Co-funded by
the European Union



AGAINST THE GAP BETWEEN TRAINING AND LABOUR WORLD - GAP

23PCP0001-2023-1-BE01-KA220-VET-000166111

ΟΡΙΖΟΝΤΙΑ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΓΙΑ ΚΔΒΜ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Ι Γενικος ορισμος κεντρικων εννοιων 3

Γενικος ορισμος της εΝΤΑΞΗΣ 3

Εμπλεκομενα μερη 4

Τομεις ικανοτητων 5

ΙΙ Ορισμος της συνοδειας 6

Εισαγωγη 6

Βασικες Αξιες 7

Διαπραγματευση συμφωνιας και κωδικα δεοντολογιας 9

Εκτιμηση Αναγκων 11

Ιδανικο μονοπατι https://platform.project-gap.eu/tools/gaps-pathway/ 13

Εργαλεια Δικτυωσης Ενδιαφερομενων Μερων https://platform.project-gap.eu/tools/working-with-stakeholders-and-networking/ 16

Συνεχης αξιολογηση 18

Βιωσιμοτητα 20

Ευχαριστιες 21

Η έκδοση αυτή αναπτύχθηκε με την οικονομική υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus+. Οι πληροφορίες και οι απόψεις που εκτίθενται σε αυτή τη δημοσίευση είναι αυτές των συγγραφέων. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και ο Εθνικός Οργανισμός του Βελγίου δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τη χρήση, η οποία μπορεί να γίνει, των πληροφοριών που περιέχονται στο παρόν

Ι ΓΕΝΙΚΟΣ ΟΡΙΣΜΟΣ ΚΕΝΤΡΙΚΩΝ ΕΝΝΟΙΩΝ

Ο γενικός στόχος του GAP είναι να ενισχύσει τις μεθόδους που χρησιμοποιούνται από τα Κέντρα Δια Βίου Μάθησης (ΚΔΒΜ) για τη στόχευση της ένταξης ευάλωτων ενηλίκων στην επαγγελματική και κοινωνική ζωή.

Στόχος αυτού του οδηγού είναι να υποστηρίξει τα στελέχη των ΚΔΒΜ στον εντοπισμό της πιο επιτυχημένης διαδικασίας εισαγωγής σε θέσεις εργασίας, στον εντοπισμό τυχόν αδυναμιών και στην εφαρμογή νέων προσεγγίσεων και εργαλείων που θα συμβάλουν σε υψηλότερο ποσοστό επιτυχίας.

ΓΕΝΙΚΟΣ ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΝΤΑΞΗΣ

Η ένταξη υπερβαίνει την απλή τοποθέτηση ατόμων σε θέσεις εργασίας. είναι μια ολοκληρωμένη διαδικασία που εξοπλίζει ένα άτομο με τα εργαλεία, την αυτοπεποίθηση και τις ευκαιρίες για πλήρη συμμετοχή στην κοινωνία. Με την προώθηση της ανάπτυξης δεξιοτήτων, η ένταξη διασφαλίζει ότι τα άτομα είναι έτοιμα να προσαρμοστούν στις εξελισσόμενες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Ταυτόχρονα, προωθεί κοινωνικές συνδέσεις και δίκτυα που ενισχύουν την ένταξη στην κοινότητα και τα συστήματα υποστήριξης. Η ενδυνάμωση της ιδιότητας του πολίτη διαδραματίζει κεντρικό ρόλο, ενθαρρύνοντας την ενεργό συμμετοχή, την υπευθυνότητα και την επίγνωση των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων. Τελικά, η ένταξη στοχεύει στη βιώσιμη απασχόληση, όχι μόνο με την εξασφάλιση μιας θέσης εργασίας αλλά και με τη μακροπρόθεσμη επαγγελματική ανάπτυξη, σταθερότητα και ανθεκτικότητα. Υπό αυτή την έννοια, η εισαγωγή είναι τόσο μια κοινωνική όσο και επαγγελματική διαδρομή που υποστηρίζει τα άτομα στην επίτευξη επιτυχημένης, ουσιαστικής ένταξης. Έτσι, καταλήγουμε στον ακόλουθο ορισμό:

Η ένταξη είναι η πράξη ενδυνάμωσης των ατόμων για κοινωνική και επαγγελματική επιτυχή ένταξη μέσω της ανάπτυξης δεξιοτήτων, της κοινωνικής σύνδεσης, της ενδυνάμωσης της ιδιότητας του πολίτη και της βιώσιμης απασχόλησης.

ΕΜΠΛΕΚΟΜΕΝΑ ΜΕΡΗ

Η κατανόηση των διαφορετικών ρόλων κάνει τη διαδικασία ευκολότερη και πιο επιτυχημένη. Κάθε ρόλος παίζει μια συμπληρωματική λειτουργία που διασφαλίζει ότι οι εκπαιδευόμενοι όχι μόνο εκπαιδεύονται αλλά και υποστηρίζονται για την πλήρη επαγγελματική και κοινωνική ένταξη. Το σύνολο των εμπλεκομένων αποτελούν ένα ολιστικό οικοσύστημα στο οποίο οι εκπαιδευόμενοι μπορούν να επιτύχουν, καθιστώντας την εκπαιδευτική διαδρομή όχι απλώς μια διαδικασία αλλά έναν πραγματικό διευκολυντή για βιώσιμη ένταξη.

Ο ορισμός των ρόλων είναι σημαντικός για την κατανόηση τους:

- Εκπαιδευόμενος: ένας ενήλικος εκπαιδευόμενος που εγγράφεται σε ένα δομημένο πρόγραμμα που έχει σχεδιαστεί για να αναπτύξει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις ικανότητές του σε έναν συγκεκριμένο τομέα, με στόχο την ένταξη στην απασχόληση.
- Εκπαιδευτές: είναι τα άτομα που καθοδηγούν τη μαθησιακή διαδικασία των ενηλίκων σε δομημένα προγράμματα. Αυτός ο ρόλος μπορεί να περιλαμβάνει τόσο τη διευκόλυνση της ανάπτυξης δεξιοτήτων και της απόκτησης γνώσεων μέσω διαδραστικών μεθόδων, όσο και την άμεση διδασκαλία μαθημάτων για τη μετάδοση συγκεκριμένων ικανοτήτων και γνώσεων.
- Παιδαγωγικός συντονιστής: άτομο υπεύθυνο για την πιλοτική εφαρμογή και τον σχεδιασμό των παιδαγωγικών πτυχών των προγραμμάτων κατάρτισης. Διασφαλίζουν τη συνέπεια και την ποιότητα της προσφερόμενης κατάρτισης, σε στενή συνεργασία με τους εκπαιδευτές και το λοιπό προσωπικό του ΚΔΒΜ.
- Διδακτικός υπεύθυνος: το άτομο που παρέχει στην τάξη υποστηρικτικό εκπαιδευτικό υλικό και υποστηρίζει μεμονωμένους μαθητές στην απόκτηση ικανοτήτων και δεξιοτήτων και μέσω συνεδριών υποστήριξης. Ως οργανωτική υποστήριξη, αυτό το άτομο βοηθά τους εκπαιδευόμενους να οργανώσουν και να παραμείνουν σε επαφή με μαθητές και εκπαιδευτές για οργανωτικές πτυχές. Αυτόν τον ρόλο μπορεί να αναλάβει το ίδιο άτομο με τον παιδαγωγικό συντονιστή ή άλλον εκπαιδευτή. Αυτοί οι ρόλοι μπορούν να μοιραστούν μεταξύ πολλών ατόμων.
- Οι Job-coaches είναι αφοσιωμένοι επαγγελματίες που λειτουργούν ως οδηγοί και μέντορες για τους εκπαιδευόμενους στο ταξίδι τους προς την απασχόληση. Υπερβαίνουν την ανάπτυξη τεχνικών δεξιοτήτων εστιάζοντας σε ολόκληρη τη διαδικασία αναζήτησης εργασίας. Οι βασικές τους αρμοδιότητες περιλαμβάνουν την ενδυνάμωση των εκπαιδευομένων να αναπτύξουν τις δεξιότητες και τη συμπεριφορά που απαιτούνται για την επιτυχή αναζήτηση εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της ψυχικής προετοιμασίας, και τη δημιουργία συνδέσεων με πιθανούς εργοδότες για τη διευκόλυνση της τοποθέτησης σε θέσεις εργασίας. Συχνά, ο σύμβουλος εργασίας μπαίνει στην διαδικασία όταν οι εκπαιδευόμενοι είναι κοντά στην ολοκλήρωση της πορείας τους στο ΚΔΒΜ.
- Εκπαιδευτής πρακτικής άσκησης: άτομο στο ΚΔΒΜ που οργανώνει την πρακτική άσκηση ή τη μαθητεία,, επιβλέπει τους εκπαιδευόμενους και κατά τη διάρκεια αυτής της εμπειρίας και συνεργάζεται στενά με τον μέντορα της επιχείρησης πρακτικής.
- Ο μέντορας πρακτικής άσκησης είναι ένας έμπειρος επαγγελματίας που καθοδηγεί και εκπαιδεύει ασκούμενους σε ένα εταιρικό περιβάλλον. Επιβλέπουν τη μαθησιακή διαδικασία, μοιράζονται την τεχνογνωσία τους και αξιολογούν την πρόοδο του ασκούμενου για να διευκολύνουν την επιτυχή ένταξή του στο εργατικό δυναμικό. Συνήθως χρησιμεύουν ως αξιολογητές για τους εκπαιδευόμενους σχετικά με την πρακτική άσκηση.

- Οι ρυθμιστικοί φορείς ή οι Διαχειριστικές Αρχές είναι δομές, συνήθως δημόσιοι φορείς, που διαδραματίζουν τριπλό ρόλο απέναντι στις δομές κατάρτισης: Συντονιστής, διοργανωτής και χρηματοδότης. Ως συντονιστές, αναπτύσσουν στρατηγικές και δημόσιες πολιτικές και συντονίζουν τις δράσεις των διαφόρων παραγόντων. Ως διοργανωτές, καθορίζουν το ρυθμιστικό πλαίσιο και επιβλέπουν την εφαρμογή του, συμπεριλαμβανομένων των ελέγχων. Ως χρηματοδότες παρέχουν τα χρηματοδοτικά μέσα και χρηματοδοτούν τα συγκεκριμένα προγράμματα. Μπορούν επίσης να κάνουν οι ίδιοι, εν μέρει ή εξ ολοκλήρου, μέσω ειδικών ιδρυμάτων, μερικές από τις δράσεις του ιδανικού μονοπατιού.

ΤΟΜΕΙΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ

Η Ευρωπαϊκή Ένωση προσδιορίζει 8 βασικές ικανότητες για τη διά βίου μάθηση. Αυτές οι οκτώ ικανότητες αντιπροσωπεύουν μια ισορροπημένη ενσωμάτωση κάθετων και οριζόντιων δεξιοτήτων. Το πλαίσιο ικανοτήτων της ΕΕ διασφαλίζει ότι περιλαμβάνουν μεταβιβάσιμες ικανότητες τις οποίες οι εργοδότες εκτιμούν όλο και περισσότερο σε δυναμικούς χώρους εργασίας.

- Αλφαβητισμός: Ικανότητα κατανόησης, χρήσης και ερμηνείας γραπτών κειμένων.
- Πολυγλωσσία: Ικανότητα αποτελεσματικής επικοινωνίας σε διαφορετικές γλώσσες.
- Μαθηματική Αριθμητική: Ικανότητες που σχετίζονται με τομείς STEM, συμπεριλαμβανομένης της επίλυσης προβλημάτων και της κριτικής σκέψης.
- Ψηφιακές ικανότητες: Επάρκεια στη χρήση ψηφιακών τεχνολογιών και εργαλείων.
- Προσωπικές, κοινωνικές και μαθαίνω να μαθαίνω.
- Δεξιότητες ικανότητας του πολίτη: Κατανόηση των δικαιωμάτων & των υποχρεώσεων.
- Επιχειρηματικότητα: Δεξιότητες που σχετίζονται με την πρωτοβουλία, τη δημιουργικότητα και την ανάληψη κινδύνων.
- Πολιτισμική συνείδηση και έκφραση: Κατανόηση και εκτίμηση διαφορετικών πολιτισμών.

Για την αξιολόγηση αυτών των ικανοτήτων, τα ΚΔΒΜ μπορούν να χρησιμοποιήσουν περιοδικούς αναστοχασμούς, απόψεις απόδοσης, ερωτήσεις, γραπτά τεστ, μελέτες περιπτώσεων κ.λπ.

Ενώ οι τομείς ικανοτήτων που προτείνει η ΕΕ παρέχουν ένα σταθερό πλαίσιο για την ανάπτυξη δεξιοτήτων, η προσέγγιση των εταίρων του GAP τους ομαδοποιεί εναλλακτικά σε:

- **Τεχνικές επαγγελματικές δεξιότητες** που πρέπει να προσδιοριστούν από τα ΚΔΒΜ μαζί με την αγορά εργασίας και οι οποίες συνδέονται άμεσα με το πρόγραμμα κατάρτισης
- **Εγκάρσιες/δεξιότητες ζωής/ήπιες δεξιότητες** που είναι εφαρμόσιμες ικανότητες σε διάφορες θέσεις εργασίας, καθήκοντα και πλαίσιο (επίλυση προβλημάτων, οι διαπροσωπικές δεξιότητες, η κριτική και η καινοτόμος σκέψη)
- **Βασικές δεξιότητες** (μαθηματικά, ανάγνωση, γραφή) θεμελιώδεις ικανότητες απαραίτητες για την πλοήγηση στην καθημερινή ζωή και την εργασία.

Αναγνωρίζεται συνεπώς, η ανάγκη για τους εκπαιδευόμενους να αναπτύξουν όχι μόνο τεχνικές και γνωστικές δεξιότητες αλλά και πρακτικές, κοινωνικές και συμπεριφορικές ικανότητες που διευκολύνουν τη μετάβασή τους σε βιώσιμη απασχόληση.

II ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΣΥΝΟΔΕΙΑΣ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η μεθοδολογική υποστήριξη για τα ΚΔΒΜ θα ενισχύσει τις ικανότητες των επαγγελματιών και των εκπαιδευομένων.

Σκεφτείτε τη δημιουργία ενός συνεκτικού μοντέλου που συνδέει τους στόχους του κέντρου με τις **Δραστηριότητες,** τα **Αποτελέσματα**, τα **Μαθησιακά Αποτελέσματα** και τον **Αντίκτυπο**.

Για παράδειγμα:

Εάν ο στόχος σας είναι να αυξήσετε την απασχολησιμότητα των εκπαιδευομένων:

- Οι δραστηριότητες θα περιλαμβάνουν τη διοργάνωση εργαστηρίων για τη σύνταξη βιογραφικού σημειώματος, τις δεξιότητες συνέντευξης και τις στρατηγικές αναζήτησης εργασίας ή τη δημιουργία συνεργασιών με τοπικές εταιρείες για την προσφορά πρακτικής άσκησης και ευκαιριών παρακολούθησης εργασίας.
- Τα αποτελέσματα σε αυτή την περίπτωση θα είναι ο αριθμός των εργαστηρίων που θα παραδοθούν. συμμετεχόντων που εκπαιδεύτηκαν. Αριθμός συμπράξεων και τοποθετήσεων πρακτικής άσκησης που δημιουργήθηκαν.
- Τα μαθησιακά αποτελέσματα θα είναι η βελτιωμένη ετοιμότητα για απασχόληση από τους εκπαιδευόμενους (μετρούμενη μέσω πλεγμάτων αυτοαξιολόγησης ή ανατροφοδότησης από τον εργοδότη) και τα αυξημένα ποσοστά τοποθέτησης σε θέσεις εργασίας μετά την αποφοίτηση.
- Ο αντίκτυπος φυσικά θα είναι η μακροπρόθεσμη μείωση των ποσοστών ανεργίας του κέντρου σας και μεγαλύτερος αντίκτυπος στην περιοχή.

Μην ξεχνάτε το γεγονός ότι η επένδυση στις δεξιότητες των ανθρώπων είναι απαραίτητη για τη διασφάλιση ενός ανταγωνιστικού, ευημερούντος και χωρίς αποκλεισμούς μέλλοντος για την ΕΕ.

Τον Μάρτιο του 2025 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εγκαινίασε την Ένωση Δεξιοτήτων, η οποία ευθυγραμμίζεται και ενισχύει τους στόχους της μεθοδολογίας GAP. Η Ένωση Δεξιοτήτων αποσκοπεί στην ενίσχυση των δεξιοτήτων και της ανταγωνιστικότητας του εργατικού δυναμικού της ΕΕ και στη διασφάλιση της πρόσβασης σε ποιοτικές ευκαιρίες απασχόλησης, καθώς:

- θα αναπτύξει δεξιότητες για ποιοτικές θέσεις εργασίας και ποιότητα ζωής μέσω ισχυρών εκπαιδευτικών βάσεων, με μια συμπεριληπτική προσέγγιση διά βίου μάθησης
- θα αναβαθμίσει και θα επανειδικεύσει ένα ευέλικτο εργατικό δυναμικό που θα έχει άριστη γνώση της ψηφιακής και της καθαρής μετάβασης, ιδίως όσον αφορά τα άτομα χαμηλής και μεσαίας ειδίκευσης
- θα φροντίσει για την κυκλοφορία των δεξιοτήτων με την ελεύθερη κυκλοφορία των προσώπων σε ολόκληρη την ΕΕ, απελευθερώνοντας το πλήρες δυναμικό της ενιαίας αγοράς
- θα προσελκύσει, θα αναπτύξει και θα διατηρήσει τα ταλέντα

ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΞΙΕΣ

Οι εταίροι του GAP συμφώνησαν ότι ο καθορισμός των βασικών αξιών ενός ΚΔΒΜ αντιπροσωπεύει ένα κρίσιμο βήμα στη διαμόρφωση της εκπαιδευτικής πορείας. Οι βασικές αξίες δεν είναι απλώς φιλόδοξες δηλώσεις. παρέχουν τη βάση για τη δημιουργία ουσιαστικών και ενθαρρυντικών περιβαλλόντων μάθησης. Όταν ενσωματώνονται στη θεσμική πρακτική, οι αξίες αυτές επηρεάζουν την καθημερινή εργασία των εκπαιδευτών, των συντονιστών και του προσωπικού, διαμορφώνοντας την κουλτούρα του κέντρου και την επαγγελματική πορεία των εκπαιδευομένων. Η προσέγγιση αυτή ευθυγραμμίζεται πλήρως με το ευρωπαϊκό πλαίσιο για τη διασφάλιση της ποιότητας στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (EQAVET), το οποίο δίνει έμφαση στην ποιότητα, τη συνάφεια και τα παιδαγωγικά συστήματα με επίκεντρο τον εκπαιδευόμενο ως απαραίτητα για την επίτευξη αριστείας στην ΕΕΚ.

Μια πρώτη διάσταση αυτών των αξιών είναι η έμφαση στη συνάφεια με τον **κλάδο**. Τα κέντρα ΕΕΚ πρέπει να διασφαλίζουν ότι τα προγράμματά τους αντικατοπτρίζουν τόσο τις τρέχουσες όσο και τις αναδυόμενες ανάγκες της αγοράς εργασίας. Η ισχυρή συνεργασία με εργοδότες, επαγγελματικές ενώσεις και τομεακά δίκτυα επιτρέπει στα κέντρα να προβλέπουν τις απαιτήσεις δεξιοτήτων και να προετοιμάζουν τους εκπαιδευόμενους για την εξελισσόμενη οικονομία. Εξίσου σημαντική είναι η αρχή της **μαθητοκεντρικότητας**. Κάθε εκπαιδευόμενος εισέρχεται στο σύστημα με ατομικούς στόχους, προηγούμενες εμπειρίες και διαφορετικά στυλ μάθησης. Τοποθετώντας τον εκπαιδευόμενο στο επίκεντρο των διαδρομών κατάρτισης, τα κέντρα ΕΕΚ μπορούν να παρέχουν εξατομικευμένη καθοδήγηση και να ενθαρρύνουν τα κίνητρα, απηχώντας τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, ο οποίος εγγυάται ισότιμη πρόσβαση σε ευκαιρίες εκπαίδευσης και κατάρτισης προσαρμοσμένες στις ατομικές ανάγκες.

Η δέσμευση για αριστεία και ποιότητα αποτελεί μια άλλη ουσιαστική αξία. Η συνεχής βελτίωση και τα πρότυπα υψηλών επιδόσεων διασφαλίζουν ότι η εκπαίδευση παραμένει αυστηρή, αξιόπιστη και αποτελεσματική. Αυτή η αξία αντηχεί με τον κύκλο σχεδιασμού, υλοποίησης, αξιολόγησης και αναθεώρησης του EQAVET, ο οποίος πλαισιώνει τη διασφάλιση ποιότητας ως μια δυναμική και συνεχή διαδικασία. Ταυτόχρονα, **η συμμετοχικότητα** επιβεβαιώνει την κοινωνική διάσταση της ΕΕΚ. Οι ευκαιρίες κατάρτισης πρέπει να είναι ανοικτές και να υποστηρίζουν όλους τους εκπαιδευόμενους, ανεξάρτητα από το φύλο, τις ικανότητες, την κοινωνικοοικονομική κατάσταση ή το πολιτισμικό υπόβαθρο. Η συμμετοχικότητα συμβάλλει στην κοινωνική συνοχή και αποτρέπει τον αποκλεισμό, αντικατοπτρίζοντας τις πολιτικές της ΕΕ για τις ίσες ευκαιρίες και την καταπολέμηση των διακρίσεων.

Οι αξίες υπογραμμίζουν περαιτέρω την αρχή της **διά βίου μάθησης**. Η απόκτηση δεξιοτήτων δεν είναι ένα γεγονός που συμβαίνει μία φορά, αλλά ένα συνεχές ταξίδι. Τα κέντρα ΕΕΚ πρέπει να ενθαρρύνουν την περιέργεια, την προσαρμοστικότητα και την προθυμία για επανεκπαίδευση ή αναβάθμιση δεξιοτήτων καθώς οι βιομηχανίες μεταμορφώνονται. Αυτό ευθυγραμμίζεται με το ευρωπαϊκό πλαίσιο βασικών ικανοτήτων για τη διά βίου μάθηση, το οποίο υπογραμμίζει τη σημασία της ανάπτυξης της ικανότητας μάθησης και της ενίσχυσης της προσαρμοστικότητας. Με αυτό συνδέεται η δέσμευση για **καινοτομία και προσαρμοστικότητα**. Αγκαλιάζοντας τις νέες τεχνολογίες, τις παιδαγωγικές προσεγγίσεις και τις τάσεις στο χώρο εργασίας, τα κέντρα ΕΕΚ

διατηρούν την ανταπόκρισή τους στις ταχέως μεταβαλλόμενες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας, υποστηρίζοντας έτσι την ανθεκτικότητα τόσο σε ατομικό όσο και σε θεσμικό επίπεδο.

Τελικά, η επιτυχία των ΚΔΒΜ μπορεί να μετρηθεί μέσω της απασχολησιμότητας. Αυτό περιλαμβάνει περισσότερα από την απόκτηση τεχνικών δεξιοτήτων. Απαιτεί την καλλιέργεια εγκάρσιων ικανοτήτων όπως η επίλυση προβλημάτων, η επικοινωνία και η επιχειρηματική σκέψη. Η απασχολησιμότητα σχετίζεται επίσης με την ικανότητα των εκπαιδευομένων να δημιουργούν ευκαιρίες για τον εαυτό τους, ενισχύοντας έτσι την ενεργό συμμετοχή στα κοινά και την οικονομική συμμετοχή. Για την επίτευξη αυτών των στόχων με υπευθυνότητα, τα κέντρα ΕΕΚ πρέπει να λειτουργούν με ηθική και ακεραιότητα. Οι διαφανείς, υπεύθυνες και δίκαιες πρακτικές ενισχύουν την εμπιστοσύνη μεταξύ των εκπαιδευομένων, των εργοδοτών και των κοινοτήτων, ενώ διαμορφώνουν την επαγγελματική συμπεριφορά που αναμένεται στο χώρο εργασίας.

Τέλος, η αποτελεσματική λειτουργία των συστημάτων ΕΕΚ εξαρτάται από τη συνεργασία και τις συμπράξεις. Με τη δημιουργία ισχυρών δικτύων με βιομηχανίες, τοπικές αρχές, οικογένειες και εκπαιδευτικά ιδρύματα, τα κέντρα ΕΕΚ διευρύνουν τις ευκαιρίες για τους εκπαιδευόμενους και ενισχύουν τον ρόλο τους ως κόμβων περιφερειακής ανάπτυξης. Σε αυτό το πλαίσιο συνεργασίας, πρέπει επίσης να ενσωματωθούν οι αρχές της βιωσιμότητας και της κοινωνικής ευθύνης. Τα κέντρα δεν πρέπει μόνο να προετοιμάζουν τους εκπαιδευόμενους για την αγορά εργασίας, αλλά και να προωθούν περιβαλλοντικά υπεύθυνες πρακτικές και κοινωνικές αξίες.

Συνολικά, αυτές οι αξίες διατυπώνουν ένα όραμα για την ΕΕΚ που είναι επικεντρωμένο στον εκπαιδευόμενο, χωρίς κοινωνικούς αποκλεισμούς και προσανατολισμένο στο μέλλον. Παρέχουν ένα πλήρες πλαίσιο επαγγελματικής κατάρτισης που ευθυγραμμίζεται με τις ευρωπαϊκές προτεραιότητες, ικανό να προετοιμάσει τους εκπαιδευόμενους για ουσιαστική συμμετοχή στην αγορά εργασίας, ενισχύοντας παράλληλα τον ρόλο τους ως ενεργών και υπεύθυνων πολιτών.

Η θέσπιση κώδικα δεοντολογίας επιτρέπει τον καθορισμό των ορίων στη σχέση μεταξύ του ασκούμενου και του ΚΔΒΜ και την υπόδειξη των υποχρεώσεων που αναλαμβάνουν αμφότερα τα μέρη όταν δεσμεύονται στο εκπαιδευτικό κέντρο.

Τα βήματα για έναν επιτυχημένο κώδικα δεοντολογίας είναι τα εξής:

1- Καθορίστε τον σκοπό

Ο πρωταρχικός σκοπός της θέσπισης ενός Κώδικα Δεοντολογίας σε ένα κέντρο ΕΕΚ είναι η προώθηση ενός ασφαλούς, σεβασμού και παραγωγικού μαθησιακού περιβάλλοντος όπου όλα τα μέλη μπορούν να επιτύχουν. Λειτουργεί ως ένα πλαίσιο που θέτει σαφείς προσδοκίες συμπεριφοράς για όλους όσους εμπλέκονται στην εκπαιδευτική διαδικασία.

Ο κώδικας βοηθά να διασφαλιστεί ότι οι μαθητές κατανοούν τις ευθύνες τους και τα πρότυπα συμπεριφοράς που απαιτούνται για την υποστήριξη της ακαδημαϊκής και επαγγελματικής τους ανάπτυξης. Ομοίως, παρέχει καθοδήγηση σε εκπαιδευτικούς, εκπαιδευτές και διοικητικό προσωπικό, ενισχύοντας τον αμοιβαίο σεβασμό και τη λογοδοσία σε όλα τα επίπεδα του ιδρύματος. Με τη συμμετοχή αυτών των βασικών ενδιαφερομένων -μαθητών, εκπαιδευτικών και διοικητικού προσωπικού- στη διαδικασία ανάπτυξης, ο κώδικας γίνεται μια κοινή συμφωνία που αντικατοπτρίζει τις αξίες και την κουλτούρα του κέντρου ΕΕΚ, διασφαλίζοντας τη συλλογική ιδιοκτησία και τη δέσμευση για τη διατήρηση μιας θετικής και χωρίς αποκλεισμούς μαθησιακής ατμόσφαιρας.

2- Συγκεντρώστε πληροφορίες και ευθυγραμμιστείτε με τις βασικές αξίες του κέντρου

Αυτό είναι ένα σημαντικό βήμα για την ανάπτυξη ενός Κώδικα Δεοντολογίας που ευθυγραμμίζεται με τις βασικές αξίες του κέντρου ΕΕΚ. Αυτή η διαδικασία περιλαμβάνει ανοιχτές συζητήσεις και διαβουλεύσεις για να προσδιοριστεί ποιες συμπεριφορές θεωρούνται αποδεκτές και ποιες όχι, διασφαλίζοντας ότι οι προσδοκίες είναι σαφώς καθορισμένες και κατανοητές. Είναι επίσης σημαντικό να διερευνηθούν οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι μαθητές, οι δάσκαλοι και το προσωπικό στο μαθησιακό περιβάλλον, καθώς αυτές οι γνώσεις βοηθούν στη διαμόρφωση ρεαλιστικών και υποστηρικτικών κατευθυντήριων γραμμών συμπεριφοράς.

Ο Κώδικας θα πρέπει να ενσωματώνει αναφορές σε συστήματα υποστήριξης, όπως υπηρεσίες ψυχικής υγείας, συμβουλευτική και διαδικασίες παραπόνων για να βοηθήσει τα άτομα να διαχειριστούν τις δυσκολίες και να επιλύσουν κατάλληλα τις συγκρούσεις.

Σε όλη αυτή τη διαδικασία, οι κατευθυντήριες αρχές του σεβασμού, της υπευθυνότητας, της ακεραιότητας, της ένταξης και της ασφάλειας θα πρέπει να παραμείνουν στην πρώτη γραμμή, αποτελώντας το ηθικό θεμέλιο πάνω στο οποίο χτίζεται η κουλτούρα και η κοινότητα του κέντρου.

3- Σύνταξη του κώδικα

Είναι σημαντικό να διασφαλιστεί ότι το έγγραφο είναι σαφές, συνοπτικό και γραμμένο με τρόπο που να είναι εύκολα κατανοητό από όλους στην κοινότητα του κέντρου ΕΕΚ. Η γλώσσα πρέπει να είναι απλή και χωρίς αποκλεισμούς, αντικατοπτρίζοντας τα δικαιώματα και τις ευθύνες όλων των μελών—μαθητών, δασκάλων και προσωπικού.

Ο κώδικας θα πρέπει να ξεκινά περιγράφοντας τις βασικές προσδοκίες που καθοδηγούν την καθημερινή συμπεριφορά, όπως η τακτική παρακολούθηση, η συμπεριφορά με σεβασμό και η αποτελεσματική συνεργασία μεταξύ συνομηλίκων και εκπαιδευτικών. Θα πρέπει επίσης να ορίζει με σαφήνεια τις απαράδεκτες συμπεριφορές, συμπεριλαμβανομένων των πράξεων παρενόχλησης, διακρίσεων, ανεντιμότητας ή εξαπάτησης, τονίζοντας ότι τέτοιες ενέργειες υπονομεύουν τις αξίες και την ακεραιότητα του θεσμού. Επιπλέον, ο Κώδικας πρέπει να προσδιορίζει τις συνέπειες της μη τήρησης αυτών των κανόνων, διασφαλίζοντας ότι τα πειθαρχικά μέτρα είναι δίκαια, συνεπή και διαφανή.

Παράλληλα με αυτές τις απαιτήσεις, θα πρέπει να θεσπιστούν σαφείς διαδικασίες αναφοράς και αξίωσης για να δοθεί σε όλους ένας τρόπος να εκφράσουν ανησυχίες ή να αναφέρουν παραβιάσεις.

Η συμπερίληψη μηχανισμών υποστήριξης (συμβουλευτική, καθοδήγηση, διαμεσολάβηση) ενισχύει τη δέσμευση του ιδρύματος τόσο για λογοδοσία όσο και για φροντίδα, βοηθώντας τα άτομα να μάθουν από τα λάθη τους και συμβάλλοντας θετικά στη μαθησιακή κοινότητα.

4- Επισημοποιήστε και κοινοποιήστε τον κώδικα

Μετά τη συνεργατική ανάπτυξη του κώδικα δεοντολογίας, θα πρέπει να κοινοποιείται αποτελεσματικά σε ολόκληρο το κέντρο ΕΕΚ. Αυτή η διαδικασία ξεκινά με τη λήψη επίσημης έγκρισης από τον διευθυντή ή τον διευθυντή του ιδρύματος, διασφαλίζοντας ότι ο κώδικας αναγνωρίζεται επίσημα ως κατευθυντήρια πολιτική. Μόλις εγκριθεί, το έγγραφο θα πρέπει να είναι εύκολα προσβάσιμο σε όλους δημοσιεύοντάς το σε πολλαπλές μορφές, όπως έντυπα αντίγραφα, διανομές μέσω email κ.λπ.

Ο κώδικας θα πρέπει να εισαχθεί στους προσανατολισμούς και στις συνεδρίες ενσωμάτωσης του προσωπικού, κάτι που βοηθά στην εμφύτευση των αρχών του στην κουλτούρα του κέντρου από την αρχή. Για να ενισχυθεί η λογοδοσία και η κοινή ευθύνη, τόσο οι εκπαιδευόμενοι όσο και το προσωπικό θα πρέπει να κληθούν να υπογράψουν ένα έντυπο επιβεβαίωσης που να επιβεβαιώνει ότι έχουν διαβάσει, κατανοήσει και συμφωνήσει να ακολουθήσουν τον Κώδικα. Μέσω αυτών των δράσεων, το κέντρο ΕΕΚ αποδεικνύει τη δέσμευσή του για τη διατήρηση ενός σεβασμού, διαφανούς και ενοποιημένου μαθησιακού περιβάλλοντος.

5- Παρακολουθήστε και αναθεωρήστε τακτικά

Ο Κώδικας είναι ένα έγγραφο που πρέπει να αναθεωρείται ετησίως. Τα κέντρα ΕΕΚ ενδέχεται να συγκεντρώσουν σχόλια για το προηγούμενο έτος για να προσαρμόσουν ή να ενημερώσουν τις πιθανές αλλαγές στο έγγραφο. Τα ενδιαφερόμενα μέρη, οι εκπαιδευόμενοι και το προσωπικό ενδέχεται να έχουν νέες προκλήσεις που έχουν αντιμετωπίσει ή κάποια συμβολή και αυτές είναι πολύτιμες πληροφορίες για τη βελτίωση του κώδικα.

Τούτου λεχθέντος, ο κώδικας δεν πρέπει να είναι πολύ μεγάλος ή δυσνόητος, είναι ένα δυναμικό έγγραφο που πρέπει να ανταποκρίνεται και να είναι όσο το δυνατόν πιο απλό.

Τα βασικά στοιχεία που περιλαμβάνονται συχνά σε έναν καλό κώδικα ή συμφωνία είναι τα ακόλουθα:

- Κανόνες προσέλευσης και ακρίβειας.
- Κανόνες ασφάλειας και υγιεινής.
- Σεβασμός στη διαφορετικότητα και την ένταξη.
- Χρήση κινητών τηλεφώνων και συσκευών.
- Προσδοκίες συμμετοχής. Με σαφή δεδομένα εάν χρειαστεί.
- Κανόνες ανατροφοδότησης και επικοινωνίας. Κανάλια και πρόσωπο αναφοράς.

- Διαδικασίες επίλυσης συγκρούσεων. Συμπεριλαμβανομένου του ονόματος του προσώπου που θα ενεργήσει στη διαμεσολάβηση σε περίπτωση διαφοράς.
- Σαφείς συνέπειες σε περίπτωση μη τήρησης των κανόνων.
- Συγκεντρώστε σχόλια ετησίως
- Προσαρμογή με βάση τις νέες προκλήσεις ή τη συμβολή των ενδιαφερομένων
- Διατηρήστε τον κώδικα δυναμικό και ανταποκρινόμενο

Η διαπραγμάτευση ενός κώδικα δεοντολογίας δεν αφορά μόνο τη διαχείριση της συμπεριφοράς - είναι ένα παιδαγωγικό εργαλείο που υποστηρίζει τη μάθηση, τον επαγγελματισμό και την ενδυνάμωση. Ευθυγραμμίζεται με τους στόχους της ΕΕΚ: όχι μόνο να διδάξει δεξιότητες, αλλά να προετοιμάσει ολοκληρωμένα, υπεύθυνα και έτοιμα για το χώρο εργασίας άτομα.

ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΑΝΑΓΚΩΝ

Η αξιολόγηση των παιδαγωγικών αναγκών των εκπαιδευομένων και του προσωπικού που υποστηρίζει τους εκπαιδευόμενους σε ένα κέντρο ΕΕΚ μπορεί να γίνει με διάφορους τρόπους.

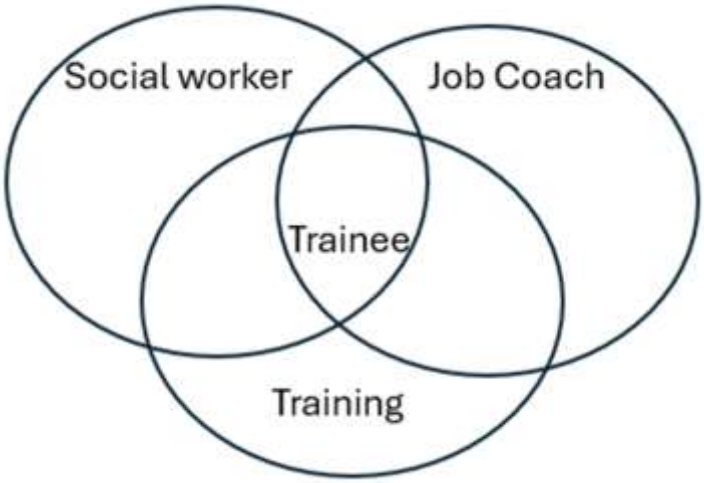
Πριν συλλέξουμε τις πληροφορίες, θα πρέπει να διευκρινίσουμε εάν θέλουμε να αξιολογήσουμε τις ανάγκες των μεμονωμένων εκπαιδευομένων, της ομάδας ή του κέντρου. Σκεφτείτε επίσης εάν εστιάζουμε στις τεχνικές δεξιότητες, τις πρακτικές δεξιότητες, τις ήπιες δεξιότητες, την ευημερία κ.λπ.

Πώς μπορούμε να κάνουμε αυτή την αξιολόγηση;

- Συνεντεύξεις και συζητήσεις
- Ερωτηματολόγια
- Αξιολογήσεις δεξιοτήτων
- Ομάδες εστίασης
- Παρατηρήσεις εκπαιδευτή και προσωπικού
- Διαβούλευση με την αγορά εργασίας
- Διαβούλευση με εξωτερικούς ενδιαφερόμενους

Είναι μια πολυεπίπεδη διαδικασία. Λειτουργεί καλύτερα όταν συνδυάζεται συστηματικά εργαλεία με ανθρωποκεντρικές προσεγγίσεις.

Ως ενδεικτικό παράδειγμα αυτής της πολυδιάστατης προσέγγισης, συμπεριλαμβάνουμε την εικόνα που σχεδιάστηκε από έναν από τους διευθυντές ενός ΚΔΒΜ στο Βέλγιο, όπου ο εκπαιδευόμενος θα πρέπει να βρίσκεται στο επίκεντρο και οι επαγγελματίες του φορέα θα πρέπει να εργάζονται με συνεργατικό τρόπο:



Για την αξιολόγηση των αναγκών, προτείνουμε τα ακόλουθα βήματα:

Συλλέξτε δεδομένα με ποιοτικό και ποσοτικό τρόπο (Για εκπαιδευόμενους και για εκπαιδευτές) Μπορείτε να χρησιμοποιήσετε απλά εργαλεία όπως ερωτηματολόγια αυτόματης αξιολόγησης (π.χ. δείτε το 1ο Εργαλείο Προσωπικής Συμβουλευτικής Συνεδρίας στο Βήμα Υποδοχής του Pathway) ή βαθύτερα εργαλεία όπως τεστ προσωπικότητας (π.χ. τεστ Holland) Οι ατομικές συναντήσεις είναι επίσης σημαντικές για τη συλλογή ποιοτικών δεδομένων.

Προγραμματίστε τακτικές συναντήσεις για να διασταυρώσετε πληροφορίες (π.χ. αυτοαναφορές εκπαιδευόμενων έναντι παρατηρήσεων εκπαιδευτικών). Το να αφιερώσετε λίγο χρόνο σε αυτές τις διασταυρούμενες πληροφορίες είναι απαραίτητο στη διαδικασία εισαγωγής.

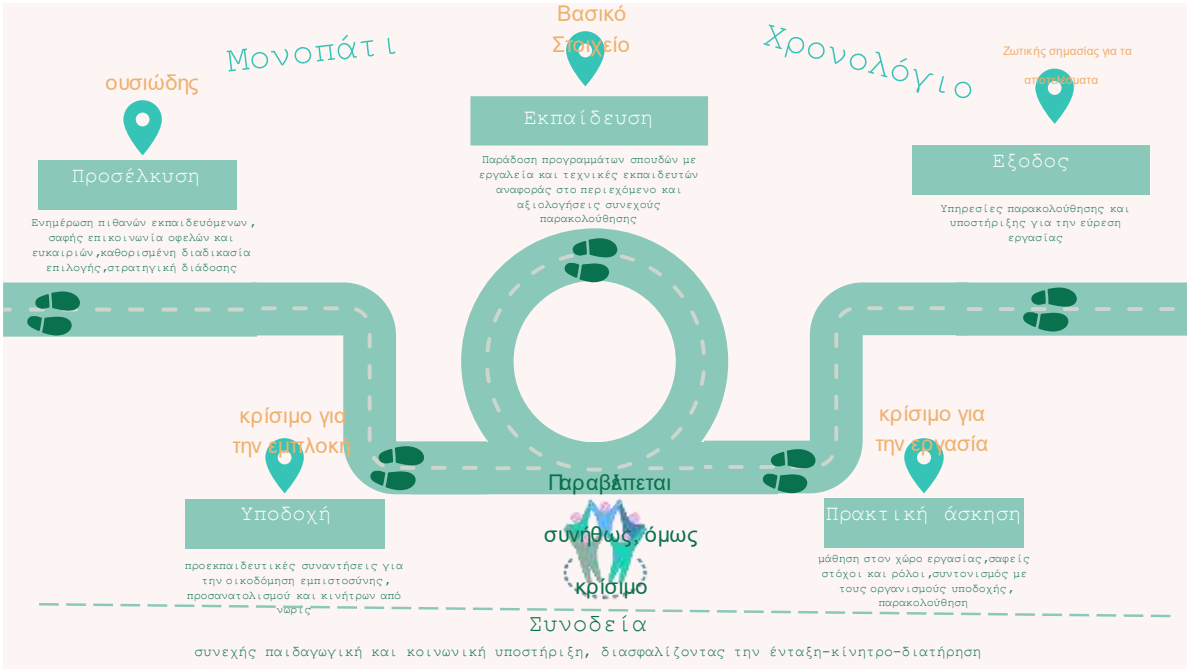
Ανάλυση και ιεράρχηση: Εξετάστε τόσο τις βραχυπρόθεσμες προσαρμογές της εκπαίδευσης όσο και τα μακροπρόθεσμα σχέδια ανάπτυξης.

Κάντε την αξιολόγηση μια συνεχή διαδικασία, όχι μια εφάπαξ δραστηριότητα. Μπορούμε να βρούμε πολλά παραδείγματα αξιολογήσεων στα Εργαλεία που παρουσιάζονται στην πλατφόρμα GAP για να αναφέρουμε μερικά:

- Ψηφιακό σχέδιο δράσης
- 1η Συνεδρία Προσωπικής Συμβουλευτικής
- Αξιολόγηση Αυτοπεποίθησης
- Σχέδιο δράσης για την ένταξη
- Πίνακας αξιολόγησης προόδου
- Πλέγμα εταιρικού προφίλ

ΙΔΑΝΙΚΟ ΜΟΝΟΠΑΤΙ HTTPS://PLATFORM.PROJECT-GAP.EU/TOOLS/GAPS-PATHWAY/

Οι εταίροι αξιολόγησαν τις διαδικασίες που ακολουθούνται από τα ΚΔΒΜ στις αντίστοιχες χώρες τους καθ' όλη τη διάρκεια της ανάπτυξης της κατάρτισης. Με βάση αυτό, **δημιουργήθηκε** ένα «ιδανικό μονοπάτι» έξι βημάτων και χρησιμεύει ως η ραχοκοκαλιά του έργου GAP, διευκολύνοντας την επιλογή του σωστού εργαλείου για τους επαγγελματίες στα κέντρα ΕΕΚ.



Όταν σχεδιάζουμε το μονοπάτι, επικεντρωνόμαστε σε κύριες ιδέες ή έννοιες που εκτείνονται οριζόντια σε αυτά τα βήματα:

Συμμετοχικότητα: Ενισχύει την κοινωνική συνοχή και την οικονομική ανθεκτικότητα, επομένως διασφαλίζει ότι άτομα από διαφορετικά υπόβαθρα —συμπεριλαμβανομένων εκείνων με αναπηρίες, μεταναστών, γυναικών και άλλων υποεκπροσωπούμενων ομάδων— έχουν ίση πρόσβαση στην κατάρτιση, τις υπηρεσίες υποστήριξης της απασχόλησης και τις ευκαιρίες. Αναπτύξτε μονοπάτια χωρίς αποκλεισμούς αναγνωρίζοντας και αντιμετωπίζοντας τα εμπόδια στη συμμετοχή, προσφέροντας εξατομικευμένη υποστήριξη και ευέλικτες προσεγγίσεις που ανταποκρίνονται στις ανάγκες ΟΛΩΝ των εκπαιδευομένων.

Υπηρεσίες υψηλής ποιότητας: Οι διαδρομές επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης εκτιμώνται εξίσου με τη γενική εκπαίδευση, επομένως βεβαιωθείτε ότι παρέχετε υπηρεσίες υψηλής ποιότητας όσον αφορά την ανάπτυξη δεξιοτήτων, τις θεμελιώδεις γνώσεις και την πρόσβαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Προσαρμοσμένη προσέγγιση: Έχετε να κάνετε με μια μη ομοιογενή ομάδα-στόχο, επομένως δημιουργήστε εξατομικευμένα σχέδια δράσης με συγκεκριμένους, εφικτούς στόχους λαμβάνοντας υπόψη την ατομικότητα, τα δυνατά και τα αδύνατα σημεία τους.

Συνάφεια με την αγορά εργασίας: οι επιχειρήσεις, οι επαγγελματικές ενώσεις, τα εμπορικά επιμελητήρια κ.λπ. θεωρούνται ως οι βασικοί παράγοντες της αγοράς εργασίας στον τομέα,

επομένως δημιουργούν ισχυρές και αμοιβαία επωφελείς εταιρικές σχέσεις και προσδιορίζουν τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Μπορείτε να εμπλέξετε όλους δημιουργώντας ένα καινοτόμο και σύγχρονο πρόγραμμα σπουδών.

Ο εντοπισμός των εργαλείων που βοηθούν στις διαδικασίες στα κέντρα ΕΕΚ είναι ένα σημαντικό βήμα προς την καλύτερη συνολική κατανόηση από το προσωπικό και τους εκπαιδευόμενους. Αυτή η κατανόηση μπορεί να επιτευχθεί ακολουθώντας την ιδανική οδό ή τουλάχιστον προσαρμόζοντάς την στις συγκεκριμένες ανάγκες κάθε κέντρου.

ΤΑ 6 ΒΗΜΑΤΑ του IDEAL PATHWAY:

Προσέλκυση Εκπαιδευομένων



Η προσέλκυση εκπαιδευομένων είναι ένα κρίσιμο βήμα για τη διασφάλιση της επιτυχίας των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης και την ένταξή τους στην αγορά εργασίας. Μια καλά δομημένη στρατηγική όχι μόνο αυξάνει τον αριθμό των συμμετεχόντων αλλά διασφαλίζει επίσης ότι οι κατάλληλοι υποψήφιοι εγγράφονται στα προγράμματα κατάρτισης, μεγιστοποιώντας τις πιθανότητές τους για επαγγελματική εξέλιξη και απασχόληση.

Υποδοχή Εκπαιδευομένων



Η υποδοχή είναι η περίοδος από την πρώτη στιγμή της συνάντησης με τους εκπαιδευόμενους μέχρι την έναρξη της πραγματικής εκπαίδευσης.
Παιδαγωγικά, αυτό περιλαμβάνει δραστηριότητες όπως η έναρξη της προσαρμογής του έργου στον εκπαιδευόμενο, η διεξαγωγή της αξιολόγησης εισόδου, η αξιολόγηση και η αυτοαξιολόγηση των εκπαιδευομένων και η αρχική αξιολόγηση συγκεκριμένων αναγκών.

Κατάρτιση και Εκπαίδευση



Η εκπαίδευση είναι η διαδικασία βελτίωσης των δεξιοτήτων, των γνώσεων και των ικανοτήτων ενός ατόμου για τη βελτίωση της απόδοσής του σε μια συγκεκριμένη δραστηριότητα ή τομέα.

Η συνεχής, αυτοπαρακινούμενη και εθελοντική αναζήτηση πληροφοριών και δεξιοτήτων καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής κάποιου είναι γνωστή ως δια βίου μάθηση. Περιλαμβάνει κοινωνική, επαγγελματική

και προσωπική ανάπτυξη εκτός από την επίσημη εκπαίδευση.

Απαραίτητο, για μια επιτυχημένη εισαγωγή εργασίας, καθώς δίνει στους ανθρώπους δεξιότητες και ικανότητες, πληροφορίες και αυτοπεποίθηση που χρειάζονται για να ενταχθούν και να επιτύχουν στην εργασία.

Παιδαγωγική και κοινωνική Συνοδεία

Ένα κρίσιμο στοιχείο της διαδρομής κατάρτισης για την ένταξη στην αγορά εργασίας είναι η συνεχής παιδαγωγική και κοινωνική συνοδεία (υποστήριξη), η οποία όχι μόνο βελτιώνει τις ικανότητες του ατόμου αλλά διευκολύνει επίσης την ευρύτερη κοινωνική και οικονομική ένταξη.



Πρακτική Άσκηση

Ένα ουσιαστικό μέρος της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης & Κατάρτισης (ΕΕΚ) είναι η πρακτική άσκηση, η οποία είναι μια σύντομη, δομημένη ευκαιρία μάθησης που εμπλέκει τους εκπαιδευόμενους σε ένα πραγματικό επαγγελματικό ή εργασιακό περιβάλλον. Σε αυτή την προσέγγιση, κλείνει το χάσμα μεταξύ θεωρητικής διδασκαλίας και πρακτικής εφαρμογής, επιτρέποντας στους εκπαιδευόμενους να αναπτύξουν, να χρησιμοποιήσουν και να ενισχύσουν τις ικανότητές τους σύμφωνα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Τα βασικά στοιχεία μιας πρακτικής άσκησης είναι τα εξής:



Εξοδος

Η συνοδεία εξόδου διαδραματίζει καίριο ρόλο στην προετοιμασία των ασκουμένων για την αγορά εργασίας.

Εξασφαλίζει ότι οι εκπαιδευόμενοι όχι μόνο ολοκληρώνουν με επιτυχία την εκπαίδευσή τους αλλά και μεταβαίνουν αποτελεσματικά στην απασχόληση.



Στο πλαίσιο του GAP έχει επίσης παραχθεί ένας οδηγός για την ανάπτυξη του Δικτύου γύρω από ένα ΚΔΒΜ. Η δικτύωση είναι πολύ σημαντική για τους εκπαιδευόμενους: τους δίνει μια ευρύτερη προοπτική, αυξάνει τις πιθανότητες να βρουν δουλειά σε μια απασχόληση και βελτιώνει την επιτυχία στη διαδικασία ένταξης. Κάθε βήμα της διαδρομής έχει διαφορετικούς ενδιαφερόμενους φορείς που συμμετέχουν επίσης σε αυτό το Δίκτυο.

Η δημιουργία δέσμευσης σε ένα ΚΔΒΜ αφορά τη σύνδεση των εκπαιδευομένων με τη μαθησιακή διαδικασία με ουσιαστικούς, παρακινητικούς και ενδυναμωτικούς τρόπους — σε συναισθηματικό, γνωστικό και συμπεριφορικό επίπεδο.

Το GAP προτείνει έναν πρακτικό οδηγό για την υποστήριξη των εκπαιδευομένων στο ταξίδι τους προς την απασχόληση.

Στα ΚΔΒΜ μπορούμε να θεωρήσουμε το Εκπαιδευτικό Δίκτυο ως τις συνδέσεις μεταξύ διαφορετικών ενδιαφερομένων, όπως σχολεία, εκπαιδευτικοί, ιδρύματα, εργοδότες, ΜΚΟ και υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής και όλα αυτά είναι ζωτικής σημασίας για τη βελτίωση της ποιότητας, της συνάφειας και της συμμετοχικότητας της εκπαίδευσης.

Το GAP στοχεύει να υποστηρίξει τα ΚΔΒΜ να δημιουργήσουν δίκτυα με τοπικούς ενδιαφερόμενους φορείς για να φέρουν σε επαφή τοπικούς εταίρους που μπορούν να αναπτύξουν και να προσφέρουν υποστηριζόμενη πρακτική άσκηση στην τοπική περιοχή με στόχο τη δημιουργία διαδρομών που θα υποστηρίξουν τους ανέργους στην αμειβόμενη απασχόληση.

Η συνεργασία με τα ενδιαφερόμενα μέρη και η δημιουργία ενός δικτύου συνεργασίας θα υποστηρίξει τα ΚΔΒΜ σε διάφορα στάδια της πορείας του GAP, όπως:

- Προσέλκυση και υποδοχή εκπαιδευομένων
- Κατάρτιση και Εκπαίδευση
- Πρακτική Άσκηση
- Συνοδεία εξόδου

Η προσέγγιση των τοπικών ενδιαφερομένων μπορεί να είναι μια πρόκληση που απαιτεί ποικίλες δεξιότητες.

Στην πλατφόρμα GAP μπορείτε να βρείτε εργαλεία που μπορούν να σας βοηθήσουν να εντοπίσετε και να κατανοήσετε όλους τους σχετικούς παράγοντες, τους ρόλους, τα ενδιαφέροντα, την επιρροή τους κ.λπ.: ταξινόμηση κατά Υψηλό, Χαμηλό μέσο κ.λπ. Το εργαλείο είναι το *Power-Interest Matrix for Employment Initiative*. Μπορείτε να χρησιμοποιήσετε το εργαλείο για να συγκεντρώσετε πληροφορίες σχετικά με τα ενδιαφερόμενα μέρη. Μπορεί να ενημερώνεται συνεχώς και θα πρέπει να αποθηκεύεται σε έναν κοινό φάκελο εντός του οργανισμού ΕΕΚ, έτσι ώστε όλο το προσωπικό που ασχολείται με τον οργανισμό πρακτικής άσκησης ή μαθητείας να έχει πρόσβαση στις πληροφορίες.

Προσέλκυση και υποδοχή εκπαιδευομένων:

- Κατανοήστε το τοπικό & οικονομικό πλαίσιο, προσδιορίστε την ομάδα-στόχο (NEETs, άνεργοι, άτομα δυσαρεστημένα με τον τρέχοντα χώρο εργασίας τους κ.α.) και μάθετε **ποια είναι η νομική απαίτηση** και τα πιθανά κίνητρα για την εκπαίδευση αυτής της ομάδας, λάβετε υπόψη τις υπάρχουσες πολιτικές αλλαγές που μπορούν επίσης να επηρεάσουν τις ανάγκες.
- Προσδιορίστε τα σχετικά ενδιαφερόμενα μέρη που μπορούν να υποστηρίξουν αυτό το βήμα π.χ. Τοπικά γραφεία εργασίας ή υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής που ενδιαφέρονται για την άποψή μας σχετικά με τα εργαλεία ένταξης στην αγορά εργασίας
- Προσδιορισμός εργαλείων για τη συνεργασία με τα σχετικά ενδιαφερόμενα μέρη (δημιουργία και διατήρηση επαφών, συμφωνιών, ανατροφοδότησης)

Κατάρτιση / Εκπαίδευση

- Τα ενδιαφερόμενα μέρη μπορούν να επικυρώσουν τα προγράμματα σπουδών και τις δεξιότητες και ικανότητες που θα πρέπει να συνάδουν με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας ή τις συγκεκριμένες ανάγκες των πελατών (από διαφορετικούς κλάδους)
- Προσδιορίστε τα σχετικά ενδιαφερόμενα μέρη, π.χ. ιδιωτικές εταιρείες, συνδικάτα, ενώσεις εταιρειών και πανεπιστήμια
- Προσδιορισμός εργαλείων συνεργασίας με τα σχετικά ενδιαφερόμενα μέρη (δημιουργία και διατήρηση επαφών, συμφωνίες/συμβάσεις, έρευνες**/**συνεντεύξεις για ανατροφοδότηση, αξιολόγηση πριν και μετά τις παρεμβάσεις)

Πρακτική Άσκηση

- Προσδιορίστε στο πρώτο βήμα τους οργανισμούς που ενδιαφέρονται να προσφέρουν πρακτική άσκηση: εταιρείες, βιομηχανίες, δημόσιοι οργανισμοί, ΜΚΟ κ.λπ.
- Προσδιορισμός εργαλείων συνεργασίας με τους παρόχους πρακτικής άσκησης (επαφή, συμφωνίες, ανατροφοδότηση, αξιολόγηση των παρεμβάσεων κ.λπ.)

Συνοδεία εξόδου

- Κατανόηση του τοπικού οικονομικού πλαισίου και των τρεχουσών ευκαιριών εργασίας
- Προσδιορίστε τα σχετικά ενδιαφερόμενα μέρη: γραφεία εργασίας, εταιρείες
- Προσδιορισμός εργαλείων για τη συνεργασία με τα σχετικά ενδιαφερόμενα μέρη (δημιουργία και διατήρηση επαφών, συμφωνίες/συμβάσεις, ανατροφοδότηση)

Η συμμετοχή των ενδιαφερόμενων μερών και η δημιουργία ενός δικτύου είναι πολύ σημαντική για την καλή λειτουργία ενός ΚΔΒΜ. Διατηρώντας την ενεργό συνεργασία με τρίτους —όπως εργοδότες, δημόσιες αρχές, κοινωνικούς εταίρους, κοινοτικές οργανώσεις και οικογένειες— τα ΚΔΒΜ διασφαλίζουν ότι τα προγράμματα τους παραμένουν σχετικά με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και ανταποκρίνονται στην κοινωνία. Ένα καλά δομημένο δίκτυο διευκολύνει την ανταλλαγή πληροφοριών, υποστηρίζει τον σχεδιασμό ευκαιριών μάθησης στον χώρο εργασίας και ενισχύει τη μετάβαση των ασκουμένων από την εκπαίδευση στην απασχόληση. Επιπλέον, ενισχύει την ικανότητα του κέντρου για καινοτομία, κοινή χρήση πόρων και συνεχή βελτίωση. Στο πλαίσιο του GAP, η συμμετοχή των ενδιαφερομένων δεν είναι επομένως μια περιφερειακή δραστηριότητα, αλλά ένας **βασικός μηχανισμός** που στηρίζει την απασχολησιμότητα, την ένταξη και τη μακροπρόθεσμη θεσμική βιωσιμότητα.

ΣΥΝΕΧΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

Η συνεχής αξιολόγηση βοηθά να επαληθευτεί ότι το πρόγραμμα σπουδών και οι δεξιότητες που διδάσκονται παραμένουν ευθυγραμμισμένα με την τρέχουσα ζήτηση της αγοράς εργασίας, εξοπλίζουν τους μαθητές με δεξιότητες απασχολησιμότητας, βελτιώνουν την ποιότητα διδασκαλίας και συμβάλλουν στη δημιουργία ισχυρότερων συνδέσεων με τον κλάδο.

Η αξιολόγηση διαδραματίζει κεντρικό ρόλο στο έργο GAP, καθώς διασφαλίζει ότι η διαδικασία κατάρτισης παραμένει δυναμική, ανταποκρίνεται και ευθυγραμμίζεται τόσο με την ανάπτυξη των εκπαιδευομένων όσο και με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Δεν περιορίζεται στην περιοδική μέτρηση της γνώσης. Αντίθετα, θεωρείται ως μια συνεχής διαδικασία παρατήρησης, προβληματισμού και προσαρμογής που συνοδεύει τους εκπαιδευόμενους σε όλη τη μαθησιακή και επαγγελματική τους πορεία ένταξης. Λειτουργεί ως γέφυρα μεταξύ εκπαίδευσης και απασχολησιμότητας, επιτρέποντας στα κέντρα ΕΕΚ να παρακολουθούν την πρόοδο, να εντοπίζουν κενά και να παρέχουν έγκαιρη ανατροφοδότηση που υποστηρίζει την ανάπτυξη και τα κίνητρα των εκπαιδευομένων.

Είναι ιδιαίτερα σημαντικό στην επαγγελματική εκπαίδευση, όπου οι πρακτικές ικανότητες, οι στάσεις και οι κοινωνικές δεξιότητες μπορούν να αναπτυχθούν σταδιακά μέσω της εμπειρίας και του προβληματισμού. Με την ενσωμάτωση τακτικών διαμορφωτικών αξιολογήσεων —όπως δραστηριότητες αυτοαξιολόγησης, αξιολογήσεις από ομοτίμους και παρατηρήσεις στο χώρο εργασίας— τα κέντρα ΕΕΚ διασφαλίζουν ότι οι εκπαιδευόμενοι παραμένουν ενεργά εμπλεκόμενοι στη δική τους μαθησιακή διαδικασία και κατανοούν πώς οι δεξιότητές τους μεταφράζονται σε επαγγελματικά πλαίσια.

Στη μεθοδολογία GAP, η συνεχής αξιολόγηση υποστηρίζει επίσης τη διασφάλιση της ποιότητας και τη βελτίωση ολόκληρου του συστήματος κατάρτισης. Επιτρέπει στους εκπαιδευτές και τους συντονιστές να συλλέγουν στοιχεία σχετικά με το τι λειτουργεί και πού χρειάζονται προσαρμογές, τόσο σε ατομικό όσο και σε θεσμικό επίπεδο. Αυτός ο βρόχος ανατροφοδότησης ενισχύει τις αρχές της αριστείας, της προσαρμοστικότητας και της μαθητοκεντρικότητας που στηρίζουν το πλαίσιο GAP. Επιπλέον, διασφαλίζει τη συνοχή μεταξύ των διαφορετικών σταδίων του GAP Pathway - από τον προσανατολισμό και την εκπαίδευση έως την εισαγωγή και την παρακολούθηση - διατηρώντας μια σαφή σύνδεση μεταξύ των στόχων, των μαθησιακών αποτελεσμάτων και της απόδοσης στον πραγματικό κόσμο.

Σε ευρύτερη κλίμακα, η συνεχής αξιολόγηση συμβάλλει στην ανάπτυξη μιας κουλτούρας προβληματισμού και δια βίου μάθησης στα κέντρα ΕΕΚ. Ενθαρρύνει τόσο τους εκπαιδευτές όσο και τους εκπαιδευόμενους να βλέπουν τη μάθηση ως μια εξελισσόμενη διαδικασία και όχι ως έναν σταθερό στόχο. Η προσέγγιση αυτή είναι απαραίτητη για την προώθηση της απασχολησιμότητας και της προσαρμοστικότητας στις ταχέως μεταβαλλόμενες αγορές εργασίας. Με την ενσωμάτωση πρακτικών συνεχούς αξιολόγησης στις καθημερινές τους λειτουργίες, τα κέντρα ΕΕΚ όχι μόνο ενισχύουν την αποτελεσματικότητα της κατάρτισης αλλά διασφαλίζουν επίσης ότι τα προγράμματά τους παραμένουν σχετικά, χωρίς αποκλεισμούς και στραμμένα προς το μέλλον.

Τελικά, στο έργο GAP, η συνεχής αξιολόγηση αποτελεί βασικό εργαλείο για τη γεφύρωση του χάσματος μεταξύ της κατάρτισης και του κόσμου της εργασίας. Δίνει τη δυνατότητα στους

εκπαιδευόμενους να οικειοποιηθούν την πρόοδό τους, δίνει τη δυνατότητα στους εκπαιδευτικούς να προσαρμόσουν την υποστήριξη στις ατομικές ανάγκες και παρέχει στα ιδρύματα τα στοιχεία που απαιτούνται για τη διατήρηση υψηλής ποιότητας, αποτελεσματικής επαγγελματικής εκπαίδευσης.

Στο πλαίσιο του GAP, η συνεχής αξιολόγηση δεν περιορίζεται στη μέτρηση των αποτελεσμάτων στο τέλος ενός μαθήματος. Είναι μια συνεχής διαδικασία που παρακολουθεί την πρόοδο, εντοπίζει προκλήσεις και καθοδηγεί τη βελτίωση σε όλη την εκπαιδευτική διαδρομή. Αυτή η προσέγγιση επιτρέπει στους εκπαιδευτές και τους συντονιστές να προσαρμόζουν τις παιδαγωγικές στρατηγικές σε πραγματικό χρόνο, διασφαλίζοντας ότι κάθε εκπαιδευόμενος λαμβάνει εξατομικευμένη υποστήριξη και επιτυγχάνει ουσιαστική ανάπτυξη ικανοτήτων.

Επιπλέον, η συνεχής αξιολόγηση ενισχύει τον κύκλο διασφάλισης ποιότητας στα κέντρα ΕΕΚ παρέχοντας τεκμηριωμένες πληροφορίες σχετικά με την αποτελεσματικότητα των μεθόδων διδασκαλίας, τη συνάφεια του περιεχομένου κατάρτισης και τον συνολικό αντίκτυπο στην απασχολησιμότητα. Προωθεί επίσης την επικοινωνία μεταξύ των εκπαιδευομένων, των εκπαιδευτών και των εργοδοτών, δημιουργώντας μια κουλτούρα ανατροφοδότησης που ενισχύει τα κίνητρα και την υπευθυνότητα.

Ουσιαστικά, στο πλαίσιο της μεθοδολογίας GAP, η συνεχής αξιολόγηση λειτουργεί ως γέφυρα μεταξύ μάθησης και πρακτικής—βοηθώντας τα ΚΔΒΜ να βελτιώνουν συνεχώς τις προσεγγίσεις τους, να επικυρώνουν την πρόοδο και να διατηρούν την αριστεία στην επαγγελματική προετοιμασία

Περιλαμβάνει την ευθυγράμμιση των εκπαιδευτικών πρακτικών, των προγραμμάτων σπουδών και των συνεργασιών με μακροπρόθεσμους οικονομικούς, κοινωνικούς και περιβαλλοντικούς στόχους.

Αυτό θα μπορούσε να γίνει με:

Ενίσχυση των συνεργασιών με την οικονομία: Συνεργασία με βιώσιμες επιχειρήσεις και ηγέτες του κλάδου για να διασφαλιστεί ότι η κατάρτιση αντικατοπτρίζει τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Ενθάρρυνση της μάθησης στον χώρο εργασίας , όπως μαθητεία και πρακτική άσκηση σε τομείς με έντονη εστίαση στη βιωσιμότητα (π.χ. ανανεώσιμες πηγές ενέργειας, πράσινες κατασκευές).

Προώθηση της δια βίου μάθησης και της αναβάθμισης των δεξιοτήτων Διασφάλιση ότι οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι και οι εργαζόμενοι σε μετάβαση μπορούν να έχουν πρόσβαση σε σχετικά προγράμματα κατάρτισης Αρχικά, τα ΚΔΒΜ πρέπει να υιοθετούν ευέλικτες και σπονδυλωτές διαδρομές κατάρτισης, όταν είναι δυνατόν, που επιτρέπουν στους ενήλικες να συμμετέχουν στη μάθηση σύμφωνα με τις επαγγελματικές και προσωπικές τους συνθήκες. Αυτό περιλαμβάνει την προσφορά μαθημάτων μερικής απασχόλησης, βραδινών και διαδικτυακών μαθημάτων που καθιστούν εφικτή τη συμμετοχή για όσους ήδη εργάζονται ή βρίσκονται σε μετάβαση σταδιοδρομίας. Η χρήση μικτών μαθησιακών και ψηφιακών εργαλείων —όπως η πλατφόρμα GAP για τους επαγγελματίες της ΕΕΚ— μπορεί να βελτιώσει περαιτέρω την προσβασιμότητα, επιτρέποντας στους εκπαιδευόμενους να προοδεύουν με τον δικό τους ρυθμό, διατηρώντας παράλληλα μια ισορροπία μεταξύ μαθησιακών και εργασιακών ευθυνών.

Προώθηση της τοπικής και κοινοτικής δέσμευσης Ενθαρρύνετε τα ιδρύματα ΕΕΚ να συνεργαστούν με τις τοπικές κοινότητες και τους εργοδότες.

Ενσωμάτωση Πράσινων και Ψηφιακών Δεξιοτήτων στα Προγράμματα Σπουδών. Εξοπλίστε τους μαθητές με εγκάρσιες ικανότητες

Η βιωσιμότητα της διά βίου μάθησης εξαρτάται επίσης από τη δημόσια πολιτική και τους μηχανισμούς χρηματοδότησης που παρέχουν κίνητρα για συμμετοχή. Τα κέντρα ΕΕΚ θα πρέπει να συνεργάζονται με τις δημόσιες αρχές και τους εργοδότες για τη θέσπιση συστημάτων χρηματοδότησης, κουπονιών μάθησης ή μοντέλων συγχρηματοδότησης που καθιστούν την εκπαίδευση ενηλίκων οικονομικά βιώσιμη. Η ενσωμάτωση του ιδανικού μονοπατιού GAP σε εθνικές ή περιφερειακές στρατηγικές δια βίου μάθησης θα μπορούσε να βοηθήσει τους συνεχείς πόρους και τη θεσμική δέσμευση.

Co-funded by the European Union

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε όλα τα κέντρα και τους επαγγελματίες που συμμετείχαν, που μας μοιράστηκαν μαζί μας το όραμά τους και μας μίλησαν για τις διαδικασίες τους και τα εργαλεία που χρησιμοποιούν για να κάνουν τα εκπαιδευτικά τους μαθήματα επιτυχημένα και που μας εξήγησαν επίσης τι πρέπει να βελτιωθεί σε αυτές τις διαδικασίες. Για να επιτευχθεί συνολικά ο στόχος, πραγματοποιήθηκαν 27 ημιδομημένες προσωπικές ή/και διαδικτυακές συνεντεύξεις με την υποστήριξη ερωτηματολογίου.

Συνολικά 27 φορείς απάντησαν στα ερωτηματολόγια:

Βέλγιο 7 φορείς από την AID. AID Soleimont, Le Perron du Lilon, Coften, Alter Form, Agora, CEFAID, La Chom'hier.

Ελλάδα 4 φορείς από το ΜΕΚ (Δήμος Θέρμης - Υπηρεσίες Απασχόλησης, ΚΔΒΜ Στάθης Πανταζής, ΚΔΒΜ ΚΠΠ, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας)

Βουλγαρία 7 φορείς από το TTB (Πανεπιστήμιο Βιβλιοθηκονομίας και Τεχνολογιών Πληροφορικής, AED Bansko, Ένωση με κοινωνικά επωφελή δραστηριότητα LEDA- Razlog, Κέντρο επαγγελματικής κατάρτισης στο Center for Development and Success Ltd, WIFI Bulgaria, PI EM CONSULTING LTD, Edih Trakia)

Ιταλία 5 φορείς από το FLC (κέντρο ΕΕΚ Fondazione Luigi Clerici Ancona, κέντρο ΕΕΚ Fondazione Luigi Clerici Milano Montecuccoli, κέντρο ΕΕΚ Fondazione Luigi Clerici Milano San Giuliano, κέντρο ΕΕΚ Fondazione Luigi Clerici Milano Lodi, Filippo Rosati, Προπονητής εξειδικευμένος στον προσανατολισμό και την ένταξη στην ΕΕΚ και τα τεχνικά ινστιτούτα

Ρουμανία 5 φορείς από το ACDC (Πανεπιστήμιο της Σουτσεάβα, Ινστιτούτο Μπουκοβίνα, Γραφείο Απασχόλησης Σουτσεάβα, Γραφείο Απασχόλησης Μποτοσάνι, Εμπορικό Επιμελητήριο Μποτοσάνι)

Τα ερωτηματολόγια διανεμήθηκαν μεταξύ Μαΐου και Ιουλίου 2024, ενώ τα αποτελέσματα συλλέχθηκαν μέχρι τον Οκτώβριο του 2024.

Η έκδοση αυτή αναπτύχθηκε με την οικονομική υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus+. Οι πληροφορίες και οι απόψεις που εκτίθενται σε αυτή τη δημοσίευση είναι αυτές των συγγραφέων. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και ο Εθνικός Οργανισμός του Βελγίου δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τη χρήση, η οποία μπορεί να γίνει, των πληροφοριών που περιέχονται στο παρόν