



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

**Ενότητα 3:** Σύνδεση Προγραμμάτων Επαγγελματικής Κατάρτισης με την Αγορά Εργασίας και ο Ρόλος των Οργανισμών Μάθησης

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 3<sup>ο</sup>

# ΣΥΝΔΕΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΜΑΘΗΣΗΣ.

Ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού και ο ρόλος του οργανισμού μάθησης, ανάλυση των χαρακτηριστικών του οργανισμού μάθησης, η σημασία της επαγγελματικής κατάρτισης στην οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη της Ε.Ε. και βασικές παράμετροι οργάνωσης μιας κοινής πολιτικής.

# ΣΥΝΔΕΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΜΑΘΗΣΗΣ (1/31)

Η **ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού (ΑΑΔ)** θεωρείται το εργαλείο για τη διευκόλυνση της συσσώρευσης του ανθρώπινου και κοινωνικού κεφαλαίου μέσα στον οργανισμό, με ενσωματωμένες διαδικασίες οργανωτικής μάθησης. Η συνεισφορά των διαδικασιών αυτών ξεπερνά την ατομική προσφορά ενώ ταυτόχρονα προωθείται η κοινωνική αλληλεπίδραση με στόχο την ανάπτυξη ικανοτήτων και το κέρδος, εντός του οργανισμού και μεταξύ οργανισμών. Οι διαδικασίες αυτές ιδωμένες μέσα από τις οικονομικές προσδοκίες του κάθε οργανισμού, παραμένει ακόμη ερευνητικό ζητούμενο για το εάν και με ποιο τρόπο προωθούν την αντίληψη για την κοινωνία της μάθησης.



## ΣΥΝΔΕΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΜΑΘΗΣΗΣ (2/31)

Η επένδυση ωστόσο στο ανθρώπινο δυναμικό και η συσσώρευση του ανθρώπινου κεφαλαίου σε συνδυασμό με τη δια βίου μάθηση στον οργανισμό προωθεί σε κάποιο βαθμό και διαδικασίες ανάπτυξης της γνώσης. Η σύγχρονη κοινωνία και οικονομία χαρακτηρίζεται από τη στροφή προς την απόκτηση και εφαρμογή νέων γνώσεων (knowledge-based society & economy) που διασφαλίζουν την ανάπτυξη του οργανισμού.



## ΣΥΝΔΕΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΜΑΘΗΣΗΣ (3/31)

Η βαρύτητα πλέον εναποτίθεται στο κάθε άτομο ξεχωριστά, αλλά και στο σύνολό τους ως **ομάδες** συνεργατών, και στις **γνώσεις** που μπορεί να μεταφέρει μέσα στον **οργανισμό**. Η οικονομία που βασίζεται στη γνώση εξαρτάται άμεσα από τους εργαζομένους που διατηρούν μέσω της δια βίου μάθησης την ικανότητα και την ευελιξία να μαθαίνουν συνεχώς προς όφελος του οργανισμού.





## ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΜΑΘΗΣΗΣ

Το κίνημα των ‘οργανισμών μάθησης’ ξεκίνησε στις επιχειρήσεις και στη βιομηχανία στις αρχές της δεκαετίας του 1980 και τώρα κερδίζει όλο και περισσότερο έδαφος. Ιδιαίτερα οι πολυεθνικές εταιρείες έπρεπε να αντιμετωπίσουν τρεις προκλήσεις:

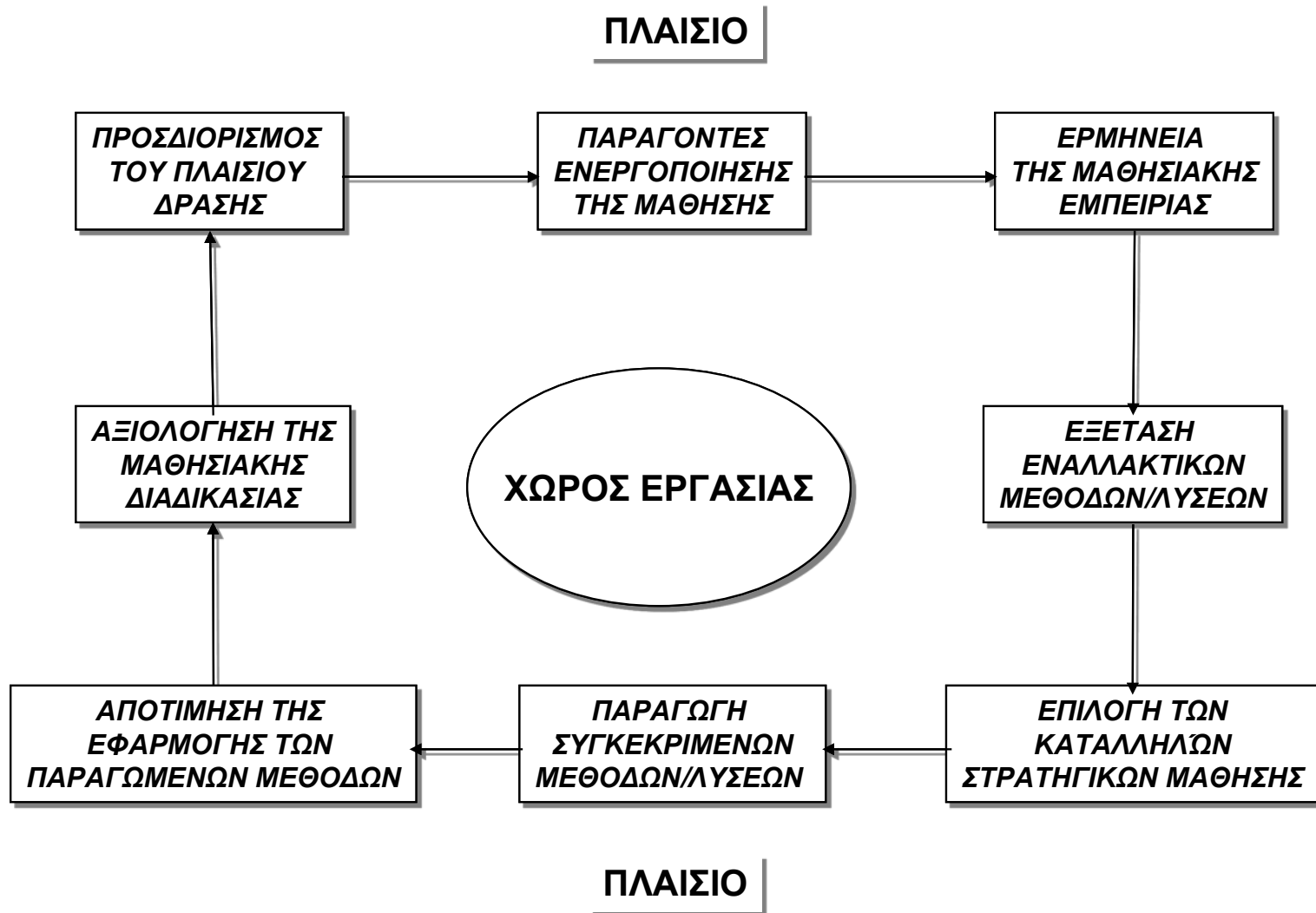
Τη **συνεχή κατάρτιση και επανακατάρτιση** του προσωπικού τους λόγω των τεχνολογικών εξελίξεων.

Την **αλλαγή του ιεραρχικού συστήματος διοίκησης** το οποίο δεν θεωρούνταν πλέον αποδοτικό λόγω της ανάγκης να ανταποκριθούν γρήγορα στο μεγάλο ανταγωνισμό στην αγορά.

Την **απαίτηση για συγχώνευση** η οποία έχει ως αποτέλεσμα την μείωση του προσωπικού και τη διατήρηση ενός ‘πυρήνα’ με υψηλή εξειδίκευση.



# ΣΥΝΔΕΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΜΑΘΗΣΗΣ (5/31)



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

Κατά πολλούς ερευνητές, ο **οργανισμός μάθησης** αποτελεί τη φυσική εξέλιξη ή αντίδραση των **παραδοσιακών επιχειρήσεων** στις ραγδαίες οικονομικές και κοινωνικές εξελίξεις. Ο 'οργανισμός μάθησης' (learning organization) εμφανίστηκε στη δεκαετία 1980 και από τότε έχει εξελιχθεί σε μεγάλο βαθμό τόσο δομικά όσο και λειτουργικά, με αποτέλεσμα οι ερευνητές να μιλούν για ένα φαινόμενο που αναπτύσσεται με γοργούς ρυθμούς. Σύμφωνα με κάποιους ερευνητές, οι κοινωνικές και οικονομικές παράμετροι που συντέλεσαν στην εμφάνιση και εδραίωση του οργανισμού μάθησης είναι:



## ΣΥΝΔΕΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΜΑΘΗΣΗΣ (7/31)

- η **ανάπτυξη του ανταγωνισμού** σε παγκόσμιο επίπεδο καθώς και η αλλαγή της παγκόσμιας αγοράς (οικονομικά μέτρα-standards), με στόχο την «αύξηση της ποιότητας»,
- η **αλλαγή της φύσης της εργασίας**, όπου απαιτείται εφαρμογή καινοτομιών –κυρίως μέσω της χρήσης της νέας τεχνολογίας– και δημιουργικότητα (innovation & creativity) μαζί με τη γνώση (knowledge), ως εφόδια των εργαζομένων, και
- η διαπίστωση ότι η μάθηση στον οργανισμό συντελεί στην αντιμετώπιση των προβλημάτων και συμβάλλει στην **αύξηση της παραγωγικότητας**.



## ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ

Πιο συγκεκριμένα, ο οργανισμός μάθησης **δεν οριοθετεί ένα συγκεκριμένο τύπο οργανισμών ή ιδρυμάτων**. Όλοι μπορεί να θεωρηθούν οργανισμοί μάθησης αρκεί να εμφυσήσουν στους εργαζομένους τους τη διάθεση και ανάγκη για συνεχή μάθηση (**1ο χαρακτηριστικό**).



Ένας τέτοιος οργανισμός **δίνει βαρύτητα στην έννοια ‘επένδυση’ σε σχέση με όλους τους εργαζόμενους.** Η επένδυση αυτή δεν είναι μόνο οικονομικής φύσης, αλλά μια σύνδεση άρρηκτη μεταξύ ανθρώπινου δυναμικού και οικονομικής ανάπτυξης. Η μάθηση καθαυτή αποτελεί επένδυση για το μέλλον, συντελώντας στην επιτυχία και επιβίωση του οργανισμού. Για την επίτευξη των παραπάνω προτείνεται η παροχή ευκαιριών και η δημιουργία κινήτρων μάθησης σε όλους (**2ο χαρακτηριστικό**).



## ΣΥΝΔΕΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΜΑΘΗΣΗΣ (10/31)

Το άτομο μέσω της μάθησης καλείται να παίξει αρκετούς ρόλους. **Η στρατηγική του οργανισμού δεν περιορίζεται στην κατάρτιση για την εργασία αλλά διευρύνονται οι παροχές του για το ίδιο το άτομο και την προσωπική του εξέλιξη (3ο χαρακτηριστικό).**



# ΣΥΝΔΕΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΜΑΘΗΣΗΣ (11/31)

Πρόκληση για έναν οργανισμό μάθησης αποτελεί η **γνωστοποίηση σε όλους τους συμμετέχοντες στον οργανισμό του οράματος**, επιζητώντας τη συμμετοχή τους στις αποφάσεις και τη διατύπωση θέσεων για τη διασφάλιση της επιτυχίας (**4ο χαρακτηριστικό**).





## ΣΥΝΔΕΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΜΑΘΗΣΗΣ (12/31)

Σε ένα σύγχρονο και δυναμικό περιβάλλον εργασίας είναι αναμενόμενο η μάθηση να λαμβάνει χώρα στο χώρο εργασίας και όχι σε αίθουσες επιμορφωτικών κέντρων. **Η αλληλεξάρτηση εργασίας και μάθησης θεωρείται ότι θα αποφέρει μόνο θετικά αποτελέσματα (5ο χαρακτηριστικό).**



## ΣΥΝΔΕΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΜΑΘΗΣΗΣ (13/31)

Με δεδομένη αυτήν την αλληλεπίδραση γίνεται πιο εύκολα η μετάβαση από τις διαδικασίες κατάρτισης σε εκείνες της μάθησης. **Η κατάρτιση προσαρμόζεται στις ανάγκες και τις απαιτήσεις του κάθε ατόμου ξεχωριστά.** Σε αντίθεση με παλιές μεθόδους παροχής πληροφοριών, τώρα δίνεται βαρύτητα, εκτός από την εμπιστοσύνη στις ικανότητες του ατόμου, στην απόκτηση νέων δεξιοτήτων, όπως ο χειρισμός πληροφοριών, η λύση προβλημάτων, η συνεργασία και η επικοινωνία, η αυτο-εκτίμηση και η αυτογνωσία (**6ο χαρακτηριστικό**).



## ΣΥΝΔΕΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΜΑΘΗΣΗΣ (14/31)

**Πρωθείται η διαφορετικότητα** του κάθε ατόμου στην προσέγγιση του αντικειμένου μάθησης. Με αυτή την επιλογή του στυλ μάθησης διασφαλίζεται η σωστή ατομική μάθηση, ενισχύεται το άτομο και κατ' επέκταση ο οργανισμός (**7ο χαρακτηριστικό**).



## ΣΥΝΔΕΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΜΑΘΗΣΗΣ (15/31)

Στην ενίσχυση και διευκόλυνση της μάθησης συμβάλλει η **χρήση των τεχνολογικών μέσων**, που προμοδοτεί την εξέλιξη του οργανισμού, και οικονομικά, περιορίζοντας τις μετακινήσεις ατόμων για επιμορφωτικούς λόγους. Αυτό προϋποθέτει φυσικά τη δημιουργία ενός άρτια εξοπλισμένου κέντρου μάθησης στις εγκαταστάσεις του οργανισμού μάθησης, με προσβασιμότητα για όλους τους εργαζομένους (**8ο χαρακτηριστικό**).



## ΣΥΝΔΕΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΜΑΘΗΣΗΣ (16/31)

Το προτελευταίο χαρακτηριστικό αφορά δύο πολύ βασικά και επίκαιρα θέματα, την **ευαισθητοποίηση για το περιβάλλον** και τη **συμμετοχή των ατόμων στο κοινωνικό γίνεσθαι**. Και τα δύο προϋποθέτουν ότι ένα άτομο μαθαίνει και ενδιαφέρεται να ενημερώνεται για ό,τι συμβαίνει γύρω του (**9ο χαρακτηριστικό**).



# ΣΥΝΔΕΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΜΑΘΗΣΗΣ (17/31)

Τέλος, το βασικότερο στοιχείο ενός οργανισμού μάθησης, ως ζωντανού οργανισμού, είναι η **επιβίωσή του μέσω της συνεχούς μάθησης, με τη συνεισφορά των εργαζομένων του (10ο χαρακτηριστικό)**



## ΣΥΝΔΕΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΜΑΘΗΣΗΣ (18/31)

Πέρα ωστόσο από τα γενικά χαρακτηριστικά του οργανισμού μάθησης και προκειμένου να γίνει πιο κατανοητή η αντίληψη για τη λειτουργία του και τον τρόπο με τον οποίο συνδέεται με τη μάθηση εν γένει, κρίνεται απαραίτητο να γίνει αρχικά αναφορά στις βασικότερες θεωρίες που αφορούν στη **‘μάθηση στον οργανισμό’ (organizational learning)** και στο πως αυτή επιδρά στη βασική δομή και λειτουργία του οργανισμού.



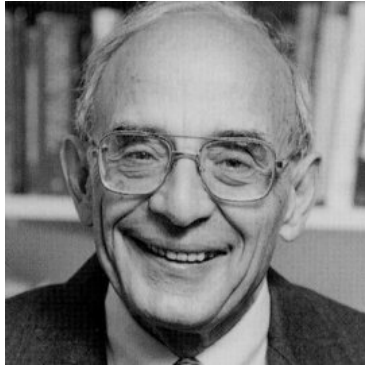
## ΣΥΝΔΕΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΜΑΘΗΣΗΣ (19/31)

Οι **Argyris & Schön** (1978), είναι οι πρώτοι που έθεσαν το ζήτημα της 'οργανωτικής' μάθησης. Αρχικά, ασχολήθηκαν με την αντιμετώπιση των προβλημάτων που προκύπτουν σε έναν οργανισμό και την αντιμετώπισή τους. Έπειτα, διατύπωσαν μια πιο ολοκληρωμένη θεωρία μάθησης, που συντελεί στην πετυχημένη αντιμετώπιση των προβλημάτων. Κάνουν χρήση των δύο όρων (single-loop learning & double-loop learning) για να περιγράψουν τη μάθηση στα διάφορα επίπεδα του οργανισμού.





# ΣΥΝΔΕΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΜΑΘΗΣΗΣ (20/31)

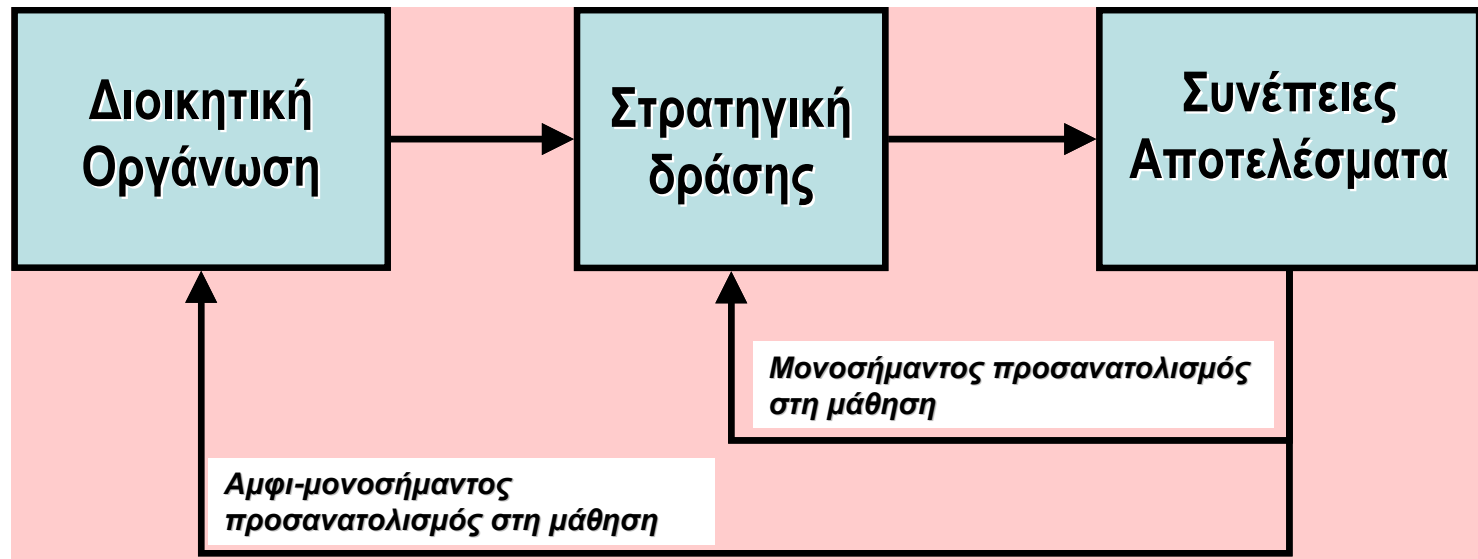


Εικόνα 1: Chris Argyris

## Chris Argyris & Donald Schön 1978



Εικόνα 2: Donald Schön



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



## ΣΥΝΔΕΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΜΑΘΗΣΗΣ (21/31)

Ο πρώτος τύπος μάθησης αναφέρεται ως η διαδικασία που δίνει στον οργανισμό τη **δυνατότητα να πετύχει τους στόχους του με βάση την παρούσα πολιτική του**. Με την λογική αυτή αν εντοπιστεί ένα λάθος, τότε θα μπορεί όχι μόνο να το εντοπίσει αλλά και να κάνει αλλαγές πάνω στην πολιτική που ακολουθήθηκε. Τις αλλαγές αυτές σηματοδοτεί ο δεύτερος τύπος μάθησης.



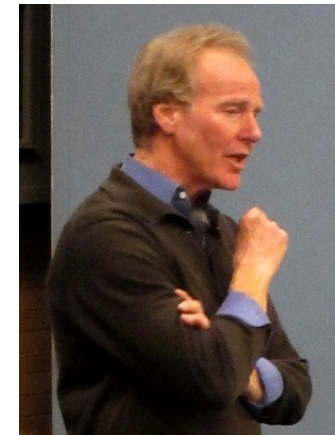
Ο πρώτος όρος χαρακτηρίζει τις μεθόδους που χρησιμοποιεί το κάθε άτομο ξεχωριστά για δικό του όφελος, ενώ ο δεύτερος όρος δίνει έμφαση στη μάθηση μέσα από την αλληλεπίδραση σε ομαδικές δραστηριότητες.



# ΣΥΝΔΕΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΜΑΘΗΣΗΣ (23/31)

Τη σκέψη των δύο ερευνητών συμμερίστηκε και εξέλιξε ο **Peter Senge** μέσω του έργου του *‘Η Πέμπτη Αρχή’* (The Fifth Discipline) (1990). Στο έργο αυτό αναφέρει πέντε αρχές με βάση τις οποίες ένας οργανισμός όχι μόνο αποκτά τη δυνατότητα να προσαρμόζεται μέσω μάθησης, αλλά και να δημιουργεί νέες συνθήκες εξέλιξης. Για τον Senge δεν είναι αρκετή η μάθηση που συντελεί στην προσαρμογή (adaptive learning). Χρειάζεται συγχρόνως και η μάθηση που ενισχύει την ικανότητα δημιουργίας σε συλλογικό επίπεδο (generative learning). Ο ερευνητής δίνει βαρύτητα στην στροφή προς το όλο, αφήνοντας τα επιμέρους.

<u>ΟΙ 5 ΑΡΧΕΣ ΚΑΤΑ ΤΟΝ P. SENGE (1990)</u>
1 <sup>η</sup> Προσωπική εξειδίκευση (personal mastery)
2 <sup>η</sup> Νοητικά μοντέλα (mental models)
3 <sup>η</sup> Δημιουργία κοινού οράματος (building shared vision)
4 <sup>η</sup> Ομαδική μάθηση (team learning)
5 <sup>η</sup> Σκέψη σε επίπεδο συστήματος (systems thinking)



Εικόνα 3: Peter Senge



Κατά έναν πιο σύγχρονο ερευνητή που βασίστηκε στους προηγούμενους θεωρητικούς της ‘οργανωτικής μάθησης’, τον Garvin (1993), ‘ο οργανισμός μάθησης είναι ένας οργανισμός που ειδικεύεται στο να δημιουργεί, να αποκτά και να μεταδίδει γνώσεις, αλλά και να αλλάζει τη συμπεριφορά του μέσω της νέας γνώσης’.



Από ποιες παραμέτρους χαρακτηρίζεται ένας τέτοιος οργανισμός; Από πέντε βασικές δραστηριότητες, που προσδίδουν στην εργασία μια νέα διάσταση, αυτή της μάθησης, που επιδρά εις βάθος στις σχέσεις των εργαζομένων με τη δουλεία τους, των εργαζομένων μεταξύ τους και τις σχέσεις εργοδότη-εργαζομένου.



Η **πρώτη δραστηριότητα** συνίσταται από: την προτίμηση της χρήσης της επιστημονικής μεθόδου παρά τις τυχαίες λύσεις, την επιμονή στα δεδομένα παρά στις υποθέσεις και τη χρήση στατιστικών εργαλείων.



Η **δεύτερη δραστηριότητα** από την αξιοποίηση των ευκαιριών και την εξέλιξη μέσω προγραμμάτων και διάφορων projects που προάγουν τον οργανισμό και του παρέχουν νέες δυνατότητες εξέλιξης.





Η **τρίτη δραστηριότητα** συνιστά ο οργανισμός να μαθαίνει και από τις επιτυχίες και από τα σφάλματα, να τις αξιολογεί συνέχεια, και μάλιστα να καταγράφονται έτσι ώστε τα άτομα να έχουν άμεση πρόσβαση. Σε αυτό θα συντελέσει η δημιουργία μιας βάσης δεδομένων για τις διαδικασίες μάθησης.



Η **τέταρτη δραστηριότητα** αιτιολογεί τις θετικές απολαβές για τα άτομα που αλληλεπιδρούν, εργάζονται ομαδικά, ανταλλάσσουν απόψεις κατά τη διάρκεια της εργασίας τους.



Και τέλος η **πέμπτη δραστηριότητα** αφορά τη μεταβίβαση της γνώσης σε συλλογικό-  
‘οργανωτικό’ επίπεδο, όσο πιο γρήγορα και αποτελεσματικά γίνεται, μέσω του οργανισμού.



Συμπερασματικά, ως προς τις παραπάνω θεωρίες, γίνεται αντιληπτή η **σημασία του ανθρώπινου παράγοντα** και μάλιστα σε συλλογικό (εκτός από ατομικό) επίπεδο συνεργασίας και επικοινωνίας, με άξονα αναφοράς τη μάθηση.



# Αναφορές Εικόνων

1. Chris Argyris

<http://www.gse.harvard.edu/news/13/11/remembering-professor-chris-argyris> ©

2. Donald schon pic.jpg

[http://commons.wikimedia.org/wiki/File:Donald\\_schon\\_pic.jpg](http://commons.wikimedia.org/wiki/File:Donald_schon_pic.jpg)

By VectorStudy ([http://www.vectorstudy.com/management\\_gurus/index.htm](http://www.vectorstudy.com/management_gurus/index.htm)) [Free Art License 1.3], via Wikimedia Commons

3. Peter Senge at Quest to Learn.jpg

[http://commons.wikimedia.org/wiki/File:Peter\\_Senge\\_at\\_Quest\\_to\\_Learn.jpg](http://commons.wikimedia.org/wiki/File:Peter_Senge_at_Quest_to_Learn.jpg)

By Beyond My Ken (Own work) [CC BY-SA 3.0 (<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/>)], via Wikimedia Commons



# 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 3. Σύνδεση Προγραμμάτων Επαγγελματικής Κατάρτισης με την Αγορά Εργασίας και ο Ρόλος των Οργανισμών Μάθησης». Έκδοση: 1.0. Θεσσαλονίκη 2014.

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



# Σημείωμα Αδειοδότησης

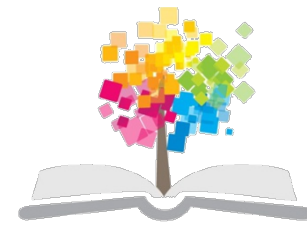
Το παρόν υλικό διατίθεται με τους όρους της άδειας χρήσης Creative Commons Αναφορά - Παρόμοια Διανομή [1] ή μεταγενέστερη, Διεθνής Έκδοση. Εξαιρούνται τα αυτοτελή έργα τρίτων π.χ. φωτογραφίες, διαγράμματα κ.λ.π., τα οποία εμπεριέχονται σε αυτό και τα οποία αναφέρονται μαζί με τους όρους χρήσης τους στο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



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

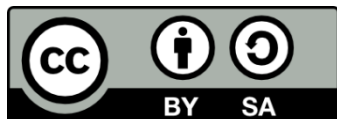
[1] <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>





# 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.

