

#Mentor4WBL@EU

I.O.4: Ανάπτυξη αξιολόγησης για ενδοεταιρικούς μέντορες μαθητείας και πρακτικής άσκησης στο χώρο εργασίας

ΕΝΔΥΝΑΜΩΝΟΥΜΕ ΤΟΥΣ ΕΝΔΟΕΤΑΙΡΙΚΟΥΣ ΜΕΝΤΟΡΕΣ ΤΗΣ Ε.Ε.

Τίτλος Έργου	<i>Mentorship Evaluation aNd Training in Organizations for WBL at EU</i>
Ακρωνύμιο	#Mentor4WBL@EU
Αριθμός Έργου	2018-1-EL01-KA202-047778
Επικεφαλής έργου	Centre for Factories of the Future Limited (C4FF),
Συνεργαζόμενοι φορείς	IME GSEVEE, Bahçesehir Universitesi Foundation (BAU), Dimosio Institouto Epaggelmatikis Katartisis Aigaleo (DIEK Egaleo), Manpower Employment Organization (OAED) , Efcocert
Συντάκτες	Γεράσιμος Κάρουλας, ΕλίζαΜυσίρη& Βασίλης Σιωμάδης (IME GSEVEE), Τζένη Καλλέργη (DIEK Egaleo), Prof. Reza Ziarati, Joanna Niedzwiedz, Zena Zariati & Lakhvir Singh (C4FF), Yaman Erzurumlu, Ahmet Beskese, & Selcuk Tuzcuoglu (BAU) Μαρία Μπαρτζόκα (OAED) Didier Blanc (Efcocert)
Τύπος παραγόμενου εγγράφου	Methodologies / guidelines – Evaluation method and tool
Έκδοση	Final

31 Αυγούστου 2020

Ευχαριστίες και αποποίηση ευθύνης

Το παρόν Πνευματικό Προϊόν δημιουργήθηκε στο πλαίσιο του έργου #Mentor4WBL@EU 2018-1-EL01-KA202-047778.

Το έργο είναι συγχρηματοδοτούμενο από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Η υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στην παραγωγή της παρούσας έκδοσης δεν συνιστά αποδοχή του περιεχομένου, το οποίο αντικατοπτρίζει αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και η Επιτροπή δεν μπορεί να αναλάβει την ευθύνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

Δεοντολογική Δήλωση για το Πνευματικό Προϊόν 4 «Ανάπτυξη Αξιολόγησης για ενδοεταιρικούς μέντορες μαθητείας και πρακτικής άσκησης στο χώρο εργασίας»

Δηλώνουμε εκ μέρους όλων των συντακτών ότι η έκθεση που κατατέθηκε για το τρέχον Πνευματικό Προϊόν του έργου #Mentor4WBL@EU είναι σύμφωνη με τους κανόνες της σχετικής διαχειριστικής αρχής και τις κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Όλοι οι συντάκτες δηλώνουν ότι:

1. το παρόν υλικό δεν έχει εκδοθεί πουθενά, εν όλω ή εν μέρει,
2. όλο το χρησιμοποιούμενο υλικό ακολουθεί τους κατάλληλους κανόνες και συμβάσεις αναφοράς,
3. το χειρόγραφο δεν προορίζεται για δημοσίευση σε ακαδημαϊκά περιοδικά και παραδοτέα έργων,
4. όλοι οι συντάκτες έχουν συμμετάσχει ενεργά και έχουν καταβάλλει προσωπική ουσιαστική εργασία για να προκύψει το Προϊόν, και συνεπώς, θεωρούνται από κοινού και ατομικά υπεύθυνοι για το περιεχόμενό του.

Ημερομηνία: 31 Αυγούστου 2020

Συντάκτης επικοινωνίας: Καθηγητής Dr Reza Ziarati

Σύνοψη

Το παρόν Πνευματικό Προϊόν έχει τη μορφή έκθεσης με μια σειρά από επιμέρους κεφάλαια με σκοπό να διασφαλίσει ότι το σύστημα αξιολόγησης των μαθημάτων κατάρτισης μεντόρων περιγράφει και περιέχει πληροφορίες και οδηγίες για όλες τις βασικές πτυχές του Πνευματικού Προϊόντος 4 που περιγράφονται στην πρόταση. Η έκθεση χωρίστηκε σε πέντε κεφάλαια. Στο Κεφάλαιο 1 παρουσιάζεται η Μεθοδολογία Μέντορα για την παράδοση του IO4, ενώ το Κεφάλαιο 2 περιγράφει το στάδιο της Προετοιμασίας. Στο Κεφάλαιο 3 αναφέρεται η Παράδοση και η Εφαρμογή, το Κεφάλαιο 4 αφορά στη Συμμόρφωση, την Επικύρωση το Υλικού Αξιολόγησης, και τέλος, το Κεφάλαιο 5 περιέχει τα Συμπεράσματα που έχουν συναχθεί.

Η μεθοδολογία ανάπτυξης για το IO4 παρουσιάζει την καινοτομία ότι ενσωματώνει τα συμπεράσματα του IO1 (Προφίλ Μέντορα) και του IO2 (Σχεδιασμός Αναλυτικού Προγράμματος) και υποστηρίζει το ηλεκτρονικό σύστημα αξιολόγησης του IO3 (Πιστοποίηση) καθώς και την Ενότητα 4 του IO5. Ο μετασχηματισμός του IO1 σε μια σειρά ερωτήσεων πολλαπλών επιλογών ενισχύει το μαθησιακό υλικό του IO2 και χρησιμεύει ως μια δοκιμαστική άσκηση στην τάξη για να προετοιμάσει τον μαθητή για την online αξιολόγηση πιστοποίησης ISO. Χρησιμεύει επίσης στη δοκιμή προηγούμενης μάθησης, συμπεριλαμβανομένης τυπικής ή άτυπης, και στο ότι οι συγκεκριμένες μαθησιακές εμπειρίες αναγνωρίζονται και αξιολογούνται δίκαια με ένα σύνολο κριτηρίων συμβατών με τη μεθοδολογία αξιολόγησης και το σύστημα ECVET. Η στρατηγική αξιολόγησης και η παράδοση αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της στρατηγικής μάθησης. Μια μέθοδος ταχείας δημιουργίας πρωτοτύπων (βλ. **Ενότητα Μεθοδολογίας στο Κεφάλαιο 1**) χρησιμοποιείται για να επιταχύνει την ανάπτυξη του IO4 χρησιμοποιώντας τις προσπάθειες της ΕΕ και παραδείγματα ορθών πρακτικών ECVET. Οι απαιτήσεις που περιγράφονται στην πρόταση διασταυρώθηκαν μέσω παραπομπών με το περιεχόμενο αυτής της έκθεσης σε διάφορες ομαδικές συζητήσεις.

Η έκθεση περιγράφει επίσης τις προσπάθειες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την ανάπτυξη του ECVET με σκοπό την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων των μαθησιακών εμπειριών, ώστε να συμβάλει στην προώθηση της διαφάνειας στα επαγγελματικά προσόντα και, κατ' επέκταση, της κινητικότητας των πολιτών σε ολόκληρη την Ευρώπη.

Λέξεις κλειδιά: ECVET, Πρακτική Αξιολόγησης Ικανοτήτων, Ολοκληρωμένη μάθηση και αξιολόγηση, APL

Πίνακας Περιεχομένων

Σύνοψη	4
Πίνακας Περιεχομένων	5
Κατάλογος πινάκων.....	7
Συντομογραφίες.....	8
Κεφάλαιο 1 Μεθοδολογία παράδοσης IO4.....	13
1.1. Γιατί είναι απαραίτητη μια μεθοδολογία αξιολόγησης;.....	13
1.2. Συσχέτιση του IO4 με τα IO1, IO2 και IO3	14
1.3. Μεθοδολογία.....	15
2.1. Επισκόπηση τρεχουσών πρακτικών αξιολόγησης βάσει ικανοτήτων/ δεξιοτήτων.....	20
2.2. Μέθοδοι και μεθοδολογίες για την ανάπτυξη αξιολόγησης βάσει ικανοτήτων/ δεξιοτήτων	22
Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι ο όρος ποιότητα σε αυτήν την έκθεση αναφέρεται στην καταλληλότητα για τον επιδιωκόμενο σκοπό και τη συμμόρφωση με τις απαιτήσεις ανάλογα με το πλαίσιο.....	24
2.2.1. Τι αξιολογείται.....	24
2.2.3. Πότε γίνεται η αξιολόγηση	28
Εκπονήθηκε ένα χρονοδιάγραμμα αξιολόγησης για να βοηθήσει στον σχεδιασμό και την υλοποίηση της αξιολόγησης.....	28
Χρονοδιάγραμμα Αξιολόγησης.....	29
2.3. Σύνολο κριτηρίων αξιολόγησης.....	30
2.3.1. Ευθυγράμμιση κριτηρίων αξιολόγησης με τα επίπεδα του Επαγγελματικού Χάρτη	31
2.3.2. Κριτήρια αξιολόγησης σύμφωνα με ECVET	31
2.4. Στρατηγική και παράδοση αξιολόγησης βάσει ηλεκτρονικού υπολογιστή	32
Κεφάλαιο 3 Παράδοση και εφαρμογή	33
3.1. Εφαρμογή τυπικής και μη τυπικής αξιολόγησης συμπεριλαμβανομένων βασικών δεξιοτήτων	34
3.2. Μοντέλο RPL και APR.....	61
3.3. Πορεία ανάκαμψης όταν η μάθηση δεν έχει επιτευχθεί.....	69
Κεφάλαιο 4 Συμμόρφωση, επικύρωση του υλικού αξιολόγησης	70
4.1. Συμμόρφωση με τις απαιτήσεις ECVET	75
4.2. Ένα πλήρες υλικό αξιολόγησης	76
Ενδεικτικές Μέθοδοι και Υλικό Αξιολόγησης	76

Εργασία – Περιγράψε πώς μπορούμε να ενσωματώσουμε τα σχεδιαζόμενα μαθησιακά αποτελέσματα καθοδήγησης/ εκπαίδευσης στις ανάγκες και τους στόχους της επιχείρησης.	81
4.3. Επικύρωση υλικού αξιολόγησης και δειγματοληψία αξιολογημένης εργασίας	82
4.4. Εσωτερική ή/ και εξωτερική αξιολόγηση/ εξέταση	85
4.5. Διασφάλιση, έλεγχος και βελτίωση ποιότητας	86
4.5.1. Αρχές Διασφάλισης Ποιότητας και Λίστα Ελέγχου APL.....	88
Κεφάλαιο 5 Συμπεράσματα	91
Βιβλιογραφία	95
Annex A – Alignment with EMCC Professional Charter’s Foundation & Practitioner levels	99
Annex B – UK Workshop Providing Feedback for the Proposed Mentor Course Content and Assessment	137
Annex C – A Quality Assurance Exemplar	141
Annex D – Synthesised Learning Outcomes and Assessment Criteria.....	148
Annex E – Sample MoU and Learning Agreement	156
Annex F – UK Additional Requirements	165

Κατάλογος πινάκων

Πίνακας 1 - Επάγγελμα: Μέντορα – Επαγγελματικός τίτλος: Ενδοεταιρικός μέντορας WBL.....	38
Πίνακας 2 - Εναρμόνιση με τα επίπεδα Foundation και Practitioner του Επαγγελματικού Χάρτη του EMCC	99
Πίνακας 3 - Παράδειγμα διασφάλισης ποιότητας	142
Πίνακας 4 - Σύνθεση μαθησιακών αποτελεσμάτων και κριτηρίων αξιολόγησης.....	149

Συντομογραφίες

AC	<i>Assessment Criteria, Κριτήρια Αξιολόγησης</i>
APL	<i>Accreditation of Prior Learning, Διαπίστευση Προηγούμενης Μάθησης</i>
CPD	<i>Continuous Professional Development, Συνεχής Επαγγελματική Ανάπτυξη</i>
ECVET	<i>European Credit System for Vocational Education and Training, Ευρωπαϊκό Σύστημα Πιστωτικών Μονάδων για Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση</i>
EMCC	<i>European Mentoring and Coaching Council, Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Καθοδήγησης και Εποπτείας</i>
EQAVET	<i>European Quality Assurance Vocational Education Training, Ευρωπαϊκό Πλαίσιο για τη Διασφάλιση της Ποιότητας στην ΕΕΚ</i>
EU	<i>European Union, Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ)</i>
IET	<i>Institution of Engineering and Technology (Royal Charter), Ινστιτούτο Μηχανικής και Τεχνολογίας</i>
IMarEST	<i>Institution of Marine Engineering, Science and Technology (Royal Charter), Ινστιτούτο Ναυτικής Μηχανικής, Επιστήμης και Τεχνολογίας</i>
ISO	<i>International Standards Organisation, Διεθνής Οργανισμός Τυποποίησης</i>
LO	<i>Learning Outcome, Μαθησιακό Αποτέλεσμα</i>
MoU	<i>Memorandum of Understanding, Μνημόνιο Συνεργασίας</i>
RPL	<i>Recognition of Prior Learning, Αναγνώριση Προηγούμενης Μάθησης</i>
VET	<i>Vocational Education Training, Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (ΕΕΚ)</i>

Εισαγωγή

Πρωταρχικός λόγος για τον οποίο αναπτύσσεται η διαδικασία της αξιολόγησης είναι για να διασφαλιστεί ότι έχουν επιτευχθεί όλες οι γνώσεις, οι δεξιότητες και οι ικανότητες. Η αναπτυξιακή προσέγγιση που χρησιμοποιείται στην ανάπτυξη της στρατηγικής και των μεθόδων αξιολόγησης είναι καινοτόμος στο ότι η αξιολόγηση και η ανάπτυξη μαθημάτων έχουν πραγματοποιηθεί παράλληλα και ότι η πρακτική αξιολόγησης είναι αναπόσπαστο μέρος της στρατηγικής μάθησης. Η παροχή ευκαιριών για τυπική και άτυπη αξιολόγηση, αυτοαξιολόγηση και αξιολόγηση από ομότιμους, συμπεριλαμβανομένης της διαπίστευσης προηγούμενης μάθησης, θα πρέπει επίσης να θεωρηθεί ιδιαιτέρως καινοτόμα (βλ. δείγματα δραστηριοτήτων τάξης στην **Ενότητα 4.2**).

Το IO1 είχε ως αποτέλεσμα το σχεδιασμό του Πίνακα Αξιολόγησης και Μάθησης Μέντορα, ενώ στο IO2 που ακολούθησε περιγράφηκε το αναλυτικό πρόγραμμα εκπαίδευσης με έναν αριθμό μαθησιακών αποτελεσμάτων (LOs). Το IO4 είναι ένα σημαντικό πνευματικό προϊόν, με την έννοια ότι χρησιμοποίησε τα LO που προέκυψαν για να φτάσει στα κριτήρια αξιολόγησης, τα οποία κι έπειτα αξιοποίησε για την ανάπτυξη των μεθόδων αξιολόγησης και τελικά του υλικού αξιολόγησης.

Η πρακτική αξιολόγησης συνδέεται άμεσα με τα μαθησιακά αποτελέσματα μέσω ενός συνόλου κριτηρίων αξιολόγησης. Κάθε μαθησιακό αποτέλεσμα αξιολογείται. Καθώς πρόκειται για αξιολόγηση βάσει ικανοτήτων, χρησιμοποιούνται μια σειρά από κατάλληλες μεθόδους για την αξιολόγηση των μαθητών (γραπτές και προφορικές, τυπικές και μη τυπικές και ούτω καθεξής, όπως φαίνεται στα δείγματα που παρέχονται στην **Ενότητα 4.2**). Η αξιολόγηση και η κατανομή πιστωτικών μονάδων για κάθε ενότητα μάθησης συμμορφώνονται με το σύστημα ECVET, εφαρμόζοντας τις βέλτιστες πρακτικές που αναπτύχθηκαν στο έργο Leonardo που χρηματοδοτήθηκε από την ΕΕ (Ziarati et al., 2010)¹.

Στην ανάπτυξη του προγράμματος ελήφθη υπόψη η προβλεπόμενη πρακτική αξιολόγησης που περιελάμβανε κατάλληλες διαδικασίες ανατροφοδότησης και αξιολόγησης όπως αναφέρονται στο IO2. Υπάρχουν εσωτερικά και εξωτερικά μέσα για την εξέταση της αξιολογημένης εργασίας των εκπαιδευομένων και σχεδιάζεται μια φόρμα για τη δειγματοληψία της αξιολογημένης εργασίας των εκπαιδευομένων (βλ. **Ενότητα 4.3**) ώστε να υπάρξει μεγαλύτερη ομοιομορφία και δικαιοσύνη

¹ http://www.marifuture.org/Publications/Papers/IMPACT_Innovative_Maritime_Training_Products.pdf

στην αξιολόγηση και βαθμολόγηση του έργου των εκπαιδευομένων. Υπάρχει καθοδήγηση για εκπαιδευτές/ καθοδηγητές κυρίως μέσω της παροχής δειγματοληψίας της αξιολογημένης εργασίας των εκπαιδευομένων (**Ενότητα 4.3**). Ωστόσο, υπάρχουν αρκετές ευκαιρίες μάθησης και αξιολόγησης, καθώς και υλικό για το προτεινόμενο πρόγραμμα για τη διαπίστευση του προγράμματος μεντόρων (mentor course) από διαπιστευτικές αρχές σε χώρες εταίρους.

Το αρχικό περίγραμμα και η δομή (**IO1 και IO2**) του προγράμματος παρουσιάστηκαν στο εργαστήριο του Ηνωμένου Βασιλείου (βλ. **Παράρτημα Β**), και καθώς στο εργαστήριο ήταν παρόντες και οι διαπιστευτές από τους επαγγελματικούς φορείς που είχαν ήδη επικυρώσει παρόμοιο πρόγραμμα (**Ziarati et al, 2018**)² εξέφρασαν την ικανοποίησή τους για τη γενική δομή και το περιεχόμενο του προγράμματος που παρουσιάστηκε αλλά και για το σχέδιο πιστοποίησης ISO (**IO3**).

Επιπλέον, όλοι οι εκπαιδευτές/ καθοδηγητές, υπό την επίβλεψη ενός έμπειρου μέντορα με το σύστημα «εκπαίδευση του εκπαιδευτή», αναμένεται να έχουν περάσει από τη διαδικασία εκπαίδευσης και αξιολόγησης, να έχουν διεξάγει όλες τις ευκαιρίες αξιολόγησης και να έχουν πετύχει ελάχιστο βαθμό «Merit» πληρώνοντας κάθε κριτήριο αξιολόγησης. Η πρακτική αξιολόγησης θα διασφαλίσει, επίσης, ότι υπάρχει ένας μηχανισμός για την αναγνώριση της προηγούμενης μάθησης (RPL) στην **Ενότητα 3.2**, συμπεριλαμβανομένης τυπικής και άτυπης, και της διαπίστευσης της προηγούμενης μάθησης (APL), και ότι υπάρχει μια πορεία ανάκαμψης εάν η μάθηση δεν επιτευχθεί (**Ενότητα 3.3**). Στο σύστημα αξιολόγησης, η διαδικασία APL είναι ένα σημαντικό εγχείρημα όπου κάθε σχετική προηγούμενη μάθηση λαμβάνει τις πιστωτικές μονάδες που εξυπηρετεί. Τα RPL και APL είναι δύο όψεις του ίδιου νομίσματος, οι οποίες έχουν συνδυαστεί και αναφέρονται μόνο ως APL, καθώς αυτό συνεπάγεται ότι έχει γίνει και αναγνώριση. Το APL επιτυγχάνεται μέσω μιας αρχικής συνέντευξης με τον εκπαιδευόμενο από έναν καταρτισμένο καθοδηγητή (instructor), ο οποίος έχει ήδη περάσει ο ίδιος από όλες τις ευκαιρίες αυτοαξιολόγησης και αξιολόγησης από εξωτερικό αξιολογητή (assessor).

Το σύστημα αξιολόγησης παρέχει μηχανισμούς ανατροφοδότησης (βλ. **IO2 και Κεφάλαιο 3, Στάδιο 2, Ενότητες 3.1, 3.2 και 4.2 και 4.3** της παρούσας έκθεσης), έτσι ώστε τα λάθη όχι μόνο να διορθώνονται αλλά και να διερευνώνται για να διασφαλιστεί ότι δεν θα ξανασυμβούν. Η αξιοπιστία της πρακτικής αξιολόγησης διασφαλίζεται από ένα υποδειγματικό σύστημα

² Σελίδες 4 και 5 - <http://www.marifuture.org/Publications/News/November2018News.pdf>

διασφάλισης ποιότητας και ελέγχου (**Παράρτημα C**). Οι εταίροι μπορούν να χρησιμοποιήσουν το δικό τους σύστημα διασφάλισης ποιότητας, υπό την προϋπόθεση ότι υπάρχουν ρήτρες για την αναθεώρηση της δομής του προγράμματος, του αναλυτικού περιεχομένου, της διαχείρισης, της παράδοσης, της καθοδήγησης και της εξέλιξης των μαθητών και μια ειδική πρόβλεψη για την αναθεώρηση των μαθησιακών πόρων και των μέσων για την παρακολούθηση και τη βελτίωση της ποιότητας. Οι μηχανισμοί ανατροφοδότησης είναι πολύπλευροι και πρέπει να τροφοδοτούν μια τακτική διαδικασία αναθεώρησης.

Η καινοτομία έγκειται στην πρόβλεψη για ανατροφοδότηση ιδίως από τον μαθητή σε οποιαδήποτε δεδομένη ευκαιρία και μέσω του συστήματος συνεχούς εσωτερικής και εξωτερικής εξέτασης. Ο προβλεπόμενος μηχανισμός ανάκαμψης για επαναξιολόγηση θα πρέπει να θεωρείται καινοτόμος καθώς δίνει την ευκαιρία για επανεκμάθηση και επανεξέταση. Η παραπομπή μπορεί να ισχύει για ολόκληρη ή μόνο για ένα μέρος μιας δεδομένης ευκαιρίας αξιολόγησης (βλ. **Ενότητα 3.3**). Η ανατροφοδότηση από εκπαιδευόμενους και εκπαιδευτές/ καθοδηγητές είναι επαναληπτική και ως εκ τούτου θα πρέπει επίσης να θεωρηθεί ως ένα νέο χαρακτηριστικό του συστήματος αξιολόγησης. Μέσω του συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας τα σχόλια θα χρησιμοποιηθούν για τη βελτίωση της ποιότητας μάθησης και αξιολόγησης.

Η δυνατότητα μεταφοράς διασφαλίζεται με τη συμμόρφωση του συστήματος αξιολόγησης και της απονομής πιστωτικών μονάδων με το ECVET, εφαρμόζοντας ορθές πρακτικές. Ένα σύστημα που αναπτύχθηκε μέσω χρηματοδότησης από την ΕΕ (www.maritimetraining.pro) και αργότερα χρησιμοποιήθηκε ως εργαλείο για την αξιολόγηση των ορθών πρακτικών του ECVET (**Ziarati et al, 2016**) χρησιμοποιήθηκε για να διασφαλίσει ότι το πρόγραμμα μέντορα αξιολογείται ως ένα πρόγραμμα ορθής πρακτικής ECVET. Αυτό συμπληρώνεται με την εξασφάλιση ότι τα κριτήρια αξιολόγησης, που προέρχονται από τα μαθησιακά αποτελέσματα, είναι επίσης σύμφωνα με τον **Επαγγελματικό Χάρτη για Coaching και Mentoring (2011)**.

Σύνοψη Κεφαλαίων

Το Κεφάλαιο 1 περιγράφει τη συσχέτιση του παρόντος ΙΟ με τα προηγούμενα ΙΟ 1, 2 και 3, καθώς και τη μεθοδολογία για την ανάπτυξη του ΙΟ3 όπως παρουσιάζεται στην πρόταση #Mentoro4WBL@EU, παράλληλα με καταμερισμό εργασίας που ευθυγραμμίζεται με τα κεφάλαια της παρούσας έκθεσης.

Το Κεφάλαιο 2 θα παρουσιάσει το στάδιο προετοιμασίας για την ανάπτυξη της μεθοδολογίας και των κριτηρίων αξιολόγησης που προκύπτουν από μια βιβλιογραφική ανασκόπηση των τρεχουσών πρακτικών αξιολόγησης βάσει ικανοτήτων, οι οποίες θα οδηγήσουν σε μια στρατηγική και παράδοση με τη βοήθεια ηλεκτρονικών υπολογιστών.

Το Κεφάλαιο 3 αποτελείται από την παράδοση και την εφαρμογή τυπικής και μη τυπικής αξιολόγησης που συνοδεύεται από το μοντέλο APL (Διαπίστευση Προηγούμενης Μάθησης) και μια πορεία ανάκαμψης της μάθησης. Η πορεία ανάκαμψης εφαρμόστηκε επίσης σε κάθε ευκαιρία αξιολόγησης ή μέρος αυτής.

Στο Κεφάλαιο 4 απεικονίζεται η συμμόρφωση και η επικύρωση του υλικού αξιολόγησης με τις απαιτήσεις του ECVET, καθώς και μια διαδικασία ελέγχου ποιότητας που οδηγεί στην ολοκλήρωση της έκθεσης.

Τέλος, το Κεφάλαιο 5 συνοψίζει τα κύρια συμπεράσματα.

Κεφάλαιο 1 Μεθοδολογία παράδοσης IO4

Σε αυτό το κεφάλαιο θα περιγραφεί η συνολική μεθοδολογία για την παράδοση του IO4.

1.1. Γιατί είναι απαραίτητη μια μεθοδολογία αξιολόγησης;

Το πρόγραμμα κατάρτισης μέντορα αναπτύχθηκε από μια ομάδα πολλαπλών επιστημών από τις χώρες εταίρους, ενώ αναμένεται στο μέλλον το υπό ανάπτυξη πρόγραμμα να προσφέρεται και από άλλα ιδρύματα σε όλη την Ευρώπη. Στόχος της αξιολόγησης είναι να διασφαλιστεί ότι όλες οι γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες έχουν επιτευχθεί σύμφωνα με ένα σύνολο επαναλαμβανόμενων και συνεπών διαδικασιών.

Ως εκ τούτου, απαιτείται μια μεθοδολογία αξιολόγησης για δύο λόγους. Ο πρώτος λόγος είναι ότι χωρίς μεθοδολογία θα ήταν δύσκολο να ενσωματωθούν οι δραστηριότητες μάθησης και αξιολόγησης και να διατηρηθεί συστηματικά η πρακτική αξιολόγησης. Ο δεύτερος λόγος είναι η ανάγκη να διασφαλιστεί ότι έχουν επιτευχθεί όλες οι ικανότητες που έχουν αναπτυχθεί και ότι το σύστημα αξιολόγησης είναι εντός του πεδίου εφαρμογής του προγράμματος, πράγμα που σημαίνει ότι είναι σχετικό, επίκαιρο και εμβαθύνει στον σωστό βαθμό για κάθε επιμέρους ευκαιρία αξιολόγησης που παρέχεται.

Οι μεθοδολογίες αξιολόγησης των μαθημάτων βασίζονται κυρίως σε ενημερωτικές και αθροιστικές στρατηγικές. Σε αυτό το πρόγραμμα, όπως και στις τυπικές ενημερωτικές και αθροιστικές ευκαιρίες αξιολόγησης, παρέχεται επίσης μια σειρά από μη τυπικές δραστηριότητες μάθησης και αξιολόγησης. Η μεθοδολογία περιέχει διάφορες μεθόδους αξιολόγησης για να εξασφαλίσει ότι όλα τα μαθησιακά αποτελέσματα έχουν καλυφθεί στη σωστή έκταση και ότι επιτυγχάνονται όλα τα σχετικά κριτήρια αξιολόγησης. Η μεθοδολογία για τη μη τυπική αξιολόγηση συνίσταται σε μια σειρά από δραστηριότητες αξιολόγησης που χρησιμοποιούνται για την ενίσχυση της μάθησης και την προετοιμασία των μαθητών για τις τυπικές ενημερωτικές και αθροιστικές δραστηριότητες αξιολόγησης.

Υπάρχει, επίσης, η δυνατότητα διαπίστευσης προηγούμενης μάθησης. Επιπλέον, η μεθοδολογία αξιολόγησης ενσωματώνει ένα δίκαιο σύστημα βαθμολόγησης βάσει των ευρημάτων του IO2, όπως εξηγείται παρακάτω.

1.2. Συσχέτιση του IO4 με τα IO1, IO2 και IO3

Μέσα από μια ανασκόπηση της πρότασης φαίνεται σαφώς ότι το έργο αυτό θα συμβάλει στην ανάπτυξη των ικανοτήτων επαγγελματιών μεντόρων, πρώτον μέσω της τυποποίησης των προσόντων για ενδοεταιρικούς μέντορες και δεύτερον μέσω της ανάπτυξης ενός εκπαιδευτικού προγράμματος με την εφαρμογή μιας νέας μεθοδολογίας εκμάθησης και αξιολόγησης βάσει ικανοτήτων που συνίσταται στη μικτή μάθηση, την ενσωμάτωση της αξιολόγησης και τη διαπίστευση προηγούμενης μάθησης. Πρόθεση είναι να υπάρχει ένα πλήρως λειτουργικό σύστημα πιστοποίησης ικανοτήτων σύμφωνα με ISO 17024 και ECVET για μέντορες στο χώρο εργασίας, επικυρωμένο από μια επιτροπή εμπειρογνομόνων διεθνούς συστήματος και δοκιμασμένο από φορείς πιστοποίησης.

Είναι επίσης σαφές ότι το επιδιωκόμενο πρόγραμμα και σύστημα πιστοποίησης θα υποστηρίξει τον στόχο της ΕΕ να συμπεριλάβει τη μάθηση βάσει εργασίας (WBL) σε όλα τα αρχικά προγράμματα ΕΕΚ για τους λόγους που αναφέρονται στην πρόταση και τα συμπεράσματα των IO1 και IO2. Επιπλέον, με βάση τα παραπάνω και επίσης τον προσδιορισμό των αναγκών και των κενών του WBL που εντοπίστηκαν από το NetWBL, υπάρχει σημαντική ανάγκη για την ανάπτυξη ενός συνόλου προτύπων και προσόντων που θα προσδιορίζουν συγκεκριμένες γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες, παρέχοντας επαρκή αξιολόγηση που θα οδηγεί σε έγκυρη πιστοποίηση, διασφαλίζοντας έτσι μια ποιοτική ενδοεταιρική καθοδήγηση WBL από επιχειρήσεις που παρέχουν μαθητεία και πρακτική άσκηση.

Οι βασικές προκλήσεις στο παρόν IO4 είναι πώς θα επιτευχθούν οι δηλωμένοι στόχοι της ανάπτυξης προσόντων συμβατών με ISO και ECVET για «διατομεακές» επαγγελματικές δεξιότητες, γνώσεις και ικανότητες που απαιτούνται για υψηλής ποιότητας ενδοεταιρική καθοδήγηση WBL για μαθητεία και πρακτική άσκηση και αναγνώριση προηγούμενης μάθησης (RPL). Το RPL είναι συχνά ad hoc ελλιπώς ανεπτυγμένο και μη κατάλληλο. Η παροχή RPL μέσω online εκπαίδευσης βασισμένης σε καινοτόμες ολοκληρωμένες προσεγγίσεις με επίκεντρο τον μαθητή που ενσωματώνουν καινοτόμα τη χρήση νέων ΤΠΕ θεωρήθηκε βασική προτεραιότητα. Η πρόκληση

μπορεί να μην είναι εμφανής στην πρώτη αναθεώρηση του επιδιωκόμενου στόχου από αυτή την άποψη. Αυτό συμβαίνει επειδή η ανάπτυξη ενός διαδικτυακού συστήματος αξιολόγησης το οποίο θα επιτύχει όλες τις προσδιορισμένες ικανότητες και θα ικανοποιεί, ωστόσο, το πλαίσιο της ΕΕ (EQF), τις απαιτήσεις ISO και ECVET και τα πρότυπα της βιομηχανίας (EMCC) σύμφωνα με την εφαρμογή της καινοτόμου ταξινόμιας του Fink, απαιτεί να ληφθούν υπόψη σημαντικές πτυχές της μάθησης. Η πρόκληση της εκμάθησης του τρόπου μάθησης, της ηγεσίας και των διαπροσωπικών δεξιοτήτων, δεξιοτήτων επικοινωνίας, ηθικής, χαρακτήρα, ανοχής και ικανότητας προσαρμογής στις αλλαγές που συμβαίνουν στη μεθοδολογία αξιολόγησης και τις ακόλουθες μεθόδους είναι κρίσιμης σημασίας, συνιστά όμως κι ένα καινοτόμο χαρακτηριστικό αυτού του ΙΟ. Μια ακόμη πρόκληση είναι η ενσωμάτωση του ανάστροφου σχεδιασμού του προγράμματος του Fink στο σύστημα αξιολόγησης και η ένταξη των μηχανισμών ανατροφοδότησης στις δραστηριότητες μάθησης και αξιολόγησης.

Για να επιταχυνθεί το σύστημα αξιολόγησης, ένα έργο (**CERTITUDE³**) που είχε ως αποτέλεσμα την πιστοποίηση των ακαδημαϊκών εκπαιδευτικών σύμφωνα με τις συστάσεις του EQF επανεξετάστηκε με σκοπό αυτή τη φορά να βεβαιωθεί ότι οι συστάσεις του EQF πληρούνταν πλήρως (βλ. **IOs 1 και 2**). Η ανάπτυξη του συστήματος αξιολόγησης επωφελήθηκε επίσης από το έργο CERTI4TRAIN και το τρέχον έργο MENTORCERT, αφού θα χρησιμοποιηθεί η ίδια μεθοδολογία ανάπτυξης του συστήματος πιστοποίησης (**IO3**), με αντίκτυπο στην ανάπτυξη του συστήματος αξιολόγησης του Mentor Course. Η εκμάθηση από αυτά τα δύο προγράμματα συμπληρώθηκε με αρκετά ευρήματα ορθών πρακτικών ECVET της ΕΕ, όπως περιγράφεται στην **Ενότητα 2.1**.

1.3. Μεθοδολογία

Η μεθοδολογία χωρίζεται σε τρία στάδια: Προετοιμασία, Παράδοση και εφαρμογή, Συμμόρφωση και επικύρωση υλικού αξιολόγησης.

Στάδιο 1 Προετοιμασία

Το πρώτο στάδιο περιλαμβάνει μια ανασκόπηση των τρεχουσών πρακτικών, μεθόδων και μεθοδολογιών αξιολόγησης βάσει ικανοτήτων/ δεξιοτήτων για την ανάπτυξη αξιολόγησης βάσει ικανοτήτων/ δεξιοτήτων και ενός συνόλου κριτηρίων αξιολόγησης και του τρόπου με τον οποίο

³ <http://www.tutor-certification.eu/>

διαμορφώθηκε και παραδόθηκε μια διαδικτυακή στρατηγική αξιολόγησης μέσω ηλεκτρονικού υπολογιστή. Η ανασκόπηση έχει τη μορφή βιβλιογραφικής αναζήτησης. Η εξαγωγή κριτηρίων αξιολόγησης ανέδειξε την ανάγκη ενός μέσου για την απευθείας σύνδεση των εν λόγω κριτηρίων με τα μαθησιακά αποτελέσματα. Η αξιολόγηση που βασίζεται σε ηλεκτρονικό υπολογιστή έθεσε τις δικές της προκλήσεις ως προς το εάν ορισμένα ή όλα τα κριτήρια αξιολόγησης που προέκυψαν από τα μαθησιακά αποτελέσματα μπορούν να επιτευχθούν χρησιμοποιώντας διαδικτυακές μεθόδους αξιολόγησης.

Στάδιο 2 – Παράδοση και εφαρμογή

Το στάδιο αυτό αφορά κυρίως την εφαρμογή της τυπικής και μη τυπικής αξιολόγησης, συμπεριλαμβανομένων κοινών/ βασικών δεξιοτήτων, καθώς και την πρόταση ενός μοντέλου RPL και APR μαζί με μια πορεία ανάκαμψης όταν θεωρείται ότι η μάθηση δεν έχει επιτευχθεί. Επομένως, η μεθοδολογία αξιολόγησης έπρεπε να είναι κατάλληλη τόσο για την τυπική όσο και για τη μη τυπική αξιολόγηση, καθώς και για την αναγνώριση και τη διαπίστευση προηγούμενης μάθησης. Οι διαδικτυακές μεθοδολογίες έπρεπε να εξεταστούν για να εξακριβωθεί ποια πτυχή ή μέθοδος αξιολόγησης είναι πιο κατάλληλη για ένα τέτοιο μέσο παράδοσης.

Στάδιο 3 – Συμμόρφωση και επικύρωση υλικού αξιολόγησης

Το συγκεκριμένο στάδιο κατέστησε αναγκαία την εξέταση διαφόρων πτυχών σχετικά με τη συμμόρφωση και την επικύρωση του υλικού αξιολόγησης. Τα παρακάτω είναι βασικά στοιχεία αυτού του σταδίου ανάπτυξης:

Συμμόρφωση με απαιτήσεις ECVET

- Σχεδιασμός αξιολόγησης ως αναπόσπαστου μέρους στρατηγικής μάθησης
- Ένα πλήρες σύνολο υλικού αξιολόγησης
- Επικύρωση υλικού αξιολόγησης
- Δειγματοληψία αξιολογημένης εργασίας
- Εσωτερική ή/και εξωτερική αξιολόγηση/ εξέταση
- Διασφάλιση, έλεγχος και βελτίωση ποιότητας
- Δειγματοληψία αξιολογημένης εργασίας
- Διασφάλιση, έλεγχος και βελτίωση ποιότητας

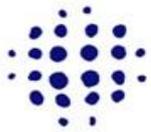
Για το στάδιο αυτό, το έργο της εύρεσης κατάλληλων μεθόδων αξιολόγησης ήταν ακόμη πιο δύσκολο. Σε αυτήν την ενότητα εφαρμόστηκε μια μεθοδολογία ταχείας δημιουργίας πρωτοτύπων (rapid prototyping) για την προσαρμογή ορισμένων καλών πρακτικών του παρελθόντος και την επιτάχυνση της διαδικασίας ανάπτυξης. Επιπλέον, εξετάστηκε μια μέθοδος για την αξιολόγηση της συμμόρφωσης με το σύστημα ECVET.

Κεφάλαιο 2: Στάδιο προετοιμασίας

Το στάδιο 1 του τρέχοντος Πνευματικού Προϊόντος (IO4) ήταν η ανασκόπηση των τρεχουσών πρακτικών αξιολόγησης βάσει ικανοτήτων/ δεξιοτήτων και η εύρεση μεθόδων και μεθοδολογιών για την ανάπτυξη πρακτικών αξιολόγησης ικανοτήτων/ δεξιοτήτων βάσει ECVET. Πρόθεση ήταν να ληφθούν υπόψη τα αποτελέσματα των IO1, IO2 και IO3 και να αναπτυχθεί ένα σύνολο κριτηρίων αξιολόγησης που θα μπορούσαν να αποτελέσουν τη βάση για τη στρατηγική και παράδοση μιας διαδικασίας αξιολόγησης που θα συμπεριληφθεί στα IO5 και IO6. Η αναθεώρηση που έγινε στο IO1 περιελάμβανε δεκαέξι προγράμματα κατάρτισης μεντόρων από δώδεκα χώρες (εννέα χώρες ΕΕ και τρεις εκτός ΕΕ), που οδήγησαν σε μια συλλογή βέλτιστων πρακτικών αξιολόγησης για την κατάρτιση μεντόρων, μια σύνοψη συμπεριλήφθηκε στο παρόν IO.

Το στάδιο 1 απαιτούσε μια εμπειριστατωμένη ανασκόπηση των ευρημάτων του IO1 και IO2 και τη συνειδητοποίηση ότι μέρος του συστήματος αξιολόγησης του IO4 πρέπει να ενσωματωθεί στο IO3, έτσι ώστε οι συμμετέχοντες στο Mentor Course να έχουν την ευκαιρία να διεκδικήσουν την πιστοποίηση ISO που αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του IO3. Επομένως, στο σχεδιασμό της μεθοδολογίας αξιολόγησης έπρεπε να ληφθεί υπόψη η σχετική προετοιμασία των εκπαιδευομένων για την πιστοποίηση. Το σύστημα αξιολόγησης αναμενόταν επίσης να ενσωματωθεί στις διαδικασίες ανάπτυξης του μαθησιακού υλικού και να περιλαμβάνει ένα σύστημα διαπίστευσης της προηγούμενης μάθησης. Ένα σύστημα βαθμολόγησης έχει ήδη αναπτυχθεί κατά τη διάρκεια του IO3 και επηρέασε το IO3 με την έννοια ότι έπρεπε να αναπτυχθεί μια σειρά ερωτήσεων για να βεβαιωθεί ότι το πρόγραμμα, όπως προτείνεται, είναι ένα πρόγραμμα βάσει ικανοτήτων, αλλά επιπλέον παρέχει ερωτήσεις αξιολόγησης που θα μπορούσαν να ενσωματωθούν σε μια διαδικασία πιστοποίησης μέσω υπολογιστή, όπως προτείνεται στο IO3.

Προϋπόθεση για το σχεδιασμό του προγράμματος (IO 2) ήταν ο προσδιορισμός των βασικών μαθησιακών αποτελεσμάτων και ενός ενδεικτικού περιεχομένου για καθένα από αυτά. Το μοντέλο της πρακτικής αξιολόγησης βασίστηκε στους μαθησιακούς στόχους του Fink: παράδοση, ανατροφοδότηση, αξιολόγηση. Ως αποτέλεσμα, τα βασικά μαθησιακά αποτελέσματα προήλθαν από τα IO1 και IO2 (κυρίως ο **Πίνακας Ικανοτήτων και Μάθησης Μέντορα**). Είναι σημαντικό να θυμηθούμε ότι το IO2 αναπτύχθηκε εξ ολοκλήρου με βάση την ταξινόμια του Fink και σύμφωνα με



τον ακόλουθο Πίνακα Ικανοτήτων και Μάθησης Μέντορα. Το στάδιο αυτό περιελάμβανε επίσης την διατύπωση μεθόδων για την ανάπτυξη αξιολόγησης των αναγνωρισμένων μαθησιακών αποτελεσμάτων βάσει ικανοτήτων/ δεξιοτήτων.

Η μεθοδολογία περιελάμβανε μια σύνθεση ασκήσεων, που πραγματοποιήθηκε μέσα από ποικίλες ομαδικές συζητήσεις, προκειμένου να προσδιοριστούν τα βασικά μαθησιακά αποτελέσματα από περισσότερες από 60 βασικές ικανότητες χωρισμένες σε 100 μαθησιακά αποτελέσματα (βλ. **Πίνακας στο IO 2**). Η ίδια μεθοδολογία χρησιμοποιήθηκε για την ανάπτυξη των βασικών κριτηρίων αξιολόγησης από τα 40 κριτήρια αξιολόγησης του Πίνακα Μέντορα. Περίπου 12 βασικά κριτήρια αξιολόγησης διατυπώθηκαν μετά από αρκετές ομαδικές συζητήσεις σε συναντήσεις εταιρών και στο C4FF. Το επόμενο υλικό αξιολόγησης αναπτύχθηκε με αναφορά στις βασικές ενότητες μαθησιακών αποτελεσμάτων και στα 12 κριτήρια αξιολόγησης, και πάλι μέσω αρκετών ομαδικών συζητήσεων σε συναντήσεις εταιρών και στο C4FF.

Ένας επαγγελματίας εξωτερικός αξιολογητής εξέτασε τα ευρήματα των ομάδων συζήτησης και πρότεινε ορισμένες αλλαγές, καθοδηγώντας την ομάδα C4FF σχετικά με τον τρόπο σύνδεσης των μαθησιακών αποτελεσμάτων (που περιέχονται στις 4 ενότητες) με τα κριτήρια αξιολόγησης και αυτά με τις μεθόδους και το υλικό αξιολόγησης. Στη συνέχεια, το υλικό αξιολόγησης χωρίστηκε σε εκείνο που απαιτείται για διαδικτυακή εφαρμογή της διαδικασίας πιστοποίησης ISO (**IO 3**) και σε εκείνο που απαιτείται για την ικανοποίηση των απαιτήσεων ενός προγράμματος βασισμένου σε ικανότητες ECVET, δηλαδή όλα τα μαθησιακά αποτελέσματα και τα σχετικά κριτήρια αξιολόγησής τους. Όλα τα κριτήρια αξιολόγησης αναμένεται να επιτευχθούν πλήρως και να μην βασίζονται στις συνήθεις διαδικασίες εξέτασης και στο σύστημα βαθμολόγησης σε ποσοστό %. Η διαδικασία αξιολόγησης πρέπει να διασφαλίζει ότι οι προσδιορισμένες ικανότητες επιτυγχάνονται 100%, όχι 60% ή 80% και ούτω καθεξής.

Αναπτύχθηκε, λοιπόν, ένα σύνολο ερωτήσεων για την προετοιμασία των συμμετεχόντων για την αξιολόγηση μέσω ηλεκτρονικού υπολογιστή όπως περιγράφεται στο IO 3 (Πιστοποίηση) ως μέρος της διαδικασίας μάθησης. Ωστόσο, για τη συμμόρφωση με τις απαιτήσεις του ECVET, θα πρέπει να υπάρχουν κι άλλες μορφές αξιολόγησης που να διασφαλίζουν την επίτευξη ικανοτήτων 100% για όλα τα αναγνωρισμένα Μαθησιακά Αποτελέσματα και τα σχετικά Κριτήρια Αξιολόγησης. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι το ECVET αναμένεται να είναι ένα απλό σύστημα και ότι μόλις καθοριστούν τα βασικά μαθησιακά αποτελέσματα και τα κριτήρια αξιολόγησης, χρησιμοποιώντας τα πιο ενημερωμένα ευρήματα, μόνο τότε θα επιτραπεί στους οργανισμούς εταιρών να



αποφασίσουν για κοινής λογικής μεθόδους αξιολόγησης. Οι μέθοδοι αξιολόγησης πρέπει να είναι σύμφωνες με τα βασικά κριτήρια αξιολόγησης. Οποιοδήποτε μεταγενέστερο υλικό αξιολόγησης θα πρέπει, πάλι με συναίνεση, να παρέχει τις ευκαιρίες αξιολόγησης στις οποίες οι μαθητές πρέπει να επιτύχουν τις προσδιορισμένες ικανότητες στο 100%.

2.1. Επισκόπηση τρεχουσών πρακτικών αξιολόγησης βάσει ικανοτήτων/ δεξιοτήτων

Τον Ιούνιο του 2009, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξέδωσε σύσταση στα κράτη μέλη της σχετικά με το σύστημα μεταφοράς πιστωτικών μονάδων για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Το Ευρωπαϊκό Σύστημα Πιστωτικών Μονάδων για Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (ECVET) βασίζεται στη νομοθεσία της ΕΕ, όπως αναφέρεται στις συστάσεις του Συμβουλίου της ΕΕ⁴ ([Σύσταση της ΕΕ](#)).

Το σύστημα ECVET μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την αναγνώριση ικανοτήτων που αποκτήθηκαν και σπουδών που ολοκληρώθηκαν σε άλλη ευρωπαϊκή χώρα.

Στόχοι του ECVET είναι να διευκολύνει τους ανθρώπους να αποκτήσουν επικύρωση και αναγνώριση των σχετικών με την εργασία δεξιοτήτων και γνώσεων που απέκτησαν σε διαφορετικά συστήματα και χώρες, καθώς και να προωθήσει την κινητικότητα μεταξύ διαφορετικών χωρών και μαθησιακών περιβαλλόντων, να ενισχύσει τη συμβατότητα μεταξύ των διαφορετικών συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (EEK) που ισχύουν σε ολόκληρη την Ευρώπη και τα προσόντα που προσφέρουν και να αυξήσει την απασχολησιμότητα των αποφοίτων EEK και την εμπιστοσύνη των εργοδοτών ότι κάθε τίτλος EEK απαιτεί συγκεκριμένες δεξιότητες και γνώσεις (**European Commission Education and Training, 2020**).

Η αναθεώρηση του συστήματος αξιολόγησης χωρίστηκε μεταξύ των μεθοδολογιών αξιολόγησης και των συστημάτων αξιολόγησης με βάση το ECVET. Η ανασκόπηση των μεθοδολογιών αξιολόγησης περιγράφεται στην **Ενότητα 2.2.1**. Παρακάτω ακολουθούν δύο καλά παραδείγματα περιγραφής και εφαρμογής του ECVET όπως εφαρμόζονται σε δύο κράτη μέλη της ΕΕ. Το **φινλανδικό FINECVET, 2012** και το **αυστριακό ECVET, 2012** ήταν δύο από τα παλιότερα

⁴ ΣΥΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 18ης Ιουνίου 2009 σχετικά με τη θέσπιση ενός Ευρωπαϊκού Συστήματος Πιστωτικών Μονάδων για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (ECVET) (Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ) (2009/C 155/02) - <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:155:0011:0018:EN:PDF>

χρηματοδοτούμενα από την ΕΕ εθνικά προγράμματα που ακολουθήσαν το επιτυχημένο βρετανικό πρόγραμμα UniMET (Ziarati et al, 2010). Το UniMET είχε ως αποτέλεσμα αρκετά επιτυχή προγράμματα εκπαίδευσης συμβατά με ECVET τα οποία στη συνέχεια έλαβαν διεθνή διαπίστευση και αναγνώριση. Το UniMET, το FINECVE και το αυστριακό ECVET τέθηκαν σε λειτουργία αμέσως μετά την απόφαση για την ανάπτυξη συστήματος μεταφοράς πιστωτικών μονάδων επαγγελματικής εκπαίδευσης για τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης [ΕΕ, 2002 όπως αναφέρεται στην έκθεση της ΕΕ *Monitoring ECVET implementation strategies in Europe (Παρακολούθηση των στρατηγικών εφαρμογής του ECVET στην Ευρώπη) το 2013*].

Το FINECVET είναι ένα εθνικό έργο, το οποίο υποστηρίζεται από το Εθνικό Συμβούλιο Εκπαίδευσης της Φινλανδίας, το οποίο διαχειρίζεται σε πιλοτική φάση το σύστημα μεταφοράς πιστωτικών μονάδων για επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Το έργο δοκιμάζει την καταλληλότητα του ECVET για τα φινλανδικά επαγγελματικά προσόντα, περαιτέρω επαγγελματικά προσόντα (μετεκπαίδευση) και εξειδικευμένα επαγγελματικά προσόντα (ειδίκευση).

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι η Φινλανδία συμμετείχε στην τεχνική ομάδα εργασίας ECVET που ορίστηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή από την αρχή το 2002. Η ομάδα εργασίας έπαιξε βασικό ρόλο στην προετοιμασία της Σύστασης (**Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2009, C155 11-18**). Ο εθνικός πιλότος ξεκίνησε το 2004, και έτσι το έργο FINECVET μπορεί να θεωρηθεί ο πρώτος εθνικός πιλότος του ECVET.

Στην εθνική ακρόαση σχετικά με το σύστημα μεταφοράς πιστωτικών μονάδων που πραγματοποιήθηκε από το φινλανδικό Υπουργείο Παιδείας τον Μάρτιο του 2007 (όπως αναφέρεται στο FINECVET, 2012 και στην οποία παρίστατο ο Πρόεδρος του C4FF), αναφέρθηκε ότι η μεγαλύτερη πρόσθετη αξία του συστήματος είναι το γεγονός ότι το ECVET θα διευκολύνει τη μεταφορά, συσώρευση και αναγνώριση πιστωτικών μονάδων και μαθησιακών αποτελεσμάτων ή ικανοτήτων που αποκτώνται άλλως μεταξύ χωρών μέσω ενός Μνημονίου Συνεργασίας και Συμφωνίας Μάθησης. Παραδείγματα αυτών των δύο εγγράφων δίνονται στο **Παράρτημα Ε**. Τα παραδείγματα απαιτούν σαφώς κοινή διαβούλευση, αμοιβαία αποδεκτές διαδικασίες και εργαλεία, βελτιωμένη συνεργασία που θα εξοικονομεί χρόνο και εργασία. Θεωρήθηκε επίσης σημαντικό ότι το σύστημα ECVET όχι μόνο θα ενισχύσει την κινητικότητα κατά τη διάρκεια των σπουδών, αλλά επίσης θα διευκολύνει την κινητικότητα σε ένα πιο ευρύ φάσμα, όπως κατά την υποβολή αιτήσεων για εργασία στο εξωτερικό. Επιπλέον, υπογραμμίστηκε ότι το σύστημα πρέπει να είναι ενδιαφέρον, κατανοητό και αρκετά απλό, καθώς και να παρέχει σαφή οφέλη από την

άποψη επαγγελματικής ζωής και ατόμου. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι οποιαδήποτε συνεργασία ECVET μεταξύ δύο ή περισσότερων χωρών απαιτεί ευαισθητοποίηση, αποδοχή και σεβασμό για την επίτευξη ενός άλλου συστήματος διασφάλισης ποιότητας και ελέγχου (QAC), συμπεριλαμβανομένης της ρύθμισης για τη διαπίστευση Προηγούμενης Μάθησης, τυπικής, δηλαδή επίσημης, και άτυπης. Το C4FF συμμετείχε στην ανάπτυξη ενός συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας που αναπτύχθηκε για τη Μετεκπαίδευση και Ανώτατη Εκπαίδευση στο Ηνωμένο Βασίλειο και αργότερα για την Τουρκία. Η συγκεκριμένη έκδοση χρησιμοποιείται επί του παρόντος σε χώρες όπως η Πολωνία και η Λιθουανία και πολλές άλλες. Ένα παράδειγμα αυτού του QAC που χρησιμοποιήθηκε σε μια εξωτερική αξιολόγηση δύο πανεπιστημίων και ενός κολεγίου στη Λιθουανία από τον Πρόεδρο του C4FF το 2016 παρουσιάζεται στο **Παράρτημα C**. Οι εταιρείες μπορούν να χρησιμοποιήσουν το δικό τους σύστημα QAC, αλλά μπορούν κάλλιστα να αποφασίσουν να χρησιμοποιήσουν και το σύστημα που παρουσιάζεται ως σύστημα QAC του Προγράμματος Μέντορα.

2.2. Μέθοδοι και μεθοδολογίες για την ανάπτυξη αξιολόγησης βάσει ικανοτήτων/δεξιοτήτων

Τα αποτελέσματα της διαβούλευσης που περιγράφηκαν παραπάνω αποτέλεσαν την αφετηρία για την τρίτη και τελευταία φάση του εθνικού πιλοτικού FINECVET. Το έργο σχεδιάστηκε, λαμβάνοντας παράλληλα υπόψη τα αποτελέσματα που δημιουργήθηκαν από το προηγούμενο πιλοτικό και σχετικό έργο που βασίστηκε στο ECVET (**UniMET, 2010**), το οποίο επικεντρώθηκε στους παράγοντες που διευκολύνουν την εφαρμογή του συστήματος ECVET και, από την άλλη πλευρά, στις προκλήσεις που παρουσιάζει. Το **FINECVET (2012)** και το **UniMET (Ziarati, 2010)** αποτέλεσαν τη βάση για μια ανασκόπηση και αξιολόγηση αρκετών προγραμμάτων και προσόντων ECVET που αναφέρονται στο έργο MariePro (**Ziarati, et al. 2016**). Το MariePro εξέτασε περίπου έξι προγράμματα ECVET σε 5 κράτη μέλη της ΕΕ για να εξακριβώσει τη δυνατότητα εφαρμογής του συστήματος ECVET της ΕΕ με περισσότερες λεπτομέρειες. Το MariePro ήταν ένα από τα πρώτα προγράμματα συμβατά με ECVET που οδήγησαν σε πολλά άλλα όπως τα **SeaTALK (Ziarati et al. 2017)**, **MariEMS (Ziarati et al. 2019)** και ούτω καθεξής, με αναγνώριση τίτλων διεθνώς. Ένα δείγμα καλής πρακτικής προγραμμάτων συμβατών με ECVET παρόμοιων με το προτεινόμενο Πρόγραμμα

Μέντορα δίνεται στα έργα ECVET Καλής Πρακτικής του Έργου MariePRO (Ziarati et al, 2016). Το τελευταίο υποστηρίχθηκε από αρκετές εκθέσεις που χρηματοδοτήθηκαν από την ΕΕ σχετικά με την προώθηση ορθών πρακτικών του ECVET στη Ναυτική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (Ziarati et al. 2016, εκθέσεις MariePRO 2015 και 2016).

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι η πορεία που προτείνεται εδώ καθοδηγείται από ευρήματα του IO1, τα οποία με τη σειρά τους βασίστηκαν στο έργο του ανάστροφου σχεδιασμού του Dee Fink (2003). Το πρόγραμμα προσαρμόζει τα σχόλια και τις απόψεις του Fink παράλληλα με την εφαρμογή ECVET.

Μία από τις καινοτόμες πτυχές του IO4 έγκειται στη συμμόρφωσή του με μια σειρά απαιτήσεων όπως το ECVET. Οι μαθησιακοί στόχοι του Fink, παράδοση, ανατροφοδότηση και αξιολόγηση, που καθοδηγούνται από τα ευρήματα των IO1 και IO2, καθώς και αναφορές σχετικά με το πώς τα κριτήρια αξιολόγησης υποστηρίζονται από τον Επαγγελματικό Χάρτη για Coaching και Mentoring (Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Καθοδήγησης και Εποπτείας, 2011) ευθυγραμμίστηκαν με τα επίπεδα Foundation και Practitioner.

Αυτή η προσέγγιση όπως περιγράφεται λεπτομερώς από τον Fink περιλαμβάνει πρώτα και κύρια την ανάλυση των καταστασιακών παραγόντων, το οποίο συνιστά ένα σημαντικό αρχικό στάδιο όπου μπορούν να ληφθούν αποφάσεις σχετικά με τη μετέπειτα πορεία. Οι καταστασιακοί παράγοντες περιλαμβάνουν το πλαίσιο της διδασκαλίας, τη φύση της θεματικής, τα χαρακτηριστικά των εκπαιδευομένων και τα χαρακτηριστικά των εκπαιδευτών. Με βάση τη θεωρία του ανάστροφου σχεδιασμού, το επόμενο βήμα ξεκινά στο τέλος της διαδικασίας εξετάζοντας τι θέλουμε να έχουν λάβει οι μαθητές με την ολοκλήρωση του προγράμματος. Το ερώτημα αυτό οδηγεί στη διαμόρφωση των μαθησιακών στόχων. Οι στόχοι πρέπει να βασίζονται σε μια προσέγγιση με επίκεντρο τη μάθηση και όχι σε μια προσέγγιση με επίκεντρο το περιεχόμενο.

Επόμενο βήμα είναι να ληφθούν αποφάσεις σχετικά με τα σχόλια και την αξιολόγηση του προγράμματος. Στο στάδιο αυτό εξετάζεται το ερώτημα: τι θα πρέπει να κάνουν οι μαθητές για να δείξουν ότι έχουν επιτύχει τους μαθησιακούς στόχους.

Στη συνέχεια, πρέπει να αναπτυχθούν ή να επιλεγούν οι δραστηριότητες διδασκαλίας και μάθησης ώστε να διασφαλιστεί ότι οι μαθητές επιτυγχάνουν στην ανατροφοδότηση και την αξιολόγησή τους και εκπληρώνουν τους μαθησιακούς στόχους. Τέλος, όλα αυτά τα στοιχεία πρέπει να ενσωματωθούν για να λειτουργήσουν από κοινού αποτελεσματικά. Επιπλέον, ο σχεδιασμός των

ευκαιριών αξιολόγησης πραγματοποιήθηκε με αναφορά στη σύσταση του Fink για την ανάπτυξη βασικών δεξιοτήτων όπως δημιουργική σκέψη και επίλυση προβλημάτων, με την παράλληλη διαπίστωση ότι πρέπει να πληρούνται οι ικανότητες ECVET και οι απαιτήσεις αξιολόγησης.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι ο όρος ποιότητα σε αυτήν την έκθεση αναφέρεται στην καταλληλότητα για τον επιδιωκόμενο σκοπό και τη συμμόρφωση με τις απαιτήσεις ανάλογα με το πλαίσιο.

2.2.1. Τι αξιολογείται

Με τα μαθησιακά αποτελέσματα να ενημερώνουν για το τι πρέπει να αξιολογηθεί και ότι η μεταφορά γνώσης προήλθε κυρίως από τον σχεδιασμό του αναλυτικού προγράμματος στο IO 2, έμφαση δόθηκε στην προγενέστερη μάθηση, τη μάθηση που λαμβάνεται μέσω του προγράμματος και την αξιολόγηση που επιτυγχάνεται κατά τη διάρκεια του προγράμματος, τυπική και άτυπη, και κυρίως στο πώς θα μπορούσαν να επιτευχθούν πλήρως όλα τα κριτήρια αξιολόγησης.

Η συμμόρφωση με τις απαιτήσεις του ECVET επιτεύχθηκε με την εφαρμογή μιας μεθόδου ταχείας δημιουργίας πρωτοτύπων (Devadiga, 2017; Tripp και Bichelmeyer, 1990) και μιας μεθοδολογίας που αναπτύχθηκε από το C4FF, δηλαδή μιας μεθόδου διασταύρωσης μέσω παραπομπών (cross-referencing) (Ziarati, et al, UniMET Project, 2019). Η ταχεία δημιουργία πρωτοτύπων χρησιμοποιείται εδώ και πολλά χρόνια σε εφαρμογές σχεδιασμού Μηχανικής, ωστόσο η δημοσίευση του έργου «An Alternative Instructions Design Strategy» (Tripp and Bichelmeyer, 1990) ήταν αυτή που άνοιξε το δρόμο για τη χρήση της σε περιβάλλον μάθησης, σύμφωνα με μελέτες (Devadiga, 2017). Η επικύρωση των IO1 και IO2 καθώς και η προτεινόμενη πρακτική αξιολόγησης πραγματοποιήθηκαν μέσω της εκδήλωσης Mentor Multiplier στο Ηνωμένο Βασίλειο (Παράρτημα Β) καθώς και από έναν εξωτερικό επαγγελματία μέντορα (Sarah Alexander⁵) και έναν διαπιστευτή μεγάλου επαγγελματικού φορέα (Καθηγητής John Flower⁶). Το υλικό αξιολόγησης και μάθησης ενσωματώθηκε, και παράλληλα δημιουργήθηκε ένα σύστημα δειγματοληψίας

⁵ Sarah Alexander, VIVID - Outstanding People Development, sarah@vividcommunication.co.uk ² Sarah +44 (0) 7977 448823, www.vividcommunication.co.uk, Επωνυμία και έδρα: Vivid Communication, Berkeley House, 6 The Square, Kenilworth, Warwickshire CV8 1E

⁶ Καθηγητής John Flower, IMarEST Accreditor, Επίτιμος Καθηγητής του Πανεπιστημίου Warwick, Αξιολογητής/Καθηγητής στο C4FF

βασισμένο σε έναν μηχανισμό τετραγωνικής ρίζας. Ένα σύστημα διασφάλισης, ελέγχου και βελτίωσης της ποιότητας (QAC), που αναπτύχθηκε από το C4FF και χρησιμοποιείται ευρέως στα κράτη μέλη της ΕΕ, προσαρμόστηκε για το πρόγραμμα εκπαίδευσης μέντορα για συνεχή ανάπτυξη (**Παράρτημα C**). Το σύστημα δοκιμάστηκε πρόσφατα στην Πολωνία και τη Λιθουανία (2014) και χρησιμοποιείται επί του παρόντος από το C4FF και τα συνεργαζόμενα ιδρύματά του. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι κάθε χώρα εταίρος του προγράμματος μέντορα θα μπορούσε να χρησιμοποιήσει το δικό της σύστημα QAC, υπό την προϋπόθεση ότι αυτό αναφέρεται στο Μνημόνιο Συνεργασίας ECVET (**Παράρτημα E**).

Το C4FF είναι στην πρώτη γραμμή της ανάπτυξης του συστήματος ελέγχου και έχει προσαρμόσει ένα καθιερωμένο σύστημα κλειστού βρόχου στις βασικές εισροές (Μαθησιακά Αποτελέσματα/Κριτήρια Αξιολόγησης), διαδικασίες (Πρακτική Αξιολόγησης) και συμπεράσματα (Αποτελέσματα Ευκαιριών Αξιολόγησης). Η πρακτική αξιολόγηση περιελάμβανε αξιολόγηση από ομότιμους/μαθητές, αυτοαξιολόγηση, αξιολόγηση μέσω υπολογιστή και πρόσωπο με πρόσωπο (βλ. **Ενότητα 4.2**). Ενδιαφέρον είναι ότι το σύστημα περιλαμβάνει διάφορους μηχανισμούς ανατροφοδότησης που θα επικυρώνονται από την προτεινόμενη εξωτερική αξιολόγηση που περιλαμβάνει τη δειγματοληψία της εργασίας του μαθητή και τις προκύπτουσες βελτιώσεις ποιότητας.

Οι ευκαιρίες αξιολόγησης περιλαμβάνουν την ανάπτυξη ερωτήσεων κουίζ για τη διαδικασία APL, δραστηριότητα στην τάξη και προετοιμασία για διαδικτυακό τεστ ISO. Πριν από το διαδικτυακό τεστ για πιστοποίηση ISO θναμένεται επίσης ένα χαρτοφυλάκιο για όλες τις εργασίες αξιολόγησης. Η συνέντευξη APL συμπληρώνεται με περαιτέρω συνεντεύξεις εάν χρειαστεί, δηλαδή εάν ο μαθητής παραπεμφθεί σε οποιαδήποτε ευκαιρία αξιολόγησης. Όλο το υλικό αξιολόγησης αναπτύχθηκε μέσω επισκόπησης των μεθόδων αξιολόγησης.

Κατά την κατασκευή του υλικού αξιολόγησης για το πρόγραμμα μέντορα, οι μέθοδοι που επινοήθηκαν βασίστηκαν στο έργο πολλών μελετητών, και κυρίως στους **Dochy et al. (2007)** οι οποίοι παρατήρησαν ότι «η πολυπλοκότητα της κοινωνίας χαρακτηρίζεται από μια άπειρη, δυναμική και μεταβαλλόμενη μάζα πληροφοριών, τη μαζική χρήση του Διαδικτύου, τα πολυμέσα και την εκπαιδευτική τεχνολογία και μια ταχέως μεταβαλλόμενη αγορά εργασίας που απαιτεί ένα πιο ευέλικτο εργατικό δυναμικό το οποίο κατευθύνεται προς μια αυξανόμενη αναλογία εργασίας και εντατικής γνώσης σε ομάδες και δια βίου μάθηση». Η άποψη αυτή υποστηρίχθηκε από το έργο των **Nonaka και Takeuchi (1995)** και **Tynjala (1999)** όπως περιγράφεται στο Κεφάλαιο 7 του βιβλίου των **Boud και Falchikov (2007)**. Κατά συνέπεια, μια σύγχρονη κοινότητα γνώσης, όπως

ισχυρίστηκαν, αναμένει από τους απόφοιτους όχι μόνο να έχουν μια συγκεκριμένη βάση γνώσεων αλλά και να είναι σε θέση να εφαρμόσουν αυτές τις γνώσεις για να λύσουν πολύπλοκα προβλήματα με αποτελεσματικό τρόπο (τα ευρήματά τους τεκμηρίωσαν με το έργο των **Engel (1997), Poikela και Poikela (1997) όπως αναφέρεται στους Dochy et al. (2007)**). Οι **Lea et al (2003), όπως αναφέρεται στους Dochy et al. (2007)**, με αναφορές σε νέα μαθησιακά περιβάλλοντα που βασίζονται στην κονστрукτιβιστική θεωρία (οικοδόμηση της δικής τους κατανόησης και γνώσης μέσω της εμπειρίας πραγμάτων και του προβληματισμού σχετικά με τις εν λόγω εμπειρίες και τη διδασκαλία που παρέχεται), ισχυρίστηκαν ότι έχουν αναπτύξει ένα εκπαιδευτικό περιβάλλον για την επίτευξη αυτού του στόχου, ενθαρρύνοντας τους μαθητές να μάθουν το βασικό ζήτημα και να ορίσουν την καθοδήγηση ως ενίσχυση της μάθησης. Επομένως, στο πρόγραμμα μέντορα (Mentor Course), οι ευκαιρίες αξιολόγησης αποτελούν μέρος της μαθησιακής διαδικασίας που με τη σειρά τους αποτελούν τη βάση για τις μεθόδους αξιολόγησης και το υλικό αξιολόγησης που θα αναπτυχθεί.

Παράλληλα με την θεωρία της κονστрукτιβιστικής μάθησης, μια άλλη γραμμή σκέψης κατέστη όλο και πιο σημαντική στις πρακτικές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, η βιβλιογραφία εκπαιδευτικού σχεδιασμού. Και τα δύο σκεπτικά έχουν επηρεαστεί από μελετητές, όπως από την ιδέα σχεδιασμού μαθημάτων του **Fink (2003)**, και συγκεκριμένα, από την αξία της ανατροφοδότησης που παρέχουν οι ευκαιρίες μάθησης και αξιολόγησης. Ο κονστрукτιβισμός αποτελεί μια οικογένεια θεωριών, όπου όλες τους έχουν ένα κοινό, την κεντρικότητα των δραστηριοτήτων του μαθητή στη δημιουργία νοήματος. Αυτές και οι σχετικές ιδέες είχαν, και εξακολουθούν να έχουν, σημαντικές επιπτώσεις στη διδασκαλία και την αξιολόγηση. Οι εκπαιδευτικοί σχεδιαστές από την πλευρά τους, επικεντρώθηκαν στην εναρμόνιση μεταξύ των μαθησιακών αποτελεσμάτων, ενός προγράμματος βασισμένου σε ικανότητες, και των στόχων για την αξιολόγηση της απόδοσης των μαθητών. Σύμφωνα με τον Biggs (1996), η εποικοδομητική ευθυγράμμιση αντιπροσωπεύει το πάντρεμα των δύο δυνάμεων, με τον κονστрукτιβισμό να χρησιμοποιείται ως πλαίσιο για την καθοδήγηση της λήψης αποφάσεων με βάση την ανατροφοδότηση σε όλα τα στάδια του εκπαιδευτικού σχεδιασμού, και ειδικότερα, κατά την εξαγωγή του περιεχομένου του προγράμματος ως προς τις επιδόσεις που αντιπροσωπεύουν ένα επαρκώς υψηλό γνωστικό επίπεδο, όχι απαραίτητα ακαδημαϊκό, καθώς και κατά την απόφαση σχετικά με τις δραστηριότητες διδασκαλίας/ μάθησης που κρίνονται ότι προκαλούν αυτές τις επιδόσεις, προάγουν την αξιολόγηση και εκθέτουν «αθροιστικά» τις επιδόσεις του μαθητή. Οι «επιδόσεις

κατανόησης» που ορίζονται στους στόχους χρησιμοποιούνται έτσι συστηματικά για την ευθυγράμμιση των μεθόδων παράδοσης/ διδασκαλίας και αξιολόγησης. Η διαδικασία παρουσιάζεται με αναφορά σε μια επαγγελματική εξέλιξη στην εκπαιδευτική ψυχολογία για εκπαιδευτικούς, αλλά το μοντέλο προσαρμόστηκε και εφαρμόστηκε με επιτυχία και στο πρόγραμμα μέντορα.

Στο πρόγραμμα μέντορα, η ευθυγράμμιση της μάθησης και της αξιολόγησης απαιτούσε άμεσες συνδέσεις μεταξύ των μαθησιακών αποτελεσμάτων και των κριτηρίων αξιολόγησης και με τη σειρά της παρήγαγε μια άμεση σύνδεση μεταξύ των κριτηρίων αξιολόγησης, των μεθόδων αξιολόγησης και του υλικού αξιολόγησης ενώ ταυτόχρονα εφάρμοσε την τριγωνική έννοια της σύνδεσης της μάθησης του Fink στην παράδοση, αξιολόγηση και ανατροφοδότηση. Επιπλέον, ο Fink και άλλοι μελετητές έχουν, ανεξαιρέτως, προωθήσει την ιδέα ανάπτυξης και αξιολόγησης κοινών/ βασικών δεξιοτήτων, όπως δημιουργική σκέψη, δεξιότητες γραφής, προφορική παρουσίαση, επίλυση προβλημάτων και ούτω καθεξής. Αυτός είναι ο λόγος που μέθοδοι όπως η προετοιμασία μιας έκθεσης ή ένα μάθημα για τη δημιουργική σκέψη και δεξιότητες όπως η επίλυση προβλημάτων συμπεριλήφθηκαν στην πρακτική αξιολόγησης του προγράμματος μέντορα.

Επιπλέον, σύμφωνα με τα ευρήματα των **Steel et al. (2013)**, η αξιολόγηση γίνεται αποδεκτή ως ένα από τα πιο σημαντικά εργαλεία που επηρεάζει τι και πώς μαθαίνουν οι μαθητές. Σημειώθηκε, επίσης, ότι η κατανόηση των μαθητών σχετικά με το μαθησιακό υλικό/ πρόγραμμα σπουδών επηρεάζεται από τη μέθοδο αξιολόγησης που χρησιμοποιείται και τη βαρύτητα που δίνεται. Το στοιχείο αυτό, επομένως, θεωρείται από τους εταίρους ζωτικής σημασίας για να αποφασίσουν ποιες μέθοδοι αξιολόγησης και υλικό αξιολόγησης θα χρησιμοποιηθούν στο πρόγραμμα μέντορα. Πιστεύεται, επίσης, ότι ένα μη τιμωρητικό σύστημα βαθμολόγησης που ενθαρρύνει τη μάθηση και ταυτόχρονα επιβραβεύει την αριστεία αποτελεί ένα στοιχείο προόδου.

Οι τύποι διαμορφωτικής και αθροιστικής αξιολόγησης που εφαρμόστηκαν στο πρόγραμμα μέντορα βασίστηκαν στο έργο των **Dixson et al. (2016)**. Καθόρισαν τη διαμορφωτική και αθροιστική αξιολόγηση, παρέχοντας μερικά παραδείγματα διαμορφωτικών και αθροιστικών αξιολογήσεων που μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε περιβάλλοντα τάξης. Τόνισαν τα σημεία όπου τα δύο αυτά είδη αξιολόγησης λειτουργούν συμπληρωματικά και οι διαφορές μεταξύ τους έγκεινται συχνά στον τρόπο με τον οποίο χρησιμοποιούνται αυτές οι αξιολογήσεις: η διαμορφωτική στην υποστήριξη της μάθησης και η αθροιστική για σκοπούς βαθμολόγησης.

Η στρατηγική αξιολόγησης του Mentor Course επηρεάστηκε επίσης από τους **Weurlander, et al. (2011)**. Αναφέρουν πώς βιώνονται και κατανοούνται οι διαμορφωτικές αξιολογήσεις από τους μαθητές, περιγράφοντας δύο διαφορετικές μεθόδους διαμορφωτικής αξιολόγησης, μια ατομική γραπτή αξιολόγηση και μια ομαδική προφορική αξιολόγηση. Τα ευρήματά τους δείχνουν ότι οι διαμορφωτικές αξιολογήσεις παρακινούν τον μαθητή να μελετήσει, να κατανοήσει τι έχει μάθει και ποια σημεία πρέπει να μάθει/ μελετήσει περισσότερο και ότι η διαμορφωτική αξιολόγηση μπορεί να λειτουργήσει ως εργαλείο για τη μάθηση, συμβάλλοντας στη διαδικασία και τα αποτελέσματα της μάθησης. Η ενσωμάτωση στο πρόγραμμα μέντορα μιας σειράς διαμορφωτικών αξιολογήσεων για δεξιότητες όπως η δημιουργική σκέψη, η επίλυση προβλημάτων και η αυτονομία (ήτοι αυτοανάπτυξη του μαθητή που είναι μία από τις δύο βασικές κοινές δεξιότητες του C4FF, η άλλη είναι να λειτουργεί αποτελεσματικά ως μέλος της ομάδας) ήταν μια επιρροή από το έργο των **Weurlander et al. (2011)**. Οι ευκαιρίες αξιολόγησης συμπληρώθηκαν με ολοκληρωμένες δραστηριότητες μάθησης και αξιολόγησης, όπως σύνταξη έκθεσης, συνέντευξη και ατομική παρουσίαση.

2.2.3. Πότε γίνεται η αξιολόγηση

Η έμφαση των **Dochy et al. (2007)** στην αποδοτικότητα του προγράμματος μέντορα αντικαταστάθηκε από μια εστίαση στην αποτελεσματικότητα (κάνοντας το σωστό πράγμα και συνδέοντας τις ευκαιρίες μάθησης με κριτήρια αξιολόγησης και τα κριτήρια αξιολόγησης με ευκαιρίες αξιολόγησης) και την αποδοτικότητα στο σχεδιασμό ενός μέσου για τη διαπίστευση της προηγούμενης μάθησης και την βαθμολόγηση του έργου του εκπαιδευόμενου και της προόδου του στο πρόγραμμα καθοδήγησης.

Η αποδοτικότητα απαιτεί ένα εισαγωγικό μέρος προκειμένου να προετοιμαστούν οι μαθητές για ευκαιρίες αξιολόγησης, διασφαλίζοντας επίσης ότι γνωρίζουν πότε και σε τι θα αξιολογηθούν.

Εκπονήθηκε ένα χρονοδιάγραμμα αξιολόγησης για να βοηθήσει στον σχεδιασμό και την υλοποίηση της αξιολόγησης.

Χρονοδιάγραμμα Αξιολόγησης

Ημέρα 1

Ενότητα 1

Αναφορά στο υλικό μάθησης και αξιολόγησης της Ενότητας 1

Ημέρα 2

Ενότητα 2

Αναφορά στο υλικό μάθησης και αξιολόγησης της Ενότητας 2

Ημέρα 3

Ενότητα 3

Αναφορά στο υλικό μάθησης και αξιολόγησης της Ενότητας 3

Ημέρα 4

Ενότητα 4

Αναφορά στο υλικό μάθησης και αξιολόγησης της Ενότητας **1**

Πιστοποίηση ISO; Ναι ή Όχι

2.3. Σύνολο κριτηρίων αξιολόγησης

Μία από τις καινοτόμες πτυχές του IO4 έγκειται στη συμμόρφωσή του με μια σειρά απαιτήσεων όπως το ECVET, τους μαθησιακούς στόχους του Fink, παράδοση, ανατροφοδότηση και αξιολόγηση που καθοδηγούνται από τα ευρήματα των IO1 και IO2, καθώς και αναφορές στον τρόπο με τον οποίο τα κριτήρια αξιολόγησης υποστηρίζονται από τον Επαγγελματικό Χάρτη για Coaching και Mentoring, όπως συνιστάται από την **EE (2011)**, και συνδέονται με τα επίπεδα Foundation και Practitioner.

Η συγκεκριμένη προσέγγιση, σύμφωνα με τον **Fink (2003)**, περιλαμβάνει πρώτα και κύρια την ανάλυση των καταστασιακών παραγόντων, το οποίο συνιστά ένα σημαντικό αρχικό στάδιο στην ανάπτυξη του προγράμματος. Οι καταστασιακοί παράγοντες περιλαμβάνουν το πλαίσιο της διδασκαλίας, τη φύση της θεματικής, τα χαρακτηριστικά των εκπαιδευομένων και τα χαρακτηριστικά των εκπαιδευτών. Με βάση τη θεωρία του ανάστροφου σχεδιασμού, το επόμενο βήμα ξεκινά στο τέλος της διαδικασίας εξετάζοντας τι θέλουμε να έχουν λάβει οι μαθητές με την ολοκλήρωση του προγράμματος. Αυτό οδηγεί στη διαμόρφωση των μαθησιακών στόχων και των αποτελεσμάτων που παρουσιάστηκαν στο IO1. Οι στόχοι βασίστηκαν σε μια προσέγγιση με επίκεντρο τη μάθηση και όχι σε μια προσέγγιση με επίκεντρο το περιεχόμενο, όπως παρουσιάζεται στο IO1.

Επόμενο βήμα είναι να αποφασιστεί η ανατροφοδότηση σχετικά με τη διαδικασία αξιολόγησης που πρέπει να συμβαδίζει με τις ρυθμίσεις που αναφέρονται στο IO1. Ωστόσο, στο στάδιο αυτό εξετάζεται το ερώτημα τι θα πρέπει να κάνουν οι μαθητές για να δείξουν ότι έχουν καλύψει τα μαθησιακά αποτελέσματα και έχουν πετύχει τα κριτήρια αξιολόγησης; Στη συνέχεια, πρέπει να προετοιμαστεί το υλικό και το περιεχόμενο αξιολόγησης, όπως προβλέπεται στο IO5. Τέλος, όλα αυτά τα στοιχεία πρέπει να ενσωματωθούν για να λειτουργήσουν από κοινού αποτελεσματικά. Ο σχεδιασμός των ευκαιριών αξιολόγησης πραγματοποιήθηκε, επίσης, με αναφορά στη σύσταση του Fink για την ανάπτυξη βασικών δεξιοτήτων, όπως δημιουργική σκέψη και επίλυση προβλημάτων, με την παράλληλη διαπίστωση ότι πρέπει να πληρούνται πλήρως οι ικανότητες του ECVET και οι απαιτήσεις αξιολόγησης.

2.3.1. Ευθυγράμμιση κριτηρίων αξιολόγησης με τα επίπεδα του Επαγγελματικού Χάρτη

Σε αυτή την ενότητα περιγράφεται η μεθοδολογία που θα οδηγήσει στα κριτήρια αξιολόγησης που παρουσιάζονται στο επόμενο κεφάλαιο.

Η ενότητα αυτή περιγράφει την απόφασή μας να αναπτύξουμε τις βασικές διατομεακές δεξιότητες για ενδοεταιρικούς μέντορες WBL όπως προτείνεται στην πρότασή μας, καθώς επίσης τον τρόπο εξαγωγής των βασικών δεξιοτήτων ενός μελλοντικού ενδοεταιρικού μέντορα. Περιγράφεται, επίσης, πώς χρησιμοποιήθηκαν τα δύο πρώτα επίπεδα του Επαγγελματικού Χάρτη για Coaching και Mentoring (**Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Καθοδήγησης και Εποπτείας, 2011**) προκειμένου να διατυπωθούν τα κριτήρια αξιολόγησης (βλ. **Παράρτημα Α**), διασφαλίζοντας ταυτόχρονα ότι τα κριτήρια αξιολόγησης συμφωνούν με τα Μαθησιακά Αποτελέσματα που προέκυψαν στο IO1.

2.3.2. Κριτήρια αξιολόγησης σύμφωνα με ECVET

Το C4FF συνεργάζεται με την ΕΕ από το 1984, όταν η πρωτοβουλία Factories of the Future ενσωματώθηκε στο Δίκτυο Καινοτόμων Έργων της ΕΕ (**EUROTECNET, 1995**)⁷. Από τότε βρίσκεται στην πρώτη γραμμή των εξελίξεων του ECVET ξεκινώντας με ένα πρόγραμμα για τη Jaguar Land Rover για ένα βιομηχανικό δίπλωμα τεχνικού τριών επιπέδων (EUROTECNET, 1995, σ.31) ακολουθούμενο από πολυάριθμα προγράμματα βασισμένα σε Ικανότητες, συμπεριλαμβανομένων διαφόρων πρόσφατων προγραμμάτων εφαρμογής ECVET όπως τα UniMET, ACTS, MariePRO, SeaTalk MariEMS, και άλλα⁸, πολλά από τα οποία έλαβαν το βραβείο «Best in Europe». Ένα από αυτά τα έργα ήταν η εφαρμογή του FINECVET (2012) στον τομέα της Ναυτιλίας (**MariePRO 2016, Ziarati, et al, 2016**). Τα ευρήματα του FINECVET και του **αυστριακού ECVET (2012)** βοήθησαν στην καλύτερη κατανόηση του πλαισίου και των διαθέσιμων εργαλείων ECVET. Η καλή πρακτική του MariePRO (**Ziarati et al, 2016**) βοήθησε στην αξιολόγηση της συμμόρφωσης του ECVET Μέντορα ως καλή πρακτική (βλ. **Παράρτημα G**)

⁷ Ziarati et al. (1996) – Factory of the Future, πρόγραμμα Ηνωμένου Βασιλείου
http://www.c4ff.co.uk/history/awards/Eurotecnet_project.pdf

⁸ <http://www.marifuture.org/Projects/Projects.aspx>

2.4. Στρατηγική και παράδοση αξιολόγησης βάσει ηλεκτρονικού υπολογιστή

Η πιστοποίηση ISO (IO 3) απαιτούσε ένα διαδικτυακό μέσο αξιολόγησης. Ήταν επίσης σημαντικό να δοθεί μια ευκαιρία διαπίστευσης προηγούμενης μάθησης (APR) με την εφαρμογή μιας online μεθοδολογίας. Τα συστήματα υπολογιστών όχι μόνο γίνονται κοινός τόπος για κουίζ με ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής αλλά βοηθούν και στη διαδικασία μάθησης και βελτιώνουν την μαθησιακή απόδοση. Για το σκοπό αυτό, αναπτύχθηκε μια σειρά από κουίζ APL αποκλειστικά για τα αποτελέσματα του IO1 προκειμένου να διαπιστωθεί από ποιες πτυχές του προγράμματος μπορεί να απαλλαγεί ο μαθητής και να διασφαλιστεί ότι υπάρχουν επίσης ευκαιρίες για τον εκπαιδευτή/αξιολογητή να χρησιμοποιήσει τις ευκαιρίες αξιολόγησης κατά τη διάρκεια του προγράμματος ώστε να εξακριβώσει την έκταση της προηγούμενης μάθησης. Το σύστημα αξιολόγησης που βασίζεται σε υπολογιστή μπορεί να είναι δίκαιο, υπό την προϋπόθεση ότι ικανοποιεί όλα τα κριτήρια αξιολόγησης, αλλά δεν μπορεί να εγγυηθεί την επίτευξη ικανοτήτων μόνο με αυτήν τη μέθοδο. Ως εκ τούτου, αναπτύχθηκαν κι άλλες μορφές ευκαιριών αξιολόγησης, όπως παρουσιάσεις στην τάξη, προετοιμασία έκθεσης και ούτω καθεξής, με σκοπό τη δημιουργία ευκαιριών για ένα ή περισσότερα κριτήρια αξιολόγησης. Το C4FF χρησιμοποιεί έναν μηχανισμό εμπιστοσύνης προκειμένου να διασφαλίσει ότι οι μαθητές δεν μπορούν να μαντέψουν τις απαντήσεις σε κουίζ πολλαπλών επιλογών. Το C4FF θα χρησιμοποιήσει αυτόν τον μηχανισμό στην αξιολόγηση των δικών του προγραμμάτων κατάρτισης μεντόρων.

Επιπλέον, με τη δημοτικότητα της ηλεκτρονικής μάθησης και αξιολόγησης, βλ. για παράδειγμα το φάσμα προγραμμάτων του C4FF (www.marifuture.org), η πρακτική αυτή θα μπορούσε να μειώσει το κόστος μετακινήσεων, ενώ συχνά δίνεται η δυνατότητα ένας υποψήφιος να κάνει ένα τεστ ή να μάθει κάτι στον δικό του χρόνο σε οποιαδήποτε τοποθεσία και ανά πάσα στιγμή. Οι διαδικτυακές συναντήσεις one-to-one και οι ομαδικές συναντήσεις δεν διαφέρουν από τα μαθήματα πρόσωπο με πρόσωπο.

Κεφάλαιο 3 Παράδοση και εφαρμογή

Σε αυτή την ενότητα παρουσιάζεται το στάδιο παράδοσης και εφαρμογής.

Στάδιο 2

Μόλις ολοκληρωθεί η προετοιμασία, το επιδιωκόμενο πρόγραμμα μέντορα (mentor course) αναμένεται να περιλαμβάνει την εφαρμογή τυπικής και μη τυπικής αξιολόγησης, συμπεριλαμβανομένων κοινών/ βασικών δεξιοτήτων, διασφαλίζοντας ότι η αξιολόγηση περιέχει τυπική και μη τυπική αξιολόγηση και περιλαμβάνει κοινές/ βασικές/ προσωπικές δεξιότητες. Για το σκοπό αυτό, η ανάπτυξη των IO1 και IO2 που οδήγησε στην προετοιμασία του Πίνακα Ικανοτήτων και Μάθησης Μέντορα (Mentor Learning and Competence Matrix) είχε ως αποτέλεσμα την επιλογή τεσσάρων μαθησιακών αποτελεσμάτων (βλ. Ενότητες IO) καταλήγοντας στον Πίνακα μέσω μιας μεθόδου σύνθεσης απόψεων από διάφορους εταίρους σε συναντήσεις πρόσωπο με πρόσωπο ή μέσω Skype. Τα κριτήρια αξιολόγησης που προέκυψαν από τα μαθησιακά αποτελέσματα περιελάμβαναν επίσης τις 12 επιλεγμένες ικανότητες που χρησιμοποιήθηκαν για την προετοιμασία των διαδικτυακών τεστ ερωτήσεων πολλαπλής επιλογής (MCQs) για πιστοποίηση ISO (βλ. IO 3). Τα κριτήρια αξιολόγησης (και το σύνολο 12 ικανοτήτων) όπως αναφέρθηκαν προηγουμένως διατυπώθηκαν με την ίδια μεθοδολογία όπως και τα τέσσερα μαθησιακά αποτελέσματα, παραπέμποντάς τα στα επίπεδα 2 και 3 του Οδηγού Σχεδιασμού Μαθημάτων **EMCC (2013)**.

Ταυτόχρονα, αναπτύχθηκε ένα μοντέλο RPL (Αναγνώριση Προηγούμενης Μάθησης) και APR (Διαπίστευση Προηγούμενης Μάθησης) βασισμένο σε βέλτιστες πρακτικές και υποστηριζόμενο από 12 αρχές, μαζί με μια πορεία ανάκαμψης για περιπτώσεις που θεωρείται ότι η μάθηση/ ικανότητα δεν έχει επιτευχθεί. Τα RPL και APR υποστηρίχθηκαν από ένα σύστημα βαθμολόγησης Pass, Merit και Distinction. Σε περίπτωση παραπομπής σε οποιοδήποτε από τα κριτήρια αξιολόγησης, υπάρχει ένα σύστημα για ανάκαμψη/ επανεξέταση / επαναξιολόγηση.

Η υλοποίηση (παράδοση και εφαρμογή) σχεδιάστηκε έτσι ώστε να υπάρχουν αποδεικτικά στοιχεία για την εφαρμογή τυπικής και μη τυπικής αξιολόγησης, συμπεριλαμβανομένων κοινών/ βασικών

δεξιοτήτων, διασφαλίζοντας ότι η αξιολόγηση περιέχει τυπική και μη τυπική αξιολόγηση και περιλαμβάνει τις βασικές δεξιότητες. Για το σκοπό αυτό, εκπονήθηκε ένα μοντέλο APR (Διαπίστευση Προηγούμενης Μάθησης) χρησιμοποιώντας το σύστημα QAA του Ηνωμένου Βασιλείου, το οποίο χρησιμοποιείται από πολλά εκπαιδευτικά ιδρύματα στην ΕΕ. Το σύστημα αυτό προβλέπει μια εκτεταμένη συνέντευξη του μαθητή από τον εκπαιδευτή/ μέντορα. Για να πιστωθεί οποιαδήποτε προηγούμενη μάθηση, απαιτείται απόδειξη επίτευξης. Η απόφαση για τη διεξαγωγή συνέντευξης APL είναι επαγγελματική και παρέχεται στον καθοδηγητή/ εκπαιδευτή και αργότερα τελικά στον εξωτερικό αξιολογητή, ο οποίος αναμένεται να πραγματοποιήσει επαλήθευση όλων των ευκαιριών αξιολόγησης, συμπεριλαμβανομένων των αποφάσεων APL για όλους τους μαθητές. Εάν ο αριθμός μαθητών είναι μεταξύ 1 και 4, όλη η αξιολογημένη εργασία πρέπει να αξιολογείται εξωτερικά. Όταν υπάρχουν περισσότεροι από 4 μαθητές, τότε θα πρέπει να αξιολογούνται εξωτερικά τουλάχιστον 4 δείγματα από οποιοδήποτε σύνολο 16 ευκαιριών αξιολόγησης. Η μέθοδος είναι σύμφωνη με το σύστημα αξιολόγησης του C4FF και βασίζεται στο εξωτερικό σύστημα αξιολόγησης BTEC/ EDEXCEL/ Pearson. Αρκετές ευκαιρίες μάθησης και αξιολόγησης παρέχονται για την ανάπτυξη και αξιολόγηση κοινών/ βασικών δεξιοτήτων.

Στο συγκεκριμένο στάδιο υπάρχει, επίσης, η πρόβλεψη για πορεία ανάκαμψης όταν η μάθηση δεν έχει επιτευχθεί σύμφωνα με τις ευκαιρίες αξιολόγησης που προσφέρονται. Σε περίπτωση παραπομπής σε οποιοδήποτε από τα κριτήρια αξιολόγησης, διατίθεται ένα σύστημα για συνάντηση πρόσωπο με πρόσωπο και συμφωνία σχετικά με τη μέθοδο ανάκαμψης, δηλ. επανεξέταση/ επαναξιολόγηση ή επανάληψη γραπτής ή προφορικής αξιολόγησης. Και πάλι χρειάζεται να διεξαχθεί μια συνέντευξη μεταξύ του αξιολογητή και του μαθητή. Ο αξιολογητής/ εκπαιδευτής αποφασίζει αν θα γίνει επανεξέταση ή επιπλέον εργασία/ μάθηση, η οποία τελικά ελέγχεται από εξωτερικό αξιολογητή. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, πάντα, και στα περισσότερα κράτη μέλη της ΕΕ, υπάρχει μια διαδικασία εξωτερικής αξιολόγησης για να διασφαλιστεί η διαδικασία και η πρακτική APL και το σύστημα βαθμολόγησης, καθώς και ότι οι αποφάσεις είναι δίκαιες και έγκυρες.

3.1. Εφαρμογή τυπικής και μη τυπικής αξιολόγησης συμπεριλαμβανομένων βασικών δεξιοτήτων

Το συνολικό πρόγραμμα και η συνολική αξιολόγησή του (εσωτερικά και εξωτερικά) πρέπει να παρέχονται μέσω ενός εγκεκριμένου συστήματος διασφάλισης και ελέγχου ποιότητας. Για τη διαδικασία αξιολόγησης, μπορεί να δημιουργηθεί απόδειξη των επιδόσεων μέσω μιας ποικιλίας τυπικών και άτυπων μεθόδων αξιολόγησης, όπως τεστ (ή κουίζ), ανάθεση εργασίας/ έκθεσης, επίσημες εξετάσεις ή προσωπικές συνεντεύξεις. Η διαδικασία συνέντευξης πρέπει να περιλαμβάνει τον αξιολογητή που παρακολουθεί τον μέντορα να διεξάγει μια συνάντηση καθοδήγησης. Αυτό γίνεται πάντα για την αξιολόγηση της πρακτικής εποπτείας. Κάθε αποτέλεσμα της αξιολόγησης, ένα βαθμολογημένο τεστ και ούτω καθεξής, αποστέλλεται δειγματοληπτικά σε έναν εγκεκριμένο εξωτερικό συντονιστή/ επαληθευτή/ εξεταστή στο Ηνωμένο Βασίλειο πριν από την έκδοση του πιστοποιητικού. Σε κάθε περίπτωση, κατά την παράδοση του μαθήματος, απαιτείται να υπάρχει ένα πρόγραμμα αξιολόγησης, ώστε ο εκπαιδευόμενος/ καθοδηγούμενος να γνωρίζει ποια είναι κριτήρια αξιολόγησης και πώς και πότε αξιολογείται.

Κάθε μαθησιακό αποτέλεσμα και τα σχετιζόμενα κριτήρια αξιολόγησης μπορούν να εξεταστούν ξεχωριστά ή ενιαία με άλλα μαθησιακά αποτελέσματα/ αξιολογήσεις.

Το χρονικό διάστημα που κατανέμεται σε κάθε μαθησιακό αποτέλεσμα και τα κριτήρια αξιολόγησής του, καθώς και ο χρόνος που προτείνεται για ανεξάρτητη μελέτη και τεστ μπορεί να προσαρμοστεί από καθοδηγητές/ εκπαιδευτές ώστε να ταιριάζει στον κάθε μεμονωμένο μαθητή ή σε μια ομάδα μαθητών, με βάση τις προτεινόμενες ώρες. Αυτό μπορεί να αλλάξει ανάλογα με την προηγούμενη εμπειρία τους, τις ατομικές μαθησιακές τους ανάγκες και την ικανότητά τους να αποδεικνύουν τις γνώσεις τους σε τεχνικούς τομείς. Η αξία των τεστ εξαρτάται πρωτίστως από τον τρόπο με τον οποίο χρησιμοποιούνται για τη διαπίστωση του περιεχομένου του τεστ με προσεκτική δειγματοληψία από τον τομέα του εκάστοτε τεστ. Αυτό πρέπει να περιλαμβάνει ένα σύνολο πρακτικών και πραγματικών καθηκόντων με συγκεκριμένους γνωστούς ρόλους ή ένα πλαίσιο δεξιοτήτων εργασίας και όχι μια αφηρημένη δομή/ έννοια. Η πρότυπη απάντηση σε τέτοιες περιπτώσεις πρέπει να είναι σαφής για να παρουσιάζει τι είναι αποδεκτό και τι όχι.

Σύστημα βαθμολόγησης – Η διαδικασία βαθμολόγησης βασίζεται σε ένα σύνολο κριτηρίων επίδοσης και πρέπει να είναι σαφής για κάθε αποτέλεσμα. Υπάρχουν τρία κριτήρια βαθμολόγησης, Pass, Merit, Distinction, καθώς και Παραπομπή (Referral) για τις περιπτώσεις όπου η ικανότητα δεν έχει επιτευχθεί. Ο βαθμός Pass απαιτεί την επίτευξη όλων των ικανοτήτων. Ο βαθμός Merit σημαίνει την επίτευξη όλων των ικανοτήτων και την ύπαρξη αποδείξεων εξαιρετικής δουλειάς. Ο βαθμός Distinction απονέμεται για εξαιρετική εργασία σε όλα τα

στοιχεία αξιολόγησης. Η Παραπομπή (Referral) δίνεται όταν η ικανότητα σε ένα δεδομένο στοιχείο αξιολόγησης δεν έχει επιτευχθεί πλήρως. Για να επιτευχθεί ένας βαθμός Merit, όλα τα αποτελέσματα/ κριτήρια αξιολόγησης πρέπει να βαθμολογούνται ως Merit. Εάν δεν απονεμηθεί βαθμός Pass, Merit ή Distinction, για οποιαδήποτε δεδομένη εργασία, τότε πρέπει να σημειωθεί Referral. Οι υποψήφιοι με παραπομπή σε οποιοδήποτε στοιχείο αξιολόγησης πρέπει να κάνουν περισσότερη δουλειά για το στοιχείο της αξιολόγησης που έχουν παραπεμφθεί υπό την επίβλεψη του εκπαιδευτή/ καθοδηγητή τους, και όταν θεωρηθεί ότι έχουν επιτύχει την απαιτούμενη ικανότητα, βαθμολογούνται εκ νέου.

Μια ευκαιρία/ τεστ αξιολόγησης για την εκτίμηση της επίδοσης του μαθητευόμενου μπορεί να καθοριστεί για ένα δεδομένο χρόνο ή μια χρονική περίοδο ή μπορεί να είναι μια συνεχής διαδικασία.

Καθώς η αξιολόγηση αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της μαθησιακής διαδικασίας, θα πρέπει να υπάρχουν ευκαιρίες για τον εκπαιδευόμενο/ μαθητευόμενο να αποκτήσει ικανότητα μέσω της διαδικασίας μάθησης ή/ και αξιολόγησης. Υπάρχουν πολλές μη τυπικές δραστηριότητες και συζητήσεις στην τάξη (βλ. **Ενότητα 4.2**) όπου η αξιολόγηση είναι μη τυπική. Το στοιχείο της μη τυπικότητας βοηθά στη μείωση του άγχους μιας τυπικής αξιολόγησης και ενθαρρύνει τους μαθητές να μάθουν μόνοι τους ή/ και ο ένας από τον άλλο, και έτσι να έχουν μια ευρύτερη εικόνα των μαθησιακών αποτελεσμάτων. Μια τέτοια προσέγγιση αναμένεται να βοηθήσει τους μαθητές να προετοιμαστούν για την τυπική, επίσημη αξιολόγηση και να εξοικειωθούν με τη μεθοδολογία και τα κριτήρια αξιολόγησης.

Η μεθοδολογία που περιγράφεται στο Κεφάλαιο 1, Προετοιμασία, έχει χρησιμοποιηθεί στην ανάπτυξη κριτηρίων αξιολόγησης στον ακόλουθο πίνακα. Όπως αναφέρθηκε νωρίτερα, τα κριτήρια αξιολόγησης αναπτύχθηκαν με «κατευθυνόμενες αναφορές» και τα μαθησιακά αποτελέσματα μέσω συζητήσεων εταίρων. Μια σύνθετη έκδοση του πίνακα παρουσιάζεται στο **Παράρτημα D**. Ο λόγος για τον οποίο έγινε η ενσωμάτωση των μαθησιακών αποτελεσμάτων σε τέσσερις Ενότητες ήταν ότι οι περισσότεροι φορείς διαπίστευσης δέχονται μόνο 4 ή 5 ενότητες μαθησιακών αποτελεσμάτων το μέγιστο και συνήθως επιτρέπουν 12-20 βασικές ικανότητες για μια ενότητα μελέτης ή για σύντομα μαθήματα ικανοτήτων/ δεξιοτήτων.

Ένα σύστημα αξιολόγησης καλών πρακτικών ECVET (**Ziarati, 2016**) που αναπτύχθηκε στο πλαίσιο ενός έργου χρηματοδοτούμενου από την ΕΕ (IMPACT)⁹ και εφαρμόστηκε στην αξιολόγηση διάφορων χρηματοδοτούμενων από την ΕΕ εκπαιδευτικών προγραμμάτων σύμφωνα με το σύστημα ECVET (MariePRO και MariEMS και αρκετά άλλα) χρησιμοποιήθηκε κι εδώ για να αξιολογηθεί αν το Mentor Course αποτελεί καλή πρακτική ECVET (βλ. **Παράρτημα G**). Οι πιστωτικές μονάδες ECVET αποφασίστηκαν με βάση το περιεχόμενο εργασίας κάθε μαθησιακού αποτελέσματος. Τα επιμέρους εκπαιδευτικά ιδρύματα μπορούν να αναθεωρήσουν τις πιστωτικές μονάδες που προτάθηκαν και να συμφωνήσουν σε μια εναλλακτική κατανομή μονάδων με βάση την Ενότητα Ικανότητας/ τα Μαθήματα/ τις Θεματικές (βλ. IO 5).

⁹ Βλ. έργα στο MariFuture <http://www.marifuture.org/Projects/Projects.aspx>

Πίνακας 1 - Επάγγελμα: Μέντορας – Επαγγελματικός τίτλος: Ενδοεταιρικός Μέντορας WBL

Επάγγελμα: Μέντορας Επαγγελματικός τίτλος: Ενδοεταιρικός Μέντορας WBL							
Έγγραφα αναφοράς: Πίνακας Ικανοτήτων, Επαγγελματικός Χάρτης για Coaching και Mentoring	Μαθησιακά αποτελέσματα						Ώρες / Μονάδες ECVET
Επαγγελματικό πρότυπο: Σχεδιασμός της διαδικασίας καθοδήγησης	Βασικές γνώσεις	Εφαρμογή	Ενσωμάτωση	Ανθρώπινη διάσταση	Φροντίδα	Εκμάθηση του τρόπου μάθησης	

<p>Πεδίο δραστηριότητας: Έναρξη της υπηρεσίας</p>								
<p>Ενότητα μαθησιακού αποτελέσματος: Ανάλυση του πλαισίου</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Θυμάται τους ειδικούς παράγοντες που χαρακτηρίζουν τους ενήλικες μαθητές • Αντιλαμβάνεται τη σημασία και τη συμβολή της μαθητείας και πρακτικής άσκησης στις εταιρείες 		<ul style="list-style-type: none"> • Συνδυάζει αποτελεσματικά τις ανάγκες της σχολής ΕΕΚ με τις ανάγκες και τις προσδοκίες του καθοδηγούμενου και της εταιρείας 	<ul style="list-style-type: none"> • Συνεργάζεται με τους ενδιαφερόμενους φορείς στη διαδικασία καθοδήγησης 	<ul style="list-style-type: none"> • Συναισθάνεται την προσωπικότητα και την προσωπική ζωή των καθοδηγούμενων • Αξιολογεί τις επιπτώσεις συγκεκριμένων διαφορών (διαφορετικό κοινωνικοοικονομικό και πολιτιστικό υπόβαθρο) 	<ul style="list-style-type: none"> • Συντάσσει την περιγραφή του προγράμματος κατάρτισης, συμπεριλαμβανομένου του πακέτου εισαγωγής που περιγράφει τις δεξιότητες και τις ικανότητες, τα συστήματα ΕΕΚ και τις προσδοκίες • Προσδιορίζει και συζητά μεμονωμένες ανάγκες και σχετικές μορφές 	<p>5 ώ</p>	<p>1/3</p>

					<ul style="list-style-type: none"> • Εκτιμά το κοινό καλό πάνω από το ιδιωτικό κέρδος 		<p>μάθησης που πρέπει να ληφθούν υπόψη κατά την καθοδήγηση</p>		
<p>Ενότητα μαθησιακού αποτελέσματος:</p> <p>Σχεδιασμός στόχων WBL και δράσεων για την επίτευξή τους</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Δημιουργεί και διαχειρίζεται εφικτά σχέδια δράσης και πόρους για την επίτευξη των στόχων WBL / αναλύει τις ανάγκες του μαθητευόμενου • Δημιουργεί σενάρια μάθησης και τα συνδέει με την κατάλληλη μεθοδολογία μάθησης • Εκτιμά τους απαραίτητους πόρους για την εκτέλεση της διαδικασίας καθοδήγησης 	<ul style="list-style-type: none"> • Συνδέει τους στόχους WBL με τα σχέδια δράσης και τις μεθόδους αξιολόγησης της πρόόδου επίτευξης των στόχων 		<ul style="list-style-type: none"> • Δεσμεύεται σε σχέσεις φροντίδας και εμπιστοσύνης με τους καθοδηγούμενους • Συναισθάνεται την προσωπικότητα και την προσωπική ζωή των καθοδηγούμενων • Αξιολογεί τις επιπτώσεις 		<ul style="list-style-type: none"> • Αναπτύσσει μαθησιακά αποτελέσματα, σχέδια δράσης και διαδικασίες για την επίτευξη των αποτελεσμάτων ορίζοντας τις σχετικές πηγές • Παρέχει μαθησιακούς στόχους και διαδικασίες για τον καθοδηγούμενο, την εταιρεία και τη σχολή • Αναπτύσσει επιχειρηματικές περιπτώσεις για την εφαρμογή 	5 ώ	1/3	

		<ul style="list-style-type: none"> • Λαμβάνει αποφάσεις με τον καθοδηγούμενο όσον αφορά τους επιχειρησιακούς κανόνες κατά τη διάρκεια της καθοδήγησης στο χώρο εργασίας • Συντονίζεται με το δάσκαλο (tutor) της σχολής ΕΕΚ για την ανάπτυξη του βέλτιστου σχεδίου μεταφοράς δεξιοτήτων για τον καθοδηγούμενο 					<p>καθοδήγησης</p> <ul style="list-style-type: none"> • Προσδιορίζει και αιτιολογεί πηγές ή/και υλικό που απαιτείται για τις υπηρεσίες καθοδήγησης 		
--	--	---	--	--	--	--	---	--	--

<p>Επαγγελματικό πρότυπο: Παροχή αποτελεσματικής διαδικασίας καθοδήγησης</p> <p>Πεδίο δραστηριότητας: Υπηρεσία καθοδήγησης</p>	<p>Βασικές γνώσεις</p>	<p>Εφαρμογή</p>	<p>Ενσωμάτωση</p>	<p>Ανθρώπινη διάσταση</p>	<p>Φροντίδα</p>	<p>Εκμάθηση του τρόπου μάθησης</p>	<p>Κριτήρια αξιολόγησης</p>	<p>Ώρες / Μονάδες ECVET</p>	
<p>Ενότητα μαθησιακού αποτελέσματος: Κοινωνικοποίηση του καθοδηγούμενου</p>	<ul style="list-style-type: none"> Κατανοεί τι εστί καθοδήγηση (mentorship)/ αναγνωρίζει διαφορές από παρόμοιους όρους (π.χ. διδασκαλία, εποπτεία) 	<ul style="list-style-type: none"> Συντονίζεται με τον δάσκαλο της σχολής ΕΕΚ για την ανάπτυξη του βέλτιστου σχεδίου μεταφοράς δεξιοτήτων στον καθοδηγούμενο Δημιουργεί ένα 	<ul style="list-style-type: none"> Συσχετίζει τις πολιτικές και διαδικασίες της εταιρείας με τη συνολική διαδικασία καθοδήγησης Ενώνει τους φορείς που 	<ul style="list-style-type: none"> Είναι υπεύθυνος για την κοινωνικοποίηση του καθοδηγούμενου στην εταιρεία Βοηθά τον 			<ul style="list-style-type: none"> Προσδιορίζει και αναλύει το ρόλο και τις αρμοδιότητες του μέντορα, συζητώντας τα όρια του ρόλου Εντοπίζει και αναλύει τα 	5 ώ	1/3

	<ul style="list-style-type: none"> • Διακρίνει τρόπους κοινωνικοποίησης του καθοδηγούμενου • 	<p>φυλλάδιο/ μια παρουσίαση/ ένα πακέτο καλωσορίσματος με μια σύνοψη του περιεχομένου του τι εστί μάθηση στο χώρο εργασίας</p> <ul style="list-style-type: none"> • Αξιολογεί την αφοσίωση του καθοδηγούμενου στους στόχους, τα σχέδια δράσης και τις μεθόδους αξιολόγησης της προόδου των στόχων • Εντοπίζει τα βασικά στοιχεία του χώρου εργασίας και της οργανωτικής κουλτούρας της εταιρείας 	<p>εμπλέκονται στη διαδικασία καθοδήγησης</p>	<p>καθοδηγούμενο να εξοικειωθεί με το εργασιακό περιβάλλον και περιγράφει θέματα ασφάλειας εργασίας και άλλες υποχρεώσεις</p> <ul style="list-style-type: none"> • Επικοινωνεί την κοινή βάση που μπορούν να μοιράζονται μέντορας και καθοδηγούμενος καθ' όλη τη διάρκεια του προγράμματος • Εφαρμόζει 			<p>χαρακτηριστικά και τις δεξιότητες που απαιτούνται σε έναν μέντορα</p> <ul style="list-style-type: none"> • Επιδεικνύει κατανόηση για το τι εστί καθοδήγηση (mentorship) • Αντιλαμβάνεται τις απαιτήσεις μιας επιτυχημένης μαθητείας/ πρακτικής άσκησης και το ρόλο των φορέων απονομής, διαπίστευσης ή έγκρισης • Περιγράφει διαφορετικές μεθόδους/ προσεγγίσεις καθοδήγησης και χαρακτηριστικά 		
--	--	--	---	--	--	--	---	--	--

				<p>μια διαδικασία «μαθαίνω βλέποντας». Έτσι, προβάλλει τα ηθικά ζητήματα και αποτελεί πρότυπο για τον καθοδηγούμενο</p> <ul style="list-style-type: none"> • Παρακινεί τον καθοδηγούμενο να εκτιμήσει την αξία απόκτησης γνώσης με επίσημη κατάρτιση 			<p>καλών πρακτικών</p> <ul style="list-style-type: none"> • Παρέχει τις απαραίτητες πληροφορίες σχετικά με τις πολιτικές, τις διαδικασίες και την κουλτούρα της εταιρείας • Εντάσσει στο πρόγραμμα καθοδήγησης τους επιχειρησιακούς στόχους • Παρέχει τις απαραίτητες πληροφορίες σχετικά με τις πολιτικές, τις διαδικασίες και την κουλτούρα της σχολής/ του κέντρου κατάρτισης 		
--	--	--	--	---	--	--	---	--	--

<p>Ενότητα μαθησιακού αποτελέσματος: Εξεπαγγελματισμός του καθοδηγούμενου</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Αναγνωρίζει τα οφέλη της δημιουργικής σκέψης και της επίλυσης προβλημάτων στο πρόγραμμα WBL • Αναγνωρίζει τις ανάγκες του καθοδηγούμενου 	<ul style="list-style-type: none"> • Επιδεικνύει επαγγελματικούς κανόνες και εργασιακό ήθος 	<ul style="list-style-type: none"> • Οργανώνει τα καθημερινά καθήκοντα του καθοδηγούμενου • Συνδέει και συνδυάζει τις επαγγελματικές του γνώσεις, την εμπειρία, την τεχνογνωσία και τις ικανότητές του με το προσωπικό προφίλ του καθοδηγούμενου και τη διαδικασία καθοδήγησης συνολικά • Εναρμονίζει τα καθήκοντα WBL με τις ανάγκες του τομέα 	<ul style="list-style-type: none"> • Εμπνέει τον καθοδηγούμενο να εξελιχθεί σε διαβίου μαθητευόμενος • Εξετάζει κατά πόσο το επιθυμητό απτό και άυλο που παραδίδεται μπορεί να εφαρμοστεί σε άλλους χώρους εργασίας • Επικοινωνεί δημιουργικά για να «χτίσει» εμπιστοσύνη 	<ul style="list-style-type: none"> • Λειτουργεί ως πρότυπο επαγγελματικού βίου • Στηρίζει τα άτομα να μαθαίνουν συνεχώς 	<ul style="list-style-type: none"> • Διατυπώνει ερωτήσεις που ανταποκρίνονται στις ανάγκες του καθοδηγούμενου • Αναπτύσσει ένα σχέδιο μάθησης που καλλιεργεί κριτική σκέψη, επίλυση προβλημάτων και εργασιακή κουλτούρα • Μεταφέρει γνώσεις και δεσμεύεται να παρακολουθ 	<ul style="list-style-type: none"> • Ενισχύει τον καθοδηγούμενο στην προσωπική του ανάπτυξη, μεταδίδοντας γνώσεις και εμπειρία και αναθέτοντας καθημερινά καθήκοντα 	5 ώ	1/3
--	---	--	--	--	---	---	--	-----	-----

						εί την επίδοσή του				
	<ul style="list-style-type: none"> • Δίνει παραδείγματα αποτελεσματικών πρακτικών καθοδήγησης 	<ul style="list-style-type: none"> • Συντονίζει το σχέδιο WBL αν διαφορετικοί μέντορες εκπαιδεύουν τον καθοδηγούμενο • Καταγράφει στο προσωπικό ημερολόγιο μάθησης/ σύστημα καταγραφής του καθοδηγούμενου σύμφωνα με το πλαίσιο (π.χ. σύμβαση, ημερολόγιο μάθησης) • Χρησιμοποιεί ψηφιακά εργαλεία, μέσα 	<ul style="list-style-type: none"> • Ενσωματώνει τις εργασίες της σχολής στα σενάρια/ σχέδια μάθησης WBL 			<ul style="list-style-type: none"> • Εμπνέει ως πρότυπο 	<ul style="list-style-type: none"> • Εντοπίζει και αναλύει μορφές καθοδήγησης για να καλύψει τις ανάγκες των μαθητών • Εντοπίζει και προσσωπικής μάθησης 	<ul style="list-style-type: none"> • Εντοπίζει και αναλύει μορφές καθοδήγησης για να καλύψει τις ανάγκες των μαθητών • Συζητά και επιδεικνύει τρόπους να βοηθήσει τους καθοδηγούμενους να διασαφηνίσουν τους στόχους τους και να διερευνήσουν επιλογές για να διευκολύνουν την επίτευξή των στόχων τους • Δημιουργεί μια κουλτούρα καινοτομίας στην 	5 ώ	1/3

		και τεχνολογίες για τις ανάγκες του mentorship					καθοδήγηση εντός του οργανισμού		
							<ul style="list-style-type: none"> • Αναπτύσσει μια στρατηγική καθοδήγησης ενσωματώνοντας μαθησιακούς στόχους και μετατρέποντάς τους σε δραστηριότητες • Διακρίνει διαφορετικά επίπεδα δυνατότητας επίτευξης των μαθησιακών στόχων 		
Ενότητα μαθησιακού αποτελέσματος: Ανάπτυξη παραγωγικής	<ul style="list-style-type: none"> • Περιγράφει τις αρχές παραγωγικής σχέσης καθοδήγησης/ αναγνωρίζει τη σημασία και τις 	•	•	<ul style="list-style-type: none"> • Καλλιεργεί τις ικανότητες του καθοδηγούμενου • Συνεργάζεται με τον 	<ul style="list-style-type: none"> • Λειτουργεί ως πρότυπο επαγγελματικού βίου • Στηρίζει τα άτομα να μαθαίνουν 		•		

<p>σχέσης καθοδήγησης</p>	<p>προκλήσεις δημιουργίας μιας σχέσης μέντορα- καθοδηγούμε- νου</p> <ul style="list-style-type: none"> • 			<p>καθοδηγούμε νο για την επίτευξη αμοιβαίου οφέλους</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ενθαρρύνει δίνοντας έμφαση στις θετικές αλλαγές • Επικοινωνεί δημιουργικά για να «χτίσει» εμπιστοσύνη • Στηρίζει τον καθοδηγούμε νο αναγνωρίζοντ ας τις ανάγκες του 	<p>συνεχώς</p> <ul style="list-style-type: none"> • Δεσμεύεται σε σχέσεις φροντίδας και εμπιστοσύν ης με τους καθοδηγούμ ενους • Συναισθάνε ται την προσωπικότ ητα και την προσωπική ζωή των καθοδηγούμ ενων • Αξιολογεί τις επιπτώσεις συγκεκριμενικ ών διαφορών (διαφορετικ ό κοινωνικο- 			
-------------------------------	---	--	--	--	---	--	--	--

					οικονομικό και πολιτιστικό υπόβαθρο) • Εκτιμά το κοινό καλό πάνω από το ιδιωτικό κέρδος				
Ενότητα μαθησιακού αποτελέσματος: Διαχείριση προκλήσεων	<ul style="list-style-type: none"> • Ορίζει την απαραίτητη διαδικασία για τη διατήρηση ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων 	<ul style="list-style-type: none"> • Επιδεικνύει ευελιξία στην προσαρμογή της μαθησιακής πορείας σύμφωνα με τις ανάγκες του καθοδηγούμενου, τους χρονικούς περιορισμούς, τους πόρους ή άλλα ζητήματα • Επιλύει περίπλοκα προβλήματα που πιθανόν 		<ul style="list-style-type: none"> • Επιλύει διαφορές αποτελεσματικά • Αναγνωρίζει ηθικά ζητήματα • Αναγνωρίζει ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα 			<ul style="list-style-type: none"> • Εξηγεί τις βασικές προκλήσεις που ενδέχεται να αντιμετωπίσει κατά τη διάρκεια του προγράμματος καθοδήγησης • Δημιουργεί ένα σχέδιο αντιμετώπισης των τομέων ανησυχίας • Αιτιολογεί την επιλογή των προσεγγίσεων 	5 ώ	1/3

		προκύπτουν κατά τη διάρκεια της μαθητείας/πρακτικής άσκησης					<p>που χρησιμοποιήθηκαν για την υλοποίηση περιοχών βελτίωσης</p> <ul style="list-style-type: none"> Υποδεικνύει παραδείγματα παρακίνησης των μαθητών και αποτελεσματικής επίλυσης των συγκρούσεων Συζητά και παρουσιάζει τη σημασία ενός κώδικα δεοντολογίας και εμπιστευτικότητα σε μια σχέση καθοδήγησης 		
Επαγγελματικό πρότυπο: Έλεγχος	Βασικές γνώσεις	Εφαρμογή	Ενσωμάτωση	Ανθρώπινη διάσταση	Φροντίδα	Εκμάθηση του τρόπου μάθησης	Κριτήρια αξιολόγησης	Ώρες / Μονάδες ECVET	

<p>αποτελεσματικότητας της διαδικασίας καθοδήγησης</p> <p>Πεδίο δραστηριότητας: Ανατροφοδότηση για την αποτελεσματικότητα της υπηρεσίας</p>									
<p>Ενότητα μαθησιακού αποτελέσματος: Αξιολόγηση του αποτελέσματος καθοδήγησης</p>	<ul style="list-style-type: none"> Ορίζει δομημένες και τεκμηριωμένες μεθόδους αξιολόγησης διαφορετικών διαστάσεων της διαδικασίας καθοδήγησης Εξηγεί τα οφέλη της αυτοαξιολόγησης 	<ul style="list-style-type: none"> Αξιολογεί τον αντίκτυπο του καθοδηγούμενου στην εταιρεία και την ομάδα 		<ul style="list-style-type: none"> Συνεργάζεται με τους φορείς που εμπλέκονται στη διαδικασία καθοδήγησης Συζητά με τον καθοδηγούμενο τα αποτελέσματα αξιολόγησης 			<ul style="list-style-type: none"> Αντιλαμβάνεται την ανάγκη για δομημένες και τεκμηριωμένες μεθόδους για την αξιολόγηση διαφορετικών πτυχών της διαδικασίας καθοδήγησης Εξηγεί τρόπους ελέγχου της 	5 ώ	1/3

	ς			<p>με παραγωγικό τρόπο</p> <ul style="list-style-type: none"> • Επικοινωνεί δημιουργικά για να «χτίσει» εμπιστοσύνη 			<p>προόδου του εκπαιδευόμενου, προσδιορίζοντας και αναλαμβάνοντας δράση, όπως απαιτείται</p> <ul style="list-style-type: none"> • Αναπτύσσει σχέδιο αξιολόγησης της προόδου των ικανοτήτων • Συζητά και εφαρμόζει μια καλή πρακτική στην παροχή ανατροφοδότησης προς τους καθοδηγούμενους σχετικά με την πρόδο τους • Εφαρμόζει καλές πρακτικές για την αξιολόγηση του προγράμματος μέντορα 		
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

							<ul style="list-style-type: none"> Αναλύει βασικούς δείκτες επίδοσης (KPIs) και μετρά την απόδοση (ROI) 		
<p>Ενότητα μάθησης: Αυτοαξιολόγηση της πρακτικής καθοδήγησης</p>				<ul style="list-style-type: none"> Προβαίνει σε αυτοαξιολόγηση των πρακτικών καθοδήγησης που εφαρμόζει Ανταποκρίνεται και εμπνέει με τις απαραίτητες κοινωνικές και συμπεριφορικές ικανότητες (πρότυπο, επικοινωνία, ομαδική εργασία, διαθεσιμότητα) Εντοπίζει τα δυνατά του 		<ul style="list-style-type: none"> Αναστοχάζεται και αυτοαξιολογεί τις επιδόσεις του 	<ul style="list-style-type: none"> Αξιολογεί πρακτικές καθοδήγησης WBL έναντι αναγνωρισμένων καλών πρακτικών και καταγράφει δυνατά σημεία και αδυναμίες 	5 ώ	1/3

				<p>σημεία και σημεία που χρηζουν βελτίωσης ως μέντορα WBL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Συζητά με τον καθοδηγούμεν ο την αξιολόγηση των πρακτικών και των ικανοτήτων του ως μέντορα WBL 				
<p>Επαγγελματι κό πρότυπο: Βελτίωση αποτελεσματι κότητας της διαδικασίας καθοδήγησης</p>	<p>Βασικές γνώσεις</p>	<p>Εφαρμογή</p>	<p>Ενσωμάτωση</p>	<p>Ανθρώπινη διάσταση</p>	<p>Φροντίδα</p>	<p>Εκμάθηση του τρόπου μάθησης</p>	<p>Κριτήρια αξιολόγησης</p>	<p>Ώρες / Μονάδες ECVET</p>

<p>Πεδίο δραστηριότητας: Ανάπτυξη αποτελεσματικότητας υπηρεσιών</p>									
<p>Ενότητα μάθησης: Διόρθωση του σχεδίου και του αποτελέσματος καθοδήγησης</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Προτείνει ένα παράδειγμα προγράμματος αξιολόγησης και αλλαγές σε αυτό 	<ul style="list-style-type: none"> • Αξιολογεί και ερμηνεύει την επίδοση του καθοδηγούμενου • Κρίνει και υπαγορεύει τις απαραίτητες αλλαγές στους στόχους • Προτείνει την καλύτερη πορεία δράσης με βάση την αξιολόγηση • Υπαγορεύει μια λίστα αλλαγών για να βελτιώσει τη διαδικασία προς 		<ul style="list-style-type: none"> • Συνεργάζεται με τους φορείς που εμπλέκονται στη διαδικασία καθοδήγησης • Επικοινωνεί εποικοδομητικά σε διαφορετικά περιβάλλοντα, συνεργάζεται σε ομάδες και διαπραγματεύεται • Συζητά με τον ακαδημαϊκό 			<ul style="list-style-type: none"> • Αξιολογεί ένα σχέδιο καθοδήγησης και προτείνει μια λίστα αλλαγών για την εκπλήρωση των στόχων κατάρτισης του χώρου εργασίας • Εξηγεί τρόπους διαπραγμάτευσης μιας συνεργατικής συμφωνίας για την αναθεώρηση σχεδίων αποκατάστασης με τον ακαδημαϊκό 	5 ώ	1/3

		<p>εξέταση από τη σχολή</p> <ul style="list-style-type: none"> • Κρίνει και υπαγορεύει τις απαραίτητες αλλαγές στους στόχους • 		<p>μέντορα τις προτεινόμενες αλλαγές για την αντιμετώπιση περιοχών προβληματισμού ή περιοχών βελτίωσης</p> <ul style="list-style-type: none"> • Επικοινωνεί δημιουργικά για να «χτίσει» εμπιστοσύνη 			εταίρο/ τη σχολή		
<p>Ενότητα μάθησης: Βελτίωση των πρακτικών μέντορα</p>					<ul style="list-style-type: none"> • Συζητά με τον καθοδηγούμενο την αξιολόγηση των πρακτικών και των ικανοτήτων του ως μέντορα WBL • Εμπνέει τον 	<ul style="list-style-type: none"> • Αναπτύσσει και εφαρμόζει ένα προσωπικό σχέδιο ενημέρωσης σχετικά με το mentorship • Ερευνά και εντοπίζει πηγές 	<ul style="list-style-type: none"> • Αναπτύσσει ένα σχέδιο συνεχούς προσωπικής επαγγελματικής ανάπτυξης • Εξηγεί τη σημασία της συνεχούς επαγγελματικής ανάπτυξης και τρόπους ενθάρρυνσης του καθοδηγούμενου να 	5 ώ	1/3

					καθοδηγούμε νο να εξελιχθεί σε διά βίου μαθητευόμεν ο	σημαντικής πληροφόρησ ης για την εφαρμογή νέων αρχών και εργαλείων καθοδήγησης σε επόμενο καθοδηγούμε νο	εξελιχθεί σε διά βίου μαθητευόμενο • Χρησιμοποιεί ανακλαστική πρακτική και ανατροφοδότηση άλλων για την αναθεώρηση του ρόλου του ως μέντορα και τον εντοπισμό σημείων που χρήζουν βελτίωσης, προτείνοντας αλλαγές στην πρακτική του, όπου απαιτείται		
Επαγγελματι κό πρότυπο: Ανάπτυξη επίγνωσης προσωπικών δεξιοτήτων για μια	Βασικές γνώσεις	Εφαρμογή	Ενσωμάτωση	Ανθρώπινη διάσταση	Φροντίδα	Εκμάθηση του τρόπου μάθησης	Κριτήρια αξιολόγησης	Ώρες / Μονάδες ECVET	

<p>αποτελεσματική διαδικασία καθοδήγησης</p> <p>Πεδίο δραστηριότητας: Ανάπτυξη προσωπικών δεξιοτήτων για την αποτελεσματικότητα των υπηρεσιών</p>									
<p>Ενότητα μάθησης: Επίγνωση και ανάπτυξη των προσωπικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για μια αποτελεσματική</p>	<ul style="list-style-type: none"> Κατανοεί τι σημαίνει ενσυναίσθηση Αναγνωρίζει τη σημασία των διαπροσωπικών δεξιοτήτων Περιγράφει πώς η καλή επικοινωνία με άλλους μπορεί να επηρεάσει τις 	<ul style="list-style-type: none"> Χρησιμοποιεί συμβουλευτικές δεξιότητες που περιλαμβάνουν τεχνικές αξιολόγησης για τη διευκόλυνση της συζήτησης και της αμοιβαίας λήψης αποφάσεων μεταξύ μέντορα και 	<ul style="list-style-type: none"> Εντάσσει στοιχεία ενσυναίσθησης για να αλλάξει συμπεριφορά και να δημιουργήσει καλύτερες σχέσεις Συνδέεται και συνεργάζεται με άλλους για την επίτευξη ενός συνόλου 	<ul style="list-style-type: none"> Προστατεύει τον καθοδηγούμενο από ανήθικη ή παράνομη δραστηριότητα Αντιλαμβάνεται τον αντίκτυπο του ρόλου του καθοδηγούμενο 	<ul style="list-style-type: none"> Εκτιμά το κοινό καλό πάνω από το ιδιωτικό κέρδος 	<ul style="list-style-type: none"> Αναλαμβάνει την ευθύνη της προσωπικής του μάθησης για την εξέλιξη της καθοδήγησης Δεσμεύεται να παρέχει στον εαυτό 	<ul style="list-style-type: none"> Αναπτύσσει ένα σενάριο συμβουλευτικής σε σχέση με τη μάθηση ή με ανωμαλίες ή δυσκολίες στη συμπεριφορά Επιδεικνύει τρόπους ανάπτυξης και αξιολόγησης ομαδικής εργασίας 	5 ώ	1/3

<p>κή διαδικασία καθοδήγησης</p>	<p>εργασιακές σχέσεις</p> <ul style="list-style-type: none"> • Αναλύει και κατανοεί σε βάθος τις τεχνικές αποτελεσματικής ακρόασης 	<p>καθοδηγούμενου ώστε να δημιουργηθούν θετικές αλλαγές στη διάρκεια της καθοδήγησης</p> <ul style="list-style-type: none"> • Χρησιμοποιεί τις νέες του δεξιότητες αποτελεσματικής ακρόασης στο εργασιακό περιβάλλον 	<p>καθηκόντων</p> <ul style="list-style-type: none"> • 	<p>, στην εταιρεία και στην κοινωνία</p> <ul style="list-style-type: none"> • Επικοινωνεί εποικοδομητικά σε διαφορετικά περιβάλλοντα, συνεργάζεται σε ομάδες και διαπραγματεύεται • Ενθαρρύνει τον καθοδηγούμενο • Επικοινωνεί δημιουργικά για να «χτίσει» εμπιστοσύνη • Κατανοεί τους άλλους όσον αφορά τα μαθησιακά εμπόδια • Συζητά τις δεξιότητες επικοινωνίας 		<p>του κίνητρα, να έχει αυξημένες προσδοκίες και πίστη στις ικανότητες του και στην επίτευξη των στόχων του</p> <ul style="list-style-type: none"> • Αυτορρυθμίζει τη συμπεριφορά του για να έχει θετικό αντίκτυπο στο περιβάλλον της ομάδας 	<ul style="list-style-type: none"> • Περιγράφει μια κατάσταση αντιμετώπισης δύσκολου συναδέλφου/μαθητή/καθοδηγούμενου και μέσα αποτελεσματικής επικοινωνίας 		
----------------------------------	---	---	---	---	--	---	--	--	--

				<p>και εστιάζει στην τέχνη της ακρόασης</p> <ul style="list-style-type: none">• Προστατεύει τον καθοδηγούμενο από ανήθικη ή παράνομη					
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

3.2. Μοντέλο RPL και APR

Η πρακτική αξιολόγηση διασφαλίζει ότι υπάρχει ένας μηχανισμός για την αναγνώριση της προηγούμενης μάθησης, τυπικής και άτυπης, και τη διαπίστευσή της. Στο σύστημα αξιολόγησης, η διαδικασία APL είναι ένα σημαντικό εγχείρημα όπου κάθε σχετική προηγούμενη μάθηση λαμβάνει πιστωτικές μονάδες. Το RPL και το APL είναι δύο όψεις του ίδιου νομίσματος και επιτυγχάνονται μέσω μιας εμπειριστατωμένης συνέντευξης με τον εκπαιδευόμενο από έναν εξειδικευμένο αξιολογητή (σ. 46 της πρότασης).

Η πρακτική APL βασίζεται στην πρακτική του C4FF η οποία με τη σειρά της βασίζεται στην πρακτική και τις αρχές του Οργανισμού Διασφάλισης Ποιότητας (QAA) του Ηνωμένου Βασιλείου¹⁰. Σε απλή μορφή αποτελείται από μια συνέντευξη πρόσωπο με πρόσωπο, κατά την οποία περίπου 20 ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής και ερωτήσεις σωστό ή λάθος παρουσιάζονται στον υποψήφιο/ μαθητευόμενο. Εάν όλες οι ερωτήσεις απαντηθούν σωστά, τότε ο υποψήφιος/ μαθητευόμενος μπορεί να επιλέξει τη συμμετοχή στο διαδικτυακό τεστ ISO. Εάν όχι, ο εκπαιδευτής/ αξιολογητής μπορεί να δώσει στον υποψήφιο/ μαθητευόμενο απαλλαγή ή μέρος από οποιαδήποτε από τις ευκαιρίες μάθησης και αξιολόγησης. Η συνολική απαλλαγή δεν πρέπει να υπερβαίνει το 50% του συνόλου του προγράμματος. Στη συνέντευξη, ο αξιολογητής παρουσιάζει στον υποψήφιο/ μαθητευόμενο σχετικά με τις άλλες ευκαιρίες αξιολόγησης διαφορετικές ερωτήσεις από αυτές που προετοιμάστηκαν για το διαδικτυακό τεστ Πιστοποίησης ISO (IO 3). Με βάση το αποτέλεσμα της συνέντευξης, ο αξιολογητής αποφασίζει ποια απαλλαγή μπορεί να προσφερθεί στον υποψήφιο/ μαθητευόμενο.

Αρχές APL και Λίστα Ελέγχου¹¹

Οι αρχές αυτές περιγράφονται και παρατίθενται στο Κεφάλαιο 4, **Ενότητα 4.5.1**.

¹⁰ Οδηγίες APL, QAA, Ηνωμένο Βασίλειο (2004). <https://www.qaa.ac.uk/docs/qaa/quality-code/accreditation-prior-learning-guidelines.pdf?sfvrsn=edadf981>

¹¹ Η λίστα ελέγχου και οι αρχές είναι σύμφωνες με τις Οδηγίες Ποιότητας για τη διαπίστευση προηγούμενης μάθησης, Σεπτέμβριος 2004, Οργανισμός Διασφάλισης Ποιότητας Ανώτατης Εκπαίδευσης Ηνωμένου Βασιλείου, <https://www.qaa.ac.uk/docs/qaa/quality-code/accreditation-prior-learning-guidelines.pdf?sfvrsn=edadf981>

Το APL πραγματοποιείται βάσει των αρχών που περιγράφονται στην **Ενότητα 4.5.1** μέσω μιας προσωπικής συνέντευξης που λαμβάνει χώρα πριν από την έναρξη του προγράμματος. Ο εκπαιδευτής/ μέντορας παίρνει συνέντευξη από τον αιτούντα και αναλύει το περιεχόμενο και την αξιολόγηση του προγράμματος, και με βάση ένα δείγμα απαντήσεων καθορίζει εάν ο υποψήφιος μπορεί να απαλλαγεί από μέρος του προγράμματος ή την αξιολόγησή του. Η διαδικασία είναι σύμφωνη με τις αρχές και την πρακτική του QAA (2004). Όλοι οι αξιολογητές APL πρέπει να είναι κατάλληλοι και να έχουν περάσει ένα κρατικά εγκεκριμένο πρόγραμμα αξιολόγησης APL από μια αναγνωρισμένη αρχή στο Ηνωμένο Βασίλειο. Η συνέντευξη μπορεί να γίνει και διαδικτυακά. Οι εταίροι του έργου Mentor θα πρέπει να αποφασίσουν ποιες αλλαγές είναι απαραίτητες στη διαδικασία APL βάσει των εθνικών τους απαιτήσεων για μια τέτοια αξιολόγηση.

Ένα σύνολο διαδικτυακών ερωτήσεων πολλαπλής επιλογής ή/ και ερωτήσεων σωστό ή λάθος, όπως περιγράφεται παρακάτω, έχει προετοιμαστεί για χρήση από τον αξιολογητή/ εκπαιδευτή στη διαδικασία APL. Εάν ο υποψήφιος/ εκπαιδευόμενος απαντήσει σωστά σε όλες τις ερωτήσεις, τότε μπορεί να προχωρήσει στη διεξαγωγή του διαδικτυακού τεστ ISO. Ωστόσο, για πιστοποίηση στο Ηνωμένο Βασίλειο, ο καθοδηγητής/ εκπαιδευτής θα πρέπει να εξακριβώσει εάν πληρούνται και άλλες απαιτήσεις, όπως ορίζονται σε άλλες ευκαιρίες αξιολόγησης (βλ. **Παράρτημα F**). Οι ερωτήσεις αυτές χρησιμεύουν επίσης στην προετοιμασία των μαθητών που δεν έχουν περάσει από τη διαδικασία APL για την Πιστοποίηση ISO.

Μετά τη συνέντευξη APL, καταρτίζεται μια έκθεση και γράφονται σχόλια για κάθε επιμέρους κριτήριο αξιολόγησης που εξαιρείται, τα οποία χρησιμοποιούνται σε επόμενες συναντήσεις με τον εκπαιδευόμενο. Υπάρχει η δυνατότητα περαιτέρω συνέντευξης, εάν ο εκπαιδευτής το θεωρεί απαραίτητο κατά την επαγγελματική του κρίση. Οι εκθέσεις APL αναμένεται να επανεξεταστούν από εξωτερικό εξεταστή / αξιολογητή.

Η έκθεση APL δεν διαφέρει από οποιαδήποτε έκθεση που πρέπει να καταρτιστεί μετά από κάθε ευκαιρία αξιολόγησης. Η μορφή της έκθεσης πρέπει να περιλαμβάνει τους όρους αναφοράς (το κριτήριο αξιολόγησης ή/ και την ευκαιρία αξιολόγησης που λαμβάνεται υπόψη), τη σύνθεση (σχόλια, για παράδειγμα εάν ο εξωτερικός εξεταστής πρέπει να επανεξετάσει την αξιολογημένη εργασία και ούτω καθεξής) και τη συχνότητα/ ημερομηνία τυχόν μελλοντικής συνάντησης(-σεων) με τον εκπαιδευτή ή/ και τον εξωτερικό αξιολογητή. Παρακάτω παρουσιάζεται ένα δείγμα της φόρμας το οποίο καταρτίστηκε από το C4FF.

Αξιολόγηση APL – Απλοποιημένη Προσχέδια Φόρμα APL του C4FF

Αριθ. εκτέλεσης προγράμματος:

Ημερομηνία προγράμματος:

Οργανισμός:

Όνομα και στοιχεία επικοινωνίας του μαθητή (π.χ. διεύθυνση email)

Όνομα και στοιχεία επικοινωνίας του αξιολογητή (π.χ. διεύθυνση email)

Όνομα και στοιχεία επικοινωνίας εξωτερικού αξιολογητή (π.χ. διεύθυνση email)

Κριτήριο Αξιολόγησης 1

Πληροί το κριτήριο αξιολόγησης; Ν ή Ο

Πληροί το κριτήριο αξιολόγησης; Ν ή Ο

Κριτήριο Αξιολόγησης 2

Πληροί το κριτήριο αξιολόγησης; Ν ή Ο

Πληροί το κριτήριο αξιολόγησης; Ν ή Ο

Κριτήριο Αξιολόγησης 3

Πληροί το κριτήριο αξιολόγησης; Ν ή Ο

Πληροί το κριτήριο αξιολόγησης; Ν ή Ο

Κριτήριο Αξιολόγησης 4

Πληροί το κριτήριο αξιολόγησης; Ν ή Ο

Πληροί το κριτήριο αξιολόγησης; Ν ή Ο

Σημεία καλής πρακτικής:

Σχόλια μαθητή:

Σχόλια αξιολογητή:

Σχόλια εξωτερικού αξιολογητή:

π.χ. Η διαδικασία APL ήταν δίκαιη και συνέβαλε στην απόκτηση των αναμενόμενων πιστωτικών μονάδων για προηγούμενη μάθηση.

π.χ. Καλή απόδοση στη συνέντευξη. Απαιτούνται περαιτέρω συνεντεύξεις.

π.χ. Πληρούνται πλήρως τα κριτήρια αξιολόγησης για τις πιστωτικές μονάδες που δόθηκαν. Ο βαθμός που απονέμεται για την APL είναι δίκαιος.

Τομείς ανησυχίας:

Σχόλια μαθητή:

Σχόλια αξιολογητή:

Σχόλια εξωτερικού αξιολογητή:

π.χ. Δεν κατάλαβα πλήρως τη διαδικασία, αλλά μετά τη συνέντευξη είμαι ικανοποιημένος/-η με τη διαδικασία και την απόφαση που ελήφθη.

π.χ. Η διαδικασία πρέπει να εξηγηθεί καλύτερα. Υπάρχουν στοιχεία που αποδεικνύουν ότι δόθηκαν τυχαίες απαντήσεις και ως εκ τούτου συντρέχει λόγος για έναρξη συζήτησης με τον υποψήφιο.

π.χ. Ασυνέπεια στη διαδικασία. Η διαδικασία APL πρέπει να αναθεωρηθεί.

Υπογραφή:

Υπογραφή:

Υπογραφή:

Ημερομηνία:

Ημερομηνία:

Ημερομηνία:

Σημείωση: Ένα αντίγραφο φυλάσσεται από τον μαθητή, τον αξιολογητή και τον εξωτερικό αξιολογητή.

Ερωτήσεις Online APL και Προετοιμασίας – Ερωτήσεις Πολλαπλής Επιλογής και Ερωτήσεις Σωστό ή Λάθος

Πρόκειται για μια σημαντική και καινοτόμο ολοκληρωμένη ευκαιρία μάθησης και αξιολόγησης. Χρησιμεύει επίσης ως προετοιμασία για την online πιστοποίηση ISO.

Σωστό ή Λάθος

Η καθοδήγηση είναι μια επίσημη σχέση που δημιουργείται μεταξύ ενός έμπειρου υπαλλήλου και ενός άπειρου νέου υπαλλήλου ή ενός εκπαιδευόμενου ή μαθητευόμενου/ ασκούμενου.

Απάντηση: Σωστό

Σωστό ή Λάθος

Ο μέντορας δεν χρειάζεται να βοηθήσει τον καθοδηγούμενο να αφομοιώσει το νέο του ρόλο και να κατανοήσει τους εργασιακούς, πολιτιστικούς και κοινωνικούς κανόνες της εταιρείας.

Απάντηση: Λάθος

Σωστό ή Λάθος

Ο μέντορας πρέπει να βοηθήσει τον καθοδηγούμενο να αναπτυχθεί στην τρέχουσα θέση του και να προετοιμαστεί για νέες θέσεις εργασίας και ευκαιρίες σταδιοδρομίας.

Απάντηση: Σωστό

Σωστό ή Λάθος

Μία από τις δουλειές του μέντορα είναι να βοηθήσει τον καθοδηγούμενο να φτάσει σε νέα επίπεδα γνώσης, πολυπλοκότητας και ανάπτυξης σταδιοδρομίας.

Απάντηση: Σωστό

Σωστό ή Λάθος

Ο μέντορας είναι ένα άτομο που υποστηρίζει τον καθοδηγούμενο από την αρχή της μαθητείας/ πρακτικής άσκησης έως το τέλος και τον καθοδηγεί καθ' όλη τη διάρκεια και δεν χρειάζεται να αναπτύξει τις προσωπικές και επαγγελματικές δεξιότητες του καθοδηγούμενου.

Απάντηση: Λάθος

Ανοιχτού Τύπου Ερώτηση

Ποια είναι τα κύρια καθήκοντα ενός μέντορα ως *επόπτη*;

Απάντηση: Βοηθά τον καθοδηγούμενο να αναπτυχθεί στο ρόλο του, μοιράζοντας την εμπειρία και τις γνώσεις του, αναθέτει καθήκοντα, παρακολουθεί και αξιολογεί την υλοποίηση των καθηκόντων, διαχειρίζεται κρίσεις, ενημερώνει τον καθοδηγούμενο σχετικά με ζητήματα της εταιρείας και προωθεί τη συμμετοχή του στη λήψη αποφάσεων.

Ερωτήσεις Πολλαπλής Επιλογής

Η επιχειρηματικότητα είναι μια βασική ικανότητα που επιτρέπει τα άτομα να αποκτήσουν μερικές από τις παρακάτω δεξιότητες. Ποιες από τις παρακάτω επιλογές δεν ισχύουν;

1. Ανάπτυξη επιχειρηματικών στάσεων και ικανοτήτων
2. Ανάπτυξη δημιουργικότητας στις επιχειρηματικές αλληλεπιδράσεις
3. Εκκίνηση δράσεων χωρίς να προηγηθεί συζήτηση με τον μέντορα
4. Ανάλυση ευθύνης για τις δράσεις που υλοποιούνται
5. Ανάπτυξη ανεξαρτησίας στην ιεράρχηση των επιχειρηματικών δράσεων

Απάντηση: 4

Ποιο από τα παρακάτω ισχύει για το ρόλο του μέντορα:

1. Σχεδιάζει μαζί με τον ακαδημαϊκό μέντορα τη βέλτιστη πορεία μάθησης στο χώρο εργασίας για τον μαθητευόμενο.
2. Καθοδηγεί τον μαθητευόμενο κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσής του, ενισχύει την επαγγελματική του εξειδίκευση και προωθεί την απασχολησιμότητά του.
3. Διασφαλίζει ότι οι γνώσεις/ ικανότητες μπορούν να μεταφερθούν σε περισσότερα πλαίσια και επαγγελματικές καταστάσεις.
4. Όλα τα παραπάνω

Απάντηση: 4

Ο μέντορας εκτελεί διάφορες δραστηριότητες. Ποια/-ες από τις παρακάτω δραστηριότητες δεν ισχύουν;

1. Εισάγει τον καθοδηγούμενο στην επιχείρηση
2. Καθοδηγεί τον καθοδηγούμενο
3. Βοηθά τον καθοδηγούμενο με προσωπικά του θέματα πέρα από τα θέματα που σχετίζονται με την εκπαίδευση
4. Αξιολογεί τη δουλειά του καθοδηγούμενου
5. Συμβουλεύει τον καθοδηγούμενο σε θέματα που αφορούν τη δουλειά

Απάντηση: 3

Η διαδικασία της εισαγωγής περιλαμβάνει μερικές από τις παρακάτω δραστηριότητες. Ποια δραστηριότητα ισχύει;

1. Κοινωνικοποιεί τον μαθητευόμενο, καλωσορίζει και εντάσσει τον καθοδηγούμενο
2. Αναπτύσσει το βέλτιστο σχέδιο μεταφοράς δεξιοτήτων για τον καθοδηγούμενο μαζί με τον ακαδημαϊκό μέντορα
3. Προσανατολίζει τον καθοδηγούμενο στη δουλειά/ την επιχείρηση/ τον κλάδο συνολικά
4. Βοηθά τον καθοδηγούμενο να διαπραγματευτεί τον μισθό του

Απάντηση: 4

Η διαδικασία της καθοδήγησης περιλαμβάνει μερικές από τις παρακάτω δραστηριότητες. Ποια δραστηριότητα δεν ισχύει;

1. Οργανώνει και διασφαλίζει μαθησιακές καταστάσεις
2. Συμβουλεύει τον καθοδηγούμενο σχετικά με νομικά θέματα που δεν αφορούν άμεσα την εργασία
3. Μεταδίδει γνώση, τεχνογνωσία και δίνει μια εικόνα της δουλειάς
4. Επιβλέπει την υλοποίηση της μαθησιακής πορείας
5. Βοηθά τον μαθητευόμενο να πραγματοποιήσει εργασίες μάθησης που σχετίζονται με τη δουλειά

Απάντηση: 2

Ποια δραστηριότητα αξιολόγησης είναι η πιο κατάλληλη επιλογή:

1. Αξιολόγηση της προόδου του καθοδηγούμενου και της σχέσης του με όσους εμπλέκονται στην εκπαίδευση
2. Επικοινωνία των σημείων που χρήζουν βελτίωσης στον ακαδημαϊκό μέντορα
3. Επιβεβαίωση της παρακολούθησης και των εκθέσεων, των δεξιοτήτων απασχολησιμότητας και αξιολόγηση των τεχνικών δεξιοτήτων του καθοδηγούμενου
4. Παροχή βαθμού σύμφωνα με την πρόοδο, αν απαιτείται από τη σχολή
5. Όλα τα παραπάνω

Απάντηση: 5

Η διαδικασία της συμβουλευτικής περιλαμβάνει μερικές από τις παρακάτω δραστηριότητες. Ποια/-ες από τις παρακάτω δραστηριότητες του συμβούλου/ μέντορα είναι πιο κατάλληλες;

1. Συμβουλεύει τον καθοδηγούμενο σχετικά με την υγεία και την οικονομική του ευημερία
2. Συμβουλεύει τον καθοδηγούμενο σχετικά με τις επιδόσεις του τόσο στη δουλειά όσο και στη σχολή καθώς και στη σχέση του με άλλους υπαλλήλους
3. Αναλαμβάνει την ευθύνη για την προετοιμασία του καθοδηγούμενου σχετικά με τους εκπαιδευτικούς στόχους που έχουν συμφωνηθεί
4. Διασφαλίζει τις σχέσεις μεταξύ του μαθητευόμενου και της σχολής

Απάντηση: 2, 3 και 4

Όσον αφορά την επιχείρηση, ο μέντορας θα πρέπει να επιδείξει κατανόηση σχετικά με διάφορα ζητήματα. Ποιο/-α από τα παρακάτω ισχύουν;

1. Σχέση πελάτη-προμηθευτή
2. Τεχνικές ανάγκες των προμηθευτών
3. Πολιτικές και διαδικασίες της εταιρείας/ του τμήματος
4. Τεχνικές ικανότητες που πρέπει να αναπτυχθούν
5. Αποστολή/ όραμα/ αξίες της εταιρείας/ του τμήματος

Απάντηση: 1, 3, 4, και 5

Ο μέντορας είναι υπεύθυνος για πολλές από τις ακόλουθες δραστηριότητες. Ποιες δεν ισχύουν;

1. Σχεδιασμός και υλοποίηση του προγράμματος εργασίας/ μάθησης του καθοδηγούμενου και του εργασιακού περιβάλλοντος
2. Ανάπτυξη σχέσεων με τον καθοδηγούμενου κάνοντας μαζί κοινωνικές εξόδους
3. Στήριξη, ενθάρρυνση και παρακίνηση του καθοδηγούμενου
4. Παρακολούθηση της προόδου του καθοδηγούμενου και επικοινωνιακή ανατροφοδότηση
5. Αξιολόγηση του μαθησιακού προγράμματος του καθοδηγούμενου

Απάντηση: 2

Σωστό ή Λάθος

Ο ρόλος του μέντορα εντός της εταιρείας εκτείνεται από την ένταξη έως την ενίσχυση και την καινοτομία της μάθησης, ενώ συμμετέχει σημαντικά σε επιπρόσθετα καθήκοντα, όπως ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, καθοδήγηση και άμεση εποπτεία.

Απάντηση: Σωστό

Ερωτήσεις Πολλαπλής Επιλογής

Ο μέντορας αναμένεται να ασχολείται με ποια/-ες από τις παρακάτω δραστηριότητες;

1. Σχεδιασμός του μαθησιακού προγράμματος και ορισμός των κύριων στόχων και μαθησιακών αποτελεσμάτων της εκπαίδευσης
2. Επιλογή των κατάλληλων εκπαιδευτικών μεθόδων και εργαλείων
3. Δημιουργία του κατάλληλου μαθησιακού περιβάλλοντος χρησιμοποιώντας με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τα μέσα που έχει στη διάθεσή του
4. Κατανόηση του τρόπου μάθησης του καθοδηγούμενου, δηλαδή με ποιον τρόπο ο καθοδηγούμενος μαθαίνει πιο αποτελεσματικά.
5. Όλα τα παραπάνω

Απάντηση: 5

Ο μέντορας πρέπει να λειτουργεί ως

1. εκπαιδευτής
2. επόπτης

3. συνάδελφος
4. εκπαιδευτικός
5. Όλα τα παραπάνω

Απάντηση: 5

Σωστό ή Λάθος

Τα βασικά χαρακτηριστικά προσωπικότητας που είναι απαραίτητα για να θεωρείται ένας μέντορας επιτυχημένος είναι: ακεραιότητα, δεξιότητες ακρόασης, ευσυνειδησία, συμπάθεια από ομότιμους, ενθουσιασμός και θετική στάση. Ο μέντορας δεν χρειάζεται να έχει ομαδικό πνεύμα ή να έχει καλές δεξιότητες επικοινωνίας.

Απάντηση: Λάθος

3.3. Πορεία ανάκαμψης όταν η μάθηση δεν έχει επιτευχθεί

Ποια μεθοδολογία θα χρησιμοποιεί το πρόγραμμα όταν η μάθηση δεν έχει επιτευχθεί; Σύμφωνα με την πρότασή μας, αυτό συνιστά ένα ΣΤΟΙΧΕΙΟ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑΣ του προγράμματός μας. /... Ο προβλεπόμενος μηχανισμός ανάκαμψης για επαναξιολόγηση είναι επίσης μια προσθήκη που πρέπει να θεωρηθεί καινοτόμα (σ. 46 της πρότασης).

Όπως εξηγείται στην **Ενότητα 3.1**, εάν δεν απονεμηθεί βαθμός Pass, Merit ή Distinction για οποιαδήποτε δεδομένη εργασία, τότε πρέπει να σημειωθεί Παραπομπή (Referral). Οι υποψήφιοι με παραπομπή σε οποιοδήποτε στοιχείο αξιολόγησης πρέπει να κάνουν περισσότερη δουλειά για το στοιχείο της αξιολόγησης που έχουν παραπεμφθεί υπό την επίβλεψη του εκπαιδευτή/ μέντορα/ καθοδηγητή τους, και αφού θεωρηθεί ότι έχουν επιτύχει την απαιτούμενη ικανότητα, θα βαθμολογηθούν εκ νέου.

Μια ευκαιρία αξιολόγησης μπορεί να έχει οριστεί για μια χρονική περίοδο ή να είναι μια συνεχής διαδικασία για την αξιολόγηση των επιδόσεων του μαθητή.

Δεδομένου ότι η αξιολόγηση αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της μαθησιακής διαδικασίας, θα πρέπει να υπάρχουν ευκαιρίες για τον εκπαιδευτή/ μέντορα να αποκτήσει τις σχετικές ικανότητες μέσω της διαδικασίας επαναξιολόγησης/ παραπομπής.

Κεφάλαιο 4 Συμμόρφωση, επικύρωση του υλικού αξιολόγησης

Σε αυτήν την ενότητα θα παρουσιαστεί η μεθοδολογία σχετικά με τη συμμόρφωση και την επικύρωση του υλικού αξιολόγησης του εκπαιδευτικού προγράμματος και θα γίνει αναφορά στην ποιότητα του συστήματος αξιολόγησης.

Στάδιο 3

Εδώ και μερικά χρόνια, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει θέσει ως στόχο την αύξηση της διαφάνειας της ΕΕΚ, κυρίως για να ενθαρρύνει και να αυξήσει το ποσοστό κινητικότητας, ιδιαίτερα των νέων, στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Η ποικιλομορφία των συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ευρώπη, η οποία αποτελεί έκφραση των διαφορετικών πολιτισμών και παραδόσεων των επιμέρους χωρών, καθιστά δύσκολη τη συγκρισιμότητα των προσφορών εκπαίδευσης, και ως αποτέλεσμα, ιδίως οι νέοι, σπάνια δράττουν την ευκαιρία να αφιερώσουν χρόνο, έστω για μια σύντομη χρονική περίοδο, σε επαγγελματική εκπαίδευση στο εξωτερικό. Μια τέτοια εμπειρία, ωστόσο, θα ήταν πολύτιμη για τους νέους, καθώς θα συνέβαλε στην προσωπική τους ανάπτυξη και επιπλέον θα ενίσχυε τις ευκαιρίες τους στην αγορά εργασίας.

Ακριβώς για αυτούς τους λόγους η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει ενθαρρύνει εδώ και μερικά χρόνια την ανάπτυξη μέσω διαφάνειας για τη βελτίωση της κατανόησης της ΕΕΚ σε άλλες χώρες και, ως εκ τούτου, την ενίσχυση της διαφάνειας των επαγγελματικών τίτλων και τη βελτίωση της διακρατικής κινητικότητας. Ένα τέτοιο μέσο είναι το ECVET, για το οποίο τον Ιούνιο του 2009 η Επιτροπή εξέδωσε σύσταση η οποία εγκρίθηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο (2009) και άνοιξε το δρόμο για πολλά χρηματοδοτούμενα έργα, όπως το FINECVET (2012) και το Αυστριακό ECVET (2012), με σκοπό να μεταλαμπαδεύσει τα βασικά στοιχεία του ECVET. Το FINECVET οδήγησε στο MariePRO (2015-2017) και αργότερα στο MariEMS (2017-2019). Μια επισκόπηση αυτών καθιστά σαφές ότι το ECVET συνιστά ένα πλαίσιο αλλά και μια «εργαλειοθήκη»

που περιλαμβάνει «εργαλεία» που έχουν σχεδιαστεί για να διευκολύνουν τη διαφάνεια επαγγελματικών τίτλων και τη διακρατική κινητικότητα των εκπαιδευομένων στην ΕΕΚ.

Το ECVET είναι ένα σύστημα πιστωτικών μονάδων, ένα πλαίσιο που βασίζεται σε μια δομημένη περιγραφή των προσόντων όσον αφορά τα «μαθησιακά αποτελέσματα και την αξιολόγησή τους», τα οποία προσδιορίζονται λεπτομερέστερα με μια πρόσθετη αριθμητική έκφραση – τις μονάδες ECVET. Τα εμπλεκόμενα εκπαιδευτικά ιδρύματα συνάπτουν συμφωνίες που αποσκοπούν στην εγγύηση της αναγνώρισης των γνώσεων, δεξιοτήτων/ ικανοτήτων που αποκτήθηκαν στο εξωτερικό στη χώρα καταγωγής, κι αυτό έχει ως στόχο να διασφαλίσει ότι ο μετακινούμενος εκπαιδευόμενος δεν χρειάζεται να επαναλάβει τις εξετάσεις ή να υποβληθεί σε παρατεταμένο χρόνο εκπαίδευσης όταν επιστρέψει στη χώρα καταγωγής του.

Ενώ η βασική αρχή του ECVET είναι απλή θεωρητικά, στην πραγματικότητα οι δυσκολίες μπορεί να είναι σημαντικές από πολλές απόψεις. Για το λόγο αυτό, προκύπτει η ανάγκη για ένα Μνημόνιο Συνεργασίας και μια Συμφωνία Μάθησης.

Σε έναν τίτλο/ πρόγραμμα σύμφωνο με ECVET, οι βασικές αρχές του ECVET πρέπει να εξηγούνται με βάση τα ευρωπαϊκά έγγραφα. Δεύτερον, θα πρέπει να παρέχονται οδηγίες «βήμα προς βήμα» για την εφαρμογή του ECVET, δηλαδή το σύστημα ECVET στην πράξη. Και τρίτον, θα πρέπει να περιλαμβάνεται πλήρως το υλικό μάθησης και αξιολόγησης.

Συνοπτικά, το ECVET αφορά τη διαφάνεια των προσόντων που βασίζονται σε ένα σύνολο ικανοτήτων (μαθησιακά αποτελέσματα, κριτήρια για την αξιολόγησή τους), τις πιστωτικές μονάδες και τελευταίο αλλά εξίσου σημαντικό, τη «διαδικασία μεταφοράς» στο πλαίσιο ενός γνωστού συστήματος διασφάλισης ποιότητας. Στόχος της εφαρμογής του ECVET είναι η διαφάνεια των προσόντων και η προώθηση της κινητικότητας στον τομέα της ΕΕΚ. Για το σκοπό αυτό, τα μαθησιακά αποτελέσματα πρέπει να αναγνωρίζονται ως μέρη του επιδιωκόμενου τίτλου σπουδών, πράγμα που σημαίνει ότι πρέπει να «μεταφέρονται» από το ένα μαθησιακό περιβάλλον στο άλλο. Το Μνημόνιο Συνεργασίας, συμπεριλαμβανομένης της «διαδικασίας μεταφοράς», θα πρέπει να διεξάγεται με τα εξής βήματα:

Διασφάλιση ποιότητας (Καταλληλότητα για διασφάλιση)

Αξιολόγηση (Διαβεβαίωση γνώσεων, δεξιοτήτων/ ικανοτήτων που επιτεύχθηκαν)

Επικύρωση (Αξιολόγηση συνάφειας, εύρους και βάθους)

Αναγνώριση μαθησιακών αποτελεσμάτων (Πιστοποίηση ISO και Διαπίστευση από εθνικές αρχές/ επαγγελματικούς φορείς/ επαγγελματικά πρότυπα)

Η Διασφάλιση Ποιότητας (QA) διαφέρει μεταξύ των διαφόρων οργανισμών ΕΕΚ. Είναι ένα σύστημα διασφάλισης της ποιότητας των βασικών πτυχών του εν λόγω τίτλου, μεταξύ των οποίων, του σχεδιασμού του προγράμματος σπουδών, της δομής, της στρατηγικής και πρακτικής μάθησης και αξιολόγησης, της διαχείρισης, της απόκτησης και εξέλιξης, της καθοδήγησης και υποστήριξης, των πηγών μάθησης, και των πιθανών τρόπων βελτίωσης σε συνεχή βάση. Το εκπαιδευτικό ίδρυμα/ ο οργανισμός υποδοχής θα πρέπει να παρέχει το σύστημα QA στον οργανισμό αποστολής προς έγκριση.

Αξιολόγηση – Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι η αξιολόγηση θεωρείται ως «εξέταση» και «εκτίμηση» και διεξάγεται από το ίδρυμα υποδοχής στη χώρα υποδοχής, σχετικά με τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις ικανότητες που έχουν αποκτηθεί από μετακινούμενους εκπαιδευόμενους. Σε αυτήν τη διαδικασία, συγκεκριμένες μέθοδοι και διαδικασίες αξιολόγησης ικανοτήτων που είναι συμβατές με το ECVET εφαρμόζονται για να προσδιορίσουν εάν οι μαθητές έχουν πράγματι τις γνώσεις, τις δεξιότητες/ ικανότητες που έχουν συμφωνηθεί εκ των προτέρων. Οι μέθοδοι αξιολόγησης που εφαρμόζονται στο ίδρυμα υποδοχής μπορεί να διαφέρουν από αυτές που χρησιμοποιούνται στο ίδρυμα προέλευσης. Η εφαρμοσμένη διαδικασία/ πρακτική αξιολόγησης, ωστόσο, ορίζεται στο **Μνημόνιο Συνεργασίας** ή/ και τη **Συμφωνία Μάθησης** και ως εκ τούτου γίνεται αποδεκτή από όλα τα εμπλεκόμενα μέρη. Η διεξαχθείσα αξιολόγηση τεκμηριώνεται λεπτομερώς με σαφές υλικό αξιολόγησης. Το έγγραφο αυτό ονομάζεται συχνά «προσωπικό πιστοποιητικό αναλυτικής βαθμολογίας». Μετά την ολοκλήρωση της περιόδου εκπαίδευσης στο εξωτερικό, το συγκεκριμένο έγγραφο αποστέλλεται στο ίδρυμα προέλευσης προς επικύρωση.

Επικύρωση – Το ίδρυμα προέλευσης συγκρίνει αυτήν την τεκμηρίωση με τα μαθησιακά αποτελέσματα που καθορίζονται στη Συμφωνία Μάθησης και εξετάζει το βαθμό στον οποίο τα δύο έγγραφα αυτά έχουν συνέπεια, λαμβάνοντας υπόψη τη συνάφεια, το εύρος και το βάθος της αξιολόγησης που αποδεικνύεται μέσω των προσφερόμενων ευκαιριών αξιολόγησης.

Αναγνώριση – Μετά την επικύρωση, το ίδρυμα προέλευσης παραδίδει την πιστοποίηση (ένα πιστοποιητικό ή κάτι παρόμοιο) στους μετακινούμενους εκπαιδευόμενους, το οποίο αναφέρει ότι οι γνώσεις, οι δεξιότητες/ ικανότητες που αποκτήθηκαν στο εξωτερικό γίνονται αποδεκτές ως μέρος του επιδιωκόμενου τίτλου ή ως προσθήκη σε αυτόν. Συνεπώς, δεν χρειάζεται να επαναλάβουν μια εξέταση ή να παρακολουθήσουν τις περιόδους μάθησης. Η αναζήτηση αναγνώρισης από επαγγελματικούς φορείς και μέσω εθνικής και διεθνούς πιστοποίησης/ έγκρισης είναι κάτι που ενθαρρύνεται. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, ακόμη και πολύ γνωστά, αξιόπιστα πανεπιστήμια ζητούν διαπίστευση για προγράμματά τους ή μεμονωμένες ενότητες από επαγγελματικά ιδρύματα με Royal Charter, δηλαδή Βασιλικό Διάταγμα, κάτι που θεωρείται ως επίτευγμα κύρους καθώς επιβεβαιώνει ότι το πρόγραμμα του πτυχίου ικανοποιεί πλήρως τις επαγγελματικές απαιτήσεις για ένα συγκεκριμένο επάγγελμα.

Κατά συνέπεια, οι συμφωνίες που έχουν συναφθεί πριν από την παραμονή στο εξωτερικό, διασφαλίζουν ότι το αντίστοιχο μέρος του τίτλου μπορεί να προστεθεί στο συνολικό τίτλο μετά την επιστροφή του εκπαιδευόμενου.

Η συμμόρφωση με την πρόταση, διάφορους επαγγελματικούς φορείς και το ECVET, ήτοι η επικύρωση του υλικού αξιολόγησης, επρόκειτο να πραγματοποιηθεί με τη μέθοδο διασταύρωσης παραπομπών (cross-referencing). Η συμμόρφωση με τις απαιτήσεις του ECVET περιγράφεται εκτενώς στο **Κεφάλαιο 2**. Χρησιμοποιώντας πολλές ευκαιρίες αξιολόγησης στην τάξη και αναπτύσσοντας ένα εκτεταμένο σύνολο ερωτήσεων για να διασφαλιστεί η αρμονία μεταξύ των ευρημάτων των IO1 και IO2, ενσωματώθηκαν όλες οι προβλεπόμενες ευκαιρίες μάθησης και αξιολόγησης. Παρέχοντας ένα ποικίλο και διαφοροποιημένο σύνολο ερωτήσεων καθώς και ερωτήσεων που προορίζονται για διαδικτυακή εφαρμογή, δηλαδή με σκοπό την Πιστοποίηση, αναπτύχθηκε ένα πλήρες υλικό αξιολόγησης. Η παροχή ενός εξωτερικού συστήματος αξιολόγησης θα διασφαλίσει ότι υπάρχει ένα δίκαιο σύστημα επικύρωσης. Σημαντικό είναι, επίσης, να αξιολογούνται τουλάχιστον 4 δείγματα ανά 16 σετ από έναν εξωτερικό αξιολογητή, προκειμένου να διασφαλίζεται ότι υπάρχει ένα σύστημα δειγματοληψίας αξιολογημένης εργασίας (βλ. **Ενότητα 4.2**). Η παροχή ενός γνωστού συστήματος διασφάλισης ποιότητας (QA) (**Παράρτημα C**), έχει εξασφαλίσει ότι πληρούνται όλες οι απαιτήσεις όπως περιγράφονται στην πρόταση. Ωστόσο, κάθε οργανισμός/ εταιρεία μπορεί να χρησιμοποιήσει το δικό του σύστημα QA, και εάν κάποιος άλλος

οργανισμός επιθυμεί να χρησιμοποιήσει το QA του εταίρου, τότε αυτό μπορεί να συμφωνηθεί στο Μνημόνιο Συνεργασίας (MoU).

Η συμμόρφωση με τις απαιτήσεις ECVET επιτεύχθηκε με την εφαρμογή μιας μεθόδου ταχείας δημιουργίας πρωτοτύπων (Ziarati et al. 2010, UniMET; Devadiga, 2017; Tripp και Bichelmeyer, 1990) και μιας μεθοδολογίας που αναπτύχθηκε από το C4FF, της διασταύρωσης παραπομπών (Ziarati, et al, UniMET Project, 2010). Η μέθοδος cross-referencing προσδιορίζει όλους τους όρους και τις απαιτήσεις σε μια πρόταση ή μια προδιαγραφή και διασφαλίζει ότι αναφέρονται στην τελική έκθεση, όπως προβλέπεται. Η μέθοδος ταχείας δημιουργίας πρωτοτύπων χρησιμοποιείται εδώ και πολλά χρόνια σε εφαρμογές σχεδιασμού Μηχανικής, ωστόσο η έκδοση του έργου «An Alternative Instructions Design Strategy» (Tripp and Bichelmeyer, 1990) ήταν αυτή που άνοιξε το δρόμο για τη χρήση της σε περιβάλλον μάθησης, όπως παρουσιάζεται σε μελέτες όπως αυτή του Devadiga (2017). Η επικύρωση των IO1 και IO2 καθώς και η προτεινόμενη πρακτική αξιολόγησης πραγματοποιήθηκαν μέσω της εκδήλωσης Mentor Multiplier στο Ηνωμένο Βασίλειο, καθώς και από έναν εξωτερικό επαγγελματία μέντορα (Sarah Alexander)¹² και έναν διαπιστευτή από ένα μεγάλο επαγγελματικό φορέα (Καθηγητής John Flower)¹³. Το υλικό αξιολόγησης και μάθησης ενσωματώθηκε και δημιουργήθηκε ένα σύστημα δειγματοληψίας βασισμένο σε ένα μηχανισμό τετραγωνικής ρίζας. Ένα σύστημα διασφάλισης, ελέγχου και βελτίωσης ποιότητας, που χρησιμοποιείται ευρέως στα κράτη μέλη της ΕΕ, προσαρμόστηκε για το πρόγραμμα εκπαίδευσης και συνεχούς επαγγελματικής ανάπτυξης μέντορα (βλ. Παράρτημα C).

Το προτεινόμενο πρόγραμμα ενσωματώνει τα αποτελέσματα των IO1 και IO2 και χρησιμοποιεί για διαδικτυακή εφαρμογή τις ίδιες ερωτήσεις αξιολόγησης/ εξέτασης με εκείνες που αναπτύχθηκαν για το IO3. Με τον τρόπο αυτό, όλοι οι συμμετέχοντες έχουν την ευκαιρία να προετοιμαστούν για την πιστοποίηση ISO, που αναπτύχθηκε ως μέρος του IO3.

Η μεθοδολογία αξιολόγησης βασίστηκε στον Πίνακα Ικανοτήτων και Μάθησης Μέντορα που αναπτύχθηκε στο IO1 και μέσω μιας διαδικασίας σύνθεσης. Ο αριθμός των Ενοτήτων Μαθησιακών Αποτελεσμάτων μειώθηκε σε 4 και ο αριθμός των Βασικών Ικανοτήτων ορίστηκε σε 12. Η διαδικασία σύνθεσης που αναπτύχθηκε από το C4FF περιελάμβανε τη δημιουργία μιας ομάδας

¹² Sarah Alexander, VIVID - Outstanding People Development, sarah@vividcommunication.co.uk ² Sarah +44 (0) 7977 448823, www.vividcommunication.co.uk, Επωνυμία και έδρα: Vivid Communication, Berkeley House, 6 The Square, Kenilworth, Warwickshire CV8 1E

¹³ Καθηγητής John Flower, IMarEST Accreditor, Επίτιμος Καθηγητής του Πανεπιστημίου Warwick, Αξιολογητής/ Καθηγητής στο C4FF

συζήτησης με έναν έμπειρο επαγγελματία ειδικό σε θέση παρατηρητή (Sarah Alexander). Στη συνέχεια, ένας διαπιστευτής (John Flower) εξέτασε τα θέματα διασφάλισης ποιότητας σε σχέση με τη μάθηση και τη στρατηγική αξιολόγησης που εστιάζει στην εγκυρότητα του υλικού αξιολόγησης, τη συνάφεια, το βάθος και το εύρος. Επομένως, τα κριτήρια αξιολόγησης συνδέουν τα IO1 και IO2 με το IO4, το οποίο ενσωματώνει το IO3 και αντιστοιχεί επίσης στις συστάσεις του EMCC για την πρακτική καθοδήγησης. Η μεθοδολογία αξιολόγησης περιλαμβάνει ένα σύστημα βαθμολόγησης και ένα χρονοδιάγραμμα αξιολόγησης.

Περίπου 12 αρχές που αναπτύχθηκαν από το QAA/ C4FF σε συνεργασία με έναν από τους μεγαλύτερους φορείς απονομής τίτλων, διαπίστευσης και αδειοδότησης (BTEC, νυν Pearson) προσαρμόστηκαν ανάλογα, προκειμένου να διασφαλίσουν ότι η προηγούμενη μάθηση και αξιολόγηση αναγνωρίζονται δίκαια.

Όλες οι απαιτήσεις του προγράμματος μέντορα, όπως περιγράφονται στην πρόταση του έργου, έχουν ενσωματωθεί στο προτεινόμενο πρόγραμμα χρησιμοποιώντας μια μεθοδολογία διασταύρωσης παραπομπών που αναπτύχθηκε από το C4FF. Ένα σχετικό παράδειγμα σε Mentor Project αναφέρεται στη μελέτη του Έργου UniMet, βλ. Ziarati et al (2010).

4.1. Συμμόρφωση με τις απαιτήσεις ECVET

Η μεθοδολογία περιγράφει τον τρόπο κατανομής των ωρών και μονάδων ECVET σε κάθε ενότητα (βλ. Πίνακα στην **Ενότητα 3.1**).

Τον Ιούνιο του 2009, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξέδωσε σύσταση στα κράτη μέλη της σχετικά με το σύστημα μεταφοράς πιστωτικών μονάδων για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (EE, 2009). Το σύστημα ECVET (Ευρωπαϊκό Σύστημα Πιστωτικών Μονάδων για Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση) μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να βοηθήσει στην αναγνώριση των ικανοτήτων που αποκτήθηκαν και των σπουδών που ολοκληρώθηκαν σε άλλη ευρωπαϊκή χώρα.

Στόχοι του ECVET είναι η διευκόλυνση της απόκτησης επικύρωσης και αναγνώρισης των σχετικών με την εργασία δεξιοτήτων και γνώσεων που αποκτήθηκαν σε διαφορετικά συστήματα και χώρες. Άλλοι στόχοι είναι να καταστεί πιο ελκυστική η μετακίνηση μεταξύ διαφορετικών χωρών και μαθησιακών περιβαλλόντων, να αυξηθεί η συμβατότητα μεταξύ των διαφορετικών συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (EEK) που ισχύουν σε ολόκληρη την Ευρώπη, και των

τίτλων που προσφέρουν, και να αυξηθεί η απασχολησιμότητα των αποφοίτων ΕΕΚ και η εμπιστοσύνη των εργοδοτών στο ότι κάθε τίτλος ΕΕΚ απαιτεί συγκεκριμένες δεξιότητες και γνώσεις¹⁴).

4.2. Ένα πλήρες υλικό αξιολόγησης

Μια ανασκόπηση των προσωπικών δεξιοτήτων που αναφέρονται από τον Fink (2003) και εκείνων που συνιστώνται από μεγάλους οργανισμούς απονομής τίτλων, όπως ο Pearson, και κυβερνήσεις, όπως το Ηνωμένο Βασίλειο, εστιάζει στη δημιουργική σκέψη, την επίλυση προβλημάτων, την επικοινωνία one-to-one, τις γραπτές και προφορικές δεξιότητες παρουσίασης, τις ομαδικές συζητήσεις και εργασίες, την αυτονομία και την ανάπτυξη αυτοαξιολόγησης, την αξιολόγηση από ομότιμους, τυπική και άτυπη, όπως έχουν συμπεριληφθεί σε αυτήν την ενότητα. Τα παραδείγματα βασίζονται σε ευκαιρίες αξιολόγησης αναθεωρημένου προγράμματος μέντορα του C4FF.

Ενδεικτικές Μέθοδοι και Υλικό Αξιολόγησης

Ενδεικτικές εργασίες

Μάθημα Δημιουργικής Σκέψης/ «Brainstorming»

Η προοπτική δημιουργικής σκέψης διευρύνεται όταν αναδιατυπώνουμε δηλώσεις αυτοσυγκράτησης σε δημιουργικές ερωτήσεις. Ας εξετάσουμε τα ακόλουθα παραδείγματα:

- **Δήλωση αυτοσυγκράτησης:** «Δεν μπορούμε να το κάνουμε αυτό.»
Δημιουργική ερώτηση: «Αν μπορούσαμε, πώς θα το κάναμε;»
- **Δήλωση αυτοσυγκράτησης:** «Θα πάρει πολλή ώρα.»
Δημιουργική ερώτηση: «Αν είναι χρονοβόρο, πώς μπορείς να το κάνεις πιο σύντομο;»»
- **Δήλωση αυτοσυγκράτησης:** «Δεν μπορώ να της μιλήσω.»
Δημιουργική ερώτηση: «Αν μπορούσες να της μιλήσεις, τι θα έλεγες;»
- **Δήλωση αυτοσυγκράτησης:** «Είμαι πολύ απασχολημένος για να το κάνω.»
Δημιουργική ερώτηση: «Με ποιον τρόπο θα μπορούσες να αποδεσμεύσεις λίγο χρόνο για σένα;»

¹⁴ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020

Κατά τη διάρκεια του brainstorming, η υποβολή ερωτήσεων με τρόπο που να ανοίγει το μυαλό των συμμετεχόντων σε νέες δυνατότητες μπορεί να έχει μια ριζικά μετασχηματιστική αλλαγή στη δημιουργική ατμόσφαιρα. Όταν οι συμμετέχοντες αναστέλλουν τις αποφάσεις τους, όλοι οι συμμετέχοντες στο μάθημα brainstorming νιώθουν άνετα να εξερευνήσουν δημιουργικές λύσεις σε περιορισμούς.

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΣΚΕΨΗΣ ΧΑΜΗΛΟΥ ΕΠΙΠΕΔΟΥ	ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΣΚΕΨΗΣ ΥΨΗΛΟΥ ΕΠΙΠΕΔΟΥ
1. ΜΝΗΜΗ	4. ΑΝΑΛΥΣΗ
Τι είναι...; Πώς είναι...; Πού είναι...; Πότε συνέβη...; Πώς συνέβη...; Πώς θα εξηγούσες...; Πώς θα περιέγραφε...; Τι θυμάσαι...; Πώς θα έδειχνες...; Ποιος (τι) ήταν βασικό...; Ποια είναι τα τρία...; Ποιες είναι οι τρεις...;	Ποια είναι τα μέρη ή στοιχεία του/ της...; Πώς συνδέεται η/ το... με...; Γιατί θεωρείς...; Ποιο είναι το θέμα...; Ποιο κίνητρο υπάρχει...; Ποια συμπεράσματα μπορείς να εξάγεις...; Πώς θα χαρακτήριζες...; Πώς μπορείς να αναγνωρίσεις τα διαφορετικά μέρη...; Ποια στοιχεία μπορείς να βρεις...; Ποια είναι η σχέση μεταξύ...; Πώς μπορείς να διακρίνεις μεταξύ...; Ποια είναι η λειτουργία...; Ποιες ιδέες μπορείς να αιτιολογήσεις...;
2. ΚΑΤΑΝΟΗΣΗ	5. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ
Πώς θα χαρακτήριζες τον τύπο...; Πώς θα συνέκρινες...; ...αντιπαρέβαλες...; Πώς θα αναδιατύπωνες το νόημα...; Ποια γεγονότα ή ιδέες δείχνουν...; Ποια είναι η βασική ιδέα...; Ποιες δηλώσεις υποστηρίζουν...; Πώς μπορείς να εξηγήσεις τι εννοείται...;	Γιατί συμφωνείς με τις δράσεις; ...τα αποτελέσματα...; Ποια είναι η γνώμη σου σχετικά με...; Πώς θα αποδείκνυες...; ...θα διέψευδες...; Πώς μπορείς να αξιολογήσεις την αξία ή τη σημασία του/ της...; Τι θα συνιστούσες...;

<p>Τι μπορείς να πεις σχετικά με...;</p> <p>Ποια είναι η καλύτερη απάντηση...;</p> <p>Πώς θα συνόψιζες...;</p>	<p>Πώς θα βαθμολογούσες ή αξιολογούσες...;</p> <p>Τι επιλογή θα έκανες...;</p> <p>Πώς θα ιεραρχούσες...;</p> <p>Τι στοιχεία θα χρησιμοποιούσες για να στηρίξεις την άποψη...;</p> <p>Γιατί ήταν καλύτερο/-η σε σχέση με...;</p>
<p>3. ΕΦΑΡΜΟΓΗ</p>	<p>6. ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ</p>
<p>Πώς θα χρησιμοποιούσες...;</p> <p>Τι παραδείγματα μπορείς να βρεις για να...;</p> <p>Πώς θα έλυνες... χρησιμοποιώντας ό,τι έχεις μάθει...;</p> <p>Πώς θα οργάνωνες... για να δείξεις...;</p> <p>Πώς θα έδειχνες ότι έχεις κατανοήσει...;</p> <p>Τι προσέγγιση θα χρησιμοποιούσες για να...;</p> <p>Πώς θα εφάρμοζες ό,τι έχεις μάθει για να αναπτύξεις...;</p> <p>Τι άλλο τρόπο θα σχεδιάζες για να...;</p> <p>Τι αποτέλεσμα θα υπήρχε αν...;</p> <p>Πώς μπορείς να χρησιμοποιήσεις τα γεγονότα για να...;</p> <p>Τι στοιχεία θα χρησιμοποιούσες για να αλλάξεις...;</p> <p>Ποια γεγονότα θα επέλεγες για να δείξεις...;</p> <p>Τι ερωτήσεις θα έκανες σε μια συνέντευξη με...;</p>	<p>Τι αλλαγές θα έκανες για να λύσεις...;</p> <p>Πώς θα βελτιώνες...;</p> <p>Τι θα συνέβαινε αν...;</p> <p>Πώς μπορείς να εξηγήσεις το λόγο...;</p> <p>Ποια εναλλακτική μπορείς να προτείνεις...;</p> <p>Πώς μπορείς να δημιουργήσεις...;</p> <p>Πώς θα προσάρμοζες... για να δημιουργήσεις ένα διαφορετικό...;</p> <p>Πώς θα άλλαζες (τροποποιούσες) την υπόθεση (το σχέδιο)...;</p> <p>Τι θα μπορούσε να γίνει για την ελαχιστοποίηση (μεγιστοποίηση)...;</p> <p>Με ποιον τρόπο θα σχεδιάζες...;</p> <p>Τι θα μπορούσες να συνδυάσεις για να βελτιώσεις (αλλάξεις)...;</p> <p>Πώς θα δοκίμαζες ή θα διατύπωνες μια θεωρία σχετικά με...;</p> <p>Τι θα προέβλεπες ως αποτέλεσμα...;</p> <p>Πώς μπορεί να δημιουργηθεί ένα πρότυπο που θα άλλαζε...;</p> <p>Ποιος είναι ένας πρωτότυπος τρόπος να...;</p>

Επίλυση Προβλημάτων

Δραστηριότητα στην τάξη

Πώς μπορεί να χρησιμοποιηθεί το παρακάτω μοντέλο για την ανάπτυξη ενός σχεδίου mentoring για καθοδηγούμενους;

ΤΙ	<ul style="list-style-type: none"> • Τι (ακριβώς) θέλω να επιτύχω; • Ποια είναι τα γεγονότα; • Τι θα συνέβαινε αν δεν είχε ληφθεί απόφαση ή δεν είχε βρεθεί λύση; • Τι χρειάζομαι για να βρω λύση;
ΓΙΑΤΙ	<ul style="list-style-type: none"> • Γιατί θέλω να πετύχω μια λύση; • Γιατί προέκυψε το πρόβλημα ή η ευκαιρία; • Γιατί χρειάζεται να βρω λύση ή τρόπο εξέλιξης; • Ρώτησε 5 «Γιατί»
ΠΩΣ	<ul style="list-style-type: none"> • Πώς η κατάσταση θα είναι διαφορετική στο μέλλον; • Πώς σχετίζονται οι πληροφορίες που συγκεντρώνω; • Πώς μπορώ να ανακαλύψω περισσότερα; • Πώς μπορώ να αναμίξω ανθρώπους που σχετίζονται;
ΠΟΥ	<ul style="list-style-type: none"> • Πού προέκυψε το ζήτημα; • Πού έχει αντίκτυπο; • Είναι σημαντικό το «πού»; • Εάν ναι, γιατί;
ΠΟΙΟΣ	<ul style="list-style-type: none"> • Ποιον προσπαθώ να ευχαριστήσω; • Ποιος ενδιαφέρεται για την κατάσταση; Ποιος επηρεάζεται; • Ποιος εμπλέκεται (με πληροφορίες, βοήθεια, δράση); • Ποιος πρέπει να ενημερωθεί;
ΠΟΤΕ	<ul style="list-style-type: none"> • Πότε προέκυψε το ζήτημα; • Πότε πρέπει να λάβω δράση; • Μέχρι πότε πρέπει να λυθεί το ζήτημα;

Επαγγελματική Αυτονομία

Συζητήσεις στην τάξη

Τι ορίζεται ως αυτονομία; Αυτονομία είναι η εξουσία να διαμορφώνεις το εργασιακό σου περιβάλλον με τρόπους που σου επιτρέπουν να αποδίδεις καλύτερα.

Τι ΔΕΝ είναι αυτονομία; Ας εξετάσουμε καλύτερα τι δεν είναι η αυτονομία:

- **Αυτονομία ΔΕΝ σημαίνει να εργάζεσαι σε απομόνωση.** Το να είναι κάποιος αυτόνομος δεν του δίνει το δικαίωμα να εργάζεται χωρίς επιτήρηση ή συνεργάτες.
- **ΔΕΝ σημαίνει να κάνεις ό,τι θέλεις όποτε θέλεις.** Σε έναν οργανισμό με υψηλά επίπεδα αυτονομίας, ο εργοδότης ορίζει τα όρια της εξουσίας ελέγχου και λήψης αποφάσεων του εργαζομένου, δημιουργώντας το περιβάλλον στο οποίο ο εργαζόμενος μπορεί να επιλέγει πόσο αυτόνομος θέλει να είναι.
- **ΔΕΝ σημαίνει να εργάζεσαι χωρίς δίκτυο.** Σε μια καλά οργανωμένη επιχείρηση, οι αυτόνομοι εργαζόμενοι λαμβάνουν ισχυρή, σαφή καθοδήγηση από τους επόπτες, καθώς επίσης ενημέρωση για διαδικασίες που έχουν καθιερωθεί, εγχειρίδια και ούτω καθεξής. Μόνο δυσλειτουργικές επιχειρήσεις αφήνουν τους εργαζόμενους να καταλάβουν μόνοι τους τη δουλειά, με ελάχιστη ή καθόλου συμβολή από τη διοίκηση. Αυτό δεν είναι αυτονομία, είναι η έλλειψη ηγεσίας.

1. Κατέγραψε τους βασικούς τρόπους ανάπτυξης επαγγελματικής αυτονομίας;
2. Γιατί είναι σημαντικό να αναπτύσσεται αυτονομία στο χώρο εργασίας;
3. Πώς ξέρεις αν ο καθοδηγούμενος είναι επαγγελματικά αυτόνομος;

Λειτουργία ως πρότυπο και πηγή ειδίκευσης επί του θέματος

Επίδειξη αυτοπεποίθησης και ηγετικών δεξιοτήτων – Συζητήσεις στην τάξη

1. Τι σημαίνει να είσαι πρότυπο;

Καλό **πρότυπο** (role model) είναι κάποιος που είναι πάντα θετικός, ήρεμος και σίγουρος για τον εαυτό του. Κανείς δεν θα ήθελε για πρότυπο κάποιον που είναι μελαγχολικός ή προσπαθεί να

ρίξει το ηθικό των υπολοίπων. Σε όλους αρέσει ένα άτομο που είναι ικανοποιημένο με τα επιτεύγματά του, αλλά συνεχίζει να αγωνίζεται για μεγαλύτερους και καλύτερους στόχους.

2. Ποιος θεωρείται θετικό πρότυπο;

Πρότυπο είναι ένα άτομο, τη συμπεριφορά του οποίου επιχειρούν να μιμηθούν κι άλλα άτομα. Υπάρχουν **πρότυπα** που εμπλέκονται σε **θετικές** και εποικοδομητικές δράσεις και υπάρχουν κι άλλα που έχουν κακές συνήθειες οι οποίες μπορούν εύκολα να μεταφερθούν σε όποιους θαυμάζουν τα συγκεκριμένα άτομα.

3. Γιατί χρειαζόμαστε πρότυπα;

Τα θετικά **πρότυπα** επηρεάζουν τις ενέργειές μας και μας παρακινούν να προσπαθήσουμε να αποκαλύψουμε τις πραγματικές δυνατότητές μας και να ξεπεράσουμε τις αδυναμίες μας. Μας ωθούν να αξιοποιήσουμε στο έπακρο τη ζωή μας. Τα **πρότυπα** είναι απαραίτητα για την αυτοβελτίωση. Πρέπει να **έχουμε** ένα παράδειγμα, για το οποίο να αγωνιζόμαστε ή με το οποίο να συγκρίνουμε τον εαυτό μας.

Εργασία – Περιγράψε πώς μπορούμε να ενσωματώσουμε τα σχεδιαζόμενα μαθησιακά αποτελέσματα καθοδήγησης/ εκπαίδευσης στις ανάγκες και τους στόχους της επιχείρησης.

Συνέντευξη – Ποιες πληροφορίες της σχολής και της εταιρείας χρειάζεται ένας καθοδηγούμενος για να συνεργαστεί με τον μέντορα προκειμένου να σχεδιάσουν ένα αποτελεσματικό και αποδοτικό σχέδιο καθοδήγησης/ εκπαίδευσης;

Παρουσίαση – Ποια είναι τα πλεονεκτήματα της διαπίστευσης προηγούμενης μάθησης (APL) και της άτυπης μάθησης και αξιολόγησης;

Συζητήσεις στην τάξη υπό παρατήρηση – Ποια είναι τα βασικά στοιχεία ενός προγράμματος σύμφωνου με ECVET και γιατί είναι απαραίτητα αυτά τα στοιχεία; Συζητήστε. Κάθε καθοδηγούμενος αναμένεται να συμβάλλει και να συμμετάσχει ως μέλος της ομάδας.

Ενδεικτικές ερωτήσεις – Τράπεζα ερωτήσεων για την προβλεπόμενη διαδικτυακή εφαρμογή και το σύστημα Πιστοποίησης ISO

Το C4FF δημιούργησε μια τράπεζα ερωτήσεων για τη διαδικτυακή αξιολόγηση του συστήματος πιστοποίησης. Για να δείτε τις ερωτήσεις, ανατρέξτε στο IO3. Οι ερωτήσεις αυτές θα χρησιμοποιηθούν για την υποστήριξη δραστηριοτήτων μάθησης και πρακτικών αξιολόγησης.

4.3. Επικύρωση υλικού αξιολόγησης και δειγματοληψία αξιολογημένης εργασίας

Για τη δειγματοληψία της αξιολογημένης εργασίας, απαιτείται ένα έντυπο. Καθώς το C4FF έχει τη δική του φόρμα, υπό την προϋπόθεση ότι οι συμμετέχοντες οργανισμοί συμφωνούν στη δειγματοληψία της αξιολογημένης εργασίας, το μόνο που χρειάζεται να συμφωνήσουν επιπλέον είναι ότι θα ληφθούν δείγματα από τουλάχιστον 4 υποψήφιες αξιολογημένες εργασίες. Πάνω από αυτόν τον αριθμό θα εφαρμόζεται ένας τύπος τετραγωνικής ρίζας, δηλαδή εάν υπάρχουν 16 αξιολογημένες εργασίες, τότε θα λαβάνονται ως δείγμα τουλάχιστον 4 από τις εργασίες του εκπαιδευόμενου. Το έντυπο πρέπει να έχει τα ονόματα του μαθητή, του αξιολογητή, του εξωτερικού αξιολογητή και των στοιχείων επικοινωνίας και να αναφέρει εάν η αξιολόγηση συνέβαλε όπως απαιτούταν/ προβλεπόταν στην επίτευξη του κριτηρίου αξιολόγησης με σχόλια που αιτιολογούν το βαθμό και τις μονάδες ECVET που δόθηκαν ή μια παραπομπή στη συγκεκριμένη αξιολογημένη εργασία.

Ενδεικτική αξιολογημένη εργασία – Απλοποιημένη προσχέδια φόρμα δειγματοληψίας του C4FF

- Αριθ. εκτέλεσης προγράμματος: Ημερομηνία προγράμματος:
- Οργανισμός:

Όνομα και στοιχεία επικοινωνίας του μαθητή (π.χ. διεύθυνση email)	Όνομα και στοιχεία επικοινωνίας του αξιολογητή (π.χ. διεύθυνση email)	Όνομα και στοιχεία επικοινωνίας εξωτερικού αξιολογητή (π.χ. διεύθυνση email)
---	---	--

Τίτλος αξιολ. εργασίας 1	Πληροί το κριτήριο αξιολόγησης; Ν ή Ο	Πληροί το κριτήριο αξιολόγησης; Ν ή Ο
--------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------

Τίτλος αξιολ. εργασίας 2	Πληροί το κριτήριο αξιολόγησης; Ν ή Ο	Πληροί το κριτήριο αξιολόγησης; Ν ή Ο
--------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------

Τίτλος αξιολ. εργασίας 3	Πληροί το κριτήριο αξιολόγησης; Ν ή Ο	Πληροί το κριτήριο αξιολόγησης; Ν ή Ο
--------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------

Τίτλος αξιολ. εργασίας 4

Πληροί το κριτήριο αξιολόγησης; Ν ή Ο

Πληροί το κριτήριο αξιολόγησης; Ν ή Ο

.....

Σημεία καλής πρακτικής:

Σχόλια μαθητή:

Σχόλια αξιολογητή:

Σχόλια εξωτερικού αξιολογητή:

π.χ. δίκαιες ερωτήσεις, ή κάποιες αλληλεπικαλύπτονται κατάλληλα με άλλες ευκαιρίες αξιολόγησης

π.χ. εξαιρετική επίδοση, συνιστάται βαθμός Merit ή Distinction

π.χ. επιβεβαιώνεται η εξαιρετική επίδοση και ο βαθμός Distinction που συμφωνήθηκε για τον τίτλο αξιολογημένης εργασίας 1, ή καλή αντιστοίχιση μεταξύ των κριτηρίων αξιολόγησης και του υλικού αξιολόγησης

Τομείς ανησυχίας:

Σχόλια μαθητή:

Σχόλια αξιολογητή:

Σχόλια εξωτερικού αξιολογητή:

π.χ. δεν κατάλαβα πλήρως το ζητούμενο

π.χ. υπάρχουν στοιχεία που αποδεικνύουν ότι δόθηκαν τυχαίες απαντήσεις, απαιτείται επανεξέταση του Μαθησιακού Αποτελέσματος ή/και των κριτηρίων αξιολόγησης ή της μεθόδου αξιολόγησης ή του υλικού αξιολόγησης

π.χ. ασυνέπεια στις απαντήσεις που δόθηκαν, δίνεται η εντύπωση κενού στο μαθησιακό αποτέλεσμα ή/ και κριτήριο αξιολόγησης μη κατάλληλο

ή πολύ εύκολες ή

δύσκολες ερωτήσεις

Υπογραφή:

Υπογραφή:

Υπογραφή:

Ημερομηνία:

Ημερομηνία:

Ημερομηνία:

Σημείωση: Ένα αντίγραφο φυλάσσεται από τον μαθητή, τον αξιολογητή και τον εξωτερικό αξιολογητή.

Το C4FF έχει ασχοληθεί με την επαγγελματική διαπίστευση και το προσωπικό του λειτούργησε ως αξιολογητές/ διαπιστευτές για κυβερνήσεις του Ηνωμένου Βασιλείου (όπως στο Ηνωμένο Βασίλειο ως Εκτιμητές Ποιότητας Εκπαίδευσης), διαπιστευτές QA για την Τουρκία και τη Λιθουανία, για σημαντικούς φορείς ανάθεσης (όπως το IEE, νυν IET) και έχουν εφαρμόσει αναλύσεις δεδομένων και πληροφοριών και στατιστικά εργαλεία για τον καθορισμό προτύπων, ιδίως για την επικύρωση της διαδικασίας αξιολόγησης. Ένα καλό παράδειγμα επικύρωσης αξιολόγησης δίνεται σε μια έκθεση της αυστριακής κυβέρνησης η οποία έχει χρησιμοποιηθεί και σε άλλες χώρες, όπως η πρακτική αξιολόγησης της ποιότητας της Αυστρίας¹⁵ όπου αναφέρεται ότι «η επικύρωση αξιολόγησης είναι μια διαδικασία αναθεώρησης της ποιότητας προκειμένου να ελεγχθεί ότι τα εργαλεία αξιολόγησης που παράχθηκαν είναι έγκυρα, αξιόπιστα, επαρκή, επίκαιρα και αυθεντικά ώστε οι αξιολογητές να προβούν σε εύλογες αποφάσεις σχετικά με το αν έχουν εκπληρωθεί οι απαιτήσεις μια ενότητας ή ενός προϊόντος εκπαίδευσης και ότι οι αποφάσεις αξιολόγησης εφαρμόζονται με συνέπεια. Η συγκεκριμένη δραστηριότητα αποτελεί μια αναθεώρηση ποιότητας και δεν έχει σκοπό να χρησιμοποιηθεί για να γίνουν αλλαγές στα αποτελέσματα αξιολόγησης». Τα πανεπιστήμια, τα κολέγια και τα εκπαιδευτικά κέντρα έχουν πρόσβαση σε εξελιγμένα στατιστικά εργαλεία και λογισμικό για να εξετάσουν την εγκυρότητα της αξιολόγησης. Αξίζει να σημειωθεί ότι στην ορολογία του C4FF, η εγκυρότητα σημαίνει συνάφεια, εύρος και βάθος. Τα στοιχεία αυτά, τα οποία προστέθηκαν στην ανάγκη αξιοπιστίας, επάρκειας, επικαιρότητας και αυθεντικών αποδεικτικών στοιχείων για τους αξιολογητές αποτελούν μια καλή εγγύηση για να λάβουν εύλογες αποφάσεις. Οι ίδιες απαιτήσεις ισχύουν τόσο για την αθροιστική όσο και για την ενημερωτική αξιολόγηση, είτε πρόκειται για τυπική ή άτυπη. Κατά την ανάπτυξη της μεθοδολογίας αξιολόγησης έγιναν ειδικές αναφορές στην ανάλυση δεδομένων του C4FF για την ανάλυση των αποτελεσμάτων αξιολόγησης και στο αυστριακό πλαίσιο ποιότητας EEK¹⁶ το οποίο συμπληρώνεται με το σχέδιο Δεξιοτήτων EEK του Ηνωμένου Βασιλείου (UK VET Skills plan) που εφαρμόζονται επί του παρόντος¹⁷. Ένα αντίγραφο της ανάλυσης δεδομένων C4FF και των πληροφοριών είναι διαθέσιμο, εφόσον ζητηθεί.

¹⁵ VET Assessment Validation Procedures, Charles Darwin University - <https://www.cdu.edu.au/governance/doclibrary/pro-136.pdf>

¹⁶ Αυστριακή Κυβέρνηση, ASQA, Πλαίσιο Ποιότητας EEK, <https://www.asqa.gov.au/about/asqa/key-legislation/vet-quality-framework>

¹⁷ Post-16 Skills Plan, Υπουργείο Παιδείας Ηνωμένου Βασιλείου, 2016, Άρθρο MariFuture, Αύγουστος 2016

Το πεδίο αξιολόγησης και επικύρωσης αξιολόγησης είναι ευρύ και περιλαμβάνει όλες τις πτυχές της διαδικασίας. Όταν σχεδιάζεται ένα πρόγραμμα σπουδών ή μια ευκαιρία αξιολόγησης, όταν δημιουργούνται ερωτήσεις ή συστήματα βαθμολόγησης/ χαρακτηρισμού ή όταν αναπτύσσεται ένα πρόγραμμα κατάρτισης, οι μέθοδοι αξιολόγησης καθίστανται απαραίτητες. Η εγκυρότητα και η αξιοπιστία των ερωτήσεων, η αξιολόγηση της ορθότητας και της αξιοπιστίας της βαθμολογίας/ του χαρακτηρισμού είναι βασικοί τομείς αξιολόγησης. Επιπλέον, η διερεύνηση της ποιότητας των προτύπων και των διαδικασιών συντήρησης προτύπων αλλά και των αποτελεσμάτων είναι επίσης τομείς προς εξέταση. Επαρκής αναφορά σε αυτά τα στοιχεία γίνεται στη μελέτη Cambridge Assessment από τους **Crisp και Novaković (2018)**. Το Cambridge Assessment αποτελεί μια διεθνής ομάδα εξετάσεων που σχεδιάζει και παραδίδει αξιολογήσεις για πάνω από 8 εκατομμύρια μαθητευόμενους σε πάνω από 170 χώρες.

Για τον παραπάνω σκοπό, διατίθεται ένα μέσο εσωτερικής ή/ και εξωτερικής αξιολόγησης/ εξέτασης της αξιολογημένης εργασίας των εκπαιδευομένων και δημιουργείται μια κατάλληλη φόρμα (**Ενότητα 4.2**) προκειμένου να ληφθούν δείγματα αξιολογημένης εργασίας των εκπαιδευομένων, ώστε να υπάρχει μεγαλύτερη ομοιομορφία και διαφάνεια στην αξιολόγηση και τη βαθμολόγηση των εργασιών των εκπαιδευομένων. Στο εγχειρίδιο του προγράμματος θα υπάρχει μια ενότητα αφιερωμένη στην καθοδήγηση των εκπαιδευτών/ καθοδηγητών σχετικά με τον τρόπο αξιολόγησης των κριτηρίων αξιολόγησης. Όλοι οι εκπαιδευτές/ καθοδηγητές αναμένεται να έχουν υποβληθεί σε μια διαδικασία εκπαίδευσης και αξιολόγησης – σχετικές λεπτομέρειες θα περιέχονται στο εγχειρίδιο του προγράμματος (σ. 46 της πρότασης).

4.4. Εσωτερική ή/ και εξωτερική αξιολόγηση/ εξέταση

Αυτή η ενότητα πρέπει να αναφέρεται στον τρόπο με τον οποίο το πρόγραμμά μας θα λαμβάνει σχόλια σχετικά με το περιεχόμενό του και τις μεθόδους αξιολόγησης. Οι μεθοδολογίες και διαδικασιών αξιολόγησης αναπτύσσονται από επαγγελματίες αξιολογητές και διαπιστευτές και το σύστημα βασίζεται σε ένα σύστημα αξιολόγησης δύο επιπέδων που περιλαμβάνει τον μαθητή σε κάθε ευκαιρία αξιολόγησης και διασφαλίζει ότι η προηγούμενη μάθηση αξιολογείται με επαγγελματικό τρόπο, με βάση ένα σύνολο αρχών (βλ. **Ενότητα 3.2**), ενώ παράλληλα υπάρχει πρόβλεψη για αξιολόγηση της εργασίας του εκπαιδευόμενου και από εξωτερικό αξιολογητή.



Επιπλέον, δεδομένου ότι η αξιολόγηση χρησιμεύει επίσης ως διαδικτυακή πιστοποίηση ISO, η οποία εποπτεύεται από μια ομάδα εμπειρογνομόνων και ελέγχεται η διασφάλιση αξιολόγησης ISO, κατά συνέπεια παρέχεται επαρκής εγγύηση στον μαθητευόμενο ότι το ισχύον σύστημα αξιολόγησης είναι έγκυρο, αξιόπιστο και δίκαιο. Οι απαιτήσεις του Fink (2013) για ανατροφοδότηση, χρησιμοποιώντας σχόλια και παρατηρήσεις για τη στήριξη του συστήματος/ της πρακτικής αξιολόγησης, θεωρούνται μια καινοτόμος πτυχή της πρακτικής αξιολόγησης. Το σύστημα ανατροφοδότησης διαρθρώνεται μέσα από διάφορα στάδια, αναζητώντας ανατροφοδότηση ιδιαίτερα από τον εκπαιδευόμενο και το συνεχές σύστημα αξιολόγησης, τόσο εσωτερικά όσο και εξωτερικά (σ. 46 της πρότασης). Το σύστημα αξιολόγησης βασίζεται στις βέλτιστες πρακτικές που εφαρμόζονται στην ΕΕ και παγκοσμίως.

4.5. Διασφάλιση, έλεγχος και βελτίωση ποιότητας

Η σύσταση της ΕΕ του 2009 σχετικά με τη θέσπιση ενός ευρωπαϊκού πλαισίου αναφοράς για τη διασφάλιση της ποιότητας για την ΕΕΚ συνιστά τα τέσσερα στάδια του κύκλου ποιότητας με ενδεικτικούς περιγραφείς και δείκτες για τη βελτίωση και ανάπτυξη της παροχής ΕΕΚ. Τα κράτη μέλη κλήθηκαν να αναπτύξουν μια προσέγγιση με στόχο τη βελτίωση των συστημάτων διασφάλισης ποιότητας σε εθνικό επίπεδο το αργότερο έως τις 18 Ιουνίου 2011. Το Πλαίσιο προοριζόταν να εφαρμοστεί τόσο στο σύστημα όσο και σε μεμονωμένους παρόχους ΕΕΚ. Η σύσταση περιλάμβανε επίσης τη δημιουργία ενός Εθνικού Σημείου Αναφοράς για τη Διασφάλιση της Ποιότητας με σκοπό:

- να παρέχει ενεργή υποστήριξη για την υλοποίηση του Πλαισίου EQAVET,
- να λάβει δράση για την περαιτέρω ανάπτυξη του συστήματος διασφάλισης ποιότητας σε εθνικό πλαίσιο, και
- να στηρίξει την αυτοαξιολόγηση.

Το στοιχείο αυτοαξιολόγησης του EQAVET βασίζεται στον ορισμό που δίνεται από τη CEDEFOP¹⁸: Αφορά οποιαδήποτε διαδικασία ή μεθοδολογία διεξάγεται από έναν πάροχο ΕΕΚ υπό την ευθύνη του με σκοπό την αξιολόγηση της απόδοσης ή της θέσης του σε σχέση με δύο διαστάσεις:

- εσωτερική διάσταση («μικρο-επίπεδο») που καλύπτει υπηρεσίες, εσωτερικό προσωπικό, δικαιούχους ή πελάτες, πολιτική ή/ και εσωτερική οργάνωση, σχέδιο ανάπτυξης κ.λπ. και
- εξωτερική διάσταση («μακρο-επίπεδο») που καλύπτει την ανάλυση της εκπαιδευτικής προσφοράς αυτού του ιδρύματος σε σύγκριση με άλλα: σχέση με το εδαφικό σύστημα παραγόντων (τοπικοί φορείς λήψης αποφάσεων, συνδικάτα, τοπικές κυβερνήσεις, τύπος αγοράς εργασίας και ανάγκες ΕΕΚ, δίκτυο πληροφοριών, χαρακτηριστικά πληθυσμού που ενδιαφέρεται για προσφορά μάθησης και εξέλιξη των αναγκών, κύρια αποτελέσματα της εργασίας σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο στον τομέα της ΕΕΚ).

Το πρόγραμμα μέντορα έχει διπλή αυτοαξιολόγηση η οποία επιτρέπει στους παρόχους ΕΕΚ να βελτιώσουν όχι μόνο την ποιότητα των μαθημάτων τους αλλά και τα εσωτερικά συστήματα ποιοτικού ελέγχου. Επιπλέον, στο Ηνωμένο Βασίλειο, υπάρχουν συμβατικές απαιτήσεις σχεδιασμού και διαχείρισης, όπως περιγράφονται από την κυβέρνηση και τους κύριους φορείς ανάθεσης και διαπίστευσης. Οι βασικές απαιτήσεις, αν και μπορεί να μην ενδιαφέρουν επί του παρόντος τους εταίρους, παρουσιάζονται στο **Παράρτημα Ε**.

Ένα σύστημα που βασίζεται στο ευρωπαϊκό πλαίσιο διασφάλισης ποιότητας (βλ. EQAVET), το οποίο συχνά αναφέρεται ως πλαίσιο αναφοράς που χρησιμοποιείται στο QAC πολλών προγραμμάτων και μαθημάτων, προσαρμόστηκε για το Mentor Course και το σύστημα αξιολόγησής του. Λεπτομέρειες σχετικά με την αξιολόγηση και το σύστημα βαθμολόγησής του διατίθενται στο **Παράρτημα C**. Το εν λόγω σύστημα ενσωματώνει τους 4 πυλώνες του EQAVET: Σχεδιασμός, Υλοποίηση, Αξιολόγηση και Αναθεώρηση. Οι εταίροι δεν χρειάζεται να εφαρμόσουν το παράδειγμα καλής πρακτικής βάσει του EQAVET που παρουσιάζεται στο Παράρτημα C, αλλά μπορούν να επιλέξουν να χρησιμοποιήσουν το δικό τους σύστημα QAC.

¹⁸ ΠΗΓΗ: Cedefop (2011). Πηγή: βασισμένη στη Cedefop, Τεχνική ομάδα εργασίας για την ποιότητα στην ΕΕΚ. Γλωσσάρι: Ποιότητα στην εκπαίδευση και την κατάρτιση, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Επιπλέον, το σύστημα προ-αξιολόγησης θα πρέπει να περιλαμβάνει μια νέα διαδικασία APL παρόμοια με το σύστημα που προτείνεται στην **Ενότητα 3.2**. Ακολουθεί μια λίστα ελέγχου των αρχών διασφάλισης ποιότητας APL, όπως προέρχονται από τις Οδηγίες APL του QAA, Ηνωμένου Βασιλείου (2004) και όπως εφαρμόζονται από το C4FF έως και σήμερα.

4.5.1. Αρχές Διασφάλισης Ποιότητας και Λίστα Ελέγχου APL

- **Αρχή 1:** Οι αποφάσεις σχετικά με τη διαπίστευση της προηγούμενης μάθησης είναι θέμα επαγγελματικής κρίσης. Η διαδικασία λήψης αποφάσεων και τα αποτελέσματα χαρακτηρίζονται από διαφάνεια, αυστηρότητα και αμεροληψία.
- **Αρχή 2:** Ένας υποψήφιος του Mentor Course δεν μπορεί να ζητήσει συνολικά πιστωτικές μονάδες άνω του 50% ως το ποσοστό μάθησης που μπορεί να αναγνωριστεί μέσω της διαδικασίας διαπίστευσης. Οι επιπτώσεις στην πρόοδο είναι σαφείς και η απονομή τυχόν ενδιάμεσων προσόντων και η κατάταξη ή βαθμολόγηση ενός τελικού τίτλου γίνεται με διαφάνεια.
- **Αρχή 3:** Προηγούμενη βιωματική ή/ και πιστοποιημένη μάθηση που έχει διαπιστευτεί από εξουσιοδοτημένο πάροχο αναγνωρίζεται με σαφήνεια στο πιστοποιητικό CPD του εκπαιδευόμενου/ μαθητευόμενου.
- **Αρχή 4:** Ο εκπαιδευτικός οργανισμός/ πάροχος έχει χορηγήσει σαφείς και προσβάσιμες πληροφορίες στον υποψήφιο/ καθοδηγούμενο, το εκπαιδευτικό προσωπικό, τους εξεταστές και τα ενδιαφερόμενα μέρη σχετικά με τις πολιτικές, τις διαδικασίες και τις πρακτικές του όσον αφορά τη διαπίστευση προηγούμενης μάθησης.
- **Αρχή 5:** Η ορολογία, το πεδίο εφαρμογής και τα όρια που χρησιμοποιεί ένας εξουσιοδοτημένος πάροχος στις πολιτικές, τις διαδικασίες και τις πρακτικές του για τη διαπίστευση της προηγούμενης μάθησης καθορίζονται ρητά στο υλικό πληροφόρησης και καθοδήγησης.

- **Αρχή 6:** Το υλικό πληροφόρησης και καθοδήγησης που περιγράφει τις διαδικασίες αξιολόγησης αξιώσεων για διαπίστευση προηγούμενης βιωματικής ή/ και προηγουμένως πιστοποιημένης μάθησης είναι σαφείς, ακριβείς και εύκολα προσβάσιμες.
- **Αρχή 7:** Ο εξουσιοδοτημένος πάροχος έχει κρίνει το εύρος και τις μορφές αξιολόγησης που είναι κατάλληλες για να εξετάσει τις αξιώσεις για την αναγνώριση μάθησης.
- **Αρχή 8:** Τα κριτήρια που πρέπει να χρησιμοποιηθούν για την εκτίμηση μιας αξίωσης για διαπίστευση προηγούμενης μάθησης καθίστανται σαφή σε υποψηφίους, εκπαιδευτικό προσωπικό, ενδιαφερόμενα μέρη, αξιολογητές και εξεταστές.
- **Αρχή 9:** Οι υποψήφιοι είναι πλήρως ενημερωμένοι για τη φύση και το εύρος των αποδεικτικών στοιχείων που θεωρούνται κατάλληλα για να υποστηρίξουν μια αξίωση για διαπίστευση προηγούμενης μάθησης.
- **Αρχή 10:** Η αξιολόγηση μάθησης που προέρχεται από εμπειρία επιδέχεται εσωτερικού και εξωτερικού ελέγχου και παρακολούθησης στο πλαίσιο των διαδικασιών διασφάλισης και ελέγχου ποιότητας του οργανισμού.
- **Αρχή 11:** Το ποιος/ ποιοι έχουν την εξουσία και τις ευθύνες για τη λήψη και επαλήθευση αποφάσεων σχετικά με τη διαπίστευση προηγούμενης μάθησης προσδιορίζεται με σαφήνεια.
- **Αρχή 12:** Οι ρόλοι όλων των μελών του προσωπικού που σχετίζονται με τη διαπίστευση προηγούμενης μάθησης καθορίζονται ρητά και με σαφήνεια.
- **Αρχή 13:** Υπάρχουν κατάλληλες ρυθμίσεις για την εκπαίδευση και την υποστήριξη όλου του προσωπικού που σχετίζεται με την υποστήριξη, καθοδήγηση και αξιολόγηση αξιώσεων για τη διαπίστευση προηγούμενης μάθησης.
- **Αρχή 14:** Ο υποψήφιος καθοδηγείται και ενημερώνεται σχετικά με το πότε μπορεί να υποβάλει αξίωση για τη διαπίστευση προηγούμενης μάθησης, το χρονοδιάγραμμα για την εξέταση της αξίωσης και το αποτέλεσμα.

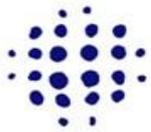
- **Αρχή 15:** Υπάρχουν κατάλληλες ρυθμίσεις για την υποστήριξη των υποψηφίων που υποβάλλουν αξιώσεις για τη διαπίστευση προηγούμενης μάθησης και για την παροχή σχολίων σχετικά με τις αποφάσεις.

- **Αρχή 16:** Οι ρυθμίσεις για την τακτική παρακολούθηση και επανεξέταση των πολιτικών και διαδικασιών για τη διαπίστευση προηγούμενης μάθησης καθορίζονται σαφώς στο καθορισμένο οργανωτικό πλαίσιο για τη διασφάλιση, διαχείριση και βελτίωση ποιότητας.

Κεφάλαιο 5 Συμπεράσματα

Αυτό το κεφάλαιο συγκεντρώνει τα συμπεράσματα, τα οποία και αντικατοπτρίζουν το περιεχόμενο του IO4 στην πρόταση. Όπως συνάγεται από τα παρακάτω, η έκθεση πληροί τις απαιτήσεις της πρότασης με μια σειρά από καινοτόμες έννοιες και ιδέες.

Η αξιολόγηση και η ανάπτυξη του προγράμματος πραγματοποιήθηκαν παράλληλα. Η αξιολόγηση αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της μαθησιακής στρατηγικής και παρέχει ευκαιρίες για μάθηση και αξιολόγηση ομότιμων ομάδων σε διάφορες ευκαιρίες αξιολόγησης (βλ. δείγμα δραστηριοτήτων στην **Ενότητα 4.2**). Η πρακτική αξιολόγησης συνδέεται άμεσα με τα μαθησιακά αποτελέσματα μέσω ενός συνόλου κριτηρίων αξιολόγησης. Κάθε μαθησιακό αποτέλεσμα αξιολογείται. Δεδομένου ότι πρόκειται για αξιολόγηση βάσει ικανοτήτων, χρησιμοποιούνται κατάλληλες μέθοδοι για την αξιολόγηση των εκπαιδευομένων, γραπτή και προφορική, τυπική και άτυπη, όπως φαίνεται από τα δείγματα που παρέχονται στην **Ενότητα 4.2**. Η αξιολόγηση και η απονομή πιστωτικών μονάδων για κάθε ενότητα μαθησιακού αποτελέσματος συμφωνούν με το σύστημα ECVET. Κατά την ανάπτυξη του προγράμματος εξετάστηκε η επιδιωκόμενη πρακτική αξιολόγησης, η οποία αποτελούταν από την πολιτική αξιολόγησης και τη στρατηγική που αναφέρονται στο IO2. Για τον παραπάνω σκοπό, διατίθεται ένα μέσο για την εσωτερική ή/ και εξωτερική αξιολόγηση/ εξέταση της αξιολογημένης εργασίας των εκπαιδευομένων και δημιουργείται μια κατάλληλη φόρμα (βλ. **Κεφάλαιο 3, Ενότητα 3.1 και 3.2 και Κεφάλαιο 4 Ενότητα 4.3**) προκειμένου να ληφθούν δείγματα αξιολογημένης εργασίας των εκπαιδευομένων, ώστε να υπάρχει μεγαλύτερη ομοιομορφία και διαφάνεια στην αξιολόγηση και τη βαθμολόγηση των εργασιών των εκπαιδευομένων. Υπάρχει καθοδήγηση για εκπαιδευτές/ καθοδηγητές κυρίως μέσω παροχής δειγματοληψίας της αξιολογημένης εργασίας των εκπαιδευομένων. Ωστόσο, υπάρχουν αρκετές ευκαιρίες αξιολόγησης και σχετικό υλικό για το προτεινόμενο πρόγραμμα, καθώς επίσης πιστοποίηση ISO και διαπίστευση του προγράμματος από αρχές διαπίστευσης. Όλοι οι εκπαιδευτές/ καθοδηγητές αναμένεται να έχουν έρθει σε επαφή με το εκπαιδευτικό περιεχόμενο (4 Ενότητες Μαθησιακών Αποτελεσμάτων) και τη διαδικασία αξιολόγησης, να έχουν υποβληθεί σε όλες τις ευκαιρίες αξιολόγησης και να έχουν πετύχει τουλάχιστον βαθμό Merit για την εκπλήρωση κάθε κριτηρίου αξιολόγησης.



Η πρακτική αξιολόγηση διασφαλίζει, επίσης, την ύπαρξη ενός μηχανισμού για την αναγνώριση προηγούμενης μάθησης (RPL), επίσημης και ανεπίσημης, και τη διαπίστευση προηγούμενης μάθησης (APL), καθώς και την ύπαρξη μιας πορείας ανάκαμψης εάν η μάθηση δεν επιτευχθεί. Στο σύστημα αξιολόγησης, η διαδικασία APL είναι ένα σημαντικό εγχείρημα όπου κάθε σχετική προηγούμενη μάθηση λαμβάνει αντίστοιχες πιστωτικές μονάδες. Το RPL και το APL είναι δύο όψεις του ίδιου νομίσματος, οι οποίες έχουν συνδυαστεί και αναφέρονται ενιαία ως APL, καθώς αυτό συνάγεται ότι έχει γίνει και αναγνώριση. Το APL επιτυγχάνεται μέσω μιας εμπειριστατωμένης συνέντευξης μεταξύ του εκπαιδευόμενου και ενός εξειδικευμένου εκπαιδευτή και, εάν απαιτείται, ενός εξωτερικού αξιολογητή.

Το σύστημα αξιολόγησης παρέχει διάφορους μηχανισμούς ανατροφοδότησης, έτσι ώστε τα λάθη όχι μόνο να διορθώνονται, αλλά να διερευνώνται για να διασφαλιστεί ότι δεν θα ξανα συμβούν. Οι μηχανισμοί ανατροφοδότησης εκκινούν μια τακτική διαδικασία αναθεώρησης. Η καινοτομία έγκειται στην πρόβλεψη για ανατροφοδότηση ιδιαίτερα από την ομάδα στόχο και στο συνεχές σύστημα αξιολόγησης και ανατροφοδότησης, τόσο εσωτερικά όσο και εξωτερικά. Ο προβλεπόμενος μηχανισμός ανάκαμψης για επαναξιολόγηση θα πρέπει, επίσης, να θεωρηθεί ένα καινοτόμο στοιχείο. Η ανατροφοδότηση από εκπαιδευόμενους και εκπαιδευτές είναι επαναλαμβανόμενη, κάτι που επίσης θα πρέπει να θεωρείται ένα καινοτόμο στοιχείο του συστήματος αξιολόγησης. Η δυνατότητα μεταφοράς διασφαλίζεται μέσω της συμμόρφωσης του συστήματος αξιολόγησης και της χορήγησης πιστώσεων μονάδων μάθησης με το ECVET.

Η έκθεση που παρουσιάζεται εδώ παρέχει τις βασικές απαιτήσεις οποιουδήποτε συστήματος της ΕΕ συμβατό με ECVET. Εξετάστηκαν έξι διαφορετικά παραδείγματα προγραμμάτων χρηματοδοτούμενων από την ΕΕ και σύμφωνων με ECVET και μελετήθηκαν τα βασικά χαρακτηριστικά τους. Ένα σύστημα διασταύρωσης παραπομπών για τις απαιτήσεις ECVET, το οποίο αναπτύχθηκε από αρκετά πρόσφατα έργα συμμόρφωσης ECVET, όπως το MariEMS και το MariePRO, προσαρμόστηκε ανάλογα για να εξασφαλίσει συμμόρφωση με όλες τις πτυχές του συστήματος ορθών πρακτικών ECVET (**Παράρτημα G**).

Οι ευρωπαϊκοί εγκεκριμένοι εκπαιδευτικοί οργανισμοί (ΕΕ, 2009) συμπεριλαμβανομένων των πανεπιστημίων διαθέτουν το δικό τους σύστημα αξιολόγησης και διασφάλισης ποιότητας. Δεν επιβάλλεται, ούτε υπάρχει πρόθεση να επιβληθεί, συγκεκριμένη μεθοδολογία αξιολόγησης ή διασφάλισης ποιότητας σε οποιονδήποτε εγκεκριμένο οργανισμό που επιθυμεί να τρέξει το Mentor Course, ωστόσο στο **Παράρτημα C** παρέχεται ένα ενδεικτικό QAC για οργανισμούς εκτός



του πανεπιστημιακού/ κολεγιακού κλάδου που επιθυμούν να ζητήσουν διαπίστευση για τη διεξαγωγή του προγράμματος για παράδειγμα ως Συνεχής Επαγγελματική Ανάπτυξη (CPD).

Όπως εξηγήθηκε και σε προηγούμενα κεφάλαια, χρησιμοποιήθηκε μια επαναλαμβανόμενη μέθοδος για την ανάπτυξη των βασικών μαθησιακών αποτελεσμάτων και κριτηρίων αξιολόγησης και στη συνέχεια αναπτύχθηκαν νέες, ή επιλέχθηκαν υπάρχουσες, κατάλληλες μέθοδοι αξιολόγησης πριν από την προετοιμασία του υλικού αξιολόγησης. Η διαδικτυακή εφαρμογή με τη μορφή ερωτήσεων πρόκειται να χρησιμοποιηθεί στο σύστημα πιστοποίησης ISO που περιγράφεται στο IO 3. Οι διαδικτυακές ερωτήσεις μπορούν επίσης να χρησιμοποιηθούν για την υποστήριξη της πρακτικής αξιολόγησης για τους μαθητές που δεν επιθυμούν να προχωρήσουν στην πιστοποίηση ISO.

Η μέθοδος που επιλέχθηκε για την παράδοση των Μαθησιακών Αποτελεσμάτων και των σχετιζόμενων Κριτηρίων Αξιολόγησης συνιστά καινοτομία, καθώς διασφαλίζει το σύστημα αξιολόγησης ενώ το περιεχόμενο παραμένει απλό. **Κάθε Ενότητα Μαθησιακού Αποτελέσματος χωρίζεται σε μαθησιακά αποτελέσματα, στα οποία κατανέμεται ένα ή περισσότερα μαθήματα (sessions), σε καθένα από τα οποία κατανέμεται μία ή περισσότερες θεματικές.** Ο τίτλος των μαθημάτων και των θεματικών προέκυψε μέσω ομαδικών συζητήσεων.

Οι διαδικτυακές ερωτήσεις ISO συμπληρώνονται με αρκετές ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής και ερωτήσεις σωστό ή λάθος για την ενίσχυση των ευρημάτων του IO1 και ολοκληρώνονται με διάφορες δραστηριότητες και ερωτήσεις στην τάξη, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι όλα τα μαθησιακά αποτελέσματα και τα κριτήρια αξιολόγησης έχουν επιτευχθεί πλήρως.

Υπάρχουν ευκαιρίες για APL και Παραπομπή, εάν οι επιδιωκόμενες ικανότητες δεν επιτευχθούν.

Η μεθοδολογία ανάπτυξης για το IO4 έχει, επίσης, καινοτόμα στοιχεία, καθώς ενσωματώνει τα αποτελέσματα των IO1 (Προφίλ Μέντορα) και IO2 (Σχεδιασμός Αναλυτικού Προγράμματος) και υποστηρίζει το ηλεκτρονικό σύστημα αξιολόγησης του IO3 (Πιστοποίηση ISO). Παράλληλα, χρησιμοποιείται μια μέθοδος ταχείας δημιουργίας πρωτοτύπων για την επιτάχυνση της ανάπτυξης του IO4 αξιοποιώντας υπάρχοντα έργα της ΕΕ και παραδείγματα ορθών πρακτικών ECVET. Οι απαιτήσεις που περιγράφονται στην πρόταση διασταυρώθηκαν μέσω παραπομπών με το περιεχόμενο αυτής της έκθεσης μέσα από διάφορες ομαδικές συζητήσεις. Η προσαρμοσμένη μεθοδολογία διασφαλίζει ότι πληρούνται, επίσης, πολλές άλλες απαιτήσεις όπως το EMCC.

Το προσχέδιο πρόγραμμα έχει όλα τα απαραίτητα στοιχεία για να αναγνωριστεί ως μια καλή πρακτική συμβατή με ECVET και αναμένεται να εγκριθεί από ένα σημαντικό επαγγελματικό φορέα

Μηχανικής στο Ηνωμένο Βασίλειο. Η διαπίστευση που επιζητείται για το προτεινόμενο Πρόγραμμα Μέντορα είναι να μπορεί να προσφέρεται ως αναγνωρισμένο πρόγραμμα CPD στο Ηνωμένο Βασίλειο, όπως συνέβη με το πρόγραμμα MariEMS του Πανεπιστημίου στο C4FF¹⁹. Οι απαιτήσεις του Ηνωμένου Βασιλείου περιλαμβάνονται μεν στην παρούσα έκθεση, βλ. **Παράρτημα F**, αλλά δεν είναι υποχρεωτικές για τους εταίρους του προγράμματος κατάρτισης μέντορα.

¹⁹ Βλ. σελίδες 4 και 5 του <http://www.marifuture.org/Publications/News/November2018News.pdf>

Βιβλιογραφία

- Austrian Federal Ministry for Education, Arts and Culture, (2012) ECVET Let's go Europe! Guidelines for the application of ECVET. Available at: https://www.ecvet-toolkit.eu/sites/default/files/ecvet-guidelines_march2012.pdf
- Biggs, J. (1996). Enhancing teaching through constructive alignment. *Higher education*, 32(3), 347-364.
- Boud, D., & Falchikov, N. (Eds.). (2007). *Rethinking assessment in higher education: Learning for the longer term*. Routledge.
- Craescu, R. D. (2013). *Monitoring ECVET Implementation Strategies in Europe in 2013. Working Paper No 22*. Cedefop-European Centre for the Development of Vocational Training. PO Box 22427, Finikas, Thessaloniki, GR-55102.
- Crisp, V., Novaković, N., & Assessment, C. (2008, September). Towards a methodology for evaluating the equivalency of demands in vocational assessments between colleges/training providers. In *A paper presented at the International Association for Educational Assessment Annual Conference*.
- DBIS/DfE (Department for Business Innovation and Skills/Department for Education). (2016). Post-16 Skills Plan. Available at: http://www.marifuture.org/Publications/Articles/Post-16_Skills_Plan.pdf
- Devadiga, N. M. (2017, October). Tailoring architecture centric design method with rapid prototyping. In *2017 2nd International Conference on Communication and Electronics Systems (ICCES)* (pp. 924-930). IEEE.
- Dixson, D. D., & Worrell, F. C. (2016). Formative and summative assessment in the classroom. *Theory into practice*, 55(2), 153-159.
- Dochy, F., Segers, M., Gijbels, D., (2007), Assessment engineering: Breaking down barriers between teaching and learning, and assessment, Chapter 7 of book by Boud, D. & Falchikov, N., (2011).



EU Report. (2002) European Credit Transfer and Accumulation System (ECTS), Available at:
https://ec.europa.eu/education/resources-and-tools/european-credit-transfer-and-accumulation-system-ects_en

EU Report. (2009) CEDEFOP, Monitoring ECVET implementation strategies in Europe in 2013,
https://www.cedefop.europa.eu/files/6122_en.pdf;
<https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/european-credit-system-vocational-education-and-training-ecvet>

European Commission. (n.d.) Education and Training https://ec.europa.eu/education/resources-and-tools/the-european-credit-system-for-vocational-education-and-training-ecvet_en

European Commission. (n.d.) European Credit Transfer and Accumulation System (ECTS) Available at: http://ec.europa.eu/education/ects/ects_en.htm

European Parliament and European Council. (2008). Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 June 2009 on the establishment of a European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET). *Official Journal of the European Union*, 2009(C 155), 1-8.

European Parliament and European Council. (2009). Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 June 2009 on the establishment of a European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training. *Official Journal of the European Union*, 2009(C 155), 1-10. Available at: <https://www.egavet.eu/Egavet2017/media/Policy-Documents/Recommendation-on-the-establishment-of-European-Quality-Assurance-Reference-Framework-for-VET.pdf?ext=.pdf>

FINECVET. (2012). *alaotsikko tasaus vasemmalle*, Publications 2012:15, From Piloting to Implementation! Starting Points for Implementing the European Credit System for Vocational Education and Training, FINECVET, Finnish Education Board.

Fink, L. D. (2003). A self-directed guide to designing courses for significant learning. *University of Oklahoma*, 27(11).

Gozacan, N. Ziarati, R., (2002). "Multi-dimensional Quality Model for Higher Education", Proceedings of ASEE 2002 International Conference and Exhibition, Montreal, Canada, June 2002



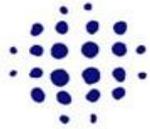
- Gözaçan, N., & Ziarati, R. (2011). Developing a quality criteria for applications in the higher education Sector in Turkey. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 1(2), 20-38.
- Koivisto, H., Ziarati, R., Ziarati, M., & Acar, U. (2012). IMPACT–Innovative Maritime Training Products, The 13th Annual General Assembly of IAMU, Newfoundland, Canada, October 15th -17th 2012
- MariePRO (2015), Survey Report on Syllabus Difference of Maritime Education training in severs EU Member States, Available at: http://www.marifuture.org/Reports/Development-Papers/ADP_02_2020_MARIFUTURE_2.pdf
- MariePRO (2016), Sample Syllabus for Protection of maritime Environment. Available at: http://www.marifuture.org/Reports/Development-Papers/ADP_03_2020_MARIFUTURE.pdf.
- Professional Charter for Coaching and Mentoring (2011), European Mentoring and Coaching Council, <https://emccuk.org/>
- Quality Assurance Agency for Higher Education (QAA). (2004). Guidelines on the accreditation of prior learning. Available at: <https://www.qaa.ac.uk/docs/qaa/quality-code/accreditation-prior-learning-guidelines.pdf?sfvrsn=edadf981>
- Sainsbury, D., Blagden, S., Robinson, B., West, S., & Wolf, A. (2016). Report of the independent panel on technical education. *Retrieved January, 12, 2017*. Available at: <http://www.marifuture.org/Publications/Articles/Report of the Independent Panel on Technical Education.pdf>
- STCW, I. (1995). The International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers (or STCW). *International Maritime Organization*. Amended in 2010 available at: <http://www.imo.org/en/MediaCentre/PressBriefings/Pages/STCW-revised-adopted.aspx#.X0aB-shKhPY>
- Steel, A., Laurens, J., & Huggins, A. (2013). Class participation as a learning and assessment strategy in law: Facilitating students' engagement, skills development and deep learning. *UNSWLJ*, 36, 30.

- Tripp, S. D., & Bichelmeyer, B. (1990). Rapid prototyping: An alternative instructional design strategy. *Educational Technology Research and Development*, 38(1), 31-44.
- Weurlander, M., Söderberg, M., Scheja, M., Hult, H., & Wernerson, A. (2012). Exploring formative assessment as a tool for learning: students' experiences of different methods of formative assessment. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 37(6), 747-760.
- Ziarati, M., Ziarati, R., Sihmantepe, A., Sernikli, S., & Acar, U. (2013). Developing a Maritime English Programmes for MarTEL And MarTEL Plus – PROJECT SeaTALK. In *IMEC25 Conference, Istanbul, Turkey* (pp. 23-26).
- Ziarati, R. (1995). Factory of the future—development of human resources. In *keynote paper, EUROTECNET Conference, Birmingham*. Available at: http://www.c4ff.co.uk/history/awards/Eurotecnet_project.pdf
- Ziarati, R. (2016), MariePRO Good ECVET Practices, MariFuture, February Paper 2019 – http://www.marifuture.org/Reports/Development-Papers/ADP_04_2020_MARIFUTURE.pdf
- Ziarati, R., Bhuiyan, Z., Melo Rodríguez, G. D., & Koivisto, H. (2017). Maritime energy management system (MariEMS) online delivery platform. In *IAMU18 AGA2017* (pp. 255-264).
- Ziarati, R., Ziarati, M., & Acar, U. (2012). Harmonising Maritime Education and Training at Sea and Ashore. Available at: http://www.marifuture.org/Publications/Papers/Harmonising_Maritime_Education_and_Training_at_Sea_and_Ashore.pdf

Annex A – Alignment with EMCC Professional Charter’s Foundation & Practitioner levels

Table 2 - Alignment with EMCC Professional Charter’s Foundation & Practitioner levels

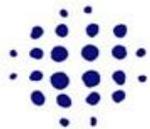
WBL Mentor Key Competences	Learning outcomes	Assessment Criteria	Charter’s Capability indicators Foundation & Practitioner levels	Knowledge (Indicative Content)	Evidence (linked to practice)
1.PLAN - Preparation and induction					
1.1. Analyse the context – Ability to					
1.1.1 demonstrate understanding of the school's VET needs	<ul style="list-style-type: none"> Cooperate with stakeholders involved in the mentoring process Combine effectively the school's VET needs, the mentee's and the company's needs & expectations 	<ul style="list-style-type: none"> Prepare training programme description, including induction pack outlining the skills and competencies, VET systems and expectations (22,23) Identify and 	<ul style="list-style-type: none"> assists client to clarify and review their desired outcomes and to set appropriate goals (22) ensures congruence 	<ul style="list-style-type: none"> Ways of identifying individual learning needs How to recognise and describe learning needs How needs may be met through 	<ul style="list-style-type: none"> Learning needs questionnaire Report Reflective journal Questioning Professional discussion



		<p><i>discuss individual learning needs that can be met through mentoring (25)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Identify and discuss individual learning styles that need to be considered when mentoring (24)</i> 	<p><i>between client's goals and the context they are in (23)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>ensures the client chooses solutions (25)</i> 	<p><i>mentoring</i></p>	
<p><i>1.1.2 understand the WBL mentee's profile, learning style and most efficient way of learning</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Remember the special factors characterizing adult learners</i> • <i>Combine effectively the school's VET needs, the mentee's and the company's needs & expectations</i> 				
<p><i>1.1.3 identify the company's expectations</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Explain the importance & contribution of WBL apprenticeship & Internship to companies</i> • <i>Combine effectively the school's VET needs, the mentee's and the company's needs & expectations</i> 		<ul style="list-style-type: none"> • <i>explores a range of options for achieving the goals (24)</i> 		
<p>1.2. Plan WBL objectives and actions to achieve them – Ability to</p>					



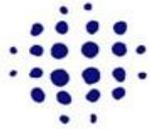
<p>1.2.1. plan realistic and measurable WBL learning outcomes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Create and manage feasible action plans & resources for achieving the WBL objectives/ analyse the needs of the apprentice • Connect the WBL objectives with the action plans and the methods of assessing progress of objectives 	<ul style="list-style-type: none"> • Develop learning outcomes, action plans and processes for the achievement of the outcomes specifying resources for it (41, 62) 	<ul style="list-style-type: none"> • establishes and manages a clear contract for the coaching/mentoring with the client and, where relevant, with other stakeholders (41) • assists clients to effectively plan their actions including appropriate: support, resourcing and contingencies (62) 	<ul style="list-style-type: none"> • Developing a real-world business case for innovative mentoring application within own organisation. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reflective journal • WBL scenario action plan • Questioning • Professional discussion
<p>1.2.2. determine and</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Create and manage feasible action 	<ul style="list-style-type: none"> • Deliver learning objectives and processes for 	<ul style="list-style-type: none"> • helps client to develop and identify actions that best suit their personal 		



<p>arrange feasible action plans of learning scenarios for achieving the WBL objectives</p>	<p>plans & resources for achieving the WBL objectives/ analyse the needs of the apprentice</p> <ul style="list-style-type: none"> • Create learning scenarios and link the appropriate teaching methodology to them 	<p>mentee, company and school (63)</p> <ul style="list-style-type: none"> • • develop business cases for mentoring application (69) • 	<p>preferences (63)</p> <ul style="list-style-type: none"> • • uses several established tools and techniques to help the client work towards outcomes (69) 		
<p>1.2.3. identify and plan the necessary resources to perform the mentoring process</p>	<p>Estimate the necessary resources to perform the mentoring process</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identify and justify resources and/or materials required for mentoring (69) 	<ul style="list-style-type: none"> • uses several established tools and techniques to help the client work towards outcomes (69) 	<p>Select appropriate resources required for mentoring</p>	
<p>1.2.4. define together with the VET tutor and the mentee the optimal skills transfer plan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Make decisions together with the mentee concerning the operating rules during the mentoring process at workplace • Coordinate with 				

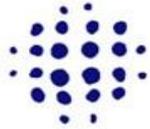


	<i>the VET school tutor for developing the optimal skills transfer plan for the WBL mentee</i>				
2. DO - Mentoring					
2.1. Socialize the Mentee - Ability to					
2.1.1. prepare the welcoming pack and ensure mutual commitment to a productive relationship	<ul style="list-style-type: none"> Understand what mentorship is/identify its differences from similar terms (e.g. teaching, coaching) Indicate ways of socialization of the mentee Lead the socialisation of the mentee in the company Coordinate with the VET school tutor for developing the optimal skills transfer plan for 	<ul style="list-style-type: none"> Identify and analyse the role and responsibilities of the mentor, discussing the boundaries of the role (1, 2,3, 4, 6, 34. 35. 36) Identify and discuss the qualities and skills required in a mentor (1,2,3, 4, 34, 35, 36) Demonstrate understanding of 	<ul style="list-style-type: none"> behaves in a manner that facilitates the coaching/mentoring process (1) manages issues of diversity in their coaching/mentoring practice (2) describes their own values, beliefs and attitudes that guide their coaching/mentoring practice (3) 	<ul style="list-style-type: none"> What is meant by mentor What responsibilities does a mentor have How to recognise the boundaries of the role Qualities of a mentor Skills of a mentor How to create the necessary skills for a mentor 	<ul style="list-style-type: none"> Report Presentation Questioning Professional Discussion



	<p><i>the WBL mentee</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Produce a welcoming leaflet/presentation/pack with a summary of the WBL content</i> • <i>Help the mentee become familiar with the working environment and describe work safety and obligatory issues.</i> • <i>Communicate the common ground which the mentor and the mentee would share throughout the program</i> • <i>Assess WBL mentee's commitment on the objectives, action plans & methods of assessing progress of objectives</i> 	<p><i>mentorship (7),</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Explain the requirements of for successful Internship/Apprenticeship and the role of awarding, accrediting or authorising bodies (40)</i> • <i>Describe different Mentorship methods/approaches and characteristics of good practices. (43)</i> • 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>behaves in alignment with their values and beliefs (4)</i> • <i>builds self-understanding based on an established model of human behaviour and rigorous reflection on practice (34)</i> • <i>identifies when their internal process is interfering with client work and adapts behaviour appropriately (35)</i> • <i>responds to client's emotions without becoming personally involved (36)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>How to begin a mentoring conversation and ask effective mentoring questions with the use of models such as *GROW, **OSCAR and ***TGROW</i> • <i>Examine how to develop individual professional goals and career plan with an individual or the team members to enhance motivation levels.</i> • <i>Psychological concepts that support mentoring including Neurological Levels, Natural</i> 	
--	--	--	--	--	--

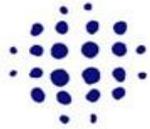




			<ul style="list-style-type: none"> explains the benefits of coaching/mentoring both for the client and in relation to the client's context (7) 	<p>Language Programming (NLP) and Transactional Analysis.</p>	
			<ul style="list-style-type: none"> follows the EMCC professional code of ethics or an equivalent (40) 		
			<ul style="list-style-type: none"> describes own coaching/mentoring process and style to client so that client is empowered to make an informed decision to go ahead with coaching/mentoring (43) 		

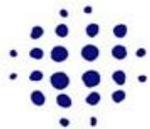


<p>2.1.2. provide information about company's profile and culture</p>	<p>Locate the fundamentals of the workspace and the organizational culture</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Provide the necessary information about the company's policies, procedures and company's culture (23, 46) • incorporate mentoring programme into the business objectives (23) 	<ul style="list-style-type: none"> • ensures congruence between client's goals and the context they are in (23) • works effectively with client preferences and, where relevant, policies and procedures of the sponsoring organisation (46) 	<ul style="list-style-type: none"> • Identifying how to integrate mentoring into the business to support its needs and objectives 	
<p>2.1.3. explain company's policies and procedures</p>	<p>Correlate companies' policies & procedures with the whole mentoring process</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 			
<p>2.1.4. ensure a sound social and behavioural integration within workers and Mentee</p>	<p>Apply a "learning by seeing" process. Hence, reflect the moral issues and be a role model for the mentee.</p>		<ul style="list-style-type: none"> •ensures congruence between client's goals and the context they are in (23) 		
<p>2.1.5. act as liaison with stakeholders involved in</p>	<p>Unite stakeholders involved in the</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Provide the necessary 	<ul style="list-style-type: none"> • works effectively with client 		

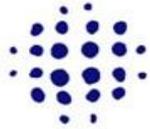


<i>the mentoring process</i>	<i>mentoring process</i>	<i>information about the School's/training centre's policies, procedures and culture (46, 70)</i>	<i>preferences and, where relevant, policies and procedures of the sponsoring organisation (46)</i> <i>• explains and works with models from client's context (70)</i>		
<i>2.1.6. promote the relationship between the Mentee and his school</i>	<i>Motivate the mentee to appreciate the value of attaining knowledge of formal training</i>				
1.2 Professionalize the Mentee - Ability to					
	<i>Organize mentee's day-to-day tasks</i>	<i>• Empower the mentee in his/her professional development, by passing on the knowledge and experience as well as assigning day-to-day tasks (15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 28, 52, 53, 56, 57).</i>	<i>• demonstrates belief in helping others to develop (15)</i> <i>• believes that others learn best for themselves (16)</i> <i>• checks thoroughly for understanding (17)</i> <i>• uses an active listening style (18)</i>	<i>•</i>	<i>•</i>
<i>2.2.1. transmit vocational knowledge, experience, know-how, and competences</i>	<i>Connect and intermix his/her vocational knowledge, experience, know-how and competences with mentee's personal profile and the mentoring procedure on the whole</i>				
<i>2.2.2. professionalize the</i>	<i>• Demonstrate the professional rules and</i>		<i>• explains the principles</i>	<i>•</i>	<i>•</i>



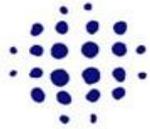


<p><i>Mentee and promote his employability</i></p>	<p><i>work ethics</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Align WBL tasks to sector needs</i> 		<p><i>of questioning and at least one framework (19)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>offers feedback in an appropriate style (20)</i> <i>offers advice and ideas only when appropriate (21)</i> <i>ensures the client leaves the session enabled to use new ideas and learning (28)</i> <i>ensures client's non dependence of the coach/mentor (52)</i> <i>explains potential blocks to effective listening (53)</i> <i>enables client to make</i> 		
--	--	--	--	--	--



			<p><i>connections between feelings, behaviours and their performance (56)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>uses a range of questioning techniques to raise awareness (57)</i> 		
<p>2.2.3. <i>support and empower the Mentee towards independent self-professional development/professional autonomy</i></p>	<p><i>Inspire mentee for developing to a lifelong learner</i></p>				
<p>2.2.4. <i>facilitate creative thinking, problem solving and working culture to address the mentee's needs</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <i>Recognize the benefits of creative thinking and problem solving in WBL</i> <i>Identify the mentee's needs</i> <i>Formulate questions that correspond to the mentee's needs</i> <i>Develop a</i> 				



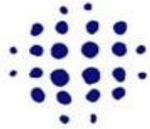


	<i>learning plan that nurtures creative thinking, problem solving and working culture</i>				
2.2.5. ensure transferability of knowledge and competences in other workplaces	<i>Assess the degree which the desired tangible and intangible WBL material delivered can be applied to other workplaces</i>				
2.2.6. advise the WBL Mentee on matters related to work	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Transfer knowledge and Commit to self-monitor own performance</i> • <i>Communicate creatively to build trust</i> 		•	•	•
2.2.7. perform as a role model and subject expert resource	<i>Inspire as a role model</i>				

2.3. Implement effective mentoring practices – Ability to

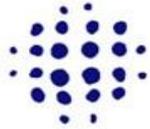


<p>2.3.1. ensure effective coordination and implementation of the agreed WBL plan</p>	<p>Give examples of effective mentoring practices</p>	<ul style="list-style-type: none"> Identify and discuss styles of mentoring to meet learner needs (55, 65, 68) Discuss and demonstrate ways of assisting mentees to clarify their goals and explore options to facilitate their achievement (64, 66, 68) 	<ul style="list-style-type: none"> identifies patterns of client thinking and actions (55) helps client identify potential barriers to applying actions (65) develops a coherent model of coaching/mentoring based on one or more established models (68) 	<ul style="list-style-type: none"> Different types of mentoring styles How to ensure learners needs have been met How to create situations that provide opportunities for feedback Ways of conducting debriefing situations to identify barriers 	<ul style="list-style-type: none"> Assessors observation WBL scenario plan Report Presentation Questioning Professional discussion
<p>2.3.2. apply Adult Education/Andragogical principles during mentoring practices</p>	<p>Coordinate the WBL plan if different mentors train the mentee</p>	<ul style="list-style-type: none"> Create an innovation culture for mentoring within the organisation Develop mentoring strategy incorporating 	<ul style="list-style-type: none"> ensures client is taking responsibility for their own decisions, actions and learning approach (64) describes and 	<ul style="list-style-type: none"> Mentoring strategies and incorporating them into the intended 	



		<p><i>learning objectives and their transformation into activities (42, 68)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Distinguish between varying levels of potential for achieving learning objectives (9, 44, 45, 47)</i> 	<p><i>applies at least one method of building commitment to outcomes, goals and actions (66)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>develops a coherent model of coaching/mentoring based on one or more established models (68)</i> 	<p><i>learning objectives</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Creating a culture of innovation and excellence.</i> <i>Developing high performance initiatives for the intern or apprentice and own team.</i> <i>Motivational strategies on</i> 	
<p><i>2.3.3. assist the WBL Mentee to carry out classroom assignments related to the job and implement them on real working conditions</i></p>	<p><i>Integrate school assignments in the WBL learning scenarios/plan</i></p>		<ul style="list-style-type: none"> <i>agrees a framework for scheduling when, where and how often the sessions will take place (42)</i> <i>develops a coherent model of coaching/mentoring</i> 		





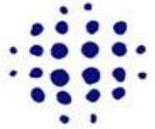
			<p><i>g based on one or more established models (68)</i></p>	<p><i>how to mentor an individual or the team members with varying potential.</i></p>
<p>2.3.4. keep records on Mentee's personal learning log/recording system according to the framework (e.g. contract, learning diary)</p>	<p>Record on mentee's personal learning log/recording system according to the framework (e.g. contract, learning diary)</p>		<ul style="list-style-type: none"> • <i>manages the conclusion of the conversation (9)</i> • <i>recognises boundaries of own competence and advises the need to refer on and possibly conclude contract (44)</i> • <i>recognises when client is unable to engage in coaching/mentorin g work and takes appropriate action (45)</i> • <i>manages the conclusion of the</i> 	<ul style="list-style-type: none"> •



			<i>contract (47)</i>		
2.3.5. demonstrate appropriate digital literacy and skills	<ul style="list-style-type: none"> Use digital tools, media and technologies for the needs of mentorship Identify Internet resources for mentoring and own learning 		<ul style="list-style-type: none"> 		

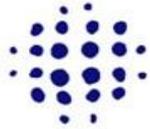
2.4. Develop a productive mentoring relationship – Ability to

2.4.1. recognize and build upon abilities of the mentee to nurture a productive relationship	<ul style="list-style-type: none"> describe the principles of a productive mentoring relationship/ recognise the importance and the challenges of mentorship relationship building Nurture the mentee's abilities 	<ul style="list-style-type: none"> Discuss and demonstrate ways of building rapport with individuals in mentoring sessions (10, 11, 12, 13, 14, 48, 49, 50, 51, 52) Discuss and demonstrate ways of creating an environment in which effective mentoring can take place (10, 11, 12, 13, 14, 48, 49, 	<ul style="list-style-type: none"> explains how own behaviours can affect the coaching/mentorin g process (10) treats all people with respect and maintains client's dignity (11) describes and applies at least one method of building 	<ul style="list-style-type: none"> What is rapport How may a rapport be built with individuals What issues may cause a negative rapport How to create a climate conducive to learning How to establish a professional mentoring 	<ul style="list-style-type: none"> Assessors observation WBL scenario plan Report Presentation Questioning Professional discussion Surveys Interviews
--	---	--	--	--	---



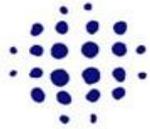
		<p>50, 51, 52)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identify the stages of mentorship relationship (6, 10, 11, 12, 13, 14, 48, 49, 50, 51, 52) • Measure mentoring effectiveness (39) 	<p>rapport (12)</p> <ul style="list-style-type: none"> • uses language appropriate to the client (13) • develops trust through keeping commitments and being non-judgemental with client (14) • demonstrates empathy and genuine support for the client (48) • ensures requisite level of trust has been established for effective coaching/mentoring (49) 	<p>relationship</p> <ul style="list-style-type: none"> • What are the stages of a mentorship relationship • Giving feedback relevant to individual needs • How to measure mentee's strengths and weaknesses • How to measure level of relationship 	
--	--	---	--	--	--





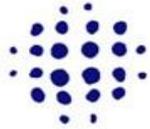
			<ul style="list-style-type: none"> • <i>recognises and works effectively with client's emotional state(s) (50)</i> • <i>adapts language and behaviour to accommodate client's style while maintaining sense of self (51)</i> • <i>ensures client's non dependence of the coach/mentor (52)</i> 		
2.4.2. <i>manage this relationship for achieving mutual benefit</i>	<i>Cooperate with the mentee for achieving mutual benefit</i>		<ul style="list-style-type: none"> • <i>evaluates the effectiveness of supervision (39)</i> 		
2.4.3. <i>encourage positive changes based upon</i>	<i>Motivate by focusing on positive changes</i>				





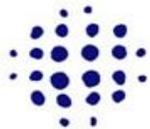
<i>strengths</i>					
2.4.4. <i>apply creative communication tools and techniques to establish trust and open communication</i>	<i>Communicate creatively to build trust</i>				
2.4.5. <i>support the mentee through identifying needs and advocating when/where appropriate</i>	<i>Support the mentee through identifying needs</i>				
2.5. Manage challenges – Ability to					
2.5.1. <i>demonstrate flexibility in adjusting the learning path according to the mentee’s needs, time constraints, resources or other issues</i>	<i>Demonstrate flexibility in adjusting the learning path according to the mentee’s needs, time constraints, resources or other issues</i>	<ul style="list-style-type: none"> <i>Explain the key challenges that you might face during mentoring programme(10, 11, 13, 35, 36, 44, 48, 50, 54)</i> <i>Produce a plan to address the areas of</i> 	<ul style="list-style-type: none"> <i>explains how own behaviours can affect the coaching/mentoring process (10)</i> <i>treats all people with respect and maintains client’s dignity (11)</i> 	•	•





		<p>concern (12, 59)</p> <ul style="list-style-type: none"> Justify the choice of approaches used to implement areas for improvements (59) Show examples how to motivate the mentee(s) and resolve conflicts effectively (61) 	<ul style="list-style-type: none"> uses language appropriate to the client (13) identifies when their internal process is interfering with client work and adapts behaviour appropriately (35) responds to client's emotions without becoming personally involved (36) recognises boundaries of own competence and advises the need to refer on and possibly conclude contract (44) 		
	<ul style="list-style-type: none"> 		<ul style="list-style-type: none"> describes and applies at least one method of building 		





			<p><i>rapport (12)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>uses feedback and challenge at appropriate times to help client gain different perspectives, while maintaining rapport (59)</i> 		
<p><i>2.5.2. use appropriate communication skills and meet adequate decisions to resolve conflicts and minimize their impact on the mentoring program and relationship</i></p>	<p><i>Resolve conflicts effectively</i></p>		<ul style="list-style-type: none"> • <i>uses reviews to deepen understanding and commitment to action (61)</i> 		
<p><i>2.5.4. identify, analyse and manage crisis situations, use adequate communication in case of conflict</i></p>	<p><i>Solve complex problems that might derive during the apprenticeship/ internship</i></p>				

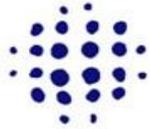


<p>2.5.5. manage ethical issues and protect the Metnee's sensitive personal data</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recognise ethical issues • Recognise sensitive personal data. • Define the necessary process steps for keeping the sensitive personal data. • Resolve conflicts effectively 	<ul style="list-style-type: none"> • Discuss and demonstrate the importance of a code of conduct and confidentiality in a mentoring relationship (8, 40) 	<ul style="list-style-type: none"> • agrees appropriate levels of both confidentiality and communication to others (8) • follows the EMCC professional code of ethics or an equivalent (40) 	<ul style="list-style-type: none"> • What is meant by code of conduct • Issues in relation to confidentiality 	<ul style="list-style-type: none"> • Questioning • Professional discussion
--	--	---	---	---	--

3. CHECK – Assessment

3.1. Assess the mentoring outcome – Ability to

<p>3.1.1. apply structured & documented methods to assess at planned intervals</p> <p>a) the integration,</p> <p>b) the acquired professional competences,</p>	<p>Define structured & documented methods to assess different aspects of the mentoring procedure (29)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Explain the need for structured and documented methods to assess different aspects of the mentoring procedure (29) • Explain how to 	<ul style="list-style-type: none"> • bases approach on a model or framework of coach-mentoring (29) 	<ul style="list-style-type: none"> • Practical procedures for conducting and recording ongoing assessment and documenting progress 	<ul style="list-style-type: none"> • Assessment plan • Reflective journal • Assessors observations • Questioning • Professional discussion
--	---	--	--	---	---



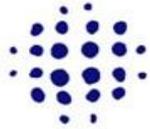
<p>c) <i>the achievement of the objectives and related action plans,</i> d) <i>the relationship</i></p>		<p><i>review the mentee's progress, identifying and taking action as required (30, 67)</i></p>		<ul style="list-style-type: none"> • <i>How to obtain documentary evidence to be used in practical application of feedback given to mentees</i> 	
<p>3.1.2. <i>include the company's satisfaction and the relationship with the team in the assessment</i></p>	<p><i>Assess the WBL mentee's impact on company and team (30)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Develop plan for assessing competence</i> • <i>Discuss and apply good practice in providing feedback to mentees on their progress(32, 33)</i> • <i>apply good practices for the evaluation of mentor programme (39)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>evaluates outcomes with client (and stakeholders if relevant) (30)</i> • <i>reviews progress and achievement of outcomes and goals and revises as appropriate (67)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Ability to identify areas for development within mentees' practice</i> • <i>Understand the issues to consider when taking appropriate action</i> 	
<p>3.1.3. <i>commit the WBL Mentee to self-assess</i></p>	<p><i>Explain the benefits of self-assessment</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>analyse KPIs and measure ROI (39)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>monitors and reflects on the effectiveness of the whole process (31)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Understanding good practice in the evaluation of mentoring,</i> 	
<p>3.1.4. <i>manage to involve collaborators in the assessment</i></p>	<p><i>Cooperate with stakeholders involved in the mentoring process</i></p>		<ul style="list-style-type: none"> • <i>requests feedback from client on coaching/mentoring (32)</i> • <i>receives and</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>including cutting edge methodology in applying KPIs and</i> 	



			<ul style="list-style-type: none"> accepts feedback appropriately (33) 	<ul style="list-style-type: none"> measuring ROI. 	
3.1.5. share and agree the assessment results with the WBL Mentee	<ul style="list-style-type: none"> Discuss with the WBL mentee the assessment results in a productive way Communicate creatively to build trust 		<ul style="list-style-type: none"> evaluates the effectiveness of supervision (39) 	<ul style="list-style-type: none"> 	
3.2. Self-assess the mentor – Ability to					
3.2.1. self-assess the own WBL mentoring practices against recognised good practices	<ul style="list-style-type: none"> Reflect & self-assess performance Initiate self-assessment of own WBL mentoring practices 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluate WBL mentoring practices against recognised good practices and list strengths and weakness (5) Use reflective practice and feedback from others to review own mentoring role and identify areas for development, 	<ul style="list-style-type: none"> practises and evaluates their coaching/mentoring skills (5) 	<ul style="list-style-type: none"> Concepts and benefits of keeping a reflective journal How to plan own personal development and identify areas for improvement 	<ul style="list-style-type: none"> Reflective journal Questioning Professional discussion
3.2.2. self-assess the social and behavioural competences (role model, communication, team work, availability)	Respond and inspire with necessary social and behavioural competencies (role model, communication, team work, availability)		<ul style="list-style-type: none"> monitors and reflects on the effectiveness of the whole process (31) 	<ul style="list-style-type: none"> Ability to recognise and modify own practice as necessary 	

<p>3.2.3. <i>identify own strengths and areas for improvement as a WBL Mentor</i></p>	<p><i>Identify own strengths and areas for improvement as a WBL Mentor</i></p>	<p><i>suggesting modifications to own practice as necessary (31, 32, 33, , 37, 38)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <i>• requests feedback from client on coaching/mentoring (32)</i> 		
<p>3.2.4. <i>document the WBL Mentee's assessment of his WBL Mentor's mentoring practices</i></p>	<p><i>Discuss with the mentee about his assessment of the mentoring practices and competencies along the WBL period</i></p>		<ul style="list-style-type: none"> <i>• receives and accepts feedback appropriately (33)</i> <i>• demonstrates commitment to personal development through deliberate action and reflection (37)</i> <i>• participates in regular supervision in order to develop their practice (38)</i> 		

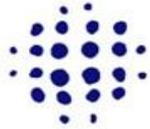
4. ACT – Improvement



4.1. Remediate the mentoring plan & outcome – Ability to					
4.1.1. revise the objectives as necessary and justify the changes	<ul style="list-style-type: none"> Assess and interpret the WBL mentee’s performance Judge and prescribe necessary changes in the objectives 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluate a mentoring plan and propose a list of changes in order to meet your work place training objectives (27, 71,72) Explain how would you negotiate a collaborative arrangement for review of remediation plans with academic partner/school (27, 39, 71,72) 	<ul style="list-style-type: none"> reviews progress and learning (27) uses a formal feedback process from the client (71) has own processes for evaluating effectiveness as a coach/mentor (72) 		
4.1.2. propose and mutually agree timely appropriate actions to remediate as necessary based on the assessment results	<ul style="list-style-type: none"> Assess and interpret the WBL mentee’s performance Judge and prescribe necessary changes in the objectives Recommend the best course of action based on assessment Give an example of assessment schedule 		<ul style="list-style-type: none"> reviews progress and learning (27) evaluates the effectiveness of supervision (39) uses a formal feedback process from the client (71) has own processes 		

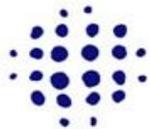


	<i>and suggest changes to it</i>		<i>for evaluating effectiveness as a coach/mentor (72)</i>		
4.1.3. <i>involve collaborators in the remediation plans</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Cooperate with stakeholders involved in the mentoring process</i> • <i>Communicate constructively in different environments, collaborate in teams and negotiate</i> • 		•	•	•
4.1.4. <i>inform the school of the revised objectives and action plans</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Cooperate with stakeholders involved in the mentoring process</i> • <i>Communicate constructively in different environments, collaborate in teams and negotiate</i> • <i>Prescribe a list of changes to remediate process for school's consideration</i> 				•



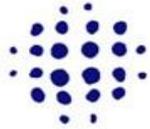
<p>4.1.5. communicate with the Academic mentor the strengths and the areas in which improvement is needed</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Assess and interpret the WBL mentee's performance • Cooperate with stakeholders involved in the mentoring process • Communicate constructively in different environments, collaborate in teams and negotiate • Discuss with the academic mentor the identified changes to overcome areas of concern or areas for improvements 				<ul style="list-style-type: none"> •
<p>4.1.6. advise the WBL Mentee concerning performance both on the</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Assess and interpret the WBL mentee's performance • Judge and 				<ul style="list-style-type: none"> •





<p><i>job and in school as well as his/her relationship with other employees</i></p>	<p><i>prescribe necessary changes in the objectives</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Communicate creatively to build trust</i> 				
<p>4.2. Improve the mentor's practices - Ability to</p>					
<p><i>4.2.1. plan actions for improving the WBL Mentoring practices according to the assessment results</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <i>Develop & implement a personal plan to be updated on mentorship</i> <i>Discuss with the mentee about his assessment of the mentoring practices and competencies along the WBL period (39)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> <i>Develop a continuous personal professional development plan (5, 37, 58, 39)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> <i>practises and evaluates their coaching/mentoring skills (5)</i> <i>demonstrates commitment to personal development through deliberate action and reflection (37)</i> <i>evaluates the effectiveness of supervision (39)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> 	<ul style="list-style-type: none">





			<ul style="list-style-type: none"> enables client to create new ideas (58) 		
		<ul style="list-style-type: none"> Explain the importance of continuous professional development and how you would inspire the mentee(s) for lifelong learner(5, 37, 58, 39) 	<ul style="list-style-type: none"> practises and evaluates their coaching/mentoring skills (5) demonstrates commitment to personal development through deliberate action and reflection (37) evaluates the effectiveness of supervision (39) enables client to create new ideas (58) 		
4.2.2. identify and	Seek & identify	<ul style="list-style-type: none"> Use reflective practice 	<ul style="list-style-type: none"> practises and 	<ul style="list-style-type: none"> Concepts and benefits of keeping 	<ul style="list-style-type: none"> Reflective journal

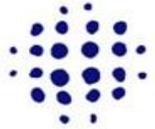


<p>address personal VET needs related to WBL Mentoring</p>	<p>important information resources needed to apply new mentorship principles and tools to a new mentee</p>	<p>and feedback from others to review own mentoring role and identify areas for development,</p>	<p>evaluates their coaching/mentorin g skills (5)</p>	<p>a reflective journal</p> <ul style="list-style-type: none"> • How to plan own personal development and identify areas for improvement 	<ul style="list-style-type: none"> • Individual learning plan • Questioning • Professional discussion
<p>4.2.3. demonstrate personal, social and learning to learn competence</p>	<p>Inspire mentee for developing to a lifelong learner</p>	<p>suggesting modifications to own practice as necessary (5, 37, 58, 39)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • demonstrates commitment to personal development through deliberate action and reflection (37) <p>evaluates the effectiveness of supervision (39)</p> <ul style="list-style-type: none"> • enables client to create new ideas (58) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ability to recognise and modify own practice as necessary 	

5. BE – Social, Managerial & Behavioural

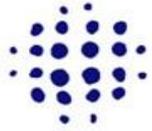
5.1. Soft skills

<p>5.1.1. Integrity</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Value public good over private gain • Protect the mentee from immoral or illegal activity 	<ul style="list-style-type: none"> • 	<ul style="list-style-type: none"> • 	<ul style="list-style-type: none"> • 	<ul style="list-style-type: none"> •
<p>5.1.2. Counselling</p>	<p>Employ counselling skills that include assessment techniques to facilitate discussion and mutual decision-making between mentor and mentee to create positive change on the mentoring path</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Develop a counselling scenario in relation to learning or behaviour anomaly or difficulty (10, 11, 12, 13, 14, 48, 49, 50, 51) 	<ul style="list-style-type: none"> • explains how own behaviours can affect the coaching/mentoring process (10) • treats all people with respect and maintains client's dignity (11) • describes and applies at least one method of building rapport (12) • uses language appropriate to the client (13) • develops trust through keeping commitments 	<ul style="list-style-type: none"> • 	<ul style="list-style-type: none"> •



			<p><i>and being non-judgemental with client (14)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>• demonstrates empathy and genuine support for the client (48)</i> <i>• ensures requisite level of trust has been established for effective coaching/mentoring (49)</i> <i>• recognises and works effectively with client's emotional state(s) (50)</i> <i>• adapts language and behaviour to accommodate client's style while maintaining sense of self (51)</i> 		
5.1.3. Responsibility	<ul style="list-style-type: none"> <i>• Feel the impact of their role on the</i> 	•	•	•	•





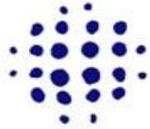
	<p><i>mentee, the company and the society (1, 34, 35, 36)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Take responsibility of their own learning for advancing their mentorship (37)</i> 				
5.1.4. Acceptance by peers	<p><i>Communicate constructively in different environments, collaborate in teams and negotiate (2)</i></p>				
5.1.5. Enthusiasm	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Commit to self-motivation, raised aspirations and belief in one's own abilities and achieving one's goals</i> • <i>Motivate the mentee(s)</i> 	•	•	•	•
5.1.6. Positive attitude	<p><i>Communicate creatively to build trust</i></p>				





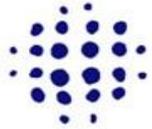
<p>5.1.7. Empathy</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Understand what empathy is • Integrate empathy to change behaviour and build better relationships (35, 48) • Understand others in terms of learning barriers 				
<p>5.1.8. Team player</p>	<ul style="list-style-type: none"> • connect and work with others to achieve a set task • Communicate constructively in different environments, collaborate in teams and negotiate (2) • 	<ul style="list-style-type: none"> • Demonstrate how you develop and assess teamwork (15) 	<ul style="list-style-type: none"> • demonstrates belief in helping others to develop (15) 	<ul style="list-style-type: none"> • 	<ul style="list-style-type: none"> •
<p>5.1.9. Good</p>	<ul style="list-style-type: none"> • recognize the importance of 	<ul style="list-style-type: none"> • Describe a situation to deal with a 	<ul style="list-style-type: none"> • uses language appropriate to the 	<ul style="list-style-type: none"> • 	<ul style="list-style-type: none"> •





<p><i>communication skills</i></p>	<p><i>interpersonal skills</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>describe how good communication with other can influence working relationships</i> • <i>Communicate creatively to build trust</i> 	<p><i>difficult colleague/student/mentee and means to communicate effectively (13, 51)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • 	<p><i>client (13)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>adapts language and behaviour to accommodate client's style while maintaining sense of self (51)</i> 		
<p><i>5.1.10. Active listening</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Communicate creatively to build trust</i> • <i>Analyse and have an increased understanding of the techniques of effective listening</i> • <i>Discuss the skills of communication and focus on the art of listening</i> • <i>Employ their new skills on effective listening actively in the working environment</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • 	<ul style="list-style-type: none"> • 	<ul style="list-style-type: none"> • 	<ul style="list-style-type: none"> •





<p>5.1.11. Professionalism</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Take responsibility of their own learning for advancing their mentorship (82)</i> • <i>Value public good over private gain</i> • <i>Protect the mentee from immoral or illegal activity</i> • <i>Integrate empathy to change behavior and build better relationships (48)</i> • <i>Communicate constructively in different environments, collaborate in teams and negotiate (2)</i> • <i>Self-regulate their behavior to positively impact the team environment (35)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Explain how to accredit the training programme/course by an appropriate professional body</i> • <i>Explain the interpersonal communication skills required to facilitate WBL of mentees (13, 51)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>uses language appropriate to the client (13)</i> • <i>adapts language and behaviour to accommodate client's style while maintaining sense of self (51)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Questioning</i> • <i>Professional discussion</i>
--------------------------------	--	--	--	--





Est. 2006
IME GSEVEE
Small Enterprises Institute
of GSEVEE



Erasmus+



Annex B – UK

Workshop Providing Feedback for the Proposed Mentor Course Content and Assessment

Mentorship Evaluation and Training in Organizations for Work-Based Learning (WBL) (#Mentor4WBL) - UK Multiplier Event Report be kept to 4 or 5 Learning Outcomes maximum and total number of assessment criteria to 16 or 20 maximum.

The first multiplier event (thematic workshop) of the project took place during the same time of the 2nd transnational meeting of the project and it was held on 10th April 2019 at Warwick University. C4FF coordinated the meetings during the two-day transnational partner meetings and took the lead in the multiplier event activities. The specific workshop was hosted with the participation of 25 experts and stakeholders (15 local and 10 foreigners) from all participating countries: teachers, trainers, academics, in-company mentors and related stakeholders, local and foreign. All other partners of the consortium from Greece, Switzerland, United Kingdom and Turkey also participated in this event.



Erasmus + KA2 Συνεργασία για καινοτομία και ανταλλαγή καλών πρακτικών 2018-1-EL01-KA202-047778

and introduced the project partners.



Agenda of the workshop:

17:30 Arrival and coffee followed by the Multiplier Event

17:30-17:35 Welcome note and introducing the project partners –

17:35-19:00 Summary of the project, presenting IOs 1 and 2 to participants – Gerasimos

19:00 - 19:30 Going through the evaluation form asking for participant view orally

19:30 Presentation by Professor Reza Ziarati – Training the Trainers for Efficient Shipping, IMarEST sponsored Lecture for TV Series - References will be made to the Mentor Project's IOs 1, 2, 3, 4 & 5

The aim of the multiplier event was to attract the interest of teachers, trainers, academic and in-company mentors, local and foreign, and in general stakeholders. At the end of the event participants were asked for an oral feedback. There were no negative comments and everyone believed the project will be very successful. The participants' endorsement on the intellectual outputs added the necessary validity and the recommendations from all attendees were incorporated in the course and syllabus design procedures, as the curriculum wished to

Erasmus + KA2 Συνεργασία για καινοτομία και ανταλλαγή καλών πρακτικών 2018-1-EL01-KA202-047778

integrate the needs expressed by and from

participants' point of view. Apart from their contribution in the training course development, the participants of the workshops contributed to a learning partnership among the interested parties developing mutual trust and supporting cooperation between VET and enterprises. It is considered necessary to bridge the school culture with the company culture; this first thematic workshop aimed at tackling this issue by bringing together schools and training centres with the world of enterprises thus enabling the companies to be physically involved in curriculum development.

During the event, the leading partner – Eliza Mysiri from IME GSEVEE explained the aim of the project, the target market, intellectual outputs already completed (IO's 1 and 2) and the ones to be completed for the remaining duration of the project, as well as expected project outcomes.



Erasmus + KA2 Συνεργασία για καινοτομία και ανταλλαγή καλών πρακτικών 2018-1-EL01-KA202-047778

Dr Didier Blanc from EFCoCert presented the requirements for ISO compliant certification scheme which will be applied to the Mentor Project. The "Applicable Glossary, Requirements & Process for developing an ISO compliant Competence Certification Scheme" handout produced by EFCoCert was distributed among the 28 attendees (see the participants list as Appendix A).



Professor Reza Ziarati presenting an IMarEST sponsored Lecture for TV Series – Training the Trainers for Efficient Shipping and making specific references to the Mentor project's Io's 1 and 2. He identified a possible Mentor course compliant with IMarEST CPD requirements and ECVET compliant. The sample course was praised at the workshop by several professional 'accreditors'. A copy of the course was given to several participants. Although there were some reservations by some participants about ISO certification, overwhelmingly, there was support for the ISO and it was concluded that ISO compliance would help the project promotion and its future sustainability both inside and outside the UK.

The partners were warned by several participants of the difficulty to integrate the requirements of several systems into the intended mentor course. The focus they argued should be on key learning outcomes, indicative content and key assessment criteria. The number of Learning outcomes should be kept to 4 or 5 maximum and total number of assessment criteria to 16 or 20 maximum.

Annex C – A Quality Assurance Exemplar

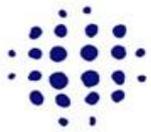
To qualify for a Registration of Training Organisation (RTO) status in the UK an approved course evaluation system is required. The Evaluation of the vocational/study programme/course for Mentor is based on a cited paper (Gozacan and Ziarati, 2002a, 2002b) relating to a set of criteria for programme/course assessment. The paper was the basis for the UK's Teaching Quality Assessment (2002-2008) and the most recent version of it has been applied in several countries including in recent years (2014-2018) in countries such as Turkey and Lithuania. The focus here is on the analysis of six identified areas (programme aims and learning outcomes; programme design and credit award; staff; facilities and learning resources; learning/study process and learner/student assessment and programme management), each of which is divided into sub-areas. The sub-areas are described in terms of the 'indicative evaluation criteria' with 'specific indicators' that are used as the basis to determine the quality of a study programme. The indicative evaluation criteria shall be achieved by using the specific indicators which in turn are the qualitative and quantitative data about the vocational/study programme/course. The Sub-areas, Indicative Evaluation Criteria and Specific Indicators are provided in Table below. It is pertinent to note that other partners in the project may decide to have a different evaluation model acceptable to their Government. The similar versions of the system below have been used in a number of countries such as Poland, UK, Turkey, Lithuania and several others.

Table below shows the sub-areas, evaluation criteria and indicators for MENTOR VET Programme/Course.

Table 3 - A Quality Assurance Exemplar

Sub-areas	Indicative Evaluation Criteria	Specific Indicators
1. VET Programme aims and learning outcomes		
1.1. VET Programme/course demand, purpose and aims	1.1.1. Rationale of the need for the Vocational programme/course	<ul style="list-style-type: none"> ○ Demand for the VET specialists in the labour market ○ Demand for the VET programme/course among applicants ○ The relation and position of the programme/course among other study VET programmes/courses
	1.1.2. Conformity of the VET programme/course purpose with the institutional, state and European and international directives	<ul style="list-style-type: none"> ○ Correlation of VET programme/course purpose with the mission and the development strategy of an vocational education institution ○ Purpose of the VET programmes/courses intended for acquiring regulated professions and their mobility ○ Conformity with EQF and ECTS/ECVET requirements/criteria
	1.1.3. Relevance of the VET programme/course aims	<ul style="list-style-type: none"> ○ Correlation of the aims with the purpose of the programme/course ○ Compliance of the aims with the type and the cycle of the vocational learning/studies
1.2. Learning outcomes of the VET programme/course	1.2.1. The comprehensibility and attainability of the learning outcomes	<ul style="list-style-type: none"> ○ Content of learning outcomes ○ Level of complexity of the learning outcomes ○ ECTS/ECVET provisions ○ Arrangements with other institutions, if any
	1.2.2. Consistency of the learning outcomes	<ul style="list-style-type: none"> ○ Learning outcomes at the programme/course level ○ Correlation of learning outcomes of the programme/course with those of the subject level.
	1.2.3. Transformation	<ul style="list-style-type: none"> ○ Continuous assessment of learning

Erasmus + KA2 Συνεργασία για καινοτομία και ανταλλαγή καλών πρακτικών 2018-1-EL01-KA202-047778



	of the learning outcomes	outcomes ○ Reasonable renewal of learning outcomes
2. Programme/course design and credit award		
2.1. Programme/course structure	2.1.1. Sufficiency of the vocational study content	○ Compliance of the vocational study programme/course with the requirements of legal acts ○ Compliance of the vocational programme/course with learning outcomes
	2.1.2. Consistency of the Vocational unit(s)/subject(s) study	○ Relations and sequence of the learning units/study subjects ○ Compulsory, elective or free-choice subjects ○ Arrangements for credit award and APL
2.2. Programme/course content	2.2.1. Compliance of the contents of the programme/course of studies with legal acts	○ Compliance of the programme/course content with regulations for Vocational /study area/field ○ Compliance of the programme/course content with general requirements for the learning/study programmes/courses
	2.2.2. Comprehensiveness programme/course content	○ Themes delivered in the learning units/subjects ○ Forms and methods used in learning environment (laboratory, on-the-job, class, etc
3. Staff		
3.1. Staff composition and turnover	3.1.1. Rationality of the staff composition	○ Qualification of instructors/teachers/trainers ○ Ratio of instructors/teachers and learners/students ○ Ratio of full-time and visiting instructors/teachers ○ Distribution of instructors/teachers' workload ○ Number of technical staff
	3.1.2. Turnover of Mentors/trainers	○ Reasons for staff turnover ○ Impact of staff turnover on the vocational/study programme/course
3.2. Staff competences	3.2.1. Compliance of staff experience with the	○ Teaching experience of instructors/teachers ○ Scope of teachers' self-

Erasmus + KA2 Συνεργασία για καινοτομία και ανταλλαγή καλών πρακτικών 2018-1-EL01-KA202-047778





ce	vocational/study programme/course	<p>development/learning/research activities and correlations with the vocational/study programme/course</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Experience of instructors/teachers' practical work ○ Scope of instructors/teachers' other activities (expertise, organisational, etc.) and correlations with the vocational/study programme/course ○ Compliance of practice and practical training supervisors' professional activities with the nature of practice ○ Experience of coordinator of the vocational/study programme/course
	3.2.2. Consistency of Mentors/trainers' professional development.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Regulation and promotion of teachers' professional development. ○ Scope of the professional development and its impact on the vocational study programme/course
4. Facilities and learning resources		
4.1. Facilities	4.1.1. Sufficiency and suitability of premises for learning outcomes/studies	<ul style="list-style-type: none"> ○ Number and occupancy of premises for learning/studies ○ Technical and hygienic condition of the premises for learning outcomes/studies ○ Working conditions in learning resources (libraries, learning environment/study rooms)
	4.1.2. Suitability and sufficiency of equipment for learning outcomes/studies	<ul style="list-style-type: none"> ○ Laboratory (art) equipment and appliances ○ Computer hardware and software
	4.1.3. Suitability and accessibility of the resources for specific practical mentoring/training	<ul style="list-style-type: none"> ○ Compliance of activities of the institutions for practical training with the aims of the learning/vocational/studies ○ Ratio of suitable practical training places with the number of learner/students ○ Role of the institution in selecting the sites for practical training
4.2. Learning resources	4.2.1. Suitability and accessibility of learning	<ul style="list-style-type: none"> ○ Provision with printed publications required for the vocational/study programme

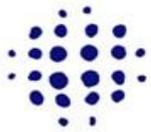


	material/manuals /books and vocational/periodical publications	<ul style="list-style-type: none"> ○ Access to electronic databases
	4.2.2. Suitability and accessibility of learning materials	<ul style="list-style-type: none"> ○ Provision with methodological publications ○ Access to methodological publications ○ Provision with learning aids
5. Study process and student assessment		
5.1. Learner/Mentee mission	5.1.1. Rationality of requirements for admission to the programme/course	<ul style="list-style-type: none"> ○ Competition and minimum requirements for applicants ○ Special requirements
	5.1.2 Efficiency of enhancing the motivation of applicants and new learners/students	<ul style="list-style-type: none"> ○ Actions of an institution in attracting learners/mentees capable to learn/study ○ Learner/mentees motivation enhancement
5.2. Study process	5.2.1. Rationality of the vocational programme/course schedule	<ul style="list-style-type: none"> ○ Schedule of the learning/study classes/sessions ○ Schedule of the assessment/examination session
	5.2.2. Learner/mentee vocational performance	<ul style="list-style-type: none"> ○ Monitoring of learner/student progress and drop-out rate ○ Learner/mentee's participation in self-learning/study
	5.2.3. Mobility of mentors/trainers and learners/mentees	<ul style="list-style-type: none"> ○ Scope of mentor/trainer mobility and impact on the learning outcomes/programme/course ○ Scope of learner/student mobility and impact on studies ○ Arrangements for credit transfer and APL
5.3. Learner/mentee support	5.3.1. Usefulness of vocational and academic support	<ul style="list-style-type: none"> ○ Informing about the programme/course and its changes ○ Counselling provision and learning issues ○ Learner/mentee counselling on career possibilities ○ Possibilities to learning/study according to individual units/programme/course



		<ul style="list-style-type: none"> ○ Possibilities of learners/mentee to repeat learning and to retake evaluations/assessment/examinations
	5.3.2. Efficiency of social support	<ul style="list-style-type: none"> ○ Psychological, sports, health and cultural support ○ Grants and benefits ○ Provision with dormitories
5.4. Learner/student achievement, progression and assessment	5.4.1. Suitability of assessment criteria and their publicity	<ul style="list-style-type: none"> ○ Correlations of criteria with the intended learning outcomes ○ Composition of the assessment grade ○ Publicity of assessment criteria
	5.4.2. Feedback efficiency	<ul style="list-style-type: none"> ○ Methods of feedback ○ Effect of feedback on learner/mentee achievements and progression
	5.4.3. Efficiency of final assessment/qualification award	<ul style="list-style-type: none"> ○ Requirements for final assessment ○ Procedure of final assessment ○ Results of final assessment
	5.4.4. Functionality of the system for assessment and recognition of achievements acquired in non-formal and self-education.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Assessment demand ○ Assessment procedures and results
5.5 Mentee placement	5.5.1. Expediency of mentee placement	<ul style="list-style-type: none"> ○ Number of employed mentees and reasons of failure to get a placement ○ Correlations of mentee professional activity with the programme/course
6. Programme/course management		
6.1. Programme/course administration	6.1.1. Efficiency of the programme management activities	<ul style="list-style-type: none"> ○ Composition and functions of the programme management ○ Coordination of collegiality with personal responsibility in decision making ○ Information about programme/course monitoring
6.2. Internal quality assurance	6.2.1. Suitability of the programme/course quality evaluation	<ul style="list-style-type: none"> ○ Evaluation as a regular process ○ Preparation of evaluation parameters, methods and aids ○ Credit transfer and awards ○ Publicity of evaluation process and results
	6.2.2. Efficiency of the	<ul style="list-style-type: none"> ○ Application of evaluation results

Erasmus + KA2 Συνεργασία για καινοτομία και ανταλλαγή καλών πρακτικών 2018-1-EL01-KA202-047778



	programme/course quality improvement	<ul style="list-style-type: none"> ○ Benefit of the actions for quality improvement ○ Dissemination of quality improvement results
	6.2.3. Efficiency of stakeholders' participation	<ul style="list-style-type: none"> ○ Participation of learners/mentee in quality evaluation and improvement ○ Participation of instructors/teachers in quality evaluation and improvement ○ Influence of external stakeholders on the learning/study quality

Table 1. Sub-areas, Evaluation Criteria and Indicators for MENTOR VET Programme/Course

General Assessment Grading System is as shown below.

Vocational programme/course assessment in points by evaluation areas

No.	Evaluation Area	Evaluation of an area in points*
1.	Programme/course aims and learning outcomes	
2.	Programme/course design and provision for credit awards	
3.	Mentoring/Instructing/Training staff	
4.	Facilities and learning resources	
5.	Learning/study process and learner/mentee's performance assessment	
6.	Programme/course management	
	Total:	

*1 (unsatisfactory) - there are essential shortcomings that must be eliminated; 2 (satisfactory) - meets the established minimum requirements, needs improvement; 3 (good) - the field develops systematically, has distinctive features; 4 (very good) - the field is exceptionally good.

An Example of Evaluation Outcome - Referral - Re-evaluate area 1 in 3 months time

Table 2. Vocational programme/course assessment in points by evaluation areas



Annex D – Synthesised Learning Outcomes and Assessment Criteria

Summary of Learning outcomes and assessment criteria with references to the learning material

The assessment criteria are based on the learning outcome and the learning outcomes are devised in relation to the learning material incorporated in the course. The learners must complete all the outcomes fully to achieve a **Pass** grade. Assessment is based on demonstrating effective understanding and/or application of performance criteria for each outcome. The following table summarises the Learning Outcomes, references to the Learning Material and the assessment Criteria.

These learning outcomes are based on Plan-Do-Check-Act (PDCA) cycle which formed the basis of the Mentor Learning and Competence Matrix developed in IO 1. PDCA cycle focused on four key aspects:

- Preparing the mentor
- Doing mentee plans collaboratively
- Implementing mentee plans
- Assessing mentee plans

This cycle fits with the Mentor Learning and Assessment Matrix (IO 2), and the EMCC recommendations on mentoring practice (The Professional Charter for Coaching and Mentoring, 2011) as recommended in IO 3.

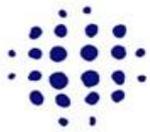
Table 4 is presented on the next page.

Table 4 - Synthesised Learning Outcomes and Assessment Criteria

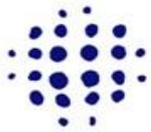
Key Learning Outcomes (LOs)	Unit of Learning Outcomes - Material - Indicative Content	Assessment criteria (AC)	Charter's Capability indicators (EMCC Competence Framework 2015) Foundation & Practitioner levels
<p>Learning Outcome 1</p> <p>Ability to explain what is mentorship, what a good mentorship program should include, and what skills a good mentor should display</p>	<p>Chapter/Module/Unit 1</p> <ul style="list-style-type: none"> The role of a mentor in organisations The key skills required in mentorship (self-reflection, listening, questioning, problem solving, coaching with GROW tool, offering feedback and advice/insights, structuring goals) The importance of understanding self in mentorship – the mentor's values, beliefs, behaviours, strengths and weaknesses How to use psychological approaches such as transactional analysis, and cognitive behavioural coaching in mentoring sessions 	<ul style="list-style-type: none"> Demonstrate understanding of the role of a mentor Describe different mentorship methods/approaches/ key skills and characteristics of good practice Describe how self-awareness is crucial in being an effective mentor 	<p>Understanding Self:</p> <ul style="list-style-type: none"> Behaves in a manner that facilitates the mentoring process (1) Describes their own values, beliefs and attitudes that guide their coaching/mentoring practice (3) Behaves in alignment with their values and beliefs (4) Builds self understanding based on an established model of human behaviour and rigorous reflection on practice (31) Identifies when their



		<p>psychological processes are interfering with client work and adapts behaviour appropriately (32)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responds with empathy to clients emotions without becoming personally involved (33) <p>Managing the contract</p> <ul style="list-style-type: none"> • Explains the difference between mentoring/coaching and other professions (38) • Recognise s boundaries of own competence and advises the need to refer on (42) <p>Building the Relationship</p> <ul style="list-style-type: none"> • Explains how own behaviours can affect the mentoring/coaching process (10) • Describes and applies at least one method of building rapport (12) • Demonstrates empathy and genuine support for the
--	--	--



			<p>client (46)</p> <ul style="list-style-type: none"> Ensures requisite level of trust has been established (47) Recognises and works effectively with client's emotional state (48) Adapts language and behaviour to accommodate client's style while maintaining sense of self (49) <p>Enabling Insight and Learning</p> <ul style="list-style-type: none"> Explains potential blocks to effective listening (51) Uses a range of questioning techniques (55) <p>Use of Models and Techniques</p> <ul style="list-style-type: none"> Bases approach on a model or framework of mentoring coaching (27)
<p>Learning Outcome 2</p> <p>Ability to prepare</p>	<p>Chapter/Module/Unit 2</p> <ul style="list-style-type: none"> Effective contracting with the mentee to establish expectations and boundaries of the mentoring programme 	<p>To be able to:</p> <ul style="list-style-type: none"> Explain the requirements of successful WBL mentorship plans 	<p>Managing the Contract</p> <ul style="list-style-type: none"> Explains the benefit of mentoring both for the client and in relation to the



mentorin
g plans
outlining
WBL
objectives
and
actions
taking
into
account
the key
stakehold
ers' needs
and
expectati
ons, and
the
mentees
skills and
aspiratio
ns

- Developing career plans, high performance initiatives and SMART goals for the intern or apprentice
- How to facilitate meetings with key stakeholders (using the key skills assertiveness, empathy, and clarity in communication)
- How to build in soft skill/interpersonal skills development into SMART goals
- Ensuring congruence between mentee goals and the organisation's vision, mission and goals.

- Demonstrate understanding of mentorship through mentoring contracting and planning
- Incorporate mentoring programme into the business objectives

client's context (7)

- Abides by the EMCC professional code of ethics or equivalent (37)
- Establishes and manages a clear contract for the mentoring with the client and where relevant with stakeholders (39)

- Agrees a framework for scheduling when, where and how often the sessions will take place (40)

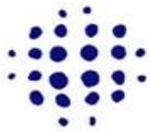
Enabling Insight and Learning

- Enables clients to create new ideas (56)

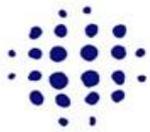
Outcome and Action

Orientation

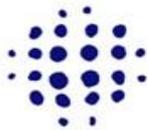
- Engages the client to explore a range of options for achieving the goals (23)
- Assists clients to effectively plan their actions including appropriate: support, resourcing and contingencies (60)



			<ul style="list-style-type: none"> • Helps client to identify actions that best suit their personal preferences (61) • Describes and applies at least one method of building commitment to outcomes, goals and actions (64)
<p>Learning Outcome 3</p> <p>Ability to implement the mentor plans efficiently and effectively ensuring both formal and informal learning and assessment</p>	<p>Chapter/Module/Unit</p> <ul style="list-style-type: none"> • How to develop a mentoring culture. • How to motivate the mentee to achieve their plans, and identify patterns of client thinking and actions • How to communicate plans to key stakeholders • How to give effective feedback and have difficult conversations • Developing soft skills according to adult learning theory 	<p>To be able to:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encourage an innovation culture for mentoring within the organization • Develop mentoring strategy incorporating learning objectives into activities • Distinguish between varying levels of potential for achieving learning objectives • Socialise and professionalise mentee(s) through a programme of soft skills • Manage challenges as 	<p>Commitment to Self Development</p> <ul style="list-style-type: none"> • Practices and evaluates their mentoring skills (5) <p>Managing the Contract</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recognises when client is unable to engage in mentoring and takes appropriate action (43) • Works effectively with client preferences and where relevant policies and procedures of the sponsoring organisation (44) <p>Building the Relationship</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ensures client's non dependence of the mentor (50)



		<p>they arise with responsibility, integrity, and empathy</p>	<p>Enabling Insight and Learning</p> <ul style="list-style-type: none"> Identifies patterns of client thinking and actions (53) Enables client to make connections between feelings, behaviours and their performance (54) Uses feedback and challenge to help client gain different perspectives while maintaining rapport and responsibility for action (57) <p>Outcome and Action Orientation</p> <ul style="list-style-type: none"> Ensures client is taking responsibility for their own decisions actions and learning approach (62) Helps client to identify potential barriers to applying actions (63)
<p>Learning Outcome 4</p>	<p>Chapter/Module/Unit 4</p> <ul style="list-style-type: none"> Practical procedures 	<p>To be able to:</p> <ul style="list-style-type: none"> Carry out APL and assess 	<p>Enabling Insight and Learning</p> <ul style="list-style-type: none"> Uses reviews



<p>Able to assess mentoring outputs and check to identify areas for improvements and areas of concern</p>	<p>for conducting and recording ongoing assessment and documenting progress, including self assessment of the mentor</p> <ul style="list-style-type: none"> • How to identify areas for development in the mentee and for the mentor • Good practice in the evaluation of mentoring, including cutting edge methodology in applying KPI's and measuring ROI • Developing a remediation plan if necessary to ensure outcomes are met or outcomes are revised. • 	<p>effectiveness and efficiency of the mentoring programme</p> <ul style="list-style-type: none"> • Check achievement against planned tasks and expectations and review plans make changes • Demonstrate competence to develop and assess non-formal learning • Assess skills such as self-development, working as a team member, communication, problem solving, IT skills, finance and relevant business competences 	<p>to deepen understanding and commitment to action (59)</p> <p>Outcome and Action Orientation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reviews with their client progress and achievement of outcome and goals and revises as appropriate (65) <p>Evaluation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uses a formal feedback process from the client (69) • Establishes rigorous evaluation processes with clients and stakeholders (70) • Evaluates outcomes with clients and stakeholders (71) • Has own processes for evaluating effectiveness as a mentor/coach (72)
---	--	---	--

Annex E – Sample MoU and Learning Agreement

Memorandum of Understanding

1. Objectives of the Memorandum of Understanding

Institutions signing this Memorandum of Understanding declare that

- They mutually accept and recognise their respective status; They mutually accept and recognise their respective quality assurance policies, including future adaptations and modifications;
- The Memorandum of Understanding is the legal basis for the comparability of the qualifications hereby identified within the European Qualification Framework
- The Memorandum of Understanding regulates the procedures for assessment, validation and recognition criteria for the purpose of credit transfer within the context of the applicable International, European and National legislation

In addition, it is hereby declared that the institutions signing this Memorandum of Understanding commit on the respect of the conditions for the operation of the partnership as set by the MoU and its reviews.

Are other objectives agreed on? Please tick as appropriate

No

Yes – these are:

2. Organisations signing the Memorandum of Understanding

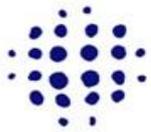
Organisation 1

Country

Name of organisation

Address

Erasmus + KA2 Συνεργασία για καινοτομία και ανταλλαγή καλών πρακτικών 2018-1-EL01-KA202-047778



Telephone/fax

E-mail

Website

Contact person

Telephone/fax

E-mail

Organisation 2

Country

Name of organisation

Address

Telephone/fax

E-mail

Website

Contact person

Telephone/fax

E-mail

3. The qualification(s) covered by this Memorandum of Understanding

Qualification 1

Country



Title of qualification	
EQF level (if appropriate)	4 (an EQF level of between 4-6 can be awarded but this is Dependant on institutions involved on their specific requirements)
Unit(s) of learning outcomes for the mobility phases (refer to enclosure in the annex, if applicable)	
Enclosures in annex - please tick as appropriate	

Qualification 2

Country	
Title of qualification	
EQF level (if appropriate)	

<p>Unit(s) of learning outcomes for the mobility phases (refer to enclosure in the annex, if applicable)</p>	
<p>Enclosures in annex - please tick as appropriate</p>	

4. Assessment, documentation, validation and recognition

By signing this Memorandum of Understanding we confirm that we have discussed the procedures for assessment, documentation, validation and recognition and agree on how it is done.

5. Validity of this Memorandum of Understanding

This Memorandum of Understanding is valid until: 31/03/2020

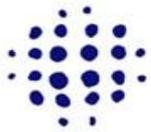
6. Evaluation and review process

The work of the partnership will be evaluated and reviewed by by the respective universities.

7. Signatures

Organisation / country

Organisation / country



Name, role	Name, role
Place, date	Place, date

8. Additional information

See below the suggested outline for the qualification agreed between the organisations. All Knowledge understanding and proficiency outcomes listed below are to be included in the Maritime Environment awareness Extended Qualification, but for the Refreshment Qualification only the Knowledge understanding and proficiency outcomes in purple are included:

<i>Knowledge understanding and proficiency</i>	<i>Lecture hours</i>	<i>Tasks hours</i>

Sample Learning Agreement

9. Information about the participants

Contact details of the home organisation/Receiving Organisation

Name of organisation



Address

Telephone/fax

E-mail

Website

Contact person

Telephone/fax

E-mail

Receiving Organisation/Home Organisation

Name of organisation

Address

Telephone/fax

E-mail

Website

Contact person

Tutor/mentor

Telephone/fax

E-mail

Name

Address

Telephone/fax

E-mail

Erasmus + KA2 Συνεργασία για καινοτομία και ανταλλαγή καλών πρακτικών 2018-1-EL01-KA202-047778

Date of birth

Please tick

Contact details of parents or legal guardian of the learner, if applicable

Name

Address

Telephone

E-mail

10. Duration of the learning period abroad

Start date of the training abroad

End date of the training abroad

Length of time abroad

11. The qualification being taken by the learner - including information on the learner's progress (knowledge, skills and competence already acquired)

Title of the qualification being taken by the learner (please also provide the title in the language of the partnership, if appropriate)

EQF level (if appropriate)

Information on the learner's progress in relation to the learning pathway (Information to indicate acquired knowledge, skills, competence could be included in an annex)

4 (an EQF level of between 4-6 can be awarded but this is Dependant on institutions involved on their specific requirements)

Enclosures in annex -
please tick as
appropriate

12. Description of the learning outcomes to be achieved during mobility

Title of unit(s)/groups
of learning
outcomes/parts of
units to be acquired

Number of ECVET
points to be acquired
while abroad

Learning outcomes to
be achieved

Description of the
learning activities (e.g.
information on
location(s) of learning,
tasks to be completed
and/or courses to be
attended)

13. Assessment and documentation

Person(s) responsible
for assessing the
learner's performance

Assessment of learning
outcomes

1.

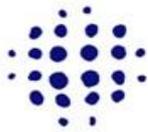
How and when will the
assessment be
recorded?

Please include

14. Validation and recognition

Person (s) responsible
for validating the
learning outcomes
achieved abroad

How will the validation
process be carried
out?



Recording of validated achievements	
Person(s) responsible for recognising the learning outcomes achieved abroad	
How will the recognition be conducted?	

15. Signatures

Home organisation/country	Host organisation/country	Learner
Name, role	Name, role	Name
Place, date	Place, date	Place, date

16. Additional information



Annex F – UK Additional Requirements

Macro Course Design and Structure Checklist

- **Competence Based Course Criteria**
- Course Learning Outcomes have been clearly decided.
- Assessment criteria are in line with the Learning Outcomes
- The vocational depth for course has been decided.
- The level of course has been agreed.
- Prerequisites for course have been investigated and established and the structure of course is coherent.
- The course content has been developed after discussions with internal and external staff with expertise in the particular area.
- The course is ECVET compliant
- The course satisfies the range and depth of competences and of knowledge required and their content has been developed to ensure minimal overlap unless desired.
- Delivery methodology of course has been decided.
- The total number of credits (ECTS/ECVET) has been established.
- The curriculum content satisfies the vocational requirements of the profession.
- The assessment methodology for the course has been determined.
- Progression routes are well defined.
- Transferable skills have been identified.
- A progression to further study has been made possible.
- A map of mentee-centred activities and opportunities for mentees' personal development is available.
- The date and times for the Course have been identified.

Training plan – Essentials – Required by the UK

Erasmus + KA2 Συνεργασία για καινοτομία και ανταλλαγή καλών πρακτικών 2018-1-EL01-KA202-047778

course should consider the following questions:

- Where will the mentee/trainee work and with whom?
- What will he/she learn and when?
- Who should do the training and when?
- What should the mentee/trainee be able to do after each task?

In the United Kingdom, a training plan, and a learning and assessment strategy

- must be established by a Registered Training Organisation (RTO20)
- is negotiated and agreed upon by the RTO, the employer and the apprentice/trainee (and also the school, for school-based apprenticeship/traineeship training arrangements)
- is prepared in accordance with the relevant vocational training order and specifies the appropriate qualifications in relation to the proposed apprenticeship/traineeship
- specifies the formal training requirements
- is required to accompany the application to the Commissioner for Vocational Training for the establishment of the relevant apprenticeship or traineeship.

Training Plans are mandatory requirements for approval of applications to establish apprenticeships and traineeships under the Apprenticeship and Traineeship Act of 2001.

Therefore, check the relevant legislation in your country to see what is required of you and what the training plan entails.

Contract Requirements – Required by the UK

20 UK Government Guidance on Register of Training Organisations
<https://www.gov.uk/government/publications/register-of-training-organisations>

Erasmus + KA2 Συνεργασία για καινοτομία και ανταλλαγή καλών πρακτικών 2018-1-EL01-KA202-047778

involved that the mentee be engaged / employed on a trial basis first, until the sponsor and he/she find out if this is the right career choice. The employer/mentor will be able to see whether or not the mentee is everything her/his application says is true and valid, and to assess the mentee's competence, before making a commitment. The pre-assessment would then help in preparing a training plan. This is a fair system for both parties as it will help the mentee, often a young person to make the right choices concerning her/his future profession.

The legislation pertaining to probationary periods varies between the countries, therefore, be sure to check your own country's rules and laws. In the UK, for example, probation may not last longer than three months.

Conflicts and conflict management – Required by the UK

Conflicts often cannot be avoided when people are working together. Opposing opinions, interests, values or needs sometimes collide. When a young person is being trained, there can be specific problems related to a range of issues.

The employer/mentor may have to manage conflicts with mentees/trainees or conflicts that the mentee may become involved in. The right conflict management can ultimately help to prevent good will and time to be wasted and must be taken into consideration in the training contract/learning agreement.

Annex G - Good Practice ECVET Evaluation

ECVET Good Practice Evaluation – Mentor Course

	ECVET Compliant? (Yes / Referral)	Score - C4FF Best Practice Criteria/Scale:5 best 1 Least	Comment
1. Is the learning/prior learning/qualification/course/unit competence based where the course/unit's content and assessment are based on ability to do?	YES	4	Competences are in line with professional regulations (Professional Standards) and so accurately reflect the needs of the profession. Multiple competences covered - need to ensure that sufficient time is given to learning and assessing each competence and the appropriate learning and assessment methods are used.
2. Are Learning Outcomes statements of knowledge, skills, and competence that can be achieved in a variety of contexts?	YES	5	Clear indicative content provided matching each learning outcome and each learning outcome supported by several (3 or 4) assessment criteria (Performance Criteria) in line with the intended competence (knowledge, skill). For each assessment criteria there is an

3. Are **Learning Units of learning outcomes** components of qualifications where the unit(s) can be assessed, validated and recognised? YES 5

assessment method and time allocated for learning to take place and a schedule for assessment.

The Mentor qualification contains 4 macro learning outcomes broken down into several Learning Units in line with a given indicative content and set of assessment criteria. The assessment method combines both ongoing assessment based on performance throughout the course, and a separate assessment at the end of the course. One overall grade is given for the Learning Unit / Qualification. There is an external evaluation in place which includes a sample of assessed work.

4. Do the **ECVET points** provide additional information about the unit(s) and qualifications in a numerical form? YES 5

The number of ECVET points are in line with accrediting body requirements and they accurately reflect the learning hours and learning outcomes.

5. Is the **Credit** given for assessed and documented learning of a learning outcome of a learner where the credit can be transferred to other contexts and accumulated to achieve a qualification on the basis of the qualification standards and regulations existing in the participating countries? n/a

The Course credit is transferrable through a learning agreement and a Memorandum of Understanding among the participating institutions and achieved will lead to a CPD certification and may lead to an ISO approved certification scheme. It is feasible to use this

6. Are the Mutual Trust and partnership among participating organisations are expressed in Memoranda of Understanding (MoU) and Learning Agreements?	YES	5
7.1 Does the Memorandum of Understanding (MoU) form the framework for cooperation between the competent institutions, namely does it aim to establish mutual trust between the partners involved. In this/the MoU partner organisations mutually accept/accepted their respective criteria and procedures for quality assurance, validation and recognition of knowledge, skill and competence for the purpose of transferring Credit ?	YES	5
7.2 Is it mandatory to recognise Credit , does the competent institution in charge feel confident that the required learning outcomes have been assessed in a reliable and valid manner.	YES	5
7.3 Does the competent institution in charge trust that the learner's credit does concern the learning outcomes expected and these are at the appropriate level	YES	5
NB: If there is/was also a provision for Agreements (within an MoU or as an attachment) set up by sector based organisations (e. g. by Chambers, regional and national authorities), this should/should have include/included a list of organisations such as VET providers, companies, etc., who are/were able to operate in the framework set up by the MoU.		
8.1 Does the hosting institution assess the learning outcomes achieved and awards credit to the learner?	YES	5

certification process to enrol on higher level courses in the same domain or accumulate credits as a unit or part of unit of another programme/qualification. Sample Momentum of understanding and Learning Agreements have been drafted.

Sample Momentum of understanding and Learning Agreement have been drafted. The details of the Mentor Course are clearly stated and assessment and validation procedures detailed.

The assessment and validation processes are clearly outlined with all parties accepting and agreeing to implement ECVET requirements jointly.

The Mentor qualification have been clearly broken down into learning outcomes which ensures that any credit awarded can be clearly matched to the learning outcomes.

There are two types of assessment of the learner's during the course.

- The continuous assessment of each learner as they progress through each learning outcome

8.2 Are the learning outcomes achieved and corresponding ECVET points recorded in a learner's personal transcript ?	NO	1
9.1 Does the sending institution then recognise learning outcomes that have been acquired?	YES	5
9.2 Does this recognition given in 9.1 gave rise to the award of the units and their corresponding ECVET points, according to the rules of the home system ?	YES	5
10. Is the Credit accumulation a process through which learners can acquire qualifications progressively by successive assessment and validation of learning outcomes; namely the accumulation of credit is decided by the competent institution responsible for the award of the	n/a	

and complete class activities and participate in group work, 60% weighting.

- Formal assessment at the end of the course which can be written or oral and is pass or failed which covers all learning outcomes of the qualification, 40% weighting.

The two score are combined to provide the final grade of the learner.

To be drafted by institutes for each individual cases / exchange/course.

Upon completing the learning outcome, as evidenced, in the assessment, the sending institution recognises and accepts the host institutions assessment and validation procedures.

Upon completing all the learning outcomes and passing the course the Mentor qualification is awarded to the learner by the home institution according to the ECVET points and rules of the home system.

The Mentor Course is one (1) Learning Unit which results in a qualification. There is no need to transfer and accumulate this

qualification?

11. Is the learner, when they have accumulated the credit required and when all conditions for the award of the qualification are fulfilled, **awarded the qualification**? YES 5

credit as part of a larger qualification.

Upon passing the course the Mentor qualification is awarded to the learner by the home institution.

Total Score

Actions/Comments – Based on the IMPACT/MariFuture ECVET Evaluation System above and Likert rating Scale recommended – See below

ECVET Good Practice – Rating System

The proposed Mentor course was validated through EU funded IMPACT (2010) Network (Now known as MariFuture (www.marifuture.org) good practice evaluation outline above and rated in accordance with following scale.

Interested parties may submit their product or service for evaluation at any time. All submissions will be evaluated against the Good Practice Criteria as published on this website.

The criteria are graded using the Likert Rating Scale from 1 to 5 to assess each award criterion. The scoring system is defined as follows:

- | | |
|----------------|---|
| 1: Very weak: | Significant deficiencies |
| 2: Weak: | Addresses the criterion but with some weaknesses |
| 3: Acceptable: | Addresses the criterion satisfactorily |
| 4: Good: | Addresses the criterion with some aspects of high quality |
| 5: Very good: | Addresses the criterion with all aspects of high quality |

The total score for the project is the sum of the scores given to the 10 main performance criteria. The maximum total points that a product or service may obtain is 50.

The minimum total points that a product or service may obtain to successfully be accepted in the MariFuture network is 25.

