



Μαθητεία για την ανάπτυξη της σχεδιαστικής σκέψης (ADDET)

Μοντέλο μαθητείας για την απόκτηση ικανοτήτων επίλυσης προβλημάτων και
αντίληψης σχεδιαστικής σκέψης

Ο1/A4 Ανάπτυξη μοντέλου μαθητείας

(Αρ. Έργου: 101017889-2-079926)



Αιτών οργανισμός:

Colegiul Economic «Ion Ghica» Μπράιλα, Ρουμανία

Συνεργάτες/-ιδες:

MAGENTA CONSULTORIA PROJECTS SL, Ισπανία

ΑΙΝΤΕΚ ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΥΨΗΛΗΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ
ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ, Ελλάδα

ZENTRALSTELLE FUR BERUFSBILDUNG IM HANDEL EV ZBB, Γερμανία

Antalya Il Milli Egitim Mudurlugu, Τουρκία

KLUB PO UPRAVLENIE NA ZNANIYA, INOVACII I STRATEGII, Βουλγαρία

CESIE, Ιταλία

Περιεχόμενα

Εισαγωγή	4
Στόχοι και ομάδες-στόχοι	7
Εμπλεκόμενα μέρη και οι αρμοδιότητές τους	11
Διαμόρφωση ομάδας και ρόλοι	11
Ομαδική μάθηση με βάση το έργο	12
Τεστ προσωπικότητας	14
Δείκτης τύπου προσωπικότητας Myers–Briggs	15
Προφίλ προσωπικότητας Mettl	16
Μοντέλο των 5 παραγόντων προσωπικότητας	16
Ρόλοι ομάδας Belbin	17
Ένας «ρόλος ομάδας» Belbin είναι μία από τις εννέα ομάδες συμπεριφορικών χαρακτηριστικών που προσδιορίστηκαν από την έρευνα της Dr. Meredith Belbin στο Henley ως αποτελεσματικές για τη διευκόλυνση της προόδου της ομάδας.	17
ENNEAGRAM	18
HIGH5	19
Τεστ προσωπικότητας DISC	19
Μοντέλο δομής προσωπικότητας HEXACO, απογραφή προσωπικότητας	20
Η μέθοδος Birkman	21
Ρόλος του εκπαιδευτή/-τριας και του/των εκπαιδευόμενου/-ης/-ων	22
Πλάνο αξιολόγησης	22
Στάδια σχεδιαστικής σκέψης του μοντέλου μαθητείας ADDET	23
Θεωρία και μορφές πειραματικής μάθησης	23
Καθορισμός του έργου	24
Πίνακας ικανοτήτων για δεξιότητες και ικανότητες επίλυσης προβλημάτων	30
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1. ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ/ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΠΡΟΚΛΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ	33
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2. ΕΝΤΥΠΟ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	34
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3. ΕΝΤΥΠΟ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΠΙΛΟΤΙΚΩΝ ΔΟΚΙΜΩΝ	35

Εισαγωγή

Στις μέρες μας, οι δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη διαχείριση της πολυπλοκότητας και της αλλαγής της σύγχρονης κοινωνίας (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2018). Οι εν λόγω δεξιότητες μπορούν να ανταποκριθούν στις αυξανόμενες ανάγκες των ατόμων για προσωπική ανάπτυξη και αντιμετώπιση τυχόν εμποδίων και αλλαγών. Εφαρμόζουν την υπάρχουσα γνώση και τις εμπειρίες ζωής και παράλληλα αναζητούν νέες ευκαιρίες για μάθηση και ανάπτυξη.

Στόχος του ADDET είναι να ενισχύσει την απασχολησιμότητα και τις δεξιότητες και ικανότητες επίλυσης προβλημάτων των σπουδαστών/-τριών επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (ΕΕΚ). Προς το σκοπό αυτό, το έργο θα αναπτύξει ένα μοντέλο μαθητείας για σπουδαστές/-τριες ανώτερης δευτεροβάθμιας και ανώτατης ΕΕΚ, βασισμένο στη μεθοδολογία της σχεδιαστικής σκέψης καθώς και στην προβληματοκεντρική μάθηση (problem-based learning).

Οι συγκεκριμένοι στόχοι του έργου είναι:

- Η ανάπτυξη ικανοτήτων επίλυσης προβλημάτων καθώς και αντίληψης σχεδιαστικής σκέψης για σπουδαστές/-τριες ανώτερης δευτεροβάθμιας και ανώτατης ΕΕΚ μέσω ενός μοντέλου μαθητείας
- Η ανάπτυξη της προβληματοκεντρικής μάθησης μέσω ενός μοντέλου μαθητείας που θα ακολουθεί μια μεθοδολογία σχεδιαστικής σκέψης
- Η υποστήριξη των εκπαιδευτών/-τριών ΕΕΚ μέσω της ανάπτυξης ενός οδηγού που απευθύνεται σε εκπαιδευτές/-τριες σε σχολές ΕΕΚ και επιχειρήσεις οι οποίες θα εφαρμόσουν το μοντέλο μαθητείας και θα σχεδιάσουν, θα υποστηρίξουν και θα αξιολογήσουν το πρόγραμμα μαθητείας
- Η δημιουργία συμπράξεων ΕΕΚ-επιχειρήσεων, ο πειραματισμός και η επικύρωση του μοντέλου μαθητείας
- Η διάδοση της ιδέας της προβληματοκεντρικής μάθησης στη μαθητεία μέσω της διοργάνωσης σεμιναρίων για εκπαιδευτές/-τριες σε σχολές ΕΕΚ και επιχειρήσεις που ενδιαφέρονται να εφαρμόσουν το μοντέλο μαθητείας

Το παρόν έγγραφο περιγράφει το μοντέλο για τη μαθητεία το οποίο αναπτύχθηκε με βάση τα αποτελέσματα και τις εργασίες που πραγματοποιήθηκαν κατά τη διάρκεια των παρακάτω τριών προηγούμενων δράσεων: IO1/A1 Προσδιορισμός βέλτιστων πρακτικών, O1/A2 Οργάνωση ομάδων εστίασης, O1/A3 Ανάπτυξη μεθοδολογίας σχεδιαστικής σκέψης.

Το αποτέλεσμα είναι το ακόλουθο **μοντέλο για την εφαρμογή της μαθητείας**, το οποίο προσανατολίζεται στην απόκτηση **δεξιοτήτων και ικανοτήτων επίλυσης προβλημάτων**, οι οποίες βασίζονται στη **μεθοδολογία της σχεδιαστικής σκέψης**.

Το μοντέλο μαθητείας συνίσταται στην ανάπτυξη μιας βιώσιμης επιχειρηματικής λύσης, βασισμένης σε πραγματικά προβλήματα τα οποία παρέχονται από την εταιρεία που φιλοξενεί τη μαθητεία. Η μαθητεία χρησιμοποιεί μεθόδους προβληματοκεντρικής μάθησης για να κρατήσει τους σπουδαστές/-τριες προσηλωμένους/-ες.

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

Η μαθητεία βασίζεται σε πραγματικά προβλήματα ανοιχτού τύπου που αντιμετωπίζει η εταιρεία. Με την υποστήριξη των εκπαιδευτών/-τριών, ο μαθητευόμενος/-η θα συνθέσει ρεαλιστικές και βιώσιμες επιχειρηματικές λύσεις για την αντιμετώπιση των εν λόγω προβλημάτων. Η μαθητεία θα χρησιμοποιήσει επίσης τις διαδικασίες της μεθοδολογίας σχεδιαστικής σκέψης προκειμένου να υιοθετήσει στρατηγικές εστιασμένες στη λύση.

Οι σπουδαστές/-τριες διδάσκονται τα **πέντε στάδια της σχεδιαστικής σκέψης** (ενσυναίσθηση, ορισμός, ιδέα, πρωτότυπο και δοκιμή). Κάθε στάδιο που θα ακολουθήσει ο σπουδαστής/τρια για να επιλύσει το αρχικό πρόβλημα, είναι σχεδιασμένο έτσι ώστε να αναπτύσσει διαφορετικές δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων:

- ✓ Ενσυναίσθηση: επικοινωνία/«οικοδόμηση» ομάδας/ενεργητική ακρόαση,
- ✓ Ορισμός: λήψη αποφάσεων/έρευνα,
- ✓ Ιδέα: δημιουργικότητα/αξιολόγηση/σχεδιασμός
- ✓ Πρωτότυπο: διαχείριση κινδύνου/προτεραιοποίηση,
- ✓ Δοκιμή: προσαρμοστικότητα/ευελιξία/ανάλυση/αξιολόγηση

Το μοντέλο μαθητείας περιλαμβάνει θεωρητική θεμελίωση και κατευθυντήριες γραμμές για το **σχεδιασμό**, την **υλοποίηση** και την **αξιολόγηση** του προγράμματος με αντικείμενο την ανάπτυξη προβληματοκεντρικών δεξιοτήτων βάσει της μεθοδολογίας της σχεδιαστικής σκέψης.

Επιπλέον, η προσέγγιση της μάθησης με βάση την εργασία αναπτύσσει ζωτικής σημασίας ευαισθητοποίηση και συσχετισμούς με την πραγματική ζωή και επιτρέπει στους εκπαιδευόμενους/-ες να διαμορφώσουν μια αίσθηση της πραγματικότητας, να δοκιμαστούν από προκλήσεις και αποτυχίες, να πάρουν ρίσκα και να αποκομίσουν οφέλη, όλα αυτά σε ένα δυναμικό, ταχέως μεταβαλλόμενο περιβάλλον χωρίς κανέναν απολύτως κίνδυνο. Το μοντέλο δημιουργήθηκε με βάση τα εθνικά πλαίσια των χωρών-εταίρων, ωστόσο είναι αρκετά ευρύ ώστε να μπορεί να εφαρμοστεί σε διαφορετικά πλαίσια και χώρες της Ευρώπης.

Το διαφοροποιημένο προφίλ των χωρών-εταίρων καλύπτει ποικίλες ανάγκες και τομείς και, ακολούθως, προσφέρει ένα πρότυπο «ενιαίου μέγεθος» (one size) με συγκεκριμένες προτάσεις για τη διαμόρφωσή του σε ποικίλα πλαίσια, ώστε να διασφαλιστεί η ευρύτερη ενσωμάτωσή του.

Το μοντέλο μαθητείας βασίζεται σε πραγματικά προβλήματα ανοιχτού τύπου που αντιμετωπίζει η εταιρεία. Με την υποστήριξη των εκπαιδευτών/-τριών, ο μαθητευόμενος/-η θα συνθέσει ρεαλιστικές και βιώσιμες επιχειρηματικές λύσεις για την αντιμετώπιση των σχετικών προβλημάτων. Η μαθητεία θα αξιοποιήσει επίσης τις διαδικασίες της μεθοδολογίας σχεδιαστικής σκέψης προκειμένου να υιοθετήσει στρατηγικές εστιασμένες στη λύση.

Το μοντέλο καθορίζει:

- ✓ Τους στόχους και τις ομάδες-στόχους
- ✓ Τα εμπλεκόμενα μέρη και τις αρμοδιότητές τους
- ✓ Τη μεθοδολογία για την εφαρμογή της προβληματοκεντρικής μάθησης

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

- ✓ Το πλέγμα ικανοτήτων για τις δεξιότητες και τις ικανότητες επίλυσης προβλημάτων που πρέπει να αποκτηθούν στο κάθε στάδιο της μεθοδολογίας σχεδιαστικής σκέψης
- ✓ Τη μεθοδολογία και τα πρακτικά εργαλεία για το σχεδιασμό, την εφαρμογή και την παρακολούθηση του μοντέλου μαθητείας

Στόχοι και ομάδες-στόχοι

Ο κύριος στόχος του μοντέλου είναι να

παρέχει ολοκληρωμένη καθοδήγηση σχετικά με τον τρόπο ανάπτυξης και εφαρμογής προγραμμάτων μαθητείας, εμπλέκοντας τους σπουδαστές/-τριες στην επιχειρηματική διαδικασία και αναπτύσσοντας τις δεξιότητές τους στην επίλυση προβλημάτων μέσω της δομημένης και ολιστικής προσέγγισης της σχεδιαστικής σκέψης.

Ομάδες-στόχοι:

- ✓ εταιρείες και εκπαιδευτές/-τριες εταιρειών που συμμετέχουν σε προγράμματα μαθητείας
- ✓ σπουδαστές/-τριες σε σχολεία ανώτερης δευτεροβάθμιας και ανώτατης ΕΕΚ

Οι ομάδες-στόχοι περιγράφονται περαιτέρω στο πλαίσιο των εκπαιδευτικών συστημάτων των χωρών-εταίρων:

Γερμανία:

Το σύστημα μαθητείας στη Γερμανία είναι διττό: οι μαθητευόμενοι/-ες αποκτούν θεωρητικές γνώσεις στις επαγγελματικές σχολές και τον υπόλοιπο χρόνο εκπαιδεύονται σε επιχειρήσεις του επαγγελματικού τους τομέα. Η αναλογία του χρόνου κατάρτισης σε μια επιχείρηση προς το χρόνο μάθησης στο σχολείο είναι περίπου 3:2.

Οι πλειονότητα των μαθητευόμενων έχουν να αντιμετωπίσουν τα προβλήματα του πραγματικού κόσμου της εργασίας. Εργάζονται στις επιχειρήσεις πλάι σε έμπειρους/-ες επαγγελματίες. Μετά από μια επαρκή εισαγωγή, καλούνται να επιλύσουν «καθημερινά προβλήματα» και να εκτελέσουν καθήκοντα μόνοι/-ες τους. Έτσι, η ανάπτυξη των δεξιοτήτων επίλυσης προβλημάτων ενισχύεται ενεργά καθ' όλη τη διάρκεια της μαθητείας.

Ελλάδα:

Στην Ελλάδα, η τυπική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση της ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης παρέχεται από ιδιωτικά ή δημόσια επαγγελματικά λύκεια (ΕΠΑΛ) και τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ). Ο ΟΑΕΔ διαθέτει συνολικά 50 επαγγελματικές σχολές (ΕΠΑΣ) οι οποίες είναι σχολές μαθητείας για επαγγελματική κατάρτιση με διετή προγράμματα σπουδών. Οι σπουδαστές/-τριες που έχουν δικαίωμα να φοιτήσουν στις σχολές μαθητείας είναι ηλικίας 16 έως 23 ετών και έχουν ολοκληρώσει τουλάχιστον μία τάξη της ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Η αμειβόμενη μαθητεία διεξάγεται τέσσερις ή πέντε ημέρες την εβδομάδα σε ιδιωτικούς ή δημόσιους φορείς και τυχόν απαιτούμενες προδιαγραφές προσδιορίζονται στη σύμβαση μεταξύ των φορέων και των εκπαιδευομένων.

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

Τουρκία:

Το σύστημα ΕΕΚ στην Τουρκία αποτελεί το ενδεδειγμένο μέσο εκπαίδευσης για την Τουρκία, το οποίο δίνει έμφαση στην οικονομία. Προσφέρεται μέσω δημόσιων και ιδιωτικών σχολείων. Η διάρκεια της τυπικής επαγγελματικής και τεχνικής εκπαίδευσης είναι 4 έτη. Τα επαγγελματικά λύκεια ανοικτής εκπαίδευσης έχουν ιδρυθεί για την κάλυψη των αναγκών επαγγελματικής εκπαίδευσης των ατόμων που έχουν εγκαταλείψει την τυπική εκπαίδευση ή επιθυμούν να ασκήσουν ένα εναλλακτικό επάγγελμα μετά την ηλικία της υποχρεωτικής εκπαίδευσης.

Βουλγαρία

Οι τελευταίες αλλαγές και προσαρμογές στην ΕΕΚ στη Βουλγαρία έγιναν το 2018 με τον νόμο για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (σε ισχύ από το 2014 και με τις τελευταίες τροποποιήσεις του το 2018). Η μάθηση με βάση την εργασία μπορεί να οργανωθεί από την επαγγελματική σχολή μέσω συνεργασίας με έναν ή περισσότερους εργοδότες/-τριες. Επιπλέον, η μάθηση με βάση την εργασία οργανώνεται για σπουδαστές/-τριες που έχουν συμπληρώσει τα 16 έτη και βρίσκονται στο δεύτερο στάδιο της ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Η διπλή εκπαίδευση και κατάρτιση προσφέρεται στα επαγγελματικά σχολεία της ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης για σπουδαστές/-τριες άνω των 16 ετών. Η κατάρτιση οδηγεί σε επαγγελματικά προσόντα 2ου ή 3ου επιπέδου (επίπεδο 4 του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Επαγγελματικών Προσόντων, EQF). Μετά την ολοκλήρωση, το δίπλωμα της κατάρτισης παρέχει πρόσβαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Η διπλή κατάρτιση προσφέρεται επίσης σε κέντρα επαγγελματικής κατάρτισης σε μεταδευτεροβάθμιο αλλά όχι τριτοβάθμιο επίπεδο.

Ρουμανία

Η μαθητεία μπορεί να οριστεί ως μια περίοδος κατάρτισης που εναλλάσσει την πρακτική άσκηση στην εργασία με την κατάρτιση, εντός ενός φορέα επαγγελματικής κατάρτισης.

Η μαθητεία στην εργασία είναι επαγγελματική κατάρτιση που βασίζεται σε μια σύμβαση μαθητείας στην εργασία. Η μαθητεία στην εργασία εφαρμόζεται στα επίπεδα προσόντων 1, 2 και 3, τα οποία καθορίζονται από την ισχύουσα νομοθεσία. Η μαθητεία στην εργασία παρέχεται για τα προσόντα που καθορίζονται από την ισχύουσα νομοθεσία καθώς και για τα επαγγέλματα που περιλαμβάνονται στην επίσημη λίστα επαγγελμάτων της Ρουμανίας, για τα οποία υπάρχουν πρότυπα επαγγελματικής κατάρτισης και αντίστοιχα εργασιακά πρότυπα.

ΣΕ ΠΟΙΟΝ/-Α ΑΠΕΥΘΥΝΕΤΑΙ ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ;

α) άτομα, άνω των 16 ετών, τα οποία θέλουν να επικεντρωθούν στη μάθηση ξεκινώντας από πραγματικές, συγκεκριμένες επαγγελματικές συνθήκες, που προκύπτουν κατά την άσκηση ενός επαγγέλματος απευθείας στην εργασία·

β) εργοδότες/-τριες που επιθυμούν να διοργανώσουν δραστηριότητες μαθητείας στο χώρο εργασίας, για τις θέσεις εργασίας που έχουν δηλωθεί ως κενές, σε σχέση με τους τομείς δραστηριότητας.

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

Διατίθενται επιχορηγήσεις για νέους ηλικίας 16-24 ετών.

Ιταλία

Η μαθητεία στην Ιταλία έχει τη μορφή μιας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου που αποσκοπεί στην κατάρτιση και την απασχόληση νέων ατόμων. Το πλαίσιο της μαθητείας περιγράφεται στο Διάταγμα 81/2015. Απευθύνεται σε νέους/-ες ηλικίας μεταξύ 15 και 29 ετών. Το κύριο χαρακτηριστικό αυτού του τύπου σύμβασης είναι το **εκπαιδευτικό της περιεχόμενο**: κατά τη διάρκεια της μαθητείας, ο νέος/-α εργάζεται στην επιχείρηση, όπου αποκτά τις δεξιότητες που απαιτούνται για την απόκτηση ενός συγκεκριμένου επαγγελματικού προσόντος (**επαγγελματική μαθητεία**) ή για την απόκτηση ενός τίτλου σπουδών (**μαθητεία 1ου και 3ου επιπέδου**). Διακρίνεται σε τρεις τύπους:

1. Μαθητεία για επαγγελματικά προσόντα και τίτλο σπουδών, απολυτήριο ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και πιστοποιητικό ανώτερης τεχνικής εξειδίκευσης, για άτομα ηλικίας 15 έως 25 ετών, με στόχο την απόκτηση ενός από τα παραπάνω πιστοποιητικά στο χώρο εργασίας. Ο εργοδότης/-τρια πρέπει να υπογράψει μνημόνιο με το ίδρυμα κατάρτισης στο οποίο εγγράφεται ο σπουδαστής/-τρια, το οποίο καθορίζει το περιεχόμενο και τη διάρκεια των υποχρεώσεων του εργοδότη/-τριας που θα προσφέρει την κατάρτιση, βάσει πλαισίου που ορίζεται με διάταγμα του Υπουργείου Εργασίας.
2. Επαγγελματική μαθητεία, για νέους/-ες ηλικίας μεταξύ 18 και 29 ετών, με στόχο την εκμάθηση ενός επαγγέλματος ή την απόκτηση επαγγελματικών προσόντων. Ο εργοδότης/-τρια κατάρτιζει ένα πλάνο το οποίο καθορίζει τη διάρκεια και τις μεθόδους κατάρτισης για την απόκτηση τεχνικών και εξειδικευμένων δεξιοτήτων, σύμφωνα με τα επαγγελματικά προφίλ που καθορίζονται στα συστήματα κατάταξης προσωπικού.
3. Μαθητεία ανώτερης κατάρτισης και έρευνας, για νέους/-ες ηλικίας 18 έως 29 ετών, με στόχο την απόκτηση τίτλων ανωτέρας και ανώτατης εκπαίδευσης, συμπεριλαμβανομένων των διδακτορικών τίτλων έρευνας, των διπλωμάτων ανώτερων τεχνικών ινστιτούτων, για την πρόσβαση στα επαγγέλματα. Ο εργοδότης/-τρια πρέπει να υπογράψει ένα μνημόνιο συνεργασίας με το ίδρυμα κατάρτισης στο οποίο είναι εγγεγραμμένος ο σπουδαστής/-τρια, το οποίο καθορίζει το περιεχόμενο και τη διάρκεια των υποχρεώσεων κατάρτισης από τον εργοδότη, σύμφωνα με ένα σύστημα που καθορίζεται με διάταγμα του Υπουργείου Εργασίας.

Η επιχείρηση στην οποία πραγματοποιείται η μαθητεία πρέπει να παρέχει την κατάρτιση που ορίζεται στο σχέδιο κατάρτισης και επισυνάπτεται στη σύμβαση, το οποίο καθορίζει το περιεχόμενο της και τις δεξιότητες που θα αποκτήσει ο μαθητευόμενος/-η στο τέλος της. Με τη λήξη της μαθητείας, ο ασκούμενος/-η θα προσληφθεί από την επιχείρηση με σύμβαση αορίστου χρόνου και φυσικά θα συνεχίσει να εργάζεται για την επιχείρηση.

Οι συγκεκριμένες ομάδες-στόχοι του μοντέλου είναι: διευθυντές/-τριες, ιδιοκτήτες/-τριες και άλλοι βασικοί υπεύθυνοι/-ες λήψης αποφάσεων των επιχειρήσεων, συμπεριλαμβανομένων των υπευθύνων καινοτομίας και των υπαλλήλων που εργάζονται με

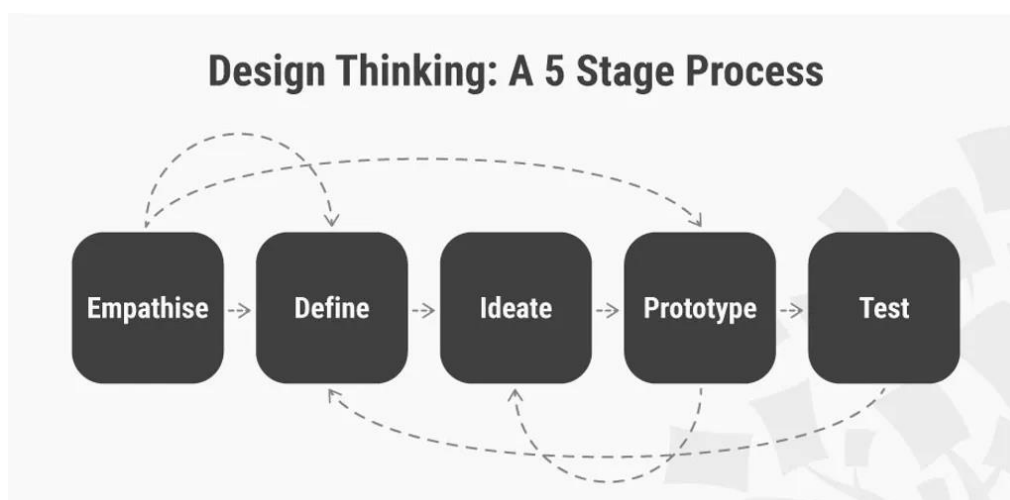
μαθητευόμενους/-ες, καθώς και σπουδαστές/-τριες ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και ανώτερων σχολών ΕΕΚ.

Η σχεδιαστική σκέψη, όπως ορίζεται από την εταιρεία IDEO, είναι:

μια ανθρωποκεντρική προσέγγιση της καινοτομίας, που εδράζεται στην κατανόηση των αναγκών των πελατών/-ισσών, στην ταχεία δημιουργία πρωτοτύπων και στη γέννηση δημιουργικών ιδεών, η οποία θα μεταμορφώσει τον τρόπο με τον οποίο οι εταιρείες αναπτύσσουν προϊόντα, υπηρεσίες, διαδικασίες και οργανισμούς.

Στο μοντέλο ADDET θεωρούμε ότι πρόκειται για μια μη γραμμική, επαναληπτική διαδικασία 5 σταδίων, η οποία παρέχει μια προσέγγιση με βάση την εύρεση λύσεων για τα προβλήματα που προκύπτουν στην εργασία μεταξύ των επιχειρήσεων και των ασκούμενων. Είναι πολύ χρήσιμη στην επίλυση σύνθετων προβλημάτων, τα οποία είναι ευρέως καθορισμένα ή άγνωστα, μέσω της κατανόησης των ανθρώπινων αναγκών που εμπλέκονται, της επαναδιατύπωσης του προβλήματος με ανθρωποκεντρικούς όρους, της παραγωγής πληθώρας ιδεών σε συνεδρίες καταιγισμού ιδεών και της υιοθέτησης μιας πρακτικής προσέγγισης στην κατασκευή και τη δοκιμή πρωτοτύπων. (Πηγή: Ίδρυμα Σχεδιασμού Αλληλεπίδρασης, www.interaction-design.org)

Το μοντέλο πέντε σταδίων σχεδιαστικής σκέψης που προτάθηκε από το Ινστιτούτο Σχεδιασμού Hasso-Plattner του Στάνφορντ (d.school). Το d.school είναι το κορυφαίο πανεπιστήμιο όσον αφορά τη διδασκαλία της σχεδιαστικής σκέψης. Τα πέντε στάδια, σύμφωνα με το d.school, είναι τα εξής: ενσυναίσθηση, ορισμός (του προβλήματος), ιδέα, πρωτότυπο και δοκιμή.



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

*Σχεδιαστική σκέψη: Μια διαδικασία πέντε σταδίων.
Ενσυναίσθηση, Ορισμός, Ιδέα, Πρωτότυπο, Δοκιμή*

Στο πλαίσιο αυτό, η συμμετοχή των διευθυντών/-τριών που ήδη εφαρμόζουν ή/και είναι πρόθυμοι να εφαρμόσουν τη συγκεκριμένη προσέγγιση, είναι κρίσιμης σημασίας. Οι σπουδαστές/-τριες πρέπει να γνωρίζουν τη διαδικασία και να είναι εξοικειωμένοι/-ες με το ιστορικό της επιχείρησης. Ορισμένες επιχειρηματικές έννοιες και κάποιο σχετικό υπόβαθρο είναι επίσης σημαντικά.

Πρόκειται για μια μεθοδολογία βιωματικής μάθησης και συγκεκριμένων αποτελεσμάτων που παράγονται από τους σπουδαστές/-τριες, οι οποίοι/-ες εργάζονται σε ομάδες.

Εμπλεκόμενα μέρη και οι αρμοδιότητές τους

Τα βασικά μέρη που συμμετέχουν στο πρόγραμμα είναι:

- ✓ Επιχειρηματικοί οργανισμοί - ΜΜΕ, μεγάλες εταιρείες, νεοσύστατες επιχειρήσεις με τους διευθυντές/-τριες και τους/τις υπαλλήλους τους
- ✓ Σχολεία ΕΕΚ - για ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και λύκεια με τους σπουδαστές/-τριες τους
- ✓ Εκπαιδευτικοί και εκπαιδευτές/-τριες.

Διαμόρφωση ομάδας και ρόλοι

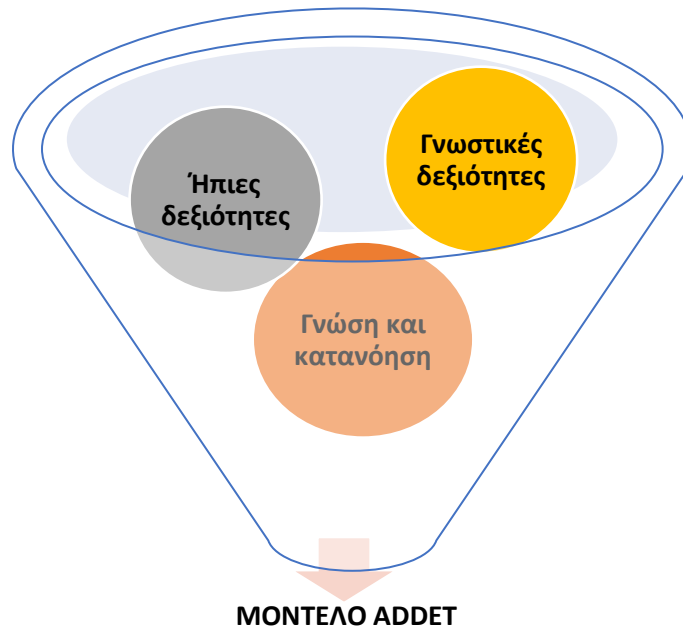
Στην ακόλουθη ενότητα περιγράφεται λεπτομερώς η διαδικασία διαμόρφωσης της ομάδας και των ρόλων. Ενδέχεται οι συμμετέχοντες/-ουσες να περάσουν από μια ψυχομετρική αξιολόγηση, προκειμένου να προσδιοριστεί ο ρόλος που δύνανται να αναλάβουν οι σπουδαστές/-τριες όταν εργάζονται εντός μιας ομάδας.

Στο μοντέλο μαθητείας του ADDET προβλέπουμε και λαμβάνουμε υπόψη τη δυνατότητα των ασκούμενων φοιτητών/-τριών να εργάζονται συνεργατικά είτε με άλλους ασκούμενους/-ες είτε με εργαζόμενους/-ες.

Ομαδική μάθηση με βάση το έργο

Όπως περιγράφεται και αναλύεται στο IO1/A3 «Μεθοδολογία για την ένταξη της μεθοδολογίας σχεδιαστικής σκέψης στην μάθηση με βάση την εργασία (WBL)»: το μοντέλο αξιοποιεί την έννοια της μάθησης με βάση το έργο και το πρόβλημα. Η προσέγγιση που υιοθετήθηκε εδώ αποσκοπούσε στην ενίσχυση του ρόλου της μάθησης με βάση το έργο. Η καινοτομία του έγκειται στο ότι, εκτός από την παραδοσιακή ατομική εργασία στο πλαίσιο ενός έργου, γίνεται εισαγωγή στη συνεργατική μάθηση, προκειμένου οι σπουδαστές/-τριες να αντιμετωπίζουν τα σύνθετα προβλήματα σε ομάδες και όχι ατομικά. Οι εξελίξεις στον τομέα της καινοτομίας έχουν δείξει ότι τα έργα είναι τόσο πολύπλοκα, που η ομαδική εργασία καθίσταται απαραίτητη.

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

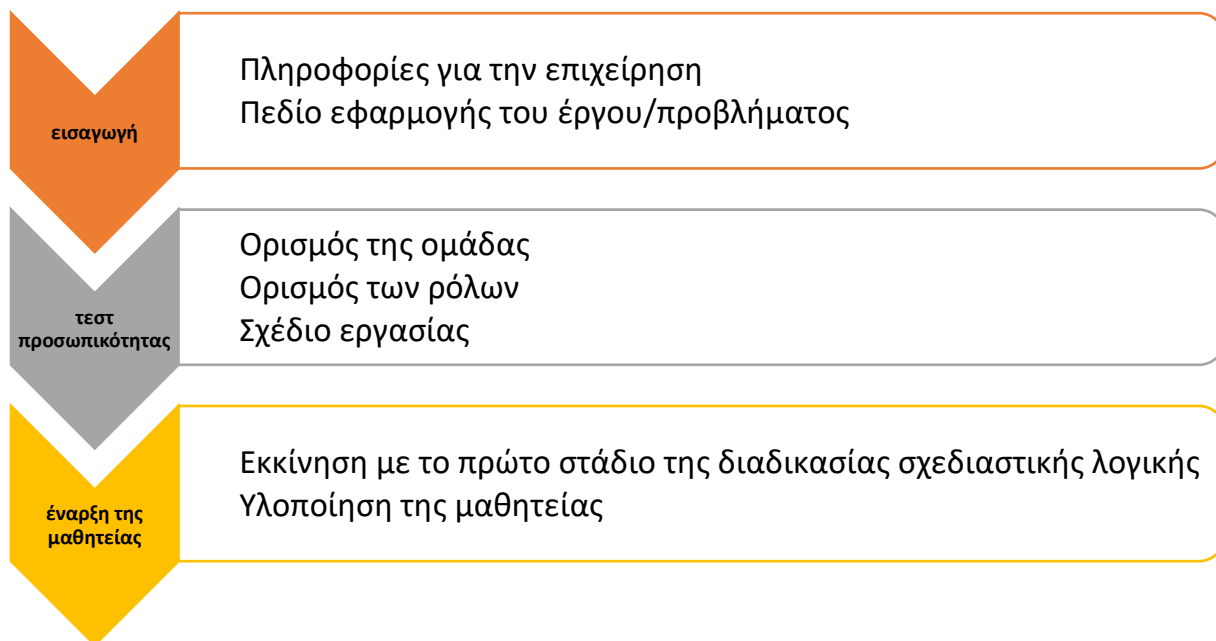


- **Γνωστικές δεξιότητες**
- **Ήπιες δεξιότητες (soft skills)**
- **Γνώση και κατανόηση**

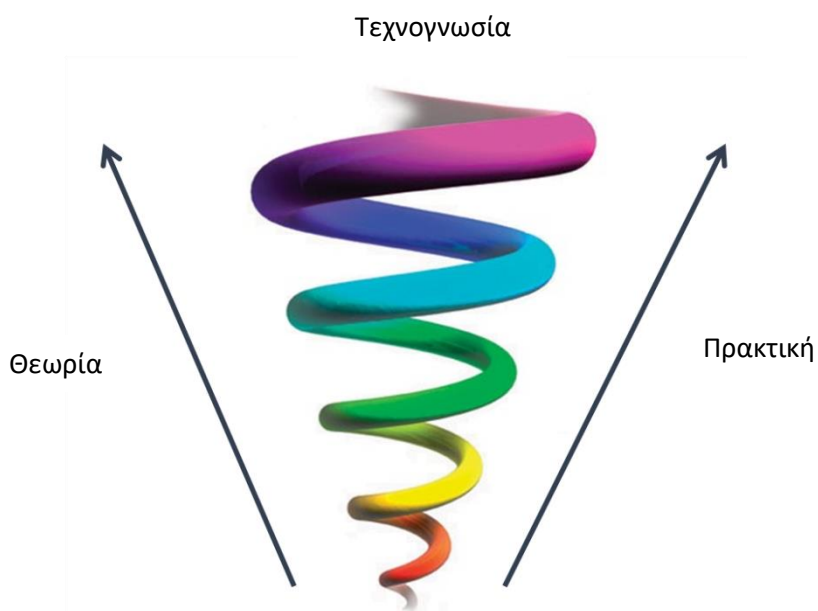
Η στρατηγική στο σύνολό της είναι μαθητοκεντρική και αναπτύσσεται με γνώμονα τις ανάγκες των διαφορετικών επιχειρήσεων.

Για να είναι επιτυχής η μαθητεία, θα πρέπει να ξεκινά με μια εισαγωγική ενότητα όπου παρέχονται περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το ιστορικό της επιχείρησης. Είναι επίσης σημαντικό να γνωρίσει ο ασκούμενος/-η την εταιρική κουλτούρα, τους εργαζόμενους/-ες και τους διευθυντές/-τριες.

Η προπαρασκευαστική φάση θα πρέπει να ακολουθεί τα παρακάτω τρία βασικά βήματα:



Συστήνεται θερμά να ξεκινήσετε την προετοιμασία κατά τη διάρκεια των μαθημάτων στο σχολείο, με την υποστήριξη του/της εκπαιδευτικού ή του καθηγητή/-τριας. Μια σειρά από εργαστήρια παρέχουν στους σπουδαστές/-τριες ένα πλαίσιο θεωριών, ιδεών, εννοιών και αντιλήψεων, προκειμένου να ενισχυθεί η κατανόηση. Στη συνέχεια, οι σπουδαστές/-τριες αλληλεπιδρούν με τις επιχειρήσεις ώστε να αναπτύξουν νέους τρόπους λειτουργίας εντός τους, οι οποίοι είναι θεωρητικά τεκμηριωμένοι. Στην πορεία, καλούνται να αμφισβητήσουν την ορθότητα και την αξία των θεωριών καθώς προσπαθούν να τις εφαρμόσουν στην πράξη.



Εικόνα: Στρατηγική διδασκαλίας και μάθησης

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

Τεστ προσωπικότητας

Τα ψυχομετρικά τεστ είναι εργαλεία αξιολόγησης με σκοπό την αντικειμενική μέτρηση των ατομικών χαρακτηριστικών της προσωπικότητας, των ταλέντων, της νοημοσύνης, των ικανοτήτων και του τρόπου συμπεριφοράς. Χρησιμοποιούνται ευρέως στον τομέα του επαγγελματικού προσανατολισμού και της απασχόλησης, για την αντιστοίχιση των ικανοτήτων και της προσωπικότητας ενός ατόμου με την κατάλληλη επαγγελματική σταδιοδρομία ή ρόλο. Στην περίπτωσή μας, διεξάγουμε ένα τεστ ή/και ένα παιχνίδι και μια άσκηση προκειμένου να καθορίσουμε το αντικείμενο της εργασίας και τον ρόλο του/των ασκούμενου/-ης/-ων στη διαδικασία. Η εν λόγω διαδικασία είναι πολύ σημαντική στο πεδίο εφαρμογής της σχεδιαστικής σκέψης, η οποία ξεκινά με τη φάση της *ενσυναίσθησης*.

Ο θεμελιωτής της ψυχοδυναμικής προσέγγισης, Sigmund Freud, υποστήριξε ότι η προσωπικότητά μας είναι πολύ πιο πολύπλοκη από ό,τι αρχικά είχε θεωρηθεί και ότι η συμπεριφορά και η προσωπικότητά μας καθοδηγούνται από τις έμφυτες ορμές και ανάγκες μας.

Ο Carl Jung υποστήριξε ότι υπάρχουν μόνο τέσσερις κύριες ψυχολογικές λειτουργίες που επηρεάζουν την ανθρώπινη προσωπικότητα: η αίσθηση, η διαίσθηση, η σκέψη και το συναίσθημα. Η δεκαετία του 1900 επέφερε αυξημένο ενδιαφέρον για τα τεστ, τις αξιολογήσεις και την τυποποίηση της προσωπικότητας, ιδίως στον εργασιακό χώρο.

Το φύλλο προσωπικών δεδομένων του Woolworth ήταν το πρώτο σύγχρονο τεστ προσωπικότητας. Χρησιμοποιήθηκε από τον στρατό των Ηνωμένων Πολιτειών για να ανιχνεύει ποιοι νεοσύλλεκτοι θα ήταν επιρρεπείς σε μετατραυματικό σοκ.

Πολλές εταιρείες χρησιμοποιούν ψυχομετρικά τεστ, τεστ συμπεριφοράς και τεστ προσωπικότητας προκειμένου να λάβουν αποφάσεις, να εξελίξουν τους/τις υπαλλήλους τους και να δημιουργήσουν ομάδες υψηλών επιδόσεων. Τα οφέλη από την εισαγωγή των εν λόγω τεστ στον εργασιακό χώρο (είτε για την πρόσληψη είτε για τη συνεχή προσωπική και ομαδική ανάπτυξη) περιλαμβάνουν τα εξής:

- Παροχή μιας **εξωτερικής, αντικειμενικής άποψης** για ένα άτομο, η οποία δεν είναι επηρεασμένη από την οπτική γωνία ενός συγκεκριμένου ατόμου (όπως ο προϊστάμενος/-η) ή από την οργανωτική κουλτούρα.
- Αρωγή σε άτομα προκειμένου να μάθουν για τον εαυτό τους, βλέποντάς τον υπό νέο πρίσμα. Η παροχή εξατομικευμένων πληροφοριών επιτρέπει στα άτομα να **διαχειρίζονται την πρόοδο της σταδιοδρομίας τους και να θέτουν στόχους βάσει των επιδόσεών τους**.
- Ανάλυση του βαθμού συμβατότητας των ατόμων με τις θέσεις εργασίας, ώστε να είναι εφικτός ο προσδιορισμός των **απαραίτητων δεξιοτήτων και αναγκών κατάρτισης**.
- **Δημιουργία ομάδων** ατόμων που εργάζονται αρμονικά και παραγωγικά μαζί.

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

Στο μοντέλο ADDET στοχεύουμε στη συγκρότηση ομάδων για την συμμετοχή στη μαθητεία, καθώς και στην εξοικείωση του/των ασκούμενου/-ης/-ων με το εργασιακό περιβάλλον, τους διευθυντές/-τριες, τους εργαζόμενους/-ες και τους άλλους ασκούμενους/-ες.

Αποτελεί επίσης μέρος της μαθησιακής διαδικασίας, καθώς ο ασκούμενος/-η μαθαίνει τη συγκεκριμένη διαδικασία και παράλληλα το πώς να την εφαρμόσει περαιτέρω.

Η εκ των προτέρων αξιολόγηση είναι πολύ χρήσιμη για τη δημιουργία ισορροπημένων ομάδων διαφορετικών προσωπικοτήτων. Ως γενική σύσταση αναφέρουμε ότι: όταν εργάζεστε με περισσότερους από έναν σπουδαστές/-τριες, συνιστάται να δημιουργείτε ομάδες αποτελούμενες από το πολύ 5 άτομα. Κάθε ομάδα χρειάζεται έναν έμπειρο/-η μέντορα που θα υποστηρίζει τις διεργασίες της καθ' όλη τη διάρκεια του μαθήματος. Συνιστάται επίσης η διεξαγωγή τεστ προσωπικότητας, η εισαγωγική συνεδρία για «να σπάσει ο πάγος» με παιχνίδια, ή κάποια άλλη προσέγγιση συγκρότησης της ομάδας.

Δείκτης τύπου προσωπικότητας Myers–Briggs¹

Ο δείκτης τύπου προσωπικότητας Myers–Briggs (MBTI) είναι ένα ενδοσκοπικό ερωτηματολόγιο αυτοαξιολόγησης με σκοπό την κατάδειξη των διαφορετικών ψυχολογικών προτιμήσεων όσον αφορά τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα αντιλαμβάνονται τον κόσμο γύρω τους και λαμβάνουν αποφάσεις. Ο MBTI κατασκευάστηκε από την Katharine Cook Briggs και την κόρη της, Isabel Briggs Myers. Βασίζεται στην εννοιολογική θεωρία που πρότεινε ο Carl Jung, ο οποίος είχε υποστηρίξει ότι οι άνθρωποι βιώνουν τον κόσμο χρησιμοποιώντας τέσσερις κύριες ψυχολογικές λειτουργίες (την αίσθηση, τη διαίσθηση, το συναίσθημα και τη σκέψη) και ότι συνήθως μία από αυτές είναι η επικρατούσα για κάθε άτομο.

Ο MBTI σχεδιάστηκε για πληθυσμούς τυπικών χαρακτηριστικών και δίνει έμφαση στην αξία των εγγενών διαφορών.

«Η θεμελιώδης ιδέα του MBTI είναι ότι όλοι μας έχουμε συγκεκριμένες προτιμήσεις στον τρόπο με τον οποίο ερμηνεύουμε τις εμπειρίες μας, και οι συγκεκριμένες προτιμήσεις διέπουν τα ενδιαφέροντα, τις ανάγκες, τις αξίες και τα κίνητρά μας».

Στην περίπτωση της χρήσης του δείκτη τύπου προσωπικότητας Myers-Briggs για την συγκρότηση ισορροπημένων ομάδων, οι εκπαιδευτές/-τριες θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη ότι ορισμένοι τύποι είναι πιο συνηθισμένοι από άλλους (για παράδειγμα οι ISFJ, ESFJ, ISTJ) καθώς και ότι σε μια ομάδα δεν θα πρέπει να υπάρχουν πολλά άτομα του ίδιου τύπου. Η επίγνωση των διαφορών ανά τύπο προσφέρει στους σπουδαστές/-τριες τα θεμέλια για την κατανόηση της θεωρίας της προσωπικότητας και του τρόπου με τον οποίο

¹ www.myersbriggs.org

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

τα μέλη της ομάδας τους μπορεί να έχουν διαφορετικές συμπεριφορές. Η αξιολόγηση του MBTI είναι ιδανική για ένα ευρύ φάσμα εφαρμογών, όπως:

- ✓ **Ανάπτυξη ομάδας:** Βοηθά στη διευκόλυνση της επικοινωνίας και στον εντοπισμό των δυνατών και αδύναμων σημείων της ομάδας.
- ✓ **Ανάπτυξη ηγεσίας:** Εμβαθύνει την κατανόηση των διευθυντικών στελεχών σχετικά με τον τύπο προσωπικότητάς των ιδίων αλλά και των ατόμων που διοικούν. Τους/τις βοηθά να διοικούν αποτελεσματικότερα, να παρέχουν πιο εποικοδομητική κριτική και να βελτιώνουν τις επιδόσεις τόσο σε ατομικό επίπεδο όσο και σε επίπεδο ομάδας.
- ✓ **Διαχείριση διενέξεων:** Ενισχύει τις δεξιότητες εντοπισμού εστιών σύγκρουσης και έγκαιρης παρέμβασης προκειμένου να αποτραπούν φαινόμενα μείωσης των επιδόσεων, αναστάτωσης και απομάκρυνσης από την ομάδα.
- ✓ **Διαχείριση άγχους:** Ενισχύει την ανθεκτικότητα και αυξάνει την παραγωγικότητα.
- ✓ **Σχεδιασμός σταδιοδρομίας:** Καθοδηγεί τους σπουδαστές/-τριες σχετικά με την επιλογή και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας.

Εργαλείο προφίλ προσωπικότητας Mettl²

Το εργαλείο προφίλ προσωπικότητας Mettl μετρά τα δυνατά σημεία και τις ευκαιρίες ανάπτυξης ενός ατόμου με βάση τα υποκείμενα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας και τις προτιμήσεις που έχει όσον αφορά τον τρόπο με τον οποίο εργάζεται. Βοηθά στην κατανόηση των πιθανών συμπεριφορών ενός/μιας υποψηφίου, ως αποτέλεσμα των προτιμήσεων και των προδιαθέσεων του/της. Μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε συνδυασμό με άλλα εργαλεία προκειμένου να παρέχει μια πιο ολιστική εικόνα των προδιαθέσεων του ατόμου, καθώς και των συμπεριφορών που ενδέχεται να εκδηλώσει στον χώρο εργασίας.

Μοντέλο των 5 παραγόντων προσωπικότητας³

Το μοντέλο των 5 παραγόντων προσωπικότητας (FFM) αποτελεί μια ακόμη ταξινόμηση των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας. Βασίζεται σε περιγραφείς κοινής γλώσσας. Όταν η παραγοντική ανάλυση (μια στατιστική τεχνική) εφαρμόζεται σε δεδομένα ερευνών προσωπικότητας, ορισμένες λέξεις που χρησιμοποιούνται για να περιγράψουν πτυχές της προσωπικότητας προσδιορίζουν συχνά το ίδιο πρόσωπο.

² <https://mettl.com/>

³ <https://www.testgorilla.com/>

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



Πολλοί σύγχρονοι/-ες ψυχολόγοι προσωπικότητας πιστεύουν ότι υπάρχουν πέντε βασικές διαστάσεις της προσωπικότητας, οι οποίες συχνά αναφέρονται ως τα «Μεγάλα 5» (Big 5) χαρακτηριστικά της προσωπικότητας.

Τα πέντε γενικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας που περιγράφονται από τη θεωρία είναι η εξωστρέφεια, η συγκαταβατικότητα, η διαθεσιμότητα, η ευσυνειδησία και ο νευρωτισμός.

Όταν άτομα συναντιούνται για πρώτη φορά σε μια ομάδα, περνούν από διάφορα στάδια καθώς έρχονται κοντά και επεξεργάζονται τις απαιτήσεις. Τα στάδια αυτά είναι γνωστά ως σχηματισμός, αναταραχή, κανονικοποίηση και εκτέλεση⁴.

Αυτό είναι το πρώτο στάδιο του προγράμματος μαθητείας, όπου το περιεχόμενο και οι μαθησιακοί στόχοι παρουσιάζονται στους συμμετέχοντες/-ουσες. Πρόσφατες έρευνες δείχνουν ότι η διαδικασία αυτή δεν είναι τόσο γραμμική όσο αρχικά εθεωρείτο, και ότι συχνά οι ομάδες «πηγαινοέρχονται» μεταξύ των διαφορετικών σταδίων.

Ρόλοι ομάδας της Belbin⁵

Ένας «ρόλος ομάδας» της Belbin είναι μία από τις εννέα συστάδες συμπεριφορικών χαρακτηριστικών που προσδιορίστηκαν από την έρευνα της Dr. Meredith Belbin στο Henley ως αποτελεσματικές για τη διευκόλυνση της προόδου της ομάδας.

Οι εννέα ρόλοι ομάδας της Belbin είναι: ερευνητής/-τρια πόρων, ομαδικός εργάτης/-τρια και συντονιστής/-τρια (οι κοινωνικοί ρόλοι), καλλιεργητής/-τρια, ελεγκτής/-τρια – αξιολογητής/-τρια και ειδικός/-η (οι ρόλοι σκέψης) και διαμορφωτής/-τρια, εφαρμοστής/-τρια και ολοκληρωτής/-τρια (οι ρόλοι δράσης ή εργασίας).

⁴ Tuckman, B. W (1965). «Αναπτυξιακή ακολουθία σε μικρές ομάδες». *Ψυχολογικό Δελτίο*. 63 (6): 384–399.

⁵ <https://www.belbin.com/about/belbin-team-roles>

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

Οι ρόλοι ομάδας της Belbin χρησιμοποιούνται για τον εντοπισμό των δυνατών και αδύνατων σημείων συμπεριφοράς στον εργασιακό χώρο.

«Οι τύποι συμπεριφοράς των ανθρώπων είναι άπειροι. Όμως, το φάσμα των χρήσιμων συμπεριφορών, οι οποίες συμβάλλουν αποτελεσματικά στην απόδοση της ομάδας, είναι πεπερασμένο. Αυτές οι συμπεριφορές ομαδοποιούνται σε έναν ορισμένο αριθμό συναφών ομάδων, στις οποίες εφαρμόζεται ο όρος 'ρόλος ομάδας'».

Meredith Belbin

Η μέθοδος της Belbin μετρά τη συμπεριφορά και δεν έχει ψυχομετρικές ιδιότητες. Υπάρχουν διάφοροι παράγοντες που επηρεάζουν τη συμπεριφορά μας, με την προσωπικότητα να είναι ένας από αυτούς. Άλλοι περιλαμβάνουν τα εξής: δεξιότητες και ικανότητες, αξίες και κίνητρα, εμπειρίες και εξωτερικές επιρροές. Ενώ η προσωπικότητα μπορεί να μην είναι άμεσα εμφανής στους άλλους/-ες, η συμπεριφορά είναι. Η τελευταία πρόκειται για την εξωτερική εκδήλωση όλων αυτών των παραγόντων, που συνεργάζονται και επιδρούν σε άλλα άτομα.

Επιτρέπει στα άτομα να είναι σε θέση να επιδεικνύουν και να τονίζουν τα δυνατά σημεία της συμπεριφοράς τους με έναν παραγωγικό, ασφαλή και μη συγκρουσιακό τρόπο.

ENNEAGRAMMA (ENNEAGRAM)⁶

Το Εννεάγραμμα Προσωπικότητας, ή αλλιώς Εννεάγραμμα, είναι ένα μοντέλο της ανθρώπινης ψυχοσύνθεσης το οποίο κυρίως νοείται και διδάσκεται ως μια τυποποίηση εννέα αλληλένδετων τύπων προσωπικότητας:

1 Ο ΑΝΑΜΟΡΦΩΤΗΣ/-ΤΡΙΑ

Ο ορθολογικός, ιδεαλιστικός τύπος: Με αρχές, σκοπό, αυτοέλεγχο και τελειομάνια

2 Ο/Η ΑΡΩΓΟΣ

Ο στοργικός, διαπροσωπικός τύπος: εκδηλωτικός/-η, γενναιόδωρος/-η, ικανοποιεί τους ανθρώπους και είναι κτητικός/-ή

3 Ο ΕΠΙΤΥΧΗΜΕΝΟΣ/-Η

Ο προσανατολισμένος στην επιτυχία, ρεαλιστικός τύπος: Προσαρμοστικός/-ή, διαπρέπων/-ουσα, καθοδηγούμενος/-η από κάποιο σκοπό και συνειδητοποιημένος/-η ως προς την εικόνα

⁶ <https://www.integrative9.com/>

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

4 Ο ΑΤΟΜΙΣΤΗΣ/-ΤΡΙΑ

Ο ευαίσθητος, αποτραβηγμένος τύπος: Εκφραστικός/-η, δραματικός/-η, απορροφημένος/-η στον εαυτό του/της και οξύθυμος/-η

5 Ο ΕΡΕΥΝΗΤΗΣ/-ΤΡΙΑ

Ο εντατικός, εγκεφαλικός τύπος: Οξυδερκής, καινοτόμος, μυστικοπαθής και απομονωμένος/-η

6 Ο ΑΦΟΣΙΩΜΕΝΟΣ/-Η

Ο προσηλωμένος, προσανατολισμένος στην ασφάλεια τύπος: Υπεύθυνος/-η, αγχώδης και καχύποπτος/-η

7 Ο/Η ΕΝΘΟΥΣΙΩΔΗΣ

Ο πολυάσχολος, διασκεδαστικός τύπος: Αυθόρμητος/-η, ευπροσάρμοστος/-η, αφηρημένος/-η και ετερόκλητος/-η

8 Ο ΔΙΕΚΔΙΚΗΤΗΣ/-ΤΡΙΑ

Ο ισχυρός, κυρίαρχος τύπος: Με αυτοπεποίθηση, αποφασιστικός/-ή, ισχυρογνώμων και συγκρουσιακός/-ή

9 Ο/Η ΕΙΡΗΝΟΠΟΙΟΣ

Ο άνετος, συγκαταβατικός τύπος: Δεκτικός/-ή, καθησυχαστικός/-ή, ευχάριστος/-η και επιεικής

HIGH5⁷

Το HIGH5 είναι ένα τεστ δυνατών σημείων που βοηθά τα άτομα να ανακαλύψουν σε τι παρουσιάζουν από τη φύση τους ιδιαίτερη ικανότητα. Αν έχετε ακούσει ποτέ για τον ανιχνευτή δυνατών σημείων, είναι αυτή ακριβώς η μέθοδος. Βασίζεται στις αρχές της θετικής ψυχολογίας, ενός αναδυόμενου επιστημονικού πεδίου που μελετά αυτό που κάνει την ανθρωπότητα να ευημερεί. Η βασική του παραδοχή είναι ότι η «διόρθωση» των αδυναμιών ενός ατόμου μπορεί να βοηθήσει στην αποφυγή της αποτυχίας, ωστόσο, προκειμένου να κερδηθεί η επιτυχία, η ευτυχία και η εκπλήρωση, ο καθένας/-μια πρέπει να μεγιστοποιήσει τα δυνατά του/της σημεία. Ως εκ τούτου, το HIGH5 έχει σχεδιαστεί για να εντοπίζει κυρίως τα δυνατά σημεία των ανθρώπων και όχι τα αδύναμα.

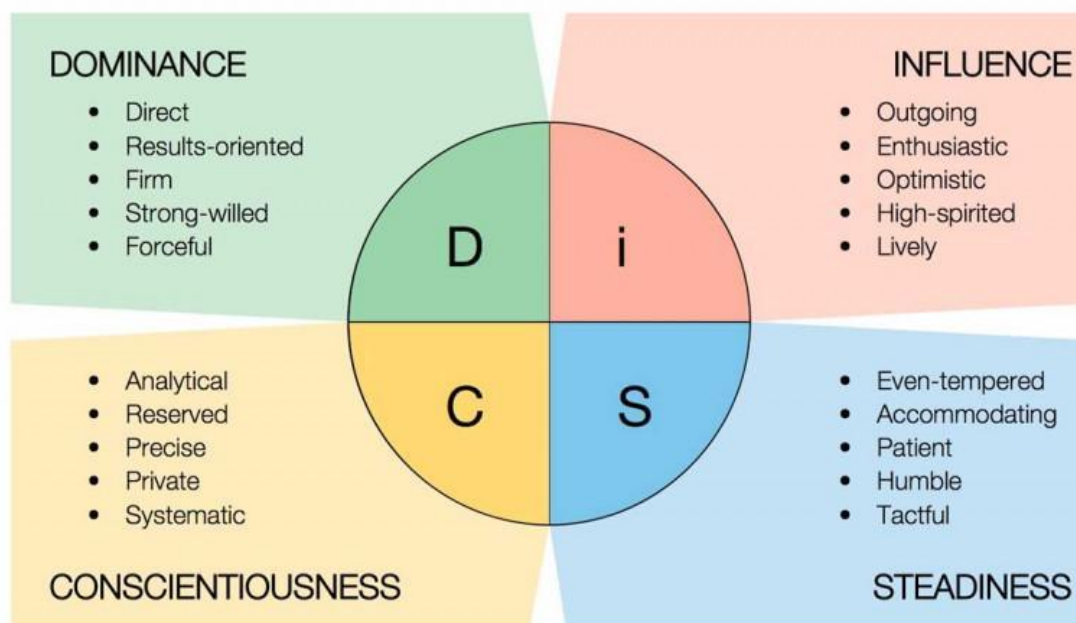
Σε αντίθεση με άλλες αξιολογήσεις, το HIGH5 δεν σας κατατάσσει σε μια συγκεκριμένη ομάδα ή τύπο. Αντ' αυτού, προσδιορίζει την προσωπική σας αλληλουχία δυνάμεων, η οποία είναι τόσο μοναδική όσο 1 στα 1,86 εκατομμύρια.

⁷ <https://high5test.com/>

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

Τεστ προσωπικότητας DISC⁸

Η αξιολόγηση DISC μετρά την προσωπικότητα και τον τρόπο εργασίας. Το σύστημα DISC δημιουργήθηκε από τον ψυχολόγο William Moulton Marston ως ένας απλός αλλά ισχυρός τρόπος περιγραφής των συναισθημάτων και της συμπεριφοράς των ατόμων. Στο βιβλίο του με τίτλο «Emotions of Normal People» (1928), ο Marston περιέγραψε τέσσερις βασικούς τύπους προσωπικότητας: κυριαρχία (D), επιρροή (I), σταθερότητα (S) και ευσυνειδησία (C). Κάθε ένας από αυτούς τους τύπους είχε τον δικό του τρόπο διαχείρισης συναισθημάτων και συμπεριφοράς, ιδίως της διαπροσωπικής συμπεριφοράς.



ΚΥΡΙΑΡΧΙΑ (D)	ΕΠΙΡΡΟΗ (I)	ΣΤΑΘΕΡΟΤΗΤΑ (S)	ΕΥΣΥΝΕΙΔΗΣΙΑ (C)
Άμεσος/-η	Εξωστρεφής	Ισορροπημένος/-η	Αναλυτικός/-ή
Προσανατολισμένος/-η στα αποτελέσματα	Ενθουσιώδης	Διαλλακτικός/-ή	Συγκρατημένος/-η
Σταθερός/-ή	Αισιόδοξος/-η	Υπομονετικός/-ή	Ακριβής
με ισχυρή θέληση	Ευδιάθετος/-η	Ταπεινός/-ή	Εσωστρεφής
Δυναμικός/-ή	Ζωηρός/-ή	Διακριτικός/-ή	Συστηματικός/-ή

Η αξιολόγηση DiSC περιλαμβάνει 28 ερωτήσεις, όπου για κάθε ερώτηση ο συμμετέχων/-ουσα επιλέγει μία λέξη που του/της ταιριάζει περισσότερο και μία που ταιριάζει λιγότερο. Η αξιολόγηση DiSC έχει σχεδιαστεί για να είναι εύκολη στη χρήση και στη διεξαγωγή καθώς και για να είναι εφικτή η συμπλήρωσή της από οποιονδήποτε/οποιαδήποτε.

Μοντέλο δομής προσωπικότητας HEXACO, απογραφή προσωπικότητας⁹

Το μοντέλο HEXACO κατασκευάστηκε το 2000 για να αξιολογήσει ορισμένες από τις διαστάσεις της προσωπικότητας και τις θεωρητικές ερμηνείες που είχαν περιγραφεί σε

⁸ www.discprofile.com

⁹ www.hexaco.org

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

προηγούμενες μελέτες. Μετρά έξι σημαντικές διαστάσεις της προσωπικότητας. Συγκεκριμένα: Ειλικρίνεια-ταπεινότητα, συναισθηματικότητα, εξωστρέφεια, συγκαταβατικότητα, ευσυνειδησία, προθυμία για νέες εμπειρίες. Η απογραφή αποτελείται από 200 ερωτήσεις για μια πλήρη αξιολόγηση ή 100 ερωτήσεις για μια προσεγγιστική αξιολόγηση.



Ειλικρίνεια-ταπεινότητα - Συναισθηματική σταθερότητα

Εξωστρέφεια - Συγκαταβατικότητα

Ευσυνειδησία - Προθυμία για νέες εμπειρίες

Η μέθοδος Birkman¹⁰

Η μέθοδος Birkman, η οποία εισήχθη από τον Roger Birkman, είναι μια διαδικτυακή αξιολόγηση που προσδιορίζει την προσωπικότητα, την κοινωνική αντίληψη και τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα. Η αξιολόγηση έχει σχεδιαστεί για να παρέχει πληροφορίες σχετικά με το τι ακριβώς προκαλεί τις συμπεριφορές ενός ατόμου σε ένα επαγγελματικό περιβάλλον και σε ένα κοινωνικό πλαίσιο. Το ερωτηματολόγιο έχει συνολικά 32 κλίμακες, 10 που περιγράφουν τις επαγγελματικές προτιμήσεις, 11 που περιγράφουν τις αποδοτικές συμπεριφορές και 11 που περιγράφουν τις διαπροσωπικές συμπεριφορές και τις

¹⁰ www.birkman.com

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

περιβαλλοντικές προσδοκίες. Η αξιολόγηση αποτελείται από 298 ερωτήσεις, εκ των οποίων οι 250 είναι ερωτήσεις σωστού-λάθους και οι 48 ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής.

Ρόλος του εκπαιδευτή/-τριας και του/των εκπαιδευόμενου/-ης/-ων

Στη διαδικασία της πρακτικής μάθησης, ο ρόλος των εκπαιδευτών/-τριών είναι απαραίτητος για να επιτευχθεί πρόοδος. Συγκεκριμένα, ο εκπαιδευτής/-τρια έχει διττό ρόλο: αυτόν του **επόπτη/αξιολογητή/-τριας** σε συνδυασμό με αυτόν του καθοδηγητή/-τριας:

Επόπτης/αξιολογητής/-τρια: Ο εκπαιδευτής/-τρια πρέπει να επιβλέπει τους σπουδαστές/-τριες ΕΕΚ προκειμένου να τους/τις παρέχει εποικοδομητική κριτική όχι μόνο για την εργασία τους αλλά και για τον τρόπο με τον οποίο εφαρμόζουν στην εργασία τους τις γνώσεις που αποκτήθηκαν στις φάσεις της «σχεδιαστικής σκέψης».

Καθοδηγητής/-τρια: Ο ρόλος αυτός ταυτίζεται με τον ρόλο του/της μέντορα, σύμφωνα με τον οποίο ο εκπαιδευτής/-τρια δίνει στους σπουδαστές/-τριες ΕΕΚ κατευθυντήριες γραμμές και συμβουλές, θέτει όρια, δίνει ευκαιρίες σε νέες ιδέες, ενώ παράλληλα τους/τις ενθαρρύνει να ενεργούν ανεξάρτητα και να ρισκάρουν, ώστε να μπορέσουν να αναπτύξουν τις εμπειρικές τους γνώσεις και τις ήπιες δεξιότητές τους (soft skills).

Κάθε ασκούμενος/-η / ομάδα θα πρέπει να εργάζεται υπό την καθοδήγηση και τον συντονισμό δύο βασικών συμμετεχόντων/-ουσών στη διαδικασία: ενός/μιας εκπαιδευτικού (ή καθηγητή/-τριας) από το σχολείο και ενός εκπαιδευτή/-τριας (ή μέντορα) από την εταιρεία.

Πλάνο αξιολόγησης

Η αξιολόγηση αυτού του προγράμματος είναι διαμορφωτική και γίνεται σύμφωνα με τους εθνικούς κανόνες κάθε χώρας για τη WBL και τη μαθητεία. Η εταιρεία θα πρέπει να παρέχει στους συμμετέχοντες/-ουσες ένα «Πιστοποιητικό Συμμετοχής» κατά την ολοκλήρωση του προγράμματος, επιπλέον των τυπικών απαιτήσεων. Η αξιολόγηση θα μπορούσε να γίνει ως εξής:

- Από τον καθηγητή/-τρια για την απόδοση εντός τάξης
- Από τον εκπαιδευτή/-τρια για τα επιτεύγματα στο χώρο εργασίας. Βασίζεται στα τελικά αποτελέσματα του προτύπου και στα πρακτικά/βιωματικά στοιχεία της εργασιακής διαδικασίας που διαδέχονται τα τελικά στάδια της προσέγγισης της σχεδιαστικής σκέψης.
- Από την ομάδα/άλλους ασκούμενους/-ες και υπαλλήλους της εταιρείας. Αντανακλά την ομαδική εργασία και δεξιότητες όπως: ηγεσία, εργασία υπό πίεση, τήρηση προθεσμιών, επικοινωνία κ.λπ.
- Αυτοαξιολόγηση του ασκούμενου/-ης

Στη μαθησιακή διαδικασία των σχολείων ΕΕΚ ενσωματώνονται ειδικές διαμορφωτικές αξιολογήσεις. Ενδέχεται να υπάρχει μια τελική διαμορφωτική αξιολόγηση που θα έχει τη μορφή παρουσίασης προς τον ιδιοκτήτη/-τρια της επιχείρησης. Όλες οι παραπάνω αξιολογήσεις μπορούν να τροποποιηθούν ως συμπερασματικές αξιολογήσεις. Καλό είναι

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

επίσης να αξιολογηθεί το επίπεδο ενδιαφέροντος από τους εκπαιδευτές/-τριες, τους/τις μέντορες και τους ιδιοκτήτες/-τριες επιχειρήσεων (διευθυντές/-τριες), καθώς παίζουν επίσης σημαντικό ρόλο στο πρόγραμμα. Αυτό μπορεί να γίνει με την αποστολή αιτήματος εκδήλωσης ενδιαφέροντος ή με την προσέγγιση των τοπικών επιχειρηματιών προκειμένου να διαπιστωθεί αν είναι πρόθυμοι/-ες να συμμετάσχουν.

Μέρος της διαδικασίας είναι επίσης η συλλογή σχολίων όσον αφορά την οργάνωση, την επίτευξη, το επίπεδο ικανοποίησης, την επανεκτίμηση, τα αποτελέσματα και τις νέες γνώσεις και δεξιότητες.

Υποδείγματα αξιολόγησης παρέχονται για χρήση σε αυτό το μοντέλο στο [Παράρτημα 2 Έντυπο αξιολόγησης](#).

Στάδια σχεδιαστικής σκέψης του μοντέλου μαθητείας ADDET

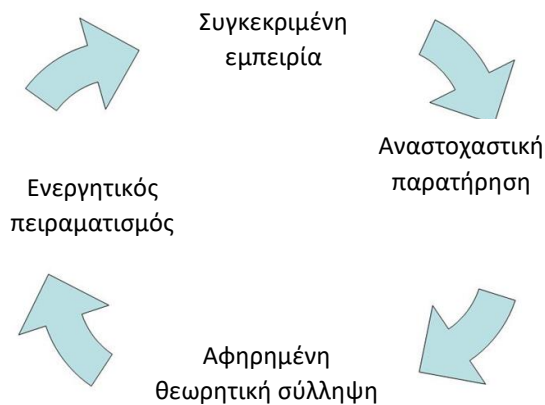
Θεωρία και μορφές πειραματικής μάθησης

Το μοντέλο ADDET κατ' ουσίαν παρέχει ένα πλαίσιο και μια προσέγγιση βιωματικής μάθησης με πρακτική εμπειρία και αλληλεπίδραση με εκπροσώπους επιχειρήσεων και προβλήματα της πραγματικής ζωής.

Οι πρώτες θεωρίες της βιωματικής μάθησης προέκυψαν στα μέσα του δέκατου ένατου αιώνα ως προσπάθειες απομάκρυνσης από την παραδοσιακή τυπική εκπαίδευση, κατά την οποία οι εκπαιδευτικοί απλώς παρουσίαζαν στους σπουδαστές/-τριες αφηρημένες έννοιες, και με κατεύθυνση προς μια μέθοδο διδασκαλίας με μεγαλύτερη εμβάθυνση. Η έννοια της βιωματικής μάθησης διερευνήθηκε για πρώτη φορά από τον John Dewey και τον Jean Piaget, μεταξύ άλλων, ωστόσο κατέστη δημοφιλής από τον εκπαιδευτικό ψυχολόγο David A. Kolb. Ο Kolb δημιούργησε τη θεωρία της πειραματικής μάθησης (1974) προκειμένου να συνενώσει τις συνεισφορές και τις ιδέες διαφορετικών μελετητών/-τριών σε ένα σαφές και συνεκτικό πλαίσιο. Η θεωρία του Kolb αντιπροσωπεύει έναν κύκλο μάθησης τεσσάρων σταδίων, στον οποίο ο σπουδαστής/-τρια προσεγγίζει όλα τα στάδια:

- ✓ **Συγκεκριμένη εμπειρία:** Εμπλοκή σε μια νέα κατάσταση
- ✓ **Αναστοχαστική παρατήρηση:** Ανάλυση της εμπειρίας και μελέτη του προβλήματος
- ✓ **Αφηρημένη θεωρητική σύλληψη:** Ανάπτυξη θεωριών και νέων ιδεών
- ✓ **Ενεργητικός πειραματισμός:** Δοκιμή των θεωριών μέσω της υλοποίησής τους και επαλήθευση των αποτελεσμάτων

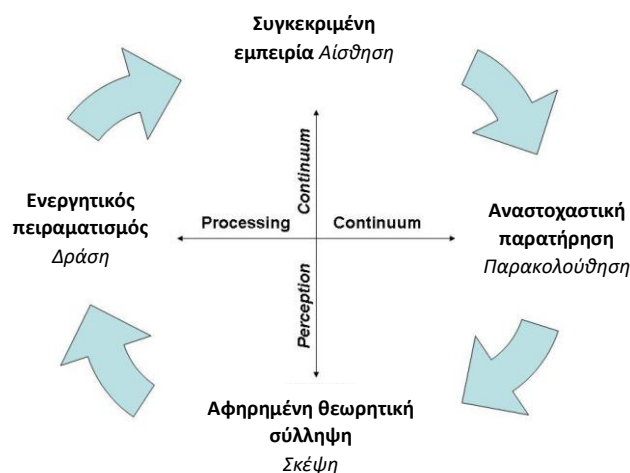
Κύκλος πειραματικής μάθησης



Πηγή: Kolb, 1974

Με βάση αυτόν τον κύκλο τεσσάρων σταδίων, η θεωρία μάθησης του Kolb ορίζει τέσσερα διακριτά συλ μάθησης, τα οποία είναι ο συνδυασμός δύο «αντικρουόμενων» αξόνων (continuums): του άξονα επεξεργασίας (Processing Continuum), του τρόπου με τον οποίο προσεγγίζουμε ένα έργο, και του άξονα αντίληψης (Perception Continuum), της συναισθηματικής μας αντίδρασης ή του τρόπου με τον οποίο σκεφτόμαστε ή αισθανόμαστε γι' αυτό. Σύμφωνα με τον Kolb, οι δραστηριότητες αυτές είναι αντικρουόμενες, καθώς δεν μπορούμε να εκτελούμε αμφότερες ταυτόχρονα. Έτσι, όταν ερχόμαστε αντιμέτωποι/-ες με μια νέα μαθησιακή κατάσταση, αποφασίζουμε εσωτερικά αν θέλουμε να δράσουμε ή να παρακολουθήσουμε, και ταυτόχρονα αν θα σκεφτούμε ή θα αισθανθούμε. Διάφοροι παράγοντες μπορούν να επηρεάσουν την επιλογή ενός ατόμου, όπως το κοινωνικό περιβάλλον, οι εμπειρίες εκπαίδευσης ή η βασική γνωστική δομή του ατόμου. Ότι κι αν επηρεάζει τον τρόπο μάθησης, το αποτέλεσμα είναι πάντα ένας τρόπος «πρόσληψης της εμπειρίας», ο οποίος καθορίζει την προσέγγισή μας απέναντι της, και επιλέγουμε έναν τρόπο «μετασχηματισμού της εμπειρίας» σε κάτι ουσιαστικό και αξιοποιήσιμο, γεγονός που καθορίζει τη συναισθηματική μας αντίδραση στην εμπειρία.

Κύκλος πειραματικής μάθησης με άξονες



Πηγή: Kolb, 1974

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

Προσδιορισμός του έργου

Τα προτεινόμενα κριτήρια επιλογής προβλήματος είναι τα εξής:

- ✓ Ο βαθμός πολυπλοκότητας πρέπει να είναι σε επίπεδο τέτοιο ώστε οι σπουδαστές/-τριες να είναι σε θέση να το κατανοήσουν
- ✓ Η πρόκληση/το επιχειρηματικό πρόβλημα πρέπει να είναι πολιτισμικά συμβατό με τις πολιτισμικές προσδοκίες των σπουδαστών/τριών
- ✓ Απαιτείται να είναι ένα υπαρκτό και γνήσιο ζήτημα που επηρεάζει τη ζωτικότητα ή/και την ανάπτυξη του οργανισμού που θέτει την πρόκληση/το επιχειρηματικό πρόβλημα
- ✓ Θα πρέπει να σχετίζεται με την ανάπτυξη της καινοτομίας
- ✓ Η εταιρεία δεν θα πρέπει να έχει ήδη αντιμετωπίσει την πρόκληση/το επιχειρηματικό πρόβλημα, αν και ενδέχεται να εργάζεται πάνω σε μια λύση ανεξαρτήτως του προγράμματος

Οι πληροφορίες σχετικά με την πρόκληση πρέπει να καλύπτουν τα ακόλουθα σημεία:

- ✓ Επισκόπηση του οργανισμού
- ✓ Γενικό όραμα για το μέλλον του οργανισμού
- ✓ Επισκόπηση της πρόκλησης/του επιχειρηματικού προβλήματος με την υποβολή μιας βασικής ερώτησης
- ✓ Συνέπειες για τον οργανισμό από τη μη εξεύρεση λύσης για την πρόκληση/το επιχειρηματικό πρόβλημα
- ✓ Λεπτομέρειες για τυχόν περιορισμούς/περιοριστικούς παράγοντες που ενδεχομένως επηρεάζουν την ικανότητα αντιμετώπισης της πρόκλησης/του επιχειρηματικού προβλήματος (π.χ. περιορισμοί στον προϋπολογισμό/πρόσβαση σε χρηματοδότηση/έλλειψη δεξιοτήτων)

Ένα υπόδειγμα για μια μελλοντική πρόκληση μπορεί να βρεθεί στο [Παράρτημα 1. ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ/ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΠΡΟΚΛΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ](#).

Μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος, η αξιολόγηση και οι συστάσεις από την εταιρεία συλλέγονται με τη συμπλήρωση ενός απλού ερωτηματολογίου. ([Παράρτημα 3. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΙΛΟΤΙΚΩΝ ΔΟΚΙΜΩΝ](#))

Αφού οι ασκούμενοι/-ες και η επιχείρηση προσδιορίσουν από κοινού ποια είναι η πρόκληση ή το πρόβλημα, πρέπει να συνεργαστούν ώστε να μπορέσουν να βρουν λύσεις και να τις δοκιμάσουν ακολουθώντας τη μέθοδο της σχεδιαστικής σκέψης. Ο ρόλος του εκπαιδευτή/-τριας από την πλευρά της επιχείρησης είναι να προσφέρει ευκαιρίες στους ασκούμενους/-ες και να τους/τις παρακολουθεί παρέχοντας τούς πόρους που απαιτούνται προκειμένου να ολοκληρώσουν την πρόκληση. Είναι ζωτικής σημασίας να «κατατμήσουμε» κάθε βήμα της σχεδιαστικής σκέψης έτσι ώστε να κατανοήσουμε πώς αυτή η μέθοδος θα λειτουργήσει σε έναν εργασιακό χώρο.

Όπως περιγράφεται στη μεθοδολογία της σχεδιαστικής σκέψης στο IO1/A3, πρόκειται για ένα πλαίσιο επίλυσης προβλημάτων. Η έννοια υφίσταται εδώ και δεκαετίες, ωστόσο τα τελευταία πέντε με δέκα χρόνια, η IDEO, μια συμβουλευτική εταιρεία σχεδιασμού, έχει

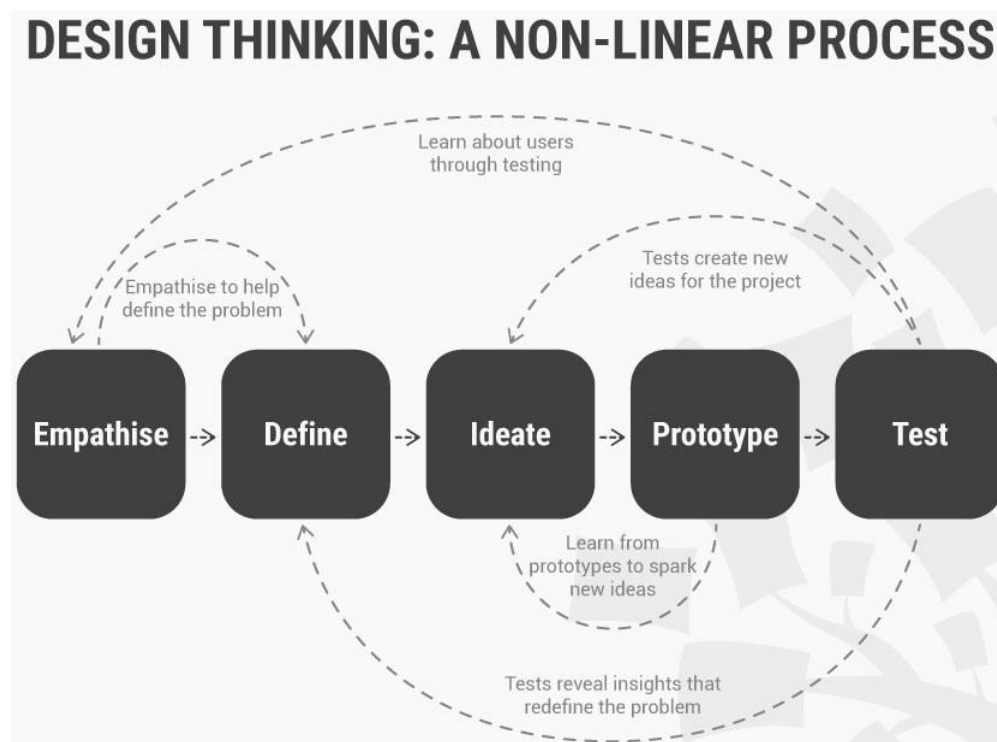
υποστηρίζει τη διαδικασία ως εναλλακτική λύση στην αμιγώς αναλυτική προσέγγιση της επίλυσης προβλημάτων.

Ο Tim Brown, πρόεδρος και διευθύνων σύμβουλος της IDEO, ορίζει τη σχεδιαστική σκέψη ως εξής:

«Αποστολή της σχεδιαστικής σκέψης είναι να μεταφράσει την παρατήρηση σε ιδέες και τις ιδέες σε προϊόντα και υπηρεσίες που θα βελτιώσουν τις ζωές μας».

Η σχεδιαστική σκέψη παρέχει μια δομή επεξεργασίας προβλημάτων ξεκινώντας από το πρώτο στάδιο: τον σαφή ορισμό του προβλήματος/πρόκλησης.

Ως μεθοδολογία για αυτό το μοντέλο χρησιμοποιούμε τη μη γραμμική προσέγγιση πέντε σταδίων, όπως παρουσιάζεται παρακάτω (σύμφωνα με το ίδρυμα διαδραστικού σχεδιασμού)



*Σχεδιαστική σκέψη: Μια μη γραμμική διαδικασία
Ενσυναίσθηση, Ορισμός, Ιδέα, Πρωτότυπο, Δοκιμή*

Ενσυναίσθηση →	Συναισθανθείτε για να συμβάλετε στον προσδιορισμό του προβλήματος →	Ορισμός
Πρωτότυπο →	Μάθετε από τα πρωτότυπα για να πυροδοτήσετε νέες ιδέες →	Ιδέα
Δοκιμή →	Οι δοκιμές δημιουργούν νέες ιδέες για το έργο →	Ιδέα
Δοκιμή →	Οι δοκιμές παρέχουν πληροφορίες που επαναπροσδιορίζουν το πρόβλημα →	Ορισμός
Δοκιμή →	Μάθετε για τους χρήστες/-τριες μέσω των δοκιμών →	Ενσυναίσθηση

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

Η σχεδιαστική σκέψη είναι κατάλληλη για την επίλυση μιας μεγάλης ποικιλίας προκλήσεων. Το τρέχον μοντέλο προτείνει τον συνδυασμό της με την παροχή υποστήριξης στην επιχείρηση προκειμένου να αναπτυχθεί η καινοτομία.

Μερικά παραδείγματα πεδίων πρόκλησης είναι τα εξής:

- | | |
|--|---|
| ✓ Επαναπροσδιορισμός της αξίας | ✓ Επαναπροσδιορισμός των επιχειρηματικών μοντέλων |
| ✓ Ανθρωποκεντρική καινοτομία | ✓ Αντιμετώπιση των ραγδαίων κοινωνικών μεταβολών |
| ✓ Ποιότητα ζωής | ✓ Πολύπλοκες ανεπίλυτες κοινωνικές προκλήσεις |
| ✓ Προβλήματα που επηρεάζουν διαφορετικές ομάδες ανθρώπων | ✓ Σενάρια που αφορούν διεπιστημονικές ομάδες |
| ✓ Πολλά διαφορετικά εμπλεκόμενα συστήματα | ✓ Επιχειρηματικές πρωτοβουλίες |
| ✓ Μεταβαλλόμενες αγορές και συμπεριφορές | ✓ Εκπαιδευτικές εξελίξεις |
| ✓ Αντιμετώπιση ταχέων αλλαγών στην κοινωνία ή την αγορά | ✓ Ιατρικά επιτεύγματα |
| ✓ Ζητήματα σχετικά με την εταιρική κουλτούρα | ✓ Ανάγκη για έμπνευση |
| ✓ Ζητήματα σχετικά με νέες τεχνολογίες | ✓ Προβλήματα που δεν λύνονται από τα δεδομένα |

Επιτρέπει την πολυεπίπεδη επίλυση προβλημάτων στη συμβολή των επιχειρήσεων και της κοινωνίας, της λογικής και του συναισθήματος, του ορθολογισμού και της δημιουργικότητας, των ανθρώπινων αναγκών και των οικονομικών απαιτήσεων, καθώς και μεταξύ συστημάτων και ατόμων. Προσφέρει μια πρωτοποριακή λύση διαφορετική από τις παραδοσιακές και τυπικές μεθόδους επίλυσης προβλημάτων. Ως εκ τούτου, το μοντέλο περιλαμβάνει τον ορισμό σύνθετων και διαλειτουργικών, διεπιστημονικών προκλήσεων που θέτει η ίδια η εταιρεία.

Σε αυτή τη διαδικασία, ο ρόλος ενός/μιας εκπαιδευτικού με εμπειρία στη σχεδιαστική σκέψη είναι κρίσιμος: Συντονίζει τη διατύπωση της πρόκλησης σε στενή συνεργασία με τον διευθυντή/-τρια/ τους διευθυντές/-τριες της επιχείρησης.

Όπως το έθεσε ο Bruce Mau, ιδρυτής του Massive Change Network:

«Δεν γίνεται λόγος για τον κόσμο της σχεδίασης, αλλά για τη σχεδίαση του κόσμου».
– Bruce Mau

Το μοντέλο μαθητείας που βασίζεται στη σχεδιαστική σκέψη έχει στόχο να υποστηρίξει την ενίσχυση και την ανάπτυξη της σωστής νοοτροπίας για την καινοτομία. Η εν λόγω νοοτροπία εμπλουτίζεται από τη δημιουργικότητα των σπουδαστών/τριών που συνεργάζονται με την

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

εταιρεία και αποτελεί ένα από τα βασικά στοιχεία της καινοτομίας, μαζί με την ομάδα και το περιβάλλον, όπως φαίνεται στην παρακάτω εικόνα:



Νοοτροπία + Ομάδα + Περιβάλλον = Καινοτομία

Η δημιουργία μιας σωστής νοοτροπίας, η επιλογή της κατάλληλης ομάδας και η διαμόρφωση ενός περιβάλλοντος που ενθαρρύνει την καινοτομία είναι τρεις από τις βασικές πτυχές της προαγωγής της επιτυχημένης καινοτομίας στις επιχειρήσεις, τους οργανισμούς, και την κοινωνία γενικότερα.

Σχεδιασμός των σταδίων/φάσεων της σχεδιαστικής σκέψης:

- **Ενσυναίσθηση: Κατανοήστε το κοινό σας** - Στη σχεδιαστική σκέψη, η ενσυναίσθηση περιλαμβάνει την κατανόηση των πεποιθήσεων, των αξιών και των αναγκών που κάνουν το κοινό να ανταποκρίνεται. Περιλαμβάνει την παρατήρηση (παρακολούθηση, ακρόαση και κατανόηση του κοινού) και την εμπλοκή (αλληλεπίδραση με το κοινό, τους χρήστες/-τριες ή τους πελάτες/-ισσες).
- **Ορισμός: Καθορίστε μια οπτική γωνία** - στη σχεδιαστική σκέψη, η διαδικασία αυτή περιγράφεται ως καθορισμός της οπτικής γωνίας (POV): μια δήλωση που συνοψίζει τις γνώσεις που αποκτήθηκαν για το κοινό και αποσαφηνίζει τις ανάγκες του. Η λύση (ή οι λύσεις) που τελικά θα επινοήσουν οι σπουδαστές/-τριες θα βασίζεται σε αυτή την οπτική γωνία.
- **Ιδεασμός: Εστιάστε στις πιθανές λύσεις** - το στάδιο του ιδεασμού είναι μια δεξαμενή ιδεών όπου τίποτα δεν είναι εκτός ορίων. Το ζητούμενο δεν είναι να διαχωριστούν οι καλές ιδέες από τις κακές ή ακόμη και να βρεθεί μια «τέλεια» λύση, αλλά να προκύψουν όσο το δυνατόν περισσότερες ιδέες.
- **Πρωτότυπο: Δοκιμάστε πολλές διαφορετικές λύσεις** - Ιδανικά, το παραπάνω στάδιο των ιδεών θα παράξει πολλές διαφορετικές λύσεις. Στο στάδιο του πρωτοτύπου, ο στόχος είναι να δοκιμαστούν οι καλύτερες από αυτές. Το d.school του πανεπιστημίου του Stanford υποστηρίζει ότι το πρωτότυπο μπορεί να είναι οτιδήποτε, από έναν τοίχο με αυτοκόλλητες σημειώσεις τύπου «post-it» ή ένα εικονογραφημένο σενάριο μέχρι ένα φυσικό/ψηφιακό αντικείμενο ή μια διαδραστική ενέργεια. Η διαδικασία της κατασκευής ενός πρωτοτύπου βοηθά να αποσαφηνιστεί ακόμη περισσότερο το πρόβλημα καθώς και στο να προσφερθούν

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

νέες γνώσεις ή νέες λύσεις. Κατά την προετοιμασία του τελικού σταδίου της δοκιμής, είναι χρήσιμο να δοθεί η δυνατότητα στο κοινό ή στον χρήστη/-τρια να δει ή να εξετάσει το πρωτότυπο με σκοπό να το αξιολογήσει.

- **Δοκιμή: Βρείτε την καλύτερη λύση για το κοινό σας** - οι δοκιμές βοηθούν τους σπουδαστές/-τριες να μάθουν περισσότερα για τις προτεινόμενες λύσεις και για το κοινό τους. Ανάλογα με τον τρόπο με τον οποίο γίνεται η δοκιμή, μπορεί να καταλήξει σε οποιοδήποτε από τα τέσσερα προηγούμενα στάδια: μπορεί να διαπιστωθεί ότι δεν όρισαν σωστά το πρόβλημα ή ότι απέτυχαν να κατανοήσουν το κοινό και να χρειαστεί να ξαναγυρίσουν από την αρχή. Ή ενδεχομένως να απαιτείται μια απλή βελτίωση του πρωτότυπου. Το πιθανότερο είναι ότι η δοκιμή θα βοηθήσει στην ανάπτυξη βελτιωμένων ή/και προηγμένων πρωτοτύπων.

Πίνακας ικανοτήτων για δεξιότητες και ικανότητες επίλυσης προβλημάτων

Η μεθοδολογία της σχεδιαστικής σκέψης επικεντρώνεται στην ανάπτυξη δεξιοτήτων και ικανοτήτων επίλυσης προβλημάτων, οι οποίες μπορούν να χωριστούν περαιτέρω στις ακόλουθες βασικές ομάδες όσον αφορά τη διαδικασία και τη μάθηση με βάση το έργο:

Γνώση και κατανόηση:

- Θεωρητικές προοπτικές, μέθοδοι και τεχνικές σχεδιαστικής σκέψης
- Βασικά χαρακτηριστικά επιτυχίας κατά την ανάπτυξη νέων λύσεων
- Επιχειρηματικές και τεχνικές πτυχές της λύσης

Γνωστικές δεξιότητες:

- Έρευνα και ανάπτυξη μιας καινοτόμου λύσης για ένα πρόβλημα
- Αξιολόγηση των σχετικών δεξιοτήτων που απαιτούνται σε διάφορα επίπεδα
- Προσδιορισμός και αξιολόγηση των στοιχείων της σχεδιαστικής σκέψης και της καινοτομίας
- Ανάλυση και σύνθεση πληροφοριών από πολλές διαφορετικές πηγές για την εξαγωγή τεκμηριωμένων συμπερασμάτων
- Χρήση εννοιολογικών δεξιοτήτων για τη λήψη και υλοποίηση αποφάσεων

Κομβικές δεξιότητες:

- Διαχείριση έργου και κρίσιμα στοιχεία της διαδικασίας
- Προετοιμασία ενός βασικού διαγράμματος διαχείρισης έργου
- Διεύθυνση ενός έργου που αναπτύσσει καινοτόμες λύσεις σε προβλήματα
- Αναλυτική ικανότητα

Ομαδική εργασία:

- Ηγεσία και επικοινωνία
- Διαπραγμάτευση
- Επίλυση συγκρούσεων σε ομαδικό περιβάλλον υπό συνθήκες πίεσης.



Αυτές οι δεξιότητες και ικανότητες θα μπορούσαν να χωριστούν περαιτέρω στα **πέντε στάδια της διαδικασίας**:

	ΓΝΩΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΝΟΗΣΗ	ΚΟΜΒΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	ΓΝΩΣΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	ΟΜΑΔΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
ΕΝΣΥΝΑΙΣΘΗΣΗ	<p>Πώς να δημιουργήσετε προσωπικότητες;</p> <p>Πώς να διεξάγετε συνεντεύξεις;</p> <p>Πώς να δημιουργήσετε έναν χάρτη ενσυναίσθησης;</p>	<p>Ενσυναίσθηση</p> <p>Ενεργητική ακρόαση</p> <p>Πρωτοβουλία</p> <p>Διαίσθηση</p> <p>Ανάλυση αποτελεσμάτων και πληροφοριών</p> <p>Δημιουργία αντιλήψεων και συμπερασμάτων</p>	<p>Έρευνα σχετικά με τις ανάγκες και τη συμπεριφορά των ομάδων-στόχων</p> <p>Ανάλυση της συμπεριφοράς και των αναγκών</p>	<p>Ηγετικός ρόλος</p> <p>Ρόλοι της ομάδας κατά τη διαδικασία της συνέντευξης</p> <p>Οικοδόμηση σχέσης και εμπιστοσύνης</p>
ΟΡΙΣΜΟΣ	<p>Ορισμός του προβλήματος</p> <p>Ερωτήσεις ανοικτού και κλειστού τύπου</p> <p>Δέντρο αποφάσεων</p> <p>Νοητικός χάρτης</p>	<p>Αναλυτικές ικανότητες</p> <p>Εναλλακτική σκέψη</p> <p>Λήψη αποφάσεων</p> <p>Καθορισμός προκλήσεων και ευκαιριών</p> <p>Ανάλυση SWOT</p> <p>Ορισμός προβλημάτων</p>	<p>Συλλογή και ανάλυση πληροφοριών σχετικά με τις τάσεις και το επιχειρηματικό οικοσύστημα</p> <p>Ανάλυση της επιχείρησης</p>	<p>Ρόλοι της ομάδας κατά τον ορισμό του προβλήματος</p>

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

		Κατάρτιση εναλλακτικών λύσεων	Τεχνική ανάλυση	
ΙΔΕΑΣΜΟΣ	Τεχνικές δημιουργικότητας Δημιουργικότητα και καινοτομία	Δημιουργικότητα Αναλυτικές ικανότητες Αξιολόγηση ιδεών Εναλλακτική σκέψη Αντοχή στην επανεκτίμηση ιδεών Ανοχή στην αποδοχή και απόρριψη ιδεών Αποδοχή της απόρριψης ιδεών Αξιολόγηση εναλλακτικών λύσεων	Ανάλυση και αξιολόγηση ιδεών Ανάπτυξη εννοιών και πλάνων λύσεων	Όλοι οι σπουδαστές/-τριες εργάζονται μαζί και ο ρόλος της ηγεσίας είναι περιορισμένος Επικοινωνία και αλληλεπίδραση
ΠΡΩΤΟΤΥΠΟ	Τεχνικές πτυχές Τι είναι το πρωτότυπο Επιχειρηματικές έννοιες	Ανάπτυξη πρωτοτύπου Αποδοχή αποτυχίας Λήψη απόφασης Αντιμετώπιση της πολυπλοκότητας	Δεξιότητες επηρεασμού Προσδιορισμός και αξιολόγηση στοιχείων για την κατασκευή πρωτοτύπων Έρευνα και επιλογή μέσων και τεχνικών δημιουργίας πρωτοτύπων Ανάπτυξη προτύπου και μακέτας	Κατανομή ρόλων όσον αφορά το πρωτότυπο
ΔΟΚΙΜΗ	Τρόποι δοκιμής Στάδια δοκιμής Συμμετέχοντες/-ουσες στη δοκιμή Αξιολόγηση και ανατροφοδότηση της δοκιμής	Προσαρμοστικότητα και ευελιξία Βελτίωση και επανάληψη Επιχειρηματικές δεξιότητες Ανάληψη ρίσκου Λήψη αποφάσεων	Εννοιολογικές δεξιότητες Εφαρμογή και ανάπτυξη λύσεων	Κατανομή των ρόλων στη δοκιμή, συμπεριλαμβανομένων των υποομάδων και των υποστηρικτικών τεχνικών ρόλων

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

	Δημιουργία επιχειρηματικού σχεδίου	Εφαρμογή των πιο βιώσιμων λύσεων		
--	------------------------------------	----------------------------------	--	--

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1. ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ/ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΠΡΟΚΛΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

Επωνυμία οργανισμού	Υπεύθυνος/-η επικοινωνίας	Στοιχεία επικοινωνίας
Επισκόπηση του οργανισμού (300 λέξεις)		
Γενικό όραμα για την ανάπτυξη του οργανισμού (200 λέξεις)		
Επισκόπηση της πρόκλησης/της αποστολής/του προβλήματος που πρέπει να επιλυθεί κατά τη διάρκεια της μαθητείας του σπουδαστή/-τριας (500 λέξεις)		
Συνέπειες της μη επίλυσης του προβλήματος (200 λέξεις)		
Υπάρχουν συγκεκριμένοι περιοριστικοί παράγοντες, όπως η χρηματοδότηση ή οι δεξιότητες, που επηρεάζουν το συγκεκριμένο πρόβλημα;		

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

Γενικές κατευθυντήριες γραμμές για τους μαθητευόμενους/-ες και την εφαρμογή της μεθοδολογίας της σχεδιαστικής σκέψης στη διαδικασία:

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2. ΕΝΤΥΠΟ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Όνομα του εκπαιδευτικού/-τριας, θέμα	Όνομα του εκπαιδευτή/-τριας/μέντορα της εταιρείας	Υπεύθυνος/-η επικοινωνίας Στοιχεία επικοινωνίας
Επισκόπηση της αξιολόγησης των δεξιοτήτων: <ul style="list-style-type: none">- Γνωστικές δεξιότητες- Ήπιες δεξιότητες- Γνώση και κατανόηση- Διαδικασία σχεδιαστικής σκέψης		
Εκπλήρωση καθηκόντων και δραστηριοτήτων κατά τη διάρκεια του προγράμματος μαθητείας		
Επίτευξη των στόχων, αξιολόγηση της στοχοθεσίας		
Τήρηση του προγράμματος εργασίας και των προθεσμιών		
Επίτευξη των συγκεκριμένων απαιτήσεων και τεχνικών δεξιοτήτων		

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

Γενικά σχόλια και αξιολόγηση της εφαρμογής της μεθοδολογίας σχεδιαστικής σκέψης στη διαδικασία:

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3. ΕΝΤΥΠΟ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΠΙΛΟΤΙΚΩΝ ΔΟΚΙΜΩΝ

1. Πόσο καλή ήταν η μεθοδολογία της εργασίας με σπουδαστές/-τριες του πιλοτικού προγράμματος;

	1	2	3	4	5	
αδύναμο	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	εξαιρετικ ό

Εάν έχετε προτάσεις σχετικά με την παραπάνω ερώτηση, παρακαλώ καταγράψτε τις

Η απάντησή σας

2. 2. Πώς αξιολογείτε τους σπουδαστές/-τριες που συμμετείχαν στην αντιμετώπιση της πρόκλησης/περίπτωσής σας;

	1	2	3	4	5	
αδύναμο	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	εξαιρετικ ό

Εάν έχετε προτάσεις σχετικά με την παραπάνω ερώτηση, παρακαλώ καταγράψτε τις

Η απάντησή σας

3. Πώς αξιολογείτε τα οφέλη της ομαδικής εργασίας με τους σπουδαστές/-τριες;

	1	2	3	4	5	
αδύναμο	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	εξαιρετικ ό

Εάν έχετε προτάσεις σχετικά με την παραπάνω ερώτηση, παρακαλώ καταγράψτε τις

Η απάντησή σας

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

4. 4. Ποιο ήταν το επίπεδο υποστήριξης κατά την περίοδο δοκιμής της περίπτωσης από τους/τις μέντορες;

	1	2	3	4	5	
αδύναμο	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	εξαιρετικ ό

Εάν έχετε προτάσεις σχετικά με την παραπάνω ερώτηση, παρακαλώ καταγράψτε τις

Η απάντησή σας

5. Πώς αξιολογείτε την απόδοση των σπουδαστών/τριών κατά τη διάρκεια:	1	2	3	4	5
1. Των συναντήσεων με τους διαχειριστές/-τριες και τους εργαζομένους/-ες	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Των παρουσιάσεων και των παραδοτέων που παρήχθησαν	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Της ανάπτυξης του έργου σε όλα τα στάδια της σχεδιαστικής σκέψης	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Της τελικής παρουσίασης των αποτελεσμάτων μετά τα πέντε στάδια της σχεδιαστικής σκέψης	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Εάν έχετε προτάσεις σχετικά με την παραπάνω ερώτηση, παρακαλώ καταγράψτε τις

Η απάντησή σας

6. Τι σας δυσκόλεψε περισσότερο κατά τη διάρκεια της πιλοτικής δοκιμής;

Η απάντησή σας

7. Τι σας άρεσε περισσότερο/λιγότερο κατά τη διάρκεια της δοκιμής του μαθήματος;

Η απάντησή σας