



ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΕΙΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ

ΑΝΟΙΚΤΑ
ΑΚΑΔΗΜΑΙΚΑ
ΜΑΘΗΜΑΤΑ



Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση: Ζητήματα Οργάνωσης και Σχεδιασμού Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων με Στόχο την Ανάπτυξη και Βελτίωση των Δεξιοτήτων του Ανθρώπινου Δυναμικού

Ενότητα 4: Περιβάλλον Μάθησης και Χώρος Εργασίας

Γιώργος Κ. Ζαρίφης

Τμήμα Φιλοσοφίας και Παιδαγωγικής



Άδειες Χρήσης

- Το παρόν εκπαιδευτικό υλικό υπόκειται σε άδειες χρήσης Creative Commons.
- Για εκπαιδευτικό υλικό, όπως εικόνες, που υπόκειται σε άλλου τύπου άδειας χρήσης, η άδεια χρήσης αναφέρεται ρητώς.



Χρηματοδότηση

- Το παρόν εκπαιδευτικό υλικό έχει αναπτυχθεί στα πλαίσια του εκπαιδευτικού έργου του διδάσκοντα.
- Το έργο «Ανοικτά Ακαδημαϊκά Μαθήματα στο Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης» έχει χρηματοδοτήσει μόνο τη αναδιαμόρφωση του εκπαιδευτικού υλικού.
- Το έργο υλοποιείται στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση» και συγχρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) και από εθνικούς πόρους.





Α. Ο σκοπός και ο χαρακτήρας της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Ιστορική εξέλιξη, ανθρώπινο κεφάλαιο και ο ρόλος
της αγοράς εργασίας.



ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΕΙΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ

ΣΕΜΙΝΑΡΙΟ 4^ο

ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΜΑΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΧΩΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.

Προϋποθέσεις μετασχηματισμού της ανθρώπινης εμπειρίας σε γνώση
και ο ρόλος των συναισθημάτων.

Είτε πρόκειται για την ανάπτυξη συγκεκριμένης στρατηγικής, είτε αφορά την αντιμετώπιση κάποιου προβλήματος, ή απλά την απόκτηση κάποιας δεξιότητας, η διαδικασία μάθησης μπορεί να ξεκινά από το άτομο αλλά περνά μέσα από συλλογικές διαδικασίες και καταλήγει στην ανάπτυξη του οργανισμού.



ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΜΑΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΧΩΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (2/35)

Η μάθηση ωστόσο ως μια ευρεία έννοια αποσυνδεδεμένη από τη φυσική διαδικασία αναζήτησης με στόχο την επιβίωση, αλλά συνυφασμένη με διαδικασίες οι οποίες ταυτίζονται με την ανάγκη βελτίωσης του ρόλου και της θέσης μας μέσα στο χώρο εργασίας, δεν αποτελεί απλά ένα συστατικό επιτυχίας, αλλά μια πραγματικότητα που σε όλες τις εκφάνσεις της καθορίζεται από το 'τι' και το 'πώς' μαθαίνουν οι εργαζόμενοι.



Είναι αναμενόμενο, λοιπόν, όταν γίνεται λόγος για **μάθηση στο χώρο εργασίας** (on-the-job learning), αυτός ο όρος να αποκτά μια εντελώς διαφορετική σημασία για τα άτομα και τον οργανισμό. Η παροχή μάθησης μέσα σε οργανισμούς (που έχουν περισσότερη ή λιγότερη σχέση με την εργασία) περνά θεωρητικά μέσα από τρεις φάσεις ή τρία στάδια: το **προμοντέρνο**, το **μοντέρνο** και το **μεταμοντέρνο**.



Η **προμοντέρνα** οργανωτική μάθηση παρεχόταν από φορείς όπως η εκκλησία, τα μοναστήρια, τα πανεπιστήμια, ο στρατός ή οι συντεχνίες.



Η **μοντέρνα** διαδικασία οργανωτικής μάθησης εμφανίστηκε μέσω της βιομηχανοποίησης και της μεταφοράς της «μηχανής ως μοντέλο οργάνωσής της». Αυτό το μοντέλο εστιάζει στην αποτελεσματικότητα (**taylorism**).



Πιο πρόσφατα (από τη δεκαετία του 1980 και μετά), οι διαδικασίες μάθησης μέσα σε ένα **μεταμοντέρνο** πλαίσιο δράσης περιλαμβάνουν και τα εξής χαρακτηριστικά: οριζόντιες ιεραρχήσεις, αποκεντρωμένη λήψη αποφάσεων, μεγαλύτερη ρευστότητα των εργασιακών ρόλων και καθηκόντων, μαθησιακή ενδυνάμωση των εργαζομένων, δυνατότητα ανανέωσης και μηχανισμοί αυτόνομου συντονισμού.



Εύκολα επομένως αντιλαμβάνεται κάποιος πως τόσο ο τρόπος με τον οποίο εξελίσσεται η εργασία όσο και ο τρόπος με τον οποίο οργανώνονται οι ρόλοι, τα καθήκοντα και οι συσχετισμοί των εργαζομένων σε ένα χώρο εργασίας, επηρεάζουν σε πολύ μεγάλο βαθμό και τον τρόπο με τον οποίο οργανώνεται η μάθηση (κατά βάση άτυπη) μέσα στο εργασιακό περιβάλλον, ως **μέρος της δια βίου αναζήτησης μέσων και τρόπων ανάπτυξης του ανθρώπινου κεφαλαίου και βελτίωσης της αποδοτικότητας των ρόλων και των καθηκόντων του εργατικού δυναμικού.**



ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΩΣ ΜΑΘΗΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

Υπάρχει μια σειρά από επίσημες και ανεπίσημες δραστηριότητες που θα οδηγήσουν τον εργαζόμενο σε μια επαγγελματική βελτίωση αλλά και στον εμπλουτισμό των γνώσεών του. Δεν είναι, λοιπόν, τυχαίος ο λόγος για μάθηση στο εργασιακό περιβάλλον. **Η μάθηση ωστόσο σημαίνει ότι οι άνθρωποι αναπτύσσουν τις πρακτικές τους εντός των κοινοτήτων στις οποίες κινούνται και εντός των οποίων αναπτύσσεται η ταυτότητά τους. Τα βασικά της χαρακτηριστικά είναι:**



ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΜΑΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΧΩΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (9/35)

- α) ότι αφορά στον άνθρωπο στο σύνολό του,
- β) ότι προκύπτει μέσα από την αλληλεπίδραση του ανθρώπου με το περιβάλλον του και
- γ) ότι είναι μια συνεχής διαδικασία.



ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΜΑΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΧΩΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (10/35)

ΒΑΣΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΜΟΝΤΕΛΩΝ ΜΑΘΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

***Συμπεριφορικό (behavioural model)
ή τειλοριστικό μοντέλο μάθησης στον
οργανισμό***

1. Η συμπεριφορικά οριοθετημένη έμφαση στα αποτελέσματα της εργασίας που μπορούν να παρατηρηθούν, να ποσοτικοποιηθούν και να αφορούν συγκεκριμένα κριτήρια αναφοράς.

***Μοντέλο μάθησης στον οργανισμό
των Marsick & Watkins***

1. Η σχετική με την εργασία μάθηση είναι πιο παραγωγική όταν οι εργαζόμενοι συμμετέχουν στη διαπραγμάτευση της συμβολής τους στο μερίδιο των οργανωτικών στόχων και νορμών και αισθάνονται ότι η εργασία τους έχει προσωπικό νόημα.



ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΜΑΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΧΩΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (11/35)

ΒΑΣΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΜΟΝΤΕΛΩΝ ΜΑΘΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

*Συμπεριφορικό (behavioural model)
ή τειλοριστικό μοντέλο μάθησης στον
οργανισμό*

2. Η προσωπική και επαγγελματική εξέλιξη
είναι διαχωρισμένες.

*Μοντέλο μάθησης στον οργανισμό
των Marsick & Watkins*

2. Οι εργαζόμενοι μαθαίνουν
καλύτερα την εργασία τους όταν η
ταυτότητά τους και εξέλιξη
αναγνωρίζονται ως κάτι
αναπόσπαστο με αυτή τη μάθηση.



ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΜΑΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΧΩΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (12/35)

ΒΑΣΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΜΟΝΤΕΛΩΝ ΜΑΘΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

*Συμπεριφορικό (behavioural model)
ή τεϊλοριστικό μοντέλο μάθησης στον
οργανισμό*

3. 'Οργανωτικό' ιδεώδες: μια 'καλο-
κουρδισμένη' μηχανή, με καθαρές ιεραρχικές
δομές εξουσίας, με συγκεκριμένη ανάθεση
εργασιών και ορθολογικά συστήματα
εξουσίας.

*Μοντέλο μάθησης στον οργανισμό
των Marsick & Watkins*

3. Οι εργαζόμενοι ενθαρρύνονται
στο να συμμετέχουν σε απαραίτητη
μη επικεντρωμένη λήψη
αποφάσεων και συνεχώς ελέγχουν
πράξεις και αποτελέσματα για να
διατηρούν τον οργανισμό ευέλικτο.



ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΜΑΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΧΩΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (13/35)

ΒΑΣΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΜΟΝΤΕΛΩΝ ΜΑΘΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	
<i>Συμπεριφορικό (behavioural model) ή τειλοριστικό μοντέλο μάθησης στον οργανισμό</i>	<i>Μοντέλο μάθησης στον οργανισμό των Marsick & Watkins</i>
4. Η κατάρτιση καλύπτει τις ανάγκες των ατόμων, όχι των ομάδων.	4. Η οργάνωση της μάθησης δίνει έμφαση στον κριτικό στοχασμό (critical reflectivity).



ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΜΑΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΧΩΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (14/35)

ΒΑΣΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΜΟΝΤΕΛΩΝ ΜΑΘΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

***Συμπεριφορικό (behavioural model)
ή τειλοριστικό μοντέλο μάθησης στον
οργανισμό***

5. Δίνεται έμφαση στην αντικειμενικότητα, τη λογική και στις βήμα προς βήμα διαδικασίες στη λύση των προβλημάτων.

***Μοντέλο μάθησης στον οργανισμό
των Marsick & Watkins***

5. Δίνεται έμφαση στην ομαδική εργασία, που δημιουργεί τους δικούς της στόχους και σχέσεις.



ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΜΑΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΧΩΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (15/35)

ΒΑΣΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΜΟΝΤΕΛΩΝ ΜΑΘΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

*Συμπεριφορικό (behavioural model)
ή τειλοριστικό μοντέλο μάθησης στον
οργανισμό*

*Μοντέλο μάθησης στον οργανισμό
των Marsick & Watkins*

6. Η κατάρτιση συνήθως γίνεται σε τάξεις και με τυπικές ομαδικές δραστηριότητες.

6. Επίσης, δίνεται έμφαση στην άτυπη μάθηση.



ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΜΑΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΧΩΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (16/35)

ΒΑΣΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΜΟΝΤΕΛΩΝ ΜΑΘΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

***Συμπεριφορικό (behavioural model)
ή τειλοριστικό μοντέλο μάθησης στον
οργανισμό***

7. Δίνεται έμφαση σε ‘καθαρά’ προβλήματα μάθησης και στην εκμετάλλευση του περιβάλλοντος εργασίας για τη διατήρηση των αποτελεσμάτων.

***Μοντέλο μάθησης στον οργανισμό
των Marsick & Watkins***

7. Βαρύτητα δίνεται στη θέση και τη λύση των προβλημάτων.



ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΜΑΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΧΩΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (17/35)

ΒΑΣΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΜΟΝΤΕΛΩΝ ΜΑΘΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

***Συμπεριφορικό (behavioural model)
ή τειλοριστικό μοντέλο μάθησης στον
οργανισμό***

8. Η μάθηση σχεδιάζεται σε ένα 'ελλειπτικό' μοντέλο, που μετρά τα άτομα έναντι συγκεκριμένων προερχόμενων από ειδικούς αξιών/νορμών.

***Μοντέλο μάθησης στον οργανισμό
των Marsick & Watkins***

8. Ο οργανισμός θεωρείται ως ένα περιβάλλον μάθησης για την ανάπτυξη των ατόμων και σε σχέση με την εργασία σε ομάδες.



Όπως γίνεται εμφανές από τη μελέτη του παραπάνω πίνακα, στο παραδοσιακό μοντέλο για τις εργασιακές συνθήκες, η **εργασία** (working) είναι κάτι ξεχωριστό από τη **μάθηση** (learning). Αυτό είναι κάτι που στηρίζεται και από το γεγονός ότι η κατάρτιση στους οργανισμούς μέσω των διάφορων προγραμμάτων προωθεί το διαχωρισμό αυτό.



ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΜΑΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΧΩΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (19/35)

Πιο συγκεκριμένα, η κατάρτιση στο χώρο εργασίας συντελεί στη μάθηση του ατόμου, μόνο μέσα από τη διεξαγωγή συγκεκριμένων πρακτικών και μεθόδων εργασίας. Η μάθηση αυτή αποτελεί τη διαβεβαίωση ότι η κατάρτιση είναι αποτελεσματική για την καλύτερη διεξαγωγή της εργασίας. Στην πράξη όμως αυτό που διαπιστώνουν οι ερευνητές είναι ότι εργασία και μάθηση βρίσκονται σε συνεχή αλληλεπίδραση και αλληλεξάρτηση.



Στον χώρο εργασίας επομένως η μάθηση δύναται να λαμβάνει καινούργια σημασία, τόσο για τον εργαζόμενο όσο και για τον ίδιο τον οργανισμό. Ο ίδιος ο οργανισμός, μέσω και των προγραμμάτων αλλά κυρίως μέσα από τον **συγκερασμό των πρακτικών εργασίας και των ευκαιριών για μάθηση** που δημιουργεί, οδηγεί στην ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων και γενικότερα αλλαγών στον τρόπο εργασίας.



ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΜΑΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΧΩΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (21/35)

ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΠΟΥ ΕΠΙΔΡΟΥΝ ΣΤΗ ΜΑΘΗΣΗ (ΚΥΡΙΩΣ ΑΤΥΠΗ) ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Εαυτός (self)- η ανάγκη του ατόμου για ένα θετικό συναίσθημα για το ίδιο ως προσωπικότητα

Προσωπικό νόημα (personal meaning)-η ικανότητα του ατόμου να κατανοεί τον εαυτό του/της και τη μάθησή του/της

Δράση (action)- η ικανότητα να αναπτύσσει, να εφαρμόζει και να μετρά τη χρήση των δικών του ιδεών, καθώς και των γύρω του στην εργασία, και να μαθαίνει από την εμπειρία.

Συναδελφικότητα (collegiality)- η ικανότητα του ατόμου να μαθαίνει από και μαζί με τους συναδέλφους του με άμεσο και έμμεσο τρόπο.

Ενίσχυση (empowerment) - η ικανότητα του ατόμου να 'έχει την αίσθηση της απόκτησης, της αυτονομίας, του αυτό-ελέγχου και της αυτό-κατεύθυνσης όσον αφορά στις αποφάσεις και στις ενέργειες, συμπεριλαμβανομένων και των διαδικασιών και αποτελεσμάτων της μάθησής τους.



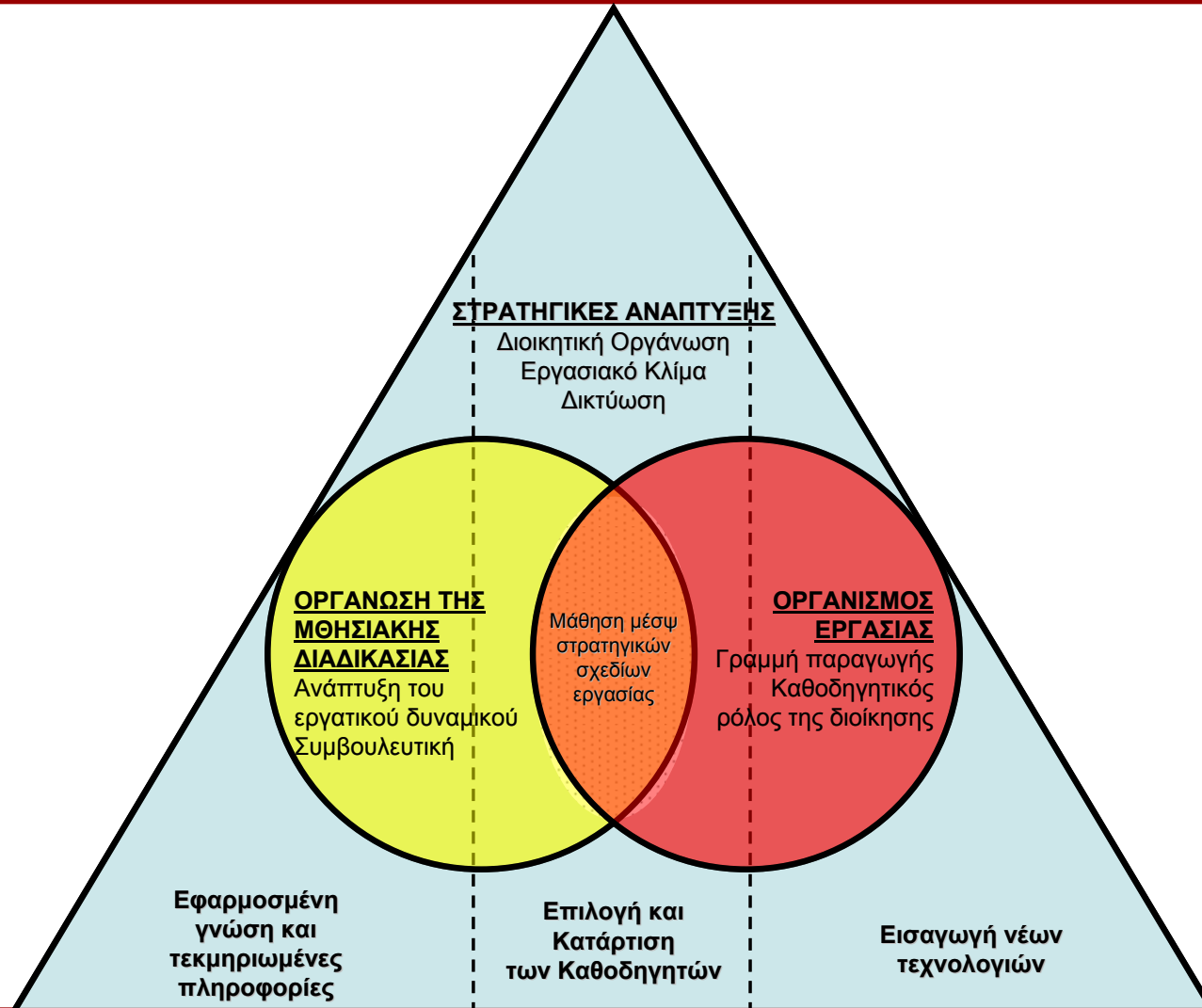
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΜΑΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΧΩΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (22/35)

Ένας οργανισμός για να αποτελέσει περιβάλλον μάθησης θα πρέπει να προσδιορίζεται από τις εξής συνθήκες:

1. Να συνδέεται ο οργανισμός με το **περιβάλλον εργασίας-μάθησης**.
2. Να προωθείται η **συζήτηση**, η **ομαδικότητα** στη μάθηση και η συνεργασία.
3. Να **ενισχύονται** οι εργαζόμενοι προς ένα συλλογικό όραμα.
4. Να αναπτύσσονται συστήματα καταγραφής και **καταμερισμού** της μάθησης.
5. Να δημιουργούνται **συνεχείς ευκαιρίες μάθησης** για όλους τους εργαζόμενους.



ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΜΑΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΧΩΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (23/35)



Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση: Ζητήματα Οργάνωσης και Σχεδιασμού Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων με Στόχο την Ανάπτυξη και Βελτίωση των Δεξιοτήτων του Ανθρώπινου Δυναμικού

Τμήμα Φιλοσοφίας και Παιδαγωγικής



Η επένδυση, λοιπόν, στο ανθρώπινο δυναμικό ενισχύει τη μάθηση, αλλά συγχρόνως αποτελεί και το λόγο για την προώθηση της μάθησης καθαυτής. Ένας τρόπος για να ενισχυθεί το ανθρώπινο δυναμικό είναι η **κατάρτιση των εργαζομένων**, ο οποίος με τη σειρά του συμβάλλει στο να μάθει το άτομο πώς να μαθαίνει μέσα από προσωπικές πρωτοβουλίες και δραστηριότητες μάθησης.



Τα τελευταία χρόνια, και με αφορμή τα αποτελέσματα της αξιολόγησης των προγραμμάτων κατάρτισης, δίνεται ολοένα και περισσότερη έμφαση στην **άτυπη** (informal learning), **μη τυπική** (non-formal learning) και **περιστασιακή** μάθηση (incidental learning), ως τύπους μάθησης που συντελούν αποτελεσματικά στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και της παραγωγικότητας του οργανισμού.



Η **μάθηση στον χώρο εργασίας**, ο οποίος σταδιακά μετατρέπεται σε περιβάλλον μάθησης και ο τρόπος με τον οποίο το άτομο μέσα από ευκαιρίες για μάθηση που του προσφέρονται από τον οργανισμό προωθεί την καριέρα του, αποτελούν κάποια από τα σημαντικά ζητήματα που καλείται να αντιμετωπίσει η έρευνα στο χώρο της ανάπτυξης των οργανισμών μάθησης.



Ειδικά, η άτυπη μάθηση θεωρείται η επικρατούσα μορφή μάθησης στο χώρο εργασίας. Ωστόσο, η έρευνα δεν έχει καταλήξει ακόμη για το πώς ενισχύεται ή περιορίζεται η μάθηση στον οργανισμό, ούτε και για το ποιοι παράγοντες ενισχύουν ή όχι τη μάθηση των εργαζομένων.

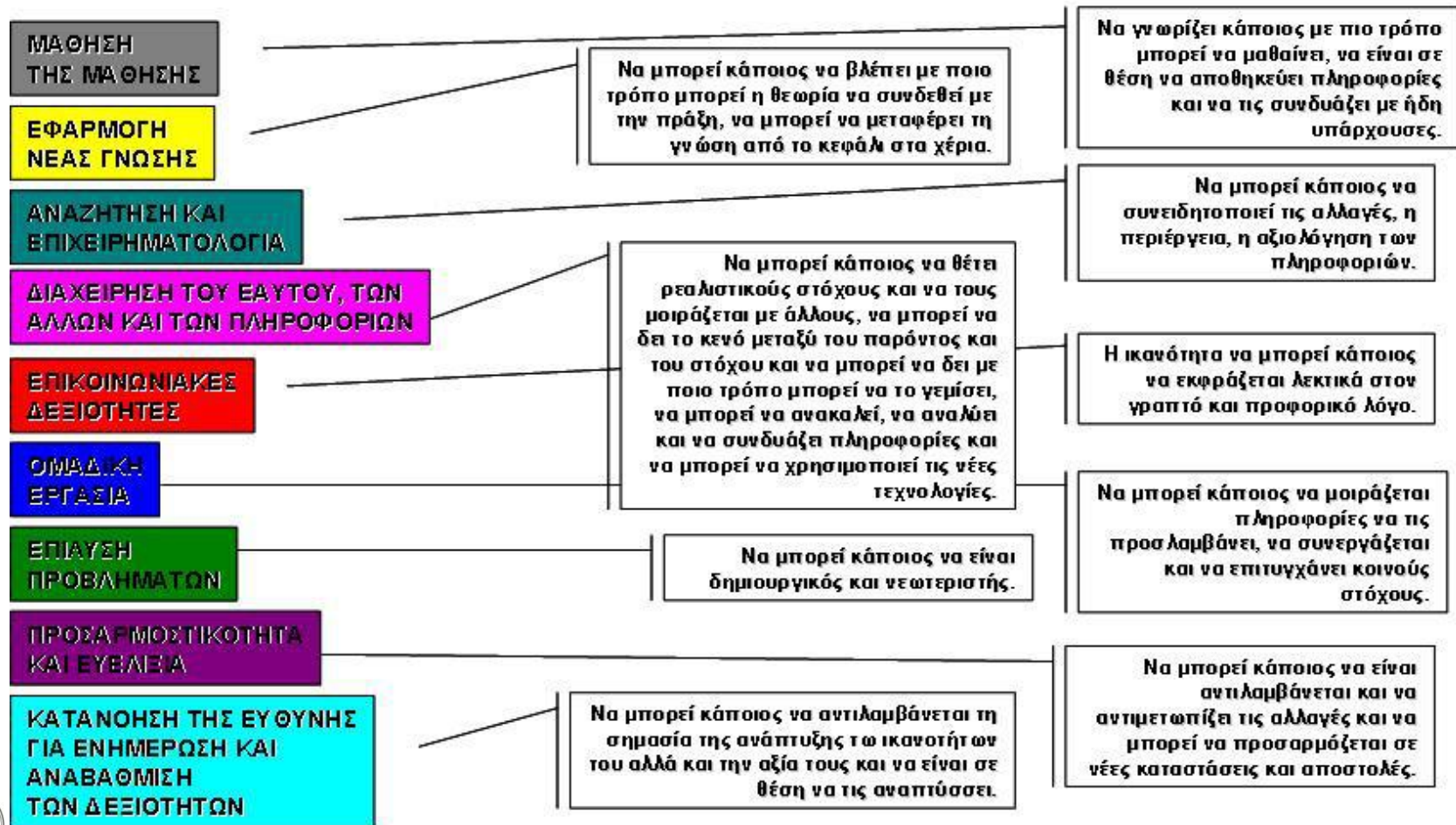


- **ΟΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΟΙ ΕΙΝΑΙ ΥΠΕΥΘΥΝΟΙ ΓΙΑ ΑΥΤΟ ΠΟΥ ΜΑΘΑΙΝΟΥΝ**
- **ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ**
- **Η ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΕΙΝΑΙ ΤΟ ΕΠΙΚΕΝΤΡΟ**
- **ΣΥΝΔΕΣΗ ΜΑΘΗΣΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**
- **ΕΣΤΙΑΣΗ ΣΤΗΝ ΟΜΑΔΑ**
- **ΕΣΤΙΑΣΗ ΣΤΗ ΜΑΘΗΣΗ ΜΕΣΑ ΣΤΟΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ**
- **ΣΥΝΔΕΣΗ ΜΕ ΤΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ**



ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΜΑΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΧΩΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (29/35)

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ



ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

Συνοχή: Μία ενέργεια έχει συνοχή όταν τα στοιχεία που την απαρτίζουν συνδέονται με τρόπο ενιαίο.



Ταχύτητα: Είναι η ικανότητα να ανταποκρινόμαστε άμεσα με τον καταλληλότερο τρόπο στα ερεθίσματα. Χαρακτηρίζει για το λόγο αυτό όλες τις δεξιότητες.



Αυτοματισμός: Ο τρόπος με τον οποίο γίνεται όσο το δυνατό πιο 'εύκολη' σε αυτούς που τη διαθέτουν.



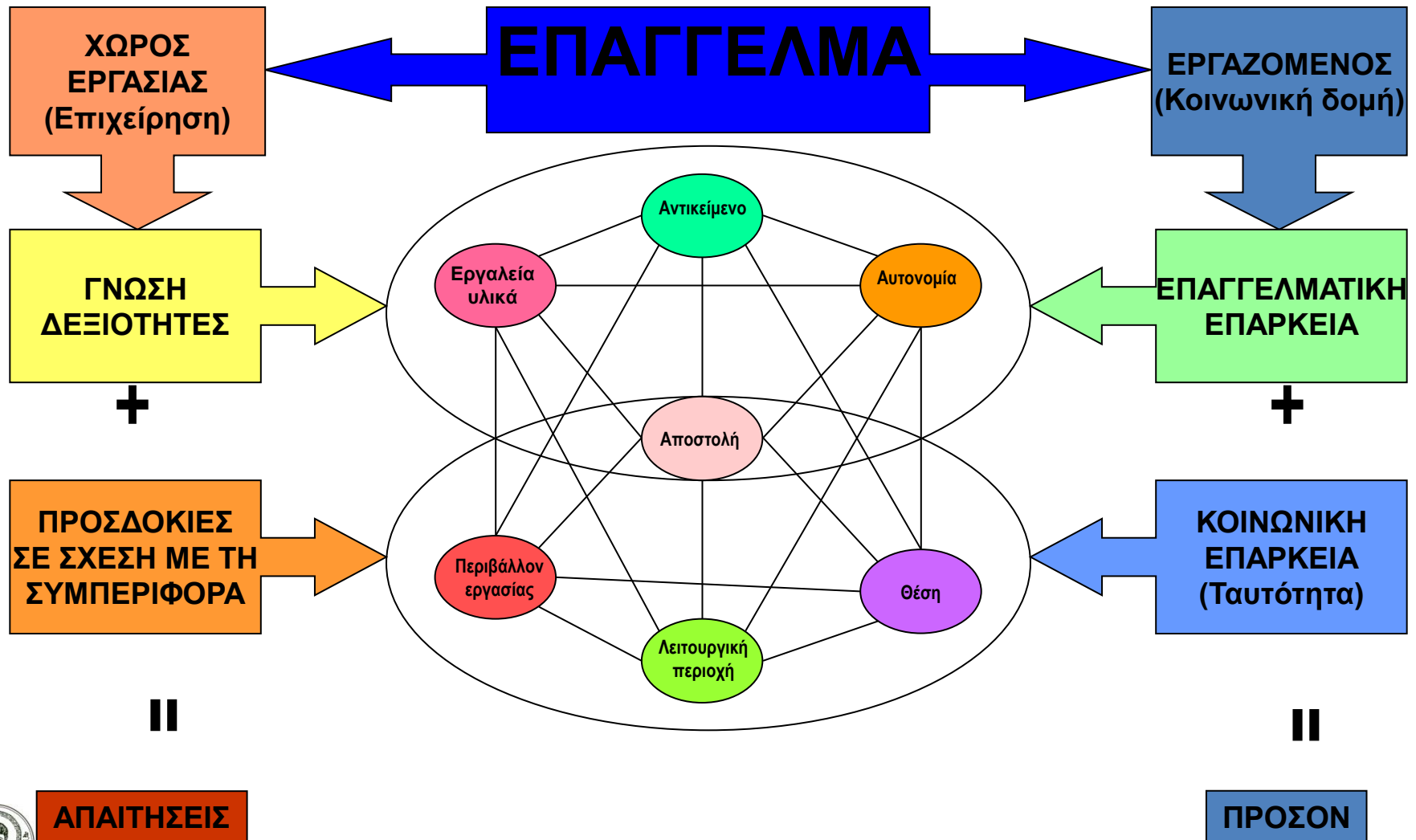
Ταυτοχρονισμός: Μπορεί να σημαίνει τη δυνατότητα να εκτελούμε δύο διαφορετικές φάσεις μίας ενέργειας που απαιτεί επιδεξιότητα ταυτόχρονα. Μπορεί όμως λόγω της υψηλής αυτοματοποίησης μίας ενέργειας, μπορεί να σημαίνει και τη δυνατότητα να κάνουμε ταυτόχρονα μία άλλη άσχετη με την πρώτη ενέργεια που απαιτεί επιδεξιότητα.



Γνώση: Δεν πρόκειται απλά για την απόκτηση γνώσης. Σχετίζεται με το κατά πόσο η αποκτημένη γνώση είναι διαθέσιμη την κατάλληλη στιγμή να ανταποκριθεί σε μία κατάσταση που απαιτεί τη χρήση της.



ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΜΑΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΧΩΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (35/35)



ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ

ΠΡΟΣΟΝ

Σημείωμα Αναφοράς

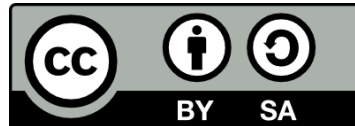
Copyright Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, Γιώργος Κ. Ζαρίφης.
«Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση: Ζητήματα Οργάνωσης και Σχεδιασμού Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων με Στόχο την Ανάπτυξη και Βελτίωση των Δεξιοτήτων του Ανθρώπινου Δυναμικού. Ενότητα 4. Περιβάλλον Μάθησης και Χώρος Εργασίας». Έκδοση: 1.0. Θεσσαλονίκη 2014.

Διαθέσιμο από τη δικτυακή διεύθυνση:<http://eclass.auth.gr/courses/OCRS176/>



Σημείωμα Αδειοδότησης

Το παρόν υλικό διατίθεται με τους όρους της άδειας χρήσης Creative Commons Αναφορά - Παρόμοια Διανομή [1] ή μεταγενέστερη, Διεθνής Έκδοση. Εξαιρούνται τα αυτοτελή έργα τρίτων π.χ. φωτογραφίες, διαγράμματα κ.λ.π., τα οποία εμπεριέχονται σε αυτό και τα οποία αναφέρονται μαζί με τους όρους χρήσης τους στο «Σημείωμα Χρήσης Έργων Τρίτων».



Ο δικαιούχος μπορεί να παρέχει στον αδειοδόχο ξεχωριστή άδεια να χρησιμοποιεί το έργο για εμπορική χρήση, εφόσον αυτό του ζητηθεί.

[1] <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>





Τέλος ενότητας

Επεξεργασία: Χριστίνα Πάσχου
Θεσσαλονίκη, Εαρινό Εξάμηνο 2013-2014



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ



ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΕΙΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ

Σημειώματα

Διατήρηση Σημειωμάτων

Οποιαδήποτε αναπαραγωγή ή διασκευή του υλικού θα πρέπει να συμπεριλαμβάνει:

- το Σημείωμα Αναφοράς
- το Σημείωμα Αδειοδότησης
- τη δήλωση Διατήρησης Σημειωμάτων
- το Σημείωμα Χρήσης Έργων Τρίτων (εφόσον υπάρχει)

μαζί με τους συνοδευόμενους υπερσυνδέσμους.

