



Έτος ίδρυσης 2006

ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων
ΓΣΕΒΕΕ

Διαδικτυακό συνέδριο

21 Μαρτίου 2022

Η εμπειρία της πανδημίας της νόσου Covid-19 στην εκπαίδευση και κατάρτιση ενηλίκων στην Ελλάδα: διαστάσεις, συνέπειες, προοπτικές

Γιώργος Ζαρίφης

Αναπληρωτής Καθηγητής
Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης,
Α.Π.Θ

Άννα Τσιμπουκλή

Επίκουρη Καθηγήτρια Διά Βίου
μάθησης, δυναμικής ομάδας
και εκπαίδευσης ενηλίκων,
Σχολή Επιστημών της Αγωγής,
ΕΚΠΑ

Σπειροειδής μάθηση, ομάδες κατάρτισης και ανάπτυξη δεξιοτήτων με προσομοίωση στον χώρο εργασίας: πρακτικές προσεγγίσεις της σχέσης μεταξύ μάθησης και ανάπτυξης στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον



Έτος Ίδρυσης 2006

ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων
ΓΣΕΒΕΕ

Διαδικτυακό συνέδριο

21 Μαρτίου 2022

Η εμπειρία της πανδημίας
της νόσου Covid-19
στην εκπαίδευση και
κατάρτιση ενηλίκων
στην Ελλάδα: διαστάσεις,
συνέπειες, προοπτικές

- Κύρια θέση στη σπειροειδή μάθηση είναι ότι οι βασικές έννοιες ενός θέματος παρουσιάζονται αρχικά χωρίς να παρέχονται πάρα πολλές λεπτομέρειες.
- Οι βασικές παράμετροι (η βάση) της σπειροειδούς μάθησης είναι η *απόκτηση (τι γνωρίζω)*, ο *μετασχηματισμός (πως το διαχειρίζομαι)*, και η *αποτίμηση (γιατί μου είναι χρήσιμο)*.
- Η **πρώτη παράμετρος** αφορά στην **παρουσίαση νέας γνώσης** η οποία ενδέχεται να έρχεται σε αντίθεση ή να λειτουργεί συμπληρωματικά με τη γνώση η οποία αποκτήθηκε στο παρελθόν. Η νέα γνώση μπορεί να προσθέσει λεπτομέρειες ή να συμβάλλει στην διύλιση και κατανόηση εννοιών οι οποίες δεν είχαν αναλυθεί ή παρουσιαστεί σε βάθος λόγω της πολυπλοκότητας τους.
- Η **δεύτερη παράμετρος** αφορά στην **καθοδηγούμενη διαχείριση της γνώσης** για να συνδεθεί με νέες καταστάσεις με στόχο την επέκτασή της σε ένα νέο πλαίσιο βάσει πιθανών συμβάντων και σεναρίων.
- Η τελευταία παράμετρος αφορά στην **καθοδηγούμενη ή μεθοδευμένη αξιοποίηση της γνώσης** για τον έλεγχο του κατά πόσο συνδέεται (εργαλειακά) με μία συγκεκριμένη δράση.



Έτος Ίδρυσης 2006

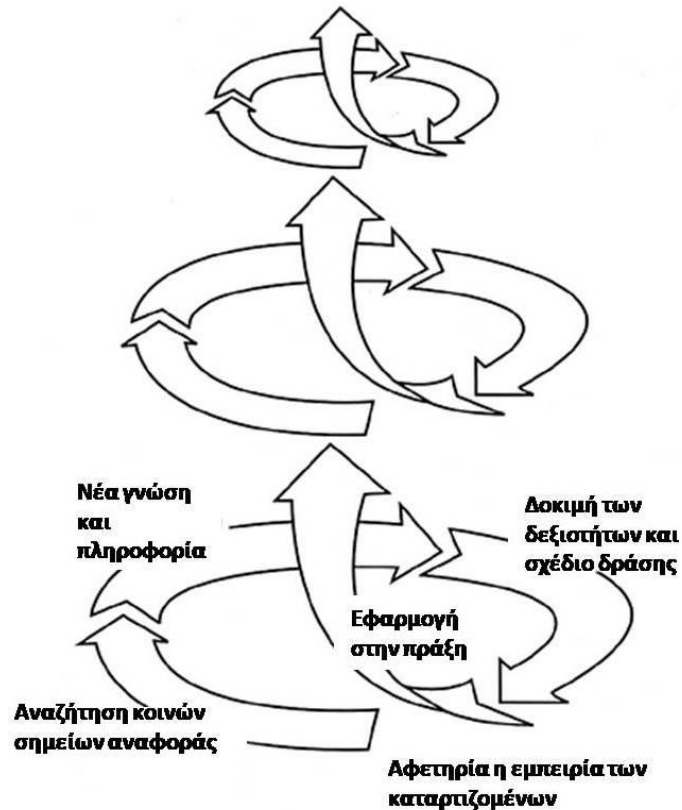
ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων
ΓΣΕΒΕΕ

Διαδικτυακό συνέδριο

21 Μαρτίου 2022

Η εμπειρία της πανδημίας της νόσου Covid-19 στην εκπαίδευση και κατάρτιση ενηλίκων στην Ελλάδα: διαστάσεις, συνέπειες, προοπτικές



Η δόμηση της μάθησης κατά σπείρες (ή στάδια, ή ψηφίδες) είναι σημαντική για να βοηθήσει μεταφορά της αργότερα σε άλλο πλαίσιο δράσης. Η σπειροειδής μάθηση στοχεύει στο να εξυπηρετεί μελλοντικές ανάγκες καθιστώντας την απόδοση της πιο αποτελεσματική και αναπτύσσοντας μεταβιβάσιμες δεξιότητες.

- Η σπειροειδής προσέγγιση στη μάθηση συνδέεται με τον **σχεδιασμό και την οργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης** τα οποία καθώς αναπτύσσονται, επανεξετάζονται επανειλημμένα.
- Ενθαρρύνεται η **παρουσίαση σύνθετων προβλημάτων** ή καταστάσεων οι οποίες απαιτούν σύνθετη προσέγγιση.
- Στόχος είναι οι καταρτιζόμενοι να είναι σε θέση να δημιουργήσουν **περισσότερες γνώσεις**, να αποσαφηνίσουν επιμέρους λεπτομέρειες ή να εντοπίσουν πιο ανεπτυγμένες έννοιες.
- Σε ένα σπειροειδές πρόγραμμα γίνεται επανειλημμένως **επανεξέταση των θεμάτων, ζητημάτων ή προβλημάτων** τα οποία παρουσιάζονται καθ' όλη τη διάρκεια του.
- Το σπειροειδές πρόγραμμα απαιτεί εμβάθυνσή σε κάθε νέα συνάντηση η οποία διαδέχεται την προηγούμενη (σπείρα).
- Τα ακόλουθα είναι τα **χαρακτηριστικά** ενός σπειροειδούς προγράμματος σπουδών:

(1) Τα θέματα επανεξετάζονται (αρχικά αδρομερώς και στη συνέχεια λεπτομερώς).

(2) Δομούνται αυξανόμενα επίπεδα δυσκολίας.

(3) Η νέα μάθηση σχετίζεται με την προηγούμενη.

(4) Οι δεξιότητες των καταρτιζομένων αναπτύσσονται (και δοκιμάζονται ή αποτιμώνται) σταδιακά.



Έτος Ίδρυσης 2006

ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων
ΓΣΕΒΕΕ

Διαδικτυακό συνέδριο

21 Μαρτίου 2022

Η εμπειρία της πανδημίας της νόσου Covid-19 στην εκπαίδευση και κατάρτιση ενηλίκων στην Ελλάδα: διαστάσεις, συνέπειες, προοπτικές

- Η **αξία** της σπειροειδούς μάθησης βρίσκεται στα εξής σημεία:
- (1) **Ενίσχυση**: Οι καταρτιζόμενοι ενθαρρύνονται να αναστοχάζονται διαρκώς το θέμα ή το ζήτημα με το οποίο ήρθαν σε επαφή εξ αρχής, και να επανέρχονται σε όσα ήδη έχουν εμπειρώσει μαθησιακά.
- (2) **Μετάβαση** από το απλό στο περίπλοκο: Οι καταρτιζόμενοι εισάγονται σταδιακά και με ελεγχόμενο τρόπο στο αντικείμενο μάθησης και σε γνωστικό επίπεδο με το οποίο αισθάνονται περισσότερο εξοικειωμένοι και το οποίο μπορούν να κατανοήσουν ευκολότερα. Σταδιακά «χτίζουν» πάνω στην προηγούμενη γνώση τους στο αντικείμενο μάθησης αναλύοντας το σε βάθος.
- (3) **Ενιαιοποίηση** (ή ενσωμάτωση με σπειροειδή διάταξη): Παραδοσιακά, ένα πρόγραμμα κατάρτισης αφορά σε μία σειρά μαθημάτων, το καθένα με τη δική του δομή και τη δική του αξιολόγηση, αλλά αυτή η τμηματική προσέγγιση ενός θέματος είναι ανεπαρκής. Η ενιαιοποίηση αφορά στη δημιουργία συνέχειας από τη μία σπείρα του προγράμματος στην επόμενη, αλλά και στην κάθετη σύνδεση μεταξύ των σπειρών.
- (4) **Λογική ακολουθία**: Η κάθε σπείρα στο πρόγραμμα (αφετηρία, αναζήτηση, εισήγηση, δοκιμή, εφαρμογή), συνδέεται επαρκώς με την προηγούμενη ώστε να βοηθήσει τους καταρτιζόμενους να κατανοήσουν πλήρως την σταδιακά δομημένη περιπλοκότητα του αντικειμένου μάθησης.
- (5) **Στόχοι υψηλότερου επιπέδου**: Οι καταρτιζόμενοι ενθαρρύνονται να προχωρήσουν πέρα από την απλή ανάκληση μιας εφαρμογής της αποκτηθείσας γνώσης και των δεξιοτήτων με τις οποίες αυτή συνδέεται (η εφαρμογή).
- (6) **Ευελιξία**: Το σπειροειδές πρόγραμμα είναι πιο ευέλικτο από το παραδοσιακό διότι επιτρέπει στους καταρτιζόμενους να μεταφέρουν απευθείας στη επόμενη σπείρα τις εμπειρίες, τις γνώσεις και τις δεξιότητές τις οποίες κατέκτησαν στην προηγούμενη σπείρα, αλλά και να επανεξετάσουν και να αποτιμήσουν αυτή τη γνώση και αυτές τις δεξιότητες σε ένα νέο πλαίσιο δράσης με νέες πληροφορίες, νέα ζητούμενα και νέες προσδοκίες.



Έτος ίδρυσης 2006

ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων
ΓΣΕΒΕΕ

Διαδικτυακό συνέδριο

21 Μαρτίου 2022

Η εμπειρία της πανδημίας της νόσου Covid-19 στην εκπαίδευση και κατάρτιση ενηλίκων στην Ελλάδα: διαστάσεις, συνέπειες, προοπτικές

- Στο χώρο εργασίας οι αρχές της σπειροειδούς μάθησης μπορούν να επιτευχθούν με την αξιοποίηση των ομάδων κατάρτισης (T-Groups) καθώς ένας από τους μεγαλύτερους κινδύνους είναι η **έλλειψη σαφήνειας** αναφορικά με το έργο και τους στόχους του, η **απροθυμία** ορισμένων ατόμων που κατέχουν υψηλές θέσεις στην ιεραρχία, να αντιμετωπίσουν τα πραγματικά προβλήματα που προκύπτουν στον εργασιακό χώρο καθώς προσπαθούν να αποφύγουν το **άγχος και οι αντιστάσεις** που θέτουν **οργανωσιακούς φραγμούς** και εμποδίζουν την αλλαγή.
- Η μεγαλύτερη δυσκολία στον εργασιακό χώρο προκύπτει από θέματα που αφορούν τις διαπροσωπικές δεξιότητες και σχέσεις παρά από την ίδια τη φύση της εργασίας
- Η παραγωγικότητα αυξάνεται όταν αυξάνεται και η **συμμετοχή** των εργαζομένων στη **λήψη των αποφάσεων** και άρα η **δέσμευση** τους να τις υλοποιήσουν και **να επιλύσουν τυχόν προβλήματα** που μπορεί να προκύψουν

Συνεπώς, οι ομάδες κατάρτισης (T-groups) εστιάζουν στα παρακάτω:

- **«Εδώ και τώρα»** με στόχο να αναπτυχθούν οι κοινωνικές δεξιότητες και να αλλάξουν οι στάσεις και οι συμπεριφορές που είναι δυσλειτουργικές
- **Ανατροφοδότηση** που δίνουν και παίρνουν οι συμμετέχοντες προκειμένου να βελτιώσουν την απόδοσή τους στο χώρο εργασίας και να επικοινωνήσουν πιο αποτελεσματικά.
- **Εκδημοκρατισμό της ηγεσίας** των οργανισμών, ώστε να αυξηθεί η συμμετοχή των εργαζομένων στη **λήψη αποφάσεων** και συνεπώς η **δέσμευσή** τους για βελτίωση της απόδοσής τους και της αποτελεσματικότητας του οργανισμού καθώς είναι σημαντικό όσοι διοικούν οργανισμούς να κατανοούν την επίδραση της συμπεριφοράς τους στους άλλους και να προάγουν τον εκδημοκρατισμό στην σύγχρονη διοίκηση.



Έτος Ίδρυσης 2006

ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων
ΓΣΕΒΕΕ

Η θεωρία της Αλλαγής

Διαδικτυακό συνέδριο

21 Μαρτίου 2022

Η εμπειρία της πανδημίας της νόσου Covid-19 στην εκπαίδευση και κατάρτιση ενηλίκων στην Ελλάδα: διαστάσεις, συνέπειες, προοπτικές

Πρώτο στάδιο :
αλλαγή
δυσλειτουργικών
συμπεριφορών

- Ηγεσία
- Εργαζόμενων

Δεύτερο στάδιο :
πειραματισμός με
νέες
συμπεριφορές

- Ηγεσία
- Εργαζόμενοι

Τρίτο στάδιο:
παγίωση των νέων
συμπεριφορών
μέσα από θετική
ανατροφοδότηση.

- Ηγεσία
- Εργαζόμενοι



Έτος Ίδρυσης 2006

ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων
ΓΣΕΒΕΕ

Διαδικτυακό συνέδριο

21 Μαρτίου 2022

Η εμπειρία της πανδημίας
της νόσου Covid-19
στην εκπαίδευση και
κατάρτιση ενηλίκων
στην Ελλάδα: διαστάσεις,
συνέπειες, προοπτικές

Οι ομάδες κατάρτισης (T-groups) αξιοποιούνται για:

- **Αντιπαράθεση** και **αλλαγή** δυσλειτουργικών στάσεων και συμπεριφορών
- **Ευαισθητοποίηση** απέναντι στα εργασιακά ζητήματα των διαφόρων ομάδων που απαρτίζουν τον οργανισμό και
- **Ενδυνάμωση** των προτεινόμενων από τους ίδιους τους συμμετέχοντες, αλλαγών.
- Μείωση των **εντάσεων**/Απορρόφηση του άγχους
- Αύξηση της ενσυναίσθησης
- Προαγωγή του ομαδικού πνεύματος και μάθηση σε επίπεδο ομότιμων.



Κεντρικές ερωτήσεις

Διαδικτυακό συνέδριο

21 Μαρτίου 2022

Η εμπειρία της πανδημίας της νόσου Covid-19 στην εκπαίδευση και κατάρτιση ενηλίκων στην Ελλάδα: διαστάσεις, συνέπειες, προοπτικές

Ποια είναι η παρούσα κατάσταση;

• Διάγνωση

Ποιους κινδύνους έχει;

• Πρόβλεψη

Τι μπορούμε να κάνουμε εμείς;

• Συμμετοχή



Έτος Ίδρυσης 2006

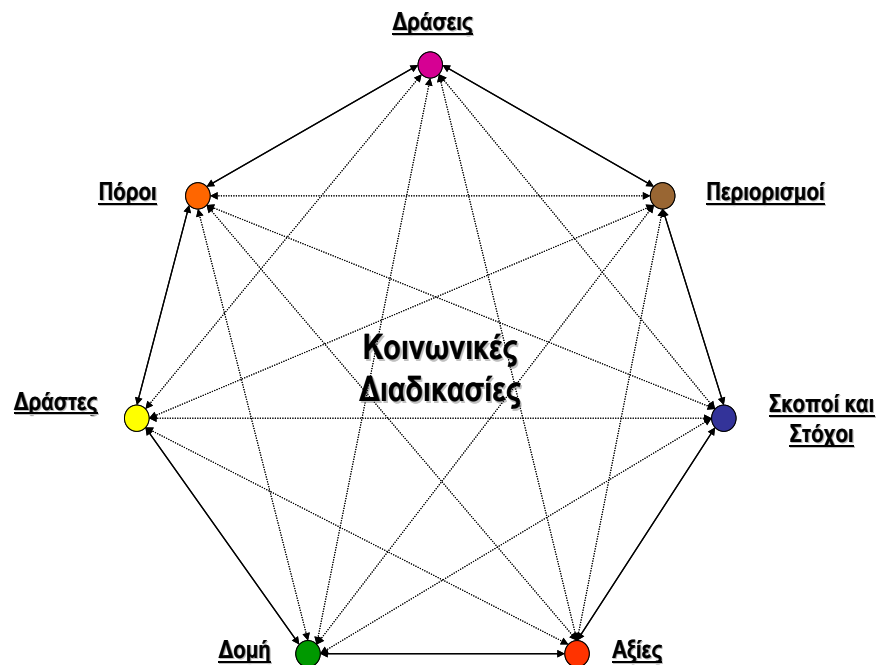
ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων
ΓΣΕΒΕΕ

Διαδικτυακό συνέδριο

21 Μαρτίου 2022

Η εμπειρία της πανδημίας της νόσου Covid-19 στην εκπαίδευση και κατάρτιση ενηλίκων στην Ελλάδα: διαστάσεις, συνέπειες, προοπτικές



ΜΕΘΟΔΕΥΣΗ ΤΗΣ ΜΑΘΗΣΙΑΚΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ ΣΕ ΜΕΤΑΒΛΗΤΑ ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΑ: ΤΟ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΤΗΣ ΠΡΟΣΟΜΟΙΩΣΗΣ

Δημιουργία μιας κατά συνθήκη πραγματικής (είναι πραγματική αλλά χωρίς τις συνέπειες του πραγματικού) κοινωνικής κατάστασης ή δραστηριότητας ή διαδικασίας στην οποία οι συμμετέχοντες:

1. Θα ελέγξουν τις **πληροφορίες** που θα λάβουν
2. Θα δοκιμάσουν τις **γνώσεις** που κατέχουν
3. Θα αξιοποιήσουν τις **δεξιότητες** που έχουν αποκτήσει
4. Θα αντιδράσουν στους πιθανούς **περιορισμούς** που θέτει ο ρόλος τους
5. Θα αναζητήσουν τους **πόρους** πάνω στους οποίους θα στηρίξουν τις αποφάσεις που θα λάβουν
6. Θα θέσουν **σκοπούς και στόχους** που αφορούν στο ρόλο τους
7. Θα δημιουργήσουν νέες **αξίες** ή θα ανταποκριθούν σε ήδη υπάρχουσες
8. Θα **δομήσουν** το ρόλο τους.

Η προσομοίωση εντάσσεται μέσα στο ευρύτατο πλαίσιο διδακτικών τεχνικών και μεθόδων κατάρτισης που κατά κύριο λόγο σχετίζεται με την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού. Απαιτούν ιδιαίτερες γνώσεις -αν όχι εξειδίκευση από όσους τα οργανώνουν. Απαιτούν επίσης την προηγούμενη εμπέδωση γνωστικών πληροφοριών οι οποίες αφορούν στην ανάληψη ρόλων (κατά κύριο λόγο επαγγελματικών) και στοχεύουν:

- Στην **ανάληψη δράσης** σε εργασιακό περιβάλλον
- Στη **λήψη αποφάσεων**
- Στην **οργάνωση και υλοποίηση** στρατηγικών σχεδίων
- Στον **έλεγχο** των δυνατοτήτων αλλά και των δεξιοτήτων των εργαζομένων
- Στην **ανάπτυξη κοινωνικού κεφαλαίου** από μέρους των εργαζομένων
- Στο **χειρισμό πολλαπλών μεταβλητών** στο χώρο εργασίας.

Ο όρος προσομοίωση (simulation) παραπέμπει άμεσα στη δημιουργία ενός εικονικού περιβάλλοντος μέσα στο οποίο – θεωρητικά τουλάχιστον– θα πρέπει να ενταχθούν και να δράσουν οι συμμετέχοντες. Δεν πρόκειται για τη δημιουργία ενός μη πραγματικού περιβάλλοντος ούτε και για την οργάνωση ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο είναι αντίγραφο του πραγματικού. **Το κέντρο βάρους δεν πέφτει στο περιβάλλον ή στο χώρο αλλά στις δεξιότητες των συμμετεχόντων και στο πώς αυτές μπορούν να αξιοποιηθούν σε πραγματικές συνθήκες.**



Έτος Ίδρυσης 2006

ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων
ΓΣΕΒΕΕ

Διαδικτυακό συνέδριο

21 Μαρτίου 2022

Η εμπειρία της πανδημίας της νόσου Covid-19 στην εκπαίδευση και κατάρτιση ενηλίκων στην Ελλάδα: διαστάσεις, συνέπειες, προοπτικές

Επίλογος

- Οι ομάδες κατάρτισης (T-groups) και ευαισθητοποίησης (sensitivity groups) σε συνδυασμό με την προσομοίωση μπορούν να εξυπηρετήσουν τους σκοπούς της σπειροειδούς μάθησης όπως και την πλέον σύγχρονη μέθοδο αξιολόγησης των 360°.
- Προσφέρουν δυνατότητες για την εκπαίδευση των εν δυνάμει εργαζόμενων, των νέων εργαζόμενων αλλά και για την επανεκπαίδευση των ήδη υφισταμένων.
- Η ένταξη τους σε οποιοδήποτε οργανωσιακό πλαίσιο προϋποθέτει τη βούληση της εκάστοτε διοίκησης για **μακρόχρονες και ουσιαστικές** παρεμβάσεις που αφορούν την συνεχή ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού.
- Κριτική έχει ασκηθεί κυρίως από τους θιασώτες του **αυταρχικού μοντέλου ηγεσίας**.
- Η εκπαίδευση απαιτεί **δέσμευση** της ηγεσίας και των εργαζομένων, **χρόνο**, διάθεση για επικοινωνητική κριτική και **επιθυμία για αλλαγή**.
- Συχνά οι οργανισμοί αποφεύγουν να επενδύσουν στην εκπαίδευση του προσωπικού καθώς αμφισβητούν την **αποτελεσματικότητά** της και τη δυνατότητα για άμεση μεταφορά τεχνογνωσίας των νεοαποκτηθέντων γνώσεων στο χώρο εργασίας.
- Η απουσία επένδυσης στην εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού, ειδικά στην **ψηφιακή εποχή**, δεν οδηγεί παρά στον **κατακερματισμό των εργασιών** και στην **αδράνεια του συστήματος**, στην **επαγγελματική εξουθένωση** και στην **σταδιακή απόσυρση** από το εργασιακό περιβάλλον που εκφράζεται μέσα από συχνές απουσίες ή/και καθυστερήσεις στη διεκπεραίωση των εργασιών.



Έτος Ίδρυσης 2006

ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

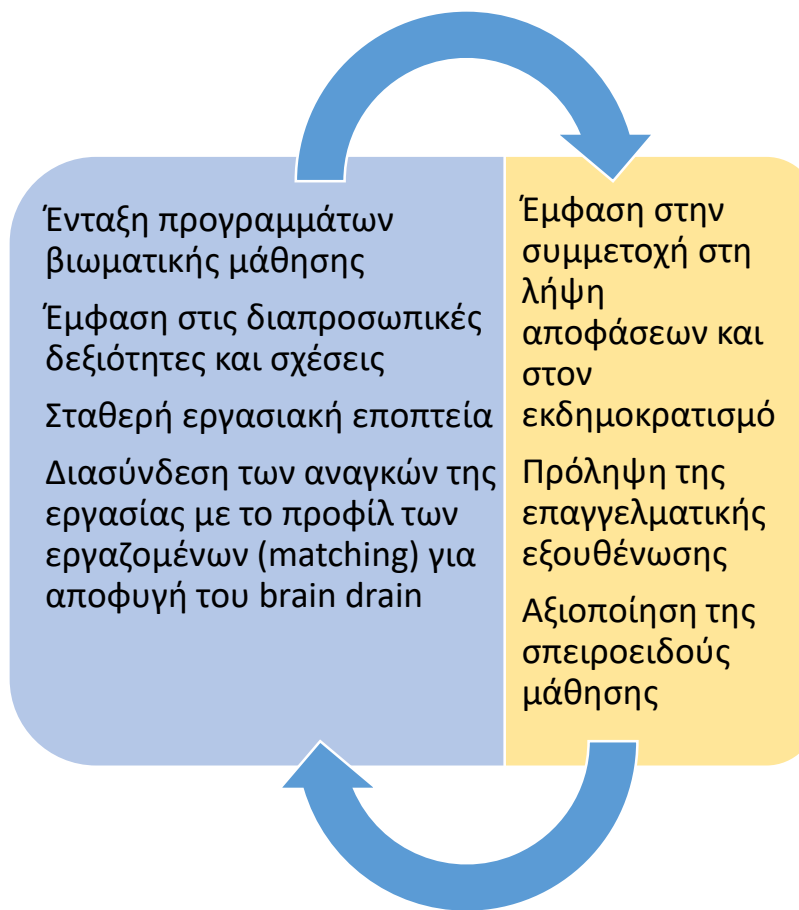
Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων
ΓΣΕΒΕΕ

Προτάσεις

Διαδικτυακό συνέδριο

21 Μαρτίου 2022

Η εμπειρία της πανδημίας της νόσου Covid-19 στην εκπαίδευση και κατάρτιση ενηλίκων στην Ελλάδα: διαστάσεις, συνέπειες, προοπτικές





Έτος Ίδρυσης 2006

ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων
ΓΣΕΒΕΕ

Διαδικτυακό συνέδριο

21 Μαρτίου 2022

Η εμπειρία της πανδημίας
της νόσου Covid-19
στην εκπαίδευση και
κατάρτιση ενηλίκων
στην Ελλάδα: διαστάσεις,
συνέπειες, προοπτικές

Ευχαριστούμε πολύ



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Πράξη: «Θεσμική, ερευνητική
και επιχειρησιακή ενδυνάμωση
της ΓΣΕΒΕΕ, ΟΠΣ 5001290»