



ORGANISATIONS
INTO Learning Workplaces

TOWARDS A HOLISTIC TRANSFORMATION OF ORGANISATIONS INTO LEARNING WORKPLACES

Πακέτο Εργασίας: 5

Τίτλος Πακέτου Εργασίας: Διαμόρφωση Θετικής Στάσης από μέρους των Εργοδοτών ως προς τη Σημασία της Μετατροπής των Οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης

Τίτλος Δραστηριότητας: 5.3 Ανάπτυξη Εκπαιδευτικού Υλικού για το Εργαστήριο: «Διαμόρφωση Θετικής Στάσης από μέρους των Εργοδοτών ως προς τη Σημασία της Μετατροπής των Οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης» – Οδηγίες για Εκπαιδευτές

Coordinator:

MMC Mediterranean
Management Centre

Partners:



Αναπτυξιακή Επιτροπή
Επιχειρηματικής Λέσχης



FUNDACIÓN **equipo humano**



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Πρόγραμμα:	Erasmus+
Υποπρόγραμμα:	Support for Policy Reform
Οδηγός Προγράμματος/Πρόσκληση Υποβολής Αιτήσεων:	EACEA-36-2018
Δράση:	PI-FORWARD - Support for policy reform – Forward-Looking Cooperation Projects
Τίτλος Έργου:	TOWARDS A HOLISTIC TRANSFORMATION OF ORGANISATIONS INTO LEARNING WORKPLACES
Ακρωνύμιο Έργου:	LEARN
Αριθμός Συμφωνίας Έργου:	612910-EPP-1-2019-1-CY-EPPKA3-PI-FORWARD

Περιεχόμενα

Εργαστήριο:.....	7
«Διαμόρφωση Θετικής Στάσης από μέρους των Εργοδοτών ως προς τη Μετατροπή των Οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης»	7
Οδηγίες για Εκπαιδευτές.....	7
Γενικές Πληροφορίες	7
Συμπλήρωση Ερωτηματολογίου Αξιολόγησης Στάσης ΠΡΙΝ από το Εργαστήριο (20')	8
Εισαγωγή στο Εργαστήριο (25').....	9
Δραστηριότητα «παγοθραύστης»: Οι Κοινές μας Εμπειρίες με τη Μάθηση (σε ομάδες)	9
Συστάσεις.....	10
Κανόνες.....	10
Σκοπός και στόχοι	11
Δομή Εργαστηρίου.....	11
Μέρος 1 - Εργασιακοί Χώροι Μάθησης: <i>Τι είναι Εργασιακός</i>	12
<i>Χώρος Μάθησης;</i> (90').....	12
Δραστηριότητα: Το Ταξίδι μου στη Μάθηση (ατομική άσκηση)	12
Ορισμός Εργασιακών Χώρων Μάθησης και Μάθησης στο Χώρο Εργασίας	13
Πλεονεκτήματα Εργασιακών Χώρων Μάθησης.....	14
Εμπόδια για Εργασιακούς Χώρους Μάθησης	14
Μέρος 2: Διαφορετικές Μορφές Μάθησης στο Χώρο Εργασίας (60')	16
Ορισμοί Τυπικής, Μη Τυπικής και Άτυπης Μάθησης	16

Δραστηριότητες (ατομικές)	17
1. <i>Τυπική Μάθηση: Ποια λέξη πιστεύετε ότι σχετίζεται με την τυπική μάθηση;</i>	17
2. <i>Μη Τυπική Μάθηση: «Θα μπορούσατε να δώσετε κάποια παραδείγματα δραστηριοτήτων μη τυπικής μάθησης;»</i>	17
3. <i>Άτυπη Μάθηση: «Ας ψηφίσουμε! Θεωρείτε ότι αυτές οι δραστηριότητες σχετίζονται με την άτυπη μάθηση;»</i>	18
Βίντεο: Πόσος χρόνος χρειάζεται για την απόκτηση μιας νέας δεξιότητας;.....	18
Παραδείγματα Μάθησης στο Χώρο Εργασίας	19
Δραστηριότητα: Έχετε υλοποιήσει ποτέ κάποια από αυτές τις δραστηριότητες; (Ατομική άσκηση)	19
Ορισμός Εκπαίδευσης Ενηλίκων	20
Ορισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης.....	20
Μέρος 3: Οφέλη από τη Μετατροπή των Οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης (60') .	21
Καλές Πρακτικές στην Εκπαίδευση στο Χώρο Εργασίας.....	21
Δραστηριότητα (σε ομάδες)	21
Πλεονεκτήματα Εργασιακών Χώρων Μάθησης για Εργοδότες	27
Εργασιακοί Χώροι Μάθησης ως Μέσο Παροχής Κινήτρων	28
Συνδέοντας τη Μάθηση στον Χώρο Εργασίας με τους Στρατηγικούς Στόχους των	28
Οργανισμών	28
Μέρος 4: Σχεδιάζοντας τη Στρατηγική Μετατροπής ενός Οργανισμού σε Εργασιακό Χώρο Μάθησης (135')	29
Δομικά Στοιχεία της Εκπαίδευσης Ενηλίκων στο Χώρο Εργασίας	29
Αναγνώριση Τρόπων για την Εφαρμογή των Δομικών Στοιχείων στο Μαθησιακό Σύστημα.....	29

Πακέτο Εργασίας [5] [«Διαμόρφωση Θετικής Στάσης από μέρους των Εργοδοτών ως προς τη Μετατροπή των Οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης», Ανάπτυξη Εκπαιδευτικού Υλικού για το Εργαστήριο: «Διαμόρφωση Θετικής Στάσης από μέρους των Εργοδοτών ως προς τη Μετατροπή των Οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης» – Οδηγίες για Εκπαιδευτές]

των Οργανισμών	29
Δραστηριότητα (σε ομάδες)	29
Σχεδιασμός Δραστηριοτήτων για τη Συμπερίληψή τους στο Σύστημα Μάθησης ενός	30
Οργανισμού	30
Δραστηριότητα (σε ομάδες)	30
Βήματα για τη Μετατροπή ενός Οργανισμού σε Εργασιακό Χώρο Μάθησης	31
Υλοποίηση Δραστηριοτήτων Μετατροπής για Οργανισμούς	31
Δραστηριότητα: Ας υλοποιήσουμε όλοι μαζί κάποιες δραστηριότητες μετατροπής!	31
(σε ομάδες)	31
Μάθηση στο Χώρο Εργασίας: Μια Ολιστική Προσέγγιση	32
Ανακεφαλαίωση (10')	32
Συμπλήρωση Ερωτηματολογίου Αξιολόγησης Στάσης META από το Εργαστήριο (10')	32
Αξιολόγηση Εργαστηρίου (10')	33
Κλείσιμο Εργαστηρίου	34
Παράρτημα 1 (Μέρος 1)	35
<i>Το Ταξίδι μου στη Μάθηση (Πρότυπο)</i>	35
Παράρτημα 2 (Μέρος 3)	36
Κάρτες Καλών Πρακτικών Μάθησης στο Χώρο Εργασίας	36
Παράρτημα 3 (Μέρος 4)	38
Κάρτες «Δομικών Στοιχείων» Εκπαίδευσης Ενηλίκων στο Χώρο Εργασίας	38
Παράρτημα 4 (Μέρος 4)	40

Πρότυπο για το Σχεδιασμό Δραστηριότητας που θα Χρησιμοποιηθεί στο Σύστημα Μάθησης Οργανισμών	40
Παράρτημα 5 (Μέρη 1-2)	41
Σημειώσεις για τον Εκπαιδευτή μέσα στην Παρουσίαση PowerPoint	41

Πακέτο Εργασίας [5] [«Διαμόρφωση Θετικής Στάσης από μέρους των Εργοδοτών ως προς τη Μετατροπή των Οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης», Ανάπτυξη Εκπαιδευτικού Υλικού για το Εργαστήριο: «Διαμόρφωση Θετικής Στάσης από μέρους των Εργοδοτών ως προς τη Μετατροπή των Οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης» – Οδηγίες για Εκπαιδευτές]

Εργαστήριο: «Διαμόρφωση Θετικής Στάσης από μέρους των Εργοδοτών ως προς τη Μετατροπή των Οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης»

Οδηγίες για Εκπαιδευτές

Γενικές Πληροφορίες

Αυτό το πακέτο οδηγιών ετοιμάστηκε για τη διευκόλυνση της παράδοσης των Εργαστηρίων για την Διαμόρφωση Θετικής Στάσης από μέρους των Εργοδοτών ως προς τη Μετατροπή των Οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης και προορίζεται για να χρησιμοποιηθεί σε συνδυασμό με την παρουσίαση PowerPoint που αναπτύχθηκε για τα συγκεκριμένα εργαστήρια. Ο εκπαιδευτής μπορεί να βρει σε αυτό το έγγραφο οδηγίες βήμα προς βήμα για την υλοποίηση του εργαστηρίου, επιπρόσθετες πληροφορίες και διευκρινίσεις για το περιεχόμενο διαφόρων διαφανειών της παρουσίασης, συμβουλές για την υλοποίηση των δραστηριοτήτων με τους συμμετέχοντες, καθώς και άλλες σημαντικές πηγές.

Το εργαστήριο χωρίζεται σε 4 μέρη:

1. **Εργασιακοί Χώροι Μάθησης: Τι είναι Εργασιακός Χώρος Μάθησης;**
2. **Διαφορετικές Μορφές Μάθησης στο Χώρο Εργασίας**
3. **Οφέλη από τη Μετατροπή των Οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης**
4. **Σχεδιάζοντας τη Στρατηγική Μετατροπής ενός Οργανισμού σε Εργασιακό Χώρο Μάθησης**

Τα 4 αυτά μέρη, όπως, επίσης, και το εισαγωγικό και καταληκτικό μέρος του εργαστηρίου, παρουσιάζονται πιο κάτω, συνοδευόμενα από οδηγίες προς τον εκπαιδευτή.

Επιπρόσθετα, σε συγκεκριμένες διαφάνειες της παρουσίασης, έχουν προστεθεί σημειώσεις, τις οποίες μπορεί να διαβάσει απευθείας ο εκπαιδευτής για διευκόλυνση της διαδικασίας. Για να αρχίσει κάποιος την παρουσίαση και να δει τις σημειώσεις σε λειτουργία «Προβολή Παρουσιαστή», θα πρέπει να ακολουθήσει τις οδηγίες που περιλαμβάνονται στο σύνδεσμο: [Έναρξη της παρουσίασης](#)

Πακέτο Εργασίας [5] [«Διαμόρφωση Θετικής Στάσης από μέρους των Εργοδοτών ως προς τη Μετατροπή των Οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης», Ανάπτυξη Εκπαιδευτικού Υλικού για το Εργαστήριο: «Διαμόρφωση Θετικής Στάσης από μέρους των Εργοδοτών ως προς τη Μετατροπή των Οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης» – Οδηγίες για Εκπαιδευτές]

[και εμφάνιση των σημειώσεων στην προβολή παρουσιαστή](#). Εάν το εργαστήριο υλοποιείται μέσω Zoom, τότε θα πρέπει να ακολουθηθούν οι εξής οδηγίες (Αγγλικά): [Using PowerPoint Presenter View with a single screen in a Zoom meeting \(Windows\)](#). Τις σημειώσεις του ομιλητή μπορεί. Επίσης, να τις βρει κάποιος στο Παράρτημα 5 αυτού του εγγράφου.

Αυτό το πακέτο οδηγιών μπορεί να χρησιμοποιηθεί τόσο για εκπαιδευτικές συναντήσεις διά ζώσης, όσο και για διαδικτυακές εκπαιδευτικές συναντήσεις.

Συμπλήρωση Ερωτηματολογίου Αξιολόγησης Στάσης ΠΡΙΝ από το Εργαστήριο (20')

Πριν την έναρξη του εργαστηρίου, όλοι οι συμμετέχοντες θα πρέπει να συμπληρώσουν το **Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Στάσης για Εργοδότες**. Οι απαντήσεις που θα συλλεχθούν μέσα από το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο, θα καταδείξουν την αντιληψή των εργοδοτών για την έννοια των Εργασιακών Χώρων Μάθησης, του αντίκτυπου και των πλεονεκτημάτων τους, καθώς και τη στάση των εργοδοτών **πριν την παρακολούθηση του εργαστηρίου** ως προς τη μετατροπή οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης. Οι απαντήσεις αυτές θα συγκριθούν με τις αντίστοιχες απαντήσεις που θα συλλεχθούν από τους ίδιους συμμετέχοντες ΜΕΤΑ την υλοποίηση του εργαστηρίου.

Τα ερωτηματολόγια μπορούν να διανεμηθούν στους συμμετέχοντες σε φυλλάδια ή υπό τη μορφή Google Forms μέσω συνδέσμου που θα τους αποσταλεί για τη συμπλήρωσή του τεστ διαδικτυακά. Τα συμπληρωμένα τεστ θα συλλεχθούν πριν από την έναρξη του εργαστηρίου. Σε περίπτωση που ζητηθεί από τους συμμετέχοντες να συμπληρώσουν το τεστ σε μορφή Google Form, ο εκπαιδευτής (ή κάποιος βοηθός του) θα πρέπει να ελέγξει και να βεβαιωθεί ότι όλοι οι συμμετέχοντες έχουν καταχωρίσει τη συμπληρωμένη φόρμα πριν την έναρξη του εργαστηρίου. Επίσης, θα πρέπει να ελεγχθεί από κάποιον ότι τα συλλεχθέντα έγγραφα ή οι συλλεχθείσες φόρμες φέρουν ως τίτλο «Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Στάσης για Εργοδότες ΠΡΙΝ από την Υλοποίηση του Εργαστηρίου»!

Οι συμμετέχοντες έχουν στη διάθεσή τους **20 λεπτά**, για να συμπληρώσουν το τεστ. Ο εκπαιδευτής θα πρέπει να καταστήσει σαφές ότι οι συμμετέχοντες θα πρέπει να είναι όσο το δυνατό πιο ειλικρινείς στις απαντήσεις που θα δώσουν!

Εισαγωγή στο Εργαστήριο (25')

Στην αρχή της παρουσίασης, έχει επιλεχθεί ένα απόφθεγμα του Μαχάτμα Γκάντι για τη σημασία της διά βίου μάθησης, για να συνοψίσει το μήνυμα που θέλει να μεταδώσει ολόκληρο το εργαστήριο (διαφάνεια 2).

Δραστηριότητα «παγοθραύστης»: Οι Κοινές μας Εμπειρίες με τη Μάθηση (σε ομάδες)

Για να εισαγάγει τους συμμετέχοντες στο εργαστήριο και να τους εξοικειώσει με την υπόλοιπη ομάδα, ο εκπαιδευτής ξεκινά το εργαστήριο με την υλοποίηση μίας **δραστηριότητας «παγοθραύστη»**. Η δραστηριότητα «Οι Κοινές μας Εμπειρίες με τη Μάθηση» προσκαλεί τους συμμετέχοντες να ανατρέξουν σε κοινές τους εμπειρίες που σχετίζονται με τη μάθηση και να τις μετατρέψουν σε ζωγραφιές (μέσα σε ομάδες). Οι ζωγραφιές των ομάδων θα δώσουν τροφή για συζήτηση, συγκρίσεις και ανάλυση για το τι μπορεί να οριστεί ως «μάθηση|, πού και πότε πραγματοποιείται η μάθηση κ.λπ.

Οι συμμετέχοντες χωρίζονται σε ομάδες ίσου αριθμού μελών (ιδανικά αποτελούμενες από 3-4 άτομα, ωστόσο αυτό μπορεί να διαφοροποιηθεί ανάλογα με το συνολικό αριθμό των συμμετεχόντων). Σε περίπτωση που το εργαστήριο πραγματοποιείται διά ζώσης, διανέμονται στις ομάδες μαρκαδόροι και χαρτί μεγέθους A3 (ένα σετ ανά ομάδα), για να φτιάξουν τις ζωγραφιές τους. Εάν το εργαστήριο πραγματοποιείται διαδικτυακά, οι συμμετέχοντες χωρίζονται σε διαφορετικά «δωμάτια» Zoom (breakout rooms) και πάλι σε ομάδες ίδιου αριθμού μελών και ξεκινούν να ζωγραφίζουν τις μαθησιακές τους εμπειρίες σε ένα από τα τετράγωνα του πίνακα στη διαφάνεια 4 της παρουσίασης (στην κάθε ομάδα ανατίθεται ένα τετράγωνο του πίνακα, πριν «σταλούν» στα δωμάτιά τους). Για να το κάνουν αυτό, χρησιμοποιούν τη λειτουργία “Annotate” του Zoom, η οποία εμφανίζεται στο κυρίως μενού της οθόνης, στη λειτουργία παρουσίασης “Share Mode” και η οποία επιτρέπει σε όλες τις ομάδες να ζωγραφίζουν ταυτόχρονα πάνω στον πίνακα. Κάθε φορά που κάποιος σταματά να ζωγραφίζει κάτι, τότε αυτό εμφανίζεται στην οθόνη. Σε περίπτωση που υπάρχουν περισσότερες από 4 ομάδες, τότε ο εκπαιδευτής θα πρέπει να φροντίσει να προσθέσει κι άλλα τετράγωνα στον πίνακα της διαφάνειας 4.

Μόλις τελειώσουν όλες οι ομάδες με τις ζωγραφιές τους, οι συμμετέχοντες προσπαθούν να μαντέψουν τι αφορούν οι ζωγραφιές των υπολοίπων ομάδων. Έπειτα, ένα άτομο από κάθε ομάδα αναλαμβάνει να εξηγήσει στους υπόλοιπους συμμετέχοντες τι απεικονίζει η δική τους ζωγραφιά και πώς τα μέλη της ομάδας του κατέληξαν στη συγκεκριμένη μαθησιακή εμπειρία.

Η δραστηριότητα αυτή ενισχύει το πνεύμα της ομαδικότητας και επιτρέπει στους συμμετέχοντες να γνωριστούν μεταξύ τους. Συνολικά αυτή η δραστηριότητα θα πρέπει να διαρκέσει **περίπου 15 λεπτά**.

Συστάσεις

Μετα από την αρχική ανταλλαγή ιδεών και απόψεων μέσω της πιο πάνω δραστηριότητας, ζητείται από τους συμμετέχοντες **να πουν λίγα λόγια για τον εαυτό τους** στους υπόλοιπους συμμετέχοντες, αναφέροντας τη θέση εργασίας τους, τον οργανισμό που εκπροσωπούν, το εκπαιδευτικό και εργασιακό τους υπόβαθρο, καθώς, επίσης, και την αντίληψη που έχουν για τη μάθηση. Επιπρόσθετα, μπορούν να κάνουν ένα καταληκτικό σχόλιο, εξηγώντας το λόγο/τους λόγους που αποφάσισαν να συμμετάσχουν στο εργαστήριο.

Κάποιες καθοδηγητικές ερωτήσεις θα μπορούσαν να είναι: «Πώς ονομάζετε; Από ποιον/ποια οργανισμό/εταιρεία προέρχεστε και ποια θέση κατέχετε σε αυτόν/ήν; Πόσα χρόνια εργασιακής εμπειρίας έχετε (στη συγκεκριμένη θέση ή και συνολικά); Γιατί επιλέξατε το συγκεκριμένο εργαστήριο; Ποιες είναι οι προσδοκίες σας από αυτό το εργαστήριο;» κ.τ.λ. Ο εκπαιδευτής θα πρέπει να επιλέξει μόνο μερικές από αυτές τις ερωτήσεις.

Προτείνεται όπως ο εκπαιδευτής συστηθεί στους συμμετέχοντες πρώτος!

Κανόνες

Πριν ο εκπαιδευτής παρουσιάσει στους συμμετέχοντες το βασικό θέμα του εργαστηρίου, θα ήταν καλό να τεθούν **κάποιοι κανόνες για την υλοποίηση του εργαστηρίου**, όπως, για παράδειγμα, ως προς τη χρήση των κινητών τηλεφώνων, προϋποθέσεις και κανόνες υγιεινής (π.χ. χρήση μάσκας καθ' όλη τη διάρκεια του εργαστηρίου, σε περίπτωση που το εργαστήριο πραγματοποιείται διά ζώσης), το πότε μπορεί κάποιος να θέσει ερωτήσεις ή να κάνει τοποθετήσεις, εάν οι κάμερες και τα μικρόφωνα των συμμετεχόντων θα πρέπει να είναι ενεργοποιημένα (σε περίπτωση διαδικτυακού εργαστηρίου) κ.τ.λ. (διαφάνεια 5).

Οι κανόνες μπορούν να αλλάξουν, με βάση τη μορφή του εργαστηρίου (διά ζώσης, διαδικτυακό) ή σύμφωνα με άλλους κανόνες που θέλει να θέσει ο εκπαιδευτής.

Η κατανόηση και κοινή αποδοχή των συγκεκριμένων κανόνων είναι άκρως σημαντικά για την ομαλή διεξαγωγή του εργαστηρίου.

Σκοπός και στόχοι

Ο σκοπός και οι στόχοι του εργαστηρίου (διαφάνειες 6 και 7) παρέχουν στους συμμετέχοντες μια εισαγωγή στο βασικό θέμα της εκπαίδευσης και τους προετοιμάζουν για τα κύρια μέρη της παρουσίασης.

Αυτό το μονοήμερο (7ωρο) εργαστήριο αναλύει την έννοια των «Εργασιακών Χώρων Μάθησης», τα πλεονεκτήματά της μάθησης στο/για χώρο εργασίας, καθώς και το πώς οι συμμετέχοντες μπορούν να συμμετέχουν σε δραστηριότητες που οδηγούν στη μετατροπή των οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης.

Στη διαφάνεια 6, τίθενται κάποιες ερωτήσεις με σκοπό να παρουσιαστεί **ο σκοπός του εργαστηρίου**, τις οποίες οι συμμετέχοντες αναμένεται να είχαν ήδη κατά νου, όταν αποφάσισαν να δηλώσουν συμμετοχή στο εργαστήριο. Έπειτα, οι συμμετέχοντες καλούνται να δώσουν κάποιες σύντομες αρχικές απαντήσεις σε αυτές τις ερωτήσεις.

Στη διαφάνεια 7, παρατίθενται τα πιο σημαντικά **μαθησιακά αποτελέσματα**, που αποτελούν και τους **στόχους του εργαστηρίου**, καθώς και τα περιεχόμενα των τεσσάρων μερών της παρουσίασης. Τα μαθησιακά αποτελέσματα που προκύπτουν από το πρόγραμμα διδασκαλίας είναι περισσότερα από αυτά και αφορούν γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες που αναπτύσσονται μέσα από την εκπαίδευση. Μπορούν να προστεθούν στην παρουσίαση από τον εκπαιδευτή, εάν θέλει να παρουσιάσει με μεγαλύτερη λεπτομέρεια τα μαθησιακά αποτελέσματα.

Δομή Εργαστηρίου

Η **δομή του εργαστηρίου** (διαφάνεια 8) παρέχει έναν «χάρτη πορείας» για τα τέσσερα κύρια μέρη της εκπαίδευσης. Έχοντας πάρει μία πρώτη ιδέα από αυτόν το «χάρτη» στην αρχή του εργαστηρίου, οι συμμετέχοντες θα είναι σε θέση να γνωρίζουν τι να περιμένουν από το εργαστήριο, του οποίου το περιεχόμενο θα έχει ήδη διευκρινιστεί επαρκώς από πριν.

Σε αυτό το σημείο, ο εκπαιδευτής θα πρέπει, επίσης, να ενημερώσει τους συμμετέχοντες για **την ατζέντα του εργαστηρίου**, π.χ. ώρα έναρξης και λήξης του εργαστηρίου, αριθμό, ώρες και διάρκεια διαλειμμάτων (διαλείμματα για καφέ και για γεύμα), διάρκεια κάθε μέρους του εργαστηρίου (ενδεικτικά) κ.λπ. Αυτό είναι το σημείο όπου ενδέχεται να προκύψουν οι οποιοσδήποτε τροποποιήσεις μετά από αίτημα των συμμετεχόντων (για παράδειγμα, να πρέπει για κάποιο λόγο να τελειώσει νωρίτερα το εργαστήριο, κάτι που μπορεί να επιτευχθεί με συντόμευση των διαλειμμάτων).

Μέρος 1 - Εργασιακοί Χώροι Μάθησης: Τι είναι Εργασιακός

Χώρος Μάθησης; (90')

Δραστηριότητα: Το Ταξίδι μου στη Μάθηση (ατομική άσκηση)

Αυτό το μέρος ξεκινά με μία δραστηριότητα που προσκαλεί τους συμμετέχοντες να θυμηθούν τον δρόμο που «διένυσαν» μέχρι αυτό το σημείο στο θέμα της **απόκτησης γνώσεων στον χώρο εργασίας κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής τους ζωής** (διαφάνεια 10). Ο σκοπός αυτής της δραστηριότητας είναι να συλλέξει τις πρώτες σκέψεις των μαθητευομένων για σημαντικούς όρους του εργαστηρίου πριν προχωρήσει με τους ορισμούς αυτών των όρων.

Ο εκπαιδευτής ζητά από τους συμμετέχοντες να συμπληρώσουν το έγγραφο με τίτλο «Το Ταξίδι μου στη Μάθηση» (βλέπε Παράρτημα 1), το οποίο διανέμεται σε αυτούς σε μορφή φυλλαδίου, ή σε ηλεκτρονική μορφή στο SharePoint (αφού έχει μεταφορτωθεί εκ των προτέρων).

Καθοδηγητικά σχόλια/Καθοδηγητικές ερωτήσεις:

1. *«Μάθηση στον χώρο εργασίας» ή «Εκπαίδευση ενηλίκων στον χώρο εργασίας». Παρακαλώ γράψτε οτιδήποτε έρχεται στο μυαλό σας μέσα στα επόμενα 2 λεπτά!*
2. *«Ποια πιστεύετε ότι είναι τα πλεονεκτήματα των Εργασιακών Χώρων Μάθησης; Έχετε ακόμη 2 λεπτά.»*
3. *«Έχετε βιώσει τη διαδικασία της μάθησης στον εργασιακό χώρο μέχρι στιγμής; Ποια δραστηριότητα μάθησης στον χώρο εργασίας θεωρείτε ως την πιο βοηθητική για εσάς; Παρακαλώ γράψτε το όνομα της δραστηριότητας και μία σύντομη περιγραφή της μέσα στα επόμενα 2 λεπτά.»*

Μόλις τελειώσουν όλοι συμμετέχοντες με τη συμπλήρωση του φυλλαδίου/εγγράφου, ο εκπαιδευτής τους ζητά να διαβάσουν δυνατά τις απαντήσεις τους. Θα ήταν προτιμότερο να σχολιάσουν τουλάχιστον δύο συμμετέχοντες την κάθε ερώτηση του εγγράφου. Τότε ο εκπαιδευτής καταγράφει τις απαντήσεις πάνω σε έναν πίνακα τύπου flip chart ή πάνω σε ψηφιακά χαρτάκια στο Google Jamboard σε περίπτωση που το εργαστήριο πραγματοποιείται διαδικτυακά. Αυτό γίνεται για να μπορέσει στη συνέχεια να ομαδοποιήσει τις απαντήσεις που δόθηκαν για τον ορισμό του όρου, τα πλεονεκτήματα των Εργασιακών Χώρων Μάθησης και τις διαφορετικές μαθησιακές εμπειρίες των συμμετεχόντων, που θα μπορούν σε μεταγενέστερο στάδιο να χρησιμοποιηθούν ως σημεία αναφοράς. Ακολουθεί μία συζήτηση για τα αποτελέσματα που θα οδηγήσει σε **συμπεράσματα για τη μάθηση στον χώρο εργασίας και τη σημασία της** (διαφάνεια 11).

Συνολικά, η δραστηριότητα αυτή θα πρέπει να διαρκέσει **γύρω στα 20 λεπτά**.

Η διαφάνεια 12 περιέχει τη δήλωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για θέματα Απασχόλησης και Κοινωνικών Δικαιωμάτων, Μαριάν Τάισεν, που παραθέτει σημαντικές ερωτήσεις για τη μάθηση στον χώρο εργασίας. Οι ερωτήσεις αυτές λειτουργούν ως «γέφυρα» μεταξύ της εισαγωγικής δραστηριότητας σε αυτό το μέρος και τις διαφάνειες που δίνουν τον ορισμό στους σημαντικούς όρους της ενότητας.

Ορισμός Εργασιακών Χώρων Μάθησης και Μάθησης στο Χώρο Εργασίας

Σε αυτό το σημείο, ο εκπαιδευτής παρουσιάζει τον ορισμό του «Εργασιακού Χώρου Μάθησης». Επίσης, εξηγεί και συγκρίνει **τη μάθηση ΣΤΟΝ εργασιακό χώρο με τη μάθηση ΓΙΑ τον εργασιακό χώρο** (παραθέτοντας ορισμούς που δίνονται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή), με σκοπό να προσδιορίσει το τι ακριβώς μπορεί να είναι ένας Εργασιακός Χώρος Μάθησης. Οι συμμετέχοντες θα πρέπει να κατανοήσουν τις διαφορές μεταξύ των δύο, αλλά και να ξεκαθαρίσουν ότι ο ένας τρόπος μάθησης συμπληρώνει τον άλλον (διαφάνειες 13-15). Οι εργοδότες θα πρέπει να έχουν υπόψιν ότι οι εργαζόμενοι δεν πρέπει να μαθαίνουν μόνο πράγματα που να αφορούν τη φύση της εργασίας με την οποία απασχολούνται (ΓΙΑ τον εργασιακό χώρο), αλλά θα πρέπει επίσης να αποκτούν δεξιότητες και ικανότητες που δεν είναι απαραίτητα σχετικές με την εργασία τους (ΣΤΟΝ εργασιακό χώρο). Εφόσον οι αρμοδιότητες της δουλειάς ενός ατόμου μπορούν να αλλάξουν, οι εργοδότες θα πρέπει να είναι πάντα προετοιμασμένοι για τις μελλοντικές προκλήσεις που έρχονται, ακόμη κι αυτές που σχετίζονται με εξωγενείς παράγοντες που ενδέχεται ωστόσο να επηρεάσουν την προσωπική τους ζωή και τον οργανισμό τους. Στη διαφάνεια 13, ο εκπαιδευτής μπορεί να ρωτήσει τους εκπαιδευόμενους εάν έχουν κατανοήσει τους δύο όρους, προτού προχωρήσει με τον ορισμό τους στις διαφάνειες 14 και 15.

Η προηγούμενη συζήτηση για τα αποτελέσματα της δραστηριότητας στη διαφάνεια 11 μπορεί να βοηθήσει στην αποσαφήνιση των δύο όρων.

Η διαφάνεια 16 παραθέτει επιπρόσθετες πληροφορίες για τον ορισμό των Εργασιακών Χώρων Μάθησης και επικεντρώνεται στις **έξι σημαντικότερες προϋποθέσεις για να μετατραπεί ένας οργανισμός σε Εργασιακό Χώρο Μάθησης**. Σε αυτό το σημείο, ο εκπαιδευτής μπορεί να ρωτήσει τους συμμετέχοντες εάν πιστεύουν ότι ο δικός τους οργανισμός πληρεί ήδη τις συγκεκριμένες προϋποθέσεις.

Οι διαφάνειες 17-19 περιέχουν στατιστικά στοιχεία από μελέτες που σχετίζονται με τις διαδικασίες μάθησης σε οργανισμούς, παρουσιάζοντας **τι θεωρούν πιο σημαντικό οι εργοδότες σε επίπεδο μάθησης, τις αλλαγές στις μαθησιακές διαδικασίες μέσα σε οργανισμούς και τη συμμετοχή ενηλίκων στη μάθηση μέσα στην ΕΕ**. Για να εξηγήσει και να δώσει περαιτέρω πληροφορίες σε αυτές τις διαφάνειες, ο εκπαιδευτής μπορεί να ανατρέξει στον τομέα «Σημειώσεις» (Notes) ενώ βρίσκεται στη λειτουργία «Προβολή Παρουσιαστή», ή στο Παράρτημα 5 του παρόντος εγγράφου. Θα πρέπει να ζητηθεί από τους συμμετέχοντες να σχολιάσουν τις γραφικές παραστάσεις και να εξαγάγουν κάποια σύντομα συμπεράσματα. Ο εκπαιδευτής μπορεί επίσης να ζητήσει από τους συμμετέχοντες να εξηγήσουν το νόημα συγκεκριμένων όρων που εμφανίζονται στους πίνακες και να δώσει διευκρινίσεις εάν και όπου χρειαστεί. Οι διαφάνειες αυτές λειτουργούν ως ένας σύνδεσμος για τις διαφάνειες που ακολουθούν και αφορούν τα πλεονεκτήματα των Εργασιακών Χώρων Μάθησης.

Πλεονεκτήματα Εργασιακών Χώρων Μάθησης

Οι διαφάνειες 20-22 παρουσιάζουν τα πλεονεκτήματα των Εργασιακών Χώρων Μάθησης για **1. τους εργοδότες, 2. τους Διευθυντές και τον οργανισμό ως σύνολο, και 3. την κοινωνία**. Ο εκπαιδευτής προτρέπει να αξιοποιήσει τις σημειώσεις που συνοδεύουν τις συγκεκριμένες διαφάνειες, ενόσω σχολιάζει τα πλεονεκτήματα στα τρία αυτά επίπεδα.

Η συζήτηση μπορεί να ξεκινήσει ή να τελειώσει με μία συζήτηση για τα πλεονεκτήματα της μάθησης στον εργασιακό χώρο, με τους συμμετέχοντες να ζητούνται να ρίξουν μια ματιά στα αποτελέσματα της προηγούμενης δραστηριότητας και να σχολιάσουν τα πλεονεκτήματα που είχαν καταγραφεί ήδη στον πίνακα flip chart ή το Google Jamboard. Είναι προτιμότερο όπως ο εκπαιδευτής ξεκινήσει με αυτή τη συζήτηση αντί να την κρατήσει για το τέλος.

Οι διαφάνειες 24-28 εξηγούν **περαιτέρω και από μία άλλη οπτική γωνία** τα πλεονεκτήματα των Εργασιακών Χώρων Μάθησης, όπως αυτά έχουν καταγραφεί από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να ζητηθεί από κάποιους συμμετέχοντες να σχολιάσουν κάθε μία από τις διαφάνειες.

Εμπόδια για Εργασιακούς Χώρους Μάθησης

Τη συζήτηση για τα πλεονεκτήματα ακολουθεί αυτή των εμποδίων που συναντούν οι Εργασιακοί Χώροι Μάθησης. Η συγκεκριμένη θεματική ξεκινά με μία δραστηριότητα, στην οποία ζητείται από όλους τους συμμετέχοντες να διεξάγουν μία διαδικασία **ιδεοθύελλας** και έπειτα να καταγράψουν (ατομικά) **τρεις παράγοντες που μπορούν να καταστούν εμπόδια για τη μετατροπή ενός οργανισμού σε Εργασιακό Χώρο Μάθησης ή/και τη μάθηση στον χώρο εργασίας γενικότερα**.

14

Πακέτο Εργασίας [5] [«Διαμόρφωση Θετικής Στάσης από μέρους των Εργοδοτών ως προς τη Μετατροπή των Οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης», Ανάπτυξη Εκπαιδευτικού Υλικού για το Εργαστήριο: «Διαμόρφωση Θετικής Στάσης από μέρους των Εργοδοτών ως προς τη Μετατροπή των Οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης» – Οδηγίες για Εκπαιδευτές]

Εναλλακτικά, ο εκπαιδευτής μπορεί να χρησιμοποιήσει την εφαρμογή “Mentimeter” για να συλλέξει τις απόψεις των συμμετεχόντων.

Ακολουθεί συζήτηση για το ποια είναι τα πιο κοινά εμπόδια, ποια εμπόδια είναι πιο δύσκολο να ξεπεραστούν κτλ.

Αυτή η δραστηριότητα θα πρέπει να διαρκέσει **γύρω στα 10 λεπτά**.

Οι διαφάνειες 30-31 περιλαμβάνουν κάποια **σημαντικά εμπόδια για τους εργαζομένους**, ενώ η διαφάνεια 32 παραθέτει κάποια στατιστικά στοιχεία για εμπόδια που συναντούν **οι εργοδότες και οι οργανισμοί σαν σύνολο**. Για αυτές τις διαφάνειες ο εκπαιδευτής μπορεί επίσης να βρει τις πληροφορίες που βρίσκονται στον τομέα «Σημειώσεις» της παρουσίασης ή και στο Παράρτημα 5 του παρόντος εγγράφου.

Μέρος 2: Διαφορετικές Μορφές Μάθησης στο Χώρο Εργασίας

(60')

Ορισμοί Τυπικής, Μη Τυπικής και Άτυπης Μάθησης

Αυτό το μέρος του εργαστηρίου ξεκινά με μία σειρά ερωτήσεων που έχουν ως σκοπό να **καταστήσουν σαφή το διαχωρισμό μεταξύ των διαφορετικών μορφών μάθησης** (στον εργασιακό χώρο και γενικότερα). Από τους συμμετέχοντες ζητείται να θυμηθούν δικές τους εμπειρίες που σχετίζονται με τη μάθηση και ακολούθως να συνδέσουν αυτές τις εμπειρίες με μία από τις τρεις μορφές μάθησης: 1. Τυπική Μάθηση, 2. Μη Τυπική Μάθηση, 3. Άτυπη Μάθηση. Οι συμμετέχοντες απαντούν στις πιο κάτω ερωτήσεις και έπειτα ακολουθεί συζήτηση:

1. Πώς θα χαρακτηρίζατε τη μαθησιακή σας πρόοδο στο χώρο εργασίας μέχρι σήμερα;
2. Έχετε σκεφτεί ποτέ με ποιον τρόπο μαθαίνετε μέσα από τις καθημερινές σας ασχολίες στην εργασία σας;
3. Έχετε μάθει κάτι πρόσφατα; Έχετε σκεφτεί με ποιον τρόπο το έχετε μάθει;

Το εισαγωγικό μέρος του Μέρους 2 θα πρέπει να διαρκέσει **γύρω στα 10 λεπτά**.

Οι διαφάνειες 35, 37 και 39 περιέχουν τους ορισμούς της τυπικής, μη τυπικής και άτυπης μάθησης αντίστοιχα. Κάθε ένας από αυτούς τους ορισμούς ακολουθείται από μία διαδραστική δραστηριότητα μέσω της εφαρμογής Mentimeter.

Για να έχει πρόσβαση και να χρησιμοποιήσει την εφαρμογή Mentimeter, θα πρέπει ο εκπαιδευτής να κάνει κλικ στον σύνδεσμο της κάθε δραστηριότητας, τον οποίον μπορεί να βρει στον τομέα των σημειώσεων των διαφανειών 36, 38 και 40 ή στη σελίδα 14 αυτού του εγγράφου, να συνδεθεί στο Mentimeter (η σύνδεση log in είναι απαραίτητη σε περίπτωση που ο εκπαιδευτής δεν έχει λογαριασμό στο Mentimeter) και να επιλέξει την επιλογή «Αντιγραφή στον λογαριασμό σας» (Copy to your account). Όταν το περιεχόμενο της εφαρμογής έχει αντιγραφεί στον λογαριασμό του εκπαιδευτή, τότε αυτός/ή μπορεί να μοιραστεί το κωδικό (αριθμό ή QR) με τους συμμετέχοντες, να μεταφράσει το περιεχόμενο εάν το θεωρήσει απαραίτητο/προτιμότερο και να ελέγξει τις απαντήσεις που δόθηκαν από τους συμμετέχοντες.

Οι συμμετέχοντες θα ήταν προτιμότερο να μπου στην εφαρμογή Mentimeter από τα κινητά τους τηλέφωνα (smart phones) ακόμα κι αν το εργαστήριο διεξάγεται διαδικτυακά, λόγω του ότι η παράλληλη πλόηγηση σε δύο καρτέλες στο ίντερνετ μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα τη σύγχυση των συμμετεχόντων.

16

Πακέτο Εργασίας [5] [«Διαμόρφωση Θετικής Στάσης από μέρους των Εργοδοτών ως προς τη Μετατροπή των Οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης», Ανάπτυξη Εκπαιδευτικού Υλικού για το Εργαστήριο: «Διαμόρφωση Θετικής Στάσης από μέρους των Εργοδοτών ως προς τη Μετατροπή των Οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης» – Οδηγίες για Εκπαιδευτές]

Δραστηριότητες (ατομικές)

Η εισαγωγή στις τρεις δραστηριότητες στο Mentimeter γίνεται μέσω των ακόλουθων ερωτήσεων προς τους συμμετέχοντες:

1. Τυπική Μάθηση: Ποια λέξη πιστεύετε ότι σχετίζεται με την τυπική μάθηση;

Σε αυτή την δραστηριότητα (διαφάνεια 36), οι συμμετέχοντες μοιράζονται με την υπόλοιπη ομάδα όσες το δυνατό περισσότερες λέξεις που πιστεύουν ότι σχετίζονται με την τυπική μάθηση (μέσω ιδεοθύελλας). Ως αποτέλεσμα, ο εκπαιδευτής παρουσιάζει στην οθόνη το «σύννεφο λέξεων» που δημιουργήθηκε από τους συμμετέχοντες, σχολιάζει τις συγκεκριμένες λέξεις, κάνει διευκρινίσεις εάν αυτό καταστεί απαραίτητο και συζητά τα αποτελέσματα με την υπόλοιπη ομάδα.

Σύνδεσμος εκπαιδευτή:

<https://www.mentimeter.com/s/c3a0d7f728a9fa961557eba4de91ce2e/d275b2365582>

Αυτή η δραστηριότητα θα πρέπει να διαρκέσει **γύρω στα 5 λεπτά**.

2. Μη Τυπική Μάθηση: «Θα μπορούσατε να δώσετε κάποια παραδείγματα δραστηριοτήτων μη τυπικής μάθησης;»

Σε αυτή τη δραστηριότητα (διαφάνεια 38), οι συμμετέχοντες θα πρέπει να διεξάγουν ένα κύκλο ιδεοθύελλας και να δώσουν παραδείγματα μαθησιακών δραστηριοτήτων που γνωρίζουν ή που έχουν υλοποιήσει και που υπάγονται στην κατηγορία της μη τυπικής μάθησης. Ως αποτέλεσμα, ο εκπαιδευτής δείχνει όλες τις ιδέες που έχουν κατατεθεί στην οθόνη, σχολιάζει τις συγκεκριμένες ιδέες, κάνει διευκρινίσεις εάν αυτό καταστεί απαραίτητο και συζητά τα αποτελέσματα με την υπόλοιπη ομάδα.

Σύνδεσμος εκπαιδευτή:

<https://www.mentimeter.com/s/5e4a5da97cddebe2e7168c212efe0793/a53c47862245>

Αυτή η δραστηριότητα θα πρέπει να διαρκέσει **γύρω στα 5 λεπτά**.

3. Άτυπη Μάθηση: «Ας ψηφίσουμε! Θεωρείτε ότι αυτές οι δραστηριότητες σχετίζονται με την άτυπη μάθηση;»

Στη συγκεκριμένη δραστηριότητα (διαφάνεια 40), οι συμμετέχοντες καλούνται να απαντήσουν «Ναι» ή «Όχι» σε δημοσκοπήσεις, ανάλογα με το αν πιστεύουν πως οι δραστηριότητες για τις οποίες ερωτούνται ανήκουν στην κατηγορία της άτυπης μάθησης ή όχι. Μόλις τελειώσει και η τελευταία δημοσκόπηση, ο εκπαιδευτής θα πρέπει να ενημερώσει τους συμμετέχοντες για τις σωστές απαντήσεις, σχολιάζει τις συγκεκριμένες απαντήσεις, κάνει διευκρινίσεις εάν αυτό καταστεί απαραίτητο και συζητά τα αποτελέσματα με την υπόλοιπη ομάδα.

Σύνδεσμος εκπαιδευτή:

<https://www.mentimeter.com/s/e7572af5cae0b2391668d3ad5eb68698/45328e1be8f7>

Αυτή η δραστηριότητα θα πρέπει να διαρκέσει **γύρω στα 10 λεπτά**.

Βίντεο: Πόσος χρόνος χρειάζεται για την απόκτηση μιας νέας δεξιότητας;

Ακολουθεί η προβολή τους βίντεο “How to Learn Anything” (Πώς να μάθετε το οτιδήποτε) από μία ομιλία TEDx, με σκοπό να εξηγήσει εκ νέου και να ανακεφαλαιώσει για τις τρεις διαφορετικές μεθόδους μάθησης (διαφάνεια 41). Η προβολή του βίντεο επιτρέπει με αυτο τον τρόπο στον συμμετέχοντα να σκεφτεί για το δικό του «μαθησιακό του/της μονοπάτι» και τον χρόνο που χρειάζεται ένα άτομο για να αποκτήσει μια καινούργια δεξιότητα ή ικανότητα, κάτι που εξαρτάται από το ίδιο το άτομο και τις ανάγκες του.

Το βίντεο βοηθά τους συμμετέχοντες να κατανοήσουν ότι μια μαθησιακή διαδικασία αφορά τις ανάγκες ενός εργαζομένου, τις μεθόδους που είναι πιο βοηθητικές για αυτόν/ήν, τις δραστηριότητες και τα εργαλεία που θα χρησιμοποιηθούν, καθώς και τις πιθανότητες που έχει αυτό το άτομο να φτάσει και να υλοποιήσει τους στόχους του.

Η προβολή του βίντεο είναι **προαιρετική**. Προτείνεται όπως το βίντεο προβληθεί **από το 2ο μέχρι και το 16ο λεπτό**.

Σύνδεσμος για το βίντεο:

<https://www.youtube.com/watch?v=5MgBikgcWnY>

Παραδείγματα Μάθησης στο Χώρο Εργασίας

Δραστηριότητα: Έχετε υλοποιήσει ποτέ κάποια από αυτές τις δραστηριότητες; (Ατομική άσκηση)

Στους συμμετέχοντες παρουσιάζονται κάποια **παραδείγματα μάθησης στον εργασιακό χώρο** με τη χρήση του πίνακα flip chart (ο εκπαιδευτής μπορεί να βρει τα συγκεκριμένα παραδείγματα κάνοντας κλικ στον σύνδεσμο του Mentimeter στη σελίδα 16 και αντιγράφοντας τα πάνω στον πίνακα). Ακολούθως δίνονται στους συμμετέχοντες αυτοκόλλητα με χρώματα και τους ζητείται να τοποθετήσουν ένα κόκκινο, ένα κίτρινο, ένα πράσινο και ένα μπλε αυτοκόλλητο δίπλα από κάθε παράδειγμα μαθησιακής δραστηριότητας, έχοντας υπόψιν τους εξής συμβολισμούς:

- **Κόκκινο αυτοκόλλητο:** «Δεν υλοποιώ ποτέ αυτού του είδους τη μαθησιακή δραστηριότητα»
- **Κίτρινο αυτοκόλλητο:** «Υλοποιώ κάποτε αυτού του είδους τη μαθησιακή δραστηριότητα»
- **Πράσινο αυτοκόλλητο:** «Υλοποιώ κάθε μέρα αυτού του είδους τη μαθησιακή δραστηριότητα»
- **Μπλε αυτοκόλλητο:** «Δεν υλοποιώ αυτή τη μαθησιακή δραστηριότητα, ωστόσο φαίνεται μια πολύ ενδιαφέρουσα προσθήκη για την εργασιακή μαθησιακή μου διαδικασία»

Ακολουθεί μια ομαδική συζήτηση για το **πότε** υλοποιούν οι συμμετέχοντες αυτές τις δραστηριότητες αλλά και **τους τρόπους με τους οποίους μπορούν να επωφεληθούν** από αυτές τις δραστηριότητες.

Εναλλακτικά, δίνεται μία κάρτα με όλα τα παραδείγματα μαθησιακών δραστηριοτήτων στον χώρο εργασίας στον κάθε συμμετέχοντα και τότε αυτός/ή τοποθετεί αναλόγως τα κόκκινα, κίτρινα και πράσινα χρωματιστά αυτοκόλλητα δίπλα από το καθένα. Έπειτα, ο κάθε συμμετέχοντας περιγράφει το πότε υλοποιεί αυτές τις μαθησιακές δραστηριότητες και με ποιους τρόπους επωφελείται από αυτές. Στο τέλος αυτού του γύρου συζήτησης, οι συμμετέχοντες προσθέτουν και τα μπλε αυτοκόλλητα αυτοκόλλητα δίπλα από τα παραδείγματα των μαθησιακών δραστηριοτήτων που τους φαίνονται ενδιαφέροντα και εξηγούν τους λόγους για τους οποίους θεωρούν ενδιαφέρουσες τις εν λόγω δραστηριότητες.

Ο εκπαιδευτής μπορεί επίσης να ζητήσει από τους συμμετέχοντες να σχολιάσουν **τον τύπο μάθησης με τον οποίον σχετίζονται αυτές οι δραστηριότητες**.

Σε περίπτωση που το εργαστήριο διεξάγεται διαδικτυακά, ο εκπαιδευτής χρησιμοποιεί την εφαρμογή Mentimeter για να δημιουργήσει δημοσκοπήσεις για τα παραδείγματα μαθησιακών

Πακέτο Εργασίας [5] [«Διαμόρφωση Θετικής Στάσης από μέρους των Εργοδοτών ως προς τη Μετατροπή των Οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης», Ανάπτυξη Εκπαιδευτικού Υλικού για το Εργαστήριο: «Διαμόρφωση Θετικής Στάσης από μέρους των Εργοδοτών ως προς τη Μετατροπή των Οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης» – Οδηγίες για Εκπαιδευτές]

δραστηριοτήτων. Με αυτό τον τρόπο, ο κάθε συμμετέχοντας θα έχει διαφορετικό κωδικό (αριθμό ή QR) για κάθε μαθησιακή δραστηριότητα, ούτως ώστε να μπορεί να δώσει την απάντηση του/της για τη συχνότητα με την οποία υλοποιεί την κάθε δραστηριότητα.

Σύνδεσμος εκπαιδευτή:

<https://www.mentimeter.com/s/ffd579a5a150da7f87b53079ffc797e0/9c5dcd37c288>

Αυτή η δραστηριότητα θα πρέπει να διαρκέσει γύρω στα **10 λεπτά**.

Ορισμός Εκπαίδευσης Ενηλίκων

Όταν όλοι οι συμμετέχοντες είναι σε θέση να διαχωρίσουν τους διαφορετικούς τύπους μάθησης, θα πρέπει να μάθουν και **τον διαχωρισμό μεταξύ «Εκπαίδευσης Ενηλίκων» και «Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης».**

Ο ορισμός για την «Εκπαίδευση Ενηλίκων» βρίσκεται στη διαφάνεια 43.

Ορισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης

Στη διαφάνεια 44 μπορεί κάποιος να βρει τον ορισμό για την «Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση».

Ο εκπαιδευτής θα πρέπει να καταστήσει σαφές ότι η «Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση» υπάγεται στη ευρύτερη κατηγορία της Εκπαίδευσης Ενηλίκων και οδηγεί σε επίσημες πιστοποιήσεις, ενώ η «Εκπαίδευση Ενηλίκων» είναι ένας πιο γενικό όρος που πολλές φορές αναφέρεται στην ανάπτυξη μαλακών ή εγκάρσιων δεξιοτήτων ενός ενήλικα.

Μέρος 3: Οφέλη από τη Μετατροπή των Οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης (60')

Καλές Πρακτικές στην Εκπαίδευση στο Χώρο Εργασίας

Δραστηριότητα (σε ομάδες)

Ο εκπαιδευτής ξεκινά αυτό το μέρος του εργαστηρίου με μία ομαδική δραστηριότητα. Προτείνεται όπως οι ομάδες που θα σχηματιστούν να μην ξεπερνούν τα 3-4 άτομα (αν και αυτό εξαρτάται και από τον συνολικό αριθμό των συμμετεχόντων). Σε περίπτωση που το εργαστήριο διεξάγεται διαδικτυακά, οι συμμετέχοντες χωρίζονται σε δωμάτια (breakout rooms).

Στις ομάδες δίνονται κάρτες με **εταιρείες που εφαρμόζουν διάφορες επιτυχημένες μαθησιακές δραστηριότητες** και έπειτα οι συμμετέχοντες ζητούνται να συζητήσουν για την καλή πρακτική που περιγράφεται πάνω στην κάθε κάρτα και να αναγνωρίσουν **πλεονεκτήματα και πιθανά εμπόδια που μπορεί να υπάρχουν για την εφαρμογή της** μέσα σε έναν οργανισμό. Η συζήτηση μπορεί επίσης να περιέχει **στον τύπο μάθησης** με τον οποίο σχετίζεται η κάθε δραστηριότητα και το κατά πόσο οι συμμετέχοντες **εφαρμόζουν ή έχουν εφαρμόσει κάποια παρόμοια δραστηριότητα** στον οργανισμό τους. Στην κάθε ομάδα θα πρέπει να δοθεί τουλάχιστον μία κάρτα (τυπωμένη ή ηλεκτρονικά μέσω SharePoint αφού έχει μεταφορτωθεί εκεί από πριν).

Πιο κάτω παρατίθενται κάποια παραδείγματα με το περιεχόμενο των καρτών. Μπορεί κάποιος/α να βρει περισσότερα παραδείγματα από αυτά της παρουσίασης στο παρόν έγγραφο, σε περίπτωση που υπάρχει συμμετοχή περισσότερων ομάδων στο εργαστήριο. Ο εκπαιδευτής θα πρέπει να έχει διαβάσει από πριν τα σχόλια που ακολουθούν την περιγραφή της κάθε πρακτικής, για να είναι σε θέση να υποδείξει και να εξηγήσει τον τύπο μάθησης στον οποίο ανήκει η πρακτική, αλλά και να δώσει άλλες χρήσιμες πληροφορίες (σημεία στα οποία μπορεί να εστιάσει ο εκπαιδευτής κτλ.). Για τις κάρτες, ο εκπαιδευτής μπορεί να ανατρέξει στο Παράρτημα 2 του παρόντος εγγράφου.

Κάρτα 1. Yelp (συμπεριλαμβάνεται στην παρουσίαση, *διαφάνεια 49*)

«Όλοι στο Yelp έχουν ρόλους με διευρυμένες ευθύνες. Η ανάθεση ευθυνών στο προσωπικό πέρα από τις υφιστάμενες δυνατότητές του δημιουργεί ένα αφοσιωμένο εργατικό δυναμικό και μια κουλτούρα καθοδήγησης. Οι εργαζόμενοι οδηγούνται σε ανέλιξη από τον ίδιο τον οργανισμό,

Πακέτο Εργασίας [5] [«Διαμόρφωση Θετικής Στάσης από μέρους των Εργοδοτών ως προς τη Μετατροπή των Οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης», Ανάπτυξη Εκπαιδευτικού Υλικού για το Εργαστήριο: «Διαμόρφωση Θετικής Στάσης από μέρους των Εργοδοτών ως προς τη Μετατροπή των Οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης» – Οδηγίες για Εκπαιδευτές]

γεγονός που αποτελεί κίνητρο, τόσο για την προσωπική τους ανάπτυξη, όσο και για την καλλιέργεια των υπολοίπων.»

Δραστηριότητα άτυπης μάθησης. Εδώ είναι σημαντικό για τον εκπαιδευτή να επιμείνει για το ότι οι εργοδότες πρέπει πάντα να βεβαιώνονται πως οι εργαζόμενοι τους δεν έχουν ξεκινήσει να νιώθουν κουρασμένοι και χωρίς κίνητρο να δουλέψουν, λόγω φόρτου εργασίας. Στις πλείστες περιπτώσεις, υπάλληλοι αναλαμβάνουν περισσότερες ευθύνες από αυτές που μπορούν να φέρουν εις πέρας, λόγω της περιέργειας ή του ενθουσιασμού που τους διακατέχει. Αυτό αργότερα μετατρέπεται σε ένα τεράστιο βαρίδι που επηρεάζει αρνητικά την παραγωγικότητα τους και τη συνολική τους απόδοση στον οργανισμό. Οι υπάλληλοι που νιώθουν πιο υπεύθυνοι, είναι και αυτοί που δεσμεύονται και ανελλίσσονται εκ των έσω, κάτι που τους κάνει πιο πιστούς στον οργανισμό που εργοδοτούνται.

Κάρτα 2. Pixar

«Το Πανεπιστήμιο Pixar προσφέρει την προαπαιτούμενη εκπαίδευση, όπως επίσης και πραιαιρετικά μαθήματα για διάφορους κλάδους σπουδών. Σύμφωνα με το Harvard Business Review, ο πρόεδρος του πανεπιστημίου Ed Catmull δήλωσε πως: «Το Πανεπιστήμιο Pixar βοηθά στην εδραίωση του τρόπου σκέψης πως όλοι μαθαίνουμε και είναι διασκεδαστικό να μαθαίνουμε όλοι μαζί». Ο οργανισμός υποστηρίζει τους διευθυντές των τμημάτων του με το να τους δίνει τη δυνατότητα να παίρνουν σημαντικές αποφάσεις και φροντίζει να μην υποσκάπτει την εξουσία τους. Οι διευθυντές παίρνουν στα χέρια τους την ανάπτυξη των τμημάτων τους, ζητώντας βοήθεια από μία «σύμπραξη δημιουργικών μυαλών» αποτελούμενη από σκηνοθέτες ταινιών, με τη δραστηριότητα αυτή να είναι ένας από τους κύριους πυλώνες της διαδικασίας του επαγγέλματος τους.»

Δραστηριότητα τυπικής μάθησης. Σε αυτή την περίπτωση, οι υπάλληλοι έχουν την ευκαιρία να διαλέξουν μέσα από μια ποικιλία μαθημάτων και να αναπτύξουν νέες δεξιότητες. Αυτή η επιλογή αποτελεί μια ευκαιρία για μάθηση, όπου το άτομο παίρνει στα χέρια του την ανάπτυξή του.

Κάρτα 3. Airbnb (συμπεριλαμβάνεται στην παρουσίαση, διαφάνεια 48)

Οι «Συζητήσεις Fireside» είναι ένας τρόπος μέσω του οποίου η Airbnb αποδεικνύει την αφοσίωσή της στη μάθηση. Αυτές οι ενδοεταιρικές εκδηλώσεις συγκεντρώνουν ηγετικές μορφές στη βιομηχανία, οι οποίες μοιράζονται τις απόψεις τους για ένα συγκεκριμένο θέμα.

Σύμφωνα με την Airbnb: «Από τους CEO μέχρι τους μουσικούς που λαμβάνουν μέρος στις εκδηλώσεις, όλες αυτές οι ηγετικές προσωπικότητες έχουν κάτι να μας διδάξουν».

Πακέτο Εργασίας [5] [«Διαμόρφωση Θετικής Στάσης από μέρους των Εργοδοτών ως προς τη Μετατροπή των Οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης», Ανάπτυξη Εκπαιδευτικού Υλικού για το Εργαστήριο: «Διαμόρφωση Θετικής Στάσης από μέρους των Εργοδοτών ως προς τη Μετατροπή των Οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης» – Οδηγίες για Εκπαιδευτές]

Οι συζητήσεις Fireside ήταν μία σειρά ομιλιών στο ραδιόφωνο τις απογευματινές ώρες, από τον Φραγκλίνο Ρούζβελτ, τον 32ο πρόεδρο των Ηνωμένων Πολιτειών, μεταξύ του 1933 και 1944. Τότε ο Ρούζβελτ απευθυνόταν προς εκατομμύρια Αμερικάνους με μεγάλη οικειότητα με ομιλίες που αφορούσαν την ανάκαμψη από το Μεγάλο Κραχ του 1929, τη θέσπιση του Έκτακτου Τραπεζικού Νόμου, την οικονομική κρίση του 1936, την εισαγωγή των πρωτοβουλιών του New Deal και την τροπή του Β΄ Παγκοσμίου Πολέμου. Μιλώντας στο ραδιόφωνο, μπορούσε να εξουδετερώνει διάφορες φήμες, να αντικρούει συντηρητικές εφημερίδες και να επεξηγεί τις πολιτικές απευθείας στον αμερικάνικο λαό.

Μαθησιακή δραστηριότητα άτυπης μάθησης. Οι συζητήσεις Fireside είναι μια πολύ καλή εναλλακτική στην συμβατική δομή μιας παρουσίασης. Η αντικατάσταση μίας συμβατικής παρουσίαση-ομιλία με μία συζήτηση Fireside μπορεί να έχει πολλά πλεονεκτήματα. Πιο κάτω παρατίθενται 5 λόγοι για τους οποίους οι εργοδότες θα έπρεπε να σκεφτούν την εφαρμογή της συγκεκριμένης δραστηριότητας:

- Μπορεί να φέρει πιο εξεζητημένους ομιλητές στον οργανισμό. Είναι ευκολότερο να αποσπάσεις το “Ναι” από επιχειρηματικούς ηγέτες, αφού δε θα χρειαστεί να ξοδέψουν πολλές ώρες για να ετοιμάσουν ομιλίες και παρουσιάσεις PowerPoint.
- Δίνει πιο σχετικό περιεχόμενο στο κοινό. Η κλασική δομή ερώτησης-απάντησης φυσιολογικά παρακινεί τους συμμετέχοντες να σκεφτούν τις δικές τους ερωτήσεις. Με το να απαντά κάποιος σε αυτές τις ερωτήσεις κατά τη διάρκεια της συζήτησης θα «αναγκάσει» τους ακροατές να επικεντρωθούν στο περιεχόμενο αυτών που αναγγέλει ο ομιλητής για να βρουν τις απαντήσεις που ψάχνουν.
- Απομακρύνει την πίεση από τον ομιλητή. Μία συνομιλία με φυσιολογική ροή θα κάνει τον ομιλητή να νιώσει πιο χαλαρά και άνετα. Με δύο άτομα να συζητούν πάνω στη σκηνή, ο ομιλητής δε θα νιώθει πλέον ως το επίκεντρο της προσοχής.
- Φέρνει τον ομιλητή με το κοινό πιο κοντά. Η ανεπίσημη φύση της δραστηριότητας θα βοηθήσει στο να δημιουργηθεί μία σχέση οικειότητας μεταξύ του ομιλητή και του κοινού. Ως αποτέλεσμα, εάν αξιοποιηθεί σωστά αυτή η σχέση, θα υπάρχει μία πιο άμεση επικοινωνία και περισσότερη προσήλωση κατά τη διάρκεια της ομιλίας από το κοινό.
- Παρουσιάζει τις ιστορίες και τις απόψεις που συνοδεύουν τον ομιλητή. Όταν πλέον ο καλεσμένος νιώσει πιο άνετα, είναι πιο πιθανό να ανοιχτεί και συνεπακόλουθα να είναι πιο πρόθυμος να μοιραστεί τις δικές του ιστορίες και τα δικά του βιώματα.

Κάρτα 4. Earls

Πακέτο Εργασίας [5] [«Διαμόρφωση Θετικής Στάσης από μέρους των Εργοδοτών ως προς τη Μετατροπή των Οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης», Ανάπτυξη Εκπαιδευτικού Υλικού για το Εργαστήριο: «Διαμόρφωση Θετικής Στάσης από μέρους των Εργοδοτών ως προς τη Μετατροπή των Οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης» – Οδηγίες για Εκπαιδευτές]

Το πρόγραμμα Visions + Goals (Οράματα και Στόχοι) βοηθά τους ανθρώπους στον οργανισμό Earls να δημιουργήσουν οράματα ζωής και να επικοινωνήσουν στόχους που τους βοηθούν να βγάζουν προς τα έξω τον καλύτερο τους εαυτό. Το συγκεκριμένο πρόγραμμα επίσης περιλαμβάνει περιστασιακές εταιρικές εξορμήσεις. Η εκπαίδευση για την εμπειρία εξυπηρέτησης διεξάγεται μέσα από ένα συνδυασμό εκπαίδευσης διά ζώσης και ηλεκτρονικής εκπαίδευσης.

Δραστηριότητα μη τυπικής μάθησης. Οι άνθρωποι που εργάζονται στα καταστήματα Earls ονομάζονται «συνέταιροι». Στον οργανισμό καλλιεργήθηκε η αντίληψη ότι η ευχάριστη εμπειρία για τον πελάτη προκύπτει μέσα από την ευχάριστη εμπειρία των συναδέλφων. Η εμπειρία την εργαζομένων στον εργασιακό χώρο αποτελεί έναν από τους κύριους δείκτες επιτυχίας της εταιρείας. Η δέσμευση των υπαλλήλων, η ηγεσία, η παροχή ευκολιών και επιλογών, η ευθυγράμμιση στόχων και η ανάπτυξη είναι όλοι μετρήσιμοι δείκτες για τον οργανισμό. Για τον λόγο αυτό ζητείται ανά τακτά χρονικά διαστήματα ανατροφοδότηση από τους εργαζομένους. Η ανατροφοδότηση αυτή είναι άκρως σημαντική, αφού είναι ένα εργαλείο για την δημιουργία των στρατηγικών με τις οποίες θα πορευτεί ο οργανισμός στο μέλλον.

Κάρτα 5. Etsy

Οι άνθρωποι προτρέπονται να μάθουν από άλλους και σε πολλά διαφορετικά επίπεδα μέσα στην εταιρεία. Στο "Σχολείο Etsy" οι υπάλληλοι διδάσκουν και παράλληλα μαθαίνουν σε μαθήματα μιας ποικιλίας από θέματα, όπως χορό με κλακέτες ή το πώς να χειρίζονται μια δύσκολη συζήτηση. Η ομάδα Εκπαίδευσης και Ανάπτυξης βοηθά τους ανθρώπους του οργανισμού να βρουν τον τομέα στον οποίο θέλουν να επικεντρωθούν για την επαγγελματική τους ανέλιξη.

Μαθησιακή δραστηριότητα μη τυπικής μάθησης. Προσαρμοσμένη διαδικασία μάθησης ανάλογα με τις ανάγκες των υπαλλήλων.

Για αυτή την κάρτα, ο εκπαιδευτής μπορεί επίσης να επισκεφτεί την ιστοσελίδα της εταιρείας μέσω του συνδέσμου: <https://www.etsy.com/team>

Κάρτα 6. OverDrive

Στην εταιρεία OverDrive, σε όλους τους υπαλλήλους δίνεται ένας Επαγγελματικός Οδηγός Ανάπτυξης. Ο οδηγός αυτός παρουσιάζει τις διαθέσιμες ευκαιρίες για εκπαίδευση και ανάπτυξη δεξιοτήτων και βοηθά τους ανθρώπους του οργανισμού να αποφασίσουν τι είναι καλύτερο για εκείνους. Οι υπάλληλοι και οι διευθυντές τμημάτων προτρέπονται να συνεργάζονται και να παρακολουθούν την πρόοδο τους καθ' όλη τη διάρκεια της χρονιάς.

Μαθησιακή δραστηριότητα άτυπης μάθησης. Οι υπάλληλοι αποφασίζουν για το δικό τους μονοπάτι ανάπτυξης, ανάλογα με τους τρόπους με τους οποίους θα μπορούν αργότερα να συμβάλλουν στην ανάπτυξη του οργανισμού τους αλλά και την κάλυψη των δικών τους αναγκών.

Απόσπασμα από το εγχειρίδιο: αυτός ο Επαγγελματικός Οδηγός Ανάπτυξης είναι ένα εργαλείο που θα βοηθήσει τον/την υπάλληλο να προγραμματίσει τη δική του/της πρόοδο και επαγγελματική ανέλιξη σε θέμα χρόνου, πόρων και περιεχομένου. Επιτρέπει λοιπόν στους υπαλλήλους να κατανοήσουν το πού βρίσκονται τώρα, το πού θα ήθελαν να φτάσουν στο μέλλον, καθώς και το τι θα πρέπει να κάνουν για να το καταφέρουν.

Ένα ρητό λέει πως «αυτός που δεν γνωρίζει που πηγαίνει, έχει φτάσει ήδη στον προορισμό του». Έτσι, αν δεν ξεκαθαρίσουμε το πού θέλουμε να φτάσουμε και να αναπτύξουμε ένα πλάνο για να το καταφέρουμε, τότε απλά θα παραμείνουμε εκεί που βρισκόμαστε ήδη. Σε ένα μέρος, δηλαδή, που δε νιώθουμε άνετα, αφού ξέρουμε πως μπορούμε να πετύχουμε πολύ περισσότερα.

Κάρτα 7. Thrive Digital

Στην Thrive Digital προωθείται η πρακτική του να γίνονται δεκτές αιτήσεις για εργασία και βιογραφικά από υποψηφίους, ανεξαρτήτως του πόσης εργασιακής εμπειρίας κουβαλά μαζί του ο κάθε ένας από αυτούς. Οι υπαλλήλοι του οργανισμού έχουν την επαγγελματική ανέλιξη σε νέες θέσεις εργασίας, ακόμα και αν ξεκινούν να εργάζονται στον οργανισμό με περιορισμένη γνώση στον συγκεκριμένο τομέα. Παρέχεται επίσης εκπαίδευση σε θέματα που θα εργαστούν στο μέλλον, ενώ οι συνεργάτες της Thrive παρέχουν επιπρόσθετες ευκαιρίες εκπαίδευσης στους τομείς εξειδίκευσής τους.

Μη τυπική μάθηση.

Κάρτα 8. 1800 GOT JUNK

Η “1800 GOT JUNK” δημιούργησε το πρόγραμμα “A-Player Development Programme” για την επαγγελματική ανέλιξη των ανθρώπων της. Παρέχει στους υπαλλήλους της εκπαίδευση, μέσω μιας σειράς εργαστηρίων που καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα θεμάτων, όπως η ανάπτυξη ενός franchise και ο στρατηγικός σχεδιασμός.

Μαθησιακή δραστηριότητα μη τυπικής μάθησης.

Κάρτα 9. Culture Amp

25

Πακέτο Εργασίας [5] [«Διαμόρφωση Θετικής Στάσης από μέρους των Εργοδοτών ως προς τη Μετατροπή των Οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης», Ανάπτυξη Εκπαιδευτικού Υλικού για το Εργαστήριο: «Διαμόρφωση Θετικής Στάσης από μέρους των Εργοδοτών ως προς τη Μετατροπή των Οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης» – Οδηγίες για Εκπαιδευτές]

Στο πρόγραμμα “Coaching for Everyone”, ο κάθε υπάλληλος έχει πρόσβαση σε έναν επαγγελματικό σύμβουλο. Οι υπάλληλοι παρακολουθούν μαθήματα 6, 12 και 24 μηνών και μπορούν να επιλέξουν εάν θέλουν να επικεντρωθούν σε προωπικούς ή επαγγελματικούς στόχους. Οι σύμβουλοι αξιολογούν το πού βρίσκεται και πού θέλει να φτάσει ένα άτομο και έπειτα καθοδηγούν αυτό το άτομο με τη στρατηγική που θα πρέπει να επιλέξει για να πετύχει τους στόχους του.

Μαθησιακή δραστηριότητα μη τυπικής μάθησης. Κουλτούρα εκπαίδευσης για την ανάπτυξη ενός υπάλληλου.

Κάρτα 10. Digital Ocean (συμπεριλαμβάνεται στην παρουσίαση, διαφάνεια 47)

Ο σχεδιασμός προσωπικής ανάπτυξης και η διασφάλιση ότι όλοι έχουν μια σταδιοδρομία στο πλαίσιο της οποίας μπορούν να εξελιχθούν, είναι δύο βασικές αρχές στη Digital Ocean. Το προσωπικό καταγράφει το τι θέλει να επιτύχει κάθε χρόνο, εξετάζοντας το πώς οι επαγγελματικοί του στόχοι συνδέονται με τη στρατηγική του οργανισμού και τους προσωπικούς του στόχους.

Μαθησιακή δραστηριότητα άτυπης μάθησης.

Κάρτα 11. Oporto

Η Oporto προτρέπει τους υπαλλήλους της να συμμετέχουν σε συνέδρια, οργανισμούς και εκπαιδευτικά προγράμματα που θα τους κρατήσει στην κορυφή του κλάδου με τον οποίο ασχολούνται. Στους υπαλλήλους δίνεται ένας προϋπολογισμός για να χρησιμοποιήσουν μέσα σε ένα ημερολογιακό έτος. Έπειτα, σε συνεργασία με τους διευθυντές τους και τους υπεύθυνους τμημάτων τους, αποφασίζουν ποια προγράμματα είναι κατάλληλα για την ανάπτυξή τους αλλά και προς το συμφέρον του οργανισμού. Εκτός από τους προϋπολογισμούς επαγγελματικής ανάπτυξης, η Oporto παρέχει ενδοεταιρικά προγράμματα εκπαίδευσης για τη διοίκηση επιχειρήσεων, με ταχύρρυθμα μαθήματα διάρκειας 10 εβδομάδων. Μέσα στο 2016, πάνω από 40 υπαλλήλοι παρακολούθησαν αυτά τα μαθήματα.

Αν θέλετε να μάθετε ποιες είναι οι προτεραιότητες στον οργανισμό που εργάζεστε σε θέματα μάθησης και ανάπτυξης, μπορείτε να κάνετε την αρχή με μία έρευνα για την δέσμευση των υπαλλήλων στον οργανισμό σας. Ρίξτε μια ματιά στο άρθρο της Oporto για τις 20 ερωτήσεις που θα πρέπει να περιέχει μία έρευνα (ερωτηματολόγιο) για να καταφέρει μια εταιρεία να συλλέξει τα κατάλληλα δεδομένα και την επιθυμητή ανατροφοδότηση από τους υπαλλήλους της.

Μαθησιακή δραστηριότητα μη τυπικής μάθησης.

Πακέτο Εργασίας [5] [«Διαμόρφωση Θετικής Στάσης από μέρους των Εργοδοτών ως προς τη Μετατροπή των Οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης», Ανάπτυξη Εκπαιδευτικού Υλικού για το Εργαστήριο: «Διαμόρφωση Θετικής Στάσης από μέρους των Εργοδοτών ως προς τη Μετατροπή των Οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης» – Οδηγίες για Εκπαιδευτές]

Το πιο πάνω υλικό μπορεί να το βρει κάποιος στο Παράρτημα 2 του παρόντος εγγράφου σε μορφή καρτών (μία κάρτα ανά μελέτη περίπτωσης/ καλή πρακτική). Ο εκπαιδευτής θα πρέπει να εκτυπώσει τις κάρτες και να τις διανεμίει στους συμμετέχοντες. Σε περίπτωση που το εργαστήριο διεξάγεται διαδικτυακά, οι κάρτες θα πρέπει να αποσταλούν στους συμμετέχοντες ή να μεταφορτωθούν στο SharePoint από πριν. Στην κάθε ομάδα δίνονται: τουλάχιστον μία κάρτα, ένα κομμάτι χαρτί για πίνακα flip chart και μαρκαδόροι. Έπειτα οι ομάδες έχουν στη διάθεσή τους **15 λεπτά για να απαντήσουν με σημεία στις ακόλουθες ερωτήσεις** (διαφάνεια 46):

- Ποια θα ήταν τα πλεονεκτήματα αυτής της πρακτικής για τον οργανισμό σας;
- Σε ποιον τύπο μάθησης υπάγεται η συγκεκριμένη δραστηριότητα;
- Ποια εμπόδια θα μπορούσαν να προκύψουν κατά την υλοποίηση αυτής της πρακτικής;
- Θα μπορούσατε να εφαρμόσετε αυτή την πρακτική στον οργανισμό σας; Σε ποιες περιπτώσεις;

Σε εργαστήρια διά ζώσης, οι συμμετέχοντες μπορούν να συζητήσουν και να καταγράψουν τις απαντήσεις τους σε κομμάτια χαρτί που θα διανεμηθούν από τον εκπαιδευτή. Στην περίπτωση διαδικτυακού εργαστηρίου, οι συμμετέχοντες μπορούν να καταγράψουν τις απαντήσεις τους από κοινού σε ένα αρχείο Word και ακολούθως να μοιραστούν τις οθόνες τους, ή ακόμα και σε διαφορετικά αρχεία Word ανά συμμετέχοντα.

Ένα άτομο αναλαμβάνει την ευθύνη για την παρουσίαση των απαντήσεων στην κάθε ομάδα.

Ο εκπαιδευτής δίνει αρκετό χρόνο στους συμμετέχοντες για να αναστοχαστούν και να σχολιάσουν τις απαντήσεις μέσα στις ομάδες τους.

Η δραστηριότητα θα πρέπει να διαρκέσει **συνολικά περίπου 25 λεπτά**.

Πλεονεκτήματα Εργασιακών Χώρων Μάθησης για Εργοδότες

Μετά την υλοποίηση της δραστηριότητας με τις κάρτες, από τους συμμετέχοντες ζητείται να **ξανασκεφτούν τα πλεονεκτήματα των Εργασιακών Χώρων Μάθησης για τους εργοδότες** (το συγκεκριμένο θέμα είχα συζητηθεί και στο Μέρος 2).

Οι ίδιες ομάδες που είχαν δημιουργηθεί στην προηγούμενη δραστηριότητα, θα πρέπει τώρα να σκεφτούν πιθανά πλεονεκτήματα των Εργασιακών Χώρων Μάθησης για τους εργοδότες και να δημιουργήσουν έναν νοητικό χάρτη πάνω σε χαρτί για πίνακα flip chart, ή σε ένα κοινό αρχείο Word στην περίπτωση που χωριστούν σε δωμάτια (breakout rooms) στο Zoom (διαφάνεια 50). Η **δημιουργία νοητικών χαρτών** θα πρέπει να διαρκέσει **περίπου 15 λεπτά**.

Πακέτο Εργασίας [5] [«Διαμόρφωση Θετικής Στάσης από μέρους των Εργοδοτών ως προς τη Μετατροπή των Οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης», Ανάπτυξη Εκπαιδευτικού Υλικού για το Εργαστήριο: «Διαμόρφωση Θετικής Στάσης από μέρους των Εργοδοτών ως προς τη Μετατροπή των Οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης» – Οδηγίες για Εκπαιδευτές]

Πώς να δημιουργήσετε Νοητικού Χάρτες σε 5 βήματα:

1. Δημιουργήστε (γράψτε κάπου) μία κεντρική ιδέα. Η κεντρική ιδέα είναι το σημείο εκκίνησης του νοητικού χάρτη και αντιπροσωπεύει το θέμα που θέλετε να αναλύσετε.
2. Προσθέστε διακλαδώσεις στον νοητικό σας χάρτη.
3. Προσθέστε λέξεις-κλειδιά.
4. Χρωματίστε τις διακλαδώσεις του νοητικού χάρτη.
5. Προσθέστε οπτικές σημάνσεις (πχ. εικόνες)

Ακολούθως, η κάθε ομάδα θα πρέπει να παρουσιάσει τον νοητικό της χάρτη στις υπόλοιπες ομάδες. Ένα άτομο από κάθε ομάδα αναλαμβάνει την ευθύνη για την παρουσίαση.

Μετά από κάθε παρουσίαση ακολουθεί συζήτηση, όπου ο εκπαιδευτής καταγράφει σε έναν πίνακα flip chart ή στη εφαρμογή Google Jamboard τα κύρια σημεία που έχουν θίξει όλες οι ομάδες.

Η δραστηριότητα θα πρέπει να διαρκέσει συνολικά **περίπου 25 λεπτά**.

Εργασιακοί Χώροι Μάθησης ως Μέσο Παροχής Κινήτρων

Σε αυτό το σημείο ο εκπαιδευτής δίνει έμφαση στη σημασία που κατέχουν οι Εργασιακοί Χώροι Μάθησης ως εργαλεία παροχής κινήτρων (διαφάνεια 51).

Μπορεί επίσης να ζητήσει από τους συμμετέχοντες να αναφέρουν παραδείγματα μέσα από τη δική τους εμπειρία που δείχνουν το πως μια μαθησιακή δραστηριότητα ή κατάσταση λειτούργησε ως μέσο παροχής κινήτρων για εργαζομένους.

Συνδέοντας τη Μάθηση στον Χώρο Εργασίας με τους Στρατηγικούς Στόχους των

Οργανισμών

Ο εκπαιδευτής αναφέρει σε αυτό το σημείο τη σημασία της σύνδεσης των στρατηγικών στόχων των οργανισμών με το σύστημα μάθησης που εφαρμόζουν (διαφάνεια 52), αλλά και την παρουσίαση των αποτελεσμάτων μιας σχετικής έρευνας. Ακολούθως, ζητά από τους συμμετέχοντες να δώσουν τα δικά τους σχόλια.

Μέρος 4: Σχεδιάζοντας τη Στρατηγική Μετατροπής ενός Οργανισμού σε Εργασιακό Χώρο Μάθησης (135')

Δομικά Στοιχεία της Εκπαίδευσης Ενηλίκων στο Χώρο Εργασίας

Σε αυτό τον τομέα, ο εκπαιδευτής εισαγάγει τους συμμετέχοντες τα **Δομικά Στοιχεία (Building Blocks)** της Εκπαίδευσης Ενηλίκων στον Χώρο Εργασίας, όπως αυτά έχουν οριστεί από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Προτείνεται εδώ όπως η Τελική Έκθεση της Ομάδας Εργασίας για την Εκπαίδευση και την Κατάρτιση (ΕΚ 2020) 2016-2018 για την Προώθηση της εκπαίδευσης ενηλίκων στον χώρο εργασίας εκτυπωθεί από πριν και να διανεμηθεί στους συμμετέχοντες, ή να μεταφορτωθεί στο SharePoint και να δοθεί στους συμμετέχοντες λίγα λεπτά για να την εξεργαστούν.

Αναγνώριση Τρόπων για την Εφαρμογή των Δομικών Στοιχείων στο Μαθησιακό Σύστημα των Οργανισμών

Δραστηριότητα (σε ομάδες)

Ο εκπαιδευτής χρησιμοποιεί κάρτες που περιγράφουν εννέα (από τα δέκα συνολικά) **Δομικά Στοιχεία** (ΔΣ1-ΔΣ10 εκτός από το ΔΣ4). Οι κάρτες (δείτε το [Παράρτημα 3](#) στον παρόν έγγραφο) μπορούν να εκτυπωθούν ή να μεταφορτωθούν στο SharePoint. Στην κάθε ομάδα (προτείνεται όπως διατηρηθούν οι ήδη υπάρχουσες ομάδες από τις προηγούμενες δραστηριότητες) δίνονται 2-3 κάρτες και ζητείται από τους συμμετέχοντες να συζητήσουν μέσα στις ομάδες τους το περιεχόμενο (οι πληροφορίες) των καρτών. Σε περίπτωση που το εργαστήριο διεξάγεται διαδικτυακά, οι συμμετέχοντες μοιράζονται σε breakout rooms του Zoom.

Πιο συγκεκριμένα, από τους συμμετέχοντες ζητείται να γράψουν πάνω σε χαρτί ή σε ένα κοινό αρχείο Word το πώς οι ίδιοι αντιλαμβάνονται τα Δομικά Στοιχεία που τους έχουν δοθεί, αλλά και να εντοπίσουν τρόπους με τους οποίους μπορεί **ένας οργανισμός να αξιοποιήσει αυτά τα Δομικά Στοιχεία, στην προσπάθεια του να μετατραπεί σε έναν Εργασιακό Χώρο Μάθησης**. Στους συμμετέχοντες θα πρέπει να δοθούν **περίπου 20 λεπτά** για αυτή τη δραστηριότητα.

Ακολούθως, τα μέλη της κάθε ομάδας εκφράζουν τις απόψεις τους για τις κάρτες που τους έχουν δοθεί και ακολουθεί συζήτηση. Επιλέγεται από τα μέλη της κάθε ομάδας ένα άτομο που θα εκπροσωπήσει την ομάδα του.

Οι διαφάνειες 57-65 αντιστοιχούν στις 9 κάρτες. Ο εκπαιδευτής μπορεί να προβάλει τις συγκεκριμένες διαφάνειες ενόσω οι συμμετέχοντες σχολιάζουν τα εννέα Δομικά Στοιχεία.

Στο τέλος μπορεί να υπάρξει μια συζήτηση ανακεφαλαίωσης για τα Δομικά Στοιχεία, στην οποία οι συμμετέχοντες μπορούν να υποβάλουν ερωτήσεις.

Η δραστηριότητα αυτή θα πρέπει να διαρκέσει συνολικά **περίπου 40 λεπτά**.

Σχεδιασμός Δραστηριοτήτων για τη Συμπερίληψή τους στο Σύστημα Μάθησης ενός Οργανισμού

Δραστηριότητα (σε ομάδες)

Για να διασφαλιστεί ότι οι συμμετέχοντες έχουν κατανοήσει επαρκώς τα εννέα Δομικά Στοιχεία, ο εκπαιδευτής ζητά από τις ίδιες ομάδες **να σχεδιάσουν μία δραστηριότητα** η οποία να μπορεί να συμπεριληφθεί στο σύστημα μάθησης των οργανισμών τους, χρησιμοποιώντας το πρότυπο έγγραφο που βρίσκεται στο Παράρτημα 4 του παρόντος εγγράφου. Η δραστηριότητα αυτή μπορεί να **σχετίζεται με τη μη τυπική ή άτυπη μάθηση και να συμπίπτει με ένα ή περισσότερα Δομικά Στοιχεία** (διαφάνεια 56). Σε περίπτωση που το εργαστήριο διεξάγεται διαδικτυακά, οι συμμετέχοντες χωρίζονται σε breakout rooms στο Zoom.

Το πρότυπο έγγραφο διανέμεται στους συμμετέχοντες σε έντυπη μορφή (ένα ή περισσότερα αντίτυπα), ή μεταφορτώνεται από πριν στο SharePoint.

Στις ομάδες δίνονται **περίπου 20 λεπτά για να σχεδιάσουν τις δραστηριότητές τους**. Πριν ξεκινήσουν, ο εκπαιδευτής ζητά από αυτούς να ρίξουν μια ματιά στο πρότυπο έγγραφο και να ζητήσουν τις οποιεσδήποτε διευκρινίσεις εάν χρειαστεί. Κατά τη διάρκεια αυτής της δραστηριότητας, ο εκπαιδευτής ελέγχει τη διαδικασία και παρέχει βοήθεια στους συμμετέχοντες, εφόσον του ζητηθεί.

Έπειτα, ένα άτομο από κάθε ομάδα θα πρέπει να παρουσιάσει τη δραστηριότητα που σχεδιάστηκε από την ομάδα του, εξηγώντας πώς αυτή συνδέεται με τα Δομικά Στοιχεία, με ποιους τρόπους μπορεί να ωφελήσει τον οργανισμό αλλά και τον τύπο μάθησης στον οποίο ανήκει.

Ο εκπαιδευτής παρέχει ανατροφοδότηση για το περιεχόμενο της δραστηριότητας της κάθε ομάδας και τη σύνδεσή τους με τα Δομικά Στοιχεία.

Η δραστηριότητα αυτή θα πρέπει να διαρκέσει συνολικά **περίπου 40 λεπτά**.

Βήματα για τη Μετατροπή ενός Οργανισμού σε Εργασιακό Χώρο Μάθησης

Στη διαφάνεια 66, ο εκπαιδευτής παρουσιάζει στους συμμετέχοντες τα **βήματα για τη μετατροπή ενός οργανισμού σε Εργασιακό Χώρο Μάθησης**, αναλύοντας και σχολιάζοντας το κάθε ένα από τα βήματα της διαδικασίας ξεχωριστά.

Στη συνέχεια θα πρέπει να υπάρξει μία συζήτηση για την άποψη των συμμετεχόντων, όσον αφορά στη διαδικασία που τους έχει παρουσιαστεί: εάν νιώθουν πως αυτή η διαδικασία μπορεί να εφαρμοστεί εύκολα, ή ποια εμπόδια μπορεί να παρουσιαστούν κατά την εφαρμογή της διαδικασίας κατά την άποψή τους.

Υλοποίηση Δραστηριοτήτων Μετατροπής για Οργανισμούς

Δραστηριότητα: Ας υλοποιήσουμε όλοι μαζί κάποιες δραστηριότητες μετατροπής! (σε ομάδες)

Σε αυτό το σημείο, στις ίδιες ομάδες δίνεται η ευκαιρία να υλοποιήσουν μία από τις δραστηριότητες που έχουν σχεδιαστεί. Εναλλακτικά, ο εκπαιδευτής μπορεί να επιλέξει μία από τις δραστηριότητες που έχουν αναπτυχθεί ήδη για τη μετατροπή οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης στο πλαίσιο του έργου LEARN και να την εφαρμόσει μαζί με τους συμμετέχοντες.

Προτείνεται όπως επιλεγεί η ίδια δραστηριότητα για να εφαρμοστεί από όλες τις ομάδες. Για την επιλογή της δραστηριότητας, είναι σημαντικό ο εκπαιδευτής να λάβει υπόψιν το προφίλ και τη φύση των οργανισμών που συμμετάσχουν στο εργαστήριο!

Κατά τη φάση της υλοποίησης, ο εκπαιδευτής μπορεί να καθοδηγεί και να βοηθά τους συμμετέχοντες σε περίπτωση που συναντήσουν τις οποιοσδήποτε δυσκολίες.

Στο τέλος της δραστηριότητας, ο εκπαιδευτής θα ήταν καλό να ζητήσει την άποψη των συμμετεχόντων **για τα πλεονεκτήματα και την αξία που προσθέτει η εν λόγω δραστηριότητα σε οργανισμούς**, αλλά και να δώσουν ανατροφοδότηση για την όλη διαδικασία.

Η διαδικασία θα πρέπει να διαρκέσει **περίπου 40 λεπτά**.

Μάθηση στο Χώρο Εργασίας: Μια Ολιστική Προσέγγιση

Πριν το κλείσιμο του εργαστηρίου, ο εκπαιδευτής προβαίνει σε μία ανακεφαλαίωση για όσα έχουν παρουσιαστεί και συζητηθεί μέχρι εκείνο το σημείο, δίνοντας έμφαση στο γεγονός ότι **για τη μετατροπή των οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης απαιτείται μια ολιστική προσέγγιση** που εμπλέκει όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη, διαφορετικές διαδικασίες, πολύ χρόνο και επένδυση πόρων σε επίπεδο χρημάτων και ανθρώπινου δυναμικού.

Ανακεφαλαίωση (10')

Στο τέλος του εργαστηρίου διεξάγεται **μία δεκάλεπτη ενότητα ανακεφαλαίωσης**, στην οποία ο εκπαιδευτής θέτει στους συμμετέχοντες τα πιο σημαντικά ερωτήματα που προέκυψαν από το περιεχόμενο του εργαστηρίου.

Οι ερωτήσεις που μπορούν να τεθούν είναι οι εξής:

1. Ποια είναι τα πλεονεκτήματα των Εργασιακών Χώρων Μάθησης;
2. Ποιοι είναι οι διαφορετικοί τύποι μάθησης; Παρακαλώ παραθέστε ένα παράδειγμα για κάθε τύπο μάθησης.
3. Παρακαλώ ονομάστε και περιγράψτε κάποια από τα Δομικά Στοιχεία της εκπαίδευσης ενηλίκων στον χώρο εργασίας, όπως αυτά έχουν οριστεί από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή («Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2020»).
4. Ποια είναι τα βήματα για τη μετατροπή ενός οργανισμού σε ένα Εργασιακό Χώρο Μάθησης;

Εναπόκειται στον ίδιο τον εκπαιδευτή εάν θελήσει να προσθέσει κι άλλες ερωτήσεις.

Συμπλήρωση Ερωτηματολογίου Αξιολόγησης Στάσης ΜΕΤΑ από το Εργαστήριο (10')

Πριν από το κλείσιμο του εργαστηρίου, οι συμμετέχοντες θα πρέπει να συμπληρώσουν **εκ νέου το Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Στάσης για Εργοδότες**. Οι απαντήσεις που θα συγκεντρωθούν από αυτό το τεστ, θα καταδείξουν το επίπεδο στο οποίο οι εργοδότες έχουν κατανοήσει την ιδέα των Εργασιακών Χώρων Μάθησης, αλλά και τη στάση τους **ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟΥ** ως προς τη μετατροπή οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης, τον αντίκτυπο

Πακέτο Εργασίας [5] [«Διαμόρφωση Θετικής Στάσης από μέρους των Εργοδοτών ως προς τη Μετατροπή των Οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης», Ανάπτυξη Εκπαιδευτικού Υλικού για το Εργαστήριο: «Διαμόρφωση Θετικής Στάσης από μέρους των Εργοδοτών ως προς τη Μετατροπή των Οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης» – Οδηγίες για Εκπαιδευτές]

και τα πλεονεκτήματά τους. Οι συλλεχθείσες απαντήσεις θα συγκριθούν με τις αντίστοιχες απαντήσεις που έδωσαν οι ίδιοι συμμετέχοντες ΠΡΙΝ από την υλοποίηση του εργαστηρίου.

Τα τεστ αυτά μπορούν να διανεμηθούν στους συμμετέχοντες σε έντυπη μορφή ή σε μορφή Google Forms μέσω συνδέσμου που θα τους αποσταλεί για τη συμπλήρωση του τεστ.

Σε περίπτωση που ζητηθεί από τους συμμετέχοντες να συμπληρώσουν το τεστ σε μορφή Google Form, ο εκπαιδευτής (ή κάποιος βοηθός του) θα πρέπει να ελέγξει και να βεβαιωθεί ότι όλοι οι συμμετέχοντες έχουν καταχωρίσει τη συμπληρωμένη φόρμα. Επίσης, θα πρέπει να ελεγχθεί από κάποιον ότι τα συλλεχθέντα έγγραφα ή οι συλλεχθείσες φόρμες φέρουν ως τίτλο «Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Στάσης για Εργοδότες META την Υλοποίηση του Εργαστηρίου»!

Η ανάλυση των αποτελεσμάτων και από τα δύο ερωτηματολόγια θα πραγματοποιηθεί μέσω ενός εργαλείου που έχει σχεδιαστεί για την ανάλυση και παρουσίαση διαφόρων στοιχείων που προκύπτουν από τις πληροφορίες που συλλέχθηκαν.

Αξιολόγηση Εργαστηρίου (10')

Η ποιότητα του εργαστηρίου αξιολογείται με τη συλλογή και την ανάλυση της ανατροφοδότησης που λαμβάνεται τόσο από τους συμμετέχοντες, όσο και από τον εκπαιδευτή.

Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης συλλέγονται μέσω **ερωτηματολογίων** που καλύπτουν διάφορες πτυχές του εργαστηρίου, όπως την οργάνωσή του, το περιεχόμενο και το υλικό του εργαστηρίου, αλλά και τη στάση των συμμετεχόντων ως προς τους Εργασιακούς Χώρους Μάθησης.

Τα ερωτηματολόγια θα πρέπει να διανεμηθούν στους συμμετέχοντες σε έντυπη μορφή ή να αποσταλούν σε αυτούς σε μορφή Google Forms **ΠΡΙΝ από την ολοκλήρωση του εργαστηρίου**. Ο εκπαιδευτής πρέπει να φροντίσει όλοι οι συμμετέχοντες να έχουν συμπληρώσει το ερωτηματολόγιο πριν αποχωρήσουν από το εργαστήριο. Στην περίπτωση της αξιολόγησης μέσω Google Forms, ο εκπαιδευτής (ή ο βοηθός του) θα πρέπει να ελέγξει και να βεβαιωθεί ότι οι συμμετέχοντες έχουν υποβάλει τις φόρμες αξιολόγησης πριν την ολοκλήρωση του εργαστηρίου. Εάν κάποιος/οι από τους συμμετέχοντες χρειαστεί να αποχωρήσει/ουν από το εργαστήριο πριν την ολοκλήρωσή του, τότε ο εκπαιδευτής μπορεί να τους δώσει/αποστείλει τα ερωτηματολόγια, ωστόσο θα πρέπει να βεβαιωθεί ότι τα ερωτηματολόγια θα επιστραφούν συμπληρωμένα εγκαίρως!

Ο εκπαιδευτής θα πρέπει, επίσης, να συμπληρώσει ένα ερωτηματολόγιο (ερωτηματολόγιο αξιολόγησης για εκπαιδευτές), το οποίο διαφέρει από αυτό των συμμετεχόντων.

Πακέτο Εργασίας [5] [«Διαμόρφωση Θετικής Στάσης από μέρους των Εργοδοτών ως προς τη Μετατροπή των Οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης», Ανάπτυξη Εκπαιδευτικού Υλικού για το Εργαστήριο: «Διαμόρφωση Θετικής Στάσης από μέρους των Εργοδοτών ως προς τη Μετατροπή των Οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης» – Οδηγίες για Εκπαιδευτές]

Από τις πληροφορίες που θα συλλεχθούν, θα δημιουργηθούν **δύο είδη εκθέσεων**:

- Εκθέσεις αξιολόγησης σε επίπεδο χώρας-εταίρου στη σύμπραξη, συμπεριλαμβανομένων και των αποτελεσμάτων από τα ερωτηματολόγια αξιολόγησης στάσης.
- Έκθεση που παρουσιάζει τα συγκεντρωτικά αποτελέσματα από τα ερωτηματολόγια αξιολόγησης του εργαστηρίου και τα ερωτηματολόγια αξιολόγησης στάσης σε όλες τις χώρες της σύμπραξης, όπως, επίσης, και εισηγήσεις που προκύπτουν από τα συλλεχθέντα δεδομένα στις χώρες αυτές και αφορούν στην αλλαγή της στάσης των εργοδοτών ως προς τους Εργασιακούς Χώρους Μάθησης.

Κλείσιμο Εργαστηρίου



Ο εκπαιδευτής ευχαριστεί θερμά τους συμμετέχοντες για τη συμμετοχή τους στο εργαστήριο και τους υπενθυμίζει για τις επερχόμενες δραστηριότητες του έργου LEARN, καθώς και για οποιαδήποτε έγγραφα πρέπει να συμπληρώσουν και να προσκομίσουν για το εργαστήριο.

Προαιρετικά, μπορούν να δημιουργηθούν και να αποσταλούν στους συμμετέχοντες **Πιστοποιητικά Συμμετοχής στο Εργαστήριο** μετά τη λήξη του. Σε αυτή την περίπτωση, ο εκπαιδευτής θα πρέπει να ενημερώσει τους συμμετέχοντες για αυτό πριν από τη λήξη του εργαστηρίου.

Παράρτημα 1 (Μέρος 1)

Το Ταξίδι μου στη Μάθηση (Πρότυπο)



Τι σημαίνει για εσάς Εργασιακός Χώρος Μάθησης;	Πλεονεκτήματα των Εργασιακών Χώρων Μάθησης.	Δραστηριότητα μάθησης στην οποία έχετε συμμετάσχει και ήταν ιδιαίτερα βοηθητική για εσάς.

<p><i>Το Ταξίδι μου στη Μάθηση (Πρότυπο)</i></p>	 Το Ταξίδι μου στη Μάθηση.pdf	 Το Ταξίδι μου στη Μάθηση.docx
--	---	--

Παράρτημα 2 (Μέρος 3)








Κάρτες Καλών Πρακτικών Μάθησης στο Χώρο Εργασίας



Μελέτη Περίπτωσης 1: Yelp	 Κάρτα Yelp.pdf
Μελέτη Περίπτωσης 2: Pixar	 Κάρτα Pixar.pdf
Μελέτη Περίπτωσης 3: Airbnb	 Κάρτα Airbnb.pdf
Μελέτη Περίπτωσης 4: Earls	 Κάρτα Earls.pdf
Μελέτη Περίπτωσης 5: Etsy	 Κάρτα Etsy.pdf
Μελέτη Περίπτωσης 6: OverDrive	 Κάρτα OverDrive.pdf
Μελέτη Περίπτωσης 7: Thrive Digital	 Κάρτα Thrive Digital.pdf
Μελέτη Περίπτωσης 8: 1800 GOT JUNK	 Κάρτα 1800 GOT JUNK.pdf
Μελέτη Περίπτωσης 9: Culture Amp	 Κάρτα Culture Amp.pdf

Μελέτη Περίπτωσης 10: Digital Ocean	 Κάρτα Digital Ocean.pdf
Μελέτη Περίπτωσης 11: Optoro	 Κάρτα Optoro.pdf

Παράρτημα 3 (Μέρος 4)



Κάρτες «Δομικών Στοιχείων» Εκπαίδευσης Ενηλίκων στο Χώρο Εργασίας

<p>ΔΣ1: Υιοθετήστε μια κουλτούρα μάθησης που υποστηρίζει τη διά βίου μάθηση στο χώρο εργασίας.</p>	 ΔΣ1.pdf
<p>ΔΣ2: Βεβαιωθείτε ότι η εκπαίδευση ενηλίκων στο χώρο εργασίας βάζει τους μαθητευόμενους σε μια λογική δια βίου μάθησης (και ότι η διαδικασία αυτή υποστηρίζεται από συστήματα καθοδήγησης και επικύρωσης των υφιστάμενων γνώσεων των εργαζομένων).</p>	 ΔΣ2.pdf
<p>ΔΣ3: Διασφαλίστε τη μακροπρόθεσμη δέσμευση όλων των εμπλεκόμενων μερών.</p>	 ΔΣ3.pdf
<p>ΔΣ5: Προωθήστε την εκπαίδευση ενηλίκων στο χώρο εργασίας χρησιμοποιώντας γλώσσα και επιχειρήματα που μπορούν να λειτουργήσουν ως κίνητρο για όσους δεν πιστεύουν σε αυτό το εγχείρημα.</p>	 ΔΣ5.pdf
<p>ΔΣ6: Εξασφαλίστε βιώσιμα συστήματα συγχρηματοδότησης, από τα οποία να υποστηρίζεται καθολικά το επενδυτικό όφελος από τη μάθηση στο χώρο εργασίας.</p>	 ΔΣ6.pdf
<p>ΔΣ7: Βεβαιωθείτε ότι η μάθηση στο χώρο εργασίας είναι προσαρμοσμένη στις ανάγκες των εργαζόμενων.</p>	 ΔΣ7.pdf
<p>ΔΣ8: Βεβαιωθείτε ότι η εκπαίδευση ενηλίκων στο χώρο εργασίας ανταποκρίνεται στις ανάγκες των εργοδοτών.</p>	 ΔΣ8.pdf

<p>ΔΣ9: Διασφαλίστε την ποιότητα της εκπαίδευσης ενηλίκων στο χώρο εργασίας.</p>	 ΔΣ9.pdf
<p>ΔΣ10: Δημιουργήστε αποτελεσματικά συστήματα παρακολούθησης και αξιολόγησης, για να διασφαλίσετε ότι η εκπαίδευση ενηλίκων στο χώρο εργασίας παραμένει συναφής και αποτελεσματική.</p>	 ΔΣ10.pdf

Παράρτημα 4 (Μέρος 4)

Πρότυπο για το Σχεδιασμό Δραστηριότητας που θα Χρησιμοποιηθεί στο Σύστημα
Μάθησης Οργανισμών

Πρότυπο Δραστηριότητας	  Πρότυπο Δραστηριότητας.pdf Πρότυπο Δραστηριότητας.docx
------------------------	--

Πακέτο Εργασίας [5] [«Διαμόρφωση Θετικής Στάσης από μέρους των Εργοδοτών ως προς τη Μετατροπή των Οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης», Ανάπτυξη Εκπαιδευτικού Υλικού για το Εργαστήριο: «Διαμόρφωση Θετικής Στάσης από μέρους των Εργοδοτών ως προς τη Μετατροπή των Οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης» – Οδηγίες για Εκπαιδευτές]

Παράρτημα 5 (Μέρη 1-2)

Σημειώσεις για τον Εκπαιδευτή μέσα στην Παρουσίαση PowerPoint

Μέρος 1

Διαφάνεια 17: Τρέχουσες προτεραιότητες μάθησης και ανάπτυξης για οργανισμούς

Οι πιο κοινές προτεραιότητες μάθησης και ανάπτυξης, όπως αυτές έχουν αναγνωριστεί από τους εργοδότες είναι: αντιμετώπιση κενών σε θέματα δεξιοτήτων των υπαλλήλων (36%), αύξηση αυτοκαθοδηγούμενης μάθησης, και σύνδεση μάθησης και ανάπτυξης με τη διαχείριση απόδοσης (22%). Όλα τα πιο πάνω καταδεικνύουν μία ευθυγράμμιση της ενδυνάμωσης των δεξιοτήτων του προσωπικού για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας του οργανισμού.

Ωστόσο, η διευκόλυνση για της μάθησης και ανάπτυξης οπουδήποτε και οποτεδήποτε δηλώθηκε ως προτεραιότητα από το 9% των οργανισμών, το οποίο θα πρέπει να προκαλέσει κάποια ανησυχία αν ο τελικός μας στόχος μας είναι η μάθηση στον χώρο εργασίας. Η επιτάχυνση της μεταφοράς της μάθησης πίσω στον χώρο εργασίας βρίσκεται επίσης αρκετά χαμηλά στη λίστα των δεξιοτήτων και των μαθησιακών προτεραιοτήτων των οργανισμών, αν και αυτό αποτελεί σημαντικό παράγοντα για να μεταφραστεί η μάθηση στην επιθυμητή επίδραση και βελτιωμένη απόδοση του οργανισμού.

Είναι αρκετά ανησυχητικό το γεγονός ότι το 23% των συμμετεχόντων στην έρευνα δήλωσαν ότι δεν γνωρίζουν ποιες είναι οι τρέχουσες προτεραιότητες μάθησης και ανάπτυξης στον οργανισμό τους. Η ανάλυση των χαρακτηριστικών των ατόμων που δήλωσαν άγνοια για τη συγκεκριμένη πληροφορία έδειξε ότι τα άτομα αυτά προέρχονται από διάφορους ρόλους, συμπεριλαμβανομένων θέσεων ανώτατων/ανώτερων διοικητικών στελεχών, υπεύθυνων ανθρωπίνου δυναμικού και άλλους συναφείς ρόλους, αλλά και υπεύθυνους τμημάτων.

Διαφάνεια 18: Αλλαγές στη μάθηση στους χώρους εργασίας¹

Για όσους τις χρησιμοποιούν, η διάδοση της κινητής, ψηφιακής και διαδικτυακής μάθηση έχει αυξηθεί δραματικά, ενώ μεθόδοι εξωτερικής μάθησης έχουν παρακμάσει.

Αν και η διά ζώσης μάθηση είναι γενικά ακόμη η επικρατούσα μέθοδος μάθησης, σε οργανισμούς όπου έχει υιοθετηθεί η μάθηση μέσω της χρήσης της τεχνολογίας, η χρήση αυτού του είδους μεθόδων γίνεται ολοένα και πιο δημοφιλής. Το Γράφημα 13 παρουσιάζει το πώς η χρήση διαφόρων μεθόδων μάθησης και ανάπτυξης έχει διαφοροποιηθεί τα τελευταία 2-3 χρόνια. Το γεγονός αυτό καταδεικνύει τη φθίνουσα σημασία που κατέχουν πλέον κάποιες από τις πιο συμβατικές και πολυχρησιμοποιημένες μεθόδοι μάθησης και ανάπτυξης, αλλά και την αυξανόμενη σημασία της μάθησης μέσω της τεχνολογίας (σε οργανισμούς που εφαρμόζουν αυτές τις μεθόδους μάθησης).

Το πιο πάνω διαφαίνεται και σε έρευνα του Ινστιτούτου CIPD (Chartered Institute of Personnel and Development) πάνω στην ψηφιακή μάθηση το 2016, όπου διαπιστώθηκε ότι το 98% των λειτουργών Μάθησης και Ανάπτυξης (Learning & Development) ήθελαν να αυξήσουν την πρόσβαση και την ευλιξία στον οργανισμό τους μέσω της εκπαίδευσης του προσωπικού. Μία βασική προϋπόθεση για αυτό ήταν να διασφαλιστεί ότι οι ο καθένας θα μπορούσε να έχει πρόσβαση στη μάθηση οπουδήποτε και οποτεδήποτε, με το 59% των επαγγελματιών Μάθησης και Ανάπτυξης να προτιμούν τη χρήση της τεχνολογίας, όπως πχ. τα κινητά τους τηλέφωνα, για να το επιτύχουν. Όπως παρουσιάζεται και στο Γράφημα 13:

- Η συντριπτική πλειοψηφία των οργανισμών που χρησιμοποιούν μεθόδους μάθησης μέσω κινητών συσκευών και ψηφιακών μέσων αναφέρουν ότι η χρήση αυτών των μεθόδων αυξήθηκε τα τελευταία 2-3 χρόνια.
- Σε σύγκριση με το πιο πάνω στατιστικό, μόλις το ¼ των συμμετεχόντων δήλωσε ότι αυξήθηκε η χρήση διά ζώσης συνεδριάσεων, εκδηλώσεων και εργαστηρίων. Από την άλλη, το ¼ δήλωσε ότι η χρήση αντίστοιχων μεθόδων μειώθηκε.
- Οργανισμοί που χρησιμοποιούν μεθόδους τυπικής μάθησης/ μάθησης που οδηγεί σε κάποιου είδους πιστοποίηση, καθοδηγούμενης μάθησης εκτός εργασίας και μάθησης κατά τη διάρκεια της εργασίας είναι πιθανότερο να δηλώσουν ότι η χρήση των μεθόδων αυτή παρέμεινε στάσιμη αντί να έχει αυξηθεί.

¹ CIPD and Accenture, "Learning and Skills at Work 2020" (London: Chartered Institute of Personnel and Development, 2020), 22-24, https://www.cipd.co.uk/Images/learning-skills-work-report-1_tcm18-79434.pdf.

Πακέτο Εργασίας [5] [«Διαμόρφωση Θετικής Στάσης από μέρους των Εργοδοτών ως προς τη Μετατροπή των Οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης», Ανάπτυξη Εκπαιδευτικού Υλικού για το Εργαστήριο: «Διαμόρφωση Θετικής Στάσης από μέρους των Εργοδοτών ως προς τη Μετατροπή των Οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης» – Οδηγίες για Εκπαιδευτές]

Η πλειοψηφία των οργανισμών χρησιμοποιεί τουλάχιστον μία μέθοδο που να εφαρμόζει την τεχνολογία για την ενίσχυση της μάθησης. Ωστόσο, η εφαρμογή ανερχόμενων τεχνολογιών παραμένει χαμηλή, ακόμα και σε μεγαλύτερους οργανισμούς.

Οι τεχνολογίες μάθησης ορίζονται ως το σύνολο τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας που μπορούν να εφαρμοστούν για να ενισχύσουν τη μάθηση (όπως τη διαδικτυακή και την κινητή μάθηση).

Στο Γράφημα διαφαίνεται ότι το 79% των οργανισμών χρησιμοποιούν κάποια μορφή τεχνολογίας για να ενισχύσουν τη μάθηση και τη συνεργασία, με τα πιο κοινά να περιλαμβάνουν τα διαδικτυακά σεμινάρια/ μαθήματα (36%), τα συστήματα διαχείρισης μάθησης (27%) και τις πηγές ανοιχτής εκπαίδευσης (23%). Η εφαρμογή ανερχόμενων μορφών τεχνολογίας για την ενίσχυση της μάθησης, όπως η εικονική και επαυξημένη πραγματικότητα, εφαρμογές για κινητές συσκευές, διαλογικά ρομπότ (chatbots), παιχνίδια και εφέ, παραμένει χαμηλή.

Διαφάνεια 19: Συμμετοχή Ενηλίκων στη Μάθηση²

Τα τελευταία στοιχεία της έρευνας της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) για το εργατικό δυναμικό δείχνει ότι από το 2010 μέχρι το 2019, το ποσοστό συμμετοχής ενηλίκων στη διά βίου μάθηση αυξήθηκε σταδιακά από 7.8 % σε 10.8 %. Ωστόσο, το 2020 το συγκεκριμένο ποσοστό σημείωσε πτώση της τάξης του 1.6%, φτάνοντας το 9.2%.

Η συμμετοχή ενηλίκων στην εκπαίδευση ήταν ένα από τα κύρια σημεία του Στρατηγικού Πλαισίου για την Ευρωπαϊκή Συνεργασία στην Εκπαίδευση και την Κατάρτιση «Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2020 (ET 2020)». Το σημείο αυτό στοχεύει να εμπλέξει κατά μέσο όρο τουλάχιστον το 15% των ενηλίκων στην ΕΕ στη διά βίου εκπαίδευση.

Τα ποσοστά συμμετοχής σε σχεδόν όλα τα κράτη-μέλη της ΕΕ αυξάνονταν σταθερά ανάμεσα στο 2010 και το 2019, εκτός από τη Δανία, τη Σλοβενία, την Κύπρο, την Ισπανία, την Πολωνία και τη Ρουμανία. Η τάση αυτή αντιστράφηκε το 2019 και το 2020, αφού μόνο τρία κράτη-μέλη είχαν μία μικρή αύξηση σε αυτό το διάστημα: η Ισπανία (+0.4%), η Ελλάδα και η Λιθουανία (+0.2% η καθεμία).

Μόλις έξι κράτη-μέλη κατάφεραν να ξεπεράσουν τον στόχο του 15% μέχρι το 2020: η Σουηδία (28.6 %), η Φινλανδία (27.3 %), η Δανία (20.0 %), η Ολλανδία (18.8 %), η Εσθονία (17.1 %) και το

² Eurostat, “Adult Participation in Learning in a Mild Decline”, January 5, 2022, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210702-1>.

Πακέτο Εργασίας [5] [«Διαμόρφωση Θετικής Στάσης από μέρους των Εργοδοτών ως προς τη Μετατροπή των Οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης», Ανάπτυξη Εκπαιδευτικού Υλικού για το Εργαστήριο: «Διαμόρφωση Θετικής Στάσης από μέρους των Εργοδοτών ως προς τη Μετατροπή των Οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης» – Οδηγίες για Εκπαιδευτές]

Λουξεμβούργο (16.3 %). Αντιθέτως, επτά κράτη-μέλη είχαν ποσοστά συμμετοχής που δεν ξεπερνούσαν το 5%: η Ρουμανία (1.0 %), η Βουλγαρία (1.6 %), η Σλοβακία (2.8 %), η Κροατία (3.2 %), η Πολωνία (3.7 %), η Ελλάδα (4.1 %) και η Κύπρος (4.7 %).

Διαφάνεια 20: Η Αξία της Εκπαίδευσης Ενηλίκων στον Χώρο Εργασίας για τους Εργαζομένους³

Οικονομική Αξία: Τα βασικά οικονομικά οφέλη είναι η πιθανή αύξηση σε μισθούς στον οργανισμό (και συνεπακόλουθα η αύξηση του εισοδήματος του εργαζομένου) και οι καλύτερες προοπτικές εργοδότησης των ατόμων μέσω της κατάρτισης που αποκτούν. Η διευκόλυνση των εργαζομένων για την απόκτηση νέων γνώσεων και η σύνδεση (μέσω συμβατικών ή και νεότερων μεθόδων) αυτών των γνώσεων με την πρακτική εφαρμογή τους στον χώρο εργασίας, συμβάλλουν στην κάλυψη κενών που είχαν οι εργαζόμενοι σε δεξιότητες, γνώσεις και εμπειρίες, που μπορούν να επιφέρουν οικονομική αξία για τους οργανισμούς (ανθρώπινο κεφάλαιο).

Ευημερία: Η συμμετοχή στην εκπαίδευση έχει αποδειχτεί μέσω ερευνών ότι βελτιώνει την αντίληψη των ατόμων για την προσωπική τους υγεία, αυξάνει την ικανοποίηση για το επίπεδο διαβίωσής τους και τονώνει την αυτοπεποίθησή τους. Η εκπαίδευση παρέχει την ευκαιρία σε εργαζομένους να λειτουργήσουν ως εκπαιδευτές και μέντορες, κάτι που βοηθά στην αναγνώριση των ατόμων αυτών ως υπεύθυνους και έμπειρους υπαλλήλους. Η εκπαίδευση ενηλίκων στον χώρο εργασίας σπάζει την μονοτονία στην εργασία και βελτιώνει την εντύπωση που σχηματίζουν οι εργαζόμενοι για τον εργοδότη τους (προφίλ καλού εργοδότη). Μπορεί επίσης να συμβάλει στην μείωση του καπνίσματος και της κατανάλωσης αλκοόλ, αλλά και την αύξηση της πιθανότητας για άσκηση. Αυτό με τη σειρά του μπορεί να επιφέρει ως αποτέλεσμα τη βελτίωση τόσο της ψυχικής, όσο και της σωματικής υγείας των ατόμων.

Κοινωνική Αξία: Η εκπαίδευση ενηλίκων (γενικά) μπορεί να οδηγήσει σε μία πιο θετική προδιάθεση απέναντι σε εθελοντικές και κοινωνικές δραστηριότητες, όπως επίσης σε μία πιο θετική στάση απέναντι στη συμμετοχή των πολιτών στα κοινά. Επιπρόσθετα, η εκπαίδευση ενηλίκων στον χώρο εργασίας επιτρέπει στους εκπαιδευόμενους να αναπτύξουν βασικές εργασιακές συνήθειες και μία «εργασιακή ταυτότητα».

³ European Commission, ET Working Group 2016 – 2018 on Adult Learning, *Promoting Adult Learning in the Workplace: Final Report of the ET Working Group 2016 – 2018 on Adult Learning* (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018), 16, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8112&furtherPubs=yes>.

Πακέτο Εργασίας [5] [«Διαμόρφωση Θετικής Στάσης από μέρους των Εργοδοτών ως προς τη Μετατροπή των Οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης», Ανάπτυξη Εκπαιδευτικού Υλικού για το Εργαστήριο: «Διαμόρφωση Θετικής Στάσης από μέρους των Εργοδοτών ως προς τη Μετατροπή των Οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης» – Οδηγίες για Εκπαιδευτές]

Διαφάνεια 21: Η Αξία της Εκπαίδευσης Ενηλίκων στον Χώρο Εργασίας για τους Εργοδότες⁴

Καινοτομία: Η έλλειψη ή τα κενά που εμφανίζουν εργαζόμενοι σε διάφορες δεξιότητες ενδέχεται να οδηγήσουν σε καθυστέρηση στην ανάπτυξη/παραγωγή διάφορων προϊόντων ή την παροχή υπηρεσιών. Η εκπαίδευση ενηλίκων στον χώρο εργασίας μπορεί να καταστεί μία αποτελεσματική στρατηγική για την αντιμετώπιση του προβλήματος της ανεπάρκειας δεξιοτήτων. Όταν το ανθρώπινο δυναμικό ενός οργανισμού κατέχει αυξημένες δεξιότητες και ικανότητες, η απόδοση της εταιρείας στο κομμάτι της καινοτομίας μπορεί να γνωρίσει σημαντική αύξηση, που συνεπακόλουθα θα ωφελήσει τον οργανισμό και θα τον καταστήσει πιο ανταγωνιστικό.

Κίνητρα για το ανθρώπινο δυναμικό: Όπως έχει αναφερθεί και πιο πάνω, η εκπαίδευση ενηλίκων στον χώρο εργασίας μπορεί να σπάσει τη μονοτονία της εργασίας, επιτρέποντας παράλληλα στους εργαζόμενους να λειτουργήσουν ως εκπαιδευτές ή μέντορες και με αυτό τον τρόπο να τονώσει την αυτοπεποίθησή τους και την αφοσίωσή τους προς τον οργανισμό στον οποίο εργοδοτούνται. Οι υπάλληλοι που διακατέχονται από μία αίσθηση αφοσίωσης και δέσμευσης είναι πιθανότερο να παραμείνουν στον ίδιο εργοδότη επειδή προσβλέπουν σε καλύτερες προοπτικές για την προσωπική και επαγγελματική τους ανέλιξη. Για τον ίδιο τον οργανισμό, αυτό σημαίνει ένα υψηλότερο ποσοστό διατήρησης προσωπικού. Επιπρόσθετα, η συμμετοχή των ενηλίκων στην εκπαίδευση στον χώρο εργασίας μπορεί να λειτουργήσει ως ένα επιπρόσθετο προσόν στη διαδικασία της πρόσληψης, πέραν από οποιεσδήποτε άλλες επίσημες πιστοποιήσεις μπορεί να έχει ένα άτομο. Για τους εργοδότες, η συμμετοχή αυτή σημαίνει ότι το άτομο είναι πιο έτοιμο να αναλάβει μια θέση εργασίας, ενώ μέσω των σχημάτων τοποθέτησης προσωπικού, μπορεί να διαφανεί εάν οι υποψήφιοι υπάλληλοι μπορούν να ενσωματωθούν ομαλά ή όχι στον οργανισμό, βελτιώνοντας παράλληλα τις δεξιότητες που θα χρειαστούν αν αναλάβουν τον συγκεκριμένο ρόλο.

Οικονομική αξία: Η εκπαίδευση ενηλίκων στον χώρο εργασίας βοηθά τους υπαλλήλους να προσαρμόζονται σε νέες διαδικασίες και νέο εξοπλισμό, ενώ μειώνει τα ποσοστά βλαβών (στον εξοπλισμό), μειώνει τα ατυχήματα στην εν ώρα εργασίας, επιταχύνει τη διαδικασία ενσωμάτωση νεοπροσληφθέντων υπαλλήλων και διευκολύνει την απευθείας αξιολόγηση του αντίκτυπου της εκπαίδευσης στη λειτουργία του οργανισμού. Τέλος, επιτρέπει την σταθερή παραγωγή/ παροχή υπηρεσιών σε συνδυασμό με την προώθηση της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής ανάπτυξης των υπαλλήλων. Αυτή η αύξηση στις δυνατότητες, σε συνδυασμό με υψηλότερα κίνητρα του εργατικού

⁴ European Commission, ET Working Group 2016 – 2018 on Adult Learning, *Promoting Adult Learning in the Workplace: Final Report of the ET Working Group 2016 – 2018 on Adult Learning* (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018), 18, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8112&furtherPubs=yes>.

Πακέτο Εργασίας [5] [«Διαμόρφωση Θετικής Στάσης από μέρους των Εργοδοτών ως προς τη Μετατροπή των Οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης», Ανάπτυξη Εκπαιδευτικού Υλικού για το Εργαστήριο: «Διαμόρφωση Θετικής Στάσης από μέρους των Εργοδοτών ως προς τη Μετατροπή των Οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης» – Οδηγίες για Εκπαιδευτές]

προσωπικού και της βελτιωμένης απόδοσης στον τομέα της καινοτομίας, οδηγούν σε αύξηση στην παραγωγικότητα και συνεπακόλουθα σε οικονομικό κέρδος για τον οργανισμό.

Επιπρόσθετα, η διατήρηση προσωπικού (λιγότερες αποχωρήσεις υπαλλήλων) σημαίνει παράλληλα μειωμένα έξοδα, αφού δε θα υπάρχουν λιγότερες ανάγκες για πρόσληψη και εκπαίδευση προσωπικού. Ακόμα ένας παράγοντας που μπορεί να επιφέρει μειωμένα έξοδα πρόσληψης προσωπικού είναι η συνεργασία μεταξύ εργοδοτών και οργανισμών παροχής εκπαίδευσης που σχετίζονται με την εργασία, αφού αυτή η διαδικασία μπορεί να παρέχει μια σταθερή προμήθεια πιθανών υπαλλήλων.

Διαφάνεια 22: Η Αξία της Εκπαίδευσης Ενηλίκων στον Χώρο Εργασίας για την Κοινωνία και την Κοινότητα⁵

Οικονομική αξία: Η συμμετοχή στην εκπαίδευση ενηλίκων στον χώρο εργασίας (γενικά) ενισχύει την οικονομική ευεξία μιας χώρας, αφού οι χώρες με υψηλότερα επίπεδα δεξιοτήτων και ικανοτήτων καθίστανται πιο ανταγωνιστικές. Επιπρόσθετα, η συμμετοχή εργοδοτούμενων ατόμων στην εκπαίδευση ενηλίκων έχει διαφανεί να οδηγεί σε ένα υψηλότερο ΑΕΠ ανά κάτοικο, ενώ η συμμετοχή ανέργων ατόμων σε μείωση των ποσοστών ανεργίας. Ένα άλλο επιχείρημα υπέρ της εκπαίδευσης ενηλίκων στον χώρο εργασίας είναι το εξής: με τη μεταφορά των κόστων που επενδύονται για την επίτευξη μαθησιακών αποτελεσμάτων από επίσημα εκπαιδευτικά ινστιτούτα (χρηματοδοτούμενα από το κράτος) σε εταιρείες, θα επιτευχθεί η μείωση των κρατικών δαπανών και η πιο αποτελεσματική διοχέτευση του περισσέυματος των κονδυλίων για την ευρύτερη συμμετοχή στην εκπαίδευση και την κατάρτιση.

Η μείωση στις κρατικές δαπάνες είναι ακόμη πιο αποτελεσματική εάν λάβουμε υπόψη τον αριθμό και την ποικιλία των μηχανημάτων εξοπλισμού που είναι ήδη διαθέσιμα στις εταιρείες και που θα έπρεπε υπό άλλες συνθήκες να αγοραστούν από τα εκπαιδευτικά ινστιτούτα. Επιπρόσθετα, η εκπαίδευση ενηλίκων στον χώρο εργασίας μπορεί να συμβάλει στην αύξηση της προσαρμοστικότητας του εργατικού δυναμικού, για την καλύτερη προετοιμασία του για τις μελλοντικές απαιτήσεις σε επίπεδο δεξιοτήτων και το συνεχώς εναλλασσόμενο τοπίο της αγοράς εργασίας. Αυτό το γεγονός με τη σειρά του θα συμβάλει στον μετριασμό του υφιστάμενου κενού σε επίπεδο δεξιοτήτων που υπό άλλες συνθήκες θα περιορίζε την παραγωγικότητα, την καινοτομία και τον εκμοντερνισμό της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

⁵ European Commission, ET Working Group 2016 – 2018 on Adult Learning, *Promoting Adult Learning in the Workplace: Final Report of the ET Working Group 2016 – 2018 on Adult Learning* (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018), 19, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8112&furtherPubs=yes>.

Πακέτο Εργασίας [5] [«Διαμόρφωση Θετικής Στάσης από μέρους των Εργοδοτών ως προς τη Μετατροπή των Οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης», Ανάπτυξη Εκπαιδευτικού Υλικού για το Εργαστήριο: «Διαμόρφωση Θετικής Στάσης από μέρους των Εργοδοτών ως προς τη Μετατροπή των Οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης» – Οδηγίες για Εκπαιδευτές]

Κοινωνική αξία: Χώρες με υψηλότερα επίπεδα αλφαριθμητισμού και αριθμητισμού πιστεύεται ότι οδηγεί σε ψηλότερα ποσοστά συμμετοχής σε εθελοντικές δραστηριότητες, σε υψηλότερο επίπεδο ενδιαφέροντος στην πολιτική, αυξημένα ποσοστά συμμετοχής σε εκλογικές διαδικασίες και σε υψηλότερα ποσοστά εμπιστοσύνης στο κράτος. Τα αποτελέσματα αυτά δεν επέρχονται αποκλειστικά μέσω της εκπαίδευσης ενηλίκων στον χώρο εργασίας, συντελούν ωστόσο σε ένα υψηλότερο επίπεδο κοινωνικής συνοχής στην κοινότητα δραστηριοποίησης.

Ισότητα: Η εκπαίδευση ενηλίκων στον χώρο εργασίας μπορεί να αποτελέσει τη βάση για την κοινωνική (επαν)ένταξη και συμμετοχή, ειδικά για ευάλωτες ομάδες πληθυσμού. Το γεγονός αυτό με τη σειρά του προωθεί την κοινωνική ενσωμάτωση, με το να παρέχει σε ανθρώπους από όλες τις κοινωνικές ομάδες μία ελκυστική επιλογή για εκπαίδευση και εργοδότηση. Επιπρόσθετα, τα ποσοστά αποχώρησης από την εκπαίδευση μπορούν να μειωθούν μέσα από μία ευκαιρία για «επιτυχία», που θα προκύπτει από την εφαρμοσμένη μάθηση για μαθητές που είναι περιθωριοποιημένοι ή έχουν αποτύχει μέχρι στιγμής σε θέματα εκπαίδευσης.

Μέρος 2

Διαφάνεια 30: Τα πιο κοινά «εμπόδια μάθησης» για τους Εργαζόμενους (1/2)⁶

Εστίαση στο Πρόγραμμα και όχι στον Οργανισμό

Τυπικά, η προσοχή των εργοδοτών εστιάζει στο πρόγραμμα και την υλοποίησή του και όχι στη βελτίωση του οργανισμού ως σύνολο. Οι υπάλληλοι διοχετεύουν την ενέργεια και τον χρόνο τους για την επίτευξη στόχων και την υλοποίηση εργασιών και προγραμμάτων.

Η εστίαση στο πρόγραμμα αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα στη μάθηση σε ένα οργανισμό. Παρακινώντας τους υπαλλήλους σου να ολοκληρώσουν αποτελεσματικά μία εργασία και αναγκάζοντας τους να υλοποιούν συνεχώς όσα τους έχουν ανατεθεί δε θα φέρει κάποια ουσιαστική βελτίωση μακροπρόθεσμα.

Πώς να ξεπεράσετε τα εμπόδια που αφορούν την εστίαση στο πρόγραμμα;

Ένας από τους καλύτερους τρόπους για να ξεπεράσετε τα εμπόδια για τη μάθηση σε ένα οργανισμό που αφορούν **την εστίαση στο πρόγραμμα**, είναι να εξηγήσετε στους υπαλλήλους σας τα εξής:

- Γιατί χρειάζεται να εμπλέκονται σε αυτή τη διαδικασία;
- Πώς θα επωφεληθούν οι ίδιοι από αυτή τη διαδικασία;
- Υπάρχει κάποιος εναλλακτικός τρόπος για να το πράξουν;
- Ποιες δεξιότητες μπορούν να αποκτήσουν μέσα από τη διαδικασία;

Περιορισμένες πηγές

Σε εποχές οικονομικών κρίσεων, πολλοί οργανισμοί αποκόπτουν κονδύλια για την εκπαίδευση και την ανάπτυξη του προσωπικού τους. Οι εταιρείες θα πρέπει να αντιμετωπίζουν την εκπαίδευση ως μία **επένδυση**.

Οι πλείστοι εργαζόμενοι αγαπούν το αίσθημα του να μαθαίνουν κάτι καινούργιο. Οι περιορισμένοι πόροι αποτελούν ένα από τα πιο κοινά εμπόδια για τη μάθηση στον χώρο εργασίας. Η διοίκηση του οργανισμού θα πρέπει να βρει τρόπους για να δημιουργήσει τους πόρους για όσους αρλεσκονται στο να μαθαίνουν - ειδικά στον χώρο εργασίας.

⁶ Apty, “Barriers to Organizational Learning and Training Programs”, January 5, 2022, <https://www.apty.io/blog/barriers-to-organizational-learning>.

Πακέτο Εργασίας [5] [«Διαμόρφωση Θετικής Στάσης από μέρους των Εργοδοτών ως προς τη Μετατροπή των Οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης», Ανάπτυξη Εκπαιδευτικού Υλικού για το Εργαστήριο: «Διαμόρφωση Θετικής Στάσης από μέρους των Εργοδοτών ως προς τη Μετατροπή των Οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης» – Οδηγίες για Εκπαιδευτές]

Πώς να ξεπεράσετε τα εμπόδια για τη μάθηση στον οργανισμό που αφορούν σε περιορισμένους πόρους

Έρευνα που διεξήχθη από την ClearCompany έχει δείξει ότι για το 68% των υπαλλήλων η Εκπαίδευση και Ανάπτυξη αποτελεί την πιο σημαντική πολιτική της εταιρείας τους.

Δημιουργήστε για τον οργανισμό σας δομές όπως Πολιτικές, Πρότυπα, Κανονισμούς, Προϋπολογισμούς και Αναφορές Εξόδων, με τρόπο που να παρακινούν τους υπαλλήλους σας να μαθαίνουν και να βελτιώνουν τους εαυτούς και όχι να θεωρούνται ως εμπόδια για αυτούς.

Προσπαθήστε να ενσωματώσετε τη μάθηση μέσα στις καθημερινές εργασίες του οργανισμού σας με δημιουργικούς και αποτελεσματικούς τρόπους.

Αντίσταση στην Αλλαγή

Η αντίσταση των υπαλλήλων στην αλλαγή αποτελεί ένα σημαντικό εμπόδιο για τη μάθηση στον χώρο εργασίας. Άτομα που έχουν συνηθίσει να λειτουργούν με ένα συγκεκριμένο τρόπο, τείνουν να αποφεύγουν να δοκιμάζουν να κάνουν κάτι νέο. Δεν θέλουν να μαθαίνουν ή να ξεκινούν νέες διαδικασίες.

Είναι συνηθισμένο για κάποιους υπαλλήλους να νιώθουν ότι μπορεί να χάσουν την οικειότητα με τις υπάρχουσες διαδικασίες και τα υπάρχοντα συστήματα.

Για να εξελιχθεί ένας οργανισμός, είναι απαραίτητο να προβαίνει σε αλλαγές. Οι πρωτοβουλίες για αλλαγές βοηθούν έναν οργανισμό να προσαρμοστεί στις τρέχουσες ανάγκες της αγοράς, τις εσωτερικές διαδικασίες, τις τελευταίες τεχνολογικές εξελίξεις και πολλά άλλα.

Πώς να ξεπεράσετε εμπόδια που σχετίζονται με την αντίσταση στα Εκπαιδευτικά Προγράμματα και τη Μάθηση στον Χώρο Εργασίας

Για να αποτρέψετε αυτού του είδους την αντίσταση από τους υπαλλήλους σας, θα πρέπει να τους εξηγήσετε τους λόγους για τους οποίους η αλλαγή είναι σημαντική και γιατί αυτή η αλλαγή θα πρέπει να γίνει τώρα; Μπορείτε να επισημάνετε τα πλεονεκτήματα και να προσπαθήσετε να εφαρμόσετε κάποιους παράγοντες που θα ελκύσουν το προσωπικό και θα κερδίσουν την εμπιστοσύνη τους για αυτή τη διαδικασία.

Διαφάνεια 31: Τα πιο κοινά «εμπόδια μάθησης» για τους Εργαζόμενους (2/2)⁷

Διχοτομία εργασίας-μάθησης

Σε πολλούς οργανισμούς, η εργασία και η μάθηση θεωρούνται ως δύο διαφορετικές πτυχές της εργοδότησης και η εργασία, πάντοτε, τίθεται ως πρώτη προτεραιότητα. Η μαθησιακή κουλτούρα προϋποθέτει ότι οι αξίες ενός οργανισμού υποστηρίζουν τη μάθηση με ένα αποτελεσματικό και ουσιώδη τρόπο.

Ακόμα ένα μεγάλο εμπόδιο για τη μάθηση στον χώρο εργασίας είναι η απογοήτευση των υπαλλήλων σας στην προσπάθειά τους να βελτιώσουν τις δεξιότητες και τις γνώσεις τους χωρίς κάποια στήριξη από τον οργανισμό τους.

Πώς να ξεπεράσετε αυτό το συχνό εμπόδιο που σχετίζεται με τη Μάθηση στον Χώρο Εργασίας

Βεβαιωθείτε ότι παρέχετε ευκαιρίες μάθησης για τους υπαλλήλους σας και ότι τους παρακινείτε να μάθουν νέα πράγματα και να αναπτυχθούν σαν άτομα. Οι οργανισμοί μπορούν να δώσουν έμφαση στη μάθηση όταν επικοινωνούν με τους υπαλλήλους τους τις αξίες και τους στόχους τους.

Ενισχύστε τη μαθησιακή κουλτούρα του οργανισμού σας. Βεβαιωθείτε ότι οι υπάλληλοι σας δεν παραπονιούνται ότι δεν έχουν χρόνο να συμπληρώσουν τη μάθηση και την εκπαίδευση τους. Κάνετε μια πιο ενδελεχή έρευνα για τη μάθηση και την ανάπτυξη στον χώρο εργασίας και επενδύστε σε αποτελεσματικά εκπαιδευτικά εργαλεία εάν αυτό καταστεί απαραίτητο.

Έλλειψη ηγεσίας

Για να συνεχίσει ένας οργανισμός να μαθαίνει και να προσαρμόζεται, η ηγεσία θα πρέπει να εμπλέκεται στις κύριες διαδικασίες βελτίωσης της μάθησης και της απόδοσης.

Πολλοί ηγέτες αποφεύγουν την αντιπαράθεση, τις δύσκολες ερωτήσεις και τις άβολες συζητήσεις. Η ανεπαρκής ηγεσία οδηγεί στο χάος και λειτουργεί ως ένας ανασταλτικός παράγοντας για τη μάθηση στον χώρο εργασίας και τα εκπαιδευτικά προγράμματα.

Πώς να ξεπεράσετε τα εμπόδια έλλειψης ηγεσίας που σχετίζονται με τη Μάθηση στον Χώρο Εργασίας

Η μάθηση μέσα σε έναν οργανισμό θα πρέπει να προτεραιοποιείται από την ηγεσία του οργανισμού και να κατηγοριοποιείται σε διαφορετικά στάδια, με τα στελέχη του οργανισμού να έχουν συμμετοχή

⁷ Apty, “Barriers to Organizational Learning and Training Programs”, January 5, 2022, <https://www.apty.io/blog/barriers-to-organizational-learning>.

Πακέτο Εργασίας [5] [«Διαμόρφωση Θετικής Στάσης από μέρους των Εργοδοτών ως προς τη Μετατροπή των Οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης», Ανάπτυξη Εκπαιδευτικού Υλικού για το Εργαστήριο: «Διαμόρφωση Θετικής Στάσης από μέρους των Εργοδοτών ως προς τη Μετατροπή των Οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης» – Οδηγίες για Εκπαιδευτές]

σε κάθε ένα από αυτά. Οι ηγέτες ενός οργανισμού θα πρέπει επίσης να είναι επαρκώς καταρτισμένοι για να μπορούν να ενισχύουν την αυτοπεποίθηση και το ηθικό των υπαλλήλων.

Κουλτούρα μη μάθησης

Η κουλτούρα άρνησης της μάθησης αποτρέπει τους υπαλλήλους από το να αναμένουν να μάθουν κάτι καινούργιο. Σε ένα οργανισμό όπου η μάθηση δεν προωθείται, είναι δύσκολο για τους υπαλλήλους να ολοκληρώσουν μεγάλο μέρος της εκπαίδευσής τους.

Οι οργανισμοί μπορούν να παρέχουν ένα μαθησιακό περιβάλλον, θα πρέπει ωστόσο να έχουν επίγνωση των κινδύνων και εμποδίων που μπορούν να προκύψουν και να λειτουργήσουν αρνητικά για τη μάθηση στον χώρο εργασίας.

Πώς να ξεπεράσετε τα εμπόδια βραχυπρόθεσμης εστίασης που σχετίζονται με τη Μάθηση στον Χώρο Εργασίας

Αναγνωρίστε ποια είναι τα κύρια σημεία στα οποία υστερούν οι υπαλλήλοι σας και προσπαθήστε να βρείτε τρόπους για να τα αντιμετωπίσετε το συντομότερο δυνατό. Δώστε αξία και ευκαιρίες για μάθηση στον χώρο εργασίας. Παρουσιάστε τα πλεονεκτήματα της μάθησης και προτρέψτε τους υπαλλήλους που μαθαίνουν γρήγορα να δώσουν κίνητρα και στους υπόλοιπους συναδέλφους τους.

Βραχυπρόθεσμη εστίαση

Η προσωρινή λύση και η βραχυπρόθεσμη εστίαση αποτελούν επίσης εμπόδια για τη μάθηση σε έναν οργανισμό. Οι ηγέτες συνήθως τείνουν να εστιάζουν στα πιο προφανή προβλήματα που υπάρχουν, χωρίς να σκέφτονται όλες τις μελλοντικές συνέπειες που μπορούν να προκύψουν από άλλα θέματα.

Πώς να ξεπεράσετε τα εμπόδια βραχυπρόθεσμης εστίασης που σχετίζονται με τη Μάθηση στον Χώρο Εργασίας

Η μάθηση στον εργασιακό χώρο είναι μια συνεχιζόμενη διαδικασία και έτσι καθίσταται πιο λογικό να υπάρχει εστίαση στη μεγάλη εικόνα και όχι σε μακροπρόθεσμους στόχους. Ενθαρρύνετε τα στελέχη σας διαθέτουν τον χρόνο για να αποφασίζουν για το όραμα που έχει ο οργανισμός μακροπρόθεσμα και να παρέχουν συνεχώς ευκαιρίες για μάθηση και εκπαίδευση στους υπαλλήλους τους.

Η μάθηση σε έναν οργανισμό μπορεί να εμπεριέχει πολύπλοκο περιεχόμενο. Αυτή η πολυπλοκότητα μπορεί να αποθαρρύνει τους υπαλλήλους σας και να αποτελέσει εμπόδιο για τη μάθηση στον χώρο εργασίας. Η μακροπρόθεσμη εστίαση θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη όλες αυτές τις πολυπλοκότητες και να δίνει εύκολους και αποτελεσματικούς τρόπους για τη μάθησης στους υπαλλήλους σας.

Διαφάνεια 32: Εμπόδια για τους Εργοδότες και τους οργανισμούς⁸

Εμπόδια από την οπτική γωνία ενός ατόμου

Τα μεγαλύτερα εμπόδια για την υλοποίηση εκπαίδευσης και πρωτοβουλιών που σχετίζονται με την απόκτηση δεξιοτήτων είναι ο χρόνος, οι χρηματικοί πόροι και η ανεπαρκής διοικητική υποστήριξη, όταν η μάθηση δε θεωρείται ως προτεραιότητα σε κάποιους οργανισμούς.

Η συντριπτική πλειοψηφία (86%) των οργανισμών δήλωσε τουλάχιστον ένα από τα πιο πάνω ως ανασταλτικούς παράγοντες για την εκπαίδευση και τις πρωτοβουλίες απόκτησης δεξιοτήτων (Γράφημα 18). Η έλλειψη χρόνου για εκπαίδευση (41%), οι περιορισμένοι πόροι (40%) και η ελλιπής υποστήριξη ή διάθεση χρόνου από το διοικητικό προσωπικό (29%) ήταν στην κορυφή της λίστας αυτής.

Με τις υψηλότερες βλέψεις που υπάρχουν για την παροχή εκπαίδευσης κατά την εργασία, οι προκλήσεις που σχετίζονται με την έλλειψη χρόνου για τους εκπαιδευόμενους, μαζί με αυτές της παροχής υποστήριξης από τα ηγετικά στελέχη είναι ανησυχητικές.

Άλλα εμπόδια που δηλώθηκαν από μια σημαντική μερίδα των εργοδοτών αφορούσαν θέματα που σχετίζονται με το μέγεθος (27%) και τις δυνατότητες (13%) της ομάδας για την εκπαίδευση και την ανάπτυξη σε έναν οργανισμό. Ένας στους δέκα ανέφεραν ότι το να μην μπορούν να αποδείξουν τον αντίκτυπο αλλά και το ποιες παρεμβάσεις είναι αποτελεσματικές αποτελούν επίσης εμπόδια στην παροχή εκπαίδευσης. Το θέμα αυτό αναλύεται πιο λεπτομερώς στο μέρος 8 αυτής της έκθεσης.

Η έλλειψη κατανόησης και αφοσίωσης από τα υψηλά ιστάμενα στελέχη είχε επίσης αναγνωριστεί ως εμπόδια από ένα ποσοστό της τάξης του 22% των οργανισμών, ενώ σε 1 στους 15 οργανισμούς η εκπαίδευση δεν είχε δηλωθεί ως προτεραιότητα.

Οι διαφορές στην επικράτηση διάφορων εμποδίων για την παροχή εκπαίδευσης μεταξύ μικρομεσαίων επιχειρήσεων και μεγαλύτερων οργανισμών συμπεριλαμβάνουν:

- *Γενικά, οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις εμφανίζουν λιγότερες πιθανότητες να δηλώσουν κάποιο παράγοντα ως εμπόδιο για την πραγματοποίηση εκπαίδευσης και πρωτοβουλιών για απόκτηση δεξιοτήτων. Το μοναδικό εμπόδιο που εμφανίζεται συχνότερα σε αυτού του είδους τις επιχειρήσεις είναι το μέγεθος της ομάδας εκπαίδευσης και ανάπτυξης (39% σε σύγκριση με 19% σε μεγαλύτερους οργανισμούς).*

⁸ CIPD and Accenture, “Learning and Skills at Work 2020” (London: Chartered Institute of Personnel and Development, 2020), 27-28, https://www.cipd.co.uk/Images/learning-skills-work-report-1_tcm18-79434.pdf.

Πακέτο Εργασίας [5] [«Διαμόρφωση Θετικής Στάσης από μέρους των Εργοδοτών ως προς τη Μετατροπή των Οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης», Ανάπτυξη Εκπαιδευτικού Υλικού για το Εργαστήριο: «Διαμόρφωση Θετικής Στάσης από μέρους των Εργοδοτών ως προς τη Μετατροπή των Οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης» – Οδηγίες για Εκπαιδευτές]

- Οι μεγαλύτεροι σε μέγεθος εργοδότες είναι πιθανότερο να αναφέρουν εμπόδια για την παροχή εκπαίδευσης σε σύγκριση με τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, σε τομείς όπως τις δυνατότητες των τμημάτων Εκπαίδευσης και Ανάπτυξης (L&D) και Ανθρώπινου Δυναμικού (HR) (18% σε σύγκριση με 7%), την έλλειψη αφοσίωσης του υψηλά ιστάμενου προσωπικού (26% σε σύγκριση με 16%) και της ελλιπούς διάθεσης χρόνου και υποστήριξης από την ηγεσία του οργανισμού (32% σε σύγκριση με 23%).

Μπορείτε να βρείτε απαντήσεις για τους τρόπους με τους οποίους μπορούν να αντιμετωπιστούν αυτά τα εμπόδια μέσω του πιο κάτω συνδέσμου (σελ. 8 και έπειτα):

https://www.cipd.co.uk/Images/learning-skills-work-report-1_tcm18-79434.pdf

Πακέτο Εργασίας [5] [«Διαμόρφωση Θετικής Στάσης από μέρους των Εργοδοτών ως προς τη Μετατροπή των Οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης», Ανάπτυξη Εκπαιδευτικού Υλικού για το Εργαστήριο: «Διαμόρφωση Θετικής Στάσης από μέρους των Εργοδοτών ως προς τη Μετατροπή των Οργανισμών σε Εργασιακούς Χώρους Μάθησης» – Οδηγίες για Εκπαιδευτές]