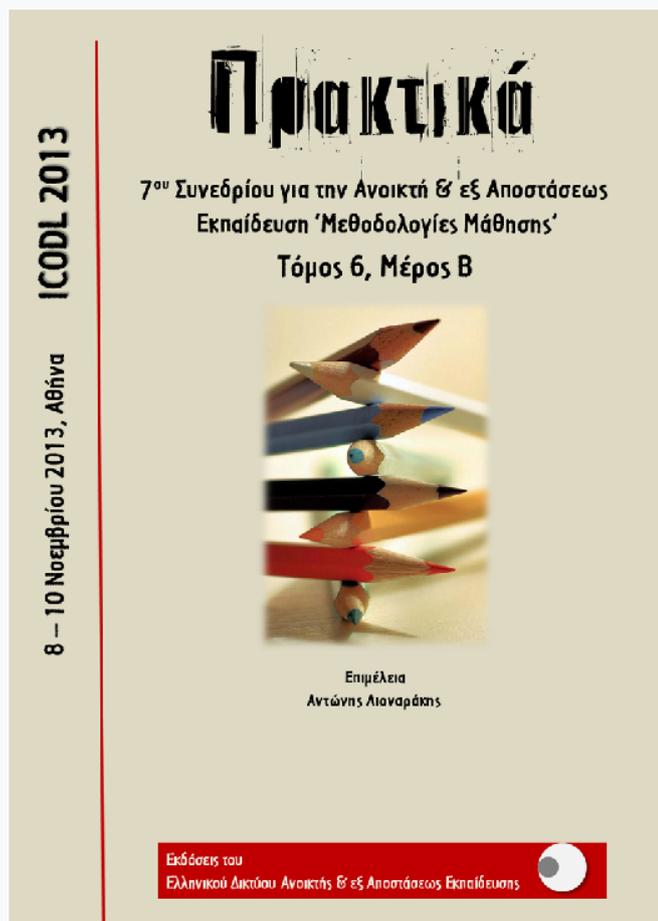


## International Conference in Open and Distance Learning

Vol 7, No 6B (2013)

Μεθοδολογίες Μάθησης



**Training Human Resources by the Economic Chamber of Greece under the Lifelong Learning Programme (LLP) and Economic Development**

*Ιωάννα Τσάρπα*

doi: [10.12681/icodl.623](https://doi.org/10.12681/icodl.623)

**Επιμόρφωση Ανθρώπινου Δυναμικού από το Οικονομικό Επιμελητήριο Ελλάδας  
στα πλαίσια της Δια Βίου Μάθησης (ΔΒΜ) και της Οικονομικής Ανάπτυξης**

**Training Human Resources by the Economic Chamber of Greece under the  
Lifelong Learning Programme (LLP) and Economic Development**

**Ιωάννα Τσάρπα**

Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Π.Τ.Δ.Ε.

Υποψήφια Διδάκτορας

[tsarpa@aegean.gr](mailto:tsarpa@aegean.gr)

**Abstract**

In the current paper is represented the constant need for continuous education of human resources via lifelong learning. Initially it is presented a short historical development of lifelong learning and also the necessity of the implementation of lifelong learning while finally is presented the policies of European Union for lifelong learning in regard of education and training. It is stressed the need for training of citizens in their adult life via lifelong learning in order to be more efficient and competitive for the needs of today's universalized and information society. In sequence it is presented the course of implementation of the training seminars that held by the Greek chamber of Economy and specifically by the 12<sup>th</sup> regionally department of Dodecanese for lifelong learning and continuous training for economist as well as citizens of Rhodes with main topics: lifelong learning, development of personal skills and communication, management of human resources. Finally, we present the results of the research which are especially encouraging for the correlation of lifelong learning and Economic Development.

**Keywords:** *Lifelong Learning, Economic Development, Human Resources.*

**Περίληψη**

Στην παρούσα εργασία διατυπώνεται η ανάγκη συνεχής επιμόρφωσης του Ανθρώπινου Δυναμικού μέσω της Δια Βίου Μάθησης. Αρχικά παρουσιάζεται μια σύντομη ιστορική εξέλιξη της Δια Βίου Μάθησης καθώς και η ανάγκη ύπαρξής της, ενώ ακολουθούν οι πολιτικές της Δια Βίου Μάθησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση αναφορικά με την εκπαίδευση και την κατάρτιση. Τονίζεται η ανάγκη επιμόρφωσης των πολιτών στην ενήλικη ζωή τους μέσω της ΔΒΜ, ώστε να είναι αποδοτικότεροι και ανταγωνιστικότεροι στις ανάγκες της σημερινής παγκοσμιοποιημένης κοινωνίας και της κοινωνίας της πληροφορίας. Στη συνέχεια παρουσιάζεται η πορεία υλοποίησης των επιμορφωτικών σεμιναρίων που πραγματοποιήθηκαν από το Οικονομικό Επιμελητήριο της Ελλάδας και συγκεκριμένα από το 12ο Περιφερειακό Τμήμα Δωδεκανήσου για τη ΔΒΜ και τη συνεχή κατάρτιση τόσο των οικονομολόγων όσο και των πολιτών της Ρόδου με κύριες θεματικές: Δια Βίου Μάθηση, Ανάπτυξη Προσωπικών Ικανοτήτων και Επικοινωνίας, Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού. Τέλος, αποτυπώνονται τα αποτελέσματα της έρευνας που είναι ιδιαίτερα ενθαρρυντικά για τη συσχέτιση της ΔΒΜ και της Οικονομικής Ανάπτυξης.

*SECTION B: applications, experiences, good practices, descriptions and outlines, educational activities, issues for dialog and discussion*

**Λέξεις-κλειδιά:** *Δια Βίου Μάθηση, Οικονομική ανάπτυξη, Ανθρώπινο Δυναμικό.*

### **1. Ιστορική εξέλιξη της Δια Βίου Μάθησης και ανάγκη ύπαρξής της**

Τα τελευταία χρόνια ένας από τους όρους που χρησιμοποιείται συχνότατα στο σχετικό με τα εκπαιδευτικά δρώμενα λόγο είναι η δια βίου εκπαίδευση. Συναντάται σε κείμενα διεθνών οργανισμών, σε εξαγγελίες εθνικών κυβερνήσεων ή σε διακηρύξεις κρατών, ενώ το περιεχόμενο και η στοχοθεσία της μοιάζουν να είναι το κλειδί για την κοινωνία της μάθησης, στην οποία οι γνώσεις και οι δεξιότητες παίζουν καθοριστικό ρόλο για την προσωπική ανάπτυξη, την επαγγελματική επιτυχία, αλλά και την αποφυγή του κοινωνικού αποκλεισμού (European Commission, 2000). Το ενδιαφέρον των κυβερνήσεων για τη δια βίου μάθηση ή εκπαίδευση προέρχεται μεταξύ άλλων από την πεποίθησή τους ότι οι πολιτικές σε θέματα εκπαίδευσης χρειάζεται να επιφέρουν αποτελέσματα στην ανταγωνιστικότητα της οικονομίας και στην αγορά εργασίας, καθώς και σε όσα θεωρούνται ως θεμελιώδεις κοινωνικούς, πολιτικούς και πολιτιστικούς στόχους. (Chapman – Aspin, 1997: 17).

Εξάλλου γίνεται εύκολα αντιληπτό ότι σε ένα κόσμο που εξελίσσεται με αλματώδεις ρυθμούς, η απόκτηση γνώσεων δε σταματά ποτέ και δεν μπορεί λοιπόν να είναι μια συνολική διαδικασία συγκεκριμένης διάρκειας. Ενώ δηλαδή στο παρελθόν η εκπαίδευση περιοριζόταν στην παιδική και νεανική ηλικία του ατόμου, πριν δηλαδή από την ανάληψη συγκεκριμένων επαγγελματικών και κοινωνικών ρόλων, σήμερα δεν επαρκεί. Στη μεταβιομηχανική κοινωνία, σε μια οικονομία όπου η κύρια πηγή πλούτου είναι η γνώση, τα προσόντα που αποκτά το άτομο με την αγωγή και την εκπαίδευσή του, στο στάδιο δηλαδή της προετοιμασίας για την ένταξή του στην ενεργό κοινωνική ζωή, επαρκούν πλέον μόνο για ένα σύντομο χρονικό διάστημα. Καθώς η κοινωνία για την οποία το άτομο προετοιμάστηκε αλλάζει, πρέπει συνεπώς η προετοιμασία αυτή να επαναλαμβάνεται κατά διαστήματα ή να είναι συνεχής (Κελπανίδης – Βρυγιώτη, 2004:24-25). Το παραδοσιακό μοντέλο εκπαίδευσης, συνεπώς, ανατρέπεται ή έστω κλονίζεται σε σημαντικό βαθμό. Η αρχική εκπαίδευση, αν και θεμελιώδης, δεν είναι αρκετή.

Η ιδέα της εκπαίδευσης που δε σταματά αλλά συνεχίζεται και πέρα από την αρχική, φαίνεται να είναι η λύση στο πρόβλημα της συνεχούς ανάγκης προσαρμογής σε νέα δεδομένα. Η δια βίου εκπαίδευση, που περιλαμβάνει την απόκτηση γνώσεων καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής, αλλά και πέρα από όλες τις περιστάσεις του βίου, προβάλλεται ως μια καινοτόμα απάντηση στις προκλήσεις της εποχής, αλλά και σα μια αναγκαιότητα για τα άτομα και τις κοινωνίες, αν θέλουν να είναι σε θέση να παρακολουθούν και να συμμετέχουν στις εξελίξεις.

Κοιτώντας όμως προσεκτικά στην ιστορία διαπιστώνεται ότι η δια βίου εκπαίδευση δεν επινοήθηκε για να δώσει λύση στις γνωστικές απαιτήσεις των μεταβιομηχανικών κοινωνιών της ύστερης νεωτερικότητας. Από την αρχαία ακόμη εποχή απαντάται ο όρος της δια βίου παιδείας στους Νόμους του Πλάτωνα, ο οποίος αναφέρει για τη σχέση που οφείλει να έχει ο άνθρωπος με την παιδεία: «καί ει ποτέ εξέρχεται, δυνατόν δ' εστίν επανορθούσθαι, τουτ' αεί δραστέον διά βίου παντί κατά δύναμιν», δηλαδή «αν ποτέ παρεκκλίνει στην όλη διαδικασία, κάτι δεν πάει καλά, είναι δε δυνατόν να επανορθωθεί, αυτό πρέπει να γίνεται δια βίου με κάθε τρόπο και κάθε δύναμη» (Νικηταρά, 2001:76). Στους Νόμους βέβαια η παιδεία δεν αναφέρεται σαν καθαρά μορφωτικός στόχος αλλά σα μια κατάσταση που θεωρεί χρέος του κάθε πολίτη να υπηρετεί τα ιδανικά – θεσμούς της πολιτείας (Παπανικολάου, 1977).

Ακόμα και στην Πολιτεία η δια βίου παιδεία είναι η κατάσταση που προσδιορίζει τη μόρφωση των φιλοσόφων – ηγετών.

Ωστόσο και η ζωή γενικά στη αρχαία Αθήνα είναι ένα εξαιρετικό παράδειγμα συνεχούς και δια βίου εκπαίδευσης των πολιτών. Η πόλη εκπαίδευε τους πολίτες, χωρίς η εκπαίδευση αυτή να περιορίζεται σε ορισμένο χρόνο, σε ορισμένο τόπο ή σε προκαθορισμένη περίοδο της ζωής (Faure, 1972: 162). Ο Λυσίας στο λόγο του Υπέρ Αδυνάτου δίνει την εικόνα της ζωής των πολιτών μιας πόλης που η συμμετοχή στα κοινά ήταν γι' αυτούς η μεγαλύτερη πηγή γνώσης. Φαίνεται πως η αρχαία Αθήνα ήταν η πρώτη «πόλη μάθησης», υλοποιώντας έτσι αιώνες πριν μια από τις τελευταίες προτάσεις του ΟΟΣΑ (OECD, 2001). Επομένως η δια βίου εκπαίδευση δεν είναι τίποτα περισσότερο από την υλοποίηση της γνωστότατης φράσης του πρώτου πολίτη της κλασσικής Αθήνας: «γηράσκω αεί διδασκόμενος». Η σωματική αυτή ρήση αποτελεί την επιτομή αυτού που σήμερα ονομάζεται δια βίου εκπαίδευση και που προβάλλεται ως η μόνη βιώσιμη απάντηση στις προκλήσεις των ύστερων νεωτερικών χρόνων.

## **2. Πολιτικές Δια Βίου Μάθησης στην Ε.Ε. αναφορικά με την εκπαίδευση και την κατάρτιση.**

Στις παραγράφους που ακολουθούν επιχειρείται να παρουσιαστούν οι θέσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε θέματα δια βίου εκπαίδευσης αναφορικά με την εκπαίδευση και την κατάρτιση.

Το κείμενο που αναφέρεται ρητά και αποτελεί τη βάση για την ευρωπαϊκή εκδοχή της δια βίου εκπαίδευσης είναι το Μνημόνιο για τη Δια Βίου Μάθηση (European Commission, 2000). Έπειτα από το Συμβούλιο της Λισσαβόνας που έθεσε ως στόχο την επιτυχία της Ευρώπης ως ανταγωνιστική κοινωνία και οικονομία γνώσης μέσω της δια βίου μάθησης, το κείμενο αυτό έρχεται να αποτελέσει μια αφετηρία για έναν πανευρωπαϊκό διάλογο σχετικά με την υλοποίηση της δια βίου μάθησης «σε επίπεδο ατόμων και οργανισμών, σε όλες τις σφαίρες της δημόσιας και της ιδιωτικής ζωής» (στο ίδιο:3). Ο στόχος αυτός της Λισσαβόνας αλλά και η κοινωνική και πολιτική πολυπλοκότητα ορίζονται ως οι δύο βασικοί λόγοι που επιβάλλουν τη δια βίου μάθηση.

Με αφετηρία την παραδοχή αυτή, το κείμενο του 2000 θέτει δύο παράλληλους σκοπούς: την προαγωγή της συμμετοχής των πολιτών (active citizenship) και της απασχολησιμότητας (employability) (στο ίδιο:6). Η συμμετοχή των πολιτών έχει να κάνει κατά την Ευρωπαϊκή Επιτροπή με το «αν και πώς οι άνθρωποι συμμετέχουν σε όλες τις σφαίρες της κοινωνικής και της οικονομικής ζωής και ο βαθμός στον οποίο αισθάνονται ότι ανήκουν και έχουν λόγο στην κοινωνία στην οποία ζουν». Από την άλλη η απασχολησιμότητα είναι η δυνατότητα διασφάλισης της εργασίας και αποτελεί καθοριστικό παράγοντα κοινωνικής συμμετοχής για το άτομο, ενώ παράλληλα συμβάλλει στην ανταγωνιστικότητα της Ευρώπης στη νέα οικονομία.

Είναι χαρακτηριστικό ότι η Κοινότητα κάνει λόγο για δια βίου μάθηση – όχι δια βίου εκπαίδευση – την οποία ορίζει ως μια αδιάρρηκτη συνέχεια «από την κούνια μέχρι τον τάφο» (στο ίδιο:7) και η οποία περιλαμβάνει τη μάθηση που λαμβάνει χώρα σε εκπαιδευτικά ιδρύματα και οδηγεί σε αναγνωρισμένους τίτλους (τυπική μάθηση) αλλά και μη τυπικές ή άτυπες μορφές μάθησης. Μη τυπική μάθηση είναι κατά την Κοινότητα αυτή που πραγματοποιείται παράλληλα με το κυρίως εκπαιδευτικό σύστημα, οργανωμένα αλλά δεν οδηγεί σε πιστοποίηση. Είναι δηλαδή το είδος της μάθησης που προσφέρεται συχνά στο χώρο εργασίας (π.χ. σεμινάρια) ή από οργανισμούς και υπηρεσίες συμπληρωματικά ως προς το επίσημο εκπαιδευτικό σύστημα. Άτυπη αντίθετα μάθηση είναι οι γνώσεις που αποκτιούνται στην

καθημερινή ζωή και συνήθως όχι σκόπιμα ή προγραμματισμένα και επομένως δεν πιστοποιούνται. Συχνά όμως αναγνωρίζονται από τα ίδια τα άτομα ως γνώσεις που συμβάλλουν σημαντικά στον εμπλουτισμό των δεξιοτήτων τους (στο ίδιο:8).

Παρακάτω, η Επιτροπή θέτει έξι βασικά «μηνύματα» ως άξονες για την ανάληψη δράσης:

1. *Νέες δεξιότητες για όλους.* Θεωρώντας τις γνώσεις απαραίτητη για την συμμετοχή στην κοινωνία της μάθησης, το κείμενο ορίζει τις βασικές δεξιότητες που απαιτούνται σύμφωνα και με τα πορίσματα του Συμβουλίου της Λισσαβόνας. Πρόκειται λοιπόν για την ικανότητα αξιοποίησης των νέων τεχνολογιών, τις ξένες γλώσσες, την τεχνολογική υποδομή, την επιχειρηματικότητα και τις κοινωνικές δεξιότητες. Επιπλέον η ικανότητα να μαθαίνει κανείς αποτελεί θεμελιώδη δεξιότητα, την οποία απαιτούν όλο και περισσότερο οι εργοδότες (στο ίδιο:11), αναφέρεται χαρακτηριστικά, υπογραμμίζοντας τη σημασία που δίνει η Επιτροπή στην αγορά εργασίας και στον τομέα της απασχολησιμότητας.

2. *Μεγαλύτερες επενδύσεις στους ανθρώπινους πόρους.* Εδώ η επιτροπή επισημαίνει την αναγκαιότητα επένδυσης στο ανθρώπινο κεφάλαιο, δεδομένου μάλιστα ότι οι δημογραφικές τάσεις αυξάνουν τη στρατηγική σημασία των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων. Επιπλέον αναφέρει ότι οι κοινωνικοί εταίροι (social partners) μπορούν να παίξουν ρόλο στη διαπραγμάτευση και συγχρηματοδότηση ευκαιριών μάθησης για τους εργαζόμενους της Ευρώπης.

3. *Καινοτομία στη διδασκαλία και τη μάθηση.* Η έμφαση στη μάθηση – κι όχι στην εκπαίδευση – και η συνακόλουθη προσπάθεια προσαρμογής της στην εξαιρετική ποικιλότητα ενδιαφερόντων, αναγκών και απαιτήσεων των ατόμων, σημαίνει ταυτόχρονα και μια «μετάβαση προς συστήματα μάθησης προσανατολισμένα προς το χρήστη» (στο ίδιο:13). Η έμφαση αυτή στην ατομικότητα δημιουργεί λοιπόν την ανάγκη επαναπροσδιορισμού τόσο των μεθόδων διδασκαλίας όσο και του ρόλου των εκπαιδευτών, καθώς την κύρια ευθύνη της δια βίου μάθησης φαίνονται να έχουν, κατά την Επιτροπή, οι ίδιοι οι μαθητές.

4. *Εκτίμηση της μάθησης.* Η πρόταση της Κοινότητας για τη δια βίου μάθηση περιλαμβάνει και τη μη τυπική αλλά ακόμη και την τυπική μάθηση, μορφές δηλαδή που δεν οδηγούν μέχρι σήμερα σε πιστοποίηση των γνώσεων που προσφέρουν. Από την άλλη πλευρά η αγορά εκφράζει την ανάγκη για καταρτισμένους εργαζόμενους με αναγνωρισμένες γνώσεις. Προβάλλει λοιπόν το ζήτημα της ανάπτυξης συστημάτων για την πιστοποίηση των γνώσεων που αποκτήθηκαν ακόμη και εμπειρικά.

5. *Αναστοχασμός της συμβουλευτικής.* Η Κοινότητα επιχειρεί να στηρίξει τη δεδομένη ανάγκη για διαρκή επανακατάρτιση και ανανέωση των γνώσεων με ένα ισχυρό δίκτυο συμβουλευτικής που να ενθαρρύνει, να κινητοποιεί και να προσφέρει σχετική πληροφόρηση στους ενδιαφερόμενους δια βίου μαθητές. Κατευθυντήριοι άξονες της συμβουλευτικής αυτής είναι βεβαίως τα ενδιαφέροντα των ίδιων των αποδεκτών της γνώσης.

6. *Να έρθει η μάθηση πιο κοντά στο σπίτι.* Στόχος του τελευταίου αυτού σημείου είναι να γίνει η μάθηση πιο προσιτή, δίνοντας έμφαση τόσο στις δυνατότητες που προσφέρουν οι νέες τεχνολογίες όσο και στο ρόλο των τοπικών αρχών.

Με το Μνημόνιο λοιπόν η Κοινότητα προσφέρει μια αρκετά ολοκληρωμένη και σαφή πρόταση για τη δια βίου μάθηση που έρχεται να συμπληρώσει την αρχική εικόνα που προέβλεπε η λευκή Βίβλος του 1995. Το ενδιαφέρον της όμως και η αξία που αποδίδει στη δια βίου μάθηση φαίνεται κι από το επόμενο κείμενο, που ακολουθεί ένα χρόνο μετά και έχει να κάνει με την πραγμάτωση της Ευρωπαϊκής Περιοχής Δια Βίου Μάθησης (Making a European Area of Lifelong a Reality) (European Commission, 2001). Στόχος της Ευρωπαϊκής Περιοχής Δια Βίου Μάθησης είναι η ενδυνάμωση της

κινητικότητας των πολιτών «μεταξύ συνθηκών μάθησης, θέσεων εργασίας, περιοχών και χωρών, έτσι ώστε να αξιοποιούν τις γνώσεις και τις ικανότητές τους και να πετυχαίνουν τους στόχους και τις φιλοδοξίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης» (στο ίδιο:3). Το κείμενο αυτό ουσιαστικά επαναλαμβάνει και ενισχύει τις αρχές του Μνημονίου που προηγήθηκε και μάλιστα ορίζει τη δια βίου μάθηση ως «όλες τις δραστηριότητες μάθησης που λαμβάνουν χώρα σε όλη τη διάρκεια της ζωής, με στόχο τη βελτίωση των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων (στο ίδιο:9).

Σε γενικές γραμμές, λοιπόν, το γεγονός ότι το μοντέλο της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την εκπαίδευση περιλαμβάνει εκτός από τις τυπικές, τόσο τις μη τυπικές, όσο και τις άτυπες μαθησιακές περιστάσεις, το κάνει πλέον να μην αναφέρεται απλά στη μάθηση καθ' όλη τη διάρκεια του βίου αλλά και σε όλες τις εκφάνσεις του (life wide learning). Αποτέλεσμα αυτού είναι η προσπάθεια δημιουργίας συστημάτων πιστοποίησης των άτυπα αποκτηθέντων δεξιοτήτων, ώστε τελικά κάθε γνώση να γίνει εκμεταλλεύσιμη από τα άτομα και φυσικά από την αγορά εργασίας. Οι έννοιες της απασχολησιμότητας και της προσαρμοστικότητας που αναδύονται είναι συνυφασμένες με την πιστοποίηση και αξιοποίηση κάθε είδους δεξιότητα που μπορεί να εμπλουτίσει το γνωστικό προφίλ του εργαζομένου. Οι στόχοι βέβαια της δια βίου μάθησης δεν περιορίζονται μόνο στο χώρο της οικονομίας, όπως διευκρινίζεται στο τελευταίο κείμενο αλλά απλώνονται και σε περιοχές όπως η προσωπική ολοκλήρωση του ατόμου, η κοινωνική συνοχή και η ενδυνάμωση της έννοιας του πολίτη.

### **3. Πορεία υλοποίησης των επιμορφωτικών σεμιναρίων Ανθρώπινου Δυναμικού.**

Με δεδομένο λοιπόν ότι η δια βίου εκπαίδευση δεν είναι νέα, στα επιμορφωτικά σεμινάρια Ανθρώπινου Δυναμικού επιχειρήθηκε να διερευνηθεί η εξέλιξή της σήμερα και να δείξει ότι η ιδέα της δια βίου εκπαίδευσης είναι σύμφυτη με τις αρχές της νεωτερικής εποχής.

Συγκεκριμένα, μετά από συνεχείς συζητήσεις που πραγματοποιήθηκαν με το Διοικητικό Συμβούλιο του Οικονομικού Επιμελητηρίου της Ελλάδας και συγκεκριμένα το 12ο Περιφερειακό Τμήμα Δωδεκανήσου, κοινοποιήθηκε δελτίο τύπου στις 08/03/2012 για το πρόγραμμα.

Τα επιμορφωτικά σεμινάρια ξεκίνησαν το Σάββατο 17 Μαρτίου 2012 στα γραφεία του Οικονομικού Επιμελητηρίου Δωδεκανήσου (Γ. Σεφέρη 80-Ρόδος) και πραγματοποιούνταν για 3 μήνες κάθε Σάββατο πρωί για 3 ώρες.

Η παρακολούθηση ήταν δωρεάν και λόγω της περιορισμένης χωρητικότητας τηρήθηκε σειρά προτεραιότητας στέλνοντας αίτηση συμμετοχής στο ειδικό έντυπο που διαμορφώθηκε από το Οικονομικό Επιμελητήριο Δωδεκανήσου. Στο τέλος του σεμιναρίου εκδόθηκαν βεβαιώσεις παρακολούθησης.

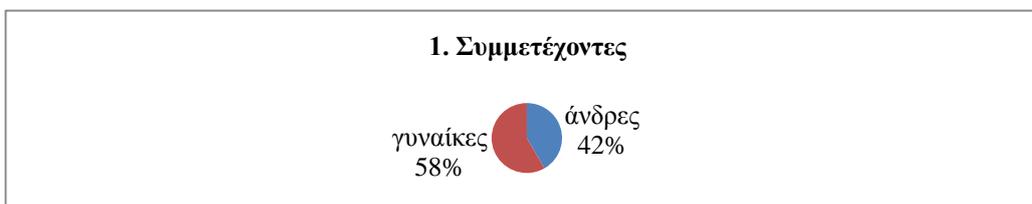
Στα πλαίσια της ευρωπαϊκής εκστρατείας διαφώτισης για τη Διά Βίου Μάθηση (ΔΒΜ) και τη συνεχή κατάρτιση των οικονομολόγων – λογιστών αλλά και κάθε πολίτη που ενδιαφέρεται και επιδιώκει να ενημερώνεται και να βελτιώνεται συνεχώς, με στόχο την καλύτερη αποδοτικότητά του τόσο στην προσωπική του όσο και στην επαγγελματική του πορεία.

Η θεματολογία των επιμορφωτικών σεμιναρίων Ανθρώπινου δυναμικού ήταν η εξής:  
Εισαγωγικό σεμινάριο

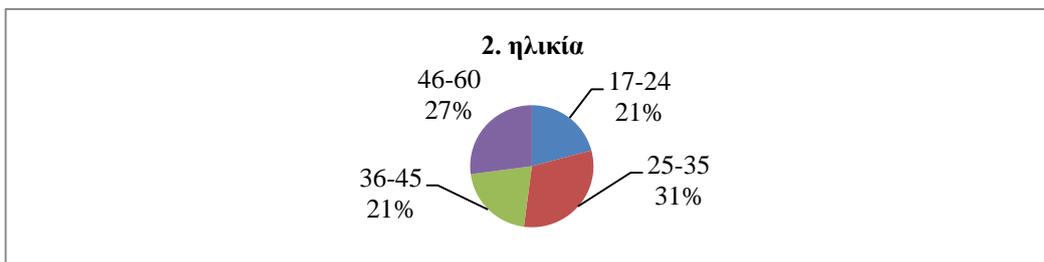
- Διά Βίου Μάθηση: Απαραίτητο εφόδιο ζωής και εργασίας
- Ανάπτυξη Προσωπικών Ικανοτήτων και Επικοινωνίας
- Επαγγελματική εμφάνιση και συμπεριφορά
- Αποτελεσματική επικοινωνία
- Διαχείριση άγχους και θυμού

- Συναισθηματική νοημοσύνη: το μυστικό της απόδοσης
- Διαχείριση εργασιακού χρόνου
- Κατάκτηση της προσωπικής και επαγγελματικής επιτυχίας
- Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού (HR)
- Βασικές αρχές Διοίκησης Προσωπικού (HRM)
- Βασικές αρχές Στρατηγικής Διοίκησης Ανθρωπίνων Πόρων
- Ψυχολογία στο χώρο εργασίας
- Διοίκηση Προσωπικού: Πρόσληψη – Προσαρμογή – Απομάκρυνση εργαζομένων
- Διαχείριση της διαφορετικότητας στον Οργανισμό
- Συστήματα αξιολόγησης της Απόδοσης των εργαζομένων

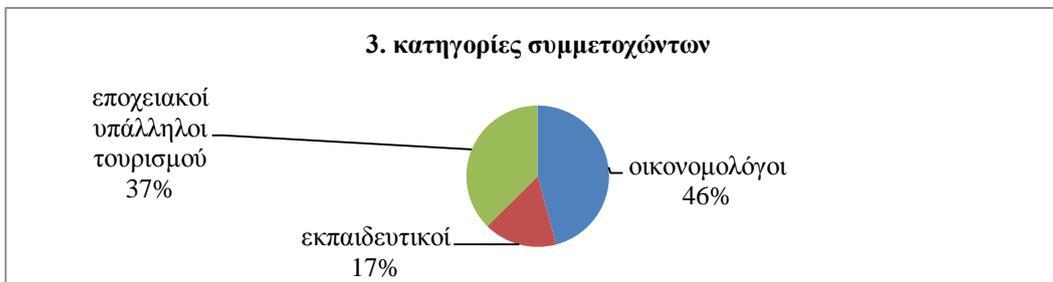
#### 4. Αποτελέσματα από τα επιμορφωτικά σεμινάρια Ανθρώπινου Δυναμικού.



Σύμφωνα με τα δεδομένα της έρευνας μας συμμετείχαν συνολικά 48 άτομα εκ των οποίων 28 ήταν γυναίκες και 20 ήταν άνδρες, με ποσοστά 58% και 42% αντίστοιχα. Από το παραπάνω διάγραμμα διακρίνεται ότι το ποσοστό των γυναικών είναι μεγαλύτερο από το ποσοστό των ανδρών αλλά με πολύ μικρή διαφορά μεταξύ τους.

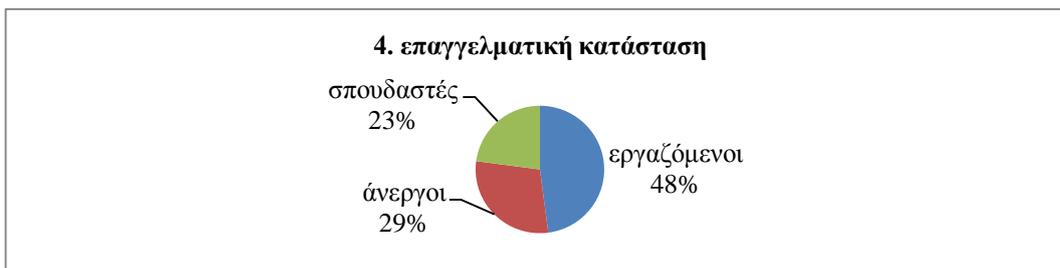


Σύμφωνα με τα δεδομένα της έρευνας για την ηλικία των συμμετοχόντων συμμετείχαν 10 άτομα 17-24 ετών, 15 άτομα 25-35 ετών, 10 άτομα 36-45 ετών και 13 άτομα 46-60 ετών, με ποσοστά 21%, 31%, 21% και 27% αντίστοιχα. Διαπιστώνεται δηλαδή ότι υπήρχε ισοκατανομή μεταξύ των συμμετοχόντων σε σχέση με την ηλικία τους.

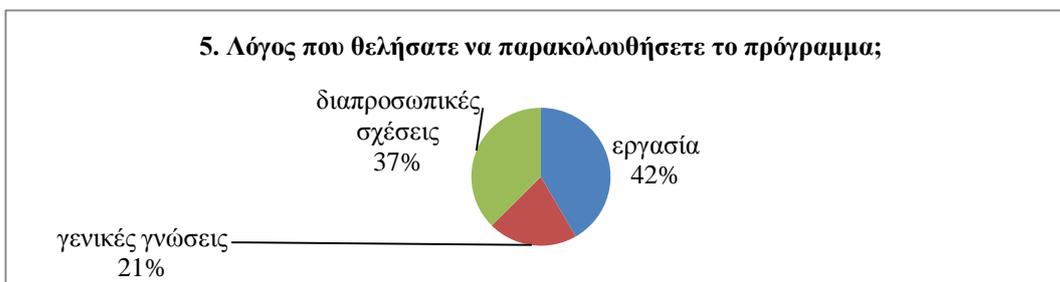


Παρατηρήθηκε ότι στην έρευνα συμμετείχαν 22 οικονομολόγοι, 18 εποχιακοί υπάλληλοι στον τομέα του τουρισμού και 8 εκπαιδευτικοί, με ποσοστά 46%, 37% και 17% αντίστοιχα. Από το παραπάνω διάγραμμα γίνεται αντιληπτό ότι το μεγαλύτερο ποσοστό ήταν των οικονομολόγων συμμετοχόντων, έπειτα των εποχιακών

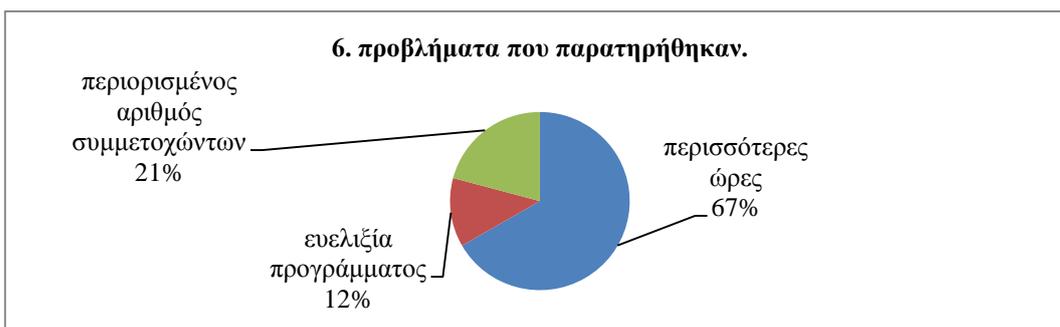
υπαλλήλων στον τομέα του τουρισμού, αλλά με πολύ μικρή διαφορά μεταξύ τους, και το μικρότερο ποσοστό ανήκε στους εκπαιδευτικούς.



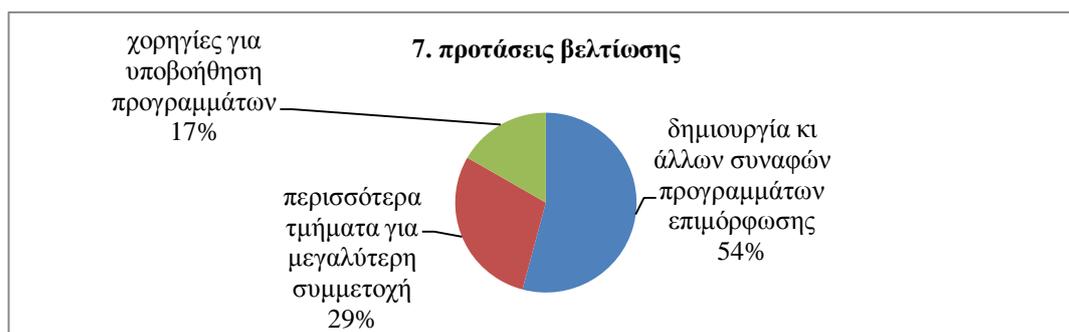
Από την έρευνα διαπιστώθηκε ότι σε σχέση με την επαγγελματική κατάσταση των συμμετοχόντων παρακολούθησαν 23 εργαζόμενοι, 14 άνεργοι και 11 σπουδαστές, με ποσοστά 48%, 29% και 23% αντίστοιχα. Από το παραπάνω διάγραμμα παρατηρείται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό συμμετοχόντων ήταν εργαζόμενοι, σχεδόν οι μισοί, ενώ το άλλο μισό ήταν άνεργοι και σπουδαστές με πολύ μικρή διαφορά μεταξύ των ποσοστών τους.



Σύμφωνα με την έρευνα οι λόγοι για τους οποίους οι συμμετέχοντες θέλησαν να παρακολουθήσουν το πρόγραμμα ήταν 20 για την εργασία τους, 10 για γενικές γνώσεις και 18 για τις διαπροσωπικές τους σχέσεις, με ποσοστά 42%, 21% και 37% αντίστοιχα. Από τα αποτελέσματα διαπιστώνεται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό συμμετοχόντων επιδιώκει να παρακολουθήσει προγράμματα επιμόρφωσης για την εργασία τους, με περίπου ίδιο ποσοστό για λόγους διαπροσωπικών σχέσεων, ενώ μικρότερο ποσοστό ήταν για λόγους γενικών γνώσεων.



Με βάση την έρευνα τα προβλήματα που παρατηρήθηκαν κατά τη διεξαγωγή του προγράμματος αποτελούσε το γεγονός ότι 32 συμμετέχοντες θέλησαν να παρακολουθούν περισσότερες ώρες, 6 επιθυμούσαν περισσότερη ευελιξία στις ώρες διεξαγωγής του προγράμματος και 10 εξέφρασαν ότι χρειαζόταν να υπάρχουν περισσότερα τμήματα, με ποσοστά 67%, 12% και 21% αντίστοιχα. Το μεγαλύτερο ποσοστό συμμετοχόντων προτείνει περισσότερες ώρες επιμόρφωσης για καλύτερη εμπέδωση και απόδοση.



Από την έρευνα που διεξήχθη οι προτάσεις βελτίωσης που προτάθηκαν κατά τη διεξαγωγή του προγράμματος ήταν από 26 άτομα η δημιουργία κι άλλων συναφών προγραμμάτων επιμόρφωσης, από 14 άτομα η δημιουργία περισσότερων τμημάτων για μεγαλύτερη συμμετοχή συμμετοχώντων και από 8 άτομα η ύπαρξη χορηγιών για υποβοήθηση των προγραμμάτων, με ποσοστά 54%, 29% και 17% αντίστοιχα. Οι συμμετέχοντες προτείνουν κυρίως τη δημιουργία κι άλλων συναφών προγραμμάτων επιμόρφωσης για την καλύτερη εμπέδωση αλλά και τη συμμετοχή περισσότερων ατόμων.

##### **5. Συμπεράσματα Επιμορφωτικών Σεμιναρίων Ανθρώπινου Δυναμικού.**

Στη σημερινή επιστημολογική και τεχνολογική εποχή οι ραγδαίες εξελίξεις στους τομείς αυτούς αποτελούν το βασικό στρατηγικό στόχο, ώστε η οικονομία να είναι ανταγωνιστική και ικανή για βιώσιμη ανάπτυξη, την ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου μέσω της διά βίου μάθησης που αποτελεί πλέον απαραίτητη ανάγκη. Με αποτέλεσμα η εκπαίδευση και η επιμόρφωση να τοποθετούνται μεταξύ των πιο υψηλών στρατηγικών προτεραιοτήτων και να θεωρούνται απαραίτητες προϋποθέσεις στον επαγγελματική τομέα, στην ανταγωνιστικότητα, στην παραγωγικότητα, στην προσωπική ανάπτυξη και στην γενικότερη οικονομική ανάπτυξη της χώρα (Κολλιοπούλου, Κ. 2010: 145).

Σύμφωνα, με τα παραπάνω συστάθηκε το συγκεκριμένο σεμινάριο για την ανάπτυξη του Ανθρώπινου δυναμικού και την Οικονομική Ανάπτυξη τόσο της περιοχής της Δωδεκανήσου όσο και της χώρας μας. Ειδικότερα διαπιστώνεται ότι τόσο οι γυναίκες όσο και οι άντρες έχουν την ίδια διάθεση για συμμετοχή σε επιμορφωτικά σεμινάρια ανάπτυξης του Ανθρώπινου Δυναμικού και μάλιστα αποδείχτηκε ότι άτομα από όλες τις ηλικίες έχουν διάθεση για επιμόρφωση και με παρόμοια ποσοστά συμμετοχής από κάθε ηλικιακή ομάδα.

Επιπλέον, από την έρευνα διαπιστώνεται ότι τόσο οι οικονομολόγοι όσο και οι εποχιακοί υπάλληλοι τουρισμού έχουν την ίδια διάθεση για συμμετοχή σε επιμορφωτικά σεμινάρια ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού, ενώ οι εκπαιδευτικοί φαίνεται να μην έχουν ιδιαίτερα αυξημένη συμμετοχή. Επίσης, φάνηκε ότι οι εργαζόμενοι ήταν πιο πρόθυμοι για συμμετοχή σε επιμορφωτικά σεμινάρια ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού σε σχέση με τους άνεργους και τους σπουδαστές. Επιπρόσθετα, αποδεικνύεται ότι οι κύριες παράμετροι επιλογής του προγράμματος ήταν κυρίως για λόγους εργασίας αλλά και η βελτίωση των διαπροσωπικών τους σχέσεων.

Από το παραπάνω αντίστοιχο διάγραμμα (6) αποδεικνύεται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό συμμετοχώντων επιθυμεί να παρακολουθήσει περισσότερες ώρες από το πρόγραμμα επιμόρφωσης, ενώ πολύ μικρό ποσοστό θα ήθελε να υπήρχε μεγαλύτερη ευελιξία στο πρόγραμμα που βέβαια θα μπορούσε να αντιμετωπιστεί αν υπήρχαν περισσότερα τμήματα επιμόρφωσης.

Ένα ακόμη σημείο που αξίζει να τονιστεί ως προτάσεις βελτίωσης είναι το γεγονός ότι το μεγαλύτερο ποσοστό συμμετοχόντων επιθυμεί τη δημιουργία περισσότερων συναφών προγραμμάτων επιμόρφωσης, ενώ το άλλο μισό ποσοστό μοιράζεται μεταξύ τη δημιουργία περισσότερων τμημάτων για μεγαλύτερη συμμετοχή και τις χορηγίες για την υποβοήθηση των προγραμμάτων επιμόρφωσης.

Εν κατακλείδι, μέχρι σήμερα η έννοια της διά βίου μάθησης στη χώρα μας δεν έχει την αντιμετώπιση που παρατηρείται στις άλλες ευρωπαϊκές χώρες και έτσι χρειάζεται η νέα εκπαιδευτική πολιτική να εντάξει ένα νέο ευρύτερο σχεδιασμό για την ανάπτυξη της συνεχούς επιμόρφωσης των ατόμων, ώστε να μπορέσει η χώρα μας να αντιμετωπίσει την οικονομική κρίση και να προχωρήσει στην οικονομική ανάπτυξη.

## Βιβλιογραφία

- Chapman J., Aspin D. (1997). *The School, the Community and Lifelong Learning*, Cassel, London
- European Commission (2000a), EU Social policy and Economic performance, An Agenda of Economic and Social Renewal (εισήγηση στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας, 28-2-2000), The Hague.
- European Commission (2000b), Key Data on Education in Europe.
- European Commission (2001). Communication from the Commission. Making a European Area of Lifelong Learning a Reality, Brussels
- European Commission (2001a), Eurostat, Labour Force Survey, Cedefop.
- Faure E. (1972). *Learning to Be*, UNESCO
- OECD (2001). *Cities and Regions in the New Learning Economy*
- UNESCO (1999). *Εκπαίδευση. Ο θησαυρός που κρύβει μέσα της. Έκθεση της Διεθνούς Επιτροπής για την Εκπαίδευση στον 21<sup>ο</sup> αιώνα*, Gutenberg, Αθήνα
- Κελπανίδης Μιχ., Βρυνιώτη Καλ. (2004). *Δια Βίου Μάθηση. Κοινωνικές προϋποθέσεις και λειτουργίες, δεδομένα και διαπιστώσεις*, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.
- Κολλιοπούλου, Κ. (2010), Εκπαίδευση και Οικονομία, στο: Επιστημονικό Βήμα, τ.14, σελ. 137-154.
- Νικηταρά Χρ. (2001). «Δια βίου παιδεία», διασαφήνιση και ορισμοί, στο Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών Θεμάτων, τεύχος 5, [www.pi-schools.gr/publications/epitheorisi/teyxos\\_5/](http://www.pi-schools.gr/publications/epitheorisi/teyxos_5/)
- Παπανικολάου Κ. Ν. (1977). Δια βίου παιδεία. Μια πρώτη προσέγγιση του θέματος, στο περ. *Νέα Παιδεία*, τεύχος 3, Φθινόπωρο 1977.