



QUALIFYING DIFFERENCES



ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΟΣ ΟΔΗΓΟΣ

“Εναρμόνιση των Βασικών Δεξιοτήτων απόκτησης του Πιστοποιητικού
Διεθνούς Αναγνώρισης για άτομα με Αναπηρία ”



MUNI



Αποτέλεσμα 01

Μεθοδολογικός Οδηγός «Εναρμόνιση των Βασικών Δεξιοτήτων απόκτησης του Πιστοποιητικού Διεθνούς Αναγνώρισης για άτομα με Αναπηρία»

Το επίκεντρο του έργου Qualifying Differences βασίζεται στην ανάγκη μιας κοινής και καινοτόμου μεθοδολογίας για επαγγελματίες που εργάζονται στον τομέα της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης Ενηλίκων με άτομα με ειδικές ανάγκες.

Οι στόχοι του έργου είναι οι εξής:

- Να αναπτύξει πιο ανοιχτές και ευέλικτες προσεγγίσεις για την επικύρωση και την πιστοποίηση γνώσεων και δεξιοτήτων ενηλίκων με αναπηρίες
- Να ενθαρρύνει τη δια βίου μάθηση.
- Να βοηθήσει τους ενήλικες με αναπηρίες να βρουν δουλειά και να έχουν ενεργό ρόλο στην αγορά εργασίας.
- Να υποστηρίξει όλα τα ιδρύματα που ασχολούνται με την Εκπαίδευση και Κατάρτιση Ενηλίκων τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο.
- Έμμεσα, να αυξήσει το επίπεδο απασχόλησης στην Ευρώπη ειδικά για άτομα με αναπηρίες που οφείλονται σε επαγγελματική ασθένεια ή ατύχημα.

<https://www.qualifying-differences-project.eu/>

Πνευματικά δικαιώματα © 2021 Qualifying Differences QUALIFYING DIFFERENCES. Όλα τα δικαιώματα διατηρούνται. Επιτρέπεται η αναπαραγωγή και διανομή ολόκληρης της δημοσίευσης ή μέρους της, εκτός από εμπορικούς σκοπούς, με την προϋπόθεση ότι ως πηγή αναφέρεται η σύμπραξη του Έργου

Με συγχρηματοδότηση από το
πρόγραμμα «Erasmus+»
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Η υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την παραγωγή αυτής της δημοσίευσης δεν συνιστά έγκριση του περιεχομένου, το οποίο αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις των συγγραφέων και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

Αριθμός έργου: 2019-1-PT01- KA204-061247

Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή
2. Γενική Παρουσίαση
3. Έννοιες
4. Μεθοδολογίες
5. Μεθοδολογικός Οδηγός για Επαγγελματίες
6. Σετ εργαλείων
7. Συμπέρασμα
8. Γλωσσάριο
9. Βιβλιογραφικές αναφορές

Εισαγωγή

Τα ευρωπαϊκά εκπαιδευτικά συστήματα επιδεικνύουν διαφορετικές προσεγγίσεις όσον αφορά την ποιότητα της εκπαίδευσης που προσφέρουν στους πολίτες τους. Υπάρχει μια ισχυρή πεποίθηση που σχετίζεται με το γεγονός ότι η εκπαίδευση είναι το κύριο μέσο με το οποίο η κοινωνία συμβάλλει στην διαμόρφωση του χαρακτήρα ενός ατόμου, αυξάνει ουσιαστικά τις ικανότητές του, το καθιστά πιο αυτοδύναμο και ενσωματώνει διαφορετικές μαθησιακές διαστάσεις (γνωστικές, συναισθηματικές και αξιολογικές), έτσι ώστε η εκπαίδευση να ωφελεί και να φτάνει σε όλους. Κάθε ευρωπαϊκή χώρα παρουσιάζει μια ιδιαίτερη κατάσταση.

Τα άτομα με αναπηρία, ιδίως λόγω ασθενειών ή εργατικών ατυχημάτων, αποτελούν διπλή πρόκληση για τα εν λόγω συστήματα προσόντων. Από τη μια πλευρά, ένα άνοιγμα και μία ευελιξία όσον αφορά τις συνθήκες και την διαφορετικότητά τους, η οποία μπορεί να γίνει αποδεκτή και να διαχειριστεί στο πλαίσιο της παρέμβασής τους. Από την άλλη πλευρά, μια αυξημένη προσοχή και προσπάθεια που αναδεικνύεται από τα χαμηλότερα επίπεδα προσόντων τους σε σχέση με τον πληθυσμό γενικότερα.

Υπό το πρίσμα μιας εκ των θεμελιωδών αρχών των σύγχρονων κοινωνιών, αυτή της καθολικής εκπαίδευσης ή της καθολικής ικανότητας για μάθηση, η πρόκληση είναι να σχεδιαστούν συστήματα ικανά να εξασφαλίσουν την προώθηση αυτής της ικανότητας, με αποτελεσματικό τρόπο, επιτρέποντας σε όλους να αναπτύξουν και να βελτιστοποιήσουν τις δυνατότητές τους.

1.1 Συνεργασία

Σε αυτό το έργο συμμετέχουν 6 φορείς από 6 διαφορετικές χώρες (Ισπανία, Ιταλία, Γαλλία, Ελλάδα, Πορτογαλία και Τσεχική Δημοκρατία), οι οποίοι διαθέτουν εμπειρία στο πεδίο και σταθερές σχέσεις με άλλους κοινωνικούς, οικονομικούς, πολιτιστικούς και τοπικούς οργανισμούς.

EPRALIMA_Escola Profissional do Alto Lima, CIPRL – Συντονιστής φορέας

(Πορτογαλία)

Το Epralima ιδρύθηκε με δημόσια πράξη το 1999 και είναι ένα Ιδιωτικό και Συνεταιριστικό Σχολείο, το οποίο επικεντρώνεται στην επαγγελματική εκπαίδευση, ενώ προσφέρει Μαθήματα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης Νέων, Μαθήματα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης Ενηλίκων και Μαθήματα Εξειδικευμένου Τεχνολογικού Επιπέδου V.



Επί του παρόντος, το σχολείο βρίσκεται σε τρεις δήμους της Περιφέρειας Minho-Lima: Arcos de Valdevez, Ponte da Barca και Ponte de Lima. Διαθέτει εξειδικευμένη τεχνική ομάδα που εργάζεται με ενήλικες από το 2002 και αυτή η εμπειρία παρέχει στους ενήλικες κατάλληλες διαδικασίες εγγραφής που οδηγούν σε εξαιρετική διάγνωση, παραπομπές και επικύρωση και πιστοποίηση τυπικών και άτυπων ικανοτήτων.

CESUR_Centro Superior de Formación Europa Sur- Ισπανία

Το CESUR (Centro Superior de Formación Europa Sur) είναι ένα από τις κύριες συνιστώσες της Grupo Coremsa, μιας εταιρείας παρόχων ΕΕΚ με περισσότερα από 25 χρόνια εμπειρίας στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση με στόχο την απασχόληση. Σήμερα, το CESUR αποτελείται από 18 διαφορετικά κέντρα ΕΕΚ σε όλη τη χώρα (Μάλαγα, Σεβίλλη, Μούρθια, Μπανταχόθ, Μαδρίτη, Σαραγόσα, Κατσέρες και Κανάρια Νησιά). Προσφέρουμε περισσότερα από 120 επίσημα μαθήματα κατάρτισης που έχουν πιστωποιηθεί από το Ισπανικό Υπουργείο Παιδείας και έχουμε περισσότερους από 6500 σπουδαστές.



Unione Italiana Lotta alla Distrofia Muscolare – Sezione di Saviano - Ιταλία

Η Unione Italiana Lotta alla Distrofia Muscolare – Sezione di Saviano (– Ιταλική Ένωση για την Καταπολέμηση της Μυϊκής Δυστροφίας) είναι μία εθελοντική ένωση που ιδρύθηκε το 1994 με στόχο την επιδίωξη της πλήρους ενσωμάτωσης των ατόμων με αναπηρίες. Η Ένωση αριθμεί περίπου 9.000 μέλη και είναι παρούσα σε όλη τη χώρα με 66 Επαρχιακά Παραρτήματα που επιτελούν εκτεταμένο κοινωνικό έργο και εκτεταμένη ιατρική και αποκαταστατική περίθαλψη, διαχειριζόμενη σε ορισμένες περιπτώσεις κέντρα περιπατητικής αποκατάστασης, πρόληψης και έρευνας, σε στενή συνεργασία με Πανεπιστημιακές και κοινωνικο-υγειονομικές δομές. Το UILDM Saviano είναι ένα από τα 66 επαρχιακά παραρτήματα και ως εκ τούτου εντάσσεται σε ένα τεράστιο δίκτυο που καλύπτει ολόκληρη την εθνική επικράτεια.



ΔΑΦΝΗ ΚΕΚ - Ελλάδα

Το ΔΑΦΝΗ ΚΕΚ είναι πιστοποιημένο Κέντρο Δια Βίου Μάθησης που αναπτύσσει τις δραστηριότητές του σε σχέση με τις τοπικές ανάγκες και προκλήσεις, από το 1996. Το ΔΑΦΝΗ ΚΕΚ συμμετέχει σε διάφορες Προσκλήσεις υπέρ της Εκπαίδευσης Ενηλίκων ανταποκρινόμενο σε Εθνικά και Ευρωπαϊκά πλαίσια Χρηματοδότησης. Βρισκόμαστε σε συνεχή συνεργασία με την ευρύτερη Κοινότητα των Εκπαιδευτικών, καθώς και με τους Συμβούλους (Ζωής και Εργασίας) κατανοώντας τις εκπαιδευτικές ανάγκες (τους), ιδιαίτερα καθώς δουλεύουν με μειονεκτούσες ομάδες και σχεδιάζουν ευκαιρίες κατάρτισης σε τοπικό ή Ευρωπαϊκό επίπεδο για την επαγγελματική τους εξέλιξη. Η διαπολιτισμική επικοινωνία και η ευαισθητοποίηση σχετικά με την διαφορετικότητα αποτελούν το επίκεντρο των μαθησιακών μας παρεμβάσεων, φέρνοντας σε επαφή ομάδες και άτομα από την ευρύτερη κοινότητα.



E-Seniors - Γαλλία

Το E-Seniors είναι ένας μη κερδοσκοπικός μη κυβερνητικός οργανισμός, που ιδρύθηκε το 2005 από τη Monique Epstein, τη γενική διευθύντρια της ένωσης. Ο E-Seniors στοχεύει στην καταπολέμηση του ηλεκτρονικού αποκλεισμού προσφέροντας εκπαίδευση στις ΤΠΕ σε ηλικιωμένους (άτομα ηλικίας 55 ετών και άνω). Οι κύριοι στόχοι του είναι να γεφυρώσει το ψηφιακό χάσμα μεταξύ των γενεών, να προωθήσει την κοινωνική συμμετοχή των ηλικιωμένων και να προτείνει δραστηριότητες που ενθαρρύνουν τους ηλικιωμένους να περνούν ενεργά τον ελεύθερο χρόνο τους.



Πανεπιστήμιο Masaryk - Δημοκρατία της Τσεχίας

Το Πανεπιστήμιο Masaryk είναι το δεύτερο μεγαλύτερο τσεχικό πανεπιστήμιο με έδρα το Μπρνο. Ιδρύθηκε το 1919. Διαθέτει δέκα σχολές και περισσότερα από 200 τμήματα και ινστιτούτα και θέσεις εργασίας και λειτουργεί, μεταξύ άλλων, το Μουσείο Μέντελ, τον πανεπιστημιακό κινηματογράφο Σκάλα και τον πολικό σταθμό της Ανταρκτικής. Το Πανεπιστήμιο Masaryk κατατάσσεται εδώ και καιρό μεταξύ των καλύτερων πανεπιστημίων του κόσμου QS TopUniversities. Η Παιδαγωγική Σχολή του Πανεπιστημίου Masaryk επικεντρώνεται στην εκπαίδευση του μελλοντικού παιδαγωγικού και συμβουλευτικού προσωπικού σε προγράμματα σπουδών bachelor, master και διδακτορικών σπουδών. Μέρος της εκπαίδευσης επικεντρώνεται επίσης σε μειονεκτούσες ομάδες-στόχους, όπως παιδιά, έφηβοι και ενήλικες με αναπηρίες ή κοινωνικά μειονεκτήματα, και υποστηρίζει την εκπαίδευσή τους και την ένταξή τους σε όλους τους τομείς της ζωής τόσο σε ξεχωριστά προγράμματα σπουδών όσο και ως αναπόσπαστο μέρος όλων των προγραμμάτων σπουδών.



Γενική Παρουσίαση

Η πρόταση «Qualifying Differences» προκύπτει από την ανάγκη δημιουργίας μιας εντελώς καινοτόμου μεθοδολογίας (δημιουργία ενός μεθοδολογικού εγχειριδίου, μιας ψηφιακής πλατφόρμας και ενός φυλλαδίου «Κατανοώντας την Αναπηρία»), τόσο σε εθνικό όσο και σε διεθνές επίπεδο, με στόχο την παροχή της ίδιας γραμμής δράσης, στη συνοδεία που παρέχεται στον ενήλικα. Στοχεύουμε πάνω απ' όλα να δώσουμε τη δυνατότητα στον ενήλικα και τον επαγγελματία να ξεκινήσει ή/και να αναπτύξει ή/και να ολοκληρώσει τη διαδικασία πιστοποίησης και επικύρωσης των ικανοτήτων, με βάση την ίδια μεθοδολογία εργασίας (μεθοδολογικός οδηγός για τους επαγγελματίες και σειρά εργαλείων που υποστηρίζουν τη διαδικασία διάγνωσης και RVCC σε οποιοδήποτε μέρος της χώρας ή της χώρας εταίρου. Μπροστά σε μια παγκόσμια κοινωνία που έχει ως στόχο να είναι χωρίς αποκλεισμούς, η κινητικότητα των ενηλίκων / τεχνικών μέσα στη χώρα ή πέρα από τα σύνορα δεν θα πρέπει να αποτελεί εμπόδιο για την μετανάστευση της εργασίας που γίνεται ανεξάρτητα από Κεντρικό Ίδρυμα ή τη χώρα.

Το έργο που θα υλοποιηθεί θα αντικατοπτρίζεται στις καθημερινές δραστηριότητες των εμπλεκόμενων φορέων, με ορατά αποτελέσματα στην αλλαγή της νοοτροπίας της κοινότητας γενικότερα, όσον αφορά την αναπηρία και την κουλτούρα της απασχολησιμότητας και επιχειρηματικότητας των ενηλίκων με αναπηρία που ανταποκρίνεται στις στρατηγικές για έξυπνη, βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη. Η εκπαίδευση ενηλίκων συμβάλλει σε Ευρωπαϊκό επίπεδο στην επίτευξη αξιών ισότητας. Κοινωνική συνοχή, ενεργός ιδιότητα του πολίτη, δημιουργικότητα και καινοτομία, για την αύξηση του επιπέδου απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία στην Ευρώπη ενθαρρύνοντας την επιστροφή στην εργασία μέσω της επικύρωσης, της επικαιροποίησης των γνώσεων και της επανακατάρτισης, μειώνοντας έτσι τον υψηλό αριθμό των ατόμων με αναπηρίες με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης, μέσω δραστηριοτήτων ενδυνάμωσης που τους κινητοποιούν και τους απομακρύνουν από καταστάσεις απομόνωσης και κινδύνου φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού.

1.1 Στόχοι

Ο κύριος στόχος αυτού του εγχειριδίου, ως εκπαιδευτικού και μεθοδολογικού εργαλείου, είναι να βοηθήσει τον επαγγελματία που εργάζεται με άτομα με αναπηρία και ενήλικες με αναπηρία μέσω των εξής:

a) Οι Επαγγελματίες

- Να εξοικειωθούν με τις βασικές ικανότητες στην εργασία.
- Να εφαρμόζουν τη διαδικασία αξιολόγησης δεξιοτήτων με διεπιστημονικό τρόπο,
- Να χρησιμοποιούν συμμετοχικές μεθοδολογίες για να τονώσουν τις συνεδρίες.

b) Οι Ενήλικες

- Να εξασφαλίζουν την αυτοανάλυση και τον αυτοστοχασμό, εντοπίζοντας τις δυνατότητες και

τους τρόπους υπέρβασης των ελλείψεων,

- Να αυξάνουν την αυτοευθύνη, την ανάπτυξης και τη διαδικασία της δια βίου μάθησης,
- Να αποκτήσουν προσόντα/στρατηγικές για να δημιουργήσουν ένα εξειδικευμένο μέλλον – (επαν)ένταξη στην αγορά εργασίας,
- Να αποκτήσουν επιχειρηματικές δεξιότητες.

2.2. Ομάδα-στόχος

Οι δικαιούχοι αυτού του μεθοδολογικού εγχειριδίου συνδέονται με δύο ομάδες-στόχους:

- a) Οι επαγγελματίες που εμπλέκονται στη διαδικασία Εκπαίδευσης και Κατάρτισης Ενηλίκων, όπως: Συντονιστές, Εκπαιδευτικοί, Εκπαιδευτές, Επαγγελματίες Εμφύχωσης και Επαγγελματικού Προσανατολισμού.
- b) Ενήλικες με αναπηρία και χαμηλά επίπεδα εκπαίδευσης που επιθυμούν να αναγνωριστούν, να επικυρωθούν και να πιστοποιηθούν οι δεξιότητές τους.

Οι επαγγελματίες που εμπλέκονται στη διαδικασία θα πρέπει να κατανοούν και να εφαρμόζουν τις προτεινόμενες μεθοδολογίες, καθώς και να κατέχουν τις διάφορες έννοιες που σχετίζονται με το θέμα (βλ. γλωσσάριο).

2.3. Παρουσίαση και Εφαρμογή

Το μεθοδολογικό εγχειρίδιο ακολουθεί τη δομή που προσδιορίζεται στο ευρετήριο. Θα εφαρμοστεί στο πλαίσιο της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης Ενηλίκων που διεξάγεται από το Κέντρο Επιμόρφωσης, στην Πορτογαλία, και τα Ισοδύναμα Ιδρύματα σε Ευρωπαϊκό Επίπεδο. Συγκεκριμένα, σε ό,τι αφορά την καθοδήγηση και την εποπτεία κατά τις φάσεις της Εγγραφής, της Διάγνωσης, της Πληροφόρησης και της Καθοδήγησης/ του Προσανατολισμού και της Παραπομπής, πέραν της εφαρμογής των διαδικασιών Αναγνώρισης, Επικύρωσης και Πιστοποίησης σε δευτεροβάθμιο επίπεδο, με άτομα με αναπηρία.

Έννοιες

3.1. Τι είναι οι γνώσεις, οι δεξιότητες και οι ικανότητες;

Οι έννοιες που προσδιορίστηκαν παραπάνω, αν και διαφορετικές, συνδέονται.

- a) **Γνώση**- το αποτέλεσμα της αφομοίωσης πληροφοριών μέσω της μάθησης, της εμπειρίας ή της αυτογνωσίας. Γνώση είναι η συλλογή γεγονότων, αρχών, θεωριών και πρακτικών που σχετίζονται με έναν τομέα εργασίας ή σπουδών.
- b) **Δεξιότητα**- Η έννοια της δεξιότητας συνδέεται στενά με την ικανότητα εκτέλεσης μιας συγκεκριμένης εργασίας με ένα ορισμένο επίπεδο επιδεξιότητας.

β.1)- Γνωστική δεξιότητα - Οι γνωστικές ικανότητες είναι μηχανισμοί του εγκεφάλου που σχετίζονται με τις διαδικασίες μάθησης και απομνημόνευσης πληροφοριών.

β.2) - Κινητική δεξιότητα - αποτελείται από κινήσεις που εκτελούνται με ακρίβεια. Ένα άτομο με κινητική επιδεξιότητα επιδεικνύει υψηλή ικανότητα συντονισμού των κινήσεων. Αυτός ο τύπος δεξιότητας σχετίζεται με την ισορροπία, τη σταθερότητα και τον χειρισμό άλλων αντικειμένων.

β.3) - Επαγγελματική δεξιότητα - είναι οποιοδήποτε χαρακτηριστικό ενός ατόμου που του δίνει τη δυνατότητα να επιτύχει επαγγελματικά. Μπορεί να είναι ψυχολογικά χαρακτηριστικά όπως το κίνητρο και η αυτοπεποίθηση ή άλλα που αποκτώνται μέσω της εκπαίδευσης σε έναν συγκεκριμένο τομέα.

β.4) - Κοινωνικές δεξιότητες -είναι η ικανότητα κοινωνικής αλληλεπίδρασης με άλλους ανθρώπους και είναι απαραίτητα χαρακτηριστικά για όλους σε μια κοινωνία. Οι δεξιότητες επικοινωνίας και πειθούς, η ομαδική εργασία και η ενσυναίσθηση είναι μερικές πολύ σημαντικές κοινωνικές δεξιότητες.

- c) **Επάρκεια** - είναι ένα σύνολο σχετικών δεξιοτήτων και γνώσεων που επιτρέπουν σε ένα άτομο να αποδίδει αποτελεσματικά σε μια ργασία ή μια κατάσταση. Η επάρκεια είναι κάτι περισσότερο από απλές γνώσεις και δεξιότητες. Περιλαμβάνει την ικανότητα ανταπόκρισης σε σύνθετες απαιτήσεις, αξιοποιώντας και κινητοποιώντας πόρους, σε ένα συγκεκριμένο πλαίσιο.

Η επάρκεια θα πρέπει να είναι η ικανότητα που έχει κάθε ενήλικας να θέτει σε λειτουργία ένα σύνολο γνώσεων και συγκεκριμένων δεξιοτήτων για να είναι επιτυχής. Όντας μια επάρκεια ικανή να ανταποκριθεί σε μια δεδομένη εργασία, η δομή της ορίζεται, συμπεριλαμβανομένων των στάσεων, των αξιών, των γνώσεων και των δεξιοτήτων που μπορούν να αλληλοσχετιστούν - να κάνει δυνατή τη δράση/κινητοποίηση. Η επάρκεια δεν μπορεί ποτέ να περιοριστεί στη γνώση.

Η επάρκεια συνδέεται με ένα σύνολο μεταβλητών:

- a) **Γνώση:** Σχήματα και νοητικές αναπαραστάσεις σχετικά με ένα δεδομένο θέμα.
- b) **Ικανότητα και δεξιότητα:** να πετύχει κάποιο άτομο σε έναν συγκεκριμένο τομέα, τεχνογνωσία.
- c) **Στάσεις:** προδιαθέσεις για δράση με συγκεκριμένο τρόπο.
- d) **Κατάσταση:** σύνολο εξωτερικών ερεθισμάτων.
- e) **Λειτουργία:** δράση με προετοιμασμένο και οργανωμένο τρόπο για να κινητοποιήσουν κάτι.
- f) **Αποτελεσματικότητα:** επίτευξη των επιθυμητών στόχων με τα κατάλληλα μέσα.

Τρεις τύποι ικανοτήτων μπορούν να διακριθούν: βασικές, εγκάρσιες και τεχνικές.

1. Βασικές: εκείνες που αποκτήθηκαν στην παιδική ηλικία και την εφηβεία, στο πλαίσιο του επίσημου εκπαιδευτικού συστήματος και έχουν προσωπικό χαρακτήρα (ικανότητα ανάγνωσης και γραφής, οργάνωση και σεβασμός κανόνων).

2. Τεχνικές: εκείνες που συνδέονται άμεσα με τη δραστηριότητα ενός επαγγέλματος (για παράδειγμα: ο χειρισμός μιας ραπτομηχανής στην περίπτωση ενός Τεχνικού Ραπτικής).

3. Εγκάρσιες ή οριζόντιες: εκείνες που είναι κοινές σε διαφορετικές εργασίες/δραστηριότητες και που υπαγορεύουν τον τρόπο με τον οποίο συμπεριφερόμαστε και αντιδρούμε σε διαφορετικά πλαίσια.

Ωστόσο, αυτές θα πρέπει να προσαρμοστούν ανάλογα με την εν λόγω αναπηρία, την εκπαιδευτική ανάγκη και την ικανότητα.

Υπό αυτή την έννοια, είναι εξαιρετικά σημαντικό να κατανοήσουμε τα χαρακτηριστικά κάθε μιας από τις αναπηρίες και τις εκπαιδευτικές ανάγκες τους. Παρακάτω παραθέτουμε μερικές, που συναντούν οι επαγγελματίες της εκπαίδευσης στην καθημερινή τους εργασία, όπως:

Δυσλεξία: Η δυσλεξία είναι μια γενετική και κληρονομική γλωσσική διαταραχή, νευροβιολογικής προέλευσης, που χαρακτηρίζεται από δυσκολία στην αποκωδικοποίηση γραπτού ερεθίσματος ή γραφικού συμβόλου. Η δυσλεξία θέτει σε κίνδυνο την ικανότητα να μαθαίνει κανείς να διαβάσει και να γράφει σωστά και με ευχέρεια και να κατανοεί ένα κείμενο.

Υπάρχουν τρεις τύποι δυσλεξίας:

1. **Οπτική δυσλεξία:** δυσκολίες στη διαφοροποίηση της δεξιάς και αριστερής πλευράς, λάθη στην ανάγνωση λόγω κακής οπτικοποίησης των λέξεων.
2. **Ακουστική δυσλεξία:** εμφανίζεται λόγω έλλειψης αντίληψης των ήχων, η οποία προκαλεί επίσης δυσκολίες στην ομιλία.
3. **Μικτή δυσλεξία:** είναι η ένωση δύο ή περισσότερων τύπων δυσλεξίας.

Δυσγραφία: Όταν ο γραφικός χαρακτήρας είναι δυσανάγνωστος ή/και το παιδί γράφει πολύ αργά λόγω κινητικού προβλήματος, μιλάμε για δυσγραφία. Πολλοί άνθρωποι πιστεύουν ότι πρόκειται για «άσχημο

γραφικό χαρακτήρα», αλλά δεν είναι: αν ο γραφικός χαρακτήρας είναι άσχημος αλλά ευανάγνωστος και το παιδί γράφει γρήγορα, αυτό δεν πειράζει, είναι απλά ένα χαρακτηριστικό.

Δυσαριθμήςία: Η δυσαριθμήςία είναι μια νευροαναπτυξιακή διαταραχή που χαρακτηρίζεται από ανικανότητα ή έλλειψη ικανότητας για εργασίες που σχετίζονται με αριθμούς. Στην πράξη, τα άτομα με δυσαριθμήςία δεν μπορούν να συσχετίσουν τον αριθμό 1 με τη λέξη «ένα», για παράδειγμα. Επομένως, στη σχολική φάση, τα άτομα με δυσαριθμήςία δυσκολεύονται να αντιμετωπίσουν μια αριθμητική ακολουθία και να εκτελέσουν μια μαθηματική πράξη. Μπορεί ακόμη και να κατανοούν τη λογική, αλλά να αντιμετωπίζουν ένα τεράστιο εμπόδιο στην εφαρμογή της στην πράξη.

Δυσαριθμήςία: Συμπτώματα

- Αδυναμία κατανόησης της σημασίας των αριθμών
- Βραδύτητα στην εκμάθηση ή στην εκτέλεση μέτρησης
- Αδυναμία συσχέτισης του αριθμού με τη λέξη και τον ήχου του, π.χ., ο αριθμός 1 με τη λέξη «ένα»
- Δυσκολία στην κατανόηση εννοιών όπως το μεγαλύτερο ή το μικρότερο, το κοντό και το μακρύ, το υψηλό και το χαμηλό ή στην αναγνώριση μοτίβων.
- Αδυναμία ή φτωχή ικανότητα κατανόησης και ανάπτυξης λογικής σκέψης
- Μικρή ικανότητα απομνημόνευσης αριθμών, ακολουθιών ή της βήμα προς βήμα φύσης μιας μαθηματικής πράξης
- Δυσκολία κατανόησης των σημείων των μαθηματικών πράξεων, των τύπων, των αναλογιών, της ποσότητας, των μετρήσεων και των σχημάτων. Και στην εφαρμογή της θεωρίας.
- Προβλήματα με την ερμηνεία γραφικών παραστάσεων, την επίλυση εξισώσεων και την εκτέλεση νοητικών υπολογισμών
- Μικρή αίσθηση του χρόνου και του χώρου, όπως η κατανόηση του χρόνου, η μέτρηση αποστάσεων ή ποσοτήτων

Προβλήματα ακοής:¹ «Κώφωση είναι η μερική ή ολική απώλεια της ακοής, που δυσκολεύει την κατανόηση και την επικοινωνία. Η κώφωση μπορεί να είναι συγγενής, όταν το άτομο γεννιέται με αναπηρία, ή να αποκτάται κατά τη διάρκεια της ζωής του λόγω γενετικής προδιάθεσης, τραύματος ή ασθένειας που επηρεάζει το αυτί.

Η κώφωση, που ονομάζεται επίσης βαρηκοΐα, μπορεί να εμφανιστεί μόνο στο ένα αυτί ή και στα δύο, προκαλώντας μείωση της ικανότητας αντίληψης των ήχων, μερικώς, στην οποία μπορεί να υπάρχει ακόμα κάποιος βαθμός ακοής, ή επίσης να εμφανιστεί με πλήρως, με πλήρη απώλεια της ακουστικής ικανότητας.

¹ Πηγή: <https://www.tuasaude.com/causas-da-surdez/>

Τα αίτια της απώλειας ακοής και της κώφωσης μπορεί να οφείλονται σε διαφορετικούς παράγοντες που μπορούν να εκδηλωθούν σε όλη τη διάρκεια της ζωής.

Τα κύρια συμπτώματα της κώφωσης είναι η δυσκολία ή η αδυναμία να ακούσει κάποιος τους ήχους καθαρά, η οποία μπορεί να αναγνωριστεί από ορισμένα σημάδια όπως:

- Το να ζητείται από τους ανθρώπους να επαναλάβουν αυτό που είπαν ή να μιλούν πιο δυνατά.
- Ακρόαση τηλεόρασης ή μουσικής σε μεγαλύτερη ένταση από άλλα άτομα.
- Δυσκολία παρακολούθησης μιας συζήτησης.
- Απομόνωση ή αποφυγή συνομιλιών.
- Ανάγκη για μεγαλύτερη συγκέντρωση κατά τη συνομιλία με άλλους ανθρώπους.
- Ανάγνωση των χειλιών για την κατανόηση αυτού που λέγεται.
- Δυσκολία ακοής κατά τη συνομιλία στο τηλέφωνο.
- Δυσκολία στην επικοινωνία σε θορυβώδη μέρη
- Έλλειψη αντίδρασης σε κανονικά ενοχλητικούς ήχους.

Επιπλέον, είναι σύνηθες φαινόμενο το άτομο να μην έχει ανοχή σε έντονους ήχους, να έχει εναλλαγές της διάθεσης ή ευερεθιστότητα λόγω του ότι δεν μπορεί να αντιληφθεί τους ήχους ή δεν καταλαβαίνει τι λένε οι άνθρωποι.

Ανάλογα με την ένταση των συμπτωμάτων και την ικανότητα ακοής, η κώφωση μπορεί να ταξινομηθεί σε διαφορετικούς βαθμούς, οι οποίοι περιλαμβάνουν:

Ήπια: όταν η απώλεια ακοής είναι έως και 40 ντεσιμπέλ, γεγονός που εμποδίζει την ακρόαση ενός ασθενούς ή απομακρυσμένου ήχου. Το άτομο μπορεί να δυσκολεύεται να κατανοήσει μια συνομιλία και να ζητά να επαναλαμβάνεται συχνά η πρόταση, δείχνοντας ότι είναι συνεχώς αφηρημένο, αλλά συνήθως δεν προκαλεί σοβαρές αλλαγές στη γλώσσα.

Μέτρια: Είναι η απώλεια ακοής μεταξύ 40 και 70 ντεσιμπέλ, στην οποία γίνονται κατανοητοί μόνο ήχοι υψηλής έντασης, προκαλώντας δυσκολίες στην επικοινωνία, όπως καθυστέρηση στη γλώσσα, και την ανάγκη για δεξιότητες ανάγνωσης χειλιών για καλύτερη κατανόηση.

Σοβαρή: προκαλεί απώλεια ακοής μεταξύ 70 και 90 ντεσιμπέλ, η οποία επιτρέπει την κατανόηση ορισμένων θορύβων και έντονων φωνών, καθιστώντας την οπτική αντίληψη και την ανάγνωση των χειλιών σημαντικά για την κατανόηση.

Βαριά: πρόκειται για την πιο σοβαρή μορφή και συμβαίνει όταν η απώλεια ακοής υπερβαίνει τα 90 ντεσιμπέλ, εμποδίζοντας την επικοινωνία και την κατανόηση της ομιλίας».

Αυτό που πρέπει να κάνει η συνοδευτική ομάδα (δάσκαλοι και τεχνικοί) για να συμπεριλάβει αυτούς τους μαθητές στη διαδικασία αναγνώρισης της τάξης/δεξιοτήτων είναι να διευκολύνει την κατανόησή τους για τη διάλεξη, βασιζόμενη σε μέτρα που αξιοποιούν το οπτικό κανάλι για την απόκτηση πληροφοριών:

χρήση ενός προγράμματος υποτίτλων επί της οθόνης κατά τη διάρκεια συνεδριών/μαθημάτων, χρήση οπτικών αναφορών κατά τη διάρκεια των επεξηγήσεων, όπως φωτογραφίες ή πολυμέσα για την ενίσχυση του θέματος της συζήτησης, την υποστήριξη της απόκτησης εννοιών και τη διατήρηση της προσοχής, χρήση μιας ευανάγνωστης γραμματοσειράς κατά την εμφάνιση κειμένου, όπως Helvetica, Open Sans, Verdana ή τη γραμματοσειρά Easy Reading (διατίθεται μέσω της επίσημης ιστοσελίδας). Υπογράμμιση βασικών εννοιών και χρησιμοποίηση σαφών τίτλων με λέξεις-κλειδιά ευδιάκριτων στο κείμενο της οθόνης, χρήση σαφών και σύντομων προτάσεων όπου είναι δυνατόν, οι οποίες θα συνοδεύονται πάντα από περιγραφικά σχόλια ή επεξηγήσεις.

Πρόβλημα όρασης:² χαρακτηρίζεται ως ολική ή μερική βλάβη της οπτικής ικανότητας του ενός ή και των δύο οφθαλμών, η οποία δεν μπορεί να διορθωθεί ή να βελτιωθεί με τη χρήση φακών ή με κλινική ή χειρουργική θεραπεία.

Αυτό το είδος ανεπάρκειας μπορεί να προκληθεί με δύο τρόπους, ο πρώτος είναι συγγενής, όπως κάποια οφθαλμική δυσπλασία και ορισμένες κληρονομικές οφθαλμικές παθήσεις, όπως το γλαύκωμα.

Τύποι διαταραχής όρασης

Σύμφωνα με τα κριτήρια του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας (ΠΟΥ), οι διαφορετικοί βαθμοί οπτικής αναπηρίας μπορούν να ταξινομηθούν σε:

Χαμηλή όραση: αυτή η ταξινόμηση περιλαμβάνει επίσης τους ήπιους, μέτριους ή βαθείς βαθμούς. Μπορεί να αντισταθμιστεί με τη χρήση μεγεθυντικών φακών, μεγεθυντικών γυαλιών, τηλεσκοπίων και με τη βοήθεια μαστουινιών και εκπαίδευσης προσανατολισμού.

Κοντά στην τύφλωση: Όταν το άτομο εξακολουθεί να μπορεί να διακρίνει το φως και τη σκιά στο οπτικό πεδίο, αλλά χρησιμοποιεί ήδη το σύστημα Braille για ανάγνωση και γραφή και χρησιμοποιεί φωνή για πρόσβαση σε ηλεκτρονικά και ψηφιακά προγράμματα. Αυτοί οι άνθρωποι κυκλοφορούν με τη βοήθεια ενός μαστουινιού και χρειάζονται εκπαίδευση προσανατολισμού και κινητικότητας.

Τύφλωση: Όταν στην πραγματικότητα δεν υπάρχει αντίληψη του φωτός και της σκιάς. Σε αυτές τις περιπτώσεις, το σύστημα Braille, η χρήση μαστουινιού και η εκπαίδευση προσανατολισμού και κινητικότητας είναι θεμελιώδη.

² Πηγή: <https://www.significados.com.br/deficiencia-visual/>

Είναι σημαντικό οι εκπαιδευτικοί και οι τεχνικοί να γνωρίζουν το ιστορικό και τα αίτια της απώλειας όρασης, το είδος, τις ειδικές ανάγκες προσαρμογής στο περιβάλλον και τους υλικούς πόρους. Μόνο τότε θα κατανοήσουν την οπτική λειτουργικότητα των μαθητών και πώς μπορούν να αξιοποιήσουν την οπτική λειτουργικότητα που διαθέτουν.

Έτσι, ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ανάπτυξη στην Εκπαίδευση έχει προσδιορίσει τέσσερις προτεραιότητες για τη στήριξη της εκπαίδευσης χωρίς αποκλεισμούς.

Ποιοτική επαγγελματική ανάπτυξη - οι εκπαιδευτικοί πρέπει να αναλάβουν την ευθύνη για τη δια βίου μάθησή τους

Δουλεύοντας με άλλους - η συνεργασία και η ομαδική εργασία αποτελούν βασικές πρακτικές για όλους τους εκπαιδευτικούς

Υποστήριξη όλων των εκπαιδευόμενων - οι εκπαιδευτικοί πρέπει να έχουν υψηλές φιλοδοξίες για την επιτυχία όλων των εκπαιδευόμενων.

Εκτίμηση της διαφορετικότητας - η διαφορετικότητα των εκπαιδευόμενων θεωρείται πόρος και πλεονέκτημα στην εκπαίδευση.» (αναφέρεται στο Donnelly & Watkins, 2011, σελ. 15)

Το παρόν μεθοδολογικό εγχειρίδιο εστιάζει σε μεγάλο βαθμό σε εγκάρσιες (μαλακές) ή βασικές ικανότητες, γνωστές επίσης ως πυρηνικές, γενικές ή δεξιότητες ζωής: αυτές που είναι κοινές σε πολλές δραστηριότητες, επειδή είναι μεταβιβάσιμες, από τη μια λειτουργία στην άλλη, και σχετίζονται συνολικά με τη ζωή. Αυτές επιτρέπουν στον ενήλικα να κατανοεί και να συμμετέχει στην κοινωνία της γνώσης, κινητοποιώντας μέσω αυτών τη γνώση, τη στάση και την τεχνογνωσία και επιλύοντας προβλήματα που αντιμετωπίζει. Πρόκειται για ικανότητες που συνδέονται με την προσωπικότητα και τη συμπεριφορά, οι οποίες περιλαμβάνουν νοητικές, συναισθηματικές και κοινωνικές δεξιότητες, οι οποίες οικοδομούνται και αναπτύσσονται σύμφωνα με τις προσωπικές δεξιότητες, τις εμπειρίες ζωής, την κουλτούρα και την εκπαίδευση. Οι εγκάρσιες ικανότητες σχετίζονται άμεσα με τον τρόπο σχέσης και αλληλεπίδρασης του ενήλικα με άλλα άτομα, επηρεάζοντας τις σχέσεις στο χώρο εργασίας και την παραγωγικότητα.

Το Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ είναι ένας Διεθνής Οργανισμός για τη Συνεργασία Δημόσιου και Ιδιωτικού Τομέα που καταφέρνει να εμπλέξει τους κύριους πολιτικούς, επιχειρηματικούς και άλλους ηγέτες της κοινωνίας των πολιτών γύρω από τη συζήτηση και την ανάλυση της ανάπτυξης, της ισορροπίας και της βιωσιμότητας της αγοράς εργασίας και αναφέρει τη σημασία του εφοδιασμού των ενηλίκων με τις απαραίτητες δεξιότητες για τις μελλοντικές αγορές εργασίας.

Είναι πολύ σημαντικό οι ενήλικες να αναπτύξουν ευρύτερες δεξιότητες και επαγγελματικές ικανότητες, οι οποίες διευκολύνουν πιθανές αλλαγές θέσεων εργασίας ή σχέδια σταδιοδρομίας από τη μια στιγμή στην άλλη. Ως εκ τούτου, είναι απαραίτητο να δημιουργηθεί μια ισχυρή και αποτελεσματική μέθοδος που θα μπορεί να

χρησιμοποιηθεί από τα σχολεία και τα κέντρα κατάρτισης, προκειμένου να παρέχονται στους ενήλικες οι οριζόντιες δεξιότητες που τους καθιστούν απασχολήσιμους.

Μετά τις αλλαγές στην κοινωνία, οι επιχειρήσεις έρχονται αντιμέτωπες με νέα περιβάλλοντα και αισθάνονται την ανάγκη να προσαρμοστούν, γι' αυτό η έκθεση «The Future of Jobs», του Παγκόσμιου Οικονομικού Φόρουμ (2016), παρέχει αυτή την προοπτική για τις 10 πιο πολύτιμες εγκάρσιες δεξιότητες της αγοράς εργασίας για το 2020.

 <p>Top 10 skills in 2020</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Complex Problem Solving 2. Critical Thinking 3. Creativity 4. People Management 5. Coordinating with Others 6. Emotional Intelligence 7. Judgment and Decision Making 8. Service Orientation 9. Negotiation 10. Cognitive Flexibility <p>Εικόνα 1: Κορυφαίες 10 δεξιότητες</p>	<p><i>Επεξήγηση εικόνας</i> Οι 10 κορυφαίες δεξιότητες το 2020:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Επίλυση περίπλοκων προβλημάτων 2. Κριτική σκέψη 3. Δημιουργικότητα 4. Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού 5. Συντονισμός με άλλους 6. Συναισθηματική νοημοσύνη 7. Κρίση και λήψη αποφάσεων 8. Προσανατολισμός στις υπηρεσίες 9. Διαπραγμάτευση 10. Γνωστική ευελιξία <p>το 2015:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Επίλυση περίπλοκων προβλημάτων 2. Συντονισμός με άλλους 3. Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού 4. Κριτική σκέψη 5. Διαπραγμάτευση 6. Ποιοτικός έλεγχος 7. Προσανατολισμός στις υπηρεσίες 8. Κρίση και λήψη αποφάσεων 9. Ενεργή ακοή 10. Δημιουργικότητα
---	--

Έτσι, η σύμπραξη ανέλυσε τη λίστα με τις 10 κορυφαίες δεξιότητες, προβληματίστηκε και αποφάσισε να επεξεργαστεί το μεθοδολογικό εγχειρίδιο με βάση τα ακόλουθα και τις αντίστοιχες έννοιές τους:

- a) **Επίλυση Σύνθετων Προβλημάτων** - Η ικανότητα κατανόησης των προβλημάτων και η σκέψη δημιουργικών, αποδοτικών και αποτελεσματικών λύσεων. Ικανότητα σχεδιασμού και εκτέλεσης στρατηγικών επίλυσης προβλημάτων, οι οποίες επικυρώνουν τα αποτελέσματα που προκύπτουν μέσω της προβολής μελλοντικών μαθημάτων, στο πλαίσιο μιας προοπτικής συνεχούς βελτίωσης. Ο

ενήλικας κατανοεί την αιτία ενός προβλήματος και παίρνει αποφάσεις που το επιλύουν πιο αποτελεσματικά.

- b) **Κριτική σκέψη** - Η ικανότητα χρήσης της φαντασίας, της λογικής, των προηγούμενων εμπειριών και της έρευνας, καθώς και των διαθέσιμων πόρων για την επίλυση προβλημάτων. Αντιμέτωπος με περίπλοκες καταστάσεις, ο ενήλικας επιλύει το πρόβλημα χρησιμοποιώντας την κριτική του/της σκέψη.
- c) **Δημιουργικότητα** - Αυτή είναι ίσως η πιο υποτιμημένη οριζόντια δεξιότητα γιατί συνήθως χρειάζεται κάποιος να είναι δημιουργικός για να εκτιμήσει την ανάγκη αυτών που είναι, και οι περισσότεροι άνθρωποι απλά δεν είναι τόσο δημιουργικοί. Δημιουργικότητα δεν σημαίνει να είσαι καλλιτέχνης-σημαίνει να είσαι πολυμήχανος και καινοτόμος στην εξεύρεση λύσεων σε προβλήματα.
- d) **Διαχείριση ανθρώπων** - Η ικανότητα δημιουργίας και καλλιέργειας σχέσεων με τους ανθρώπους. Στον χώρο εργασίας, το να έχεις αυτές τις δεξιότητες σημαίνει ότι μπορείς να έχεις σχέσεις με συναδέλφους και βοηθούς. Για τους υπαλλήλους σε διευθυντική θέση, συνεπάγεται την παροχή στην ομάδα των κατάλληλων κινήτρων, την παρακολούθηση των έργων, τη γνώση των αναγκών κάθε μεμονωμένου μέλους της ομάδας και του τρόπου με τον οποίο μπορεί να βοηθήσει στην ικανοποίηση αυτών των αναγκών και στην επίτευξη των στόχων.
- e) **Επικοινωνία** - Οι εργοδότες θέλουν υπαλλήλους με καλές επικοινωνιακές δεξιότητες- που επιδεικνύουν την ικανότητα να ακούν, να μιλούν και να γράφουν. Θέλουν ανθρώπους που μπορούν να κάνουν νέες επαφές εύκολα, να δημιουργήσουν και να διατηρήσουν θετικές και κερδοφόρες σχέσεις με τους γύρω τους, να επηρεάζουν εύκολα τους άλλους και να πωλούν το προϊόν ή την υπηρεσία τους.
- f) **Συντονισμός με Άλλους** - Η ικανότητα να οργανώνει κανείς την εργασία του και να τη συνδέει με τη συνολική ροή εργασίας. Ο συντονισμός περιλαμβάνει την ικανότητα εκτέλεσης πολλαπλών δραστηριοτήτων ταυτόχρονα, ιεράρχησης και μετατόπισης των προτεραιοτήτων ανάλογα με τις ανάγκες. Περιλαμβάνει τη συνένωση προγραμμάτων εργασίας με τις ροές εργασίας άλλων. Περιλαμβάνει την αντιμετώπιση απροσδόκητων κρίσεων, εμποδίων ή διακοπών και την αποτελεσματική επαναφορά της εργασίας σε καλό δρόμο για την αποφυγή περαιτέρω κρίσεων.
- g) **Συναισθηματική νοημοσύνη**- Η ικανότητα αναγνώρισης και αξιολόγησης των δικών μας συναισθημάτων και των συναισθημάτων των άλλων, καθώς και η ικανότητα να τα αντιμετωπίσής τους. Είναι υπεύθυνη για το μεγαλύτερο μέρος της επιτυχίας και της ηγετικής ικανότητας ενός ανθρώπου σε διάφορα πλαίσια της ζωής.

- h) **Κρίση και Λήψη Αποφάσεων** – Η ικανότητα λήψης μελετημένων και αποτελεσματικών αποφάσεων, κατάληξης σε λογικά συμπεράσματα, αντίληψης και διάκρισης των σχέσεων, κατανόησης καταστάσεων και διαμόρφωσης αντικειμενικών απόψεων, ειδικά για θέματα που επηρεάζουν τη δράση. Είναι η γνωστική διαδικασία, η εσωτερική σκέψη ή η πράξη λήψης μιας απόφασης, της εξαγωγής σταθερών συμπερασμάτων, της διαμόρφωσης γνώμης ή της πραγματοποίησης κρίσιμων διακρίσεων για ανθρώπους, καταστάσεις, ιδέες ή γεγονότα μέσω αξιολόγησης, σύγκρισης ή/και διαβούλευσης.
- i) **Προσανατολισμός στις υπηρεσίες** - Η ικανότητα εμφάνισης θετικών στάσεων και συμπεριφορών, οι οποίες καταδεικνύουν επίγνωση και προθυμία ανταπόκρισης και να ικανοποίησης αναγκών, απαιτήσεων και προσδοκιών.
- j) **Διαπραγμάτευση**- Η ικανότητα επικοινωνίας, πειθούς και επιρροής, σχεδιασμού και στρατηγικής, χρήσης τακτικών τεχνικών, εργαλείων, συστημάτων, διαδικασιών και τεχνογνωσίας για την εργασία ως μέλος ομάδας.
- k) **Γνωστική Ευελιξία** - Η ικανότητα εναλλαγής της σκέψης του ατόμου (νόηση/γραμμή σκέψης) ως προσαρμογή στις απαιτήσεις των ερεθισμάτων. Στη νευροεπιστήμη, ο όρος αναφέρεται μερικές φορές ως εναλλαγή προσοχής, γνωστική μετατόπιση, νοητική ευελιξία, εναλλαγή συνόλων και εναλλαγή εργασιών. Ίσως ο πιο χρήσιμος τρόπος για να εξηγήσουμε τη γνωστική ευελιξία είναι να χρησιμοποιήσουμε μια αναλογία.
- l) **Οργάνωση**- Η ικανότητα σχεδιασμού, οργάνωσης και εκτέλεσης των απαιτούμενων καθηκόντων. Η οργάνωση προϋποθέτει καλή διαχείριση του χρόνου και βοηθά στην ανάπτυξη της εργασίας με δομημένο τρόπο.
- m) **Τεχνικός Αλφαριθμητισμός στον Η/Υ** - Ενήλικες που έχουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες χρήσης υπολογιστή και άλλης σχετικής τεχνολογίας. Αυτός ο όρος χρησιμοποιείται συνήθως για να περιγράψει τις πιο βασικές γνώσεις και δεξιότητες που απαιτούνται για τον χειρισμό προϊόντων λογισμικού, όπως ένα λειτουργικό σύστημα, μια εφαρμογή λογισμικού ή ένα αυτοματοποιημένο εργαλείο σχεδιασμού ιστοσελίδων. Η γνώση ηλεκτρονικών υπολογιστών καθίσταται όλο και πιο απαραίτητη δεξιότητα.
- n) **Προσαρμοστικότητα/Ευελιξία** - Η ικανότητα επίδειξης ευελιξίας και προσαρμοστικότητας σε νέες καταστάσεις/συνθήκες και νέα καθήκοντα, λόγω της ανάπτυξης νέων επιχειρήσεων και νέων απαιτήσεων. Όλο και περισσότερο, υπάρχει η ανάγκη για επανεφεύρεση, αναδιάρθρωση και καινοτομία στον κόσμο της εργασίας.

- ο) **Δικαιώματα και Ευθύνες** - γενικές γνώσεις σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που ενυπάρχουν στην καθημερινή δραστηριότητα, σε προσωπικό, κοινωνικό ή/και επαγγελματικό επίπεδο. Οι ενήλικες που επικοινωνούν με αυτοπεποίθηση σέβονται τις απόψεις των άλλων, ενώ παράλληλα μεταφέρουν τις δικές τους με συνεκτικό ορθολογικό τρόπο.
- ρ) **Ισχυρή Εργασιακή Ηθική**- Η ικανότητα έκφρασης προσωπικής ακεραιότητας, είναι αυτό που οι εργοδότες αναζητούν και εκτιμούν σε κάθε εργαζόμενο. Πρόκειται για ένα σύνολο αξιών που βασίζεται στα ιδανικά της πειθαρχίας και της σκληρής εργασίας, όπως η αξιοπιστία, η ειλικρίνεια, η αυτοπεποίθηση και η θετική στάση.

Η ευελιξία, ο αναστοχασμός και η αυτοκριτική, το άνοιγμα προς την καινοτομία και την έρευνα, η επιθυμία για μάθηση, ο διάλογος, η ομαδική εργασία και ο σεβασμός των διαφορών είναι όλα βασικοί παράγοντες για την κοινωνική αρμονία και την ανάπτυξη διαφορετικών διαστάσεων της ζωής. Οι εγκάρσιες ικανότητες υιοθετούν έτσι έναν δυναμικό χαρακτήρα, επιτρέποντας στους ενήλικες να οικοδομούν και να αναδομούν διαρκώς τη γνώση, σύμφωνα με τα οργανωτικά πλαίσια στα οποία δραστηριοποιούνται, επιτρέποντας στους εργοδότες να παρατηρούν αύξηση της προσαρμοστικότητας, της αποτελεσματικότητας και της επίτευξης θετικών αποτελεσμάτων.

1.2 Τι είναι η επιχειρηματικότητα;

Το μεθοδολογικό εγχειρίδιο εστιάζει σε κοινωνικές και βασικές δεξιότητες που επιτρέπουν την ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος. Συνήθως, η λέξη επιχειρηματικότητα συνδέεται με τον επιχειρηματικό κόσμο και ένα μεγάλο μέρος της κοινωνίας θεωρεί ως επιχειρηματία το άτομο που δημιουργεί τη δική του/της δουλειά, χωρίς καν να αμφισβητεί την πιθανότητα να εργάζεται για κάποιο άλλο άτομο ή να έχει καινοτόμο, δημιουργική, επιχειρηματική στάση, με άλλα λόγια, ως κάποιο άτομο που συνεισφέρει με τις γνώσεις του στην ανάπτυξη και την ευημερία της εταιρείας στην οποία ανήκει.

Επιχειρηματικότητα σημαίνει να αναλαμβάνεις, να λύνεις ένα πρόβλημα ή μια περίπλοκη κατάσταση. Συχνά σχετίζεται με τη δημιουργία νέων εταιρειών ή προϊόντων. Το να αναλαμβάνεις σημαίνει να προσθέτεις αξία, να γνωρίζεις πώς να εντοπίζεις ευκαιρίες και να τις μετατρέπεις σε μια κερδοφόρα επιχείρηση

Η επιχειρηματικότητα πρέπει να ερμηνεύεται ως η συμπεριφορά που προσδιορίζει και επιδιώκει τις ευκαιρίες των πιο ποικίλων δραστηριοτήτων (ατομικών, οικογενειακών, κοινωνικών και επαγγελματικών). Σύμφωνα με τον Luis Rasquilha «το να αναλαμβάνεις σημαίνει να βρίσκεις μια ευκαιρία, να έχεις μια καλή ιδέα και να αναλαμβάνεις το ρίσκο να την εφαρμόσεις στην πράξη, προσθέτοντας αξία – σε διάφορες κλίμακες και διαστάσεις».

(Οικονομική Εφημερίδα, 2017:1)

Ο επιχειρηματίας αναλαμβάνει, μεταξύ άλλων, θέσεις αυτονομίας, πρωτοβουλίας, αυτοαξιολόγησης, ηθικής, δημιουργικότητας, ιδιότητας του πολίτη, ηγεσίας, συμμετοχής, επίλυσης προβλημάτων. Όλοι οι πολίτες διαθέτουν ορισμένα χαρακτηριστικά που, όταν διεγείρονται, εκπαιδεύονται και ενδυναμώνονται, θα τους επιτρέπουν να παρουσιάζουν τον εαυτό τους ως επιχειρηματία. Επιπλέον, τα περιβάλλοντα στα οποία ζουν (σχολείο, οικογένεια, χώρος εργασίας) και τα άτομα με τα οποία ζουν μαζί, επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό την αφύπνιση της επιχειρηματικής ικανότητας.

Η εκπαίδευση και η κατάρτιση στην επιχειρηματικότητα επιδιώκουν να καταστήσουν κάθε ενήλικα χρήσιμο και δυναμικό, αξιοποιώντας τις δυνατότητές του/της. Ένας επιχειρηματίας δεν είναι κάποιο διαφορετικό άτομο, αλλά ένα άτομο που έχει διεγείρει το δυναμικό του. Η εισαγωγή της επιχειρηματικότητας στην εκπαίδευση/κατάρτιση στοχεύει να παρέχει στους ενήλικες εργαλεία που τους επιτρέπουν να αντιμετωπίσουν την πολυπλοκότητα του σύγχρονου κόσμου και τις επιπτώσεις της παγκοσμιοποίησης. Επομένως, καταβάλλεται μεγάλη προσπάθεια για τη δημιουργία αυτονομίας σκέψης, προσωπικής αξίας, πρωτοβουλίας και δράσεων που αναλαμβάνουν τη ζωή των ενηλίκων μέσω της συμμετοχής τους στη μετασχηματισμό της κοινωνίας με συνειδητό, αποτελεσματικό και δημιουργικό τρόπο.

Σύμφωνα με τον Οδηγό Εκπαίδευσης στην Επιχειρηματικότητα

(...) είναι απαραίτητο να δημιουργηθούν ευκαιρίες για τον εκπαιδευόμενο να μαθαίνει, να σκέφτεται και να ενεργεί με επιχειρηματικό τρόπο. Είναι απαραίτητο να δημιουργηθούν αυθεντικά πλαίσια «πραγματικής ζωής», προκειμένου να παρέχεται μάθηση που περιλαμβάνει πειραματικές δραστηριότητες, προβληματισμό και συλλογική εργασία.

(Πορτογαλικό Υπουργείο Παιδείας, 2006:12)

Ως εκ τούτου, εκτός από εκείνα που αναφέρθηκαν προηγουμένως, αυτό το εγχειρίδιο θα επικεντρωθεί στις οριζόντιες δεξιότητες που προσδιορίζονται ως σημαντικά εργαλεία για την οικοδόμηση και την εδραίωση της επιχειρηματικής συμπεριφοράς, σε διαφορετικά πλαίσια ζωής, όπως: επίλυση προβλημάτων, προβληματισμός και κριτική σκέψη, δημιουργικότητα, διαχείριση συγκρούσεων, ηγεσία και συνεργασία, συναισθηματική νοημοσύνη, λήψη αποφάσεων, διαπραγμάτευση, ευελιξία, πρωτοβουλία και αυτονομία. Αυτές οι ικανότητες θα είναι παρούσες, με εγκάρσιο τρόπο, στις αναφορές και τα όργανα που παρέχονται σε αυτό το εγχειρίδιο.

Μεθοδολογίες

Η επιλογή και η προσαρμογή της μεθοδολογίας που εφαρμόζεται στο εγχειρίδιο βασίστηκε στη συλλογή, την ανάλυση και την αντανάκλαση των διαφορετικών εμπειριών και μεθοδολογιών που υπάρχουν στις χώρες εταίρους στο πλαίσιο της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης Ενηλίκων, δηλαδή των Διαδικασιών Αναγνώρισης, Επικύρωσης και Πιστοποίησης Ικανοτήτων.

Κάθε χώρα εταίρος πραγματοποίησε έρευνα και συνέλεξε πληροφορίες σχετικά με τις υπάρχουσες μεθοδολογίες, τεχνικές και τα όργανα που χρησιμοποιούνται στη χώρα της. Παρουσίασαν τις πληροφορίες και είχαν στιγμές κοινής ανάλυσης και προβληματισμού με στόχο την εκπόνηση του τελικού εγχειριδίου ως ένα χρήσιμο, μεταβιβάσιμο εργαλείο, με ευρωπαϊκό χαρακτήρα.

4.1 Μεθοδολογίες που υπάρχουν σε κάθε χώρα

4.1.1. Γαλλία



Στη Γαλλία, με την εφαρμογή του VAE (επικύρωση των αποκτηθέντων δεξιοτήτων και της εμπειρίας), οι ενήλικες επιδιώκουν να αποκτήσουν επαγγελματική εμπειρία. Αλλά τότε μπορεί κάποιος να αναρωτηθεί πώς αναπτύσσονται οι βασικές ικανότητες των τελευταίων.

Το VAE απαιτεί από τον/την ενήλικα να σκέφτεται και να εκφράζεται με όρους ικανοτήτων. Με τον όρο ικανότητες, εννοούμε το σύνολο των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων που είναι απαραίτητες για την αποτελεσματική

αντιμετώπιση καταστάσεων και προβλημάτων σε μεταβλητά περιβάλλοντα και πολλαπλά πλαίσια. Οι συμπεριφορές, οι τύποι συλλογισμών και ο σεβασμός των διαδικασιών αντικατοπτρίζουν επίσης τις δεξιότητες. Η επάρκεια είναι επομένως συνώνυμη με την απόκτηση εμπειρίας.

Μια ευρωπαϊκή σύσταση θεσπίζει ένα πλαίσιο οκτώ βασικών ικανοτήτων για τη δια βίου μάθηση «ιδιαίτερα αναγκαίων για την προσωπική ολοκλήρωση και ανάπτυξη των ατόμων, την κοινωνική τους ένταξη, την ενεργό συμμετοχή των πολιτών και την απασχόληση».

Στη Γαλλία, ο νόμος της 5ης Μαρτίου 2014 ενσωματώνει αυτή τη σύσταση σε ένα σύνολο γνώσεων και δεξιοτήτων που είναι χρήσιμο να αποκτήσει ένα άτομο, προκειμένου να προωθήσει την πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση και την επαγγελματική ένταξη.

Η θεμελίωση αυτή περιλαμβάνει: την επικοινωνία στα γαλλικά· τη χρήση βασικών κανόνων υπολογισμού και μαθηματικού συλλογισμού· τη χρήση τυποποιημένων τεχνικών πληροφόρησης και ψηφιακής επικοινωνίας· την ικανότητα εργασίας εντός του πλαισίου καθορισμένων κανόνων ομαδικής εργασίας· την ικανότητα

ανεξάρτητης εργασίας και επίτευξης ατομικού στόχου· την ικανότητα μάθησης σε όλη τη ζωή· την εκμάθηση χειρονομιών και στάσεων και το σεβασμό των βασικών κανόνων υγείας, ασφάλειας και περιβάλλοντος.

Οι επαγγελματίες που εμπλέκονται σε αυτή τη διαδικασία είναι ο σύμβουλος VAE που έχει το ρόλο να αναλύει τη συνάφεια των σχεδίων VAE των ενηλίκων, να μελετά τις περιφερειακές και εθνικές προσφορές πιστοποίησης που αντιστοιχούν στο προφίλ του ενήλικα, να διαβιβάζει τις επαφές των αρμόδιων στελεχών πιστοποίησης και να προσδιορίζει τις διαφορετικές δυνατότητες χρηματοδότησης σύμφωνα με το καταστατικό.

4.1.1.1. Οργανισμοί που εμπλέκονται στη διαδικασία και οι ρόλοι τους

Εθνικό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων (Cadre National des certifications Professionnelles)

Το NQF συνδέεται με το σύστημα επικύρωσης της μη τυπικής και άτυπης μάθησης (validation des acquis de l'expérience, VAE) και υποστηρίζεται από τον προσανατολισμό στις ικανότητες κατά τον σχεδιασμό των προγραμμάτων σπουδών που καλύπτουν ολόκληρο το επαγγελματικό σύστημα.

Το εθνικό πλαίσιο επαγγελματικών προσόντων είναι η αναφορά στην οποία πρέπει να αναφέρονται όλα τα υπουργεία και οι φορείς πιστοποίησης προκειμένου να καθορισθεί το επίπεδο προσόντων για τις επαγγελματικές πιστοποιήσεις που είναι εγγεγραμμένες στο εθνικό μητρώο επαγγελματικών προσόντων. Αυτό εισήχθη από το άρθρο 31 του νόμου της 5ης Σεπτεμβρίου 2018 για την ελευθερία επιλογής του επαγγελματικού μέλλοντος. Αυτό το νέο πλαίσιο ορίζεται σύμφωνα με τις Συστάσεις του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου για το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων για τη Δια Βίου Μάθηση και το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων για τη Δια Βίου Μάθηση.

Το πλαίσιο ορίζει το επίπεδο προσόντων που σχετίζεται με κάθε επαγγελματική πιστοποίηση σύμφωνα με κριτήρια για τη διαβάθμιση των ικανοτήτων που απαιτούνται για την άσκηση επαγγελματικών δραστηριοτήτων.

Τα κριτήρια αυτά επιτρέπουν την αξιολόγηση:

- Της πολυπλοκότητας των γνώσεων που συνδέονται με την άσκηση της επαγγελματικής δραστηριότητας.
- Το επίπεδο της τεχνογνωσίας, το οποίο αξιολογείται ιδίως ανάλογα με την πολυπλοκότητα και την τεχνικότητα μιας δραστηριότητας σε μια εργασιακή διαδικασία·
- Το επίπεδο ευθύνης και αυτονομίας στο πλαίσιο της οργάνωσης εργασίας.

Το πλαίσιο έχει οκτώ επίπεδα τα οποία παρουσιάζονται παρακάτω:

- a) **Επίπεδο 1:** Βασικές Γνώσεις
- b) **Επίπεδο 2:** Βασικές Γνώσεις
- c) **Επίπεδο 3:** Πιστοποιητικό επαγγελματικής επάρκειας



- d) **Επίπεδο 4:** Απολυτήριο λυκείου
- e) **Επίπεδο 5:** 2 έτη σπουδών μετά το λύκειο ή τεχνικό δίπλωμα
- f) **Επίπεδο 6:** Πτυχίο
- g) **Επίπεδο 7:** Μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών
- h) **Επίπεδο 8:** Διδακτορικό δίπλωμα

Κάθε επίπεδο προσόντων συνδέεται με κριτήρια που σχετίζονται με τη γνώση, την τεχνογνωσία και τα επίπεδα ευθύνης και αυτονομίας.

4.1.1.2. Παρουσία εγκάρσιων (οριζόντιων δεξιοτήτων) ικανοτήτων στο εθνικό/περιφερειακό/επαρχιακό κατάλογο εκπαίδευσης και επαγγελματικής πιστοποίησης.

Οι οριζόντιες δεξιότητες δεν αναφέρονται ρητά στο εθνικό πλαίσιο επαγγελματικών προσόντων. Ωστόσο, είναι ενσωματωμένες στο VAE. Εκτός από το VAE, υπάρχει ένας μηχανισμός για την αναγνώριση της επαγγελματικής και προσωπικής εμπειρίας, που επιτρέπει την πρόσβαση σε ένα πρόγραμμα μέσω της εξαιρέσης από τις συνήθεις απαιτήσεις (σε επίπεδο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, αυτή η διαδικασία είναι γνωστή ως Validation des acquis professionnels et personnel's (VAPP). Οι έλεγχοι δεξιοτήτων ή «bilan de competences» που αποσκοπούν στον εντοπισμό των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων που αποκτήθηκαν κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής ζωής του ατόμου χωρίς να στοχεύουν στην πιστοποίηση και χωρίς μια διαδικασία αξιολόγησης· και άλλους τύπους χαρτοφυλακίων ικανοτήτων που αναπτύσσονται εκτός των διαδικασιών επικύρωσης.

Το διάταγμα αριθ. 2021-389 της 2ας Απριλίου 2021, σχετικά με τις προϋποθέσεις καταχώρισης των προσόντων στα εθνικά μητρώα, ενσωματώνει συγκεκριμένα τις καταστάσεις αναπηρίας, την προσβασιμότητα και τον καθολικό σχεδιασμό για την αξιολόγηση της ποιότητας του αποθετηρίου δεξιοτήτων ενός σχεδίου επαγγελματικής πιστοποίησης. Αυτό θα ισχύει για όλα τα νέα διπλώματα, τα επαγγελματικά προσόντα, τα πιστοποιητικά επαγγελματικών προσόντων και τα άλλα προσόντα στα εθνικά μητρώα από την 1η Σεπτεμβρίου 2021.

4.1.1.3. Κύρια στοιχεία περιγραφής επιπέδου NQF

Γνώση: Αναφέρεται στην εξέλιξη των γνώσεων για την εκτέλεση των επαγγελματικών δραστηριοτήτων του επιπέδου (διεργασίες, υλικά, ορολογία που σχετίζονται με ένα ή περισσότερα πεδία καθώς και θεωρητικές γνώσεις)·

Ι. Δεξιότητες: Αφορά την εξέλιξη των:

- της πολυπλοκότητας και της τεχνικότητας μιας εργασίας, μιας δραστηριότητας σε μια διαδικασία·
- το επίπεδο της κατάκτησης της επαγγελματικής δραστηριότητας·
- την κινητοποίηση μιας σειράς γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων·
- των επικοινωνιακών και διαπροσωπικών δεξιοτήτων στο επαγγελματικό πλαίσιο·

- την ικανότητα μετάδοσης δεξιοτήτων.
- II. **Στάσεις:** Αφορά την πρόοδο στους ακόλουθους τομείς:
- οργάνωση της εργασίας·
 - αντίδραση σε κινδύνους·
 - κατανόηση της πολυπλοκότητας του περιβάλλοντος·
 - κατανόηση των αλληλεπιδράσεων με τις δραστηριότητες σε άλλους επαγγελματικούς τομείς, που επιτρέπουν σε κάποιον να οργανώσει τη δική του εργασία, να τη διορθώσει ή να δώσει οδηγίες στο εποπτευόμενο προσωπικό·
 - συμμετοχή σε ομαδικές εργασίες·
 - το επίπεδο εποπτείας.

Οι περιγραφείς του επιπέδου προσόντων εισήχθησαν με διάταγμα στις 8 Σεπτεμβρίου 2019, με το οποίο ολοκληρώθηκε ο νόμος του 2018. Ακολουθεί η πλήρης περιγραφή των διαφορετικών επιπέδων:

Πίνακας 1: Περιγραφείς επιπέδων στο γαλλικό εθνικό πλαίσιο προσόντων

Επίπεδα	Περιγραφείς επιπέδων
8	Το Επίπεδο 8 πιστοποιεί την ικανότητα εντοπισμού και επίλυσης πολύπλοκων και νέων προβλημάτων που περιλαμβάνουν ποικίλα πεδία, χρησιμοποιώντας τις πιο προηγμένες γνώσεις, δεξιότητες και τεχνογνωσία, για το σχεδιασμό και την πιλοτική εφαρμογή έργων και διαδικασιών έρευνας και καινοτομίας. Το εθνικό διδακτορικό δίπλωμα ταξινομείται σε αυτό το επίπεδο του εθνικού πλαισίου.
7	Το Επίπεδο 7 πιστοποιεί την ικανότητα ανάπτυξης και εφαρμογής εναλλακτικών στρατηγικών για την άσκηση της επαγγελματικής δραστηριότητας σε πολύπλοκα επαγγελματικά πλαίσια, καθώς και την αξιολόγηση των κινδύνων και των συνεπειών της δραστηριότητάς του. Οι μεταπτυχιακοί τίτλοι ταξινομούνται σε αυτό το επίπεδο του εθνικού πλαισίου.
6	Το επίπεδο 6 πιστοποιεί την ικανότητα ανάλυσης και επίλυσης απρόβλεπτων σύνθετων προβλημάτων σε ένα συγκεκριμένο πεδίο, ώστε να επισημοποιηθούν οι δεξιότητες, οι γνώσεις και οι μέθοδοι και να αξιοποιηθούν. Τα πτυχία (άδεια) ταξινομούνται σε αυτό το επίπεδο του εθνικού πλαισίου.
5	Το επίπεδο 5 πιστοποιεί την ικανότητα κατάκτησης δεξιοτήτων και τεχνογνωσίας σε έναν τομέα δραστηριότητας, ανάπτυξης λύσεων σε νέα προβλήματα, ανάλυσης και ερμηνείας πληροφοριών χρησιμοποιώντας έννοιες, μετάδοσης δεξιοτήτων, τεχνογνωσίας και μεθόδων.
4	Το Επίπεδο 4 πιστοποιεί την ικανότητα εκτέλεσης δραστηριοτήτων που απαιτούν τη χρήση ενός ευρέος φάσματος ικανοτήτων, την προσαρμογή υφιστάμενων λύσεων για την επίλυση

	συγκεκριμένων προβλημάτων, την οργάνωση της εργασίας αυτόνομα σε γενικά προβλέψιμα αλλά δυναμικά μεταβαλλόμενα πλαίσια και τη συμμετοχή στην αξιολόγηση δραστηριοτήτων. Το εθνικό απολυτήριο κατατάσσεται σε αυτό το επίπεδο του εθνικού πλαισίου.
3	Το Επίπεδο 3 πιστοποιεί την ικανότητα εκτέλεσης δραστηριοτήτων και επίλυσης προβλημάτων επιλέγοντας και εφαρμόζοντας βασικές μεθόδους, εργαλεία, υλικά και πληροφορίες σε ένα γνωστό πλαίσιο, καθώς και την ικανότητα προσαρμογής των μέσων εκτέλεσης και της συμπεριφοράς του ατόμου στις περιστάσεις.
2	Το Επίπεδο 2 πιστοποιεί την ικανότητα εκτέλεσης απλών δραστηριοτήτων και επίλυσης κοινών προβλημάτων χρησιμοποιώντας απλούς κανόνες και εργαλεία, χρησιμοποιώντας επαγγελματικές δεξιότητες και τεχνογνωσία σε ένα δομημένο πλαίσιο. Η συναφής επαγγελματική δραστηριότητα πραγματοποιείται με περιορισμένο επίπεδο αυτονομίας.
1	Το επίπεδο 1 του εθνικού πλαισίου για τα επαγγελματικά προσόντα αντιστοιχεί στην κατοχή βασικών γνώσεων.

Πίνακας 1: Περιγραφείς επιπέδων στο γαλλικό εθνικό πλαίσιο προσόντων

Υπάρχει παρουσία εθνικής υπηρεσίας για την αναγνώριση, την επικύρωση και την πιστοποίηση των ικανοτήτων, τόσο σε Εθνικό όσο και σε Περιφερειακό/Επαρχιακό επίπεδο.

Όταν ένα άτομο που ασχολείται με την επαγγελματική ζωή επιθυμεί να προοδεύσει στον επαγγελματικό του βίο ή να αλλάξει θέση εργασίας, είναι δυνατό να αναγνωριστούν οι δεξιότητες, οι γνώσεις και οι ικανότητές του που απέκτησε κατά τη διάρκεια των ετών εργασίας στο επάγγελμά του.

Στη Γαλλία, υπάρχουν διάφοροι τρόποι, όπως παρουσιάζονται παρακάτω:

A. Αξιολόγηση δεξιοτήτων (Bilan de Compétences)

Η αξιολόγηση δεξιοτήτων επιτρέπει την ανάλυση των επαγγελματικών και προσωπικών δεξιοτήτων, των ικανοτήτων και των κινήτρων ενός ατόμου για την υποστήριξη ενός σχεδίου επαγγελματικής ανάπτυξης και, εάν είναι απαραίτητο, της κατάρτισης.

Οι στόχοι της είναι:

- να αναλύσει τις προσωπικές και επαγγελματικές δεξιότητες, τις ικανότητες και τα κίνητρα·
- να καθορίσει το επαγγελματικό σχέδιο και, εάν είναι απαραίτητο, ένα σχέδιο κατάρτισης·
- να χρησιμοποιήσει τα πλεονεκτήματά του ως εργαλείο διαπραγμάτευσης για μια θέση εργασίας, κατάρτισης ή επαγγελματικής εξέλιξης.

Κάθε ενεργό άτομο μπορεί να επωφεληθεί από αυτή: υπάλληλοι του ιδιωτικού τομέα, άτομα που αναζητούν εργασία (η αίτηση πρέπει να υποβληθεί στο Rôle emploi, APEC ή Cap emploi) και υπάλληλοι του δημόσιου τομέα.

Η αξιολόγηση δεξιοτήτων μπορεί να χρηματοδοτηθεί μέσω προσωπικού λογαριασμού κατάρτισης (compte personnel de formation), που επιτρέπει στα άτομα να αποκτήσουν δικαιώματα κατάρτισης τα οποία μπορούν

να χρησιμοποιήσουν καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής τους ζωής.

Η διάρκεια της αξιολόγησης δεξιοτήτων διαρκεί το πολύ 24 ώρες και γενικά κατανέμεται σε αρκετές εβδομάδες.

B. Η επικύρωση της αποκτηθείσας εμπειρίας (VAE)

Οποιοδήποτε άτομο, ανεξαρτήτως ηλικίας, εθνικότητας, ιδιότητας ή επιπέδου κατάρτισης, το οποίο μπορεί να αποδείξει εμπειρία τουλάχιστον ενός έτους που σχετίζεται άμεσα με το εν λόγω προσόν - ανεξάρτητα από το αν η δραστηριότητα αυτή πραγματοποιήθηκε ή όχι συνεχώς - μπορεί να υποβάλει αίτηση για επικύρωση της αποκτηθείσας εμπειρίας (VAE). Η πιστοποίηση αυτή, η οποία μπορεί να είναι δίπλωμα, τίτλος ή πιστοποιητικό επαγγελματικών προσόντων, πρέπει να είναι καταχωρημένη στο Εθνικό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων.

Η VAE έχει γίνει προσβάσιμη στους εργαζομένους με αναπηρία σε ESAT (εγκαταστάσεις ή υπηρεσίες που παρέχουν βοήθεια μέσω της εργασίας) μέσω του διατάγματος αριθ. 2009-565 της 20ής Μαΐου 2009, το οποίο καθορίζει τους κανόνες σχετικά με την κατάρτιση, την διαδικασία αναγνώρισης της τεχνογνωσίας και των δεξιοτήτων και την VAE.

C. Η Αναγνώριση της Αποκτηθείσας Εμπειρίας (RAE)

Η Αναγνώριση της Αποκτηθείσας Εμπειρίας (RAE) είναι ένα σύστημα που υποστηρίζεται από το «Différent et Compétent Réseau». Η RAE επιτρέπει στα άτομα με αναπηρία που εργάζονται σε ESAT (ιδρύματα ή υπηρεσίες που παρέχουν βοήθεια μέσω της εργασίας) να αναγνωρίζονται οι επαγγελματικές τους δεξιότητες. Αρχικά και αφού πειραματίστηκε με πολλά ESAT τη δεκαετία του 2000, η RAE αναγνωρίστηκε επίσημα με το Διάταγμα Αριθ. 2009-565 της 20ής Μαΐου 2009 σχετικά με την κατάρτιση, τη διαδικασία αναγνώρισης της τεχνογνωσίας και των δεξιοτήτων και την επικύρωση της εμπειρίας των εργαζομένων με αναπηρία στις ESAT. Η RAE αφήνει έτσι το πεδίο του πειραματισμού να υπάρχει νόμιμα.

Ως εκ τούτου, η RAE έχει το πλεονέκτημα να προσφέρει υποστήριξη στο άτομο με αναπηρία, αλλά αυτό το σύστημα προορίζεται μόνο για τα άτομα που εργάζονται σε ESAT, γεγονός που αποκλείει επομένως μέρος του πληθυσμού των ενηλίκων με αναπηρία.

D. Αναγνώριση επαγγελματικών δεξιοτήτων (RSFP)

Η προσέγγιση Αναγνώριση Επαγγελματικών Δεξιοτήτων (RSFP) δημιουργήθηκε και αναπτύχθηκε από την Afra (Εθνική Υπηρεσία για την Επαγγελματική Κατάρτιση Ενηλίκων) το 2001. Αρχικά ξεκίνησε στην περιφέρεια Auvergne-Rhône Alpes, το σύστημα επεκτάθηκε σε πολλές άλλες γαλλικές περιφέρειες τα επόμενα χρόνια. Στόχος αυτού του μέτρου είναι να προσφέρει στα άτομα, ιδιαίτερα σε άτομα με αναπηρία, που δεν έχουν τις προϋποθέσεις πρόσβασης στα παραδοσιακά συστήματα επικύρωσης, τα μέσα για να προοδεύσουν χάρη σε μια επαγγελματικά πιστοποιημένη αναγνώριση που χρησιμεύει ως διαβατήριο για την απασχόληση.

Όπως η VAE και η RAE, έτσι και το RSFP αναγνωρίζεται με το διάταγμα αριθ. 2009-565 της 20ης Μαΐου 2009, το οποίο αναφέρει ειδικότερα:

«Η διαδικασία αναγνώρισης της τεχνογνωσίας και των δεξιοτήτων και η επικύρωση της αποκτηθείσας εμπειρίας στοχεύει στην προώθηση, με σεβασμό σε κάθε ατομικό σχέδιο, του επαγγελματισμού, της προσωπικής και κοινωνικής ολοκλήρωσης των εργαζομένων με αναπηρία και της κινητικότητάς τους εντός της εγκατάστασης ή της υπηρεσίας βοήθειας μέσω της εργασίας που τους φιλοξενεί, άλλων εγκαταστάσεων ή υπηρεσιών της ίδιας φύσης ή προς το συνηθισμένο εργασιακό περιβάλλον.»

Το RSFP είναι ένα εργαλείο που διατίθεται στους εργαζομένους με αναπηρία προκειμένου να αναγνωριστούν οι επαγγελματικές τους δεξιότητες. Το σύστημα βασίζεται σε περιγραφές θέσεων εργασίας (επί του παρόντος περίπου 25, που κυμαίνονται από τη θέση εργασίας καθαριστή μέχρι τον εργαζόμενο στον χώρο πρασίνου, για παράδειγμα). Με τη συνοδεία ενός εισηγητή, το άτομο με αναπηρία τοποθετεί τον εαυτό του/της σε καλά κατακτημένες δεξιότητες.

E. Αξιολόγηση Δεξιοτήτων

Υπάρχουν τρεις φάσεις:

1. **Μια προκαταρκτική φάση:** ανάλυση της ζήτησης και της ανάγκης του δικαιούχου, καθορισμός της καταλληλότερης μορφής για την κατάσταση και την ανάγκη, καθορισμός από κοινού των λεπτομερειών της αξιολόγησης.
2. **Μια φάση διερεύνησης:** κατασκευή ενός σχεδίου επαγγελματικής σταδιοδρομίας και έλεγχος της συνάφειάς του ή ανάπτυξης μίας ή περισσότερων εναλλακτικών λύσεων.
3. **Μια φάση ολοκλήρωσης:** μέσω προσωπικών συνεντεύξεων: προσαρμογή των λεπτομερών αποτελεσμάτων της φάσης έρευνας, προσδιορισμός των προϋποθέσεων και των μέσων για την υλοποίηση του επαγγελματικού σχεδίου ή των επαγγελματικών σχεδίων, προβλέποντας τις κύριες διαδικασίες και στάδια του επαγγελματικού/ών σχεδίου/ων, συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας συνέντευξη παρακολούθησης με τον πάροχο της αξιολόγησης.

F. Επικύρωση της αποκτηθείσας εμπειρίας

Υπάρχουν τέσσερα βήματα για να επωφεληθείτε από τη VAE:

- 1) **Λάβετε πληροφορίες από ένα κέντρο συμβουλών της VAE** που είναι αφιερωμένο στις πληροφορίες για τη VAE. Για να γίνει αυτό, οι άνθρωποι πρέπει να συμβουλευόμαστε το <http://www.vae.gouv.fr/>, το οποίο είναι ο επίσημος ιστότοπος της VAE, με στοιχεία επικοινωνίας για όλες τις διαφορετικές γαλλικές περιοχές.

- 2) **Ελέγξτε την επιλεξιμότητα της αίτησης VAE.** Για να γίνει αυτό, τα άτομα πρέπει να συμπληρώσουν μια ηλεκτρονική φόρμα στους επίσημους ιστότοπους ή σε οποιονδήποτε άλλον ιστότοπο των οργανισμών που είναι υπεύθυνοι για την έκδοση επαγγελματικών πιστοποιήσεων μέσω της VAE. Στη συνέχεια, πρέπει να την καταχωρίσουν και να την αποστείλουν ηλεκτρονικά ή ταχυδρομικά στον οργανισμό που εκδίδει την πιστοποίηση που επιθυμούν να αποκτήσουν, επισυνάπτοντας τα δικαιολογητικά που αναφέρονται στις οδηγίες του εντύπου.
- 3) **Προετοιμασία για την επικύρωση.** Εάν ο φάκελος έχει λάβει θετική γνωμοδότηση, οι άνθρωποι μπορούν να προετοιμάσουν τη VAE μόνοι τους ή να ζητήσουν βοήθεια. Ο υποψήφιος πρέπει να προετοιμάσει έναν φάκελο που να επιτρέπει στα μέλη της κριτικής επιτροπής να αξιολογήσουν τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις ικανότητες που απέκτησε. Αυτός ο φάκελος περιλαμβάνει:
- Παρουσίαση των διαφορετικών εμπειριών που σχετίζονται με την πιστοποίηση (επαγγελματικές, συνεταιριστικές, εθελοντικές, συνδικαλιστικές, εκλογικές δραστηριότητες κ.λπ.)·
 - Περιγραφή του πλαισίου εργασίας: επαγγελματικός τομέας, επιχείρηση, οικονομικό περιβάλλον, εργατικό δυναμικό, οργανόγραμμα, τοποθέτηση, κ.λπ.·
 - Λεπτομερής ανάλυση των δραστηριοτήτων και των καθηκόντων που εκτελέστηκαν·
 - Αποδεικτικά στοιχεία στο παράρτημα που υποστηρίζουν την περιγραφή των δραστηριοτήτων σας.
- 4) **Στη συνέχεια, η κριτική επιτροπή αξιολογεί** τον φάκελο και πραγματοποιεί συνέντευξη με τον υποψήφιο. Εάν η κριτική επιτροπή κρίνει ότι τα επιτεύγματα του υποψηφίου είναι σύμφωνα με τα όσα απαιτούνται για την εν λόγω πιστοποίηση, του/της απονέμεται η πιστοποίηση στο σύνολό της ή μερική επικύρωση ή καμία πιστοποίηση. Αυτή η πιστοποίηση έχει την ίδια αξία με μια πιστοποίηση που λαμβάνεται μετά από εκπαίδευση.

G. Αναγνώριση της Αποκτηθείσας Εμπειρίας

Η RAE απαιτεί τη δημιουργία μιας αίτησης, το άτομο με αναπηρία παρόλα αυτά συνοδεύεται από τον εκπαιδευτή του εργαστηρίου του κατά τη συμπλήρωσή της. Σε αντίθεση με την VAE, η οποία χρειάζεται αρκετούς μήνες για να ολοκληρωθεί, η RAE μπορεί να επικυρωθεί σε μία ημέρα, όταν ο αξιολογητής πηγαίνει απευθείας στον ιστότοπο της ESAT με κριτική επιτροπή για να παρατηρήσει και να αξιολογήσει την εκτέλεση των καθηκόντων από τους εργαζομένους με αναπηρία. Την ημέρα αυτή είναι παρών και ο εκπαιδευτής του εργαστηρίου.

Η. Αναγνώριση επαγγελματικών δεξιοτήτων

Ακριβώς όπως και στη RAE, το άτομο που επιθυμεί να αναλάβει τη διαδικασία RSFP αξιολογείται στις πραγματικές συνθήκες της εργασίας του από ένα ζεύγος αξιολογητών, αποτελούμενο από τον εντολέα του/της και έναν/μια επαγγελματία του κλάδου.

Ι. Οι οργανισμοί που εμπλέκονται στη διαδικασία και οι ρόλοι τους

Διαφορετικοί οργανισμοί μπορούν να παρέχουν τις πιστοποιήσεις που αναφέρονται παραπάνω:

- Για την Αξιολόγηση Δεξιοτήτων: μπορεί να γίνει μέσω του «Rôle Emploi» (οργανισμός αναζήτησης εργασίας) ή από ένα ιδιωτικό Κέντρο Πιστοποίησης
- Για την Επικύρωση της Αποκτηθείσας Εμπειρίας (VAE): λαμβάνεται μέριμνα από το περιφερειακό συμβουλευτικό κέντρο VAE, την DAVA και την AFPA, αλλά ενδέχεται να συμμετέχουν και άλλοι φορείς. Στην περίπτωση των τίτλων που χορηγούνται υπό την ευθύνη του Υπουργείου Παιδείας, αυτό το καθήκον ανατίθεται σε 30 Ακαδημίες στις γαλλικές επικράτειες (γνωστές και ως «Dispositifs Académiques de Validation des Acquis» ή DAVA). Τα πιστοποιητικά VAE έχουν ακριβώς την ίδια αξία με αυτά που χορηγούνται στους συμμετέχοντες σε προγράμματα τυπικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Ο υποψήφιος μπορεί να βρει αυτές τις πληροφορίες στην επίσημη ιστοσελίδα της VAE.
- Για την Αναγνώριση της Αποκτηθείσας Εμπειρίας (RAE): αυτό το σύστημα υποστηρίζεται από την ένωση «Différent et Compétent Réseau». Επομένως, η ESAT που θέλει να παρουσιάσει υποψηφίους πρέπει να είναι συνεργάτης του «Différent et Compétent Réseau».
- Για την Αναγνώριση των Επαγγελματικών Δεξιοτήτων (RSFP): Η AFPA (Εθνική Υπηρεσία για την Επαγγελματική Κατάρτιση Ενηλίκων) δημιούργησε και ανέπτυξε αυτή τη διαδικασία και ως εκ τούτου είναι υπεύθυνη για αυτήν.

Οι προσδιοριζόμενες ικανότητες είναι σύμφωνες με το εθνικό πλαίσιο επαγγελματικών προσόντων για την Αξιολόγηση Δεξιοτήτων και την VAE.

Καθώς η RAE και η RSFP είναι ειδικές πιστοποιήσεις για εργαζομένους με αναπηρία, οι ικανότητες βασίζονται σε συγκεκριμένες περιγραφές θέσεων εργασίας που αναγνωρίζονται επίσης σε εθνικό επίπεδο.

Ζ. Όργανα και εργαλεία που χρησιμοποιούνται για τον προσδιορισμό των ικανοτήτων

Για την Αξιολόγηση Δεξιοτήτων, οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα μπορούν να λάβουν άδεια μετ' αποδοχών για να πραγματοποιήσουν αξιολόγηση δεξιοτήτων από τον εργοδότη τους. Το μόνο κριτήριο για την πρόσβαση στην αξιολόγηση δεξιοτήτων είναι η επαγγελματική προϋπηρεσία.

- **Για τους εργαζόμενους με σύμβαση αορίστου χρόνου:** να έχουν αμειβόμενη απασχόληση για τουλάχιστον 5 χρόνια, εκ των οποίων 12 μήνες στην τρέχουσα εταιρεία.
- **Για τους εργαζόμενους με σύμβαση ορισμένου χρόνου:** να αποδεικνύουν ότι ήταν σε αμειβόμενη εργασία για τουλάχιστον 24 μήνες τα τελευταία 5 χρόνια, συμπεριλαμβανομένων 4 μηνών (συνεχόμενων ή μη) κατά τους τελευταίους 12 μήνες.
- **Για έκτακτους υπαλλήλους:** να αποδεικνύουν ότι ήταν σε αμειβόμενη απασχόληση τουλάχιστον 6.084 ώρες, εκ των οποίων τουλάχιστον 1.600 ώρες τους τελευταίους 18 μήνες στην εταιρεία όπου υποβάλλουν αίτηση, ή 3.200 ώρες προσωρινής εργασίας τους τελευταίους 36 μήνες, εκ των οποίων 1.600 ώρες στην εταιρεία όπου κάνουν αίτηση.
- **Για υπαλλήλους δημοσίων υπηρεσιών:** να έχουν 10 χρόνια δημόσιας υπηρεσίας (2 χρόνια στη δημόσια υπηρεσία του νοσοκομείου).

Για την VAE, τα ακόλουθα δικαιολογητικά μπορούν να αποδείξουν ότι ο υποψήφιος έχει εργασιακή εμπειρία:

- **Για έναν υπάλληλο:** βεβαιώσεις αποδοχών, βεβαιώσεις εργοδοτών, πιστοποιητικά εμπειρίας
- **Για μη μισθωτό:** φορολογικές δηλώσεις, δηλώσεις ύπαρξης URSSAF, αποσπάσματα K bis (εμπορικές δραστηριότητες)
- **Για εθελοντή/συνδικαλιστικό σωματείο/τοπικό πολιτικό πρόσωπο:** πιστοποιητικό υπογεγραμμένο από δύο πρόσωπα του σωματείου ή συνδικάτου, που έχουν πληρεξούσιο ή εξουσιοδότηση υπογραφής.
- **Για εθελοντή:** πιστοποιητικό του φορέα απασχόλησης, σύμβαση εθελοντικής εργασίας
- **Για αθλητές υψηλού επιπέδου:** Εγγραφή στον κατάλογο αθλητών υψηλού επιπέδου.

Για τη RAE, ο υποψήφιος συγκροτεί τον φάκελό του κάνοντας τις επιλογές των δραστηριοτήτων και των θέσεων που κατέχει που φαίνονται πιο σχετικές σε σχέση με το πλαίσιο αναφοράς της θέσης εργασίας.

Για την RSFP, οι υποψήφιοι μπορούν να προσδιοριστούν από τον οργανισμό τους, αλλά πρέπει να είναι πρόθυμοι να ενταχθούν στο σύστημα.

Κ. Οι οργανισμοί που είναι υπεύθυνοι για την αξιολόγηση των ικανοτήτων:

- **Αξιολόγηση Δεξιοτήτων:** πρέπει να διενεργείται από πάροχο υπηρεσιών εκτός της εταιρείας, ο οποίος δεν μπορεί να οργανώσει την αξιολόγηση εσωτερικά για τους υπαλλήλους του.
- **VAE:** κάθε φορέας πιστοποίησης είναι υπεύθυνος για τη συγκρότηση των ενόρκων επιτροπών του, οι οποίες στη συνέχεια θα αξιολογήσουν τις ικανότητες.
- **RAE:** η κριτική επιτροπή αποτελείται από έναν εξωτερικό αξιολογητή και μερικές φορές από τον προσωπικό εκπαιδευτή του ατόμου στην ESAT.
- **RSFP:** η κριτική επιτροπή απαρτίζεται από έναν επαγγελματία του εν λόγω τομέα και έναν εισηγητή RSFP.

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, η φάση ολοκλήρωσης της Αξιολόγησης Δεξιοτήτων περιλαμβάνει μια προσωπική συνέντευξη με μια κριτική επιτροπή για να δοθούν τα λεπτομερή αποτελέσματα της φάσης διερεύνησης, να εντοπιστούν οι προϋποθέσεις και τα μέσα για την υλοποίηση του/των επαγγελματικού/ών σχεδίου/ων και να προβλφθούν οι κύριες διαδικασίες και τα στάδια του επαγγελματικού σχεδίου, συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας μιας συνέντευξης παρακολούθησης με τον πάροχο της αξιολόγησης. Για τη VAE, με βάση τον φάκελο επικύρωσης και, ανάλογα με την πιστοποίηση, μια επαγγελματική κατάσταση, η κριτική επιτροπή αξιολογεί τις δεξιότητες που αποκτήθηκαν κατά την διάρκεια εμπειρίας του υποψηφίου. Ελέγχει ότι οι ικανότητες αντιστοιχούν σε εκείνες που απαιτούνται από τον οργανισμό πιστοποίησης. Η συνέντευξη επιτρέπει στην κριτική επιτροπή να λάβει πρόσθετες πληροφορίες. Εναπόκειται στον υποψήφιο να υπερασπιστεί τον φάκελο του/της.

Στο πλαίσιο της RAE, υπάρχουν τρεις μέθοδοι επικύρωσης:

- Σε μια κατάσταση εργασίας στην ESAT «Δείχνω και λέω τι κάνω»
- Σε μια συνέντευξη αξιολόγησης στις εγκαταστάσεις του φορέα επικύρωσης «Εξηγώ τι μπορώ να κάνω»
- Μέσω πρακτικής άσκησης σε μια επιχείρηση και κατά τη διάρκεια μιας συνέντευξης στις εγκαταστάσεις του οργανισμού επικύρωσης «Εξηγώ πώς εφαρμόζω τις δεξιότητές μου σε μια επιχείρηση».

Η κριτική επιτροπή αναγνωρίζει τις ικανότητες που παρουσιάζονται σε σχέση με τις προσδοκίες των συστάσεων εργασίας. Δεν υπάρχει πιθανή αποτυχία γιατί η RAE αξιολογεί μόνο ό,τι κατέχουν οι υποψήφιοι με αναπηρία. Για την RSFP, ο υποψήφιος περνάει από μια ατομική συνέντευξη από τον συνοδό κριτή, μια συνέντευξη τοποθέτησης με έναν εξωτερικό κριτή και μια πρακτική δοκιμασία ενώπιον κριτικής επιτροπής που αποτελείται από έναν επαγγελματία στον τομέα και έναν εισηγητή της RSFP. Πρόκειται για μια ανακατασκευασμένη εργασιακή κατάσταση ή μια πραγματική κατάσταση σε μια εταιρεία.

Τα όργανα και τα εργαλεία που χρησιμοποιούνται για την επικύρωση των ικανοτήτων.

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, τα εργαλεία που χρησιμοποιούνται για την αξιολόγηση των ικανοτήτων για την Αξιολόγηση Δεξιοτήτων και την VAE είναι ο φάκελος επικύρωσης που συνιστά ο υποψήφιος. Οι προσδιορισμένες ικανότητες είναι σύμφωνες με το εθνικό πλαίσιο επαγγελματικών προσόντων.

Καθώς η RAE και η RSFP είναι ειδικές πιστοποιήσεις για εργαζομένους με αναπηρία, οι ικανότητες βασίζονται σε συγκεκριμένες περιγραφές θέσεων εργασίας που αναγνωρίζονται επίσης σε εθνικό επίπεδο. Αυτές οι διαδικασίες αξιολογούν τι κάνει καλά ο υποψήφιος με πρακτικά τεστ που αξιολογούν τη συγκεκριμένη επίδειξη της εργασίας.

Όπως προαναφέρθηκε, οι κριτικές επιτροπές αποτελούνται από επαγγελματίες, ειδικά για τη RAE και την RSFP.

Διαφορετικοί οργανισμοί μπορούν να παρέχουν τις πιστοποιήσεις που αναφέρονται παραπάνω:

- Για την Αξιολόγηση Δεξιοτήτων: μπορεί να γίνει μέσω του «Rôle Emploi» (πρακτορείο αναζήτησης εργασίας) ή από ένα ιδιωτικό Κέντρο Πιστοποίησης
- Για την Επικύρωση της Αποκτηθείσας Εμπειρίας (VAE): λαμβάνεται μέρμνα από το περιφερειακό Συμβουλευτικό Κέντρο VAE. Ο υποψήφιος μπορεί να βρει αυτές τις πληροφορίες στην επίσημη ιστοσελίδα της VAE.
- Για την Αναγνώριση της Αποκτηθείσας Εμπειρίας (RAE): αυτό το σύστημα υποστηρίζεται από την ένωση Différent et Compétent Réseau. Επομένως, η ESAT που θέλει να παρουσιάσει τους υποψηφίους πρέπει να είναι εταίροι του Différent et Compétent Réseau
- Για την Αναγνώριση των Επαγγελματικών Δεξιοτήτων (RSFP): Η AFPA (Εθνική Υπηρεσία για την Επαγγελματική Κατάρτιση Ενηλίκων) δημιούργησε και ανέπτυξε αυτή τη διαδικασία και ως εκ τούτου είναι υπεύθυνη για αυτήν.

Όλες οι πιστοποιήσεις που αναφέρονται παραπάνω παραδίδουν πιστοποιητικό στο τέλος για την επίσημη αναγνώριση των ικανοτήτων.

Στην περίπτωση της VAE, είναι δυνατή η απόκτηση πλήρους ή μερικής πιστοποίησης, όταν η κριτική επιτροπή προσδιορίζει τις δεξιότητες, τις ικανότητες και τις γνώσεις που θα αποτελέσουν αντικείμενο συμπληρωματικής αξιολόγησης, η οποία είναι απαραίτητη για την απόκτηση του διπλώματος, του τίτλου ή του πιστοποιητικού προσόντων.

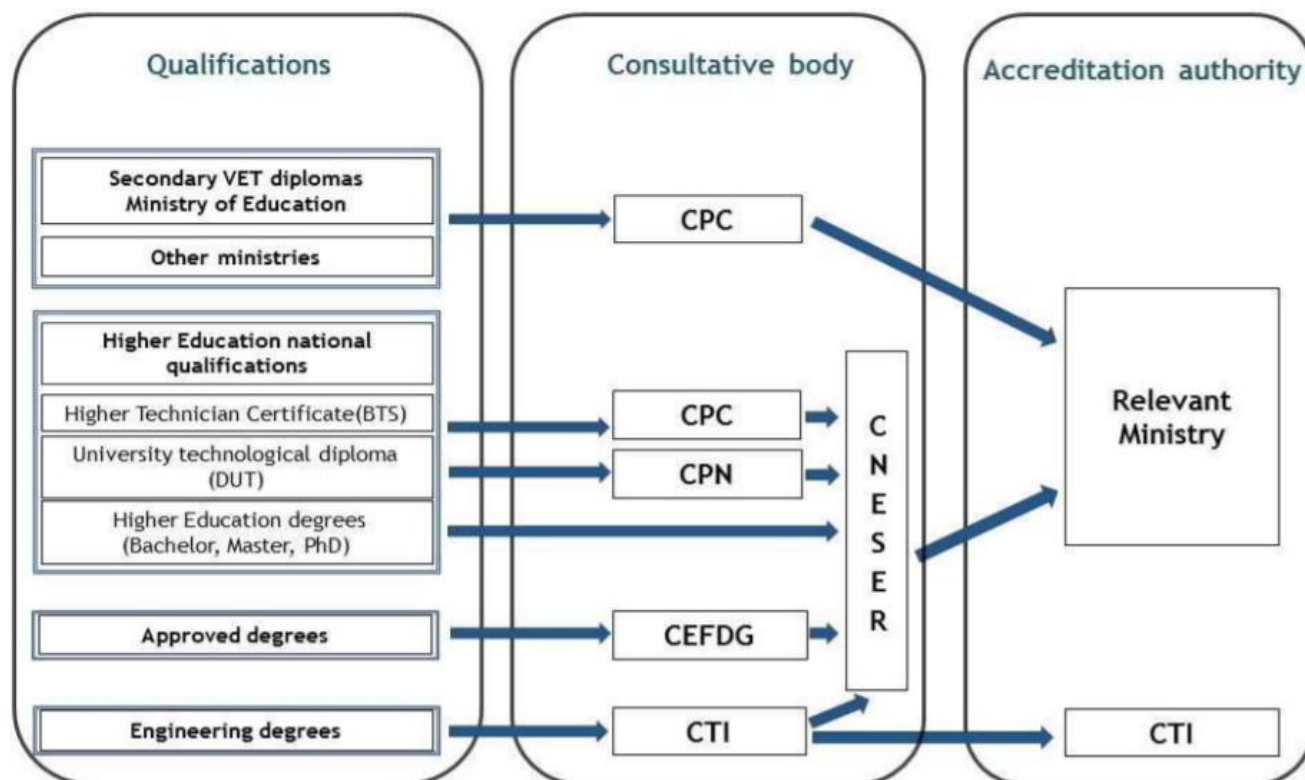
Είναι δυνατόν να υποστηριχθεί η σύσταση του φακέλου επικύρωσης για την Αξιολόγηση Δεξιοτήτων και την VAE, αλλά ο υποψήφιος πρέπει να το ζητήσει και δεν είναι δωρεάν.

Στην περίπτωση των RAE και RSFP, οι υποψήφιοι υποστηρίζονται από τον εκπαιδευτή τους στην ESAT.

Το Κέντρο Πιστοποιήσεων μπορεί να βοηθήσει τους υποψηφίους στη συγκρότηση των φακέλων τους για Αξιολόγηση Δεξιοτήτων και VAE.

Στην περίπτωση των RAE και RSFP, οι υποψήφιοι υποστηρίζονται από τον εκπαιδευτή τους στην ESAT.

FIGURE 1
 QUALIFICATIONS ISSUED ON BEHALF OF THE STATE AND CREATED FOLLOWING CONSULTATION WITH CONSULTATIVE BODIES



Εικόνα 2: Τίτλοι σπουδών που εκδίδονται για λογαριασμό του κράτους

Τέσσερις κατηγορίες φορέων είναι υπεύθυνοι για τα προσόντα

1. Οι Συμβουλευτικές Επαγγελματικές Επιτροπές (CPC) για τα διπλώματα δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που χορηγούνται από υπουργεία·
2. Οι εθνικές επιτροπές για την Ανώτατη Εκπαίδευση (CNESER), τα διπλώματα μηχανικών (CTI) ή για τις σχολές Διοίκησης Επιχειρήσεων·
3. Τα CNCP για τίτλους σπουδών που χορηγούνται από ιδιωτικά ή δημόσια ιδρύματα χωρίς αναφορά σε κρατικό πτυχίο·
4. Οι επιτροπές για την απασχόληση (CPNE) για τα πιστοποιητικά που χορηγούνται ανά κλάδο.

4.1.2. Ισπανία



Ο Ισπανικός Εθνικός Κατάλογος Εφαρμογής Επαγγελματικών Προσόντων (CNPC) είναι το εργαλείο που χρησιμοποιείται από το Ισπανικό Σύστημα Προσόντων και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και



Κατάρτισης για την ταξινόμηση των επαγγελματικών προσόντων που μπορούν να αναγνωριστούν και να διαπιστευθούν, τα οποία προσδιορίζονται σύμφωνα με τις κατάλληλες δεξιότητες για την επαγγελματική πρακτική. Περιλαμβάνει τα σημαντικότερα επαγγελματικά προσόντα του ισπανικού παραγωγικού συστήματος, οργανωμένα σε επαγγελματικές οικογένειες και επίπεδα. Κάθε προσόν αποτελείται από μονάδες ικανότητας. Κάθε μονάδα ικανότητας συνδέεται με μια Ενότητα με προδιαγραφές κατάρτισης, η οποία θα αποτελέσει το σημείο αναφοράς για τον σχεδιασμό των προσόντων επαγγελματικής κατάρτισης του εκπαιδευτικού συστήματος, των πιστοποιητικών επαγγελματικής επάρκειας και άλλων προγραμμάτων κατάρτισης που προβλέπονται από το σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης.

Το Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL) είναι υπεύθυνο για τον καθορισμό, την ανάπτυξη και την ενημέρωση του CNPC.

Το CNCP στοχεύει:

- a) Να διευκολύνει την προσαρμογή της επαγγελματικής κατάρτισης στις απαιτήσεις του παραγωγικού συστήματος.
- b) Να προωθήσει την ένταξη, την ανάπτυξη και την ποιότητα της προσφοράς της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (EEK).
- c) Να διευκολύνει τη δια βίου μάθηση μέσω της πιστοποίησης και της συσσώρευσης της επαγγελματικής μάθησης που αποκτάται σε διαφορετικούς τομείς.
- d) Να συμβάλει στη διαφάνεια και την ενότητα της αγοράς εργασίας και στην κινητικότητα των εργαζομένων.

Για την επίτευξη των προαναφερθέντων στόχων, ο Εθνικός Κατάλογος Επαγγελματικών Προσόντων θα επιτρέψει την εκτέλεση των ακόλουθων λειτουργιών:

- a) Προσδιορισμός, ορισμός και ταξινόμηση των επαγγελματικών προσόντων και καθορισμός των προδιαγραφών της κατάρτισης που συνδέεται με κάθε μονάδα ικανότητας.
- b) Καθιέρωση του σημείου αναφοράς για την αξιολόγηση και τη πιστοποίηση των επαγγελματικών ικανοτήτων που αποκτώνται μέσω της εργασιακής εμπειρίας ή της μη τυπικής κατάρτισης.

4.1.3.1. Η δομή του CNCP

Το CNCP αποτελείται από επαγγελματικά προσόντα που ταξινομούνται κατά επαγγελματικές οικογένειες και επίπεδα προσόντων.

Ο Κατάλογος περιέχει:

- 26 επαγγελματικές οικογένειες.
- 5 επίπεδα επαγγελματικών προσόντων που ανταποκρίνονται στην επαγγελματική επάρκεια που απαιτείται από τις παραγωγικές δραστηριότητες σύμφωνα με τα κριτήρια της γνώσης, της πρωτοβουλίας, της αυτονομίας, της υπευθυνότητας και της πολυπλοκότητας, μεταξύ άλλων, της προς ανάπτυξη δραστηριότητας. Το INCUAL καλύπτει τα επίπεδα 1, 2 και 3. Τα επίπεδα 4 και 5 αντιστοιχούν σε πανεπιστημιακές σπουδές (πτυχία ή ισοδύναμα και ανώτερα).

4.1.3.2. Επίπεδα προσόντων

- **Επίπεδο 1:** Ικανότητα σε ένα μειωμένο σύνολο απλών δραστηριοτήτων, στο πλαίσιο τυποποιημένων διαδικασιών, με περιορισμένες γνώσεις και πρακτικές δεξιότητες προς εφαρμογή.
- **Επίπεδο 2:** Επάρκεια σε ένα σύνολο σαφώς καθορισμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων με ικανότητα χρήσης από το άτομο των δικών του εργαλείων και τεχνικών, που αφορά κυρίως μια εργασία εκτέλεσης που μπορεί να είναι αυτόνομη εντός των ορίων αυτών των τεχνικών. Απαιτεί τη γνώση των τεχνικών και επιστημονικών θεμελίων της δραστηριότητας και την ικανότητα κατανόησης και εφαρμογής της διαδικασίας.
- **Επίπεδο 3:** Ικανότητα σε ένα σύνολο επαγγελματικών δραστηριοτήτων που απαιτούν τη γνώση πολλών τεχνικών και μπορούν να εκτελεστούν αυτόνομα. Περιλαμβάνει την ευθύνη για το συντονισμό και την επίβλεψη τεχνικών και εξειδικευμένων εργασιών. Απαιτεί την κατανόηση της τεχνικής και επιστημονικής βάσης των δραστηριοτήτων και την αξιολόγηση των παραγόντων της διαδικασίας και των οικονομικών τους επιπτώσεων.

4.1.3.3. Κατάλογος Επαγγελματικής Κατάρτισης ανά Ενότητες

Ο Κατάλογος Επαγγελματικής Κατάρτισης ανά Ενότητες περιλαμβάνει τη σχετική κατάρτιση με τις ενότητες ικανοτήτων των επαγγελματικών προσόντων. Θα οργανωθεί σε συναφείς ενότητες κατάρτισης και θα αποτελέσει το σημείο αναφοράς για το σχεδιασμό των προσόντων επαγγελματικής κατάρτισης του εκπαιδευτικού συστήματος, των πιστοποιητικών επαγγελματικής επάρκειας και άλλων μαθημάτων κατάρτισης που περιλαμβάνονται στο σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης.

Η προσφορά κατάρτισης που σχετίζεται με το CNCP μπορεί να παρέχεται στο δίκτυο των κέντρων επαγγελματικής κατάρτισης, το οποίο αποτελείται από:

- a) Τα ολοκληρωμένα δημόσια και ιδιωτικά επιδοτούμενα κέντρα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΚ).
- b) Τα δημόσια και τα επιδοτούμενα από ιδιώτες κέντρα του εκπαιδευτικού συστήματος που προσφέρουν Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (ΕΕΚ).
- c) Τα Ισπανικά Εθνικά Κέντρα Αναφοράς.
- d) Τα δημόσια κέντρα του Ισπανικού Εθνικού Συστήματος Απασχόλησης.
- e) Τα ιδιωτικά κέντρα διαπιστευμένα από το Ισπανικό Εθνικό Σύστημα Απασχόλησης που προσφέρουν επαγγελματική κατάρτιση για την απασχόληση.

4.1.3.4. Οι Κανονισμοί που διέπουν το CNCP

- Βασιλικό Διάταγμα 1128/2003 της 5ης Σεπτεμβρίου, που ρυθμίζει τον Εθνικό Κατάλογο Επαγγελματικών Προσόντων. Τροποποιήθηκε με το Βασιλικό Διάταγμα 1416/2005 της 25ης Νοεμβρίου
- Βασιλικό Διάταγμα 817/2003 της 26ης Σεπτεμβρίου, που ρυθμίζει τις ειδικές πτυχές των Επαγγελματικών Προσόντων για την τροποποίηση, τη διαδικασία έγκρισης και τις επιπτώσεις των οποίων εφαρμόζεται το άρθρο 7.3 του Οργανικού Νόμου 5/2002, της 19ης Ιουνίου, για τα Προσόντα και την Επαγγελματική Κατάρτιση.

Εκτός από τις «Δεξιότητες» και τις «Δεξιότητες των οποίων η απόκτηση πρέπει να ολοκληρωθεί σε ένα πραγματικό περιβάλλον εργασίας», κάθε εκπαιδευτική ενότητα περιέχει τις λεγόμενες «Άλλες δεξιότητες», οι οποίες αντιστοιχούν σε πιο εγκάρσιες, κοινωνικές και διαπροσωπικές δεξιότητες -γνωστές και ως οριζόντιες δεξιότητες- σχετικές με την ομάδα στόχο.

Αυτή η ενότητα περιλαμβάνει δεξιότητες στάσης που σχετίζονται με: πρωτοβουλία, οργανωτικές γνώσεις, ίση μεταχείριση και ευκαιρίες, ομαδική εργασία και συνεργασία, κίνητρα, αυτονομία ανάλογα με το προφίλ τους, οργάνωση στην υπηρεσία του πελάτη, κριτήρια ποιότητας και άλλα.

Οποιαδήποτε συγκεκριμένη ένδειξη ή αναφορά σε άτομα με αναπηρία έχει βρεθεί εντός του Εθνικού Καταλόγου Επαγγελματικών Ικανοτήτων. Αυτή η ομάδα ανθρώπων αναφέρεται μόνο σε ό,τι αφορά τη διαδικασία αξιολόγησης και πιστοποίησης των ικανοτήτων, η διαχείριση της οποίας έχει ανατεθεί στις Αυτόνομες Κοινότητες. Κάθε τοπική αυτοδιοίκηση μπορεί να καθορίσει συγκεκριμένες διαδικασίες και ρυθμίσεις για τα άτομα με αναπηρία.

Στην περίπτωση της Αυτόνομης Κοινότητας της Ανδαλουσίας, υιοθετήθηκε η ακόλουθη διάταξη:

- Να κρατήσει το 5% των προσφερόμενων θέσεων για κάθε επαγγελματικό προσόν για άτομα με αναγνωρισμένο βαθμό αναπηρίας ίσο ή μεγαλύτερο του 33%. Οι θέσεις που προορίζονται για την

ποσόστωση των ατόμων με αναπηρία που δεν συμπληρώνονται θα προστίθενται στις υπόλοιπες θέσεις που προσφέρονται για το ίδιο προσόν.

- Για την πιστοποίηση της κατάστασης ενός ατόμου με αναπηρία με βαθμό αναπηρίας ίσο ή μεγαλύτερο του 33%, πρέπει να προσκομιστεί, κατά περίπτωση, αντίγραφο του πιστοποιητικού ή της απόφασης του αντίστοιχου εθνικού ή περιφερειακού φορέα που πιστοποιεί την αναπηρία.

4.1.3.5. Κύρια στοιχεία περιγραφής επιπέδου NQF

Επίπεδο	Γνώσεις	Δεξιότητες	Στάσεις
ΕΠΙΠΕΔΟ 1	Βασικές γενικές γνώσεις.	Βασικές δεξιότητες που απαιτούνται για την εκτέλεση απλών εργασιών.	Εργασία ή μελέτη υπό άμεση επίβλεψη σε ένα δομημένο πλαίσιο.
ΕΠΙΠΕΔΟ 2	Βασικές πραγματικές γνώσεις σε συγκεκριμένο τομέα εργασίας ή σπουδών.	Βασικές γνωστικές και πρακτικές δεξιότητες απαραίτητες για τη χρήση χρήσιμων πληροφοριών για την εκτέλεση εργασιών και την επίλυση κοινών προβλημάτων με απλούς κανόνες και εργαλεία.	Εργασία ή μελέτη υπό επίβλεψη με έναν ορισμένο βαθμό αυτονομίας.
ΕΠΙΠΕΔΟ 3	Γνώσεις γεγονότων, αρχών, διαδικασιών και γενικών εννοιών σε συγκεκριμένο τομέα εργασίας ή σπουδών.	Μια σειρά από γνωστικές και πρακτικές δεξιότητες που είναι απαραίτητες για την εκτέλεση εργασιών και την επίλυση προβλημάτων με την επιλογή και την εφαρμογή βασικών μεθόδων, εργαλείων, υλικών και πληροφοριών.	Ανάληψη ευθυνών για την εκτέλεση εργασιών σε δραστηριότητες εργασίας/μελέτης. Προσαρμογή της συμπεριφοράς του ατόμου που αντιμετωπίζει ορισμένες συνθήκες για την επίλυση προβλημάτων.
ΕΠΙΠΕΔΟ 4	<i>Πραγματικές και θεωρητικές γνώσεις σε ευρύτερα πλαίσια σε ένα συγκεκριμένο πεδίο εργασίας ή σπουδών.</i>	<i>Εύρος γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εξεύρεση λύσεων σε συγκεκριμένα προβλήματα σε έναν συγκεκριμένο τομέα εργασίας ή σπουδών.</i>	<i>Άσκηση αυτοδιαχείρισης σύμφωνα με καθορισμένες οδηγίες σε γενικά προβλέψιμα πλαίσια εργασίας ή μελέτης, αλλά επιρρεπή σε αλλαγές. Επίβλεψη των εργασιών ρουτίνας άλλων, με ανάληψη ορισμένων ευθυνών για την αξιολόγηση και τη βελτίωση δραστηριοτήτων εργασίας ή σπουδών.</i>
ΕΠΙΠΕΔΟ 5	<i>Εκτεταμένη τεκμηριωμένη και θεωρητική εμπειρογνωμοσύνη σε έναν συγκεκριμένο τομέα εργασίας ή μελέτης, ενώ υπάρχει γνώση των ορίων αυτής της εμπειρογνωμοσύνης.</i>	<i>Πλήρες φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εύρεση δημιουργικών λύσεων σε αφηρημένα προβλήματα.</i>	<i>Καθήκοντα διαχείρισης και εποπτείας στο πλαίσιο δραστηριοτήτων εργασίας ή σπουδών όπου μπορούν να</i>

			συμβούν απρόβλεπτες αλλαγές. Ανασκόπηση και ανάπτυξη των επιδόσεων των ιδίων και των άλλων.
ΕΠΙΠΕΔΟ 6	Προηγμένες γνώσεις σε έναν τομέα εργασίας ή σπουδών που απαιτεί κριτική κατανόηση θεωριών και αρχών.	Προηγμένες δεξιότητες που αποδεικνύουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες καινοτομίας που απαιτούνται για την επίλυση σύνθετων και απρόβλεπτων προβλημάτων σε έναν εξειδικευμένο τομέα εργασίας ή σπουδών.	Διαχείριση σύνθετων τεχνικών ή επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή έργων, ανάληψη ευθύνης για τη λήψη αποφάσεων σε απρόβλεπτα πλαίσια εργασίας ή σπουδών. Ανάληψη ευθύνης για τη διαχείριση της επαγγελματικής ανάπτυξης ατόμων και ομάδων.
ΕΠΙΠΕΔΟ 7	Εξαιρετικά εξειδικευμένες γνώσεις, μερικές από αυτές στην πρώτη γραμμή ενός συγκεκριμένου τομέα εργασίας ή σπουδών, που θέτει τα θεμέλια για πρωτότυπη σκέψη ή έρευνα. Κριτική επίγνωση θεμάτων γνώσης σε ένα συγκεκριμένο πεδίο και στο σημείο άρθρωσης μεταξύ διαφορετικών πεδίων.	Εξειδικευμένες δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων στην έρευνα ή την καινοτομία για την ανάπτυξη νέων γνώσεων και διαδικασιών και την ενσωμάτωση της γνώσης σε διαφορετικούς τομείς.	Διαχείριση και μετασχηματισμός σύνθετων πλαισίων εργασίας ή σπουδών, τα οποία είναι απρόβλεπτα και απαιτούν νέες στρατηγικές προσεγγίσεις. Ανάληψη ευθυνών για την ανάπτυξη γνώσεων ή/και επαγγελματικών πρακτικών και την αναθεώρηση της στρατηγικής απόδοσης ομάδων.
ΕΠΙΠΕΔΟ 8	Γνώσεις στα πιο προηγμένα σύνορα ενός συγκεκριμένου τομέα εργασίας ή σπουδών και στο σημείο άρθρωσης μεταξύ διαφορετικών τομέων.	Πιο προηγμένες και εξειδικευμένες δεξιότητες και τεχνικές, ιδίως στη σύνθεση και την αξιολόγηση, που απαιτούνται για την επίλυση κρίσιμων προβλημάτων στην έρευνα ή/και την καινοτομία και για την επέκταση και τον επαναπροσδιορισμό των υφιστάμενων γνώσεων ή επαγγελματικών πρακτικών.	Εξουσία, καινοτομία, αυτονομία, ακαδημαϊκή και επαγγελματική ακεραιότητα και ουσιαστική και αξιόπιστη διαρκής δέσμευση για την ανάπτυξη νέων ιδεών ή διαδικασιών στο προσκήνιο των πλαισίων εργασίας ή σπουδών, συμπεριλαμβανομένης της έρευνας.

Πίνακας 2: Στοιχεία περιγραφής επιπέδου στην Ισπανία

Η αναγνώριση των επαγγελματικών ικανοτήτων που αποκτήθηκαν μέσω της εργασιακής εμπειρίας ή/και της μη τυπικής κατάρτισης νοείται ως η διαδικασία με την οποία χορηγείται επίσημη διαπίστευση μετά από αξιολόγηση των επαγγελματικών ικανοτήτων.

Στην Ισπανία, οι επαγγελματικές ικανότητες μπορούν να πιστοποιηθούν επίσημα μόνο μέσω προσκλήσεων υποβολής αιτήσεων που ανοίγουν σε συγκεκριμένες χρονικές περιόδους. Οι προσκλήσεις αυτές απευθύνονται σε όλους όσοι έχουν αποκτήσει τις επαγγελματικές τους ικανότητες μέσω εργασιακής εμπειρίας ή/και κατάρτισης χωρίς επίσημη διαπίστευση.

Οι στόχοι που επιδιώκει η διαδικασία αξιολόγησης και διαπίστευσης είναι:

- Να αξιολογεί τις επαγγελματικές ικανότητες που αποκτήθηκαν μέσω της εργασιακής εμπειρίας και άλλων μη τυπικών μέσων κατάρτισης, μέσω κοινών διαδικασιών και μεθοδολογιών που εγγυώνται την εγκυρότητα, την αξιοπιστία, την αντικειμενικότητα και την τεχνική αυστηρότητα της αξιολόγησης.
- Να διαπιστεύει επίσημα τις επαγγελματικές ικανότητες, που ισχύουν σε όλη την ισπανική επικράτεια, με στόχο τη διευκόλυνση τόσο της ένταξης και της ενσωμάτωσης του εργατικού δυναμικού και της ελεύθερης κυκλοφορίας στην αγορά εργασίας, όσο και της προσωπικής και επαγγελματικής εξέλιξης.
- Δια βίου μάθηση για την απόκτηση σωρευτικής μερικής πιστοποίησης, με στόχο την ολοκλήρωση της κατάρτισης που οδηγεί στην απόκτηση του αντίστοιχου τίτλου επαγγελματικής κατάρτισης ή πιστοποιητικού επαγγελματισμού.

4.1.3.5. Κανονισμοί

- Βασιλικό Διάταγμα 1224/2009 της 17ης Ιουλίου 2009, για την αναγνώριση των επαγγελματικών ικανοτήτων που αποκτήθηκαν με εργασιακή εμπειρία.
- Βασιλικό Διάταγμα 143/2021, της 9ης Μαρτίου 2021, που τροποποιεί το Βασιλικό Διάταγμα 1224/2009, της 17ης Ιουλίου 2009, για την αναγνώριση των επαγγελματικών ικανοτήτων που αποκτήθηκαν μέσω της εργασιακής εμπειρίας.
- Το Βασιλικό Διάταγμα 1224/2009 καθορίζει την ενιαία διαδικασία, τόσο για την εκπαίδευση όσο και για την απασχόληση, για την αξιολόγηση και τη πιστοποίηση των επαγγελματικών ικανοτήτων που αποκτώνται μέσω της εργασιακής εμπειρίας ή της μη τυπικής κατάρτισης.

Σύμφωνα με την πρόσφατη τροποποίηση, η διαχείριση του συστήματος είναι αποκεντρωμένη στις Αυτόνομες Κοινότητες. Θα είναι υπεύθυνες για την ανακοίνωση και τη διαχείριση των διαδικασιών αξιολόγησης και διαπίστευσης των ικανοτήτων. Ωστόσο, η Γενική Διοίκηση του Κράτους διατηρεί το δικαίωμα να συγκαλεί αυτές τις διαδικασίες σε εκείνες τις εξαιρετικές περιπτώσεις στις οποίες δεν μπορούν να διεξαχθούν μέσω μηχανισμών συνεργασίας ή συντονισμού ή όταν είναι απαραίτητο να προσφύγει σε έναν φορέα που έχει την ικανότητα να ενσωματώσει τα αντικρουόμενα συμφέροντα των διαφορετικών Αυτόνομων Κοινοτήτων.

Έτσι, θα εναπόκειται σε κάθε αυτόνομη διοίκηση να συγκαλέσει τις διαδικασίες για την πιστοποίηση των επαγγελματικών ικανοτήτων σύμφωνα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Κάθε μία από τις προσκλήσεις θα επικεντρώνεται σε ορισμένους επαγγελματικούς τομείς, οι οποίοι θα προσδιορίζονται σε ορισμένα επαγγελματικά προσόντα, με ένα σύνολο μονάδων ικανότητας, από μία ή περισσότερες επαγγελματικές οικογένειες και ο/η αιτών/ούσα θα μπορεί να συμμετέχει σε εκείνη που ταιριάζει καλύτερα στο επαγγελματικό του/της προφίλ.

Είναι μια διαδικασία που ισχύει σε όλη την Ισπανία και διενεργείται από τη διοίκηση της εκπαίδευσης (τόσο το Υπουργείο Παιδείας όσο και οι διοικήσεις εκπαίδευσης των Αυτόνομων Κοινοτήτων).

Οι Αυτόνομες Κοινότητες (περιφερειακές κυβερνήσεις) μέσω δημόσιων προσκλήσεων.

4.1.3.6. Οργανισμός υπεύθυνος για τον προσδιορισμό των ικανοτήτων

- a) Αρμόδιες μονάδες και Πληροφορίες Διαπίστευσης Ικανοτήτων στις Αυτόνομες Κοινότητες³
- b) Στις αυτόνομες πόλεις Θέουτα και Μελίγια: αρμόδια αρχή είναι το Υπουργείο Παιδείας και Επαγγελματικής Κατάρτισης.

4.1.3.7. Γενική Διαδικασία Αναγνώρισης Επαγγελματικών Ικανοτήτων

A. Γενικές προϋποθέσεις: για να συμμετάσχετε στη διαδικασία πρέπει να πληροίτε τις ακόλουθες προϋποθέσεις:

- Να έχετε την ισπανική υπηκοότητα.
- Να έχετε λάβει το πιστοποιητικό εγγραφής κοινοτικής ιθαγένειας ή την οικογενειακή κάρτα πολίτη της Ένωσης, να είστε κάτοχος έγκυρης άδειας διαμονής ή κατοικίας και εργασίας
- Άδεια εργασίας στην Ισπανία, σύμφωνα με τους όρους που καθορίζονται στους ισπανικούς κανονισμούς για τους αλλοδαπούς και τη μετανάστευση.
- Να είστε 18 ετών κατά την εγγραφή, στην περίπτωση μονάδων ικανότητας που αντιστοιχούν σε προσόντα επιπέδου I και 20 ετών για τα επίπεδα II και III.
- Να έχετε εργασιακή εμπειρία ή/και κατάρτιση σχετική με τις επαγγελματικές ικανότητες που πρόκειται να διαπιστευθούν.
- Σε περίπτωση εργασιακής εμπειρίας, αιτιολογήστε, τουλάχιστον 3 έτη, με τουλάχιστον 2.000 ώρες εργασίας συνολικά, τα τελευταία 15 χρόνια πριν από την υποβολή της αίτησης. Για τις μονάδες ικανότητας επιπέδου I απαιτούνται 2 χρόνια εργασιακής εμπειρίας με τουλάχιστον 1.200 ώρες εργασίας συνολικά.

³ <https://incual.educacion.gob.es/informacion-sobre-el-proceso-de-acreditacion>.

- ☒ Σε περίπτωση κατάρτισης, αιτιολογήστε, τουλάχιστον 300 ώρες, τα τελευταία 10 χρόνια πριν από την υποβολή της αίτησης. Για τις μονάδες ικανότητας επιπέδου Ι, απαιτούνται τουλάχιστον 200 ώρες. Σε περιπτώσεις που οι ενότητες κατάρτισης που σχετίζονται με τη μονάδα ικανότητας προς διαπίστευση προβλέπουν μικρότερη διάρκεια, οι ώρες που καθορίζονται στις εν λόγω ενότητες πρέπει να είναι διαπιστευμένες.

B. Πώς λειτουργεί η διαδικασία;

Εγγραφή στη διαδικασία: Σε αυτό το μέρος της διαδικασίας είναι που συλλέγονται οι αιτήσεις των αιτούντων. Εάν έχει καθοριστεί μέγιστος αριθμός συμμετεχόντων στην περιφερειακή πρόσκληση υποβολής αιτήσεων, θα εφαρμοστεί κλίμακα για την επιλογή των ατόμων που θα μπορούν να συμμετάσχουν στη διαδικασία.

Οδηγίες για τη διαδικασία: Μόλις εγγραφεί ο συμμετέχων, ξεκινά η πραγματική διαδικασία, η οποία διεξάγεται στις ακόλουθες τρεις φάσεις:

- a) 1η Φάση: Συμβουλευτική
- b) 2η Φάση: Αξιολόγηση
- c) 3η Φάση: Διαπίστευση και εγγραφή.

ΦΑΣΗ 1: Συμβουλευτική

Κατά τη συμβουλευτική διαδικασία, πραγματοποιούνται μια σειρά από βασικές ενέργειες σε σχέση με την ανάλυση των επαγγελματικών ικανοτήτων του υποψηφίου, την προετοιμασία του Φακέλου Ικανοτήτων και την αιτιολόγηση των επαγγελματικών πληροφοριών που παρέχονται μέσω διαφορετικών διαύλων.

1. Τεχνική επαλήθευση της αρχικής αίτησης για διαπίστευση.
2. Συμβουλές για τη συμπλήρωση των εγγράφων που αποτελούν μέρος του Φακέλου Ικανοτήτων:
 - A. Επαγγελματικό ιστορικό.
 - B. Ιστορικό κατάρτησης.
 - Γ. Ερωτηματολόγιο αυτοαξιολόγησης.
3. Συμβουλές για την προετοιμασία του Φακέλου Ικανοτήτων.
4. Αξιολόγηση των επαγγελματικών πληροφοριών ή/και των αποδεικτικών στοιχείων που παρέχονται, σύμφωνα με τις αρχές της επάρκειας, της αυθεντικότητας, της επικαιρότητας και της συνέπειας.
5. Συστηματοποίηση των επαγγελματικών πληροφοριών και ταξινόμηση των προσκομισθέντων αποδεικτικών στοιχείων σε ένα έγγραφο που ονομάζεται Φύλλο Συστηματοποίησης Αποδεικτικών Στοιχείων Ικανότητας, το οποίο χρησιμεύει ως υποστήριξη για τη σύνταξη της Έκθεσης του Αξιολογητή προς την Επιτροπή Αξιολόγησης.

6. Προετοιμασία της Έκθεσης του Αξιολογητή για την Επιτροπή Αξιολόγησης. Η Έκθεση περιλαμβάνει την καταλληλότητα του υποψηφίου για πρόσβαση στην επόμενη φάση, με βάση την αξιολόγηση των ικανοτήτων που είχαν προηγουμένως προσδιοριστεί. Η έκθεση καταλήγει:

A. θετική. Όταν οι επαγγελματικές πληροφορίες ή/και τα αποδεικτικά στοιχεία που παρουσιάζονται καλύπτουν και πρακτικά πληρούν τις απαιτήσεις της Αναφοράς Αξιολόγησης.

B. Αρνητική. Όταν οι επαγγελματικές πληροφορίες ή/και τα αποδεικτικά στοιχεία που υποβάλλονται καλύπτουν ελάχιστα το σημείο αναφοράς αξιολόγησης, οπότε υπάρχει μικρή πιθανότητα επιτυχίας στο επόμενο στάδιο.

ΦΑΣΗ 2: ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

Ως αποτέλεσμα της ανάλυσης της Έκθεσης του Αξιολογητή, του Φάκελου Ικανοτήτων και άλλων εγγράφων που ενδέχεται να αποτελούν μέρος του φακέλου του υποψηφίου, πρέπει να συγκριθούν οι ικανότητες για τις οποίες έχουν προσκομιστεί αποδεικτικά στοιχεία και, εάν χρειάζεται, να ληφθούν νέα αποδεικτικά στοιχεία. Στο πλαίσιο αυτό, ο αξιολογητής καταρτίζει ένα Ατομικό Σχέδιο Αξιολόγησης, σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές του συνολικού σχεδίου που έχει καταρτίσει η Επιτροπή Αξιολόγησης.

Ο σχεδιασμός του Σχεδίου είναι το πρώτο βήμα ώστε η αξιολόγηση να είναι μια αυστηρή διαδικασία, καθώς είναι ένα σύνολο συστηματοποιημένων ενεργειών στις οποίες τίθενται οι στόχοι της αξιολόγησης, οι μέθοδοι προσαρμόζονται στον υποψήφιο, το χρονοδιάγραμμα καθορίζεται από κοινού με τον υποψήφιο και, τέλος, προβλέπονται οι απαραίτητοι πόροι και τα μέσα για τη διαχείρισή του. Το Σχέδιο κοινοποιείται στον υποψήφιο, ο οποίος υπογράφει τη συμφωνία του με αυτό, αρκετά πριν από τις ημερομηνίες αξιολόγησης που προβλέπονται στο Σχέδιο.

Από μεθοδολογικής άποψης, η σημασία του Ατομικού Σχεδίου Αξιολόγησης έγκειται στο γεγονός ότι καθορίζει τη σχέση μεταξύ μιας αιτίας (της εφαρμογής ορισμένων μεθόδων αξιολόγησης) και ενός αποτελέσματος, δηλαδή της απόκτησης επαρκών αποδεικτικών στοιχείων ικανότητας που θα χρησιμεύσουν ως βάση για την αξιολόγηση και, στη συνέχεια, την πιστοποίηση μιας μονάδας ικανότητας.

Ένα σχέδιο αξιολόγησης προτείνει μια ολοκληρωμένη διαδικασία που ξεκινά με την ανάλυση των οδηγιών αναφοράς αξιολόγησης και των αποδεικτικών στοιχείων αξιολόγησης και τελειώνει με τη συλλογή των απαιτούμενων αποδεικτικών στοιχείων.

Περιλαμβάνει στη διαδικασία του, επιχειρησιακούς και ενδιάμεσους στόχους για την επίτευξη αυτού του σκοπού. Ο σχεδιασμός της διαδικασίας αξιολόγησης, επομένως, επιτρέπει, κατά τον προγραμματισμό των δραστηριοτήτων αξιολόγησης, να διερευνηθεί η πιθανή επικάλυψη των δραστηριοτήτων, να διασφαλιστεί μια

επαρκής χρονολογική σειρά και να παρατηρηθεί εάν ο φόρτος εργασίας που προβλέπεται για τον υποψήφιο είναι εφικτός.

Στο τέλος του Εξατομικευμένου Σχεδίου Αξιολόγησης, ο αξιολογητής πρέπει να καταγράψει τις υπερβάσεις σε σχέση με τα προβλεπόμενα, για να μπορέσει να τις αιτιολογήσει ως προς την αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα στην Επιτροπή Αξιολόγησης κατά την τελική αξιολόγηση.

Η Επιτροπή Αξιολόγησης αποτελείται από τουλάχιστον πέντε άτομα διαπιστευμένα για την αξιολόγηση: ένα άτομο ως πρόεδρος, ένα ως γραμματέας και τουλάχιστον τρία ως μέλη. Η παρουσία αξιολογητών τόσο από τον τομέα της κατάρτισης όσο και από τον τομέα παραγωγής είναι εγγυημένη.

ΦΑΣΗ 3: ΔΙΑΠΙΣΤΕΥΣΗ ΚΑΙ ΕΓΓΡΑΦΗ

Μετά την επιτυχή ολοκλήρωση της φάσης αξιολόγησης, λαμβάνεται επίσημη διαπίστευση για κάθε μονάδα ικανότητας που έχει αποδειχθεί.

Η χορήγηση Πιστοποιητικού Επαγγελματικής Κατάρτισης εξαρτάται από τη διαπίστευση όλων των μονάδων ικανότητας που απαρτίζουν το πιστοποιητικό.

Η απονομή τίτλου Επαγγελματικής Κατάρτισης υπόκειται στη διαπίστευση όλων των μονάδων ικανότητας που περιλαμβάνονται στα προσόντα, στην εκπλήρωση των ακαδημαϊκών απαιτήσεων για την πρόσβαση και στην ολοκλήρωση των επαγγελματικών ενοτήτων που δεν σχετίζονται με τις ενότητες ικανότητας.

C. Όργανα και εργαλεία που χρησιμοποιούνται για τον προσδιορισμό των ικανοτήτων.

1. Μόλις ο υποψήφιος εγγραφεί στη διαδικασία πιστοποίησης που έχει ανακοινωθεί από την αντίστοιχη Αυτόνομη Διοίκηση, υπάρχει ένα εργαλείο, με το όνομα ACREDITA, που βοηθά τον υποψήφιο να βρει, ατομικά και πάντα ως κατευθυντήρια γραμμή, τις επαγγελματικές ικανότητες που θα μπορούσε να προσπαθήσει να πιστοποιήσει με βάση την εργασιακή του εμπειρία.
2. Έκθεση Αξιολόγησης
3. Φάκελος Ικανοτήτων

D. Οργανισμός υπεύθυνος για την αξιολόγηση των ικανοτήτων

- a) Υπεύθυνες μονάδες και Πληροφορίες για τη Διαπίστευση των Ικανοτήτων στις Αυτόνομες Κοινότητες⁴
- b) Στις αυτόνομες πόλεις Θέουτα και Μελίγια: αρμόδια αρχή είναι το Υπουργείο Παιδείας και Επαγγελματικής Κατάρτισης.

⁴ <https://incual.educacion.gob.es/informacion-sobre-el-proceso-de-acreditacion>

Ε. Τα όργανα και τα εργαλεία που χρησιμοποιούνται για την επικύρωση των ικανοτήτων.

1. Εξατομικευμένο Σχέδιο Αξιολόγησης
2. Οδηγός αποδεικτικών στοιχείων
3. Έκθεση Αξιολόγησης

4.1.3. Ελλάδα

Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων & Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ)

Το Ελληνικό Πλαίσιο Προσόντων (Ε.Π.Π.) στοχεύει στη «δημιουργία ενός συνεκτικού και ολοκληρωμένου συστήματος ταξινόμησης όλων των προσόντων που αποκτώνται από την τυπική, τη μη τυπική εκπαίδευση και την άτυπη μάθηση στην Ελλάδα». Είναι ένα εργαλείο/μηχανισμός που «μεταφράζει» και συγκρίνει τα προσόντα σε σχέση με το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο



Προσόντων. Η δομή του Ε.Π.Π. καλύπτει τις ακόλουθες πτυχές: Επίπεδα, Μαθησιακά αποτελέσματα, Περιγραφείς, Τύποι προσόντων.

Ο ΕΟΠΠΕΠ είναι ο θεσμοθετημένος φορέας για την ανάπτυξη και εφαρμογή του ΕΠΠ και την αναφορά του ΕΠΠ, υπό την εποπτεία του Υπουργείου Παιδείας. Οι αρμοδιότητές του έγκεινται στο σχεδιασμό και την ανάπτυξη ενός εθνικού συστήματος για την πιστοποίηση των προσόντων στον τομέα της δια βίου μάθησης (ΔΒΜ). Πιο συγκεκριμένα:

- Ανάπτυξη ενός μοντέλου συστήματος για την πιστοποίηση των εκρών και καθορισμός του αντίστοιχου νομικού πλαισίου. Σχεδιασμός συστήματος αναγνώρισης και πιστοποίησης των προσόντων που αποκτώνται μέσω της μη τυπικής και άτυπης μάθησης και θέσπιση του πλαισίου αδειοδότησης των φορέων αδειοδότησης.
- Επιθεώρηση, παρακολούθηση και αξιολόγηση των φορέων ανάθεσης.
- Εφαρμογή των διαδικασιών πιστοποίησης από τον ΕΟΠΠΕΠ.

Δεν υπάρχει συλλογικός «κατάλογος» εκπαιδευτικών και επαγγελματικών πιστοποιήσεων, αλλά οι σχετικές πληροφορίες είναι διαθέσιμες στις ιστοσελίδες του ΕΟΠΠΕΠ. Για παράδειγμα, ένα αξιοσημείωτο χαρακτηριστικό είναι η ύπαρξη «Επαγγελματικών Προφίλ» (Professional Profiles). Ο ΕΟΠΠΕΠ έχει αναπτύξει και πιστοποιήσει, μέχρι στιγμής, 202 επαγγελματικά προφίλ.

- Τα Επαγγελματικά Προφίλ παρέχουν μια πλήρη περιγραφή ενός επαγγέλματος. Πιο συγκεκριμένα, παρουσιάζουν:
- Τον ορισμό του επαγγέλματος/εξειδίκευσης

- Το ιστορικό υπόβαθρο και την εξέλιξη του επαγγέλματος
- Το ισχύον νομικό πλαίσιο
- Την ανάλυση του επαγγέλματος/εξειδίκευσης στις προδιαγραφές
- Τις απαραίτητες γνώσεις, δεξιότητες, ικανότητες για την εξάσκησή του
- Τις προτεινόμενες διαδρομές/τρόπους απόκτησης των απαιτούμενων επαγγελματικών προσόντων
- Τους ενδεικτικούς τρόπους αξιολόγησης των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων

Τα Επαγγελματικά Προφίλ, όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, περιλαμβάνουν τις απαραίτητες δεξιότητες που απαιτούνται για κάθε επάγγελμα. Σε αυτήν την ενότητα, παρουσιάζονται πολλές οριζόντιες δεξιότητες ανάλογα με το επάγγελμα.

Πίνακας 3: Στοιχεία περιγραφής επιπέδου στην Ελλάδα

Επίπεδο	Γνώσεις	Δεξιότητες	στάσεις	Άλλοι περιγραφείς (Επάρκεια)
Επίπεδο 1	Έχει αποκτήσει βασικές γενικές γνώσεις σχετικά με το εργασιακό περιβάλλον που μπορούν να χρησιμεύσουν ως εισροή σε μονοπάτια δια βίου μάθησης	Μπορεί να εφαρμόσει βασικές γνώσεις και να εκτελέσει μια συγκεκριμένη σειρά απλών εργασιών· διαθέτει βασικές και επαναλαμβανόμενες κοινωνικές δεξιότητες.		Μπορεί να εκτελέσει απλές και επαναλαμβανόμενες εργασίες εφαρμόζοντας βασικές γνώσεις και δεξιότητες υπό άμεση επίβλεψη σε ένα δομημένο πλαίσιο
Επίπεδο 2	Έχει αποκτήσει βασικές γενικές γνώσεις σχετικά με ένα πεδίο εργασίας ή σπουδών που του επιτρέπουν να κατανοεί τις διαδικασίες για την υλοποίηση βασικών εργασιών και οδηγιών	Μπορεί να εφαρμόσει βασικές γνώσεις και να εκτελέσει μια ποικιλία σύνθετων εργασιών σε έναν τομέα εργασίας ή σπουδών· έχει επικοινωνιακές δεξιότητες.		Μπορεί να εκτελέσει καθήκοντα σε ένα συγκεκριμένο πεδίο εργασίας ή σπουδών υπό περιορισμένη επίβλεψη ή/και με κάποια αυτονομία σε ένα δομημένο πλαίσιο.
Επίπεδο 3	Έχει αποκτήσει βασικές γενικές γνώσεις που του επιτρέπουν να κατανοεί τη σχέση των θεωρητικών γνώσεων και πληροφοριών με ένα πεδίο εργασίας ή	Μπορεί να επιδειξει ευρεία γνωστική και πρακτική ικανότητα στην επιτυχή εκτέλεση σύνθετων εργασιών τόσο σε οικεία όσο και σε μη οικεία πλαίσια· έχει επικοινωνιακές δεξιότητες και ικανότητες επίλυσης προβλημάτων μέσω		Μπορεί να εκτελεί καθήκοντα αυτόνομα σε έναν συγκεκριμένο τομέα εργασίας ή σπουδών· έχει την ικανότητα να προσαρμόζει τη συμπεριφορά του ανάλογα με τις ανάγκες επίλυσης προβλημάτων· αναλαμβάνει πρωτοβουλίες σε συγκεκριμένους τομείς εργασίας ή σπουδών και ενεργεί υπό εποπτεία κατά την εφαρμογή διαδικασιών έκτακτης ανάγκης ποιοτικού ελέγχου.

	σπουδών· κατανοεί τα στοιχεία και τις διαδικασίες που είναι κατάλληλες για σύνθετα καθήκοντα και οδηγίες.	της επιλογής και της εφαρμογής βασικών μεθοδολογιών, εργαλείων, υλικών και πληροφοριών.		
Επίπεδο 4	Έχει αποκτήσει ένα ευρύ φάσμα θεωρητικών γνώσεων και ανάλυσης πληροφοριών που του επιτρέπει να κατανοεί το πεδίο εργασίας ή σπουδών και να εφαρμόζει δεδομένα και διαδικασίες σε ένα γενικό πλαίσιο.	Μπορεί να χρησιμοποιεί άπταιστα τις γνώσεις και την ικανότητα να εφαρμόζει μια σειρά τεχνικών και εξειδικευμένων δεξιοτήτων σε έναν τομέα εργασίας ή σπουδών· έχει επικοινωνιακές δεξιότητες σε επίπεδο θεωρητικών και τεχνικών πληροφοριών και μπορεί να βρίσκει λύσεις σε συγκεκριμένα προβλήματα σε έναν τομέα εργασίας ή σπουδών.		Μπορεί να εκτελεί ανεξάρτητα ποιοτικά και ποσοτικά καθήκοντα σε συγκεκριμένο τομέα εργασίας ή σπουδών που απαιτεί επαγγελματική επάρκεια· έχει την ικανότητα να επιβλέπει την ποιότητα και την ποσότητα της εργασίας άλλων ατόμων με υπευθυνότητα και αυτονομία· επιδουκνύει ένα αυξημένο επίπεδο βασικών ικανοτήτων που μπορούν να χρησιμεύσουν ως βάση για σπουδές στην τριτοβάθμια εκπαίδευση.
Επίπεδο 5	Επιδεικνύει ολοκληρωμένες, εξειδικευμένες, πραγματικές και θεωρητικές γνώσεις σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδών και γνωρίζει τα όρια της γνώσης.	Κατέχει ένα ευρύ φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εύρεση δημιουργικών λύσεων σε αφηρημένα προβλήματα.		Μπορεί να διαχειρίζεται και να επιβλέπει, στο πλαίσιο μιας συγκεκριμένης εργασίας ή διαδικασίας μάθησης, στην οποία μπορεί να προκύψουν απρόβλεπτες αλλαγές· μπορεί να αναθεωρεί και να αναπτύσσει τόσο την προσωπική του απόδοση όσο και αυτή των άλλων.
Επίπεδο 6	Έχει προηγμένες γνώσεις ενός τομέα εργασίας ή σπουδών, που περιλαμβάνουν κριτική κατανόηση θεωριών και αρχών.	Διαθέτει προηγμένες δεξιότητες και έχει την ικανότητα να επιδεικνύει τη δεξιοτεχνία και την καινοτομία που απαιτούνται για την επίλυση σύνθετων και απρόβλεπτων προβλημάτων σε έναν εξειδικευμένο τομέα εργασίας ή σπουδών.		Μπορεί να διαχειρίζεται σύνθετες τεχνικές ή επαγγελματικές δραστηριότητες ή έργα, αναλαμβάνοντας την ευθύνη για τη λήψη αποφάσεων σε απρόβλεπτα πλαίσια εργασίας ή σπουδών· μπορεί να αναλάβει την ευθύνη για τη διαχείριση της επαγγελματικής ανάπτυξης ατόμων και ομάδων.
Επίπεδο 7	Διαθέτει εξαιρετικά εξειδικευμένες γνώσεις, μερικές	Κατέχει εξειδικευμένες δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων που απαιτούνται στην		Μπορεί να διαχειρίζεται και να μετασχηματίζει περιβάλλοντα εργασίας ή σπουδών που είναι περίπλοκα, απρόβλεπτα και απαιτούν νέες στρατηγικές

	από τις οποίες είναι γνώσεις αιχμής σε έναν τομέα εργασίας ή σπουδών και οι οποίες αποτελούν τη βάση για πρωτότυπη σκέψη· έχει κριτική επίγνωση των θεμάτων γνώσης σε ένα πεδίο και στη διεπαφή διαφορετικών πεδίων.	έρευνα ή/και την καινοτομία προκειμένου να αναπτύξει νέες γνώσεις και διαδικασίες και να ενσωματώσει γνώσεις από διαφορετικούς τομείς.		προσεγγίσεις· μπορεί να αναλάβει την ευθύνη για τη συμβολή στις επαγγελματικές γνώσεις και πρακτικές ή/και για την αξιολόγηση της απόδοσης ομάδων στρατηγικής.
Επίπεδο 8	Έχει γνώσεις στα πιο προηγμένα επίπεδα ενός τομέα εργασίας ή σπουδών και στη διασύνδεση με άλλους τομείς.	Έχει αποκτήσει πολύ προηγμένες και εξειδικευμένες δεξιότητες και τεχνικές, συμπεριλαμβανομένης της σύνθεσης και της αξιολόγησης, που απαιτούνται για την επίλυση κρίσιμων προβλημάτων στην έρευνα ή/και στην καινοτομία για τη διεύρυνση και τον επαναπροσδιορισμό της υπάρχουσας γνώσης ή της υπάρχουσας επαγγελματικής πρακτικής.		Επιδεικνύουν ουσιαστικό κύρος, καινοτομία, αυτονομία, ακαδημαϊκή και επαγγελματική ακεραιότητα και διαρκή δέσμευση για την ανάπτυξη νέων ιδεών ή διαδικασιών στην πρώτη γραμμή των πλαισίων εργασίας ή σπουδών, συμπεριλαμβανομένης της έρευνας.

Τα απονεμόμενα πιστοποιητικά/διπλώματα για τον τομέα της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης βρίσκονται στα επίπεδα 3, 4 και 5 και είναι τα ακόλουθα:

Επίπεδο 3:

- ☐ Πιστοποιητικό σχολής επαγγελματικής κατάρτισης (Σχολές Επαγγελματικής Κατάρτισης, Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης- ΣΕΚ) (μετά το κατώτερο επίπεδο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης)
- ☐ Πιστοποιητικό ΙΕΚ (αρχική επαγγελματική κατάρτιση- μετά το κατώτερο επίπεδο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης)

Είναι σημαντικό εδώ να σημειωθεί ότι, επί του παρόντος, δεν υπάρχει τίτλος σπουδών επιπέδου 3 στη χώρα μας, καθώς το πρόγραμμα ΣΕΚ καταργήθηκε με τον Ν. 4386/2016 και ο τίτλος ΙΕΚ (στην αρχική επαγγελματική κατάρτιση Επίπεδο 1) δεν απονέμεται πλέον με τον Ν. 4186. /2013.

Επίπεδο 4:

- Πιστοποιητικό Επαγγελματικής Σχολής (Επαγγελματικές Σχολές) (ΕΠΑΣ)
- Επαγγελματικά Λύκεια Ανώτερης Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΕΠΑΛ, «Δίπλωμα Επαγγελματικής Ειδικότητας, Εκπαίδευσης και Κατάρτισης Επιπέδου 4- ΕΠΑΛ)
- Πιστοποιητικό ΕΠΑΛ (Δίπλωμα Επαγγελματικής Ειδικότητας, Εκπαίδευσης και Κατάρτισης Επιπέδου 4- ΕΠΑΛ 4)

Επίπεδο 5:

- ☒ Επαγγελματικό μεταδευτεροβάθμιο 'πτυχίο' για τους αποφοίτους της τάξης μαθητείας ΕΠΑΛ
- ☒ Δίπλωμα Επαγγελματικής Ειδικότητας, Εκπαίδευσης και Κατάρτισης
- ☒ Επαγγελματική κατάρτιση (μεταδευτεροβάθμιο επίπεδο)
- ☒ Απολυτήριο μεταδευτεροβάθμιας και όχι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης

Και πάλι, πρέπει να σημειωθεί ότι το Δίπλωμα Επαγγελματικής Κατάρτισης (μεταδευτεροβάθμιο επίπεδο που απονέμεται από το ΙΕΚ) δεν χορηγείται πλέον με τον Ν. 4186/2013.

Όσον αφορά το Επίπεδο 5, διαπιστώνεται ότι τα προσόντα επαγγελματικής κατάρτισης συνυπάρχουν με εκείνα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (όχι ανώτερης).

Επιπλέον, η μη τυπική εκπαίδευση μπορεί να οδηγήσει σε πιστοποιήσεις που αναγνωρίζονται σε εθνικό επίπεδο. Η Δια βίου μάθηση παρέχεται σε:

- Σχολεία δεύτερης ευκαιρίας (ΣΔΕ)
- Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ)
- Σχολές επαγγελματικής κατάρτισης και σχολές μαθητείας επαγγελματικής κατάρτισης του ΟΑΕΔ (σχολές επαγγελματικής κατάρτισης, ΕΣΚ και σχολές μαθητείας επαγγελματικής κατάρτισης, ΕΠΑΣ του ΟΑΕΔ)
- Κέντρα Δια Βίου Μάθησης (ΚΔΒΜ)
- Κολλέγια. Με τον Ν. 4763/2020 εισάγεται ένα Εθνικό Σύστημα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης το οποίο αναπτύσσεται σύμφωνα με τα επίπεδα 3, 4 και 5 του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων (EQF). Οι δομές ΔΒΜ που περιλαμβάνονται στο επίσημο εκπαιδευτικό σύστημα είναι τα Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας (ΣΔΕ) και τα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ). Η μεταρρύθμιση προβλέπει τη δημιουργία μεταδευτεροβάθμιων μη υποχρεωτικών σχολείων για ηλικίες μεταξύ 16 και 23 ετών (ΣΕΚ και ΕΠΑΣ), που θα ενταχθούν στο επίσημο εκπαιδευτικό σύστημα. Τα Κέντρα Δια Βίου Μάθησης (ΚΔΒΜ) και τα κολέγια αποτελούν μέρος του συστήματος μη τυπικής εκπαίδευσης.

4.1.4.1. Πώς είναι δομημένη η διαδικασία;

Δεν υπάρχει μια κοινή διαδικασία παρόλο που ο ΕΟΠΠΕΠ είναι ο βασικός φορέας. Ανάλογα με τις περιστάσεις του ατόμου (δηλαδή τα προσόντα του, το επιθυμητό επάγγελμά κ.λπ.) η διαδικασία μπορεί να ποικίλλει. Στο σημείο αυτό, είναι επιτακτική ανάγκη να υπογραμμιστεί ότι στο ελληνικό σύστημα δεν υπάρχει διάκριση μεταξύ των εννοιών «πιστοποίηση» και «επικύρωση». Χρησιμοποιούμε μόνο μία λέξη, «πιστοποίηση» που στην πραγματικότητα αναφέρεται κυρίως σε διαδικασίες πιστοποίησης. Στην πράξη, αυτό προκαλεί μεγάλη σύγχυση.

Επικύρωση: Η λέξη «πιστοποίηση» (pistoroihsh) χρησιμοποιείται κυρίως σε διαδικασίες και έγγραφα εθνικής πολιτικής· μπορεί να αφορά την τεκμηρίωση που πιστοποιεί ότι πραγματοποιήθηκε μάθηση· αλλά μπορεί επίσης να υπονοεί την «επικύρωση». Είναι επίσης ενδιαφέρον να σημειωθεί ότι η λέξη «πιστοποίηση» (pistoroihsh) χρησιμοποιείται μερικές φορές όταν δεν πραγματοποιείται πραγματική αξιολόγηση. Οι ειδικοί προτείνουν ότι για την «επικύρωση» θα πρέπει να χρησιμοποιείται ένας άλλος όρος στα ελληνικά (Επικύρωση ή Επικαιροποίηση της μαθησιακής διαδικασίας), για να υποδηλώνει την αξιολόγηση και την ισοδυναμία στα μαθησιακά αποτελέσματα. (InnoVal, 2018).

Πιστοποίηση - αξιολόγηση και επικύρωση της μάθησης (σε επίπεδο συστήματος)/παρακολούθηση, επιθεώρηση και χρήση δεικτών (Χαρτογράφηση των αναγκών των ομάδων-στόχων του InnoVal)

Ανώτερη δευτεροβάθμια Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση: Στο τέλος της τριετούς φοίτησής τους, οι μαθητές που φοιτούν στα Επαγγελματικά Λύκεια (ΕΠΑΛ) λαμβάνουν πιστοποιητικό (Απολυτήριο) ισότιμο με αυτό που χορηγείται στη γενική εκπαίδευση (Γενικό Λύκειο).

Οι απόφοιτοι του ΕΠΑΛ μπορούν να αποκτήσουν πρόσβαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση μετά από την επιτυχή συμμετοχή τους στις σχετικές εισαγωγικές εξετάσεις στο πανεπιστήμιο.

Οι απόφοιτοι των ΕΠΑΣ δεν έχουν πρόσβαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Στο τέλος της εκπαίδευσής τους αποκτούν πιστοποιητικό (Πτυχίο) που τους επιτρέπει να ενταχθούν στην αγορά εργασίας με συγκεκριμένα επαγγελματικά δικαιώματα. Ειδικότερα, οι ΕΠΑΣ του ΟΑΕΔ (η λειτουργία τους έχει παραταθεί έως το 2017) διαθέτουν μακροχρόνιες κατευθυντήριες γραμμές, μεθόδους και κριτήρια αξιολόγησης των μαθητευόμενων και των εργοδοτών υποδοχής που πρέπει να τηρούνται. Ο μαθητής ή/και ο κηδεμόνας του υπογράφει σύμβαση με τον εργοδότη μαθητείας, η οποία στη συνέχεια επικυρώνεται από τον Διευθυντή της ΕΠΑΣ. Εκτός από τη σύμβαση, ο φορέας υποδοχής πρέπει να ακολουθεί το συμφωνημένο χρονοδιάγραμμα του προγράμματος πρακτικής άσκησης, να απασχολεί το απαραίτητο προσωπικό και να χρησιμοποιεί τις κατάλληλες εγκαταστάσεις για την ομαλή υλοποίηση του προγράμματος. Η διασφάλιση της ποιότητας της παρεχόμενης εκπαίδευσης εμπίπτει στις αρμοδιότητες των εκπαιδευτικών της ΕΠΑΣ, που διενεργούν τακτικές επιθεωρήσεις κατά την υλοποίηση του προγράμματος. Τέλος, η επιχείρηση πρέπει να συμμορφώνεται με τους όρους και τις

προϋποθέσεις σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια των μαθητών.

Μεταδευτεροβάθμια Αρχική Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση IVET: Σύμφωνα με τις τελευταίες νομοθετικές εξελίξεις (ΜΔ 2944/ΦΕΚ 1098/30.4.2014) το Υπουργείο Παιδείας καθορίζει το σύστημα Πιστοποίησης των αποφοίτων ΙΕΚ σε συνεργασία με τον ΕΟΠΠΕΠ. Κάθε ειδικότητα φέρει Κανονισμό Πιστοποίησης, όπου παρέχονται λεπτομέρειες για τις τελικές εξετάσεις και γενικοί κανόνες σχετικά με την υλοποίηση των προγραμμάτων σπουδών. Ειδικές εξετάσεις πραγματοποιούνται σε όλα τα μαθήματα στο τέλος κάθε εξαμήνου· είναι συνολικά τέσσερα εξάμηνα. Ο τελικός βαθμός για κάθε μάθημα υπολογίζεται με βάση το μέσο όρο προόδου και το βαθμό των τελικών εξετάσεων (κλίμακα από ένα έως είκοσι). Οι σπουαστές που ολοκληρώνουν επιτυχώς όλα τα εξάμηνα λαμβάνουν πιστοποιητικό κατάρτισης (ΠΣ) που τους εξασφαλίζει τη συμμετοχή στις Εξετάσεις Πιστοποίησης.

Οι Εξετάσεις Πιστοποίησης, που διεξάγονται από τον ΕΟΠΠΕΠ, είναι κοινές τόσο στα δημόσια όσο και στα ιδιωτικά ΙΕΚ και βασίζονται σε θεωρητικές και πρακτικές εξετάσεις. Για να πετύχει κάποιος την πιστοποίηση, πρέπει να περάσει επιτυχώς και τα δύο μέρη της εξέτασης. Η επιτυχής ολοκλήρωση της εξέτασης οδηγεί στην απόκτηση του Διπλώματος Πιστοποίησης. Ένα άλλο στοιχείο των σπουδών στα ΙΕΚ είναι η πρακτική κατάρτιση που παρέχεται στους σπουδαστές. Η εξάμηνη πρακτική εκπαίδευση μπορεί να ξεκινήσει μετά από έγκριση του Επικεφαλής του ΙΕΚ, ο οποίος ελέγχει τη συνάφεια του εργοδότη/εταιρείας που έχει επιλεγεί σε σχέση με την ειδικότητα του εκπαιδευόμενου. Σε σχέση με την παράμετρο Παρακολούθηση, επιθεώρηση και χρήση δεικτών, θα πρέπει να σημειωθεί ότι δεν υπάρχει συστηματικός μηχανισμός παρακολούθησης, ούτε συλλέγονται δεδομένα δεικτών.

4.1.4.2. Δύο μοντέλα διαδικασιών διαπίστευσης/πιστοποίησης:

a) Πιστοποίηση του διδακτικής επάρκειας των Εκπαιδευτών Ενηλίκων της μη τυπικής εκπαίδευσης

Οι εκπαιδευτές για ενήλικες απαιτείται να διαθέτουν δίπλωμα διδασκαλίας που χορηγείται κατόπιν πιστοποίησης προκειμένου να πληρούν τις προϋποθέσεις επιλεξιμότητας για δημόσια χρηματοδοτούμενα προγράμματα μη τυπικής εκπαίδευσης, σύμφωνα με τον Ν. 3879, άρθρο 19.3 (ΦΕΚ 163/Α/21.09.2010) για την «Ανάπτυξη της Δια Βίου Μάθησης».

Η ανάπτυξη και εφαρμογή ενός ολοκληρωμένου και καινοτόμου συστήματος διαπίστευσης για τα εκπαιδευτικά προσόντα των «Εκπαιδευτών Ενηλίκων της μη τυπικής εκπαίδευσης», συμπεριλαμβανομένης της ενοποίησης των μητρώων σε λειτουργία, ανταποκρίνεται στις νέες κοινωνικές, οικονομικές και εκπαιδευτικές ανάγκες.

b) Πιστοποίηση «Προσωπικού Ιδιωτικής Ασφάλειας» σε συνεργασία με το Κέντρο Μελετών Ασφάλειας (ΚΕΜΕΑ).

Ο ΕΟΠΠΕΠ βρίσκεται σε στενή συνεργασία με το ΚΕΜΕΑ για την πιστοποίηση του «προσωπικού ιδιωτικής

ασφάλειας».

Προς αυτή την κατεύθυνση, έχει νομοθετηθεί η νέα ειδικότητα «Προσωπικό Ιδιωτικής Ασφάλειας» (ΦΕΚ 1715/17-05-2012) και απευθύνεται σε αποφοίτους υποχρεωτικής εκπαίδευσης (απόφοιτους κατώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης) και περιλαμβάνει παρακολούθηση προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης διάρκειας έξι μηνών, συνοδευόμενη από τη διαδικασία εξετάσεων πιστοποίησης για την απονομή πιστοποίησης.

Επιπρόσθετα, έχει θεσπιστεί το κανονιστικό πλαίσιο για την πιστοποίηση επαγγελματιών που δεν διαθέτουν αναγνωρισμένο επαγγελματικό τίτλο (ΦΕΚ 2160/18-07-2012).

Ι. Διαπίστευση των Φορέων Απονομής

Ο ΕΟΠΠΕΠ αυτή τη στιγμή διαπιστεύει Φορείς Πιστοποίησης Δεξιοτήτων Η/Υ με βάση νομοθετημένα κριτήρια και προδιαγραφές. Οι διαπιστευμένοι φορείς χορήγησης διενεργούν τη διαδικασία αξιολόγησης στα εξεταστικά κέντρα μέσω αυτοματοποιημένου συστήματος εξετάσεων και χορηγούν το πιστοποιητικό δεξιοτήτων Η/Υ.

Ο ΕΟΠΠΕΠ σχεδιάζει να αναπτύξει ένα σύστημα για τη διαπίστευση των φορέων που πιστοποιούν γνώσεις & δεξιότητες σε πρόσθετους τομείς εμπειρογνωμοσύνης.

Εν κατακλείδι, ενώ υπάρχει ένας κοινός φορέας, ο ΕΟΠΠΕΠ, ο οποίος λειτουργεί ως ομπρέλα και όλα είναι υπό τη δικαιοδοσία του, στην πραγματικότητα, δεν υπάρχει ακόμη ένα κοινό πλαίσιο/διαδικασία βάσει του οποίου να υλοποιείται η διαδικασία RVCC για κάθε περίπτωση. Επιπλέον, υπάρχουν περίπου 15.000 επαγγέλματα για τα οποία δεν προβλέπονται διαδικασίες κατάρτισης ή πιστοποίησης και ακολουθείται η πρακτική με τον μεσαιωνικό τρόπο του τεχνίτη που διδάσκει τον μαθητή του. Έτσι, γίνεται κατανοητό ότι το ελληνικό σύστημα είναι ακόμη υπό μεταρρύθμιση και δεν έχει ολοκληρωθεί, με αποτέλεσμα να μην υπάρχει ακόμη ενιαία προσέγγιση.

Για το λόγο αυτό, δεν είμαστε σε θέση να συμπληρώσουμε το υπόλοιπο ερωτηματολόγιο με τις πιο συγκεκριμένες λεπτομέρειες της διαδικασίας καθώς δεν υπάρχει μια κοινή και σε κάθε περίπτωση η διαδικασία μπορεί να είναι διαφορετική. Για αυτή την

περίπτωση, ωστόσο, είμαστε σε θέση να σας παρέχουμε μελέτες διαφορετικών περιπτώσεων πιστοποίησης της επαγγελματικής κατάρτισης στην ΕΛΛΑΔΑ.

Συνοψίζοντας, σε σύγκριση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες, η επικύρωση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης δεν είναι τόσο ανεπτυγμένη. Ωστόσο, όταν πρόκειται για άτομα με αναπηρία, οι συνθήκες είναι ακόμη χειρότερες.

Ο πρόεδρος της ΕΣΑΜΕΑ (Εσαμέα), της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ατόμων με Αναπηρία, σε επιστολή που απέστειλε στον Υπουργό Παιδείας τον Δεκέμβριο του 2020, καταδίκασε το γεγονός ότι στην προτεινόμενη νομοθετική μεταρρύθμιση που θα στοχεύει στη σύνδεση της επαγγελματικής εκπαίδευσης, κατάρτισης και δια βίου μάθησης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, εξαιρούνται τα άτομα με αναπηρία.

Ο Πρόεδρος επεσήμανε σε προηγούμενη συνάντηση με τον Υπουργό ότι οι δομές επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης για τα άτομα με αναπηρία θα πρέπει να ενσωματωθούν στο Εθνικό Σύστημα Επαγγελματικής

Εκπαίδευσης και Κατάρτισης προκειμένου τα προσόντα που αποκτώνται σε αυτές να αντιστοιχιστούν με το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων. Αλλά οι παρατηρήσεις του δεν εισακούστηκαν.

Μοναδική εξαίρεση σε αυτό αποτελούν τα Ενιαία Ειδικά Επαγγελματικά Λύκεια και Λύκεια (ΕΝ.Ε.Ε.ΓΥ.-Λ) (Ενιαία Ειδικά Επαγγελματικά Λύκεια) τα οποία εντάσσονται ορθά στο επίπεδο τέσσερα (4) του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων. Θεωρείται αδιανόητο η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση των ατόμων με αναπηρία να μην είναι αρμοδιότητα της Γενικής Γραμματείας Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης, Δια Βίου Μάθησης και Νέας Γενιάς.

Συνολικά, οι δομές επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης για άτομα με αναπηρίες δεν αποτελούν μέρος του Εθνικού Συστήματος Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, με αποτέλεσμα τα άτομα με αναπηρία να μην μπορούν να πιστοποιήσουν τα προσόντα που αποκτούν στα Εργαστήρια Ειδικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΕΕΚ), στα Δημόσια ΙΕΚ Ειδικής Αγωγής (Δημόσιες Επαγγελματικές Σχολές Ειδικής Αγωγής) και στα ΚΕΚ ΑμεΑ του ΟΑΕΔ (Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης Ατόμων με Αναπηρία του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού) στην Αθήνα και την Θεσσαλονίκη.

4.1.4. Ιταλία

Υπουργείο Παιδείας, Πανεπιστημίων και Έρευνας, για τα προσόντα του Σχολικού και Πανεπιστημιακού συστήματος· Περιφέρειες και αυτόνομες επαρχίες του Trento και του Bolzano για τα περιφερειακά προσόντα (επαγγελματική κατάρτιση)· Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Πολιτικών, για τα προσόντα των επαγγελματιών που δεν οργανώνονται σε επαγγελματικές ενώσεις ή κολέγια ή δεν ρυθμίζονται με άλλο τρόπο· Υπουργείο Οικονομικής Ανάπτυξης - Τμήμα Πολιτικών της ΕΕ (με επικεφαλής τις άλλες εθνικές αρχές) για τα προσόντα των νομοθετικά κατοχυρωμένων επαγγελματιών.



Το ιταλικό σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης έχει δει μέχρι το 2018 - μια πολυεπίπεδη διακυβέρνηση, με εθνικές και περιφερειακές αρχές να συμμετέχουν στο σχεδιασμό και την απονομή τίτλων σπουδών. Στην Ιταλία, στην πραγματικότητα, οι Περιφέρειες είναι συνταγματικά επιφορτισμένες με τη διοίκηση και τη διαχείριση του συστήματος ΕΕΚ και των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης, γι' αυτό και είναι σε θέση κλειδί για την ανάπτυξη συγκεκριμένων υπηρεσιών επικύρωσης που απευθύνονται σε ένα ευρύ φάσμα δικαιούχων. Δυστυχώς, μέχρι το 2013 οι Περιφέρειες είχαν κανόνες και πρακτικές για την επικύρωση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης, αλλά δεν υπήρχε αμοιβαία αναγνώριση των προσόντων και κοινό πλαίσιο διαδικασιών παροχής υπηρεσιών.

Η μεταρρύθμιση του Τίτλου V του Ιταλικού Συντάγματος (Συνταγματικός Νόμος 1/2001), που αποκέντρωσε τις αρμοδιότητες και τις υπηρεσίες για την εκπαίδευση, υπογράμμισε την αναγκαιότητα δημιουργίας ενός Εθνικού Πλαισίου Προσόντων. Η μεταρρύθμιση της αγοράς εργασίας (Νόμος της 28ης Ιουνίου 2012, αριθ. 92) ήταν ένα σημαντικό βήμα σε αυτή τη διαδικασία. Περιλαμβάνει διατάξεις για τη δια βίου μάθηση και θέτει τους όρους για τη δημιουργία ενός θεσμικού συστήματος επικύρωσης και πιστοποίησης των ικανοτήτων που αποκτώνται κατά τη δια βίου μάθηση. Αυτά τα βήματα ήταν απαραίτητα προϋπόθεση για την ανάπτυξη ενός εθνικού πλαισίου προσόντων.

Το εθνικό πλαίσιο προσόντων της Ιταλίας (NQF) εγκρίθηκε τον Ιανουάριο του 2018. Το ιταλικό NQF έχει οκτώ επίπεδα και οι περιγραφείς των επιπέδων του είναι οι γνώσεις, οι δεξιότητες, η αυτονομία και η ευθύνη. Η ανάπτυξη του NQF ανταποκρίνεται, μεταξύ άλλων, σε διαφορετικές ανάγκες:

- ενσωμάτωση των διαφόρων συστημάτων προσόντων·
- βελτίωση της αναγνωσιμότητας, της διαφάνειας και της συγκρισιμότητας των προσόντων των διαφορετικών συστημάτων, σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο·
- ενίσχυση της γεωγραφικής και επαγγελματικής κινητικότητας σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.

Το NQF έχει βελτιώσει τη διαπεριφερειακή συνεργασία και τη συνεργασία μεταξύ κράτους-περιφέρειας, δημιουργώντας ένα πιο ευέλικτο, ολοκληρωμένο και διαφανές σύστημα προσόντων. Το πλαίσιο παρέχει έναν ολοκληρωμένο χάρτη των προσόντων που απονέμονται σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο, βελτιώνοντας την

κατανόηση των προσόντων και καθιστώντας σαφείς τις διαδρομές εξέλιξης. Τα ελάχιστα κριτήρια για την ένταξη των προσόντων στο πλαίσιο ορίζονται από το νόμο, για τη διασφάλιση της ποιότητας του συστήματος.⁵

Το εθνικό ολοκληρωμένο NQF περιλαμβάνει όλους τους τύπους προσόντων που απονέμονται σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο. Ο στόχος του καθορισμού ενός Εθνικού Πλαισίου Προσόντων ήταν διπλός: πρώτον, να εξασφαλιστεί η κινητικότητα σε ατομικό, γεωγραφικό και επαγγελματικό επίπεδο και η αναγνώριση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης σε εθνικό επίπεδο. και δεύτερον, να ανταποκριθεί στη συμβολή της σύστασης του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Το εθνικό ολοκληρωμένο Πλαίσιο Προσόντων έχει δημιουργηθεί από μια «Τεχνική ομάδα», που συγκροτήθηκε από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Πολιτικών, το Υπουργείο Παιδείας, Πανεπιστημίων και Έρευνας, την ANPAL, τον Συντονισμό των Περιφερειών και τις ίδιες τις Περιφέρειες.

Το ιταλικό Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων έχει διπλή λειτουργία:

- να δημιουργήσει μια αντιστοιχία μεταξύ του ιταλικού πλαισίου προσόντων και του EQF·
- να δημιουργήσει μια ταξινόμηση των ιταλικών προσόντων που θα συμπεριληφθούν στον Εθνικό Κατάλογο.

Το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων είναι διαθέσιμο μέσω ενός εργαλείου που ονομάζεται «Άτλας της εργασία και των προσόντων», το οποίο διαχειρίζεται το INAPP, Εθνικό Ινστιτούτο για την Ανάλυση των Δημοσίων Πολιτικών.⁶

Το NQF βασίζεται σε 8 επίπεδα, τα οποία ενσωματώνουν και επεκτείνουν την ταξινόμηση του EQF για να την προσαρμόσουν στις εθνικές ανάγκες. Ειδικότερα, η ανάγκη προσαρμογής σε διαφορετικά πλαίσια σπουδών και εργασίας.

Από αυτή την άποψη, το NQF θεσπίζει:

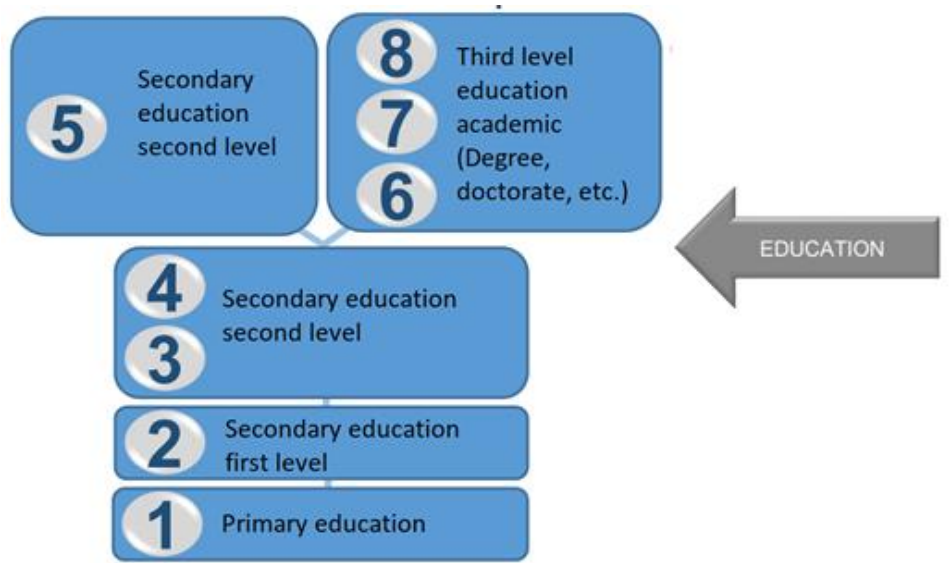
- αντιστοιχία μεταξύ των 8 επιπέδων και των τυπικών πτυχίων και προσόντων
- αντιστοιχία μεταξύ των 8 επιπέδων και του επιπέδου γνώσεων και δεξιοτήτων, συμπεριλαμβανομένων των οριζόντιων δεξιοτήτων
- αντιστοιχία μεταξύ των οκτώ επιπέδων και των εργασιακών λειτουργιών.

Ας δούμε συγκεκριμένα πώς αρθρώνεται αυτή η αντιστοιχία σε αυτούς τους διαφορετικούς τομείς.

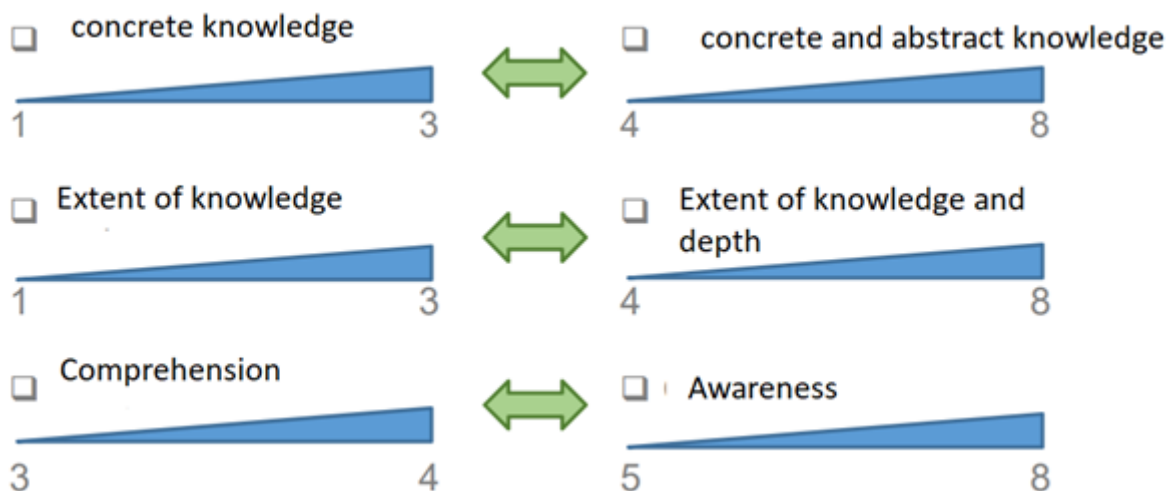
⁵ <https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/italy-national-qualifications-framework-finalised>

⁶ <https://atlantelavoro.inapp.org/>

4.1.5.1. Συσχέτιση μεταξύ του NQF και των επίσημων πτυχίων/προσόντων:



Σχήμα 3: Συσχέτιση μεταξύ NQF και επίσημων πτυχίων/προσόντων:



Εικόνα 4: Συσχέτιση μεταξύ NQF και γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων

Οι οριζόντιες δεξιότητες στις περισσότερες περιπτώσεις δεν εμφανίζονται άμεσα στην περιγραφή των προσόντων.

Από την άλλη πλευρά, οι οριζόντιες δεξιότητες λαμβάνονται ιδιαίτερα υπόψη στην αναγνώριση και επικύρωση των ικανοτήτων που αποκτώνται σε μη τυπικό και άτυπο πλαίσιο.

Παρακάτω βρίσκουμε ένα παράδειγμα για το πώς δημιουργείται η αντιστοιχία μεταξύ επιπέδων και τύπων οριζόντιων δεξιοτήτων:

1. Συγκέντρωση και αλληλεπίδραση
2. Μνήμη και συμμετοχή
3. Γνώση, συνεργασία και προσανατολισμός στο αποτέλεσμα
4. Επίλυση προβλημάτων, συνεργασία και πολυπραγμοσύνη
5. Ανάλυση και αξιολόγηση, σεβασμός της αποτελεσματικής επικοινωνίας στον τεχνικό τομέα και διαχείριση κρίσιμων ζητημάτων
6. Συνθετικό όραμα, ικανότητα διαπραγμάτευσης και παρακίνησης και σχεδιασμού
7. Συστημικό όραμα, ηγεσία, διαχείριση δικτύου σχεσιακών και σύνθετων κοινωνικών αλληλεπιδράσεων και σχεδιασμός
8. Στρατηγικό όραμα, δεξιότητες δημιουργικότητας και προβολής και εξέλιξη

Υπάρχουν επαγγελματικές διαδρομές που περιγράφονται για τα άτομα με ειδικές ανάγκες, όπως ο/η ρεσεψιονίστ για τυφλούς.

Όσον αφορά τις διαδρομές για την αναγνώριση των προηγούμενων δεξιοτήτων, δεδομένου ότι πρόκειται για διαδρομές που αναπτύσσονται σε περιφερειακό επίπεδο, η πιθανή ύπαρξη διαδρομών για τα άτομα με αναπηρία θα πρέπει να διερευνηθεί πιο συστηματικά.

Πίνακας 4: Στοιχεία περιγραφής επιπέδου στην Ιταλία

Επίπεδο	Γνώσεις	Δεξιότητες	Στάσεις (Αυτονομία και ευθύνη)	Άλλοι περιγραφείς (Επάρκεια)
1	Συγκεκριμένες, βασικές γνώσεις, περιορισμένης έκτασης, με στόχο την εκτέλεση μιας απλής εργασίας σε γνωστά και δομημένα πλαίσια	Εφαρμογή γνώσεων, υλικών και εργαλείων για την εκτέλεση μιας απλής εργασίας, που περιλαμβάνει βασικές γνωστικές, σχεσιακές και κοινωνικές δεξιότητες. Τυπικά: ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΣΗ και ΑΛΛΗΛΕΠΙΔΡΑΣΗ	Εκτέλεση του ανατεθέντος έργου εντός των προβλεπόμενων παραμέτρων, υπό άμεση επίβλεψη στην εκτέλεση των δραστηριοτήτων, σε δομημένο περιβάλλον	
2	Συγκεκριμένες, βασικές γνώσεις, μέτριας έκτασης, με στόχο	Εφαρμογή γνώσεων, υλικών και εργαλείων για την εκτέλεση απλών καθηκόντων	Εκτέλεση των εργασιών που έχουν ανατεθεί σύμφωνα με προκαθορισμένα κριτήρια,	

	την εκτέλεση απλών εργασιών σε διαφοροποιημένες ακολουθίες	σε διαφοροποιημένες αλληλουχίες, που περιλαμβάνουν γνωστικές, σχεσιακές και κοινωνικές δεξιότητες που είναι απαραίτητες για την εκτέλεση απλών εργασιών μέσα σε ένα καθορισμένο εύρος μεταβλητών πλαισίου. Τυπικά: ΜΝΗΜΗ και ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ	διασφαλίζοντας τη συμμόρφωση των δραστηριοτήτων που εκτελούνται, υπό επίβλεψη για την επίτευξη του αποτελέσματος, σε ένα δομημένο πλαίσιο, με περιορισμένο αριθμό καθορισμένων καταστάσεων
3	Εύρος γνώσεων, ως επί το πλείστον συγκεκριμένων, με εννοιολογικά στοιχεία που στοχεύουν στη δημιουργία λογικών συνδέσεων. Ερμηνευτική ικανότητα.	Να χρησιμοποιεί επίσης μέσω προσαρμογών, επαναδιατυπώσεων και επανασχεδιασμών μια σειρά γνώσεων, μεθόδων, υλικών και εργαλείων για την επίτευξη των αναμενόμενων αποτελεσμάτων, ενεργοποιώντας ένα σύνολο γνωστικών, σχεσιακών, κοινωνικών και δεξιοτήτων ενεργοποίησης που διευκολύνουν την προσαρμογή σε μεταβαλλόμενες καταστάσεις. Τυπικά: ΓΝΩΣΗ, ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ και ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ ΣΤΟ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑ	Επίτευξη των αναμενόμενων αποτελεσμάτων διασφαλίζοντας τη συμμόρφωση και εντοπίζοντας τους καταλληλότερους τρόπους υλοποίησης, σε ένα δομημένο περιβάλλον με μεταβαλλόμενες καταστάσεις που απαιτούν αλλαγή στις ενέργειες του ατόμου.
4	Ευρύ φάσμα γνώσεων, ενσωματωμένων ως προς το πραγματικό ή/και την εννοιολογική πραγματολογική ή/και εννοιολογική διάσταση, με εμβάθυνση σε ορισμένους τομείς.	Να χρησιμοποιεί μια σειρά γνώσεων, μεθόδων, πρακτικών και πρωτοκόλλων, υλικών και εργαλείων για την επίλυση προβλημάτων, ενεργοποιώντας ένα σύνολο γνωστικών, σχεσιακών, κοινωνικών δεξιοτήτων και	Μέριμνα για την επίτευξη των στόχων, συντονισμός και ενσωμάτωση των δραστηριοτήτων και των αποτελεσμάτων και άλλων, συμμετοχή στη διαδικασία λήψης αποφάσεων και υλοποίησης, σε ένα συνήθως

	Ερμηνευτική ικανότητα	δεξιοτήτων ενεργοποίησης που είναι απαραίτητες για να ξεπεραστούν οι αυξανόμενες δυσκολίες. Τυπικά: ΕΠΙΛΥΣΗ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ, ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ και ΠΟΛΛΑΠΛΑΣΙΑΣΤΙΚΟΤΗΤΑ	προβλέψιμο περιβάλλον, με την επιφύλαξη απρόβλεπτων αλλαγών
5	Ολοκληρωμένες, περιεκτικές, σε βάθος και εξειδικευμένες γνώσεις. Επίγνωση των τομέων γνώσης	Χρήση ενός ευρέος φάσματος μεθόδων, πρακτικών, πρωτοκόλλων και εργαλείων, επίσης μέσω προσαρμογών, αναδιατύπωσης και εκ νέου επεξεργασίας, συνειδητά και επιλεκτικά, επίσης για να τα τροποποιήσει, χρησιμοποιώντας ένα εξαντλητικό σύνολο γνωστικών, σχεσιακών, κοινωνικών και ενεργοποιητικών δεξιοτήτων που επιτρέπουν την εξεύρεση αντισυμβατικών τεχνικών λύσεων. Τυπικά: ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ, ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟΝ ΤΕΧΝΙΚΟ ΤΟΜΕΑ και ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΡΙΣΙΜΟΤΗΤΑΣ	Διασφάλιση της συμμόρφωσης με τους στόχους που επιτυγχάνονται από τον ίδιο και άλλους πόρους, εντοπισμός και σχεδιασμός δράσεων αναθεώρησης και ανάπτυξης, προσδιορισμός αποφάσεων και συμβολή στη διαδικασία υλοποίησης, σε ένα πλαίσιο καθορισμένο, περίπλοκο και εκτεθειμένο σε επαναλαμβανόμενες και απρόβλεπτες αλλαγές.
6	Ολοκληρωμένη γνώση, προηγμένη σε έναν τομέα, μεταβιβάσιμη από το ένα πλαίσιο στο άλλο. Κριτική επίγνωση των θεωριών και των αρχών σε	Μεταφορά σε διαφορετικά πλαίσια των μεθόδων, πρακτικών και πρωτοκόλλων που απαιτούνται για την επίλυση σύνθετων και απρόβλεπτων προβλημάτων, κινητοποιώντας γνωστικές,	Επίβλεψη των στόχων και των διαδικασιών ατόμων και ομάδων, ενθάρρυνση της καθημερινής διαχείρισης και των σταθερών συνθηκών, λήψη αποφάσεων αυτόνομα και διαπραγμάτευση των

	ένα πεδίο.	<p>σχεσιακές, κοινωνικές και προηγμένες δεξιότητες ενεργοποίησης, που είναι απαραίτητες για να φέρουν σε μια λειτουργική σύνθεση τα αιτήματα για αναθεώρηση και αυτά για κατεύθυνση, μέσω καινοτόμων και πρωτότυπων λύσεων .</p> <p>Τυπικά: ΣΥΝΟΠΤΙΚΟ ΟΡΑΜΑ, ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΚΙΝΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ και ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ</p>	στόχων και των μεθόδων υλοποίησης, σε ένα απροσδιόριστο πλαίσιο εκτεθειμένο σε απρόβλεπτες αλλαγές.	
7	<p>Ολοκληρωμένες, άκρως εξειδικευμένες γνώσεις, μερικές από τις οποίες αιχμή του δόρατος σε ένα πεδίο.</p> <p>Κριτική επίγνωση θεωριών και αρχών σε πολλαπλά γνωστικά πεδία.</p>	<p>Ενσωμάτωση και μετασχηματισμός γνώσεων, μεθόδων, πρακτικών και πρωτοκόλλων, κινητοποίηση εξειδικευμένων γνωστικών, σχεσιακών, κοινωνικών και ενεργοποιητικών δεξιοτήτων που είναι απαραίτητες για την κατεύθυνση σεναρίων ανάπτυξης, τον σχεδιασμό και την εφαρμογή νέων δραστηριοτήτων και διαδικασιών.</p> <p>Τυπικά: ΣΥΣΤΗΜΙΚΟ ΟΡΑΜΑ, ΗΓΕΣΙΑ, ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΧΕΣΙΑΚΩΝ ΔΙΚΤΥΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΥΠΛΟΚΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΑΛΛΗΛΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ και ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ</p>	<p>Διαχείριση διαδικασιών ολοκλήρωσης και μετασχηματισμού, χάραξη στρατηγικών υλοποίησης και καθοδήγηση της ανάπτυξης αποτελεσμάτων και πόρων, ανεξάρτητη απόφαση και καθοδήγηση στόχων και μεθόδων υλοποίησης, σε ένα απροσδιόριστο πλαίσιο, εκτεθειμένο σε συνεχείς αλλαγές, συνήθως συγκρίσιμες με γνωστές μεταβλητές, με την επιφύλαξη της καινοτομίας</p>	
8	Ολοκληρωμένες,	Σύλληψη νέων γνώσεων,	Πρώθηση διαδικασιών	

<p>εξειδικευμένες και υπερσύγχρονες γνώσεις σε έναν τομέα και σε περιοχές κοινές σε διαφορετικούς τομείς.</p> <p>Κριτική επίγνωση θεωριών και αρχών σε διάφορα γνωστικά πεδία.</p>	<p>και μεθόδων, πρακτικών και πρωτοκόλλων, κινητοποιώντας γνωστικές, σχεσιακές, κοινωνικές δεξιότητες και ειδικές δεξιότητες ενεργοποίησης, απαραίτητες για την παρακολούθηση και την ανταπόκριση στο αίτημα για καινοτομία.</p> <p>Τυπικά: ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟ ΟΡΑΜΑ, ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ και ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ ΓΙΑ ΠΡΟΒΛΕΨΗ ΚΑΙ ΕΞΕΛΙΞΗ</p>	<p>καινοτομίας και στρατηγικής ανάπτυξης, πρόβλεψη σεναρίων και λύσεων και αξιολόγηση των πιθανών επιπτώσεών τους, σε ένα πλαίσιο πρωτοπορίας που δεν μπορεί να συγκριθεί με προηγούμενες καταστάσεις και απολογισμούς.</p>	
--	--	---	--

Η τρίτη στήλη του ιταλικού πίνακα που περιγράφει τα «Στοιχεία περιγραφής επιπέδου», αναφέρει την Αυτονομία και την υπευθυνότητα αντί για τις Στάσεις.

Στο «Decreto ministeriale 08 gennaio 2018 Istituzione del Quadro nazionale delle qualificazioni rilasciate nell'ambito del Sistema nazionale di certificazione delle competenze» («Υπουργικό διάταγμα της 08ης Ιανουαρίου 2018 Καθιέρωση του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων που εκδίδονται στο πλαίσιο του Εθνικού Συστήματος Πιστοποίησης εξιοτήτων»), βρίσκουμε μια ενδιαφέρουσα περιγραφή αυτών των εννοιών:

«Οι δεξιότητες γίνονται σαφείς με αναφορά στους ακόλουθους περιγραφικούς δείκτες:

- a) το «πρακτικό» στοιχείο χαρακτηρίζεται από τις διαφορετικές δεξιότητες: διαδικαστικές, τεχνικές, επαγγελματικές και τομεακές. Ο περιγραφέας ορίζει τα πρακτικά συστατικά των δεξιοτήτων με προοδευτικό τρόπο, τοποθετώντας εκείνα που βασίζονται κυρίως στην επιχειρησιακή πράξη (υλικά και εργαλεία) από το επίπεδο 1 έως το επίπεδο 5, εισάγοντας το διαδικαστικό στοιχείο (μέθοδοι, πρακτικές και πρωτόκολλα) από το επίπεδο 3. Κατά την εξέλιξη των επιπέδων περιγράφεται επίσης το διαφορετικό επίπεδο "δράσης": στα επίπεδα 1-2 μόνο "εφαρμογή", στα επίπεδα 3-5 "χρήση επίσης μέσω προσαρμογών, αναδιατυπώσεων και εκ νέου επεξεργασίας" και στα επίπεδα 6-8 αντίστοιχα "μεταφορά, ενσωμάτωση και καινοτομία" γνώσεων, υλικών, εργαλείων, μεθόδων, πρακτικών και διαδικασιών, σύμφωνα με την αύξηση που περιγράφεται παραπάνω.

b) η «γνωστική» συνιστώσα, η οποία νοείται ως η ικανότητα εφαρμογής της γνώσης και χρήσης της τεχνογνωσίας για την εκτέλεση σύνθετων δραστηριοτήτων, εκφράζεται με αναφορά σε τρεις ομάδες δεξιοτήτων:

1. γνωστικές, που επιτρέπουν μια σωστή ερμηνεία και ενσωμάτωση της πραγματικότητας·
2. κοινωνική αλληλεπίδραση, που σχετίζεται με την αλληλεπίδραση με άλλα άτομα·
3. ενεργοποίηση, που σχετίζεται με την ικανότητα αντιμετώπισης και επίλυσης προβλημάτων. Μέσα σε κάθε ομάδα, έχουν εντοπιστεί ορισμένες «δεξιότητες» αναφοράς, «επιλογές» για αυτό το επίπεδο, οι οποίες περιγράφουν την τυπικότητά τους σε σχέση με τα προσόντα που τοποθετούνται σε αυτό το συγκεκριμένο επίπεδο».

«Οι διαστάσεις της αυτονομίας και της υπευθυνότητας εστιάζονται σε πτυχές της ικανότητας που είναι απαραίτητες για την αποτελεσματικότερη «περιγραφή» της και οι οποίες δεν εκφράζονται πλήρως από τους άλλους δύο περιγραφείς· αυτά τα στοιχεία, τα οποία αφορούν κυρίως την πολυπλοκότητα του πλαισίου στο οποίο ασκείται η ικανότητα, το επίπεδο ελέγχου της δράσης και των αποτελεσμάτων του ατόμου και των άλλων, νοούνται ως εξής:

- a) Το πλαίσιο εκφράζει αυξανόμενα επίπεδα αβεβαιότητας και πολυπλοκότητας εντός των οποίων πραγματώνονται οι έννοιες της μελέτης, της κοινωνικής ζωής και της εργασίας. Είναι η προϋπόθεση εντός της οποίας ενεργούν οι άλλες διαστάσεις της ικανότητας που σχετίζονται με την ευθύνη και την αυτονομία·
- b) Η υπευθυνότητα είναι η συνιστώσα λήψης αποφάσεων που εφαρμόζει και υλοποιεί ένα υποκείμενο προκειμένου να επιτύχει ένα αποτέλεσμα. Αποκαλύπτεται προοδευτικά, ανάλογα με τα καθήκοντα που εκτελούνται για να επιτευχθεί το αποτέλεσμα. Ξεκινά με εργασίες ρουτίνας και προχωρά σε πιο σύνθετες εργασίες και επιτυγχάνεται - στο επίπεδο 3 - διασφαλίζοντας τη συμμόρφωση του αναμενόμενου αποτελέσματος. Από το επίπεδο 4 και μετά, μπαίνει κανείς σταδιακά στη διάσταση του ελέγχου του αποτελέσματος των άλλων. Τα επίπεδα 4 έως 5 εκφράζουν την ευθύνη για το συντονισμό των δραστηριοτήτων και των πόρων και τον έλεγχο των αποτελεσμάτων που έχουν επιτευχθεί σε σχέση με τους στόχους που έχουν ανατεθεί. Από το επίπεδο 6 αναπτύσσονται οι διαστάσεις της ευθύνης για τον καθορισμό των στόχων, την άσκηση της αξιολόγησης και της ανάπτυξης των αποτελεσμάτων και των πόρων και την προώθηση του μετασχηματισμού και της καινοτομίας·
- c) Η αυτονομία εκφράζει τα περιθώρια ανεξαρτησίας της δραστηριότητας. Σταδιακά αποκαλύπτεται μεταξύ των επιπέδων 1-3 στην προοδευτική ανεξαρτησία της δραστηριότητας από την επίβλεψη άλλων. Μεταξύ των επιπέδων 4-5, η δραστηριότητα εκφράζεται ιδίως στη λειτουργία του ελέγχου και της εποπτείας της εργασίας των άλλων προκειμένου να διασφαλιστεί η συμμόρφωση των αποτελεσμάτων και η σωστή εφαρμογή των διαδικασιών που προβλέπονται. Μεταξύ των επιπέδων 6 και 8, έχοντας επιτύχει υψηλό βαθμό ανεξαρτησίας από την εποπτεία, η δραστηριότητα χαρακτηρίζεται από μια

σταδιακή μετάβαση από το επίπεδο της διαχείρισης σε αυτό της ανάπτυξης και του μετασχηματισμού της ίδιας της δραστηριότητας».

Οι διαδρομές για την αναγνώριση των προηγούμενων δεξιοτήτων, που πραγματοποιούνται σε περιφερειακό επίπεδο, πρέπει να περιλαμβάνουν συγκεκριμένες φάσεις της διαδικασίας προκειμένου να έχουν επίσημη αξία:

- ταυτοποίηση και τεκμηρίωση·
- αυτοαξιολόγηση / αξιολόγηση·
- επικύρωση συγκρίνοντας τη μάθηση με επίσημα πρότυπα και αναφορές·
- πιστοποίηση.

Στην Ιταλία, η πιστοποίηση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης πραγματοποιείται συνήθως εντός περιφερειακών συστημάτων που αποτελούνται από τρία μέρη:

1. ένα ρεπερτόριο επαγγελματικών προφίλ. Το ρεπερτόριο αποτελεί το πρότυπο αναφοράς τόσο για την αναγνώριση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης όσο και για τους στόχους κατάρτισης των μαθημάτων επαγγελματικής κατάρτισης.
2. μια τυποποιημένη διαδικασία ανάλυσης και επικύρωσης για τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις επιδόσεις, κατά περίπτωση.
3. ένα σύνολο κανόνων για τη σύνδεση με τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Οι κανόνες αυτοί ορίζουν ιδίως ότι τα μαθήματα επαγγελματικής κατάρτισης πρέπει να είναι δομημένα κατά τρόπο που να καθιστούν δυνατή την απόκτηση πιστωτικών μονάδων κατάρτισης σε περίπτωση εγκατάλειψης του κύκλου σπουδών ή αποτυχίας στην τελική εξέταση. Καθώς και να περιοριστεί το πρόγραμμα κατάρτισης σε εκπαιδευόμενους που έχουν λάβει μονάδες κατάρτισης μέσω της παρακολούθησης άλλων μαθημάτων ή της διαδικασίας ανάλυσης της μη τυπικής και άτυπης μάθησης.

Τα μονοπάτια αναγνώρισης των δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν σε μη τυπικά και άτυπα πλαίσια μπορούν να πραγματοποιηθούν όχι μόνο από τις περιφερειακές δομές, αλλά και από τον οργανισμό Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης. Οι τελευταίοι οργανισμοί έχουν μεγαλύτερη ευελιξία και μπορεί να αποφασίσουν να συμπεριλάβουν στις διαδρομές αναγνώρισης και δεξιότητες που δεν βρίσκονται στην επίσημη περιγραφή των επαγγελματικών προφίλ. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα όσον αφορά τις οριζόντιες δεξιότητες, καθώς είναι θεμελιώδεις δεξιότητες σε ορισμένα επαγγέλματα, όπως τα επαγγέλματα στον τομέα της υγείας ή της υγειονομικής περίθαλψης.

Αυτό που περιγράφεται παραπάνω αφορά την περίπτωση που, μέσα στα επαγγελματικά προφίλ που υπάρχουν στα ρεπερτόρια, προσδιορίζουμε μονάδες ικανοτήτων - όπως αυτές που σχετίζονται με τις οριζόντιες δεξιότητες - που δεν περιγράφονται στο ρεπερτόριο, αλλά τις θεωρούμε σημαντικές και αποφασίζουμε να τις συμπεριλάβουμε στις διαδρομές αναγνώρισης.

Παρόλα αυτά, εάν το επαγγελματικό προφίλ που σκοπεύουμε να πιστοποιήσουμε δεν περιλαμβάνεται σε κάποιο ρεπερτόριο, είναι απαραίτητο να πραγματοποιήσουμε μια ανάλυση εργασίας με άτομα που ασκούν το συγκεκριμένο επάγγελμα.

Τα εργαλεία που χρησιμοποιούνται για τον προσδιορισμό των ικανοτήτων είναι πολλά και μπορούν να διατυπωθούν με διαφορετικούς τρόπους ανάλογα με το πλαίσιο:

- Περιγραφή του εκπαιδευτικού και επαγγελματικού ιστορικού.
- Αφήγηση του υποψηφίου σχετικά με τους λόγους επιλογής του επαγγέλματος, τις δυσκολίες, τις επαγγελματικές φιλοδοξίες, τους λόγους πίσω από το αίτημα για πιστοποίηση, τα προσωπικά χαρακτηριστικά.
- Πραγματοποίηση πρακτικών δοκιμασιών και προϊόντων, καθώς και προσομοίωση ενεργειών που σχετίζονται με τις προς εξέταση ικανότητες.
- Πιστοποιητικά, βεβαιώσεις, διπλώματα που αφορούν τις δραστηριότητες κατάρτισης.
- Δοκιμασίες και τεστ γνώσεων.

Εάν το άτομο ασκεί ήδη μια επαγγελματική δραστηριότητα, τα εργαλεία αυτά προστίθενται:

- **Επαγγελματική συνέντευξη:** με στόχο να περιγράψει λεπτομερώς τον τρόπο με τον οποίο ο/η υποψήφιος/ια εκτελεί τα καθήκοντα της δραστηριότητάς του.
- **Παρατήρηση κατά την εργασία:** με βάση έναν κατάλογο ελέγχου πτυχών που πρέπει να αξιολογηθούν.
- **Μαρτυρίες από άλλους:** π.χ. πελάτες/χρήστες, που συλλέγονται σύμφωνα με ένα δομημένο πλέγμα.

Οι εμπλεκόμενοι επαγγελματίες είναι:

- **Ο εκπαιδευτής:** ο ρόλος του είναι να βοηθά τον υποψήφιο στη διαδικασία, συμπεριλαμβανομένης της παρουσίασης της αίτησης, της προετοιμασίας του χαρτοφυλακίου, της προετοιμασίας για τις προσωπικές εξετάσεις.
- **Ο αξιολογητής:** είναι ειδικός στον τομέα στον οποίο οι υποψήφιοι υποβάλλουν αίτηση για πιστοποίηση. Μαζί με τον υπεύθυνο πιστοποίησης, ο αξιολογητής εξετάζει το χαρτοφυλάκιο, επιλέγει και προετοιμάζει τα τεστ αξιολόγησης, διενεργεί την αξιολόγηση.
- **Ο υπεύθυνος πιστοποίησης:** Ο ρόλος του είναι να επιβλέπει την όλη διαδικασία για λογαριασμό του οργανισμού όπου λαμβάνει χώρα η διαδικασία πιστοποίησης. Ο υπεύθυνος πιστοποίησης διενεργεί προκαταρκτική εξέταση της αίτησης πιστοποίησης και μαζί με τον αξιολογητή εξετάζει το χαρτοφυλάκιο, επιλέγει και προετοιμάζει τα τεστ αξιολόγησης, συμμετέχει στην αξιολόγηση, εκδίδει το πιστοποιητικό με την επιτυχή ολοκλήρωση του τεστ.

Εάν η εξεταστική συνεδρία στοχεύει στην έκδοση πιστοποιητικού προσόντων, πρέπει να ελέγχει την πραγματική κατοχή όλων των ικανοτήτων που προβλέπει το επαγγελματικό σχήμα αναφοράς, με όσο το δυνατόν περισσότερες δοκιμές προσομοίωσης.

Η εξέταση μπορεί επίσης να αποτελείται από συνδυασμό γραπτών και προφορικών δοκιμασιών, οποιουδήποτε αντικειμενικού τύπου δοκιμασίες (δοκιμασίες πολλαπλών επιλογών, ερωτήσεις κλειστού τύπου, ερωτηματολόγια συμπλήρωσης κ.λπ.), τεχνικά έγγραφα και κάθε άλλη μέθοδο αξιολόγησης που κρίνεται κατάλληλη από την Επιτροπή για τους σκοπούς της επαλήθευσης των ικανοτήτων που προβλέπονται από τα υπό αξιολόγηση πρότυπα.

Μια συνέντευξη μπορεί να επικεντρωθεί τόσο στα αποτελέσματα των «δοκιμών προσομοίωσης» που πραγματοποιήθηκαν όσο και σε συγκεκριμένες Γνώσεις ή Δεξιότητες που σχετίζονται με τις ικανότητες που αξιολογούνται.

Μετά την επιτυχία της εξέτασης, ο υποψήφιος μπορεί να λάβει:

- a) πιστοποιητικό επαγγελματικών προσόντων εάν ο υποψήφιος αποκτήσει την ικανότητα σε όλες τις δοκιμασίες που σχετίζονται με τις διάφορες Μονάδες Ικανοτήτων που συνιστούν ένα συγκεκριμένο επαγγελματικό προφίλ·
- b) πιστοποιητικό ικανοτήτων που σχετίζεται με μεμονωμένες μονάδες επάρκειας, εάν ο υποψήφιος είναι επιτυχής μόνο σε ορισμένες από τις δοκιμασίες ή έχει ζητήσει να λάβει μέρος σε εξετάσεις μόνο για ορισμένες μονάδες επάρκειας.

Οι υποψήφιοι που ακολουθούν μια διαδρομή αναγνώρισης δεξιοτήτων μπορεί να έχουν διαθέσιμα ορισμένα στοιχεία υποστήριξης, όπως:

Ο εκπαιδευτής: ο ρόλος του είναι να βοηθά τον υποψήφιο στη διαδικασία, συμπεριλαμβανομένης της παρουσίασης της αίτησης, της προετοιμασίας του χαρτοφυλακίου, της προετοιμασίας για τις προσωπικές εξετάσεις.

Ένας ειδικός σε διαδικασίες καθοδήγησης ή μάθησης: Είναι μια φιγούρα που εκτελεί μια λειτουργία καθοδήγησης και καθοδήγησης προς το άτομο. Αυτή η φιγούρα δεν υπάρχει πάντα, αλλά είναι ιδιαίτερα σημαντική όταν εργάζεστε με άτομα που διατρέχουν κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού.

Ο αξιολογητής: είναι ειδικός στον τομέα στον οποίο οι υποψήφιοι υποβάλλουν αίτηση για πιστοποίηση.

Αυτές οι φιγούρες είναι ιδιαίτερα σημαντικές στα δύο πρώτα στάδια της διαδικασίας αναγνώρισης, και συγκεκριμένα:

- ταυτότητα και τεκμηρίωση·
- αυτοαξιολόγηση / αξιολόγηση.

4.1.5. ΤΣΕΧΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

Η έννοια του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων έχει φτάσει στο τσεχικό περιβάλλον κυρίως σε σχέση με τη δημιουργία και την εφαρμογή του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων, δηλαδή από το 2008.

Το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων – EQF – είναι ένα από τα ευρωπαϊκά μέσα για την υποστήριξη της σαφήνειας, της διαφάνειας και της συγκρισιμότητας των εκπαιδευτικών συστημάτων. Είναι ένα κοινό ευρωπαϊκό πλαίσιο αναφοράς που βοηθά στην κατανόηση, τη σύγκριση και την αναγνώριση των προσόντων που αποκτώνται στην ΕΕ. Το EQF διακρίνει οκτώ επίπεδα προσόντων, τα οποία καλύπτουν όλα τα προσόντα τόσο στην τυπική όσο και στη μη τυπική εκπαίδευση.



Το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων ορίζεται από τα ευρωπαϊκά έγγραφα ως ένα μέσο για την ταξινόμηση των προσόντων σε επίπεδα βάσει γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων με στόχους: την ενοποίηση και τον συντονισμό των εθνικών υποσυστημάτων προσόντων και τη βελτίωση της διαφάνειας, της προσβασιμότητας, των εξελίξεων, και τις ποιότητας σε σχέση με την αγορά εργασίας και την κοινωνία των πολιτών.

Με αυτή τη μορφή, δεν έχει ακόμη καθιερωθεί στην Τσεχική Δημοκρατία, αλλά η διαδικασία αναφοράς στο EQF έχει ήδη πραγματοποιηθεί.

Η διαδικασία αναφοράς στην Ευρώπη βρίσκεται σε εξέλιξη από το 2008, όταν τα κράτη μέλη της ΕΕ κλήθηκαν να θέσουν τα εθνικά τους συστήματα προσόντων σε σχέση με τα επίπεδα του Ευρωπαϊκού Συστήματος Προσόντων (EQF).

Οι περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες ανέφεραν τα εθνικά πλαίσια και τα συστήματα προσόντων τους και περιέγραψαν αυτή τη διαδικασία σε αυτό που ονομάστηκε εθνικές εκθέσεις αναφοράς (Referencing Reports). Η Τσεχική Δημοκρατία πέρασε από τη διαδικασία αναφοράς τα έτη 2009–2011 και ετοίμασε σχετικά την Εθνική Έκθεση Αναφοράς της Τσεχικής Δημοκρατίας (2011).

Σύμφωνα με τη σύσταση, η Τσεχική Δημοκρατία παρέπεμψε τα συστήματα εκπαίδευσης και προσόντων της στο EQF, δηλαδή τα απονέμοντα προσόντα:

- εντός του συστήματος της αρχικής βασικής, δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης
- εντός του συστήματος της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης
- στο πλαίσιο του συστήματος αναγνώρισης των αποτελεσμάτων της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης σύμφωνα με την Πράξη για την επικύρωση και την αναγνώριση των αποτελεσμάτων της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης (δηλ. τα προσόντα στο μητρώο του Εθνικό Σύστημα Προσόντων– NSK).

Αυτός ο τρόπος με τον οποίο τα επίπεδα προσόντων (ή τα προσόντα απευθείας) αναφέρονται στο EQF είναι σπάνιος στην Ευρώπη. Τα κράτη μέλη αναμενόταν να παραπέμπουν τα εθνικά τους πλαίσια προσόντων στο

EQF. Δεδομένου ότι η Τσεχική Δημοκρατία δεν διέθετε ένα τέτοιο ενιαίο πλαίσιο, παρέπμψε – σύμφωνα με τη σύσταση του EQF – στο υφιστάμενο σύστημα προσόντων της (στην πραγματικότητα το εκπαιδευτικό σύστημα) και στο πλαίσιο/μητρώο του Εθνικού Συστήματος Προσόντων – NSK .

Το Εθνικό Σύστημα Προσόντων (NSK) είναι ένα δημόσια προσβάσιμο μητρώο όλων των επαγγελματικών προσόντων και των πλήρων επαγγελματικών προσόντων που διακρίνονται, επαληθεύονται και αναγνωρίζονται στην Τσεχική Δημοκρατία. Έχει δημιουργηθεί από το 2005 ως ένα δημοσίως προσβάσιμο μητρώο όλων των επαγγελματικών προσόντων (πρώην πλήρων και μερικών) που αναγνωρίζονται στην Τσεχική Δημοκρατία. Διέπεται από την Πράξη για την επικύρωση και την αναγνώριση των αποτελεσμάτων της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης. Η βάση του οικοδομήθηκε το 2005–2008.

4.1.5.1. Σύνομη περιγραφή του εθνικού/περιφερειακού/επαρχιακού καταλόγου εκπαίδευσης και επαγγελματικής πιστοποίησης:

Το Εθνικό Σύστημα Προσόντων (υπαγόμενο στο Υπουργείο Παιδείας, Νεολαίας και Αθλητισμού) διακρίνει τα επαγγελματικά προσόντα και τα πλήρη επαγγελματικά προσόντα.

Επαγγελματικά Προσόντα: ορίζουν την ικανότητα εκτέλεσης μιας σχετικής εργασιακής δραστηριότητας ή περισσότερων εργασιακών δραστηριοτήτων που εφαρμόζονται στην αγορά εργασίας. Στο σύνολό τους, ενδέχεται να επιτρέπουν μια συγκεκριμένη επαγγελματική εφαρμογή (NSK).

Πλήρη επαγγελματικά προσόντα: ορίζουν την ικανότητα εκτέλεσης συγκεκριμένης επαγγελματικής δραστηριότητας, δηλαδή όλες τις δραστηριότητες που αφορούν ένα σχετικό επάγγελμα που παρατίθεται στο Εθνικό Σύστημα Επαγγελμάτων (NSP).

Για κάθε προσόν καταρτίζεται ένα πρότυπο προσόντων, ως δομημένη περιγραφή της ικανότητας, καθώς και ένα πρότυπο αξιολόγησης, ως σύνολο κριτηρίων και διαδικασιών για την επαλήθευση αυτής της ικανότητας.

Αναλυτικές πληροφορίες για τα προσόντα (NSK) στο: <https://www.narodnikvalifikace.cz/en-us/>

Αυτή η πύλη παρέχει μια επισκόπηση των εθνικά αναγνωρισμένων επαγγελματικών προσόντων στην Τσεχική Δημοκρατία, τα οποία μπορούν να αποκτηθούν με την επικύρωση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης. Αυτή η αγγλική έκδοση παρέχει απλοποιημένες περιγραφές των επαγγελματικών προσόντων. Λεπτομερείς περιγραφές των ικανοτήτων όπως ορίζονται στα πρότυπα αξιολόγησης είναι διαθέσιμες μόνο στα Τσεχικά (στην τσεχική έκδοση της πύλης).

Μια βάση δεδομένων με επαγγέλματα (NSP) και απαιτήσεις για επαγγέλματα στην αγορά εργασίας στην Τσεχική Δημοκρατία (υπό το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (διατίθεται μόνο στα Τσεχικά):

<https://www.nsp.cz/>

Οι ικανότητες που πρέπει να αποκτήσει ο εκπαιδευόμενος/σπουδαστής κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης περιγράφονται στα εκπαιδευτικά προγράμματα-πλαίσια (εθνικά προγράμματα σπουδών), όχι σε καταλόγους. Υπάρχει ένα για όλους τους τομείς σπουδών στην προσχολική, βασική εκπαίδευση, καλλιτεχνική, γλωσσική και δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Για παράδειγμα, οι βασικές ικανότητες στη βασική εκπαίδευση περιλαμβάνουν τα ακόλουθα:

- μαθησιακές ικανότητες·
- ικανότητες επίλυσης προβλημάτων·
- επικοινωνιακές ικανότητες·
- κοινωνικές και προσωπικές ικανότητες·
- ικανότητες του πολίτη·
- εργασιακές ικανότητες·

Σύντομη περιγραφή των βασικών προγραμμάτων σπουδών και των βασικών ικανοτήτων στα τσεχικά επίπεδα προσόντων προσαρμοσμένη σύμφωνα με το EQF: Εθνική Έκθεση Αναφοράς της Τσεχικής Δημοκρατίας (Δεκέμβριος 2015:76-112), 3η αναθεωρημένη έκδοση.

Τα εκπαιδευτικά προγράμματα-πλαίσια λαμβάνουν υπόψη τις ατομικές ικανότητες και δυνατότητες εκπαιδευόμενων και σπουδαστών. Αυτό προκύπτει από τον νόμο περί εκπαίδευσης. Η εξέταση των μαθητών και των φοιτητών με ειδικές ανάγκες λαμβάνει τη μορφή παροχής μέτρων υποστήριξης, ειδικής παιδαγωγικής φροντίδας και προσαρμογής των εκπαιδευτικών εκρών (εάν είναι απαραίτητο). Τέτοιες προσαρμογές τους επιτρέπουν να αποκτήσουν γνώσεις, δεξιότητες και βασικές ικανότητες σε κατάλληλες συνθήκες και ανάλογα με τις ικανότητές τους.

Οι περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες έχουν αντιστοιχήσει τα εθνικά τους πλαίσια προσόντων και συστήματα στο EQF και περιέγραψαν αυτή την πρακτική στις λεγόμενες Εθνικές Εκθέσεις Αναφοράς (Referencing Reports), οι οποίες δημοσιεύονται στον ιστότοπο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (τσεχική έκδοση από το 2015).

4.1.5.2. Πώς είναι δομημένη η διαδικασία;

Το σύστημα αναγνώρισης/επικύρωσης των αποτελεσμάτων της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης βασίζεται στον νόμο αριθμ. 179/2006 Συντ., για την επαλήθευση και την αναγνώριση των αποτελεσμάτων της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης. Η αναγνώριση της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης εξετάζεται επίσης στον νόμο αριθμ. 561/2004 Συντ. για την Προσχολική, Βασική, Δευτεροβάθμια, Τριτοβάθμια Επαγγελματική και Άλλη Εκπαίδευση (Νόμος για την Εκπαίδευση).

4.1.5.3. Αναγνώριση Προηγούμενης Μάθησης

Στο πλαίσιο της διαδικασίας αναγνώρισης της προηγούμενης μάθησης αναγνωρίζονται οι δεξιότητες και οι γνώσεις που αποκτήθηκαν από τα άτομα κατά τη διάρκεια της ζωής τους ή εκτός σχολείου.

Αυτή η διαδικασία δοκιμάστηκε στην Τσεχική Δημοκρατία μεταξύ των ετών 2005-2008 σε τρία ακόλουθα έργα UNIV, UNIV2 – KRAJE (Περιφέρειες) και UNIV 3 που χρηματοδοτήθηκαν από τα Ευρωπαϊκά Κοινωνικά Ταμεία (ΕΚΤ) και υλοποιήθηκαν από το Εθνικό Ινστιτούτο Εκπαίδευσης (Εθνικό Ινστιτούτο για την Εκπαίδευση). Στόχος

τους ήταν γενικά να υποστηρίξουν μαθήματα επανακατάρτισης. Μετά την ολοκλήρωσή τους, τα άτομα θα πρέπει να είναι προετοιμασμένα να περάσουν μια εξέταση που είναι η προϋπόθεση για την απόκτηση ενός νέου επαγγελματικού προσόντος. Τα άτομα ελέγχονται σύμφωνα με τα πρότυπα αξιολόγησης που ορίζονται στο Εθνικό Μητρώο Προσόντων, το οποίο διασφαλίζει ότι τα προσόντα που αποκτήθηκαν αναγνωρίζονται από όλους τους εργοδότες σε ολόκληρη την Τσεχική Δημοκρατία.

Τα σχολεία της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (και οι τριτοβάθμιες τεχνικές σχολές) μπορούν επομένως να δώσουν την προσοχή τους στον τομέα της επαγγελματικής (μερικής) εκπαίδευσης, ιδιαίτερα στην εκπαίδευση ενηλίκων. Βοηθά, για παράδειγμα, να επανέλθουν τα επαγγέλματα που λείπουν από την αγορά εργασίας ή να αυξηθεί ξανά το κύρος τους.⁷

Ο Νόμος για την Επαλήθευση και την Αναγνώριση των Αποτελεσμάτων της Συνεχιζόμενη Εκπαίδευσης ορίζει την συνεχιζόμενη εκπαίδευση ως κάθε εκπαίδευση που δεν είναι βασική εκπαίδευση.

Σύμφωνα με τον Νόμο διακρίνονται τα «**επαγγελματικά προσόντα**» και τα «**πλήρη επαγγελματικά προσόντα**».

Τα επαγγελματικά προσόντα συνήθως αποτελούν μέρος των πλήρων επαγγελματικών προσόντων. Το ίδιο επαγγελματικό προσόν μπορεί να αποτελεί μέρος δύο ή περισσότερων πλήρων επαγγελματικών προσόντων.

Οι εξετάσεις βάσει του νόμου για την αναγνώριση των αποτελεσμάτων της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης βασίζονται στις απαιτήσεις που αναφέρονται στα πρότυπα αξιολόγησης που έχουν καθοριστεί για τα μεμονωμένα επαγγελματικά προσόντα. Η εξέταση πραγματοποιείται ενώπιον εξουσιοδοτημένου προσώπου ή εξεταστικής επιτροπής δύο ή τριών μελών που είναι εξουσιοδοτημένα πρόσωπα. Οποιοσδήποτε είναι τουλάχιστον 18 ετών και έχει αποκτήσει τουλάχιστον βασικές γνώσεις εκπαίδευσης (ISCED 244) ή συμμετέχει σε επανακατάρτιση, μπορεί να λάβει μέρος στην εξέταση.

Η επιτυχία της εξέτασης τεκμηριώνεται με **πιστοποιητικό απόκτησης επαγγελματικών προσόντων**, το οποίο αναφέρει όχι μόνο τις αποκτηθείσες επαγγελματικές δεξιότητες και τη σχέση τους με το επάγγελμα, αλλά και τις πληροφορίες για το αντίστοιχο επίπεδο του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων.

Ο Νόμος για την Εκπαίδευση εισήγαγε τη δυνατότητα αναγνώρισης προηγούμενων μορφωτικών επιτευγμάτων, έστω και εν μέρει, για τη διαδικασία εισαγωγής ή για τη λήψη πιστοποιητικού για ολοκληρωμένες σπουδές. Η προηγούμενη εκπαίδευση πρέπει να δικαιολογείται με αποδεικτικά έγγραφα τέτοιας εκπαίδευσης ή με οποιαδήποτε άλλη μορφή απόδειξης και πρέπει να είναι εντός δέκα ετών από την ολοκλήρωση αυτής της εκπαίδευσης. Ένα άτομο επιδεικνύει τη γνώση που έχει αποκτήσει μέσω αυτής της εκπαίδευσης σε μια εξέταση που καθορίζεται από τον διευθυντή της σχολής. Εάν η εκπαίδευση αναγνωριστεί, ο διευθυντής της σχολής μπορεί να απαλλάξει τον μαθητή από τα μαθήματα και την αξιολόγηση στο πλαίσιο της αναγνωρισμένης εκπαίδευσης.⁸

⁷ Πηγή: <http://www.nuv.cz/our-work/recognition>

⁸ Πηγή: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/validation-non-formal-and-informal-learning-20_en

Το έγγραφο «Ευρωπαϊκές Κατευθυντήριες Γραμμές για την Επικύρωση της Μη τυπικής και Άτυπης Μάθησης» περιγράφει την προσέγγιση κάθε χώρας μέλους για την επικύρωση των μη τυπικών και άτυπων μαθησιακών αποτελεσμάτων (2009, αναθεωρημένη έκδοση από το 2015⁹).

4.1.5.4. Ποιος οργανισμός είναι υπεύθυνος για την πιστοποίηση των ικανοτήτων;

Είναι πιθανότατα μέρος της όλης διαδικασίας αναγνώρισης και επικύρωσης που καθοδηγείται από το Υπουργείο Παιδείας, Νεολαίας και Αθλητισμού με βάση:

- την Πράξη ν. 179/2006 Συντ., σχετικά με την επαλήθευση και την αναγνώριση των αποτελεσμάτων συνεχιζόμενης εκπαίδευσης (επιμόρφωσης)
- την Πράξη ν. 561/2004 Συντ. για την Προσχολική, Βασική, Δευτεροβάθμια, Τριτοβάθμια Επαγγελματική και Άλλη Εκπαίδευση (Εκπαιδευτικός Νόμος).

4.1.6 Πορτογαλία

Στην Πορτογαλία, οι οριζόντιες δεξιότητες των ενηλίκων έχουν αναγνωρισμένη σημασία κατά τη διαδικασία πρόσληψης.

Στην Πορτογαλία, οι τρέχουσες προσεγγίσεις στην Εκπαίδευση και Κατάρτιση Ενηλίκων υποστηρίζουν ότι η επιτευχθείσα διαδικασία δια βίου κατάρτισης, μέσα σε διαφορετικά πλαίσια και καταστάσεις, εκτιμά τη μάθηση που επιτυγχάνεται από κάθε άτομο σε όλη την προσωπική, κοινωνική και επαγγελματική του πορεία. Όλοι ξεκινάμε αποκτώντας τις ελάχιστες ή βασικές δεξιότητες που απαιτούνται για να ζήσουμε στην κοινωνία, όπως η ανάγνωση, η γραφή, η ερμηνεία, ο υπολογισμός και η εκμάθηση του πολιτισμού και/ή της ιστορίας μας.



Το πρώτο βήμα για την απόκτηση κάποιων γνώσεων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων αποκαλύπτεται μέσα από τη μελέτη και η εμβάθυνσή της οδηγεί στην εξέλιξη των ικανοτήτων στον πιο συγκεκριμένο δρόμο που επιθυμούμε και που σχετίζονται με τη γνώση, την ικανότητα ανάλυσης, την τεχνογνωσία να σχετιστούμε με άλλους, για να διαμορφώσουμε και να ερμηνεύσουμε προβλήματα. Οι ενήλικες που έχουν αυτή την τεχνογνωσία θα βρουν ευκολότερη τη μεταφορά της σε καταστάσεις ζωής.

Η ανάπτυξη δεξιοτήτων και ικανοτήτων εξαρτάται εξ ολοκλήρου από τον καθένα μας και είναι στο χέρι μας να γίνουμε μοναδικοί και διαφορετικοί από τους άλλους. Μια ενεργή στάση όσον αφορά την αυτογνωσία, την αυτο-ανάπτυξη, την παρατήρηση, τον προβληματισμό, την αφοσίωση και τη δέσμευση είναι απαραίτητη στην καθημερινότητά μας.

⁹ διαθέσιμο σε: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/4054>

Οι ικανότητες απορρέουν από ένα σύνολο γνώσεων (εξειδίκευση), ικανοτήτων (τεχνογνωσία που σχετίζεται με την πρακτική άσκηση, που υπερβαίνει την απλή κινητική δράση) και στάσεων (γνωρίζοντας πώς να είσαι, δηλαδή, μια σειρά πτυχών που είναι εγγενείς στην εργασιακή ηθική και ποιότητα, που πραγματοποιούνται μέσω της συνεργασίας, της αλληλεγγύης και της συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων).

Η επάρκεια, από μόνη της, δεν υπάρχει, αλλά εκδηλώνεται σε ενέργειες, αποτελέσματα και επίλυση προβλημάτων, επιτρέποντας συνθήκες μεταφοράς μεταξύ των διαφόρων διαστάσεων της ζωής. Εκδηλώνονται μέσω παρατηρήσιμων συμπεριφορών και επιφέρουν άρρητες τεχνολογικές/θεωρητικές και πρακτικές γνώσεις, στάσεις και αξίες που είναι εγγενείς στην εκτέλεση των καθηκόντων.

Ένα από τα χαρακτηριστικά της ικανότητας είναι η ικανότητα επιλογής και συνδυασμού πόρων για την επίτευξη ενός στόχου. ANQEP – Η Εθνική Υπηρεσία Προσόντων και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης έχει ως αποστολή να συντονίζει την εφαρμογή των πολιτικών εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης για νέους και τους ενήλικες, διασφαλίζοντας την ανάπτυξη και την διαχείριση του συστήματος αναγνώρισης, επικύρωσης και πιστοποίησης των ικανοτήτων.

Στην Πορτογαλία, οι επαγγελματίες που εμπλέκονται άμεσα και παρακολουθούν τους ενήλικες είναι οι Τεχνικοί Προσανατολισμού, Αναγνώρισης και Επικύρωσης των Ικανοτήτων (TORVC), παρόντες από τη φάση εγγραφής έως το τέλος της διαδικασίας, και οι Εκπαιδευτές των Τομέων Βασικών Ικανοτήτων είτε μέσω των διαδικασιών RVCC είτε μέσω της Εκπαίδευσης είτε μέσω μαθημάτων Επαγγελματικής Κατάρτισης Ενηλίκων.

1. Διαγνωστική φάση - ο τεχνικός υποστηρίζει και καθοδηγεί τον ενήλικα στα ακόλουθα βήματα:

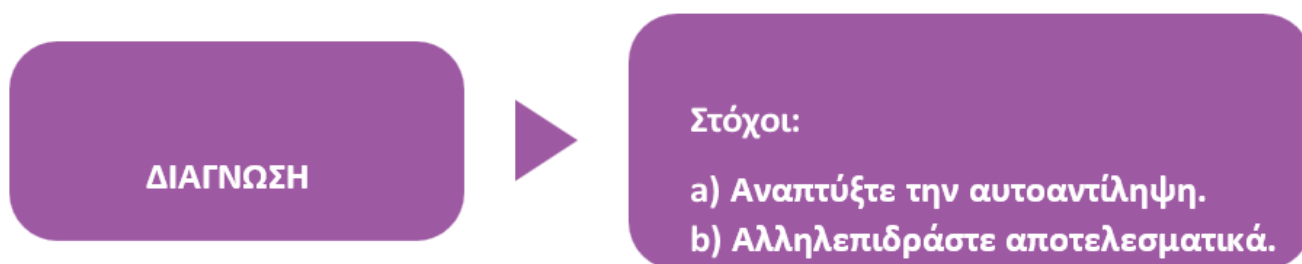
a) Υποδοχή και εγγραφή ενηλίκων:



Προσαρμογή από: Lifelong Guidance at the Qualifica Centers – Activity Bank - ANQEP, IP, 2018

Κατά τη διάρκεια αυτής της φάσης ο ενήλικας επισημοποιεί την εγγραφή του/της, εκτός από την ενημέρωση για την αποστολή του οργανισμού και τον ρόλο του στον τομέα της Εκπαίδευσης Ενηλίκων.

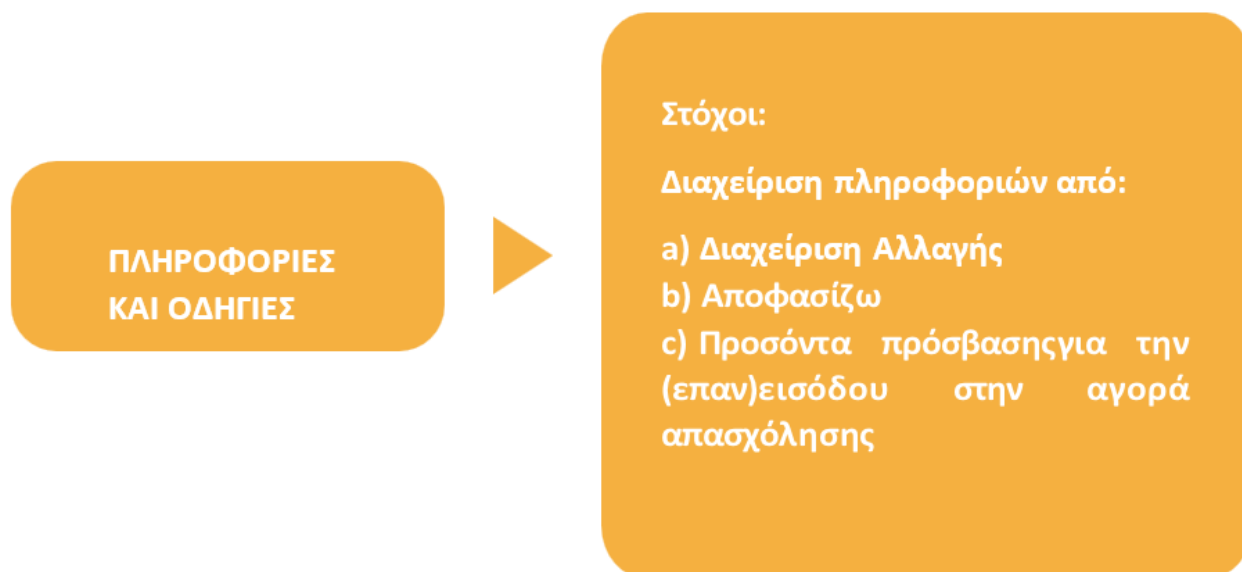
b) Διάγνωση:



Προσαρμογή από: Lifelong Guidance at the Qualifica Centers – Activity Bank - ANQEP, IP, 2018

Αυτή η φάση συνεπάγεται τη διεξαγωγή ανάλυσης του ατομικού προφίλ του ενήλικα και την εκπόνηση του Χαρτοφυλακίου Επαγγελματικής Ανάπτυξης, του οποίου η μορφή θα πρέπει να προσαρμόζεται στην πραγματικότητα/τις ανάγκες του ατόμου.

c) Παροχή πληροφόρησης και καθοδήγησης στους ενήλικους



Προσαρμογή από: Lifelong Guidance at the Qualifica Centers – Activity Bank- ANQEP, IP, 2018

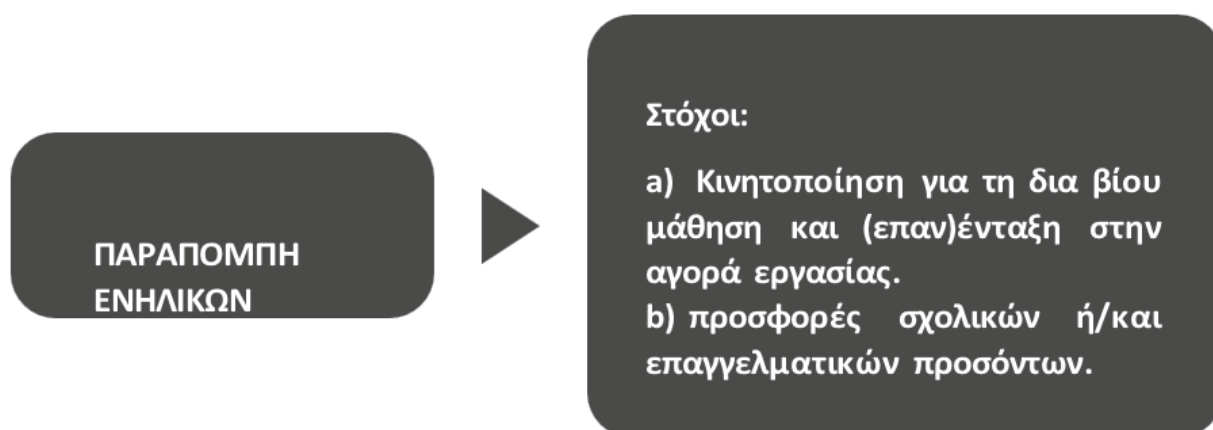
a) Διαχείριση πληροφοριών: Προώθηση της ενεργούς έρευνας πληροφοριών παρέχοντας ενημερωμένες, οργανωμένες και συνθετικές πληροφορίες· διανομή ενός ενημερωμένου, οργανωμένου και συνθετικού συνόλου πληροφοριών.

β) Διαχείριση αλλαγής: Αναλύστε και αξιολογήστε τις διαφορετικές διαδρομές εκπαίδευσης και κατάρτισης, εξετάζοντας τις συνέπειες της Απόφασης.

γ) Αποφασίστε: Υποστηρίξτε τον ενήλικα στην προετοιμασία του ICP (Individual Career Project), με τα ακόλουθα:

- I. Ορισμός του σχεδίου σταδιοδρομίας.
- II. Αιτιολόγηση της επιλογής του έργου.
- III. Τρόποι υλοποίησης του έργου.
- IV. Προσδιορισμός των περιορισμών και των στρατηγικών για την αντιμετώπισή τους.
- V. Εκπόνηση χρονοδιαγράμματος ολοκλήρωσης του έργου.

δ) Παραπομπή ενηλίκων:



Προσαρμογή από: Lifelong Guidance at the Qualifica Centers – Activity Bank – ANQEP, IP,

Με βάση την εργασία που αναπτύχθηκε κατά τη διαδικασία προσανατολισμού, μια παραπομπή μπορεί να είναι είτε η διαδικασία αναγνώρισης, επικύρωσης και πιστοποίησης ικανοτήτων είτε βραχυπρόθεσμα ή μακροπρόθεσμα μαθήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Ο Τεχνικός παρέχει στον ενήλικα καθοδήγηση και υποστήριξη για να επιτύχει τους στόχους που είχαν αρχικά καθοριστεί λαμβάνοντας υπόψη το στάδιο στο οποίο βρίσκεται ο ενήλικας. Ο αριθμός των συνεδριών, οι στόχοι και τα επίπεδα επίτευξης που πρέπει να καθοριστούν, καθώς και η προσέγγιση ή το είδος των δραστηριοτήτων που πρέπει να πραγματοποιηθούν με κάθε ενήλικα προσαρμόζεται πάντα σύμφωνα με το προφίλ του και με βάση τον παρακάτω πίνακα, ο οποίος είναι προσβάσιμος μέσω του Lifelong Guidance at Qualifica Centres - Activity Bank - ANQEP, IP, 2018.

Στόχοι	Επίπεδα Επίτευξης		Στρατηγικές Επιτεύξεων	
	1. ΕΞΕΡΕΥΝΗΣΤΕ	2. ΑΝΑΛΥΣΤΕ	3. ΔΡΑΣΤΕ	4. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΤΕ
<p>A. Αναπτύξτε την αυτοαντίληψη Υιοθετήστε στάσεις και συμπεριφορές που αντικατοπτρίζουν μια πιο ρεαλιστική αντίληψη για τον εαυτό σας.</p>	<p>Προσδιορίστε προσωπικά χαρακτηριστικά και συνειδητοποιήστε την αυτοαντίληψή σας.</p>	<p>Αναλύστε την επιρροή της αυτοαντίληψης σε διαφορετικά πλαίσια της ζωής και τις συμπεριφορές που την καθορίζουν.</p>	<p>Υιοθετήστε στρατηγικές που ευνοούν μια επαρκή αυτοαντίληψη και προάγουν μια σταθερή ταυτότητα.</p>	<p>Αξιολογήστε τις στρατηγικές και τις συμπεριφορές που υιοθετούνται.</p>
<p>B. Αλληλεπιδράστε αποτελεσματικά Να σχετίζεστε με άτομα με διαφορετικά χαρακτηριστικά, διατηρώντας μια στάση που διευκολύνει την επικοινωνία ή την αλληλεπίδραση και τη διαχείριση δυσκολιών και πιθανών συγκρούσεων, προκειμένου να επιτευχθούν τα επιθυμητά αποτελέσματα.</p>	<p>Προσδιορίστε τη σημασία της επικοινωνίας σε διαφορετικά πλαίσια ζωής.</p>	<p>Αναλύστε και εσωτερικεύστε τις στρατηγικές που χτίζουν θετικές σχέσεις.</p>	<p>Υιοθετήστε στρατηγικές θετικής αλληλεπίδρασης σε διαφορετικά πλαίσια ζωής.</p>	<p>Αξιολογήστε τις στρατηγικές που υιοθετήθηκαν.</p>
<p>Γ. Διαχείριση πληροφοριών Χρησιμοποιήστε τις κατάλληλες στρατηγικές για τον εντοπισμό, τη συλλογή και την επικύρωση πληροφοριών, συμμετέχοντας συνεχώς στην αναζήτηση και διαχείριση πληροφοριών σχετικών με τη σταδιοδρομία σας. Προσδιορίστε τη φύση και τις πηγές πληροφοριών που απαιτούνται για τη διαχείριση της σταδιοδρομίας/των σχεδίων ζωής.</p>	<p>Προσδιορίστε τις πηγές και τη φύση των πληροφοριών που απαιτούνται για τη διαχείριση της σταδιοδρομίας/των σχεδίων ζωής.</p>	<p>Αναλύστε και επικυρώστε τις στρατηγικές για αποτελεσματική διαχείριση πληροφοριών.</p>	<p>Υιοθετήστε αυτόνομες στρατηγικές διαχείρισης πληροφοριών στην οικονομία, την κοινωνία και την μάθηση και τις ευκαιρίες εργασίας.</p>	<p>Αξιολογήστε τις στρατηγικές που υιοθετήθηκαν και τις συμπεριφορές.</p>
<p>Δ. Διαχείριση Αλλαγής Προσαρμοστείτε στις νέες προκλήσεις και αφοσιωθείτε μόνιμα στην ανάπτυξή τους και την επικαιροποίησή τους κατακτώντας στρατηγικές που διευκολύνουν τις μεταβάσεις σε διάφορα πλαίσια ζωής, ως παράγοντας αλλαγής.</p>	<p>Προσδιορίστε διαφορετικές μεταβάσεις της ζωής και τρόπους να βιώσετε αυτές τις μεταβάσεις.</p>	<p>Αναλύστε τις διαδικασίες αλλαγής/μετάβασης και τα πλεονεκτήματα της προορατικότητας.</p>	<p>Υιοθετήστε στρατηγικές που διευκολύνουν τις μεταβάσεις σε διαφορετικά πλαίσια ζωής και γίνετε φορέας της αλλαγής.</p>	<p>Αξιολογήστε τις στρατηγικές και τις συμπεριφορές που υιοθετήθηκαν.</p>

<p>Ε. Αποφασίστε Αναλύστε και αξιολογήστε τις διαφορετικές υπάρχουσες εναλλακτικές επιλογές, λαμβάνοντας υπόψη τις άμεσες και μακροπρόθεσμες συνέπειες αυτών των επιλογών.</p>	<p>Προσδιορίστε τις αρχές που διέπουν τη Διαδικασία λήψης αποφάσεων.</p>	<p>Αναλύστε τη σχέση μεταξύ της διαδικασίας λήψης αποφάσεων και της διαχείρισης της σταδιοδρομίας.</p>	<p>Υιοθετήστε θετικές στρατηγικές λήψης αποφάσεων.</p>	<p>Αξιολογήστε τις στρατηγικές και τις συμπεριφορές που υιοθετήθηκαν.</p>
<p>ΣΤ. Πρόσβαση σε μαθήματα κατάρτισης και προετοιμασία για ένταξη ή μετάβαση στην αγορά εργασίας. Κατακτήστε στρατηγικές για επανένταξη με μαθήματα επιμόρφωσης, κίνητρα για τη δια βίου μάθηση και προετοιμασία για την είσοδο ή την επανένταξη στην αγορά εργασίας.</p>	<p>Προσδιορίστε τις στρατηγικές και τις δεξιότητες που απαιτούνται για την πρόσβαση σε μαθήματα κατάρτισης και τη μετάβαση στην αγορά εργασίας ή σε άλλες ευκαιρίες σταδιοδρομίας.</p>	<p>Αναλύστε τις δυνατότητες αναπροσανατολισμο ύ προς τα μαθήματα προσόντων, την εκπαιδευτική ή/και επαγγελματική κατάρτιση και τις στρατηγικές για την ένταξη στην αγορά εργασίας ή άλλες ευκαιρίες σταδιοδρομίας.</p>	<p>Υιοθετήστε στρατηγικές επανένταξης για μαθήματα κατάρτισης, εκπαιδευτική ή/και επαγγελματική κατάρτιση και την είσοδο στην αγορά εργασίας ή άλλες ευκαιρίες σταδιοδρομίας (επαγγελματική πρακτική άσκηση, έργα κινητικότητας κ.λπ.).</p>	<p>Αξιολογήστε τις στρατηγικές και τις συμπεριφορές που υιοθετήθηκαν.</p>

Πηγή: Lifelong Guidance at Qualifica Centers - Activity Bank - ANQEP, IP, 2018

Κατά τη φάση της Αναγνώρισης και Επικύρωσης Ικανοτήτων, ο τεχνικός και οι εκπαιδευτές είναι οι φορείς που είναι υπεύθυνοι για την πρόσβαση και τη διερεύνηση των δεξιοτήτων που προσδιορίστηκαν από τους ενήλικες, με βάση το(τα) σημείο(α) αναφοράς RVCC και τις απαιτήσεις για επικύρωση.

Ο τεχνικός έχει μια πιο στοχευμένη προσέγγιση όσον αφορά τη διερεύνηση και την πρόοδο του χαρτοφυλακίου αναστοχαστικής μάθησης, ενώ οι ρόλοι των εκπαιδευτών επικεντρώνονται στην επεξεργασία των παρακάτω με τους ενήλικες:

- ✓ Αποκωδικοποίηση και ερμηνεία των αναφορικών στοιχείων RVCC·
- ✓ Παροχή υποστήριξης και καθοδήγησης στην διερεύνηση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης·
- ✓ Αξιολόγηση των δεξιοτήτων μέσω του αναφερόμενου πλαισίου κατάρτισης·
- ✓ Προσδιορισμός ατομικών αναγκών κατάρτισης·
- ✓ Παροχή συμπληρωματικής εσωτερικής κατάρτισης με στόχο τον εντοπισμό και την ανάπτυξη δεξιοτήτων·
- ✓ Σύλληψη ή/και (ανα)διατύπωση προβληματικών καταστάσεων·
- ✓ Αξιολόγηση και επικύρωση των ικανοτήτων που αντιστοιχούν στο(α) σημείο(α) αναφοράς του RVCC.

Η διαδικασία RVCC απευθύνεται σε νεαρούς ενήλικες και ενήλικες που διέκοψαν την εκπαιδευτική τους πορεία (εγκαταλειψίες), αλλά θέλουν να αυξήσουν τα προσόντα τους. Απευθύνεται σε άτομα ηλικίας 18 ετών και άνω, που έχουν τουλάχιστον 3 χρόνια εργασιακής εμπειρίας που αποδεικνύεται με επίσημα έγγραφα, στην περίπτωση της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Για όσους θέλουν να πιστοποιηθούν σε επίπεδο Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, πρέπει να είναι τουλάχιστον 23 ετών, με τουλάχιστον 3 χρόνια εργασιακής εμπειρίας, αποδεδειγμένης με επίσημα έγγραφα.

Οι Τουζας και ο Veríssimo υπερασπίζονται:

- a. Η μάθηση είναι αναπόφευκτη. Συμβαίνει οποτεδήποτε και οπουδήποτε.
- b. Η πρόοδος είναι μια επιθυμία, μια εγγενής και φυσική φιλοδοξία.
- c. Τα λιγότερα προσόντα, δεν είναι συνώνυμο της λιγότερης ικανότητας, της λιγότερης γνώσης, της λιγότερης επαγγελματικής ώθησης.

(2018: 119)

Οι διαδικασίες Αναγνώρισης, Επικύρωσης και Πιστοποίησης δεξιοτήτων, που αναπτύσσονται στα Κέντρα Qualifica, συνίστανται στον εντοπισμό, την αναγνώριση και την πιστοποίηση των κεκτημένων δεξιοτήτων δια βίου, που προκύπτουν από τις ατομικές εμπειρίες ζωής (οικογένεια, επάγγελμα και μη πιστοποιημένη κατάρτιση) και, κατά συνέπεια, στην αύξηση των σχολικών προσόντων. Η διαδικασία RVCC στοχεύει στη βελτίωση και την αύξηση των εκπαιδευτικών προσόντων των ενηλίκων που δεν έχουν πρωτοβάθμια ή δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Η πιστοποίηση που αποκτάται μέσω αυτού του συστήματος είναι η ίδια με αυτή που χορηγείται με άλλα μέσα και επιτρέπει στο άτομο να συνεχίσει την εκπαίδευσή του.

Αυτές οι διαδικασίες περιλαμβάνουν διάφορα στάδια: το στάδιο αναγνώρισης και επικύρωσης· το στάδιο αξιολόγησης και πιστοποίησης, που πιστοποιείται από κριτική επιτροπή. Κατά τη διάρκεια των διαδικασιών RVCC, οι ενήλικες πρέπει επίσης να παρακολουθήσουν ένα συμπληρωματικό τμήμα κατάρτισης, τουλάχιστον 50 ώρες, και δικαιούνται το πολύ 25 ώρες για να προετοιμαστούν για το στάδιο της πιστοποίησης.

Οι εκπαιδευτικές διαδικασίες RVCC βασίζονται στις αναφορές βασικών ικανοτήτων της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης Ενηλίκων για την πρωτοβάθμια και τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Καθ' όλη τη διάρκεια της Διαδικασίας, κατά τις συνεδρίες που επιβλέπονται από την ομάδα επαγγελματιών, τίθενται αρκετές ερωτήσεις, οι οποίες θεωρούνται αφετηρία για την εκπόνηση της αυτοβιογραφίας και με τη σειρά τους για τη δημιουργία του Αναστοχαστικού Φακέλου Μάθησης (RLP), όπως:

- a) Γιατί εγγράφηκα στο Κέντρο Qualifica;
- b) Ποια είναι τα κίνητρα και οι προσδοκίες μου;
- c) Τι ελπίζω να κερδίσω από τη διαδικασία RVCC;

Αναφορικά με την ομάδα των επαγγελματιών, αυτή παρέχει απαντήσεις στα ακόλουθα:

- a) Τι είναι οι δεξιότητες;
- b) Τι σημαίνει Αναγνώριση, Επικύρωση και Πιστοποίηση Ικανοτήτων;

Μέσω της διερεύνησης και της αποσαφήνισης αυτών των εννοιών, οι ενήλικες είναι σε θέση να διακρίνουν μεταξύ ικανότητας και εμπειρίας και γνώσης και μάθησης.

Ένας ενήλικας μπορεί είτε να πιστοποιήσει μερικώς την εκπαιδευτική διαδικασία RVCC είτε να πιστοποιήσει πλήρως τη διαδικασία και να λάβει ισοτιμία με τον 1ο, 2ο ή 3ο κύκλο της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης ή της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Εάν ο ενήλικας λάβει μόνο μερική πιστοποίηση, στο πλαίσιο της εκπαιδευτικής διαδικασίας RVCC, αυτό υποδηλώνει ότι ο ενήλικας χρειάζεται κατάρτιση και το Κέντρο Qualifica πρέπει να παράσχει στον ενήλικα παραπομπή για κατάρτιση - Κέντρο Εκπαίδευσης και Κατάρτισης.

1) Τι είναι η Αξιολόγηση Δεξιοτήτων;

Η αξιολόγηση δεξιοτήτων είναι ένα μέσο που υποστηρίζει τη διαχείριση, έχει διαγνωστικές λειτουργίες και αξιολογεί τις άμεσα συναφείς δεξιότητες, που κινητοποιούνται ή αναπτύσσονται για την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων, δηλαδή για την απόκτηση εκπαιδευτικής πιστοποίησης.

Η αξιολόγηση δεξιοτήτων είναι μια άσκηση που θεωρείται:

- **Συμμετοχική** - κατά την οποία ο ενήλικας αναλαμβάνει την ευθύνη για την κατασκευή ή/και την παρακολούθηση της δικής του/της αξιολόγησης δεξιοτήτων.
- **Δυναμική και εξελικτική** - απαιτεί ενεργό συμμετοχή εστιασμένη σε δύο στιγμές, την ενδοσκόπηση και τον αναστοχασμό, που συνεπάγεται την αυτοανακάλυψη και την αυτοαξιολόγηση των αποκτημένων δια βίου δεξιοτήτων στα πιο διαφορετικά πλαίσια (ατομικές πρακτικές και εμπειρίες, επιτρεπόμενες, υποτιθέμενες ή/και κοινές).
- **Διεπιστημονική** - διαδικασία με διαφορετικούς ενδιαφερόμενους φορείς με διαφορετικές εμπειρίες, προσόντα, απόψεις.
- **Περιεκτική** - ανεξάρτητα από την προέλευση, λαμβάνονται υπόψη όλες οι ικανότητες.
- **Αξιολογική** - βασίζεται σε διάγνωση για τον προσδιορισμό των παρατηρήσιμων αποτελεσμάτων στις ίδιες τις ικανότητες.

Συμπερασματικά, η αξιολόγηση των δεξιοτήτων επιτρέπει την αυτογνωσία, τον εντοπισμό των δυνατών και των αδύναμων σημείων, καθώς και τον προβληματισμό σχετικά με την προσωπική πορεία. Είναι σημαντικό για τον ενήλικα να αναλογιστεί την πορεία που έχει ακολουθήσει, την εκπαίδευση που έχει αποκτήσει, τις εμπειρίες, τις απογοητεύσεις, τους λόγους επιτυχίας και αποτυχίας, εκτός από την ανάληψη ευθύνης για τη ζωή του.

Βασικά, αυτό που επιδιώκεται με την αξιολόγηση των δεξιοτήτων είναι να βοηθηθεί ο ενήλικας να προβληματιστεί για την προσωπική, οικογενειακή και επαγγελματική του πορεία, επιτρέποντας ή/και αφυπνίζοντας την επένδυση για τον εντοπισμό νέων ή καλύτερων διαδρομών (σχέδιο ζωής).

2) Πώς εφαρμόζεται η αξιολόγηση δεξιοτήτων;

Η εφαρμογή της αξιολόγησης δεξιοτήτων είναι απαραίτητη όταν ο ενήλικας αποκτά αυτογνωσία, καταφέρνει να εντοπίσει τα δυνατά και αδύναμα σημεία του, να αναλογιστεί την προσωπική και επαγγελματική του πορεία, να εκφράσει τις προσδοκίες και τα όνειρά του και να ξανασχεδιάσει νέες πορείες.

Η αξιολόγηση δεξιοτήτων χωρίζεται σε 3 φάσεις:

- **1^η φάση** - αναφέρεται στον αυτο-αναστοχασμό του ενήλικα για την πορεία που έχει ακολουθήσει, σε σχέση με την κατάρτιση, τις εμπειρίες, τους λόγους για τις επιτυχίες και τις αποτυχίες, την ανάληψη ευθύνης μέσω της λήψης αποφάσεων, μεταξύ άλλων πτυχών.
- **2^η φάση** - αναφέρεται στην ανάλυση που κάνει ο ενήλικας σχετικά με τις φιλοδοξίες, τις επιθυμίες, τις προσδοκίες και τις προοπτικές του/της.
- **3^η φάση** - αναφέρεται στις ικανότητες του ενήλικα, αποδεικνύοντας την ικανότητά του/της να στοχάζεται και να παρεμβαίνει.

Η αξιολόγηση δεξιοτήτων είναι μια απαιτητική και εξαντλητική διαδικασία που πρέπει να παρέχει βαθιά αυτοκριτική της προσωπικής και επαγγελματικής πορείας του ενήλικα. Για να καταστεί έγκυρη, είναι απαραίτητο να δημιουργηθεί ένα πλέγμα ανάλυσης και αξιολόγησης με βάση ποιοτικές και ποσοτικές παραμέτρους. Η επικύρωση και η πιστοποίηση των ικανοτήτων αποτελείται από την ανάλυση και την αντιστοιχία μεταξύ των ικανοτήτων που επιδεικνύει ο ενήλικας και των απαιτούμενων αποδεικτικών κριτηρίων για την επικύρωση και την πιστοποίηση.

Έτσι, η ανάλυση και η αξιολόγηση διεξάγονται από την ομάδα επαγγελματιών, λαμβάνοντας υπόψη το επίπεδο επίδειξης ικανοτήτων, χρησιμοποιώντας μια κλίμακα από το 1 έως το 5, στην οποία ο ενήλικας επιδεικνύει ένα από τα ακόλουθα:

- 1- Δεν αντιμετώπισε την ικανότητα·
- 2- Αντιμέτωπise την ικανότητα αλλά δεν την διερεύνησε ή/και δεν προβληματίστηκε ή/και δεν διατύπωσε γνώμη·
- 3- Αντιμέτωπise την ικανότητα μέσω διερεύνησης και έρευνας·
- 4- Αντιμέτωπise την ικανότητα επιδεικνύοντας τις γνώσεις του/της: αντανακλούσε/διατύπωσε γνώμη·

5- Επέδειξε την ικανότητα επιδεικνύοντας αυτονομία και ικανότητα για παρέμβαση και επιχειρηματολογία.

Αναφορά Βασικών Ικανοτήτων για Εκπαίδευση και Κατάρτιση Ενηλίκων: Δευτεροβάθμιο Επίπεδο

1) Τομείς βασικών ικανοτήτων: Αναγνώριση, Επικύρωση και Πιστοποίηση

Σύμφωνα με την DGFV, «το πλαίσιο βασικών ικανοτήτων πρέπει να προσαρμόζεται στον ενήλικα και το κεκτημένο του κεφάλαιο, τις ατομικές ανάγκες, τα κίνητρα και τις προσδοκίες του» (2006) κάθε ενήλικας είναι μοναδικός και συσσωρεύει μια ποικιλία εμπειριών. Το πλαίσιο θα πρέπει να γίνει κατανοητό ως ένα εργαλείο που είναι προσαρμοσμένο σε κάθε ενήλικα και στο πλαίσιο της ζωής του, εκτιμώντας τις εμπειρίες και την ουσιαστική μάθηση, επιτρέποντας την καθοδήγηση και την οργάνωση της μάθησης, προκειμένου να διευκολυνθεί η διαδικασία αναγνώρισης, επικύρωσης και πιστοποίησης. Θα πρέπει να είναι ένα εργαλείο, το οποίο επιτρέπει στον ενήλικα να κατευθύνει την εκπαιδευτική του διαδικασία, μέσω της ενεργού συμμετοχής του στον εντοπισμό ή την αναζήτηση της γνώσης. Το Πλαίσιο Αναφοράς Δευτεροβάθμιου Επιπέδου βασίζεται στην οργάνωση τριών Περιοχών Ικανοτήτων:

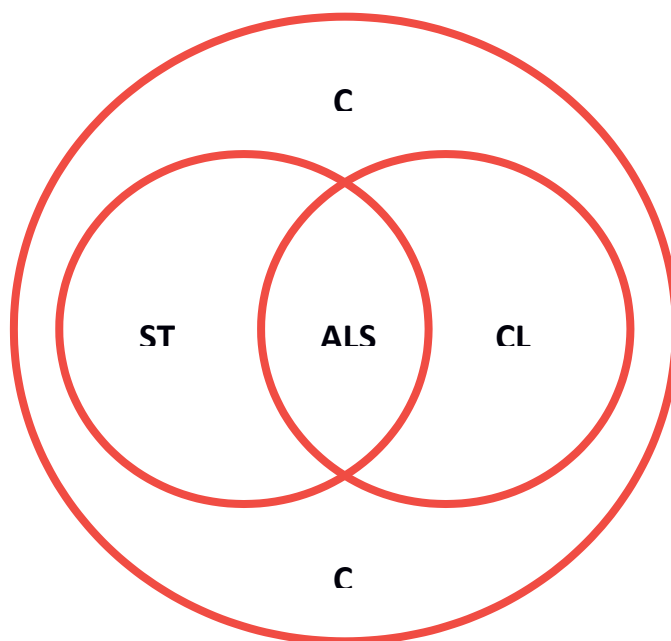
I. Ιθαγένεια και Επαγγελματισμός (CP) – Οι βασικές του ικανότητες επιτυγχάνονται σύμφωνα με τρεις διαστάσεις: γνωστική, ηθική και κοινωνική. Σε αυτόν τον τομέα, η πρόθεση είναι η ανάδειξη, η αναγνώριση και η πιστοποίηση βασικών ικανοτήτων που συνδέονται με τη δημοκρατική ιδιότητα του πολίτη μέσω της αναστοχαστικής μάθησης ή/και της εκτίμησης της αποκτηθείσας γνώσης.

II. Κοινωνία, Τεχνολογία και Επιστήμη (STS) – Αυτός ο τομέας επεξεργάζεται περιεχόμενα σε διάφορους τομείς, τα οποία επιτρέπουν στον ενήλικα να επιδείξει ικανότητες που σχετίζονται με την πολυπλοκότητα και τις αλλαγές που έχουν συμβεί στην κοινωνία, με καταστάσεις που συνεπάγονται τη χρήση τυπικών και εξειδικευμένων γνώσεων. Έχει μια τρισδιάστατη ολοκληρωμένη άποψη – κοινωνία, τεχνολογία και επιστήμη – κατανοητή μέσω μεθόδων δράσης που συχνά απαιτούν γνώσεις που δομούνται χωριστά σε διαφορετικά επιστημονικά και τεχνολογικά πεδία, αλλά οι οποίες ωστόσο γίνονται λειτουργικές, σε πλαίσια της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής και στις αλληλένδετες σχέσεις με τους θεσμούς, ως μέσο αντιμετώπισης των προβλημάτων.

III. Πολιτισμός, Γλώσσα, Επικοινωνία (CLC) - Εστιάζει σε βασικές ικανότητες που μπορούν να αποδειχθούν, να αναγνωριστούν και να πιστοποιηθούν σύμφωνα με τρεις διακριτές διαστάσεις – πολιτισμική, γλωσσική και επικοινωνιακή – που αλληλοσυμπληρώνονται και αρθρώνονται με ολοκληρωμένο και πλαισιωμένο τρόπο.

Ιθαγένεια και Επαγγελματισμός (CP) θεωρείται μια εγκάρσια και ολοκληρωμένη περιοχή βασικών ικανοτήτων που μπορεί να αποδομηθεί και να επικυρωθεί με βάση ένα συγκεκριμένο πλέγμα αποδεικτικών κριτηρίων. Οι άλλες δύο περιοχές έχουν πολύ πιο οργανικό και λειτουργικό χαρακτήρα εντός των γνωστικών πεδίων.

Η Αναφορά των Βασικών Ικανοτήτων: Δευτεροβάθμιο Επίπεδο (2006) αναπαρίσταται γραφικά, με βάση την άρθρωση των τριών βασικών τομέων ικανοτήτων, οι οποίοι θεωρούνται όλοι απαραίτητοι για την ανάπτυξη ή/και την ενδυνάμωση των πολιτών στον σημερινό κόσμο και επίσης για τη βιώσιμη ανάπτυξη και την κοινωνική και οικονομική πολιτική δυναμική.



ALS* - Ενήλικες σε καταστάσεις ζωής

Σύμφωνα με την ανάλυση εικόνας, η Περιοχή του CP προσδιορίζεται με έναν ρητά εγκάρσιο χαρακτήρα, που αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις συμπεριφορές και τις στάσεις που αρθρώνονται και ενσωματώνονται στους άλλους Τομείς Βασικών Ικανοτήτων. Αυτός ο εγκάρσιος χαρακτήρας, που περιλαμβάνει τις άλλες δύο περιοχές, εμφανίζεται ξεκάθαρα στο εννοιολογικό μοντέλο της αναφοράς και επιπλέον μεταφράζεται στον ορισμό μιας παρόμοιας δομής με τα ίδια στοιχεία αναφοράς των λειτουργικών περιοχών.

Οι τομείς του STS και του CLC θεωρούνται οργανικής και λειτουργικής φύσης, περιλαμβάνουν συγκεκριμένους τομείς ικανοτήτων και καλύπτουν πολύ διαφορετικά επιστημονικά και τεχνικά πεδία, αλλά χρησιμοποιούν ίδιες δομές και τα ίδια εννοιολογικά στοιχεία αναφοράς.

Είναι επίσης υποχρεωτική η επίδειξη γνώσης μιας ξένης γλώσσας σε ορισμένους τομείς αναφοράς του πλαισίου CLC.

Οι εκπαιδευτικές αναφορές για κάθε έναν από τους τομείς ικανοτήτων ακολουθούν με περισσότερες λεπτομέρειες.

Αναφορές Εκπαίδευσης

Αυτό το εγχειρίδιο προκύπτει από την ανάγκη εργασίας με μια εγκάρσια μεθοδολογία σε ευρωπαϊκό επίπεδο και, όπως αναφέρεται στην αίτηση, οι αναφορές που υιοθετήθηκαν και χρησιμοποιούνται ως βάση εργασίας στο πλαίσιο της εταιρικής σχέσης, είναι ίδιες με εκείνες που χρησιμοποιούνται στην Πορτογαλία.

Οι ίδιες αναφορές αναλύθηκαν και προσαρμόστηκαν, από τους συνεργαζόμενους φορείς, προχωρώντας στην εισαγωγή των οριζόντιων δεξιοτήτων που επιλέχθηκαν ως σχετικές και κατάλληλες για κάθε “Πυρήνα Δημιουργίας”¹⁰.

Ακολουθούν οι αναφορές εκπαίδευσης για κάθε έναν από τους βασικούς τομείς ικανοτήτων (που αναφέρονται στις προηγούμενες σελίδες) με τον προσδιορισμό κάθε Πυρήνα Δημιουργίας και του αντίστοιχου Τομέα Αναφοράς, του Θέματος και των Οριζόντιων Δεξιοτήτων. Με ακόμη μεγαλύτερη λεπτομέρεια, βρίσκουμε μια προσέγγιση για τις ικανότητες και τα κριτήρια αποδεικτικών στοιχείων πάνω στα οποία πρέπει να εργαστούμε σε κάθε Πυρήνα Δημιουργίας.

5.1 Ιθαγένεια και Επαγγελματισμός (CP)¹¹

Διάσταση Ικανότητας I: Γνωστικές Ικανότητες		
Πυρήνας Δημιουργίας: Δικαιώματα και Υποχρεώσεις		
Τομέας αναφοράς (RD)	Θέμα	Οριζόντια δεξιότητα
1-Ιδιωτικό πλαίσιο	Ελευθερία και προσωπική ευθύνη	Δικαιώματα και Ευθύνες
2-Επαγγελματικό πλαίσιο	Δικαιώματα και εργασιακές υποχρεώσεις	
3-Θεσμικό πλαίσιο	Αντιπροσωπευτική και συμμετοχική δημοκρατία	
4-Μακροδομικό πλαίσιο	Δικαιώματα, υποχρεώσεις και παγκόσμια πλαίσια	
Πυρήνας Δημιουργίας: Πολυπλοκότητα και αλλαγή		
Τομέας αναφοράς (RD)	Θέμα	Οριζόντια δεξιότητα
1-Ιδιωτικό πλαίσιο	Δια βίου μάθηση	Σύνθετη επίλυση προβλήματος
2-Επαγγελματικό πλαίσιο	Διαδικασίες καινοτομίας	
3-Θεσμικό πλαίσιο	Συνεργατικά και κοινωνικά κινήματα	
4-Μακροδομικό πλαίσιο	Παγκοσμιοποίηση	
Πυρήνας Δημιουργίας: Αναστοχαστικότητα και Κριτική Σκέψη		
Τομέας αναφοράς (RD)	Θέμα	Οριζόντια δεξιότητα

¹⁰ Πυρήνας Δημιουργίας: ένα γενικό θέμα που υπάρχει στη ζωή όλων των πολιτών, από το οποίο μπορεί να προκύψει και να αναδειχθεί μια σειρά από βασικές ικανότητες (πηγή παρακάτω)

¹¹ Πηγή: Αναφορά βασικών ικανοτήτων για την εκπαίδευση και την κατάρτιση ενηλίκων: δευτεροβάθμιο επίπεδο, Γενική Διεύθυνση Επαγγελματικής Κατάρτισης (DGFV στην Πορτογαλία), Νοέμβριος 2006.

Διαθέσιμο σε: https://www.anqep.gov.pt/np4/file/344/Ref_Comp_Chave_NS_GO_pub.pdf (τελευταία πρόσβαση: 30-09-2022)

1-Ιδιωτικό πλαίσιο	Προκαταλήψεις, στερεότυπα και κοινωνικές αναπαραστάσεις	Κριτική σκέψη
2-Επαγγελματικό πλαίσιο	Επαγγελματική και οργανωτική επανεκπαίδευση	
3-Θεσμικό πλαίσιο	Θεσμοί και θεσμικά μοντέλα	
4-Μακροδομικό πλαίσιο	Κοινή γνώμη και κριτικός προβληματισμός	
Διάσταση Ικανότητας II: Ηθικές Ικανότητες		
Πυρήνας Δημιουργίας: Ταυτότητα και Διαφορετικότητα		
Τομέας αναφοράς (RD)	Θέμα	Οριζόντια Δεξιότητα
1-Ιδιωτικό πλαίσιο	Θεσμικοί και κοινοτικοί κώδικες	Συναισθηματική νοημοσύνη
2-Επαγγελματικό πλαίσιο	Επαγγελματικές και οργανωτικές συλλογικότητες	
3-Θεσμικό πλαίσιο	Δημόσια πολιτική	
4-Μακροδομικό πλαίσιο	Ταυτότητες και πολιτιστική κληρονομιά	
Πυρήνας Δημιουργίας: Πεποίθηση και Ηθική Σταθερότητα		
Τομέας αναφοράς (RD)	Θέμα	Οριζόντια Δεξιότητα
1-Ιδιωτικό πλαίσιο	Ηθικές και πολιτισμικές αξίες	Ισχυρή εργασιακή ηθική
2-Επαγγελματικό πλαίσιο	Επαγγελματική ηθική και πρότυπα	
3-Θεσμικό πλαίσιο	Κώδικες θεσμικής συμπεριφοράς	
4-Μακροδομικό πλαίσιο	Κοινοτικές ηθικές επιλογές	
Πυρήνας Δημιουργίας: Ηθική Ανοιχτότητα		
Τομέας αναφοράς (RD)	Θέμα	Οριζόντια Δεξιότητα
1-Ιδιωτικό πλαίσιο	Ανεκτικότητα και διαφορετικότητα	Συντονισμός με Άλλους/ Προσανατολισμός στην Υπηρεσία
2-Επαγγελματικό πλαίσιο	Διαπραγματευτικές διαδικασίες	
3-Θεσμικό πλαίσιο	Πλουραλισμός και πλουραλιστική εκπροσώπηση	
4-Μακροδομικό πλαίσιο	Διαπολιτισμική διαμεσολάβηση	
Διάσταση Ικανότητας III: Κοινωνικές Δεξιότητες		
Πυρήνας Δημιουργίας: Επιχειρηματολογία και Διεκδίκηση		
Τομέας αναφοράς (RD)	Θέμα	Οριζόντια Δεξιότητα
1-Ιδιωτικό πλαίσιο	Επιχειρηματολογική ικανότητα	Διαχείριση ανθρώπων
2-Επαγγελματικό πλαίσιο	Διεκδικητικότητα	
3-Θεσμικό πλαίσιο	Διαβουλευτικοί μηχανισμοί	
4-Μακροδομικό πλαίσιο	Συζητήσεις και δημόσια παρέμβαση	
Πυρήνας Δημιουργίας: Προγραμματισμός		
Τομέας αναφοράς (RD)	Θέμα	Οριζόντια Δεξιότητα
1-Ιδιωτικό Πλαίσιο	Προσωπικά και οικογενειακά έργα	Γνωστική Ευελιξία/Δημιουργικότητα
2-Επαγγελματικό πλαίσιο	Διαχείριση της εργασίας	
3-Θεσμικό πλαίσιο	Συλλογικά έργα	
4-Μακροδομικό πλαίσιο	Ικανότητα πρόβλεψης	

Μονάδες Ικανότητας και Αποδεικτικά Κριτήρια

Ικανότητες Ενότητα I: Προσδιορίστε τα προσωπικά, τα συλλογικά και τα παγκόσμια δικαιώματα και τις υποχρεώσεις σας και κατανοήστε την εμφάνιση και την εφαρμογή τους ως εκφράσεις έντασης ή σύγκλισης.

Πυρήνας Δημιουργίας: Πολυπλοκότητα και Αλλαγή		
Ικανότητες	Κριτήρια απόδειξης	Οριζόντια Δεξιότητα
RD1: Αναγνωρίστε τους περιορισμούς και τους χώρους προσωπικής ελευθερίας	<ul style="list-style-type: none"> • Προσδιορίστε καταστάσεις αυτονομίας και κοινών ευθυνών. • Κατανοήστε τις εγγενείς διαστάσεις της κατασκευής και της συντήρησης του Κοινού Καλού: Ατομικό αγαθό έναντι Δημόσιου αγαθού στην κοινότητα. • Εξηγήστε καταστάσεις ελευθερίας και προσωπικής ευθύνης. 	Δικαιώματα και Ευθύνες
RD2: Αναλάβετε την ευθύνη για αναπαλλοτρίωτα εργασιακά δικαιώματα και ζητήματα που διεκδικεί ο εργαζόμενος	<ul style="list-style-type: none"> • Προσδιορίστε τα εργασιακά δικαιώματα σε σχέση με τα οικονομικά ή/και δικαιώματα της αγοράς. • Ερμηνεύετε δικαιώματα μέσω του Εργατικού Κώδικα • Αναγνωρίζετε την έκφραση των κοινωνικών και εργασιακών δικαιωμάτων. 	
RD3: Αναγνωρίστε τα ουσιαστικά θεμελιώδη δικαιώματα, τυπικά ενός σύγχρονου δημοκρατικού κράτους	<ul style="list-style-type: none"> • Προσδιορίστε τα θεμελιώδη δικαιώματα. • Ερμηνεύετε τα δικαιώματα μέσω του Συντάγματος της Πορτογαλικής Δημοκρατίας. • Διερευνήστε τα σχετικά δικαιώματα μέσω της παρουσίασης αρθρωτών προτάσεων μεταξύ αντιπροσωπευτικότητας και συμμετοχής. 	
RD4: Καταγράψτε τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις στην παγκόσμια κοινότητα	<ul style="list-style-type: none"> • Προσδιορίστε τη βιωσιμότητα της παγκόσμιας κοινότητας. • Αναλογιστείτε τα θεμελιώδη δικαιώματα μέσω της Οικουμενικής Διακήρυξης των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και άλλων βασικών εγγράφων. • Είστε σε θέση να κάνετε διάλογο, να επιχειρηματολογήσετε και να συμμετέχετε σε ένα τεράστιο κοινωνικό σύμπαν αναγνωρισμένων καταστάσεων. 	

Ικανότητες Ενότητα II: Αντιμετωπίστε με αυτοπεποίθηση την πολυπλοκότητα των πληροφοριών, εντοπίζοντας διαφορετικές γωνίες ανάγνωσης και διαφορετικές κλίμακες της πραγματικότητας.

Πυρήνας Δημιουργίας: Πολυπλοκότητα και Αλλαγή		
Ικανότητες	Κριτήρια απόδειξης	Οριζόντια Δεξιότητα
RD1: Προσδιορίστε καταστάσεις και προβλήματα της καθημερινής ζωής και ενσωματώστε τις διαφορετικές διαστάσεις	<ul style="list-style-type: none"> • Προσδιορίστε καταστάσεις σύγκρουσης και διακρίνετε αντικρουόμενες θέσεις. • Οργανώστε, αναδιατυπώστε και διαχειριστείτε ποικίλες πληροφορίες λαμβάνοντας υπόψη μια δεδομένη πραγματικότητα. • Αλληλεπιδράστε με διαφορετικούς παράγοντες στο οικείο πλαίσιο, ενσωματώνοντας μια ποικιλία πληροφοριών και επιλύοντας συγκρούσεις 	Σύνθετη επίλυση προβλημάτων

<p>RD2: Ασκήστε πρωτοβουλία και δημιουργικότητα σε νέες εργασιακές διαδικασίες</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Προσδιορίστε νέες διαδικασίες εργασίας. • Αναφέρετε την ανεπάρκεια της τεχνικής/οργανωτικής υποστήριξης στις εργασιακές διαδικασίες και προσαρμογής σε απροσδόκητες καταστάσεις. • Εξερευνήστε και χρησιμοποιήστε τις ΤΠΕ για την πρόσβαση και τον έλεγχο δεδομένων. 	<p>Σύνθετη επίλυση προβλημάτων</p>
<p>RD3: Προσδιορίστε τους περιορισμούς στην κατασκευή συνειρμικών δυναμικών και να ενεργείτε κριτικά όταν αντιμετωπίζετε αυτά τα εμπόδια</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Αποκωδικοποιήστε και διακρίνετε απόψεις σε διαφορετικά επίπεδα ανάλυσης. • Αναλύστε την αδύναμη συνειρμική κινητοποίηση ή τη θεσμική ακαμψία και τρόπους για να τα ξεπεράσετε. • Κατανοήστε την οργάνωση και την δυναμική των διαφορετικών ομάδων. 	
<p>RD4: Αναγνωρίστε τους παράγοντες και τη δυναμική της παγκοσμιοποίησης</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Προσδιορίστε τους παράγοντες και τη δυναμική της παγκοσμιοποίησης. • Περιγράψτε περιπτώσεις παρέμβασης σε μακροκοινωνική κλίμακα. • Αναγνωρίστε/γνωρίστε υπερεθνικές περιπτώσεις και μορφές συμμετοχής/παρέμβασης. 	

Ικανότητες Ενότητα III: Αμφισβητήστε και αποδομήστε προσωπικές προκαταλήψεις και κοινωνικά στερέοτυπα.

<p>Πυρήνας Δημιουργίας: Αναστοχαστικότητα και Κριτική Σκέψη</p>		
<p>Ικανότητες</p>	<p>Κριτήρια απόδειξης</p>	<p>Οριζόντια Δεξιότητα</p>
<p>RD1: Αναλάβετε προσωπικές προκαταλήψεις σχετικά με την αναπαράσταση των άλλων και δείξτε την ικανότητα να αποδομείτε αυτές τις ιδέες</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Προσδιορίστε εμπειρίες στις οποίες υπήρχε ανάγκη να ξεπεραστούν δυσμενείς καταστάσεις. • Εξερευνήστε την ικανότητα να θέτετε ερωτήματα. • Αναγνωρίστε τα στερέοτυπα και τις κοινωνικές αναπαραστάσεις και προτείνετε εναλλακτικές λύσεις. 	<p>Κριτική σκέψη</p>
<p>RD2: Αναγνωρίστε τα προσωπικά όρια εντός των επαγγελματικών επιδόσεων και αμφισβητήστε την κουλτούρα της αυστηρότητας</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Προσδιορίστε και συγκρίνετε κριτικά τις οργανωτικές δυνάμεις. • Εξηγήστε πρακτικές καταστάσεις επαγγελματικής ηθικής στάσης. • Εξερευνήστε και αμφισβητήστε τον αντίκτυπο των οργανωτικών μοντέλων στην επαγγελματική απόδοση. 	
<p>RD3: Χαρτογραφήστε διαφορετικά θεσμικά μοντέλα σε τοπική και εθνική κλίμακα και αναγνωρίστε το λειτουργικό τους περιεχόμενο</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Προσδιορίστε διαφορετικά θεσμικά μοντέλα. • Συγκρίνετε κριτικά διάφορα θεσμικά μοντέλα. • Εξερευνήστε λειτουργικό περιεχόμενο σε διαφορετικές θεσμικές κλίμακες. 	

<p>RD4: Εντοπίστε πολιτισμικά και κοινωνικά στερεότυπα, κατανοώντας τους μηχανισμούς δημιουργίας τους και αποκαλύπτοντας κρίσιμες αποστάσεις</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Προσδιορίστε τα πολιτιστικά στερεότυπα στα μέσα μαζικής ενημέρωσης. • Στοιχεία αποστασιοποίησης και προβληματισμού λαμβάνοντας υπόψη διαφορετικές πολιτισμικές οπτικές γωνίες. • Κατανοήστε τα θεμέλια της κοινής γνώμης λαμβάνοντας υπόψη τις διαφορετικές οπτικές που υπάρχουν. 	<p>Κριτική σκέψη</p>
---	---	----------------------

Ικανότητες Ενότητα IV: Εκτιμήστε τη διαφορετικότητα και ενεργήστε σύμφωνα με τις προσωπικές πεποιθήσεις

<p>Πυρήνας Δημιουργίας: Ταυτότητα και ετερότητα</p>		
<p>Ικανότητες</p>	<p>Κριτήρια απόδειξης</p>	<p>Οριζόντια Δεξιότητα</p>
<p>RD1: Αναγνωρίστε αρχές συμπεριφοράς που βασίζονται σε θεσμικούς και κοινοτικούς κώδικες αφοσίωσης</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Δείξτε ενσυναίσθηση και συμπονετική και υποστηρικτική αντίδραση ο ένας προς τον άλλον. • Ερμηνεύστε τους δεοντολογικούς κώδικες. • Αναφέρετε αρχές συμπεριφοράς και εκφέρετε μια ορθολογική γνώμη. 	<p>Συναισθηματική νοημοσύνη</p>
<p>RD2: Εκφράστε το αίσθημα του ανήκειν και της πίστης στην εργατική κοινότητα</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Προσδιορίστε το ανήκειν και την πίστη σε διαφορετικά πλαίσια. • Εξηγήστε καταστάσεις επαγγελματικών σχέσεων με πολυπολιτισμικές προκλήσεις. • Εκφραστείτε και ενεργήστε απέναντι σε άτομα, ομάδες ή οργανισμούς με πολυπολιτισμικό εύρος σύμφωνα με μια περιεκτική λογική. 	
<p>RD3: Προσδιορίστε και αξιολογήστε τις δημόσιες πολιτικές υποδοχής ενόψει της ποικιλομορφίας των ταυτοτήτων</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Προσδιορίστε την ποικιλομορφία των δημόσιων πολιτικών στην κοινωνία. • Συσχετίστε τα πολιτικά και συνεταιριστικά δικαιώματα. • Πάρτε θέση ενάντια στον αποκλεισμό του μεταναστευτικού πληθυσμού. 	
<p>RD4: Συσχετίστε την κοινή κληρονομιά της ανθρωπότητας με την αλληλεξάρτηση και την αλληλεγγύη</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Αναλογιστείτε τις κοινωνικές επιπτώσεις της κοινής κληρονομιάς της ανθρωπότητας. • Συζητήστε και αξιολογήστε τον ρόλο των πολιτών στον σημερινό κόσμο: νομικές σχέσεις στο πλαίσιο της υπερεθνικής ολοκλήρωσης και η υπερεθνική διάσταση των κρατικών εξουσιών έναντι των πολιτών. • Εκφράστε και επιδείξτε σεβασμό και αλληλεγγύη για διαφορετικές πολιτιστικές ταυτότητες. 	

Ικανότητες Ενότητα V: Αξιολογήστε την πραγματικότητα με βάση μια συνεπή σειρά αξιών και ενεργήστε ανάλογα.

Πυρήνας Δημιουργίας: Πειποίθηση και ηθική σταθερότητα		
Ικανότητες	Κριτήρια απόδειξης	Οριζόντια Δεξιότητα
RD1: Διακρίνετε τις διαφορές ιεραρχίες αξιών, επιλέξτε και διατηρήστε ηθικές και πολιτισμικές αναφορές	<ul style="list-style-type: none"> • Προσδιορίστε διαφορετικές πολιτιστικές αξίες. • Επιχειρηματολογήστε και αντεπιχειρηματολογήστε σε πλαίσια πολιτισμικής έντασης. • Να παρεμβαίνετε σε πλαίσια πολιτισμικής έντασης. 	Ισχυρή εργασιακή ηθική
RD2: Υιοθετήστε ηθικά και επαγγελματικά πρότυπα ως μη διαπραγματεύσιμες αξίες αναφοράς σε επαγγελματικά πλαίσια	<ul style="list-style-type: none"> • Προσδιορίστε την επαγγελματική δεοντολογία και τα πρότυπα. • Αναγνωρίστε τις αξίες αναφοράς σε διαφορετικούς οργανισμούς. • Ενεργήστε κριτικά ως προς τις κοινωνικές πρακτικές/στάσεις που διατυπώνουν την προσωπική και επαγγελματική ευθύνη. 	
RD3: Προσδιορίστε την πειποίθηση και την ηθική σταθερότητα ως απαραίτητες αξίες για τη θεσμική ανάπτυξη	<ul style="list-style-type: none"> • Προσδιορίστε τις απαραίτητες αξίες για τη θεσμική ανάπτυξη. • Εξερευνήστε πολύτιμες στάσεις σε ένα οργανωτικό πλαίσιο. • Συμβάλετε στη δημιουργία ενός κώδικα δεοντολογικής συμπεριφοράς. 	
RD4: Καταγράψτε βασικές ηθικές επιλογές για την παγκόσμια κοινότητα: αξιοπρέπεια έναντι απανθρωπιάς, ανάπτυξη έναντι φτώχειας, δικαιοσύνη έναντι ασυμμετρίας, ...	<ul style="list-style-type: none"> • Προσδιορίστε αλληλέγγυες συμπεριφορές. • Πάρτε θέση μέσω τεκμηριωμένης κρίσης σχετικά με διαφορετικές ηθικές επιλογές. • Δεσμευτείτε για τη διατήρηση της πολιτιστικής κληρονομιάς της ανθρωπότητας. 	

Ικανότητες Ενότητα VI: Υιοθετήστε την ανεκτικότητα, την ακρόαση και τη διαμεσολάβηση ως αρχές κοινωνικής ένταξης.

Πυρήνας Δημιουργίας: Ηθικό Άνοιγμα		
Ικανότητες	Κριτήρια απόδειξης	Οριζόντια Δεξιότητα
RD1: Προσδιορίστε τις απαιτήσεις ανοχής και ενεργήστε ανάλογα	<ul style="list-style-type: none"> • Προσδιορίστε τις δημοκρατικές αξίες. • Αναγνωρίστε την απαιτούμενη ανοχή στην προσωπική συμπεριφορά. • Δείξτε διαθεσιμότητα για αποδοχή/ανοχή διαφορετικών τρόπων ύπαρξης. 	Συντονισμός με Άλλους / Προσανατολισμός Υπηρεσιών
RD2: Υιοθετήστε αρχές διαπραγμάτευσης, ενεργητικής ακρόασης και σεβασμού για διαφορετικές ιδέες και παρεμβάσεις	<ul style="list-style-type: none"> • Προσδιορίστε τις διαδικασίες διαπραγμάτευσης και παρέμβασης. • Υιοθετήστε στάσεις διαφάνειας και συνεργασίας σε επαγγελματικά πλαίσια. • Παρεμβαίνετε με αυτοπειποίθηση σε επαγγελματικά πλαίσια. 	

<p>RD3: Υιοθετήστε τον πλουραλισμό ως αξία της πολιτικής κοινότητας</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Προσδιορίστε τον πλουραλισμό από θεσμική άποψη. • Συσχετίστε την πολιτική κοινότητα και την πολυφωνική εκπροσώπηση. • Κινητοποιήστε ένα έργο παρέμβασης. 	<p>Συντονισμός με Άλλους / Προσανατολισμός στις Υπηρεσίες</p>
<p>RD4: Σχετιστείτε με την πολιτισμική ποικιλομορφία σύμφωνα με μια λογική αλληλεπίδραση και διαμεσολάβηση</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Προσδιορίστε και ξεπεράστε τις δυσκολίες λαμβάνοντας υπόψη συγκεκριμένες καταστάσεις στερεοτύπων και κοινωνικών προκαταλήψεων. • Αναγνωρίστε και εξερευνήστε διαφορετικές κρίσιμες κρίσεις. • Συμβάλετε στην κατασκευή ενός οδηγού για καλές πρακτικές στη διαπολιτισμική διαμεσολάβηση. 	

Ικανότητες Ενότητα VII: Ικανότητα δημόσιας παρέμβασης σε πλαίσια αντίθετων απόψεων.

<p>Πυρήνας Δημιουργίας: Επιχειρηματολογία και Διεκδίκηση</p>		
<p>Ικανότητες</p>	<p>Κριτήρια απόδειξης</p>	<p>Οριζόντια Δεξιότητα</p>
<p>RD1: Βαθμονομήστε μια ατομική επιχειρηματολογική πρωτοβουλία με την αποδοχή διαφορετικών απόψεων</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Προσδιορίστε την ανάγκη για κριτικό στοχασμό ενόψει διαφορετικών απόψεων. • Αναγνωρίστε τα εσωτερικά ταλέντα της δεκτικότητας και του ανοίγματος προς άλλες απόψεις. • Εξερευνήστε καταστάσεις επιχειρηματολογικής αλληλεπίδρασης. 	<p>Διαχείριση ανθρώπων</p>
<p>RD2: Προσδιορίστε και κατανοήστε την αλληλεπίδραση των διαφόρων καθημερινών προβληματικών περιοχών</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Προσδιορίστε επαγγελματικές και προσωπικές διαδικασίες σε αμφιλεγόμενη αλληλεπίδραση. • Αναγνωρίστε την ανάγκη για δυναμική συμμετοχή σε διαφορετικούς τομείς της ζωής. • Ικανότητα ανάπτυξης προσωπικού σχεδίου δράσης σε περίπλοκες επαγγελματικές και προσωπικές καταστάσεις. 	
<p>RD3: Συμμετέχετε ενεργά σε διαβουλευτικούς θεσμούς διαφορετικής κλίμακας</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Προσδιορίστε διαφορετικές θεσμικές κλίμακες. • Κατανοήστε πολλαπλούς διαβουλευτικούς μηχανισμούς. • Εξερευνήστε την προθυμία συμμετοχής σε διάφορα έργα. 	
<p>RD4: Εμπλακείτε σε δημόσιες συζητήσεις</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Προσδιορίστε τρόπους επίλυσης συγκρούσεων σε κλίμακα δημόσιας παρέμβασης. • Διακρίνετε τις δημοκρατικές μορφές δημόσιας παρέμβασης. • Εξερευνήστε την παρέμβαση σε δημόσιες συζητήσεις. 	

Ικανότητες Ενότητα VIII: Αξιολογήστε την πραγματικότητα με βάση μια συνεπή σειρά αξιών και ενεργήστε ανάλογα.

Πυρήνας Δημιουργίας: Προγραμματισμός		
Ικανότητες	Κριτήρια απόδειξης	Οριζόντια Δεξιότητα
RD1: Σκεφτείτε μελλοντικά την προσωπική σας ζωή	<ul style="list-style-type: none"> Προσδιορίστε τρόπους διαχείρισης της προσωπικής ζωής. Σχεδιάστε και βελτιστοποιήστε προσωπικά και οικογενειακά έργα. Εξερευνήστε πόρους για προσωπική στρατηγική διαχείριση. 	Γνωστική Ευελιξία / Δημιουργικότητα

5.1 Κοινωνία, Τεχνολογία και Επιστήμη (STS)

Πυρήνας Δημιουργίας: Εξοπλισμός και Τεχνικά Συστήματα		
Τομέας αναφοράς (RD)	Θέμα	Οριζόντια Δεξιότητα
1-Ιδιωτικό πλαίσιο	Οικιακός εξοπλισμός	Σύνθετη επίλυση προβλημάτων
2-Επαγγελματικό πλαίσιο	Επαγγελματικός εξοπλισμός	
3-Γνώση, Δύναμη και Θεσμοί	Χρήστες, καταναλωτές και παράπονα	
4-Σταθερότητα και Αλλαγή	Μετασχηματισμοί και τεχνικές εξελίξεις	
Πυρήνας Δημιουργίας: Περιβάλλον και Αειφορία		
Τομέας αναφοράς (RD)	Θέμα	Οριζόντια Δεξιότητα
1-Ιδιωτικό πλαίσιο	Ενεργειακή απόδοση και κατανάλωση	Δημιουργικότητα
2-Επαγγελματικό πλαίσιο	Απορρίμματα και ανακύκλωση	
3-Γνώση, Δύναμη και Θεσμοί	Φυσικοί πόροι	
4-Σταθερότητα και Αλλαγή	Κλίμα	
Πυρήνας Δημιουργίας: Υγεία		
Τομέας αναφοράς (RD)	Θέμα	Οριζόντια Δεξιότητα
1-Ιδιωτικό πλαίσιο	Βασική φροντίδα	Κρίσεις και Λήψη Αποφάσεων
2-Επαγγελματικό πλαίσιο	Κίνδυνοι για την υγεία και Συμπεριφορές	
3-Γνώση, Δύναμη και Θεσμοί	Φάρμακα και Φαρμακευτική αγωγή	
4-Σταθερότητα και Αλλαγή	Παθολογίες και πρόληψη	
Πυρήνας Δημιουργίας: Διοίκηση και Οικονομία		
Τομέας αναφοράς (RD)	Θέμα	Οριζόντια Δεξιότητα
1-Ιδιωτικό πλαίσιο	Προϋπολογισμοί και φόροι	Συντονισμός/ Προσανατολισμός στις Υπηρεσίες/ Διαχείριση Ανθρώπων/ Οργάνωση
2-Επαγγελματικό πλαίσιο	Εταιρείες, οργανισμοί και μοντέλα διαχείρισης	
3-Γνώση, Δύναμη και Θεσμοί	Νομισματικά και χρηματοπιστωτικά συστήματα	
4-Σταθερότητα και Αλλαγή	Διαχείριση και χρήση χρόνου	
Πυρήνας Δημιουργίας: Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών		
Τομέας αναφοράς (RD)	Θέμα	Οριζόντια Δεξιότητα
1-Ιδιωτικό πλαίσιο	Ραδιοεπικοινωνίες	Διαπραγμάτευση/ Τεχνική και
2-Επαγγελματικό πλαίσιο	Micro και macro ηλεκτρονικά	
3-Γνώση, Δύναμη και Θεσμοί	Μέσα και πληροφορίες	

4-Σταθερότητα και Αλλαγή	Δίκτυα και τεχνολογίες	Πληροφορική Παιδεία
Πυρήνας Δημιουργίας: Αστικοποίηση και Κινητικότητα		
Τομέας αναφοράς (RD)	Θέμα	Οριζόντια Δεξιότητα
1-Ιδιωτικό πλαίσιο	Κατασκευή και αρχιτεκτονική	Συναισθηματικότητα / Ευφυΐα / Προσαρμοστικότητα / Επικοινωνία
2-Επαγγελματικό πλαίσιο	Αγροτικότητα και αστικότητα	
3-Γνώση, Δύναμη και Θεσμοί	Διοίκηση, ασφάλεια και επικράτεια	
4-Σταθερότητα και Αλλαγή	Τοπική και παγκόσμια κινητικότητα	
Πυρήνας Δημιουργίας: Θεμελιώδης Γνώση		
Τομέας αναφοράς (RD)	Θέμα	Οριζόντια Δεξιότητα
1-Ιδιωτικό πλαίσιο	Το Στοιχείο	Κριτική Σκέψη/ Γνωστική Ευελιξία
2-Επαγγελματικό πλαίσιο	Επιστημονικές διαδικασίες και μέθοδοι	
3-Γνώση, Δύναμη και Θεσμοί	Επιστήμη και δημόσιες αντιπαραθέσεις	
4-Σταθερότητα και Αλλαγή	Νόμοι και επιστημονικά μοντέλα	

Μονάδες Ικανότητας και Αποδεικτικά Κριτήρια

Ικανότητες Ενότητα Ι: Παρεμβαίνετε σε καταστάσεις σχέσεων με τεχνικά συστήματα και εξοπλισμό με βάση τον προσδιορισμό και την κατανόηση των αρχών και τη γνώση των προτύπων καλής χρήσης, που οδηγεί στην ενίσχυση της αποτελεσματικότητας και της ικανότητας κατανόησης των κοινωνικών σχέσεων.

Πυρήνας Δημιουργίας: Εξοπλισμός και Τεχνικά Συστήματα		
Αρμοδιότητες	Κριτήρια απόδειξης	Οριζόντια Δεξιότητα
RD1: Ενεργήστε με τεχνικό εξοπλισμό και συστήματα σε οικιακά περιβάλλοντα, εντοπίζοντας και κατανοώντας τα πρότυπα καλής χρήσης και διαφορετικών χρηστών	<ul style="list-style-type: none"> Ενεργήστε στους τρόπους χρήσης του τεχνικού εξοπλισμού εντός του οικιακού πλαισίου, αντιμετωπίζοντας τις ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών και διερευνώντας τρόπους υπέρβασής τους. Ενεργήστε με τους τρόπους χρήσης του τεχνικού εξοπλισμού στην οικιακή ζωή, προκειμένου να βελτιώσετε την αποτελεσματικότητα και να αποφύγετε ζημιές. Πράξτε λαμβάνοντας υπόψη τις επιστημονικές αρχές στις οποίες βασίζεται η λειτουργία του οικιακού εξοπλισμού (ηλεκτρισμός, θερμότητα, ηλεκτρική ενέργεια κ.λπ.). 	Σύνθετη επίλυση προβλημάτων
RD2: Χειριστείτε τεχνικό εξοπλισμό και συστήματα σε επαγγελματικά πλαίσια, εντοπίζοντας και κατανοώντας τα πρότυπα καλής χρήσης τους και τον αντίκτυπό τους στους οργανισμούς	<ul style="list-style-type: none"> Ενεργήστε στο πλαίσιο των επαγγελματικών προσόντων για την ενασχόληση με εξοπλισμό και τεχνικά συστήματα, προκειμένου να ανατραπούν οι ιεραρχικές θέσεις που καταλαμβάνουν οι εργαζόμενοι σε οργανισμούς. Ενεργήστε για να διευκρινιστούν οι ιδιότητες και οι περιορισμοί του διαθέσιμου εξοπλισμού και των τεχνικών διαδικασιών ή αυτού που μπορεί να διατεθεί, σε επαγγελματικό πλαίσιο ή μέσω της αλληλεπίδρασης με 	

	<p>εξειδικευμένους επαγγελματίες.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ενεργήστε, σε αλληλεπίδραση με εξειδικευμένους επαγγελματίες, με βάση τις επιστημονικές αρχές που διέπουν τη λειτουργία των τεχνικών συστημάτων και του εξοπλισμού (μηχανική, θερμότητα, κ.λπ.), λαμβάνοντας υπόψη τις μαθηματικές σχέσεις μεταξύ των σχετικών εννοιών. 	
<p>RD3: Αλληλεπίδραση με τα ιδρύματα, σε διαφορετικές καταστάσεις, με βάση τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των χρηστών και των καταναλωτών τεχνικών συστημάτων και εξοπλισμού</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Λειτουργήστε ως ενημερωμένος χρήστης και υπεύθυνος καταναλωτής τεχνικών συστημάτων και εξοπλισμού, αναγνωρίζοντας την ποικιλομορφία των θεσμών, των δεξιοτήτων και των σχέσεων εξουσίας που υπάρχουν σε αυτόν τον τομέα, στις σύγχρονες κοινωνίες. • Ενεργήστε, με βάση τις τεχνικές γνώσεις, στη σχέση με κατασκευαστές, πωλητές και προμηθευτές, σε ζητήματα σχετικά με τις εγγυήσεις, την ποιότητα των παρεχόμενων προϊόντων και υπηρεσιών κ.λπ. • Ενεργήστε, χρησιμοποιώντας επιστημονικά θεμέλια, ειδικά μαθηματικά μοντέλα, όταν λαμβάνετε αποφάσεις σχετικά με εξοπλισμό και τεχνικά συστήματα λαμβάνοντας υπόψη τα δικαιώματα των καταναλωτών. 	
<p>RD4: Κινητοποιήστε γνώσεις και πρακτικές που στοχεύουν στην κατανόηση και την οικειοποίηση των τεχνικών και κοινωνικών μετασχηματισμών και εξελίξεων</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ενεργήστε σύμφωνα με τις αλλαγές και τις εξελίξεις του εξοπλισμού και των τεχνικών συστημάτων λαμβάνοντας υπόψη τις συνέπειές τους στις κοινωνικές δομές και αλληλεπιδράσεις. • Ενεργήστε σύμφωνα με τη χρήση του εξοπλισμού και των τεχνικών συστημάτων, λαμβάνοντας υπόψη την τεχνολογική τους εξέλιξη, προκειμένου να βελτιώσετε την απόδοση, να μειώσετε τον αριθμό των ωρών ανά εργασία κ.λπ. • Ενεργήστε παρά τους τεχνικούς μετασχηματισμούς και τις εξελίξεις του εξοπλισμού, συσχετίζοντάς τες με την ιστορική εξέλιξη των επιστημονικών αρχών, με ιδιαίτερη έμφαση στις φυσικές και χημικές επιστήμες, υποστηριζόμενοι από την εξέλιξη των μαθηματικών, με όρους διαφορικού λογισμού. 	

Ικανότητες Ενότητα II: Εντοπίστε και παρέμβετε σε καταστάσεις έντασης μεταξύ περιβάλλοντος και βιωσιμότητας, υποστηρίζοντας θέσεις που σχετίζονται με την ασφάλεια, τη διατήρηση και εκμετάλλευση των πόρων, τη βελτίωση της ποιότητας του περιβάλλοντος και την επιρροή στο μέλλον του πλανήτη.

Πυρήνας Δημιουργίας: Περιβάλλον και Αειφορία		
Αρμοδιότητες	Κριτήρια απόδειξης	Οριζόντια Δεξιότητα
<p>RD1: Προωθήστε τη διατήρηση και τη βελτίωση της ποιότητας του περιβάλλοντος μέσω καθημερινών πρακτικών που αφορούν θέματα κατανάλωσης και ενεργειακής απόδοσης</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ενεργήστε παρά την κατανάλωση ενέργειας και την αποδοτικότητα στο πλαίσιο του ιδιωτικού τομέα, εντοπίζοντας διαφορετικές κοινωνικές πρακτικές και συσχετίζοντας την επιστημονική και τεχνική γνώση με τρόπους δράσης. • Ενεργήστε στις καθημερινές καταστάσεις εφαρμόζοντας τεχνικές, διαδικασίες και εξοπλισμό που αποφεύγουν τη σπατάλη ενέργειας (π.χ. λαμπτήρες χαμηλή κατανάλωση ενέργειας, θερμομόνωση σπιτιών κ.λπ.) ή προάγουν την τοπική κερδοφορία των ανανεώσιμων και εναλλακτικών πηγών ενέργειας (για παράδειγμα, ενέργεια για θέρμανση νερού για την υγιεινή κ.λπ.). • Ενεργήστε λαμβάνοντας υπόψη τις φυσικές, χημικές, βιολογικές διεργασίες που αποτελούν τη βάση της βελτιστοποίησης των ενεργειακών πόρων (για παράδειγμα, εξηγώντας τις εξαρτήσεις της απόδοσης ενός συστήματος από τις μεταβλητές του ή τις θεμελιώδεις αρχές που ρυθμίζουν τη μετάδοση θερμότητας και ενέργειας κ.λπ.). 	<p>Δημιουργικότητα</p>
<p>RD2: Συμπεριλάβετε διαδικασίες ανάκτησης και επεξεργασίας αποβλήτων για μέτρα ασφάλειας και διατήρησης του περιβάλλοντος</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ενεργήστε σε ατομικό επίπεδο, λαμβάνοντας υπόψη τα διαφορετικά επαγγέλματα που σχετίζονται με τη συλλογή και την επεξεργασία των αποβλήτων και τις θέσεις που καταλαμβάνουν εντός της κοινωνικής δομής, προκειμένου να αυξηθούν οι τροχιές ανοδικής κοινωνικής κινητικότητας. • Δράστε για την παραγωγή, επεξεργασία και ανάκτηση αποβλήτων σε τεχνικο-επαγγελματική βάση, προκειμένου να εντοπιστούν πιθανές βελτιώσεις και τρόποι επίτευξής τους, με στόχο τη μείωση της ρύπανσης και της κατανάλωσης ενέργειας και την αύξηση της ασφάλειας. • Δράστε με βάση τις χημικές, φυσικές και βιολογικές επιστημονικές αρχές στις οποίες βασίζεται η ανακύκλωση, η επεξεργασία και η ανάκτηση αποβλήτων. 	

<p>RD3: Διάγνωση των θεσμικών εντάσεων μεταξύ ανάπτυξης και βιωσιμότητας λαμβάνοντας υπόψη την εκμετάλλευση και διαχείριση των φυσικών πόρων</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ενεργήστε παρά την πολλαπλότητα των θεσμών με διαφορετικές γνώσεις και εξουσίες στη διαχείριση των φυσικών πόρων στις σύγχρονες κοινωνίες. • Δράστε σε τεχνικές συζητήσεις για το περιβάλλον και συγκεκριμένα τις διαδικασίες διαχείρισης των φυσικών και ενεργειακών πόρων κ.λπ., διακρίνοντας αντικρουόμενες θέσεις, εμπλεκόμενα συμφέροντα και συζητώντας τις δυνατότητες συναίνεσης (πολιτική υδάτων κ.λπ.). • Ενεργήστε παρά τις περιβαλλοντικές συζητήσεις, αναδεικνύοντας τον ρόλο της αυστηρής επιστημονικής επιχειρηματολογίας και αναγνωρίζοντας τη σχετική εγκυρότητά της. 	
<p>RD4: Κινητοποιήστε τη γνώση σχετικά με την διαχρονική κλιματική αλλαγή και την επιρροή της στην πληθυσμιακή, κοινωνική και περιφερειακή δυναμική</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ενεργήστε σε αλληλεπίδραση με τις κλιματικές μεταβλητές, αναγνωρίζοντας ότι οι κοινωνικές ομάδες, οι περιφέρειες και οι τρόποι παραγωγής μπορεί να έχουν διαφορετικούς τρόπους σχέσης με το περιβάλλον. • Δράστε σε σχέση με τη διαδικασία της τεχνολογικής εξέλιξης και τις συνέπειες στην περιβαλλοντική σταθερότητα και ιδιαίτερα στην κλιματική αλλαγή. • Ενεργήστε λαμβάνοντας υπόψη την επιστημονική γνώση σχετικά με την ιστορία και την εξέλιξη της Γης, καθώς και τον ρόλο της ανθρώπινης παρέμβασης (για παράδειγμα, συσχετίζοντας την κλιματική εξάρτηση με τις μεγάλες ηφαιστειακές εκρήξεις, με τη βιομηχανική επανάσταση, κ.λπ.), ώστε να αναγνωρίζονται οι στατιστικές συσχετίσεις μεταξύ των διαφόρων εμπλεκόμενων παραγόντων. 	

Ικανότητες Ενότητα III: Καταλαβαίνω ότι η ποιότητα ζωής και η ευημερία συνεπάγονται την ικανότητα εύλογης και επαρκούς ενεργοποίησης δισυμπεριφορικών παρεμβάσεων και αλλαγών, με τον εντοπισμό παραγόντων κινδύνου και προστασίας και την αναγνώριση της υγείας και των δικαιωμάτων σε καταστάσεις ατομικής και συλλογικής παρέμβασης.

Πυρήνας Δημιουργίας: Υγεία		
Αρμοδιότητες	Κριτήρια απόδειξης	Οριζόντια Δεξιότητα
<p>RD1: Υιοθετήστε τη βασική υγειονομική περίθαλψη σύμφωνα με διαφορετικές ανάγκες και καταστάσεις ζωής</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Δράστε σχετικά με τις κοινωνικές συμπεριφορές σχετικά με τη βασική υγειονομική περίθαλψη, λαμβάνοντας υπόψη τη συσχέτισή τους με κοινωνικο-πολιτισμικά πλαίσια, πρακτικές κοινωνικότητας και συγκεκριμένες πολιτιστικές και οικονομικές διαδικασίες. • Ενεργήστε σύμφωνα με τις βασικές ανάγκες για την υγεία (άσκηση, φαγητό και ελεύθερος χρόνος) υιοθετώντας τακτικά προϊόντα και διαδικασίες που προσαρμόζονται σε συγκεκριμένες καταστάσεις και τρόπο ζωής. • Ενεργήστε σύμφωνα με τις γνώσεις για τις ιδιαίτερες ανάγκες του οργανισμού ανάλογα με την ηλικία, το είδος της δραστηριότητας και την κατάσταση της υγείας, αποφεύγοντας την ανάρμοστη συμπεριφορά. 	<p>Κρίση και Λήψη Αποφάσεων</p>
<p>RD2: Προωθήστε υγιεινές συμπεριφορές και μέτρα ασφάλειας και πρόληψης κινδύνων σε επαγγελματικό πλαίσιο</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ενεργήστε με γνώμονα τα συστήματα κοινωνικής προστασίας ως στοιχεία του κράτους πρόνοιας, εντοπίζοντας τις διαφορετικές συνέπειες στην πρόσβαση των πολιτών στην υγειονομική περίθαλψη, λαμβάνοντας υπόψη τους κινδύνους ορισμένων επαγγελμάτων. • Ενεργήστε συνειδητά στο χειρισμό εξοπλισμού και υλικών και στη διατήρηση και βελτίωση των περιβαλλοντικών συνθηκών στο χώρο εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη τη διατήρηση και προαγωγή της υγείας. • Ενεργήστε για την πρόληψη ασθενειών και εργατικών ατυχημάτων, με βάση τη γνώση του πώς αντιδρά το σώμα σε παράγοντες που ενισχύουν την ανισορροπία και πώς η εργασία προσαρμόζεται στα χαρακτηριστικά και τις δυνατότητες του εργαζομένου. 	
<p>RD3: Αναγνωρίστε τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των πολιτών και το ρόλο της επιστημονικής και τεχνικής συνιστώσας στη λήψη ορθολογικών αποφάσεων σχετικά με την υγεία</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ενεργήστε στον τομέα της υγείας, κατανοώντας τον ως ένα πεδίο που αποτελείται από θεσμούς με εξειδικευμένες αρμοδιότητες στην παραγωγή και διανομή φαρμάκων, αλλά και με τομείς ελευθερίας, ανισότητας και συγκρούσεων. • Ενεργήστε με βάση τη σχέση με τις υπηρεσίες και τα συστήματα υγείας, αναγνωρίζοντας τις δυνατότητες επιλογής και τα όρια της αυτοθεραπείας, καθώς και παρεμβαίνοντας ώστε να διακρίνεται η αξιοπιστία των προϊόντων και τεχνικών για την υγεία. • Ενεργήστε για την προαγωγή και τη διαφύλαξη της υγείας χρησιμοποιώντας επιστημονικές γνώσεις για τη λήψη θέσης σε συζητήσεις δημοσίου ενδιαφέροντος για προβλήματα υγείας (οικογενειακός προγραμματισμός, φυσικές θεραπείες, τοξικομανία κ.λπ.), υποστηρίζοντας τις θέσεις σε μαθηματικές αναλύσεις που προβλέπουν μέτρα με 	

	συνέπεια.	
RD4: Κάντε σωστή πρόληψη στις παθολογίες που οφείλονται στην εξέλιξη της κοινωνικής, επιστημονικής και τεχνολογικής πραγματικότητας	<ul style="list-style-type: none"> • Ενεργήστε για την πρόληψη ή την επίλυση παθολογιών, κατανοώντας ότι οι κίνδυνοι, τα μέσα και οι αντιλήψεις για την υγεία ποικίλλουν μεταξύ κοινωνικών ομάδων και μεταξύ ιστορικών χρόνων. • Ενεργήστε λαμβάνοντας υπόψη την εξέλιξη των κανόνων πρόληψης και την εφαρμογή τους σε κατάλληλες καταστάσεις, δείχνοντας την ικανότητα αυτοσχεδιασμού των μέσων προστασίας. • Ενεργήστε αναγνωρίζοντας την εξέλιξη της επιστημονικής γνώσης για την καλύτερη αντιμετώπιση των παραγόντων που προκαλούν ασθένειες, των παραλλαγών και της εμφάνισης νέων ασθενειών, θεωρώντας την εξαγωγή συμπερασμάτων ως σημαντική διαδικασία σε αυτόν τον τομέα. 	

Ικανότητες Ενότητα IV: Προσδιορίστε, κατανοήστε και παρεμβείτε σε διαχειριστικές και οικονομικές καταστάσεις, από ιδιωτικούς και οικογενειακούς προϋπολογισμούς έως γενικότερα επίπεδα, μέσω της επιρροής των νομισματικών και χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων σε μια συγκεκριμένη οικονομία και λαμβάνοντας υπόψη τις αρχές των οικονομικών επιστημών.

Πυρήνας Δημιουργίας: Διοίκηση και Οικονομικά		
Αρμοδιότητες	Κριτήρια απόδειξης	Οριζόντια Δεξιότητα
RD1: Οργανώστε τους οικογενειακούς προϋπολογισμούς λαμβάνοντας υπόψη την επιρροή των φόρων και των διαθέσιμων χρηματοοικονομικών προϊόντων και υπηρεσιών	<ul style="list-style-type: none"> • Ενεργήστε στην επεξεργασία των οικογενειακών προϋπολογισμών σύμφωνα με τα χαρακτηριστικά και τη σύνθεση του νοικοκυριού, εντοπίζοντας στοιχεία εξόδων και εσόδων και κατανοώντας τη χρήση τους για τη μείωση του χρέους των οικογενειών και των ατόμων. • Ενεργήστε στη διαχείριση των οικογενειακών περιουσιακών στοιχείων, 	

	<p>χρησιμοποιώντας σε μεγάλο βαθμό τεχνικά μέσα και διαφοροποιημένα χρηματοοικονομικά προϊόντα κατάλληλα για τη βελτιστοποίηση του διαθέσιμου εισοδήματος.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ενεργήστε σε καταστάσεις διαχείρισης του οικογενειακού προϋπολογισμού, χρησιμοποιώντας λογιστικές γνώσεις και μαθηματικές εφαρμογές. 	<p>Συντονισμός/ Προσανατολισμός στις Υπηρεσίες/ Διαχείριση Ανθρώπων/ Οργάνωση</p>
<p>RD2: Αλληλεπιδράστε με εταιρείες, ιδρύματα και οργανισμούς κινητοποιώντας γνώσεις διαχείρισης πόρων</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ενεργήστε με καινοτόμο τρόπο σε διαφορετικά επαγγελματικά πλαίσια, εντοπίζοντας διαφορετικά μοντέλα διαχείρισης και οργανωτικές δομές και εφαρμόζοντάς τα για την παραγωγική και σχεσιακή αποτελεσματικότητα των οργανισμών και την ευημερία των εργαζομένων. • Ενεργήστε σε καταστάσεις επαγγελματικής διαχείρισης ή δικαστικών διαφορών με εξωτερικούς φορείς, χρησιμοποιώντας την πρακτική εμπειρία του λογιστικού και φορολογικού δικαίου. • Ενεργήστε σε καταστάσεις της επαγγελματικής ζωής που περιλαμβάνουν τη διαχείριση τεχνικών και ανθρώπινων πόρων, καθώς και νέες στρατηγικές για την εφαρμογή της οργανωτικής αποτελεσματικότητας, λαμβάνοντας υπόψη το ρόλο που μπορεί να παίξει ο γραμμικός προγραμματισμός και η βελτιστοποίηση σε αυτό το πλαίσιο. 	

<p>RD3: Οραματιστείτε την επιρροή των νομισματικών και χρηματοπιστωτικών συστημάτων στην οικονομία και την κοινωνία</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ενεργήστε στο οικονομικό, νομισματικό και χρηματοπιστωτικό σύστημα, αναγνωρίζοντας νέα προβλήματα και ευκαιρίες που δημιουργούνται από τις αλληλεπιδράσεις που προκύπτουν σε παγκόσμιο επίπεδο και, στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και τις επιπτώσεις τους στην ευημερία και την κοινωνική πρόοδο. • Ενεργήστε σε τεχνολογικό επίπεδο που σχετίζεται με τη γνώση και την ασφάλεια των διαφόρων μέσων συναλλαγών και στην επικοινωνία με οικονομικούς και χρηματοπιστωτικούς οργανισμούς. • Ενεργήστε σύμφωνα με τη γνώση των μακροοικονομικών δεικτών, λαμβάνοντας υπόψη ότι τα οικονομικά προβλήματα αφορούν τις νομισματικές πολιτικές και τη χρήση μαθηματικών μοντέλων που επιτρέπουν την προσομοίωση και την πρόβλεψη διαφορετικών καταστάσεων. 	
<p>RD4: Διαγνώστε τις επιπτώσεις των κοινωνικών, τεχνολογικών και επιστημονικών εξελίξεων στις χρήσεις και τη διαχείριση του χρόνου</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ενεργήστε σχετικά με τις χρήσεις και τη διαχείριση του χρόνου, κατανοώντας ότι τα διαφορετικά στοιχεία του οικονομικού συστήματος ποικίλλουν ανάλογα με τους τομείς δραστηριότητας και εξελίσσονται συνεχώς με την πάροδο του χρόνου. • Ενεργήστε λαμβάνοντας υπόψη τις υπάρχουσες τεχνολογίες στη διαχείριση του χρόνου (για παράδειγμα, αεροπορικές μεταφορές έναντι τηλεδιασκέψεων). • Ενεργήστε με όρους κόστους διαχείρισης του χρόνου, συμπεριλαμβανομένης της εξέλιξης σε όλη την ιστορία και λαμβάνοντας υπόψη διάφορους παράγοντες όπως το κόστος των 	

	<p>ωρομισθίων, τις κοινωνικές επιβαρύνσεις και την απόσβεση του εξοπλισμού, λαμβάνοντας και πάλι υπόψη τις δυνατότητες των μαθηματικών στην προσομοίωση εναλλακτικών καταστάσεων με σκοπό την εξεύρεση βέλτιστων λύσεων.</p>	
--	--	--

Ικανότητες Ενότητα V: Εντοπίστε, κατανοήστε και παρεμβείτε σε καταστάσεις όπου οι ΤΠΕ είναι σημαντικές για την υποστήριξη της καθημερινής διαχείρισης, την ευκολία μετάδοσης και διάδοσης κοινωνικά ελεγχόμενων πληροφοριών, αναγνωρίζοντας ότι η συνάφεια των ΤΠΕ έχει συνέπειες στην παγκοσμιοποίηση των σχέσεων.

Πυρήνας Δημιουργίας: Τεχνολογίες Πληροφοριών και Επικοινωνιών (ICT)		
Αρμοδιότητες	Κριτήρια απόδειξης	Οριζόντια Δεξιότητα
<p>RD1: Κατανοήστε τη χρήση των ραδιοεπικοινωνιών σε διαφορετικά οικογενειακά και κοινωνικά πλαίσια</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ενεργήστε στο πλαίσιο των προδιαθέσεων για τις χρήσεις και την αξιοποίηση των νέων λειτουργιών σε τεχνολογικά προηγμένα αντικείμενα που κάνουν χρήση ραδιοεπικοινωνιών, συσχετίζοντας τες με τα κοινωνικά προφίλ των ατόμων. • Ενεργήστε σε καταστάσεις της οικιακής ζωής επιλύοντας προβλήματα που σχετίζονται με τις τηλεπικοινωνίες (ραδιόφωνο, τηλεόραση, κινητό τηλέφωνο, σταθερό τηλέφωνο κ.λπ.). • Ενεργήστε κατά τη χρήση των ΤΠΕ, μέσα στην ιδιωτική ζωή, με γνώση των βασικών επιστημονικών στοιχείων στις ραδιοεπικοινωνίες: ηλεκτρομαγνητικά κύματα, ηλεκτρονικά κ.λπ. 	<p>Διαπραγμάτευση/ Τεχνική και Ηλεκτρονική Παιδεία</p>
<p>RD2: Οραματιστείτε την αλληλεπίδραση μεταξύ της τεχνολογικής εξέλιξης και των αλλαγών στα επαγγελματικά πλαίσια και τα προσόντα</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ενεργήστε με νέους τρόπους απόκτησης δεξιοτήτων σε σχέση με τις ΤΠΕ, κατανοώντας τις χρήσεις τους σε οργανισμούς και συνδέοντάς τες με τους γραμματισμούς και τα προσόντα που 	

	<p>απαιτούνται από τους επαγγελματίες στην κοινωνία της πληροφορίας.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ενεργήστε στη σφαίρα της επαγγελματικής ζωής προωθώντας τη χρήση τεχνολογιών υποστήριξης των ΤΠΕ (μικροηλεκτρονικά, οθόνες κ.λπ.). • Ενεργήστε στην επαγγελματική ζωή, με βασικές επιστημονικές γνώσεις σχετικά με τη λειτουργία του εξοπλισμού υποστήριξης των ΤΠΕ (για παράδειγμα, υπολογιστής, οθόνες LCD, δυαδική αριθμητική κ.λπ.). 	
<p>RD3: Συζητήστε τον αντίκτυπο των μέσων ενημέρωσης στην οικοδόμηση της κοινής γνώμης</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ενεργήστε χρησιμοποιώντας τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, κατανοώντας τους διαφορετικούς παράγοντες και τα συμφέροντα που εμπλέκονται στην παραγωγή τους και τη δύναμη της πληροφορίας στις σύγχρονες κοινωνίες. • Ενεργήστε σε σχέση με την τεχνολογία που υποστηρίζει τα μέσα επικοινωνίας και τη διάδοση πληροφοριών (για παράδειγμα, τηλεοπτικοί σταθμοί, ραδιοφωνικοί σταθμοί, πρακτορεία πληροφοριών, δορυφόροι κ.λπ.). • Ενεργήστε λαμβάνοντας υπόψη την εξέλιξη των μέσων ενημέρωσης και μαζικής επικοινωνίας, αναγνωρίζοντας ορισμένες νέες επιστημονικές έννοιες και διαδικασίες που χρησιμοποιούνται στην παραγωγή πληροφοριών. 	
<p>RD4: Συσχετίστε την εξέλιξη των τεχνολογικών δικτύων με τα κοινωνικά δίκτυα</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ενεργήστε στην κοινωνία της πληροφορίας, εντοπίζοντας νέες ευκαιρίες συμμετοχής, καθώς και μηχανισμούς ανισότητας, που προκύπτουν από την (απο)άρθρωση μεταξύ τεχνολογικών δικτύων και κοινωνικών δικτύων. • Ενεργήστε λαμβάνοντας υπόψη την 	

	<p>ανάπτυξη των μέσων μετάδοσης πληροφοριών σε όλη την ιστορία, συνδέοντάς τα με την εξέλιξη των κοινωνικών δομών, την κατοχή της επικράτειας κ.λπ. (για παράδειγμα, το τηλεοπτικό δίκτυο, το διαδίκτυο κ.λπ.).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ενεργήστε σε σχέση με την εξέλιξη της επιστημονικής γνώσης στην κατασκευή δικτύων (για παράδειγμα, η κυψελοειδής δομή των κινητών τηλεφώνων, η χρήση της δυαδικής βάσης στο διαδίκτυο). 	
--	---	--

Ικανότητες Ενότητα VI: Εντοπίστε, κατανοήστε και παρεμβείτε σε θέματα που σχετίζονται με τη στέγαση, τα εισοδήματα, τις κοινωνικές σχέσεις και την κινητικότητα σε αγροτικά ή αστικά περιβάλλοντα, συμβάλλοντας στην εναρμόνιση και τη βελτίωση της ποιότητας ζωής.

Πυρήνας Δημιουργίας: Αστικοποίηση και Κινητικότητα (UM)		
Αρμοδιότητες	Κριτήρια απόδειξης	Οριζόντια Δεξιότητα
<p>RD1: Συνδυάστε τις έννοιες της κατασκευής και της αρχιτεκτονικής με την κοινωνική ένταξη και τη βελτίωση της ατομικής ευημερίας</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ενεργήστε λαμβάνοντας υπόψη την κατασκευή και την αρχιτεκτονική των φυσικών χώρων, προσδιορίζοντας διαφορετικούς τύπους οικογενειακής στέγασης που σχετίζονται με τον τρόπο ζωής, προκειμένου να βελτωθεί η κοινωνική ευημερία, η ποιότητα ζωής και η κοινωνικο-πολιτιστική ένταξη. • Ενεργήστε σε επίπεδο καινοτόμου κατασκευαστικής τεχνολογίας για τη βελτιστοποίηση των συνθηκών διαβίωσης και την προσαρμοσμένη αρχιτεκτονική (π.χ. θερμομονωτικά και ηχομονωτικά υλικά, οικολογικές αρχιτεκτονικές κ.λπ.). • Ενεργήστε σε επίπεδο ιδιοτήτων υλικών, παραδοσιακών και σύγχρονων, ανάλογα με τις κατασκευαστικές ανάγκες και την ποιότητα (π.χ. οικολογικά χρώματα, ανακυκλωμένα μονωτικά υλικά κ.λπ.) ή/και την ποσότητα αυτών των υλικών ανάλογα με τις απαιτούμενες επιφάνειες ή όγκους 	<p>Συναισθηματική Νοημοσύνη/</p>

<p>RD2: Προωθήστε την ποιότητα ζωής μέσω της εδαφικής εναρμόνισης σε μοντέλα αγροτικής ή αστικής ανάπτυξης</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ενεργήστε σε επίπεδο τοπικής και περιφερειακής δυναμικής ανάπτυξης, σε αστικά και αγροτικά πλαίσια, συμπεριλαμβανομένης της εξέλιξης των οικονομικών δραστηριοτήτων και των διαδικασιών κοινωνικο-πολιτισμικού μετασχηματισμού μιας δεδομένης περιοχής, συνδέοντάς τες με επαγγελματικές αλλαγές και τον τρόπο ζωής του πληθυσμού. • Ενεργήστε για την εκμετάλλευση των φυσικών πόρων (γεωργικές, αλιευτικές, μεταλλευτικές περιοχές) ή σε εμπορικούς και καταναλωτικούς χώρους (αστικά κέντρα), μέσω της γνώσης κατάλληλων παραδοσιακών ή καινοτόμων τεχνικών μέσων. • Ενεργήστε χρησιμοποιώντας τη γνώση του τρόπου με τον οποίο λειτουργούν οι χημικές, βιολογικές και τεχνικές διαδικασίες παραγωγής, σε αγροτικές ή αστικές περιοχές, προκειμένου να προστατεύσετε και να διατηρήσετε την ισορροπία στο περιβάλλον και την ευημερία των διαφορετικών κοινοτήτων. 	<p>Προσαρμοστικότητα/ Επικοινωνία</p>
<p>RD3: Κινητοποιήστε πληροφορίες σχετικά με τον ρόλο των διαφορετικών θεσμών στον τομέα της διοίκησης, της ασφάλειας και της επικράτειας</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ενεργήστε έναντι των ρυθμιστικών οργάνων για τη διαχείριση και την ασφάλεια της επικράτειας, συμπεριλαμβανομένων των πεδίων δράσης και των μεθόδων ρύθμισης. • Ενεργήστε στην τεχνική οργάνωση των διοικητικών συστημάτων που συνδέονται με τη διαχείριση υπηρεσιών που σχετίζονται με την πρόληψη και την ασφάλεια στην κινητικότητα. • Ενεργήστε χρησιμοποιώντας επιστημονικές γνώσεις που υποστηρίζουν τους κανόνες και τους ρυθμιστικούς κώδικες ασφάλειας για τη διοίκησή της επικράτειας (π.χ. κώδικας οδικής κυκλοφορίας/εθνικών οδών: έλεγχος ταχύτητας, ελάχιστη απόσταση μεταξύ αυτοκινήτων, κλπ.) και, σε ένα πιο εξελιγμένο επίπεδο, αξιολογήστε τη δικαιοσύνη αυτού του κανονισμού λαμβάνοντας υπόψη τα στατιστικά και τα μαθηματικά μοντέλα που το ρυθμίζουν. 	

<p>RD4: Αναγνωρίστε διαφορετικές μορφές εδαφικής κινητικότητας - τοπικής και παγκόσμιας - και την εξέλιξή τους</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ενεργήστε σε διαπολιτισμικά πλαίσια, λαμβάνοντας υπόψη τις μεταναστευτικές ροές των πληθυσμών και την αγροτική έξοδο ως αποτέλεσμα οικονομικών, πολιτιστικών ή/και πολιτικών ανισοτήτων, αλλά και ως γενήτριες διαδικασιών (ανα)δόμησης ταυτότητας και «ανακάλυψης του άλλου». • Ενεργήστε σύμφωνα με το ρόλο της τεχνολογικής εξέλιξης ως προϋπόθεσης κινητικότητας, όσον αφορά τις μεταφορές και τις επικοινωνίες και τις δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης. • Ενεργήστε λαμβάνοντας υπόψη τις συνθήκες που οδηγούν στην κινητικότητα στο ζωικό βασίλειο γενικά (περιβαλλοντικές, αναπαραγωγικές και άλλες συνθήκες) και στον ανθρώπινο πληθυσμό ειδικότερα (οικονομικές, εθνοτικές, πολιτικές και άλλες συνθήκες), προκειμένου να αναγνωρίσετε τις διαφορετικές ροές και σχέσεις μεταξύ μεταβλητών μέσω της στατιστικής επεξεργασίας των πληροφοριών. 	
---	--	--

Κατευθυντήριες Γραμμές για Επαγγελματίες

Το έργο που πραγματοποιήθηκε από τη σύμπραξη για τη συλλογή και την ανάλυση μέσων που χρησιμοποιούνται στο πλαίσιο της εκπαίδευσης και της κατάρτισης ενηλίκων στην Τσεχική Δημοκρατία, τη Γαλλία, την Ελλάδα, την Ιταλία, την Πορτογαλία και την Ισπανία, οδήγησαν στη δημιουργία ενός συνόλου κοινών μέσων που εφαρμόζονται στους ενήλικες, διασφαλίζοντας έτσι την καθολικότητα και τη δυνατότητα μεταφοράς της γνώσης και των δεξιοτήτων.

Όλα τα επίσημα χρησιμοποιούμενα έγγραφα, σε κάθε χώρα, συλλέχθηκαν, αναλύθηκαν, συζητήθηκαν και αξιολογήθηκαν από τη σύμπραξη με στόχο να προταθεί ένα σύνολο χρήσιμων και λειτουργικών μέσων που μπορούν να εφαρμοστούν, ειδικά στη φάση της διάγνωσης και κατά τη διαδικασία RVCC. Μέσω αυτής της ανάλυσης, επιβεβαιώσαμε επίσης ότι το έργο που διεξάγεται σε χώρες όπως η Γαλλία, η Πολωνία και η Πορτογαλία, είναι πολύ παρόμοιο.

Ως εκ τούτου, δημιουργήθηκε μια κοινή βάση στην οποία καθεμία από αυτές τις χώρες μπορεί να εφαρμόσει και να προωθήσει την επανααναγνώριση σε εθνικό και σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Το σύνολο των μέσων που προσδιορίζονται παρακάτω είναι προσαρμογές εκείνων που αξιολογήθηκαν ως κατάλληλα και αρκετά θετικά και χρησιμοποιούνται από ορισμένες χώρες, επιπλέον των άλλων που δημιουργήθηκαν ειδικά για τη διαδικασία RVCC. Η ιδέα είναι να παρέχουμε σε ενήλικες και επαγγελματίες, που εργάζονται στην εκπαίδευση και κατάρτιση ενηλίκων, μέσα και εργαλεία που βοηθούν στη συλλογή και διερεύνηση σχετικών πληροφοριών, αποδεικτικών κριτηρίων, για τον επιτυχή εντοπισμό των δεξιοτήτων που προβλέπονται για την απόκτηση της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

5.1. Ειδικά όργανα για τη διαγνωστική φάση

Σε όλα τα στάδια Εγγραφής, Διάγνωσης, Πληροφόρησης και Καθοδήγησης και Παραπομπής, χρησιμοποιούνται διάφορα μέσα για τη συλλογή και ανάλυση των πληροφοριών που απαιτούνται για την εκπόνηση του χαρτοφυλακίου επαγγελματικής ανάπτυξης. Κάθε μία από τις φάσεις έχει στόχους και επιτεύξιμα αποτελέσματα που πρέπει να εκπληρωθούν, όπως φαίνεται παρακάτω.

Φάση 1: Εγγραφές

Γενικός στόχος: Βοήθεια, διευκρίνιση και εγγραφή ενηλίκων

Συγκεκριμένοι στόχοι:

- ✓ Αποσαφήνιση της αποστολής και του πεδίου εφαρμογής του οργανισμού.
- ✓ Κατάρτιση ενούς αρχικού βασικού προφίλ του ενήλικα.

Φόρμα εγγραφής

Με τη συμπλήρωση της φόρμας εγγραφής συλλέγονται δεδομένα, τα οποία αποτελούν το σημείο εκκίνησης της φάσης διάγνωσης, όπως:

- ✓ Προσωπικά δεδομένα;
- ✓ Φύλο και Ηλικία.
- ✓ Επίπεδο Εκπαίδευσης και Αρχικά Προσόντα.
- ✓ Κατάσταση Απασχόλησης;
- ✓ Τρέχουσες πληροφορίες εργοδότη (εάν απασχολείστε).
- ✓ Λόγοι εγγραφής στο Κέντρο Qualifica.

Δικαιολογητικά που απαιτούνται κατά την εγγραφή:

- ✓ Πιστοποιητικό/α Προσόντων/Κατάρτισης

- ✓ Αποδεικτικά στοιχεία για την κατάσταση απασχόλησης/ανεργίας (εάν υπάρχει)
- ✓ Άλλα πιστοποιητικά (προαιρετικά)

Δραστηριότητα: Παράρτημα I

Φάση 2: Διάγνωση

Κατά τη διάρκεια της Διαγνωστικής φάσης, εφαρμόζονται διάφορα διαγνωστικά μέσα μέσω των οποίων συλλέγονται τα ακόλουθα δεδομένα:

- ✓ Προσδοκίες·
- ✓ Ενδιαφέροντα·
- ✓ Εκπαιδευτική διαδρομή·
- ✓ Διαδρομή κατάρτισης·
- ✓ Εργασιακή εμπειρία·
- ✓ Δεξιότητες που αποκτήθηκαν μέσω τυπικών, μη τυπικών και άτυπων μέσων·
- ✓ Άλλα επαγγέλματα/ενδιαφέροντα·
- ✓ Γενικό πλαίσιο ζωής·
- ✓ Αξιολόγηση της προσβασιμότητας·
- ✓ Διαθεσιμότητα για μάθηση/επιδίωξη συνεχιζόμενης εκπαίδευσης·
- ✓ Προθυμία για ανάληψη, σε σχέση με την αγορά εργασίας ή την επαγγελματική ανασυγκρότηση·
- ✓ Διαθεσιμότητα για εθελοντικές δραστηριότητες, πρακτική άσκηση, ανταλλαγές και επαγγελματική κινητικότητα.

2.1. Ανάπτυξη της Αυτοπεποίθησης

Γενικός στόχος Α. Αναπτύξτε την αυτοαντίληψη – Ο ενήλικας υιοθετεί στάσεις και συμπεριφορές που απεικονίζουν μια πιο ρεαλιστική αντίληψη του εαυτού του.

Συγκεκριμένοι στόχοι:

- Εξερευνήστε πληροφορίες και αποκτήστε γνώσεις που απαιτούνται για μελλοντική δράση, μέσω ενεργειών: ντοπισμός, ανακάλυψη, αναγνώριση, εξήγηση, έκφραση, επιλογή και επίδειξη.
- Αναπτύξτε την κατανόηση των πληροφοριών που συλλέγονται μέσω των ενεργειών: προγραμματισμός, οργάνωση, κατηγοριοποίηση, σύγκριση, εξαγωγή συμπερασμάτων, διάκριση και ιεράρχηση.

- Επιδείξτε γνώσεις, στάσεις και δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί προηγουμένως, μέσω των ενεργειών: εφαρμογή, παραγωγή, δημιουργία, γενίκευση, επίδειξη και επίλυση.
- Εμβαθύνετε τις γνώσεις, τις στάσεις και τις δεξιότητες, μέσω αξιολογικών ενεργειών: συσχετίστε, εξετάστε, επικρίνετε, αναλογιστείτε, προτείνετε, εκτιμάτε και κρίνετε.

Οδηγός συνέντευξης

Αυτή η στιγμή ξεκινά με την υποδοχή του ενήλικα και μια εξήγηση των στόχων της δραστηριότητας, ακολουθούμενη από τα εξής:

1. Καθώς ξεκινά η συνέντευξη, δίνονται στον ενήλικα κάρτες και αποκόμματα, τα οποία πρέπει να χρησιμοποιηθούν ως προσωπική και επαγγελματική ταυτότητα.
2. Ο σκοπός αυτής της άσκησης είναι να μπορέσει ο ενήλικας να παρουσιάσει τον εαυτό του, μέσω της χρήσης αυτών των πηγών, εξηγώντας πώς βλέπει τον εαυτό του και πώς τον βλέπουν οι άλλοι σε διαφορετικούς ρόλους (μέλος οικογένειας, εκπαιδευόμενος, φίλος, συνάδελφος, υπάλληλος...). Θέματα όπως τα ενδιαφέροντα, οι αξίες και οι πεποιθήσεις, διερευνώνται, εκτός από τις προσωπικές και επαγγελματικές ικανότητες και δεξιότητες.
3. Προσπαθήστε να κατανοήσετε την επιρροή της κοινωνίας (οικογένεια, φίλοι, συνάδελφοι) στον τρόπο σκέψης του ενήλικα.
4. Βοηθήστε τον ενήλικα να σκεφτεί τις καθημερινές στάσεις και συμπεριφορές (προορατικότητα) που έχει υιοθετήσει.

Μαθησιακά αποτελέσματα:

- ✓ Προσδιορίστε τα προσωπικά χαρακτηριστικά και την επίγνωση της αυτοαντίληψης.
- ✓ Αναλύστε την επιρροή της αυτοαντίληψης σε διαφορετικά περιβάλλοντα ζωής και τις συμπεριφορές που την καθορίζουν.
- ✓ Υιοθετήστε στρατηγικές που ευνοούν μια αποδεκτή αυτοαντίληψη και προάγουν μια σταθερή ταυτότητα.
- ✓ Αξιολογήστε τις στρατηγικές και τις συμπεριφορές που υιοθετήθηκαν.

📄 **Πόροι:** Εικόνες, φωτογραφίες, κάρτες φράσεων και οδηγός συνέντευξης.

📄 **Διευκολυντές:** Απαιτείται ένας συντονιστής για την καταγραφή των απαντήσεων των υποψηφίων που

είναι τυφλοί και δεν έχουν κινητικότητα στα άνω άκρα τους.

📌 **Σημείωση:** Ο οδηγός συνέντευξης πρέπει να προσαρμόζεται σύμφωνα με το αρχικό προφίλ του ενήλικα.

📌 **Δραστηριότητα:** Παράρτημα 2

Γενικός Στόχος Β. Εκπόνηση Βιογραφικού Σημειώματος – Ο ενήλικας επιλέγει μόνο τις σχετικές και τις πολύτιμες πληροφορίες που θα μεταδοθούν σε άλλους.

📌 **Συγκεκριμένοι στόχοι:**

- Εξερευνήστε την εκπαιδευτική και επαγγελματική πορεία για να επιδείξετε δεξιότητες και ικανότητες.
- Εξερευνήστε τομείς ενδιαφέροντος, προσωπικά και επαγγελματικά κίνητρα.

Οδηγός Βιογραφικού

Ο ενήλικας παρουσιάζεται με ένα διερευνητικό μοντέλο βιογραφικού σημειώματος που περιέχει τις ακόλουθες παραμέτρους συλλογής πληροφοριών:

1. **Προσωπικές πληροφορίες** - Προσδιορίστε προσωπικά στοιχεία που θεωρούνται σχετικά με την αίτηση, συγκεκριμένα: όνομα, διεύθυνση, τηλέφωνο, e-mail, ημερομηνία γέννησης, εθνικότητα, οικογενειακή κατάσταση. Η φωτογραφία είναι συνήθως προαιρετική, εκτός εάν απαιτείται από τον οργανισμό στον οποίο υποβάλλετε αίτηση.
2. **Θέση** - Προσδιορισμός της θέσης για την οποία υποβάλλει κάποιος αίτηση.
3. **Προϋπηρεσία** - αναφέρετε προηγούμενες εργασιακές εμπειρίες, συμπεριλάβετε τη διάρκεια, την επωνυμία(ες) της εταιρείας και μια σύντομη περιγραφή των καθηκόντων που εκτελέστηκαν σε καθεμία από αυτές. Εάν δεν υπάρχει προηγούμενη εργασιακή εμπειρία για να αναφέρετε, συμπεριλάβετε πρακτική άσκηση και εθελοντική εργασία, εάν υπάρχει. Αυτό το βήμα είναι σημαντικό για τον προσδιορισμό των μαθημένων και αποκτημένων ικανοτήτων και δεξιοτήτων.
4. **Εκπαίδευση/Κατάρτιση**- προσδιορίστε τα ακαδημαϊκά προσόντα, τα συμπληρωματικά μαθήματα ή άλλα μαθήματα κατάρτισης που σχετίζονται με τη θέση. Προσδιορίστε τα διπλώματα/πιστοποιητικά και τις ημερομηνίες ολοκλήρωσης, ξεκινώντας από τα πιο σχετικά.
5. **Άλλες δεξιότητες**- Αναφέρετε τις γλωσσικές δεξιότητες και το επίπεδο γνώσης: «Αγγλικά Β2: μεσαίες προφορικές και γραπτές δεξιότητες». Αναφέρετε χόμπι και άλλες σημαντικές πληροφορίες που θεωρούνται χρήσιμες για την εκτέλεση των καθηκόντων της θέσης εργασίας. Συμπεριλάβετε τη συμμετοχή σε ακαδημαϊκές, κοινοτικές και συλλογικές δραστηριότητες.

Μαθησιακά αποτελέσματα:

- 📌 Επιλέξτε σχετικές και σημαντικές πληροφορίες σχετικά με προσωπικές, ακαδημαϊκές και εργασιακές εμπειρίες.
- 📌 Επεξεργαστείτε το έγγραφο χρησιμοποιώντας μια χρονολογική σειρά.

☒ Επιλέξτε σχετικά έγγραφα για την υποστήριξη του βιογραφικού σημειώματος (πιστοποιητικά κατάρτισης, βραβεία που ελήφθησαν, συστάσεις απασχόλησης κ.λπ.).

☒ **Πόροι:** Υπολογιστής, στυλό και χαρτί.

☒ **Διάρκεια:** Μεταξύ 60 και 90 λεπτών.

☒ **Σημείωση:** Απαιτείται διευκολυντής καθ' όλη τη διάρκεια αυτής της δραστηριότητας, ο οποίος ενημερώνει και βοηθά τον ενήλικα να συνειδητοποιήσει την ενεργό αναζήτηση εργασίας, παρέχοντας πληροφορίες για πίνακες εργασίας (ιστοσελίδες απασχόλησης) και τον/την βοηθά να στείλει το συμπληρωμένο βιογραφικό μέσω email.

☒ **Δραστηριότητα:** Παράρτημα III

2.2. Αλληλεπιδράστε αποτελεσματικά

Γενικός Στόχος Α. Αποτελεσματική Αλληλεπίδραση – Ο ενήλικας υιοθετεί μια στάση που διευκολύνει την επικοινωνία και την αλληλεπίδραση με διαφορετικούς τύπους ανθρώπων

Συγκεκριμένοι στόχοι:

- ☒ Εξερευνήστε πληροφορίες και αποκτήστε γνώσεις στον τομέα της επικοινωνίας μέσω των ενεργειών: εντοπισμός, ανακάλυψη, εξήγηση, αναγνώριση, έκφραση, επιλογή και επίδειξη.
- ☒ Αναπτύξτε την κατανόηση των πληροφοριών που συλλέγονται μέσω των ενεργειών: προγραμματισμός, οργάνωση, κατηγοριοποίηση, σύγκριση, μέτρηση, διάκριση και ιεράρχηση.

Δυναμική ομάδας: «Φτιάξτε μια κούκλα»

Μια ομάδα ενηλίκων χωρίζεται σε 2 ομάδες (Α και Β) και η δραστηριότητα πραγματοποιείται ταυτόχρονα σε διαφορετικές αίθουσες, ως εξής:

1. Η ομάδα καλείται να φτιάξει μια κούκλα με τα κομμάτια Lego (LEGO® Serious Play®) που της παρέχονται (ελέγξτε το μοντέλο) και χωρίς τη χρήση οποιασδήποτε μορφής προφορικής γλώσσας, εντός του προβλεπόμενου χρόνου: 7 λεπτά.
2. Μόλις τελειώσει, ζητείται από την ομάδα να γράψει μια ιστορία για την εργασία που πραγματοποιήθηκε, εντός του προγραμματισμένου χρόνου: 15 λεπτά.
3. Μόλις τελειώσει, ο συντονιστής σε κάθε αίθουσα ζητά από την ομάδα να φύγει, εκτός από ένα μέλος που προσφέρεται εθελοντικά να γίνει ο πρώτος αφηγητής της ιστορίας. Το μέλος που απομένει είναι υπεύθυνο για την ανάγνωση της ιστορίας, γραμμένης από την ομάδα του, σε ένα μέλος της αντίπαλης ομάδας, το οποίο με τη σειρά του έχει κληθεί να μπει στην αίθουσα (δηλ. το μέλος της ομάδας Α διαβάζει την ιστορία στο μέλος της ομάδας Β).

4. Τα μέλη που ακούν τις ιστορίες, πρέπει να προσέχουν και να προσπαθούν να κρατούν όσο το δυνατόν περισσότερες λεπτομέρειες, γνωρίζοντας ότι αργότερα θα έχουν το ρόλο του αφηγητή, μεταφέροντας την ίδια ιστορία στο επόμενο άτομο που θα μπει στην αίθουσα. Αυτή τη στιγμή η ιστορία, σε κάθε αίθουσα, διαβάζεται δύο φορές.
5. Η διαδικασία επαναλαμβάνεται έως ότου κάθε μέλος κάθε ομάδας ακούσει την ιστορία, δηλαδή τα μέλη της ομάδας Β ακούν όλα την ιστορία που γράφτηκε από την ομάδα Α.
6. Στη συνέχεια, οι δύο ομάδες ενώνονται σε μια από τις δύο αίθουσες και οι 2 τελευταίοι ακροατές γίνονται αφηγητές και λένε την ιστορία που μόλις άκουσαν σε ολόκληρη την ομάδα.
7. Τέλος, ο πρώτος αφηγητής κάθε ομάδας καλείται να διαβάσει την αρχική ιστορία σε ολόκληρη την ομάδα. Μόλις τελειώσουν οι 2 αφηγητές, όλη η ομάδα καλείται να σκεφτεί τη διαδικασία επικοινωνίας, τις δυσκολίες στην επικοινωνία και τις ενέργειες που έγιναν για να μειωθεί η παραμόρφωση της αρχικής ιστορίας.

Μαθησιακά αποτελέσματα:

- ❑ Προσδιορίστε τη σημασία της επικοινωνίας σε διαφορετικά πλαίσια.
- ❑ Ανακαλύψτε τη διαδικασία της επικοινωνίας ως τη βάση της ανθρώπινης αλληλεπίδρασης και της αλληλοεπιρροής μεταξύ της συμπεριφοράς των ανθρώπων.
- ❑ Αναλύστε τις επικοινωνιακές συμπεριφορές που επιτρέπουν τη δημιουργία επαρκών διαπροσωπικών σχέσεων, με σεβασμό στη διαφορετικότητα.
- ❑ Αναλογιστείτε τις δυσκολίες επικοινωνίας ή/και τα εμπόδια.
- ❑ Αναγνωρίστε στάσεις και συμπεριφορές για να αντιμετωπίσετε θετικά την εξωτερική πίεση και τις προβληματικές καταστάσεις (χρόνος δραστηριότητας, διαφορετικές απόψεις).
- ❑ Προσδιορίστε τη σημασία ενός σαφούς και αντικειμενικού μηνύματος.

❑ **Πόροι:** Χαρτί, στυλό, κομμάτια LEGO® Serious Play®.

❑ **Διάρκεια:** Μεταξύ 50 και 90 λεπτών.

❑ **Σημείωση:** Η δραστηριότητα απαιτεί την παρουσία δύο συντονιστών και μπορεί να πραγματοποιηθεί με διαφορετικούς αριθμούς κομματιών Lego ανάλογα με την επιθυμητή πολυπλοκότητα.

❑ **Δραστηριότητα:** Παράρτημα IV

Γενικός Στόχος Β. Δεξιότητες Προσωπικής Διαχείρισης – Ο ενήλικας υιοθετεί συμπεριφορές που διευκολύνουν την επικοινωνία ή την αλληλεπίδραση με διαφορετικούς τύπους ανθρώπων, διαχειρίζεται δυσκολίες και πιθανές συγκρούσεις προκειμένου να επιτύχει κοινούς στόχους.

Συγκεκριμένοι στόχοι:

- ☐ Επιδείξτε δεξιότητες που έχετε αποκτήσει προηγουμένως μέσω των ενεργειών: εφαρμογή, παραγωγή, δημιουργία, γενίκευση, επίδειξη και επίλυση.
- ☐ Αναπτύξτε γνώσεις, στάσεις και δεξιότητες αξιολογώντας τις μέσω των ενεργειών: συσχετίστε, σκεφτείτε, κριτικάρετε, αναλογιστείτε, προτείνετε, εκτιμήστε και κρίνετε.

Ομαδική δυναμική: «Ομαδικές διαπραγματεύσεις»

Έξι ενήλικες συγκεντρώνονται σε μια αίθουσα και τοποθετούνται σε κύκλο με 2 καθορισμένους συντονιστές, υπεύθυνους για την παρατήρηση και την αξιολόγηση της δραστηριότητας. Παρουσιάζεται η ακόλουθη φανταστική κατάσταση:

1. Υπάρχει μια προσφορά εργασίας για ένα εργοστάσιο παραγωγής, αλλά η ομάδα θα πρέπει να πάει στη μητρική εταιρεία, που απέχει 700 χλμ., για να λάβει πρακτική εκπαίδευση για δύο μήνες. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, μπορούν να πάνε σπίτι τους μόνο δύο φορές (το Σαββατοκύριακο) και η εταιρεία εγγυάται μόνο την παροχή μεσημεριανού γεύματος.
2. Η εταιρεία δίνει στην ομάδα 6000€, για την ενοικίαση και τον εξοπλισμό ενός διαμερίσματος 4 υπνοδωματίων κατά την περίοδο της εκπαίδευσης.
3. Στην ομάδα δίνεται μια κάτοψη και έχει 30 λεπτά για να αναλύσει, να συζητήσει, να αποφασίσει και να καταλήξει σε συναίνεση, υποδεικνύοντας ποια δωμάτια θα επιπλώσει και με τι, εκτός από τη δημιουργία μιας λίστας με όλα όσα πιστεύουν ότι θα χρειαστούν κατά τη διάρκεια των 2 μηνών.
4. Μετά από 15 λεπτά, ο συντονιστής διακόπτει την ανάλυση και τη συζήτηση της ομάδας, δηλώνοντας ότι υπήρξε μια περικοπή του προϋπολογισμού την τελευταία στιγμή και η ομάδα θα λάβει μόνο 4500 €.
5. Οι διαμεσολαβητές παρατηρούν άμεσα τις στάσεις και τις συμπεριφορές των μελών της ομάδας, πριν και μετά την ανακοίνωση, προσπαθώντας να ελέγξουν την ηγεσία, τη διαχείριση του χρόνου, τη διαμεσολάβηση σε προβληματικές καταστάσεις και την ικανότητα διαπραγμάτευσης. Επίσης, παρατηρείται και αξιολογείται η διαχείριση του άγχους, γιατί λόγω της ξαφνικής αλλαγής και της έλλειψης χρόνου θα είναι ορατός ο τρόπος με τον οποίο το κάθε στοιχείο βιώνει την κατάσταση.

Φάση 3: Πληροφορίες και Καθοδήγηση

3.1. Διαχείριση πληροφοριών

Γενικός στόχος - Ο ενήλικας χρησιμοποιεί κατάλληλες στρατηγικές για τον εντοπισμό, τη συλλογή και την επιλογή πληροφοριών, υπονοώντας τη μόνιμη αναζήτηση

Συγκεκριμένοι στόχοι:

- Προσδιορίστε τη φύση και τις πηγές πληροφοριών που απαιτούνται για τη διαχείριση ενός έργου ζωής.
- Αναλύστε και επικυρώστε στρατηγικές για αποτελεσματική διαχείριση πληροφοριών
- Υιοθετήστε στρατηγικές αυτόνομης διαχείρισης πληροφοριών για την οικονομία, την κοινωνία και τις ευκαιρίες μάθησης και εργασίας.
- Αξιολογήστε τις στρατηγικές και τις συμπεριφορές που υιοθετήθηκαν στη συλλογή και εφαρμογή πληροφοριών.

Φύλλα εργασίας

Προκειμένου να προωθηθεί η προορατικότητα και η αυτονομία κατά την αναζήτηση πληροφοριών, με διάφορα μέσα, οι ενήλικες θα πρέπει να εξερευνήσουν:

1. **Φύλλο εργασίας:** Πηγές πληροφοριών – ο ενήλικας επεξεργάζεται μια λίστα με πηγές πληροφοριών για την απασχόληση (επίσημες ή/και ανεπίσημες) και καταχωρεί τις πηγές στο φύλλο εργασίας: Πηγές πληροφοριών. Αυτό το επόμενο βήμα είναι να αναζητήσετε προσφορές εργασίας χρησιμοποιώντας τον μεγαλύτερο αριθμό αναφερόμενων και πιθανών πηγών, στο πλαίσιο της τάξης, καταγράφοντας και συμπληρώνοντας το φύλλο εργασίας: Πηγές πληροφοριών.
2. **Φύλλο εργασίας: Προφίλ Απασχόλησης** - ακολουθώντας το προαναφερθέν βήμα, κάθε ενήλικας καλείται να επιλέξει τρεις θέσεις εργασίας από 3 διαφορετικούς τομείς, αναλύοντας τις πληροφορίες που σχετίζονται με τις συνθήκες εργασίας (μισθός, ώρες εργασίας) και άλλες απαιτήσεις που προσδιορίζονται στη αγγελία.
3. Σε μια μεγάλη ομάδα, κάθε ενήλικας καλείται να εκθέσει τις πληροφορίες που επεξεργάστηκε ξεχωριστά. Στη συνέχεια, ως ομάδα, τους ζητείται να προσδιορίσουν τρεις επιχειρηματικούς τομείς προς διερεύνηση εντός της περιοχής κάλυψης.
4. Μετά τον εντοπισμό των περιοχών, η ομάδα, χωρισμένη σε τρεις, συλλογίζεται ποιες είναι οι θετικές και αρνητικές πτυχές/επιπτώσεις της διερεύνησης αυτής της επιχειρηματικής περιοχής, αναφορικά με την πρόωθηση ή τη δημιουργία αγαθών και υπηρεσιών στην κοινότητα.
5. Μετά την παρουσίαση των αποτελεσμάτων κάθε ομάδας, οι ενήλικες καλούνται να σκεφτούν την πιθανή απασχόληση και τις θέσεις εργασίας που μπορεί να προκύψουν από το σχεδιασμό μιας επιχείρησης μέχρι την υλοποίηση μιας επιχείρησης.
6. Στη συνέχεια, ξεχωριστά, κάθε ενήλικας, σύμφωνα με το προφίλ του, θα επιλέξει την εργασία που πιστεύει ότι είναι πιο κατάλληλη για το έργο της ζωής του, εντοπίζοντας πιθανές ευκαιρίες μάθησης και προσωπικού και επαγγελματικού εμπλουτισμού.

Μαθησιακά αποτελέσματα

- Προσδιορίστε τη σημασία και τη φύση των πληροφοριών που απαιτούνται για τη διαχείριση του Σχεδίου Ζωής, εξερευνώντας τις διάφορες πηγές, τα μέσα και τα μέσα ενημέρωσης.
 - Ανακαλύψτε τις δημόσιες και ιδιωτικές υπηρεσίες που μπορούν να υποστηρίξουν τη διαχείριση του σχεδίου ζωής.
 - Προσδιορίστε και κατανοήστε τη δυναμική της αγοράς εργασίας σε τοπικό, εθνικό και διεθνές επίπεδο.
 - Αξιολογήστε τον αντίκτυπο στις ευκαιρίες απασχόλησης παραγόντων όπως η εκπαίδευση και η κατάρτιση, η προσφορά και η ζήτηση εργασίας, η κοινωνία και η τοποθεσία.
 - Αναλύστε και αξιολογήστε τη συνάφεια, την αξιοπιστία των πληροφοριών και τον τρόπο συλλογής και εφαρμογής τους.
-
- **Πόροι:** Φύλλα εργασίας: Πηγές πληροφοριών και προφίλ απασχόλησης, 15 υπολογιστές με πρόσβαση στο Διαδίκτυο, περιοδικά, εφημερίδες, έντυπα αντίγραφα γνωστοποιήσεων από το Κέντρο Απασχόλησης, στυλό, λευκό χαρτί, λευκός πίνακας και μαρκαδόροι λευκού πίνακα.
 - **Διάρκεια:** Από 60 έως 120 λεπτά
 - **Σημείωση:** Η δραστηριότητα μπορεί να πραγματοποιηθεί σε διαφορετικές ημέρες ανάλογα με τον τύπο και το μέγεθος της ομάδας. Ιδανικά, μια ομάδα θα πρέπει να ξεπερνά τα 15 άτομα
 - **Δραστηριότητα:** Παράρτημα VI
 - **Πηγή:** Τα φύλλα εργασίας που είναι διαθέσιμα στο Lifelong Guidance στα Qualifica Centers - Activity Bank, ANQEP, IP, 2008
-

3.2. Διαχείριση Αλλαγής

Γενικός στόχος: Προσαρμοστείτε στις νέες προκλήσεις και αφοσιωθείτε στην ανάπτυξή τους, κατακτώντας στρατηγικές που διευκολύνουν τις μεταβάσεις σε διάφορες ζωές.

Συγκεκριμένοι στόχοι:

- Προσδιορίστε διαφορετικές δια βίου μεταβάσεις και τρόπους για να βιώσετε αυτές τις μεταβάσεις.
- Αναλύστε τις διαδικασίες αλλαγής/μετάβασης και τα πλεονεκτήματα της προορατικότητας.
- Υιοθετήστε στρατηγικές που διευκολύνουν τις μεταβάσεις σε διαφορετικά περιβάλλοντα ζωής και αποτελούν παράγοντα αλλαγής.
- Αξιολογήστε τις στρατηγικές και τις συμπεριφορές που υιοθετήθηκαν.

Αφήγηση: «Η ιστορία της ζωής μου»

Μαθησιακά αποτελέσματα:

- Ανακαλύψτε τους διάφορους τύπους αλλαγών/μεταβάσεων που συμβαίνουν με την ανάπτυξη και τον αντίκτυπο απροσδόκητων γεγονότων της ζωής.
- Εξερευνήστε διαφορετικές στάσεις απέναντι στην αλλαγή (παθητική στάση, ενεργητική στάση και επιχειρηματική στάση).
- Εξερευνήστε την ικανότητα υιοθέτησης δημιουργικής συμπεριφοράς στην επίλυση προβλημάτων.

📖 **Πόροι:** Υπολογιστές με πρόσβαση στο διαδίκτυο, λευκά φύλλα χαρτιού και στυλό.

📖 **Διάρκεια:** 1 ή 2 συνεδρίες των 2 ωρών

📖 **Σημείωση:**

📖 **Δραστηριότητα:** Παράρτημα VII

3.3. Αποφασίστε

Γενικός στόχος: Αναλύστε και αξιολογήστε τις διάφορες υπάρχουσες εναλλακτικές λύσεις, λαμβάνοντας υπόψη τις άμεσες και μακροπρόθεσμες συνέπειες αυτών των επιλογών.

Συγκεκριμένοι στόχοι:

- Εξερευνήστε την έννοια της απόφασης και τους διαφορετικούς τύπους αποφάσεων.
- Προσδιορίστε τη σημασία της λήψης αποφάσεων.
- Αναλύστε τα βήματα της διαδικασίας λήψης αποφάσεων και επίλυσης προβλημάτων.
- Εφαρμογή της στρατηγικής λήψης αποφάσεων και επίλυσης προβλημάτων.
- Αξιολογήστε τη διαδικασία λήψης προσωπικών αποφάσεων και τον αντίκτυπο των αποφάσεων στους στόχους σταδιοδρομίας.

Ατομικό Σχέδιο Σταδιοδρομίας (ICP)

Μαθησιακά αποτελέσματα:

- 📖 Καθορίστε το σχέδιο σταδιοδρομίας.
- 📖 Προσδιορίστε τους τρόπων υλοποίησης του Έργου.
- 📖 Προσδιορίστε πιθανούς περιορισμούς και στρατηγικές για να ξεπεράσετε τους περιορισμούς
- 📖 Προετοιμάστε το σχέδιο δράσης για την υλοποίηση του Έργου.

📖 **Πόροι:** Έντυπο αντίγραφο του ICP και στυλό.

📖 **Διάρκεια:** Περίπου 1 ώρα

📖 **Σημείωση:**

Δραστηριότητα: Παράρτημα VIII

Σχέδιο Ζωής

Μαθησιακά αποτελέσματα:

- Ορισμός του Σχεδίου Ζωής.
- Αυτοαναστοχασμός για την τρέχουσα κατάσταση της ζωής.
- Μελλοντικές Προβολές.

- Πόροι:** Φύλλο εργασίας: Σχέδιο Ζωής και στυλό
- Διάρκεια:** Περίπου 1 ώρα
- Σημείωση:**
- Δραστηριότητα:** Παράρτημα IX

Εργαλεία για ενήλικες

6.1. Εργαλεία για τη διαγνωστική φάση

Οι παρακάτω φόρμες θα πρέπει να συμπληρώνονται από τους ενήλικες και είναι απαραίτητες για την επεξεργασία και διερεύνηση των πληροφοριών που αντιστοιχούν στις φάσεις υποδοχής, διάγνωσης, ενημέρωσης και καθοδήγησης, λήψης αποφάσεων και παραπομπής

ΕΡΓΑΛΕΙΟ 1 | ΑΙΤΗΣΗ

1. ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ		
Όνομα: _____		
Ημερομηνία γεννησης: ____/____/____		Φύλο: ΓΑ
Τύπος Τεκμηρίωσης Ταυτοποίησης: (προσαρμοσμένος σε κάθε χώρα)		
Αριθμός ταυτότητας: _____	Εκδόθηκε από (εάν είναι στρατιωτικός): _____	Ισχύς: ____/____/____
Αριθμός άδειας διαμονής: _____	Τύπος εγγράφου: _____	Ισχύς: ____/____/____
Αριθμός διαβατηρίου: _____	Βίζα εισόδου: _____	Ισχύς: ____/____/____
Διεύθυνση: _____		
Ταχυδρομικός Κώδικας: _____ - _____		E-mail: _____
Κινητό τηλέφωνο: _____		Τηλέφωνο: _____

Πληροφορίες που πρέπει να συλλεχθούν εάν είναι απαραίτητο (προσαρμόστε σύμφωνα με τους κανονισμούς της χώρας):					
Φορολογικός Αριθμός:	Αριθμός κοινωνικής ασφάλισης:				
Εθνικότητα:	Τόπος γέννησης:	Περιφέρεια:			
2. ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ					
Εκπτώσεις Κοινωνικής Ασφάλισης:	0	1 χρόνος	3 χρόνια	πάνω από 3 χρόνια	
Απασχολούμενος					
Αυτοαπασχολούμενος/Μισθωτός:					
Όνομα εταιρείας: _____					
Διεύθυνση εταιρείας: _____					
Επαγγελματικός τομέας: _____					
Επαγγελματίας: _____ Πρόγραμμα εργασίας: _____					
Ανεργός Από: _____					
Μακροχρόνια άνεργος (πάνω από 12 μήνες) Άνεργοι (λιγότερο από 12 μήνες) 1η θέση εργασίας Άλλο (προσδιορίστε): _____					
Παραπομπή από το γραφείο ευρέσεως εργασίας: Ναι/Όχι					
3. ΜΟΝΟΠΑΤΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ					
< 4 ^ο	4 ^ο	6 ^ο	9 ^ο	12 ^ο	12 ^ο ημιτελής
(αναφέρετε τον ολοκληρωμένο βαθμό)					
Άλλο (καθορίστε): _____					
Έτος ολοκλήρωσης: _____ Σχολείο: _____					
Ενότητες/Μαθήματα προς ολοκλήρωση (εάν δεν έχετε ολοκληρώσει το επίπεδο εκπαίδευσης που αναφέρεται παραπάνω): _____					
4. ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ/ΕΠΙΛΟΓΗ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ					
1.1. Πιστοποίηση					
Εκπαιδευτική Πιστοποίηση:		4 ^ο 6 ^ο 9 ^ο 12 ^ο			
(αναφέρετε βαθμό)					
Επαγγελματική Πιστοποίηση:		1-			
(αναφέρετε το πεδίο με σειρά προτίμησης)					
		2-			

Διπλή Πιστοποίηση (αναφέρετε βαθμό και πεδίο κατά σειρά προτίμησης)	3- _____ _____ 4°6'9"12°															
4.2. Διαδρομή πιστοποίησης: RVCC - Εκπαιδευτική RVCC - Επαγγελματική RVCC - Διπλή Πιστοποίηση Μάθημα Εκπαίδευσης/Κατάρτισης Ενηλίκων	Επαγγελματικός Τομέας: 1- _____ _____ 2- _____ _____ Σπονδυλωτή Κατάρτιση Άλλο: Επαγγελματική Κατάρτιση Περαιτέρω εκπαίδευση Άλλο (προσδιορίστε): _____															
5. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ RVC (αναφέρετε τον αριθμό των εύλογων διαθέσιμων ωρών και το προτιμώμενο πρόγραμμα.)																
Αριθμός ωρών: _____																
<table border="1"> <tr> <td></td> <td></td> <td>Αργά το</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Πρόγραμμα:</td> <td>Πρωί</td> <td>Απόγευμα</td> <td>απόγευμα</td> <td>Βράδυ</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Αδιάφορο</td> </tr> </table>				Αργά το			Πρόγραμμα:	Πρωί	Απόγευμα	απόγευμα	Βράδυ					Αδιάφορο
		Αργά το														
Πρόγραμμα:	Πρωί	Απόγευμα	απόγευμα	Βράδυ												
				Αδιάφορο												
6. ΚΥΡΙΟΙ ΛΟΓΟΙ ΕΓΓΡΑΦΗΣ																
Αύξηση των εκπαιδευτικών προσόντων	Αλλαγή πεδίου εκπαίδευσης και κατάρτισης															
Υποχρέωση απασχόλησης	Διευκόλυνση εύρεσης μιας νέας απασχόλησης															
Επαγγελματική Μεταστροφή	Αύξηση των επαγγελματικών δεξιοτήτων															
Δημιουργήστε τη δική σας εργασία	Προσωπική εκπλήρωση															
Συνεχιζόμενη εκπαίδευση	Επαγγελματικό επίτευγμα															
Απόκτηση 1ης θέσης εργασίας	Εξέλιξη καριέρας															
Άλλο (Προσδιορίστε): _____																
8. ΣΧΟΛΙΑ:																
_____ _____ _____																
9. ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗ																
Προσόντα/Πιστοποιητικό Κατάρτισης																
Αποδεικτικά στοιχεία για την κατάσταση απασχόλησης/ανεργίας (εάν υπάρχει)																
Άλλα πιστοποιητικά (προαιρετικά)																
Εξαίρεση Ευθύνης και Υπογραφή																
Δηλώνω ότι οι πληροφορίες που παρέχονται από εμένα είναι αληθείς και πλήρεις. Εξουσιοδοτώ τη χρήση των προσωπικών μου στοιχείων με αποκλειστικό σκοπό τη λήψη πρόσθετων πληροφοριών σχετικά με μαθήματα κατάρτισης ή άλλα προϊόντα/υπηρεσίες που παρέχονται από αυτό το σχολείο ή την αποκάλυψη πληροφοριών στους διαχειριστές προγραμμάτων χρηματοδότησης ή στα συστήματα διαπίστευσης και πιστοποίησης.																

Υπογραφή: _____	
Ημερομηνία: ____/____/____	Τοποθεσία: _____

ΕΡΓΑΛΕΙΟ 2 | ΑΥΤΟΑΝΤΙΛΗΨΗ

Αυτοαντίληψη - η αντίληψη του ενήλικα για τον εαυτό του και η ιδέα που προκύπτει από αυτήν, που διαμορφώνει το άτομό του. Για να εξερευνήσει και να εντοπίσει προσωπικά χαρακτηριστικά, ενδιαφέροντα, αξίες και πεποιθήσεις, δεξιότητες και ικανότητες, ο ενήλικας θα βρεθεί αντιμέτωπος με διάφορες κάρτες (με εικόνες και φράσεις από αποκόμματα περιοδικών και εφημερίδων) απλωμένες σε ένα τραπέζι. Ο ενήλικας θα κληθεί να επιλέξει έως και 3 κάρτες που αντικατοπτρίζουν και υποστηρίζουν την προσωπική του περιγραφή/παρουσίαση.

Κάρτες εξερεύνησης¹²

<div style="background-color: #ADD8E6; border-radius: 20px; padding: 10px; width: 80%; margin: 0 auto;"> <p>Όταν επιλέγω μια δουλειά, είναι σημαντικό να λαμβάνω υπόψη το κύρος της</p> </div>	<div style="background-color: #ADD8E6; border-radius: 20px; padding: 10px; width: 80%; margin: 0 auto;"> <p>Προτιμώ δουλειές όπου έχω ηγετικό ρόλο</p> </div>
Κύρος	Ηγεσία

¹² Πηγή: Δια βίου Καθοδήγηση στα Qualifica Centers - Τράπεζα Δραστηριοτήτων - ANQEP, IP, 2018

<p>Είναι σημαντικό για εμένα να επιλέξω μια σταθερή δουλειά</p>	<p>Για μένα είναι πολύ σημαντικό να εργάζομαι σε ένα μέρος το οποίο είναι άνετο και υπάρχουν καλές συνθήκες</p>
<p>Σταθερότητα</p>	<p>Άνεση</p>
<p>Αποφεύγω δουλειές όπου πρέπει να αντιμετωπίσω άλλους ανθρώπους</p>	<p>Εκτιμώ τις δουλειές που απαιτούν ποικίλη και δημιουργική δουλειά</p>
<p>Κοινωνικοποίηση</p>	<p>Δημιουργικότητα</p>
<p>Προτιμώ δουλειές με πιο πρακτικές και λιγότερο διανοητικές εργασίες</p>	<p>Είναι σημαντικό για εμένα να είμαι σε μια δουλειά που είμαι το δικό μου "αφεντικό" και μπορώ να κάνω τη δουλειά όπως θέλω χωρίς κάποιος να με ελέγχει</p>
<p>Διανοητική εργασία</p>	<p>Ανεξαρτησία</p>

Νιώθω την ανάγκη τα αποτελέσματα των προσπαθειών μου στη δουλειά να αναγνωρίζονται από τους άλλους

Στην επιλογή εργασίας, το πιο σημαντικό είναι ότι ο μισθός είναι ανταποδοτικός

Αναγνώριση

Οικονομική Ασφάλεια

Δεν θα επέλεγα ποτέ μια θέση εργασίας υψηλού κινδύνου ή όπου θα μπορούσε να αφορά η ασφάλειά μου

Είμαι ένα άτομο που μπορεί σχετικά εύκολα να προσαρμοστεί σε νέες εργασίες και καταστάσεις

Ασφάλεια

Ικανότητα προσαρμογής

Για καλή απόδοση στην εργασία είναι απαραίτητο να υπάρχει ένα καλό εργασιακό περιβάλλον

Για να πετύχω σε μια δουλειά, είναι σημαντικό να εργάζομαι προς τους στόχους

Σχέση με συναδέλφους

Κατόρθωμα

<p>Όταν εκτελώ τα καθήκοντά μου, είναι σημαντικό να γίνονται με τον καλύτερο δυνατό τρόπο</p>	<p>Προτιμώ δουλειές ή εργασίες με σαφείς ενδείξεις για το τι πρέπει να κάνω, όχι αυτές που απαιτούν μεγάλη αυτονομία</p>
<p>Ανταγωνισμός</p>	<p>Αυτονομία</p>
<p>Προτιμώ να δουλεύω ατομικά παρά ομαδικά</p>	
<p>Ομάδα εργασίας</p>	

Οδηγός συνέντευξης

1. Από τις κάρτες και τα αποκόμματα που έχετε μπροστά σας, θα πρέπει να επιλέξετε τρία στοιχεία που πιστεύετε ότι βοηθούν για να προσδιορίσετε και να εξηγήσετε πώς βλέπετε τον εαυτό σας και πώς σας βλέπουν οι άλλοι σε διαφορετικούς ρόλους (μέλος της οικογένειας, ασκούμενος, φίλος, συνάδελφος, υπάλληλος...). Επισημάνετε τα δυνατά σημεία της προσωπικότητας που πιστεύετε ότι διαθέτετε.
2. Τι πιστεύετε για την τρέχουσα προσωπική και εργασιακή σας κατάσταση;
3. Πιστεύετε ότι τα προσωπικά σας χαρακτηριστικά επηρεάζουν τις επιλογές σας;
4. Τι ενέπνευσε την αίτησή σας και ποια είναι τα τρέχοντα και μελλοντικά κίνητρα και προσδοκίες σας;
5. Ποιες προσωπικές και εργασιακές αξίες θεωρείτε απαραίτητες στην καθημερινή ρουτίνα (με ή χωρίς κάρτες);

6. Τι πιστεύουν η οικογένειά σας, οι φίλοι/συνάδελφοί σας για τον τρέχοντα κόσμο της εργασίας και την αγορά εργασίας;
7. Τι είδους δουλειά πιστεύουν ότι είναι κατάλληλη για εσάς;
8. Τι έχετε κάνει για να αποκτήσετε/αναπροσαρμόσετε προσωπικές ή/και εργασιακές δεξιότητες;
9. Ποιο είναι το όραμά σας για το μέλλον; Τι στόχους έχετε; Πώς σκοπεύετε να τους προσεγγίσετε (πώς, πότε και γιατί);

Διευκολυντής Απαιτείται ένας συντονιστής για να διαβάσει τις κάρτες στους τυφλούς συμμετέχοντες και να επιλέξει τις κάρτες που επιλέγουν οι συμμετέχοντες χωρίς κινητικότητα άνω άκρων.

ΕΡΓΑΛΕΙΟ 3 | ΠΡΟΤΥΠΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΠΟΝΗΣΗ ΤΟΥ ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟΥ ΣΗΜΕΙΩΜΑΤΟΣ

Όνομα και επίθετο	
Διεύθυνση — Αριθμός τηλεφώνου — E-mail	
<input checked="" type="checkbox"/> Θέση:	
<input checked="" type="checkbox"/> Εργασιακή εμπειρία:	Περιγραφή εργασίας Όνομα οργανισμού/εταιρείας. Πόλη Διάρκεια Απασχόλησης Αυτός ο τομέας πρέπει να περιλαμβάνει μια σύντομη περιγραφή σημαντικών εργασιών και επιτευγμάτων.
<input checked="" type="checkbox"/> Εκπαίδευση:	Όνομα σχολείου και διεύθυνση Έτος αποφοίτησης Τίτλος/Ειδίκευση
<input checked="" type="checkbox"/> Κατάρτιση και άλλα μαθήματα:	Όνομα μαθήματος κατάρτισης Όνομα του ιδρύματος Έτος ολοκλήρωσης Συνολικός αριθμός ωρών
<input checked="" type="checkbox"/> Συστάσεις:	Όνομα και επώνυμο του ατόμου αναφοράς, Εταιρία Στοιχεία επικοινωνίας
<input type="checkbox"/> Επιπρόσθετες δεξιότητες	Αυτός ο τομέας θα πρέπει να περιλαμβάνει μια λίστα με τα δυνατά σας σημεία - πρόσθετες δεξιότητες, ενδιαφέροντα, γνώση ξένων γλωσσών κ.λπ.

Διευκολυντής Για ένα τυφλό άτομο χρειάζεται ένας συντονιστής για να περιγράψει τον ρόλο και τις οδηγίες και αργότερα να υποστηρίξει γραπτώς τα επιχειρήματα. Για έναν ενήλικα με μειωμένη κινητικότητα στα άνω άκρα, χρειάζεται ένας διευκολυντής για την υποστήριξη της σύνταξης επιχειρημάτων ή υπολογιστής με λογισμικό μετατροπής ομιλίας σε κείμενο και ελεύθερο κείμενο σε ομιλία.)

ΕΡΓΑΛΕΙΟ 4 | ΦΥΛΛΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΠΗΓΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ

Οι εφημερίδες και τα περιοδικά, τα κέντρα απασχόλησης και το διαδίκτυο, μεταξύ άλλων, μπορούν να είναι πολύ χρήσιμες πηγές πληροφοριών όσον αφορά τις «αγγελίες εύρεσης εργασίας» και την αγορά εργασίας. Αυτά παρέχουν στο κοινό πληροφορίες σχετικά με τις πιο περιζήτητες θέσεις εργασίας, τις απαιτήσεις των εργοδοτών και την τρέχουσα κατάσταση της αγοράς εργασίας, καθώς και λεπτομερείς πληροφορίες για ορισμένους τομείς.

1. Καταγράψτε όλες τις πηγές πληροφόρησης για την απασχόληση που μπορείτε να προσδιορίσετε.

2. Κάντε έναν κατάλογο με όλους τους ιστότοπους τραπεζών εργασίας που βρήκατε στο Διαδίκτυο.

3. Από τη συμβουλευτική του τμήματος αγγελιών σε εφημερίδες ή/και περιοδικά ή από τους ιστότοπους που βρίσκονται στο διαδίκτυο:

- 3.1. Επιλέξτε 3 επαγγελματικές κατηγορίες/πεδία και προσδιορίστε ποιες έχουν τη μεγαλύτερη ζήτηση (πόσες αγγελίες αναζήτησης υπάρχουν για κάθε κατηγορία):

3.2. Επιλέξτε μια επαγγελματική κατηγορία/τομέα και καταχωρίστε τις θέσεις εργασίας.

3.3. Καταχωρίστε, κατά σειρά προτίμησης, 6 θέσεις εργασίας που βρίσκετε πιο ευχάριστες, μέσα στις προσδιοριζόμενες προσφορές.

1.	2.	3.
4.	5.	6.

ΦΥΛΛΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΠΡΟΦΙΛ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

	ΕΡΓΑΣΙΑ 1	ΕΡΓΑΣΙΑ 2	ΕΡΓΑΣΙΑ 3
Πηγή πληροφορίας			
Τομέας Απασχόλησης (τουρισμός και αναψυχή, υγεία, κατασκευές, ...)			

Απαραίτητη εκπαίδευση ή/και κατάρτιση			
Καθεστώς εργασίας (μερικής/πλήρους απασχόλησης)			
Εσωτερική ή εξωτερική εργασία			
Ατομική ή ομαδική εργασία			
Άλλες σημαντικές πληροφορίες (τοποθεσία, μισθός, ώρες εργασίας)			

Διευκολυντής: Για ένα τυφλό άτομο χρειάζεται ένας συντονιστής για να περιγράψει τον ρόλο και τις οδηγίες και αργότερα να υποστηρίξει γραπτώς τα επιχειρήματα. Για έναν ενήλικα με μειωμένη κινητικότητα στα άνω άκρα, χρειάζεται ένας διευκολυντής για την υποστήριξη της σύνταξης επιχειρημάτων ή υπολογιστής με λογισμικό μετατροπής ομιλίας σε κείμενο και ελεύθερο κείμενο σε ομιλία.)

ΕΡΓΑΛΕΙΟ 5 | Η ΙΣΤΟΡΙΑ ΖΩΗΣ ΜΟΥ

Στόχος αυτής της δραστηριότητας είναι να ξυπνήσει αναμνήσεις και να βοηθήσει τον ενήλικα στην επεξεργασία της αυτοβιογραφικής του μνήμης, εξερευνώντας όλες τις τυπικές, μη τυπικές και άτυπες εμπειρίες δια βίου μάθησης.

1. Προσωπικό επίπεδο

- 1.1. Ποιός είμαι εγώ; Παρουσίαση, περιγραφή δυνατών σημείων και ιδιοτήτων, με θεμελιώδη προβληματισμό για την προσωπική ζωή και την οικογενειακή ζωή.
- 1.2. Προσδιορίστε τα γεγονότα που θεωρούνται πιο σημαντικά και αναφέρετε τα συναφή συναισθήματα και τις βασικές αλλαγές.

1.3. Προσδιορίστε αρνητικά γεγονότα, συμπεριλαμβανομένων των αποφάσεων και των θέσεων που ελήφθησαν και των στρατηγικών που υιοθετήθηκαν για να ξεπεραστούν αυτές οι καταστάσεις.

2. Επίπεδο απασχόλησης

2.1. Γράψτε για τις εργασιακές εμπειρίες, από την πρώτη εμπειρία μέχρι το σημερινό επάγγελμα και απαντήστε σε ερωτήσεις όπως: Πώς εισήλθατε στην αγορά εργασίας; Καταγράψτε κάθε θέση εργασίας και τα σχετικά καθήκοντα και προσπαθήστε να προσδιορίσετε πώς η εμπειρία σας έκανε να αναπτυχθείτε ως άτομο και ως επαγγελματίας. Πώς αντιμετωπίσατε την αλλαγή εργασίας;

2.2. Αναφέρετε εμπειρίες από την εθελοντική εργασία, αναφέροντας τους λόγους για τους οποίους το κάνατε; Ποια είναι τα προσωπικά και επαγγελματικά κέρδη από αυτές τις εμπειρίες και πώς αυτές οι εμπειρίες έχουν συμβάλει στην προσωπική σας ανάπτυξη;

2.3. Κατά τη διάρκεια της εργασιακής σας εμπειρίας, ποια εμπόδια συναντήσατε και ποιες στρατηγικές χρησιμοποιήσατε για να τα ξεπεράσετε; Ζητήσατε βοήθεια;

3. Κοινωνικό επίπεδο

3.1. Ποια είναι τα προσωπικά/οικογενειακά σας ενδιαφέροντα; Πώς εμπλέκεστε στην κοινωνία;

- Περιγράψτε τι κάνετε στον ελεύθερο χρόνο σας;
- Περιγράψτε τις πολιτιστικές σας συνήθειες: επισκέψεις σε μουσεία, παραστάσεις, θεατρικές παραστάσεις, κινηματογράφους, συναυλίες κ.λπ.
- Περιγράψτε και σκεφτείτε σχετικά με τα μέρη που έχετε επισκεφτεί και όπου έχετε ήδη περάσει διακοπές, εξηγώντας τι έχετε μάθει για τον πολιτισμό, τις συνήθειες, τα έθιμα και την πολιτιστική κληρονομιά των άλλων.
- Περιγράψτε και αναλογιστείτε την εμπειρία σας με Ενοριακά Συμβούλια και/ή Συλλόγους (πυροσβέστες, πολιτιστικές, ψυχαγωγικές, αθλητικές ομάδες, κυνηγετικούς και αλιευτικούς συλλόγους, πρόσκοποι, μεταξύ άλλων) ή άλλους συλλογικούς οργανισμούς, καλύπτοντας τα ακόλουθα θέματα: γενική περιγραφή του οργανισμού, υπηρεσίες που παρέχονται στην κοινότητα, δυναμικές συνεισφορές του οργανισμού, δεξιότητες που επιδεικνύονται και αναπτύσσονται με το έργο που εκτελείται.

ΣΗΜΕΙΩΣΗ: Δεδομένου ότι ο στόχος αυτής της δραστηριότητας είναι η επεξεργασία μιας σύντομης αυτοβιογραφικής αφήγησης, είναι απαραίτητο ο ενήλικας να αναλογιστεί κάθε γεγονός ή σημαντική ικανότητα, παρακάτω είναι μερικές ερωτήσεις που μπορούν να βοηθήσουν στον στοχασμό:

- Πώς άλλαξε τη ζωή μου αυτή η εμπειρία/γεγονός;
- Τι έμαθα από αυτήν την εμπειρία/γεγονός;
- Τι απέτυχα να κάνω λόγω αυτής της εμπειρίας/γεγονότος;

- Ποια μαθήματα έχω πάρει λόγω αυτής της εμπειρίας/γεγονότος;
- Ποια είναι τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα του να έχω περάσει αυτήν την εμπειρία/γεγονός;
- Τι θα μπορούσα να είχα κάνει καλύτερα/διαφορετικά;
- Πώς συνέβαλε αυτή η εμπειρία/γεγονός στην προσωπική και επαγγελματική μου κατάρτιση;
- Ποια είναι η σχέση αυτής της εμπειρίας/γεγονότος με αυτό που είμαι σήμερα ως άτομο/επαγγελματίας;
- Τι συμπέρασμα μπορώ να βγάλω από αυτήν την εμπειρία/γεγονός και πώς σχετίζεται με τους βασικούς τομείς αρμοδιοτήτων της διαδικασίας RVCC;

ΕΡΓΑΛΕΙΟ 6 | ΑΤΟΜΙΚΟ ΣΧΕΔΙΟ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ

<p>Ορισμός του Σχεδίου Σταδιοδρομίας (Δηλώστε το προσωπικό σας ή/και το εργασιακό σας ενδιαφέρον: μελλοντικός στόχος)</p> <p><i>Σκεφτείτε τους στόχους σας, για παράδειγμα: σκοπεύω να αποκτήσω επαγγελματική κατάρτιση στον τομέα της ποιότητας.</i></p>
<p>Λόγοι και κίνητρα επιλογής του Σχεδίου Σταδιοδρομίας (Τι σας οδήγησε σε αυτή την επιλογή;)</p> <p><i>Να αιτιολογήσετε γιατί;</i></p> <p><i>Παράδειγμα: Για να εκτελέσω τις εργασίες που σχετίζονται με την επιλογή εργασίας μου, πιστεύω ότι είναι απαραίτητο να ενημερώσω τις γνώσεις μου και να αποκτήσω άλλες δεξιότητες που θα με βοηθήσουν να γίνω εξαιρετικός επαγγελματίας.</i></p>
<p>Τρόποι Υλοποίησης του Σχεδίου Σταδιοδρομίας (Τι πρέπει να κάνετε για να επιτύχετε τον στόχο σας;)</p> <p><i>Παραδείγματα:</i></p> <p><i>Αναζήτηση επαγγελματικής κατάρτισης</i></p> <p><i>Βελτιώνω τα εκπαιδευτικά μου προσόντα (...)</i></p>
<p>Προσδιορισμός περιορισμών και στρατηγικών για την υπέρβαση των περιορισμών (Τι μπορεί να βοηθήσει ή να εμποδίσει την πρόοδο και την επίτευξη του στόχου σας;)</p> <p><i>Παραδείγματα:</i></p>

Αδυναμία διαχείρισης της προσωπικής ζωής και του ωραρίου εργασίας· Ελλειψη χρόνου

Αδυναμία εύρεσης της απαιτούμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (...)

Εκπόνηση χρονοδιαγράμματος υλοποίησης του σχεδίου (Ποιος είναι ο στόχος σας;)

Καθορίστε έναν στόχο για την επίτευξη του στόχου, για παράδειγμα: τον Μάρτιο του 2020 σκοπεύω να έχω αποκτήσει περισσότερες γνώσεις και δεξιότητες σε επαγγελματικό επίπεδο, μέσω της επαγγελματικής κατάρτισης.

Διευκολυντής: για ένα τυφλό άτομο χρειάζεται ένας συντονιστής για να περιγράψει τον ρόλο και τις οδηγίες και αργότερα να υποστηρίξει γραπτώς τα επιχειρήματα. Για έναν ενήλικα με μειωμένη κινητικότητα στα άνω άκρα, χρειάζεται ένας διευκολυντής για την υποστήριξη της σύνταξης επιχειρημάτων ή υπολογιστής με λογισμικό μετατροπής ομιλίας σε κείμενο και ελεύθερο κείμενο σε ομιλία.)

ΕΡΓΑΛΕΙΟ 7 | ΣΧΕΔΙΟ ΖΩΗΣ

1. Πώς κρίνετε την τρέχουσα προσωπική και εργασιακή σας κατάσταση;

--

2. Θέστε μεσοπρόθεσμους και μακροπρόθεσμους στόχους ζωής.
 - 2.1. Σκεφτείτε το Σχέδιο Ζωής σας, με προσωπικούς όρους και εξετάστε τα εκπαιδευτικά προσόντα ή/και τη μελλοντική απασχόληση, ποια δουλειά πιστεύετε ότι θα έχετε σε:

Δεκέμβριος 2022	
Δεκέμβριος 2027	
Δεκέμβριος 2032	

- 2.2. Ποια καθήκοντα θα θέλατε να εκτελείτε;

Δεκέμβριος 2022	
Δεκέμβριος 2027	
Δεκέμβριος 2032	

3. Καθορίστε τα μέτρα που θέλετε να εφαρμόσετε για να επιτύχετε τους στόχους σας

4. Προσδιορίστε την τρέχουσα κατάστασή σας σε σχέση με το Σχέδιο Ζωής σας

Ευνοϊκή	Δυσμενής
Δυνατά σημεία:	Αδυναμίες:
Ευκαιρίες:	Απειλές:

5. Τι βήματα θα πρέπει να κάνετε;

6. Ποια εμπόδια θα πρέπει να ξεπεράσετε και πώς;

Διευκολυντής: Για ένα τυφλό άτομο χρειάζεται ένας συντονιστής για να περιγράψει τον ρόλο και τις οδηγίες και αργότερα να υποστηρίξει γραπτώς τα επιχειρήματα. Για έναν ενήλικα με μειωμένη κινητικότητα στα άνω άκρα, χρειάζεται ένας διευκολυντής για την υποστήριξη της σύνταξης επιχειρημάτων ή υπολογιστής με λογισμικό μετατροπής ομιλίας σε κείμενο και ελεύθερο κείμενο σε ομιλία.)

7.2 Μέσα για τη διαδικασία αναγνώρισης, επικύρωσης και πιστοποίησης ικανοτήτων

Οι ακόλουθες αποκωδικοποιημένες αναφορές είναι όργανα, τα οποία έχουν προσαρμοστεί με βάση τις αναφορές κατάρτισης κάθε βασικής περιοχής ικανοτήτων που βρίσκονται στο κεφάλαιο 5, που παρέχουν πρακτικά παραδείγματα των προτεινόμενων θεμάτων των Πυρηνικών Γεννητριών. Πρόκειται για απλοποιημένα εργαλεία που περιέχουν παραδείγματα από την καθημερινή ζωή και είναι εύκολο να ερμηνευτούν και να κατανοηθούν.

Σημείωση: Για να διερευνήσει τις ακόλουθες αναφορές, η ομάδα των επαγγελματιών θα πρέπει να κάνει προσαρμογές και να χρησιμοποιήσει στρατηγικές που ταιριάζουν με την πραγματικότητα του ενήλικα με τον οποίο εργάζεται, όπως π.χ.

- οργάνωση της αίθουσας όπου θα πραγματοποιηθούν οι συνεδρίες·
- ήρεμο περιβάλλον και χωρίς παράγοντες που αποσπούν την προσοχή
- χρήση εικόνων που απεικονίζουν την ικανότητα που πρέπει να διερευνηθεί
- χρήση απλών και αντικειμενικών φράσεων
- χρήση υπολογιστών με ReadSpeaker, webReader και ομιλία σε κείμενο
- κάντε διαλείμματα όταν είναι απαραίτητα

ΕΡΓΑΛΕΙΟ 8 | ΕΓΓΡΑΦΑ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ RVCC - ΑΠΟΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΜΕΝΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- **Οδηγός: Ιθαγένεια και Επαγγελματισμός**

	RD1 – Ελευθερία και προσωπική ευθύνη	RD2 – Εργατικά δικαιώματα και υποχρεώσεις	RD3 – Αντιπροσωπευτική και συμμετοχική δημοκρατία	RD4 – Παγκόσμια δικαιώματα, υποχρεώσεις και πλαίσια
Οριζόντια Δεξιότητα	Δικαιώματα και Ευθύνες			
CP 1 Δικαιώματα και Υποχρεώσεις	Κοινή ευθύνη: διαχείριση του οικογενειακού προϋπολογισμού· κοινόχρηστου τραπεζικού λογαριασμού· δαπάνες κ.λπ. Εκπαίδευση παιδιών (ακόμη και σε περίπτωση διαζυγίου)· Η αστική ευθύνη ως πολίτης (διαμοιρασμός κοινόχρηστων χώρων, πληρωμή ασφάλισης αυτοκινήτου, ευθύνη για κατοικίδια κ.λπ.) Άλλα	Κοινή ευθύνη: διαχείριση του οικογενειακού προϋπολογισμού· κοινόχρηστου τραπεζικού λογαριασμού· δαπάνες κ.λπ. Εκπαίδευση παιδιών (ακόμη και σε περίπτωση διαζυγίου)· Η αστική ευθύνη ως πολίτης (διαμοιρασμός κοινόχρηστων χώρων, πληρωμή ασφάλισης αυτοκινήτου, ευθύνη για κατοικίδια κ.λπ.) Άλλα	Δικαίωμα πρόσβασης στο εθνικό σύστημα υγείας, προστασία, άμυνα κ.λπ.(αμφισβήτηση της λειτουργίας του και υπόδειξη εναλλακτικών λύσεων για τη βελτίωσή του) Υποχρέωση πληρωμής φόρων (σημασία πληρωμής τους). Καθήκον και δικαίωμα ψήφου. Άλλα	Δείξτε επίγνωση των θεμελιωδών δικαιωμάτων όλων των πολιτών (δικαίωμα στην εκπαίδευση, τον σεβασμό) κ.λπ. Άλλα
	RD1 – Δια βίου μάθηση	RD2 – Διαδικασίες καινοτομίας	RD3 – Συνεργατικά και συλλογικά κινήματα	RD4 – Παγκοσμιοποίηση
Οριζόντια Δεξιότητα	Δικαιώματα και Ευθύνες			
CP 2 Πολυπλοκότητα και Αλλαγή	Γάμος και τα διαφορετικά στάδια ανάπτυξης των παιδιών, οι απροσδόκητες καταστάσεις της ζωής, ασθένειες, χωρισμοί, ανεργία κ.λπ. (δείξτε πώς έγινε η προσαρμογή σε αυτές τις νέες καταστάσεις και υπογραμμίστε τα διδάγματα που αντλήθηκαν). Άλλα	Εξερευνήστε τις τεχνολογικές καινοτομίες και προσαρμόστε τις σε νέο εξοπλισμό ή νέες διαδικασίες εργασίας (υπολογιστής, λογισμικό, κινητό τηλέφωνο, ρομπότ, μηχανήμα κ.λπ.) Εξερευνήστε την έλλειψη επαρκών ή απαρχαιωμένων πόρων εξοπλισμού.	Γνωρίστε τα όρια των θεσμών και γνωρίστε πώς να παρακάμψετε διαφορετικές καταστάσεις για την επίλυση προβλημάτων (π.χ. γνωρίζετε τις προϋποθέσεις και τις διαδικασίες που ισχύουν για την ανανέωση της Κάρτας του Πολίτη και γνωρίζετε πώς να προχωρήσετε)· αμφισβητείτε τις μεθόδους εργασίας	Παράδειγμα: Προσφυγή στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο. Κατανοήστε και βοηθήστε αποτελεσματικά έναν οργανισμό όπως το IMA (Διεθνής Ιατρική Βοήθεια, Ομαδικά σπίτια αγοριών, Πορτογαλική Ένωση για την Καταπολέμηση του Καρκίνου, κ.λπ.). Δείξτε γνώση των βασικών θεμελιωδών θεσμών για την παροχή

		Άλλα	των θεσμών/ενώσεων και υποδεικνύετε τρόπους/μεθόδους βελτίωσης. Άλλα	βοήθειας στον πληθυσμό, συγκεκριμένα, Πυροσβέστες, Ινστιτούτο Ιατρικών Επειγόντων Περιστατικών, ...Άλλα
--	--	------	---	---

	RD1 – Προκατάληψη, στερεότυπα και κοινωνικές αναπαραστάσεις	RD2 – Προσωπική, επαγγελματική και οργανωτική επανακατάρτιση	RD3 – Ιδρύματα και θεσμικά μοντέλα	RD4 – Κοινή γνώμη και κριτικός προβληματισμός
Οριζόντια Δεξιότητα	<u>Κριτική σκέψη</u>			
CP 3 Αναστοχαστικότητα και Κριτική Σκέψη	Πιστεύετε ότι η ηλικία και η εθνικότητα αποτελούν παράγοντες αποκλεισμού κατά την υποβολή αίτησης για νέες θέσεις εργασίας; Τι πιστεύετε για το γάμο μεταξύ διαφορετικών εθνοτήτων και πολιτισμών; Γάμος/σχέση μεταξύ ομοφυλόφιλων; Κρίσεις με βάση την εμφάνιση. Άλλα	Προτείνετε λύσεις που θα θέλατε να εισάγετε στην εταιρεία/στο χώρο εργασίας σας για να βελτιώσετε την απόδοση/ περιβάλλον (ικανότητα να αναγνωρίζετε τι είναι σωστό και τι λάθος και να προτείνετε λύσεις/ μονοπάτια που πρέπει να ακολουθηθούν). Έχετε εμπειρία ως εκπρόσωπος συνδικάτων, αρχηγός βάρδιας ή κάτι παρόμοιο; Άλλα	Κατά την αγορά ενός σπιτιού ελέγξατε διάφορα πρακτορεία (τράπεζα, συμβολαιογράφος, ακίνητα, οικονομικά κ.λπ.); Διαδικασίες διαζυγίου με παιδιά, απαιτούν ... οι διαδικασίες βάπτισης/γάμου απαιτούν... Η διαδικασία νομιμοποίησης αγορασμένου αυτοκινήτου στο εξωτερικό απαιτεί... Να αναλογίζεστε πάντα το θέμα που απεικονίζεται. Άλλα	Να γνωρίζετε τη δημοσιογραφική γλώσσα και την ικανότητα επικοινωνίας, χρησιμοποιώντας μια γλώσσα κατάλληλη για το κοινό για το οποίο προορίζεται. Κατανοήστε τον εντυπωσιασμό ή/και τη βαρύτητα αυτού που αναφέρεται κ.λπ. Άλλα
	RD1 – Θεσμικοί και κοινοτικοί κώδικες	RD2 – Επαγγελματικές και οργανωτικές συλλογικότητες	RD3 – Δημόσια πολιτική	RD4-Πολιτιστικές ταυτότητες και περιουσιακά στοιχεία
Οριζόντια Δεξιότητα	<u>Συναισθηματική νοημοσύνη</u>			

<p>CP 4 Ταυτότητα και Ετερότητα</p>	<p>Αναφερθείτε σε συμπεριφορές αλληλεγγύης, σεβασμού, αλληλοβοήθειας και συνεργασίας και δείξτε πώς να προσαρμοστείτε στο εν λόγω περιβάλλον. Άλλα</p>	<p>Αναφέρετε την επαγγελματική σχέση με διαφορετικά πολιτισμικά επίπεδα και την ικανότητα οριοθέτησης/σχεδιασμού/επιβολής/υιοθεσίας προσωπικών στρατηγικών για την επίλυση συγκρούσεων (καθώς σχετίζονται με διαφορετικούς συναδέλφους/ιεραρχικούς προϊσταμένους). Άλλα</p>	<p>Προσδιορίστε τις πολιτικές υποδοχής πολλών ιδρυμάτων. Τη θέση του κράτους σχετικά με τις πολιτικές γεννήσεων, τις άδειες μητρότητας/πατρότητας κ.λπ. Τις κοινωνικές πολιτικές ανεργίας/υγείας κ.λπ. Άλλα</p>	<p>Κατανοήστε ότι ένα μολυσμένο ποτάμι/θάλασσα/δάσος μπορεί να βλάψει έναν ολόκληρο πληθυσμό. Κατανοήστε ότι ο πολιτισμός, οι παραδόσεις, οι συνήθειες και τα έθιμα (χοροί, γαστρονομία κ.λπ.) κάθε περιοχής αποτελούν πηγή πλούτου για την περιοχή και τη χώρα. Άλλα</p>
--	--	---	---	---

	RD1 – Ηθικές και πολιτισμικές αξίες	RD2 – Δεοντολογία και επαγγελματικά πρότυπα	RD3 – Κώδικες θεσμικής συμπεριφοράς	RD4 – Ηθική και κοινωφελείς επιλογές
<p>Οριζόντια Δεξιότητα</p>	Ισχυρή εργασιακή ηθική			
<p>CP 5 Πεποίθηση και ηθική σταθερότητα</p>	<p>Διαφορές και προτάσεις για επίλυση συγκρούσεων/λιγότερο θετικές καταστάσεις που μεταδίδονται από τον δάσκαλο για το παιδί ή το αντίστροφο, ιδιοκτήτες συγκυριαρχίας, γείτονες, συγγενείς, δήμαρχος/σύμβουλος ενορίας, ιερέας (ικανότητα διαφωνίας και ικανότητα συζήτησης και προσπάθειας επίλυσης προβλημάτων / συγκρούσεων). Άλλα</p>	<p>Προσδιορίστε αξίες στην εταιρεία/στο χώρο εργασίας σας που αποδεικνύονται απαραίτητες για τη σωστή και αυστηρή ανάπτυξη της δουλειάς σας. Βλέπε ορισμό της δεοντολογίας. Άλλα</p>	<p>Να είστε ενήμεροι για τη λειτουργία ενός ιδρύματος/σωματείου ή συναφούς όταν συμμετέχετε και να γνωρίζετε πώς να ενεργείτε ανάλογα όταν παραβιάζονται τα δικαιώματά σας (καταφύγετε σε βιβλίο παραπόνων, ζητήστε να μιλήσετε με τον υπεύθυνο κ.λπ.) ή επαινέστε και εκτιμήστε τον εργαζόμενο /παρεχόμενη υπηρεσία. Μην ξεχνάτε ότι οι ενεργοί και ενημερωμένοι πολίτες μπορούν να αλλάξουν/βελτιώσουν τους θεσμούς. Άλλα</p>	<p>Να συμβάλλετε αποτελεσματικά στη βελτίωση της ποιότητας ζωής άλλων ανθρώπων (να έχετε συμμετάσχει σε κάποια αποστολή, να περπατάτε προς αλληλεγγύη, να προσφέρετε εθελοντική εργασία, να βοηθάτε στη συλλογή αγαθών κ.λπ.) Άλλα</p>
	RD1 – Ανοχή και διαφορετικότητα	RD2 – Διαδικασίες	RD3 – Πλουραλισμός και πλουραλιστική εκπροσώπηση	RD4 – Διαπολιτισμική

		διαπραγμάτευσης		διαμεσολάβηση
Οριζόντια Δεξιότητα	Συντονισμός / Προσανατολισμός στις Υπηρεσίες			
ΚΠ 6 Ηθικό άνοιγμα	Παρουσιάστε παραδείγματα συγκεκριμένων καταστάσεων στις οποίες έχετε αποδεχτεί ή ανεχθεί διαφορετικούς τρόπους σκέψης ή δράσης (ένα παιδί που φοράει piercing, ένας φίλος που είναι από διαφορετικό ποδοσφαιρικό σύλλογο, διαφορετικές απόψεις κ.λπ.). Τρόποι ύπαρξης και διαφορετικότητας. Άλλα	Επιδιώκει να είναι συνεργάσιμος στην εταιρεία/στο χώρο εργασίας και βοηθά τους συναδέλφους (νέους και παλιούς) όταν χρειάζεται. Υιοθετεί μια στάση αμοιβαίας βοήθειας, ιδίως αντικαθιστώντας έναν συνάδελφο. Άλλα	Αποτελεσματική συμμετοχή σε μια εκστρατεία ενορίας/σύλλογο/οργάνωση/εκστρατεία αλληλεγγύης. Οργάνωση κινήματος για να βοηθηθεί η κοινότητα, ο πληθυσμός ή η οικογένεια. Άλλα	Συμμετέχει και δείχνει τη σημασία των: Πυροσβεστών, Εθελοντών, Σύλλογου Χ, Πολιτικής κίνησης Υ. Άλλα

	RD1 – Επιχειρηματική ικανότητα	RD2 – Επιβεβαίωση	RD3 – Διαβουλευτικοί μηχανισμοί	RD4 – Συζητήσεις δημόσιας παρέμβασης
Οριζόντια Δεξιότητα	Διαχείριση ανθρώπων			
CP 7 Επιχειρηματολογία και Διεκδικητικότητα	Να είναι σε θέση να συζητήσει και να διαφωνήσει με μια ιδέα ακόμα και όταν ένα άλλο άτομο έχει διαφορετική άποψη. Σημασία του να είμαστε πιστοί σε αυτό που σκεφτόμαστε/υπερασπιζόμαστε. Άλλα	Ικανότητα αυτοπρωτοβουλίας, να είμαστε ευέλικτοι και ευπροσάρμοστοι στο χώρο εργασίας. Ικανότητα επίλυσης/μετριασμού απροσδόκητων προβλημάτων (που προκύπτουν χωρίς να υπολογίζονται). Άλλα	Εκτός από την επαγγελματική ζωή, συμμετέχετε σε κάποιο συνεργατικό κίνημα; Ποιο; (ποδοσφαιρικός σύλλογος κ.λπ.) Πόσο σημαντικά είναι αυτά τα κινήματα/σύλλογοι; Άλλα	Συμμετοχή και παρέμβαση σε δημοτικές συνελεύσεις, εννοιακών συμβουλίων, πολιτικές / δημόσιες συζητήσεις για ενημέρωση των πληθυσμών, συνεδρίες διευκρίνισης κ.λπ.) Άλλα

	RD1 – Προσωπικά και οικογενειακά έργα	RD2 – Διαχείριση Εργασίας	RD3-Συλλογικά Έργα	RD4- Ικανότητα προοπτικής
Οριζόντια Δεξιότητα	<u>Γνωστική Ευελιξία / Δημιουργικότητα</u>			
CP 8 Προγραμματισμός	<p>Ποιες πρωτοβουλίες έχετε πάρει για να βελτιώσετε την προσωπική σας ζωή; (επιλογή συντρόφου/συζύγου, απόφαση/επιλογή για σχέδιο ζωής, προσφυγή σε γνωστά άτομα, επένδυση σε εκπαίδευση κ.λπ.). Άλλα</p>	<p>Να χρησιμοποιείτε τη γνώση σε διάφορους τομείς για την επίλυση εργασιακών προβλημάτων και την ικανότητα να οργανώνετε τη δική σας εργασία ή την εργασία άλλων. Άλλα</p>	<p>Δυνατότητα οργάνωσης μιας δραστηριότητας παιδικής/αλληλεγγύης ή κάτι παρόμοιο για την επίλυση μιας συγκεκριμένης κατάστασης (π.χ. αγορά τροφίμων, σχολικών ειδών, αναπηρικών αμαξιδίων κ.λπ.). Άλλα</p>	<p>Μετακίνηση από την πόλη στην ύπαιθρο και οι συνέπειες από την αλλαγή των συνθηκών, του σχεδίου ζωής και των συνακόλουθων ανησυχιών, υγιείς δίαιτες (προσοχή με αυτά που τρώτε, υγιεινή των τροφίμων και παραγωγή τροφής: ελεγχόμενης προέλευσης/βιολογική). Άλλα</p>

- **Οδηγός: Κοινωνία, Τεχνολογία και Επιστήμη**

	RD1 - Ιδιωτικό πλαίσιο	RD2 - Επαγγελματικό πλαίσιο	RD3 - Θεσμικό πλαίσιο	RD4 - Μακροδομικό πλαίσιο
Οριζόντια Δεξιότητα	Σύνθετη επίλυση προβλημάτων			
STC 1 Εξοπλισμός και Τεχνικά Συστήματα	<p><u>Οικιακές συσκευές</u></p> <p>Ανατρέξτε στις οικιακές συσκευές που χρησιμοποιείτε συχνά (πλυντήριο ρούχων/πλυντήριο πιάτων, φούρνος μικροκυμάτων, σίδερο, φούρνος, ψυγείο κ.λπ.) και ανατρέξτε στις ανισότητες χρήσης μεταξύ ανδρών και γυναικών.</p> <p>Με ποιον τρόπο η χρήση αυτού του εξοπλισμού ωφελεί την καθημερινότητά σας;</p> <p>Εξηγήστε την επιλογή του εξοπλισμού σας με αναφορά στο κόστος/όφελος (κατηγορία Α).</p> <p>Εξηγήστε πώς λειτουργεί ο εξοπλισμός(ηλεκτρικό ρεύμα, αέριο κ.λπ.) και τη φροντίδα που πρέπει να λαμβάνεται με τον τύπο του εξοπλισμού.</p>	<p><u>Εξοπλισμός Εργασίας</u></p> <p>Στην εργασία, τι εξοπλισμό χρησιμοποιείτε για την εκτέλεση των καθηκόντων σας και ποια είναι η απαίτηση προσόντων, προσδιορίζοντας ποιοι υπάλληλοι εργάζονται περισσότερο με αυτόν τον εξοπλισμό και γιατί.</p> <p>Αναφέρετε τις κύριες δυνατότητες και περιορισμούς του εξοπλισμού. «Πώς μάθατε να χειρίζεστε τον εξοπλισμό;»</p> <p>Εάν υπάρχει δυσλειτουργία, ποιος την επισκευάζει;</p>	<p><u>Χρήστες, Καταναλωτές και Παράπονα</u></p> <p>Ως χρήστης, περιγράψτε τι είδους θεσμούς γνωρίζετε, ποιους χρησιμοποιείτε και γιατί. Περιγράψτε τις ευθύνες προς τους χρήστες των ίδιων των θεσμών.</p> <p>Ποιες τεχνικές γνώσεις έχετε σε σχέση με κατασκευαστές, πωλητές και προμηθευτές, σχετικά με θέματα εγγύησης, ποιότητας προϊόντων και υπηρεσιών;</p> <p>Αναλύστε τον διαφορετικό εξοπλισμό/τιμολόγια για να αξιολογήσετε στο έπακρο τη σχέση κόστους/οφέλους.</p>	<p><u>Μετασχηματισμοί και Τεχνική Ανάπτυξη</u></p> <p>Ανατρέξτε στους μετασχηματισμούς και τις εξελίξεις του εξοπλισμού και των τεχνικών συστημάτων, αναλογιζόμενοι τις αντίστοιχες συνέπειες (πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα) στην κοινωνία.</p> <p>Κάντε έναν απολογισμό της αναλογίας εξέλιξης/κερδοφορίας.</p> <p>Προσδιορίστε με ακρίβεια τα χαρακτηριστικά του εξοπλισμού πριν και μετά την εξέλιξή του.</p>
Οριζόντια Δεξιότητα	Δημιουργικότητα			

<p>STC 2 Περιβάλλον Αειφορία</p>	<p>Κατανάλωση και Ενεργειακή Απόδοση</p> <p>Συσχετίστε τα απόβλητα και την κατανάλωση ενέργειας και νερού με την κοινωνία.</p> <p>Σε προσωπικό πλαίσιο, τι κάνετε για να αποφύγετε τη σπατάλη ενέργειας; Ποιος εξοπλισμός έχει εξοικονόμηση ενέργειας (λαμπτήρες χαμηλής κατανάλωσης, θερμομόνωση, ηλιακοί συλλέκτες, καύσιμα κ.λπ.);</p> <p>Ποια είναι τα μεγαλύτερα οφέλη από τη χρήση εξοπλισμού χαμηλής κατανάλωσης (οικονομικά, περιβαλλοντικά κ.λπ.);</p>	<p>Απορρίμματα και Ανακύκλωση</p> <p>Προσδιορίστε τα διάφορα βιοαποδομήσιμα απόβλητα και τα ανακυκλώσιμα.</p> <p>Ανακυκλώνει ο χώρος εργασίας σας χρησιμοποιημένα υλικά (μπαταρίες, δοχεία μελάνης, χαρτί, πλαστικά κ.λπ.);</p> <p>Ποιοι φορείς εμπλέκονται στη συλλογή και επεξεργασία των απορριμμάτων;</p> <p>Ποιο είναι το όφελος (άμεσο/έμμεσο) της ανακύκλωσης για την εταιρεία σας;</p> <p>Εξερευνήστε τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα διάφορων μορφών επεξεργασίας και ανάκτησης απορριμμάτων (κομποστοποίηση, ανακύκλωση, αποτέφρωση, υγειονομική ταφή κ.λπ.).</p>	<p>Φυσικοί πόροι</p> <p>Αναφέρετε ποιοι φορείς είναι υπεύθυνοι για τη διαχείριση των φυσικών πόρων στην κοινωνία.</p> <p>Εξερευνήστε τεχνολογίες και διαδικασίες που εμφανίζονται σε επίπεδο φυσικών πόρων.</p> <p>Σε περιβαλλοντικά ζητήματα, τεκμηριώστε τη σημασία της επιστήμης, αναγνωρίζοντας τη σχετική εγκυρότητά της.</p>	<p>Κλίμα</p> <p>Αναλογιστείτε τον βαθμό στον οποίο οι διαφορετικές κοινωνικές ομάδες, περιφέρειες και τρόποι παραγωγής επηρεάζουν το περιβάλλον. Σε ποιο βαθμό είναι υπεύθυνη η διαδικασία εξέλιξης της τεχνολογίας για τις συνέπειες που σχετίζονται με την περιβαλλοντική σταθερότητα.</p>
---	--	--	---	---

	RD1 - Ιδιωτικό πλαίσιο	RD2 - Επαγγελματικό πλαίσιο	RD3 - Θεσμικό πλαίσιο	RD4 - Μακροδομικό πλαίσιο
Οριζόντια Δεξιότητα	<u>Κρίσεις και Λήψη Αποφάσεων</u>			
STC 3 Υγεία	<p><u>Βασική Φροντίδα</u></p> <p>Προσδιορίστε διαφορετικές υγειονομικές υπηρεσίες σύμφωνα με την κοινωνική προέλευση και το υπόβαθρο. Τι κάνετε κάθε μέρα για να βελτιώσετε την ποιότητα της ζωής σας (φαγητό, άσκηση, υγιεινή κ.λπ.); Αυτή η διαδικασία λαμβάνει υπόψη τις συγκεκριμένες ανάγκες του οργανισμού ανάλογα με την ηλικία σας και την κατάσταση της υγείας σας; Ποιες διαδικασίες πρέπει να αποφεύγετε για να συνεχίσετε να έχετε μια υγιή ζωή;</p>	<p><u>Κίνδυνοι για την Υγεία και Συμπεριφορές</u></p> <p>Αναφέρετε επαγγέλματα υψηλού κινδύνου, προσδιορίζοντας τους παράγοντες που τα τοποθετούν σε αυτό το επίπεδο. Τι κίνδυνο για την υγεία έχει η εργασία σας; Ποια προληπτικά μέτρα πρέπει να ληφθούν για την πρόληψη εργατικών ατυχημάτων ή μελλοντικών ασθενειών; Ποια μέτρα εφαρμόζει η εταιρεία σας σχετικά με την ασφάλεια και την υγιεινή στην εργασία; Ποιες κοινωνικές παροχές δικαιούστε στην εργασία σας (ασφάλιση, κοινωνική ασφάλιση, υγεία και ασφάλεια στην εργασία κ.λπ.);</p>	<p><u>Φάρμακα και Φαρμακευτική Αγωγή</u></p> <p>Σημειώστε τις αρμοδιότητες των ιδρυμάτων για την παραγωγή και τη διανομή φαρμάκων, συμπεριλαμβανομένης της διαμάχης σχετικά με την εισαγωγή γενόσημων φαρμάκων. Προσδιορίστε τα μη συνταγογραφούμενα φάρμακα και τα όρια της αυτοθεραπείας (αντιπυρετικά, αντιφλεγμονώδη, αντιβιοτικά, αντικαταθλιπτικά). Ανατρέξτε στη θεραπευτική ισοδυναμία μεταξύ επώνυμων και γενόσημων φαρμάκων.</p>	<p><u>Παθολογίες και Πρόληψη</u></p> <p>Κατανοήστε ότι η έννοια της υγείας ποικίλλει ανάλογα με το ιστορικό πλαίσιο και τις κοινωνικές ομάδες. Συσχετίστε τα ΣΜΝ (σεξουαλικά μεταδιδόμενα νοσήματα) με τις συνθήκες διαβίωσης σε συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες. Προσδιορίστε τα μέσα μετάδοσης και πρόληψης. Σκεφτείτε την έναρξη/επανεμφάνιση των ΣΜΝ. Αναγνωρίστε τις ασθένειες και εξερευνήστε τις επιπτώσεις στον ανθρώπινο οργανισμό και τις μεθόδους πρόληψης.</p>
Οριζόντια Δεξιότητα	<u>Συντονισμός / Προσανατολισμός στις Υπηρεσίες / Διαχείριση Ανθρώπων / Οργάνωση</u>			

<p>STC 4 Διοίκηση και Οικονομικά</p>	<p><u>Προϋπολογισμοί και Φόροι</u></p> <p>Προσδιορίστε τις διαφορές στα μέσα εισοδήματα των οικογενειών ανάλογα με τα επαγγέλματα. Ανάλογα με το νοικοκυριό σας, εξηγήστε πώς διαχειρίζεστε τον οικογενειακό σας προϋπολογισμό, προσδιορίζοντας σταθερά και μεταβλητά έξοδα. Σε ποια οικονομικά μέσα ή προϊόντα (PPR, προθεσμιακές καταθέσεις, μερίδια, κ.λπ.) πρέπει να επενδύσετε το κεφάλαιό σας; Ποιες μαθηματικές διαδικασίες χρησιμοποιείτε για να προετοιμάσετε/βελτιστοποιήσετε τον προϋπολογισμό σας; Τι είναι τα μέσα (Διαδίκτυο, κ.λπ.) που χρησιμοποιείτε για να στείλετε τη δήλωση IRS/IRC σας και γιατί;</p>	<p><u>Εταιρείες, οργανισμοί και μοντέλα διαχείρισης</u></p> <p>Ανατρέξτε στο οργανόγραμμα του χώρου εργασίας σας, εξηγώντας αναλυτικά τα υπάρχοντα τμήματα καθώς και τις αρμοδιότητες και τα οφέλη τους. Ποια είναι τα πλεονεκτήματα/μειονεκτήματα αυτού του οργανισμού; Δηλώστε τι είδους συμβάσεις υπάρχουν στην εταιρεία σας και ποια είναι η σχέση με την ιεραρχική θέση που κατέχει κάθε εργαζόμενος. Ποια είναι η ιεραρχική σας θέση; Ποια είναι τα καθήκοντα και οι ευθύνες σας;</p>	<p><u>Νομισματικά και Χρηματοοικονομικά Συστήματα</u></p> <p>Αναλογιστείτε σχετικά με το οικονομικό σύστημα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, την επίδρασή του στην κοινωνική πρόοδο. Καταγράψτε τα πλεονεκτήματα/μειονεκτήματα του ευρώ. Σημειώστε τα διαφορετικά νομίσματα και τα χαρακτηριστικά τους. Συσχετίστε την τεχνολογία με την αυξανόμενη ασφάλεια του συστήματος (εισαγωγή του τσιπ ασφαλείας σε βάρος των μαγνητικών λωρίδων).</p>	<p><u>Χρήσεις και διαχείριση χρόνου</u></p> <p>Συσχετίστε την εξέλιξη των κανονισμών για τις ώρες εργασίας με την πάροδο του χρόνου (γεωργία και βιομηχανία). Η εξέλιξη της τεχνολογίας στη διαχείριση του χρόνου (αεροπορικές μεταφορές και τηλεδιάσκεψη). Συσχετίστε την αύξηση της παραγωγικότητας με την τεχνολογική ανάπτυξη.</p>

Οριζόντια Δεξιότητα	<u>Διαπραγμάτευση / Γνώση ηλεκτρονικών υπολογιστών και τεχνικών γνώσεων</u>			
<p>STC 5 Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών</p>	<p><u>Ραδιοεπικοινωνίες</u></p> <p>Σημειώστε μερικές από τις νέες τεχνολογίες που χρησιμοποιείτε στην καθημερινή σας ζωή. Δείξτε τη σύνδεση μεταξύ της λειτουργικότητας των τεχνολογικά προηγμένων αντικειμένων και των διαφορετικών κοινωνικών προφίλ. Σε ποιο βαθμό είναι χρήσιμος αυτός ο εξοπλισμός και ποιες είναι οι μεγαλύτερες δυνατότητές του; Πώς έχει εξελιχθεί αυτός ο εξοπλισμός; Αυτός ο εξοπλισμός σας βοήθησε να λύσετε κάποιο πρόβλημα; Ποιο; Ποια είναι τα κύρια φυσικά στοιχεία του εξοπλισμού και πώς λειτουργεί αυτός ο εξοπλισμός;</p>	<p><u>Μicro και macro ηλεκτρονικά</u></p> <p>Χρησιμοποιείτε υπολογιστή στο χώρο εργασίας σας; Για ποιον σκοπό τον χρησιμοποιείτε; Πώς μάθατε να εργάζεστε με τον υπολογιστή; Συσχετίστε την υψηλότερη/χαμηλότερη χρήση υπολογιστή με θέσεις εργασίας και επίπεδο δεξιοτήτων. Δουλεύετε με κάποιο συγκεκριμένο πρόγραμμα; Ποια είναι τα καθήκοντά σας; Ποια είναι τα πλεονεκτήματα της χρήσης ορισμένων προγραμμάτων; Μιλήστε για την εξέλιξη αυτού του εξοπλισμού στην εργασία σας. Προσδιορίστε τα διαφορετικά χαρακτηριστικά των υπολογιστών και τον τρόπο λειτουργίας.</p>	<p><u>MME και Πληροφορίες</u></p> <p>Αναλογιστείτε την επιρροή των μέσων ενημέρωσης στην κοινωνία. Εξερευνήστε την τεχνολογία που σχετίζεται με τα μέσα (τηλεόραση/ραδιοφωνικός σταθμός, πρακτορεία πληροφοριών, δορυφόροι κ.λπ.) Εξερευνήστε τους τρόπους με τους οποίους μπορεί να προωθηθεί η διαφήμιση σε σχέση με ορισμένα κοινωνικά προβλήματα (κάπνισμα, παχυσαρκία, φάρμακα, παιδιά, γυναίκες κ.λπ.).</p>	<p><u>Δίκτυα και Τεχνολογίες</u></p> <p>Συσχετίστε τους μηχανισμούς ανισότητας που προκύπτουν από την (μη) άρθρωση μεταξύ τεχνολογικών δικτύων και κοινωνικών δικτύων. Σημειώστε τα τεχνολογικά χαρακτηριστικά των δικτύων. Ποιες επιστημονικές γνώσεις συνδέονται με την κατασκευή δικτύων;</p>
Οριζόντια Δεξιότητα	<u>Συναισθηματική Νοημοσύνη / Προσαρμοστικότητα / Επικοινωνία</u>			

<p>STC 6 Αστικοποίηση και Κινητικότητα</p>	<p><u>Κατασκευή και Αρχιτεκτονική</u></p> <p>Συσχετίστε την κατασκευή/αρχιτεκτονική με τις κοινωνικοπολιτιστικές επιρροές. Φτιάξατε το δικό σας σπίτι ή αγοράσατε το διαμέρισμά σας ενώ ήταν υπό κατασκευή; Είναι το σπίτι σας σε συμφωνία με το νοικοκυριό σας; Τι είδους (τεχνολογικά προηγμένα) υλικά επιλέξατε και γιατί; Σε αυτή την επιλογή τι είδους φροντίδα δείξατε σε σχέση με το περιβάλλον και το είδος του κλίματος (ξηρό, υγρό κ.λπ.); Αναλογιστείτε την εξέλιξη ορισμένων υλικών αναφερόμενοι στους κύριους παράγοντες/πλεονεκτήματα που σχετίζονται με αυτήν την εξέλιξη.</p>	<p><u>Αγροτικότητα και Αστικότητα</u></p> <p>Αναλογιστείτε τους λόγους και τις παρακείμενες επιπτώσεις των πληθυσμών που μετακινούνται από τις αγροτικές στις αστικές περιοχές. Ποια είναι η περίπτωση σας; Στον νομό σας υπάρχουν βιομηχανικές ζώνες; Γιατί είναι σημαντικά αυτά; Έχετε εργαστεί σε αρκετές περιοχές της χώρας; Τι διαφορές παρατηρήσατε; Αναλογιστείτε τους τύπους γεωργίας σε αγροτικές και αστικές περιοχές. Ποιες είναι οι βασικές διαφορές με τη γεωργία που ασκείται σήμερα και με αυτή που ασκούταν πριν από δεκαετίες (γεωργικά μηχανήματα, χημικά κ.λπ.); Ποια είναι τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της βιολογικής γεωργίας και των γενετικά τροποποιημένων προϊόντων;</p>	<p><u>Διοίκηση, Ασφάλεια και Έδαφος</u></p> <p>Χαρακτηρισμός των ρυθμιστικών θεσμών της διοίκησης και της ασφάλειας της επικράτειας (DGV, Τροχαία κ.λπ.) Προσδιορισμός τεχνολογίας που σχετίζεται με την πρόληψη και την ασφάλεια στην κινητικότητα. Γνωρίστε τους κανόνες και τους ρυθμιστικούς κώδικες ασφαλείας.</p>	<p><u>Τοπική και Παγκόσμια Κινητικότητα</u></p> <p>Αναλογιστείτε τα μεταναστευτικά φαινόμενα στην κοινωνία. Υποδεικνύετε την εξέλιξη της τεχνολογίας σε σχέση με την προετοιμασία των μετακινήσεων, των μεταφορών και των επικοινωνιών. Συσχετίστε την κινητικότητα στο ζωικό βασίλειο με εκείνες που συναντώνται στον ανθρώπινο πληθυσμό.</p>
<p>Οριζόντια Δεξιότητα</p>		<p>Κριτική Σκέψη / Γνωστική Ευελιξία</p>		

<p>STC 7 Θεμελιώδης Γνώση</p>	<p><u>Το Στοιχείο</u></p> <p>Προσδιορίστε την ποικιλομορφία των ατομικών χαρακτηριστικών των στοιχείων που απαρτίζουν την κοινωνία.</p> <p>Αναλογιστείτε τρόπους ένταξης των ατόμων σε καταστάσεις κοινωνικού αποκλεισμού ή διακρίσεων λόγω των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών τους (ηλικιωμένοι, άτομα με ειδικές ανάγκες, τοξικομανείς, πρώην κρατούμενοι κ.λπ.).</p> <p>Υποδείξτε τις τρέχουσες χρήσεις της ανάλυσης DNA.</p> <p>Ανατρέξτε στη χρήση της θεωρίας πιθανοτήτων για να καθορίσετε την πιθανότητα οι απόγονοι να κληρονομήσουν ορισμένα χαρακτηριστικά.</p>	<p><u>Επιστημονικές Διαδικασίες και Μέθοδοι</u></p> <p>Στην εργασία, τι κάνετε/θα μπορούσατε να κάνετε για να βελτιώσετε την παραγωγή, να εντοπίσετε πλεονεκτήματα; Πειραματίζεστε συχνά με νέες διαδικασίες για τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας της επιχείρησής σας; Δώσε ένα παράδειγμα.</p> <p>Μπορείτε να συνδέσετε την επιλογή μιας τεχνικής με τους στόχους;</p>	<p><u>Επιστήμη και δημόσιες διαμάχες</u></p> <p>Αναφέρετε ένα θέμα της επιλογής σας που είναι αμφιλεγόμενο, αναγνωρίζοντας ότι τα επιστημονικά και τα τεχνικά επιχειρήματα αλληλεπιδρούν με τα συμφέροντα.</p> <p>Ανατρέξτε στην τεχνολογική διαδικασία που σχετίζεται με το θέμα που έχετε επιλέξει, διερευνώντας τους περιορισμούς της.</p>	<p><u>Νόμοι και Επιστημονικά Μοντέλα</u></p> <p>Προσδιορίστε τους παράγοντες που προκαλούν κοινωνική αλλαγή (πολιτικοί παράγοντες, επαναστάσεις, τεχνολογική εξέλιξη κ.λπ.)</p> <p>Αναγνωρίστε ότι οι τεχνικές λύσεις έχουν περιορισμένη εγκυρότητα και ότι τείνουν να αλλάζουν, όπως αλλάζουν η επιστήμη και η κοινωνία.</p>
---	---	---	--	--

-
- **Οδηγός: Πολιτισμός, Γλώσσα και Επικοινωνία**

	RD1 - Ιδιωτικό πλαίσιο	RD2 - Επαγγελματικό πλαίσιο	RD3 - Θεσμικό πλαίσιο	RD4 - Μακροδομικό πλαίσιο
Οριζόντια Δεξιότητα	Σύνθετη επίλυση προβλημάτων			
CLC 1 Εξοπλισμός και Τεχνικά Συστήματα	<p><u>Οικιακές συσκευές</u></p> <p>Τι οικιακό εξοπλισμό χρησιμοποιείτε συχνά; Μπορείτε να το χρησιμοποιήσετε για πρόσβαση στον πολιτισμό και για επικοινωνία (τηλέφωνο, ραδιόφωνο, τηλεόραση, υπολογιστής κ.λπ.); Όταν αγοράζετε εξοπλισμό διαβάστε το εγχειρίδιο οδηγιών χρήσης; Καταλαβαίνετε την τεχνική γλώσσα;</p> <p>Γιατί; Γνωρίζετε τα πρότυπα καλής χρήσης και τα λαμβάνετε υπόψη όταν χρησιμοποιείτε τον εξοπλισμό; Εξηγήστε</p> <p><u>Ξένη γλώσσα</u></p> <p>Διαβάζετε συνήθως εγχειρίδια εξοπλισμού σε μια ξένη γλώσσα; Σε ποια;</p>	<p><u>Εξοπλισμός σχετικός με το επάγγελμα</u></p> <p>Τι εξοπλισμό χρησιμοποιείτε στην εργασία σας (τηλέφωνο, κινητό τηλέφωνο, υπολογιστής, εσωτερικά δίκτυα και εξωτερικά δίκτυα, φαξ, μικρόφωνα κ.λπ.). Πώς μάθατε να χειρίζεστε αυτόν τον εξοπλισμό; Μάθατε πώς να χειρίζεστε τον εξοπλισμό και τους καλύτερους τρόπους επίλυσης προβλημάτων από εξειδικευμένους επαγγελματίες; Καλείτε τον τεχνικό εάν έχετε πρόβλημα ή συμβουλευέστε τα εγχειρίδια οδηγιών χρήσης; Καταλαβαίνετε τα σύμβολα και τα διαγράμματα που χρησιμοποιούνται; Εξηγήστε.</p> <p><u>Ξένη γλώσσα</u></p> <p>Γνωρίζετε και εφαρμόζετε τεχνικούς όρους σε μια ξένη γλώσσα; Αν όχι, μεταφράζετε τους όρους; Πως; Βελτιώνεται το λεξιλόγιό σας;</p>	<p><u>Χρήστες, Καταναλωτές και Παράπονα</u></p> <p>Καθορίστε την Τεχνική Βοήθεια, προσδιορίζοντας τα διάφορα είδη βοήθειας και ποιους την παρέχει. Διαβάστε και σκεφτείτε το νόμο που παρέχει διεισδυτική στις συσκευές.</p> <p>Χρειάστηκε ποτέ να υποβάλετε καταγγελία; Πώς το κάνατε; Με email, επιστολή, τηλέφωνο, κλπ; Σε ποιους φορείς; Λύσατε το πρόβλημα; Ποιοι φορείς υπερασπίζονται τους καταναλωτές; Έχετε καταφύγει ποτέ σε κάποιον από αυτούς;; Σε ποια κατάσταση;</p> <p><u>Ξένη γλώσσα</u></p> <p>Έχετε ταξιδέψει ποτέ στο εξωτερικό και χρειάστηκε να προβείτε σε καταγγελία; Αν ναι, ποια γλώσσα χρησιμοποιήσατε;</p>	<p><u>Μετασχηματισμοί και Τεχνικές Εξελίξεις</u></p> <p>Προσδιορίστε τον εξοπλισμό που έχει υποστεί τεχνολογικές εξελίξεις. Π.χ.: τηλεόραση, φωτογραφική μηχανή, τηλέφωνα κ.λπ. Αναλογιστείτε αυτές τις εξελίξεις και πώς προώθησαν την ευρεία πρόσβαση σε πολιτιστικά αγαθά (μουσική, κινηματογράφος, θέατρο κ.λπ.). Διατυπώστε μια προσωπική και τεκμηριωμένη γνώμη για τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα αυτής της εξέλιξης στην κοινωνία, κ.λπ.</p> <p><u>Ξένη γλώσσα</u></p> <p>Πώς η εξέλιξη του τεχνικού εξοπλισμού σας εκθέτει σε ξένες γλώσσες (π.χ. πρόσβαση σε ξένη μουσική, αναφορές, κ.λπ.);</p>
Οριζόντια Δεξιότητα	Δημιουργικότητα			

<p>CLC 2 Περιβάλλον και Αειφορία</p>	<p><u>Κατανάλωση και ενεργειακή απόδοση</u></p> <p>Ποιες καθημερινές ενέργειες εφαρμόζετε που προστατεύουν το περιβάλλον και μειώνουν την κατανάλωση ενέργειας; Έχουν αυτές οι πρακτικές θετικές επιπτώσεις στον πλανήτη; Γιατί; Βοηθούν οι εκστρατίες στα μέσα ενημέρωσης στη δημιουργία ευαισθητοποίησης; Πως; Ενθαρρύνετε τους άλλους να εξοικονομούν ενέργεια; Ποιους και γιατί? Όταν αγοράζετε συσκευές και εξοπλισμό, ελέγχετε τις Ετικέτες Ενεργειακής Απόδοσης; Αυτό σας καθορίζει ως καταναλωτή;</p>	<p><u>Απορρίμματα και Ανακύκλωση</u></p> <p>Στη δουλειά σας, διαχωρίζετε τα απορρίμματα; Γιατί; Ποια είναι τα πλεονεκτήματα; Ποια συνέχεια δίνεται σε αυτό το υλικό; Ποιες θέσεις εργασίας συνδέονται με την επεξεργασία των απορριμμάτων; Ενθαρρύνετε τις πρακτικές ανακύκλωσης στο σπίτι; Πως; Πώς αντιμετωπίζουν τα ΜΜΕ στην παρούσα φάση αυτό το θέμα; Πιστεύετε ότι τα μέσα ενημέρωσης ασκούν θετική επιρροή; Ένας αυξανόμενος αριθμός καλλιτεχνών εκθέτει ανακυκλωμένα ή επαναχρησιμοποιημένα υλικά. Γιατί; Τι μήνυμα στέλνουν;</p>	<p><u>Φυσικοί πόροι</u></p> <p>Προσδιορίστε και αναγνωρίστε τους φυσικούς πόρους. Σκεφτείτε τη σημασία της διατήρησης της κληρονομιάς/των φυσικών πόρων της περιοχής σας. Συλλέξτε εφημερίδες, περιοδικά, διαδικτυακά κείμενα για το θέμα, κάνοντας ένα σύντομο σχόλιο σχετικά με το ρόλο των μέσων ενημέρωσης στην οικοδόμηση απόψεων για το θέμα και την προώθηση στάσεων που αποκαλύπτουν περιβαλλοντική και αστική συνείδηση.</p>	<p><u>Κλίμα</u></p> <p>Ορίστε την υπερθέρμανση του πλανήτη και συσχετίστε την με την κλιματική αλλαγή. Σκεφτείτε πώς η κλιματική αλλαγή επηρεάζει τον τρόπο ζωής και τον ελεύθερο χρόνο των ανθρώπων. Σκεφτείτε πώς ενημερώνεστε διαβάζοντας κείμενα σχετικά με το θέμα, παρακολουθώντας ενημερωτικά προγράμματα. Αναλογιστείτε τη σημασία των μέσων μαζικής ενημέρωσης στη διάδοση αυτού του θέματος.</p>
--	--	--	--	---

Οριζόντια Δεξιότητα	Κρίσεις και Λήψη Αποφάσεων			
<p>CLC 3 Υγεία</p>	<p><u>Βασική Φροντίδα</u></p> <p>Τι κάνετε για να βελτιώσετε την ποιότητα της ζωής σας; Ασκειέστε; Τρώτε μια ισορροπημένη διατροφή; Ποιες είναι οι δραστηριότητες αναψυχής σας; Διαβάζετε περιοδικά, αφίσες και φυλλάδια σχετικά με τη βασική υγειονομική περίθαλψη; Ποιες είναι οι κύριες ανησυχίες σας για την υγεία; Τα μέσα μαζικής ενημέρωσης παρέχουν συνήθως πληροφορίες σχετικά με τη βασική υγειονομική περίθαλψη; Το θεωρείτε σημαντικό αυτό; Γιατί; Παρακολουθείτε προγράμματα που συζητούν θέματα υγείας; Ποια;</p> <p><u>Ξένη γλώσσα</u></p> <p>Παρακολουθείτε προγράμματα ή διαβάζετε άρθρα σχετικά με τον υγιεινό τρόπο ζωής σε μια ξένη γλώσσα; Σε ποια;</p>	<p><u>Κίνδυνοι για την Υγεία και Συμπεριφορές</u></p> <p>Η εταιρεία σας έχει πολιτική Ασφάλειας και Υγιεινής; Γνωρίζετε ποιοί κίνδυνοι συνδέονται με τη δουλειά σας; Ποια μέσα πρόληψης κινδύνων εφαρμόζετε κατά την εκτέλεση των καθηκόντων σας; Γιατί πιστεύετε ότι είναι σημαντικό να συμμορφώνεστε με τους κανόνες ασφάλειας και υγείας; Έχετε λάβει εκπαίδευση σε θέματα Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία; Πότε; Ποιες πτυχές διατηρήσατε; Πώς εφαρμόζετε αυτά που μάθατε στις καθημερινές σας εργασίες; Τι πιστεύετε ότι θα μπορούσε να βελτιωθεί από τους εργοδότες και σε ποιους τομείς θα πρέπει αυτή η κατάρτιση να είναι υποχρεωτική;</p> <p><u>Ξένη γλώσσα</u></p> <p>Προσδιορίστε τις πινακίδες Ασφάλειας και Υγιεινής σε ξένη γλώσσα στον χώρο εργασίας σας.</p>	<p><u>Φάρμακα</u></p> <p>Ορίστε την «εναλλακτική ιατρική» και τη "συμβατική ιατρική" και δηλώστε τη σχέση με διαφορετικούς πολιτισμούς. Προσδιορίστε τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα και το είδος που προτιμάτε και γιατί; Αναλογιστείτε τη θεραπευτική ισοδυναμία μεταξύ φαρμάκων με επωνυμία και γενόσημων φαρμάκων. Αναζητήστε στο διαδίκτυο, σε εφημερίδες, σε βιβλία ή σε περιοδικά άρθρα σχετικά με αυτό το θέμα και σχολιάστε τα. Έχετε αναζητήσει ποτέ εναλλακτικές θεραπευτικές πρακτικές; Γιατί; Γιατί επεκτείνεται η χρήση εναλλακτικών θεραπευτικών πρακτικών από τις δυτικές κοινωνίες (μασάζ, βελονισμός κ.λπ.) Πιστεύετε ότι πρόκειται για ένα φαινόμενο; Γιατί;</p> <p><u>Ξένη γλώσσα</u></p> <p>Παρέχετε έναν προβληματισμό σε μια ξένη γλώσσα σχετικά με τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα των εναλλακτικών θεραπειών.</p>	<p><u>Παθολογίες και Πρόληψη</u></p> <p>Αναλογιστείτε τη διαδικασία της γήρανσης, πώς να την αντιμετωπίσετε και τη σημασία της προληπτικής φροντίδας σε αυτό το στάδιο της ζωής. Περιηγηθείτε στο Διαδίκτυο για προβλήματα που σχετίζονται με τη γήρανση και παρέχετε έναν προβληματισμό σχετικά με το θέμα.</p>
<p>Οριζόντια Δεξιότητα</p>	<p>Συντονισμός / Προσανατολισμός στις Υπηρεσίες / Διαχείριση Ανθρώπων / Οργάνωση</p>			

<p>CLC 4 Διαχείριση και Οικονομικά</p>	<p><u>Προϋπολογισμοί και Φόροι</u></p> <p>Πώς διαχειρίζεστε την καθημερινότητά σας ή/και τον οικογενειακό προϋπολογισμό σας; χρησιμοποιήστε όρους όπως έξοδα, έσοδα κ.λπ.). Είναι σημαντικό να διαχειρίζεστε καλά το εισόδημά σας; Γιατί; Συνήθως κρατάτε κάποια χρήματα για άλλα έξοδα εκτός από τις βασικές ανάγκες (π.χ. αναψυχή, διακοπές, βιβλία, ταξίδια, μουσική κ.λπ.); Πόσο σημαντικό είναι να τα συμπεριλάβετε αυτά στον προϋπολογισμό σας; Συμπληρώνετε τη δήλωσή σας στην εφορία; Το κάνετε διαδικτυακά; Γιατί; Εξηγήστε.</p>	<p><u>Εταιρείες, οργανισμοί και μοντέλα διαχείρισης</u></p> <p>Γνωρίζεται πώς ορίζεται το οργανόγραμμα στην εταιρεία σας; Αντικατοπτρίζει τις σχέσεις μεταξύ των τμημάτων; Ποιος αναφέρεται σε εσάς και σε ποιον αναφέρεστε εσείς; Τι είναι η ομαδική εργασία; Είναι σημαντική; Γιατί; Αντικατοπτρίζεται η ομαδική εργασία στην αποτελεσματικότητα/παραγωγικότητα της εργασίας; Ποια είναι τα μέσα επικοινωνίας που χρησιμοποιούν οι εργαζόμενοι;</p>	<p><u>Νομισματικά και Χρηματοοικονομικά Συστήματα</u></p> <p>Αναλογιστείτε το θέμα: «Ο πολιτισμός και η τέχνη μπορούν να είναι μια καλή επιχείρηση/επένδυση» (π.χ. σαπουνόπερες, μουσική, ποδόσφαιρο, ζωγραφική, εκθέσεις χειροτεχνίας και γαστρονομικές εκθέσεις, κ.λπ.). Διαβάστε ένα ή δύο κείμενα σχετικά με την οικονομία ή τα χρηματοοικονομικά, επισημάνετε και συνοψίστε τις σχετικές πληροφορίες. Περιηγηθείτε στο Διαδίκτυο για πληροφορίες σχετικά με το οικονομικό σύστημα της ΕΕ και πώς έχει επηρεάσει την κοινωνική πρόοδο. Αναλογιστείτε τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της χώρας σας.</p>	<p><u>Χρήσεις και διαχείριση χρόνου</u></p> <p>Καταγράψτε τις τεχνολογικές εξελίξεις και την επιρροή τους στον τρόπο διαχείρισης του χρόνου μας (π.χ. Διαδίκτυο, κινητό τηλέφωνο, πλυντήριο πιάτων και πλυντήριο ρούχων). Καταγράψτε διαφορετικές χρήσεις της γλώσσας - προφορικές, μη λεκτικές, γραπτές κ.λπ. και συσχετίστε τις με το στοιχείο του χρόνου (π.χ. όταν επικοινωνούμε προφορικά με ένα άτομο είναι πιο γρήγορο από το να στείλουμε ένα γράμμα ή ακόμα και ένα e-mail.)</p>
--	--	--	--	--

Οριζόντια Δεξιότητα	Διαπραγμάτευση / Γνώση ηλεκτρονικών υπολογιστών και τεχνικών γνώσεων			
<p>CLC 5 Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών</p>	<p><u>Ραδιοεπικοινωνίες</u></p> <p>Προσδιορίστε τις νέες τεχνολογίες που χρησιμοποιείτε στην καθημερινότητά σας (κινητό τηλέφωνο, υπολογιστής, PDA κ.λπ.) και πώς σας βοηθούν να οργανώσετε τις δραστηριότητές σας. Αναλογιστείτε τις διαφορετικές κοινωνικές χρήσεις των κινητών τηλεφώνων, π.χ. συγκρίνετε τις εφαρμογές που χρησιμοποιείτε εσείς με αυτές των παιδιών σας, π.χ. παιχνίδια, ημερολόγια, σημειωματάριο, αριθμομηχανή κ.λπ. Εξηγήστε πώς το κινητό τηλέφωνο επιτρέπει την επικοινωνία και παρέχει πρόσβαση στον πολιτισμό, δηλαδή φωτογραφίες, εφαρμογές κ.λπ.</p>	<p><u>Μicro και macro ηλεκτρονικά</u></p> <p>Ο υπολογιστής χρησιμοποιείται για πολλούς σκοπούς, όπως η επικοινωνία και η επεξεργασία πληροφοριών, η συστηματοποίηση κ.λπ., που σε ορισμένες περιπτώσεις συνεπάγεται τη γνώση πολύ συγκεκριμένων γλωσσών (π.χ. προγραμματισμός). Χρησιμοποιείτε υπολογιστή στο χώρο εργασίας σας; Τον χρησιμοποιείτε για ποιο λόγο; Εργάζεστε με κάποιο συγκεκριμένο λογισμικό; Ποιο; Ποια είναι η επίδρασή του (πλεονεκτήματα/μειονεκτήματα) τόσο στην οργάνωση της εργασίας όσο και στη διαπροσωπική επικοινωνία μεταξύ συναδέλφων ή/και της διοίκησης;</p>	<p><u>MME και Πληροφορίες</u></p> <p>Θεωρείτε τον εαυτό σας ενημερωμένο άτομο; Γνωρίζετε τι συμβαίνει στην περιοχή σας και στον κόσμο; Πώς μένετε ενημερωμένοι; Θυμάστε κάποια πολιτιστική εκδήλωση που προβλήθηκε στα MME; Πείτε τη γνώμη σας για την υπηρεσία που παρέχουν τα MME; Σκεφτείτε πώς αντιμετωπίζουν διάφορες εφημερίδες τις ίδιες ειδήσεις. Τα μέσα ενημέρωσης θεωρούνται επί του παρόντος μια τέταρτη δύναμη στην κοινωνία - η δύναμη των μέσων ενημέρωσης. Διατυπώστε κριτική γνώμη για αυτή την εξουσία και την ανάγκη ρύθμισης και ελέγχου της.</p>	<p><u>Δίκτυα και Τεχνολογίες</u></p> <p>Τι αλλαγές έχει φέρει το Διαδίκτυο στην κοινωνία; Στη συμπεριφορά και στις συνήθειες της κοινωνίας γενικότερα. Αναφέρετε μερικές πολιτιστικές εκδηλώσεις που παρέχει το Διαδίκτυο. Γράψτε μια γνώμη σχετικά με το περιεχόμενο που είναι διαθέσιμο στο Διαδίκτυο, την εμπειρία σας και την επαφή σας με αυτό το δίκτυο. Εκφράστε τη γνώμη σας για τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι χρησιμοποιούν το Διαδίκτυο σήμερα και τους κινδύνους που εγκυμονεί.</p>
<p>Οριζόντια Δεξιότητα</p>	<p>Συναισθηματική Νοημοσύνη / Προσαρμοστικότητα / Επικοινωνία</p>			

CLC 6
Αστικοποίηση και
Κινητικότητα

Κατασκευές και Αρχιτεκτονική

Αγοράσατε ένα διαμέρισμα υπό κατασκευή, κατασκευάσατε ή ανακαινίσατε ένα σπίτι; Σκεφτήκατε τους χώρους αναψυχής: κήπος, σαλόνι κ.λπ.; Είναι σημαντικοί αυτοί οι χώροι; Γιατί; Μπορείτε να χαρακτηρίσετε την τοποθεσία όπου χτίσατε/αγοράσατε το σπίτι σας; Υπάρχουν κάποιοι χώροι αναψυχής ή πολιτισμού σε κοντινή απόσταση; Κατά την κατασκευή ή την αγορά του σπιτιού, μπορούσατε να ερμηνεύσετε και να κατανοήσετε την ορολογία και τις προδιαγραφές που είναι εγγενείς στο σχέδιο κατοικίας; Στη σχέση με τον αρχιτέκτονα, τον εργολάβο κ.λπ. καταλάβατε εύκολα όλους τους τεχνικούς όρους; Ποιες δυσκολίες αντιμετωπίσατε; Πώς τις ξεπεράσατε; Ποιες ήταν οι γραφειοκρατικές διαδικασίες: συμβόλαια, τράπεζες, κτηματολόγιο, δημαρχείο, αιτήσεις για άδειες διαβίωσης, φως, φυσικό αέριο, τηλέφωνο κ.λπ.;

Αγροτικότητα και Αστικότητα

Εξετάστε το αγροτικό και αστικό περιβάλλον και εντοπίστε τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα του καθενός, ιδιαίτερα όσον αφορά τις ευκαιρίες απασχόλησης. Υπάρχουν βιομηχανικές περιοχές στο δήμο σας; Είναι σημαντικές; Γιατί; Τι πλεονεκτήματα έχουν για την οικονομική ανάπτυξη της περιοχής σας; Έχετε εργαστεί σε άλλες περιοχές της χώρας; Τι διαφορές έχετε παρατηρήσει; Από πολιτισμική άποψη, ποιες είναι οι διαφορές μεταξύ αγροτικού και αστικού περιβάλλοντος; Αυτήν τη στιγμή γιατί οι άνθρωποι μετακινούνται από τις αστικές περιοχές στις αγροτικές περιοχές; Πριν από μερικά χρόνια συνέβαινε το αντίθετο, σκεφτείτε γιατί;

Διοίκηση, Ασφάλεια και Επικράτεια

Προσδιορίστε τις οδικές συνδέσεις στην περιοχή σας, επισημαίνοντας αυτές που χρησιμοποιείτε περισσότερο και τα πλεονεκτήματά τους. Χρησιμοποιείτε συνδέσεις αυτοκινητοδρόμων, χάρτες, GPS; Ασχοληθείτε με τη σημασία τους καθώς και με την οδική σήμανση και ακόμη και με τη νομοθεσία. Προσδιορίστε τις λειτουργίες των δικτύων πολιτιστικού εξοπλισμού στην περιοχή διαμονής σας, όπως το Δημόσιο Δίκτυο Ανάγνωσης - Βιβλιοθήκες, Μουσεία κ.λπ. Αναλύστε πώς μπορείτε να βρείτε συνθήκες ασφάλειας στους δρόμους της περιοχής σας. Υπάρχουν σημαντικές αλλαγές που πρέπει να γίνουν για την αύξηση των επιπέδων ασφάλειας (π.χ. περισσότερα σήματα κυκλοφορίας, θέση σηματοδότησης, αλλαγή ή κατασκευή κυκλικών κόμβων κ.λπ.); Αναφέρετε τη σημασία των οδικών συνδέσεων και του χωροταξικού σχεδιασμού, που προάγει την εγγύτητα μεταξύ δήμων και περιφερειών, καθιστώντας δυνατή την πρόσβαση σε πολιτιστικά αγαθά κ.λπ.

Τοπική και Παγκόσμια Κινητικότητα

Εξερευνήστε τις έννοιες των όρων μετανάστευση/παλιννόστηση/προσφυγική ροή και καθορίστε τις διαφορές. Προσδιορίστε διαφορετικές κοινότητες μεταναστών στην Πορτογαλία και αναφέρετε πώς αυτές οι κοινότητες συμβάλλουν στην ποικιλομορφία των πολιτιστικών προσφορών και ορίστε την πολυπολιτισμικότητα. Αναλογιστείτε τα οικονομικά, πολιτικά και πολιτιστικά αίτια των μεταναστευτικών ροών. Είχατε ποτέ μια μεταναστευτική εμπειρία; Γιατί; Τι διαφορές συναντήσατε; Ποιες συνήθειες και έθιμα έχετε που σχετίζονται με τις συνήθειες της κοινότητας στην οποία ενταχθήκατε; Σε κοινωνικό επίπεδο: πιστεύετε ότι ενσωματωθήκατε καλά; Σε θεσμικό επίπεδο: ποια είναι η γνώμη σας για το πώς οι πληθυσμοί μεταναστών/παλλιννοστούντων γίνονται δεκτοί; (μιλήστε για τις υποδομές στην περιοχή που ζούσατε/ζείτε: παιδικό σταθμοί, σχολεία, θέσεις εργασίας κ.λπ.).

Οριζόντια Δεξιότητα	Κριτική Σκέψη / Γνωστική Ευελιξία		
<p>CLC7 Θεμελιώδης Γνώση</p>	<p><u>Το Στοιχείο</u></p> <p>Σκεφτείτε σχετικά με διαδρομή της ζωής σας, λαμβάνοντας υπόψη ότι οι μεμονωμένες διαδρομές επηρεάζονται από διαφορετικές κοινωνικές συνθήκες και ότι οι διαδρομές (ξανα)χτίζονται από την εμπειρία διαφορετικών πλαισίων. Αναφέρετε τους λόγους για τους οποίους εγκαταλείψατε το σχολείο και εάν πιστεύετε ότι ήταν καλή ή κακή απόφαση; Αν μπορούσατε να επιστρέψετε θα αλλάζατε την απόφασή σας; Πιστεύετε ότι η πορεία σας θα ήταν διαφορετική; Γιατί;</p> <p><u>Ξένη γλώσσα</u></p> <p>Σπουδάσατε μια ξένη γλώσσα στο σχολείο; Ποια; Αν δεν είχατε εγκαταλείψει το σχολείο, πιστεύετε ότι θα είχατε αποκτήσει περισσότερες γλωσσικές δεξιότητες;</p>	<p><u>Επιστημονικές Διαδικασίες και Μέθοδοι</u></p> <p>Συσχετίστε τις εργασιακές εμπειρίες με τις θεωρητικές γνώσεις που αποκτήθηκαν κατά τη διάρκεια της κατάρτισης σας και αναλογιστείτε τη σημασία της δια βίου μάθησης (εμπειρία, διδασκαλία από συναδέλφους, αυτομάθηση).</p> <p><u>Ξένη γλώσσα</u></p> <p>Θεωρείτε σημαντική την εκπαίδευση σε μια ξένη γλώσσα; Έχετε ολοκληρώσει κάποιο επίσημο ή μη μάθημα ξένων γλωσσών;</p>	<p><u>Επιστήμη και δημόσιες διαμάχες</u></p> <p>Εκφράστε τη γνώμη σας για ένα αμφιλεγόμενο ζήτημα που έχει προκαλέσει δημόσια συζήτηση, επισημαίνοντας τις διάφορες απόψεις, συμπεριλαμβανομένης της δικής σας (π.χ. ενδοοικογενειακή βία, σχολική βία, νομιμοποίηση ναρκωτικών, καθεστώς άτυπης φροντίδας κ.λπ.) Έχετε μιλήσει ποτέ δημόσια και έχετε εκφράσει την άποψή σας, δίνοντας προτάσεις για διάφορα θέματα, όπως σε συναντήσεις συγκυριαρχίας, συνελεύσεις, συλλόγους, άρθρα γνώμης σε εφημερίδες και περιοδικά, φόρουμ στο διαδίκτυο...</p> <p><u>Ξένη γλώσσα</u></p> <p>Παρέχετε έναν προβληματισμό για ένα επίκαιρο αμφιλεγόμενο θέμα σε μια ξένη γλώσσα.</p> <p><u>Νόμοι και Επιστημονικά Μοντέλα</u></p> <p>Προσδιορίστε ορισμένους παράγοντες που προκαλούν κοινωνικές αλλαγές (πολιτικοί παράγοντες, επαναστάσεις, εξέλιξη, επιστήμη, τεχνολογία και γλωσσική εξέλιξη).</p>

6.2. Μέσα για τη διερεύνηση κάθε οριζόντιας δεξιότητας

Οι οριζόντιες ικανότητες που εντοπίστηκαν σε όλες τις αναφορές αποκωδικοποίησης βασικών ικανοτήτων, έχουν οργανωθεί και παρουσιάζονται ως ένα σύνολο εργαλείων προς χρήση ή/και προσαρμογή κατά τη διαδικασία ΑΕΠΙ¹³.

A) Οριζόντια δεξιότητα: ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑ

ΕΡΓΑΛΕΙΟ 9 | ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑ

Μικρή εισαγωγή/κατευθυντήριες γραμμές	Η προσαρμοστικότητα αφορά την ικανότητα το άτομο να είναι ανοικτό και πρόθυμο να μάθει νέα πράγματα, να αναλαμβάνει νέες προκλήσεις και να προσαρμόζεται στις μεταβάσεις στο χώρο εργασίας. Επιπλέον, η ανάπτυξη της προσαρμοστικότητας μπορεί να σημαίνει και την ανάπτυξη άλλων οριζόντιων ικανοτήτων, όπως η επικοινωνία και οι διαπροσωπικές ικανότητες.
Στόχος	Στόχος της ακόλουθης άσκησης είναι να συμβάλει στον προβληματισμό σχετικά με την ικανότητα προσαρμοστικότητας.
Μεθοδολογία	Διαβάστε προσεκτικά τις ερωτήσεις, απαντήστε και αναστοχαστείτε.
Πόροι	Χαρτί και ένα στυλό. Σημείωση: για ένα τυφλό άτομο χρειάζεστε έναν συντονιστή που να διαβάζει το κείμενο ή έναν υπολογιστή με προχωρημένη ανάγνωση, π.χ. ReadSpeakerr ¹⁴
Τυπολογία και διάρκεια	Ατομικά ή ομαδικά ανά δύο και αναστοχαστικά Διάρκεια: 20 λεπτά
Μαθησιακά αποτελέσματα	Σκεφτείτε για τον εαυτό τους. Ανακαλύψτε νέα στοιχεία για τις δεξιότητές τους. Συγκρίνετε παλιές συνήθειες και εφαρμόστε νέες.

¹³ Αναγνώριση, επικύρωση και πιστοποίηση ικανοτήτων/δεξιοτήτων

¹⁴ Αντίστοιχα λογισμικά που υποστηρίζουν αφήγηση κειμένου από Ελληνικά είναι: Microsoft Azure Text to Speech, Synthesia.io και ResponsiveVoice.org, παρόλα αυτά έχουν περιορισμούς και είναι επι πληρωμή. Εναλλακτικές αποτελούν τα λογισμικά που προϋπάρχουν σε smartphones τα οποία χρησιμοποιούνται ευρέως από τυφλά άτομα

Πρακτικό παράδειγμα/Σενάριο

Διαβάστε τις παρακάτω ερωτήσεις και απαντήστε σε όλες προσεκτικά και σε περισσότερες από 3 γραμμές. Αφού ολοκληρώσετε, απαντήστε στις ερωτήσεις αυτοστοχασμού.

1. Πώς προσαρμόζετε σε αλλαγές που δεν έχετε κανέναν έλεγχο;
2. Ποιες είναι οι μεγαλύτερες προκλήσεις που αντιμετωπίζετε όταν ξεκινάτε μια νέα εργασία;;
3. Πώς προσεγγίζετε ένα νέο και άγνωστο καθήκον;
4. Η κατεύθυνση ενός έργου αλλάζει ξαφνικά. Τι κάνετε;
5. Πώς προετοιμάζεστε για τις επικείμενες αλλαγές;
6. Πώς προσαρμόζετε το στυλ εργασίας σας όταν εργάζεστε σε μια ομάδα;
7. Πείτε μου για μια σημαντική αλλαγή στη ζωή σας. Τι κάνατε για να προσαρμοστείτε και για να τη διαχειριστείτε;
8. Ποια είναι η εμπειρία σας με την τεχνολογία; Ποιες πρωτοβουλίες έχετε αναλάβει για να εκπαιδευτείτε στις νέες τεχνολογίες;
9. Πώς θα προτεινάτε και θα υλοποιούσατε μια αλλαγή στην εταιρεία;
10. Έχετε αναστατωθεί ποτέ από αλλαγές;

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΑΝΑΣΤΟΧΑΣΜΟΥ

Σας εξέπληξε κάποια συγκεκριμένη απάντηση; Γιατί;

Αναφέρετε 3 θετικές πτυχές που έχετε μάθει από τον αυτό σας χάρη στις απαντήσεις σας

Θεωρείτε τον εαυτό σας ευπροσάρμοστο άτομο;

Β) Οριζόντια δεξιότητα: ΣΥΝ-ΗΓΕΣΙΑ

ΕΡΓΑΛΕΙΟ 10 | ΣΥΝ-ΗΓΕΣΙΑ

<p>Εισαγωγή / Οδηγίες</p>	<p>Στόχος είναι η αξιολόγηση των ηγετικών ικανοτήτων των υποψηφίων μέσω της αξιολόγησης των απαντήσεών τους σε επτά σενάρια από το χώρο εργασίας. Αν χρησιμοποιηθεί ως αυτοαναστοχασμός, θα αποκαλύψει επίσης τους τομείς που χρειάζονται περισσότερη δουλειά.</p>
<p>Μεθοδολογία</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Συζήτηση/ανταλλαγή απόψεων σε μικρή ομάδα με τον διευθυντή ανθρώπινου δυναμικού ή τον υπεύθυνο προσλήψεων, σχετικά με τα υποθετικά σενάρια που παρουσιάζονται στο τέλος του εγγράφου. • Μια ατομική δραστηριότητα που χρησιμοποιεί μια καταγραφή της αναστοχαστικής διαδικασίας και την επακόλουθη «ανατροφοδότηση» που παρέχεται από το άρθρο που βρίσκεται στην ενότητα των πηγών.
<p>Πόροι</p>	<p>7 σενάρια ισχυρής ηγεσίας: Πώς μετράτε;</p> <p>Εκτός από τις ερωτήσεις που παρουσιάζονται επίσης σε αυτό το έγγραφο, το άρθρο σας παρέχει ορισμένες συστάσεις για κάθε σενάριο που πρέπει να διαβάσετε στο τέλος της διαδικασίας.</p> <p>Στυλό και χαρτί εάν χρησιμοποιείται ως άσκηση αυτοαναστοχασμού ή λογισμικό ηχογράφησης</p> <p>Σημείωση: για ένα τυφλό άτομο χρειάζεστε έναν διευκολυντή που θα διαβάζει/ερωτά το κείμενο/ερωτήσεις ή έναν υπολογιστή με προηγμένη ανάγνωση, ReadSpeaker¹⁵- για ένα άτομο με μειωμένη κινητικότητα στα άνω άκρα, χρειάζεται ένας διευκολυντής που θα βοηθήσει στη συγγραφή των απαντήσεων¹⁶.</p>
<p>Τυπολογία και διάρκεια</p>	<p>1 συνεδρία (ατομικά ή σε μικρή ομάδα) για να προβληματιστείτε και να συζητήσετε τα σενάρια μαζί με έναν υπεύθυνο ανθρώπινου δυναμικού ή έναν υπεύθυνο προσλήψεων, 40 λεπτά έως 1 ώρα.</p>
<p>Μαθησιακά αποτελέσματα</p>	<p>Αξιολόγηση των ηγετικών ικανοτήτων του ατόμου Προσδιορισμός των τομέων που απαιτούν ανάπτυξη Αναστοχασμός πάνω σε ρεαλιστικά σενάρια που μπορούν να αποτελέσουν την αρχή μιας διαδικασίας αυτοανάπτυξης</p>

¹⁵ Αντίστοιχα λογισμικά που υποστηρίζουν αφήγηση κειμένου από Ελληνικά είναι: Microsoft Azure Text to Speech, Synthesia.io και ResponsiveVoice.org, παρόλα αυτά έχουν περιορισμούς και είναι επι πληρωμή. Εναλλακτικές αποτελούν τα λογισμικά που προϋπάρχουν σε smartphones τα οποία χρησιμοποιούνται ευρέως από τυφλά άτομα

¹⁶ Ή εναλλακτικά ηχογράφησή τους

Πιθανά σενάρια	Συμπεριφορές
Τι γίνεται αν ο «καλός σας φίλος» προκαλεί προβλήματα στην εταιρεία, επειδή δεν μπορεί να εκτελέσει σωστά τη δουλειά του;	Συναισθηματισμός και πραγματισμός
Τι γίνεται αν ένας εργαζόμενος ξεπερνά συνεχώς τα όριά σου;	Αποκτηθείσα εμπιστοσύνη
Τι γίνεται αν κάποιος κάνει το ίδιο λάθος ξανά και ξανά;	Ευγενική αλλά σταθερή αντιμετώπιση
Τι θα συμβεί αν υπόσχεστε συνεχώς περισσότερα από όσα μπορείτε να παραδώσετε;	Σύμφωνες πράξεις και λόγια
Τι γίνεται αν σας φέρνουν να ηγηθείτε ενός καθιερωμένου οργανισμού και θέλετε να ταρακουνήσετε τα πράγματα;	Ξεκινήστε την αλλαγή
Τι γίνεται αν κάποιος νεότερος και πιο όμορφος από εσάς είναι στην ομάδα και αυτό σας κάνει να αισθάνεστε ότι απειλείστε;	Εγωισμός
Τι γίνεται αν κάποιος που έχετε επενδύσει πολύ χρόνο και ενέργεια στην καθοδήγησή του αποφασίσει να φύγει;	Έλεγχος

c) Οριζόντια δεξιότητα: ΨΗΦΙΑΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ

ΕΡΓΑΛΕΙΟ 11 | ΨΗΦΙΑΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ

Στόχος	Επαλήθευση, μέσω μιας ανοικτής συζήτησης, ότι ο υποψήφιος, εκτός από το να γνωρίζει πώς να διαβάζει και να γράφει πληροφορίες σε ένα εικονικό περιβάλλον, γνωρίζει πώς να χρησιμοποιεί τις διάφορες τεχνολογίες και λογισμικά, το κάνει συνειδητά, επιδιώκοντας να αφαιρέσει ή να χρησιμοποιήσει όλες τις πληροφορίες με παραγωγικό τρόπο. Στόχος είναι να αξιολογηθεί κατά πόσον ο υποψήφιος κατανοεί και χρησιμοποιεί, με θετικό και κριτικό τρόπο, τις πληροφορίες που δημιουργούνται και χρησιμοποιούνται στην εποχή των νέων τεχνολογιών.
Μεθοδολογία	Μεγάλη ομαδική συζήτηση/ανταλλαγή με το τεχνικό προσωπικό, δηλ. άτομα υπεύθυνα για τον τεχνολογικό εξοπλισμό, με την υποβολή ερωτήσεων και/ή δηλώσεων, που συγκεντρώνονται από τις πληροφορίες καθ' όλη τη διάρκεια της και, τέλος, με τη σύνοψη των βασικών ιδεών.
Πόροι	Αίθουσα εξοπλισμένη με αρκετά τραπέζια και καρέκλες για τους ενήλικες Υπολογιστής ή tablet (προσαρμοσμένο για τυφλούς και ενήλικες με μειωμένη κινητικότητα των άνω άκρων) - ένα για τον τεχνικό και κάθε ενήλικα Πρόσβαση στο διαδίκτυο Λευκός πίνακας και μαρκαδόροι
Τυπολογία και διάρκεια	<ul style="list-style-type: none"> 1 έως 2 συνεδρίες, σε μικρές ομάδες, για να συζητήσουν και ν' αναστοχαστούν στα θέματα, τις δηλώσεις ή/και τα ερωτήματα που παρουσιάστηκαν

	<ul style="list-style-type: none"> ● 1 έως 3 ώρες ανά συνεδρία
<p>Μαθησιακά αποτελέσματα</p>	<p>Διασύνδεση των αποδείξιμων ικανοτήτων και δεξιοτήτων των υποψηφίων τα ακόλουθα κριτήρια επιδόσεων:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Κατάλληλη χρήση τεχνολογικού εξοπλισμού ● Αναστοχασμός σχετικά με τη χρησιμότητα και το όφελος αυτού του εξοπλισμού στην καθημερινή ζωή ● Προφορική επικοινωνία ● Ενσυναίσθηση ● Οργάνωση ιδεών ● Αναστοχασμός ● Διαλεκτική ικανότητα ● Ενθάρρυνση της μάθησης

ΠΡΑΚΤΙΚΟ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

Θέματα/δηλώσεις/ερωτήσεις προς την ομάδα

1.Τεχνολογικά μέσα και Γνώση.

2. Τα πάντα είναι μόνο ένα κλικ μακριά! Ποιον τεχνολογικό εξοπλισμό χρησιμοποιείτε καθημερινά και ποια είναι τα οφέλη του;

3. Πρόσβαση στο Διαδίκτυο - ποιες είναι οι καθημερινές συνέπειες και τα οφέλη;

4. Πώς μπορεί να ευαισθητοποιηθεί η κοινωνία σχετικά με τους κινδύνους που συνδέονται με τη χρήση του Διαδικτύου;

Διευκολυντικά στοιχεία:υπολογιστής με λογισμικό μετατροπής ομιλίας σε κείμενο και ελεύθερο κείμενο σε ομιλία.

D) Οριζόντια δεξιότητα: ΟΡΓΑΝΩΣΗ

ΕΡΓΑΛΕΙΟ 12 | ΟΡΓΑΝΩΣΗ

Στόχος	Στόχος είναι να εκτιμηθούν οι οργανωτικές δεξιότητες των υποψηφίων μέσω της αξιολόγησης των απαντήσεών τους στις ερωτήσεις συμπεριφοράς που τους υποβάλλονται. Εάν χρησιμοποιηθεί ως εργαλείο αυτοαναστοχασμού, θα αποκαλύψει επίσης τους τομείς που απαιτούν περισσότερη δουλειά.
Μεθοδολογία	<ul style="list-style-type: none"> ☐ Μια κατ' ιδίαν συζήτηση/ανταλλαγή με το υπεύθυνο άτομο ανθρώπινου δυναμικού ή προσλήψεων, σχετικά με τις ερωτήσεις συμπεριφοράς που παρουσιάζονται στο τέλος του εγγράφου. ☐ Μια ατομική δραστηριότητα με γραπτή αυτοκριτική

<p>Πόροι</p>	<p>Χρήση διαδικτυακών πόρων που περιλαμβάνουν ερωτήσεις συμπεριφοράς αναφορικά με τις οργανωτικές δεξιότητες.</p> <p>Στυλό και χαρτί εάν χρησιμοποιείται ως άσκηση αυτοαναστοχασμού.</p> <p>Σημείωση: για ένα τυφλό άτομο χρειάζεστε έναν διευκολυντή που διαβάζει/ερωτά το κείμενο/ερωτήσεις ή έναν υπολογιστή με προηγμένη ανάγνωση, ReadSpeaker- για ένα άτομο με μειωμένη κινητικότητα στα άνω άκρα, χρειάζεται ένας διευκολυντής που να βοηθά στο γράψιμο των απαντήσεων ή ένας υπολογιστής με speech-to-text)</p>
<p>Τυπολογία και διάρκεια</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 1 συνεδρία συζήτησης και προβληματισμού με άτομα υπεύθυνα για την εταιρεία/επιχείρηση • 30 λεπτά
<p>Μαθησιακά αποτελέσματα</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Αξιολόγηση των οργανωσιακών ικανοτήτων • Αναστοχασμός πάνω στην πρακτική της εργασίας • Προσδιορισμός των περιοχών που απαιτούν περαιτέρω ανάπτυξη

Κατάλογος πιθανών ερωτήσεων

1. Πώς οργανώνετε την εργασία σας κατά τη διάρκεια μιας τυπικής ημέρας;
2. Περιγράψτε μια φορά που χρειάστηκε να κάνετε μια δύσκολη επιλογή μεταξύ της προσωπικής και της επαγγελματικής σας ζωής.
3. Δώστε μου ένα παράδειγμα έργου που περιγράφει καλύτερα τις οργανωτικές σας ικανότητες.
4. Πότε θεωρήσατε χρήσιμο να αναπτύξετε λίστες ελέγχου, διαδικασίες ή μεθόδους για να αντιμετωπίσετε μεγάλο όγκο εργασίας;
5. Πώς αποφασίζετε τι έχει απόλυτη προτεραιότητα όταν προγραμματίζετε τον χρόνο σας;
6. Ποιες μεθόδους χρησιμοποιείτε για να διασφαλίσετε ότι ανταποκρίνεστε σε όλες τις προτεραιότητές σας;
7. Πείτε μου για μια φορά που χρειάστηκε να αντιμετωπίσετε ένα μη δομημένο εργασιακό περιβάλλον.
8. Τι κάνετε όταν το πρόγραμμά σας διακόπτεται ξαφνικά; Δώστε ένα παράδειγμα.
9. Πείτε μου για μια φορά που αισθανθήκατε εξουθενωμένοι από το φόρτο εργασίας σας.
10. Πείτε μου για μια φορά που χάσατε μια σημαντική προθεσμία.
11. Πείτε μου για μια φορά που αναθέσατε μια σημαντική εργασία με επιτυχία.

ΕΡΓΑΛΕΙΟ 13 | ΟΡΓΑΝΩΣΗ

Στόχος	Να αναδείξει, μέσω ανοιχτής συζήτησης, τις οργανωτικές ικανότητες του ατόμου στην καθημερινή του ζωή. Η προσωπική και επαγγελματική οργάνωση συνδέεται άμεσα με την επίτευξη στόχων, καθώς και τη θέσπιση στόχων, στρατηγικών και σχεδίων δράσης
Μεθοδολογία	Συζήτηση/ανταλλαγή σε μικρή ομάδα, με υποβολή ερωτήσεων ή/και δηλώσεων, που συγκεντρώθηκαν από τις πληροφορίες καθ' όλη τη διάρκεια της εξέλιξής τους και, τέλος, με τη σύνοψη των βασικών ιδεών.
Πόροι	<ul style="list-style-type: none"> • Αίθουσα εξοπλισμένη με αρκετά τραπέζια και καρέκλες για τους συμμετέχοντες • Υπολογιστής ή Tablet • Σύνδεση στο διαδίκτυο • Πίνακας και μαρκαδόροι <p>Διευκολυντές: για ένα τυφλό άτομο χρειάζεστε έναν διευκολυντή που διαβάζει/ερωτά το κείμενο/ερωτήσεις ή έναν υπολογιστή με προηγμένη ανάγνωση, ReadSpeaker- για ένα άτομο με μειωμένη κινητικότητα στα άνω άκρα, χρειάζεται ένας διευκολυντής που να βοηθά στο γράψιμο των απαντήσεων ή ένας υπολογιστής με speech-to-text)</p>
Τυπολογία και διάρκεια	<ul style="list-style-type: none"> • 1 συνεδρία σε μια μικρή ή μεγάλη ομάδα • 2 με 3 ώρες
Μαθησιακά αποτελέσματα	<p>Διασύνδεση των αποδείξιμων ικανοτήτων και δεξιοτήτων των υποψηφίων τα ακόλουθα κριτήρια επιδόσεων:</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Προσωπική αντίληψη 3. Κινητοποίηση 4. Δέσμευση/αφοσίωση 5. Πνεύμα συνεργασίας 6. Ομαδική εργασία 7. Διαχείριση χρόνου

ΠΡΑΚΤΙΚΟ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΑΝΤΑΛΑΓΗΣ ΑΠΟΨΕΩΝ

Η οργανωτική ικανότητα αποτελεί πρόβλημα για πολλούς ανθρώπους, καθώς το να διατηρείς τη ζωή σου σε τάξη δεν είναι εύκολη υπόθεση. Ωστόσο, αυτό μεταφράζεται σε σχεδιασμό για τη βελτίωση της

προσωπικής και επαγγελματικής απόδοσης, προκειμένου να αποφευχθούν/εξαλειφθούν τα άγχη και/ή άλλα προβλήματα υγείας.

Ακολουθούν ορισμένα παραδείγματα ερωτήσεων, φράσεων ή/και δηλώσεων για συζήτηση και αντιπαράθεση:

1. Ένα οργανωμένο άτομο είναι πιο επιτυχημένο;

2. Πιστεύετε ότι ο προγραμματισμός των μηνιαίων δαπανών και εσόδων είναι σημαντικός; Γιατί;

3. Σε επίπεδο απασχόλησης, θεωρείτε σημαντική τη διαχείριση της ομαδικής εργασίας; Δώσε παραδείγματα.

4. Δώστε μερικά παραδείγματα για το πώς μπορείτε να επωφεληθείτε από τη διαχείριση του οικογενειακού και κοινωνικού σας χρόνου.

5. «Ας μη βιαζόμαστε, αλλά ας μη χάνουμε χρόνο».

Ζοζέ Σαραμάγκου, Πορτογάλος συγγραφέας, ποιητής και θεατρικός συγγραφέας (1922).

Σχολιάστε

Ε) Οριζόντια δεξιότητα: ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

ΕΡΓΑΛΕΙΟ 14 | ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Μικρή εισαγωγή/κατευθυντήριες γραμμές	Επικοινωνία σημαίνει παροχή ή ανταλλαγή πληροφοριών με ομιλία, γραφή ή χρήση κάποιου άλλου μέσου. Επικοινωνία σημαίνει επίσης έκφραση ή ανταλλαγή ιδεών και συναισθημάτων. Υπάρχουν δύο τύποι επικοινωνίας: η λεκτική (προφορική ή γραπτή γλώσσα) και η μη λεκτική (επικοινωνία μέσω της γλώσσας του σώματος, των εκφράσεων του προσώπου, των χειρονομιών κ.λπ.)
Στόχος	Η δραστηριότητα επικεντρώνεται στη μη λεκτική επικοινωνία. Ο στόχος είναι να αντιληφθείτε τα συναισθήματα των άλλων και να προσπαθήσετε να ανταποκριθείτε σε αυτά ανάλογα. Το πρόσωπο και η στάση του σώματος μερικές φορές μας λένε περισσότερα από τις λέξεις.
Μεθοδολογία	Μπορεί να πραγματοποιηθεί σε δύο ή περισσότερες ομάδες. Κάθε άτομο της ομάδας λαμβάνει μια κάρτα. Στην κάρτα αναγράφεται κάτι (συναίσθημα) που το άτομο πρέπει να δείξει. Τα άτομα στις άλλες ομάδες πρέπει να αναγνωρίσουν αυτό που έδειξε και να αντιδράσουν.

<p>Πόροι</p>	<p>Κάρτες (εκ των προτέρων τυπωμένες) ή χαρτί, στυλό για προετοιμασία επί τόπου Η δραστηριότητα μπορεί να γίνει και χωρίς κάρτες.</p> <p>Διευκολυντές: Για ένα τυφλό άτομο χρειάζεστε έναν διευκολυντή για να περιγράψει την έκφραση και να πει ποιο είναι το συναίσθημα. Για έναν ενήλικα με μειωμένη κινητικότητα στα άνω άκρα χρειάζεται ο διευκολυντής για να δείξει το γράμμα ή να πει το συναίσθημα).</p>
<p>Τυπολογία και διάρκεια</p>	<p>30 λεπτά.</p>
<p>Μαθησιακά αποτελέσματα</p>	<p>Σε αυτή τη δραστηριότητα, γίνεται προσπάθεια συνειδητοποίησης των προσωπικών συναισθημάτων (διαθέσεις) καθώς και αναγνώριση των συναισθημάτων του άλλου με βάση μόνο τις εκφράσεις του προσώπου και τη γλώσσα του σώματος (ή στάση). Κατανοώντας πώς αισθάνεται ένα άτομο (το οποίο μπορεί να είναι διαφορετικό από αυτό που λέει), μπορούμε να κατανοήσουμε καλύτερα τις διάφορες συμπεριφορές (αντιδράσεις). Συνειδητοποίηση της δυσκολίας στην αναγνώριση των συναισθημάτων των άλλων αλλά και την περιπλοκότητα εύρεσης κατάλληλης αντίδρασης. Ανάπτυξη ενσυναίσθησης.</p>

ΠΡΑΚΤΙΚΟ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ/ΣΕΝΑΡΙΟ

Τι λέει το σώμα μας/το πρόσωπό μας;

Το σώμα μας επικοινωνεί. Δείχνει πώς νιώθουμε αυτή τη στιγμή: ευτυχία, φόβο, κούραση, ανασφάλεια, ντροπή, ενδιαφέρον, προσβολή...

Καλούμε τους ανθρώπους να πουν πώς αισθάνονται αυτή τη στιγμή και να το δείξουν (με το πρόσωπό τους, με το σώμα τους).

Πρώτο βήμα

Ένα άτομο σε μια ομάδα παίρνει μια κάρτα από μια στοίβα χαρτιών. Υπάρχει κάποιο συναίσθημα πάνω της (θυμός, χαρά, ντροπή, φόβος, ανυπομονησία...). Το άτομο πρέπει να το δείξει χωρίς να μιλήσει. Τα άτομα από τις άλλες ομάδες μαντεύουν. Όποιος μαντέψει παίρνει έναν πόντο.

Ένα άτομο από τη δεύτερη ομάδα συνεχίζει. Τα άτομα και οι ομάδες εναλλάσσονται.

Δεύτερο βήμα

Οι συμμετέχοντες δείχνουν συναισθήματα (χωρίς λόγια πάλι). Αυτή τη φορά δεν χρειάζονται κάρτες. Μπορούν να το κάνουν από μόνοι τους.

Οι υπόλοιποι συμμετέχοντες πρέπει να αντιδράσουν στο συναίσθημα (πχ εάν βλέπουν το άτομο να εκφράζει θλίψη, τα υπόλοιπα άτομα θα πάνε να το στηρίξουν και να το ρωτήσουν “Τί έγινε; Γιατί είσαι θλιμμένος/-η; Μπορώ να βοηθήσω;”)

Μέσα από πρότυπες καταστάσεις, οι άνθρωποι μαθαίνουν να αναγνωρίζουν τα συναισθήματα και μαθαίνουν να αντιδρούν (και να σκέφτονται πώς να αντιδράσουν).

Αναστοχασμός

Τι σας έκανε έκπληξη;

Ποιο συναίσθημα είναι δύσκολο να εκδηλωθεί (να αναγνωριστεί);

Σε ποιο συναίσθημα είναι δύσκολο να αντιδράσετε;

F) Οριζόντια δεξιότητα: ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ

ΕΡΓΑΛΕΙΟ 15 | ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ

Στόχος	Ο στόχος είναι να εντοπιστούν οι δεξιότητες που σχετίζονται με την υπευθυνότητα του ατόμου απέναντι στους πελάτες του, τους μαθητές του, τους συναδέλφους του και τον εαυτό του. Επιπλέον, θα αποκαλύψει τους τομείς που απαιτούν περισσότερη δουλειά.
Μεθοδολογία	Μια ατομική δραστηριότητα που χρησιμοποιεί ένα διαδικτυακό τεστ (πλοήγηση σε ένα σενάριο χώρου εργασίας) με επακόλουθο αυτοστοχασμό και εξατομικευμένη ανατροφοδότηση που παρέχεται από την πλατφόρμα και βασίζεται στις επιλογές που έγιναν στο τεστ.
Πόροι	<p>Οι τέσσερις ευθύνες στην πράξη</p> <p>Ένα διαδικτυακό σενάριο στο οποίο κάποιος πρέπει να λάβει κάποιες αποφάσεις μέσω διαφόρων συναντήσεων.</p> <p>Η δημιουργία του σεναρίου «Τέσσερις ευθύνες».</p> <p>Ένα άρθρο που περιγράφει λεπτομερώς τον σκοπό και την κατασκευή της πλατφόρμας. Μπορεί να διαβαστεί πριν ή μετά τη δοκιμή.</p> <p>Διεκονυτής: Για ένα τυφλό άτομο χρειάζεται ένας διεκονυτής για να περιγράψει τον ρόλο και τις οδηγίες και αργότερα να υποστηρίξει την συγγραφή των επιχειρημάτων. Για έναν ενήλικα με μειωμένη κινητικότητα στα άνω άκρα, χρειάζεται ένας διεκονυτής για την</p>

	υποστήριξη της συγγραφής επιχειρημάτων ή υπολογιστής με λογισμικό μετατροπής ομιλίας σε κείμενο και ελεύθερο κείμενο σε ομιλία.)
Τυπολογία και διάρκεια	<ul style="list-style-type: none"> • 1 συνεδρία για την πλοήγηση στο σενάριο και τον αυτοαναστοχασμό σχετικά με την εξατομικευμένη ανατροφοδότηση με βάση τις απαντήσεις • 20-30 λεπτά
Μαθησιακά αποτελέσματα	<ul style="list-style-type: none"> • Αναστοχασμός σχετικά με την επαγγελματική πρακτική του ατόμου • Επανεξέταση της δράσης του ατόμου • Αναστοχασμός πάνω σε ρεαλιστικά σενάρια που μπορούν να αποτελέσουν την αρχή αρχή μιας διαδικασίας αυτοανάπτυξης • Εξοικείωση με τις τέσσερις υπευθυνότητες • Δείτε πώς μπορούν να εφαρμοστούν στην πράξη σε τυπικές καταστάσεις

Το σενάριο

Επισκεφθείτε τον παρακάτω σύνδεσμο (<https://scenario.four-responsibilities.org/>) και ξεκινήστε το σενάριο «Τέσσερις ευθύνες στην πράξη». Ο συμμετέχων θα πρέπει να λάβει μέρος σε 4 συναντήσεις στο χώρο εργασίας και να λάβει κάποιες αποφάσεις σχετικά με τον τρόπο που συνδέονται μεταξύ τους. Στο τέλος, ο συμμετέχων θα λάβει ανατροφοδότηση σχετικά με τις δεξιότητες που έχουν να κάνουν με την υπευθυνότητα που έχει ένας επαγγελματίας απέναντι στους πελάτες του, στους μαθητές του, στους συναδέλφους τους και στον εαυτό του. Εν τέλει, συνιστάται χρόνος για την ανασκόπηση των αποτελεσμάτων και τον αυτοαναστοχασμό σχετικά με το πώς μπορεί κανείς να βελτιώσει την πρακτική του.

(Διευκολυντικά στοιχεία: υπολογιστής με λογισμικό μετατροπής ομιλίας σε κείμενο και ελεύθερο κείμενο σε ομιλία.)

Γ) Οριζόντια Δεξιότητα: ΓΝΩΣΤΙΚΗ ΕΥΕΛΙΞΙΑ

ΕΡΓΑΛΕΙΟ 16 | ΓΝΩΣΤΙΚΗ ΕΥΕΛΙΞΙΑ

<p>Μικρή εισαγωγή/κατευθυντήριες γραμμές</p>	<p>Η κατάρτιση σε οριζόντιες δεξιότητες στο θέμα της Γνωστικής Ευελιξίας αναπτύσσεται στο πλαίσιο του έργου Qualifying Differences. Ο στόχος της κατάρτισης είναι να δώσει μια επισκόπηση των γνώσεων της ομάδας-στόχου και να αναπτύξει την ευαισθητοποίηση σχετικά με τις στρατηγικές για την αύξηση της γνωστικής ευελιξίας. Η κατάρτιση αναπτύσσεται για να ξεκινήσει συζήτηση και να τονώσει την ανάπτυξη πρακτικών δεξιοτήτων στην ομάδα-στόχο. Προβλέπονται ομαδικές συζητήσεις και βιωματικές στιγμές.</p>
<p>Στόχος</p>	<p>Ο κύριος στόχος είναι η ευαισθητοποίηση σχετικά με τις διαθέσιμες στρατηγικές και τα οφέλη της ευέλικτης σκέψης.</p>
<p>Μεθοδολογία</p>	<p>Η τεχνική που θα χρησιμοποιηθεί θα περιλαμβάνει ομαδικές συζητήσεις, βιωματικές δραστηριότητες, παιχνίδια.</p>
<p>Πόροι</p>	<p>6 συμμετέχοντες τουλάχιστον, στυλό, χαρτιά, μια αίθουσα.</p> <p>Διεκολυντής: Για ένα τυφλό άτομο χρειάζεστε έναν διευκολυντή που διαβάζει/κάνει τις ερωτήσεις ή έναν υπολογιστή με προηγμένη ανάγνωση, π.χ. ReadSpeaker· για ένα άτομο με μειωμένη κινητικότητα στα άνω άκρα, χρειάζεται ένας διευκολυντής για να βοηθά στη σύνταξη των απαντήσεων ή ένας υπολογιστής με μετατροπή ομιλίας σε κείμενο)</p>
<p>Τυπολογία και διάρκεια</p>	<p>Έως 2 ώρες</p>
<p>Μαθησιακά αποτελέσματα</p>	<p>Οι συμμετέχοντες θα μάθουν τις βασικές θεωρητικές πτυχές και τους όρους σχετικά με τη διαπραγμάτευση. Οι συμμετέχοντες θα βιώσουν την κατάσταση διαπραγμάτευσης και θα βελτιώσουν τις διαπραγματευτικές τους δεξιότητες.</p>

ΠΡΑΚΤΙΚΟ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ/ΣΕΝΑΡΙΟ

Αρκετά στοιχεία της γνωστικής ευελιξίας δεν είναι τόσο προφανή, ανεξάρτητα από το πόσο υφειείς ή συνειδητοποιημένοι είμαστε. Η ομαδική συζήτηση αφορά την οικοδόμηση αυτών των δεξιοτήτων μέσω της πρακτικής εξάσκησης. Ακριβώς όπως ορισμένες ασκήσεις διατάσεων ή γιόγκα μπορούν να αυξήσουν τη

σωματική μας ευελιξία, υπάρχουν τεχνικές και νοητικές ασκήσεις για την αύξηση της γνωστικής μας ευελιξίας.

Έχουν εντοπιστεί τρία βασικά στοιχεία που θα χρησιμεύσουν ως ερέθισμα για τις ομαδικές συζητήσεις: προσαρμοστικότητα, καινοτομία και αυτοπαρατήρηση.

Προκειμένου να προσδιορίσουν τις γνώσεις κάποιου σχετικά με την ευελιξία, οι εκπαιδευτές θα θέσουν στους συμμετέχοντες μερικές ερωτήσεις σχετικά με κάθε στοιχείο:

Ικανότητα Προσαρμογής

- Είστε σε θέση να αλλάξετε πορεία όταν το απαιτούν οι περιστάσεις;
- Μπορείτε να αλλάξετε την αντίληψή σας για να λάβετε υπόψη σας νέες ή αντιφατικές πληροφορίες;
- Αντιμετωπίζετε τις μεταβάσεις με άνεση ή σας προκαλούν αναστάτωση;

Καινοτομία

- Είστε σε θέση να καταστρώσετε μια στρατηγική λύση όταν υπάρχει μια απροσδόκητη αναποδιά;
- Όταν η λύση παρουσιάζει περιορισμούς, είστε διατεθειμένοι να αναζητήσετε κάτι νέο;

Αυτοπαρατήρηση

- Είστε σε θέση να αναγνωρίσετε τα τυφλά σας σημεία και τις προβληματικές σας συνήθειες;
- Πόσο ομαλά μπορείτε να αλλάξετε τη δική σας οπτική γωνία για να λάβετε υπόψη σας την οπτική γωνία κάποιου άλλου;
- Είστε σε θέση να αναγνωρίζετε τις σκέψεις σας και να τις αντιμετωπίζετε αντικειμενικά αντί να αισθάνεστε ότι απειλείτε από αυτές;

Η απόσταση κάνει τον εγκέφαλο να γίνεται πιο δυνατός

Η δραστηριότητα αναπαράγει την έρευνα που έγινε από τον Evan Polman του Πανεπιστημίου της Νέας Υόρκης και τον Kyle Emich του Πανεπιστημίου Cornell σχετικά με τη θεωρία του κατασκευαστικού επιπέδου (<http://www.psych-it.com.au/Psychlopedia/article.asp?id=79>). Οι συμμετέχοντες εργάζονται με δύο διαφορετικές εκδοχές του ίδιου προβλήματος. Η μία εκδοχή περιγράφει ένα πρόβλημα που αντιμετωπίζει κάποιος άλλος, ενώ η άλλη εκδοχή προσδιορίζει το πρόβλημα που αντιμετωπίζει ο αναγνώστης. Είναι πιο εύκολο να εντοπίσουν δημιουργικές λύσεις, όταν οι άνθρωποι σκέφτονται για κάποιον άλλο εκτός από τον εαυτό τους.

Υλικά: Δύο διαφορετικές εκδοχές που περιγράφουν το ίδιο πρόβλημα

Οδηγίες

Προετοιμασία: Δημιουργήστε ίσο αριθμό αντιγράφων των δύο διαφορετικών φυλλαδίων και τακτοποιήστε τα στην ίδια στοίβα με τις δύο εκδοχές να εναλλάσσονται.

Ροή

Μοιράστε τα φυλλάδια. Δώστε ένα αντίγραφο του φυλλαδίου με την όψη προς τα κάτω σε κάθε συμμετέχοντα. Όλοι θα υποθέσουν ότι έχουν το ίδιο φυλλάδιο.

Δώστε οδηγίες. Πείτε στους συμμετέχοντες ότι πρόκειται για μια ανεξάρτητη δραστηριότητα. Εξηγήστε εν συντομία ότι οι συμμετέχοντες πρέπει να γυρίσουν το φυλλάδιό τους και να λύσουν το πρόβλημα όσο το δυνατόν συντομότερα. Όταν πιστεύουν ότι έχουν λύσει σωστά το πρόβλημα, θα πρέπει να σηκωθούν όρθιοι.

Ολοκληρώστε τη δραστηριότητα. Μετά από λίγα λεπτά, αναγνωρίστε τους συμμετέχοντες που είναι όρθιοι.

Απολογισμός: Κάντε τον απολογισμό της δραστηριότητας αποκαλύπτοντας ότι υπήρχαν δύο εκδοχές του προβλήματος. Διαβάστε τις διαφορετικές εκδοχές. Επισημάνετε ότι οι καταστάσεις είναι πανομοιότυπες. Η μόνη διαφορά είναι το εάν ο αναγνώστης εμπλέκεται προσωπικά ή όχι.

Μοιραστείτε αυτήν τη δημιουργική λύση του προβλήματος που περιγράφεται στο φυλλάδιο: Χωρίστε το σχοινί κατά μήκος, δέστε τα δύο μισά μεταξύ τους και κατεβείτε στην ελευθερία. Μάθετε εάν περισσότεροι συμμετέχοντες ήταν σε θέση να λύσουν το πρόβλημα όταν νόμιζαν ότι το έλυναν για κάποιον άλλο. Αφήστε τους συμμετέχοντες να προτείνουν την αρχή ότι όσο πιο μακριά φαίνεται το πρόβλημα από εμάς, τόσο πιο εύκολο είναι να σκεφτούμε αφηρημένα για να βρούμε δημιουργικές λύσεις.

Ρωτήστε τους συμμετέχοντες: «Πώς θα εφαρμόζατε αυτό το φαινόμενο για να βρείτε πιο δημιουργικές λύσεις στα προβλήματά σας;»

Επισημάνετε ότι, όταν αντιμετωπίζουμε ένα πρόβλημα, βοηθάει να ζητάμε συμβουλές από άλλους (όπως ένα διοικητικό συμβούλιο, συναδέλφους από άλλους κλάδους ή έναν συνάδελφο). Οι διαφορετικές οπτικές γωνίες των άλλων διευκολύνουν την προσφορά λύσεων που ίσως να μην είχατε σκεφτεί εσείς.

Ρωτήστε τους συμμετέχοντες: «Πώς θα χρησιμοποιούσατε αυτήν την τεχνική για να βοηθήσετε τον εαυτό σας;»

Προτείνετε ότι, αν φανταζόμαστε ότι λύνουμε προβλήματα για έναν φίλο ή έναν άγνωστο ή μια ιστορική προσωπικότητα, ίσως μπορέσουμε να σκεφτούμε πιο δημιουργικά και να βρούμε πιο αφηρημένες λύσεις.

Μαθησιακά Σημεία

- Είναι πιο εύκολο να λύνετε προβλήματα όταν υπάρχει μεγαλύτερη ψυχολογική απόσταση.
- Οι δημιουργικές λύσεις επηρεάζονται από την εγγύτητά μας στο πρόβλημα.
- Όταν βρισκόμαστε κοντά σε ένα πρόβλημα, τείνουμε να το σκεφτόμαστε με ρεαλιστικό τρόπο. Όταν είμαστε μακριά από το πρόβλημα, είμαστε σε θέση να το σκεφτούμε με πιο αφηρημένο τρόπο και να καταλήξουμε σε πιο δημιουργικές λύσεις.

Φυλλάδιο 1

Ο Αιχμάλωτος του Ζέντα

Σε μια μακρινή χώρα, πριν από πολλά χρόνια, υπήρχε ένας αιχμάλωτος σε έναν πύργο που ήθελε απεγνωσμένα να δραπετεύσει. Μια μέρα ανακάλυψε ένα σχοινί στο κελί του. Ωστόσο, το σχοινί είχε μόνο το μισό μήκος από αυτό που ήταν απαραίτητο για να του επιτρέψει να φτάσει στο έδαφος με ασφάλεια. Παρόλα αυτά, χρησιμοποίησε το σχοινί για να δραπετεύσει προς την ελευθερία του. Πώς τα κατάφερε;

Φυλλάδιο 2

Είσαι Αιχμάλωτος

Είσαι αιχμάλωτος σε έναν πύργο και θέλεις απεγνωσμένα να δραπετεύσεις. Μια μέρα ανακαλύπτεις ένα σχοινί στο κελί σου. Παρόλα αυτά, το σχοινί έχει μόνο το μισό μήκος από αυτό που απαιτείται για να σας επιτρέψει να φτάσετε στο έδαφος με ασφάλεια. Ωστόσο, χρησιμοποιήσατε το σχοινί για να αποδράσετε προς την ελευθερία σας. Πώς το κάνατε;¹⁷

Το Τεστ Stroop: Μια διανοητική δοκιμασία για να δοκιμάσετε την πνευματική σας ζωτικότητα και ευελιξία

¹⁷ <https://www.sessionlab.com/methods/distance-makes-the-brain-grow-stronger>

YELLOW RED PURPLE
 BLACK ORANGE
 PURPLE RED BLUE
 BLUE GREEN YELLOW
 YELLOW BLACK
 BLUE PURPLE BLACK
 GREEN RED ORANGE
 BLACK GREEN PURPLE
 RED BLUE RED
 YELLOW PURPLE BLACK

Οδηγίες: Είστε έτοιμοι να δοκιμάσετε την νοητική σας ζωτικότητα και ευελιξία; Γρήγορα — πείτε δυνατά τι χρώμα βλέπετε σε κάθε λέξη, ΟΧΙ τη λέξη που διαβάζετε. Πηγαίνετε από αριστερά προς τα δεξιά, από πάνω προς τα κάτω. Είστε έτοιμοι. Πάμε! -- Δεν είναι εύκολο, σωστά; Αυτή η δοκιμασία ονομάζεται Τεστ Stroop και χρησιμοποιείται στις νευροψυχολογικές αξιολογήσεις για τη μέτρηση της νοητικής ζωτικότητας και ευελιξίας, καθώς η καλή εκτέλεση απαιτεί μεγάλη προσοχή, αναστολή και ικανότητα αυτορρύθμισης (τα οποία ονομάζονται επίσης εκτελεστικές λειτουργίες).¹⁸¹⁹

Η) **Οριζόντια Δεξιότητα: ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ**

ΕΡΓΑΛΕΙΟ 17 | ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ

<p>Μικρή εισαγωγή/κατευθυντήριες γραμμές</p>	<p>Η κατάρτιση σε θέματα οριζόντιων δεξιοτήτων σχετικά με το θέμα των διαπραγματεύσεων αναπτύσσεται στο πλαίσιο του έργου Qualifying Differences. Θα προσδιοριστεί κατά πόσο η ομάδα στόχος έχει επίγνωση του θέματος και εάν διαθέτει το κατάλληλο επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης. Η κατάρτιση περιλαμβάνει τις βασικές θεωρητικές πτυχές που πρέπει να γνωρίζουν οι εκπαιδευόμενοι για τη συναισθηματική νοημοσύνη και μια δραστηριότητα για τον αυτοαναστοχασμό των εκπαιδευομένων.</p>
<p>Στόχος</p>	<p>Ο κύριος στόχος είναι ο εντοπισμός και η παρατήρηση της συναισθηματικής νοημοσύνης του καθενός. Ο εκπαιδευτής θα δώσει χρόνο στους εκπαιδευόμενους να αυτοαναστοχαστούν και να σκεφτούν τις δικές τους συμπεριφορές και να βελτιώσουν τις δεξιότητες και τις τεχνικές συναισθηματικής νοημοσύνης.</p>

¹⁸ <https://psychologia.co/mental-flexibility-rigidity-test/>

¹⁹ <https://sharpbrains.com/blog/2006/10/05/brain-exercise-the-stroop-test/>

Μεθοδολογία	Ερωτήσεις, αυτογνωσία
Πόροι	5 συμμετέχοντες τουλάχιστον, στυλό, χαρτιά, μια αίθουσα. Διεκολυντής: Για ένα τυφλό άτομο χρειάζεται ένας διεκολυντής που να διαβάζει/κάνει τις ερωτήσεις ή ένας υπολογιστής με προηγμένη ανάγνωση, π.χ. ReadSpeaker· για ένα άτομο με μειωμένη κινητικότητα στα άνω άκρα, χρειάζεται ένας διεκολυντής για να βοηθάει στη σύνταξη των απαντήσεων ή ένας υπολογιστής με μετατροπέα ομιλίας σε κείμενο)
Τυπολογία και διάρκεια	1:30 ώρα
Μαθησιακά αποτελέσματα	Οι εκπαιδευόμενοι θα αυξήσουν την αυτογνωσία και τις κοινωνικές τους ικανότητες, οι εκπαιδευόμενοι θα γνωρίσουν τις βασικές δεξιότητες της συναισθηματικής νοημοσύνης και θα ασκήσουν τη δραστηριότητα της συναισθηματικής νοημοσύνης για να αποκαλύψουν τη δική τους συναισθηματική νοημοσύνη.

Οι Τέσσερις Συναισθηματικές Δεξιότητες του Δείκτη (EQ):

- 1. Αυτογνωσία** - Ικανότητα να αναγνωρίζετε τα συναισθήματά σας όπως συνέβησαν και να κατανοείτε τις γενικές σας τάσεις σχετικά με την αντίδρασή σας σε διαφορετικούς ανθρώπους και καταστάσεις
- 2. Κοινωνική Ευαισθητοποίηση** - Κατανόηση της προέλευσης του άλλου ατόμου είτε συμφωνείτε είτε όχι
- 3. Αυτοδιαχείριση** – Χρήση της επίγνωσης των συναισθημάτων σας για να επιλέξετε τι λέτε και τι κάνετε προκειμένου να κατευθύνετε θετικά τη συμπεριφορά σας
- 4. Διαχείριση Σχέσεων**- Χρήση της επίγνωσης των συναισθημάτων των άλλων ατόμων για να επιλέξετε τι λέτε και τι κάνετε, προκειμένου να κατευθύνετε θετικά τη συμπεριφορά σας.

ΠΡΑΚΤΙΚΟ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ/ΣΕΝΑΡΙΟ

Συναισθηματική νοημοσύνη

Αφιερώστε λίγα λεπτά για να σκεφτείτε κάποιον που θεωρείτε ότι υπερέχει στην επίτευξη αποτελεσματικών εργασιακών σχέσεων με τους υπαλλήλους του. Τι τον/την κάνει τόσο αποτελεσματικό; Προσπαθήστε να προσδιορίσετε και να περιγράψετε τις στάσεις, τις αξίες, τις δεξιότητες και τις γνώσεις που διαθέτει αυτό το άτομο που το καθιστούν τόσο αποτελεσματικό.

Στάσεις:	Αξίες:
Δεξιότητες:	Γνώσεις:

Πόροι που χρησιμοποιήθηκαν: Kendra Wilkins-Fontenot, [HRS](#)

Εργαλείο αυτοαξιολόγησης συναισθηματικής νοημοσύνης

Βαθμολογήστε κάθε ερώτηση παρακάτω σε κλίμακα 1-5 (1-Ποτέ, 2- Σπάνια, 3- Μερικές φορές, 4- Συνήθως, 5- Πάντα)

	ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ	Βαθμός
1	Έχω επίγνωση των σωματικών αντιδράσεων (τσούξιμο, πόνοι, ξαφνικές αλλαγές) που σηματοδοτούν μια «εντερική αντίδραση».	
2	Παραδέχομαι πρόθυμα τα λάθη μου και ζητώ συγγνώμη.	
3	Όταν αισθάνομαι θυμωμένος, μπορώ να παραμείνω ψύχραιμος.	
4	Γενικά, έχω μια ακριβή ιδέα για το πώς με αντιλαμβάνεται ένα άλλο άτομο κατά τη διάρκεια μιας συγκεκριμένης αλληλεπίδρασης.	
5	Κατά την αξιολόγηση μιας κατάστασης, εξετάζω τις προκαταλήψεις μου και προσαρμόζω την εκτίμησή μου αναλόγως.	
6	Μπορώ να συνεχίσω ένα έργο, παρά τα εμπόδια.	

7	Μπορώ να εμπλακώ σε μια αλληλεπίδραση με κάποιον άλλο και να εκτιμήσω αρκετά καλά τη διάθεση αυτού του ατόμου με βάση τα μη λεκτικά σήματα.	
8	Οι άλλοι αισθάνονται ενθάρρυνση αφού μιλήσουν μαζί μου.	
9	Λαμβάνω υπόψη τη «συναισθηματική μου θερμοκρασία» πριν πάρω σημαντικές αποφάσεις	
10	Όταν αισθάνομαι μια ισχυρή παρόρμηση να κάνω κάτι, συνήθως κάνω μια παύση για να σκεφτώ και να αποφασίσω αν πραγματικά θέλω να το κάνω πράξη	
11	Μπορώ να προσδιορίσω το συναίσθημα που νιώθω κάθε στιγμή	
12	Μπορώ να πω με ειλικρίνεια πώς αισθάνομαι χωρίς να αναστατώσω τους άλλους.	
13	Μπορώ να δείξω ενσυναίσθηση και να αντιστοιχίσω τα συναισθήματά μου με αυτά ενός άλλου ατόμου σε μια αλληλεπίδραση.	
14	Σκέφτομαι τα συναισθήματα που νιώθω πίσω από τις πράξεις μου.	
15	Με σέβονται και με συμπαθούν οι άλλοι, ακόμα κι όταν δεν συμφωνούν μαζί μου.	
16	Παρακολουθώ πώς αντιδρούν οι άλλοι απέναντί μου για να καταλάβω ποιες από τις δικές μου συμπεριφορές είναι αποτελεσματικές και ποιες όχι.	
17	Είμαι καλός στο να διαχειρίζομαι τις διαθέσεις μου και αποφεύγω να μεταφέρω αρνητικά συναισθήματα στη δουλειά.	
18	Είναι εύκολο να καταλάβουμε γιατί οι άλλοι άνθρωποι αισθάνονται με τον τρόπο που αισθάνονται.	
19	Μπορώ να πείσω αποτελεσματικά τους άλλους να υιοθετήσουν την άποψή μου χωρίς να τους εξαναγκάσω.	

Βαθμολόγηση του εργαλείου: Εισάγετε την βαθμολογία σας για κάθε αριθμημένη ερώτηση στην κατηγορία όπου εμφανίζεται. Προσθέστε τις βαθμολογίες για κάθε κατηγορία για να λάβετε ένα σύνολο για τη συγκεκριμένη πτυχή της Συναισθηματικής Νοημοσύνης.

Αυτογνωσία	Αυτοδιαχείριση
01 _____	03 _____
05 _____	06 _____
09 _____	10 _____
12 _____	13 _____
15 _____	18 _____
Σύνολο: _____	Σύνολο: _____
Κοινωνική Ευαισθητοποίηση	Διαχείριση Σχέσεων
04 _____	02 _____
07 _____	08 _____
14 _____	11 _____
17 _____	16 _____
19 _____	20 _____
Σύνολο: _____	Σύνολο: _____

Προσαρμογή από την Emily A. Sterrett, Ph. D., στο *The Manager's Pocket Guide to Emotional Intelligence*, 2000, HRD Press: Amherst, MA και από το *The Handbook of Emotionally Intelligent Leadership* του Daniel E. Feldman, 1999, Leadership Performance Solutions)

Ερμηνεία της βαθμολογίας σας: Η βαθμολογία σας σε αυτές τις τέσσερις συνιστώσες της Συναισθηματικής Νοημοσύνης μπορεί να κυμαίνεται από το χαμηλό 5 έως το υψηλό του 25. Οποιοδήποτε στοιχείο όπου η βαθμολογία σας είναι κάτω από 18 είναι ένας τομέας στον οποίο θα μπορούσατε να βελτιωθείτε.

Ι) Οριζόντια Δεξιότητα: ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΘΡΩΠΩΝ

ΕΡΓΑΛΕΙΟ 18 | ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΘΡΩΠΩΝ

<p>Μικρή εισαγωγή/κατευθυντήριες γραμμές</p>	<p>Η κατάρτιση σε θέματα Οριζόντιων Δεξιοτήτων στο θέμα της Διαχείρισης Ανθρώπων αναπτύσσεται στο πλαίσιο του έργου Qualifying Differences. Θα προσδιορίσει κατά πόσο η ομάδα στόχος είναι ενήμερη για το θέμα και εάν διαθέτει τις δεξιότητες ενός μάνατζερ, όπως η ηγεσία μιας ομάδας, η επίλυση μιας σύγκρουσης, η διαπραγμάτευση στο πλαίσιο μιας ομάδας εργασίας, η εκπροσώπηση μιας ομάδας σε μια συνεδρίαση του διοικητικού συμβουλίου.</p> <p>Η κατάρτιση περιλαμβάνει τις βασικές θεωρητικές πτυχές που πρέπει να γνωρίζει κανείς για τη διαχείριση των ανθρώπων και κυρίως την ικανότητα συνεχούς εναλλαγής ρόλων, καθώς τα καθήκοντα, οι καταστάσεις και οι προσδοκίες αλλάζουν.</p>
<p>Στόχος</p>	<p>Ο κύριος στόχος είναι να εντοπίσει και να βελτιώσει κανείς τις δεξιότητές του στη Διαχείριση Ανθρώπων. Μέσω μιας δραστηριότητας αυτοαξιολόγησης, ο εκπαιδευτής θα δώσει στους συμμετέχοντες την ευκαιρία να αναπτύξουν τις δεξιότητες και τις γνώσεις τους σχετικά με το θέμα.</p>
<p>Μεθοδολογία</p>	<p>Ερωτήσεις, αυτοαξιολόγηση</p>
<p>Πόροι</p>	<p>5 συμμετέχοντες τουλάχιστον, στυλό, χαρτιά, μια αίθουσα.</p> <p>Διευκολυντής: για ένα τυφλό άτομο χρειάζεται ένας διευκολυντής που να διαβάζει/θέτει τις ερωτήσεις ή ένας υπολογιστής με προηγμένη ανάγνωση, π.χ. ReadSpeaker· για ένα άτομο με μειωμένη κινητικότητα στα άνω άκρα, χρειάζεται ένας διευκολυντής για να βοηθήσει στη σύνταξη των απαντήσεων ή ένας υπολογιστής με μετατροπέα ομιλίας σε κείμενο)</p>
<p>Τυπολογία και διάρκεια</p>	<p>1 ώρα και 30 λεπτά</p>
<p>Μαθησιακά αποτελέσματα</p>	<p>Οι συμμετέχοντες θα αυξήσουν τις γνώσεις τους σχετικά με το θέμα της διαχείρισης ανθρώπων πειραματιζόμενοι και δοκιμάζοντας ένα μοντέλο που βασίζεται στους 10 διευθυντικούς ρόλους του Mintzberg. Επιπλέον, θα αυξήσουν τη διαπροσωπική τους νοημοσύνη και τις κοινωνικές τους δυνάμεις. Αυτό περιλαμβάνει την ανάπτυξη του εαυτού τους σε τομείς τους οποίους συνειδητά ή ασυνείδητα αποφεύγουν.</p>

Θα προταθεί ένα απλό τεστ για να επιστήσει την προσοχή στις διαπροσωπικές δεξιότητες του ατόμου.

Οι εκπαιδευόμενοι θα κληθούν να απαντήσουν σε μια κλίμακα από το ένα έως το πέντε όπου το 1 σημαίνει ποτέ, το 3 μερικές φορές και το 5 πάντα.

1. Υπερασπίζομαι τον εαυτό μου σε κοινωνικές καταστάσεις
2. Κάνω μια αξέχαστη πρώτη εντύπωση
3. Είμαι καλός συνομιλητής.
4. Νιώθω άντα να μιλάω δημόσια
5. Ξεπερνάω τη νευρικότητα στα κοινωνικά περιβάλλοντα
6. Έχω επιρροή. Ο υπόλοιποι με θεωρούν ηγέτη
7. Είμαι καλός στο να αποκωδικοποιώ τα συναισθήματα των άλλων
8. Παρουσιάζω τον εαυτό μου με αυτοπεποίθηση και οι άλλοι είναι ενθουσιασμένοι να συνεργαστούν μαζί μου
9. Είμαι χαρισματικός
10. Έχω κίνητρο να υλοποιήσω τις ιδέες μου.
11. Φαίνομαι συμπαθής στους υπόλοιπους

Ο εκπαιδευτής θα δώσει ανατροφοδότηση με βάση τα αποτελέσματα του τεστ, αναφερόμενος στα δυνατά και αδύνατα σημεία που χαρακτηρίζουν τον τρόπο με τον οποίο σχετιζόμαστε με τους άλλους.

ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΙ ΡΟΛΟΙ

Ο ειδικός σε θέματα διοίκησης και καθηγητής Henry Mintzberg υποστηρίζει ότι υπάρχουν 10 ρόλοι που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την κατηγοριοποίηση των διαφορετικών λειτουργιών ενός μάνατζερ.

Οι δέκα διοικητικοί ρόλοι είναι οι εξής:

1. Πρόσωπο - κεφαλή.
2. Ηγέτης.
3. Συνδετικός κρίκος.
4. Επόπτης.
5. Διασπορέας.
6. Εκπρόσωπος.
7. Επιχειρηματίας.
8. Χειριστής Διαταραχών.
9. Κατανεμητής πόρων.
10. Διαπραγματευτής.

Οι ρόλοι παρέχουν ένα χρήσιμο πλαίσιο για την καθοδήγηση της οργανωσιακής συμπεριφοράς και μπορούν να χωριστούν σε τρεις μακροπεριοχές:

Κατηγορία	Ρόλοι
Διαπροσωπικές σχέσεις παροχή πληροφοριών και ιδεών	Πρόσωπο-κεφαλή Ηγέτης Σύνδετικός κρίκος
Ενημέρωση επεξεργασία πληροφοριών	Επόπτης Διασπορέας Εκπρόσωπος
Απόφαση χρήση πληροφοριών	Επιχειρηματίας Χειριστής διαταραχών Κατανεμητής πόρων Διαπραγματευτής

ΠΡΑΚΤΙΚΟ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ/ΣΕΝΑΡΙΟ

Αναστοχασμός της εμπειρίας σας στην εργασία ή σε άτυπες ομάδες. Πόσο συχνά αφιερώνετε χρόνο σε κάθε έναν από τους ρόλους διοίκησης; Επιλέξτε από 4 επιλογές (ποτέ - μερικές φορές - συχνά - πολύ συχνά). Αυτό θα σας βοηθήσει να εστιάσετε την προσοχή σας στους πιο παραμελημένους. Στη συνέχεια, βαθμολογήστε καθεμία από τις συμπεριφορές από το 1 έως το 5, όπου το 1 είναι «πολύ καλή» και το 5 είναι «καθόλου καλή».

ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΑΥΤΟΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ Το μοντέλο των 10 διοικητικών ρόλων του Mintzberg

Ρόλος	Χρόνος που ξοδεύτηκε 1 (ποτέ) 4 (πολύ συχνά)	Ικανότητα 1 (πολύ καλή) 5 (καθόλου καλή)
<p>1. Πρόσωπο - κεφαλή.</p> <p>Ως μάνατζερ, έχετε κοινωνικές, τελετουργικές και νομικές ευθύνες. Αναμένεται από εσάς να είστε πηγή έμπνευσης. Οι άνθρωποι σας θαυμάζουν ως πρόσωπο κύρους και ως κεφαλή.</p>		
<p>2. Ηγέτης.</p> <p>Παρέχετε ηγεσία στην ομάδα σας, στο τμήμα σας ή ίσως σε ολόκληρο τον οργανισμό σας· διαχειρίζεστε την απόδοση και τις ευθύνες όλων στην ομάδα.</p>		
<p>3. Σύνδεσμος.</p> <p>Επικοινωνείτε με εσωτερικές και εξωτερικές επαφές. Είστε σε θέση να δικτυωθείτε αποτελεσματικά για λογαριασμό του οργανισμού σας.</p>		
<p>4. Επόπτης.</p> <p>Σε αυτόν τον ρόλο, αναζητάτε τακτικά πληροφορίες που σχετίζονται με τον οργανισμό σας, αναζητώντας σχετικές αλλαγές στο περιβάλλον. Παρακολουθείτε επίσης την ομάδα σας, όσον αφορά τόσο την παραγωγικότητά της όσο και την ευημερία της.</p>		
<p>5. Διασπορέας.</p> <p>Επικοινωνείτε δυναμικά χρήσιμες πληροφορίες στους συναδέλφους σας και στην ομάδα σας.</p>		
<p>6. Εκπρόσωπος.</p> <p>Σε αυτόν τον ρόλο, είστε υπεύθυνοι για τη μετάδοση πληροφοριών σχετικά με τον οργανισμό σας και τους στόχους του στα άτομα εκτός αυτού.</p>		
<p>7. Επιχειρηματίας.</p> <p>Δημιουργείτε και ελέγχετε την αλλαγή εντός του οργανισμού. Αυτό σημαίνει την επίλυση προβλημάτων, τη δημιουργία νέων ιδεών και την εφαρμογή τους.</p>		

<p>8. Χειριστής Διαταραχών.</p> <p>Όταν ένας οργανισμός ή μια ομάδα αντιμετωπίζει ένα απροσδόκητο εμπόδιο, είστε το άτομο που αναλαμβάνει την κατάσταση. Βοηθάτε επίσης στην ιαμεσολάβηση των διαφορών εντός της ομάδας.</p>		
<p>9. Κατανεμητής πόρων.</p> <p>Εσείς καθορίζετε πού χρησιμοποιούνται καλύτερα οι οργανωτικοί πόροι. Αυτό περιλαμβάνει την κατανομή της χρηματοδότησης, καθώς και την ανάθεση προσωπικού και άλλων οργανωτικών πόρων.</p>		
<p>10. Διαπραγματευτής.</p> <p>Λαμβάνετε μέρος σε σημαντικές διαπραγματεύσεις εντός της ομάδας, του τμήματος ή του οργανισμού σας.</p>		

Μόλις εντοπιστούν οι αδύναμες περιοχές, θα δοθούν προτάσεις για να αρχίσουν να βελτιώνουν τις δεξιότητές τους σε κάθε ρόλο.

Πρόσωπο - Κεφαλή: εκπροσωπούν τις ομάδες τους. Εάν χρειάζεται να βελτιώσετε ή να αποκτήσετε αυτοπεποίθηση σε αυτόν τον τομέα, ξεκινήστε με την εικόνα, τη συμπεριφορά και τη φήμη σας. Καλλιεργήστε την ταπεινοφροσύνη και την ενσυναίσθηση, μάθετε να δίνετε το καλό παράδειγμα στη εργασία σας και σκεφτείτε πώς είστε ένα καλό πρότυπο.

Ηγέτης: Αυτός είναι ένας πολύ σημαντικός ρόλος. Η γνώση των δεξιοτήτων σας σας βοηθά να γίνετε ένας αυθεντικός ηγέτης, ώστε η ομάδα σας να σας σέβεται. Επίσης, επικεντρωθείτε στη βελτίωση της συναισθηματικής σας νοημοσύνης, μια βασική δεξιότητα των ηγετών.

Σύνδεσμος: Για να βελτιώσετε τις δεξιότητές σας στη δικτύωση, εργαστείτε στις τεχνικές επαγγελματικής δικτύωσης.

Πρέπει να μάθετε πώς να συλλέγετε πληροφορίες αποτελεσματικά και να ξεπερνάτε την υπερφόρτωση πληροφοριών. Η χρήση αποτελεσματικών στρατηγικών ανάγνωσης μπορεί να σας βοηθήσει να επεξεργαστείτε το υλικό γρήγορα και διεξοδικά. Μάθετε να ενημερώνεστε για τα νέα του κλάδου.

Διασπορέας: Για να είστε καλός διασπορέας πρέπει να γνωρίζετε πώς να μοιράζεστε αποτελεσματικά πληροφορίες και εξωτερικές απόψεις, πράγμα που σημαίνει ότι πρέπει να έχετε καλές επικοινωνιακές δεξιότητες.

Μάθετε πώς να μοιράζεστε πληροφορίες μέσω των συναντήσεων της ομάδας. Δουλέψτε πάνω στις δεξιότητες σας στο γράψιμο.

Εκπρόσωπος: Βεβαιωθείτε ότι γνωρίζετε πώς να εκπροσωπείτε τον οργανισμό σας σε ένα συνέδριο. Μπορεί να σας φανεί χρήσιμο να βελτιώσετε τις δεξιότητές σας στις παρουσιάσεις και στην συνεργασία με τα μέσα μαζικής ενημέρωσης.

Επιχειρηματίας: Αναπτύξτε τις δεξιότητές σας στη διαχείριση αλλαγών. Θα χρειαστεί επίσης να δουλέψετε πάνω στις δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων και στις δεξιότητες δημιουργικότητας, ώστε να μπορείτε να επινοείτε νέες ιδέες και να τις εφαρμόζετε με επιτυχία.

Χειριστής Διαταραχών: Σε αυτόν τον ρόλο θα χρειαστεί να βελτιωθείτε στην επίλυση συγκρούσεων και να γνωρίζετε πώς να διαχειρίζεστε τις συγκρούσεις της ομάδας. Είναι επίσης χρήσιμο να μπορείτε να διαχειρίζεστε τα συναισθήματα στην ομάδα σας.

Κατανεμητής πόρων: Για να βελτιωθείτε ως κατανεμητής πόρων, μάθετε πώς να διαχειρίζεστε έναν προϋπολογισμό, να μειώνετε το κόστος και να ιεραρχείτε, ώστε να μπορείτε να αξιοποιήσετε με τον καλύτερο τρόπο τους πόρους σας. Μπορείτε επίσης να χρησιμοποιήσετε την ανάλυση VRIO για να μάθετε πώς να έχετε τα καλύτερα αποτελέσματα από τους πόρους που έχετε στη διάθεσή σας.

Βελτιώστε τις διαπραγματευτικές σας δεξιότητες μαθαίνοντας τη Διαπραγμάτευση Win-Win και τη Διανεμητική Διαπραγμάτευση.

Από το *MINTZBERG ON MANAGEMENT* του Henry Mintzberg. Πνευματικά δικαιώματα © 1989 από τον Henry Mintzberg.

1) **Οριζόντια Δεξιότητα: Προσανατολισμός στις υπηρεσίες**

ΕΡΓΑΛΕΙΟ 19 | ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ ΣΤΙΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ

Μικρή εισαγωγή/κατευθυντήριες γραμμές	Η κατάρτιση σε θέματα Οριζόντιων Δεξιοτήτων με θέμα τον Προσανατολισμό στις Υπηρεσίες αναπτύσσεται στο πλαίσιο του έργου Qualifying Differences. Η κατάρτιση αποσκοπεί στη διερεύνηση των γνώσεων των συμμετεχόντων και στην παροχή πληροφοριών για τη βελτίωση του προσανατολισμού τους στις υπηρεσίες. Παρέχονται θεωρητικές ιδέες για συζήτηση και μια βιωματική δραστηριότητα για αυτοαναστοχασμό των εκπαιδευομένων.
Στόχος	Ο κύριος στόχος είναι ο σαφής ορισμός της έννοιας του προσανατολισμού στις υπηρεσίες και η παροχή πρακτικών εργαλείων για την ανάπτυξη προσωπικών δεξιοτήτων σε αυτό το πλαίσιο. Ο εκπαιδευτής δίνει χρόνο στους εκπαιδευόμενους για αυτοαναστοχασμό και για να εστιάσουν στη δική τους εμπειρία προκειμένου να βελτιώσουν τις τεχνικές προσανατολισμού στις υπηρεσίες.
Μεθοδολογία	Ερωτήσεις, δραστηριότητα βασισμένη στην εμπειρία
Πόροι	5 τουλάχιστον συμμετέχοντες, στυλό, χαρτιά, μια άιθουσα. Διευκολυντής: Για ένα τυφλό άτομο χρειάζεται ένας διευκολυντής που να διαβάσει/κάνει τις ερωτήσεις ή ένας υπολογιστής με προηγμένη ανάγνωση, π.χ. ReadSpeaker· για ένα άτομο με μειωμένη κινητικότητα

	στα άνω άκρα, χρειάζεται ένας διευκολυντής για να βοηθάει στη σύνταξη των απαντήσεων ή ένας υπολογιστής με μετατροπέα ομιλίας σε κείμενο)
Τυπολογία και διάρκεια	2 ώρες
Μαθησιακά αποτελέσματα	Οι εκπαιδευόμενοι θα αυξήσουν την ευαισθητοποίησή τους σχετικά με την έννοια του προσανατολισμού στις υπηρεσίες, τις επικοινωνιακές τους δεξιότητες, τις κοινωνικές τους δεξιότητες, την ικανότητά τους να σκέφτονται με ενσυναίσθηση.

Ο προσανατολισμός στις υπηρεσίες αναφέρεται στην προθυμία να αντιμετωπίζετε τους συναδέλφους και τους πελάτες με ευγένεια, προσοχή και διακριτικότητα, να επικοινωνείτε αποτελεσματικά και να αντιλαμβάνεστε τις ανάγκες του πελάτη.

ΠΡΑΚΤΙΚΟ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ/ΣΕΝΑΡΙΟ

Για να προβληματιστούν σχετικά με τον δικό τους προσανατολισμό στις υπηρεσίες και τον τρόπο βελτίωσης της ικανότητάς τους, θα τεθεί στους εκπαιδευόμενους μια σειρά ερωτήσεων και θα τους δοθούν μερικές προτάσεις:

- Σκεφτείτε τους τρέχοντες πελάτες σας. Ποια είναι μερικά γρήγορα και εύκολα πράγματα που μπορείτε να κάνετε για να βελτιώσετε την εμπειρία εξυπηρέτησης τους;
- Να επανεξετάζετε συνεχώς την προσέγγισή σας. Ζητήστε από τους πελάτες σας ανατροφοδότηση. Χρησιμοποιήστε αυτές τις πληροφορίες για να γίνετε καλύτεροι σε αυτό που κάνετε.
- Σημειώστε τυχόν εξαιρετικές εμπειρίες πελατών που είχατε πρόσφατα. Τι ξεχώρισε; Υπάρχει κάτι που μάθατε και θα μπορούσατε να εφαρμόσετε στη δική σας εταιρεία;
- Παρέχετε εκπαιδευτικές ή χρήσιμες συμβουλές. Μην πουλάτε απλώς στους πελάτες σας, βοηθήστε τους να καταλάβουν περισσότερα για το τι παρέχετε και πώς να το αξιοποιήσουν στο έπακρο.
- Βρείτε ευκαιρίες για να κάνετε το «έξτρα χιλιόμετρο». Οι αξέχαστες εμπειρίες είναι πιο πιθανό να μοιραστούν με άλλους.

Θα παρουσιαστεί το Μοντέλο Asap της Lydia Ramsey που παρέχει ένα πλαίσιο για την αντιμετώπιση κρίσιμων καταστάσεων στις σχέσεις με τους πελάτες αλλά και με τους συναδέλφους και τους συνεργάτες συναδέλφους.

Χρησιμοποιήστε το ακρωνύμιο «ASAP» για να θυμάστε αυτά τα τέσσερα βήματα για να ηρεμήτε αναστατωμένους πελάτες ή συναδέλφους. Κάθε γράμμα αντιπροσωπεύει ένα μέρος της διαδικασίας.

A: Ζητήστε συγγνώμη για το πρόβλημα που αντιμετώπισε ο πελάτης.

S: Συμπάσχετε μαζί τους σε ανθρώπινο επίπεδο και επικυρώστε την αντίδραση του εκνευρισμού τους.

A: Αναλάβετε την ευθύνη για το πρόβλημα και προσφέρετε εναλλακτικές λύσεις για την επίλυση της κατάστασης.

P: Προετοιμαστείτε να αναλάβετε δράση, να παρέχετε ποιοτικές υπηρεσίες και να προσφέρετε μπόνους για την ταλαιπωρία.²⁰

Εξερευνώντας τον Πελατοκεντρισμό²¹

Στόχος

- Προωθεί τη συνεργατική διερεύνηση και προβληματισμό γύρω από την προσέγγιση ενός οργανισμού προς τους πελάτες του
- Συζητούν και μοιράζονται θετικές εμπειρίες που είχαν ως πελάτες και τις χρησιμοποιούν τις για να καθορίσουν την προσέγγισή τους στον «πελατοκεντρισμό» ως ομάδα

Υλικά

- Μαρκαδόροι
- Flipchart
- Λευκοί πίνακες

Οδηγίες

Βήμα 1: Ξεκινήστε τη συνεδρία εξηγώντας τον σκοπό της: «να διευνήσουμε και να προβληματιστούμε για τον πελατοκεντρισμό στον οργανισμό μας και να γίνουμε πιο πελατοκεντρικοί».

Εισαγάγετε αυτόν τον βασικό ορισμό του πελατοκεντρισμού ως ένα ευρύ πλαίσιο για το εργαστήριο.

Εξηγήστε ότι ο πελατοκεντρισμός μπορεί να έχει πολλούς ορισμούς και ότι αυτή είναι μόνο μια ευρεία διατύπωση: «Ο πελατοκεντρισμός» (ή «πελατοκεντρικότητα») είναι μια επιχειρηματική προσέγγιση που βασίζεται στη θέση του πελάτη/ο πελάτης στο επίκεντρο της φιλοσοφίας, της στρατηγικής και των λειτουργιών ενός οργανισμού».

Κάντε έναν έλεγχο ζητώντας από τους συμμετέχοντες να πουν τι θα ήθελαν να συνεισφέρουν και να αποκομήσουν από το εργαστήριο.

Σημειώσεις διευκολυντή: Αυτή η συνεδρία μπορεί επίσης να χρησιμοποιηθεί για εργασία με διαφορετικούς ενδιαφερόμενους: π.χ. Συνεργατοκεντρικότητα, Προσωπικοκεντρικότητα, Πελατοκεντρικότητα.

Βήμα 2: Προκειμένου να υποστηρίξετε τους συμμετέχοντες να σκέφτονται με ενσυναίσθηση, ζητήστε τους να θυμηθούν μια εξαιρετική εμπειρία που είχαν ως πελάτες. Γιατί ήταν τόσο καλή; Ποιοι ήταν οι παράγοντες που οδήγησαν στην ικανοποίησή τους; Σταθείτε γύρω από έναν πίνακα/flipchart σε σχήμα πετάλου.

²⁰ <https://www.amanet.org/articles/keeping-your-cool-when-the-customer-gets-hot/>

²¹ Εμπνευσμένο από τον David Mister: «Τι σημαίνει πραγματικά ο πελατοκεντρισμός;», 2006

Ζητήστε από καθέναν από τους συμμετέχοντες να εξηγήσει εν συντομία την εμπειρία του, ενώ εσείς καταγράφετε τους βασικούς παράγοντες/λέξεις/αρχές που αναδύονται. Αυτό θα διαρκέσει περίπου 15 λεπτά.

Βήμα 3: Ενώ εξακολουθείτε να στέκεστε γύρω από τον πίνακα/flirchart, δώστε στους συμμετέχοντες την πρόκληση του «να ορίσουν τον πελατοκεντρισμό» για τον οργανισμό τους, με μία πρόταση.

Χωρίστε τους σε ομάδες. Δώστε τους 10 λεπτά. Ζητήστε από κάθε ομάδα να γράψει τον ορισμό της με καθαρά γράμματα σε ένα χαρτί A4.

Όταν τελειώσει ο χρόνος, φέρτε τις ομάδες πίσω και ζητήστε τους να αναρτήσουν τους ορισμούς τους στον τοίχο. Διαβάστε εν συντομία κάθε ορισμό. Ζητήστε από την ομάδα να εντοπίσει τις κοινές λέξεις και φράσεις και να τις επισημάνει καθώς εμφανίζονται. Εξηγήστε ότι αυτές οι δηλώσεις αντιπροσωπεύουν έναν κοινό ορισμό εργασίας για αυτήν την ομάδα (ακόμα και αν υπάρχουν κάποιες διαφορές μεταξύ τους.)

Βήμα 4: Τώρα που έχουν καθορίσει την προσέγγισή τους, ζητήστε από τους συμμετέχοντες να σκεφτούν ποιοι είναι οι πελάτες τους. Ζητήστε τους να πάρουν χαρτάκια post-it και ένα στυλό, να καθίσουν μεμονωμένα και να σκεφτούν τους λόγους για τους οποίους οι πελάτες αγοράζουν τα προϊόντα και τις υπηρεσίες τους, χρησιμοποιώντας τη διατύπωση: «Βοήθηστέ με...» Για παράδειγμα:

- «Βοηθήστε με να δημιουργήσω ισχυρότερες ομάδες στον οργανισμό μου»
- «Βοηθήστε με να κατανοήσω καλύτερα πώς η τεχνολογία αλλάζει τον κλάδο μου»
- «Βοηθήστε με να εφαρμόσω τις πιο δημιουργικές μεθόδους εργασίας»

Όταν τελειώσει ο χρόνος ή όταν όλοι έχουν τελειώσει, ζητήστε τους να κολλήσουν τις φράσεις τους στο flirchart/ στον πίνακα/ στον τοίχο, ένα άτομο τη φορά. Θα πρέπει να ομαδοποιήσουν παρόμοιους λόγους μαζί, καθώς τους κολλάνε. Μπορεί επίσης να χρειαστείτε λίγο επιπλέον χρόνο για να τους ομαδοποιήσετε μόλις τους αναρτήσουν όλους. Συνολικά, αυτό θα πρέπει να διαρκέσει περίπου 10 λεπτά.

Βήμα 5: Χωρίστε την ολομέλεια σε ομάδες των 3-4 ατόμων. Κάθε ομάδα θα πρέπει να πάρει μία από τις ομαδοποιήσεις των post-it. Αυτές οι ομαδοποιήσεις αντιπροσωπεύουν συγκεκριμένους τύπους πελατών. Σε έναν πίνακα / flirchart / προβολέα τοποθετήστε τις ακόλουθες κατηγορίες πελατοκεντρικής συμπεριφοράς (βλ. Παραπομπή παρακάτω):

- Ακούμε τα σχόλια των πελατών με βάση την εμπειρία τους μαζί μας
- Σχεδιάζουμε εξατομικευμένα προϊόντα και υπηρεσίες γύρω με τις ανάγκες τους
- Παρακολουθούμε την ποιότητα της εμπειρίας τους και θεωρούμε αυτή τη μέτρηση πιο σημαντική από τα χρήματα

- Εκπαιδύουμε το προσωπικό σε ρόλους που αντιμετωπίζουν πελάτες ώστε να έχουν εξαιρετικές διαπροσωπικές δεξιότητες
- Βελτιώνουμε συνεχώς τις υπηρεσίες που παρέχουμε, ανταποκρινόμενοι στις μεταβαλλόμενες ανάγκες
- Επενδύουμε στην ανάπτυξη των σχέσεων αντί στο κυνήγι νέων πελατών

Οι ομάδες συζητούν για τον πελάτη τους με βάση αυτές τις κατηγορίες. Πότε το καταφέραμε αυτό; Πότε αποτύχαμε; Ζητήστε τους να καταγράψουν καθένα από τα παραδείγματα σε ένα flipchart ή σε μεγάλα post-it.

Δώστε τους 30-40 λεπτά για να το κάνουν αυτό, αλλά να είστε έτοιμοι να προσαρμοστείτε ανάλογα με τις ανάγκες της ομάδας.

Βήμα 6: Δώστε στις ομάδες 5 λεπτά για να προετοιμάσουν μια σύντομη παρουσίαση των βασικών τους συμπερασμάτων στην ευρύτερη ομάδα. Μετά τις παρουσιάσεις, η ομάδα ως σύνολο θα πρέπει να συζητήσει τους βασικούς τομείς για βελτίωση που προέκυψαν από τη συνεδρία. Είτε εσείς είτε η ομάδα θα πρέπει να γράψετε και να ιεραρχήσετε αυτούς τους τομείς.

Κ) **Οριζόντια δεξιότητα: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ**

ΕΡΓΑΛΕΙΟ 20 | ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ

Μικρή εισαγωγή/κατευθυντήριες γραμμές	Μια διαδικασία συνδυασμού και ανασυνδυασμού της γνώσης με έναν νέο, πρωτότυπο τρόπο. Ένα σύνθετο χαρακτηριστικό της ανθρώπινης προσωπικότητας που αποτελείται από την ικανότητα να επιτύχει κάτι νέο, πρωτότυπο. Η Encyclopaedia Britannica παρουσιάζει έναν ορισμό που επικεντρώνεται στους στόχους της δημιουργικότητας: η ικανότητα να δημιουργείς ή να φέρνεις με άλλο τρόπο στην ύπαρξη κάτι νέο, είτε πρόκειται για μια νέα λύση σε ένα πρόβλημα, είτε για μια νέα μέθοδο ή συσκευή, είτε για ένα νέο καλλιτεχνικό αντικείμενο ή μορφή.
Στόχος	Ο στόχος είναι να αναπτυχθεί το δημιουργικό κομμάτι στα άτομα, ώστε να γίνουν πιο ευέλικτα και να συνειδητοποιήσουν τις δυνατότητές τους.
Μεθοδολογία	Πρακτική και αυτομάθηση
Πόροι	http://99u.com/videos/7221/teresa-amabile-track-your-small-wins-to-motivate-big-accomplishments Διευκολυντής: Για ένα τυφλό άτομο χρειάζεται ένας διευκολυντής που να

	διαβάζει/κάνει τις ερωτήσεις ή ένας υπολογιστής με προηγμένη ανάγνωση, π.χ. ReadSpeaker· για ένα άτομο με μειωμένη κινητικότητα στα άνω άκρα, χρειάζεται ένας διευκολυντής για να βοηθάει στη σύνταξη των απαντήσεων ή ένας υπολογιστής με μετατροπέα ομιλίας σε κείμενο)
Τυπολογία και διάρκεια	Ατομική άσκηση, 1 έως 2 συνεδρίες των δύο ωρών η καθεμία.
Μαθησιακά αποτελέσματα	<ul style="list-style-type: none"> • Να είστε δημιουργικοί • Να είστε υπεύθυνοι και να διατηρείτε μια ρουτίνα • Να Ανακαλύψετε νέες ικανότητες και δεξιότητες

ΠΡΑΚΤΙΚΟ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ/ΣΕΝΑΡΙΟ

Ημερολόγιο εργασίας/Ημερολόγιο

Είτε πρόκειται για τη ζωή είτε για την εργασία, ένα ημερολόγιο μπορεί να κάνει «θαύματα»: οργανώνει τη ζωή σας, σας δίνει την απτή απόδειξη των επιτευγμάτων και των ιδεών σας, παρακινώντας σας έτσι να συνεχίσετε. Η καταγραφή των σκέψεων, των ιδεών, της απογοήτευσης, της δυσαρέσκειας, της ικανοποίησης, της απογοήτευσης, των οικείων σκέψεων και των μικρών επιτυχιών σας έχει αποδειχθεί ότι ΔΕΝ είναι χάσιμο χρόνου. Η Teresa Amabile, ερευνήτρια στο Harvard Business School, αφού μελέτησε 238 ημερολόγια ικανοποιημένων εργαζομένων, πιστεύει ότι ακόμη και 5 λεπτά μπορούν να κάνουν θαύματα. Ισχυρίζεται ότι τα ημερολόγια παρακινούν τους ανθρώπους καθώς τους βοηθούν να δουν την πρόδοό τους με τα μάτια τους, έχοντας χρόνο για προβληματισμό και ανάλυση των εργασιακών τους προκλήσεων.

Σε αυτή την άσκηση θα πρέπει να καταγράφετε τις σκέψεις σας τουλάχιστον μία φορά την ημέρα κατά τη διάρκεια της εβδομάδας (αν σας αρέσει αυτό, μπορείτε να συνεχίσετε για ένα μήνα). Προσπαθήστε να οργανώσετε τις σκέψεις σας, χρησιμοποιήστε χάρτες μυαλού, διαφορετικά χρώματα, αυτοκόλλητα κ.λπ. Στο τέλος της περιόδου διαβάστε όλες τις γραπτές σας εργασίες και θα δείτε πώς αυξήθηκε η δημιουργικότητα με το πέρασμα των ημερών.

Δείτε/ακούστε το βίντεο και θα καταλάβετε ακριβώς: <http://99u.com/videos/7221/teresa-amabile-track-your-small-wins-to-motivate-big-accomplishments>

Λ) Οριζόντια δεξιότητα: ΕΠΙΛΥΣΗ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ

ΕΡΓΑΛΕΙΟ 21 | ΕΠΙΛΥΣΗ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ

<p>Μικρή εισαγωγή/κατευθυντήριες γραμμές</p>	<p>Στην απλούστερη εκδοχή της, η έννοια της επίλυσης προβλημάτων είναι η διαδικασία ορισμού ενός προβλήματος, του προσδιορισμού της αιτίας του και της εφαρμογής μιας λύσης. Στην πραγματικότητα, αυτή η δεξιότητα θα σας επιτρέψει να αντιμετωπίσετε τις καθημερινές σας συνήθειες με πιο ευέλικτο και αποτελεσματικό τρόπο.</p>
<p>Στόχος</p>	<p>Ο στόχος αυτής της δραστηριότητας είναι να εξερευνήσουν οι συμμετέχοντες πώς οι αποτελεσματικές ομάδες μπορούν να αντιμετωπίσουν τα προβλήματα που παρουσιάζονται μεταξύ των μελών τους.</p>
<p>Μεθοδολογία</p>	<p>Μια δραστηριότητα που θα αναπτύξει την ικανότητα των συμμετεχόντων να αντιμετωπίζουν προβλήματα, προβληματιζόμενοι περίπου για 10 καταστάσεις ή προβλήματα.</p>
<p>Πόροι</p>	<p>Ένας κατάλογος με 10 διαφορετικές καταστάσεις όπου η δράση ενός μέλους της ομάδας παρεμποδίζει την επιτυχία της ομάδας.</p> <p>Διευκολυντής: για ένα άτομο που είναι τυφλό, έχει δυσκολία στην κινητικότητα των άνω άκρων ή δεν έχει καθόλου κινητικότητα, απαιτείται ένας διευκολυντής ή εξοπλισμός με το απαραίτητο λογισμικό για την ανάγνωση και την καταγραφή της δραστηριότητας/απόκρισης του ενήλικα, όπως π.χ. ο υπολογιστής με δυνατότητα μετατροπής ομιλίας σε κείμενο και ελεύθερο κείμενο σε ομιλία)</p>
<p>Τυπολογία και διάρκεια</p>	<p>Ατομική και αυτοαναστοχαστική</p>

Μαθησιακά αποτελέσματα	<ul style="list-style-type: none"> ☐ Να έχετε μια πιο θετική και αποφασιστική στάση. ☐ Να είστε σε θέση να λύσετε και να αντιμετωπίζετε τις καθημερινές προκλήσεις. ☐ Να είστε σε θέση να εξηγήσετε τι κάνατε για να λύσετε ένα συγκεκριμένο πρόβλημα, πώς το προσεγγίσατε και πώς συμμετείχατε. ☐ Να είστε σε θέση να μοιραστείτε τη λύση με την υπόλοιπη ομάδα. ☐ Να αποκτήσετε την ικανότητα να πείθετε και να διαπραγματεύεστε προς ατομικό και γενικό όφελος. ☐ Να αποκτήσετε αναλυτικές και διαπραγματευτικές ικανότητες, δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων και επαγγελματισμό.
-------------------------------	---

ΠΡΑΚΤΙΚΟ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ/ΣΕΝΑΡΙΟ

Δραστηριότητα 2: Επίλυση προβλημάτων σε μια ομάδα

Ο σκοπός αυτής της δραστηριότητας είναι να διερευνήσουν οι συμμετέχοντες πώς οι αποτελεσματικές ομάδες θα μπορούσαν να αντιμετωπίσουν προβλήματα που παρουσιάζονται μεταξύ των μελών της. Τι θα λέγατε ή θα κάνατε για ένα μέλος της ομάδας στις ακόλουθες περιπτώσεις;

1. Αργεί πάντα.
2. Ψιθυρίζει στους άλλους ή ξεκινά παράλληλες συζητήσεις κατά τη διάρκεια συζητήσεων που βρίσκονται σε εξέλιξη.
3. Αναστατώνεται όταν οι συστάσεις του/της δεν ακολουθούνται.
4. καπελώνει τη συζήτηση/διάλογο.
5. Φεύγει πριν ολοκληρωθεί η δουλειά/η εργασία.
6. Λέει συνεχώς ανέκδοτα και αποσπά τους υπόλοιπους.
7. Αρνείται να συνεργαστεί με ένα άλλο «συγκεκριμένο» μέλος της ομάδας.

8. Δεν θέλει να μοιραστεί τον ηγετικό ρόλο
9. Τον παίρνει ο ύπνος.
10. Απλώς κάθεται χωρίς να συμβάλει κάπου.

Μ) Οριζόντια δεξιότητα: ΚΡΙΤΙΚΗ ΣΚΕΨΗ

ΕΡΓΑΛΕΙΟ 22 | ΚΡΙΤΙΚΗ ΣΚΕΨΗ

Μικρή εισαγωγή/κατευθυντήριες γραμμές	Η κριτική σκέψη δεν είναι να πιστεύουμε όλα όσα μας λένε και όλα όσα ακούμε, να μην αφήνουμε τον εαυτό μας να επηρεάζεται από τις απόψεις των άλλων, αλλά μάλλον να διαμορφώνουμε τη δική μας γνώμη. Σε αυτή τη δραστηριότητα, θα εξασκηθούμε σε μια άσκηση για να αναπτύξουμε την κριτική σας σκέψη.
Στόχος	Ο στόχος είναι να αυξήσετε την κριτική σας σκέψη εμπλεκόμενοι με τους άλλους και να μάθετε να κάνετε τη διαφορά μεταξύ μιας γνώμης ή ενός γεγονότος.
Μεθοδολογία	Ο συντονιστής θα διαβάσει δηλώσεις και οι συμμετέχοντες θα διαβάσουν κάθε δήλωση και θα προσπαθήσουν να προσδιορίσουν αν ακούγεται σαν γεγονός ή σαν άποψη.
Πόροι	Έως 15 συμμετέχοντες σε μια αίθουσα με έναν πίνακα, χαρτί και στυλό. Διεκονυτής: για ένα τυφλό άτομο ή ένα άτομο που έχει δυσκολίες στην κινητικότητα των άνω άκρων ή καθόλου κινητικότητα, απαιτείται ένας διευκολυντής ή εξοπλισμός με το απαραίτητο λογισμικό για την ανάγνωση και την καταγραφή της άσκησης/απάντησης του ενήλικα, όπως π.χ. ο υπολογιστής με δυνατότητα μετατροπής ομιλίας σε κείμενο και ελεύθερο κείμενο σε ομιλία)
Τυπολογία και διάρκεια	1 ώρα

Μαθησιακά αποτελέσματα	Με αυτή τη δραστηριότητα, θα μάθετε τη διαφορά μεταξύ γεγονότων και απόψεων. Είναι σημαντικό να γνωρίζετε τη διαφορά μεταξύ των δύο, διαφορετικά μπορεί να καταλήξετε να διαβάζετε και να παρακολουθείτε πράγματα που συνεχίζουν να ενισχύουν τις πεποιθήσεις και τις υποθέσεις που έχετε ήδη.
-------------------------------	--

ΠΡΑΚΤΙΚΟ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ/ΣΕΝΑΡΙΟ

Για αυτή τη δραστηριότητα, ο συντονιστής πρέπει να συντάξει έναν κατάλογο με δηλώσεις στον πίνακα. Για παράδειγμα:

- Η μαμά μου είναι η καλύτερη μαμά στον κόσμο.
- Ο πατέρας μου είναι πιο ψηλός από τον πατέρα σου.
- Ο αριθμός τηλεφώνου μου είναι δύσκολος για να τον θυμάμαι.
- Το βαθύτερο σημείο του ωκεανού έχει βάθος 35.813 πόδια.
- Τα σκυλιά είναι καλύτερα κατοικίδια από τις χελώνες.
- Το κάπνισμα κάνει κακό στην υγεία σας.
- Το 85% όλων των περιπτώσεων καρκίνου του πνεύμονα στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης οφείλεται στο κάπνισμα.
- Τα παιχνίδια Lego είναι διασκεδαστικά.
- Ένας στους εκατό Αμερικανούς πολίτες έχει αχρωματοψία.
- Δύο στους δέκα Αμερικανούς πολίτες είναι βαρετοί.
- Ο ουρανός είναι μπλε.
- Τα μπισκότα της γιαγιάς μου είναι τα καλύτερα στον κόσμο.

Οι συμμετέχοντες πρέπει να καθορίσουν εάν αυτές οι δηλώσεις ακούγονται ως γεγονός ή άποψη. Μπορούν να εργαστούν σε ζευγάρια ή να αντιπαραβάλουν τις απόψεις τους ή να συζητήσουν με όλη την ομάδα.

Μερικές από τις δηλώσεις θα φαίνεται ότι είναι εύκολο να κριθούν, αλλά άλλες δύσκολο. Εάν οι συμμετέχοντες μπορούν πράγματι να συζητήσουν την αλήθεια μιας δήλωσης με τον σύντροφό τους, τότε μάλλον πρόκειται για άποψη.

Ν) Οριζόντια δεξιότητα: ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

ΕΡΓΑΛΕΙΟ 23 | ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

<p>Μικρή εισαγωγή/κατευθυντήριες γραμμές</p>	<p>Σε όλη τη διάρκεια της ζωής, οι άνθρωποι πρέπει να είναι σε θέση να λαμβάνουν αποφάσεις με ορθή κρίση. Η ορθή κρίση και η λήψη αποφάσεων μπορεί να οριστεί ως η ικανότητα αντικειμενικής αξιολόγησης καταστάσεων ή περιστάσεων με τη χρήση όλων των σχετικών πληροφοριών και την εφαρμογή της εμπειρίας του παρελθόντος προκειμένου να καταλήξουμε σε ένα συμπέρασμα ή να λάβουμε μια απόφαση. Η κρίση είναι η ικανότητα προσδιορισμού των σχέσεων και η ικανότητα εξαγωγής συμπερασμάτων. Η λήψη αποφάσεων είναι μια διαδικασία κατά την οποία κάποιος πρέπει να επιλέξει μεταξύ πολλαπλών εναλλακτικών λύσεων.</p>
<p>Στόχος</p>	<p>Ο στόχος είναι να κατανοήσουμε τι επηρεάζει την κρίση και τη λήψη αποφάσεων και να αντικατοπτρίσουμε την πραγματικότητα (και να δούμε πώς τα συναισθήματα ή η εμπειρία μπορούν να επηρεάσουν τη λήψη των αποφάσεών μας).</p>
<p>Μεθοδολογία</p>	<p>Μια ομάδα ανθρώπων, κάθε άτομο έχει έναν ρόλο (προσαρμογή ανάλογα με το μέγεθος της ομάδας και τους πιθανούς στόχους). Κάθε άτομο λαμβάνει οδηγίες. Ο στόχος είναι να αναζητηθούν επιχειρήματα και να μπορέσουμε να δικαιολογήσουμε γιατί κάποιος πρέπει ή δεν πρέπει να απολυθεί (για να ληφθεί η τελική απόφαση).</p>
<p>Πόροι</p>	<p>5 – 10 άτομα, νέοι και ενήλικες· περιγραφή για κάθε άτομο, χαρτί, στυλό, flipchart</p> <p>Διευκολυντής: για ένα τυφλό άτομο ή ένα άτομο που έχει προβλήματα κινητικότητας των άνω άκρων ή δεν έχει καθόλου κινητικότητα, απαιτείται ένας διευκολυντής ή εξοπλισμός με το απαραίτητο λογισμικό για την ανάγνωση και την καταγραφή της άσκησης/απόκρισης του ενήλικα, όπως π.χ. υπολογιστής με δυνατότητα μετατροπής ομιλίας σε κείμενο και ελεύθερο κείμενο</p>

	σε ομιλία)
Τυπολογία και διάρκεια	60 λεπτά. (δυνατόν να γίνει ως ομαδική, σε ζευγάρια ή ατομική δραστηριότητα)
Μαθησιακά αποτελέσματα	<p>Με αυτή τη δραστηριότητα μπορείτε να προσπαθήσετε να βρείτε έναν τρόπο να πάρετε μια απόφαση.</p> <p>Θα δείτε πώς τα συναισθήματα μπορούν να επηρεάσουν την απόφασή μας (ιστορίες ζωής ανθρώπων που πρέπει να αποφασιστούν). Θα προσπαθήσετε να δικαιολογήσετε την άποψή σας και τα επιχειρήματά σας. Θα ανακαλύψετε πώς είναι όταν κάποιος έχει διαφορετική άποψη. Και ίσως να είσαι είστε εσείς αυτός που πρέπει να πάρει/αποδεχτεί την τελική απόφαση.</p>

Πώς θα χάσει τη δουλειά – δραστηριότητα απόφασης

Για λόγους αναδιοργάνωσης σε μια εταιρεία, ένας εργαζόμενος πρέπει να εγκαταλείψει τον χώρο εργασίας του. Ο προϊστάμενος, ο εκπρόσωπος του σωματείου και ο εκπρόσωπος της διοίκησης πρέπει να αποφασίσουν ποιος θα μετατεθεί.

Τρεις εργαζόμενοι μπορούν να ληφθούν υπόψη:

1. Ένας 50χρονος έμπειρος εργαζόμενος, γενικά αξιόπιστος, παντρεμένος, με δύο παιδιά
2. Ένας 30χρονος, διαζευγμένος, με ένα παιδί για το οποίο πληρώνει διατροφή, έχει περιστασιακά ενδιαφέρουσες και καινοτόμες ιδέες, κάνει μια ακανόνιστη ζωή, μερικές φορές καθυστερεί
3. Μια 22χρονη, ανύπαντρη, πέρασε μισό χρόνο πρακτική στις ΗΠΑ, κάνει συχνά δυσάρεστα επικριτικά σχόλια τόσο στον προϊστάμενο όσο και στη διοίκηση
 - a) Τα άτομα λαμβάνουν τους ρόλους τους (σε χαρτί) και τους δίνονται περίπου 15 λεπτά για να προετοιμαστούν, να επανεξετάσουν τα επιχειρήματά τους και για να αποφασίσουν ποιος θα πρέπει να φύγει
 - b) Όσοι έχουν τον ρόλο του «επιλεγμένου να φύγει» θα επανεξετάσουν τα επιχειρήματά τους για να υπερασπιστούν τη θέση τους
 - c) Σκεφτείτε πρώτα, ο καθένας για τον εαυτό του, ποιος πρέπει ή δεν πρέπει να φύγει και γιατί
 - d) Μοιραστείτε την άποψή σας και τα επιχειρήματά σας.

e) Γράψτε τα σε ένα flipchart και συζητήστε τα.

Κριτήρια παρατήρησης:

1. Τα επιχειρήματα είναι πραγματικά ή συναισθηματικά;
2. Ποια κριτήρια χρησιμοποιούνται για την απόφαση;
3. Ποια βαρύτητα δίνεται στα πραγματικά επιχειρήματα;
4. Πώς διεκδικούν τα μεμονωμένα άτομα τους ρόλους τους;
5. Πώς θα αποφασίζατε;

Ο) **Οριζόντια δεξιότητα: ΙΣΧΥΡΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΗΘΙΚΗ**

ΕΡΓΑΛΕΙΟ 24 | ΙΣΧΥΡΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΗΘΙΚΗ

Μικρή εισαγωγή/κατευθυντήριες γραμμές	Η ικανότητα έκφρασης της προσωπικής ακεραιότητας, είναι αυτό που αναζητούν και εκτιμούν οι εργοδότες σε κάθε εργαζόμενο. Πρόκειται και για ένα σύνολο αξιών που βασίζονται στα ιδανικά της πειθαρχίας και της σκληρής δουλειάς, όπως η αξιοπιστία, η ειλικρίνεια, η αυτοπεποίθηση και η θετική στάση.
Στόχος	Επαληθεύστε μέσω συζήτησης και σε προσομοιωμένες καταστάσεις πρακτικής εξάσκησης την προσωπική ακεραιότητα, την πειθαρχία, τη σκληρή εργασία, την αξιοπιστία, την ειλικρίνεια, την αυτοπεποίθηση και τη θετική στάση.
Μεθοδολογία	<ol style="list-style-type: none"> I. Μικρή ομαδική συζήτηση/διαβούλευση με τον τεχνικό, υπεύθυνο για τη δραστηριότητα, ξεκινώντας ερωτήσεις ή/και δηλώσεις, που συλλέγονται από τις πληροφορίες καθ' όλη τη διάρκεια της εξέλιξής της και, τέλος, συνοψίζοντας τις βασικές ιδέες. II. Δημιουργήστε προσομοιωμένες καταστάσεις πρακτικής εξάσκησης.
Πόροι	Αίθουσα εξοπλισμένη με αρκετά τραπέζια και καρέκλες για τους συμμετέχοντες.

	<p>Διευκολυντής: Για ένα κωφό άτομο χρειάζεται ένας διευκολυντής για να περιγράψει τον ρόλο και τις οδηγίες. Για έναν ενήλικα με μειωμένη κινητικότητα στα άνω άκρα, χρειάζεται ένας διευκολυντής για την υποστήριξη της σύνταξης επιχειρημάτων ή ένας υπολογιστής με λογισμικό μετατροπής ομιλίας σε κείμενο και ελεύθερου κειμένου σε ομιλία.)</p>
<p>Τυπολογία και διάρκεια</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 1 έως 2 συνεδρίες, σε μικρές ομάδες, για να προβληματιστούν και να συζητήσουν τα θέματα, τις δηλώσεις ή/και τις ερωτήσεις που παρουσιάστηκαν ● 1 έως 3 ώρες ανά συνεδρία
<p>Μαθησιακά αποτελέσματα</p>	<p>Αλληλένδετα χρήσιμα, προσωπικά και επαγγελματικά στοιχεία που σχετίζονται με:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Αξιοπιστία ● Ειλικρίνεια ● Αυτοπεποίθηση και θετική στάση ● Ομαδική εργασία ● Αποφασιστικότητα ● Ακεραιότητα ● Πειθαρχία ● Υπευθυνότητα ● Αυτο-κινητοποίηση ● Προσαρμοστικότητα ● Επαγγελματισμός

ΠΡΑΚΤΙΚΟ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ/ΣΕΝΑΡΙΟ

Η ικανότητα έκφρασης της προσωπικής ακεραιότητας, είναι αυτό που αναζητούν και εκτιμούν οι εργοδότες σε κάθε εργαζόμενο. Πρόκειται για ένα σύνολο αξιών που βασίζονται στα ιδανικά της πειθαρχίας και της σκληρής εργασίας, όπως η αξιοπιστία, η ειλικρίνεια, η αυτοπεποίθηση και η θετική στάση.

Φανταστείτε το ακόλουθο σενάριο...

Είστε υπάλληλος σε ένα κατάστημα ετοιμών ενδυμάτων. Έρχεται μια πελάτισσα και δοκιμάζει ένα φόρεμα που νομίζετε ότι δεν της αρέσει. Σας ζητάει τη γνώμη σας. Τι κάνετε; Δίνετε την ειλικρινή και πραγματική σας γνώμη; Λέτε ότι της πηγαίνει, μόνο και μόνο για να κάνετε την πώληση; Προτείνετε κάποιο άλλο κομμάτι;

Ρ) Οριζόντια δεξιότητα: ΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

ΕΡΓΑΛΕΙΟ 25 | ΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

<p>Μικρή εισαγωγή/κατευθυντήριες γραμμές</p>	<p>Σε όλη τη διάρκεια της ζωής, οι άνθρωποι πρέπει να είναι σε θέση να λαμβάνουν αποφάσεις με ορθή κρίση. Η ορθή κρίση και η λήψη αποφάσεων μπορεί να οριστεί ως η ικανότητα αντικειμενικής αξιολόγησης καταστάσεων ή περιστάσεων χρησιμοποιώντας όλες τις σχετικές πληροφορίες και εφαρμόζοντας την εμπειρία του παρελθόντος προκειμένου να καταλήξουμε σε ένα συμπέρασμα ή να λάβουμε μια απόφαση. Η κρίση είναι η ικανότητα προσδιορισμού των σχέσεων και η ικανότητα εξαγωγής συμπερασμάτων. Η λήψη αποφάσεων είναι μια διαδικασία κατά την οποία κάποιος πρέπει να επιλέξει μεταξύ πολλαπλών εναλλακτικών λύσεων.</p>
<p>Στόχος</p>	<p>Ο στόχος είναι να κατανοήσουμε τι επηρεάζει την κρίση και τη λήψη αποφάσεων και να αντικατοπτρίσουμε την πραγματικότητα (και να δούμε πώς τα συναισθήματα ή η εμπειρία μπορούν να επηρεάσουν τη λήψη των αποφάσεών μας).</p>
<p>Μεθοδολογία</p>	<p>Μια ομάδα ανθρώπων, κάθε άτομο έχει έναν ρόλο (προσαρμογή ανάλογα με το μέγεθος της ομάδας και τους πιθανούς στόχους). Κάθε άτομο λαμβάνει οδηγίες. Ο στόχος είναι να αναζητήσουμε επιχειρήματα και να μπορέσουμε να δικαιολογήσουμε γιατί κάποιος πρέπει ή δεν πρέπει να απολυθεί (για να ληφθεί τελική απόφαση).</p>
<p>Πόροι</p>	<p>5 – 10 άτομα, νέοι και ενήλικες· περιγραφή για κάθε άτομο, χαρτί, στυλό, flipchart.</p> <p>Διευκολυντής: για ένα τυφλό άτομο ή ένα άτομο που έχει προβλήματα κινητικότητας των άνω άκρων ή δεν έχει καθόλου κινητικότητα, απαιτείται ένας διευκολυντής ή εξοπλισμός με το απαραίτητο λογισμικό για την ανάγνωση και την καταγραφή της άσκησης/απόκρισης του ενήλικα, όπως ένας υπολογιστής με τη δυνατότητα μετατροπής της ομιλίας σε κείμενο και του ελεύθερου κειμένου σε ομιλία)</p>
<p>Τυπολογία και διάρκεια</p>	<p>60 λεπτά (δυνατόν να γίνει ως ομαδική, σε ζευγάρια ή ατομική δραστηριότητα)</p>

Μαθησιακά αποτελέσματα	<p>Με αυτή τη δραστηριότητα μπορείτε να προσπαθήσετε να βρείτε έναν τρόπο να πάρετε μια απόφαση.</p> <p>Θα δείτε πώς τα συναισθήματα μπορούν να επηρεάσουν την απόφασή μας (ιστορίες ζωής ανθρώπων που πρέπει να αποφασιστούν). Θα προσπαθήσετε να δικαιολογήσετε την άποψή σας και τα επιχειρήματά σας. Θα ανακαλύψετε πώς είναι όταν κάποιος έχει διαφορετική άποψη. Και ίσως να είστε εσείς αυτός που πρέπει να πάρει/αποδεχτεί την τελική απόφαση.</p>
-------------------------------	--

ΠΡΑΚΤΙΚΟ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ/ΣΕΝΑΡΙΟ

Πώς θα χάσει τη δουλειά – δραστηριότητα απόφασης

Για λόγους αναδιοργάνωσης σε μια εταιρεία, ένας εργαζόμενος πρέπει να εγκαταλείψει τον χώρο εργασίας. Ο προϊστάμενος, ο εκπρόσωπος του σωματίου και ο εκπρόσωπος της διοίκησης πρέπει να αποφασίσουν ποιος θα μετατεθεί. Τρεις εργαζόμενοι μπορούν να ληφθούν υπόψη:

- ☐ Ένας 50χρονος έμπειρος εργαζόμενος, γενικά αξιόπιστος, παντρεμένος, με δύο παιδιά
- ☐ Ένας 30χρονος, διαζευγμένος, με ένα παιδί για το οποίο πληρώνει διατροφή, έχει περιστασιακά ενδιαφέρουσες και καινοτόμες ιδέες, κάνει μια ακανόνιστη ζωή, μερικές φορές καθυστερεί.
- Μια 22χρονη, ανύπαντρη, που πέρασε μισό χρόνο για πρακτική άσκηση στις ΗΠΑ, κάνει συχνά δυσάρεστα επικριτικά σχόλια τόσο στον προϊστάμενο όσο και στη διοίκηση.

Τα άτομα λαμβάνουν τους ρόλους τους (σε ένα χαρτί) και τους δίνονται περίπου 15 λεπτά για να προετοιμαστούν, για να επανεξετάσουν τα επιχειρήματά τους για να αποφασίσουν ποιος θα πρέπει να φύγει.

Όσοι έχουν τον ρόλο του «επιλεγμένου να φύγει» θα επανεξετάσουν τα επιχειρήματά τους για να υπερασπιστούν τη θέση τους.

Σκεφτείτε πρώτα, ο καθένας για τον εαυτό του, ποιος πρέπει ή δεν πρέπει να αποδεσμευθεί και γιατί.

Μοιραστείτε την άποψη και τα επιχειρήματά σας.

Γράψτε τα σε ένα flipchart και συζητήστε τα.

Κριτήρια παρατήρησης:

1. Είναι τα επιχειρήματα πραγματικά ή συναισθηματικά;
2. Ποια κριτήρια χρησιμοποιούνται για την απόφαση;
3. Ποια βαρύτητα δίνεται στα πραγματικά επιχειρήματα;
4. Πώς διεκδικούν τα μεμονωμένα άτομα τους ρόλους τους;
5. Πώς θα αποφασίζατε;

Q) **Οριζόντια Δεξιότητα: ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗ**

ΕΡΓΑΛΕΙΟ 18 | ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗ

Μικρή εισαγωγή/κατευθυντήριες γραμμές	Η κατάρτιση σε θέματα Οριζόντιων δεξιοτήτων στο θέμα των διαπραγματεύσεων αναπτύσσεται στο πλαίσιο του έργου Qualifying Differences. Θα προσδιορίσει κατά πόσο η ομάδα-στόχος γνωρίζει το θέμα και αν έχει τις κατάλληλες δεξιότητες για τη βασική διαπραγμάτευση. Η κατάρτιση αναπτύσσεται για να προσδιορίσει τις θεωρητικές γνώσεις και να ελέγξει τη συμπεριφορά και τις πρακτικές δεξιότητες της ομάδας-στόχου. Η εκπαίδευση περιλαμβάνει κουίζ και παιχνίδια προσομοίωσης.
Στόχος	Ο κύριος στόχος είναι να εντοπιστεί και να παρατηρηθεί σε ποιο βαθμό η ομάδα-στόχος ή το άτομο-στόχος γνωρίζει τη διαπραγμάτευση και ποιες πρακτικές διαπραγματευτικές δεξιότητες κατέχει.
Μεθοδολογία	Η τεχνική που θα χρησιμοποιηθεί θα είναι κουίζ και ένα παιχνίδι προσομοίωσης.
Πόροι	5 συμμετέχοντες τουλάχιστον, στυλό, χαρτιά, μια αίθουσα. Διευκολυντής: για ένα τυφλό άτομο χρειάζεστε έναν συντονιστή που θα διαβάζει/θέτει το κείμενο/τις ερωτήσεις ή έναν υπολογιστή με προηγμένη ανάγνωση, ReadSpeaker· για ένα άτομο με μειωμένη κινητικότητα στα άνω άκρα, χρειάζεστε έναν συντονιστή που θα βοηθήσει στη σύνταξη των απαντήσεων ή ένα υπολογιστή που μετατρέπει την ομιλία σε κείμενο)
Τυπολογία και διάρκεια	Έως 2 ώρες

Μαθησιακά αποτελέσματα	Οι συμμετέχοντες θα μάθουν τις βασικές θεωρητικές πτυχές και τους όρους της διαπραγμάτευσης. Οι συμμετέχοντες θα βιώσουν τη διαπραγματευτική κατάσταση και θα βελτιώσουν τις διαπραγματευτικές τους δεξιότητες.
-------------------------------	---

ΠΡΑΚΤΙΚΑ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ/ΣΕΝΑΡΙΑ

²²Η δυναμική της ομάδας είναι μια πολύ συνηθισμένη πρακτική στις διαδικασίες επιλογής. Ποια είναι όμως η σημασία της;

Ποιος δεν έχει δει τον εαυτό του να «δίνει» λίγη σημασία και να τα δίνει όλα για να ξεχωρίσει σε μια διαδικασία επιλογής;

Αλλά η δυναμική της ομάδας μπορεί επίσης να χρησιμοποιηθεί για να παρακινήσει τις ομάδες και να βελτιώσει τις δεξιότητές τους, είτε πρόκειται για τεχνικές πωλήσεων, ομαδική εργασία, διαπραγμάτευση και πολλά άλλα.

Η δυναμική της ομάδας είναι σημαντικό μέσο, εργαλείο που βρίσκεται σε ένα πλαίσιο που μοιάζει με την πραγματικότητα, το οποίο επιτρέπει τη διαμόρφωση μιας βαθύτερης κατανόησης και τη διόρθωση της γνώσης.

Δυναμική διαπραγμάτευσης 1: ο φαρμακοποιός

Σκοπός: να επεκτείνετε τις διαπραγματευτικές δεξιότητες με δημιουργικότητα.

Υλικά: χαρτί και μολύβι ή στυλό. Ένα αντίγραφο για κάθε ένα από τα κείμενα.

Σχηματισμός των ομάδων

Σχηματίστε 3 ομάδες με τουλάχιστον 1 και το πολύ 3 συμμετέχοντες σε κάθε μία.

Σε αυτή τη δυναμική διαπραγμάτευσης, η μία ομάδα θα εκπροσωπεί έναν φαρμακοποιό και οι άλλες δύο ομάδες θα είναι αγοραστές φαρμάκων.

Ιστορικό

²² Πηγή: <https://www.agendor.com.br/blog/dinamica-de-grupo-negociacao>

Κάθε ομάδα θα λάβει ένα φύλλο χαρτιού με ένα κείμενο με οδηγίες σχετικά με το ρόλο που πρέπει να παίξει στο παιχνίδι ρόλων:

Φαρμακοποιός:

Είστε ο μοναδικός φαρμακοποιός σε ένα αραιοκατοικημένο νησί και ο μόνος άνθρωπος που καταλαβαίνει λίγα πράγματα από ιατρική.

Κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής σας ζωής, είχατε οικονομικές απώλειες λόγω ανέντιμων ανθρώπων στον τομέα σας. Για αυτόν τον λόγο, έχετε γίνει ένα εξαιρετικά υλιστικό άτομο.

Στο νησί, αφιερώσατε τον εαυτό σας σε μελέτες και ανακαλύψατε αρκετούς ορούς κατά των δαγκωμάτων των φιδιών, ένας από αυτούς ενάντια στο δάγκωμα του κοραλλιογενούς φιδιού με μαύρη ουρά. Έχετε μόνο ένα μπουκάλι από αυτόν τον ορό, αρκετό για δύο δόσεις.

Μόλις ανοιχτεί ο ορός, πρέπει να χρησιμοποιηθεί αμέσως γιατί σύντομα αλλοιώνεται και χάνει τη θεραπευτική του ικανότητα.

Εκτός από αυτόν τον ορό, έχετε σε απόθεμα:

- 2 φιάλες, με 2 δόσεις το καθένα, ορού κατά φιδιών Αξία: 2000€ ανά φιάλη
- φιάλες ορού κατά του σκορπιού. Αξία: 295€ ανά φιάλη
- φιάλες ορού κατά των αραχνοειδών καβουριών. Τιμή: 1000€ ανά φιάλη
- Όσο για τον ορό κατά του δαγκώματος του φιδιού με μαύρη ουρά, κοστίζει 3000€ η φιάλη συν δύο σύριγγες μιας χρήσης.

Δέχεστε όμως να διαπραγματευτείτε μέχρι τα 2000€

Η μόνη προϋπόθεση είναι ότι δέχεστε μόνο μετρητά!

ΥΠΟΔΕΙΞΗ: Μην πείτε στους αγοραστές ότι υπάρχουν άλλα άτομα που ενδιαφέρονται για τους ορούς σας.

Αγοραστής Α

Εσείς και η 12χρονη κόρη σας απολαμβάνετε το Σαββατοκύριακο σας σε μια καλύβα στα βόρεια ενός αραιοκατοικημένου νησιού.

Στις δύο το μεσημέρι, η κόρη σας δαγκώθηκε από ένα κοραλλιογενές φίδι με μαύρη ουρά.

Αυτό το δηλητήριο μπορεί να σκοτώσει έναν άνθρωπο γρήγορα, σε τρεις έως τέσσερις ώρες.

Η μόνη σωτηρία είναι να χρησιμοποιήσετε τον κατάλληλο ορό κατά του δηλητηρίου μέσα σε δύο ώρες από το δάγκωμα.

Ένας κάτοικος του νησιού είπε ότι εκεί υπάρχει ένας φαρμακοποιός που διαθέτει διάφορους ορούς. Γνωρίζετε ότι για να επιστρέψετε στην ενδοχώρα θα χρειαστείτε 6 ώρες με το πλοίο.

Εάν πρέπει να αγοράσετε το φάρμακο, υπολογίστε τα ακόλουθα ποσά:

- 1000€ μετρητά
- Στυλό Mont Blanc, αξίας 400€
- Χρυσό ρολόι Rolex αξίας 600€
- Το βιβλιάριο επιταγών σας και το τραπεζικό σας υπόλοιπο είναι 4000€.

Προφανώς η τιμή δεν σας ενδιαφέρει, αυτό που θέλετε είναι να αγοράσετε τον ορό και να σώσετε την κόρη σας!

Αγοραστής Β

Εσείς και η οικογένεια των τεσσάρων παιδιών σας, ηλικίας 3, 5, 8 και 10 ετών, περνάτε το Σαββατοκύριακο σας στα νότια ενός αραιοκατοικημένου νησιού.

Στις δύο το μεσημέρι, το μικρότερο παιδί σας δαγκώνεται από ένα κοραλλιογενές φίδι με μαύρη ουρά.

Το δηλητήριο σκοτώνει το παιδί σας σε τρεις έως τέσσερις ώρες. Η μόνη σωτηρία είναι η εφαρμογή του σωστού ορού μέσα σε δύο ώρες.

Ένας κάτοικος του νησιού είπε ότι εκεί υπάρχει ένας φαρμακοποιός που διαθέτει διάφορους ορούς. Γνωρίζετε ότι για να επιστρέψετε στην ενδοχώρα θα χρειαστείτε 6 ώρες με το πλοίο.

Εάν χρειαστεί να αγοράσετε τον ορό, έχετε τα εξής:

- 1500€ σε μετρητά
- ένα διαμέρισμα ρετιρέ στην παραλία
- ένα ολοκαίνουργιο αυτοκίνητο Audi
- ένα γνωστό φαρμακείο στην πόλη σας
- ένα περίστροφο 38άρι, με πυρομαχικά, αξίας 1000€
- βιβλιάριο επιταγών με υπόλοιπο 2000€
- Μια χρυσή αλυσίδα αξίας 800€
- Χρυσό στυλό Parker, αξίας 600€.

Προφανώς δεν έχει σημασία η τιμή για εσάς, αυτό που θέλετε είναι να αγοράσετε τον ορό και να σώσετε τον γιο σας!

Εκτέλεση

Για αυτήν την προσομοίωση διαπραγμάτευσης:

Χωρίστε τις ομάδες σε διαφορετικές αίθουσες.

Κάθε ομάδα έχει 15 λεπτά για να κάνει έναν αρχικό σχεδιασμό των στρατηγικών της διαπραγμάτευσης της.

Κάθε ομάδα μπορεί να διαπραγματευτεί με τον φαρμακοποιό για 15 λεπτά το πολύ, μία κάθε φορά.

Μετά τον 1ο γύρο διαπραγματεύσεων, οι ομάδες θα έχουν άλλα 15 λεπτά για να αναθεωρήσουν τις στρατηγικές τους.

Στη συνέχεια θα ξεκινήσει ένας νέος γύρος διαπραγματεύσεων, αλλά αυτή τη φορά για 45 λεπτά και οι δύο ομάδες θα συναντηθούν από κοινού και ταυτόχρονα με τον φαρμακοποιό.

Σημείωση: Διασκευή από το «Ο Φαρμακοποιός»

Δυναμική Διαπραγμάτευσης 2: Θερινή Κατασκήνωση

Σκοπός: να δείτε πώς οι συμμετέχοντες διαπραγματεύονται μεταξύ τους και αντιμετωπίζουν απροσδόκητες καταστάσεις.

Εκτέλεση

Σχηματίστε δύο ομάδες και ζητήστε από κάθε ομάδα να φτιάξει μια λίστα με τα αντικείμενα που θα αγοράζε για να οργανώσει μια 10ήμερη κατασκήνωση στο δάσος για μια ομάδα 15 ατόμων.

Ο προϋπολογισμός είναι 4000€

Δώστε τους 20 λεπτά και πείτε τους ότι ο προϋπολογισμός έχει μειωθεί στο μισό.

Η ομάδα θα πρέπει να καταλήξει σε συμφωνία σχετικά με το ποια είδη στη λίστα της θα πρέπει να κοπούν.

Ο συντονιστής θα πρέπει να παρατηρήσει προσεκτικά πώς συμπεριφέρεται κάθε μέλος της ομάδας πριν και μετά την περικοπή του προϋπολογισμού. Ένα από τα σημεία που πρέπει να εξετάσει είναι τι θεωρεί σημαντικό κάθε άτομο και πώς υπερασπίζεται τη γνώμη του, όταν βλέπει τις επιλογές του να αποκόπτονται από τη λίστα.

Συμπέρασμα

Η συμπραξη του έργου Qualifying Differences, που αποτελείται από συμμετέχοντες από την Πορτογαλία, την Ισπανία, τη Γαλλία, την Ελλάδα, την Τσεχική Δημοκρατία και την Ιταλία, ένωσε τις δυνάμεις της για δύο χρόνια για να αναπτύξει αυτό το εγχειρίδιο.

Αυτό το Εγχειρίδιο προκύπτει από την ανάγκη μιας καινοτόμου πρακτικής στο πλαίσιο της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης Ενηλίκων σε ευρωπαϊκό επίπεδο, όπου αναπτύχθηκαν πιο ανοιχτές και ευέλικτες προσεγγίσεις και μέσα διάγνωσης, αξιολόγησης και πιστοποίησης/επικύρωσης γνώσεων και ικανοτήτων προκειμένου να ενθαρρυνθεί η δια βίου μάθηση τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Δημιουργήθηκε μια εντελώς καινοτόμος μεθοδολογία - το «Εγχειρίδιο Ισορροπίας των Βασικών Ικανοτήτων για την Καθολική Πιστοποίηση της Εκπαίδευσης», τόσο σε εθνικό όσο και σε διεθνές επίπεδο. Ο κύριος στόχος είναι να δοθεί στον ενήλικα/τεχνικό, σε οποιοδήποτε μέρος της χώρας ή της χώρας εταίρου αυτού του έργου, η δυνατότητα να είναι σε θέση να ξεκινήσει ή/και να αναπτύξει ή/και να ολοκληρώσει τη διαδικασία πιστοποίησης και επικύρωσης των ικανοτήτων, με βάση την ίδια μεθοδολογία εργασίας που ήδη υπάρχει και, τώρα, έχει προσαρμοστεί για τον τελικό στόχο: την καθολική πιστοποίηση.

Προβλέπεται ότι θα υπάρχει καθημερινή χρήση από τον/τους εμπλεκόμενο/ους οργανισμούς, με ορατά αποτελέσματα στην αλλαγή της νοοτροπίας της κοινότητας γενικότερα, όσον αφορά την κουλτούρα και την απασχολησιμότητα των ενηλίκων με αναπηρία.

Γλωσσάριο

Τομείς αναφοράς δράσης - διαφορετικά πλαίσια στα οποία (δια)δρούν τα άτομα στις σύγχρονες κοινωνίες, κινητοποιώντας ικανότητες διαφορετικών φύλων. Αυτή η Αναφορά εστιάζει σε τέσσερις κύριους τομείς αναφοράς δράσης: την ιδιωτική ζωή, την επαγγελματική ζωή, τη θεσμική ζωή και τη χωρο-ιστορική (μακροδομική) προβολή (ΑΝQEP, 2006).

(Αυτο)βιογραφική(ές) προσέγγιση(εις) - διαμορφωτική προσέγγιση αξιολόγησης που κινητοποιεί την αναστοχαστική εργασία σχετικά με την ταυτότητα, τις ανάγκες, τις επιλογές, τις αποφάσεις και τις ιδέες του ίδιου του ενήλικα (ΑΝQEP 2006).

Επάρκεια - οι γνώσεις και η εμπειρία που επιστρατεύονται για την εκτέλεση ενός συγκεκριμένου έργου ή εργασίας (ΑΝQEP, 2006).

Ικανότητα - συνδυασμός γνώσεων, δεξιοτήτων, ικανοτήτων και στάσεων κατάλληλων για συγκεκριμένες καταστάσεις, που απαιτούν επίσης προθυμία και γνώση του τρόπου μάθησης (ΑΝQEP, 2006).

Μονάδες Ικανότητας - συνεκτικοί συνδυασμοί των στοιχείων ικανότητας σε κάθε Τομέα Βασικών Ικανοτήτων (ΑΝQEP, 2006).

Κριτήρια απόδειξης - διαφορετικές ενέργειες/επιτεύγματα μέσω των οποίων ο ενήλικας υποδεικνύει τον τομέα της στοχευμένης ικανότητας. Αυτά τα κριτήρια αποτελούν επίσης ένδειξη των στόχων που πρέπει να αναπτυχθούν όσον αφορά την εκπαιδευτική διαδικασία (ΑΝQEP, 2006).

Τυπική Μάθηση - μάθηση που παρέχεται παραδοσιακά από ένα εκπαιδευτικό ή επιμορφωτικό ίδρυμα, δομημένη (από άποψη στόχων, διάρκειας και πόρων), η οποία οδηγεί σε πιστοποίηση. Είναι σκόπιμη από τη σκοπιά του εκπαιδευόμενου (ΑΝQEP 2006).

Άτυπη Μάθηση - μάθηση που προκύπτει από δραστηριότητες της καθημερινής ζωής, που σχετίζονται με την εργασία, την οικογένεια ή τον ελεύθερο χρόνο. Δεν είναι δομημένη (ως προς τους στόχους, τη διάρκεια και τους πόρους) και δεν οδηγεί παραδοσιακά σε πιστοποίηση. Μπορεί να είναι σκόπιμη αλλά, στις περισσότερες περιπτώσεις, είναι μη σκόπιμη (τυχαίος χαρακτήρας/τυχαία) από την πλευρά του εκπαιδευόμενου (ΑΝQEP, 2006).

Βασικές Ικανότητες - Οι Βασικές Ικανότητες αντιπροσωπεύουν ένα αρθρωμένο, μεταβιβάσιμο και πολυλειτουργικό σύνολο γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων που είναι απαραίτητο για την ατομική επιτυχία και ανάπτυξη, την κοινωνική ένταξη και την απασχόληση. Αυτές οι δεξιότητες θα πρέπει να αναπτύσσονται

στο πλαίσιο της υποχρεωτικής εκπαίδευσης ή της αρχικής κατάρτισης και να λειτουργούν ως θεμέλιο για περαιτέρω μάθηση σε μια προοπτική της δια βίου μάθησης (ANQEP, 2006).

Τομέας Βασικών Ικανοτήτων - στο πλαίσιο του παρόντος Πλαισίου Βασικών Ικανοτήτων για την Εκπαίδευση και Κατάρτιση Ενηλίκων - Δευτεροβάθμιο Επίπεδο, που βασίζεται σε τέσσερις Βασικούς Τομείς Ικανοτήτων, καθένας από τους οποίους συνιστά ένα συνεκτικό και αρθρωμένο σύνολο μονάδων ικανοτήτων και κριτηρίων τεκμηρίωσης (ANQEP, 2006).

Μάθηση - Η μάθηση μπορεί να γίνει κατανοητή ως η διαδικασία χρήσης μιας προηγούμενης ερμηνείας για τη δημιουργία μιας νέας ή διορθωμένης ερμηνείας του νοήματος της εμπειρίας κάποιου, προκειμένου να καθοδηγηθεί η μελλοντική δράση (ANQEP 2006).

Δια Βίου Μάθηση - όλες οι μαθησιακές δραστηριότητες ανά πάσα στιγμή (δια βίου) και σε όλους τους τομείς της ζωής (σε όλο το εύρος της ζωής), με στόχο τη βελτίωση των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων, στο πλαίσιο μιας προσωπικής, πολιτικής ή/και σχετικής με την απασχόληση (ANQEP 2006).

Ιστορίες ζωής - μια προσέγγιση που, μαζί με τις βιογραφικές προσεγγίσεις, επιτρέπει στον ενήλικα να είναι ανοιχτός σε έναν άλλο τρόπο σκέψης για τη σχέση του ενήλικα όσον αφορά τη γνώση και με τη γνώση. Μια μεθοδολογία που χρησιμοποιείται για να βοηθήσει το υποκείμενο να βρει τη δική του/της αλήθεια για τον εαυτό του/της (ANQEP, 2006).

Μη τυπική μάθηση - μάθηση που δεν παρέχεται από εκπαιδευτικό ή επιμορφωτικό ίδρυμα και η οποία παραδοσιακά δεν οδηγεί σε πιστοποίηση. Είναι, ωστόσο, δομημένη (όσον αφορά τους στόχους, τη διάρκεια και τους πόρους). Είναι σκόπιμη από τη σκοπιά του εκπαιδευόμενου (ANQEP, 2006).

Πυρήνας Δημιουργίας - ένα ολοκληρωμένο θέμα, που υπάρχει στη ζωή όλων των πολιτών και που επιτρέπει τη δημιουργία και την επίδειξη ενός συνόλου βασικών ικανοτήτων στις διάφορες περιοχές αναφοράς (ANQEP, 2006).

Αναγνώριση Ικανοτήτων - προσωπική διαδικασία δεξιοτήτων που έχουν αποκτηθεί προηγουμένως, μέσω της ανάπτυξης ενός συνόλου δραστηριοτήτων, βασισμένων σε μια λογική αξιολόγησης δεξιοτήτων και ιστοριών ζωής, που παρέχουν στον ενήλικα ευκαιρίες να εξερευνήσει, να εντοπίσει και να αξιολογήσει τις αποκτηθείσες δια βίου γνώσεις και ικανότητες, έχοντας ως σημείο αναφοράς τις Βασικές Ικανότητες Αναφοράς (ANQEP, 2006).

Αναστοχαστική Μάθηση - διαδικασία (επαν)απόδοσης νοήματος στην εμπειρία και την προηγούμενη γνώση. Ο αναστοχασμός στοχεύει στην κατανόηση, από το υποκείμενο, των διαφορετικών εννοιών που προέρχονται από τις προθέσεις και τις πρακτικές του/της. Μια επανερμηνεία της εμπειρίας, υπό το φως των νέων προοπτικών που διαμορφώνονται συνεχώς για τους εκπαιδευόμενους. Διαδικασία που μετατρέπει την

εμπειρία σε γνώση, δεξιότητες, στάσεις, αξίες, συναισθήματα. Τροποποιεί το πλαίσιο των αναφορών, επηρεάζοντας έτσι τον τρόπο που αντιμετωπίζονται οι νέες εμπειρίες (ANQEP, 2006).

Αναστοχαστικό Χαρτοφυλάκιο Μάθησης - συλλογή διαφόρων εγγράφων (κειμενικών ή μη) που αποκαλύπτουν την εξέλιξη και την πρόοδο στη μάθηση, εξηγώντας τις σχετικές προσπάθειες που καταβλήθηκαν για την επίτευξη των συμφωνηθέντων στόχων. Είναι αντιπροσωπευτικό της μαθησιακής διαδικασίας και του προϊόντος. Τεκμηριώνει σημαντικές εμπειρίες, αποτέλεσμα προσωπικής επιλογής (ANQEP, 2006).

Αξιολόγηση Δεξιοτήτων - παρέμβαση που προκαλεί τη διερεύνηση και αξιολόγηση των ικανοτήτων, των δυνατοτήτων και των ενδιαφερόντων των ενηλίκων που βασικά υποκινούνται από την αναζήτηση και την κατασκευή (νέων) σχεδίων για την προσωπική και επαγγελματική τους ζωή (ANQEP, 2006).

Πιστοποίηση δεξιοτήτων - επίσημη και τυπική πράξη επιβεβαίωσης των δεξιοτήτων που απέκτησε ο ενήλικας σε τυπικό, μη τυπικό και άτυπο πλαίσιο και η οποία, με απόφαση της κριτικής επιτροπής επικύρωσης, οδηγεί στην έκδοση πιστοποιητικού, για όλους τους σκοπούς της εκπαίδευσης, αξίας ίσης με το αντίστοιχο σχολικό πιστοποιητικό που εκδίδεται στο πλαίσιο του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος (ANQEP, 2006).

Επικύρωση Ικανοτήτων - διαδικασία που ενσωματώνεται σε ένα σύνολο δραστηριοτήτων που στοχεύουν να ακολουθήσουν τον ενήλικα στην αξιολόγηση των ικανοτήτων του και να τον υποστηρίξουν στην παρουσίαση του αιτήματός επικύρωσης, σύμφωνα με τους όρους της Αναφοράς Βασικών Ικανοτήτων. Ως αποτέλεσμα του επίσημου αιτήματος επικύρωσης που υποβάλεται, η αξιολόγηση διεξάγεται από μια κριτική επιτροπή επικύρωσης, η οποία ερμηνεύει τη συσχέτιση μεταξύ των αποδεικτικών στοιχείων που τεκμηριώνονται από τον ενήλικα και του Πλαισίου Βασικών Ικανοτήτων και, όποτε είναι απαραίτητο, ενθαρρύνει δραστηριότητες επίδειξης δεξιοτήτων που επιτρέπουν την αξιολόγηση λιγότερο σαφών, περιγραφόμενων/ τεκμηριωμένων ικανοτήτων (ANQEP, 2006).

Βιβλιογραφικές Αναφορές

- Εκπαίδευση και Κατάρτιση. Επικύρωση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης. Στο: European Commission - Youth Wiki: <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/czech-republic/64-validation-of-non-formal-and-informal-learning>
- Γαλλία Ευρωπαϊκό απόθεμα για το NQF 2018: Διαθέσιμο σε: https://www.cedefop.europa.eu/files/france_-_european_inventory_on_nqf_2018.pdf
- κυβέρνηση της Ισπανίας. Υπουργείο Παιδείας και Επαγγελματικής Κατάρτισης. Εθνικό Ινστιτούτο Προσόντων. Εγχειρίδιο διαδικασίας.
- Lafont, PASCAL- Η εφαρμογή του Validation of Acquired Experience (VAE) στη Γαλλία θα ήταν μια πολιτιστική επανάσταση στην κατάρτιση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση; Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED567067.pdf>
- Looney, ALAIN - Πώς αναγνωρίζεται η άτυπη και η μη τυπική μάθηση στην Ευρώπη. Γαλλία: Διαθέσιμο στη διεύθυνση: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/LL_France_FINAL_Web.pdf
- La validation des acquis de l'expérience en 2015 dans les ministères Certificateurs. Γαλλία: Dares Resultats. N°038. Ιούνιος 2017: Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/2017-038v2.pdf>
- Διοίκηση και Επιχειρήσεις. Το σύγχρονο όραμα της διαχείρισης ανθρώπων σε οργανισμούς: πώς θα είναι το μέλλον σας; Ιστολόγιο IPOG. 13 Σεπτεμβρίου 2018. Διαθέσιμο στο: <https://blog.ipog.edu.br/gestao-e-negocios/gestao-de-pessoas-nas-organizacoes/>
- Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων στην Τσεχική Δημοκρατία(2021). Στο: Ευρωπαϊκή Επιτροπή - Ευρυδίκη: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/national-qualifications-framework-21_en
- Εθνικές Εκθέσεις Ανάθεσης (Αναφορές Αναφοράς). Στο: Ευρωπαϊκή Επιτροπή - Ευρυδίκη: <https://europa.eu/europass/en/reports-referencing-national-qualifications-frameworks-eqf>
- Εθνική Έκθεση Αναφοράς της Τσεχικής Δημοκρατίας(Δεκέμβριος 2015), 3η αναθεωρημένη έκδοση. Στο: Σε: Ευρωπαϊκή Επιτροπή - Ευρυδίκη: <https://europa.eu/europass/system/files/2020-06/Czech%20Republic%20Referencing%20Report%20.pdf>
- Pensador. Προτάσεις και σκέψεις. Διαθέσιμο σε: <https://www.pensador.com>

- Αναφορά βασικών ικανοτήτων για την εκπαίδευση και την κατάρτιση ενηλίκων: δευτεροβάθμιο επίπεδο, Γενική Διεύθυνση Επαγγελματικής Κατάρτισης (DGFV στην Πορτογαλία), Νοέμβριος 2006. Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <http://www.catalogo.anqep.gov.pt/boDocumentos/getDocumentos/145>
- Rasquilha, Luís. Διευθύνων Σύμβουλος της Inova Consulting και της Inova Business School. Επιχειρηματικότητα: πολύ περισσότερα από την επινόηση επιχειρήσεων και τη δημιουργία εταιρειών. Διαθέσιμο σε: <http://www.jornaleconomico.sapo.pt/noticias/empreendedorismo-do-inventar-negocios-criar-empresas-106382>
- *Επικύρωση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης στην Τσεχική Δημοκρατία*(2021). Στο: Ευρωπαϊκή Επιτροπή - Ευρυδίκη: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/validation-non-formal-and-informal-learning-20_en:
- <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/france/64-validation-of-non-formal-and-informal-learning>
- <https://epale.ec.europa.eu/en/blog/recognition-prior-learning-france-experts-point-view>
- http://inno-val.eu/wp-content/uploads/2018/04/1_InnoVal-case-studies_GREECE_Accreditation-of-Vocational-Training_-_Certification-of-Vocational-Training-Institute-IEK-Graduates.pdf
- http://inno-val.eu/wp-content/uploads/2018/04/2_InnoVal-case-studies_GREECE_Certification-of-Private-security-personnel_-_in-cooperation-with-the-Centre-for-Security-Studies-KEMEA.pdf
- http://inno-val.eu/wp-content/uploads/2018/04/3_InnoVal-case-studies_GREECE_Recognition-of-Greek-language-competence-for-social-and-job-integration-along-with-long-θητεία-κατοικία.pdf
- http://inno-val.eu/wp-content/uploads/2018/04/4_InnoVal-case-studies_GREECE_Second-Chance-Schools.pdf
- http://inno-val.eu/wp-content/uploads/2018/04/5_InnoVal-case-studies_GREECE_Certification-of-teaching-competence-of-Trainers-for-Adults-of-non-formal-education.pdf