



«Οικοδομώντας Εναλλακτικά Καινοτομικά Σχήματα Δεξιοτήτων»

Δράση EaSI –BASIC

Ημερίδα:

«Αναβάθμιση των δεξιοτήτων των ενηλίκων: διαδρομές μάθησης και ευέλικτα προγράμματα»

Τρίτη 19 Νοεμβρίου 2019

Δέσποινα Βαλάση
Επιστημονικό Στέλεχος
ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

«Εργαλεία διερεύνησης και αξιολόγησης δεξιοτήτων (*skills assessment tools*): σύντομη παρουσίαση των αποτελεσμάτων της σχετικής μελέτης στο πλαίσιο της Δράσης EaSI-BASIC BASIC»



Έτος Ίδρυσης 2006

ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων
ΓΣΕΒΕΕ

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΜΙΚΡΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ της ΓΣΕΒΕΕ

Το ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ είναι μελετητικός φορέας για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις της χώρας και υποστηρίζει επιστημονικά τη ΓΣΕΒΕΕ:

Αξιολογούμε πολιτικές και προωθούμε προτάσεις και θέσεις της ΓΣΕΒΕΕ

Σχεδιάζουμε & υλοποιούμε μελέτες και έρευνες

Αναπτύσσουμε μεθόδους και εργαλεία υποστήριξης επιχειρήσεων

Υλοποιούμε έργα ενίσχυσης των μικρών επιχειρήσεων και του ανθρώπινου δυναμικού τους



Προτεραιότητες:

Η δημιουργία και διάχυση επιστημονικής γνώσης σε θέματα που ενδιαφέρουν τις μικρές επιχειρήσεις

Η ενδυνάμωση του ρόλου της ΓΣΕΒΕΕ ως εθνικού κοινωνικού εταίρου και των ομοσπονδιών μελών της

Η ενίσχυση των επιχειρήσεων και του ανθρώπινου δυναμικού για την προσαρμογή τους στο μεταβαλλόμενο οικονομικό περιβάλλον

ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΣΕ ΈΝΑΝ ΚΟΣΜΟ ΠΟΥ ΑΛΛΑΖΕΙ

- Νέες θέσεις εργασίας δημιουργούνται και άλλες κινδυνεύουν να καταστραφούν.
- Οι κλάδοι που κινδυνεύουν περισσότερο από συρρίκνωση στον μελλοντικό κόσμο της εργασίας είναι εκείνοι που εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από καθήκοντα ρουτίνας, όπως οι θέσεις εργασίας με χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων αλλά και ορισμένα τεχνικά και υπαλληλικά επαγγέλματα
- Η υποκατάσταση της ανθρώπινης εργασίας από ρομπότ και την τεχνητή νοημοσύνη μπορεί να σημαίνει την καταστροφή συγκεκριμένων θέσεων εργασίας, αλλά όχι την καταστροφή της απασχόλησης
- Δυσκολότερη φαίνεται να είναι η θέση των ατόμων με χαμηλές δεξιότητες και χαμηλή εξειδίκευση



Χαρτογραφώντας εργαλεία αξιολόγησης δεξιοτήτων στα κράτη μέλη της Ε.Ε.

Στόχοι της μελέτης χαρτογράφησης των εργαλείων αξιολόγησης δεξιοτήτων

- ❑ να διερευνηθούν τα υφιστάμενα πλαίσια, μέθοδοι και εργαλεία αξιολόγησης δεξιοτήτων στην ΕΕ και να προσδιοριστούν οι βέλτιστες πρακτικές (best practices) οι οποίες θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν και στο ελληνικό περιβάλλον.
- ❑ να επιχειρηθεί, αξιοποιώντας σειρά δεδομένων, η διαμόρφωση προτάσεων προς τα θεσμικά όργανα άσκησης πολιτικής για την ανάπτυξη ενός στρατηγικού πλαισίου για την ύπαρξη αλλά και αξιοποίηση των σχετικών εργαλείων και τεχνικών

Σε πιλοτικό επίπεδο γίνεται προσπάθεια διαμόρφωσης ενός εργαλείου αξιολόγησης δεξιοτήτων για άτομα με χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων με στόχο της αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους αναφορικά με τον λειτουργικό γραμματισμό (γλωσσικό και αριθμητικό) και τις βασικές ψηφιακών δεξιοτήτων



Ιχνηλατώντας το πεδίο των εργαλείων αξιολόγησης δεξιοτήτων

Στη Σύσταση του Συμβουλίου, της 19ης Δεκεμβρίου 2016, σχετικά με τις «Διαδρομές Αναβάθμισης των Δεξιοτήτων: Νέες Ευκαιρίες για Ενηλίκους» γίνεται αναφορά σε **εργαλεία αξιολόγησης δεξιοτήτων** ως βασικό τμήμα της προσπάθειας να βοηθηθούν οι πολίτες της Ε.Ε. κατά τη μετάβαση τους στην αγορά εργασίας, στην εκπαίδευση / κατάρτιση αλλά και στον επαναπροσανατολισμό τους (π.χ. στην αλλαγή σταδιοδρομίας / καριέρας).

Στο πλαίσιο αυτό τα εργαλεία αξιολόγησης δεξιοτήτων είναι δυνατόν να αποτελέσουν:

- αφενός, μια πρακτική προσδιορισμού και καταγραφής γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων,
- αφετέρου, ένα μέσο περαιτέρω κινητοποίησης, πληροφόρησης και προσανατολισμού των ατόμων τόσο στο επίπεδο της σταδιοδρομίας όσο και στο επίπεδο της εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Τρόπος προσέγγισης του πεδίου έρευνας

Αξιοποίηση δευτερογενών δεδομένων και βιβλιογραφίας (review literature)

1

Διερεύνηση σε φορείς κρατών μελών της Ε.Ε. με τη μέθοδο του snowball technique

2

Επισκέψεις - study visits σε φορείς επιλεγμένων χωρών για του εκ του σύνεγγυς γνωριμία με το πεδίο έρευνας και καλύτερη κατανόηση των όρων και προδιαγραφών λειτουργίας

3

Μελέτη χαρτογράφησης και προτάσεις πολιτικής

1+2+3



Ιχνηλατώντας το πεδίο των εργαλείων αξιολόγησης δεξιοτήτων



Spotlight 1: Πληθώρα εργαλείων αξιολόγησης δεξιοτήτων στα κράτη μέλη της Ε.Ε. που δυσκολεύουν την χαρτογράφηση τους καθώς εντοπίζονται διαφοροποιήσεις ως προς:

- ✓ Τη μορφή
- ✓ Το φορέα
- ✓ Τη διοίκηση
- ✓ Τη μέθοδο
- ✓ Τον τρόπο
- ✓ Τον στόχο
- ✓ Τον πληθυσμό / την ομάδα στόχο
- ✓ Τη διαδικασία
- ✓ Την προσέγγιση
- ✓ Την πρόσβαση
- ✓ Τα αποτελέσματα / πιστοποίηση
- ✓ Την διαμόρφωση του υλικού
- ✓ Την αξιοποίηση
- ✓ Τη συνάφεια – συσχέτιση
- ✓ Το βαθμό δεσμευτικότητας
- ✓ Την συνολική αποτελεσματικότητα - συμβολή
- ✓ Την παράδοση
- ✓ Τον ορισμό



Ιχνηλατώντας το πεδίο των εργαλείων αξιολόγησης δεξιοτήτων



Spotlight 2: Σημεία που οι παράμετροι της ποικιλομορφίας και της διαφορετικότητας τέμνονται διαμορφώνοντας «κοινούς χώρους»:

A) Αποτελούν εργαλεία

- ✓ καταγραφής (profiling)
- ✓ διάγνωσης (diagnosis)
- ✓ αξιολόγησης (assessment)
- ✓ χαρτοφυλακίου (portfolio)
- ✓ πιστοποίησης (validation)

B) Προσανατολίζονται στο άτομο ακόμα και όταν δεν είναι αυτό – αξιολόγηση (self – assessment tools) καθώς αποσκοπούν το άτομο πρώτα να «κατανοήσει» τις ανάγκες του για ενίσχυση των δεξιοτήτων του.

Γ) Είναι δυνατόν να αποτελούν και να συμβάλουν στις εργασίες και την αποτελεσματικότητα των παρεμβάσεων των δημοσίων οργανισμών απασχόλησης από κοινού με άλλα εργαλεία και μέσα, και να συναποτελούν μια «εργαλειοθήκη» (toolbox).

Δ) Λόγω της επίδρασης του «ψηφιακού μετασχηματισμού» σταδιακά αυξάνονται οι πλατφόρμες (on line) με εργαλεία αξιολόγησης δεξιοτήτων.



Ιχνηλατώντας το πεδίο των εργαλείων αξιολόγησης δεξιοτήτων



Spotlight 3: Είναι δυνατόν, παρόλη την πληθώρα τύπων, πρακτικών και παραδόσεων στα εργαλεία αξιολόγησης δεξιοτήτων

Πρώτη ομάδα: χώρες με μακρά παράδοση στην αξιολόγηση γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων π.χ. αξιολόγηση γλωσσομάθειας

- ❖ Οι χώρες αυτές διαθέτουν μεγάλους και πολυετείς μηχανισμούς αξιολόγησης δεξιοτήτων που διαθέτουν σημαντικό εύρος και ως προς τους πληθυσμούς και τις ομάδες στόχους στους οποίους απευθύνονται
- ❖ Δυνατότητες υψηλής προσαρμογής και ευελιξίας στις ομάδες στόχους

Δεύτερη ομάδα: χώρες όπου έχουν κάνει μια πολύ μεγάλη προσπάθεια επί δεκαετίες και σοβαρή επένδυση προκειμένου να ανταποκριθούν στις ανάγκες των ομάδων στόχων τους αλλά και στις απαιτήσεις της «ψηφιακής εποχής» και να συστηματοποιήσουν τα εργαλεία αξιολόγησης δεξιοτήτων ώστε να είναι αποτελεσματικά

Τρίτη ομάδα: χώρες που έχουν, κυρίως μέσω των δημοσίων οργανισμών απασχόλησης σημαντική εμπειρία σε εργαλεία αξιολόγησης γνώσεων και δεξιοτήτων με περισσότερο peer to peer μέθοδο (π.χ. καταγραφή μέσω συνέντευξης) και συμβουλευτική και οι οποίες αναγνωρίζουν τη σημασία της ενίσχυσης και με τα εργαλεία της ψηφιακής εποχής.



Θέματα προς συζήτηση και διάλογο

Ορισμός

Η ποικιλομορφία και η υψηλή διαφοροποίηση μπορεί να αποτελέσει πλεονέκτημα επιτρέποντας την κατανόηση των επιπτώσεων και της αποτελεσματικότητας των διαφορετικών μορφών εργαλείων αξιολόγησης δεξιοτήτων

1

Υπάρχουν ακόμα βήματα να γίνουν για την υιοθέτηση ενός κοινού ορισμού που θα οδηγήσει στην κατανόηση και την ανάπτυξη πιο στοχευμένων πολιτικών

2

Ποικιλομορφία

Πιστοποίηση

3

Υπάρχει το θέμα των αποτελεσμάτων – εκροών μιας αξιολόγησης με βάση το starting point δηλαδή αν γίνεται διερευνητικά ή έχει στόχο να πιστοποιήσει την απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων

Ένα εργαλείο αξιολόγησης δεξιοτήτων είτε μόνο του είτε από κοινού με άλλα μέσα οφείλει να μπορεί να ανταποκριθεί στις ειδικές ανάγκες της ομάδας στην οποία απευθύνεται..

4

Στόχευση

Θα πρέπει κατά τη διαμόρφωση του να υπάρχουν διαδικασίες εξασφάλισης της ποιότητας μέσω των οποίων θα ελέγχεται συνολικά το εργαλείο αξιολόγησης δεξιοτήτων π.χ. αν η γλώσσα που χρησιμοποιείται είναι κατανοητή από τους συμμετέχοντες και δεν παράγει στρεβλώσεις, ενώ διευκολύνεται την πρόσβαση σε αυτό.

5

Ποιότητα

Ειδικά στην περίπτωση των πλατφορμών (on line skills assessment tools) ορισμένες ομάδες πληθυσμού ίσως δουν τα συγκεκριμένα εργαλεία ως πρόκληση και ως κινητοποίηση προκειμένου να αποτιμήσουν τις δεξιότητες τους και να ενεργοποιηθούν προς την κάλυψη των κενων.

Αποτελεσματικότητα

6

Καινοτομία

7

Θα πρέπει να συστηματοποιηθούν οι διαδικασίες αποτίμησης των εργαλείων αυτών και η αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας τους ενώ θα πρέπει να εντοπιστούν και τα σημεία που χρήζουν βελτίωσης

We're social



www.imegsevee.gr



210 8846852



ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, Αριστοτέλους 46, 104 33



info@imegsevee, valasi@imegsevee.gr



<https://www.facebook.com/imegsevee/>



ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ - ΣΥΖΗΤΗΣΗ