



TOWARDS A HOLISTIC TRANSFORMATION OF ORGANISATIONS INTO LEARNING WORKPLACES

Πακέτο Εργασίας: 4

Τίτλος Πακέτου Εργασίας: Σχεδιασμός και ανάπτυξη δραστηριοτήτων οι οποίες θα οδηγήσουν στη μετατροπή των οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης, καθώς και εργαλείων απαραίτητων για υλοποίηση της μετατροπής

Τίτλος Δραστηριότητας: 4.2 Σχεδιασμός και ανάπτυξη δραστηριοτήτων, καθώς και απαραίτητων εργαλείων για υλοποίηση της μετατροπής
COM1 ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΜΑΘΗΣΗΣ

Coordinator:



Partners:



Αναπτυξιακή Εταιρεία
Επιμελητήριου Λαρίσης



The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Πρόγραμμα:	Erasmus+
Υποπρόγραμμα:	Support for Policy Reform
Οδηγός Προγράμματος/Πρόσκληση	EACEA-36-2018
Υποβολής Αιτήσεων:	
Δράση:	PI-FORWARD – Support for policy reform – Forward-Looking Cooperation Projects
Τίτλος Έργου:	TOWARDS A HOLISTIC TRANSFORMATION OF ORGANISATIONS INTO LEARNING WORKPLACES
Ακρωνύμιο Έργου:	LEARN
Αριθμός Συμφωνίας Έργου:	612910-EPP-1-2019-1-CY-EPPKA3-PI-FORWARD

Περιεχόμενα

COM1: Ημερολόγιο Μάθησης.....	4
1.1. Κωδικός Δραστηριότητας.....	4
1.2. «Δομικό Στοιχείο» στο οποίο στηρίζεται η δραστηριότητα.....	4
1.3. Δραστηριότητα ή Εργαλείο.....	5
1.4. Είδος Δραστηριότητας ή Εργαλείου.....	5
1.5. Πεδίο βελτίωσης μέσω δραστηριότητας.....	5
1.6. Σκοπός δραστηριότητας.....	6
1.7. Ποιος ηγείται της δραστηριότητας;.....	6
1.8. Ποιοι λαμβάνουν μέρος στη δραστηριότητα;.....	6
1.9. Περιγραφή δραστηριότητας.....	7
1.10. Διάρκεια και συχνότητα υλοποίησης δραστηριότητας.....	8
1.11. Ελάχιστος και μέγιστος αριθμός συμμετεχόντων στη δραστηριότητα (εάν εφαρμόζονται)	8
1.12. Προϋποθέσεις για συμμετοχή στη δραστηριότητα (εάν υπάρχουν).....	8
1.13. Απαιτούμενοι πόροι για υλοποίηση δραστηριότητας.....	8
1.14. Οδηγίες για υλοποίηση δραστηριότητας.....	8
1.15. Αξιολόγηση (Αντίδραση) – Πώς αξιολογείται το κατά πόσο οι συμμετέχοντες είναι ευχαριστημένοι από τη δραστηριότητα;.....	11
1.16. Αξιολόγηση (Μάθηση) – Πώς αξιολογείται το εάν οι συμμετέχοντες έχουν μάθει νέα πράγματα μέσα από τη δραστηριότητα;.....	11
1.17. Λίστα παραρτημάτων.....	12
1.18. Λίστα αποδεικτικών στοιχείων για την πιστοποίηση.....	12

COM1: Ημερολόγιο Μάθησης

1.1. Κωδικός Δραστηριότητας

COM1: Ημερολόγιο Μάθησης

1.2. «Δομικό Στοιχείο» στο οποίο στηρίζεται η δραστηριότητα

- Ενθάρρυνση εργοδοτών να υιοθετήσουν κουλτούρα μάθησης που να υποστηρίζει τη διά βίου μάθηση στο χώρο εργασίας [Ολιστική προσέγγιση μέσω της παροχής μάθησης] (BB1)
- Διασφάλιση ότι η εκπαίδευση ενηλίκων στο χώρο εργασίας βάζει τους μαθητευόμενους σε πορεία διά βίου μάθησης (και ότι η διαδικασία αυτή υποστηρίζεται από συστήματα καθοδήγησης και επικύρωσης των υφιστάμενων γνώσεων των εργοδοτούμενων) (BB2)
- Διασφάλιση μακροπρόθεσμης δέσμευσης όλων των ενδιαφερομένων μερών (BB3)
- Διασφάλιση αποτελεσματικού συντονισμού μεταξύ όλων των ενδιαφερόμενων μερών και συμφωνία για το ρόλο και τις αρμοδιότητές τους (BB4)
- Προώθηση εκπαίδευσης ενηλίκων στο χώρο εργασίας μέσα από τη χρήση γλώσσας και επιχειρημάτων που μπορούν να λειτουργήσουν ως κίνητρο για όσους δεν πιστεύουν σε αυτό το εγχείρημα (BB5)
- Εξασφάλιση βιώσιμων συστημάτων συγχρηματοδότησης από τα οποία να υποστηρίζεται καθολικά το επενδυτικό όφελος από τη μάθηση στο χώρο εργασίας (BB6)
- Διασφάλιση ότι η εκπαίδευση στο χώρο εργασίας είναι προσαρμοσμένη στις ανάγκες ενηλίκων μαθητευομένων (των εργοδοτούμενων) (BB7)
- Διασφάλιση ότι η εκπαίδευση ενηλίκων στο χώρο εργασίας ανταποκρίνεται στις ανάγκες των εργοδοτών (BB8)
- Διασφάλιση ποιότητας της εκπαίδευσης ενηλίκων στο χώρο εργασίας (BB9)

Δημιουργία αποτελεσματικών συστημάτων παρακολούθησης και αξιολόγησης για τη διασφάλιση της μακροπρόθεσμης συνάφειας και αποτελεσματικότητας της εκπαίδευσης ενηλίκων στο χώρο εργασίας (BB10)

1.3. Δραστηριότητα ή Εργαλείο

Δραστηριότητα

Εργαλείο

1.4. Είδος Δραστηριότητας ή Εργαλείου

Εργαλείο Αξιολόγησης για την Επικύρωση της Μάθησης στον Εργασιακό Χώρο

Εργαλείο Διάγνωσης Αναγκών Κατάρτισης για «Μαλακές» Δεξιότητες

Εργαλείο Μάθησης

Σύστημα Επιβράβευσης

Εργαλείο Πρόβλεψης Αναγκών σε Δεξιότητες (συμπεριλαμβανομένων αναγκών για μακροπρόθεσμους στόχους)

Σύστημα Μάθησης (σε επίπεδο στρατηγικής, όχι επί συγκεκριμένου αντικειμένου)

Εργαλείο Διασφάλισης Ποιότητας Μάθησης

Δραστηριότητα Άτυπης Μάθησης

Άλλο

1.5. Πεδίο βελτίωσης μέσω δραστηριότητας

Κουλτούρα Μάθησης Οργανισμού

- Στρατηγική Μάθησης Οργανισμού
- Οριζόντιες Δεξιότητες Εργοδοτούμενου
- Τεχνικές Δεξιότητες Εργοδοτούμενου
- Ευαισθητοποίηση Εργοδοτούμενων για τη Σημασία της Μάθησης

1.6. Σκοπός δραστηριότητας

Το Ημερολόγιο Μάθησης είναι ένα εργαλείο συστηματικής καταγραφής της προσωπικής μάθησης των εργοδοτούμενων και των εκπροσώπων εργοδοτών στο χώρο εργασίας. Λειτουργεί ως ένα μητρώο καταχώρισης των ευκαιριών μάθησης και ανάπτυξης δεξιοτήτων που έχουν. Περιέχει πίνακες για τη μη τυπική και άτυπη μάθηση σε ατομικό επίπεδο, οι οποίοι περιλαμβάνουν εμπειρίες, σκέψεις, ιδέες και συναισθήματα, αλλά και πληροφορίες για τη συμμετοχή των εργοδοτούμενων και των εκπροσώπων εργοδοτών σε τυπική μάθηση. Επιπλέον, περιέχει προσωπικά συμπεράσματα για τα αποτελέσματα της μάθησης και το πώς αυτά μπορούν να αξιοποιηθούν στην πράξη. Το Ημερολόγιο Μάθησης μπορεί να χρησιμοποιηθεί από οποιοδήποτε οργανισμό, ανεξαρτήτως μεγέθους ή πεδίου δραστηριοποίησης.

1.7. Ποιος ηγείται της δραστηριότητας;

Κάθε εργοδοτούμενος ή εκπρόσωπος εργοδότη, με δική του ευθύνη. Στην περίπτωση των εργοδοτούμενων, οι διευθυντές τμημάτων ή οι επιβλέποντες πρέπει, στην αρχή της διαδικασίας, να εισάγουν τους συμμετέχοντες στην ιδέα της τήρησης ημερολογίου μάθησης στο χώρο εργασίας.

1.8. Ποιοι λαμβάνουν μέρος στη δραστηριότητα;

Κάθε εργοδοτούμενος ή εκπρόσωπος εργοδότη ο οποίος έχει τη θέληση να μαθαίνει στο χώρο εργασίας του.

1.9. Περιγραφή δραστηριότητας

Το Ημερολόγιο Μάθησης είναι ένα προσωπικό έγγραφο, το οποίο πρέπει να συμπληρώνεται με τρόπο ευχάριστο, που δε φέρνει τα άτομα σε δύσκολη θέση.

Περιλαμβάνει **τέσσερα κύρια μέρη**:

- Πρώτο μέρος: μαθησιακοί στόχοι για το έτος, οι οποίοι πρέπει να είναι “SMART”
- Δεύτερο μέρος: σκέψεις για τη μάθηση στην εργασία και διδάγματα σε εβδομαδιαία βάση
- Τρίτο μέρος: πίνακας καταγραφής των προγραμμάτων τυπικής και μη τυπικής εκπαίδευσης στα οποία συμμετέχουν τα άτομα κατά τη διάρκεια του έτους
- Τέταρτο μέρος: συμπεράσματα και παρατηρήσεις ως προς τους μαθησιακούς στόχους που επιτεύχθηκαν ή δεν επιτεύχθηκαν κατά τη διάρκεια του έτους

Το πρώτο μέρος πρέπει να συμπληρώνεται μία φορά, στην αρχή του έτους (ή με τη λήξη της δοκιμαστικής περιόδου για νέους εργοδοτούμενους).

Το δεύτερο μέρος πρέπει να ενημερώνεται τακτικά (τουλάχιστον μία φορά την εβδομάδα), μέσα από νέες καταχωρίσεις στο Ημερολόγιο Μάθησης.

Εκτός από το **Ημερολόγιο Μάθησης σε έντυπη μορφή** (*Ημερολόγιο Μάθησης*, Παράρτημα 1), μπορούν να χρησιμοποιηθούν και τα ακόλουθα:

- **Ψηφιακό Ημερολόγιο/Ιστολόγιο (Blog)** (περίπου 200 λέξεις ανά καταχώριση ή ηχογραφήσεις με μέγιστη διάρκεια 2 λεπτά η καθεμιά)
- **Ιστολόγιο Βίντεο (Video Blog – Vlog)** (βίντεο με μέγιστη διάρκεια 2 λεπτά το καθένα)

Το τρίτο μέρος πρέπει να συμπληρώνεται κατά τη διάρκεια του έτους, κάθε φορά που ένα πρόγραμμα τυπικής ή μη τυπικής εκπαίδευσης ολοκληρώνεται.

Στο τέταρτο μέρος, στο τέλος του έτους, πρέπει να παρέχεται μία περίληψη των μαθησιακών στόχων που επιτεύχθηκαν και δεν επιτεύχθηκαν, συνοδευόμενη από σχόλια και παρατηρήσεις για κάθε στόχο και λαμβάνοντας υπ’ όψιν τη μαθησιακή πρόοδο που καταγράφεται κάθε φορά που γίνεται μία νέα καταχώριση στο Ημερολόγιο Μάθησης.

1.10. Διάρκεια και συχνότητα υλοποίησης δραστηριότητας

Συμπλήρωση Ημερολογίου Μάθησης σε ετήσια βάση:

- Περίπου 1 ώρα στην αρχή του έτους ή στο τέλος της δοκιμαστικής περιόδου (για νέους εργοδοτούμενους) για συμπλήρωση του Μέρους 1.
- Περίπου 30 λεπτά σε εβδομαδιαία βάση για ανασκόπηση ως προς τη μάθηση στην εργασία και συμπλήρωση του Μέρους 2.
- Όσος χρόνος απαιτείται κατά τη διάρκεια του έτους για συμπλήρωση του Μέρους 3, με βάση τον αριθμό των εκπαιδευτικών προγραμμάτων στα οποία συμμετέχει το άτομο.
- 1-2 ώρες στο τέλος του έτους για συμπλήρωση του Μέρους 4.

1.11. Ελάχιστος και μέγιστος αριθμός συμμετεχόντων στη δραστηριότητα (εάν εφαρμόζονται)

Δ/Ε

1.12. Προϋποθέσεις για συμμετοχή στη δραστηριότητα (εάν υπάρχουν)

Για νέους εργοδοτούμενους, ολοκλήρωση της δοκιμαστικής περιόδου.

1.13. Απαιτούμενοι πόροι για υλοποίηση δραστηριότητας

1. Ημερολόγιο Μάθησης (Παράρτημα 1), το οποίο μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε έντυπη ή ψηφιακή μορφή. Εναλλακτικά, οι συμμετέχοντες μπορούν να αναπτύξουν ένα σύνολο ηχογραφήσεων, βίντεο κ.ά. Σε αυτή τη περίπτωση, χρειάζεται ο αντίστοιχος εξοπλισμός.
2. Μητρώο Τήρησης Ημερολογίου Μάθησης (Παράρτημα 2)
3. Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Ημερολογίου Μάθησης (Παράρτημα 3)

1.14. Οδηγίες για υλοποίηση δραστηριότητας

Πριν από την έναρξη της δραστηριότητας, ο διευθυντής τμήματος ή ο επιβλέπων πρέπει να:

- Διασφαλίζει ότι οι συμμετέχοντες αφιερώνουν επαρκή χρόνο κατά τη διάρκεια της εβδομάδας/στην αρχή του έτους/μετά το τέλος της δοκιμαστικής περιόδου/στο τέλος του έτους για τη συμπλήρωση των διαφόρων ενοτήτων του Ημερολογίου Μάθησης.
- Παρουσιάζει ένα δείγμα συμπληρωμένου Ημερολογίου Μάθησης και παρέχει οδηγίες ως προς τη χρήση του, καθώς και το πρότυπο *Ημερολογίου Μάθησης* (Παράρτημα 1 ή οποιοδήποτε άλλο παρόμοιο πρότυπο, έντυπο ή ψηφιακό).
- Αναφέρει τη δυνατότητα χρήσης Ημερολογίων Μάθησης κατά τη διάρκεια εκπαιδεύσεων (η δραστηριότητα τήρησης Ημερολογίου Μάθησης μπορεί παρουσιάζεται επίσης στους εργοδοτούμενους κατά τη διάρκεια του προγράμματος εισαγωγικής κατάρτισής τους κατά την πρόσληψη).
- Εξηγεί ότι η τακτική ενημέρωση του Ημερολογίου Μάθησης πρέπει να επικεντρώνεται σε δύο ερωτήσεις:
 - *Ποια ήταν η κατάσταση/πρόκληση, πώς τη διαχειρίστηκα και τι έχω μάθει από αυτήν;*
 - *Πώς η κατάσταση/πρόκληση σχετίζεται με τους ετήσιους μαθησιακούς μου στόχους; (κάθε κατάσταση/πρόκληση μπορεί να συνδέεται με ένα συγκεκριμένο μαθησιακό στόχο)*
- Εξηγεί ότι εντός του Ημερολογίου Μάθησης μπορούν να χρησιμοποιούνται εικόνες ή/και αποφθέγματα, για να βοηθούν τους συμμετέχοντες στη δραστηριότητα να ανακαλούν τα πιο σημαντικά στοιχεία που περιλαμβάνονται στο ημερολόγιό τους.
- Παρέχει τις ακόλουθες υποστηρικτικές ερωτήσεις:
 - Για κάθε καταχώριση στο ημερολόγιο:
 - *Τι έκανα;*
 - *Πώς νιώθω για αυτό;*
 - *Πήγε καλά;*
 - *Τι έμαθα από αυτό;*
 - *Τι θα κάνω διαφορετικά την επόμενη φορά;*
 - *Με ποιο τρόπο θα λειτουργήσω διαφορετικά την επόμενη φορά;*
 - *Τι έχω μάθει για τον εαυτό μου;*

- Έχω κάνει πράξη κάποια θεωρία/πολιτική που γνωρίζω; Εάν ναι, ποια και πώς;
 - Πώς μπορώ να αξιοποιήσω την επόμενη φορά την εμπειρία που απέκτησα;
 - Πώς μπορώ να αξιοποιήσω την εμπειρία που απέκτησα, για να σχεδιάσω μία νέα εμπειρία μάθησης;
- Για περίληψη της μαθησιακής προόδου (που μπορεί να χρησιμοποιείται για τις τακτικές καταχωρίσεις στο Ημερολόγιο Μάθησης ή/και για την καταγραφή σχολίων και παρατηρήσεων ως προς τους μαθησιακούς στόχους που επιτεύχθηκαν/δεν επιτεύχθηκαν στο τέλος του έτους):
- Τι πρόοδο έχω κάνει?
 - Έχω κάνει πράξη κάποια θεωρία/πολιτική που γνωρίζω; Εάν ναι, ποια και πώς;
 - Πώς το τι έχω κάνει με έχει οδηγήσει στο να γίνω καλύτερος;
 - Πώς μπορώ να αξιοποιήσω τη μαθησιακή μου πρόοδο, για να σχεδιάσω το μέλλον;
 - Πώς μπορώ να αξιοποιήσω τη μαθησιακή μου πρόοδο, για να σχεδιάσω τη μελλοντική μου μάθηση;
 - Τι είδους εμπειρίες έχω ζήσει;
- Διατηρεί και ενημερώνει Μητρώο Τήρησης Ημερολογίου Μάθησης (Παράρτημα 2), το οποίο θα ζητείται σε περίπτωση ελέγχου.

Κατά τη διάρκεια υλοποίησης της δραστηριότητας, οι συμμετέχοντες πρέπει να:

- Συμπληρώνουν τις διάφορες ενότητες του Ημερολογίου Μάθησης, όποτε απαιτείται.

Μετά την υλοποίηση της δραστηριότητας (στο τέλος του έτους), ο διευθυντής του τμήματος ή ο επιβλέπων πρέπει να:

- Διανέμει ή αποστέλλει στους συμμετέχοντες ένα ερωτηματολόγιο αξιολόγησης της αντίδρασής τους στη δραστηριότητα (Παράρτημα 3).

1.15. Αξιολόγηση (Αντίδραση) – Πώς αξιολογείται το κατά πόσο οι συμμετέχοντες είναι ευχαριστημένοι από τη δραστηριότητα;

Η αξιολόγηση αντίδρασης γίνεται μέσω ερωτηματολογίου αξιολόγησης (*Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Ημερολογίου Μάθησης*, Παράρτημα 3), το οποίο διανέμεται ή αποστέλλεται στους συμμετέχοντες στο τέλος του έτους.

Επίσης, στοιχεία ως προς την ικανοποίηση των συμμετεχόντων συλλέγονται μέσω συζήτησης στο πλαίσιο της ετήσιας συνέντευξης/συνάντησης αξιολόγησης απόδοσης που πραγματοποιεί ο οργανισμός με τους εργοδοτούμενους.

1.10. Αξιολόγηση (Μάθηση) – Πώς αξιολογείται το εάν οι συμμετέχοντες έχουν μάθει νέα πράγματα μέσα από τη δραστηριότητα;

Τα μαθησιακά αποτελέσματα που σχετίζονται με τη δραστηριότητα τήρησης Ημερολογίου Μάθησης αξιολογούνται από τον εργοδότη ως μέρος της ετήσιας συνέντευξης/συνάντησης αξιολόγησης απόδοσης με τους εργοδοτούμενους. Για το σκοπό αυτό, στο έντυπο που χρησιμοποιεί ο οργανισμός για την ετήσια αξιολόγηση των εργοδοτούμενων, πρέπει να προστεθεί μία ενότητα με τίτλο «Μάθηση».

Παραδείγματα ερωτήσεων αξιολόγησης της μάθησης που μπορούν να τεθούν στην ετήσια συνέντευξη/συνάντηση αξιολόγησης απόδοσης είναι:

- *Με βάση το Ημερολόγιο Μάθησής σου, μπορείς να ονοματίσεις τρεις προκλήσεις που αντιμετώπισες στο χώρο εργασίας αυτό το έτος;*
- *Με βάση το Ημερολόγιο Μάθησής σου, μπορείς να ονοματίσεις τρία πράγματα που έμαδες (αντιμετωπίζοντας τις αντίστοιχες προκλήσεις) στο χώρο εργασίας αυτό το έτος, τα οποία είναι σημαντικά για εσένα/την εργασία σου;*

- *Μέσω της χρήσης του Ημερολογίου Μάθησης, έχεις εντοπίσει οποιοσδήποτε εκπαιδευτικές σου ανάγκες (για το επόμενο έτος);*

Επιπρόσθετα, πραγματοποιείται αυτοαξιολόγηση της μάθησης μέσω του τέταρτου μέρους του Ημερολογίου Μάθησης, στο οποίο ο εργοδοτούμενος καταλήγει σε συμπεράσματα ως προς τη μαθησιακή του πρόοδο σε σχέση τους στόχους μάθησης που έχει θέσει και έχουν ή δεν έχουν επιτευχθεί.

1.17. Λίστα παραρτημάτων

Παράρτημα 1: Ημερολόγιο Μάθησης

Παράρτημα 2: Μητρώο Τήρησης Ημερολογίου Μάθησης

Παράρτημα 3: Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Ημερολογίου Μάθησης

1.18. Λίστα αποδεικτικών στοιχείων για την πιστοποίηση

1. Ημερολόγια Μάθησης/Καταχωρίσεις Ημερολογίων Μάθησης (τα ημερολόγια δεν πρέπει να παραδίδονται αυτούσια κατά τον έλεγχο, καθώς περιλαμβάνουν προσωπικά δεδομένα, εκτός και εάν αφαιρεθεί από αυτά το όνομα κατόχου)
2. Μητρώο Τήρησης Ημερολογίου Μάθησης
3. Ερωτηματολόγια Αξιολόγησης Ημερολογίου Μάθησης
4. Ενότητες ετησίων συνεντεύξεων/συναντήσεων αξιολόγησης απόδοσης που αναφέρονται στη μάθηση των εργοδοτούμενων (προαιρετικό)

1. Ημερολόγιο Μάθησης



Ημερολόγιο Μάθησης

*«Ζήσε σαν να πρόκειται να πεθάνεις αύριο.
Μάθε σαν να πρόκειται να ζήσεις για πάντα».*

Μαχάτμα Γκάντι

Όνοματεπώνυμο:

Όργανισμός:

Θέση:

Έτος:

Οι Μαθησιακοί μου Στόχοι για το Έτος ... πρέπει να είναι “SMART”

*[Specific (Συγκεκριμένοι), Measurable (Μετρήσιμοι), Attainable (Εφικτοί),
Relevant (Συναφείς), Time-bound (Χρονικά Προσδιορισμένοι)]*

«Η μάθηση δεν εξαντλεί ποτέ το μυαλό».

Λεονάρντο ντα Βίντσι

A/A	Μαθησιακοί Στόχοι για το Έτος	Να Επιτευχθούν μέχρι (Ημερομηνία)

Work Package [4] [Design and Development of Activities that will Lead to the Transformation of Organisations into Learning Workplaces as well as the Necessary Tools for their Implementation – 4.2 Design and Development of Activities and Necessary Tools for their Implementation – COM1_LearningDiary_Learning Diary]



Α/Α	Μαθησιακοί Στόχοι για το Έτος	Να Επιτευχθούν μέχρι (Ημερομηνία)

Work Package [4] [Design and Development of Activities that will Lead to the Transformation of Organisations into Learning Workplaces as well as the Necessary Tools for their Implementation – 4.2 Design and Development of Activities and Necessary Tools for their Implementation – COM1_LearningDiary_Learning Diary]

A/A	Μαθησιακοί Στόχοι για το Έτος	Να Επιτευχθούν μέχρι (Ημερομηνία)

*... συγχαρητήρια,
έχεις θέσει τους μαθησιακούς σου στόχους για το έτος!*

Οι Σκέψεις μου **... για τη «μάθηση μέσα από την πράξη»**

*«Όσα πρέπει να κάνουμε αφού τα μάθουμε,
τα μαθαίνουμε κάνοντάς τα».*

Αριστοτέλης

Σκέψεις...

Κατάγραψε τουλάχιστον μία σκέψη για τη μάθησή σου την εβδομάδα!

<i>Ημερομηνία:</i> _____	
<p><i>Ποια ήταν η κατάσταση/πρόκληση, πώς την αντιμετώπισα και τι έχω μάθει από αυτήν;</i></p>	
<p><i>Επιπλέον σημειώσεις για την κατάσταση/πρόκληση.</i></p> <p><i>Επίσης, μία εικόνα ή ένα απόφθεγμα που μου θυμίζει τα πιο σημαντικά στοιχεία της κατάστασης/πρόκλησης.</i></p>	
<p><i>Πώς αυτή η κατάσταση/πρόκληση σχετίζεται με τους ετήσιους μαθησιακούς μου στόχους ή με ένα συγκεκριμένο μαθησιακό μου στόχο;</i></p>	

1

Work Package [4] [Design and Development of Activities that will Lead to the Transformation of Organisations into Learning Workplaces as well as the Necessary Tools for their Implementation – 4.2 Design and Development of Activities and Necessary Tools for their Implementation – COM1_LearningDiary _Learning Diary]



Ημερομηνία: _____

<p><i>Ποια ήταν η κατάσταση/πρόκληση, πώς την αντιμετώπισα και τι έχω μάθει από αυτήν;</i></p>	
<p><i>Επιπλέον σημειώσεις για την κατάσταση/πρόκληση.</i></p> <p><i>Επίσης, μία εικόνα ή ένα απόφθεγμα που μου θυμίζει τα πιο σημαντικά στοιχεία της κατάστασης/πρόκλησης.</i></p>	
<p><i>Πώς αυτή η κατάσταση/πρόκληση σχετίζεται με τους ετήσιους μαθησιακούς μου στόχους ή με ένα συγκεκριμένο μαθησιακό μου στόχο;</i></p>	

Ημερομηνία: _____

<p><i>Ποια ήταν η κατάσταση/πρόκληση, πώς την αντιμετώπισα και τι έχω μάθει από αυτήν;</i></p>	
<p><i>Επιπλέον σημειώσεις για την κατάσταση/πρόκληση.</i></p> <p><i>Επίσης, μία εικόνα ή ένα απόφθεγμα που μου θυμίζει τα πιο σημαντικά στοιχεία της κατάστασης/πρόκλησης.</i></p>	
<p><i>Πώς αυτή η κατάσταση/πρόκληση σχετίζεται με τους ετήσιους μαθησιακούς μου στόχους ή με ένα συγκεκριμένο μαθησιακό μου στόχο;</i></p>	

Ημερομηνία: _____

<p><i>Ποια ήταν η κατάσταση/πρόκληση, πώς την αντιμετώπισα και τι έχω μάθει από αυτήν;</i></p>	
<p><i>Επιπλέον σημειώσεις για την κατάσταση/πρόκληση.</i></p> <p><i>Επίσης, μία εικόνα ή ένα απόφθεγμα που μου θυμίζει τα πιο σημαντικά στοιχεία της κατάστασης/πρόκλησης.</i></p>	
<p><i>Πώς αυτή η κατάσταση/πρόκληση σχετίζεται με τους ετήσιους μαθησιακούς μου στόχους ή με ένα συγκεκριμένο μαθησιακό μου στόχο;</i></p>	

Η Τυπική και Μη Τυπική Εκπαίδευσή μου για το Έτος

*«Πες μου κάτι και θα το ξεχάσω, δίδαξέ με και θα το θυμάμαι,
κάνε με να εμπλακώ και θα το μάθω».*

Βενιαμίν Φραγκλίνος

<i>Ετήσιο Ημερολόγιο Εκπαιδεύσεων</i>						
<i>A/A</i>	<i>Τίτλος</i>	<i>Είδος (Τυπική/ Μη Τυπική Εκπαίδευση)</i>	<i>Ημερομηνία και Διάρκεια</i>	<i>Πάροχος</i>	<i>Σύντομη Περιγραφή</i>	<i>Πιστοποιητικό που Απονεμήθηκε/ Πιστοποίηση/Προσόν που Αποκτήθηκε</i>

Work Package [4] [Design and Development of Activities that will Lead to the Transformation of Organisations into Learning Workplaces as well as the Necessary Tools for their Implementation – 4.2 Design and Development of Activities and Necessary Tools for their Implementation – COM1_LearningDiary_Learning Diary]

<i>Ετήσιο Ημερολόγιο Εκπαιδεύσεων</i>						
<i>A/A</i>	<i>Τίτλος</i>	<i>Είδος (Τυπική/ Μη Τυπική Εκπαίδευση)</i>	<i>Ημερομηνία και Διάρκεια</i>	<i>Πάροχος</i>	<i>Σύντομη Περιγραφή</i>	<i>Πιστοποιητικό που Απονεμήθηκε/ Πιστοποίηση/Προσόν που Αποκτήθηκε</i>

Work Package [4] [Design and Development of Activities that will Lead to the Transformation of Organisations into Learning Workplaces as well as the Necessary Tools for their Implementation – 4.2 Design and Development of Activities and Necessary Tools for their Implementation – COM1_LearningDiary_Learning Diary]

<i>Ετήσιο Ημερολόγιο Εκπαιδεύσεων</i>						
<i>A/A</i>	<i>Τίτλος</i>	<i>Είδος (Τυπική/ Μη Τυπική Εκπαίδευση)</i>	<i>Ημερομηνία και Διάρκεια</i>	<i>Πάροχος</i>	<i>Σύντομη Περιγραφή</i>	<i>Πιστοποιητικό που Απονεμήθηκε/ Πιστοποίηση/Προσόν που Αποκτήθηκε</i>

Work Package [4] [Design and Development of Activities that will Lead to the Transformation of Organisations into Learning Workplaces as well as the Necessary Tools for their Implementation – 4.2 Design and Development of Activities and Necessary Tools for their Implementation – COM1_LearningDiary_Learning Diary]

<i>Ετήσιο Ημερολόγιο Εκπαιδεύσεων</i>						
<i>A/A</i>	<i>Τίτλος</i>	<i>Είδος (Τυπική/ Μη Τυπική Εκπαίδευση)</i>	<i>Ημερομηνία και Διάρκεια</i>	<i>Πάροχος</i>	<i>Σύντομη Περιγραφή</i>	<i>Πιστοποιητικό που Απονεμήθηκε/ Πιστοποίηση/Προσόν που Αποκτήθηκε</i>

Ο Απολογισμός μου για το Έτος ... «μάθηση μέσα από την πράξη»

*«Μάθε σαν να μην κατάφερες να πετύχεις το στόχο σου
και σαν να φοβάσαι ότι θα αποτύχεις».*

Κομφούκιος

Μαθησιακοί Στόχοι που Επιτεύχθηκαν...

Τι πέτυχες αυτό το έτος;

Α/Α	Μαθησιακοί Στόχοι για το Έτος	Παρατηρήσεις

A/A	Μαθησιακοί Στόχοι για το Έτος	Παρατηρήσεις



Α/Α	Μαθησιακοί Στόχοι για το Έτος	Παρατηρήσεις

*... μπράβο
για τους στόχους που έχεις πετύχει!*

Μαθησιακοί Στόχοι που Δεν Επιτεύχθηκαν...

Τι δεν κατάφερες να πετύχεις αυτό το έτος;

A/A	Μαθησιακοί Στόχοι για το Έτος	Παρατηρήσεις

Α/Α	Μαθησιακοί Στόχοι για το Έτος	Παρατηρήσεις

Α/Α	Μαθησιακοί Στόχοι για το Έτος	Παρατηρήσεις

... μην ανησυχείς!

*Θα εργαστούμε μαζί, για να πετύχεις
τους στόχους αυτούς την επόμενη χρονιά.*

Συγχαρητήρια ... για όσα έχεις μάθει φέτος!

«Η αλλαγή είναι το τελικό αποτέλεσμα της αληθινής μάθησης».

Λέο Μπουσκάλια

2. Μητρώο Τήρησης Ημερολογίου Μάθησης

Το Μητρώο Τήρησης Ημερολογίου Μάθησης περιλαμβάνει δεδομένα για τον αριθμό και τα ονόματα των εργοδοτούμενων που τηρούν Ημερολόγιο Μάθησης σε ετήσια βάση και των επιβλεπόντων τους, καθώς και για την περίοδο τήρησης κάθε Ημερολογίου Μάθησης.

Έτος:							
A/A	Όνομα	Τμήμα	Θέση Εργασίας	Περίοδος Τήρησης Ημερολογίου Μάθησης (μμ/εεεε – μμ/εεεε)	Υπογραφή	Υπογραφή Επιβλέποντα	Παρατηρήσεις



Έτος:							
A/A	Όνομα	Τμήμα	Θέση Εργασίας	Περίοδος Τήρησης Ημερολογίου Μάθησης (μμ/εεεε – μμ/εεεε)	Υπογραφή	Υπογραφή Επιβλέποντα	Παρατηρήσεις



3. Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Ημερολογίου Μάθησης

Παρακαλούμε να αξιολογήσετε τις ακόλουθες διαστάσεις του εργαλείου, κυκλώνοντας το αντίστοιχο εικονίδιο ή δίνοντας την απάντησή σας στα πλαίσια κειμένου, ανάλογα με την ερώτηση (τα πλαίσια κειμένου μπορούν να χρησιμοποιηθούν και για τα σχόλιά σας, εάν έχετε):

	Συμφωνώ Απόλυτα
	Συμφωνώ
	Ούτε Συμφωνώ, Ούτε Διαφωνώ
	Διαφωνώ
	Διαφωνώ Απόλυτα

	Συμφωνώ Απόλυτα	Συμφωνώ	Ούτε Συμφωνώ, Ούτε Διαφωνώ	Διαφωνώ	Διαφωνώ Απόλυτα
1. Μου αρέσει να κρατώ ημερολόγιο μάθησης κατά τη διάρκεια του έτους.					
Σχόλια:					
2. Ο χρόνος που μου δόθηκε για να ολοκληρώσω τις διάφορες ενότητες του ημερολογίου μάθησης κατά την διάρκεια του έτους ήταν ικανοποιητικός.					
Σχόλια:					
3. Η τήρηση ημερολογίου μάθησης είναι χρήσιμη για τον καθορισμό των ετήσιων μαθησιακών μου στόχων.					
Σχόλια:					
4. Η τήρηση ημερολογίου μάθησης είναι χρήσιμη για την παρακολούθηση της					

μαθησιακής μου προόδου κατά τη διάρκεια του έτους.					
Σχόλια:					
5. Η τήρηση ημερολογίου μάθησης κατά τη διάρκεια του έτους είναι χρήσιμη για την ενημέρωση της διοίκησης για τις μαθησιακές μου ανάγκες.					
Σχόλια:					
6. Κατά τη γνώμη σας, ποια είναι τα δυνατά στοιχεία της τήρησης ημερολογίου μάθησης κατά τη διάρκεια του έτους;	Καταγράψτε την απάντησή σας στο πιο κάτω πλαίσιο.				
Απάντηση:					
7. Θα θέλατε να αλλάξετε κάτι ως προς τη διαδικασία τήρησης ημερολογίου μάθησης; Εάν ναι, παρακαλούμε εξηγήστε.	Καταγράψτε την απάντησή σας στο πιο κάτω πλαίσιο.				
Απάντηση:					
8. Η τήρηση ημερολογίου μάθησης κατά τη διάρκεια του έτους είναι μία δραστηριότητα που μου δίνει κίνητρο.					
Σχόλια:					



TOWARDS A HOLISTIC TRANSFORMATION OF ORGANISATIONS INTO LEARNING WORKPLACES

Πακέτο Εργασίας: 4

Τίτλος Πακέτου Εργασίας: Σχεδιασμός και ανάπτυξη δραστηριοτήτων οι οποίες θα οδηγήσουν στη μετατροπή των οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης, καθώς και εργαλείων απαραίτητων για υλοποίηση της μετατροπής

Τίτλος Δραστηριότητας: 4.2 Σχεδιασμός και ανάπτυξη δραστηριοτήτων, καθώς και απαραίτητων εργαλείων για υλοποίηση της μετατροπής _COM2_ ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΚΑΙ ΑΝΑΓΚΩΝ ΣΕ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

Coordinator:

MMC Mediterranean Management Centre

Partners:



CYPRUS
CHAMBER OF
COMMERCE AND
INDUSTRY



Cámara
Valencia



Αναπτυξιακή Εταιρία
Επιμελητήριου Λάρισας



europa
direct
Provence

FH JOANNEUM
University of Applied Sciences

FUNDACIÓN **equipo humano**

CCI PROVENCE
ALPES CÔTE D'AZUR

CAMPUS 02
FACHHOCHSCHULE DER WIRTSCHAFT



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

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Agreement number: 612910-EPP-1-2019-1-CY-EPPKA3-PI-FORWARD

Πρόγραμμα:	Erasmus+
Υποπρόγραμμα:	Support for Policy Reform
Οδηγός Προγράμματος / Πρόσκληση Υποβολής Αιτήσεων:	EACEA-36-2018
Δράση:	PI-FORWARD – Support for policy reform – Forward-Looking Cooperation Projects
Τίτλος Έργου:	TOWARDS A HOLISTIC TRANSFORMATION OF ORGANISATIONS INTO LEARNING WORKPLACES
Ακρωνύμιο Έργου:	LEARN
Αριθμός Συμφωνίας Έργου:	612910-EPP-1-2019-1-CY-EPPKA3-PI- FORWARD

Περιεχόμενα

COM2_ Εργαλείο Παρακολούθησης Αγοράς και Αναγκών σε Δεξιότητες.....	4
1.1. Κωδικός Δραστηριότητας.....	4
1.2. «Δομικό Στοιχείο» στο οποίο στηρίζεται η δραστηριότητα.....	4
1.3. Δραστηριότητα ή Εργαλείο.....	5
1.4. Είδος Δραστηριότητας ή Εργαλείου.....	5
1.5. Πεδίο βελτίωσης μέσω δραστηριότητας	6
1.6. Σκοπός δραστηριότητας.....	6
1.7. Ποιος ηγείται της δραστηριότητας;.....	6
1.8. Ποιοι λαμβάνουν μέρος στη δραστηριότητα;.....	7
1.9. Περιγραφή δραστηριότητας.....	7
1.10. Διάρκεια και συχνότητα υλοποίησης δραστηριότητας.....	9
1.11. Ελάχιστος και μέγιστος αριθμός συμμετεχόντων στην δραστηριότητα (εάν εφαρμόζονται).....	9
1.12. Προϋποθέσεις για συμμετοχή στη δραστηριότητα (εάν υπάρχουν).....	10
1.13. Απαιτούμενοι πόροι για υλοποίηση δραστηριότητας.....	10
1.14. Οδηγίες για υλοποίηση δραστηριότητας.....	10
1.15. Αξιολόγηση (Αντίδραση) – Πώς αξιολογείται το κατά πόσο οι συμμετέχοντες είναι ευχαριστημένοι από τη δραστηριότητα;.....	11
1.16. Αξιολόγηση (Μάθηση) – Πώς αξιολογείται το εάν οι συμμετέχοντες έχουν μάθει νέα πράγματα μέσα από τη δραστηριότητα;.....	12
1.17. Λίστα Παραρτημάτων.....	12
1.18. Λίστα αποδεικτικών στοιχείων για την πιστοποίηση.....	12

COM2_ Εργαλείο Παρακολούθησης Αγοράς και Αναγκών σε Δεξιότητες

1.1. Κωδικός Δραστηριότητας

COM2_Εργαλείο Παρακολούθησης Αγοράς και Αναγκών σε Δεξιότητες

1.2. «Δομικό Στοιχείο» στο οποίο στηρίζεται η δραστηριότητα

- Ενθάρρυνση εργοδοτών να υιοθετήσουν κουλτούρα μάθησης που να υποστηρίζει τη διά βίου μάθηση στο χώρο εργασίας [Ολιστική προσέγγιση μέσω της παροχής μάθησης] (BB1)
- Διασφάλιση ότι η εκπαίδευση ενηλίκων στο χώρο εργασίας βάζει τους μαθητευόμενους σε πορεία διά βίου μάθησης (και ότι η διαδικασία αυτή υποστηρίζεται από συστήματα καθοδήγησης και επικύρωσης των υφιστάμενων γνώσεων των εργοδοτούμενων) (BB2)
- Διασφάλιση μακροπρόθεσμης δέσμευσης όλων των ενδιαφερομένων μερών (BB3)
- Διασφάλιση αποτελεσματικού συντονισμού μεταξύ όλων των ενδιαφερόμενων μερών και συμφωνία για το ρόλο και τις αρμοδιότητές τους (BB4)
- Προώθηση εκπαίδευσης ενηλίκων στο χώρο εργασίας μέσα από τη χρήση γλώσσας και επιχειρημάτων που μπορούν να λειτουργήσουν ως κίνητρο για όσους δεν πιστεύουν σε αυτό το εγχείρημα (BB5)
- Εξασφάλιση βιώσιμων συστημάτων συγχρηματοδότησης από τα οποία να υποστηρίζεται καθολικά το επενδυτικό όφελος από τη μάθηση στο χώρο εργασίας (BB6)
- Διασφάλιση ότι η εκπαίδευση στο χώρο εργασίας είναι προσαρμοσμένη στις ανάγκες ενηλίκων μαθητευόμενων (των εργοδοτούμενων) (BB7)

- Διασφάλιση ότι η εκπαίδευση ενηλίκων στο χώρο εργασίας ανταποκρίνεται στις ανάγκες των εργοδοτών (BB8)
- Διασφάλιση ποιότητας της εκπαίδευσης ενηλίκων στο χώρο εργασίας (BB9)
- Δημιουργία αποτελεσματικών συστημάτων παρακολούθησης και αξιολόγησης για τη διασφάλιση της μακροπρόθεσμης συνάφειας και αποτελεσματικότητας της εκπαίδευσης ενηλίκων στο χώρο εργασίας (BB10)

1.3. Δραστηριότητα ή Εργαλείο

- Δραστηριότητα
- Εργαλείο

1.4. Είδος Δραστηριότητας ή Εργαλείου

- Εργαλείο Αξιολόγησης για την Επικύρωση της Μάθησης στον Εργασιακό Χώρο
- Εργαλείο Διάγνωσης Αναγκών Κατάρτισης για «Μαλακές» Δεξιότητες
- Εργαλείο Μάθησης
- Σύστημα Επιβράβευσης
- Εργαλείο Πρόβλεψης Αναγκών σε Δεξιότητες (συμπεριλαμβανομένων αναγκών για μακροπρόθεσμους στόχους)
- Σύστημα Μάθησης (σε επίπεδο στρατηγικής, όχι επί συγκεκριμένου αντικειμένου)
- Εργαλείο Διασφάλισης Ποιότητας
- Άλλο

1.5. Πεδίο βελτίωσης μέσω δραστηριότητας

- Κουλτούρα Μάθησης Οργανισμού
- Στρατηγική Μάθησης Οργανισμού
- Οριζόντιες Δεξιότητες Εργοδοτούμενου
- Τεχνικές Δεξιότητες Εργοδοτούμενου
- Ευαισθητοποίηση Εργοδοτούμενων για τη Σημασία της Μάθησης

1.6. Σκοπός δραστηριότητας

Το *Εργαλείο Παρακολούθησης της Αγοράς και των Αναγκών σε Δεξιότητες* είναι εργαλείο καταγραφής των εξελίξεων ή αλλαγών στο εξωτερικό περιβάλλον του οργανισμού, οι οποίες έχουν αντίκτυπο στις δραστηριότητές του ή τις υπηρεσίες ή τα προϊόντα που προσφέρει/παράγει και μπορούν να «μεταφραστούν» σε μαθησιακές ανάγκες και απαραίτητες αλλαγές στις δυνατότητες του οργανισμού και στις δεξιότητες των εργοδοτούμενων σε αυτόν (τεχνολογικές, οικονομικές, περιβαλλοντικές, νομοθετικές αλλαγές και αντίστοιχες δεξιότητες). Το συγκεκριμένο εργαλείο μπορεί να χρησιμοποιηθεί, για να υποστηρίξει την ανταλλαγή πληροφοριών εντός της διοικητικής ομάδας του οργανισμού σχετικά με τις εξελίξεις και αλλαγές αυτές, καθώς και σχετικά με την ανάγκη για αντίστοιχες δεξιότητες.

1.7. Ποιος ηγείται της δραστηριότητας;

Σε περίπτωση μικρού/ής οργανισμού/εταιρείας, η παρακολούθηση της αγοράς και των αναγκών σε δεξιότητες, καθώς και οι σχετικές αποφάσεις πρέπει να λαμβάνονται από το/τη γενικό/ή διευθυντή/ύντρια. Σε έναν/μία οργανισμό/εταιρεία με διάφορα τμήματα, η παρακολούθηση πρέπει να πραγματοποιείται από το/τη διευθυντή/ύντρια τμήματος (ή από έναν/μία εργοδοτούμενο/η που

θα αναλαμβάνει την εργασία αυτή), ενώ η επιτροπή διοίκησης (ή ο/η διευθυντής/ύντρια που έχει αναλάβει αυτήν την εργασία σε κάθε τμήμα), πρέπει να λαμβάνει τις απαραίτητες αποφάσεις.

1.8. Ποιοι λαμβάνουν μέρος στη δραστηριότητα;

Ο/Η επικεφαλής της δραστηριότητας είναι επίσης εκείνος/η που λαμβάνει μέρος στη δραστηριότητα: ο/η γενικός/η διευθυντής/ύντρια/ διευθυντής/ύντρια τμήματος/ (ή ένας/μία εργοδοτούμενος/η που θα αναλάβει αυτήν την εργασία σε κάθε τμήμα), ο/η οποίος/οποία θα συμπληρώσει τον πίνακα του *Εργαλείου Παρακολούθησης Αγοράς και Αναγκών σε Δεξιότητες*, καθώς και η επιτροπή διοίκησης του οργανισμού (ή ο/η διευθυντής/ύντρια που έχει αναλάβει αυτή την εργασία σε κάθε τμήμα), η οποία θα λάβει αποφάσεις, με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας.

Εναλλακτικά (ειδικά στην περίπτωση των οργανισμών/εταιρειών που έχουν ήδη υιοθετήσει κάποιας μορφής μαθησιακή κουλτούρα), όλοι οι εργοδοτούμενοι/ες μπορούν να συμμετάσχουν σε αυτήν τη δραστηριότητα, συμπληρώνοντας το *Εργαλείο Παρακολούθησης Αγοράς και Αναγκών σε Δεξιότητες*. Στη συνέχεια, τα αποτελέσματα μπορούν να συγκεντρωθούν από το γενικό/η διευθυντή/ύντρια/ διευθυντή/ύντρια τμήματος/εργοδοτούμενο/η που έχει αναλάβει την εργασία αυτή σε κάθε τμήμα, για να παραδώσει το συμπληρωμένο εργαλείο στην επιτροπή διοίκησης/διευθυντή/ύντρια που έχει αναλάβει τη συγκεκριμένη εργασία εντός της επιτροπής διοίκησης, για να λάβει σχετικές αποφάσεις.

1.9. Περιγραφή δραστηριότητας

Το *Εργαλείο Παρακολούθησης Αγοράς και Αναγκών σε Δεξιότητες*:

- Περιλαμβάνει την εγκαθίδρυση εντός του/της οργανισμού/εταιρείας και την υλοποίηση μιας διαδικασίας παρακολούθησης όλων των εξωτερικών παραγόντων και παραμέτρων που θα μπορούσαν να επηρεάσουν τις δεξιότητες που θα πρέπει να έχουν όσοι/ες εργάζονται για τον/την οργανισμό/εταιρεία.
- Αποτελείται από έναν πίνακα με 7 στήλες και τόσες σειρές, όσες και τα πεδία και οι τομείς όπου έχουν εντοπιστεί εξελίξεις ή αλλαγές που επηρεάζουν τον/την οργανισμό/εταιρεία:

- Η **πρώτη στήλη** παραθέτει πεδία και τομείς όπου μπορεί να υπάρξουν εξελίξεις ή αλλαγές (π.χ τεχνολογία, οικονομία, ανθρώπινο δυναμικό, περιβαλλοντικά θέματα, ανταγωνισμός, νομοθεσία κ.λπ.).
- Στη **δεύτερη στήλη**, ζητείται μία σύντομη περιγραφή της εξέλιξης ή αλλαγής που εντοπίζεται.
- Στην **τρίτη στήλη**, ζητείται η πηγή από όπου αντλούνται τα στοιχεία για την εξέλιξη ή αλλαγή.
- Στην **τέταρτη στήλη**, καταγράφονται τα τμήματα του/της οργανισμού/εταιρείας, καθώς και οι εργοδοτούμενοι/ες που ενδέχεται να επηρεαστούν από την εξέλιξη ή αλλαγή.
- Στην **πέμπτη στήλη**, εξηγούνται συνοπτικά οι επιπτώσεις της εξέλιξης ή αλλαγής στις δραστηριότητες, υπηρεσίες ή τα προϊόντα του/της οργανισμού/εταιρείας.
- Στην **έκτη στήλη**, καταγράφονται οι νέες δεξιότητες ή η βελτίωση σε δεξιότητες που απαιτούνται για ανταπόκριση στην εξέλιξη ή αντιμετώπιση της αλλαγής.
- Η **τελευταία στήλη** χρησιμοποιείται, για να προσδιοριστεί το πώς θα αποκτηθούν οι απαιτούμενες νέες δεξιότητες ή θα επιτευχθεί η βελτίωση σε δεξιότητες, δηλαδή, για να προταθούν λύσεις στα κενά μάθησης που εντοπίζονται.

Για να συμπληρώσει τον πίνακα παρακολούθησης, το αρμόδιο άτομο συλλέγει πληροφορίες από διαφορετικές πηγές:

- πελάτες, επωφελούμενους, συνεργάτες, προμηθευτές
- εκθέσεις, εκδηλώσεις
- ενημερώσεις σε ιστοσελίδες που σχετίζονται με το πεδίο δραστηριοποίησης του/της οργανισμού/εταιρείας

Ανάλογα με το μέγεθος του/της οργανισμού/εταιρείας, ο/η γενικός/η διευθυντής/ύντρια ή ο/η διευθυντής/ύντρια τμήματος (ή ένας/μία εργοδοτούμενος/η που θα αναλάβει την εργασία αυτήν σε κάθε τμήμα) είναι υπεύθυνος/η για τη συλλογή όλων των στοιχείων και την παρουσίασή τους στην επιτροπή διοίκησης για συζήτηση.

1.10. Διάρκεια και συχνότητα υλοποίησης δραστηριότητας

Το εργαλείο πρέπει να χρησιμοποιείται κάθε χρόνο, για την παρακολούθηση των εξελίξεων και τη «μετάφραση» των στοιχείων που συλλέγονται σε μαθησιακές ανάγκες και μαθησιακές λύσεις.

Οι διαδικασίες παρακολούθησης και ανάλυσης της ευρημάτων μπορούν να πραγματοποιούνται είτε κατά τη διάρκεια, είτε στην αρχή του έτους.

1.11. Ελάχιστος και μέγιστος αριθμός συμμετεχόντων στην δραστηριότητα (εάν εφαρμόζονται)

Ανάλογα με το μέγεθος του/της οργανισμού/εταιρείας και της ικανότητας των ατόμων που χρησιμοποιούν το *Εργαλείο Παρακολούθησης Αγοράς και Αναγκών σε Δεξιότητες* στη διεξαγωγή έρευνας και τη συλλογή στοιχείων, ο αριθμός των συμμετεχόντων/ουσών μπορεί να είναι 2-6. Στην περίπτωση μεγαλύτερων οργανισμών/εταιρειών, με διάφορα τμήματα, ο αριθμός συμμετεχόντων/ουσών μπορεί να είναι 1 άτομο ανά τμήμα, πέραν των ατόμων που συμμετέχουν στην επιτροπή διοίκησης.

Εάν η κουλτούρα του/της οργανισμού/εταιρείας και του μοντέλου διοίκησής του/της το επιτρέπει, είναι, επίσης, δυνατή και η συμμετοχή όλων των εργοδοτούμενων στη διαδικασία έρευνας, αναστοχασμού και καταγραφής των στοιχείων που συλλέγονται. Σε αυτήν την περίπτωση, οι εργοδοτούμενοι/ες πρέπει να ενημερώνονται ότι μπορούν να πληροφορούν και εκείνοι/ες το/τη διευθυντή/ύντρια του Τμήματός τους για τις αλλαγές που παρατήρουν ή για προβλεπόμενες αλλαγές, οι οποίες ενδέχεται να επηρεάσουν συγκεκριμένους τομείς εργασίας και/ή συγκεκριμένες εργασίες. Ωστόσο, πρέπει να τονίζεται ότι η χρήση του εργαλείου ενέχει μία στρατηγική διάσταση, η οποία συνεπάγεται εμπιστευτικότητα από μέρους των συμμετεχόντων/ουσών στη δραστηριότητα και ότι οι πληροφορίες που υποβάλλονται προς επεξεργασία δεν πρέπει να κοινοποιούνται σε τρίτους.

1.12. Προϋποθέσεις για συμμετοχή στη δραστηριότητα (εάν υπάρχουν)

Ικανότητα και κίνητρο για διεξαγωγή έρευνας και συλλογή στοιχείων για συμπλήρωση του πίνακα που περιλαμβάνεται στο *Εργαλείο Παρακολούθησης Αγοράς και Αναγκών σε Δεξιότητες*.

1.13. Απαιτούμενοι πόροι για υλοποίηση δραστηριότητας

1. Ηλεκτρονικός/οί Υπολογιστής/ες
2. Σύνδεση στο Διαδίκτυο
3. Δίκτυο πελατών/επωφελουμένων/συνεργατών/προμηθευτών κ.ά.
4. Εργαλείο Παρακολούθησης Αγοράς και Αναγκών σε Δεξιότητες (Παράρτημα 1)
5. Έκθεση Αποτελεσμάτων Εργαλείου Παρακολούθησης Αγοράς και Αναγκών σε Δεξιότητες (Παράρτημα 2)
6. Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Εργαλείου Παρακολούθησης Αγοράς και Αναγκών σε Δεξιότητες (Παράρτημα 3)

1.14. Οδηγίες για υλοποίηση δραστηριότητας

Στάδιο 1: Παρουσίαση του *Εργαλείου Παρακολούθησης Αγοράς και Αναγκών σε Δεξιότητες* (Παράρτημα 1) και του τρόπου χρήσης του στους διευθυντές-ύντρες/διευθυντές-ύντρες τμημάτων/εργοδοτούμενους/ες.

Στάδιο 2: Παρακολούθηση της αγοράς, έρευνα και συλλογή στοιχείων μέσω Διαδικτύου, ομάδων εμπειρογνομόνων, επίσημων εκθέσεων, επαγγελματικών φορέων και κοινωνικών δικτύων. Στη συνέχεια, ενημέρωση του πίνακα που περιλαμβάνεται στο εργαλείο παρακολούθησης (Παράρτημα 1).

Στάδιο 3: Ανάπτυξη ετήσιας έκθεσης αποτελεσμάτων παρακολούθησης (εξελίξεις/αλλαγές, δεξιότητες για ανταπόκριση στις εξελίξεις/αντιμετώπιση των αλλαγών, προτεινόμενες επιλογές μάθησης), μετά τη συμπλήρωση του εργαλείου παρακολούθησής (*Έκθεση Αποτελεσμάτων*

Εργαλείου Παρακολούθησης Αγοράς και Δεξιοτήτων, Παράρτημα 2). Η «μετάφραση» των απαιτούμενων δεξιοτήτων σε μαθησιακές ανάγκες και προτεινόμενες «διαδρομές» μάθησης πραγματοποιούνται επίσης σε αυτό το στάδιο.

Στάδιο 4: Κοινοποίηση των στοιχείων που συλλέχθηκαν και της αντίστοιχης έκθεσης στην επιτροπή διοίκησης σε ετήσια βάση, για να προσδιοριστεί η σχέση των εξελίξεων/αλλαγών που εντοπίστηκαν με την επίδραση που έχουν στις απαραίτητες δεξιότητες για τους/τις εργοδοτούμενους/ες, καθώς και για να «μεταφραστούν» τα αποτελέσματα σε επιλογές μάθησης και να ληφθούν σχετικές αποφάσεις.

Στάδιο 5: Κοινοποίηση ετήσιων αποτελεσμάτων παρακολούθησης και αντίστοιχων αποφάσεων στο προσωπικό του οργανισμού κατά τη διάρκεια της ετήσιας συνάντησης προσωπικού, για να είναι ενήμεροι/ες για τις μαθησιακές/εκπαιδευτικές ανάγκες/προτάσεις τις οποίες ο/η οργανισμός/εταιρεία θα πρέπει να εξετάσει.

1.15. Αξιολόγηση (Αντίδραση) – Πώς αξιολογείται το κατά πόσο οι συμμετέχοντες είναι ευχαριστημένοι από τη δραστηριότητα;

Διευθυντές: Κατά τη διάρκεια των συναντήσεων της επιτροπής διοίκησης του οργανισμού, τα άτομα που συμμετέχουν στη συλλογή στοιχείων και συμπλήρωση του πίνακα παρακολούθησης, θα ερωτώνται κατά πόσο είναι ευχαριστημένα από το εργαλείο που τους έχει δοθεί.

Εργοδοτούμενοι: Κατά τη διάρκεια των ετήσιων συναντήσεων των εργοδοτούμενων (κατά τις οποίες τα αποτελέσματα από την παρακολούθηση της αγοράς και οι σχετικές αποφάσεις που λαμβάνονται θα παρουσιάζονται στους/στις παρευρισκόμενους/ες), οι εργοδοτούμενοι/ες θα ερωτώνται κατά πόσο βρίσκουν το εργαλείο και τις πληροφορίες που συλλέγονται μέσα από αυτό χρήσιμα (σε περίπτωση που το έχουν χρησιμοποιήσει οι ίδιοι/ες).

Επιπλέον, ένα ερωτηματολόγιο αξιολόγησης αντίδρασης (*Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Εργαλείου Παρακολούθησης Αγοράς και Αναγκών σε Δεξιότητες*, Παράρτημα 3) θα διανέμεται/αποστέλλεται σε διευθυντές/ύπντριες και εργοδοτούμενους/ες μία φορά το χρόνο για το σκοπό αυτό.

1.16. Αξιολόγηση (Μάθηση) – Πώς αξιολογείται το εάν οι συμμετέχοντες έχουν μάθει νέα πράγματα μέσα από τη δραστηριότητα;

Οι συμμετέχοντες/ουσες στη διαδικασία θα χρησιμοποιούν ένα εργαλείο παρακολούθησης, το οποίο θα πρέπει να διατηρούν και να ενημερώνουν κάθε φορά που τους ζητείται. Εάν το εργαλείο εντοπίζει τις πραγματικές μελλοντικές ανάγκες σε δεξιότητες και προσδιορίζει το πώς αυτές μπορούν να αποκτηθούν, σημαίνει ότι συμπληρώνεται ορθά. Κάθε φορά που το εργαλείο ενημερώνεται, η μάθηση των συμμετεχόντων μέσα από αυτό επανελέγχεται.

1.17. Λίστα Παραρτημάτων

Παράρτημα 1: Εργαλείο Παρακολούθησης Αγοράς και Αναγκών σε Δεξιότητες

Παράρτημα 2: Έκθεση Αποτελεσμάτων Εργαλείου Παρακολούθησης Αγοράς και Αναγκών σε Δεξιότητες

Παράρτημα 3: Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Εργαλείου Παρακολούθησης Αγοράς και Αναγκών σε Δεξιότητες

1.18. Λίστα αποδεικτικών στοιχείων για την πιστοποίηση

1. Εργαλείο Παρακολούθησης Αγοράς και Αναγκών σε Δεξιότητες (με στοιχεία σε ετήσια βάση)
2. Έκθεση Αποτελεσμάτων Εργαλείου Παρακολούθησης Αγοράς και Αναγκών σε Δεξιότητες
3. Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Εργαλείου Παρακολούθησης Αγοράς και Αναγκών σε Δεξιότητες
4. Λίστα πηγών που χρησιμοποιήθηκαν για την έρευνα (προαιρετικό)
5. Υλικό που συλλέχθηκε κατά τη διάρκεια της έρευνας (προαιρετικό)

1. Εργαλείο Παρακολούθησης Αγοράς και Αναγκών σε Δεξιότητες

Το Εργαλείο Παρακολούθησης Αγοράς και Αναγκών σε Δεξιότητες συμπληρώνεται μία φορά το χρόνο.

Ωστόσο, εάν εντοπιστούν σημαντικές εξελίξεις ή αλλαγές οποιαδήποτε άλλη στιγμή κατά τη διάρκεια του έτους, ο πίνακας ενημερώνεται, για να παρέχει στη διοικητική ομάδα του οργανισμού πληροφορίες σχετικά με τις τρέχουσες τάσεις στο πεδίο δραστηριοποίησής του.

Εάν κρίνεται απαραίτητο, στον πίνακα μπορούν να προστεθούν νέα πεδία/νέοι τομείς εξελίξεων/αλλαγών, όπως και υποπεδία/υποτομείς (π.χ. επιπλέον σειρές κάτω από το πεδίο/τον τομέα «Τεχνολογία»).

Έτος:						
Περίοδος/οι Παρακολούθησης:,,						
Πεδίο/Τομέας Εξέλιξης/Αλλαγής	Περιγραφή Εξέλιξης/Αλλαγής	Πηγή Πληροφόρησης	Επηρεαζόμενα Τμήματα και Εργοδοτούμενοι	Επιπτώσεις στις Δραστηριότητες/ Υπηρεσίες/ Προϊόντα του Οργανισμού	Ανάγκη για Νέες Δεξιότητες ή Βελτίωση Υφιστάμενων Δεξιότητες	Προτεινόμενες Επιλογές Μάθησης
Τεχνολογία						
Οικονομία						

Έτος:						
Περίοδος/οι Παρακολούθησης:,,						
Πεδίο/Τομέας Εξέλιξης/Αλλαγής	Περιγραφή Εξέλιξης/Αλλαγής	Πηγή Πληροφόρησης	Επηρεαζόμενα Τμήματα και Εργοδοτούμενοι	Επιπτώσεις στις Δραστηριότητες/ Υπηρεσίες/ Προϊόντα του Οργανισμού	Ανάγκη για Νέες Δεξιότητες ή Βελτίωση Υφιστάμενων Δεξιοτήτες	Προτεινόμενες Επιλογές Μάθησης
Ανθρώπινο Δυναμικό						
Περιβαλλοντικά Θέματα						
Ανταγωνισμός						
Νομοθεσία <i>Παράδειγμα:</i>	<i>Νέα πρότυπα για τη θρεπτική αξία τροφίμων</i>	<i>Ο/Η νομικός σύμβουλος του οργανισμού (π.χ. ακολουθούμενη από γραφτή αιτιολόγηση)</i>	<i>Υπηρεσία Χ: Χ Εργοδοτούμενοι, Κος. Χ, Κα. Υ</i>	<i>Νέα πρότυπα επισήμανσης για τη θρεπτική αξία τροφίμων</i>	<i>Γνώση των προτύπων: - Να αναγνωρίζουν και να υπολογίζουν τη θρεπτική αξία τροφίμων (τεχνικές και εργαλεία) - Να καταγράφουν και να «μεταφράζουν» πληροφορίες ως προς τη θρεπτική αξία τροφίμων</i>	<i>Σύμφωνα με τα χαρακτηριστικά και τις υφιστάμενες δεξιότητες των επηρεαζόμενων εργοδοτούμενων</i>

Work Package [4] [Design and Development of Activities that will Lead to the Transformation of Organisations into Learning Workplaces as well as the Necessary Tools for their Implementation – 4.2 Design and Development of Activities and Necessary Tools for their Implementation – COM2_BusinessAndSkillsMonitoringTool_ Business and Skills Monitoring Tool]

Έτος:						
Περίοδος/οι Παρακολούθησης:,,						
Πεδίο/Τομέας Εξέλιξης/Αλλαγής	Περιγραφή Εξέλιξης/Αλλαγής	Πηγή Πληροφόρησης	Επηρεαζόμενα Τμήματα και Εργοδοτούμενοι	Επιπτώσεις στις Δραστηριότητες/ Υπηρεσίες/ Προϊόντα του Οργανισμού	Ανάγκη για Νέες Δεξιότητες ή Βελτίωση Υφιστάμενων Δεξιοτήτες	Προτεινόμενες Επιλογές Μάθησης
					στη γλώσσα των καταναλωτών-πελατών - Να παράγουν ετικέτες προϊόντων (μέσω Photoshop κ.λπ.) και να διαχειρίζονται τα αποθέματα ετικετών προϊόντων	
Άλλο:						

Άτομα που πραγματοποίησαν την έρευνα και ενημέρωσαν το εργαλείο:

- | | | | |
|-------------------|-------|-------------|-----------|
| 1. Ονοματεπώνυμο: | Θέση: | Ημερομηνία: | Υπογραφή: |
| 2. Ονοματεπώνυμο: | Θέση: | Ημερομηνία: | Υπογραφή: |
| 3. Ονοματεπώνυμο: | Θέση: | Ημερομηνία: | Υπογραφή: |
| 4. Ονοματεπώνυμο: | Θέση: | Ημερομηνία: | Υπογραφή: |

2. Έκθεση Αποτελεσμάτων Εργαλείου Παρακολούθησης Αγοράς και Αναγκών σε Δεξιότητες

Έτος:

Περίοδος/οι Παρακολούθησης:

Άτομα που πραγματοποίησαν την έρευνα και ενημέρωσαν το εργαλείο:

1.

2.

Συντάκτης Έκθεσης:

Ημερομηνία:

Υπογραφή:

A. Τρέχουσες Εξελίξεις/Αλλαγές που Επηρεάζουν τον Οργανισμό

1

Work Package [4] [Design and Development of Activities that will Lead to the Transformation of Organisations into Learning Workplaces as well as the Necessary Tools for their Implementation, 4.2 Design and Development of Activities and Necessary Tools for their Implementation – COM2_BusinessAndSkillsMonitoringTool – Business and Skills Monitoring Tool Results Report]



B. Απαιτούμενες Δεξιότητες για Ανταπόκριση στις Εξελίξεις/Αντιμετώπιση των Αλλαγών

Γ. Σχέδιο Δράσης για το Έτος: Μαθησιακές/Εκπαιδευτικές Προτάσεις, Συμμετέχοντες, Χρονικό Πλαίσιο, Μέθοδος Αξιολόγησης

Επιτροπή Διοίκησης για Ανασκόπηση της Έκθεσης

Χώρος Συνάντησης:

Ημερομηνία Συνάντησης:

Μέλος Επιτροπής 1:

Υπογραφή:

Θέση:

Μέλος Επιτροπής 2:

Υπογραφή:

Θέση:

Μέλος Επιτροπής 3:

Υπογραφή:

Θέση:

Μέλος Επιτροπής 4:

Υπογραφή:

Θέση:

Μέλος Επιτροπής 5:

Υπογραφή:

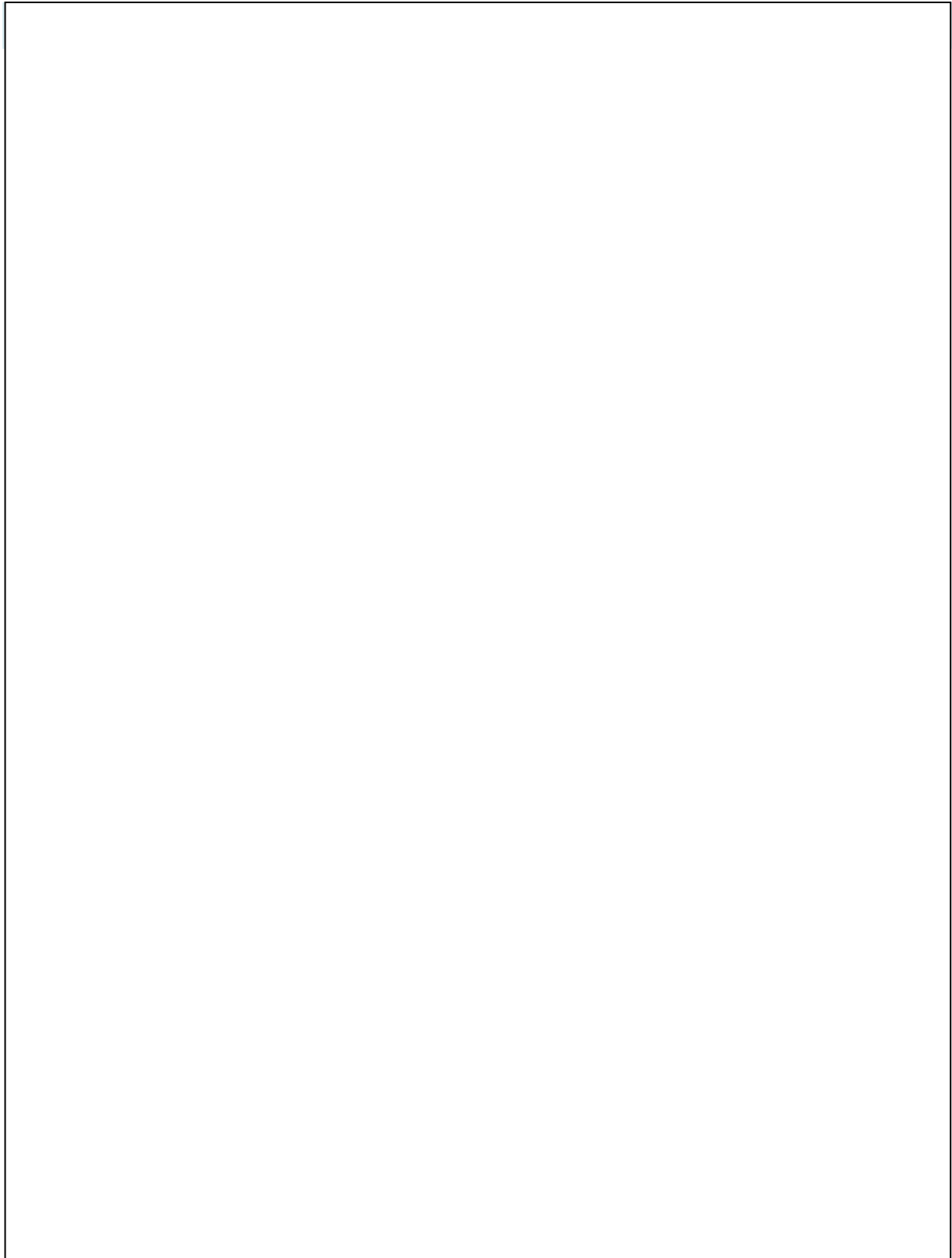
Θέση:

Αποφάσεις: Προτάσεις που έχουν Εγκριθεί/Απορριφθεί και Αιτιολόγηση

4

Work Package [4] [Design and Development of Activities that will Lead to the Transformation of Organisations into Learning Workplaces as well as the Necessary Tools for their Implementation, 4.2 Design and Development of Activities and Necessary Tools for their Implementation – COM2_BusinessAndSkillsMonitoringTool – Business and Skills Monitoring Tool Results Report]





Work Package [4] [Design and Development of Activities that will Lead to the Transformation of Organisations into Learning Workplaces as well as the Necessary Tools for their Implementation, 4.2 Design and Development of Activities and Necessary Tools for their Implementation – COM2_BusinessAndSkillsMonitoringTool – Business and Skills Monitoring Tool Results Report]

















3. Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Εργαλείου Παρακολούθησης Αγοράς και Αναγκών σε Δεξιότητες

Παρακαλούμε να αξιολογήσετε τις ακόλουθες διαστάσεις του εργαλείου, κυκλώνοντας το αντίστοιχο εικονίδιο ή δίνοντας την απάντησή σας στα πλαίσια κειμένου, ανάλογα με την ερώτηση (τα πλαίσια κειμένου μπορούν να χρησιμοποιηθούν και για τα σχόλιά σας, εάν έχετε):

	Συμφωνώ Απόλυτα
	Συμφωνώ
	Ούτε Συμφωνώ, Ούτε Διαφωνώ
	Διαφωνώ
	Διαφωνώ Απόλυτα

	Συμφωνώ Απόλυτα	Συμφωνώ	Ούτε Συμφωνώ, Ούτε Διαφωνώ	Διαφωνώ	Διαφωνώ Απόλυτα
1. Το όφελος από τη χρήση του εργαλείου μου εξηγήθηκε επαρκώς.					
Σχόλια:					
2. Η διαδικασία χρήσης του εργαλείου ήταν ευχάριστη.					
Σχόλια:					
3. Το εργαλείο είναι κατάλληλο για την παρακολούθηση των εξωτερικών εξελίξεων/αλλαγών στο πεδίο δραστηριοποίησης του οργανισμού, οι οποίες επηρεάζουν/αναμένεται να επηρεάσουν στο μέλλον τον οργανισμό.					

Σχόλια:					
4. Τα αποτελέσματα παρακολούθησης της αγοράς και των αναγκών σε δεξιότητες, τα οποία προέκυψαν μέσα από τη χρήση του εργαλείου, μπορούν εύκολα να αξιοποιηθούν από τον οργανισμό.	 				 
Σχόλια:					
5. Κατά τη γνώμη σας, ποια είναι τα δυνατά στοιχεία του εργαλείου;	Καταγράψτε την απάντησή σας στο πιο κάτω πλαίσιο.				
Απάντηση:					
6. Θα θέλατε να αλλάξετε κάτι στο εργαλείο; Εάν ναι, παρακαλούμε εξηγήστε.	Καταγράψτε την απάντησή σας στο πιο κάτω πλαίσιο.				
Απάντηση:					
7. Το εργαλείο είναι χρήσιμο συνολικά.	 				 
Σχόλια:					



ORGANISATIONS
INTO Learning Workplaces

TOWARDS A HOLISTIC TRANSFORMATION OF ORGANISATIONS INTO LEARNING WORKPLACES

Πακέτο Εργασίας: 4

Τίτλος Πακέτου Εργασίας: Σχεδιασμός και ανάπτυξη δραστηριοτήτων οι οποίες θα οδηγήσουν στη μετατροπή των οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης, καθώς και εργαλείων απαραίτητων για υλοποίηση της μετατροπής

Τίτλος Δραστηριότητας: 4.2 Σχεδιασμός και ανάπτυξη δραστηριοτήτων, καθώς και απαραίτητων εργαλείων για υλοποίηση της μετατροπής_COM3_ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΣΕ ΟΜΑΔΑ ΕΣΤΙΑΣΗΣ

Coordinator:

MMC Mediterranean
Management Centre

Partners:



CYPRUS
CHAMBER OF
COMMERCE AND
INDUSTRY



Cámara
Valencia



Αναπτυξιακή Εταιρεία
Επιμελητήριου Λάρισας



FH JOANNEUM
University of Applied Sciences

FUNDACIÓN **equipo humano**

CCI PROVENCE
ALPES CÔTE D'AZUR

CAMPUS 02
FACHHOCHSCHULE DER WIRTSCHAFT



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

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Agreement number: 612910-EPP-1-2019-1-CY-EPPKA3-PI-FORWARD

Πρόγραμμα:	Erasmus+
Υποπρόγραμμα:	Support for Policy Reform
Οδηγός Προγράμματος / Πρόσκληση Υποβολής Αιτήσεων:	EACEA-36-2018
Δράση:	PI-FORWARD – Support for policy reform – Forward-Looking Cooperation Projects
Τίτλος Έργου:	TOWARDS A HOLISTIC TRANSFORMATION OF ORGANISATIONS INTO LEARNING WORKPLACES
Ακρωνύμιο Έργου:	LEARN
Αριθμός Συμφωνίας Έργου:	612910-EPP-1-2019-1-CY-EPPKA3-PI- FORWARD

Περιεχόμενα

COM3_Συζήτηση σε Ομάδας Εστίασης	4
1.1. Κωδικός Δραστηριότητας	4
1.2. «Δομικό Στοιχείο» στο οποίο στηρίζεται η δραστηριότητα	4
1.3. Δραστηριότητα ή Εργαλείο	5
1.4. Είδος Δραστηριότητας ή Εργαλείου	5
1.5. Πεδίο Βελτίωσης μέσω δραστηριότητας	6
1.6. Σκοπός δραστηριότητας	6
1.7. Ποιος ηγείται της δραστηριότητας;	6
1.8. Ποιοι λαμβάνουν μέρος στη δραστηριότητα;	7
1.9. Περιγραφή δραστηριότητας	7
1.10. Διάρκεια και συχνότητα υλοποίησης της δραστηριότητας	7
1.11. Ελάχιστος και μέγιστος αριθμός συμμετεχόντων στην δραστηριότητα (εάν εφαρμόζονται)	8
1.12. Προϋποθέσεις για συμμετοχή στη δραστηριότητα (εάν υπάρχουν)	8
1.13. Απαιτούμενοι πόροι για υλοποίηση δραστηριότητας	8
1.14. Οδηγίες για υλοποίηση δραστηριότητας	8
1.15. Αξιολόγηση (Αντίδραση) – <i>Πως αξιολογείται το κατά πόσο οι συμμετέχοντες είναι ευχαριστημένοι από τη δραστηριότητα;</i>	10
1.16. Αξιολόγηση (Μάθηση) – <i>Πως αξιολογείται το εάν οι συμμετέχοντες έχουν μάθει νέα πράγματα μέσα από τη δραστηριότητα;</i>	10
1.17. Λίστα Παραρτημάτων	10
1.18. Λίστα αποδεικτικών στοιχείων για την πιστοποίηση	11

COM3_Συζήτηση σε Ομάδας Εστίασης

1.1. Κωδικός Δραστηριότητας

COM3_ΣυζήτησησεΟμάδαςΕστίασης

1.2. «Δομικό Στοιχείο» στο οποίο στηρίζεται η δραστηριότητα

- Ενθάρρυνση εργοδοτών να υιοθετήσουν κουλτούρα μάθησης που να υποστηρίζει τη διά βίου μάθηση στο χώρο εργασίας [Ολιστική προσέγγιση μέσω της παροχής μάθησης] (BB1)
- Διασφάλιση ότι η εκπαίδευση ενηλίκων στο χώρο εργασίας βάζει τους μαθητευόμενους σε πορεία διά βίου μάθησης (και ότι η διαδικασία αυτή υποστηρίζεται από συστήματα καθοδήγησης και επικύρωσης των υφιστάμενων γνώσεων των εργοδοτουμένων) (BB2)
- Διασφάλιση μακροπρόθεσμης δέσμευσης όλων των ενδιαφερομένων μερών (BB3)
- Διασφάλιση αποτελεσματικού συντονισμού μεταξύ όλων των ενδιαφερόμενων μερών και συμφωνία για το ρόλο και τις αρμοδιότητές τους (BB4)
- Προώθηση εκπαίδευσης ενηλίκων στο χώρο εργασίας μέσα από τη χρήση γλώσσας και επιχειρημάτων που μπορούν να λειτουργήσουν ως κίνητρο για όσους δεν πιστεύουν σε αυτό το εγχείρημα (BB5)
- Εξασφάλιση βιώσιμων συστημάτων συγχρηματοδότησης από τα οποία να υποστηρίζεται καθολικά το επενδυτικό όφελος από τη μάθηση στο χώρο εργασίας (BB6)
- Διασφάλιση ότι η εκπαίδευση στο χώρο εργασίας είναι προσαρμοσμένη στις ανάγκες ενηλίκων μαθητευομένων (των εργοδοτουμένων) (BB7)

- Διασφάλιση ότι η εκπαίδευση ενηλίκων στο χώρο εργασίας ανταποκρίνεται στις ανάγκες των εργοδοτών (BB8)
- Διασφάλιση ποιότητας της εκπαίδευσης ενηλίκων στο χώρο εργασίας (BB9)
- Δημιουργία αποτελεσματικών συστημάτων παρακολούθησης και αξιολόγησης για τη διασφάλιση της μακροπρόθεσμης συνάφειας και αποτελεσματικότητας της εκπαίδευσης ενηλίκων στο χώρο εργασίας (BB10)

1.3. Δραστηριότητα ή Εργαλείο

- Δραστηριότητα
- Εργαλείο

1.4. Είδος Δραστηριότητας ή Εργαλείου

- Εργαλείο Αξιολόγησης για την Επικύρωση της Μάθησης στον Εργασιακό Χώρο
- Εργαλείο Διάγνωσης Αναγκών Κατάρτισης για «Μαλακές» Δεξιότητες
- Εργαλείο Μάθησης
- Σύστημα Επιβράβευσης
- Εργαλείο Πρόβλεψης Αναγκών σε Δεξιότητες (συμπεριλαμβανομένων αναγκών για μακροπρόθεσμους στόχους)
- Σύστημα Μάθησης (σε επίπεδο στρατηγικής, όχι επί συγκεκριμένου αντικειμένου)
- Εργαλείο Διασφάλισης Ποιότητας Μάθησης
- Άλλο

1.5. Πεδίο Βελτίωσης μέσω δραστηριότητας

- Κουλτούρα Μάθησης Οργανισμού
- Στρατηγική Μάθησης Οργανισμού
- Οριζόντιες Δεξιότητες Εργοδοτούμενου
- Τεχνικές Δεξιότητες Εργοδοτούμενου
- Ευαισθητοποίηση Εργοδοτούμενων για τη Σημασία της Μάθησης

1.6. Σκοπός δραστηριότητας

Η Συζήτηση σε Ομάδα Εστίασης θα βοηθήσει του εργοδοτούμενους να εκφράσουν τις σκέψεις τους για τις μαθησιακές τους ανάγκες σε τακτική βάση και δομημένο τρόπο προκειμένου η διαχειριστική ομάδα του/της οργανισμού/εταιρείας για την οποία δουλεύουν να καταλήξει σε συμπεράσματα σχετικά με τις μαθησιακές/εκπαιδευτικές επιλογές που θα προσφερθούν σε αυτούς κατά τη διάρκεια του έτους.

1.7. Ποιος ηγείται της δραστηριότητας;

Οι διευθυντές τμήματος και οι επικεφαλής των ομάδων είναι υπεύθυνοι για αυτή τη δραστηριότητα. Μπορούν να συντονίσουν την συζήτηση της ομάδας εστίασης μόνοι τους ή μέσω της πρόσληψης ενός πρακτορείου έρευνας αγοράς. Στην περίπτωση που ένας/μια οργανισμός/εταιρεία έχει τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού, η συζήτηση μπορεί να πραγματοποιηθεί από ένα εργοδοτούμενο του τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού. Όταν ο διευθυντής τμήματος/επικεφαλής ομάδας/μέλος της ομάδας Ανθρώπινου Δυναμικού, δεν μπορεί να καθοδηγήσει τη συζήτηση προσωπικά, θα πρέπει να τη παρακολουθήσουν σε οθόνη βίντεο (τα ερευνητικά ινστιτούτα προσφέρουν τέτοιες βοήθειες) για να έχουν μια καθαρή ιδέα για τη συζήτηση που γίνεται και τα σημεία που αναφέρονται.

1.8. Ποιοι λαμβάνουν μέρος στη δραστηριότητα;

Εργοδοτούμενοι από όλα τα τμήματα οι οποίοι έχουν τη θέληση να συζητήσουν της μαθησιακές τους ανάγκες. Ανάλογα με το μέγεθος του/της οργανισμού/εταιρείας: μικρότεροι χώροι εργασίας – 1-2 ομάδες εστίασης με 6-8 συμμετέχοντες ανά ομάδα, μεγαλύτεροι χώροι εργασίας – 3-6 ομάδες εστίασης ή περισσότερες (ιδανικά, 1 ομάδα ανά τμήμα – παραγωγή, προμήθεια, διαφήμιση, λογιστική, κ.λπ.) με 6-8 συμμετέχοντες ανά ομάδα.

1.9. Περιγραφή δραστηριότητας

Η συζήτηση σε ομάδα εστίασης είναι μια διερευνητική προσέγγιση στην οποία μια ομάδα 6 – 10 ατόμων (ανάλογα με το μέγεθος του/της οργανισμού/εταιρείας) συζητούν θέματα που επιλέχθηκαν υπό την καθοδήγηση ενός συντονιστή. Ο στόχος είναι να ανακαλύψουν πραγματικά κίνητρα και (μαθησιακές) ανάγκες των συμμετεχόντων. Για αυτή την δραστηριότητα, προτείνεται μια ομάδα μεγέθους 6-8 ατόμων προκειμένου η διαδικασία συζήτησης να είναι διαχειρίσιμη. Ο συντονιστής πρέπει να ακολουθεί τον οδηγό της ομάδας εστίασής (λίστα από ερωτήσεις προς συζήτηση) και να αναλύσει τα αποτελέσματα με βάση την απομαγνητοφώνηση και την ανάλυση του περιεχομένου.

1.10. Διάρκεια και συχνότητα υλοποίησης της δραστηριότητας

Η συζήτηση της ομάδα εστίασης πρέπει να έχει διάρκεια μεταξύ 1.5 και 2 ωρών και πρέπει να διεξάγεται στην αρχή του έτους και να επαναλαμβάνεται κάθε χρόνο για να διασφαλίζει ότι οι ανάγκες των εκπαιδευόμενων αναγνωρίζονται και αντιμετωπίζονται αποτελεσματικά. Παρ'όλα αυτά η χρόνος που χρειάζεται για την οργάνωση της δραστηριότητας και ανάλυσης των αποτελεσμάτων πρέπει να υπολογίζεται. Για την ανάλυση των αποτελεσμάτων, θα χρειαστούν τουλάχιστο 20 ώρες ανά ομάδα συμπεριλαμβανομένης της απομαγνητοφώνησης.

1.11. Ελάχιστος και μέγιστος αριθμός συμμετεχόντων στην δραστηριότητα (εάν εφαρμόζονται)

Κάθε ομάδα εστίασης αποτελείται από τουλάχιστον 6 και το πολύ 8 εργοδοτούμενων.

1.12. Προϋποθέσεις για συμμετοχή στη δραστηριότητα (εάν υπάρχουν)

Ιδανικά, οι εργοδοτούμενοι πρέπει να συμμετέχουν εθελοντικά στην δραστηριότητα. Εάν αυτό δεν είναι εφικτό, ο διευθυντής τμήματος/επικεφαλής ομάδας, θα πρέπει να αναθέσει τη συμμετοχή σε συζητήσεις ομάδων εστίασης σε εργοδοτούμενους της επιλογής τους.

1.13. Απαιτούμενοι πόροι για υλοποίηση δραστηριότητας

1. Ένα ερευνητικό πρακτορείο ή ένα δωμάτιο με αρκετό μέγεθος για την συζήτηση
2. Μια συσκευή ηχογράφησης (συσκευή βίντεο ή ήχου)
3. Λίστα Συμμετεχόντων Συζήτησης σε Ομάδα Εστίασης (Παράρτημα 1)
4. Οδηγός Συζήτησης σε Ομάδα Εστίασης (Ερωτήσεις) (Παράρτημα 2)
5. Πλαίσιο Μεθοδολογικής Ανάλυσης Συζήτησης σε Ομάδα Εστίασης (Παράρτημα 3)
6. Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Συζήτησης σε Ομάδα Εστίασης (Παράρτημα 4)

1.14. Οδηγίες για υλοποίηση δραστηριότητας

Πριν τη συζήτηση: Εάν η ομάδα εστίασης διεξάγεται για πρώτη φορά, ο κύριος στόχος της συζήτησης είναι να ανακαλύψει τη στάση των εργαζομένων απέναντι στη μάθηση στο χώρο/πλαίσιο εργασίας και την κατανόηση τους σε αυτό. Ο συντονιστής της συζήτησης (διευθυντής τμήματος/επικεφαλής ομάδας/υπεύθυνος από το τμήμα του Ανθρώπινου Δυναμικού) πρέπει να αναπτύξει μια λίστα ερωτήσεων για την συζήτηση στην ομάδα εστίασης (προσαρμόζοντας τον Οδηγό Συζήτησης σε Ομάδα Εστίασης, π.χ. Παράρτημα 2, ανάλογα με τον ακριβή στόχο της συνάντησης). Εάν ανατεθεί

ένα εξωτερικό ερευνητικό ινστιτούτο, πρέπει να διευθετηθεί μια ενημερωτική συνάντηση. Σε περίπτωση που διεξάγει η συνάντηση της ομάδας εστίασης με εργοδοτούμενους που έχουν ήδη συμμετάσχει σε τέτοιου είδους συνάντησης, ο κύριος στόχος της συζήτησης είναι να διερευνηθούν οι μαθησιακές τους ανάγκες καθώς και οι σκέψεις τους για το μαθησιακό τους επίπεδο στον/στην οργανισμό/εταιρεία.

Στο επόμενο βήμα, οι πιθανοί συμμετέχοντες πρέπει να προσκληθούν και να παρακινηθούν για την δραστηριότητα. Μια σχετική πρόσκληση μπορεί να κοινοποιηθεί στους εργοδοτούμενους όλων των τμημάτων. Η *Συζήτηση σε Ομάδα Εστίασης* είναι ένα ισχυρό εργαλείο για να επηρεάσουν την στρατηγική της μάθησης στον χώρο εργασίας. Μόλις η λίστα με τους συμμετέχοντες ολοκληρωθεί, η ημερομηνία, η ώρα και ο χώρος στον οποίο θα γίνει η συνάντηση της ομάδας εστίασης, θα πρέπει να κοινοποιηθεί μαζί τους.

Κατά τη διάρκεια της συζήτησης: ο/η συνεντεύκτης/τρια πρέπει να διασφαλίσει τη συνεχή ροή ιδεών με βάση της προκαθορισμένες ερωτήσεις και ότι όλοι οι συμμετέχοντες αντιμετωπίζονται ισότιμα. Η συζήτηση θα πρέπει να ηχογραφηθεί (βίντεο ή ηχογράφηση). Σε αυτό το στάδιο πρέπει να συμπληρωθεί η *Λίστα Συμμετεχόντων Συζήτησης σε Ομάδα Εστίασης* (Παράρτημα 1) από όλα τα μέλη της ομάδας.

Μετά τη συζήτηση: τα στοιχεία τα οποία συλλέχτηκαν πρέπει να αναλυθούν. Προτείνεται μια ποιοτική ανάλυση περιεχομένου βασισμένη στο Mayring. Το Mayring διακρίνεται σε τρεις τεχνικές: *σύνοψη, επεξήγηση και μείωση*. Ο στόχος της σύνοψης είναι να μειωθεί η ποσότητα υλικού αλλά και να διασφαλίσει ότι το βασικό υλικό διατηρείται. Η αφαίρεση θα πρέπει να οδηγεί σε μια διαχειρίσιμη ποσότητα πληροφοριών, η οποία συνεχίζει να αντικατοπτρίζει το συνολικό υλικό. Ο στόχος της επεξήγησης είναι να προσθέσει υλικό στο αμφισβητούμενο κείμενο όπως προτάσεις ή όρους. Αυτό θα βοηθήσει στην περαιτέρω κατανόηση και επεξήγηση του περιεχομένου. Ο στόχος της δομής είναι να φιλτράρει κάποιες πτυχές του υλικού. Αυτό μπορεί να γίνει με τον καθορισμό κριτηρίων τάξης ή με αξιολόγηση βασισμένη σε προκαθορισμένα κριτήρια. Μια λεπτομερής περιγραφή του πως να αναλυθούν τα αποτελέσματα μπορεί να βρεθεί στο *Πλαίσιο Μεθοδολογικής Ανάλυσης Συζήτησης σε Ομάδα Εστίασης* (Παράρτημα 3). Η περίληψη των αποτελεσμάτων και

σχετικών συμπερασμάτων (τελευταία ενότητα του Παραρτήματος 3) πρέπει τότε να κοινοποιηθεί με το τμήμα που είναι υπεύθυνο για την εξέλιξη των εργοδοτούμενων (π.χ. Τμήμα Εκπαίδευσης και Ανάπτυξης) για να παρθούν αποφάσεις για το μαθησιακό και εκπαιδευτικό μέλλον που θα τους προσφέρουν.

1.15. Αξιολόγηση (Αντίδραση) – Πως αξιολογείται το κατά πόσο οι συμμετέχοντες είναι ευχαριστημένοι από τη δραστηριότητα;

Η αξιολόγηση της ικανοποίησης των συμμετεχόντων για την δραστηριότητα θα γίνει με τη χρήση του *Ερωτηματολογίου Αξιολόγησης Συζήτησης σε Ομάδα Εστίασης* (Παράρτημα 4), το οποίο θα διανεμηθεί σε αυτούς στο τέλος της συζήτησης.

1.16. Αξιολόγηση (Μάθηση) – Πως αξιολογείται το εάν οι συμμετέχοντες έχουν μάθει νέα πράγματα μέσα από τη δραστηριότητα;

Οι συμμετέχοντες πρέπει να αναλογιστούν τις μαθησιακές τους ανάγκες και να αξιολογούν τις υπάρχουσες (ή προγραμματισμένες) δραστηριότητες μάθησης και κατάρτισης κατά τη συζήτηση της ομάδας κατάρτισης: Θα πρέπει να απαντήσουν στην ερώτηση «Είναι ο χώρος στον οποίο δουλεύω προσαρμοσμένος στις μαθησιακές μου ανάγκες;»

1.17. Λίστα Παραρτημάτων

Παράρτημα 1: Λίστα Συμμετεχόντων Συζήτησης σε Ομάδα Εστίασης

Παράρτημα 2: Οδηγός Συζήτησης σε Ομάδα Εστίασης (Ερωτήσεις)

Παράρτημα 3: Πλαίσιο Μεθοδολογικής Ανάλυσης Συζήτησης σε Ομάδα Εστίασης

Παράρτημα 4: Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Συζήτησης σε Ομάδα Εστίασης

1.18. Λίστα αποδεικτικών στοιχείων για την πιστοποίηση

1. Λίστα Συμμετεχόντων Συζήτησης σε Ομάδα Εστίασης
2. Οδηγός Συζήτησης σε Ομάδα Εστίασης (Ερωτήσεις) (Adapted)
3. Περίληψη και Συμπεράσματα Αποτελεσμάτων Συζήτησης σε Ομάδα Εστίασης (Ενότητα Γ του Πλαισίου Μεθοδολογικής Ανάλυσης Συζήτησης σε Ομάδα Εστίασης)
4. Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Συζήτησης σε Ομάδα Εστίασης

1. Λίστα Συμμετεχόντων σε Ομάδα Εστίασης

Έτος:						
Θέμα/Τίτλος Συνάντησης (εφόσον υπάρχει):		Αριθμός Συνάντησης:				
Τόπος Συνάντησης:		Ημερομηνία και Ώρα Συνάντησης:				
S/N	Όνομα	Τμήμα	Θέση Εργασίας	Έτη Εργασιακής Εμπειρίας	Ακαδημαϊκό Υπόβαθρο	Υπογραφή

1

Work Package [4] [Design and Development of Activities that will Lead to the Transformation of Organisations into Learning Workplaces as well as the Necessary Tools for their Implementation, 4.2 Design and Development of Activities and Necessary Tools for their Implementation – COM3_FocusGroupDiscussion_ Focus Group Discussion Participant List]



Έτος:						
Θέμα/Τίτλος Συνάντησης (εφόσον υπάρχει):			Αριθμός Συνάντησης:			
Τόπος Συνάντησης:			Ημερομηνία και Ώρα Συνάντησης:			
S/N	Όνομα	Τμήμα	Θέση Εργασίας	Έτη Εργασιακής Εμπειρίας	Ακαδημαϊκό Υπόβαθρο	Υπογραφή

Όνομα Συντονιστή:

Τμήμα και Θέση Εργασίας Συντονιστή:



2. Οδηγός Συζήτησης σε Ομάδα Εστίασης (Ερωτήσεις)

1. Εισαγωγή στη συνάντηση συζήτησης σε ομάδα εστίασης και παρουσίαση των ετήσιων στόχων του/της οργανισμού/εταιρείας (εφόσον έχουν προσδιοριστεί).
2. Θέμα προς συζήτηση: «Διερεύνηση των Μαθησιακών Αναγκών των Εργοδοτούμενων σε σχέση με τη Μάθηση στο Χώρο Εργασίας».

Πιθανές ερωτήσεις προς συζήτηση στην ομάδα εστίασης:

E1. Ποιοι είναι οι ετήσιοι στόχοι του/της οργανισμού/εταιρείας για τον/την οποία εργάζεστε; (η ερώτηση αυτή μπορεί να παραληφθεί, εφόσον η απάντηση σε αυτήν είναι γνωστή στους/στις συμμετέχοντες/ουσες στη συζήτηση ή έχει παρουσιαστεί από τον/την οργανισμό/εταιρεία στο εισαγωγικό μέρος της συνάντησης)

E2. Πώς οι ετήσιοι στόχοι του/της οργανισμού/εταιρείας επηρεάζουν την εργασία σας;

E3. Πώς οι ετήσιοι στόχοι του/της οργανισμού/εταιρείας σχετίζονται με την προσωπική σας μάθηση;

E4. Πώς οι ετήσιοι στόχοι του/της οργανισμού/εταιρείας θα μπορούσαν να «μεταφραστούν» σε μαθησιακούς στόχους και απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες για τους/τις εργοδοτούμενους/ες;

E5. Τι έρχεται στο μυαλό σας όταν ακούτε τη φράση «εκπαίδευση ενηλίκων στο χώρο εργασίας» (μόνο κατά την 1^η συνάντηση ομάδας εστίασης με ίδιους/ες συμμετέχοντες/ουσες)

E6. Πώς η μάθηση στο χώρο εργασίας σχετίζεται τόσο με τους ετήσιους στόχους του/της οργανισμού/εταιρείας στον/στην οποία εργάζεστε, όσο και με τις μαθησιακές σας ανάγκες; (μόνο κατά την 1^η συνάντηση ομάδας εστίασης με ίδιους/ες συμμετέχοντες/ουσες)

E7. Γιατί πιστεύετε ότι η μάθηση στο χώρο εργασίας είναι σημαντική τόσο για εσάς, όσο ΚΑΙ για τον/την οργανισμό/εταιρεία για τον/την οποίο/α εργάζεστε; / Γιατί είναι απαραίτητο, κατά τη γνώμη σας, τόσο εσείς, όσο και ο/η οργανισμός/εταιρεία στον/στην οποία εργάζεστε να επενδύσετε στη μάθηση στο χώρο εργασίας; (μόνο κατά την 1^η συνάντηση ομάδας εστίασης με ίδιους/ες συμμετέχοντες/ουσες)

E8. Πώς πιστεύετε ότι οι μαθησιακές σας ανάγκες σε επίπεδο Τμήματος/οργανισμού/εταιρείας σχετίζονται με τους ετήσιους στόχους του/της οργανισμού/εταιρείας για τον/την οποία εργάζεστε;

E9. Ποιες πιστεύετε ότι είναι οι μαθησιακές σας ανάγκες (συμπεριλαμβανομένων των μαθησιακών αναγκών οι οποίες σχετίζονται με την εργασία σας) τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο;

E10. Μπορείτε να ιεραρχήσετε τις μαθησιακές σας ανάγκες τόσο σε επίπεδο Τμήματος/οργανισμού/εταιρείας, όσο και σε προσωπικό επίπεδο και, στη συνέχεια, να καταλήξετε στις τρεις πιο σημαντικές μαθησιακές σας ανάγκες τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο;

E11. Αναλογιστείτε ποιες ήταν οι μαθησιακές σας ανάγκες τους/το προηγούμενους/ο μήνες/έτος. Οι ανάγκες αυτές είχαν εντοπιστεί από τον/την οργανισμό/εταιρεία για τον/την οποία εργάζεστε; Εάν ναι, καλύφθηκαν και ΠΩΣ;

E12. Τι επιπλέον θα μπορούσε να είχε κάνει ο/η οργανισμός/εταιρεία για τον/την οποία εργάζεστε ώστε να εντοπιζόνταν και να καλύπτονταν οι μαθησιακές σας ανάγκες πιο αποτελεσματικά ΚΑΙ τι θα μπορούσατε να είχατε κάνει εσείς για αυτό;

E13. Κατά τη γνώμη σας, ποιες θα ήταν ορισμένες επιλογές μάθησης (τυπικής, μη τυπικής και άτυπης) για κάλυψη των μαθησιακών σας αναγκών τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο; / Τι αλλαγές ή/και μαθησιακές δραστηριότητες είστε διατεθειμένος/η να κάνετε/εφαρμόσετε εντός του/της οργανισμού/εταιρείας για την οποία εργάζεστε, ώστε να καλυφθούν οι μαθησιακές σας ανάγκες;

E14. Πώς πιστεύετε ότι η κάλυψη των μαθησιακών σας αναγκών θα μπορούσε να βοηθήσει τόσο εσάς στην εργασία σας, όσο και τον/την οργανισμό/εταιρεία για τον/την οποίο/α εργάζεστε συνολικά;

E15. Ποια κίνητρα θα σας ωθούσαν να ενημερώσετε για τις μαθησιακές σας ανάγκες και να ζητήσετε να καλυφθούν;

E16. [Ερώτηση για δραστηριότητες εντοπισμού μαθησιακών αναγκών/εργαλεία διάγνωσης αναγκών κατάρτισης που ήδη χρησιμοποιεί ο/η οργανισμός/εταιρεία για τον/την οποία εργάζονται οι συμμετέχοντες/ουσες και την αποτελεσματικότητα των συγκεκριμένων δραστηριοτήτων/εργαλείων]

E17. [Ερώτηση για προηγούμενες επιλογές μάθησης οι οποίες προσφέρθηκαν από τον/την οργανισμό/εταιρεία για τον/την οποία εργάζονται οι συμμετέχοντες/ουσες και για την αποτελεσματικότητα των συγκεκριμένων επιλογών]

E18. Ποια είναι τα συμπεράσματά σας ως προς τη σύνδεση μεταξύ των μαθησιακών αναγκών των εργοδοτούμενων και της μάθησης στο χώρο εργασίας; (μόνο κατά την 1^η συνάντηση ομάδας εστίασης με ίδιους/ες συμμετέχοντες/ουσες)

E19. Θα θέλατε να προσθέσετε οτιδήποτε άλλο στη συζήτηση;

3. Πλαίσιο Μεθοδολογικής Ανάλυσης Συζήτησης σε Ομάδα Εστίασης

Πίνακας Περιεχομένων

A. Πώς να Ξεκινήσετε – Επεξήγηση Πλαισίου Μεθοδολογικής Ανάλυσης.....	4
B. Ανάλυση Διερευνητικών Ερωτήσεων.....	8
Γ. Σύνοψη Αποτελεσμάτων Συζήτησης σε Ομάδα Εστίασης και Συμπεράσματα.....	19

Λίστα Γραφημάτων

Εικόνα 1: Επίπεδα Αφαίρεσης (<i>Levels of Abstraction</i>).....	5
---	---

Λίστα Πινάκων

Πίνακας 1: Ετήσιοι Στόχοι Οργανισμού/Εταιρείας.....	8
Πίνακας 2: Σύνδεση μεταξύ Ετήσιων Στόχων Οργανισμού/Εταιρείας και Εργασίας Εργοδοτούμενου/ης.....	8
Πίνακας 3: Σύνδεση μεταξύ Ετήσιων Στόχων Οργανισμού/Εταιρείας και Μάθησης Εργοδοτούμενου/ης.....	9
Πίνακας 4: «Μετάφραση» των Ετήσιων Στόχων του/της Οργανισμού/Εταιρείας σε Μαθησιακούς Στόχους.....	9
Πίνακας 5: Ορισμός «Μάθησης Ενηλίκων στο Χώρο Εργασίας».....	10
Πίνακας 6: Σύνδεση μεταξύ Μάθησης στο Χώρο Εργασίας, Ετήσιων Στόχων Οργανισμού/Εταιρείας και Μαθησιακών Αναγκών Εργοδοτούμενων.....	11
Πίνακας 7: Σημασία Μάθησης στο Χώρο Εργασίας / Λόγοι για Επένδυση στη Μάθηση στο Χώρο Εργασίας.....	11

Πίνακας 8: Τρέχουσες Μαθησιακές Ανάγκες Εργοδοτούμενων σε Επίπεδο Τμήματος/Οργανισμού/Εταιρείας (σε Σχέση με τους Ετήσιους Στόχους του/της Οργανισμού/Εταιρείας).....	12
Πίνακας 9: Τρέχουσες Μαθησιακές Ανάγκες Εργοδοτούμενων σε Προσωπικό Επίπεδο (σε Σχέση με τους Ετήσιους Στόχους του/της Οργανισμού/Εταιρείας)	12
Πίνακας 10: Ιεράρχηση Μαθησιακών Αναγκών Εργοδοτούμενων (σε Επίπεδο Οργανισμού/Εταιρείας και σε Προσωπικό Επίπεδο)	13
Πίνακας 11: Ικανοποίηση Προηγούμενων Μαθησιακών Αναγκών Εργοδοτούμενων	14
Πίνακας 12: Περαιτέρω Ενέργειες από τον/την Οργανισμό/Εταιρεία και τους/τις Εργοδοτούμενους/ες για Εντοπισμό των Μαθησιακών Αναγκών των Εργοδοτούμενων και Ανταπόκριση σε Αυτές.....	14
Πίνακας 13: Πιθανές Επιλογές Μάθησης / Είδος Αλλαγών και Μαθησιακές Δραστηριότητες για Ανταπόκριση στις Μαθησιακές Ανάγκες των Εργοδοτούμενων.....	15
Πίνακας 14: Τρόποι με τους οποίους η Ανταπόκριση στις Μαθησιακές Ανάγκες μπορεί να Βοηθήσει τον/την Εργοδοτούμενο/η και τον/την Οργανισμό/Εταιρεία.....	16
Πίνακας 15: Κίνητρα Εργοδοτούμενων για Ενημέρωση για τις Μαθησιακές τους Ανάγκες.....	16

A. Πώς να Ξεκινήσετε την Ανάλυση – Επεξήγηση Πλαισίου Μεθοδολογικής Ανάλυσης

Η ανάλυση ξεκινά με την απομαγνητοφώνηση της συζήτησης. Σε ολόκληρη την απομαγνητοφώνηση, πρέπει να προσδιορίζονται «μονάδες νοήματος» (*meaning units*), οι οποίες, στη συνέχεια, πρέπει να συνοψίζονται (*condensed meaning units*) και να τους δίνεται ένα όνομα/κωδικός (μια ή περισσότερες λέξεις), με βάση το περιεχόμενό τους. Για την απεικόνιση της διαδικασίας μετατροπής των «μονάδων νοήματος» σε «συμπυκνωμένες μονάδες νοήματος» και έπειτα, σε κωδικούς (*codes*), θα πρέπει να χρησιμοποιούνται πίνακες. Σε περίπτωση που υπάρχει αλλαγή συγκεκριμένου νοήματος εντός του κειμένου, θα πρέπει να δημιουργείται νέος κωδικός. Στις «μονάδες νοήματος» με παρόμοιο περιεχόμενο δίνεται ο ίδιος κωδικός. Η ίδια δήλωση μπορεί να λάβει περισσότερους από έναν κωδικούς. Με την ολοκλήρωση της κωδικοποίησης της απομαγνητοφώνησης, πρέπει να δημιουργούνται δυο ή τρεις κατηγορίες (συμπεριλαμβανομένων υποκατηγοριών, εάν χρειάζεται), οι οποίες να προκύπτουν μέσα από τους κωδικούς. Ποια νοήματα υπονοούνται στη συζήτηση; Το ερευνητικό ερώτημα (θέμα συζήτησης της ομάδας εστίασης) είναι αυτό που πρέπει να καθοδηγεί την ερμηνεία των λεγομένων. Οποιοσδήποτε πιθανές θεματικές ενότητες θα μπορούσαν να συνδέσουν τις κατηγορίες, πρέπει να λαμβάνονται υπ' όψιν.

Η συστηματική συμπύκνωση κειμένου είναι μια περιγραφική και διερευνητική μέθοδος για θεματική, διασταυρούμενη ανάλυση διαφορετικών τύπων ποιοτικών δεδομένων, όπως μελέτες συνεντεύξεων, μελέτες παρατήρησης και ανάλυση γραπτών κειμένων. Η μέθοδος αυτή αντιπροσωπεύει μια πραγματιστική προσέγγιση, παρόλο που εμπνέεται από φαινομενολογικές ιδέες και παρά το ότι διάφορα θεωρητικά πλαίσια βρίσκουν εφαρμογή σε αυτήν. Η διαδικασία αποτελείται από τα ακόλουθα βήματα: 1) συνολική εντύπωση – από το χάος σε κατηγορίες, 2) αναγνώριση και ταξινόμηση «μονάδων νοήματος» – από θέματα σε κωδικούς, 3) συμπύκνωση – από κωδικό σε νόημα και 4) σύνθεση – από συμπύκνωση σε περιγραφή.

Ένα κοινό εναρκτήριο σημείο στην ποιοτική ανάλυση περιεχομένου είναι συνήθως κείμενα απομαγνητοφωνημένης συνέντευξης. Ο στόχος στην ποιοτική ανάλυση περιεχομένου είναι να μετατρέψει, με συστηματικό τρόπο, ένα κείμενο μεγάλου μεγέθους σε μια εξαιρετικά οργανωμένη και συνοπτική περίληψη κύριων αποτελεσμάτων. Η ανάλυση των ακατέργαστων δεδομένων από αυτολεξεί απομαγνητοφωνημένες συνεντεύξεις σε κατηγορίες ή θεματικές ενότητες είναι μια διαδικασία περαιτέρω αφαίρεσης δεδομένων σε κάθε βήμα της ανάλυσης, από το προφανές και κυριολεκτικό περιεχόμενο σε λανθάνουσες έννοιες.

Λέξεις Κλειδιά

Συμπύκνωση Η συμπύκνωση είναι μια διαδικασία μείωσης κειμένου, διατηρώντας, παράλληλα, το βασικό νόημα.

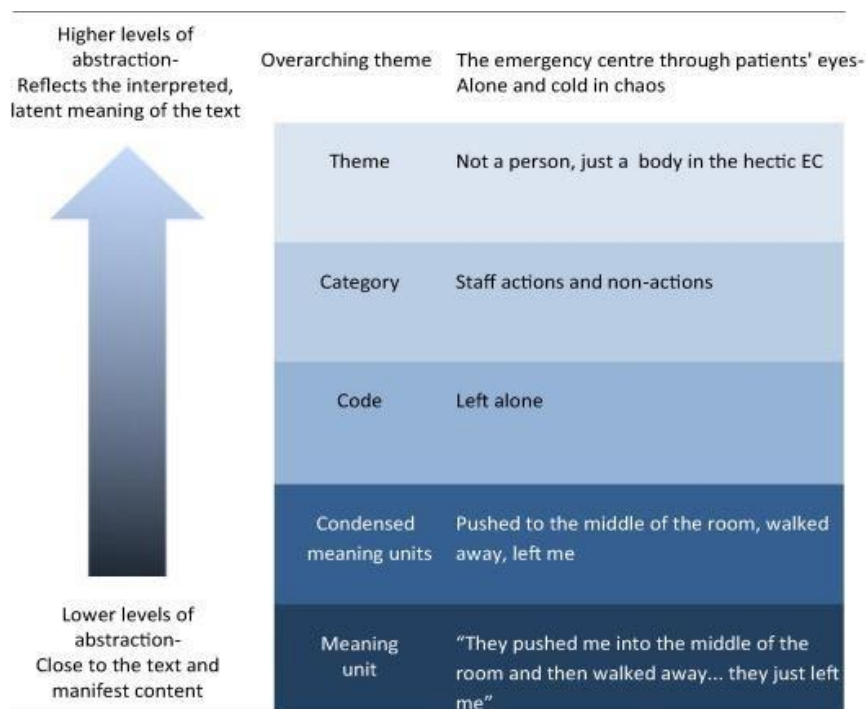
Κωδικός Ο κωδικός μπορεί να θεωρηθεί ως μία «ετικέτα». Πρόκειται για ένα όνομα, το οποίο περιγράφει με σαφήνεια το περιεχόμενο μιας «μονάδα νοήματος». Συνήθως αποτελείται από μία ή δύο λέξεις.

Κατηγορία Μία κατηγορία σχηματίζεται ομαδοποιώντας τους κωδικούς που σχετίζονται μεταξύ τους μέσω του περιεχομένου τους ή του συγκειμένου. Με άλλα λόγια, οι κωδικοί είναι οργανωμένοι εντός μίας κατηγορίας, όταν περιγράφουν διάφορες πτυχές, ομοιότητες και διαφορές του κοινού περιεχομένου κειμένου στο οποίο αναφέρονται.

Όταν η ανάλυση έχει οδηγήσει σε πληθώρα κωδικών, είναι βοηθητικό να αφομοιώνονται πρώτα μικρότερες ομάδες κωδικών που σχετίζονται μεταξύ τους στενά, σε υποκατηγορίες. Οι υποκατηγορίες, οι οποίες σχετίζονται η μία με την άλλη μέσω του περιεχομένου τους, μπορούν, στη συνέχεια, να ομαδοποιούνται σε κατηγορίες.

Μία κατηγορία απαντάει σε ερωτήσεις για το ποιος, τι, πότε ή πού. Με άλλα λόγια, οι κατηγορίες είναι μια έκφραση προφανές περιεχομένου, δηλαδή, του τι είναι ορατό και εμφανές μέσα από τα δεδομένα.

Τα ονόματα των κατηγοριών είναι πραγματιστικά (ανταποκρίνονται στα δεδομένα) και σύντομα.



Εικόνα 1: Επίπεδα Αφαίρεσης (Levels of Abstraction)

Το αρχικό βήμα είναι να διαβάσετε και να ξαναδιαβάσετε τις συνεντεύξεις, για να σχηματίσετε μια συνολική άποψη, δηλαδή, να αποκτήσετε μία γενική αντίληψη για τα λεγόμενα των συμμετεχόντων. Σε αυτή τη φάση, μπορεί κανείς να ξεκινήσει να παίρνει μια ιδέα για το ποια είναι τα κύρια σημεία και ιδέες που εκφράζουν οι συμμετέχοντες. Στη συνέχεια, χρειάζεται να ξεκινήσει η κατάτμηση του κειμένου σε μικρότερα μέρη, δηλαδή, σε «μονάδες νόηματος». Ακολούθως, αυτές οι «μονάδες νόηματος» πρέπει να συνοψιστούν περαιτέρω. Ενώ γίνεται αυτό, πρέπει να διασφαλίζεται ότι το βασικό νόημα διατηρείται. Το επόμενο βήμα είναι να μπου «ετικέτες» στις «συμπυκνωμένες μονάδες νόηματος», μέσω της διατύπωσης κωδικών και μετά, να ομαδοποιηθούν αυτοί οι κωδικοί σε κατηγορίες. Ανάλογα με το στόχο της έρευνας και την ποιότητα των δεδομένων που συλλέχτηκαν, μπορεί είτε να επιλεγούν οι κατηγορίες ως απώτερο επίπεδο αφαίρεσης για τα αποτελέσματα της έκθεσης, είτε η ανάλυση να προχωρήσει περαιτέρω, στη δημιουργία θεματικών ενοτήτων (*themes*) (το οποίο δεν είναι υποχρεωτικό).

Για την ανάλυση των δεδομένων πρέπει να αξιοποιείται και η διαίσθηση, διατηρώντας, παράλληλα, μια αναστοχαστική κατανόηση του πώς οι προηγούμενες γνώσεις μας επηρεάζουν την ανάλυση, δηλαδή, η προηγούμενη κατανόησή μας για κάτι. Στη μεθοδολογία ποιοτικής ανάλυσης, είναι επιτακτική ανάγκη να διατηρήσει κανείς προσεκτικά την επίγνωση της προηγούμενης γνώσης, ώστε αυτό να μην επηρεάσει τη διαδικασία ή/και τα αποτελέσματα της ανάλυσης. Πρόκειται για το δύσκολο έργο εξισορρόπησης του να διατηρεί κανείς τις υποθέσεις, τις απόψεις και τα προσωπικά του πιστεύω, χωρίς να τα αφήνει υποσυνείδητα να κατευθύνουν τη διαδικασία ανάλυσης, ενώ, ταυτόχρονα, να χρησιμοποιεί συνειδητά την προηγούμενη γνώση του, για να διευκολύνει τη βαθύτερη κατανόηση των δεδομένων.

Κατάτμηση κειμένου σε «μονάδες νόηματος» και «συμπυκνωμένες μονάδες νόηματος»

Σε αυτό το σημείο, η συνέντευξη (απομαγνητοφώνηση) έχει ήδη διαβαστεί πολλές φορές. Διατηρώντας το στόχο της έρευνας και το ερευνητικό ερώτημα στο επίκεντρο, το κείμενο κατατέμεται σε «μονάδες νόηματος». Οι «μονάδες νόηματος» συμπυκνώνονται, στη συνέχεια, περαιτέρω, διατηρώντας, όμως, αναλλοίωτο το κύριο νόημά τους. Η συμπύκνωση πρέπει να είναι μία σύντομη εκδοχή του ίδιου κειμένου, η οποία εξακολουθεί να μεταφέρει το ουσιαστικό νόημα της «μονάδας νόηματος». Κάποιες φορές, η «μονάδα νόηματος» είναι ήδη τόσο συμπαγής που δεν απαιτείται περαιτέρω συμπύκνωση. Κάποιες πηγές που αφορούν στην ανάλυση περιεχομένου προειδοποιούν τους ερευνητές για τις σύντομες «μονάδες νόηματος», υποστηρίζοντας ότι κάτι τέτοιο μπορεί να οδηγήσει σε κατακερματισμό. Ωστόσο, η ερευνητική εμπειρία έχει δείξει ότι μεγαλύτερο πρόβλημα για έναν αρχάριο αποτελεί το να βασίζει την ανάλυση σε «μονάδες νόηματος» που είναι πολύ μεγάλες και συμπεριλαμβάνουν πολλά νοήματα, τα οποία χάνονται στη διαδικασία συμπύκνωσης.

Δημιουργία κωδικών

Το επόμενο στάδιο είναι η ανάπτυξη κωδικών, οι οποίοι είναι περιγραφικές «τικέτες» για τις συμπυκνωμένες «μονάδες νόηματος». Οι κωδικοί περιγράφουν συνοπτικά τις «συμπυκνωμένες μονάδες νόηματος» και είναι εργαλεία που βοηθούν τους ερευνητές να αναστοχαστούν τα δεδομένα με νέους τρόπους. Οι κωδικοί ευκολύνουν τον εντοπισμό συνδέσεων μεταξύ των «μονάδων νόηματος». Σε αυτό το στάδιο ανάλυσης, βρίσκεται κανείς ακόμα «πολύ κοντά» στα δεδομένα, με περιορισμένη ερμηνεία του περιεχομένου. Έτσι, χρειάζεται να προσαρμόσει, επαναλάβει τη διαδικασία, ξανασκεφτεί και επανακωδικοποιήσει, μέχρι να φτάσει στο σημείο που να είναι ικανοποιημένος με τις επιλογές του, οι οποίες να είναι εύλογες. Όπως και στην αρχική φάση «γνωριμίας» με τα δεδομένα, έτσι και σε αυτό το στάδιο, κατά τη διάρκεια της κωδικοποίησης, είναι καλό ο ερευνητής να κρατά σημειώσεις για τις εντυπώσεις και τις αντιδράσεις του ως προς το κείμενο.

Ανάπτυξη κατηγοριών και θεματικών ενοτήτων

Το επόμενο βήμα είναι να ταξινομηθούν οι κωδικοί σε κατηγορίες, οι οποίες να απαντούν στις ερωτήσεις ποιος, τι, πότε ή πού. Για να επιτευχθεί αυτό, πρέπει να γίνει σύγκριση μεταξύ των κωδικών και αξιολόγησή τους, ώστε να προσδιοριστεί ποιοι κωδικοί φαίνεται να συνδέονται, σχηματίζοντας, έτσι, μία κατηγορία. Με άλλα λόγια, μία κατηγορία περιλαμβάνει κωδικούς οι οποίοι φαίνεται να αφορούν στο ίδιο θέμα, δηλαδή, σε εμφανές περιεχόμενο, ορατό στα δεδομένα, με περιορισμένη ερμηνεία από την πλευρά του ερευνητή. Τα ονόματα των κατηγοριών, πολύ συχνά, είναι σύντομα και πραγματιστικά (στηρίζονται στα δεδομένα).

Σε δεδομένα τα οποία είναι πλούσια σε λανθάνοντα νοήματα, η ανάλυση μπορεί να γίνει με σκοπό τη δημιουργία νέων θεματικών ενοτήτων. Στο πρακτικό παράδειγμα πιο πάνω, η διαδικασία αφαίρεσης δεδομένων συνεχίστηκε σε υψηλότερο επίπεδο, από επίπεδο κατηγορίας σε επίπεδο θεματικής ενότητας, οδηγώντας στη δημιουργία τριών θεματικών ενοτήτων και μίας γενικότερης θεματικής ενότητας. Οι θεματικές ενότητες εκφράζουν το υποκείμενο νόημα, δηλαδή, το λανθάνον περιεχόμενο και σχηματίζονται μέσα από την ομαδοποίηση δύο ή περισσότερων κατηγοριών. Επίσης, απαντούν σε ερωτήσεις, όπως γιατί, πώς, με ποιο τρόπο ή με ποια μέσα. Επομένως, τα ονόματα των θεματικών ενοτήτων περιλαμβάνουν ρήματα, επιρρήματα και επίθετα και είναι πολύ περιγραφικά ή ακόμα και ποιητικά.

Διδάγματα/Σημεία-Κλειδιά

Η εμπειρία ανάλυσης περιεχομένου προσφέρει διάφορα σημαντικά διδάγματα, τα οποία ίσως να είναι χρήσιμα σε έναν αρχάριο ερευνητή. Πρόκειται για τα εξής:

- Η περιγραφή μιας μεθόδου είναι μια κατευθυντήρια γραμμή, η οποία διασφαλίζει την ανάλυση και την αξιοπιστία των αποτελεσμάτων. Μην παρασύρεστε πολύ ακολουθώντας τα βήματα. Ο αναστοχασμός και η ευελιξία είναι εξίσου σημαντικά. Να θυμάστε ότι η περιγραφή της μεθόδου είναι ένα εργαλείο που συμβάλλει στη διαδικασία κατανόησης των δεδομένων, μειώνοντας ένα μεγάλο σε όγκο κείμενο, ώστε να προκύψουν βασικά συμπεράσματα. Η «επαγρύπνηση» ως προς τις υφιστάμενες αντιλήψεις σας και η αποφυγή της μεροληψίας κατά τη διάρκεια της ανάλυσης και της εξαγωγής των συμπερασμάτων είναι σημαντικά.
- Χρησιμοποιήστε και εμπιστευτείτε το ένστικτό σας κατά τη διαδικασία ανάλυσης.
- Εάν είναι εφικτό, συζητήστε και αναστοχαστείτε με άλλους ερευνητές, οι οποίοι έχουν αναλύσει τα ίδια δεδομένα. Να είστε ανοικτοί και δεκτικοί σε νέες απόψεις.
- Κατανοήστε ότι η διαδικασία αυτή χρειάζεται χρόνο. Ακόμη και αν είστε σχετικά έμπειροι, κάθε ομάδα δεδομένων είναι διαφορετική και απαιτεί χρόνο, για να αναλυθεί. Μην περιμένετε να έχετε την ανάλυση όλων των δεδομένων μέσα σε ένα Σαββατοκύριακο. Μπορεί να χρειαστούν εβδομάδες. Χρειάζεστε χρόνο να σκεφτείτε, να αναστοχαστείτε και, στη συνέχεια, να ελέγξετε την ανάλυση που έχετε κάνει.
- Θυμίστε στον εαυτό σας πόσο ενθουσιασμένος ήσασταν για το συγκεκριμένο ερευνητικό πεδίο και πόσο ενδιαφέρον είναι. Έτσι, αντιμετωπίστε τη διαδικασία με ενθουσιασμό!
- «Επιτρέψτε» στην κατάσταση να είναι χαοτική και πιστέψτε ότι κάποια στιγμή, θα αρχίσει να διαφαίνεται κάποιο νόημα. Μη φοβηθείτε και μη σκεφτείτε ότι δε θα φτάσετε ποτέ στο τέλος· θα φτάσετε... κάποια στιγμή!

B. Ανάλυση Διερευνητικών Ερωτήσεων

Παρακαλούμε να αναλύσετε τα δεδομένα που έχετε συλλέξει, με βάση την πιο πάνω περιγραφή.

E1: Ποιοι είναι οι ετήσιοι στόχοι του/της οργανισμού/εταιρείας για τον/την οποία εργάζεστε;

ΜΟΝΑΔΕΣ ΝΟΗΜΑΤΟΣ	ΣΥΜΠΥΚΝΩΜΕΝΕΣ ΜΟΝΑΔΕΣ ΝΟΗΜΑΤΟΣ	ΚΩΔΙΚΟΣ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ

Πίνακας 1: Ετήσιοι Στόχοι Οργανισμού/Εταιρείας

E2: Πώς οι ετήσιοι στόχοι του/της οργανισμού/εταιρείας επηρεάζουν την εργασία σας;

ΜΟΝΑΔΕΣ ΝΟΗΜΑΤΟΣ	ΣΥΜΠΥΚΝΩΜΕΝΕΣ ΜΟΝΑΔΕΣ ΝΟΗΜΑΤΟΣ	ΚΩΔΙΚΟΣ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ

Πίνακας 2: Σύνδεση μεταξύ Ετήσιων Στόχων Οργανισμού/Εταιρείας και Εργασίας Εργοδοτούμενου/ης

E3. Πώς οι ετήσιοι στόχοι του/της οργανισμού/εταιρείας σχετίζονται με την προσωπική σας μάθηση;

ΜΟΝΑΔΕΣ ΝΟΗΜΑΤΟΣ	ΣΥΜΠΥΚΝΩΜΕΝΕΣ ΜΟΝΑΔΕΣ ΝΟΗΜΑΤΟΣ	ΚΩΔΙΚΟΣ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ

Πίνακας 3: Σύνδεση μεταξύ Ετήσιων Στόχων Οργανισμού/Εταιρείας και Μάθησης Εργοδοτούμενου/ης

E4. Πώς οι ετήσιοι στόχοι του/της οργανισμού/εταιρείας θα μπορούσαν να «μεταφραστούν» σε μαθησιακούς στόχους και απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες για τους/τις εργοδοτούμενους/ες;

ΜΟΝΑΔΕΣ ΝΟΗΜΑΤΟΣ	ΣΥΜΠΥΚΝΩΜΕΝΕΣ ΜΟΝΑΔΕΣ ΝΟΗΜΑΤΟΣ	ΚΩΔΙΚΟΣ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ

Πίνακας 4: «Μετάφραση» των Ετήσιων Στόχων του/της Οργανισμού/Εταιρείας σε Μαθησιακούς Στόχους

E5. Τι έρχεται στο μυαλό σας, όταν ακούτε τη φράση «μάθηση ενηλίκων στο χώρο εργασίας»;

Παράδειγμα ανάλυσης:

ΜΟΝΑΔΕΣ ΝΟΗΜΑΤΟΣ	ΣΥΜΠΥΚΝΩΜΕΝΕΣ ΜΟΝΑΔΕΣ ΝΟΗΜΑΤΟΣ	ΚΩΔΙΚΟΣ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ
<ul style="list-style-type: none"> • Εκπαίδευση εργατικού δυναμικού • Εκπαίδευση νέων εργοδοτούμενων • Διδασκαλία 	<ul style="list-style-type: none"> • Υφιστάμενοι/ες εργοδοτούμενοι/ες και νέοι/ες εργοδοτούμενοι/ες χρειάζεται να εκπαιδευτούν ή να αποκτήσουν γνώσεις μέσω της διδασκαλίας 	<ul style="list-style-type: none"> • Η ανάγκη για συνεχή μάθηση στο χώρο εργασίας • Απόκτηση γνώσεων μέσω της μάθησης 	<p>Υφιστάμενοι/ες και νέοι/ες εργοδοτούμενοι/ες έχουν ανάγκη από συνεχή μάθηση στο χώρο εργασίας, η οποία μπορεί να επιτευχθεί και μέσω της διδασκαλίας</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Πρακτική εφαρμογή γνώσης • Μάθηση μέσα από την πράξη • Προγράμματα μετάδοσης της γνώσης • Διατήρηση και «φύλαξη» γνώσης • Εσωτερική διαχείριση γνώσης • Μετάδοση γνώσεων μεταξύ συναδέλφων • Υλοποίηση 	<ul style="list-style-type: none"> • Μετάδοση γνώσης, • διατήρηση γνώσης, • εσωτερική διαχείριση γνώσης και • μετάδοση γνώσεων μεταξύ συναδέλφων 	<ul style="list-style-type: none"> • Να διασφαλιστεί ότι η εσωτερική γνώση της εταιρείας μεταδίδεται μεταξύ συναδέλφων • Να οργανωθεί η διαχείριση της εσωτερικής γνώσης της εταιρείας 	<p>Οργάνωση διαχείρισης εσωτερικής γνώσης, ώστε να διασφαλιστεί ότι η γνώση είναι διαθέσιμη στους εργοδοτούμενους</p>

Πίνακας 5: Ορισμός «Μάθησης Ενηλίκων στο Χώρο Εργασίας»

E6. Πώς η μάθηση στο χώρο εργασίας σχετίζεται τόσο με τους ετήσιους στόχους του/της οργανισμού/εταιρείας στον/στην οποία εργάζεστε, όσο και με τις μαθησιακές σας ανάγκες;

ΜΟΝΑΔΕΣ ΝΟΗΜΑΤΟΣ	ΣΥΜΠΥΚΝΩΜΕΝΕΣ ΜΟΝΑΔΕΣ ΝΟΗΜΑΤΟΣ	ΚΩΔΙΚΟΣ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ

Πίνακας 6: Σύνδεση μεταξύ Μάθησης στο Χώρο Εργασίας, Ετήσιων Στόχων Οργανισμού/Εταιρείας και Μαθησιακών Αναγκών Εργοδοτούμενων

E7. Γιατί πιστεύετε ότι η μάθηση στο χώρο εργασίας είναι σημαντική τόσο για εσάς, όσο ΚΑΙ για τον/την οργανισμό/εταιρεία για τον/την οποίο/α εργάζεστε; / Γιατί είναι απαραίτητο, κατά τη γνώμη σας, τόσο εσείς, όσο και ο/η οργανισμός/εταιρεία στον/στην οποία εργάζεστε να επενδύσετε στη μάθηση στο χώρο εργασίας;

ΜΟΝΑΔΕΣ ΝΟΗΜΑΤΟΣ	ΣΥΜΠΥΚΝΩΜΕΝΕΣ ΜΟΝΑΔΕΣ ΝΟΗΜΑΤΟΣ	ΚΩΔΙΚΟΣ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ

Πίνακας 7: Σημασία Μάθησης στο Χώρο Εργασίας / Λόγοι για Επένδυση στη Μάθηση στο Χώρο Εργασίας

E8. Πώς πιστεύετε ότι οι μαθησιακές σας ανάγκες σε επίπεδο Τμήματος/οργανισμού/εταιρείας σχετίζονται με τους ετήσιους στόχους του/της οργανισμού/εταιρείας για τον/την οποία εργάζεστε;

ΜΟΝΑΔΕΣ ΝΟΗΜΑΤΟΣ	ΣΥΜΠΥΚΝΩΜΕΝΕΣ ΜΟΝΑΔΕΣ ΝΟΗΜΑΤΟΣ	ΚΩΔΙΚΟΣ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ

Πίνακας 8: Τρέχουσες Μαθησιακές Ανάγκες Εργοδοτούμενων σε Επίπεδο Τμήματος/Οργανισμού/Εταιρείας (σε Σχέση με τους Ετήσιους Στόχους του/της Οργανισμού/Εταιρείας)

E9. Ποιες πιστεύετε ότι είναι οι μαθησιακές σας ανάγκες (συμπεριλαμβανομένων των μαθησιακών αναγκών οι οποίες σχετίζονται με την εργασία σας) τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο;

ΜΟΝΑΔΕΣ ΝΟΗΜΑΤΟΣ	ΣΥΜΠΥΚΝΩΜΕΝΕΣ ΜΟΝΑΔΕΣ ΝΟΗΜΑΤΟΣ	ΚΩΔΙΚΟΣ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ

Πίνακας 9: Τρέχουσες Μαθησιακές Ανάγκες Εργοδοτούμενων σε Προσωπικό Επίπεδο (σε Σχέση με τους Ετήσιους Στόχους του/της Οργανισμού/Εταιρείας)

E10. Μπορείτε να ιεραρχήσετε τις μαθησιακές σας ανάγκες τόσο σε επίπεδο Τμήματος/οργανισμού/εταιρείας, όσο και σε προσωπικό επίπεδο και, στη συνέχεια, να καταλήξετε στις τρεις πιο σημαντικές μαθησιακές σας ανάγκες τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο;

ΤΡΕΙΣ ΠΙΟ ΣΗΜΑΝΤΙΚΕΣ ΜΑΘΗΣΙΑΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ
1. 2. 3.
1. 2. 3.
1. 2. 3.
1. 2. 3.
1. 2. 3.
1. 2. 3.
1. 2. 3.

Πίνακας 10: Ιεράρχηση Μαθησιακών Αναγκών Εργοδοτούμενων (σε Επίπεδο Οργανισμού/Εταιρείας και σε Προσωπικό Επίπεδο)

E11. Αναλογιστείτε ποιες ήταν οι μαθησιακές σας ανάγκες τους/το προηγούμενος/ο μήνες/έτος. Οι ανάγκες αυτές είχαν εντοπιστεί από τον/την οργανισμό/εταιρεία για τον/την οποία εργάζεστε; Εάν ναι, καλύφθηκαν και ΠΩΣ;

ΜΟΝΑΔΕΣ ΝΟΗΜΑΤΟΣ	ΣΥΜΠΥΚΝΩΜΕΝΕΣ ΜΟΝΑΔΕΣ ΝΟΗΜΑΤΟΣ	ΚΩΔΙΚΟΣ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ

ΜΟΝΑΔΕΣ ΝΟΗΜΑΤΟΣ	ΣΥΜΠΥΚΝΩΜΕΝΕΣ ΜΟΝΑΔΕΣ ΝΟΗΜΑΤΟΣ	ΚΩΔΙΚΟΣ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ

Πίνακας 11: Ικανοποίηση Προηγούμενων Μαθησιακών Αναγκών Εργοδοτούμενων

E12. Τι επιπλέον θα μπορούσε να είχε κάνει ο/η οργανισμός/εταιρεία για τον/την οποία εργάζεστε ώστε να εντοπιζόνταν και να καλύπτονταν οι μαθησιακές σας ανάγκες πιο αποτελεσματικά ΚΑΙ τι θα μπορούσατε να είχατε κάνει εσείς για αυτό;

ΜΟΝΑΔΕΣ ΝΟΗΜΑΤΟΣ	ΣΥΜΠΥΚΝΩΜΕΝΕΣ ΜΟΝΑΔΕΣ ΝΟΗΜΑΤΟΣ	ΚΩΔΙΚΟΣ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ

Πίνακας 12: Περαιτέρω Ενέργειες από τον/την Οργανισμό/Εταιρεία και τους/τις Εργοδοτούμενους/ες για Εντοπισμό των Μαθησιακών Αναγκών των Εργοδοτούμενων και Ανταπόκριση σε Αυτές

E13. Κατά τη γνώμη σας, ποιες θα ήταν ορισμένες επιλογές μάθησης (τυπικής, μη τυπικής και άτυπης) για κάλυψη των μαθησιακών σας αναγκών τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο; / Τι αλλαγές ή/και μαθησιακές δραστηριότητες είστε διατεθειμένος/η να κάνετε/εφαρμόσετε εντός του/της οργανισμού/εταιρείας για την οποία εργάζεστε, ώστε να καλυφθούν οι μαθησιακές σας ανάγκες;

ΤΥΠΙΚΗ

ΜΗ ΤΥΠΙΚΗ
ΑΤΥΠΗ

Πίνακας 13: Πιθανές Επιλογές Μάθησης / Είδος Αλλαγών και Μαθησιακές Δραστηριότητες για Ανταπόκριση στις Μαθησιακές Ανάγκες των Εργοδοτούμενων

E14. Πώς πιστεύετε ότι η κάλυψη των μαθησιακών σας αναγκών θα μπορούσε να βοηθήσει τόσο εσάς στην εργασία σας, όσο και τον/την οργανισμό/εταιρεία για τον/την οποίο/α εργάζεστε συνολικά;

ΜΟΝΑΔΕΣ ΝΟΗΜΑΤΟΣ	ΣΥΜΠΥΚΝΩΜΕΝΕΣ ΜΟΝΑΔΕΣ ΝΟΗΜΑΤΟΣ	ΚΩΔΙΚΟΣ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ

Πίνακας 14: Τρόποι με τους οποίους η Ανταπόκριση στις Μαθησιακές Ανάγκες μπορεί να Βοηθήσει τον/την Εργοδοτούμενο/η και τον/την Οργανισμό/Εταιρεία

E15. Ποια κίνητρα θα σας ωθούσαν να ενημερώσετε για τις μαθησιακές σας ανάγκες και να ζητήσετε να καλυφθούν;

ΜΟΝΑΔΕΣ ΝΟΗΜΑΤΟΣ	ΣΥΜΠΥΚΝΩΜΕΝΕΣ ΜΟΝΑΔΕΣ ΝΟΗΜΑΤΟΣ	ΚΩΔΙΚΟΣ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ

Πίνακας 15: Κίνητρα Εργοδοτούμενων για Ενημέρωση για τις Μαθησιακές τους Ανάγκες

E16. [Ερώτηση για δραστηριότητες εντοπισμού μαθησιακών αναγκών/εργαλεία διάγνωσης αναγκών κατάρτισης που ήδη χρησιμοποιεί ο/η οργανισμός/εταιρεία για τον/την οποία εργάζονται οι συμμετέχοντες/ουσες και την αποτελεσματικότητα των συγκεκριμένων δραστηριοτήτων/εργαλείων]

ΜΟΝΑΔΕΣ ΝΟΗΜΑΤΟΣ	ΣΥΜΠΥΚΝΩΜΕΝΕΣ ΜΟΝΑΔΕΣ ΝΟΗΜΑΤΟΣ	ΚΩΔΙΚΟΣ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ

ΜΟΝΑΔΕΣ ΝΟΗΜΑΤΟΣ	ΣΥΜΠΥΚΝΩΜΕΝΕΣ ΜΟΝΑΔΕΣ ΝΟΗΜΑΤΟΣ	ΚΩΔΙΚΟΣ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ

Πίνακας 16: Δραστηριότητες Εντοπισμού Μαθησιακών Αναγκών / Εργαλεία Διάγνωσης Αναγκών Κατάρτισης και Αποτελεσματικότητά τους

E17. [Ερώτηση για προηγούμενες επιλογές μάθησης οι οποίες προσφέρθηκαν από τον/την οργανισμό/εταιρεία για τον/την οποία εργάζονται οι συμμετέχοντες/ουσες και για την αποτελεσματικότητα των συγκεκριμένων επιλογών]

ΜΟΝΑΔΕΣ ΝΟΗΜΑΤΟΣ	ΣΥΜΠΥΚΝΩΜΕΝΕΣ ΜΟΝΑΔΕΣ ΝΟΗΜΑΤΟΣ	ΚΩΔΙΚΟΣ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ

Πίνακας 17: Προηγούμενες Επιλογές Μάθησης που Προσφέρθηκαν και Αποτελεσματικότητά τους

E18. Ποια είναι τα συμπεράσματά σας ως προς τη σύνδεση μεταξύ των μαθησιακών αναγκών των εργοδοτούμενων και της μάθησης στο χώρο εργασίας;

ΜΟΝΑΔΕΣ ΝΟΗΜΑΤΟΣ	ΣΥΜΠΥΚΝΩΜΕΝΕΣ ΜΟΝΑΔΕΣ ΝΟΗΜΑΤΟΣ	ΚΩΔΙΚΟΣ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ

ΜΟΝΑΔΕΣ ΝΟΗΜΑΤΟΣ	ΣΥΜΠΥΚΝΩΜΕΝΕΣ ΜΟΝΑΔΕΣ ΝΟΗΜΑΤΟΣ	ΚΩΔΙΚΟΣ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ

Πίνακας 18: Συμπεράσματα ως προς τη Σύνδεση μεταξύ Μαθησιακών Αναγκών Εργοδοτούμενων και Μάθησης στο Χώρο Εργασίας

E19. Θα θέλατε να προσθέσετε οτιδήποτε άλλο στη συζήτηση;

ΜΟΝΑΔΕΣ ΝΟΗΜΑΤΟΣ	ΣΥΜΠΥΚΝΩΜΕΝΕΣ ΜΟΝΑΔΕΣ ΝΟΗΜΑΤΟΣ	ΚΩΔΙΚΟΣ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ

Πίνακας 19: Άλλα Σχόλια

Γ. Σύνοψη Αποτελεσμάτων Συζήτησης σε Ομάδα Εστίασης και Συμπεράσματα

A. Σύνοψη Αποτελεσμάτων	Κύριες Κατηγορίες	Κύρια Θεματικές Ενότητες
E1: Μαθησιακοί Στόχοι Οργανισμού/Εταιρείας		
E2: Σύνδεση μεταξύ Ετήσιων Στόχων Οργανισμού/Εταιρείας και Εργασίας Εργοδοτούμενου/ης		
E3: Σύνδεση μεταξύ Ετήσιων Στόχων Οργανισμού/Εταιρείας και Μάθησης Εργοδοτούμενου/ης		
E4: «Μετάφραση» των Ετήσιων Στόχων του/της Οργανισμού/Εταιρείας σε Μαθησιακούς Στόχους		
E5: Ορισμός «Μάθησης Ενηλίκων στο Χώρο Εργασίας»		
E6: Σύνδεση μεταξύ Μάθησης στο Χώρο Εργασίας, Ετήσιων Στόχων Οργανισμού/Εταιρείας και Μαθησιακών Αναγκών Εργοδοτούμενων		
E7: Σημασία Μάθησης στο Χώρο Εργασίας / Λόγοι για Επένδυση στη Μάθηση στο Χώρο Εργασίας		
E8: Τρέχουσες Μαθησιακές Ανάγκες Εργοδοτούμενων σε Επίπεδο Τμήματος/Οργανισμού/Εταιρείας (σε Σχέση με τους Ετήσιους Στόχους του/της Οργανισμού/Εταιρείας)		
E9: Τρέχουσες Μαθησιακές Ανάγκες Εργοδοτούμενων σε Προσωπικό Επίπεδο (σε Σχέση		

19

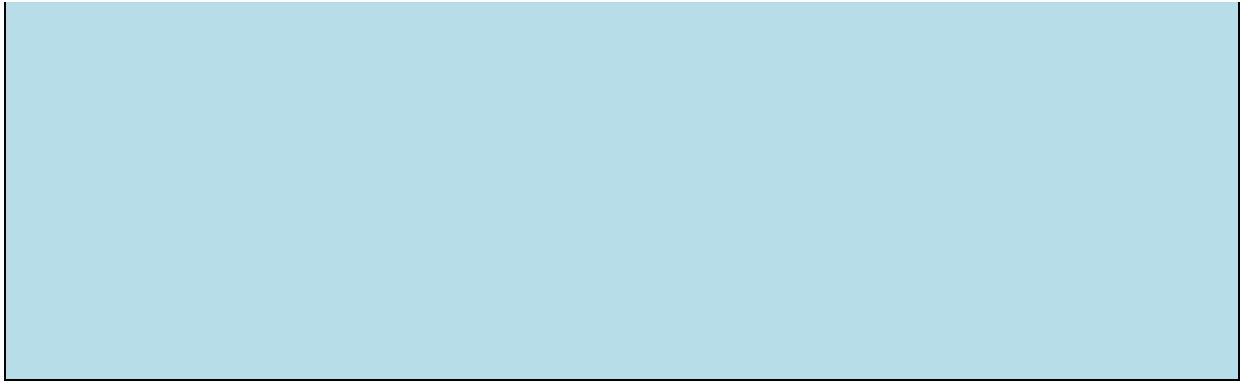
Work Package [4] [Design and Development of Activities that will Lead to the Transformation of Organisations into Learning Workplaces as well as the Necessary Tools for their Implementation, 4.2 Design and Development of Activities and Necessary Tools for their Implementation – COM3_FocusGroupDiscussion_ Focus Group Methodological Analysis Framework]

με τους Ετήσιους Στόχους του/της Οργανισμού/Εταιρείας)		
E10: Ιεράρχηση Μαθησιακών Αναγκών Εργοδοτούμενων (σε Επίπεδο Οργανισμού/Εταιρείας και σε Προσωπικό Επίπεδο)		
E11: Ικανοποίηση Προηγούμενων Μαθησιακών Αναγκών Εργοδοτούμενων		
E12: Περαιτέρω Ενέργειες από τον/την Οργανισμό/Εταιρεία και τους/τις Εργοδοτούμενους/ες για Εντοπισμό των Μαθησιακών Αναγκών των Εργοδοτούμενων και Ανταπόκριση σε Αυτές		
E13: Πιθανές Επιλογές Μάθησης / Είδος Αλλαγών και Μαθησιακές Δραστηριότητες για Ανταπόκριση στις Μαθησιακές Ανάγκες των Εργοδοτούμενων		
E14: Τρόποι με τους οποίους η Ανταπόκριση στις Μαθησιακές Ανάγκες μπορεί να Βοηθήσει τον/την Εργοδοτούμενο/η και τον/την Οργανισμό/Εταιρεία		
E15: Κίνητρα Εργοδοτούμενων για Ενημέρωση για τις Μαθησιακές τους Ανάγκες		
E16: Δραστηριότητες Εντοπισμού Μαθησιακών Αναγκών / Εργαλεία Διάγνωσης Αναγκών Κατάρτισης και Αποτελεσματικότητά τους		

E17: Προηγούμενες Επιλογές Μάθησης που Προσφέρθηκαν και Αποτελεσματικότητά τους		
E18: Συμπεράσματα ως προς τη Σύνδεση μεταξύ Μαθησιακών Αναγκών Εργοδοτούμενων και Μάθησης στο Χώρο Εργασίας		
E19: Άλλα Σχόλια		

Πίνακας 20: Κύρια Ευρήματα

B. Συμπεράσματα (μέσα από την Περίληψη των Αποτελεσμάτων)
































4. Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Συζήτησης σε Ομάδα Εστίασης

Παρακαλούμε να αξιολογήσετε τις ακόλουθες διαστάσεις του εργαλείου, κυκλώνοντας το αντίστοιχο εικονίδιο ή δίνοντας την απάντησή σας στα πλαίσια κειμένου, ανάλογα με την ερώτηση (τα πλαίσια κειμένου μπορούν να χρησιμοποιηθούν και για τα σχόλιά σας, εάν έχετε):

	Συμφωνώ Απόλυτα
	Συμφωνώ
	Ούτε Συμφωνώ, Ούτε Διαφωνώ
	Διαφωνώ
	Διαφωνώ Απόλυτα

	Συμφωνώ Απόλυτα	Συμφωνώ	Ούτε Συμφωνώ, Ούτε Διαφωνώ	Διαφωνώ	Διαφωνώ Απόλυτα
1. Μου άρεσε η διαδικασία συζήτησης σε ομάδα εστίασης.					
Σχόλια:					
2. Οι πληροφορίες που μου δόθηκαν πριν από τη συνάντηση της ομάδας εστίασης ήταν επαρκείς.					
Σχόλια:					
3. Η συνάντηση της ομάδας εστίασης διεξήχθη με επαγγελματικό τρόπο.					
Σχόλια:					

4. Ο/Η συντονιστής/ίστρια της συζήτησης σε ομάδα εστίασης ήταν αποτελεσματικός/η.					
Σχόλια:					
5. Η συζήτηση σε ομάδα εστίασης ήταν ενδιαφέρουσα.					
Σχόλια:					
6. Η κατανόησή μου για την έννοια των μαθησιακών αναγκών αυξήθηκε μέσω της συζήτησης στην ομάδα εστίασης.					
Σχόλια:					
7. Οι ερωτήσεις που χρησιμοποιήθηκαν για την πραγματοποίηση της συζήτησης στην ομάδα εστίασης ήταν κατάλληλες.					
Σχόλια:					
8. Κατά τη διάρκεια της συνάντησης της ομάδας εστίασης, υπήρχε ικανοποιητικός χρόνος για συζήτηση.					
Σχόλια:					
9. Κατά τη διάρκεια της συνάντησης της ομάδας εστίασης, είχα την ευκαιρία να συζητήσω τις προσωπικές μαθησιακές μου ανάγκες.					
Σχόλια:					
10. Ποια είναι τα σχόλιά σας για τη δυναμική που αναπτύχθηκε στο πλαίσιο της συζήτησης στην ομάδα εστίασης;	Καταγράψτε την απάντησή σας στο πιο κάτω πλαίσιο.				

Απάντηση:							
11. Κατά τη γνώμη σας, ποια είναι τα δυνατά σημεία της δραστηριότητας συζήτησης σε ομάδα εστίασης;			Καταγράψτε την απάντησή σας στο πιο κάτω πλαίσιο.				
Απάντηση:							
12. Θα θέλατε να αλλάξετε κάτι στη δραστηριότητα συζήτησης σε ομάδα εστίασης; Εάν ναι, παρακαλούμε εξηγήστε.			Καταγράψτε την απάντησή σας στο πιο κάτω πλαίσιο.				
Απάντηση:							
13. Η συμμετοχή μου σε συζήτηση σε ομάδα εστίασης ήταν ωφέλιμη συνολικά.			😊😊	😊	😐	😞	😞😞
Σχόλια:							



TOWARDS A HOLISTIC TRANSFORMATION OF ORGANISATIONS INTO LEARNING WORKPLACES

Πακέτο Εργασίας: 4

Τίτλος Πακέτου Εργασίας: Σχεδιασμός και ανάπτυξη δραστηριοτήτων οι οποίες θα οδηγήσουν στη μετατροπή των οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης, καθώς και εργαλείων απαραίτητων για υλοποίηση της μετατροπής

Τίτλος Δραστηριότητας: 4.2 Σχεδιασμός και ανάπτυξη δραστηριοτήτων, καθώς και απαραίτητων εργαλείων για υλοποίηση της μετατροπής _COM4_ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΔΙΑΓΝΩΣΗΣ ΑΝΑΓΚΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΟΥ ΣΕ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

Coordinator:

MMC Mediterranean Management Centre

Partners:



CYPRUS
CHAMBER OF
COMMERCE AND
INDUSTRY



Cámara
Valencia



Αναπτυξιακή Εταιρεία
Επιμελητήριο Λαρίσης



FH JOANNEUM
University of Applied Sciences

FUNDACIÓN **equipo humano**

CCI PROVENCE
ALPES CÔTE D'AZUR

CAMPUS
FACHHOCHSCHULE DER WIRTSCHAFT



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

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Πρόγραμμα:	Erasmus+
Υποπρόγραμμα:	Support for Policy Reform
Οδηγός Προγράμματος / Πρόσκληση Υποβολής Αιτήσεων:	EACEA-36-2018
Δράση:	PI-FORWARD – Support for policy reform – Forward-Looking Cooperation Projects
Τίτλος Έργου:	TOWARDS A HOLISTIC TRANSFORMATION OF ORGANISATIONS INTO LEARNING WORKPLACES
Ακρωνύμιο Έργου:	LEARN
Αριθμός Συμφωνίας Έργου:	612910-EPP-1-2019-1-CY-EPPKA3-PI- FORWARD

Περιεχόμενα

1.	COM4: Εργαλείο Διάγνωσης Αναγκών Κατάρτισης Εργοδοτούμενου σε Δεξιότητες.....	4
1.1.	Κωδικός Δραστηριότητας	4
1.2.	«Δομικό Στοιχείο» στο οποίο στηρίζεται η δραστηριότητα.....	4
1.3.	Δραστηριότητα ή Εργαλείο.....	5
1.4.	Είδος Δραστηριότητα ή Εργαλείου.....	5
1.5.	Πεδίο βελτίωσης μέσω δραστηριότητας.....	6
1.6.	Σκοπός δραστηριότητας	6
1.7.	Ποιος ηγείται της δραστηριότητας;.....	6
1.8.	Ποιοι λαμβάνουν μέρος στη δραστηριότητα;.....	7
1.9.	Περιγραφή Δραστηριότητας.....	7
1.10.	Διάρκεια και συχνότητα υλοποίησης της δραστηριότητας.....	7
1.11.	Ελάχιστος και μέγιστος αριθμός συμμετεχόντων στην δραστηριότητα (εάν εφαρμόζονται).....	8
1.12.	Προϋποθέσεις για συμμετοχή στη δραστηριότητα (εάν υπάρχουν).....	8
1.13.	Απαιτούμενοι πόροι για υλοποίηση δραστηριότητας.....	8
1.14.	Οδηγίες για υλοποίηση δραστηριότητας.....	9
1.15.	Αξιολόγηση (Αντίδραση) – Πως αξιολογείται το κατά πόσο οι συμμετέχοντες είναι ευχαριστημένοι από τη δραστηριότητα;.....	10
1.16.	Αξιολόγηση (Μάθηση) – Πως αξιολογείται το εάν οι συμμετέχοντες έχουν μάθει νέα πράγματα μέσα από τη δραστηριότητα;.....	10
1.17.	Λίστα Παραρτημάτων.....	10
1.18.	Λίστα αποδεικτικών στοιχείων για την πιστοποίηση.....	11

COM4: Εργαλείο Διάγνωσης Αναγκών Κατάρτισης Εργοδοτούμενου σε Δεξιότητες

1.1. Κωδικός Δραστηριότητας

COM4_Εργαλείο Διάγνωσης Αναγκών Κατάρτισης Εργοδοτούμενου σε Δεξιότητες

1.2. «Δομικό Στοιχείο» στο οποίο στηρίζεται η δραστηριότητα

- Ενθάρρυνση εργοδοτών να υιοθετήσουν μια μαθησιακή κουλτούρα η οποία στηρίζει την εκμάθηση καθ' όλη τη διάρκεια της καριέρας [Ολιστική προσέγγιση μέσω της παροχής μάθησης] (BB1)
- Διασφάλιση ότι η εκπαίδευση ενηλίκων στο χώρο εργασίας βάζει τους μαθητευόμενους σε πορεία διά βίου μάθησης (και ότι η διαδικασία αυτή υποστηρίζεται από συστήματα καθοδήγησης και επικύρωσης των υφιστάμενων γνώσεων των εργοδοτουμένων) (BB2)
- Διασφάλιση μακροπρόθεσμης δέσμευσης όλων των ενδιαφερομένων μερών (BB3)
- Διασφάλιση αποτελεσματικού συντονισμού μεταξύ όλων των ενδιαφερόμενων μερών και συμφωνία για το ρόλο και τις αρμοδιότητές τους (BB4)
- Προώθηση εκπαίδευσης ενηλίκων στο χώρο εργασίας μέσα από τη χρήση γλώσσας και επιχειρημάτων που μπορούν να λειτουργήσουν ως κίνητρο για όσους δεν πιστεύουν σε αυτό το εγχείρημα (BB5)
- Εξασφάλιση βιώσιμων συστημάτων συγχρηματοδότησης από τα οποία να υποστηρίζεται καθολικά το επενδυτικό όφελος από τη μάθηση στο χώρο εργασίας (BB6)
- Διασφάλιση ότι η εκπαίδευση στο χώρο εργασίας είναι προσαρμοσμένη στις ανάγκες ενηλίκων μαθητευομένων (των εργοδοτουμένων) (BB7)

- Διασφάλιση ότι η εκπαίδευση ενηλίκων στο χώρο εργασίας ανταποκρίνεται στις ανάγκες των εργοδοτών (BB8)
- Διασφάλιση ποιότητας της εκπαίδευσης ενηλίκων στο χώρο εργασίας (BB9)
- Δημιουργία αποτελεσματικών συστημάτων παρακολούθησης και αξιολόγησης για τη διασφάλιση της μακροπρόθεσμης συνάφειας και αποτελεσματικότητας της εκπαίδευσης ενηλίκων στο χώρο εργασίας (BB10)

1.3. Δραστηριότητα ή Εργαλείο

- Δραστηριότητα
- Εργαλείο

1.4. Είδος Δραστηριότητας ή Εργαλείου

- Εργαλείο Αξιολόγησης για την Επικύρωση της Μάθησης στον Εργασιακό Χώρο
- Εργαλείο Διάγνωσης Αναγκών Κατάρτισης για «Μαλακές» Δεξιότητες
- Εργαλείο Μάθησης
- Σύστημα Επιβράβευσης
- Εργαλείο Πρόβλεψης Αναγκών σε Δεξιότητες (συμπεριλαμβανομένων αναγκών για μακροπρόθεσμους στόχους)
- Σύστημα Μάθησης (σε επίπεδο στρατηγικής, όχι επί συγκεκριμένου αντικειμένου)
- Εργαλείο Διασφάλισης Ποιότητας
- Άλλο

1.5. Πεδίο βελτίωσης μέσω δραστηριότητας

- Κουλτούρα Μάθησης Οργανισμού
- Στρατηγική Μάθησης Οργανισμού
- Οριζόντιες Δεξιότητες Εργοδοτούμενου
- Τεχνικές Δεξιότητες Εργοδοτούμενου
- Ευαισθητοποίηση Εργοδοτούμενων για τη Σημασία της Μάθησης

1.6. Σκοπός δραστηριότητας

Το *Εργαλείο Διάγνωσης Αναγκών Κατάρτισης Εργοδοτούμενου σε Δεξιότητες* συμπληρώνεται από εργοδοτούμενους και επιβλέποντες εργοδοτούμενων/διευθυντές (Τμημάτων), με σκοπό να καταλήξουν σε συμπεράσματα ως προς το επίπεδο των τεχνικών και οριζόντιων δεξιοτήτων των εργοδοτούμενων σε σχέση με τους Βασικούς Δείκτες Απόδοσης (ΒΔΑ – KPIs) ή τους Δείκτες Αξιολόγησης Απόδοσης της θέσης εργασίας των εργοδοτούμενων, καθώς και ως προς τις μαθησιακές και εκπαιδευτικές επιλογές που μπορούν να τους προσφερθούν, για να βελτιώσουν δεξιότητες των οποίων το επίπεδο κρίνεται ως χαμηλό. Αυτό επιτυγχάνεται μέσω της συγκριτικής ανάλυσης των δεδομένων που συλλέγονται τόσο από τους εργοδοτούμενους, όσο και τους επιβλέποντες/διευθυντές (Τμημάτων).

1.7. Ποιος ηγείται της δραστηριότητας;

Ο/Η γενικός διευθυντής/ύντρια ή ο/η διευθυντής/ύντρια του Τμήματος στο οποίο εργάζονται οι συμμετέχοντες/ουσες στη δραστηριότητα ή ο/η επιβλέπων/ουσα των εργοδοτούμενων, ο/η οποίος/α συμμετέχει και ο/η ίδιος/α στην δραστηριότητα.

1.8. Ποιοι λαμβάνουν μέρος στη δραστηριότητα;

Κάθε φορά που χρησιμοποιείται το εργαλείο, ένας/μία εργοδοτούμενος/η και ο/η επιβλέπων/ουσα ή διευθυντής/ύντρια (Τμήματος).

1.9. Περιγραφή Δραστηριότητας

Ο/η επιβλέπων/ουσα του εργοδοτούμενου/ης ή ο/η διευθυντής/ύντρια (Τμήματος) τού/τής παραδίδει ή αποστέλλει το *Εργαλείο Διάγνωσης Αναγκών Κατάρτισης Εργοδοτούμενου σε Δεξιότητες*, με σκοπό ο/η εργοδοτούμενος/η να αξιολογήσει τις «μαλακές» του/της δεξιότητες, καθώς και τις δεξιότητές του/της επί του αντικειμένου εργασίας του/της, σε σχέση με τους Βασικούς Δείκτες Απόδοσης (ΒΔΑ) της θέσης εργασίας του (μετρήσιμοι δείκτες για την απόδοση στην εργασία με την πάροδο του χρόνου) ή, αλλιώς, τους Δείκτες Αξιολόγησης Απόδοσης για τη θέση εργασίας του/της. Ταυτόχρονα ή διαδοχικά, ο/η επιβλέπων/ουσα ή διευθυντής/ύντρια (Τμήματος) συμπληρώνει έναν πανομοιότυπο πίνακα, παρέχοντας, έτς,ι και ο/η ίδιος/α αντίστοιχα στοιχεία για τον/την εργοδοτούμενο/η. Τα αποτελέσματα από τους δυο πίνακες συγκρίνονται στο πλαίσιο συνάντησης μεταξύ των δύο, κατά την οποία καταλήγουν σε συμπεράσματα ως προς τη μαθησιακή και εκπαιδευτική πορεία την οποία θα πρέπει να ακολουθήσει ο/η εργοδοτούμενος/η για τη βελτίωση των πιο σημαντικών οριζόντιων και τεχνικών δεξιοτήτων σε σχέση με τη θέση εργασίας του/της.

1.10. Διάρκεια και συχνότητα υλοποίησης της δραστηριότητας

Μια με δυο ώρες, για να συμπληρώσει ο/η εργοδοτούμενος/η και ο/η επιβλέπων/ουσα/διευθυντής/ύντρια (Τμήματος) τον πίνακα που περιλαμβάνεται στο εργαλείο, καθώς και μια ώρα για μεταξύ τους για συνάντηση, στην οποία θα συγκρίνουν και θα συζητήσουν τα δεδομένα που συλλέχθηκαν και θα καταλήξουν σε κοινά συμπεράσματα για τις δράσεις που πρέπει να πραγματοποιηθούν για τη βελτίωση των δεξιοτήτων του/της εργοδοτούμενου/ης. Η συνάντηση μπορεί να πραγματοποιηθεί την ίδια ή κάποια άλλη ημέρα.

Στην αρχή της δραστηριότητας, μπορεί να δοθεί γύρω στη μια ώρα, για να επεξηγηθούν οι Βασικοί Δείκτες Απόδοσης (ΒΔΑ)/Δείκτες Αξιολόγησης Απόδοσης της θέσης εργασίας του/της εργοδοτούμενου/ης, οι οποίοι μπορούν να του/της δοθούν σε μορφή λίστας ή να προσδιοριστούν κατά τη διάρκεια σύντομης συνάντησης μεταξύ του/της εργοδοτούμενου/ης και του/της επιβλέποντα/ουσας/διευθυντή/ύντριας (Τμήματος).

Η δραστηριότητα πρέπει να υλοποιείται μια φορά το χρόνο, κατά προτίμηση στην αρχή του έτους.

1.11. Ελάχιστος και μέγιστος αριθμός συμμετεχόντων στην δραστηριότητα (εάν εφαρμόζονται)

1 εργοδοτούμενος/η και ο/η επιβλέπων/ουσα του/της εργοδοτούμενου/ης ή ο/η διευθυντής/ύντρια του οργανισμού ή ο/η διευθυντής/ύντρια του Τμήματος στο οποίο εργάζεται ο/η εργοδοτούμενος/η.

1.12. Προϋποθέσεις για συμμετοχή στη δραστηριότητα (εάν υπάρχουν)

Τουλάχιστον έξι μήνες σε συγκεκριμένη θέση εργασίας.

1.13. Απαιτούμενοι πόροι για υλοποίηση δραστηριότητας

1. Εργαλείο Διάγνωσης Αναγκών Κατάρτισης Εργοδοτούμενου σε Δεξιότητες (Παράρτημα 1)
2. Εργαλείο Διάγνωσης Αναγκών Κατάρτισης Εργοδοτούμενου σε Δεξιότητες – Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης για τους Εργοδοτούμενους (Παράρτημα 2)
3. Εργαλείο Διάγνωσης Αναγκών Κατάρτισης Εργοδοτούμενου σε Δεξιότητες– Εργαλείο Αξιολόγησης για Επιβλέποντες/Διευθυντές (Τμημάτων) (Παράρτημα 3)
4. Λίστα Βασικών Δεικτών Απόδοσης/Δεικτών Αξιολόγησης Απόδοσης για τη Θέση Εργασίας του Εργοδοτούμενου (και αντίστοιχη Λίστα Δεξιοτήτων – προαιρετικά)

1.14. Οδηγίες για υλοποίηση δραστηριότητας

Ο/Η επιβλέπων-ουσα/διευθυντής-ύντρια (Τμήματος) παραδίδει ή αποστέλλει προς συμπλήρωση στον/στην εργοδοτούμενο/η το *Εργαλείο Διάγνωσης Αναγκών Κατάρτισης Εργοδοτούμενου σε Δεξιότητες* (Παράρτημα 1), με σκοπό να συλλέξει πληροφορίες ως προς την αντίληψη του/της εργοδοτούμενου/ης για τους Βασικούς Δείκτες Απόδοσης (ΒΔΑ)/Δείκτες Αξιολόγησης Απόδοσης της θέσης εργασίας του, τις τεχνικές και οριζόντιες δεξιότητες που είναι απαραίτητες για να ικανοποιήσει τους συγκεκριμένους δείκτες, καθώς και για το επίπεδο στο οποίο κατέχει τις δεξιότητες αυτές τη στιγμή που συμπληρώνει τον πίνακα στο εργαλείο. Ο/Η επιβλέπων-ουσα/διευθυντής-ύντρια (Τμήματος) μπορεί να προμηθεύσει τον/την εργοδοτούμενο/η με μία λίστα που να περιλαμβάνει ενδεικτικούς, προκαθορισμένους Βασικούς Δείκτες Απόδοσης/Δείκτες Αξιολόγησης Απόδοσης (και αντίστοιχες δεξιότητες) ή να πραγματοποιήσει μία σύντομη συνάντηση με αυτόν/αυτήν πριν από τη χρήση του εργαλείου, για να συζητήσουν και να καταλήξουν από κοινού στους δείκτες που θα εξεταστούν με τη χρήση του εργαλείου. Στον πρώτο πίνακα που περιλαμβάνεται στο εργαλείο, ζητείται, επίσης, από τους/τις εργοδοτούμενους/ες να δηλώσουν γιατί οι συγκεκριμένες δεξιότητες θεωρούνται σημαντικές για την ικανοποίηση των προκαθορισμένων δεικτών, καθώς και να αξιολογήσουν το επίπεδο κατοχής από αυτούς/ές των συγκεκριμένων δεξιοτήτων και να αιτιολογήσουν τις απαντήσεις τους, παραθέτοντας πληροφορίες για τη/ν μάθησή/εκπαιδευσή τους σχετικά με αυτές. Επίσης, τους ζητείται να προτείνουν δράσεις για τη βελτίωση των συγκεκριμένων δεξιοτήτων.

Ένας πανομοιότυπος πίνακας συμπληρώνεται, είτε ταυτόχρονα, είτε διαδοχικά από τον/την επιβλέποντα/ουσα ή το/τη διευθυντή/ύντρια (Τμήματος) του/της εργοδοτούμενου/ης (δεύτερος πίνακας του εργαλείου). Η διαδικασία επαναλαμβάνεται, ώστε, στη συνέχεια, τα αποτελέσματα να συγκριθούν από τις δυο πλευρές και να προκύψουν συμπεράσματα ως προς την αντίληψη και των δύο για το επίπεδο δεξιοτήτων του/της εργοδοτούμενου/ης και τις εκπαιδευτικές του/της ανάγκες, καθώς και για το τι μέτρα πρέπει να ληφθούν για τη βελτίωση των δεξιοτήτων του/της.

Μόλις συμπληρωθεί ο πίνακας και από τους δυο, ο/η επιβλέπων/ουσα ή διευθυντής/ύντρια (Τμήματος) οργανώνει μία συνάντηση με τον/την εργοδοτούμενο/η, για να συγκρίνουν τα στοιχεία

που συλλέχθηκαν στους δυο πίνακες, να συζητήσουν τα αποτελέσματα και να αποφασίσουν ποιες μαθησιακές και εκπαιδευτικές ευκαιρίες θα δοθούν στον/στην εργοδοτούμενο/η από τον/την οργανισμό/εταιρεία. Τα κοινά τους συμπεράσματα και συμφωνημένες μελλοντικές δράσεις καταγράφονται στο *Εργαλείο Διάγνωσης Αναγκών Κατάρτισης Εργοδοτούμενου σε Δεξιότητες*.

Στο τέλος της διαδικασίας, και οι δυο πλευρές υπογράφουν το έντυπο με τις κοινές τους αποφάσεις.

1.15. Αξιολόγηση (Αντίδραση) – Πως αξιολογείται το κατά πόσο οι συμμετέχοντες είναι ευχαριστημένοι από τη δραστηριότητα;

Μέσω ερωτηματολογίου αξιολόγησης για εργοδοτούμενους και ερωτηματολογίου αξιολόγησης για επιβλέποντες/διευθυντές (Τμημάτων) (*Εργαλείο Διάγνωσης Αναγκών Κατάρτισης Εργοδοτούμενου σε Δεξιότητες – Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης για Εργοδοτούμενους / Επιβλέποντες/Διευθυντές (Τμημάτων)*), Παράρτημα 2 και Παράρτημα 3 αντίστοιχα).

1.16. Αξιολόγηση (Μάθηση) – Πως αξιολογείται το εάν οι συμμετέχοντες έχουν μάθει νέα πράγματα μέσα από τη δραστηριότητα;

Δ/Ε

1.17. Λίστα παραρτημάτων

Παράρτημα 1: Εργαλείο Διάγνωσης Αναγκών Κατάρτισης Εργοδοτούμενου σε Δεξιότητες

Παράρτημα 2: Εργαλείο Διάγνωσης Αναγκών Κατάρτισης Εργοδοτούμενου σε Δεξιότητες – Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης για Εργοδοτούμενους

Παράρτημα 3: Εργαλείο Διάγνωσης Αναγκών Κατάρτισης Εργοδοτούμενου σε Δεξιότητες – Εργαλείο Αξιολόγησης για Επιβλέποντες/Διευθυντές (Τμημάτων)

1.18. Λίστα αποδεικτικών στοιχείων για την πιστοποίηση

1. Εργαλεία Διάγνωσης Αναγκών Κατάρτισης Εργοδοτούμενου σε Δεξιότητες (Παράρτημα 1)
2. Εργαλείο Διάγνωσης Αναγκών Κατάρτισης Εργοδοτούμενου σε Δεξιότητες – Ερωτηματολόγια Αξιολόγησης για Εργοδοτούμενους (Παράρτημα 2)
3. Εργαλεία Διάγνωσης Αναγκών Κατάρτισης Εργοδοτούμενου σε Δεξιότητες – Ερωτηματολόγια Αξιολόγησης για Επιβλέποντες/Διευθυντές (Τμημάτων) (Παράρτημα 3)
4. Λίστα Βασικών Δεικτών Απόδοσης (ΒΔΑ)/Δεικτών Αξιολόγησης Απόδοσης για τις Θέσεις Εργασίας των Εργοδοτούμενων (και αντίστοιχη Λίστα Δεξιοτήτων – προαιρετικά) (όπως δόθηκε από τους επιβλέποντες-ουσες/διευθυντές-ύντριες (Τμημάτων) ή όπως αναπτύχθηκε από τους/τις εργοδοτούμενους/ες και τους/τις επιβλέποντες-ουσες/διευθυντές-ύντριες (Τμημάτων) στην πρώτη τους συνάντηση).

1. Εργαλείο Διάγνωσης Αναγκών Κατάρτισης Εργοδοτούμενου σε Δεξιότητες

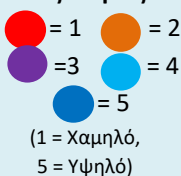
1. Εργοδοτούμενος

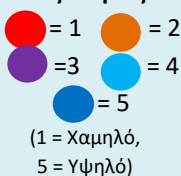
Όνομα Εργοδοτούμενου:	Βασικοί Δείκτες Απόδοσης (ΒΔΑ)/ Δείκτες Αξιολόγησης Απόδοσης	Απαιτούμενες Δεξιότητες για Ικανοποίηση του Συγκεκριμένου Δείκτη	Είδος Δεξιότητας: - Επί του Αντικειμένου Εργασίας - Οριζόντια	Λόγος/οι που η Συγκεκριμένη Δεξιότητα είναι Απαραίτητη για Ικανοποίηση του Συγκεκριμένου Δείκτη	Υφιστάμενο Επίπεδο Συγκεκριμένης Δεξιότητας 	Αιτιολόγηση για Υφιστάμενο Επίπεδο Συγκεκριμένης Δεξιότητας (Ευκαιρίες μάθησης/εκπαίδευσης μέχρι στιγμής κ.λπ.)	Προτεινόμενη Δράση/εις για Βελτίωση Συγκεκριμένης Δεξιότητας (Νέες ευκαιρίες μάθησης/εκπαίδευσης κ.λπ.)
Θέση Εργασίας Εργοδοτούμενου:							
	1. Βασικός Δείκτης Απόδοσης	1. Δεξιότητα					
		2. Δεξιότητα					
		3. Δεξιότητα					

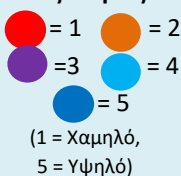
1

Work Package [4] [Design and Development of Activities that will Lead to the Transformation of Organisations into Learning Workplaces as well as the Necessary Tools for their Implementation 4.2 Design and Development of Activities and Necessary Tools for their Implementation – COM4_EmployeeCompetencyTNATool– Employee Competency Training Needs Analysis Tool]



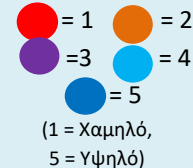
Όνομα Εργοδοτούμενου:	Βασικοί Δείκτες Απόδοσης (ΒΔΑ)/ Δείκτες Αξιολόγησης Απόδοσης	Απαιτούμενες Δεξιότητες για Ικανοποίηση του Συγκεκριμένου Δείκτη	Είδος Δεξιότητας: - Επί του Αντικειμένου Εργασίας - Οριζόντια	Λόγος/οι που η Συγκεκριμένη Δεξιότητα είναι Απαραίτητη για Ικανοποίηση του Συγκεκριμένου Δείκτη	Υφιστάμενο Επίπεδο Συγκεκριμένης Δεξιότητας  (1 = Χαμηλό, 5 = Υψηλό)	Αιτιολόγηση για Υφιστάμενο Επίπεδο Συγκεκριμένης Δεξιότητας (Ευκαιρίες μάθησης/ εκπαίδευσης μέχρι στιγμής κ.λπ.)	Προτεινόμενη Δράση/εις για Βελτίωση Συγκεκριμένης Δεξιότητας (Νέες ευκαιρίες μάθησης/εκπαίδευσης κ.λπ.)
Θέση Εργασίας Εργοδοτούμενου:							
		4. Δεξιότητα					
		5. Δεξιότητα					
	1. Βασικός Δείκτης Απόδοσης						

Όνομα Εργοδοτούμενου:	Βασικοί Δείκτες Απόδοσης (ΒΔΑ)/ Δείκτες Αξιολόγησης Απόδοσης	Απαιτούμενες Δεξιότητες για Ικανοποίηση του Συγκεκριμένου Δείκτη	Είδος Δεξιότητας: - Επί του Αντικειμένου Εργασίας - Οριζόντια	Λόγος/οι που η Συγκεκριμένη Δεξιότητα είναι Απαραίτητη για Ικανοποίηση του Συγκεκριμένου Δείκτη	Υφιστάμενο Επίπεδο Συγκεκριμένης Δεξιότητας  (1 = Χαμηλό, 5 = Υψηλό)	Αιτιολόγηση για Υφιστάμενο Επίπεδο Συγκεκριμένης Δεξιότητας (Ευκαιρίες μάθησης/ εκπαίδευσης μέχρι στιγμής κ.λπ.)	Προτεινόμενη Δράση/εις για Βελτίωση Συγκεκριμένης Δεξιότητας (Νέες ευκαιρίες μάθησης/εκπαίδευσης κ.λπ.)
Θέση Εργασίας Εργοδοτούμενου:							
	2. Βασικός Δείκτης Απόδοσης						
	3. Βασικός Δείκτης Απόδοσης						

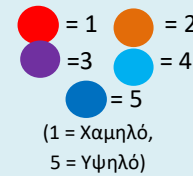
Όνομα Εργοδοτούμενου:	Βασικοί Δείκτες Απόδοσης (ΒΔΑ)/ Δείκτες Αξιολόγησης Απόδοσης	Απαιτούμενες Δεξιότητες για Ικανοποίηση του Συγκεκριμένου Δείκτη	Είδος Δεξιότητας: - Επί του Αντικειμένου Εργασίας - Οριζόντια	Λόγος/οι που η Συγκεκριμένη Δεξιότητα είναι Απαραίτητη για Ικανοποίηση του Συγκεκριμένου Δείκτη	Υφιστάμενο Επίπεδο Συγκεκριμένης Δεξιότητας  (1 = Χαμηλό, 5 = Υψηλό)	Αιτιολόγηση για Υφιστάμενο Επίπεδο Συγκεκριμένης Δεξιότητας (Ευκαιρίες μάθησης/ εκπαίδευσης μέχρι στιγμής κ.λπ.)	Προτεινόμενη Δράση/εις για Βελτίωση Συγκεκριμένης Δεξιότητας (Νέες ευκαιρίες μάθησης/εκπαίδευσης κ.λπ.)
Θέση Εργασίας Εργοδοτούμενου:							
	4. Βασικός Δείκτης Απόδοσης						
	5. Βασικός Δείκτης Απόδοσης						

Work Package [4] [Design and Development of Activities that will Lead to the Transformation of Organisations into Learning Workplaces as well as the Necessary Tools for their Implementation 4.2 Design and Development of Activities and Necessary Tools for their Implementation – COM4_EmployeeCompetencyTNATool– Employee Competency Training Needs Analysis Tool]

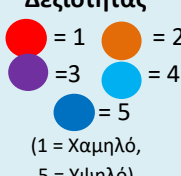


Όνομα Εργοδοτούμενου:	Βασικοί Δείκτες Απόδοσης (ΒΔΑ)/ Δείκτες Αξιολόγησης Απόδοσης	Απαιτούμενες Δεξιότητες για Ικανοποίηση του Συγκεκριμένου Δείκτη	Είδος Δεξιότητας: - Επί του Αντικειμένου Εργασίας - Οριζόντια	Λόγος/οι που η Συγκεκριμένη Δεξιότητα είναι Απαραίτητη για Ικανοποίηση του Συγκεκριμένου Δείκτη	Υφιστάμενο Επίπεδο Συγκεκριμένης Δεξιότητας  (1 = Χαμηλό, 5 = Υψηλό)	Αιτιολόγηση για Υφιστάμενο Επίπεδο Συγκεκριμένης Δεξιότητας (Ευκαιρίες μάθησης/εκπαίδευσης μέχρι στιγμής κ.λπ.)	Προτεινόμενη Δράση/εις για Βελτίωση Συγκεκριμένης Δεξιότητας (Νέες ευκαιρίες μάθησης/εκπαίδευσης κ.λπ.)
Θέση Εργασίας Εργοδοτούμενου:							

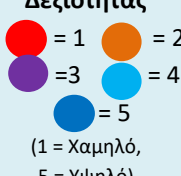
2. Επιβλέπων Εργοδοτούμενου ή Διευθυντής (Τμήματος)

Όνομα Επιβλέποντα/ Διευθυντή (Τμήματος)	Βασικοί Δείκτες Απόδοσης (ΒΔΑ)/ Δείκτες Αξιολόγησης Απόδοσης	Απαιτούμενες Δεξιότητες για Ικανοποίηση του Συγκεκριμένου Δείκτη	Είδος Δεξιότητας: - Επί του Αντικειμένου Εργασίας - Οριζόντια	Λόγος/οι που οι Συγκεκριμένες Δεξιότητες είναι Απαραίτητες για Ικανοποίηση του Συγκεκριμένου Δείκτη	Υφιστάμενο Επίπεδο Κατοχής της Συγκεκριμένης Δεξιότητας 	Αιτιολόγηση για το Υφιστάμενο Επίπεδο Κατοχής της Συγκεκριμένης Δεξιότητας (Ευκαιρίες μάθησης/ εκπαίδευσης μέχρι στιγμής κ.λπ.)	Προτεινόμενη Δράση/εις για Βελτίωση της Συγκεκριμένης Δεξιότητας (Νέες ευκαιρίες μάθησης/εκπαίδευσης κ.λπ.)
	1. Όνομα Βασικού Δείκτη Απόδοσης	1. Δεξιότητα					
		2. Δεξιότητα					
		3. Δεξιότητα					
		4. Δεξιότητα					

Όνομα Επιβλέποντα/ Διευθυντή (Τμήματος)	Βασικοί Δείκτες Απόδοσης (ΒΔΑ)/ Δείκτες Αξιολόγησης Απόδοσης	Απαιτούμενες Δεξιότητες για Ικανοποίηση του Συγκεκριμένου Δείκτη	Είδος Δεξιότητας: - Επί του Αντικειμένου Εργασίας - Οριζόντια	Λόγος/οι που οι Συγκεκριμένες Δεξιότητες είναι Απαραίτητες για Ικανοποίηση του Συγκεκριμένου Δείκτη	Υφιστάμενο Επίπεδο Κατοχής της Συγκεκριμένης Δεξιότητας ● = 1 ● = 2 ● = 3 ● = 4 ● = 5 (1 = Χαμηλό, 5 = Υψηλό)	Αιτιολόγηση για το Υφιστάμενο Επίπεδο Κατοχής της Συγκεκριμένης Δεξιότητας (Ευκαιρίες μάθησης/ εκπαίδευσης μέχρι στιγμής κ.λπ.)	Προτεινόμενη Δράση/εις για Βελτίωση της Συγκεκριμένης Δεξιότητας (Νέες ευκαιρίες μάθησης/εκπαίδευσης κ.λπ.)
		5. Δεξιότητα					
	2. Όνομα Βασικού Δείκτη Απόδοσης						

Όνομα Επιβλέποντα/ Διευθυντή (Τμήματος)	Βασικοί Δείκτες Απόδοσης (ΒΔΑ)/ Δείκτες Αξιολόγησης Απόδοσης	Απαιτούμενες Δεξιότητες για Ικανοποίηση του Συγκεκριμένου Δείκτη	Είδος Δεξιότητας: - Επί του Αντικειμένου Εργασίας - Οριζόντια	Λόγος/οι που οι Συγκεκριμένες Δεξιότητες είναι Απαραίτητες για Ικανοποίηση του Συγκεκριμένου Δείκτη	Υφιστάμενο Επίπεδο Κατοχής της Συγκεκριμένης Δεξιότητας 	Αιτιολόγηση για το Υφιστάμενο Επίπεδο Κατοχής της Συγκεκριμένης Δεξιότητας (Ευκαιρίες μάθησης/ εκπαίδευσης μέχρι στιγμής κ.λπ.)	Προτεινόμενη Δράση/εις για Βελτίωση της Συγκεκριμένης Δεξιότητας (Νέες ευκαιρίες μάθησης/εκπαίδευσης κ.λπ.)
	3. Όνομα Βασικού Δείκτη Απόδοσης						
	4. Όνομα Βασικού Δείκτη Απόδοσης						

Όνομα Επιβλέποντα/ Διευθυντή (Τμήματος)	Βασικοί Δείκτες Απόδοσης (ΒΔΑ)/ Δείκτες Αξιολόγησης Απόδοσης	Απαιτούμενες Δεξιότητες για Ικανοποίηση του Συγκεκριμένου Δείκτη	Είδος Δεξιότητας: - Επί του Αντικειμένου Εργασίας - Οριζόντια	Λόγος/οι που οι Συγκεκριμένες Δεξιότητες είναι Απαραίτητες για Ικανοποίηση του Συγκεκριμένου Δείκτη	Υφιστάμενο Επίπεδο Κατοχής της Συγκεκριμένης Δεξιότητας ● = 1 ● = 2 ● = 3 ● = 4 ● = 5 (1 = Χαμηλό, 5 = Υψηλό)	Αιτιολόγηση για το Υφιστάμενο Επίπεδο Κατοχής της Συγκεκριμένης Δεξιότητας (Ευκαιρίες μάθησης/ εκπαίδευσης μέχρι στιγμής κ.λπ.)	Προτεινόμενη Δράση/εις για Βελτίωση της Συγκεκριμένης Δεξιότητας (Νέες ευκαιρίες μάθησης/εκπαίδευσης κ.λπ.)
5. Όνομα Βασικού Δείκτη Απόδοσης							

Όνομα Επιβλέποντα/ Διευθυντή (Τμήματος)	Βασικοί Δείκτες Απόδοσης (ΒΔΑ)/ Δείκτες Αξιολόγησης Απόδοσης	Απαιτούμενες Δεξιότητες για Ικανοποίηση του Συγκεκριμένου Δείκτη	Είδος Δεξιότητας: - Επί του Αντικειμένου Εργασίας - Οριζόντια	Λόγος/οι που οι Συγκεκριμένες Δεξιότητες είναι Απαραίτητες για Ικανοποίηση του Συγκεκριμένου Δείκτη	Υφιστάμενο Επίπεδο Κατοχής της Συγκεκριμένης Δεξιότητας 	Αιτιολόγηση για το Υφιστάμενο Επίπεδο Κατοχής της Συγκεκριμένης Δεξιότητας (Ευκαιρίες μάθησης/ εκπαίδευσης μέχρι στιγμής κ.λπ.)	Προτεινόμενη Δράση/εις για Βελτίωση της Συγκεκριμένης Δεξιότητας (Νέες ευκαιρίες μάθησης/εκπαίδευσης κ.λπ.)
	6. Όνομα Βασικού Δείκτη Απόδοσης						

3. Συνάντηση Εργοδοτούμενου – Επιβλέποντα/Διευθυντή (Τμήματος)

Ο στόχος της συνάντησης αυτής είναι να συγκρίνει τα αποτελέσματα του *Εργαλείου Διάγνωσης Αναγκών Κατάρτισης Εργοδοτούμενου σε Δεξιότητες*, όπως αυτά προκύπτουν από τους δύο πίνακες που έχουν συμπληρωθεί από τον/την εργοδοτούμενο/η και τον/την επιβλέποντα-ουσα/διευθυντή-ύντρια (Τμήματος) και, μέσα από συζήτηση, να καταλήξει σε κοινά συμπεράσματα για το υφιστάμενο επίπεδο δεξιοτήτων του/της εργοδοτούμενου/ης (οριζόντιων και επί του αντικειμένου εργασίας του/της) έναντι των Βασικών Δεικτών Απόδοσης (ΒΔΑ)/Δεικτών Αξιολόγησης Απόδοσης της θέσης εργασίας του/της και σε μέτρα που θα παρθούν και ενέργειες που θα γίνουν για τη βελτίωση των συγκεκριμένων δεξιοτήτων.

Ημερομηνία		
Ώρα		
Είδος	<input type="checkbox"/> Διά Ζώσης – Τόπος Διεξαγωγής: <input type="checkbox"/> Διαδικτυακά	
Ονόματα Συμμετεχόντων	1.	2.
Υπογραφές Συμμετεχόντων	1.	2.

4. Κοινά Συμπεράσματα και Ενέργειες που Αποφασίστηκαν για τη Βελτίωση των Δεξιοτήτων του Εργοδοτούμενου

A. Συμπεράσματα

B. Ενέργειες



Όνομα Εργοδοτούμενου:

Όνομα Επιβλέποντα/Διευθυντή (Τμήματος):

Υπογραφή Εργοδοτούμενου:






Υπογραφή Επιβλέποντα/Διευθυντή (Τμήματος):






Ημερομηνία:





















Τόπος:






2. Εργαλείο Διάγνωσης Αναγκών Κατάρτισης Εργοδοτούμενου σε Δεξιότητες – Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης για Εργοδοτούμενους

Παρακαλούμε να αξιολογήσετε τις ακόλουθες διαστάσεις του εργαλείου, κυκλώνοντας το αντίστοιχο εικονίδιο ή δίνοντας την απάντησή σας στα πλαίσια κειμένου, ανάλογα με την ερώτηση (τα πλαίσια κειμένου μπορούν να χρησιμοποιηθούν και για τα σχόλιά σας, εάν έχετε):

	Συμφωνώ Απόλυτα
	Συμφωνώ
	Ούτε Συμφωνώ, Ούτε Διαφωνώ
	Διαφωνώ
	Διαφωνώ Απόλυτα

	Συμφωνώ Απόλυτα	Συμφωνώ	Ούτε Συμφωνώ, Ούτε Διαφωνώ	Διαφωνώ	Διαφωνώ Απόλυτα
1. Ποιες ήταν οι κύριες προσδοκίες σας από τη χρήση του Εργαλείου Διάγνωσης Αναγκών Κατάρτισης Εργοδοτούμενου σε Δεξιότητες;	Καταγράψτε την απάντησή σας στο πιο κάτω πλαίσιο.				
Απάντηση:					
2. Οι προσδοκίες μου από τη χρήση του εργαλείου ικανοποιήθηκαν.					

Σχόλια:					
3. Το εργαλείο μπορεί να με βοηθήσει να αναγνωρίσω τις εκπαιδευτικές μου ανάγκες, ώστε να είμαι πιο παραγωγικός/ή στην εργασία μου.					
Σχόλια:					
4. Η χρήση του εργαλείου τόσο από τον/την επιβλέποντα-ουσα/διευθυντή-ύντρια (Τμήματος), όσο και από εμένα, καθώς και η συγκριτική ανάλυση των αποτελεσμάτων που ακολούθησε, μπορεί να βελτιώσει την εργασιακή μου απόδοση.					
Σχόλια:					
5. Η ανατροφοδότηση που μου δόθηκε από τον/την επιβλέποντα-ουσα/διευθυντή-ύντρια (Τμήματος) κατά τη διάρκεια της συνάντησης συζήτησης των αποτελεσμάτων του εργαλείου, ήταν χρήσιμη για την εξαγωγή συμπερασμάτων για τις εκπαιδευτικές μου ανάγκες.					
Σχόλια:					
6. Τα συμπεράσματα που προέκυψαν μέσα από τη συμπλήρωση του εργαλείου τόσο από τον/την επιβλέποντα-ουσα/διευθυντή-ύντρια (Τμήματος), όσο και από εμένα, αντικατοπτρίζουν τις πραγματικές εκπαιδευτικές μου ανάγκες και βοήθησαν στη λήψη αποτελεσματικών μέτρων για τη βελτίωσή μου.					

Σχόλια:						
7. Κατά τη γνώμη σας, ποια είναι τα δυνατά στοιχεία του εργαλείου;			Καταγράψτε την απάντησή σας στο πιο κάτω πλαίσιο.			
Απάντηση:						
8. Θα θέλατε να αλλάξετε κάτι στο εργαλείο; Εάν ναι, παρακαλούμε εξηγήστε.			Καταγράψτε την απάντησή σας στο πιο κάτω πλαίσιο.			
Απάντηση:						
9. Το Εργαλείο Διάγνωσης Αναγκών Κατάρτισης Εργοδοτούμενου σε Δεξιότητες είναι γενικά αποτελεσματικό.						
Σχόλια:						

3. Εργαλείο Διάγνωσης Αναγκών Κατάρτιση Εργοδοτούμενου σε Δεξιότητες – Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης για Επιβλέποντες/Διευθυντές (Τμημάτων)

Παρακαλούμε να αξιολογήσετε τις ακόλουθες διαστάσεις του εργαλείου, κυκλώνοντας το αντίστοιχο εικονίδιο ή δίνοντας την απάντησή σας στα πλαίσια κειμένου, ανάλογα με την ερώτηση (τα πλαίσια κειμένου μπορούν να χρησιμοποιηθούν και για τα σχόλιά σας, εάν έχετε):

	Συμφωνώ Απόλυτα
	Συμφωνώ
	Ούτε Συμφωνώ, Ούτε Διαφωνώ
	Διαφωνώ
	Διαφωνώ Απόλυτα

	Συμφωνώ Απόλυτα	Συμφωνώ	Ούτε Συμφωνώ, Ούτε Διαφωνώ	Διαφωνώ	Διαφωνώ Απόλυτα
1. Ποιες ήταν οι κύριες προσδοκίες σας από τη χρήση του Εργαλείου Διάγνωσης Αναγκών Κατάρτισης Εργοδοτούμενου σε Δεξιότητες;	Καταγράψτε την απάντησή σας στο πιο κάτω πλαίσιο.				
Απάντηση:					
2. Οι προσδοκίες μου από τη χρήση του εργαλείου ικανοποιήθηκαν.					
Σχόλια:					

<p>3. Το εργαλείο μπορεί να βοηθήσει τους/τις εργοδοτούμενους/ες να αναγνωρίζουν τις εκπαιδευτικές τους ανάγκες, ώστε να είναι πιο παραγωγικοί/ές στην εργασία τους.</p>	😊😊	😊	😐	😞	😞😞
<p>Σχόλια:</p>					
<p>4. Η χρήση του εργαλείου τόσο από τον/την εργοδοτούμενο/η, όσο και από εμένα, καθώς και η συγκριτική ανάλυση των αποτελεσμάτων που ακολούθησε, μπορεί να βελτιώσει την εργασιακή απόδοση των εργοδοτουμένων.</p>	😊😊	😊	😐	😞	😞😞
<p>Σχόλια:</p>					
<p>5. Η συζήτηση που είχα με τον/την εργοδοτούμενο/η κατά τη διάρκεια της συνάντησης για τα αποτελέσματα του εργαλείου ήταν χρήσιμη για την εξαγωγή συμπερασμάτων ως προς τις εκπαιδευτικές του/της ανάγκες.</p>	😊😊	😊	😐	😞	😞😞
<p>Σχόλια:</p>					
<p>6. Τα συμπεράσματα που προέκυψαν μέσα από τη συμπλήρωση του εργαλείου τόσο από τον/την εργοδοτούμενο/η, όσο και από εμένα αντικατοπτρίζουν τις πραγματικές του/της εκπαιδευτικές ανάγκες και μας βοήθησε να καταλήξουμε σε αποτελεσματικά μέτρα για τη βελτίωσή του/της.</p>	😊😊	😊	😐	😞	😞😞
<p>Σχόλια:</p>					
<p>7. Κατά τη γνώμη σας, ποια είναι τα δυνατά στοιχεία του εργαλείου;</p>	<p>Καταγράψτε την απάντησή σας στο πιο κάτω πλαίσιο.</p>				

Απάντηση:						
8. Θα θέλατε να αλλάξετε κάτι στο εργαλείο; Εάν ναι, παρακαλούμε εξηγήστε.			Καταγράψτε την απάντησή σας στο πιο κάτω πλαίσιο.			
Απάντηση:						
9. Το Εργαλείο Διάγνωσης Αναγκών Κατάρτισης Εργοδοτούμενου σε Δεξιότητες είναι γενικά αποτελεσματικό.		😊😊	😊	😐	😞	😞😞
Σχόλια:						



TOWARDS A HOLISTIC TRANSFORMATION OF ORGANISATIONS INTO LEARNING WORKPLACES

Πακέτο Εργασίας: 4

Τίτλος Πακέτου Εργασίας: Σχεδιασμός και ανάπτυξη δραστηριοτήτων οι οποίες θα οδηγήσουν στη μετατροπή των οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης, καθώς και εργαλείων απαραίτητων για υλοποίηση της μετατροπής

Τίτλος Δραστηριότητας: 4.2 Σχεδιασμός και ανάπτυξη δραστηριοτήτων, καθώς και απαραίτητων εργαλείων για υλοποίηση της μετατροπής

_COM5_ΕΡΓΑΛΕΙΟΘΗΚΗ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΕΩΝ

Coordinator:

MMC Mediterranean Management Centre

Partners:



CYPRUS
CHAMBER OF
COMMERCE AND
INDUSTRY



Cámara
Valencia



Αναπτυξιακή Εταιρεία
Επιμελητήριου Λάρισας



FH | JOANNEUM
University of Applied Sciences

FUNDACIÓN **equipo humano**

CCI PROVENCE
ALPES CÔTE D'AZUR

CAMPUS 02
FACHHOCHSCHULE DER WIRTSCHAFT



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

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Πρόγραμμα:	Erasmus+
Υποπρόγραμμα:	Support for Policy Reform
Οδηγός Προγράμματος / Πρόσκληση Υποβολής Αιτήσεων:	EACEA-36-2018
Δράση:	PI-FORWARD – Support for policy reform – Forward-Looking Cooperation Projects
Τίτλος Έργου:	TOWARDS A HOLISTIC TRANSFORMATION OF ORGANISATIONS INTO LEARNING WORKPLACES
Ακρωνύμιο Έργου:	LEARN
Αριθμός Συμφωνίας Έργου:	612910-EPP-1-2019-1-CY-EPPKA3-PI- FORWARD

Περιεχόμενα

COM5: Εργαλειοθήκη Παρακολούθησης Εκπαιδύσεων	4
1.1. Κωδικός Δραστηριότητας	4
1.2. «Δομικό Στοιχείο» στο οποίο στηρίζεται η δραστηριότητα	4
1.3. Δραστηριότητα ή Εργαλείο	5
1.4. Είδος Δραστηριότητας ή Εργαλείου	5
1.5. Πεδίο Βελτίωσης μέσω δραστηριότητας	6
1.6. Σκοπός Δραστηριότητας	6
1.7. Ποιος ηγείται της δραστηριότητας;	6
1.8. Ποιοι λαμβάνουν μέρος στη δραστηριότητα;	6
1.9. Περιγραφή Δραστηριότητας	7
1.10. Διάρκεια και συχνότητα υλοποίησης της δραστηριότητας	7
1.11. Ελάχιστος και μέγιστος αριθμός συμμετεχόντων στην δραστηριότητα (εάν εφαρμόζονται)	8
1.12. Προϋποθέσεις για συμμετοχή στη δραστηριότητα (εάν υπάρχουν)	8
1.13. Απαιτούμενοι πόροι για υλοποίηση δραστηριότητας	9
1.14. Οδηγίες για υλοποίηση δραστηριότητας	9
1.15. Αξιολόγηση (Αντίδραση) – <i>Πως αξιολογείται το κατά πόσο οι συμμετέχοντες είναι ευχαριστημένοι από τη δραστηριότητα;</i>	10
1.16. Αξιολόγηση (Μάθηση) – <i>Πως αξιολογείται το εάν οι συμμετέχοντες έχουν μάθει νέα πράγματα μέσα από την δραστηριότητα;</i>	11
1.17. Λίστα Παραρτημάτων	11
1.18. Λίστα αποδεικτικών στοιχείων για την πιστοποίηση	11

3

Work Package [4] [Design and Development of Activities that will Lead to the Transformation of Organisations into Learning Workplaces as well as the Necessary Tools for their Implementation – 4.2 Design and Development of Activities and Necessary Tools for their Implementation_ COM5_Training Monitoring Toolkit_Description]



COM5: Εργαλειοθήκη Παρακολούθησης Εκπαιδεύσεων

1.1. Κωδικός Δραστηριότητας

COM5_ Εργαλειοθήκη Παρακολούθησης Εκπαιδεύσεων

1.2. «Δομικό Στοιχείο» στο οποίο στηρίζεται η δραστηριότητα

- Ενθάρρυνση εργοδοτών να υιοθετήσουν κουλτούρα μάθησης που να υποστηρίζει τη διά βίου μάθηση στο χώρο εργασίας [Ολιστική προσέγγιση μέσω της παροχής μάθησης] (BB1)
- Διασφάλιση ότι η εκπαίδευση ενηλίκων στο χώρο εργασίας βάζει τους μαθητευόμενους σε πορεία διά βίου μάθησης (και ότι η διαδικασία αυτή υποστηρίζεται από συστήματα καθοδήγησης και επικύρωσης των υφιστάμενων γνώσεων των εργοδοτούμενων) (BB2)
- Διασφάλιση μακροπρόθεσμης δέσμευσης όλων των ενδιαφερομένων μερών (BB3)
- Διασφάλιση αποτελεσματικού συντονισμού μεταξύ όλων των ενδιαφερόμενων μερών και συμφωνία για το ρόλο και τις αρμοδιότητές τους (BB4)
- Προώθηση εκπαίδευσης ενηλίκων στο χώρο εργασίας μέσα από τη χρήση γλώσσας και επιχειρημάτων που μπορούν να λειτουργήσουν ως κίνητρο για όσους δεν πιστεύουν σε αυτό το εγχείρημα (BB5)
- Εξασφάλιση βιώσιμων συστημάτων συγχρηματοδότησης από τα οποία να υποστηρίζεται καθολικά το επενδυτικό όφελος από τη μάθηση στο χώρο εργασίας (BB6)
- Διασφάλιση ότι η εκπαίδευση στο χώρο εργασίας είναι προσαρμοσμένη στις ανάγκες ενηλίκων μαθητευομένων (των εργοδοτούμενων) (BB7)

4

Work Package [4] [Design and Development of Activities that will Lead to the Transformation of Organisations into Learning Workplaces as well as the Necessary Tools for their Implementation – 4.2 Design and Development of Activities and Necessary Tools for their Implementation_ COM5_Training Monitoring Toolkit_Description]

- Διασφάλιση ότι η εκπαίδευση ενηλίκων στο χώρο εργασίας ανταποκρίνεται στις ανάγκες των εργοδοτών (BB8)
- Διασφάλιση ποιότητας της εκπαίδευσης ενηλίκων στο χώρο εργασίας (BB9)
- Δημιουργία αποτελεσματικών συστημάτων παρακολούθησης και αξιολόγησης για τη διασφάλιση της μακροπρόθεσμης συνάφειας και αποτελεσματικότητας της εκπαίδευσης ενηλίκων στο χώρο εργασίας (BB10)

1.3. Δραστηριότητα ή Εργαλείο

- Δραστηριότητα
- Εργαλείο

1.4. Είδος Δραστηριότητας ή Εργαλείου

- Εργαλείο Αξιολόγησης για την Επικύρωση της Μάθησης στον Εργασιακό Χώρο
- Εργαλείο Διάγνωσης Αναγκών Κατάρτισης για «Μαλακές» Δεξιότητες
- Εργαλείο Μάθησης
- Σύστημα Επιβράβευσης
- Εργαλείο Πρόβλεψης Αναγκών σε Δεξιότητες (συμπεριλαμβανομένων αναγκών για μακροπρόθεσμους στόχους)
- Σύστημα Μάθησης (σε επίπεδο στρατηγικής, όχι επί συγκεκριμένου αντικειμένου)
- Εργαλείο Διασφάλισης Ποιότητας
- Άλλο

1.5. Πεδίο Βελτίωσης μέσω δραστηριότητας

- Κουλτούρα Μάθησης Οργανισμού
- Στρατηγική Μάθησης Οργανισμού
- Οριζόντιες Δεξιότητες Εργοδοτούμενου
- Τεχνικές Δεξιότητες Εργοδοτούμενου
- Ευαισθητοποίηση Εργοδοτούμενων για τη Σημασία της Μάθησης

1.6. Σκοπός Δραστηριότητας

Η παρακολούθηση και αξιολόγηση εκπαίδευσης επικεντρώνεται στην βελτίωση των προσφορών εκπαίδευσης από ένα/μια οργανισμό/εταιρεία. Στοχεύει στην απόκτηση ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων σε όλες τις πτυχές της εκπαίδευσης. Επομένως παρέχει εγγύηση όσον αφορά την αποτελεσματικότητα και αξιοπιστία της εκπαιδευτικής διαδικασίας.

1.7. Ποιος ηγείται της δραστηριότητας;

Το Τμήμα Εκπαίδευσης ή Ανθρώπινου Δυναμικού σε συνεργασία με την διοίκηση του/της οργανισμού/εταιρείας.

1.8. Ποιοι λαμβάνουν μέρος στη δραστηριότητα;

Τα μεσαία διοικητικά στελέχη και οι εργοδοτούμενοι οι οποίοι συμμετέχουν στην εκπαιδευτικές δραστηριότητες.

1.9. Περιγραφή Δραστηριότητας

Η *Εργαλειοθήκη Παρακολούθησης Εκπαίδευσης* στοχεύει στη διασφάλιση της ποιότητας της εκπαιδευτικής διαδικασίας.

Προτείνει μια συστηματική προσέγγιση προς την παρακολούθηση της εκπαιδευτικής ποιότητας με τρεις συγκεκριμένους στόχους:

- Να αξιολογήσει την ποιότητα της εκπαιδευτικής δραστηριότητας μέσω την αντίδραση ενός εκπαιδευόμενου/ερωτηματολόγιο ικανοποίησης σε διάφορες διαστάσεις της εκπαίδευσης.
- Να επαληθεύσει τη μάθηση ως προς τις γνώσεις και δεξιότητες τις οποίες ο εκπαιδευόμενος αναμένεται να αποκτήσει από την εκπαιδευτική δραστηριότητα μέσω ενός ερωτηματολογίου μάθησης εκπαιδευόμενου.
- Να μετρήσει το αντίκτυπο της εκπαιδευτικής δραστηριότητας στην απόδοση εργασίας του εκπαιδευόμενου και επίσης να αξιολογεί κατά διαστήματα το αντίκτυπο της δραστηριότητας

1.10. Διάρκεια και συχνότητα υλοποίησης της δραστηριότητας

Η διάρκεια της δραστηριότητας εξαρτάται από την εκπαιδευτική δραστηριότητα η οποία παρακολουθείται και αξιολογείται και ο αριθμός των εκπαιδευομένων των οποίων συμμετέχουν στην δραστηριότητα και χρησιμοποιούν την *Εργαλειοθήκη Παρακολούθησης Εκπαίδευσης*. Η συνολική διάρκεια της δραστηριότητας συμπεριλαμβάνει την ολοκλήρωση της Ετήσιας Έκθεσης Αποτελεσματικότητας Εκπαιδευτικών Δραστηριοτήτων εξαρτάται στον αριθμό δραστηριοτήτων των οποίων παρακολουθούνται και αξιολογούνται με τη χρήση των εργαλείων σε ετήσια βάση καθώς και στον αριθμό συμμετεχόντων σε αυτές τις δραστηριότητες.

Κάθε εργαλείο πρέπει να χρησιμοποιηθεί ως εξής:

- **Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Εκπαιδευτικής Δραστηριότητας** – μετά την υλοποίηση της εκπαιδευτικής δραστηριότητας, την ίδια ημέρα.

- **Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Μάθησης Learning Evaluation Questionnaire** – μετά την υλοποίηση της εκπαιδευτικής δραστηριότητας: την ίδια ημέρα ή κάποιες μέρες αργότερα. Εναλλακτικά, κάποιες μέρες μετά την εκπαιδευτική δραστηριότητα έτσι ώστε να συγκριθούν τα αποτελέσματα και να ελεγχθεί η αποτελεσματικότητα της εκπαιδευτικής δραστηριότητας.
- **Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Χρησιμότητας Εκπαιδευτική Δραστηριότητας** – ένα με τρεις μήνες μετά την υλοποίηση της εκπαιδευτικής δραστηριότητας, ανάλογα με την περίπτωση.
- **Ετήσια Έκθεση Αποτελεσματικότητας Εκπαιδευτικής Δραστηριότητας** – στο τέλος του έτους.

Μετά την ολοκλήρωση του *Ερωτηματολογίου Αξιολόγησης Χρησιμότητας Εργαλείου Εκπαιδευτικής Δραστηριότητας* πρέπει να συμπληρωθεί το **Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Εργαλείου Παρακολούθησης Εκπαίδευσης** από τους **εκπαιδευόμενους (εργοδοτούμενους)** και του **εκπαιδευτές/συντονιστές** ως μέσω αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας του εργαλείου.

1.11. Ελάχιστος και μέγιστος αριθμός συμμετεχόντων στην δραστηριότητα (εάν εφαρμόζονται)

Ανάλογα με την εκπαιδευτική δραστηριότητα η οποία παρακολουθείται και αξιολογείται. Ο εκπαιδευτή/συντονιστής της δραστηριότητας συμπεριλαμβάνεται στους συμμετέχοντες της δραστηριότητας.

1.12. Προϋποθέσεις για συμμετοχή στη δραστηριότητα (εάν υπάρχουν)

Ανάλογα με τους μαθησιακούς στόχους της κάθε εκπαιδευτικής δραστηριότητας.

1.13. Απαιτούμενοι πόροι για υλοποίηση δραστηριότητας

1. Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Εκπαιδευτική Δραστηριότητας (Παράρτημα 1)
(Προσαρμόζεται, εάν χρειάζεται)
2. Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Μάθησης (Παράρτημα 2A)
3. Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Μάθησης – Σωστές Απαντήσεις (Παράρτημα 2B)
4. Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Χρησιμότητας Εκπαιδευτικής Δραστηριότητας (Παράρτημα 3)
5. Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Εργαλείου Παρακολούθησης Εκπαίδευσης – Για Εκπαιδευόμενους (Παράρτημα 4A)
6. Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Εργαλείου Παρακολούθησης Εκπαίδευσης – Για Εκπαιδευτές/Συντονιστές (Παράρτημα 4B)
7. Ετήσια Έκθεση Αποτελεσματικότητα Εκπαιδευτικών Δραστηριοτήτων (Παράρτημα 5)

1.14. Οδηγίες για υλοποίηση δραστηριότητας

Μόλις ολοκληρωθεί μια εκπαιδευτική δραστηριότητα, πραγματοποιούνται τα εξής:

- Αμέσως μετά την εκπαιδευτική δραστηριότητα:
 - Αξιολόγηση αντίδρασης/ικανοποίησης για την εκπαιδευτική δραστηριότητα (*Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Εκπαιδευτική Δραστηριότητας*, Παράρτημα 1). Το περιεχόμενο αυτού του ερωτηματολογίου μπορεί να προσαρμοστεί για να καλύψει όλες τις πτυχές της εκπαιδευτικής δραστηριότητας που αξιολογήθηκαν.
 - Μαθησιακή αξιολόγηση ή επαλήθευση της γνώσης και των δεξιοτήτων που απέκτησαν οι εκπαιδευόμενοι μέσω της εκπαιδευτικής δραστηριότητας (*Ερωτηματολόγιο Μαθησιακής Αξιολόγησης και Ερωτηματολόγιο Μαθησιακής Αξιολόγησης – Σωστές Απαντήσεις*, Παράρτημα 2 και 2B αντίστοιχα). Αυτή η αξιολόγηση μπορεί να πραγματοποιείται μια φορά το χρόνο όταν η εκπαιδευτική δραστηριότητα ολοκληρώνεται αλλά επίσης και πριν και μετά από την υλοποίηση της εκπαιδευτικής δραστηριότητας έτσι ώστε να συγκριθούν τα

αποτελέσματα που συλλέχτηκαν και να καταγραφεί η πρόοδος που έγινε μέσω της εκπαίδευσης.

- Ένα με τρεις μήνες μετά το τέλος της εκπαιδευτικής δραστηριότητας:
 - Αξιολόγηση της χρησιμότητας της εκπαιδευτικής δραστηριότητας σχετικά με την απόδοση στην εργασία των εκπαιδευόμενων (*Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Χρησιμότητας Εκπαιδευτικής Δραστηριότητας*, Παράρτημα 3). Τα δεδομένα που συλλέχτηκαν θα χρησιμοποιηθούν για την βελτίωση των εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων που θα υλοποιηθούν μελλοντικά καθώς και για να εντοπιστούν πιθανές εκπαιδευτικές ανάγκες.

Μια φορά το χρόνο πραγματοποιείται το εξής:

- Το τμήμα Εκπαίδευσης ή Ανθρώπινου Δυναμικού συντάσσει τα δεδομένα και τα αποτελέσματα που συλλέχτηκαν σε κάθε στάδιο αξιολόγησης, τα αναλύει και συντάσσει μια έκθεση η οποία παρέχει εισηγήσεις για απαραίτητες βελτιώσεις στις εκπαιδευτικές προτάσεις του/της οργανισμού/εταιρείας (*Ετήσια Έκθεση Αποτελεσματικότητας Εκπαιδευτικής Δραστηριότητας*, Παράρτημα 5).

1.15. Αξιολόγηση (Αντίδραση) – Πως αξιολογείται το κατά πόσο οι συμμετέχοντες είναι ευχαριστημένοι από τη δραστηριότητα;

Μέσω ενός ερωτηματολογίου για την αντίδραση των συμμετεχόντων – εκπαιδευόμενων άλλα επίσης και εκπαιδευτών – για την χρήση του εργαλείου (*Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Εργαλείου Παρακολούθησης Εκπαίδευσης– Για Εκπαιδευόμενους και Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Εργαλείου Παρακολούθησης Εκπαίδευσης – Για Εκπαιδευτές/Συντονιστές*, Παράρτημα 4A και 4B αντίστοιχα).

1.16. Αξιολόγηση (Μάθηση) – Πως αξιολογείται το εάν οι συμμετέχοντες έχουν μάθει νέα πράγματα μέσα από την δραστηριότητα;

A/A

1.17. Λίστα Παραρτημάτων

Παράρτημα 1: Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Εκπαιδευτική Δραστηριότητας

Παράρτημα 2A: Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Μάθησης

Παράρτημα 2B: Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Μάθησης – Σωστές Απαντήσεις

Παράρτημα 3: Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Χρησιμότητας Εκπαιδευτικής Δραστηριότητας

Παράρτημα 4A: Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Εργαλείου Παρακολούθησης Εκπαίδευσης – Για Εκπαιδευόμενους

Παράρτημα 4B: Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Εργαλείου Παρακολούθησης Εκπαίδευσης – Για Εκπαιδευτές/Συντονιστές

Παράρτημα 5: Ετήσια Έκθεση Αποτελεσματικότητα Εκπαιδευτικών Δραστηριοτήτων

1.18. Λίστα αποδεικτικών στοιχείων για την πιστοποίηση

1. Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Εκπαιδευτική Δραστηριότητας (Παράρτημα 1)
(Προσαρμόζεται, εάν χρειάζεται)
2. Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Μάθησης (Παράρτημα 2A)
3. Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Μάθησης – Σωστές Απαντήσεις (Παράρτημα 2B)
4. Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Χρησιμότητας Εκπαιδευτικής Δραστηριότητας (Παράρτημα 3)

5. Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Εργαλείου Παρακολούθησης Εκπαίδευσης – Για Εκπαιδευόμενους (Παράρτημα 4Α)
6. Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Εργαλείου Παρακολούθησης Εκπαίδευσης – Για Εκπαιδευτές/Συντονιστές (Παράρτημα 4Β)
7. Ετήσια Έκθεση Αποτελεσματικότητα Εκπαιδευτικών Δραστηριοτήτων (Παράρτημα 5)

1. Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Εκπαιδευτικής Δραστηριότητας

Οι πιο σημαντικές πτυχές της εκπαιδευτικής δραστηριότητας αξιολογούνται ως προς:

- Τις Προσδοκίες των Εκπαιδευομένων
- Την Οργάνωση
- Τη Μεθοδολογία
- Τη Συνάφεια και την Εφαρμοσιμότητα
- Την Τεχνική Κατάρτιση (Γνώση και Εμπειρία) του Εκπαιδευτή/Συντονιστή
- Την Παιδαγωγική Ικανότητα και Επιδεξιότητα του Εκπαιδευτή/Συντονιστή

Οι ερωτήσεις μπορούν να προσαρμοστούν, ώστε να καλύπτουν όλες τις πτυχές της εκπαιδευτικής δραστηριότητας που αξιολογείται.

Τίτλος Εκπαιδευτικής Δραστηριότητας:	
Ημερομηνία Υλοποίησης Εκπαιδ. Δραστηριότητας:	
Όνομα Εργοδοτούμενου:	
Τμήμα Εργοδοτούμενου:	
Θέση Εργοδοτούμενου:	
E-mail Εργοδοτούμενου:	
Τρέχουσα Ημερομηνία:	

Work Package [4] [Design and Development of Activities that will Lead to the Transformation of Organisations into Learning Workplaces as well as the Necessary Tools for their Implementation – 4.2 Design and Development of Activities and Necessary Tools for their Implementation – COM5_Training Monitoring Toolkit_Training Activity Evaluation Questionnaire]

1. Προσδοκίες Εκπαιδευομένων	<p>1. Οι προσδοκίες που είχα από την εκπαιδευτική δραστηριότητα εκπληρώθηκαν.</p> <p>Καθόλου <table border="1" style="display: inline-table;"><tr><td style="width: 20px; text-align: center;">1</td><td style="width: 20px; text-align: center;">2</td><td style="width: 20px; text-align: center;">3</td><td style="width: 20px; text-align: center;">4</td><td style="width: 20px; text-align: center;">5</td></tr></table> Απόλυτα</p> <p>Σχόλια για το παραπάνω, εάν υπάρχουν (εξηγήστε γιατί, παραθέστε προτάσεις).</p>	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5	
	<p>2. Οι στόχοι της εκπαιδευτικής δραστηριότητας επιτεύχθηκαν.</p> <p>Καθόλου <table border="1" style="display: inline-table;"><tr><td style="width: 20px; text-align: center;">1</td><td style="width: 20px; text-align: center;">2</td><td style="width: 20px; text-align: center;">3</td><td style="width: 20px; text-align: center;">4</td><td style="width: 20px; text-align: center;">5</td></tr></table> Απόλυτα</p> <p>Σχόλια για το παραπάνω, εάν υπάρχουν (εξηγήστε γιατί, παραθέστε προτάσεις).</p>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5		
<p>3. Γενικά, είμαι ικανοποιημένος/η από την εκπαιδευτική δραστηριότητα.</p> <p>Καθόλου <table border="1" style="display: inline-table;"><tr><td style="width: 20px; text-align: center;">1</td><td style="width: 20px; text-align: center;">2</td><td style="width: 20px; text-align: center;">3</td><td style="width: 20px; text-align: center;">4</td><td style="width: 20px; text-align: center;">5</td></tr></table> Απόλυτα</p> <p>Σχόλια για τα παραπάνω, εάν υπάρχουν (εξηγήστε γιατί, παραθέστε προτάσεις).</p>	1	2	3	4	5	
1	2	3	4	5		
2. Οργάνωση	<p>4. Οι πληροφορίες που έλαβα πριν από την εκπαιδευτική δραστηριότητα ήταν χρήσιμες.</p> <p>Καθόλου <table border="1" style="display: inline-table;"><tr><td style="width: 20px; text-align: center;">1</td><td style="width: 20px; text-align: center;">2</td><td style="width: 20px; text-align: center;">3</td><td style="width: 20px; text-align: center;">4</td><td style="width: 20px; text-align: center;">5</td></tr></table> Απόλυτα</p> <p>Σχόλια για τα παραπάνω, εάν υπάρχουν (εξηγήστε γιατί, παραθέστε προτάσεις).</p>	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5	
	<p>5. Η οργάνωση της εκπαιδευτικής δραστηριότητας (εγκαταστάσεις, χρονοδιάγραμμα κ.ά.) ήταν ικανοποιητική.</p> <p>Καθόλου <table border="1" style="display: inline-table;"><tr><td style="width: 20px; text-align: center;">1</td><td style="width: 20px; text-align: center;">2</td><td style="width: 20px; text-align: center;">3</td><td style="width: 20px; text-align: center;">4</td><td style="width: 20px; text-align: center;">5</td></tr></table> Απόλυτα</p> <p>Σχόλια για τα παραπάνω, εάν υπάρχουν (εξηγήστε γιατί, παραθέστε προτάσεις).</p>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5		
<p>6. Τα έγγραφα που δόθηκαν για την εκπαιδευτική δραστηριότητα ήταν κατάλληλα.</p> <p>Καθόλου <table border="1" style="display: inline-table;"><tr><td style="width: 20px; text-align: center;">1</td><td style="width: 20px; text-align: center;">2</td><td style="width: 20px; text-align: center;">3</td><td style="width: 20px; text-align: center;">4</td><td style="width: 20px; text-align: center;">5</td></tr></table> Απόλυτα</p>	1	2	3	4	5	
1	2	3	4	5		

Work Package [4] [Design and Development of Activities that will Lead to the Transformation of Organisations into Learning Workplaces as well as the Necessary Tools for their Implementation – 4.2 Design and Development of Activities and Necessary Tools for their Implementation – COM5_Training Monitoring Toolkit_Training Activity Evaluation Questionnaire]

3. Μεθοδολογία	Σχόλια για τα παραπάνω, εάν υπάρχουν (εξηγήστε γιατί, παραθέστε προτάσεις).					
	7. Ο εξοπλισμός που χρησιμοποιήθηκε για την εκπαιδευτική δραστηριότητα ήταν επαρκής. Καθόλου <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td style="width: 20px; text-align: center;">1</td><td style="width: 20px; text-align: center;">2</td><td style="width: 20px; text-align: center;">3</td><td style="width: 20px; text-align: center;">4</td><td style="width: 20px; text-align: center;">5</td></tr></table> Απόλυτα	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5	
	Σχόλια για τα παραπάνω, εάν υπάρχουν (εξηγήστε γιατί, παραθέστε προτάσεις).					
8. Το εκπαιδευτικό υλικό (ασκήσεις, πρακτικά παραδείγματα κ.λπ.) που χρησιμοποιήθηκε κατά τη διάρκεια της δραστηριότητας ήταν κατάλληλο. Καθόλου <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td style="width: 20px; text-align: center;">1</td><td style="width: 20px; text-align: center;">2</td><td style="width: 20px; text-align: center;">3</td><td style="width: 20px; text-align: center;">4</td><td style="width: 20px; text-align: center;">5</td></tr></table> Απόλυτα	1	2	3	4	5	
1	2	3	4	5		
Σχόλια για τα παραπάνω, εάν υπάρχουν (εξηγήστε γιατί, παραθέστε προτάσεις).						
9. Οι θεματικές ενότητες της εκπαιδευτικής δραστηριότητας είχαν λογική και επαρκώς διαφοροποιημένη δομή. Καθόλου <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td style="width: 20px; text-align: center;">1</td><td style="width: 20px; text-align: center;">2</td><td style="width: 20px; text-align: center;">3</td><td style="width: 20px; text-align: center;">4</td><td style="width: 20px; text-align: center;">5</td></tr></table> Απόλυτα	1	2	3	4	5	
1	2	3	4	5		
Σχόλια για τα παραπάνω, εάν υπάρχουν (εξηγήστε γιατί, παραθέστε προτάσεις).						

Work Package [4] [Design and Development of Activities that will Lead to the Transformation of Organisations into Learning Workplaces as well as the Necessary Tools for their Implementation – 4.2 Design and Development of Activities and Necessary Tools for their Implementation – COM5_Training Monitoring Toolkit_Training Activity Evaluation Questionnaire]

4. Συνάφεια και Εφαρμοσιμότητα	<p>10. Οι θεματικές ενότητες που καλύφθηκαν κατά τη διάρκεια της εκπαιδευτικής δραστηριότητας ήταν ενδιαφέρουσες.</p> <p>Καθόλου <table border="1" style="display: inline-table;"><tr><td style="width: 20px; text-align: center;">1</td><td style="width: 20px; text-align: center;">2</td><td style="width: 20px; text-align: center;">3</td><td style="width: 20px; text-align: center;">4</td><td style="width: 20px; text-align: center;">5</td></tr></table> Απόλυτα</p> <p>Σχόλια για τα παραπάνω, εάν υπάρχουν (εξηγήστε γιατί, παραθέστε προτάσεις).</p>	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5	
	<p>11. Ο βαθμός μάθησης που επιτεύχθηκε μέσω της εκπαιδευτικής δραστηριότητας ήταν υψηλός.</p> <p>Καθόλου <table border="1" style="display: inline-table;"><tr><td style="width: 20px; text-align: center;">1</td><td style="width: 20px; text-align: center;">2</td><td style="width: 20px; text-align: center;">3</td><td style="width: 20px; text-align: center;">4</td><td style="width: 20px; text-align: center;">5</td></tr></table> Απόλυτα</p> <p>Σχόλια για τα παραπάνω, εάν υπάρχουν (εξηγήστε γιατί, παραθέστε προτάσεις).</p>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5		
<p>12. Η εκπαιδευτική δραστηριότητα θα με βοηθήσει στην εργασία μου.</p> <p>Καθόλου <table border="1" style="display: inline-table;"><tr><td style="width: 20px; text-align: center;">1</td><td style="width: 20px; text-align: center;">2</td><td style="width: 20px; text-align: center;">3</td><td style="width: 20px; text-align: center;">4</td><td style="width: 20px; text-align: center;">5</td></tr></table> Απόλυτα</p> <p>Σχόλια για τα παραπάνω, εάν υπάρχουν (εξηγήστε γιατί, παραθέστε προτάσεις).</p>	1	2	3	4	5	
1	2	3	4	5		
5. Τεχνική Κατάρτιση (Γνώση και Εμπειρία) Εκπαιδευτή/Συντονιστή	<p>13. Η κατάρτιση του εκπαιδευτή/συντονιστή ήταν υψηλή.</p> <p>Καθόλου <table border="1" style="display: inline-table;"><tr><td style="width: 20px; text-align: center;">1</td><td style="width: 20px; text-align: center;">2</td><td style="width: 20px; text-align: center;">3</td><td style="width: 20px; text-align: center;">4</td><td style="width: 20px; text-align: center;">5</td></tr></table> Απόλυτα</p> <p>Σχόλια για τα παραπάνω, εάν υπάρχουν (εξηγήστε γιατί, παραθέστε προτάσεις).</p>	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5	
<p>14. Οι θεματικές ενότητες της εκπαιδευτικής δραστηριότητας καλύφθηκαν κατάλληλα.</p> <p>Καθόλου <table border="1" style="display: inline-table;"><tr><td style="width: 20px; text-align: center;">1</td><td style="width: 20px; text-align: center;">2</td><td style="width: 20px; text-align: center;">3</td><td style="width: 20px; text-align: center;">4</td><td style="width: 20px; text-align: center;">5</td></tr></table> Απόλυτα</p> <p>Σχόλια για τα παραπάνω, εάν υπάρχουν (εξηγήστε γιατί, παραθέστε προτάσεις).</p>	1	2	3	4	5	
1	2	3	4	5		

Work Package [4] [Design and Development of Activities that will Lead to the Transformation of Organisations into Learning Workplaces as well as the Necessary Tools for their Implementation – 4.2 Design and Development of Activities and Necessary Tools for their Implementation – COM5_Training Monitoring Toolkit_Training Activity Evaluation Questionnaire]

6. Παιδαγωγική Ικανότητα και Επιδεξιότητα Εκπαιδευτή/Συντονιστή	<p>15. Οι θεματικές ενότητες της εκπαιδευτικής δραστηριότητας παρουσιάστηκαν κατάλληλα.</p> <p>Καθόλου <table border="1" style="display: inline-table;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px; text-align: center;">1</td><td style="width: 20px; height: 20px; text-align: center;">2</td><td style="width: 20px; height: 20px; text-align: center;">3</td><td style="width: 20px; height: 20px; text-align: center;">4</td><td style="width: 20px; height: 20px; text-align: center;">5</td></tr></table> Απόλυτα</p> <p>Σχόλια για τα παραπάνω, εάν υπάρχουν (εξηγήστε γιατί, παραθέστε προτάσεις).</p>	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5	
	<p>16. Ο εκπαιδευτής/συντονιστής προσαρμόστηκε στις ανάγκες της ομάδας.</p> <p>Καθόλου <table border="1" style="display: inline-table;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px; text-align: center;">1</td><td style="width: 20px; height: 20px; text-align: center;">2</td><td style="width: 20px; height: 20px; text-align: center;">3</td><td style="width: 20px; height: 20px; text-align: center;">4</td><td style="width: 20px; height: 20px; text-align: center;">5</td></tr></table> Απόλυτα</p> <p>Σχόλια για τα παραπάνω, εάν υπάρχουν (εξηγήστε γιατί, παραθέστε προτάσεις).</p>	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5	
<p>17. Ο εκπαιδευτής/συντονιστής κατάφερε να διατηρήσει το ενδιαφέρον της ομάδας.</p> <p>Καθόλου <table border="1" style="display: inline-table;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px; text-align: center;">1</td><td style="width: 20px; height: 20px; text-align: center;">2</td><td style="width: 20px; height: 20px; text-align: center;">3</td><td style="width: 20px; height: 20px; text-align: center;">4</td><td style="width: 20px; height: 20px; text-align: center;">5</td></tr></table> Απόλυτα</p> <p>Σχόλια για τα παραπάνω, εάν υπάρχουν (εξηγήστε γιατί, παραθέστε προτάσεις).</p>	1	2	3	4	5	
1	2	3	4	5		

Work Package [4] [Design and Development of Activities that will Lead to the Transformation of Organisations into Learning Workplaces as well as the Necessary Tools for their Implementation – 4.2 Design and Development of Activities and Necessary Tools for their Implementation – COM5_Training Monitoring Toolkit_Training Activity Evaluation Questionnaire]

2Α. Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Μάθησης από Εκπαιδευτική Δραστηριότητα

Η γνώση και οι δεξιότητες που αποκτήθηκαν κατά τη διάρκεια της εκπαιδευτικής δραστηριότητας, αξιολογούνται μέσω διαγνωστικού δοκιμίου με ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής ή/και ερωτήσεις ανοικτού τύπου.

Τίτλος Εκπαιδευτικής Δραστηριότητας:	
Ημερομηνία Υλοποίησης Εκπαιδ. Δραστηριότητας:	
Όνομα Εργοδοτούμενου:	
Τμήμα Εργοδοτούμενου:	
Θέση Εργοδοτούμενου:	
E-mail Εργοδοτούμενου:	
Τρέχουσα Ημερομηνία:	

Τίτλος 1^{ης} Θεματικής Ενότητας	Ερώτηση 1	Απάντηση 1α.	
		Απάντηση 1β.	
		Απάντηση 1γ.	
		Απάντηση 1δ.	
	Ερώτηση 2	Απάντηση 2α.	
		Απάντηση 2β.	
		Απάντηση 2γ.	
		Απάντηση 2δ.	
Τίτλος 2^{ης} Θεματικής Ενότητας	Ερώτηση 3	Απάντηση 3α.	
		Απάντηση 3β.	
		Απάντηση 3γ.	
		Απάντηση 3δ.	
Τίτλος 3^{ης} Θεματικής Ενότητας	Ερώτηση 4	Απάντηση 4α.	
		Απάντηση 4β.	
		Απάντηση 5γ.	
		Απάντηση 4δ.	

Τίτλος 1^{ος} Θεματικής Ενότητας
Ερώτηση 1
Απάντηση 1
Ερώτηση 2
Απάντηση 2
Τίτλος 2^{ος} Θεματικής Ενότητας
Ερώτηση 3
Απάντηση 3
Τίτλος 3^{ος} Θεματικής Ενότητας
Ερώτηση 4
Απάντηση 4

2B. Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Μάθησης από Εκπαιδευτική Δραστηριότητα – Σωστές Απαντήσεις

Η γνώση και οι δεξιότητες που αποκτήθηκαν κατά τη διάρκεια της εκπαιδευτικής δραστηριότητας αξιολογούνται μέσω διαγνωστικού δοκιμίου με ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής ή/και ερωτήσεις ανοικτού τύπου.

Τίτλος Εκπαιδευτικής Δραστηριότητας:	
Ημερομηνία Υλοποίησης Εκπαιδ. Δραστηριότητας:	
Όνομα Εργοδοτούμενου:	
Τμήμα Εργοδοτούμενου:	
Θέση Εργοδοτούμενου:	
E-mail Εργοδοτούμενου:	
Τρέχουσα Ημερομηνία:	

Τίτλος 1^{ης} Θεματικής Ενότητας	Ερώτηση 1	Απάντηση 1α.	
		Απάντηση 1β.	X
		Απάντηση 1γ.	
		Απάντηση 1δ.	
	Ερώτηση 2	Απάντηση 2α.	
		Απάντηση 2β.	
		Απάντηση 2γ.	X
		Απάντηση 2δ.	
Τίτλος 2^{ης} Θεματικής Ενότητας	Ερώτηση 3	Απάντηση 3α.	
		Απάντηση 3β.	
		Απάντηση 3γ.	
		Απάντηση 3δ.	X
Τίτλος 3^{ης} Θεματικής Ενότητας	Ερώτηση 4	Απάντηση 4α.	X
		Απάντηση 4β.	
		Απάντηση 4γ.	
		Απάντηση 4δ.	
Τίτλος 1^{ης} Θεματικής Ενότητας			

Ερώτηση 1
Σωστή/Προτεινόμενη Απάντηση 1
Ερώτηση 2
Σωστή/Προτεινόμενη Απάντηση 2
Τίτλος 2^{ης} Θεματικής Ενότητας
Ερώτηση 3
Σωστή/Προτεινόμενη Απάντηση 3
Τίτλος 3^{ης} Θεματικής Ενότητας
Ερώτηση 4
Σωστή/Προτεινόμενη Απάντηση 4

3. Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Χρησιμότητας Εκπαιδευτικής Δραστηριότητας

Προκειμένου να ελεγχθεί η χρησιμότητα της εκπαιδευτικής δραστηριότητας, αξιολογείται, μέσω του πιο κάτω ερωτηματολογίου, η επίδρασή της στην εργασιακή απόδοση και τις συνήθεις εργασίες του/της εκπαιδευόμενου/ης, δηλαδή, ο βαθμός στον οποίο η γνώση ή/και οι δεξιότητες που αποκτήθηκαν μέσω της εκπαίδευσης εφαρμόζονται στην εργασία και έχουν επηρεάσει τους/τις εργοδοτούμενους/ες.

Οι πιο σημαντικές πτυχές της εκπαιδευτικής δραστηριότητας αξιολογούνται ως προς:

- Τη Δυνατότητα Εφαρμογής στον Εργασιακό Χώρο
- Την Επαγγελματική Ανάπτυξη των Εκπαιδευομένων

Τα δεδομένα που συλλέγονται, αξιοποιούνται για τη βελτίωση εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων που θα υλοποιηθούν μελλοντικά, καθώς και για τον εντοπισμό νέων εκπαιδευτικών αναγκών.

Τίτλος Εκπαιδευτικής Δραστηριότητας:	
Ημερομηνία Υλοποίησης Εκπαιδ. Δραστηριότητας:	
Όνομα Εργοδοτούμενου:	
Τμήμα Εργοδοτούμενου:	
Θέση Εργοδοτούμενου:	
E-mail Εργοδοτούμενου:	
Τρέχουσα Ημερομηνία:	

1

Work Package [4] [Design and Development of Activities that will Lead to the Transformation of Organisations into Learning Workplaces as well as the Necessary Tools for their Implementation – 4.2 Design and Development of Activities and Necessary Tools for their Implementation – COM5_Training Monitoring Toolkit_ Training Activity Usefulness Evaluation Questionnaire]




















1. Δυνατότητα Εφαρμογής στον Εργασιακό Χώρο	<p>1. Το περιεχόμενο της εκπαιδευτικής δραστηριότητας μπορεί να αξιοποιηθεί στο χώρο εργασίας μου.</p> <p>Καθόλου <table border="1" style="display: inline-table;"><tr><td style="width: 30px; text-align: center;">1</td><td style="width: 30px; text-align: center;">2</td><td style="width: 30px; text-align: center;">3</td><td style="width: 30px; text-align: center;">4</td><td style="width: 30px; text-align: center;">5</td></tr></table> Απόλυτα</p> <p>Σχόλια για τα παραπάνω, εάν υπάρχουν (εξηγήστε γιατί, παραθέστε προτάσεις).</p>	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5	
	<p>2. Στην εργασία μου, χρησιμοποιώ/εφαρμόζω συχνά τις γνώσεις και δεξιότητες που απέκτησα.</p> <p>Καθόλου <table border="1" style="display: inline-table;"><tr><td style="width: 30px; text-align: center;">1</td><td style="width: 30px; text-align: center;">2</td><td style="width: 30px; text-align: center;">3</td><td style="width: 30px; text-align: center;">4</td><td style="width: 30px; text-align: center;">5</td></tr></table> Απόλυτα</p> <p>Σχόλια για τα παραπάνω, εάν υπάρχουν (εξηγήστε γιατί, παραθέστε προτάσεις).</p>	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5	
<p>3. Χάρη στην εκπαιδευτική δραστηριότητα, έχω ξεπεράσει αμφιβολίες ή διόρθωσε λάθη που επηρέαζαν την εργασιακή μου απόδοση.</p> <p>Καθόλου <table border="1" style="display: inline-table;"><tr><td style="width: 30px; text-align: center;">1</td><td style="width: 30px; text-align: center;">2</td><td style="width: 30px; text-align: center;">3</td><td style="width: 30px; text-align: center;">4</td><td style="width: 30px; text-align: center;">5</td></tr></table> Απόλυτα</p> <p>Σχόλια για τα παραπάνω, εάν υπάρχουν (εξηγήστε γιατί, παραθέστε προτάσεις).</p>	1	2	3	4	5	
1	2	3	4	5		
<p>4. Έχω εντοπίσει νέες δραστηριότητες, καταστάσεις κ.λπ. στην εργασία μου όπου μπορώ να εφαρμόζω τις γνώσεις και δεξιότητες που απέκτησα.</p> <p>Καθόλου <table border="1" style="display: inline-table;"><tr><td style="width: 30px; text-align: center;">1</td><td style="width: 30px; text-align: center;">2</td><td style="width: 30px; text-align: center;">3</td><td style="width: 30px; text-align: center;">4</td><td style="width: 30px; text-align: center;">5</td></tr></table> Απόλυτα</p> <p>Σχόλια για τα παραπάνω, εάν υπάρχουν (εξηγήστε γιατί, παραθέστε προτάσεις).</p>	1	2	3	4	5	
1	2	3	4	5		





















1. Επαγγελματική Ανάπτυξη Εκπαιδευομένων	Η εφαρμογή της εκπαιδευτικής δραστηριότητας μου επέτρεψε να:						
	1. Βελτιώσω την εργασιακή μου απόδοση.						
	Καθόλου	1	2	3	4	5	Απόλυτα
	Σχόλια για τα παραπάνω, εάν υπάρχουν (εξηγήστε γιατί, παραθέστε προτάσεις).						
	2. Υλοποιώ νέες εργασίες.						
	Καθόλου	1	2	3	4	5	Απόλυτα
	Σχόλια για τα παραπάνω, εάν υπάρχουν (εξηγήστε γιατί, παραθέστε προτάσεις).						
	3. Αυξήσω τα κίνητρά μου στην εργασία.						
	Καθόλου	1	2	3	4	5	Απόλυτα
	Σχόλια για τα παραπάνω, εάν υπάρχουν (εξηγήστε γιατί, παραθέστε προτάσεις).						
	4. Αποκτήσω περισσότερη αυτονομία στο χώρο εργασίας.						
	Καθόλου	1	2	3	4	5	Απόλυτα
	Σχόλια για τα παραπάνω, εάν υπάρχουν (εξηγήστε γιατί, παραθέστε προτάσεις).						

4Α. Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Εργαλειοθήκης Παρακολούθησης Εκπαιδεύσεων – Για Εκπαιδευόμενους

Παρακαλούμε να αξιολογήσετε τις ακόλουθες διαστάσεις του εργαλείου, κυκλώνοντας το αντίστοιχο εικονίδιο ή δίνοντας την απάντησή σας στα πλαίσια κειμένου, ανάλογα με την ερώτηση (τα πλαίσια κειμένου μπορούν να χρησιμοποιηθούν και για τα σχόλιά σας, εάν έχετε):

		Συμφωνώ Απόλυτα
		Συμφωνώ
		Ούτε Συμφωνώ, Ούτε Διαφωνώ
		Διαφωνώ
		Διαφωνώ Απόλυτα

	Συμφωνώ Απόλυτα	Συμφωνώ	Ούτε Συμφωνώ, Ούτε Διαφωνώ	Διαφωνώ	Διαφωνώ Απόλυτα
1. Ο τρόπος χρήσης κάθε ερωτηματολογίου της Εργαλειοθήκης Παρακολούθησης Εκπαιδεύσεων (Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Εκπαιδευτικής Δραστηριότητας, Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Μάθησης από Εκπαιδευτική Δραστηριότητα, Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Χρησιμότητας Εκπαιδευτικής Δραστηριότητας) μού εξηγήθηκε πλήρως.					
Σχόλια:					
2. Το Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Εκπαιδευτικής Δραστηριότητας ήταν κατανοητό και εύκολο στην συμπλήρωση.					








Σχόλια:					
3. Το Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Μάθησης από Εκπαιδευτική Δραστηριότητα αξιολόγησε επαρκώς τη γνώση και τις δεξιότητες που απέκτησα μέσα από την εκπαιδευτική δραστηριότητα.					
Σχόλια:					
4. Το Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Χρησιμότητας Εκπαιδευτικής Δραστηριότητας μπορεί να παρέχει πληροφορίες στη διοίκηση του/της οργανισμού/εταιρείας για τον/την οποία εργάζομαι ως προς την επίδραση της εκπαιδευτικής δραστηριότητας στην εργασιακή μου απόδοση.					
Σχόλια:					
5. Η Εργαλειοθήκη Παρακολούθησης Εκπαιδεύσεων (τα τρία ερωτηματολόγια που μου δόθηκαν μετά την ολοκλήρωση της εκπαιδευτικής δραστηριότητας) είναι περιεκτικά.					
Σχόλια:					
6. Η Εργαλειοθήκη Παρακολούθησης Εκπαιδεύσεων (τα τρία ερωτηματολόγια που μου δόθηκαν μετά την ολοκλήρωση της εκπαιδευτικής δραστηριότητας) μπορούν να συμβάλουν στη βελτίωση της εκπαιδευτικής δραστηριότητας και στην ανάπτυξη πιο αποτελεσματικών εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων στο μέλλον από τον/την οργανισμό/εταιρεία στον/στην οποία εργάζομαι.					















Σχόλια:


















4B. Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Εργαλειοθήκης Παρακολούθησης Εκπαιδεύσεων – Για Εκπαιδευτές/Συντονιστές

Παρακαλούμε να αξιολογήσετε τις ακόλουθες διαστάσεις του εργαλείου, κυκλώνοντας το αντίστοιχο εικονίδιο ή δίνοντας την απάντησή σας στα πλαίσια κειμένου, ανάλογα με την ερώτηση (τα πλαίσια κειμένου μπορούν να χρησιμοποιηθούν και για τα σχόλιά σας, εάν έχετε):

		Συμφωνώ Απόλυτα
		Συμφωνώ
		Ούτε Συμφωνώ, Ούτε Διαφωνώ
		Διαφωνώ
		Διαφωνώ Απόλυτα

	Συμφωνώ Απόλυτα	Συμφωνώ	Ούτε Συμφωνώ, Ούτε Διαφωνώ	Διαφωνώ	Διαφωνώ Απόλυτα
1. Η Εργαλειοθήκη Παρακολούθησης Εκπαιδεύσεων (Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Εκπαιδευτικής Δραστηριότητας, Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Μάθησης από Εκπαιδευτική Δραστηριότητα, Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Χρησιμότητας Εκπαιδευτικής Δραστηριότητας) είναι περιεκτική.	 				 
Σχόλια:					
2. Το Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Εκπαιδευτικής Δραστηριότητας μπορεί να αξιολογήσει πλήρως την ικανοποίηση των εκπαιδευομένων από την εκπαιδευτική δραστηριότητα σε διάφορα επίπεδα.	 				 

Σχόλια:					
3. Το Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Μάθησης από Εκπαιδευτική Δραστηριότητα είναι κατάλληλα δομημένο, ώστε να αξιολογεί πλήρως τη γνώση και τις δεξιότητες που αποκτούνται μέσω της εκπαιδευτικής δραστηριότητας.					
Σχόλια:					
4. Το Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Χρησιμότητας Εκπαιδευτικής Δραστηριότητας μπορεί να παρέχει πληροφορίες μπορεί να παρέχει πληροφορίες στη διοίκηση του/της οργανισμού/εταιρείας για τον/την οποία εργάζονται οι εκπαιδευόμενοι/ες ως προς την επίδραση της εκπαιδευτικής δραστηριότητας στην εργασιακή τους απόδοση.					
Σχόλια:					
5. Η Εργαλειοθήκη Παρακολούθησης Εκπαιδεύσεων (τα τρία ερωτηματολόγια που δόθηκαν στους/στις εκπαιδευόμενους/ες μετά την ολοκλήρωση της εκπαιδευτικής δραστηριότητας) μπορούν να συμβάλουν στη βελτίωση της εκπαιδευτικής δραστηριότητας και στην ανάπτυξη πιο αποτελεσματικών εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων στο μέλλον από τον/την οργανισμό/εταιρεία για τον/την οποία εργάζονται οι εκπαιδευόμενοι/ες.					
Σχόλια:					
6. Κατά τη γνώμη σας, ποια είναι τα δυνατά στοιχεία της Εργαλειοθήκης Παρακολούθησης Εκπαιδεύσεων ;	Καταγράψτε την απάντησή σας στο πιο κάτω πλαίσιο.				
Απάντηση:					

7. Θα θέλατε να αλλάξετε κάτι στην *Εργαλειοθήκη Παρακολούθησης Εκπαιδύσεων*; Εάν ναι, παραθέσετε τις προτάσεις σας για το/α αντίστοιχο/α εργαλείο/α (ερωτηματολόγιο/α).

Καταγράψτε την απάντησή σας
ατο πιο κάτω πλαίσιο.

Απάντηση:

5. Ετήσια Έκθεση Αποτελεσματικότητας Εκπαιδευτικών Δραστηριοτήτων

Η Ετήσια Έκθεση Αποτελεσματικότητας Εκπαιδευτικών Δραστηριοτήτων συγκεντρώνει τα δεδομένα που συλλέγονται σε κάθε στάδιο αξιολόγησης εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων και προσφέρει πληροφορίες για τους μέσους όρους αξιολόγησης, καθώς και εισηγήσεις για απαραίτητες βελτιώσεις στις προτάσεις εκπαίδευσης του/της οργανισμού/εταιρείας προς τους εργοδοτούμενους/ες.

Έτος:								
A/A	Τίτλος Εκπαιδευτικής Δραστηριότητας	Ημερομηνία Υλοποίησης	Συμμετέχοντα Τμήματα	Αριθμός Εκπ/μένων	Μέσος Όρος Αξιολόγησης Εκπαιδευτικής Δραστηριότητας	Μέσος Όρος Αξιολόγησης Μάθησης από Εκπαιδευτική Δραστηριότητα	Μέσος Όρος Αξιολόγησης Χρησιμότητας Εκπαιδευτικής Δραστηριότητας	Σχόλια και Εισηγήσεις

Έτος:								
A/A	Τίτλος Εκπαιδευτικής Δραστηριότητας	Ημερομηνία Υλοποίησης	Συμμετέχοντα Τμήματα	Αριθμός Εκπ/μένων	Μέσος Όρος Αξιολόγησης Εκπαιδευτικής Δραστηριότητας	Μέσος Όρος Αξιολόγησης Μάθησης από Εκπαιδευτική Δραστηριότητα	Μέσος Όρος Αξιολόγησης Χρησιμότητας Εκπαιδευτικής Δραστηριότητας	Σχόλια και Εισηγήσεις