



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



Πνευματικό Προϊόν 4

**ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΕΡΓΑΛΕΙΟΘΗΚΗ ΓΙΑ ΤΙΣ ΔΙΑΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ
ΓΙΑ ΠΑΡΟΧΟΥΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ**

Αυτό το έγγραφο ετοιμάστηκε από την :



Και





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



Πρόγραμμα:	Erasmus+
Βασική δράση:	KA2 – Συνεργασία για καινοτομία και ανταλλαγή καλών πρακτικών
Τίτλος Έργου:	INTERCULTURALITY – MOBILITY: development and validation of inter-cultural competences amongst VET professionals to improve the delivery of VET mobility programs in the EU
Ακρώνυμο Έργου:	IM
Αριθμός Συμφωνίας Έργου:	2016-1-FR01-KA202-024226
Τύπος Παραδοτέου:	Πνευματικό Προϊόν

Αποποίηση ευθυνών

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του δημιουργού και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.



Erasmus+



Περιεχόμενα

Εισαγωγή

A/ Οι Πιο Σημαντικές Αλλαγές , (Most Significant Changes (MSC)) στο προσωπικό των παρόχων ΕΕΚ μετά από την εμπειρία του έργου

1. Η μέθοδος MSC
2. Ποια είναι τα οφέλη της MSC σαν μεθοδολογία παρακολούθησης;
3. Η μεθοδολογία MSC ως πρόγραμμα αξιολόγηση
4. Πώς να χρησιμοποιήσουμε την μεθοδολογία MSC για την παρακολούθηση της ανάπτυξης των δεξιοτήτων/ ικανοτήτων των εκπαιδευομένων
5. Πως χρησιμοποιούμε την μεθοδολογία MSC στο έργο “INTERCULTURALITY - MOBILITY: development and validation of inter-cultural competences amongst VET professionals to improve the delivery of VET mobility programmes in the EU”

B/ Οι 10 Κορυφαίες δεξιότητες και ικανότητες που είναι απαραίτητες για να γίνει κάποιος ένας επιτυχημένος Διαπολιτισμικός Επαγγελματίας ΕΕΚ

1. Ορισμός των διαπολιτισμικών δεξιοτήτων και ικανοτήτων στο Ευρωπαϊκό Πλαίσιο
2. Οι διαπολιτισμικές δεξιότητες και ικανότητες στην ΕΕΚ
3. Οι 10 Βασικές Δεξιότητες: Ορισμός
4. Πως είσαι ικανός στην διαπολιτισμικότητα;
5. Πώς να αναπτύξετε διαπολιτισμική ικανότητα (10 Κορυφαίες δεξιότητες)

C/ Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τον τρόπο προσδιορισμού των κατάλληλων διαδρομών αναβάθμισης και των προσόντων και ικανοτήτων για την υποστήριξη των εργατών και των εργαζομένων για τη συμμετοχή τους σε δράσεις κινητικότητας

Γλωσσάριο



ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η εργαλειοθήκη εισάγει τη μέθοδο των Πιο Σημαντικών Αλλαγών (MSC) που χρησιμοποιήθηκε στο πλαίσιο του έργου για την παρακολούθηση και αξιολόγηση του αντίκτυπου του προγράμματος στους συμμετέχοντες και παρέχει προτάσεις για τον τρόπο με τον οποίο θα χρησιμοποιηθεί για την παρακολούθηση της ανάπτυξης δεξιοτήτων και ικανοτήτων των εκπαιδευομένων. Προκειμένου να βελτιωθεί η παροχή προγραμμάτων κινητικότητας ΕΕΚ, η εργαλειοθήκη στοχεύει στη διευκόλυνση του προσδιορισμού και της ανάπτυξης των διαπολιτισμικών ικανοτήτων που αποκτώνται μέσω της άτυπης μάθησης. Η εργαλειοθήκη περιέχει έναν **ορισμό των 10 κορυφαίων ικανοτήτων της διαπολιτισμικότητας** με εισηγήσεις για τον τρόπο ανάπτυξης τους και ένα εργαλείο αυτοαξιολόγησης των διαπολιτισμικών δεξιοτήτων.

Τέλος, παρέχει καθοδήγηση σχετικά με τον τρόπο προσδιορισμού των κατάλληλων διαδρομών αναβάθμισης για τη στήριξη της συμμετοχής των εργατών και των εργαζομένων στις δράσεις κινητικότητας.

Η εργαλειοθήκη έχει σχεδιαστεί για να χρησιμοποιείται από μια σειρά **παρόχων υπηρεσιών επαγγελματικής εκπαίδευσης (VET)** και επικεφαλής εταιρειών:

- Οργανισμούς που δημιουργούνται ειδικά για να οργανώνουν και να διευκολύνουν τη διαπολιτισμική εμπειρία ΕΕΚ για διαφορετικές ομάδες εκπαιδευόμενων.
- Εργοδότες και εκπαιδευτικούς φορείς που παρέχουν εκπαίδευση ως μέρος των δραστηριοτήτων τους και / ή που είναι υπεύθυνοι για προγράμματα διαπολιτισμικής κινητικότητας ΕΕΚ ·
- Ανεξάρτητα άτομα που παρέχουν και διευκολύνουν την κατάρτιση και την επαγγελματική ανάπτυξη.
- Διευθυντές εταιρειών για την προώθηση της κινητικότητας της εργασίας στην ΕΕ και για τη διευκόλυνση της αναγνώρισης των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων των εργαζομένων.



A/ Οι Πιο Σημαντικές Αλλαγές (Most Significant Changes (MSC)) στο προσωπικό των παρόχων ΕΕΚ μετά από την εμπειρία του έργου

1. Η μέθοδος MSC

Η τεχνική της Πιο Σημαντικής Αλλαγής ΠΣΛ (Most Significant Change) είναι μια μορφή συμμετοχικής παρακολούθησης και αξιολόγησης. Είναι συμμετοχική, διότι πολλά άτομα που εμπλέκονται στο έργο συμμετέχουν τόσο στη λήψη αποφάσεων για τις αλλαγές που πρέπει να καταγράφονται όσο και στην ανάλυση των δεδομένων. Είναι μια μορφή παρακολούθησης επειδή εμφανίζεται καθ' όλη τη διάρκεια του κύκλου του προγράμματος και παρέχει πληροφορίες για να βοηθήσει τους ανθρώπους να το διαχειριστούν. Η τεχνική ΠΣΑ(MSC) συμβάλλει στην αξιολόγηση διότι παρέχει δεδομένα σχετικά με τον αντίκτυπο και τα αποτελέσματα που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να βοηθήσουν στην αξιολόγηση της απόδοσης του προγράμματος.

Ουσιαστικά, η διαδικασία περιλαμβάνει τη συλλογή ιστοριών Σημαντικών Αλλαγών (SC) που προέρχονται από τα άτομα του έργου και η συστηματική επιλογή των σημαντικότερων από αυτές από ομάδες ενδιαφερόμενων ατόμων ή προσωπικού.

Η τεχνική των Πιο Σημαντικών Αλλαγών (MSC) επινοήθηκε από τον Rick Davies σε μια προσπάθεια να αντιμετωπιστούν ορισμένες από τις προκλήσεις που σχετίζονται με την παρακολούθηση και την αξιολόγηση ενός σύνθετου συμμετοχικού προγράμματος αγροτικής ανάπτυξης στην Μπαγκλαντές, το οποίο είχε ποικιλομορφία τόσο στην εφαρμογή όσο και στα αποτελέσματα. Το πρόγραμμα διοργανώθηκε από την Χριστιανική Επιτροπή Ανάπτυξης της Μπαγκλαντές (CCDB), μια μη κυβερνητική οργάνωση της Μπαγκλαντές, η οποία το 1996 είχε πάνω από 500 υπαλλήλους και εργάστηκε με περισσότερους από 46.000 ανθρώπους σε 785 χωριά. Περίπου το 80% των άμεσων δικαιούχων ήταν γυναίκες. Η ευρεία κλίμακα και ο ανοικτός χαρακτήρας των δραστηριοτήτων αποτελούν σημαντικό πρόβλημα για το σχεδιασμό οποιουδήποτε συστήματος που προορίζεται για την παρακολούθηση της διαδικασίας και του αποτελέσματος (Davies, 1996)¹.

Ο εφευρέτης της μεθόδου, Rick Davies, κάνει διάκριση μεταξύ παρακολούθησης και αξιολόγησης. Και στις δύο περιπτώσεις πρόκειται για διαδικασίες συλλογής πληροφοριών, αλλά στην παρακολούθηση επικεντρωνόμαστε στις δραστηριότητες και τα αποτελέσματα, στην αξιολόγηση εστιάζουμε περισσότερο στα αποτελέσματα και τις επιπτώσεις.

¹ Davies and Dart, The 'Most Significant Change' (MSC) Technique A Guide to Its Use, Απρίλιος 2005



Ο Rick Davies ορίζει 4 τύπους παρακολούθησης σύμφωνα με τους τύπους αποτελεσμάτων. Αυτοί οι παράγοντες συνοψίζονται στον παρακάτω πίνακα.

Αποτελέσματα είναι	Αναμενόμενα	Μη αναμενόμενα
Συμφωνημένης Σημασίας(Of Agreed significance)	Οι προκαθορισμένοι δείκτες είναι πολύ σημαντικοί	Η τεχνική MSC είναι χρήσιμο
Μη Συμφωνημένης Σημασίας(Of Unagreed significance)	Οι δείκτες είναι χρήσιμοι και η τεχνική MSC είναι χρήσιμη	Η τεχνική MSC δεν είναι χρήσιμο

Εικόνα 1: Αναμενόμενα και μη αναμενόμενα αποτελέσματα

Η τεχνική MSC παρέχει μια συμπληρωματική μορφή παρακολούθησης και αξιολόγησης και όταν δεν υπάρχει κάποιο υφιστάμενο πλαίσιο, είναι ένα εξαιρετικό μέρος για να ξεκινήσει, καθώς ενισχύει την ικανότητα του προσωπικού να αποτυπώνει τα αποτελέσματα. Η τεχνική MSC βασίζεται σε μια επαγωγική και όχι μια αφαιρετική μέθοδο. Στην πραγματικότητα, οι δείκτες αναφέρονται σε μια θεωρία, μια αρχική ιδέα που θέλουμε να επαληθεύσουμε. Χρησιμοποιώντας μια επαγωγική προσέγγιση, η τεχνική MSC επιτρέπει στους συμμετέχοντες να δίνουν νόημα σε ό, τι συνέβη.

Η τεχνική MSC αποτελείται από 10 βήματα:

1. Πώς να ξεκινήσετε και να αυξήσετε το ενδιαφέρον
2. Καθορισμός των τομέων της αλλαγής
3. Καθορισμός της περιόδου αναφοράς
4. Συλλογή Ιστοριών Σημαντικών Αλλαγών
5. Επιλέγοντας την πιο σημαντική από τις ιστορίες
6. Ανατροφοδότηση των αποτελεσμάτων της διαδικασίας επιλογής
7. Επαλήθευση ιστοριών
8. Ποσοτικοποίηση
9. Δευτερογενής ανάλυση και παρακολούθηση στην συνέχεια
10. Αναθεώρηση του συστήματος

Το πρώτο βήμα στην τεχνική MSC περιλαμβάνει γενικά την εισαγωγή μιας σειράς ενδιαφερομένων μερών στη τεχνική MSC και την ενθάρρυνση του ενδιαφέροντος και της δέσμευσης για συμμετοχή. Για να ξεκινήσει η διαδικασία, είναι σημαντικό να γίνει μια πιλοτική συνάντηση και να αναγνωριστούν τα άτομα που μπορούν να λειτουργήσουν ως “πρωταθλητές” για να προωθήσουν τη μεθοδολογία MSC και να εμπλέξουν άλλους ανθρώπους στην αξιολόγηση. Αυτοί οι “πρωταθλητές” μπορούν να παρακινήσουν τους ανθρώπους, να εξηγήσουν την τεχνική, να διευκολύνουν την επιλογή των Ιστοριών Σημαντικών Αλλαγών, να εξασφαλίσουν ότι οι ιστορίες



συλλέγονται και οργανώνονται.

Το επόμενο βήμα είναι να προσδιοριστούν οι τομείς της αλλαγής που θα παρακολουθούνται. Στην πραγματικότητα, η αλλαγή μπορεί να συμβεί σε διαφορετικά επίπεδα:

1. Ατομικό
2. Οργανωτικό
3. Θεσμικό
4. Στις κοινότητες
5. Στην πολιτική

Αυτό συνεπάγεται ότι επιλεγμένοι ενδιαφερόμενοι προσδιορίζουν ευρείες τομείς - για παράδειγμα, «αλλαγές στη ζωή των ανθρώπων» - οι οποίες δεν ορίζονται με ακρίβεια ως δείκτες απόδοσης, αλλά εσκεμμένα αφήνονται να οριστούν από τους πραγματικούς χρήστες.

Το τρίτο βήμα είναι να αποφασίσετε πόσο συχνά θα παρακολουθείτε τις αλλαγές που πραγματοποιούνται σε αυτούς τους τομείς.

Οι Ιστορίες Σημαντικών Αλλαγών συλλέγονται από εκείνους που συμμετέχουν άμεσα, όπως οι συμμετέχοντες και το προσωπικό του τομέα. Οι ιστορίες συγκεντρώνονται θέτοντας ένα απλό ερώτημα όπως: «κατά τον τελευταίο μήνα, κατά τη γνώμη σας, ποια ήταν η πιο σημαντική αλλαγή που έγινε για τους συμμετέχοντες στο πρόγραμμα;» Αρχικά οι ερωτηθέντες πρέπει να τοποθετήσουν σε μια κατηγορία τις ιστορίες τους. Εκτός αυτού, οι ερωτηθέντες ενθαρρύνονται να αναφέρουν γιατί θεωρούν ότι η αλλαγή είναι η πιο σημαντική.

Οι ιστορίες στη συνέχεια αναλύονται και φιλτράρονται μέσω των επιπέδων ιεραρχίας που βρίσκονται συνήθως μέσα σε έναν οργανισμό ή ένα πρόγραμμα. Κάθε επίπεδο ιεραρχίας εξετάζει μια σειρά ιστοριών που τους αποστέλλονται από το χαμηλότερο επίπεδο και επιλέγει τον την σημαντικότερη αλλαγή σε κάθε τομέα. Στην συνέχεια, κάθε ομάδα στέλνει τις επιλεγμένες ιστορίες στο επόμενο επίπεδο της ιεραρχίας του προγράμματος, και ο αριθμός των ιστοριών μειώνεται μέσω μιας συστηματικής και διαφανούς διαδικασίας. Κάθε φορά που επιλέγονται ιστορίες, τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται για την επιλογή τους καταγράφονται και επιστρέφονται σε όλους τους ενδιαφερόμενους, έτσι ώστε κάθε επόμενος γύρος συλλογής και επιλογής ιστοριών να ενημερώνεται από την ανατροφοδότηση από τους προηγούμενους γύρους. Ο οργανισμός καταγράφει και προσαρμόζει αποτελεσματικά την κατεύθυνση της προσοχής του - και τα κριτήρια που χρησιμοποιεί για την αποτίμηση των γεγονότων που βλέπει εκεί.

Μετά κάποιο χρονικό διάστημα από το οποίο ξεκίνησε η πιο πάνω διαδικασία, δημιουργείται ένα έγγραφο που περιλαμβάνει όλες τις ιστορίες που έχουν επιλεγεί στο ανώτατο οργανωτικό επίπεδο σε κάθε τομέα αλλαγής κατά τη διάρκεια της δεδομένης περιόδου. Οι ιστορίες συνοδεύονται από τους λόγους επιλογής. Οι χρηματοδότες του προγράμματος καλούνται να αξιολογήσουν τις ιστορίες



του εγγράφου και να επιλέξουν εκείνες που αντιπροσωπεύουν καλύτερα το είδος των αποτελεσμάτων που επιθυμούν να χρηματοδοτήσουν. Καλούνται επίσης να τεκμηριώσουν τους λόγους της επιλογής τους. Αυτές οι πληροφορίες επιστρέφονται στους διαχειριστές του έργου.

Οι επιλεγμένες ιστορίες μπορούν στη συνέχεια να επαληθευτούν με την επίσκεψη στις τοποθεσίες όπου πραγματοποιήθηκαν τα περιγραφόμενα συμβάντα. Ο σκοπός είναι διπλός: να ελέγξετε ότι οι ιστορίες έχουν αναφερθεί με ακρίβεια και ειλικρίνεια και να δώσετε την ευκαιρία να συγκεντρώσετε λεπτομερέστερες πληροφορίες σχετικά με γεγονότα που θεωρούνται ιδιαίτερα σημαντικά. Αν πραγματοποιηθεί κάποια στιγμή μετά το συμβάν, μια επίσκεψη προσφέρει επίσης την ευκαιρία να δούμε τι συνέβη μετά την πρώτη τεκμηρίωση του γεγονότος.

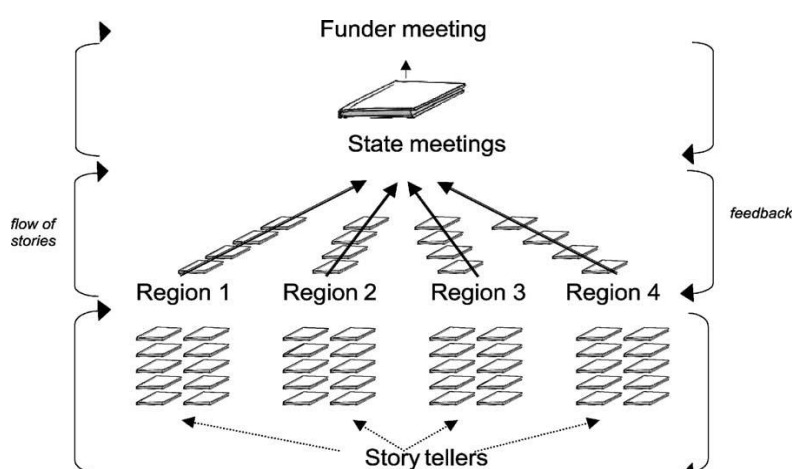


Figure 2: The Flow of Stories in MSC

Το επόμενο βήμα είναι η ποσοτικοποίηση, η οποία μπορεί να πραγματοποιηθεί σε δύο στάδια. Όταν περιγράφεται αρχικά μια ιστορία αλλαγής, είναι δυνατόν να συμπεριληφθούν ποσοτικές πληροφορίες καθώς και ποιοτικές πληροφορίες. Είναι επίσης δυνατή η ποσοτικοποίηση του βαθμού στον οποίο οι σημαντικότερες αλλαγές που εντοπίστηκαν σε μια τοποθεσία έχουν συμβεί και σε άλλες

τοποθεσίες εντός συγκεκριμένης περιόδου. Το επόμενο βήμα μετά την ποσοτικοποίηση είναι η παρακολούθηση του ίδιου του συστήματος παρακολούθησης, το οποίο μπορεί να περιλαμβάνει την εξέταση του ποιος συμμετείχε και του τρόπου με τον οποίο επηρέασε το περιεχόμενο και αναλύοντας πόσο συχνά αναφέρονται διαφορετικοί τύποι αλλαγών.

Το τελευταίο βήμα είναι να αναθεωρήσουμε τον σχεδιασμό της διαδικασίας MSC για να εξετάσουμε τι έχουμε μάθει ως άμεσο αποτέλεσμα της χρήσης της και την ανάλυση της χρήσης του.

Για να συνοψίσουμε, ο πυρήνας της διαδικασίας του MSC είναι μια ερώτηση όπως την εξής: «Κοιτάζοντας πίσω στον τελευταίο μήνα, τι νομίζετε ότι ήταν η πιο σημαντική αλλαγή στον συγκεκριμένο τομέα της αλλαγής;» Μια παρόμοια ερώτηση τίθεται όταν οι απαντήσεις στο πρώτο ερώτημα εξετάζονται από μια άλλη ομάδα συμμετεχόντων: «Από όλες αυτές τις σημαντικές αλλαγές, ποια νομίζετε ότι ήταν η πιο σημαντική αλλαγή όλων;»



2. Ποια είναι τα οφέλη της μεθόδου MSC σαν μεθοδολογία παρακολούθησης;

1. Προωθεί και ενθαρρύνει τη συν-κατασκευή γνώσεων. Η μεθοδολογία MSC επιτρέπει τη συλλογή των παρατηρήσεων και των απόψεων όλων των συμμετεχόντων και την επαλήθευση της ποικιλομορφίας των απόψεων.
2. Η μεθοδολογία MSC επιτρέπει και ενισχύει τη συμβολή των συμμετεχόντων παρά την καθοδήγηση τους. Αυτή είναι μια μέθοδος από κάτω προς τα πάνω που απαιτεί τη συμμετοχή όλων των μελών της ομάδας.
3. Επιτρέπει μια εκτεταμένη συμμετοχή. Με αυτή τη μέθοδο οι πληροφορίες μοιράζονται με όλα τα μέλη του οργανισμού που παίρνουν ενεργό ρόλο στην οργανωτική ζωή.
4. Εκτελείται στο πεδίο, με τη συμβολή των

μελών της ομάδας και επιτρέπει να καθοριστεί μια ιστορία και μια κουλτούρα των γεγονότων. 5. Σας δίνει τη δυνατότητα να εστιάσετε σε αυτό που είναι σημαντικό. Στην πραγματικότητα, μέσω μιας σειράς διαδοχικών επιλογών φθάνουμε στον εντοπισμό των σημαντικών σημείων.

3. Η μεθοδολογία MSC ως πρόγραμμα αξιολόγησης

Σύμφωνα με τον Patton, η αξιολόγηση εξυπηρετεί τρεις πρωταρχικούς σκοπούς: "να κρίνουμε, να διευκολύνουμε τις βελτιώσεις ή / και να δημιουργούμε γνώσεις". Στο πλαίσιο της αξιολόγησης η μεθοδολογία MSC μπορεί να χρησιμοποιηθεί για "την αξιολόγηση, τη διευκόλυνση των βελτιώσεων ή / και τη δημιουργία γνώσης". Από αυτή την άποψη, η τεχνική MSC μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως δραστηριότητα ενσωματωμένη σε μια συνοπτική αξιολόγηση ή ως μια δραστηριότητα που προηγείται μιας αθροιστικής αξιολόγησης. Και στις δύο περιπτώσεις, η τεχνική MSC μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως συμπληρωματική μέθοδος της αξιολόγησης που πραγματοποιείται μέσω άλλων μεθοδολογιών (συμμετοχική και εμπειρογνωμοσύνη, επαγωγική και αφαιρετική).

Χάρη στη χρήση της τεχνικής MSC, οι ιστορίες μπορούν επίσης να είναι χρήσιμες για τη δημιουργία γνώσης, καθώς οι ιστορίες μπορούν να θεωρηθούν μικρές-περιπτωσιολογικές μελέτες. Υπό αυτή την έννοια, η μεθοδολογία MSC είναι μια προσέγγιση που επιτρέπει σε οργανισμούς και άτομα να παράγουν γνώση ξεκινώντας από τους ίδιους τους ανθρώπους. Υπό αυτή την έννοια, η μεθοδολογία MSC είναι μια προσέγγιση που επιτρέπει σε οργανισμούς και άτομα να παράγουν γνώση ξεκινώντας από τους ίδιους τους ανθρώπους. Συμβάλλει στη συν-κατασκευή γνώσεων μέσα σε μια ομάδα τάξης, εργασίας, ενός οργανισμού ή ακόμα και μιας κοινότητας.



4. Πώς να χρησιμοποιήσουμε την μεθοδολογία MSC για την παρακολούθηση της ανάπτυξης των δεξιοτήτων/ ικανοτήτων των εκπαιδευομένων

Η μεθοδολογία MSC μπορεί να εφαρμοστεί σε ένα πλήθος τυπικών και άτυπων μαθησιακών πλαισίων. Σύμφωνα με τον Guskey, οι αποτελεσματικές αξιολογήσεις απαιτούν τη συλλογή και την ανάλυση πέντε επιπέδων πληροφοριών:

1. Αντιδράσεις των συμμετεχόντων
2. Εκμάθηση των συμμετεχόντων
3. Υποστήριξη από τον οργανισμό και αλλαγή
4. Χρήση νέων γνώσεων και δεξιοτήτων από τους συμμετέχοντες
5. Αποτελέσματα / αποτελέσματα

Προφανώς, η συλλογή πληροφοριών και η αξιολόγηση γίνονται πιο πολύπλοκες ανεβαίνοντας στο επόμενο επίπεδο και, για να μπορέσουμε να κάνουμε μια καλή αξιολόγηση, είναι απαραίτητο να ολοκληρώσουμε με ακρίβεια κάθε επίπεδο πριν προχωρήσουμε στο επόμενο.

Η χρήση της μεθοδολογίας MSC επιτρέπει τη συλλογή των ποιοτικών δεδομένων της μαθησιακής διαδικασίας και των μαθησιακών αποτελεσμάτων, τόσο στην περίπτωση αναμενόμενων όσο και μη αναμενόμενων αποτελεσμάτων. Αναφερόμενοι στο μοντέλο Guskey, μπορούμε να εντοπίσουμε τους τομείς όπου η μεθοδολογία MSC μπορεί να εφαρμοστεί από μόνη της με τρόπο συμπληρωματικό στις παραδοσιακές μεθοδολογίες αξιολόγησης.

Επίπεδο Αξιολόγησης	Ποια ερωτήματα εγείρονται;	Πως μαζεύονται οι πληροφορίες	Τι μετριέται ή αξιολογείται	Πως θα χρησιμοποιηθούν οι πληροφορίες (παραδείγματα);
1. Αντιδράσεις συμμετεχόντων	Τους άρεσε; Χρόνος που δαπανάται καλά; Τα υλικά έχουν νόημα; Ήταν ο ηγέτης χρήσιμος;	Ερωτηματολόγια στο τέλος της συνάντησης.	Αρχική ικανοποίηση από την εμπειρία.	Να βελτιωθεί ο σχεδιασμός και η παράδοση του προγράμματος.
2. Μάθηση συμμετεχόντων	Απέκτησαν οι συμμετέχοντες τις απαιτούμενες γνώσεις και δεξιότητες;	Προσομοιώσεις Επιδείξεις Αντανάκλαση συμμετεχόντων	Νέες γνώσεις και δεξιότητες των συμμετεχόντων	Να βελτιωθεί το περιεχόμενο, η μορφή και η οργάνωση του προγράμματος.
3. Υποστήριξη οργανισμού και Αλλαγή	Ποιος ήταν αντίκτυπος στην οργάνωση; Επηρέασε το οργανωτικό κλίμα	Δομημένες συνεντεύξεις με το περιφερειακό και ανώτερο προσωπικό.	Οργανωτική υποστήριξη, διαμονή, διευκόλυνση και αναγνώριση.	Να τεκμηριώνετε και να βελτιώνετε την οργανωτική υποστήριξη. Να ενημερωθεί η



	και τις διαδικασίες;	Ερωτηματολόγια.		προσπάθεια μελλοντικής αλλαγής.
4. Χρήση της γνώσης και των δεξιοτήτων από τους συμμετέχοντες	Οι συμμετέχοντες εφάρμοσαν αποτελεσματικά τις γνώσεις και τις δεξιότητες τους;	Ερωτηματολόγια Συνεντεύξεις Χαρτοφυλάκια Παρατηρήσεις	Βαθμός και ποιότητα εφαρμογής..	Να τεκμηριώνετε και να βελτιώνετε το περιεχόμενο του προγράμματος.
5. Αποτελέσματα	Ποιος ήταν ο αντίκτυπος στους εκπαιδευόμενους; Μήπως επηρεάζει την απόδοση / επίδοση των εκπαιδευόμενων; Η παρακολούθηση των εκπαιδευόμενων βελτιώθηκε;	Σχολικά αρχεία. Ερωτηματολόγια Συνεντεύξεις	Μαθησιακά αποτελέσματα εκπαιδευόμενων: γνωστικές, συναισθηματικές, ψυχοκινητικές, επιδόσεις	Να επικεντρωθεί και να βελτιώσει όλες τις πτυχές του σχεδιασμού και της εφαρμογής του προγράμματος. Να δείξει την συνολική επίπτωση

Αναμενόμενα αποτελέσματα Η μεθοδολογία MSC παρέχει πληροφορίες σχετικά με τα αναμενόμενα αποτελέσματα: Οι "νικήτριες" ιστορίες παρέχουν στοιχεία για τα πιο επιτυχημένα επιτεύγματα του ατόμου / φοιτητή. Αυτές οι ιστορίες τείνουν να περιορίζονται σε τομείς που αντιστοιχούν στους στόχους του προγράμματος και όχι στον τομέα του ανοιχτού παραθύρου (οποιοσδήποτε άλλες αλλαγές). Αυτές οι νικήτριες ιστορίες παρέχουν μια μορφή πληροφοριών απόδοσης που μπορούν να βοηθήσουν τις εκτιμήσεις της αξίας του προγράμματος².

Μη αναμενόμενα αποτελέσματα Η μεθοδολογία MSC είναι ιδιαίτερα καλή στην αναζήτηση σημαντικών απροσδόκητων αποτελεσμάτων και στη συνέχεια παρέχει μια διαδικασία για τον προσδιορισμό της σημασίας αυτών των αποτελεσμάτων. Η αξιολόγηση ενός προγράμματος συνήθως περιλαμβάνει τον καθορισμό του βαθμού στον οποίο ένα πρόγραμμα έχει εκπληρώσει τους προκαθορισμένους στόχους του, αλλά πρέπει επίσης να λάβει υπόψη του και μη αναμενόμενα αποτελέσματα. Ενώ η αξιολόγηση πολλών προγραμμάτων μπορεί να ωφεληθεί από την εξέταση μη αναμενόμενων αποτελεσμάτων, η μεθοδολογία MSC διαδραματίζει κεντρικό ρόλο στην αξιολόγηση προγραμμάτων με λιγότερο προβλέψιμα αποτελέσματα³.

² Jessica Dart and Rick Davies, *A Dialogical, Story-Based Evaluation Tool: The Most Significant Change Technique*, American Journal of Evaluation 2003; 24; 137.

³ Ibid.



5. Πως χρησιμοποιούμε την μεθοδολογία MSC στο έργο “INTERCULTURALITY - MOBILITY: development and validation of inter-cultural competences amongst VET professionals to improve the delivery of VET mobility programmes in the EU”

Στο πλαίσιο του έργου χρησιμοποιήθηκε η μεθοδολογία MSC για τον εντοπισμό των βασικών ικανότητες της διαπολιτισμικότητας ως συμπλήρωμα σε μια πιο επίσημη ερευνητική μεθοδολογία όπως αυτή του ερωτηματολογίου (βλέπε κεφάλαιο 2).

Συγκεκριμένα, συλλέχθηκαν οι ιστορίες και οι εμπειρίες των συμμετεχόντων επαγγελματιών ΕΕΚ στον τομέα της διαπολιτισμικότητας για να προσδιοριστούν οι δεξιότητες έχουν χρησιμοποιηθεί στην σχέση με τους χρήστες διαφορετικών πολιτισμών.

Το αποτέλεσμα ήταν ένα ερωτηματολόγιο αξιολόγησης σχετικά με τις Βασικές Ικανότητες της διαπολιτισμικότητας (βλ. Κεφάλαιο 2) που υποβλήθηκε στους συμμετέχοντες προκειμένου να προσδιοριστούν οι 10 πιο σημαντικές.

Η τεχνική των πιο σημαντικών αλλαγών αποδείχθηκε ένα έγκυρο εργαλείο τόσο στη φάση της ανάλυσης και της έρευνας σχεδιασμού όσο και στην εκπαίδευση των συμμετεχόντων, καθώς επέτρεψε να εξερευνηθεί τους σιωπηρούς τομείς των διαπολιτισμικών ικανοτήτων και να συμβάλει στην αναγνώριση των δεξιοτήτων τους από τους συμμετέχοντες.

Η συγγραφή, η ανάλυση, η συλλογή και η επιλογή ιστοριών μας επέτρεψε να συν-οικοδομήσουμε μια γλώσσα και μια κοινή γνώση μεταξύ όλων των εταίρων του έργου που έθεσαν τα θεμέλια για την ανταλλαγή και τη δημιουργία εργαλείων, τεχνικών και μεθοδολογιών που είναι χρήσιμες για τους Επαγγελματίες Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης.

Η μεθοδολογία MSC έχει επομένως γίνει ένα από τα βασικά εργαλεία της διδασκαλίας μας και μια μεθοδολογία κατάρτισης την οποία μοιράζονται οι εταίροι του έργου.

B/ Οι 10 Κορυφαίες δεξιότητες και ικανότητες που είναι απαραίτητες για να γίνει κάποιος ένας επιτυχημένος Διαπολιτισμικός Επαγγελματίας ΕΕΚ

1 Ορισμός των διαπολιτισμικών δεξιοτήτων και ικανοτήτων στο Ευρωπαϊκό Πλαίσιο

Η σύσταση 2006/962 / ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 18ης Δεκεμβρίου 2006, σχετικά με τις βασικές ικανότητες για τη δια βίου μάθηση αναφέρει ότι η διαπολιτισμική ικανότητα αποτελεί μέρος μιας βασικής ικανότητας για τη δια βίου μάθηση, τις κοινωνικές και πολιτικές ικανότητες:

"... Αυτές περιλαμβάνουν προσωπικές, διαπροσωπικές και διαπολιτισμικές ικανότητες και καλύπτουν όλες τις μορφές συμπεριφοράς που εξοπλίζουν τα άτομα να συμμετέχουν με



αποτελεσματικό και εποικοδομητικό τρόπο στην κοινωνική και επαγγελματική ζωή και ιδιαίτερα στις ολόενα και πιο ποικίλες κοινωνίες και να επιλύουν τις συγκρούσεις όπου χρειάζεται.

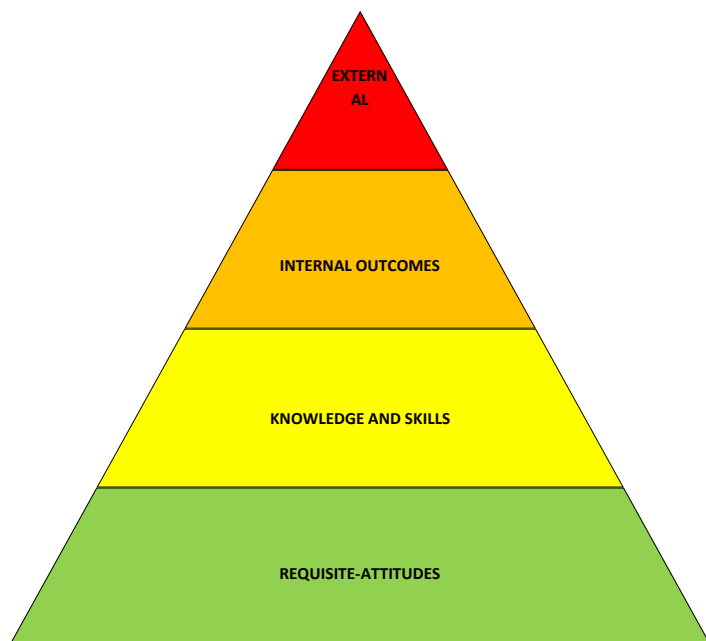
Βασικές γνώσεις, δεξιότητες και συμπεριφορές που σχετίζονται με αυτήν την ικανότητα:

... Για την επιτυχή διαπροσωπική και κοινωνική συμμετοχή, είναι σημαντικό να κατανοήσουμε τους κώδικες δεοντολογίας και τους τρόπους που είναι γενικά αποδεκτοί σε διαφορετικές κοινωνίες και περιβάλλοντα (π.χ. στην εργασία). Είναι εξίσου σημαντικό να γνωρίζουμε τις βασικές έννοιες που αφορούν τα άτομα, τις ομάδες, τους οργανισμούς, την ισότητα των φύλων και την απαγόρευση των διακρίσεων, την κοινωνία και τον πολιτισμό. Η κατανόηση των πολυπολιτισμικών και κοινωνικοοικονομικών διαστάσεων των ευρωπαϊκών κοινωνιών και η αλληλεπίδραση της εθνικής πολιτιστικής ταυτότητας με την ευρωπαϊκή ταυτότητα είναι απαραίτητη.

Οι κύριες δεξιότητες αυτής της ικανότητας είναι η ικανότητα εποικοδομητικής επικοινωνίας σε διαφορετικά περιβάλλοντα, η εμφάνιση ανοχής, η έκφραση και κατανόηση διαφορετικών απόψεων, η διαπραγμάτευση με την ικανότητα δημιουργίας εμπιστοσύνης και η ενσυναίσθηση.

Η ικανότητα βασίζεται σε μια στάση συνεργασίας, βεβαιότητας και ακεραιότητας. Τα άτομα πρέπει να ενδιαφέρονται για τις κοινωνικοοικονομικές εξελίξεις και τη διαπολιτισμική επικοινωνία και πρέπει να εκτιμούν την ποικιλομορφία, να σέβονται τους άλλους και να είναι προετοιμασμένοι να ξεπεράσουν τις προκαταλήψεις και να συμβιβαστούν ».

Οι διαπολιτισμικές ικανότητες μπορούν να οριστούν ως πολύπλοκες ικανότητες που απαιτούνται για την αποτελεσματική και κατάλληλη εκτέλεση όταν αλληλεπιδρούν με άλλους που είναι γλωσσολογικά και πολιτισμικά διαφορετικοί από τον εαυτό τους (Fantini, 2009, σελ. 458).



Ο Portera (2014) εισηγείται όπως η διαπολιτισμική ικανότητα "θα μπορούσε να οριστεί ως ένα σύνολο ικανοτήτων, γνώσεων, στάσεων και δεξιοτήτων που επιτρέπουν την κατάλληλη και αποτελεσματική διαχείριση των σχέσεων με άτομα διαφορετικού γλωσσικού και πολιτισμικού περιβάλλοντος" (Portera, 2014, σ.159).

Προκειμένου να προσδιοριστούν οι βασικές ικανότητες της



διαπολιτισμικότητας, το έργο μας βασίστηκε στο μοντέλο πυραμίδας της διαπολιτισμικής ικανότητας. Το μοντέλο πυραμίδα της διαπολιτισμικής ικανότητας αντιπροσωπεύει τα κίνητρα, τις γνώσεις (γνώση και κατανόηση) και τα στοιχεία των δεξιοτήτων της διαπολιτισμικής ικανότητας και ενσωματώνει το πλαίσιο μέσα σε αυτά τα στοιχεία: οι στάσεις, οι γνώσεις και οι δεξιότητες παράγουν τα αποτελέσματα. Το μοντέλο πυραμίδα της διαπολιτισμικής ικανότητας (Deardorff, 2006, 2008, 2009, 2011) βρήκε απήχηση σε διαφορετικά πολιτισμικά πλαίσια και μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να καθοδηγήσει το πρόγραμμα / ή να αξιολογήσει την ανάπτυξη της διαπολιτισμικής ικανότητας. Αυτό το μοντέλο ξεκινά από στάσεις, συνεχίζει με τις γνώσεις και τις δεξιότητες και τελειώνει με τα επιθυμητά εσωτερικά και εξωτερικά αποτελέσματα.

Η βάση του μοντέλου πυραμίδα της Διαπολιτισμικής Ικανότητας είναι οι απαιτούμενες στάσεις:

- **Σεβασμός** προς τους άλλους και στην πολιτισμική ποικιλομορφία όταν αξιολογούμε άλλους πολιτισμούς.
- **Ανοικτότητα** στη διαπολιτισμική μάθηση και στους ανθρώπους από άλλους πολιτισμούς, χωρίς να κρίνουμε.
- **Περιέργεια και ανακάλυψη** που υποδηλώνουν την προθυμία να διακινδυνεύσουν και να φύγουν από τη ζώνη άνεσης τους και να ανεχτούν στην ασάφεια και την αβεβαιότητα.

Αυτές οι τρεις στάσεις είναι οι βάσεις για την περαιτέρω ανάπτυξη των γνώσεων και των δεξιοτήτων που απαιτούνται για τη διαπολιτισμική ικανότητα.

Στο δεύτερο επίπεδο του μοντέλου υπάρχουν δύο σημαντικά στοιχεία:

1. Γνώση και κατανόηση:

- **Πολιτιστική αυτογνωσία**, που σημαίνει τους τρόπους με τους οποίους ο πολιτισμός κάποιου επηρεάζει την ταυτότητα του και την κοσμοθεωρία.
- **Βαθιά κατανόηση και γνώση του πολιτισμού** (συμπεριλαμβανομένων των συνθηκών, του ρόλου και των επιπτώσεων του πολιτισμού και των κοσμοθεωριών των άλλων).
- **Ειδικές πληροφορίες για τον πολιτισμό.**
- **Κοινωνιογλωσσική γνώση.**

Αυτό το στοιχείο της διαπολιτισμικής ικανότητας έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον για τους εκπαιδευτικούς και τους εκπαιδευόμενους, οι οποίοι έχουν ως στόχο την ανάπτυξη των διαπολιτισμικών ικανοτήτων. Πρέπει να σημειωθεί ότι οι γνώσεις που απαιτούνται για την ανάπτυξη της διαπολιτισμικής ικανότητας θα μπορούσαν να μεταδοθούν αρκετά εύκολα μέσω διαλέξεων ή / και σεμιναρίων και θα μπορούσαν να αξιολογηθούν αντικειμενικά. Ωστόσο, οι συχνές επισκέψεις σε άλλους πολιτισμούς ή η εκμάθηση σε διεθνείς ομάδες θα μπορούσαν να διευκολύνουν τη μεταφορά αυτών των γνώσεων.

2. Δεξιότητες:

- Ακρόαση.
- Παρατήρηση.



- Διερμηνεία.
- Ανάλυση.
- Αξιολόγηση.
- Δημιουργία σχέσεων.

Αυτές οι δεξιότητες είναι απαραίτητες για την επεξεργασία της γνώσης: απόκτηση, διατήρηση και αναπαραγωγή των πληροφοριών. Η διάσταση των δεξιοτήτων συνδέεται με τη συμπεριφορική διάσταση της διαπολιτισμικής ικανότητας.

Στο τρίτο επίπεδο του μοντέλου πυραμίδας υπάρχει το **επιθυμητό εσωτερικό αποτέλεσμα**.

Οι στάσεις, οι γνώσεις και οι δεξιότητες οδηγούν σε ένα εσωτερικό αποτέλεσμα που αποτελείται από:

- **Προσαρμοστικότητα σε διαφορετικές μορφές επικοινωνίας και συμπεριφορές. προσαρμογή σε νέα πολιτιστικά περιβάλλοντα.**
- **Ευελιξία με την επιλογή και χρήση κατάλληλων τρόπων επικοινωνίας και συμπεριφορών. επίσης, γνωστική ευελιξία.**
- **Εθνοπολιτική άποψη.**
- **Ενσυναίσθηση.**

Το επιθυμητό εσωτερικό αποτέλεσμα συμβαίνει μέσα στο άτομο, λόγω των αποκτηθεισών στάσεων, γνώσεων και δεξιοτήτων που είναι απαραίτητες για τη διαπολιτισμική ικανότητα. Τα άτομα μπορούν να φτάσουν σε αυτό το αποτέλεσμα σε διαφορετικούς βαθμούς.

Το τέταρτο και το υψηλότερο επίπεδο του μοντέλου πυραμίδας της διαπολιτισμικής ικανότητας είναι το **επιθυμητό εξωτερικό αποτέλεσμα**:

- **Να συμπεριφέρεστε αποτελεσματικά και σωστά (με βάση τις διαπολιτισμικές γνώσεις, δεξιότητες και συμπεριφορές) για να επιτύχετε τους στόχους σας σε κάποιο βαθμό.**

Η άθροιση των στάσεων, των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των εσωτερικών αποτελεσμάτων εκδηλώνεται μέσω της συμπεριφοράς και της επικοινωνίας του ατόμου. Το επιθυμητό εξωτερικό αποτέλεσμα γίνεται ορατό όταν η διαπολιτισμική ικανότητα του ατόμου βιώνεται από το άλλο άτομο. Αποτελεσματικότητα της συμπεριφοράς και της επικοινωνίας μπορεί να αποφασιστεί από το ίδιο το άτομο αλλά η καταλληλότητα από το άλλο άτομο.

2. Οι διαπολιτισμικές δεξιότητες και ικανότητες στην ΕΕΚΤ

Το έργο μας επεδίωξε να προσδιορίσει με πιο ακριβή και συστηματικό τρόπο τις θεμελιώδεις διαπολιτισμικές ικανότητες και δεξιότητες στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Κατά τη διάρκεια της εκπαιδευτικής δραστηριότητας, ξεκινώντας από το μοντέλο Deardorff (Εικόνα) εμπλέξαμε τους συμμετέχοντες σε ένα καταιγισμό ιδεών των βασικών



δεξιοτήτων και ικανοτήτων κατά τη διάρκεια της διαπολιτισμικής συνάντησης.

Εφαρμόζοντας τη μέθοδο MSC, ζητήσαμε από τους συμμετέχοντες να γράψουν μια ιστορία ή να αναφέρουν μια υπόθεση που πραγματικά ασχολήθηκε με την εφαρμογή των διαπολιτισμικών ικανοτήτων, αυτό μας επέτρεψε να αναλύσουμε ένα σύνολο 20-30 δεξιοτήτων και ικανοτήτων.

Ξεκινώντας από αυτή την πρώτη επιλογή, δημιουργήσαμε ένα ερωτηματολόγιο αξιολόγησης που μας επιτρέπει να βαθμολογήσουμε τη σημασία των διαπολιτισμικών ικανοτήτων και δεξιοτήτων στην επαγγελματική πρακτική.

Για να προσδιορίσουμε τις βασικές ικανότητες, ζητήσαμε από τους επαγγελματίες της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης να αναφέρουν σε μια κλίμακα Likert από το 1 έως το 5 πόσο σημαντικές είναι κάποιες δεξιότητες και ικανότητες στον τομέα της διαπολιτισμικότητας και στην καθημερινή τους εργασία.

Στην συνέχεια, επιλέξαμε τις δεξιότητες που έχουν επιτύχει τη μεγαλύτερη βαθμολογία του Επαγγελματία Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης όπως αναφέρεται παρακάτω.

1. Σεβασμός (αποτίμηση άλλων)
2. Ικανότητα εργασίας σε ένα πολυπολιτισμικό περιβάλλον
3. Δεξιότητες οικοδόμησης σχέσεων: δημιουργώντας διαχρονικές διαπολιτισμικές σχέσεις
4. Διαχείριση χρόνου / οργανωτικές δεξιότητες
5. Δυνατότητα αλλαγής προοπτικής και ανοιχτό πνεύμα
6. Καλές δεξιότητες ακρόασης και επικοινωνίας με ευαισθησία στις πολιτισμικές διαφορές επικοινωνίας
7. Δυνατότητα ενσυναίσθησης
8. Δυνατότητα παροχής καθοδήγησης και προσανατολισμού σε διαφορετικές ευκαιρίες κινητικότητας
9. Ικανότητα αποφυγής της κρίσης
10. Ικανότητα να σχεδιάζετε λεπτομερώς τις παρεμβάσεις κατάρτισης με προσοχή στις πολιτισμικές διαφορές μεταξύ των εκπαιδευόμενων.

Χρησιμοποιώντας την μεθοδολογία MSC, ήταν επομένως δυνατή η λεπτομερής περιγραφή των συγκεκριμένων δεξιοτήτων, η υποστήριξη τους με παραδείγματα και πραγματικές περιπτώσεις εφαρμογής τους. Παραδείγματος χάριν, έχει προκύψει ότι η ικανότητα διαχείρισης χρόνου (παρέχοντας διευκρινίσεις σχετικά με το χρονοδιάγραμμα και τις προθεσμίες) είναι θεμελιώδης όταν ασχολείσαι με μη δυτικούς πολιτισμούς, διότι σε ορισμένους πολιτισμούς, ο χρόνος χρησιμοποιείται περισσότερο σε σχέση με τις διαπροσωπικές σχέσεις παρά στην ολοκλήρωση ενός έργου.

Οι συμμετέχοντες στις εκπαιδευτικές δραστηριότητες θα μπορούσαν τελικά να χρησιμοποιήσουν την μεθοδολογία MSC για να αναλογιστούν ποιες ήταν οι σημαντικές αλλαγές που προέκυψαν από τη συμμετοχή τους στην εκπαίδευση Διαπολιτισμικής Κινητικότητας.

Αυτές είναι οι συνεισφορές τους:



Nacim Bouncer, Eurocircle: "Η πιο σημαντική πραγματοποίηση για τον εαυτό μου μετά την παρακολούθηση της εκπαίδευσης είναι να παραθέτω πάντα τις ιδέες μου απέναντι στις ιδέες των άλλων: πρώτον, για να αμφισβητώ τον εαυτό μου και δεύτερον για έναν αμοιβαίο εμπλουτισμό. Εμπάθεια, προβληματισμός, συζήτηση, κατανόηση του άλλου και σεβασμό".

Gisele Tardioli, Eurocircle: "Προς το παρόν, η πιο σημαντική αλλαγή στον τρόπο εργασίας μου με τους εκπαιδευόμενους είναι ο τρόπος με τον οποίο συνδέομαι μαζί τους. Αναγνωρίζω επίσης τη σημασία της προετοιμασίας τους για μια κινητικότητα, συμπεριλαμβανομένης της συνολικής προετοιμασίας της απαραίτητης τεκμηρίωσης πριν από την αναχώρηση. Αντιλαμβάνομαι πραγματικά πόσο σημαντικό είναι να επικεντρωθούμε πριν από την αναχώρηση στις ικανότητες που μπορούν να αναπτύξουν στο εξωτερικό και πώς μπορούν να τις εκτιμήσουν μετά".

Rebecca Glyn Jones, Rinova: "Μεγαλύτερη κατανόηση για το πώς αναπτύσσεται η διαπολιτισμική μάθηση και πώς λειτουργεί το πρόγραμμα KA2. Αύξηση της ευαισθητοποίησης, της γνώσης της διαπολιτισμικής μάθησης, καθώς και μερικές από τις μεθόδους που θα χρησιμοποιήσω για τη μελλοντική μου εκπαίδευση σε νέους».

Trevor Burgess, Rinova: "Καθώς ανέπτυξα ένα πρόγραμμα διαπολιτισμικής κατάρτισης μέσω ενός έργου E + KA2 που ονομάζεται CS Tour για το προσωπικό της φιλοξενίας και του τουρισμού, είναι ενδιαφέρον να δούμε αυτή τη φορά άλλες μεθόδους διαπολιτισμικής μάθησης που απευθύνονται στο προσωπικό της EEK που εργάζεται με τους νέους. Η σύγκριση των ομότιμων KA2 στην διαπολιτισμική ατζέντα είναι απαραίτητη για την περαιτέρω προώθηση της καινοτομίας».

Αθηνά Αντωνίου, MMC: "Κα�ανόησα τη σημασία της σωστής προετοιμασίας των εκπαιδευόμενων πριν από την κινητικότητα και την ποικιλία των δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εκτέλεση της εργασίας ως Σύμβουλος Κινητικότητας. Η διαπολιτισμική πλευρά δεν ήταν στις κορυφαίες προτεραιότητές μου. Επικεντρωθήκαμε κυρίως στην πτυχή της διαχείρισης του έργου χωρίς να κάνουμε μεγάλη προετοιμασία στην πτυχή της διαπολιτισμικότητας. Τώρα σχεδιάζω να παρουσιάσω τη διαπολιτισμική προετοιμασία στην προετοιμασία των εκπαιδευόμενων».

Μαριάννα Μιχαήλ, MMC: "Για τις κινητικότητες, ασχοληθήκαμε κυρίως με την οργανωτική πλευρά. Δεν παρέχουμε καθοδήγηση στους σπουδαστές μας εκτός από κάποια γλωσσική προετοιμασία η οποία συνήθως δεν επαρκεί. Θα προτείνω να αναθεωρήσουμε τα περιεχόμενα της Διαπολιτισμικής Κινητικότητας, να προσαρμόσουμε ένα μέρος του περιεχομένου ώστε να ταιριάζει στον οργανισμό μας και να αρχίσουμε να προετοιμάζουμε σωστά τους εκπαιδευόμενους μας για πιο επιτυχημένες και παραγωγικές κινητικές δραστηριότητες"

Alessandro Cristofanelli, ERIFO: "Χάρη στη συμμετοχή μου στο έργο, μπορώ να αναπτύξω την πολιτιστική μου συνείδηση για ορισμένα σημαντικά θέματα όπως οι έννοιες της ταυτότητας ή οι δραστηριότητες που πρέπει να γίνουν πριν. Αυτό ήταν ιδιαίτερα σημαντικό για μένα γιατί αλλάζει



την προοπτική μου σε σχέση με διαφορετικά θέματα που σχετίζονται με τον πολιτισμό και τις παραδόσεις και τέλος με τη συμπεριφορά μας σε πολύπλοκα πλαίσια ".

Maria Mazzarella, ERIFO: "Μετά το πρόγραμμα, ήμουν σε θέση να επικοινωνήσω καλύτερα με τους εκπαιδευόμενους και να τους υποστηρίξω στην οργάνωση μιας εμπειρίας κινητικότητας. Το πρόγραμμα μου έδωσε τη δυνατότητα να αποκτήσω νέα στρατηγική και ικανότητες για να ξεπεράσω τα πιθανά προβλήματα που σχετίζονται με τις δυσκολίες που μπορεί να προκύψουν κατά τη διάρκεια της κινητικότητας ».

3. Οι 10 Βασικές Δεξιότητες: Ορισμός

Σεβασμός: η δέουσα προσοχή στα συναισθήματα, τις επιθυμίες ή τα δικαιώματα των άλλων.

Δυνατότητα εργασίας σε ένα πολυπολιτισμικό περιβάλλον: λαμβάνοντας υπόψη την παρουσία μιας πληθώρας διαφορετικών απόψεων, γνώμων αξιών, τρόπων επικοινωνίας και έκφρασης.

Δεξιότητες οικοδόμησης σχέσεων / διαμόρφωση διαχρονικών διαπολιτισμικών σχέσεων: πρόκειται για τη δημιουργία θερμών σχέσεων, εμπιστοσύνης και αμοιβαίου σεβασμού ανεξάρτητα από τις συγκεκριμένες εκφραστικές και επικοινωνιακές λεπτομέρειες μιας δεδομένης κουλτούρας.

Διαχείριση χρόνου / οργανωτικές δεξιότητες: γνώση του τρόπου καθορισμού των περιόδων των δραστηριοτήτων και οργάνωση του απαραίτητου υλικού για την ανάπτυξή τους.

Δυνατότητα αλλαγής προοπτικής και ανοιχτό πνεύμα: να γνωρίζετε ότι το όραμά σας για την πραγματικότητα εξαρτάται από την εμπειρία, τις ιδέες σας, το κοινωνικό και πολιτιστικό περιβάλλον και καλλιεργείτε την περιέργειά σας για άλλα περιβάλλοντα και οράματα του κόσμου.

Καλές δεξιότητες ακρόασης και επικοινωνίας με ευαισθησία στις διαφορές πολιτιστικών επικοινωνιών: Η αποτελεσματική ακρόαση βασίζεται στην ενσυναίσθηση, τον σεβασμό και την κατανόηση του τι εκφράζεται από τον συνομιλητή. Πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι στις σχέσεις με άλλους πολιτισμούς είναι επίσης σημαντικό να δοθεί προσοχή στους λεκτικούς και μη λεκτικούς τρόπους έκφρασης.

Ικανότητα ενσυναίσθησης: η ικανότητα κατανόησης και διάδοσης των συναισθημάτων ενός άλλου.

Δυνατότητα παροχής καθοδήγησης και προσανατολισμού σε διαφορετικές ευκαιρίες κινητικότητας: γνώση των διαφόρων ευκαιριών και υποστήριξη του χρήστη στον εντοπισμό της



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



σωστής ευκαιρίας κινητικότητας για τις ανάγκες του.

Δυνατότητα αποφυγής συμπερασμάτων: Σημαίνει να μην μεταβείτε σε άμεσα συμπεράσματα σχετικά με ένα άτομο, συμπεριφορά ή γεγονός, αλλά να αντικατοπτρίσετε και να προσδιορίσετε τα αίτια και τα κίνητρα.

Ικανότητα να σχεδιάσετε λεπτομερώς τις παρεμβάσεις κατάρτισης, προσέχοντας τις πολιτισμικές διαφορές μεταξύ των εκπαιδευομένων: να λάβετε υπόψη διαφορετικούς τρόπους μάθησης, δεξιότητες επικοινωνίας, πολιτιστικές αξίες και άλλα

4. Πως είσαι ικανός στην διαπολιτισμικότητα;

Σύμφωνα με τις διαπολιτισμικές ικανότητες της Deardorff: «ικανότητα να αναπτύσσουν στοχοθετημένες γνώσεις, δεξιότητες και συμπεριφορές που οδηγούν σε ορατή συμπεριφορά και επικοινωνία που είναι αποτελεσματικές και κατάλληλες στις διαπολιτισμικές αλληλεπιδράσεις». Το εργαλείο αυτό έχει ως στόχο να βοηθήσει τους εκπαιδευτικούς, τους εκπαιδευτές, τους φοιτητές και τα άτομα να αξιολογήσουν τη δική τους διαπολιτισμική επάρκεια. Το εργαλείο μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την τόνωση μιας συζήτησης με συναδέλφους ή σπουδαστές σχετικά με την έννοια της διαπολιτισμικής ικανότητας και τη σημασία της για την ανάπτυξη της παγκόσμιας ιθαγένειας.

Απαντήστε στην ερώτηση για τον εαυτό σας και δώστε ένα παράδειγμα από την πρόσφατη εμπειρία σας προτού μοιραστείτε και συζητήσετε την απάντησή σας με άλλους.

1- Πόσο καλή είναι η γνώση της διαπολιτισμικότητας;

Μπορείς...	Ναι/όχι	Παράδειγμα
Να εξηγήσεις τι είναι πολιτισμός και πως επηρεάζει την συμπεριφορά των ατόμων;		
Να περιγράψεις τις βασικές πεποιθήσεις και αξίες των πολιτισμών από οποίους προέρχονται οι διεθνείς φοιτητές σας;		
Να εξηγήσεις πως ο πολιτισμός σου διαφέρει από αυτό των διεθνών φοιτητών;		



Να αναγνωρίσεις τις διαφορές στα συλ μάθησης και διδασκαλίας μεταξύ του Ηνωμένου Βασιλείου και των χωρών των διεθνών φοιτητών σου;		
Να αναγνωρίσεις κατά πόσο τα εκπαιδευτικά υλικά σου αντανakλούν τις δικές σου αξίες και τις κοσμοθεωρίες των διεθνών φοιτητών σου;		
Να δείξεις πως τα εκπαιδευτικά υλικά σου λαμβάνουν υπόψη τις αξίες και τις κοσμοθεωρίες των διεθνών φοιτητών;		
Να προσαρμόσεις το συλ διδασκαλίας σου για να παρέχει συγκεκριμένη υποστήριξη στου διεθνής φοιτητές;		

2- Πόσο καλές είναι οι δεξιότητες διαπολιτισμικότητας σας;

Εσύ...	Ναι/όχι	Παράδειγμα
Παρατηρείς την αλληλεπίδραση μεταξύ των μαθητών σας δίνοντας προσοχή σε πιθανές πολιτισμικές συγκρούσεις;		
Αντανακλάς κριτικά στις δικές σας αλληλεπιδράσεις με τους διεθνείς σπουδαστές σας;		



Αναγνωρίζεις τις καταστάσεις πολιτισμικής σύγκρουσης;		
Καταλαβαίνεις τι τις προκάλεσε;		
Έχεις στρατηγικές για να τις ξεπεράσεις;		
Αλλάζεις την συμπεριφορά σου ως αποτέλεσμα της;		
Προσαρμόζεις την ομιλία σου αν οι διεθνής φοιτητές δεν σε καταλαβαίνουν;		
Μιλάς μια άλλη γλώσσα εκτός από την αγγλική γλώσσα;		

3- Πόσο καλές είναι οι διαπολιτισμικές στάσεις σου;

Μπορείς...	Ναι/όχι	Παράδειγμα
Να αναζητήσεις τα ειδικά χαρακτηριστικά των πολιτισμών που είναι νέα σε εσένα;		
Να κάνεις μια κοινωνική προσπάθεια να αυξήσεις και να προσαρμόσεις την γνώση σου σε άλλους πολιτισμούς;		
Να κρίνεις σε πολιτιστικές διαφορές;		
Να κάνεις Μερικές φορές υποθέσεις για ένα φοιτητή από διαφορετικό πολιτισμό;		
Να δείχνεις σε όλη την τάξη ότι εκτιμάς τις άλλες πολιτιστικές απόψεις ακόμα και αν διαφωνείς με		



αυτές;		
Να αγχώνεσαι ή να απογοητεύεσαι μερικές φορές όταν εργάζεσαι με διεθνής φοιτητές που δεν σε καταλαβαίνουν;		
Να βλέπεις την διαφορά σαν μια ευκαιρία μάθησης;		

5. Πώς να αναπτύξετε διαπολιτισμική ικανότητα (10 Κορυφαίες δεξιότητες)

Η διαπολιτισμική ικανότητα, όπως είδαμε στις προηγούμενες παραγράφους, προσδιορίζεται σε μια σειρά δεξιοτήτων και ικανοτήτων που εμπίπτουν στην εργασία των επαγγελματιών της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Πώς είναι δυνατόν να αναπτυχθούν αυτές οι δεξιότητες και ικανότητες; Το σημείο εκκίνησης είναι να γνωρίζουμε τις πολιτισμικές διαφορές και ιδιαιτερότητες του ατόμου. "Ο πολιτισμός μπορεί να θεωρηθεί ότι έχει πολλαπλές διαστάσεις που αντικατοπτρίζουν την κοσμοθεωρία, πώς βλέπουν τον κόσμο τον κόσμο: τις κοινές στάσεις, τις πεποιθήσεις, τις κατηγοριοποιήσεις, τις προσδοκίες, τους κανόνες, τους ρόλους, τους αυτοπροσδιορισμούς και τις αξίες." είναι χρήσιμο να αναφερθούμε στο προτεινόμενο μοντέλο τεσσάρων επιπέδων διαφορετικότητας που μας επιτρέπει να σχετικοποιήσουμε την άποψη, επισημαίνοντας ποια κοινωνικά πλαίσια και εμπειρίες επηρεάζουν την προοπτική μας.

1- Κατανοώντας την προσωπική διαφορετικότητα-Ενθάρρυνση του σεβασμού των άλλων

ΑΣΚΗΣΗ: Περιγράψτε τον εαυτό σας χρησιμοποιώντας τις ακόλουθες κατηγορίες. Πώς οι παρακάτω κατηγορίες σας κάνουν να υποθέσετε μια συγκεκριμένη άποψη και να ορίσετε την ταυτότητά σας;



2- Μάθε για του άλλους πολιτισμούς

ΑΣΚΗΣΗ: Συμμετέχετε σε μια εκδήλωση, τελετή (π.χ. γάμος, θρησκευτικές αργίες) μιας άλλης κουλτούρας. Ποιες είναι οι χρήσεις και τα έθιμα; Πώς συμπεριφέρονται οι συμμετέχοντες;

3- Άνοιξε το μυαλό σου

ΑΣΚΗΣΗ: Διαβάστε περισσότερα μυθιστορήματα και διηγήματα. Μια καλή ιστορία μπορεί να σας βάλει στα παπούτσια κάποιου από διαφορετικό τόπο και χρόνο. Πηγαίνετε στην τοπική βιβλιοθήκη σας, αναζητήστε τη συλλογή και αναζητήστε μυθιστορήματα με άγνωστα μέρη, ρυθμίσεις και χαρακτήρες. Για παράδειγμα, θα μπορούσατε να διαβάσετε βιβλία από συγγραφείς από άλλες χώρες ή να διαβάσετε για τους αγώνες για να έχεις μια ταυτότητα (όπως φύλο, εθνικότητα ή σεξουαλικός προσανατολισμός) εκτός από τη δική σου.

4- Αύξησε την ενσυναίσθηση

ΑΣΚΗΣΗ: Η ενσυναίσθηση είναι η ικανότητα κατανόησης και διάδοσης των συναισθημάτων ενός άλλου ατόμου. Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό για την οικοδόμηση εμπιστοσύνης. Ρωτήστε πληροφορίες σχετικά με τι δεν καταλαβαίνετε από τους άλλους. Αν είναι πρόθυμοι να μοιραστούν αυτές τις πληροφορίες μαζί σας, προσπαθήστε να βάλετε τον εαυτό σας στα παπούτσια τους και να καταλάβετε από πού προέρχονται. Απαντήστε σε αυτούς με κατανόηση. Εάν δεν είναι πρόθυμοι να μοιραστούν, σκεφτείτε ένα χρόνο στη δική σας ζωή, όπου συμπεριφερόσασταν παρόμοια, και εξετάστε το γιατί. Ασχολούσαστε με οικογενειακά ζητήματα; Αισθανθήκατε ανεκτίμητη; Δεν είχατε προκληθεί; Εξαλείψτε τις κρίσεις και εξασκείστε συνειδητά την ενσυναίσθηση.

5 Βελτίωσε την δεξιότητα της ακρόασης



ΑΚΣΗΣΗ: Όταν ασχολούμαστε με διαφορετικούς πολιτισμούς, είναι σημαντικό να αναπτύξουμε μια προσεκτική ακρόαση που περιλαμβάνει λεκτική και μη λεκτική επικοινωνία. Ποιες διαφορές στην επαφή με τα μάτια, τις χειρονομίες, τον τόνο της φωνής παρατηρείτε σε άλλους πολιτισμούς;

6- Βελτίωσε την δεξιότητα διαπολιτισμικής επικοινωνίας

ΑΣΚΗΣΗ: Όταν επικοινωνείτε με άλλους πολιτισμούς, σκεφτείτε τις χειρονομίες, τις μεθόδους επικοινωνίας που προτιμάτε από αυτήν την κουλτούρα, το πλαίσιο μέσα στο οποίο πρέπει να επικοινωνήσετε. Σχεδιάστε μια ανακοίνωση που δίνει προσοχή σε αυτές τις λεπτομέρειες.

7- Απέφυγε την κριτική

Πολλοί ερευνητές πιστεύουν ότι η μεγαλύτερη συνειδητοποίηση των προκαταλήψεών μας μπορεί να μας βοηθήσει να βελτιώσουμε τις αλληλεπιδράσεις μας με τους άλλους, να μειώσουμε την αίσθηση ανησυχίας στα διαφυλετικά πλαίσια και να λάβουμε καλύτερες αποφάσεις. Οι εκπαιδευτές είναι άνθρωποι και ως εκ τούτου επηρεάζονται από ψυχολογικές προκαταλήψεις, όπως το βασικό σφάλμα απόδοσης, όταν υποθέτουμε ότι άλλοι που συμπεριφέρονται με κάποιο τρόπο λόγω του χαρακτήρα τους (σταθερό χαρακτηριστικό) και όχι ως απάντηση στις περιβαλλοντικές συνθήκες. Η προκατάληψη μέσα στην ομάδα μας οδηγεί στην ανάθεση θετικών χαρακτηριστικών και κινήτρων σε άτομα που είναι παρόμοια με μας.

ΑΣΚΗΣΗ: Με ποια θετικά χαρακτηριστικά που βλέπετε στους άλλους ταυτίζεστε;

8- Διαχείριση χρόνου

ΑΣΚΗΣΗ Καθορίστε τι είναι επείγον και τι είναι σημαντικό. Δημιουργήστε μια λίστα με πράγματα που πρέπει να κάνετε. Χρησιμοποιήστε έναν προγραμματισμό μαθήματος

9- Ικανότητα να προσφέρεις καθοδήγηση και προσανατολισμό σε διαφορετικές ευκαιρίες κινητικότητας

Λάβετε υπόψη το ιστορικό και τα χαρακτηριστικά του μαθητή, να προσδιορίστε τις ανάγκες και τις προσδοκίες τους σχετικά με τις δραστηριότητες κινητικότητας. Προσπαθήστε να καταλάβετε πώς μπορεί να εξετάσει την εκμάθηση της πορείας κινητικότητας όταν επιστρέφει στο σπίτι, υποστηρίξετε τις αποφάσεις του και αναγνωρίστε τις επιτυχίες του.

10- Ικανότητα να προγραμματίζεις λεπτομερώς τις παρεμβάσεις κατάρτισης με προσοχή στις πολιτισμικές διαφορές μεταξύ των μαθητών

Σχεδιάστε μαθήματα κατάρτισης λαμβάνοντας υπόψη ότι υπάρχουν διαφορετικοί τρόποι μάθησης (χρησιμοποιήστε διαφορετικά υλικά για το ίδιο περιεχόμενο, βίντεο, διαφάνειες, ασκήσεις). Προσδιορίστε τις ώρες που είναι αφιερωμένες στις διάφορες συναντήσεις: θεωρία, πρακτική, ατομική εργασία, ομαδική εργασία, επαλήθευση και αναγνώριση των αποτελεσμάτων.



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



C/ Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τον τρόπο προσδιορισμού των κατάλληλων διαδρομών αναβάθμισης και των προσόντων και ικανοτήτων για την υποστήριξη των εργατών και των εργαζομένων για τη συμμετοχή τους σε δράσεις κινητικότητας

ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

ΕΡΓΑΤΕΣ – ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ– ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ

Αυτά είναι ερωτηματολόγια και αυτοαξιολογήσεις για εργάτες και ή εργοδότες που σκοπεύουν να έχουν μια εμπειρία κινητικότητας στο εξωτερικό. Τρεις φάσεις της Κινητικότητας λήφθηκαν υπόψη Πριν -Κατά την διάρκεια- Μετά.

Το έγγραφο είναι ευέλικτα στην χρήση τους. These are Questionnaires + Self Assessment for Αυτό σημαίνει ότι μπορείτε να χρησιμοποιήσετε ένα ερωτηματολόγιο και αυτοαξιολόγηση μιας φάσης αντί άλλο ή και τα τρία.

Μέσα από αυτό το ερωτηματολόγιο θα αναλύσουμε τις ΜΑΛΑΚΕΣ
ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ+ΓΛΩΣΣΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ + ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ



BEFORE MOBILITY

•PRESENTATION AND COMPARE THE JOB MOBILITY OPPORTUNITIES YOU FOUND

Συμπληρώστε τα στοιχεία σας στον πίνακα

Ο ΥΠΟΨΗΦΙΟΣ	
Όνομα – Επώνυμο	
Ηλικία	
Άρρεν -Θήλυ	



Χώρα	
Θέση εργασίας στην εταιρεία	
Ηλεκτρονική διεύθυνση	
Ονομασία εταιρείας	
Δραστηριότητες εταιρείας	☐ Εμπορικές ☐ Μη εμπορικές
Τομέας εταιρείας	
Σκοπός της δραστηριότητας της εταιρείας	☐ Τοπικός ☐ Εθνικός ☐ Ευρωπαϊκός ☐ Διεθνής
Αριθμός υπαλλήλων	

Συγκρίνετε 3 ή 4 προσφορές θέσεων εργασίας για κινητικότητα που θέλετε να αναλάβετε και αξιολογήστε τις επαγγελματικές και μαλακές δεξιότητές σας. Προσπαθήστε να βρείτε την καλύτερη προσφορά εργασίας σύμφωνα με τις δυνατότητές βάζοντας ✓ σύμφωνα με τους ακόλουθους τρεις δείκτες, μετά παρακαλούμε να διαβάσετε το έγγραφο και να συμπληρώσετε τα υπόλοιπα ερωτηματολόγια και εργαλεία αυτοαξιολόγησης:

		
Είναι εντάξει	Στην διαδικασία	Θα αποκτηθεί

Όνομα	
Χώρα	



Δραστηριότητα	☐ Εμπορική ☐ Μη εμπορική
Τομέας	
Σκοπός δραστηριότητας	☐ Τοπικός ☐ Εθνικός ☐ Ευρωπαϊκός ☐ Διεθνής
Αριθμός εργοδοτουμένων	

Ονομασία Προγράμματος Κινητικότητας	
Τίτλος της Εμπειρίας Κινητικότητας	
Στόχοι	1. _____ 2. _____ 3. _____
Διάρκεια	

Τίτλος εργασίας		
Προϋποθέσεις	1. _____ 2. _____ 3. _____	  



Τεχνικές / Επαγγελματικές δεξιότητες	1. _____ 2. _____ 3. _____	  
Εκπαίδευση		  
Γλωσσικές δεξιότητες	1. _____ 2. _____ 3. _____	  
Προσωπικές δεξιότητες (μαλακές/μεταβιβάσιμες δεξιότητες)	1. _____ 2. _____ 3. _____	  
Επιπρόσθετες πληροφορίες		

BEFORE MOBILITY

•QUESTIONNAIRE



Μετά την επιλογή σας για την “Εταιρεία Φιλοξενίας” για την εμπειρία κινητικότητας, παρακαλώ πάρτε όσο χρόνο θέλετε για να απαντήσετε τις ακόλουθες ερωτήσεις που σας επιτρέπουν να αποκτήσετε μια καθαρότερη εικόνα των προσδοκιών σας πριν να φύγετε.

- **Πραγματοποιήσατε ήδη μια εμπειρία κινητικότητας στην εκπαίδευση; Εάν ναι, δώστε μια σύντομη περιγραφή της εμπειρίας σας**

- **Ποιοι παράγοντες ήταν σημαντικοί στην απόφασή σας για μια συγκεκριμένη εταιρεία ανταλλαγής\ χώρα ανταλλαγής;**

- **Τι είναι το κίνητρό σας για να εργαστείτε στο εξωτερικό;**

- **Ποιο είναι το απαραίτητο επαγγελματικό / τεχνικό επίπεδο / υπόβαθρο για να εργαστείτε σε αυτό το επάγγελμα; Αναφέρετε επίσης τις τρεις βασικές επαγγελματικές δεξιότητες που απαιτούνται για να εργαστείτε στη θέση σας**



1. _____

2. _____

3. _____

- Ποιοι είναι οι κύριοι στόχοι που πρέπει να επιτευχθούν σε αυτό το επάγγελμα;

1. _____

2. _____

3. _____

- Ποιες είναι οι κύριες επαγγελματικές προσδοκίες σας;
- Τι θα θέλατε να μάθετε;
- Τι θα θέλατε να βελτιώσετε;
- Γιατί;.....

- Ποιες είναι οι βασικές σας πολιτιστικές προσδοκίες;
- Τι θα θέλατε να μάθετε;
- Τι θα θέλατε να βελτιώσετε;
- Γιατί;.....



- Τι επαγγελματική αξία μπορείτε να δώσετε στην εταιρεία κατά την διάρκεια της περιόδου της κινητικότητας;

- Ποια πολιτιστική αξία μπορείτε να δώσετε στην εταιρεία κατά την διάρκεια της περιόδου της κινητικότητας;

- Μπορεί μια εμπειρία εργασίας στο εξωτερικό, σε οποιονδήποτε τομέα, να επηρεάσει τους υποψηφίους που δεν έχουν τέτοια εμπειρία; Παρακαλώ εξηγήστε γιατί.



- Τι συμβουλή μπορεί η εταιρεία να σου δώσει για να αναπτύξεις τις δεξιότητες του κατά την διάρκεια της περιόδου της κινητικότητας;

- Η κατοχή επαγγελματικών προσόντων έχει θετική διαφορά σε σύγκριση με όταν δεν έχεις κανένα; Παρακαλείσθε να εξηγήσετε γιατί

- Ποια κύρια επαγγελματικά εμπόδια σκέφτεστε να αντιμετωπίσετε;
- Πώς σκέφτεστε να τα διαχειριστείτε;



- Ποια κύρια πολιτιστικά εμπόδια / εμπόδια που σκέφτεστε να αντιμετωπίσετε;
- Πώς σκέφτεστε να τα διαχειριστείτε ;

- Επιλέξτε από τις δραστηριότητες πιο κάτω αυτές που επιθυμείτε να ασκήσετε περισσότερο στις εκπαιδευτικές σας δραστηριότητες εργασίας, αναθέτοντάς τους μια αξία σύμφωνα με την ακόλουθη βαθμολογία: 1 η πιο σημαντική έως 3 η λιγότερο σημαντική

- Εργαστήρια με συναδέλφους: 1 - 2 – 3
- Μάθηση με πράξεις: 1 - 2 - 3
- Ασκήσεις: 1 - 2 - 3
- Μελέτη περίπτωσης: 1 - 2 – 3
- Εκπαιδευτικές επισκέψεις: 1 - 2 – 3
- Σκιαγράφιση εργασίας: 1 - 2 - 3

- Επιλέξτε τη διάρκεια της κινητικότητας σύμφωνα με τις ανάγκες σας, την προσωπική σας κατάσταση (κοινωνικές δεσμεύσεις, πόρους,...) και σύμφωνα με τις απαιτήσεις του



προγράμματος κινητικότητας

- **Σύντομη διάρκεια / αριθμός βδομάδων:**
- **Μεγάλη διάρκεια / Αριθμός μηνών:**

- **Γράψετε τρεις χώρες που σας ενδιαφέρουν ιδιαίτερα**

1. _____

2. _____

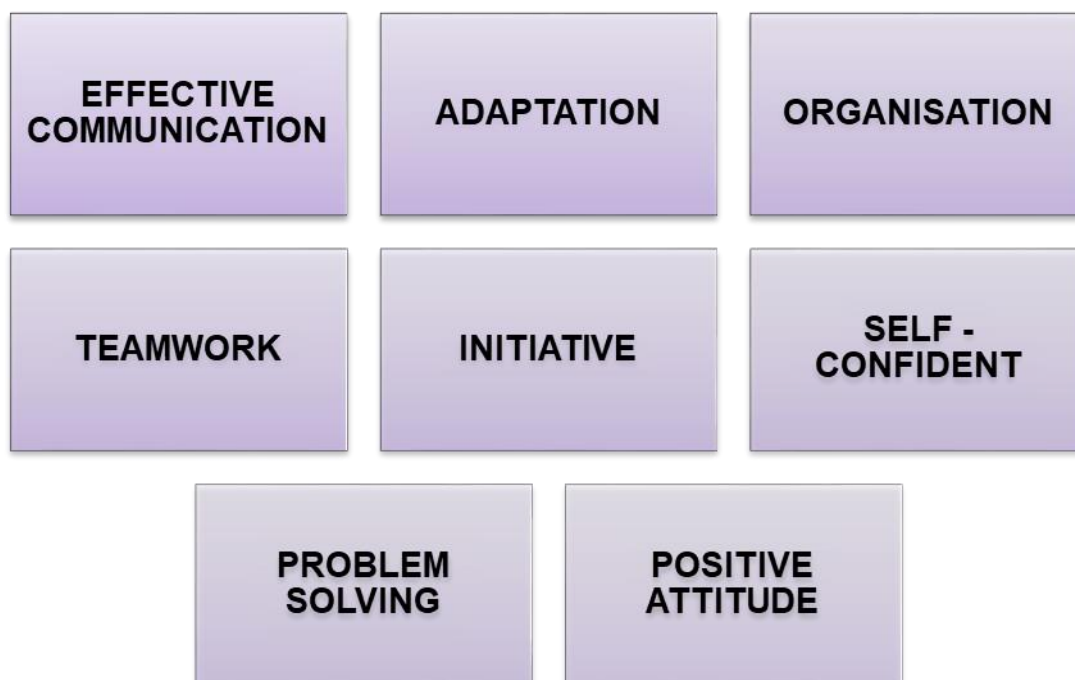
3. _____



BEFORE MOBILITY

•SELF-ASSESSMENT

Αυτή η άσκηση θα σας επιτρέψει να κατανοήσετε ποιες μεταβιβάσιμες δεξιότητες στον παρακάτω κατάλογο είναι πιο σχετικές, λαμβάνοντας υπόψη τη σχέση με την εμπειρία κινητικότητας. Αν εντοπίσετε τους δεσμούς μεταξύ των μεταβιβάσιμων δεξιοτήτων και του επαγγελματικού σας προφίλ, θα καταλάβετε πόσο σημαντικές είναι οι μαλακές δεξιότητες για εσάς και ποιες από αυτές πρέπει να αναπτύξετε για να επιτύχετε τους επαγγελματικούς στόχους σας μέσω της κινητικότητας. Παρακαλούμε σημειώστε τα έγχρωμα κουτιά ανά κάθε μαλακή δεξιότητα για να δείξετε το επίπεδό σας.



ΔΥΝΑΤΟ



ΒΑΣΙΚΟ



ΑΔΥΝΑΤΟ



ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

- Έχετε καλή προφορική έκφραση, γνωρίζοντας πώς να δημιουργείτε καλές σχέσεις με άλλους, γνωρίζοντας πώς να προσαρμόζετε την ομιλία σας ανάλογα με την κατάσταση και τον λαό.
- Να γνωρίζετε πώς να συνθέτετε τις επικοινωνίες: να διαμορφώνετε τις ιδέες σας, να συνθέτετε, να είστε σαφείς, συνοπτικοί.
- Αυτές οι δεξιότητες είναι εξίσου σημαντικές όταν επικοινωνείτε στη μητρική σας γλώσσα όπως σε μια ξένη γλώσσα.

Είναι μια θεμελιώδης δεξιότητα σε οποιοδήποτε επαγγελματικό περιβάλλον και για οποιοδήποτε προφίλ. Οι καλές δεξιότητες επικοινωνίας συμβάλλουν στην οικοδόμηση της εικόνας της εταιρείας



ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑ

- Να είστε ανοιχτοί για αλλαγή.
- Να είστε σε θέση να προσαρμόσετε και να εξελίξετε την εργασία σας.
- Χρησιμοποιήστε την κατάλληλη γλώσσα, αλλάξτε τη συμπεριφορά για να προσαρμοστείτε στα πρότυπα μιας νέας ομάδας, ρυθμίστε γρήγορα την αλλαγή.
- Να είστε σε θέση να αναθεωρήσετε την κρίση ή τις απόψεις σας.
- Προκάλεσε τις γνώσεις και τις πεποιθήσεις σας.

Για να εξελιχθείτε μέσα σε μια εταιρεία, η προσήλωση στην εταιρική κουλτούρα και τους κώδικες συμπεριφοράς είναι πολύ σημαντική. Να είναι έτοιμος να εμπλακεί, να δεχτεί αλλαγές όταν είναι απαραίτητο





είναι συνώνυμο με το ενδιαφέρον, τα κίνητρα και την κατανόηση του πλαισίου και των περιορισμών της εταιρείας

ΟΡΓΑΝΩΣΗ

- Να είστε σε θέση να οργανώσετε την εργασία σας, να υιοθετήσετε μια μέθοδο εργασίας
- Να είστε σε θέση να συγκεντρώσετε τις πληροφορίες και τους πόρους που απαιτούνται για την εκπλήρωση ενός έργου.
- Διαχειριστείτε τους περιορισμούς (χρόνο, πόροι, διαθεσιμότητα των εμπλεκόμενων ατόμων, ...).
- Δυνατότητα προσαρμογής των μεθόδων εργασίας στο πλαίσιο και τους στόχους.

Από τη στιγμή που εργάζεστε με άλλους, είναι απαραίτητο να οργανωθείτε. Η μη τήρηση των προθεσμιών μπορεί να μηδενίσει τις δραστηριότητες άλλων ανθρώπων στη διαδικασία παραγωγής.



ΟΜΑΔΙΚΟΤΗΤΑ

- Εργαστείτε μέσα σε μια ομάδα σύμφωνα με έναν κοινό στόχο.
- Να είστε σε θέση να ακούτε και να σέβεστε τις ιδέες των άλλων, να υπερασπιστείτε τις ιδέες σας ενώ είστε σε θέση να συσπειρώσετε τη συλλογική γνώμη.
- Αποδοχή εποικοδομητικών κριτικών και διορθωτικών ενεργειών.
- Δείξτε την αλληλεγγύη, βοηθήστε κάποιον να ολοκληρώσει μια εργασία.

Είναι γενικά γνωστό ότι οι αποτελεσματικές ομάδες παράγουν αποτελέσματα που





υπερβαίνουν εκείνα των ατόμων που εργάζονται μόνο τους. Οι επιτυχημένες ομάδες παράγουν ουσιαστικά προϊόντα υψηλής ποιότητας όταν εργάζονται μαζί. Δημιουργούν κοινούς (ομόφωνους) στόχους της ομάδας που καθοδηγούν την εργασία τους. Η καλή συνοχή της ομάδας επιτρέπει σε μια επιχείρηση να κινηθεί προς τα εμπρός και να παρακινήσει τους υπαλλήλους της

ΘΕΤΙΚΗ ΣΤΑΣΗ

- Γεμίστε το μυαλό σας με θετικές σκέψεις
- Ελέγξτε τη γλώσσα σας
- Δημιουργήστε μια ρουτίνα για την ημέρα
- Να είστε καλοί με άλλους ανθρώπους
- Αναλάβετε την ευθύνη και επιλέξτε την απάντησή σας
- Αποφασίστε την αντίδρασή σας σε γνωστά προβλήματα από πριν
- Σταματήστε να παραπονιέστε
- Να είστε περίεργοι και να αγκαλιάσετε τη μάθηση

Μια θετική στάση σας κάνει πιο ευτυχισμένους και πιο ανθεκτικούς, βελτιώνει τις σχέσεις σας και αυξάνει ακόμη περισσότερο τις πιθανότητες επιτυχίας στην εργασία. Επιπλέον, έχοντας μια θετική στάση σας κάνει πιο δημιουργικούς και μπορεί να σας βοηθήσει να λάβετε καλύτερες αποφάσεις.



ΚΙΝΗΤΡΟ

- Να είστε κάτι περισσότερο από έναν εκτελεστή, μην περιμένετε απλώς οδηγίες από την ιεραρχία σας
- Να ενεργείτε με δική σας πρωτοβουλία χωρίς να ζητάτε από κάποιον ή να αναγκάζετε από γεγονότα.
- Πρόταση λύσεων σε προβλήματα ή δυσλειτουργίες, κάνοντας αυθόρμητες προτάσεις

Η πρωτοβουλία είναι η ικανότητα να είναι επινοητική και να εργάζεται χωρίς πάντα να λέγεται τι να κάνει. Απαιτεί ανθεκτικότητα και αποφασιστικότητα. Οι άνθρωποι που δείχνουν πρωτοβουλία αποδεικνύουν ότι μπορούν να σκεφτούν για τον εαυτό τους και





να αναλάβουν δράση όταν είναι απαραίτητο.
Σημαίνει να χρησιμοποιείτε το κεφάλι σας και
να επιτύχετε την κίνηση.

ΑΥΤΟΠΕΠΟΙΘΗΣΗ

- Να κάνετε αυτό που πιστεύετε ότι είναι σωστό, ακόμα και αν άλλοι σας χλευάζουν ή σας επικρίνουν γι 'αυτό.
- Να είστε διατεθειμένοι να αναλάβετε κινδύνους και να προχωρήσετε ένα επιπλέον μίλι για να επιτύχετε καλύτερα πράγματα.
- Να αναγνωρίζετε τα λάθη σας και να μαθαίνετε από αυτά
- Περιμένοντας τους άλλους να σας συγχαρούν για τα επιτεύγματά σας.

Κερδίζουμε μια αίσθηση αυτοπεποίθησης, όταν βλέπουμε τους εαυτούς μας (και άλλους παρόμοιους με εμάς) να κατακτούμε δεξιότητες και να επιτύχουμε στόχους που έχουν σημασία σε αυτούς τους τομείς δεξιοτήτων. Αυτή είναι η βεβαιότητα ότι, αν μάθουμε και εργαζόμαστε σκληρά σε μια συγκεκριμένη περιοχή, θα πετύχουμε και είναι αυτό το είδος της εμπιστοσύνης που οδηγεί τους ανθρώπους να δέχονται δύσκολες προκλήσεις, και να επιμένουν μπροστά στα εμπόδια.



ΕΠΙΛΥΣΗ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΟΣ



- Αναλύοντας τους παράγοντες ή τα αίτια που συμβάλλουν στην ανεπιθύμητη κατάσταση
- Δημιουργία μιας σειράς εναλλακτικών παρεμβάσεων για την επίτευξη του τελικού στόχου σας
- Αξιολόγηση των καλύτερων λύσεων
- Εφαρμογή σχεδίου
- Αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των παρεμβάσεών σας

Βασικό μέρος του ρόλου κάθε εργαζόμενου είναι να βρει τρόπους επίλυσης προβλημάτων. Έτσι, το να είσαι σίγουρος ο επίλυση προβλημάτων είναι πραγματικά σημαντικό για την επιτυχία σου. Μεγάλο μέρος αυτής της εμπιστοσύνης προέρχεται από την ύπαρξη μιας καλής διαδικασίας που χρησιμοποιείται όταν πλησιάζετε ένα πρόβλημα. Με ένα, μπορείτε να λύσετε τα προβλήματα γρήγορα και αποτελεσματικά. Χωρίς μία, οι λύσεις σας μπορεί να είναι αναποτελεσματικές, ή θα κολλήσετε και δεν κάνετε τίποτα, με κάποιες οδυνηρές συνέπειες.



- Πώς θα αξιολογήσατε την ικανότητά σας στη γλώσσα της χώρας ανταλλαγής;

Εξαιρετική	Πολύ Καλή	Καλή	Ικανοποιητική	Μη ικανοποιητική	Δ Α
------------	-----------	------	---------------	------------------	-----

- Πώς θα αξιολογήσατε την ικανότητά σας στη γλώσσα της χώρας ανταλλαγής;

ΝΑΙ	ΟΧΙ
-----	-----



DURING MOBILITY

•QUESTIONNAIRE

Προκειμένου να αξιοποιήσετε την περίοδο κινητικότητας σας, είναι σημαντικό να διασφαλίσετε την τακτική παρακολούθηση. Εναπόκειται σε εσάς να αναλάβετε την ευθύνη για αυτό τόσο με τη διεξαγωγή των δραστηριοτήτων αυτοαξιολόγησης και ζητώντας από τον "εκπαιδευτή κινητικότητας" να συμπληρώσει τα ενδιάμεσα και τελικά υλικά αξιολόγησης. Τα εργαλεία ανάλυσης δεξιοτήτων που προτείνονται σε αυτό το τμήμα είναι «προοδευτικά». Αυτό σημαίνει ότι θα σας ζητηθεί να τα συμπληρώσετε με την πάροδο του χρόνου ανάλογα με το πότε θα βρείτε τις ζητούμενες πληροφορίες και σύμφωνα με το χρονοδιάγραμμα κινητικότητας.

Η συχνότητα των δραστηριοτήτων αξιολόγησης πρέπει να καθορίζεται ανάλογα με τη διάρκεια της περιόδου κινητικότητας. Για παράδειγμα, προτείνουμε:

- Για μια πρακτική άσκηση διάρκειας 6 εβδομάδων, θα είναι επαρκής μια ενδιάμεση αξιολόγηση την 3η εβδομάδα και στο τέλος
- Για μεγαλύτερες περιόδους εκπαίδευσης, είναι απαραίτητο να συμπληρώσετε τα φύλλα δραστηριοτήτων και να ολοκληρώσετε τις ενδιάμεσες αξιολογήσεις κάθε 6 εβδομάδες.

- Σε ποιο τμήμα τομέα της εταιρείας εργάζεστε;

- Ποιος εποπτεύει τις δραστηριότητές σας κατά τη διάρκεια της κινητικότητάς σας; Ένας ή περισσότεροι υπάλληλοι; Περιγράψτε το ρόλο τους στην εταιρεία



- **Τι δραστηριότητες κάνετε;**

- **Εργάζεστε ως μέρος της ομάδας;**
- **Εργάζεστε με συναδέλφους από διαφορετικές χώρες (ποιες εθνικότητες);**

- **Έχεις απευθείας επαφή με τους πελάτες; Τυπικούς ή διεθνείς πελάτες;**
- **Εάν ναι, παρακαλώ περιγράψτε την επαγγελματική σας σχέση**



- Πως θα περιγράφεται την ατμόσφαιρα στην εργασία;

- Παρακαλώ περιγράψετε την σχέση με τον διευθυντή συντονιστή του τομέα που εργάζεστε

- Περιγράψτε τυχόν δυσκολίες / εμπόδια που αντιμετωπίσατε κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου κατά την εκτέλεση των καθηκόντων σας και εξηγήστε πώς ξεπεράσατε αυτές τις δυσκολίες



DURING MOBILITY

•SELF ASSESSMENT

SOFT SKILLS PROGRESS

EFFECTIVE
COMMUNICATION

Πριν την κινητικότητα

Αδύνατη 1	2	3	4	Εξαιρετική 5

Κατά την διάρκεια της
κινητικότητας

Αδύνατη 1	2	3	4	Εξαιρετική 5

ADAPTATION



Πριν την κινητικότητα

Weak 1	2	3	4	Excellent 5
-----------	---	---	---	----------------

Κατά την διάρκεια
της κινητικότητας

Αδύνατη 1	2	3	4	Εξαιρετική 5
--------------	---	---	---	-----------------

ORGANISATION

Πριν την
κινητικότητα

Αδύνατη 1	2	3	4	Εξαιρετική 5
--------------	---	---	---	-----------------

Κατά την διάρκεια
της κινητικότητας

Αδύνατη 1	2	3	4	Εξαιρετική 5
--------------	---	---	---	-----------------

TEAMWORK

Πριν την κινητικότητα

Αδύνατη 1	2	3	4	Εξαιρετική 5
--------------	---	---	---	-----------------



Κατά την διάρκεια
της κινητικότητας

Αδύνατη	2	3	4	Εξαιρετική
1				5

INITIATIVE

Πριν την
κινητικότητα

Αδύνατη	2	3	4	Εξαιρετική
1				5

Κατά την διάρκεια
της κινητικότητας

Αδύνατη	2	3	4	Εξαιρετική
1				5

SELF
CONFIDENT

Πριν την κινητικότητα

Weak	2	3	4	Excellent
1				5

Κατά την διάρκεια της
κινητικότητας

Αδύνατη	2	3	4	Εξαιρετική
1				5

PROBLEM
SOLVING



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



Πριν την κινητικότητα

Αδύνατη 1	2	3	4	Εξαιρετική 5
--------------	---	---	---	-----------------

**Κατά την διάρκεια της
κινητικότητας**

Αδύνατη 1	2	3	4	Εξαιρετική 5
--------------	---	---	---	-----------------

**POSITIVE
ATTITUDE**

Πριν την κινητικότητα

Αδύνατη 1	2	3	4	Εξαιρετική 5
--------------	---	---	---	-----------------

**Κατά την διάρκεια
της κινητικότητας**

Αδύνατη 1	2	3	4	Εξαιρετική 5
--------------	---	---	---	-----------------

• **Επιπρόσθετα σχόλια**



LINGUISTIC PROGRESS

Πριν την κινητικότητα

VOCABULARY

Weak 1	2	3	4	Excellent 5
-----------	---	---	---	----------------

Πριν την κινητικότητα

Weak 1	2	3	4	Excellent 5
-----------	---	---	---	----------------

GRAMMATICAL
KNOWLEDGE

Weak 1	2	3	4	Excellent 5
-----------	---	---	---	----------------

Κατά την διάρκεια
της κινητικότητας

Weak 1	2	3	4	Excellent 5
-----------	---	---	---	----------------

Πριν την κινητικότητα

LISTENING
SKILLS

Weak 1	2	3	4	Excellent 5
-----------	---	---	---	----------------

Κατά την διάρκεια
της κινητικότητας

Weak 1	2	3	4	Excellent 5
-----------	---	---	---	----------------

Πριν την κινητικότητα

READING
SKILLS

Weak 1	2	3	4	Excellent 5
-----------	---	---	---	----------------

Κατά την διάρκεια
της κινητικότητας

Weak 1	2	3	4	Excellent 5
-----------	---	---	---	----------------



Πριν την κινητικότητα

Weak 1	2	3	4	Excellent 5
-----------	---	---	---	----------------

Κατά την διάρκεια
της κινητικότητας

Weak 1	2	3	4	Excellent 5
-----------	---	---	---	----------------

WRITING
SKILLS

Πριν την κινητικότητα

Weak 1	2	3	4	Excellent 5
-----------	---	---	---	----------------

Κατά την διάρκεια της
κινητικότητας

Weak 1	2	3	4	Excellent 5
-----------	---	---	---	----------------

SPOKEN SKILLS

• Επιπρόσθετα σχόλια

VOCATIONAL SKILLS PROGRESS

Παρακαλώ ανατρέξτε στις τρεις βασικές επαγγελματικές δεξιότητες που αναφέρονται στο ερωτηματολόγιο "πριν από την κινητικότητα" για να μετρήσετε την πρόοδό τους

1. _____



Αδύνατη	2	3	4	Εξαιρετική
1				5

**Κατά την διάρκεια της
κινητικότητας**

Αδύνατη 1	2	3	4	Εξαιρετική 5
----------------------------	----------	----------	----------	-------------------------------

2.

Πριν την κινητικότητα

Αδύνατη 1	2	3	4	Εξαιρετική 5
----------------------------	----------	----------	----------	-------------------------------

Κατά την διάρκεια της

ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Αδύνατη 1	2	3	4	Εξαιρετική 5
----------------------------	----------	----------	----------	-------------------------------

3.

Πριν την κινητικότητα

Αδύνατη	2	3	4	Εξαιρετική
1				5

Κατά την διάρκεια της

Αδύνατη 1	2	3	4	Εξαιρετική 5
----------------------------	----------	----------	----------	-------------------------------

- Επιπρόσθετα σχόλια



--

ΣΧΟΛΙΑΣΕ ΓΙΑ ΤΙΣ ΔΥΝΑΜΕΙΣ ΣΑΣ

ΜΑΛΑΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	
ΓΛΩΣΣΑ	
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	

ΤΟΜΕΙΣ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ

ΜΑΛΑΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	
ΓΛΩΣΣΑ	
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	

- Παρακαλώ βαθμολογήστε την συνολική ικανοποίηση σας με την ανταλλαγή μέχρι στιγμής



Φτωχή	Εντάξει	Καλή	Πολύ καλή	Εξαιρετική	ΔΑ
-------	---------	------	-----------	------------	----

AFTER MOBILITY

•QUESTIONNAIRE

Αυτό το τελικό ερωτηματολόγιο σχετικά με την εμπειρία κινητικότητας θα μας παρέχει πολύτιμες πληροφορίες, οι οποίες θα ωφεληθούν και τους μελλοντικούς συμμετέχοντες και θα συμβάλουν στη συνεχή βελτίωση της εμπειρίας μας στη διαχείριση και την παράδοση Προγραμμάτων Κινητικότητας. Είμαστε ευγνώμονες για τη συνεργασία σας κατά τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου

- **Νοιώθετε ότι έχετε βελτιώσει τις μαλακές δεξιότητες σου κατά την διάρκεια της δραστηριότητας κινητικότητας; Παρακαλώ εξηγήστε**

- **Νοιώθετε ότι έχετε βελτιώσει τις γλωσσικές σας δεξιότητες που χρησιμοποιήσατε κατά την διάρκεια της δραστηριότητας κινητικότητας; Παρακαλώ εξηγήστε**



- **Νοιώθετε ότι έχετε βελτιώσει τις επαγγελματικές σας δεξιότητες που χρησιμοποιήσατε κατά την διάρκεια της δραστηριότητας κινητικότητας; Παρακαλώ εξηγήστε**

- ***Επαγγελματική ανάπτυξη: Χάρη σε αυτήν την δραστηριότητα κινητικότητας ...**

	Συμφωνώ απόλυτα	Μάλλον συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Μάλλον διαφωνώ	Διαφωνώ απόλυτα
Έχω μάθει από τις καλές πρακτικές στο εξωτερικό					
Έχω αποκτήσει πρακτικές δεξιότητες σχετικές για την τρέχουσα δουλειά και την επαγγελματική μου εξέλιξη					
Έχω πειραματιστεί και αναπτύξει νέες μαθησιακές πρακτικές / μεθόδους					



Έχω μοιραστεί τις δικές μου γνώσεις και δεξιότητες με μαθητές και / ή άλλα άτομα					
Έχω αυξήσει την ποιότητα του έργα που αναπτύσσω					
Έχω βελτιώσει τις ικανότητές μου στη χρήση εργαλείων τεχνολογίας πληροφοριών και επικοινωνιών (π.χ. υπολογιστές, διαδίκτυο, πλατφόρμες εικονικής συνεργασίας, λογισμικό, συσκευές ΤΠΕ κ.λπ.)					
Έχω βελτιώσει τις οργανωτικές / διαχειριστικές / ηγετικές μου δεξιότητες					
Έχω ενισχύσει ή επεκτείνει το επαγγελματικό μου δίκτυο ή δημιουργήσα νέες επαφές					
Έχω ενισχύσει τη συνεργασία με το ίδρυμα εταίρο / οργανισμό -εταίρο					
Έχω δημιουργήσει συνεργασία με τους παίκτες στην αγορά εργασίας					
Έχω δημιουργήσει συνεργασία με τους παίκτες στην κοινωνία					
Έχω αυξήσει την ικανοποίηση μου στην εργασία μου					
Έχω ενισχύσει τις ευκαιρίες απασχόλησής μου					

* Αυτός ο πίνακας επιλέχτηκε από το "Participant eport Form - KA1 – Learning Mobility of Individuals - Mobility of youth workers" που χρηματοδοτείται από το ERASMUS +

- * Η εμπειρία κινητικότητας ενδέχεται να σας επηρέασε και ως άτομο, πέρα από την επαγγελματική διάσταση. Ποια από τα ακόλουθα αποτελέσματα είχε η συμμετοχή σας στο έργο στην προσωπική σας ανάπτυξη;

	Συμφωνώ απόλυτα	Μάλλον συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Μάλλον διαφωνώ	Διαφωνώ απόλυτα
Έχω αυξήσει τις κοινωνικές, γλωσσικές και / ή πολιτιστικές μου ικανότητες					
Συμμετέχω τώρα στην κοινωνική και πολιτική ζωή					



Τώρα ενδιαφέρομαι για ευρωπαϊκά θέματα					
Έχω συνειδητοποιήσει τις κοινές ευρωπαϊκές αξίες (π.χ. ανθρώπινα δικαιώματα, δημοκρατία, ανεκτικότητα, ισότητα των φύλων κ.λπ.)					
Γνωρίζω περισσότερο την πολυπολιτισμικότητα της Ευρώπης					
Τώρα αισθάνομαι περισσότερο Ευρωπαίος από πριν					
Έχω κατανοήσει καλύτερα πόσο σημαντικές είναι οι γλωσσικές δεξιότητες για την προσωπική και επαγγελματική μου ανάπτυξη					
Στο μέλλον, θα είμαι περισσότερο αφοσιωμένος στην ένταξη των μειονεκτούντων ατόμων					
Είμαι πλέον αποφασισμένος να εργαστώ κατά των διακρίσεων, της μισαλλοδοξίας, της ξενοφοβίας ή του ρατσισμού					
Έχω δημιουργήσει επαφές με ανθρώπους άλλων χωρών που είναι χρήσιμες για τη συμμετοχή μου σε κοινωνικά ή πολιτικά ζητήματα					

*Αυτός ο πίνακας επιλέχθηκε από το "Participant eport Form - KA1 – Learning Mobility of Individuals - Mobility of youth workers" που χρηματοδοτείται από το ERASMUS +

- Έχετε λάβει επίσημη αναγνώριση για την επιτυχή ολοκλήρωση των δραστηριοτήτων του προγράμματος (π.χ. ένα πιστοποιητικό, ένα δίπλωμα κ.λπ.);

ΝΑΙ	ΟΧΙ
-----	-----

- Τι είδος πιστοποιητικού λάβατε;? Youthpass, Europass Mobility Document, Άλλο.....

YOUTHPASS	EUROPASS MOBILITY	ΆΛΛΟ
-----------	-------------------	------



- Εάν λάβατε άλλο παρακαλώ ονομάστε.

- Λάβατε αναγνώριση και επικύρωση της εμπειρίας κινητικότητας σας;

ΝΑΙ	ΟΧΙ
-----	-----

- Εάν ναι παρακαλώ περιγράψετε: α) ποιες δεξιότητες έχουν επικυρωθεί (όχι επίσημες, ανεπίσημες) · β) ποιο όργανο / οργανισμός δικαιούται να το κάνει; γ) ποια προσέγγιση / μεθοδολογία έχει χρησιμοποιηθεί.



- Σε παγκόσμιο επίπεδο, η συμμετοχή σας στη δραστηριότητα ανταποκρίνεται στις ανάγκες σας ...

	Συμφωνώ απόλυτα	Μάλλον συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Μάλλον διαφωνώ	Διαφωνώ απόλυτα
Στο πλαίσιο της επαγγελματικής ανάπτυξης;					
Στο πλαίσιο της προσωπικής ανάπτυξης;					

- Θα συνιστούσατε την εμπειρία σε ένα συνάδελφο;

ΝΑΙ	ΟΧΙ
-----	-----

- Παρακαλώ βαθμολογήστε την γενική σας ικανοποίηση με την εμπειρία κινητικότητας γενικά

Φτωχή	Εντάξεις	Καλή	Πολύ καλή	Εξαιρετική	ΔΑ
-------	----------	------	-----------	------------	----

AFTER MOBILITY

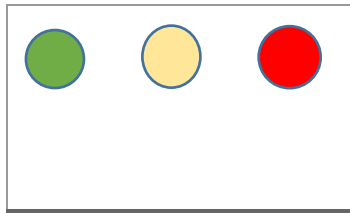
•SELF ASSESSMENT

Στους παρακάτω πίνακες, σημειώστε στο τετράγωνο ως εξής, προσπαθώντας να προσδιορίσετε το βαθμό επίτευξης και τον βαθμό της "ικανότητας μεταφοράς δεξιοτήτων" στο επαγγελματικό σας περιβάλλον, στο τέλος της εμπειρίας κινητικότητας.

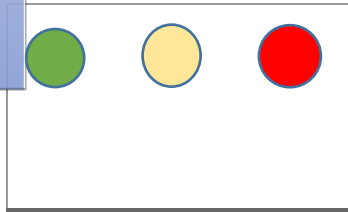


SOFT SKILLS TRANSFERABILITY

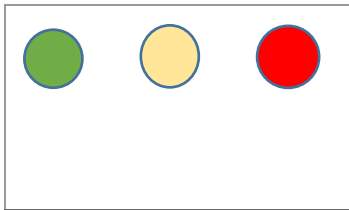
EFFECTIVE
COMMUNICATION



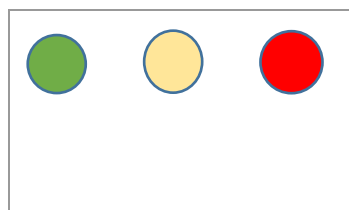
SELF CONFIDENT



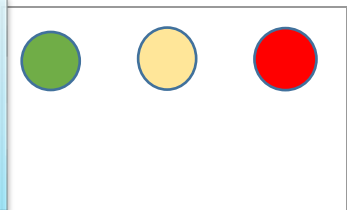
ADAPTATION



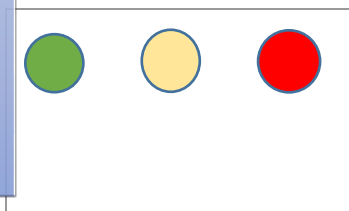
PROBLEM
SOLVING



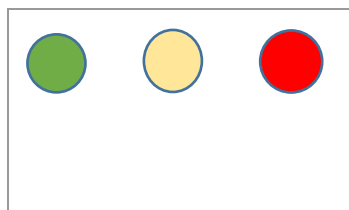
ORGANISATION



POSITIVE
ATTITUDE

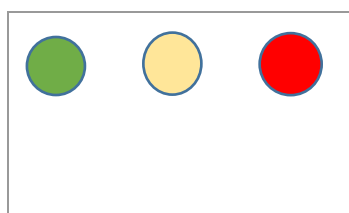


TEAMWORK

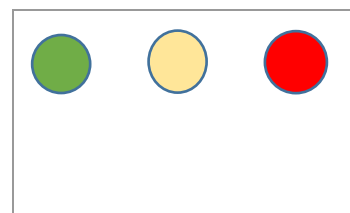


LINGUISTIC SKILLS TRANSFERABILITY

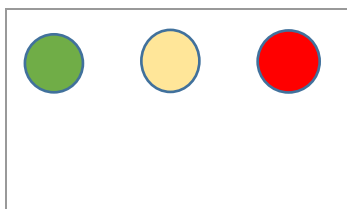
VOCABULARY



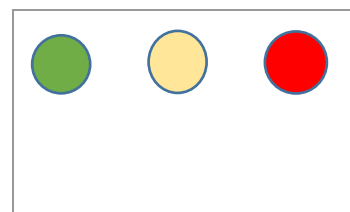
READING
SKILLS



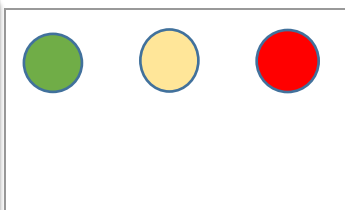
GRAMMATICAL
KNOWLEDGE



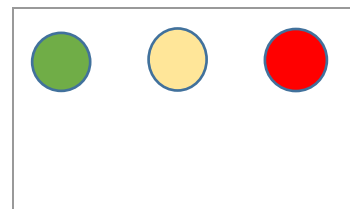
WRITING
SKILLS



LISTENING
SKILLS



SPOKEN SKILLS



VOCATIONAL SKILLS TRANSFERABILITY



Παρακαλώ αναφερθείτε σε τρεις βασικές επαγγελματικές δεξιότητες που αναφέρονται στο ερωτηματολόγιο “πριν την κινητικότητα” για να μετρήσετε την μεταφορά τους

1. _____

☐ ☐ ☐

3. _____

☐ ☐ ☐

2. _____

☐ ☐ ☐

- Εάν επιθυμείτε, παρακαλούμε δώστε οποιεσδήποτε πρόσθετες πληροφορίες, παρατηρήσεις, σχόλια ή συστάσεις που μπορεί να μας χρησιμεύσουν για τη διαχείριση και την υλοποίηση μελλοντικών έργων κινητικότητας

- Γενικές πληροφορίες

ΥΠΟΨΗΦΙΟΣ	
Όνομασία Προγράμματος Κινητικότητας	
Τίτλος της εμπειρίας Κινητικότητας	



Στόχοι	1. _____ 2. _____ 3. _____
Διάρκεια (αριθμός βδομάδων)	
Χώρα προορισμού	
Πως επιλέξετε αυτό το πρόγραμμα κινητικότητας;	
Όνομα εταιρείας που θα σας φιλοξενήσει	
Τμήμα στο οποίο ολοκληρώσατε την εμπειρία σας	
Ρόλο σας στην εταιρεία φιλοξενίας	
Ποια κριτήρια επιλογής χρησιμοποιούσατε για την εταιρεία υποδοχής;	
Πέρασατε διαδικασία επιλογής; Εάν ναι, παρακαλείσθε να αναφέρετε τους λόγους για τους οποίους σας επέλεξαν.	
Έχετε συμμετάσχει στις προπαρασκευαστικές συναντήσεις πριν την αναχώρησή σας; Αν ναι, περιγράψτε τα περιεχόμενα και τις οργανωτικές	



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



πτυχές (κατάρτιση μέσω του Διαδικτύου, σε ένα οργανισμό ΕΕΚ κ.λπ.)	
Έχετε συμμετάσχει στις συναντήσεις παρακολούθησης μετά την κινητικότητα; Εάν ναι, περιγράψτε τα περιεχόμενα και τις οργανωτικές πτυχές (παράδειγμα επικύρωση των εμπειριών που έχουν επιτευχθεί, έκθεση κ.λπ.)	