

Δια βίου μάθηση και Ανθρώπινο Δυναμικό

Άννα Τσιμπουκλή, Επικ. Καθηγήτρια, Δια βίου μάθησης, δυναμικής ομάδας και εκπαίδευσης ενηλίκων, ΠΤΔΕ, ΕΚΠΑ

Γιατί Δια βίου
μάθηση;

Κινητικότητα πληθυσμού

Γήρανση πληθυσμού

4^η Βιομηχανική επανάσταση και
μετασχηματισμός της Αγοράς
Εργασίας

Προτεραιότητες για τη Δια βίου

Διεπιστημονική έρευνα και συνεργασία

Ισότιμη πρόσβαση στην τεχνολογία

Ένταξη ευάλωτων κοινωνικά ομάδων

Μετασχηματισμός των φορέων εκπαίδευσης σε θεσμούς Δια βίου μάθησης

Αναβίωση της μάθησης στο χώρο εργασίας

Πεδία έμφασης στη Δια βίου μάθηση

Ψηφιακές δεξιότητες

Κοινωνικές δεξιότητες

Ξένες γλώσσες

Επιχειρηματικό πνεύμα

Ισότιμη μεταχείριση γυναικών

Πυλώνες- Τρεις Ευρωπαϊκοί Στόχοι για το 2030 - European Pillar of Social Rights Action Plan

Εργασία

78% ενηλίκων 20 -64 ετών να εργάζονται

Αύξηση Δεξιοτήτων
Τουλάχιστον 60% όλων των ενηλίκων να συμμετέχουν σε κάποιο πρόγραμμα εκπαίδευσης.

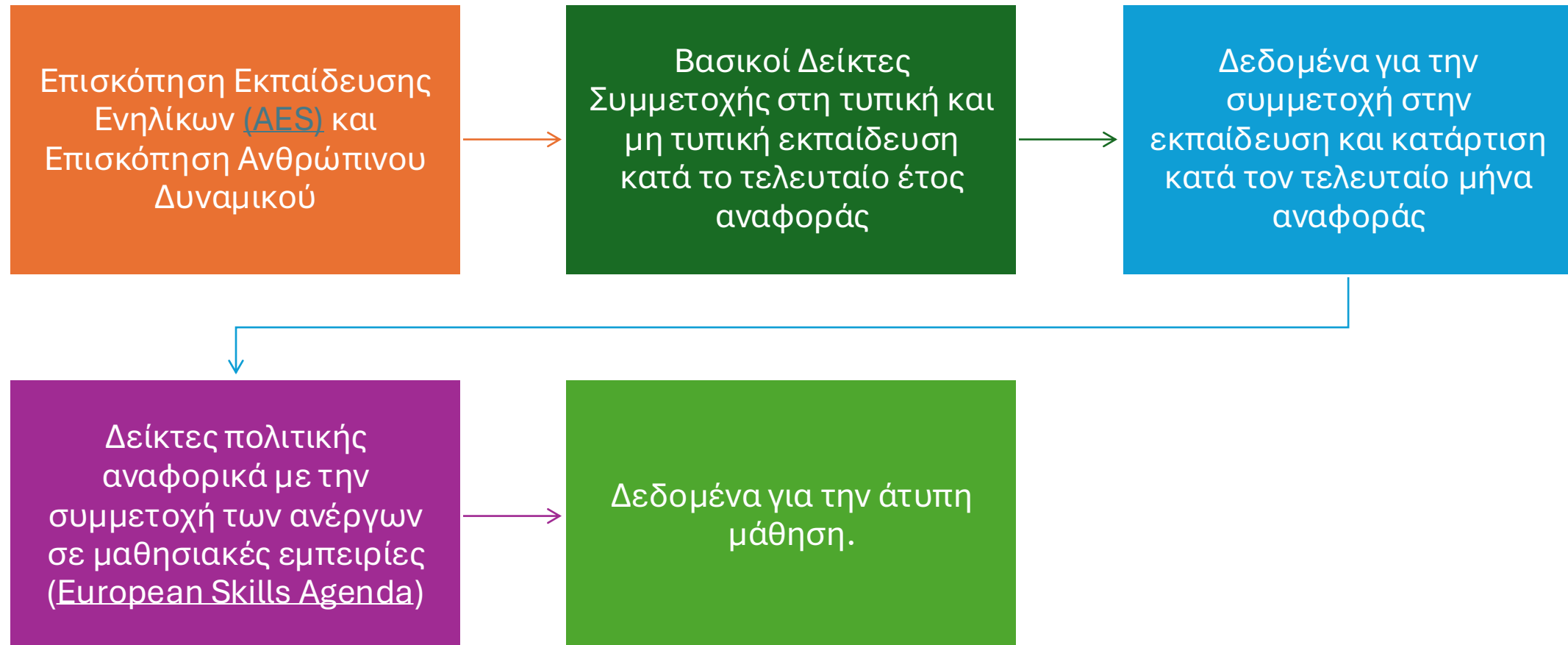
Κοινωνική Ένταξη

Ο αριθμός των ατόμων που κινδυνεύουν από φτώχεια και κοινωνικό αποκλεισμό να μειωθεί τουλάχιστον κατά 15 εκ. εκ των οποίων 5 εκ. να είναι παιδιά

Ψηφιακή Πυξίδα

Τουλάχιστον 80% όλων των ενηλίκων θα πρέπει να έχουν τουλάχιστον κάποια βασική ψηφιακή δεξιότητα και τουλάχιστον 20 εκ. άτομα θα πρέπει να εργάζονται ως ειδικοί στο ICT συμπεριλαμβανομένων των γυναικών.

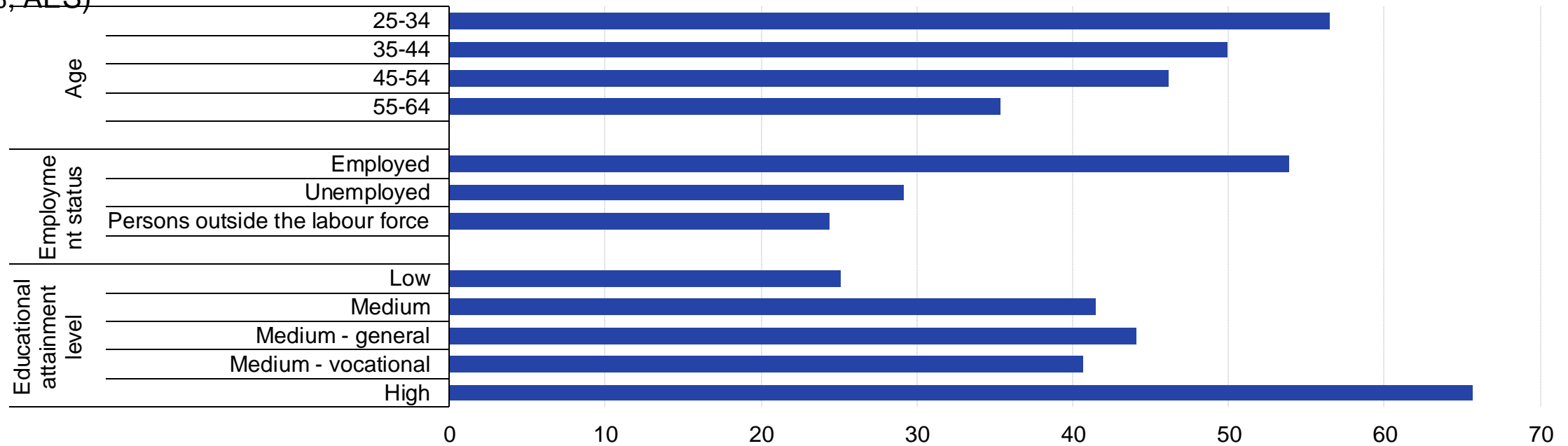
Βασικά δεδομένα για τη Δια βίου μάθηση στην ΕΕ



Συμμετοχή Ενηλίκων ανά ηλικία/κατάσταση εργασίας/εκπαιδευτικό επίπεδο (Πηγή: Eurostat, 2024).

Adult learning (last 12 months) by age, employment status and educational attainment, EU, 2022

(%, AES)

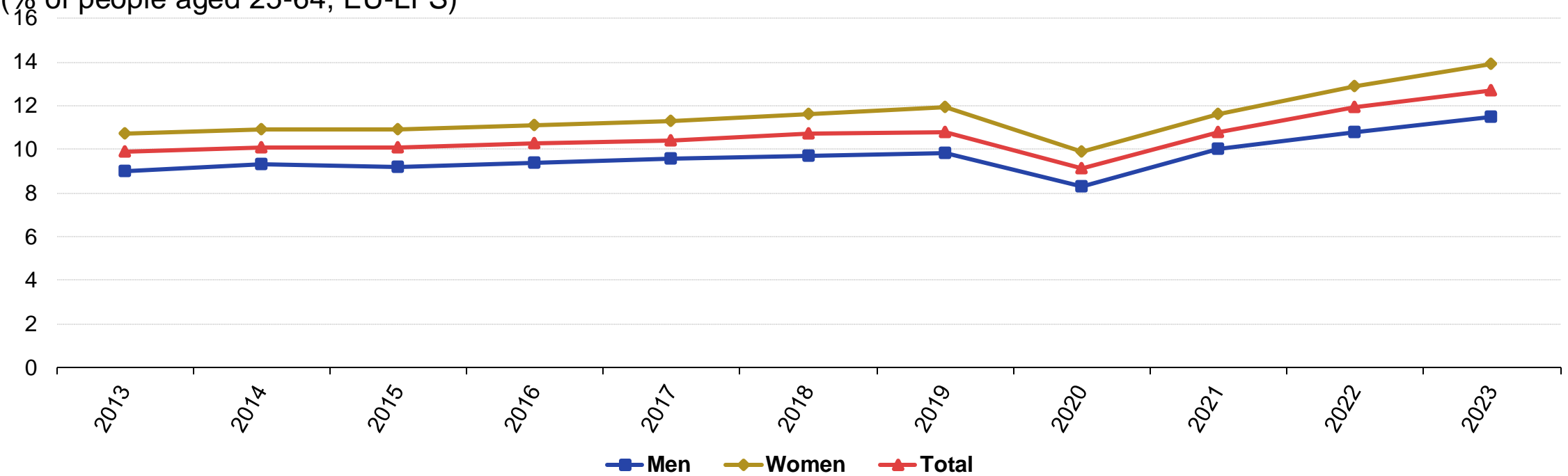


Source: Eurostat (online data codes: trng_aes_101, trng_aes_102 and trng_aes_103)

Συμμετοχή στην Εκπαίδευση Ενηλίκων ανά φύλο τον τελευταίο μήνα (EU-LFS, 2024).

Adult learning (last 4 weeks) by sex, EU, 2013-2023

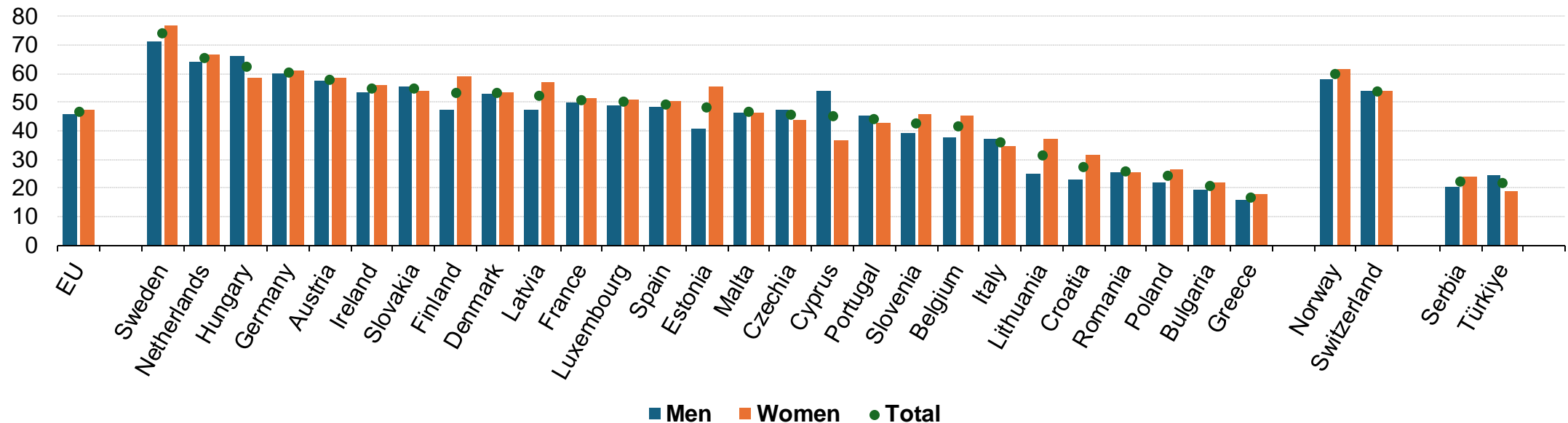
(% of people aged 25-64, EU-LFS)



Break in time series in 2021.

Συμμετοχή σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης ανά φύλο (AES, 2022).

Participation rate in education and training (last 12 months) by sex, 2022
(% of people aged 25-64, AES)

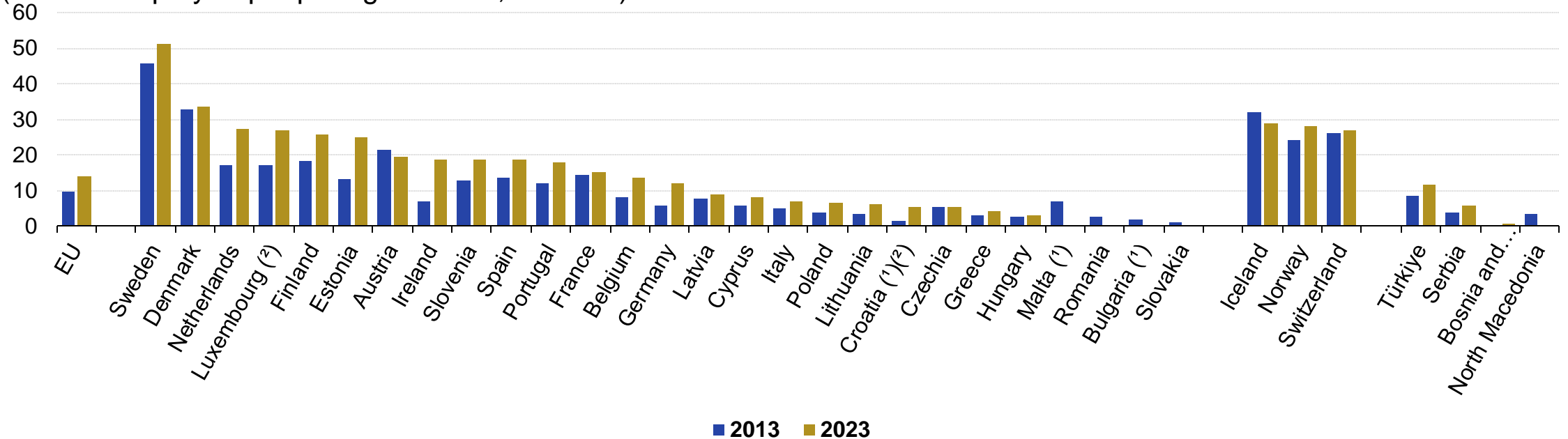


Note: ranked on overall participation (men and women)

Άνεργοι με έκθεση σε μαθησιακή εμπειρία (EU-LFS, 2024)

Unemployed adults with a recent learning experience, 2013 and 2023

(% of unemployed people aged 25-64, EU-LFS)



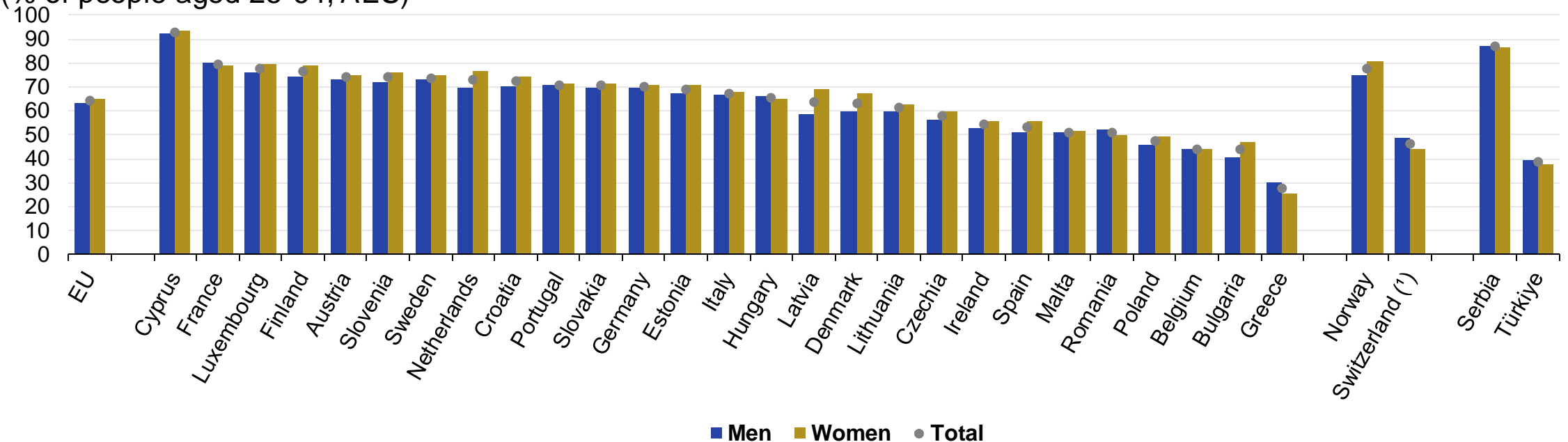
⁽¹⁾ 2013: low reliability.

⁽²⁾ 2023: low reliability.

Συμμετοχή σε άτυπη μάθηση

Participation rate in informal learning (last 12 months) by sex, 2022

(% of people aged 25-64, AES)

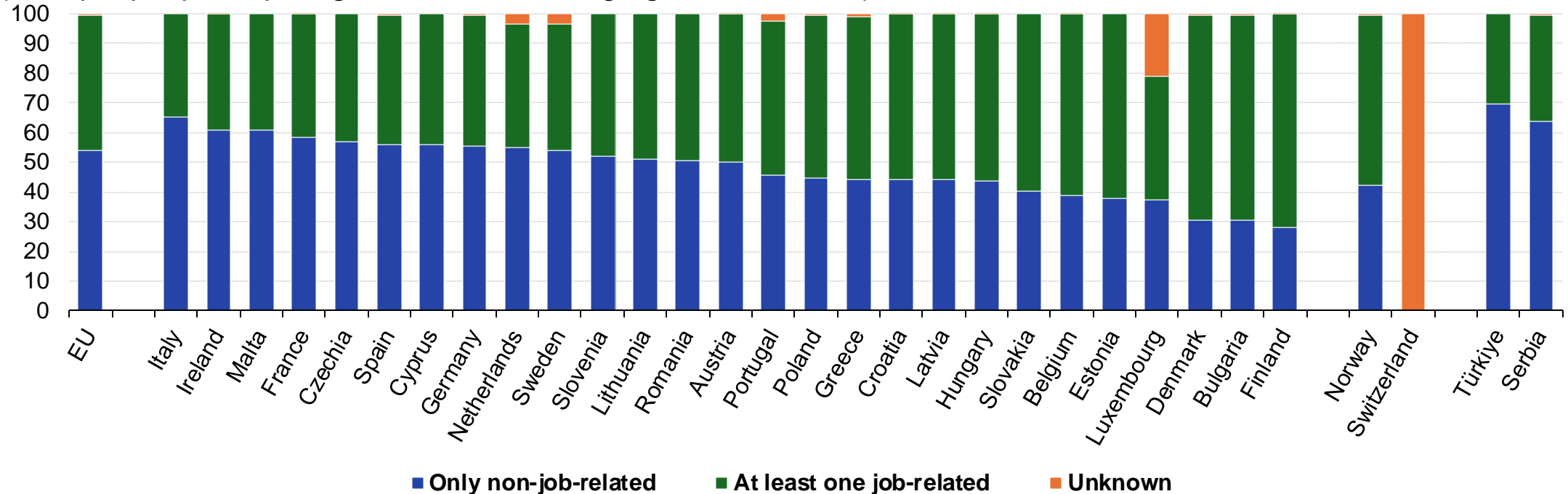


Note: Break in series in 2022.

Συμμετοχή σε άτυπη μάθηση σχετική με την εργασία

Distribution of informal learning (last 12 months) by purpose, 2022

(% of people participating in informal learning aged 25-64, AES)



Note: ranked on the share of participation in only non-job-related informal learning activities.

Άλλες Διαπιστώσεις

4 στους 10 ενήλικες και 1 στους 3 εργαζόμενους στην Ευρώπη δεν έχουν βασικές ψηφιακές δεξιότητες

28 επαγγελματικές ομάδες από τις κατασκευές έως την υγεία και την πληροφορική έχουν ανάγκη ανθρώπινου δυναμικού και χαμηλών και υψηλών δεξιοτήτων

Οι γυναίκες υπο-εκπροσωπούνται στις σπουδές και στα επαγγέλματα τεχνολογίας

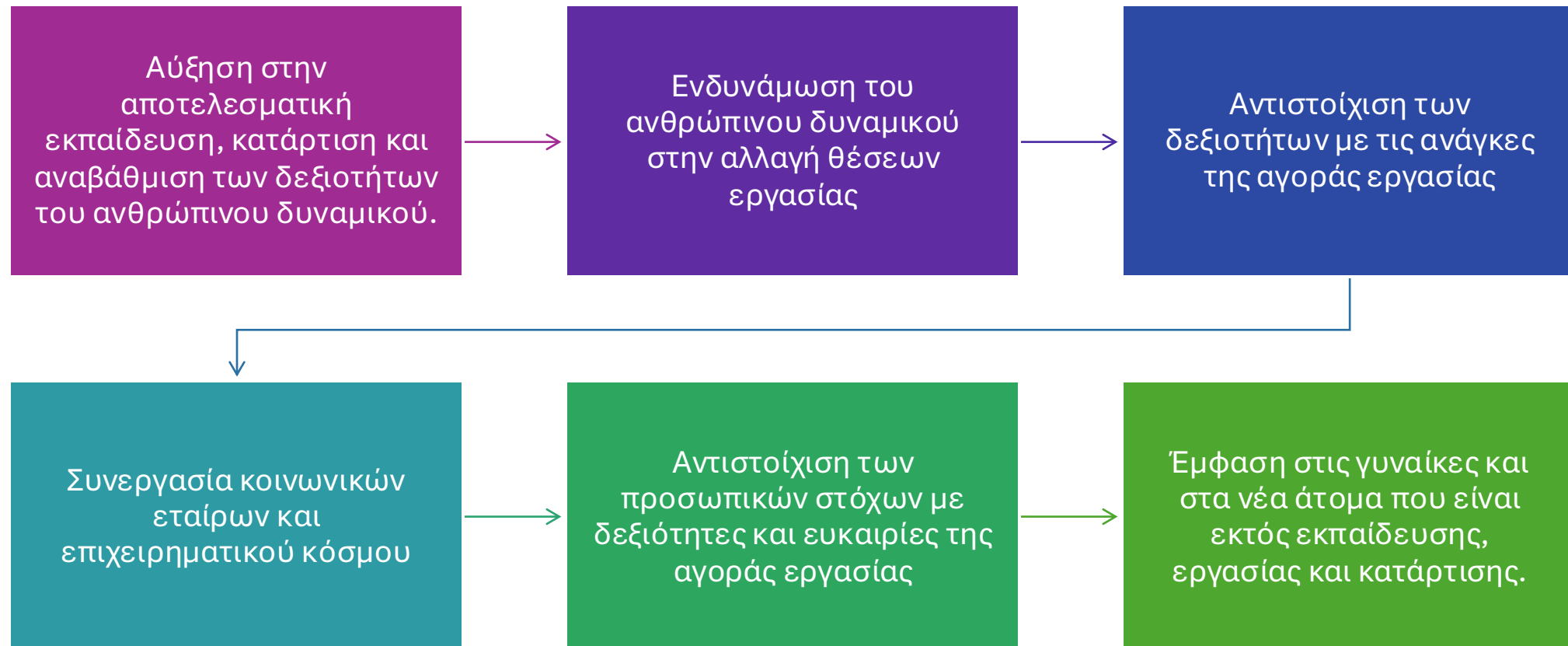
Μόλις 1 στους 6 ειδικούς στο IT και 1 στους 3 απόφοιτους STEM είναι γυναίκα

Προτεραιότητες Ευρωπαϊκής Ατζέντας για τις δεξιότητες

+

•

○



Γυναίκες στο χώρο εργασίας

Μεταξύ 2015 - 2021, συμμετείχαν 750 εταιρείες και 250.000 εργαζόμενοι.

2022- 423 οργανισμοί και 65,000 εργαζόμενοι από εταιρείες που έχουν 12 εκατομμύρια εργαζόμενους.

Συνεντεύξεις με γυναίκες διαφορετικών ταυτοτήτων όπως έγχρωμες, ΛΟΑΤΚΙ+, και γυναίκες με διάφορων μορφών αναπηρίες.

Έμφαση στις επιδράσεις της πανδημίας και στις εμπειρίες των γυναικών για τη διαφορετικότητα, την ισότητα και την ένταξη στο χώρο εργασίας.

Πηγή: McKinsey & Company, 2022.

Γυναίκες στην Ηγεσία

47% του συνολικού εργασιακού πληθυσμού.

Μόλις 24% στην ηγεσία οργανισμών.

Ποιες κοινωνικές
δεξιότητες και γιατί
είναι απαραίτητες;

Συμμετοχή στη λήψη
αποφάσεων

Πρωτοβουλία

Ανάληψη ευθύνης

Δέσμευση

Ενσυναίσθηση

Γιατί κοινωνικές δεξιότητες;

Αύξηση της ποιότητας της εργασίας

Αύξηση της παραγωγικότητας

Ικανοποίηση εργαζομένων

Ικανοποίηση αποδεκτών υπηρεσιών

Μείωση Άγχους και αποφυγή παρενόχλησης στον Εργασιακό χώρο

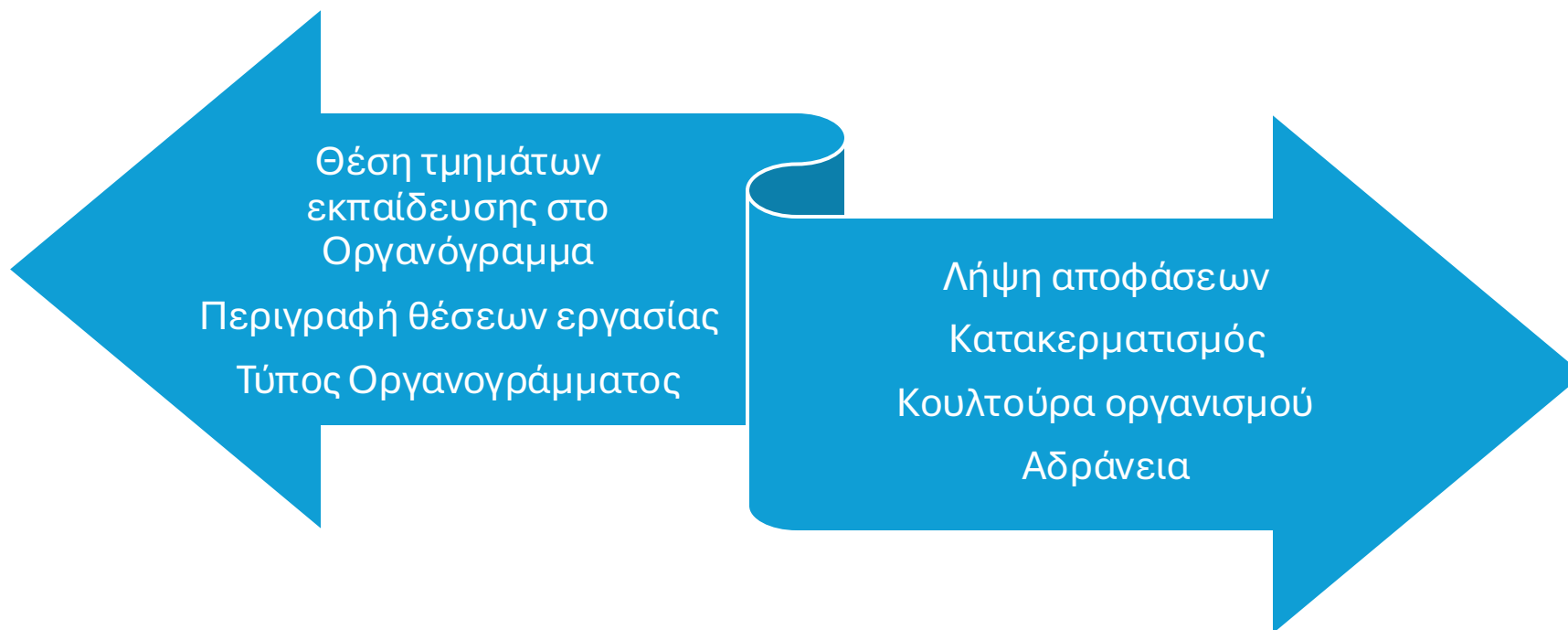
Ενδυνάμωση Ανθρώπινου Δυναμικού και Αντιστοίχιση δεξιοτήτων



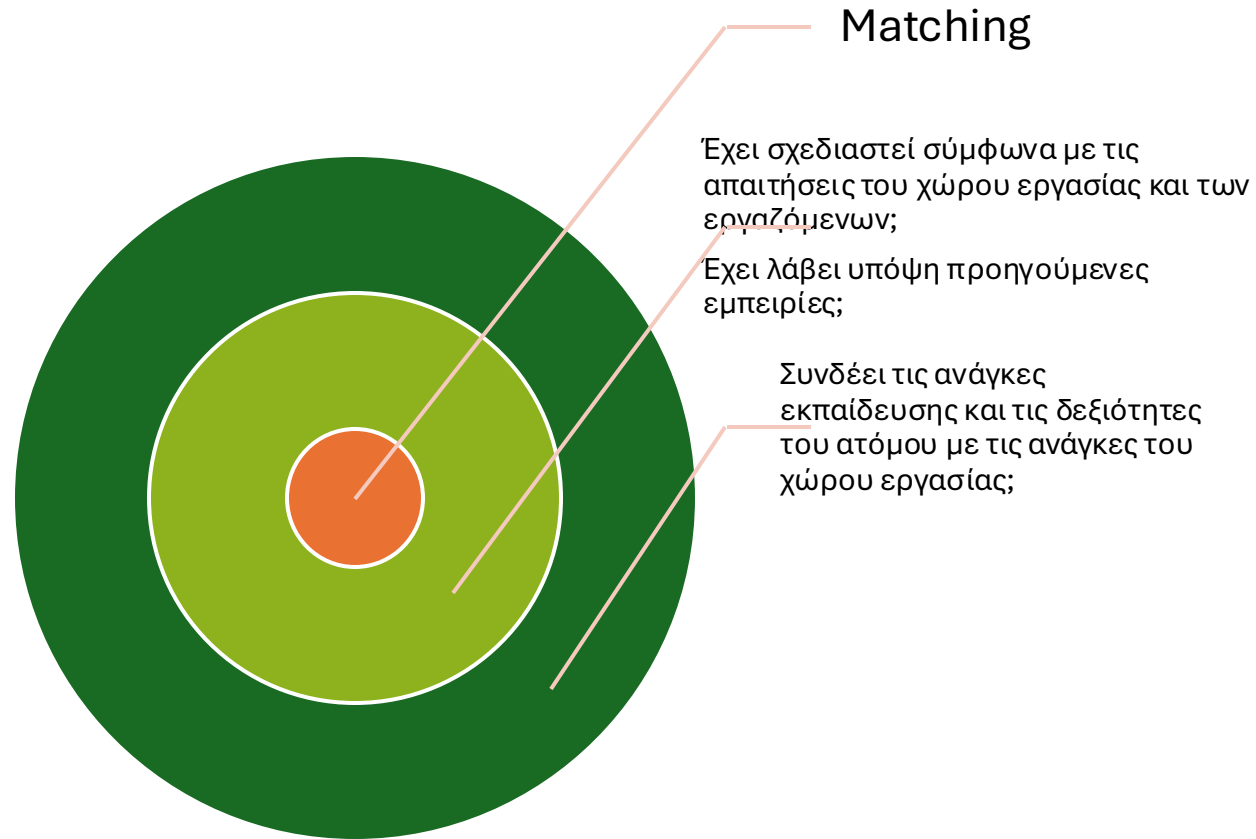
Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα (Matching?)



Μεταφορά μάθησης στο χώρο εργασίας



Προγράμματα Δια βίου μάθησης



Βασικές αρχές προγραμμάτων

Διασφάλιση της Ισότητας (Equality), της Ισοτιμίας και Αποφυγή των διακρίσεων (Intersectionality), δηλαδή δίκαιη μεταχείριση όλων ανεξαρτήτως φυλής, φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού, ηλικίας ή θρησκεύματος.

Αξιοποίηση της Διαφορετικότητας (Diversity), δηλαδή, αναγνώριση και εκτίμηση των διαφορών των εργαζομένων ώστε να μπορεί να ωφεληθεί ο οργανισμός από τις διαφορετικές οπτικές στη λήψη αποφάσεων.

Συμπερίληψη (Inclusion), δηλαδή εκτίμηση της προσφοράς κάθε ατόμου ώστε ανεξαρτήτως υποβάθρου να αισθάνεται ψυχικά ασφαλές και να ενθαρρύνεται ώστε να καταθέτει νέες προτάσεις και ιδέες για παρέμβαση.

Η γεφύρωση του χάσματος

Προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης και κατάρτισης για την ένταξη νέων εργαζομένων

Προγράμματα συνεχούς επαγγελματικής εκπαίδευσης και ανάπτυξης για ήδη εργαζόμενους

Αναβάθμιση Ανθρώπινου Δυναμικού μέσω re-skilling και up-skilling

Πρόληψη φαινομένων όπως η παρενόχληση στο εργασιακό περιβάλλον

Νέο συμβόλαιο μεταξύ του ατόμου, του εργασιακού χώρου, του συστήματος εκπαίδευσης και του πλαισίου της Διά βίου μάθησης στο οποίο θα γίνεται σαφές ποια είναι η ανταποδοτικότητα για όλους.

Ο ρόλος της βιωματικής μάθησης και της δυναμική των ομάδων στη Διά βίου μάθηση

Η μεγαλύτερη δυσκολία στον εργασιακό χώρο προκύπτει από θέματα που αφορούν τις διαπροσωπικές δεξιότητες παρά την ίδια τη φύση της εργασίας.

Ομάδες διερεύνησης, Ομάδες συμβουλευτικής, Ομάδες ευαισθητοποίησης (t-groups) (Βιομηχανία Harwood από το 1945-Burnes, 2019; 2007; 2004; Burnes & Cooke, 2013)

Stanford Business Graduate School τα t-groups ως βασικό εργαλείο εκπαίδευσης σε θέματα διοίκησης και ηγεσίας (Thorsteinson & Highhouse, 2020).

Προτάσεις σε επίπεδο οργανισμών

01

Η καλλιέργεια των δεξιοτήτων δεν αφορά αποκλειστικά το άτομο – αφορά και το χώρο εργασίας και την επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό.

02

Η Διά Βίου Μάθηση προσφέρει εργαλεία βιωματικής μάθησης που αξιοποιούν την εργασία σε ομάδες για την καλλιέργεια της επικοινωνίας και τη συμμετοχική επίλυση προβλημάτων και λήψη αποφάσεων.

03

Η ηγεσία χρειάζεται να είναι σύγχρονη - Συναλλακτική Ηγεσία – ώστε να ευοδωθεί ο στόχος της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού.

Προτάσεις

Σταθερή επένδυση
στα προγράμματα
ενδο-επιχειρησιακής
εκπαίδευσης και
κατάρτισης

Δυνατότητα
μεταφοράς της
τεχνογνωσίας στον
εργασιακό χώρο

Μετασχηματισμός των
Οργανισμών σε
Οργανισμό Μάθησης

Βιβλιογραφία

- Bechtoldt, M. N., Bannier, C. E., and Rock, B. (2019). The glass cliff myth? - Evidence from Germany and the U.K. *Leadersh. Q.* 30, 273–297. doi: 10.1016/j.leaqua.2018.11.004
- Dicke*, A.L., Safavian, N. & Eccles, J.S. (2019). Traditional Gender Role Beliefs and Career Attainment in STEM: A Gendered Story? *Frontiers in Psychology*, Ανακτήθηκε από <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.01053/full>
- European Parliament (2018). Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces, and in political life in the EU – Study for the FEMM Committee, research paper by the Directorate-General for Internal Policies, Publications Office of the European Union, 2018, p. 30
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604949/IPOL_STU\(2018\)604949_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604949/IPOL_STU(2018)604949_EN.pdf)
- Eurostat (2024). Adult learning-participants. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Adult_learning_-_participants
- Hoel, H. & Vartia, M. (2018). Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces, and in political life in the EU, Directorate General for Internal Policies Policy, Department for Citizen's Rights and Constitutional Affairs, Women's Rights and Gender Equality, Ανακτήθηκε από [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604949/IPOL_STU\(2018\)604949_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604949/IPOL_STU(2018)604949_EN.pdf)
- Ζαρίφης, Γ. & Τσιμπουκλή, Α. (2022). Σπειροειδής μάθηση, ομάδες κατάρτισης και ανάπτυξη δεξιοτήτων με προσομοίωση στον χώρο εργασίας: πρακτικές προσεγγίσεις της σχέσης μεταξύ μάθησης και ανάπτυξης στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον. Στο Λιντζέρης, Π. & Βαλάση, Δ. (Επιμ.) (2022). *Η εμπειρία της πανδημίας της νόσου COVID-19 στην εκπαίδευση και κατάρτιση ενηλίκων: διαστάσεις, συνέπειες, προοπτικές*. Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ
- ΙΜΕ/ΓΣΕΒΕΕ (2021). Ηθική παρενόχληση και ψυχολογικός εκφοβισμός στην εργασία: το σύνδρομο mobbing στους χώρους εργασίας. ΙΜΕ/ΓΣΕΒΕΕ, Ανακτήθηκε από: <https://imegsevee.gr/wp-content/uploads/2021/02/makri.pdf>

Βιβλιογραφία

- Martin, J. (2019). Deconstructing Organizational Taboos: The Suppression of Gender Conflict in Organizations. *Postmodern Management Theory*. https://www.researchgate.net/publication/331783294_Deconstructing_Organizational_Taboos_The_Suppression_of_Gender_Conflict_in_Organizations
- Μπαμπάλης, Θ. & Τσιμπουκλή, Α. (2024). Δια βίου μάθηση, χώρος εργασίας και Ανάπτυξη Κοινωνικών Δεξιοτήτων. Πρακτικά, 1ο Διεθνές Συνέδριο «Δια Βίου Μάθηση και Εκπαίδευση Ενηλίκων την Εποχή της Αβεβαιότητας: Δρόμοι για την Κοινωνική Ένταξη και την Κοινωνική Συνοχή», σελ. 60 -66. Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών (ΕΚΠΑ). ISBN 978-960-466-332-3
- Ομάδα Εργασίας του FES-Εκπαίδευση και Απασχόληση (2018). European Skills Index- Εκτιμήσεις για την Ελλάδα. Προσέγγιση Ερμηνευτικών Παραγόντων και Προτάσεις. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/athen/15077.pdf?fbclid=IwAR0MbNSEWEChLU4TiLdy0Nmtr71y3nadeNh2z6ahaHCirOfXtEh00q56xzs>
- Tsiboukli, A. & Efstratoglou, A. (2024). Employment, occupational prospects and lifelong learning in Greece, *Adult Education: Critical Issues*, Volume 3, Issue 2, 28-37. <https://doi.org/10.12681/haea.35747>
- Τσιμπουκλή, Α. & Ευστράτογλου, Α. (2022). Ευάλωτες κοινωνικά ομάδες, δεξιότητες, επαγγέλματα και ο ρόλος της διά βίου μάθησης. Στο Ευφροσύνη Κωσταρά (Επιμ.), *Πρακτικά Συνεδρίου ΕΕΕΕ Ανάπτυξη Δεξιοτήτων στην Εκπαίδευση Ενηλίκων και στη Σχολική Εκπαίδευση*. Αθήνα, 5-8 Μαΐου 2022, ISBN 978-960-89531-9-2
- Τσιμπουκλή, Α. & Ευστράτογλου, Α. (2017). Προβλήματα και αντιστάσεις μεταφοράς της γνώσης στην εργασία. 3ο Εργαστήριο: Η μεταφορά της γνώσης στην Παραγωγή. *Συνέδριο με θέμα Επαγγέλματα, Απασχόληση και Ανεργία στην Ελλάδα- Ο ρόλος της κατάρτισης και των Επαγγελματικών Περιγραμμάτων*. Friedrich Ebert Stiftung-Cedefop, 6-7 Απριλίου 2017, Θεσσαλονίκη
- Τσιμπουκλή, Α. & Μπαμπάλης, Θ. (2024). Ευαίσθητα Ζητήματα της Εκπαίδευσης Ενηλίκων την εποχή της τηλεεκπαίδευσης και του metaverse και ο ρόλος των Εκπαιδευτών Ενηλίκων. 8ο Συνέδριο της Επιστημονικής Ένωσης Εκπαίδευσης Ενηλίκων «Μάθηση και Αλλαγή», 30/9-1/10/2023, Αθήνα

Βιβλιογραφία

- Τσιμπουκλή, Α. & Μπαμπάλης, Θ. (2022). Διά βίου μάθηση, ψηφιακή πρόκληση και δυνατότητες πρόσβασης Κοινωνικά Ευάλωτων Ομάδων. Στο Κώστας Μαλαφάντης & Θωμάς Μπαμπάλης (Επιμέλεια) Πρακτικά Επετειακού Συνεδρίου 40 χρόνια από την ίδρυση της ΠΙΕΕ (1981-2021): *Σύγχρονες τάσεις και εξελίξεις στις Επιστήμες της Αγωγής*. Αθήνα: Διάδραση, σελ. 399-409. ISBN: 9789606460234
- Tsiboukli, A. (2020). Digital inclusion of Socially Vulnerable Groups. In FE“Education & Employment” Working Group of Experts. Chrysa Paidousi, Angelos Efstratoglou (Editors). *Digital Inclusion and Human Capital in Greece*. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/athen/16897.pdf>
- Zapf, D., Escartìn, J., Scheppa-Lahyani, M., Einarsen, S. V., Hoel, H., and Vartia, M. (2020). “Empirical findings on prevalence and risk groups of bullying in the workplace,” in *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice*, 3rd Edn, eds S. V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, and C. L. Cooper (Boca Raton, FL: CRC Press), 105–162. doi: 10.1201/9780429462528-5
- U.S. Merit Systems Protection Board Office of Policy and Evaluation (2019). The Perceived Incidence of Prohibited Personnel Practices-Research Brief. Ανακτήθηκε από [https://www.mspb.gov/studies/researchbriefs/The Perceived Incidence of Prohibited Personnel Practices 1623951.pdf](https://www.mspb.gov/studies/researchbriefs/The_Perceived_Incidence_of_Prohibited_Personnel_Practices_1623951.pdf)
- Watkins, K. E. & Marsick, V. J. (2003). Making Learning Count! Diagnosing the Learning Culture in Organizations. *Advances in Developing Human Resources*, Vol. 5, No.2. Thousand Oaks, Ca: Sage.