

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 3.5.1

Όπως εξηγήθηκε πριν, υπάρχουν διαφορετικοί τύποι αξιολογήσεων καριέρας. Εδώ θέλουμε να σας δείξουμε μερικά παραδείγματα εργαλείων αξιολόγησης για τις δεξιότητες των ατόμων που αναζητούν εργασία. Μερικά από αυτά είναι οι τεχνικές αυτο-αξιολόγησης, άλλα έχουν σχεδιαστεί για να χρησιμοποιηθούν υπό την καθοδήγηση ενός συμβούλου απασχόλησης. Πιο κάτω, θα βρείτε μια λίστα με διάφορα παραδείγματα εργαλείων αξιολόγησης δεξιοτήτων:

– Profilpass: www.profilpass-international.eu/files/pp_english.pdf [18.03.17]

– Skills Profiler: www.careerinfonet.org/skills/default.aspx?nodeid=20 [18.03.17]

– Motivated Skills Inventory: www.seriousjobseeker.net/exercise/skills.php [18.03.17]

– Η μέθοδος «My learning experiences»:

<http://www.naviguide.net/methods/mhbshow.asp?id=513&sid=&look=0&oberthema=9&unterthema=0&zielgruppe=0&art=0&dauer=0&akt=0&zz=25&lang=353&SPage=8&sort=titelauf&Page=1&index=93> [18.03.17]

– Η μέθοδος “What do I have to offer?” (Παράρτημα 1)

– Η μέθοδος “The training path” (Παράρτημα 2)

Η εργασία σας είναι:

1) Επιλέξτε τουλάχιστον δύο διαφορετικές προσεγγίσεις / εργαλεία / μεθόδους για αξιολόγηση (Μπορείτε να χρησιμοποιήσετε παραδείγματα από πιο πάνω ή παραδείγματα από την εργασιακή σας εμπειρία ή άλλες πηγές).

2) Περιγράψτε το καθένα από αυτά με δικά σας λόγια σε μια παράγραφο και προσπαθήστε να τονίσετε τα κύρια χαρακτηριστικά του κάθε εργαλείου/ μεθόδου που έχετε αποφασίσει να

περιγράψετε.

3) Επιπλέον, κάνετε μια σύντομη ανάλυση SWOT για κάθε μέθοδο που έχετε επιλέξει. Σε μια ανάλυση SWOT, περιγράφονται δύο εσωτερικοί παράγοντες, Δυνατά και Αδύναμα σημεία και δύο εξωτερικοί παράγοντες, Ευκαιρίες και Απειλές, για να αξιολογηθεί η μέθοδος και η χρησιμότητά της. Ενώ μπορούμε να ελέγχουμε τους εσωτερικούς παράγοντες - που σημαίνει να δυναμώσουμε τα θετικά και να μειώσουμε τα αρνητικά - δεν μπορούμε να ελέγχουμε τους εξωτερικούς παράγοντες.