

EQAVET in Practice

Project No: 2015-1-SE01-KA202-012245

Κατευθυντήριες Οδηγίες “Δράσεις Διασφάλισης Ποιότητας για επίτευξη καλών μαθησιακών αποτελεσμάτων”

Θέμα: Όραμα και Πολιτική

Περιοχή ενδιαφέροντος 1: Ηγεσία

Συστάσεις:

Η ηγεσία σε μεγάλο βαθμό δίνει τη δυνατότητα στο ινστιτούτο/οργανισμό να θέσει τις κατάλληλες συνθήκες για να δημιουργήσει μια κουλτούρα ποιότητας: μια κουλτούρα στην οποία όλο το προσωπικό συμμετέχει ενεργά στη δημιουργία ενός ελκυστικού μαθησιακού περιβάλλοντος στο οποίο οι μαθητές έχουν κίνητρα να αναπτύξουν τα ταλέντα τους, ενώ η εργοδότες συμμετέχουν ενεργά στη διαδικασία εκπαίδευσης. Για να επιτευχθεί αυτό το αποτέλεσμα, υπάρχει μια σαφής σχέση μεταξύ των μαθησιακών αποτελεσμάτων που επιδιώκονται, του οράματος και της πολιτικής του ινστιτούτου/οργανισμού.

1. Δημιουργία μια στρατηγική μέσω της οποίας όλο το προσωπικό συμμετέχει ενεργά στη συζήτηση για το όραμα και την πολιτική
2. Επιλογή ενός συγκεκριμένου συνόλου δεικτών που θα αποδεικνύουν ότι η μάθηση είναι κατάλληλη και επιτυγχάνονται τα μαθησιακά αποτελέσματα
3. Για όλο το προσωπικό να οριστεί κοινή περιοδική, συστηματική αξιολόγηση και βελτίωση
4. Ανάπτυξη στρατηγικής για την ενεργό συμμετοχή των εργοδοτών στις διάφορες πτυχές της εκπαίδευσης
5. Ανάπτυξη στρατηγικής για τη δια βίου μάθηση του προσωπικού που να συνδέεται με το όραμα της εκπαίδευσης
6. Υποστήριξη της δημιουργίας ενός κλίματος χωρίς αποκλεισμούς μέσω της ανάπτυξης σαφούς πολιτικής και ενός συνόλου κανόνων συμπεριφοράς

Περιοχή ενδιαφέροντος 2: Υποστήριξη

Συστάσεις:

Για τη δημιουργία δέσμευσης του προσωπικού στο ινστιτούτο/οργανισμό, το διοικητικό συμβούλιο και οι διευθυντές υποστηρίζουν ενεργά το όραμα και την πολιτική όσον αφορά στην ποιότητα, τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας και το κλίμα μάθησης. Η πολιτική αυτή καθορίζεται με ένα μακροπρόθεσμο σχέδιο το οποίο αξιολογείται.

1. Να γίνουν οι απαραίτητες ενέργειες ώστε τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου να είναι ενεργοί εκπρόσωποι του οράματος του ινστιτούτου/οργανισμού για την ποιότητα, το κλίμα χωρίς αποκλεισμούς και τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας

2. Να γίνει μια δομή στην οποία οι διευθυντές να είναι υπεύθυνοι για την ενεργό εφαρμογή της πολιτικής του ινστιτούτου/οργανισμού όσον αφορά στην ποιότητα, τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας και το κλίμα χωρίς αποκλεισμούς
3. Σύνδεση των στόχων της πολιτικής με συγκεκριμένους προϋπολογισμούς, αποτελέσματα και δείκτες
4. Μετάφραση των στόχων της πολιτικής σε μακροπρόθεσμο σχεδιασμό και στόχο, αποτελέσματα και δείκτες για κάθε τμήμα
5. Εφαρμογή ενός συστήματος στο οποίο κάθε μέλος του προσωπικού θα συμμετέχει σε δραστηριότητες που συνδέονται σαφώς με το όραμα και την πολιτική του τμήματος και του ινστιτούτου/οργανισμού
6. Δημιουργία ενός κλίματος στο οποίο οι διευθυντές επιδεικνύουν παραδειγματική συμπεριφορά που είναι σύμφωνη με το όραμα και την πολιτική του ινστιτούτου/οργανισμού
7. Έλεγχος του αντίκτυπου της πολιτικής μας και ανάλογη λήψη μέτρων
8. Προσαρμογή των δραστηριοτήτων που σχετίζονται με την πολιτική σύμφωνα με επικαιροποιημένες πληροφορίες και έρευνες και ενημέρωση ή εκπαίδευση του προσωπικού αναλόγως

Περιοχή ενδιαφέροντος 3: Προσβασιμότητα

Συστάσεις:

Το όραμα για την ποιότητα της εκπαίδευσης και την ένταξη καθορίζεται με σαφή κριτήρια εισόδου και προγράμματα εισαγωγής, καθώς και με κανόνες που διέπουν τα ινστιτούτα/οργανισμοί. Για την επίτευξη του στόχου της εκπαίδευσης, το ινστιτούτο/οργανισμού δεν κάνει διακρίσεις και δέχεται εκπαιδευόμενους από όλες τις ομάδες-στόχους του.

1. Προσφορά στους εκπαιδευόμενους σαφών όρων και προϋποθέσεων για την είσοδο στην εκπαίδευση
2. Προσέγγιση εκπαιδευόμενων από όλες τις πιθανές ομάδες-στόχους σας
3. Προσφορά υποστηρικτικών προγραμμάτων για τους εκπαιδευόμενους που δεν πληρούν ακόμη τις απαιτήσεις εισαγωγής
4. Οργάνωση πληροφοριών με τρόπο που να αποδεικνύουν την επιτυχία της πολιτικής των ίσων ευκαιριών
5. Διασφάλιση ότι η επικοινωνία και η συμπεριφορά των εκπαιδευόμενων και του προσωπικού καθοδηγούνται από ένα συμφωνημένο σύνολο βασικών αξιών
6. Διαχείριση ατόμων που δεν ενεργούν σύμφωνα με τις βασικές σας αξίες

Περιοχή ενδιαφέροντος 4: Μείωση της πρόωρης εγκατάλειψης

Συστάσεις:

Το ινστιτούτο/Ο οργανισμός διαθέτει ετήσιο σχέδιο δράσεων ως αποτέλεσμα της μακροπρόθεσμης πολιτικής του για την ένταξη και την πρόληψη της πρόωρης εγκατάλειψης της εκπαίδευσης. Το σχέδιο αυτό περιλαμβάνει δράσεις ελέγχου και παρακολούθησης και συνδέεται, επίσης, με την επαγγελματική καθοδήγηση και την υποστήριξη όλων των (μελλοντικών) εκπαιδευόμενων και τη δομή φροντίδας του ινστιτούτου/οργανισμού.

1. Καθορισμός του τρόπου ανταλλαγής πληροφοριών ώστε να γίνουν κατανοητά τα αίτια της πρόωρης εγκατάλειψης και οι παράγοντες που μπορεί να επηρεάσουν το ινστιτούτο στην πρόληψη της
2. Διαμόρφωση μακροπρόθεσμων και βραχυπρόθεσμων στόχων για τη μείωση των ατόμων που εγκαταλείπουν τα προγράμματα εκπαίδευσης
3. Ανάπτυξη σχεδίου εργασίας που να περιγράφει τις δραστηριότητες που λαμβάνουν χώρα και τον αντίκτυπο που έχουν στην πρόληψη της πρόωρης εγκατάλειψης
4. Ανάπτυξη δεξιοτήτων συμπεριφοράς των εκπαιδευτών σχετικά με την αντιμετώπιση των σημάτων έγκαιρης προειδοποίησης για τους εκπαιδευόμενους που διατρέχουν κίνδυνο
5. Καθορισμός συστηματικής καταγραφής των σημάτων έγκαιρης προειδοποίησης και στρατηγικής παρακολούθησης
6. Ενημέρωση γονέων/κηδεμόνων σχετικά με τις απαιτήσεις των σπουδών και την προσφορά καθοδήγησης και φροντίδας.

Θέμα: Οργάνωση

Περιοχή ενδιαφέροντος 5: Αποτέλεσμα και ευθύνη

Συστάσεις:

Το ινστιτούτο/Ο οργανισμός συλλέγει τα αποτελέσματα των επιτυχημένων μαθησιακών αποτελεσμάτων που αποτελούνται από πληροφορίες που αφορούν στους εργοδότες, τους εκπαιδευόμενους και την περαιτέρω εκπαίδευση. Το ινστιτούτο/οργανισμός επιδεικνύει την καλή του διαχείριση παρουσιάζοντας δημόσια τα αποτελέσματα αυτά στους διάφορους ενδιαφερόμενους. Στο πλαίσιο της κουλτούρας ποιότητας, οι ποιοτικές και ποσοτικές πληροφορίες χρησιμοποιούνται για τη βελτίωση της εκπαίδευσης και των υπηρεσιών του ινστιτούτου/οργανισμού.

1. Καθορισμός περιοδικών στόχων σχετικά με τα μαθησιακά αποτελέσματα και την πρόληψη της πρόωρης εγκατάλειψης στους διάφορους τομείς (εργοδότες, εκπαιδευόμενους, περαιτέρω εκπαίδευση)
2. Περιοδική συλλογή τόσο ποσοτικών όσο και ποιοτικών πληροφοριών σχετικά με τους τρεις τομείς (εργοδότες, εκπαιδευόμενοι, περαιτέρω εκπαίδευση)
3. Ανάπτυξη στρατηγικής για τη συμμετοχή όλου του προσωπικού στη χρήση των σχετικών πληροφοριών για την περαιτέρω ανάπτυξη της εκπαίδευσής σας και για τη μείωση της πρόωρης εγκατάλειψης
4. Καθορισμός στρατηγικής που θα ενθαρρύνει τους εργοδότες, τους εκπαιδευόμενους και το υπόλοιπο προσωπικό να εμπλακούν στην περαιτέρω ανάπτυξη της εκπαίδευσής σας και τη μείωση της πρόωρης εγκατάλειψης
5. Συστηματική αξιολόγηση εάν οι υπηρεσίες σας καθοδήγησης και φροντίδας πληρούν τους εκπαιδευτικούς σας στόχους, καθώς και τις ανάγκες των εκπαιδευόμενων
6. Λήψη μέτρων για την εμπλοκή του προσωπικού και των εκπαιδευόμενων στη συνεχή βελτίωση των υπηρεσιών καθοδήγησης και φροντίδας σας

Περιοχή ενδιαφέροντος 6: Ανάπτυξη και κατανομή προσωπικού

Συστάσεις:

Οι κύριοι συντελεστές για την επίτευξη καλών μαθησιακών αποτελεσμάτων είναι οι εκπαιδευτές. Διασφάλιση καλής ποιότητας εκπαίδευσης σημαίνει ότι το ινστιτούτο/οργανισμός είναι σε θέση να προσλάβει τους σωστούς εκπαιδευτές και να προσφέρει κίνητρα. Το ινστιτούτο/οργανισμός γνωρίζει με ποιο τρόπο οι εκπαιδευτές συμβάλλουν στους στόχους του κι έχει μια αναπτυξιακή πολιτική που υποστηρίζει τη διαβίου μάθηση των εκπαιδευτών, τη σταδιοδρομία και τις επιθυμίες τους.

1. Μέριμνα για λήψη μέτρων που να διασφαλίζουν ότι όλες οι θέσεις προσωπικού που εμπλέκονται στη διδασκαλία καλύπτονται βάσει των προφίλ ικανοτήτων
2. Μέριμνα για λήψη μέτρων που να διασφαλίζουν ότι οι εκπαιδευτές παρέχουν μόνο εκπαίδευση για την οποία είναι αποδεδειγμένα ικανοί
3. Λήψη μέτρων για να βεβαιωθείτε ότι οι διευθυντές και οι προϊστάμενοι γνωρίζουν με ποιο τρόπο ο κάθε εκπαιδευτής συμβάλλει στους στόχους του οργανισμού σας
4. Λήψη μέτρων για να βεβαιωθείτε ότι οι διευθυντές και οι προϊστάμενοι γνωρίζουν πώς να παρακινήσουν και να ανταμείψουν τους εκπαιδευτές
5. Οργάνωση συνεντεύξεων περιοδικών επιδόσεων για την αντιμετώπιση της προσωπικής συμβολής των εκπαιδευτών στους στόχους του ινστιτούτου και για την τόνωση της δια βίου μάθησης
6. Ανάπτυξη ενός σχεδίου ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού το οποίο να συνδέεται με το όραμα του ινστιτούτου και το οποίο να καθοδηγεί όλες τις αναπτυξιακές σας προσπάθειες
7. Επιβεβαίωση ότι το σχέδιο ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού διαθέτει επαρκείς πόρους

Περιοχή ενδιαφέροντος 7: Εμπλοκή υπαλλήλων

Συστάσεις:

Για τη διασφάλιση καλών μαθησιακών αποτελεσμάτων, το ινστιτούτο/οργανισμός φροντίζει για τη μέγιστη συμμετοχή του εργοδότη στα διάφορα στάδια της εκπαίδευσης. Εντός των ορίων των κανόνων και κανονισμών λαμβάνονται μέτρα για τη συμμετοχή των εργοδοτών στον καθορισμό των μαθησιακών αποτελεσμάτων, του περιεχομένου μάθησης, της παροχής εκπαίδευσης, της εξέτασης και της αξιολόγησης. Η συνεχής δέσμευση των εργοδοτών συμβάλλει στην επικαιροποιημένη και ελκυστική εκπαίδευση και παρακινεί τους εκπαιδευόμενους.

1. Ανάπτυξη μιας στρατηγικής για τη συμμετοχής του εργοδότη που να συνδέεται με το όραμά σας για την εκπαίδευση και τους στόχους σας
2. Διαμόρφωση σαφών στόχων σχετικά με τη συμμετοχή των εργοδοτών και την παροχή πόρων για την επίτευξή τους
3. Ορισμός ενός υπευθύνου για το σχεδιασμό δραστηριοτήτων για την επίτευξη αυτών των στόχων
4. Λήψη μέτρων για την υποστήριξη της διάχυσης της συμβολής των εργοδοτών
5. Καθορισμός της περιοδικής ανατροφοδότησης των εργοδοτών με τους εκπαιδευτές καθώς και τους εκπαιδευόμενους
6. Περιοδική αξιολόγηση του τρόπου χρήσης των επαγγελματικών ικανοτήτων και δεξιοτήτων στο χώρο εργασίας

7. Συγκέντρωση της περιοδικής ανατροφοδότησης του εργοδότη για την περαιτέρω ανάπτυξη και επικαιροποίηση της εκπαίδευσής σας

Περιοχή ενδιαφέροντος 8: Πιστοποίηση – εξετάσεις

Συστάσεις:

Η εξέταση ή η πιστοποίηση αποτελεί την κορυφή στην πορεία της μελέτης του κάθε εκπαιδευόμενου. Προκειμένου να συμβάλουν στην επίτευξη καλών μαθησιακών αποτελεσμάτων, οι εκπαιδευόμενοι πρέπει να κατανοήσουν ποια πρότυπα πρέπει να πληρούν και με ποιο τρόπο μπορεί να γίνει αυτό. Πέραν των νομικών κανόνων και υποχρεώσεων, το πιστοποιητικό ή το δίπλωμα θα έχει μεγαλύτερη αξία εάν εκτιμάται από τους εργοδότες.

1. Οργάνωση δραστηριοτήτων για να βεβαιωθείτε ότι οι εκπαιδευόμενοι κατανοούν τα πρότυπα εξέτασης και πώς θα πρέπει αυτά να πληρούνται
2. Οργάνωση δραστηριοτήτων για να διασφαλίσετε ότι οι μαθητές κατανοούν τον τρόπο με τον οποίο τα πρότυπα εξέτασης σχετίζονται με την εργασία και την περαιτέρω εκπαίδευση
3. Συντονισμός της ενεργού συμμετοχής των εργοδοτών στη διαδικασία εξέτασης
4. Ανάπτυξη στρατηγικής για την περιοδική αξιολόγηση του κατά πόσο τα πρότυπα εξέτασής σας συμφωνούν με τις επαγγελματικές απαιτήσεις και την περαιτέρω εκπαίδευση
5. Λήψη μέτρων για τη συλλογή ανατροφοδότησης σχετικά με τον τρόπο που οι εργοδότες και η τριτοβάθμια εκπαίδευση εκτιμούν τις ικανότητες και τις δεξιότητες των πρώην εκπαιδευομένων σας
6. Λήψη μέτρων για την περιοδική αξιολόγηση και ενημέρωση της εκπαίδευσής σας

Θέμα Εκπαιδευόμενοι

Περιοχή ενδιαφέροντος 9: Εισαγωγή

Συστάσεις:

Το ινστιτούτο/ Ο οργανισμός οργανώνει δράσεις που βοηθούν τους εκπαιδευόμενους να κάνουν σωστή επιλογή εκπαίδευσης. Οι δράσεις παρακολούθησης οργανώνονται με τέτοιο τρόπο ώστε να υποστηρίζουν τους εκπαιδευόμενους που έχουν ανάγκη επιπλέον βοήθειας για να μπορέσουν να φέρουν εις πέρας με επιτυχία τις σπουδές τους. Παρέχονται πραγματικές πληροφορίες για την αγορά εργασίας για να διαχειριστούν τις προσδοκίες των διαφορετικών ομάδων εκπαιδευόμενων. Όλα αυτά συμβάλλουν σε ένα κλίμα χωρίς αποκλεισμούς του ινστιτούτου/οργανισμού και την ποιότητα της εκπαίδευσης του.

1. Καθορισμός προγραμμάτων εισαγωγής για όλους τους νέους εκπαιδευόμενους, τη διαχείριση των προσδοκιών και την αξιολόγηση των πιθανών αναγκών των εκπαιδευόμενων κατά την έναρξη της εκπαίδευσής σας
2. Διασφάλιση ότι τα προγράμματα εισαγωγής προσφέρονται εγκαίρως, ώστε οι εκπαιδευόμενοι να μπορούν να αλλάξουν την εκπαίδευσή τους χωρίς να χάσουν πολύτιμο χρόνο
3. Καθορισμός προγραμμάτων υποστήριξης για όσους φοιτητές δεν πληρούν ακόμα τις απαιτήσεις εισαγωγής
4. Εφαρμογή συστήματος παρακολούθησης των αξιολογήσεων εισαγωγής των εκπαιδευόμενων και παροχή της απαραίτητης υποστήριξης κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης
5. Διασφάλιση ότι ενημερώνονται όλοι οι εκπαιδευόμενοι (και οι γονείς) σχετικά με την υποστήριξη που μπορούν να λάβουν για να ολοκληρώσουν με επιτυχία τις σπουδές/εκπαίδευσή τους (καθοδήγηση και φροντίδα)
6. Καθορισμός παρακολούθησης των αποτελεσμάτων των προγραμμάτων εισαγωγής και προσαρμογή αυτών

Περιοχή ενδιαφέροντος 10: Καθοδήγηση

Συστάσεις:

Η παροχή συμβουλών καριέρας και υποστήριξης σε όλα τα στάδια της εκπαίδευσης αποτελεί μέρος του οράματος των ινστιτούτων/οργανισμών σχετικά με τους στόχους και την ποιότητα της εκπαίδευσης. Οι υπηρεσίες και η υποστήριξη που παρέχονται αποτρέπουν την πρόωρη εγκατάλειψη και συμβάλλουν στη βελτίωση της επαγγελματικής ευαισθητοποίησης των εκπαιδευόμενων και των ικανοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας για τη δια βίου μάθηση, καθώς και στη μετάβαση στο επόμενο επίπεδο εκπαίδευσης. Βοηθά έτσι στην επίτευξη βασικών μαθησιακών αποτελεσμάτων.

1. Διασφάλιση ότι το πρόγραμμα καθοδήγησης και διαχείρισης της σταδιοδρομίας συνδέεται με την επίτευξη των στόχων του ινστιτούτου σας
2. Διασφάλιση ότι προσλαμβάνεται προσωπικό καθοδήγησης που έχει ενημερωμένες γνώσεις σχετικά με τον κόσμο της επαγγελματικής εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας
3. Οργάνωση ενός προγράμματος επαγγελματικού προσανατολισμού για τους εκπαιδευόμενους σε όλα τα στάδια της εκπαίδευσή τους (μελλοντικοί εκπαιδευόμενοι καθώς και τρέχοντες ή απόντες)
4. Παροχή εξατομικευμένων υπηρεσιών και υποστήριξης για την επαγγελματική καθοδήγηση των εκπαιδευομένων που το έχουν ανάγκη
5. Διασφάλιση ότι το πρόγραμμα επαγγελματικού προσανατολισμού οργανώνει ένα συνεκτικό σύνολο δραστηριοτήτων για την ανάπτυξη των ικανοτήτων διαχείρισης καριέρας των εκπαιδευομένων για τη δια βίου μάθηση
6. Οργάνωση δραστηριοτήτων μέσα στην εκπαίδευσή σας που βοηθούν τους εκπαιδευόμενους να αναπτύξουν αυτογνωσία, ρεαλιστική συνειδητοποίηση της σταδιοδρομίας και της πορεία σπουδών τους
7. Επιβεβαίωση ότι η καθοδήγησή σας βοηθά τους εκπαιδευόμενους να εισέλθουν σε ένα πρόγραμμα σπουδών μέσα σε ένα άλλο ινστιτούτο/οργανισμό, σε περίπτωση που μια τέτοια αλλαγή είναι ωφέλιμη για τον εκπαιδευόμενο

Περιοχή ενδιαφέροντος 11: Δομή φροντίδας

Συστάσεις:

Κατά την υποστήριξη των εκπαιδευόμενων, οι ικανότητες, οι προτιμήσεις και οι ανάγκες του εκπαιδευόμενου βρίσκονται στο επίκεντρο. Αυτό συμβάλλει στην πολιτική πρόληψή μας όσον αφορά στην πρόωρη εγκατάλειψη. Το ινστιτούτο/οργανισμός έχει αναπτύξει μια δομή φροντίδας που βρίσκεται σε καλή ισορροπία με τις προσφορές την αντίστοιχη δομή στην περιοχή. Η έναρξη της υποστήριξης βασίζεται στην έγκαιρη επισήμανση των εκπαιδευόμενων που κινδυνεύουν.

1. Διασφάλιση ότι η δομή φροντίδας συνδέεται με το όραμα του ινστιτούτου σας σχετικά με την ποιότητα της εκπαίδευσης και τους εκπαιδευτικούς στόχους σας
2. Επιβεβαίωση ότι έχετε επικαιροποιημένες γνώσεις σχετικά με τις τοπικές και περιφερειακές υπηρεσίες που είναι διαθέσιμες για την υποστήριξη των εκπαιδευομένων σε θέματα προσωπικής φύσης
3. Ανάπτυξη στρατηγικής συνεργασίας των περιφερειακών φορέων παροχής φροντίδας (για τους νέους) ώστε να είναι σε θέση να υποστηρίξει όλους τους εκπαιδευόμενους που έχουν ανάγκη

4. Εφαρμογή ενός συστήματος που επιτρέπει στο προσωπικό να συνεννοηθεί και να παραπέμπει εγκαίρως εκεί που πρέπει τους εκπαιδευόμενους που βρίσκονται σε κίνδυνο
5. Λήψη μέτρων για τη διασφάλιση ότι το προσωπικό επικοινωνεί και ενημερώνει τους γονείς ή/και τους κηδεμόνες των εκπαιδευόμενων που διατρέχουν κίνδυνο όταν χρειαστεί

Περιοχή ενδιαφέροντος 12: Διεθνοποίηση

Συστάσεις:

Η διεθνοποίηση είναι ένας τρόπος με τον οποίο το ινστιτούτο/οργανισμός είναι σε θέση να αναπτύξει το επαγγελματικό πλαίσιο και τη γνώση των εκπαιδευόμενων καθώς και ενισχύσει κάποιες οριζόντιες ικανότητες. Αυτό θα οδηγήσει σε ευρύτερη απασχολησιμότητα και κινητικότητα των εκπαιδευομένων και σε πιο ελκυστική εκπαίδευση.

1. Διασφάλιση ότι οι στόχοι της πολιτικής διεθνοποίησης συνδέονται με το όραμά σας για την εκπαίδευση και άλλους συναφείς στόχους
2. Πρόσληψη manager ο οποίος να είναι υπεύθυνος για την ενεργό εφαρμογή της πολιτικής διεθνοποίησης και του ετήσιου σχεδιασμού
3. Διασφάλιση ότι ο ετήσιος σχεδιασμός έχει σαφείς στόχους και αυτό σημαίνει ότι έχουν επισημανθεί τα μέσα για την επίτευξη αυτών των στόχων
4. Προσδιορισμός ενός ευρέως φάσματος επιλογών σε πιστοποιημένα ινστιτούτα που να επιτρέπουν στους εκπαιδευόμενους να παρακολουθήσουν στο εξωτερικό ένα μέρος της εκπαίδευσης / μάθησης που βασίζεται στην εργασία
5. Καθορισμός σαφούς πληροφόρησης και δομής που να βοηθάει τους εκπαιδευόμενους να προετοιμαστούν και να πραγματοποιήσουν μέρος της εκπαίδευσης τους στο εξωτερικό
6. Επιλογή πιστοποιημένων εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων και υποστήριξης ξένων εκπαιδευόμενων στο δικό σας ινστιτούτο

Θέμα Διδασκαλία

Περιοχή ενδιαφέροντος 13: Προγράμματα σπουδών

Συστάσεις:

Η πολιτική του ινστιτούτου/οργανισμού σχετικά με τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας είναι σαφής βάσει του τρόπου με τον οποίο ο εργοδότης ή η διοίκηση συμμετέχουν στον ορισμό του περιεχομένου της εκπαίδευσης. Η συμμετοχή μπορεί να περιοριστεί βάσει νομοθεσίας, αλλά σε αυτή την περίπτωση το ινστιτούτο/οργανισμός φροντίζει για ανατροφοδότηση από τον ευρύτερο επαγγελματικό τομέα, λαμβάνοντας υπόψη τις μελλοντικές απαιτήσεις του ίδιου τομέα. Το ινστιτούτο/οργανισμός προσφέρει σύγχρονη επαγγελματική εκπαίδευση που αξιολογείται από τους εργοδότες.

1. Διευθέτηση της συμμετοχής των εργοδοτών σχετικά με το περιεχόμενο της εκπαίδευσης σας και τις ανάγκες της αγοράς εργασίας
2. Συμμετοχή των εργοδοτών στην ενημέρωση του διδακτικού προσωπικού σχετικά με τις γνώσεις τους για την επαγγελματική εκπαίδευση σε συγκεκριμένους τομείς της αγοράς εργασίας
3. Ενσωμάτωση της ανάπτυξης δεξιοτήτων και ικανοτήτων δια βίου μάθησης στην εκπαίδευσή σας
4. Διασφάλιση ότι όλοι οι εκπαιδευτές γνωρίζουν τον επαγγελματικό χώρο στον οποίο στοχεύει η εκπαίδευσή τους
5. Ανάπτυξη μιας δομής και διαδικασίας με τις οποίες τα εκπαιδευτικά σας προγράμματα μπορούν να προσαρμοστούν στις ανάγκες και τις εμπειρίες του κάθε εκπαιδευόμενου
6. Διασφάλιση ανατροφοδότησης από τους εργοδότες για το πώς αξιολογούν τις επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες των εκπαιδευομένων σας
7. Διασφάλιση ανατροφοδότησης από τους αποφοίτους που τώρα εκτιμούν τι έχουν μάθει
8. Ανάπτυξη διαδικασίας για να χρησιμοποιήσετε την ανατροφοδότηση από τους εκπαιδευτές, τους εκπαιδευόμενους και τους εργοδότες για να επικαιροποιήσετε την εκπαίδευσή σας

Περιοχή ενδιαφέροντος 14: Μέθοδοι διδασκαλίας

Συστάσεις:

Προκειμένου να προσφέρει ελκυστική εκπαίδευση, να παρακινεί τους εκπαιδευόμενους και να επιτυγχάνει τους στόχους του, το ινστιτούτο/οργανισμός χρησιμοποιεί μια ποικιλία μεθόδων διδασκαλίας. Αυτές οι μέθοδοι επιλέγονται επειδή είναι αποτελεσματικές και αποδοτικές. Επίσης, ικανοποιούν το μαθησιακό στυλ του κάθε εκπαιδευόμενου. Οι εργοδότες συμμετέχουν στη διδασκαλία γεγονός που αποτελεί

πρόσθετο μέσο ενίσχυσης της ελκυστικότητας της επαγγελματικής πραγματικότητας στην εκπαίδευση.

1. Ανάπτυξη στρατηγικής για λήψη της άποψη του προσωπικού σε τακτά χρονικά διαστήματα σχετικά με τις μεθόδους διδασκαλίας και τον τρόπο με τον οποίο συμβάλλουν στους στόχους του ινστιτούτου σας
2. Προετοιμασία ανατροφοδότησης από τους εκπαιδευόμενους σχετικά με την εκπαίδευση και τις χρησιμοποιούμενες μεθόδους μάθησης
3. Καθορισμός ποικίλων προσεγγίσεων για το ίδιο μαθησιακό περιεχόμενο για να δώσετε λύσεις για τα διαφορετικά μαθησιακά στυλ των εκπαιδευόμενων και να εκπαιδεύσετε το προσωπικό, εάν χρειάζεται
4. Διασφάλιση ότι στην εκπαίδευσή σας εμπλέκονται οι εργοδότες για να ενισχύσουν το μαθησιακό αποτέλεσμα και την επαγγελματική πραγματικότητα
5. Διασφάλιση περιοδικής ανατροφοδότησης των εργοδοτών σχετικά με την εμπλοκή τους και λήψη ανάλογων μέτρων
6. Διασφάλιση περιοδικής ανατροφοδότησης των εκπαιδευόμενων και λήψη ανάλογων μέτρων
7. Διασφάλιση περιοδικής ανατροφοδότησης των εκπαιδευτών και λήψη ανάλογων μέτρων

Περιοχή ενδιαφέροντος 15: Καθοδήγηση, συμβουλευτική και διδασκαλία

Συστάσεις:

Στο πλαίσιο της εκπαίδευσης του ινστιτούτου/οργανισμού καθορίζονται οι εκπαιδευτικοί ρόλοι του συμβούλου, του μέντορα και του εκπαιδευτή και σχετίζονται με το όραμα και τους στόχους της εκπαίδευσής μας (π.χ. στη μάθηση στο χώρο εργασίας και στη μάθηση βασισμένη σε προβλήματα). Καθορίζονται τα καθήκοντα και οι ευθύνες που σχετίζονται με αυτούς τους διαφορετικούς ρόλους. Και το προσωπικό που έχει αυτούς τους ρόλους έχει τις απαιτούμενες δεξιότητες και ικανότητες και οι εκπαιδευόμενοι ξέρουν πού να απευθυνθούν.

1. Σαφής καθορισμός πώς η καθοδήγηση, η συμβουλευτική και η διδασκαλία συμβάλλουν στην επίτευξη των μαθησιακών στόχων σας, καθώς και στην ικανοποίηση των αναγκών του εκπαιδευόμενου
2. Λήψη μέτρων για να διασφαλιστεί ότι το διδακτικό προσωπικό που προσλαμβάνεται έχει συγκεκριμένα καθήκοντα, ρόλους και ευθύνες που συμβάλλουν στην εκμάθηση
3. Διασφάλιση ότι το προσωπικό που έχει προσληφθεί έχει τις κατάλληλες ικανότητες και δεξιότητες για να εκπληρώσει σωστά αυτούς τους διαφορετικούς ρόλους
4. Ενημέρωση των εκπαιδευόμενων σχετικά με τους ρόλους και τις ευθύνες του συμβούλου, του μέντορα και του εκπαιδευτή καθώς και των δικών τους ευθύνες

5. Καθορισμός περιοδικής ανατροφοδότησης σχετικά με τα μαθησιακά αποτελέσματα του συμβούλου, του μέντορα και του εκπαιδευτή και τη λήψη ανάλογων μέτρων

Περιοχή ενδιαφέροντος 16: Μαθητεία και εκμάθηση στο χώρο εργασίας

Συστάσεις:

Στο όραμά του για την εκπαίδευση, το ινστιτούτο/οργανισμός περιγράφει τον τρόπο με τον οποίο η μάθηση που βασίζεται στην εργασία (*work-based learning, WBL*) ή/και η μαθητεία συμβάλλουν στα επιδιωκόμενα μαθησιακά αποτελέσματα. Για να καταστεί αποτελεσματική η μαθητεία και η WBL, το ινστιτούτο/οργανισμός οργανώνει ένα δίκτυο εργοδοτών που πληρούν τα πρότυπα. Επίσης, το ινστιτούτο/οργανισμός προετοιμάζει τους εκπαιδευόμενους πριν την τοποθέτησή τους για εκμάθηση στο χώρο εργασίας ή πριν τη μαθητεία και αξιολογεί το μαθησιακό αποτέλεσμα τόσο με τους εκπαιδευόμενους όσο και με τους εργοδότες.

1. Καθορισμός μιας διαδικασίας στην οποία το προσωπικό συμμετέχει στον ορισμό των βασικών κριτηρίων που πρέπει να πληρούν οι εργοδότες για την προσφορά θέσεων WBL ή μαθητείας
2. Διασφάλιση ότι το ινστιτούτο/οργανισμός είναι σε θέση να προσφέρει επαρκή αριθμό θέσεων WBL και μαθητείας που καλύπτουν τον επαγγελματικό τομέα της εκπαίδευσης
3. Οργάνωση μιας διαδικασίας μέσω της οποίας οι εργοδότες θα ενημερωθούν επαρκώς και θα λάβουν υποστήριξη για τη διαμόρφωση των κατάλληλων μαθησιακών συνθηκών για τους εκπαιδευόμενους
4. Διασφάλιση ότι οι εργοδότες, οι εκπαιδευόμενοι και το ινστιτούτο κατανοούν τον ρόλο και την ευθύνη του άλλου όσον αφορά τη WBL και τη μαθητεία
5. Λήψη μέτρων για τη διασφάλιση ότι το επίπεδο γνώσεων και ικανοτήτων των εκπαιδευόμενων πληρεί τις προϋποθέσεις εισόδου για WBL και μαθητεία
6. Ορισμός μιας διαδικασίας στην οποία ο εκπαιδευόμενος, ο εργοδότης και ο εκπαιδευτής καθορίζουν από κοινού τους μαθησιακούς στόχους
7. Διασφάλιση ότι οι ατομικοί μαθησιακοί στόχοι του WBL και της μαθητείας αξιολογούνται από κοινού τον εκπαιδευόμενο και τον εργοδότη