

JUNE 1, 2021



Skills and Innovation for Adult Social Care

DEVELOPING WORK-BASED LEARNING IN THE ADULT SOCIAL CARE SECTOR: GUIDE FOR CARE MANAGERS

MODULE 2: FORMAL LEARNING PROGRAMMES: CREATION,
DEVELOPMENT, AND STAFF SUPPORT

LAPIS RESEARCH PROJECT
LEARNING FOR ADULT SOCIAL CARE PRACTICE INNOVATIONS AND SKILL DEVELOPMENT
Project no: 2020-1-UK01-KA202-078960

Εισαγωγή

Η ενότητα αυτή αποτελεί σύνθεση των οδηγιών που προκύπτουν από τη διεθνή βιβλιογραφία σχετικά με τη συνεχή κατάρτιση, τη μάθηση και την αυτοανάπτυξη, καθώς και την οργάνωση αυτού του είδους της κατάρτισης. Περιέχει παραδείγματα "καλής πρακτικής", τα οποία προκύπτουν από έρευνα που διεξήχθη σε πέντε διαφορετικές ευρωπαϊκές χώρες στο πλαίσιο της εταιρικής σχέσης του έργου LAPIS. Συνδυάσαμε τη θεωρία με την πρακτική του πραγματικού κόσμου, αντί να σας παρουσιάσουμε ένα θεωρητικό πλαίσιο. Ως εκ τούτου, πιστεύουμε ότι δημιουργήσαμε ένα ολιστικό περιεχόμενο σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο θα μπορούσαν να δομηθούν τα προγράμματα κατάρτισης για τους εργαζόμενους σε Οργανισμούς Φροντίδας, το οποίο μπορούν να αξιοποιήσουν οι διευθυντές και τα στελέχη αυτών των οργανισμών για να προωθήσουν την κατάρτιση στο χώρο εργασίας και την ανάπτυξη των εργαζομένων τους.

Μαθησιακοί Στόχοι

Στο τέλος αυτής της ενότητας, θα είστε σε θέση να:

- Να κατανοήσετε την ανάγκη για την υιοθέτηση προγραμμάτων τυπικής μάθησης
- Να κατανοήσετε την αναγκαιότητα των κοινών προγραμμάτων μάθησης, στον τομέα της φροντίδας
- Να ξέρετε πώς να δημιουργήσετε και να αναπτύξετε ένα πρόγραμμα μάθησης
- Να προσδιορίζετε τις εκπαιδευτικές ανάγκες του προσωπικού σας και ποιες στρατηγικές κατάρτισης πρέπει να επιλέξετε για το συμφέρον του οργανισμού σας
- Να γνωρίζετε πώς να αξιολογήσετε τη διαδικασία μάθησης

Μέρος 1:

Η Τυπική Μάθηση στον τομέα της Φροντίδας

Τι είναι Τυπική Μάθηση?

Η τυπική μάθηση ορίζεται ως ένας "συστηματικός, σκόπιμος" τρόπος εκπαίδευσης κάποιου. Μπορεί να λάβει χώρα σε σχολεία, κολέγια και πανεπιστήμια, αλλά μπορεί επίσης να λάβει χώρα και σε μη εκπαιδευτικά περιβάλλοντα. Η τυπική μάθηση περιλαμβάνει στόχους που θέτει ο φορέας που παρέχει τη μάθηση (δάσκαλος, εκπαιδευτής, εκπαιδευτής) και/ή εξωτερικοί φορείς όπως οι εξεταστικές επιτροπές.

Μπορείτε να πραγματοποιήσετε την τυπική μάθηση αυτοπροσώπως μέσω της δια ζώσης παράδοσης ή εικονικά μέσω μαγνητοσκοπημένων εργαστηρίων τα οποία οι συμμετέχοντες μπορούν να παρακολουθήσουν στον ελεύθερο χρόνο τους. Εκπαίδευση, όπως η εισαγωγή και τα υποχρεωτικά προγράμματα συμμόρφωσης, θεωρούνται τυπική εκπαίδευση. Σε πολλές περιπτώσεις, η τυπική μάθηση οδηγεί σε επίσημα προσόντα, δίπλωμα ή πτυχίο.

Μερικοί λόγοι για να διερευνήσετε τη χρήση επίσημων στοιχείων κατάρτισης περιλαμβάνουν:

- Εύκολη παρακολούθηση της εκπαίδευσης που έχει παρακολουθήσει κάθε εργαζόμενος, η οποία μπορεί να είναι απαραίτητη για αναφορές ή εκθέσεις συμμόρφωσης.
- Μπορείτε πιο εύκολα να εξετάσετε τους υπαλλήλους σχετικά με τη μάθησή τους και να περιμένετε συγκεκριμένα αποτελέσματα με βάση το προσφερόμενο πρόγραμμα σπουδών.
- Αυτός μπορεί να είναι ο καλύτερος τρόπος μάθησης για ορισμένους ανθρώπους, ανάλογα με τις μαθησιακές προτιμήσεις.
- Συχνά είναι πιο αποδοτικός ως προς το χρόνο, καθώς όλη η εκπαίδευση γίνεται σε μικρότερες, αποκλειστικές συνεδρίες.

Ανάγκη ή αναγκαιότητα;

Μια έρευνα που διεξήχθη κατά την πρώτη φάση του έργου LAPIS έδειξε ότι λίγες χώρες διαθέτουν ένα ενιαίο επίσημο πρόγραμμα κατάρτισης για τους εργαζόμενους στον τομέα της φροντίδας. Πολλές φορές, ακόμη και στον ίδιο χώρο εργασίας, η κατάρτιση είναι αποσπασματική ή δεν υπάρχει, με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να μην έχουν κοινή μεθοδολογία εργασίας, πέρα από τα βασικά τους καθήκοντα, όπως αυτά φαίνονται στο ημερήσιο πρόγραμμα. Σε αρκετές περιπτώσεις, οι εργαζόμενοι στη φροντίδα ανέφεραν ότι δεν είχαν χρόνο να εξοικειωθούν με την οργάνωση, την κουλτούρα και τον τρόπο εργασίας, αλλά ανέλαβαν αμέσως καθήκοντα. Επιπλέον, αναφέρθηκαν

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

περιπτώσεις όπου η εκπαίδευση ήταν μονόπλευρη ή δεν συνεχιζόταν για το προσωπικό που εργαζόταν στον ίδιο χώρο για αρκετά χρόνια. Με αυτόν τον τρόπο, οι εργαζόμενοι κουράζονται πολύ γρήγορα, χάνουν το ενδιαφέρον τους, δεν γνωρίζουν τα τελευταία εργαλεία ή μεθόδους εργασίας, με αποτέλεσμα να δημιουργούνται τριβές και η συνεργασία να καταλήγει δύσκολη ή και καταχρηστική. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την επαγγελματική εξουθένωση, τη μείωση της αποδοτικότητας, τη γρήγορη απομάκρυνση από το χώρο εργασίας, την κακή ψυχολογική κατάσταση και κατ' επέκταση την κακή φροντίδα. Από τις σύγχρονες θεωρίες της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού και της οργανωτικής ψυχολογίας, η εξοικείωση με τον εργασιακό χώρο, η κοινή εργασιακή κουλτούρα και μεθοδολογία και η συνεχής εκπαίδευση του προσωπικού θεωρούνται απαραίτητες για την υγιή λειτουργία μιας επιχείρησης και τη βέλτιστη απόδοση του προσωπικού.

Κοινή και τυπική εκπαίδευση Φροντίδας:

Συχνά, σε διαφορετικούς χώρους εργασίας, μπορεί να ακολουθούνται διαφορετικές μεθοδολογίες για τη φροντίδα. Αυτό συναντάται λιγότερο συχνά σε επαγγελματίες που έχουν αποφοιτήσει από σχολές φροντίδας, αλλά περισσότερο σε επαγγελματίες που είχαν βιωματική μάθηση, μετακινούμενοι από Μονάδα Φροντίδας σε Μονάδα Φροντίδας, ή από άτυπη φροντίδα στο σπίτι σε Μονάδα Φροντίδας. Δυστυχώς, αυτό έχει ως αποτέλεσμα ένα μεγάλο χρονικό διάστημα μέχρι ο επαγγελματίας να προσαρμοστεί στη νέα μέθοδο φροντίδας, ή στην περίπτωση των "παλαιότερων" έμπειρων επαγγελματιών, η αλλαγή των ήδη οικείων μεθόδων είναι πολύ δύσκολη ή και αδύνατη. Ως αποτέλεσμα, στον τομέα της φροντίδας συναντώνται εργαζόμενοι διαφορετικών ταχυτήτων. Μια κοινή τυπική κατάρτιση στον τομέα της Φροντίδας θα μπορούσε να λύσει τα παραπάνω προβλήματα.

QUIZ 1:

- Ποιο από τα παρακάτω είναι ένα τυπικό σύστημα μάθησης;
 - A: Παρακολούθηση μιας εκπαίδευσης δια ζώσης
 - B: Παρατήρηση ενός συναδέλφου που αναλαμβάνει μια νέα για εσάς εργασία
 - Γ: Ολοκλήρωση ενός προγράμματος εισαγωγής στο χώρο εργασίας
 - Δ: Μελέτη ενός βιβλίου ή σημειώσεων που δίνονται ως "εργαλείο μάθησης"

ΑΠΑΝΤΗΣΗ: Α

ΑΙΤΙΟΛΟΓΗΣΗ: Η παρακολούθηση ενός εκπαιδευτικού προγράμματος δια ζώσης θα είναι μία προγραμματισμένη μαθησιακή εκδήλωση, οπότε πρόκειται για ένα επίσημο πρόγραμμα κατάρτισης. Ωστόσο, η παρατήρηση ενός συναδέλφου (μέθοδος καθοδήγησης) ή η μελέτη

σημειώσεων ή ενός βιβλίου/οδηγού που δίνεται από τον οργανισμό σας θα αφορά την άτυπη μάθηση.

- Ποιοι από τους ακόλουθους λόγους οδηγούν στην ανάγκη για μια κοινή τυπική εκπαίδευση στη φροντίδα των ενηλίκων;
 - A: Εξοικείωση με την κουλτούρα της φροντίδας
 - B: Κοινή μεθοδολογία της φροντίδας
 - Γ: Αποφυγή εξουθένωσης ή γρήγορης εξόδου από τον κλάδο της φροντίδας
 - Δ: Όλα τα παραπάνω
 - Ε*: Κανένα από τα παραπάνω

ΑΠΑΝΤΗΣΗ: Δ

* Εάν δοθεί η πέμπτη απάντηση, η παραπάνω ενότητα πρέπει να μελετηθεί εκ νέου.

Μέρος 2:

Δημιουργία και προετοιμασία ενός προγράμματος Τυπικής Μάθησης

Ευθυγράμμιση της εκπαίδευσης με την εταιρική στρατηγική:

Η στοχευμένη κατάρτιση πρέπει να έχει ως βασικό στρατηγικό στόχο την επίτευξη των στόχων του τομέα. Πριν από την επιλογή της κατάλληλης κατάρτισης, οι επίσημοι φορείς του τομέα της φροντίδας (ενώσεις μονάδων φροντίδας, ενώσεις συμφερόντων, κρατικοί οργανισμοί φροντίδας), θα πρέπει να έχουν προσδιορίσει τις δεξιότητες που πρέπει να έχουν ή να στερούνται οι επαγγελματίες και τις εργασιακές συμπεριφορές που θα χρειαστούν οι οργανισμοί για την υλοποίηση αυτών των προγραμμάτων κατάρτισης. Μόνο τότε θα πρέπει να καθοριστούν συγκεκριμένοι στόχοι κατάρτισης και ενότητες κατάρτισης. Οι Deviney και Sugrue (2004) έδειξαν ότι η καθιέρωση της σχέσης μεταξύ μάθησης και οργανωσιακής απόδοσης αποτελεί ύψιστη προτεραιότητα για τους ειδικούς της εκπαίδευσης. Εξ ου και η αλλαγή του όρου "κατάρτιση" σε "μάθηση στο χώρο εργασίας και εργασιακή απόδοση", δίνοντας έτσι έμφαση στον διπλό στόχο της κατάρτισης. Έχει αποδειχθεί ότι η κατάρτιση έχει σημαντικό αντίκτυπο στην απόδοση, όχι μόνο ενισχύεται η μάθηση των εργαζομένων, αλλά η βελτιωμένη απόδοσή τους δείχνει την εταιρεία σε καλύτερο φως.

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Το μοντέλο ΑΣΑΕΑ:

Το μοντέλο ΑΣΑΕΑ είναι ένα εκπαιδευτικό μοντέλο που απαρτίζεται από 5 στάδια:

- Ανάλυση
- Σχεδιασμός
- Ανάπτυξη
- Εφαρμογή
- Αξιολόγηση

Το μοντέλο ΑΣΑΕΑ χρησιμοποιείται εδώ και χρόνια από ειδικούς σε θέματα κατάρτισης και μπορεί να εφαρμοστεί σε μικρο- ή μακρο-κλίμακα. Ακολουθήστε τα παρακάτω βήματα για να εφαρμόσετε το μοντέλο ΑΣΑΕΑ:

- [Ανάλυση της ανάγκης που θέλει να καλύψει η εκπαίδευση](#)
- [Σχεδιασμός ή/και προγραμματισμός όλων των πτυχών του εκπαιδευτικού προγράμματος](#)
- [Ανάπτυξη του περιεχομένου του εκπαιδευτικού προγράμματος \(δημιουργία και συγκέντρωση του υλικού που θα χρησιμοποιηθεί στην εκπαίδευση\)](#)
- [Εφαρμογή του προγράμματος εκπαιδύοντας την ομάδα-στόχο στην πράξη και χρησιμοποιώντας μεθόδους όπως η εκπαίδευση στο χώρο εργασίας.](#)
- [Αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας της κατάρτισης](#)

Πώς να σχεδιάσετε ένα πρόγραμμα κατάρτισης

- Προσδιορισμός των εκπαιδευτικών στόχων

Μόλις ολοκληρωθεί η ανάλυση των αναγκών, αρχίζει η ανάπτυξη του προγράμματος κατάρτισης. Ο σχεδιασμός αναφέρεται :

- Στην οργάνωση όλων των πτυχών του προγράμματος
- Στον προσδιορισμό των στόχων της εκπαίδευσης
- Στην ανάπτυξη ή επιλογή μιας μεθόδου διδασκαλίας ή ενός συνδυασμού διαφορετικών μεθόδων
- Στην αξιολόγηση του προγράμματος

Σε αυτό το στάδιο, ο συντονιστής ή οι εταίροι του σχεδιασμού της κατάρτισης θα πρέπει να αναλύσουν τους στόχους του προγράμματος και τις μεθόδους κατάρτισης, ώστε να διασφαλίσουν ότι το περιβάλλον κατάρτισης είναι ευνοϊκό. Το περιεχόμενο του προγράμματος (π.χ. εγχειρίδια, τετράδια ασκήσεων, πρακτικές δραστηριότητες, εξοπλισμός κ.λπ.) επιλέγεται επίσης προκειμένου

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

να προετοιμαστεί ο προϋπολογισμός του προγράμματος κατάρτισης. Οι εκπαιδευτές και οι διευθυντές πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τους οικονομικούς περιορισμούς και να θυμούνται ότι κάθε πρόγραμμα χρειάζεται έγκριση και χρηματοδότηση.

Περιβάλλον μάθησης και κίνητρα:

Η επιτυχής εφαρμογή ενός προγράμματος κατάρτισης, ειδικά όταν αναφέρεται σε έναν ολόκληρο τομέα όπως η Φροντίδα, απαιτεί όχι μόνο την ικανότητα του εκπαιδευόμενου να μαθαίνει, αλλά και κίνητρα. Όσον αφορά τις ικανότητες, οι εκπαιδευόμενοι πρέπει συνήθως να πληρούν βασικές απαιτήσεις, π.χ. ικανότητα ανάγνωσης και γραφής, και ένα βασικό επίπεδο εκπαίδευσης. Όσον αφορά τα κίνητρα και το περιβάλλον, η μάθηση πρέπει να αποκτήσει νόημα και ουσία. Μπορούν να ακολουθηθούν τα ακόλουθα βήματα:

- Περίληψη των στόχων και των μεθόδων στην αρχή της κατάρτισης
- Χρήση πολλών πρακτικών παραδειγμάτων
- Οργάνωση του περιεχομένου με ορθολογική και λογική σειρά
- Χρήση οικείων εννοιών και όρων
- Χρήση οπτικών βοηθημάτων
- Πείθονται οι εκπαιδευόμενοι για τη σημασία της κατάρτισης

Διευκόλυνση της μάθησης από τη θεωρία στην πρακτική εφαρμογή:

- Ρεαλιστικό εκπαιδευτικό περιβάλλον ή δυνατότητα εκπαίδευσης στο χώρο εργασίας
- Δυνατότητα εφαρμογής της μάθησης στην πράξη
- Διαδικασίες μάθησης ανά κατηγορία (κεφάλαια)
- Εστίαση στα πιο σημαντικά μέρη των εργασιών (φροντίδα)
- Προετοιμασία των εκπαιδευόμενων για αυτό που θα αντιμετωπίσουν
- Ευελιξία στο ρυθμό της εκπαίδευσης προς τη μάθηση (όπου είναι δυνατόν)
- Ενίσχυση της μάθησης με έγκριση
- Εκπαίδευση σε "κατάλληλες ώρες", π.χ. πρωί ή απόγευμα

QUIZ 2:

- Τι σημαίνει ΑΣΑΕΑ?
 - A: Ανάλυση-Σχεδιασμός-Ανάπτυξη -Εφαρμογή-Αξιολόγηση
 - B: Ανάλυση-Σχεδιασμός-Ακρίβεια-Εφαρμογή-Αξιολόγηση
 - Γ: Ανάλυση- Συστηματοποίηση-Ανάπτυξη-Εφαρμογή-Αξιολόγηση
 - Δ: Ανάλυση-Συστηματοποίηση-Ακρίβεια-Εργονομία -Αναφορά

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

ΑΠΑΝΤΗΣΗ: Α

- Ποιο από τα ακόλουθα δεν είναι απαραίτητα αναγκαίο για την εφαρμογή ενός προγράμματος κατάρτισης σε θέματα φροντίδας;
 - A: Οι εκπαιδευόμενοι να έχουν ανώτατη εκπαίδευση
 - B: Ρεαλιστικός προϋπολογισμός
 - Γ: Χρήση περιπτωσιολογικών μελετών
 - Δ: Χρήση μιας λογικής ροής του μαθησιακού περιεχομένου

ΑΠΑΝΤΗΣΗ: Α

ΑΙΤΙΟΛΟΓΗΣΗ: Η εκπαίδευση μπορεί να ταιριάζει σε όλα τα εκπαιδευτικά επίπεδα όσον αφορά το περιεχόμενό της.

Μέρος 3:

Ανάπτυξη και Εφαρμογή ενός προγράμματος Τυπικής Μάθησης

Το "στάδιο ανάπτυξης του εκπαιδευτικού προγράμματος" αναφέρεται στη συλλογή και δημιουργία του εκπαιδευτικού υλικού. Στο στάδιο αυτό επιλέγεται το περιεχόμενο της κατάρτισης και καθορίζονται οι μέθοδοι διδασκαλίας (διαλέξεις, μελέτες περιπτώσεων, διαδικτυακές μέθοδοι, μικτές μέθοδοι) που θα χρησιμοποιηθούν. Ο εκπαιδευτικός εξοπλισμός και το διδακτικό υλικό μπορεί να περιλαμβάνει βιβλία, οδηγούς, τετράδια ασκήσεων, διαφάνειες PowerPoint, δραστηριότητες στην τάξη και πρακτική εξάσκηση. Ορισμένοι εργοδότες δημιουργούν το δικό τους υλικό, αλλά μπορεί επίσης να χρησιμοποιηθεί υλικό κατάρτισης που διατίθεται στο εμπόριο ή που βρίσκεται στο Διαδίκτυο. Υπάρχουν επίσης "σύνολα εκπαιδευτικού υλικού" που περιλαμβάνουν εγχειρίδια εκπαιδευτών- βιβλία (αυτο)διδασκαλίας- βίντεο- και βοηθητικό περιεχόμενο. Μπορείτε να επιλέξετε να συνεργαστείτε με ένα εκπαιδευτικό ίδρυμα, π.χ. κολέγιο, πανεπιστήμιο, σχολή επαγγελματικής κατάρτισης ή κέντρο επαγγελματικής κατάρτισης, για να αναπτύξετε τη διδακτική μεθοδολογία και να διασφαλίσετε την ποιότητα των πόρων, και να αναθέσετε την υλοποίηση της κατάρτισης σε επαγγελματίες εκπαιδευτές ενηλίκων.

Διαλέγοντας ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα:

- Εξωτερικά προγράμματα και σεμινάρια

Πολλά ιδρύματα προσφέρουν σεμινάρια και συνέδρια επαγγελματικής ανάπτυξης για την ανάπτυξη ή τη βελτίωση των δεξιοτήτων.

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

- Προγράμματα συνεργασίας:

Τα κολέγια, τα ιδιωτικά και δημόσια σχολεία και τα πανεπιστήμια προσφέρουν πολλούς τύπους μαθημάτων για τη φροντίδα. Οι φροντιστές και οι επαγγελματίες της φροντίδας έχουν τη δυνατότητα να τα παρακολουθήσουν είτε ως εγγεγραμμένοι φοιτητές είτε ως εξωτερικοί φοιτητές για να καλύψουν τα κενά στις δεξιότητές τους. Μπορούν επίσης να αναπτυχθούν προγράμματα κατάρτισης σε συνεργασία με κολέγια και πανεπιστήμια, τα οποία περιλαμβάνουν διαλέξεις, σεμινάρια και πρακτική άσκηση, που παρουσιάζονται και επιβλέπονται από καθηγητές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στο χώρο εργασίας. Βασίζεται όλο και περισσότερο στην ενεργητική και βιωματική μάθηση και στις προσομοιώσεις.

- Εταιρικά Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης και Ανάπτυξης:

Πολλοί οργανισμοί διαθέτουν τα δικά τους εταιρικά κέντρα επαγγελματικής κατάρτισης ή "πανεπιστήμια", ή μπορεί να συνεργάζονται με τέτοια κέντρα. Αυτά συνήθως συνδυάζουν τη μέθοδο μάθησης στην τάξη με άλλες τεχνικές, όπως η μάθηση και η αξιολόγηση μέσω του Διαδικτύου ή των εκπαιδευτικών πυλών.

Εφαρμόζοντας την εκπαίδευση:

Μετά την ανάλυση των αναγκών, τον καθορισμό των στόχων, τον σχεδιασμό και την ανάπτυξη του εκπαιδευτικού υλικού, προχωράμε στη φάση της υλοποίησης. Οι πιο δημοφιλείς τεχνικές επίσημης εκπαίδευσης είναι οι εξής:

- Εκπαίδευση Μαθητείας

Η εκπαίδευση μαθητείας είναι μια δομημένη διαδικασία, κατά την οποία τα άτομα εξελίσσονται σε εξειδικευμένους εργαζόμενους μέσω ενός συνδυασμού διαλέξεων και εκπαίδευσης στο χώρο εργασίας, συνήθως υπό την καθοδήγηση έμπειρων στελεχών.

- Τυποποίηση Συμπεριφοράς

Με τη μέθοδο αυτή, οι εκπαιδευόμενοι διδάσκονται το σωστό μοντέλο εργασίας και στη συνέχεια εξασκούνται, λαμβάνοντας συμβουλές και εποικοδομητική κριτική για την απόδοσή τους. Αρχικά, οι εκπαιδευόμενοι παρακολουθούν βίντεο με παραδείγματα υποδειγματικών καταστάσεων στο χώρο εργασίας. Στη συνέχεια, στους εκπαιδευόμενους ανατίθενται ρόλοι (μέθοδος role-playing), τους οποίους παίζουν σε προσομοιωμένες καταστάσεις. Ο εκπαιδευτής επαινεί και ασκεί εποικοδομητική κριτική ανάλογα με την απόδοση. Στο τέλος του προγράμματος οι εκπαιδευόμενοι

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

ενθαρρύνονται να εφαρμόσουν τις τεχνικές και τις δεξιότητες που απέκτησαν στους χώρους εργασίας τους.

- Προ-εκπαίδευση

Προεκπαίδευση είναι η τεχνική κατά την οποία οι εκπαιδευόμενοι μαθαίνουν την εργασία μακριά από το χώρο εργασίας, αλλά χρησιμοποιούν κάποια προσομοίωση καταστάσεων και εργαλείων στο χώρο εργασίας. Η μέθοδος αυτή χρησιμοποιείται συνήθως όταν η εκπαίδευση στο χώρο εργασίας είναι πολύ δαπανηρή ή ενέχει υψηλούς κινδύνους. Η προκαταρκτική εκπαίδευση στο περιβάλλον φροντίδας μπορεί να γίνει με ομοιώματα (π.χ. εκπαίδευση στις πρώτες βοήθειες, στην αλλαγή, στην ανύψωση κ.λπ.) ή με εργαλεία που θα χρησιμοποιηθούν στο χώρο εργασίας.

Στην πράξη, πολλοί εργοδότες χρησιμοποιούν μικτές μεθόδους μάθησης. Οι εκπαιδευόμενοι χρησιμοποιούν πολλές διαφορετικές μεθόδους διδασκαλίας, όπως βιβλία, διαλέξεις, διαδικτυακά μαθήματα που ακολουθούνται από τεστ γνώσεων, ατομικές εργασίες, παιχνίδια ρόλων και πρακτική άσκηση στο χώρο εργασίας για την αφομοίωση του προγράμματος σπουδών.

Βιβλιογραφία και Χρήσιμες πηγές/links

Dessler, G., (2013). *Fundamentals of human resource management*. New York (NY), Pearson.
Robbins, S.P. and Judge, T., (2009). *Organizational Behavior*. South Africa, Pearson.

Sugrue, B., and DeViney, N., (2005). Learning outsourcing research report. Available at:
http://www.astd.org/astd/research/research_reports (Accessed 26/04/2022).

Musselwhite, C., (2006). University executive education gets real: by Chris Musselwhite University executive education programs are incorporating business simulations into the classroom. *T AND D*, 60(5), p.57.

www.intulogy.com
www.learndash.com