



# Εκπαιδευτικό Υλικό για Διαγενεακή Μάθηση

## 101: Εισαγωγή στη διαγενεακή μάθηση



Με συγχρηματοδότηση από το πρόγραμμα «Erasmus+» της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την παραγωγή αυτής της έκδοσης δεν αποτελεί ένδειξη έγκρισης του περιεχομένου, η οποία αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις των δημιουργών της. Η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτή. (Αριθμός Έργου: 2020-1-BG01-KA202-079064)

Περιεχόμενα	
<b>Εισαγωγή</b>	<b>3</b>
<b>Επισκόπηση Ενοτήτων</b>	<b>4</b>
<b>Ενότητα 1: Εισαγωγή στη διαγενεακή μάθηση</b>	<b>5</b>
<b>1. Επισκόπηση Έργου LearnGen</b>	<b>5</b>
<b>Κοινοπραξία</b>	<b>7</b>
<b>2. Ορισμοί</b>	<b>8</b>
<b>Εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας</b>	<b>8</b>
<b>Νεότεροι Εργαζόμενοι</b>	<b>8</b>
<b>Διαχείριση των Ηλικιών</b>	<b>9</b>
<b>3. Διαγενεακή Μάθηση: Θεωρητικό Υπόβαθρο</b>	<b>11</b>
<b>Δεξιότητες</b>	<b>12</b>
<b>Διάρκεια</b>	<b>13</b>
<b>Ενότητα 1: Δραστηριότητες</b>	<b>14</b>
<b>Δραστηριότητα 1.1 Εισαγωγική Άσκηση: Προσδιορισμός των Γενεών</b>	<b>14</b>
<b>Δραστηριότητα 1.1: Παράρτημα</b>	<b>16</b>
<b>Δραστηριότητα 1.2 Διαγενεακή Καθοδήγηση και Αξιολόγηση Αναγκών</b>	<b>17</b>
<b>Δραστηριότητα 1.3 Πλοήγηση στον Εργασιακό Χώρο Πολλαπλών Γενεών</b>	<b>19</b>
<b>Αξιολόγηση Ενότητας</b>	<b>21</b>
<i>I. Φύλλο αξιολόγησης</i>	<i>21</i>
<i>II. Σωστές Απαντήσεις</i>	<i>24</i>
<b>Αναφορές</b>	<b>26</b>



## Εισαγωγή

Ο σκοπός αυτής της ενότητας είναι η παροχή **κατευθυντήριων γραμμών και εισηγήσεων** στους Εκπαιδευτές για το μέρος των Δραστηριοτήτων.

Βρείτε στις επόμενες σελίδες, το Εκπαιδευτικό Υλικό και συλλογή από προτεινόμενες Δραστηριότητες, σχετικές Οδηγίες και αναμενόμενα Μαθησιακά Αποτελέσματα. Το μέρος των Δραστηριοτήτων έχει συνήθως διάρκεια περίπου 100-120 λεπτά. Στο Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα παρέχεται επίσης, μία πλούσια συλλογή από δραστηριότητες και σας δίνεται η δυνατότητα να επιλέξετε και να προσαρμόσετε τις δραστηριότητες ανάλογα με τους μαθησιακούς στόχους.

Επιπρόσθετα, σας ενθαρρύνουμε να τροποποιήσετε και να εφαρμόσετε τις Δραστηριότητες **σύμφωνα με τους δικούς σας εκπαιδευτικούς στόχους ή/και περιορισμούς** (διαθεσιμότητα χρόνου, ειδικά χαρακτηριστικά της ομάδας εκπαιδευομένων, διαθεσιμότητα υλικού, επιθυμητά μαθησιακά αποτελέσματα, χαρακτηριστικά του ίδιου του εκπαιδευτή).

Είναι σημαντικό να λάβετε υπόψη ότι οι εκπαιδευτές πρέπει να είναι **σε θέση να ανταποκρίνονται σε σχετικές ερωτήσεις** και να **συμμετέχουν σε πολυεπίπεδες συζητήσεις** με τους συμμετέχοντες. Επομένως, συνιστούμε στους εκπαιδευτές να μελετήσουν προσεκτικά το υλικό και επιπρόσθετα τους ενθαρρύνουμε να διεξαγάγουν και τη δική τους προσωπική έρευνα.

## Επισκόπηση Ενοτήτων

Το εκπαιδευτικό υλικό χωρίζεται σε 6 ενότητες και κάθε Ενότητα περιλαμβάνει τα εξής:

- Πόροι που απαιτούνται για την εφαρμογή των δραστηριοτήτων
- Αριθμός ωρών που συστήνονται για την εκπαίδευση κάθε ικανότητας
- Εκπαιδευτικό υλικό και σύντομη περιγραφή περιεχομένου
- Φύλλα δραστηριοτήτων
- Εργαλεία αξιολόγησης

Οι ενότητες είναι:

- **Ενότητα 1.** Εισαγωγή στη διαγενεακή μάθηση
- **Ενότητα 2.** Ανάλυση αναγκών για την επιτυχή εφαρμογή διαγενεακής μάθησης στο επαγγελματικό πλαίσιο
- **Ενότητα 3.** Σχεδιασμός Στρατηγικών για Διευθυντές, Υπεύθυνους Ανθρώπινου Δυναμικού και Σύμβουλους Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης για την αποτελεσματική διαχείριση του ηλικιακού ρατσισμού και του κοινωνικού αποκλεισμού στο χώρο εργασίας
- **Ενότητα 4.** Εφαρμογή, παρακολούθηση και αξιολόγηση στρατηγικών
- **Ενότητα 5.** Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα και Εκπαιδευτικό Υλικό για την εκπαίδευση των μεντόρων
- **Ενότητα 6.** Εφαρμογή, Εποπτεία και Αξιολόγηση του προγράμματος κατάρτισης

# Ενότητα 1: Εισαγωγή στη διαγενεακή μάθηση

## 1. Επισκόπηση Έργου LearnGen

Με κύριο στόχο την **επιτυχή διαχείριση του ηλικιακού ρατσισμού** και του **κοινωνικού αποκλεισμού** στο χώρο εργασίας, το Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα και το Υλικό Κατάρτισης του LearnGen εστιάζει στην παροχή θεωρητικού υλικού και πρακτικών εφαρμογών για τους παρόχους Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΚ) και τους ενδοϋπηρεσιακούς εκπαιδευτές, ώστε να μπορούν να δημιουργήσουν σχετικές στρατηγικές στο πλαίσιο των οργανισμών / εταιρειών τους και να αντιμετωπίσουν με επιτυχία τα προαναφερθέντα ζητήματα.

Το υλικό του **LearnGen** λαμβάνει υπόψη τις ιδιαίτερες απαιτήσεις των ομάδων στόχων: των **Περιθωριοποιημένων Εργαζόμενων Μεγαλύτερης Ηλικίας και τους Νεαρούς Εργαζόμενους Χαμηλής Εξειδίκευσης**.

Το εκπαιδευτικό υλικό δημιουργήθηκε εξ ολοκλήρου για να παρέχει **ευελιξία** στους Εκπαιδευτές ώστε να μπορούν να το προσαρμόσουν και να το εφαρμόσουν ανάλογα με το ενίοτε πλαίσιο, λαμβάνοντας υπόψη τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων – ομάδων (αριθμός μελών ομάδας, εμπειρογνωμοσύνη, διαθεσιμότητα χρόνου, πολιτισμικό, κοινωνικό και εκπαιδευτικό υπόβαθρο).

Για να ενημερώσει σφαιρικά και να ευαισθητοποιήσει-παρακινήσει τους Υπεύθυνους Ανθρώπινου Δυναμικού και άλλους σχετικούς επαγγελματίες σε διοικητικές θέσεις, όσον αφορά στη σημασία της **διαγενεακής μάθησης**, αφού μέσα από το εκπαιδευτικό υλικό θα εξεταστούν σημαντικές έννοιες που συνδέονται με το γενικό ζήτημα του **ηλικιακού ρατσισμού**, όπως η περιθωριοποίηση, η κοινωνική ανισότητα και ο αποκλεισμός από ευκαιρίες μάθησης/ κατάρτισης.

Μέσα από το Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα, παρέχεται υλικό υποστήριξης για τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζόμενους και τους νεαρούς εργαζόμενους, ούτως ώστε να αναπτύξουν τις απαραίτητες βασικές δεξιότητες και την κατάρτιση να είναι σε θέση να



ανταλλάξουν γνώσεις και να μάθει η μια γενιά από την άλλη, στη βάση της θεωρίας ότι και οι δύο γενιές ζουν με τους ίδιους κοινωνικούς κανόνες, απασχολούνται στα ίδια εργασιακά περιβάλλοντα και, επομένως, χρειάζονται η μία την άλλη για να αναπτυχθούν. Ο απώτερος σκοπός του LearnGen και του Εκπαιδευτικού Προγράμματος για Διαγενεακή Μάθηση είναι να ενθαρρύνει και τις δύο ηλικιακές ομάδες να μοιραστούν δεξιότητες και εμπειρίες και να γεφυρώσουν τυχόν χάσματα μεταξύ τους.

### 1.1. Στόχοι Εκπαιδευτικού Προγράμματος LearnGen:

1. Παροχή στήριξης των μεγαλύτερων σε ηλικία και νεότερων εργαζομένων, ώστε να αναπτύξουν **βασικές δεξιότητες**, απαραίτητες για αποτελεσματική **αλληλεπίδραση** σε ένα επαγγελματικό περιβάλλον.
2. Βελτίωση της συνεργασίας, ανάπτυξη των γνώσεων και **διεύρυνση ευκαιριών πρόσβασης σε περαιτέρω κατάρτιση για ανάπτυξη δεξιοτήτων για όλους ανεξαιρέτως**.
3. Υποστήριξη των Διευθυντών και άλλων επαγγελματιών όσον αφορά στον σχεδιασμό, την εφαρμογή και την παρακολούθηση αποτελεσματικών **πολιτικών και πρακτικών χωρίς αποκλεισμούς**.
5. Ανάπτυξη των ικανοτήτων των ατόμων σε υπεύθυνες ή/και διοικητικές θέσεις και των εκπαιδευτών για τον **σχεδιασμό προγραμμάτων εκπαίδευσης** στην αλληλοδιδασκαλία και την αμφίδρομη μάθηση.
6. Υπέρβαση και εξάλειψη της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων.



## Κοινοπραξία

E1 BULGARIAN-ROMANIAN CHAMBER OF  
COMMERCE AND INDUSTRY - ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ



E2 FUTURE IN PERSPECTIVE – ΙΡΛΑΝΔΙΑ



E3 MINDSHIFT TALENT ADVISORY LDA –  
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ



E4 CENTRE FOR ADVANCEMENT OF RESEARCH  
AND DEVELOPMENT IN EDUCATIONAL  
TECHNOLOGY LTD CARDET - ΚΥΠΡΟΣ



E5 MOTION DIGITAL – ΤΣΕΧΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ



E6 INSTITUTE OF DEVELOPMENT LTD - ΚΥΠΡΟΣ



E7 EUROTRAINING EDUCATIONAL  
ORGANIZATION - ΕΛΛΑΔΑ



## 2. Ορισμοί

### Εργαζόμενοι Μεγαλύτερης Ηλικίας

Ο πληθυσμός της Ευρώπης μεγαλώνει σε ηλικία σταδιακά. Σύμφωνα με σχετικές έρευνες, ο πληθυσμός **ηλικίας 55 ετών και άνω** αυξήθηκε στο 30% το 2019 και εκτιμάται ότι θα ανέλθει περίπου στο 40% έως το 2050. Ως αποτέλεσμα της συνεχιζόμενης μείωσης της γονιμότητας σε όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της γήρανσης της γενιάς με τη θεαματική αύξηση των γεννήσεων (της λεγόμενης γενιάς “Baby Boomers”), σε συνδυασμό με μια σημαντική αύξηση του προσδόκιμου ζωής, ένα μεγάλο μέρος των ερευνητικών ευρημάτων υποδεικνύει ότι οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας θα πρέπει να διατηρηθούν ενεργοί για περισσότερο χρόνο. Για να το επιτύχουμε αυτό, πρέπει να διασφαλίσουμε ότι οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας υποστηρίζονται για να μπορούν να συνεχίσουν την εργασία τους για περισσότερο χρόνο.

Στο παρόν στάδιο, υπάρχει πράγματι ανάγκη για **άμεση δράση**, καθώς η κατάσταση επιτείνεται από τα χαμηλά ποσοστά συμμετοχής των εργαζομένων ηλικίας 55 ετών και άνω και από την πρόωρη συνταξιοδότηση αυτής της ηλικιακής ομάδας (Ilmarineh, 2015). Παρόλο που όλο και περισσότεροι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι επιλέγουν να συνεχίσουν να εργάζονται παρά να συνταξιοδοτηθούν, εκτιμάται ότι υπάρχουν τρεις φορές περισσότεροι άνεργοι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας από νεότερους εργαζόμενους εκτός εκπαίδευσης, απασχόλησης ή κατάρτισης (CIPD, 2015). Ως εκ τούτου, υπάρχει ένας **τεράστιος αριθμός αναξιοποίητου δυναμικού και «νέο ταλέντο»** και οι επαγγελματίες σε διευθυντικές θέσεις, υπεύθυνοι στη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού και σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού καλούνται να βρουν λύσεις για τον τρόπο αξιοποίησης των προαναφερθεισών ομάδων και ενσωμάτωσής τους στην αγορά εργασίας.

### Νεότεροι Εργαζόμενοι

Το ποσοστό συμμετοχής του εργατικού δυναμικού των **νέων (ηλικίας 15–24 ετών)** εξακολουθεί να μειώνεται. Ανάμεσα στο 1999 και το 2019, ο συνολικός αριθμός των νέων





που απασχολούνται στο εργατικό δυναμικό (εκείνοι που είναι είτε εργαζόμενοι είτε άνεργοι) μειώθηκε από 568 εκατομμύρια σε 497 εκατομμύρια (ILO, 2020). Η αύξηση των απαιτήσεων σε δεξιότητες στους περισσότερους επαγγελματικούς τομείς απειλεί ακόμη περισσότερο την ένταξη νέων εργαζομένων με χαμηλές δεξιότητες στην αγορά εργασίας, ειδικά όσων δεν έχουν προηγούμενη ακαδημαϊκή εκπαίδευση ή εξειδικευμένη επαγγελματική κατάρτιση (De Grip & Walters, 2005). Επιπλέον, φαίνεται ότι δεν είναι μόνο οι νεότεροι εργαζόμενοι με χαμηλές δεξιότητες, αλλά και όλοι οι νεότεροι εργαζόμενοι που στις μέρες μας ψάχνουν, μέσα από τις διάφορες θέσεις εργασίας κατά την επαγγελματική τους σταδιοδρομία, για περαιτέρω **ευκαιρίες μάθησης**, που θα τους βοηθήσουν να αναπτυχθούν επαγγελματικά και να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους. Οι νεότεροι εργαζόμενοι, γενικά, αναγνωρίζουν ότι οι ευκαιρίες διά βίου μάθησης και κατάρτισης είναι σημαντικές για την επαγγελματική τους ανέλιξη και αυτό αποτελεί ένα ουσιαστικό στοιχείο που θα διευκολύνει την ανάπτυξη **αμοιβαίας εμπιστοσύνης και κατανόησης** μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων (McKinlay, 2010).

## Διαχείριση Ηλικίας

Ένα βασικό ερώτημα για το μέλλον είναι πώς οι εργοδότες θα μπορέσουν να προσαρμοστούν επιτυχώς σε αυτή την νεοσύστατη αλλαγή στη σύνθεση του εργατικού δυναμικού τους. Η «**διαχείριση ηλικίας**» είναι ένας όρος που χρησιμοποιείται συχνά για την περιγραφή καλών πρακτικών ή σχετικών στρατηγικών, ειδικά σχεδιασμένων για την **καταπολέμηση των ηλικιακών φραγμών**, την **προώθηση της ηλικιακής ποικιλομορφίας** και τη δημιουργία ενός **περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς**, στο οποίο κάθε άτομο θα έχει την υποστήριξη και τα μέσα που χρειάζεται για να εξελιχθεί στο μέγιστο των δυνατοτήτων του, χωρίς να υφίσταται διακρίσεις ή περιορισμούς λόγω της ηλικίας του. Τα **οφέλη της ηλικιακής ποικιλομορφίας** σε οργανωσιακά πλαίσια περιλαμβάνουν: βελτιώσεις στην **απόδοση των οργανισμών**, αυξημένα **κίνητρα** στο προσωπικό, τόνωση της **δημιουργικής σκέψης** και προσέλκυση ενός ευρέος φάσματος ταλέντων, καθώς και ενίσχυση της **εταιρικής φήμης** (Gardiner 2004).



Οι στρατηγικές διαχείρισης ηλικίας είναι απαραίτητες για τη διασφάλιση μεγαλύτερης σε διάρκεια και ικανοποιητικής επαγγελματικής ζωής σε όλα τα άτομα, ανεξάρτητα από την τρέχουσα ηλικία τους. Παρά τις πολλές καλές πρακτικές και παραδείγματα, η διαχείριση ηλικίας, γενικά, δεν περιλαμβάνεται στις πολιτικές ανθρώπινου δυναμικού στους οργανισμούς ούτε υποστηρίζεται από εθνικές πολιτικές. Η Ευρωπαϊκή Ένωση υποστηρίζει και προωθεί την προσέγγιση της Διαχείρισης Ηλικίας. Ωστόσο, εξαρτάται από το κάθε κράτος μέλος κατά πόσο θα υιοθετήσει μια τέτοια προσέγγιση.



### 3. Διαγενεακή Μάθηση: Θεωρητικό Υπόβαθρο

Από τις απαρχές της ανθρώπινης εξέλιξης, η διαγενεακή μάθηση έχει αναδειχθεί ως μια κοινωνική πρακτική, μια ζωτικής σημασίας πράξη για τη δημιουργία μιας σταθερής βάσης που επιτρέπει τη μεταφορά γνώσεων από γενιά σε γενιά. Όσα αναφέρθηκαν στην προηγούμενη ενότητα σχετικά με τις δημογραφικές αλλαγές στους χώρους εργασίας, η γήρανση του εργατικού δυναμικού και η έλλειψη ευκαιριών στους νεότερους εργαζόμενους ανέδειξαν περαιτέρω τη διαγενεακή μάθηση ως ανάγκη, παρά απλώς ως μια προτεινόμενη ρουτίνα πρακτικής (Jain & Maheshwari 2020).

Η **διαγενεακή καθοδήγηση** μεταξύ εργαζόμενων μεγαλύτερης ηλικίας και νεότερων εργαζομένων μπορεί παραδοσιακά να οριστεί ως η αντιστοίχιση ενός εργαζόμενου μεγαλύτερης ηλικίας με έναν νεότερο εργαζόμενο για την προώθηση αμοιβαίας μάθησης και ανάπτυξης, ενθαρρύνοντας και τις δύο ηλικιακές ομάδες να αποσπάσουν, αλλά και να επωφεληθούν από τις δεξιότητες, την τεχνογνωσία και τη σοφία της άλλης ομάδας. Η μάθηση στην εποχή μας, μπορεί να περιλαμβάνει τη διδασκαλία νέων τεχνολογιών, τη διαχείριση μέσω κοινωνικής δικτύωσης, τις σχέσεις με τους πελάτες, τη συγγραφή, την ηγεσία και την εκπαίδευση των διευθυντικών ομάδων. Ο κύριος στόχος κάθε εταιρικού περιβάλλοντος που προάγει την πρακτική της «καθοδήγησης» είναι να δημιουργήσει ένα περιβάλλον μάθησης με ευκαιρίες για ανάπτυξη γνώσεων και δεξιοτήτων, όπου όλες οι γενιές μπορούν να συνεισφέρουν μαζί με την εμπειρογνωμοσύνη και γενικά, τις εμπειρίες τους για να βοηθήσουν η μια την άλλη.

Όπως προαναφέρθηκε, σε επαγγελματικά περιβάλλοντα, η καθοδήγηση είναι συνήθως μια πρακτική στο πλαίσιο της οποίας οι νεότεροι σε ηλικία υπάλληλοι αναπτύσσονται με την καθοδήγηση των μεγαλύτερων σε ηλικία συναδέλφων τους. Αυτή η **δυναμική της σχέσης** των μεγαλύτερων σε ηλικία υπαλλήλων που διδάσκουν τους νεότερους έρχεται, επίσης, πιο φυσικά λόγω του ότι οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας έχουν αναπτύξει σε σημαντικό βαθμό εγκάρσιες δεξιότητες (soft skills) σε προηγούμενη σχετική θέση εργασίας που κατείχαν ή κλάδο. Ωστόσο, στις μέρες μας, ως αποτέλεσμα των **ραγδαίων τεχνολογικών εξελίξεων**, οι ρόλοι συχνά αντιστρέφονται, καθώς οι νεότερες γενιές μπαίνουν στο προσκήνιο λόγω της πιο προηγμένης τεχνολογικής εμπειρογνωμοσύνης τους (Jain and



Maheshwari, 2020). Ως εκ τούτου, αυτό υποδεικνύει ότι η ανταλλαγή γνώσεων μεταξύ επαγγελματιών θα πρέπει να εξαρτάται από τα πλεονεκτήματα, την αξία και τις συνολικές οργανωσιακές ανάγκες και όχι από την ηλικία τους.

Επιπλέον, η διαγενεακή μάθηση δημιουργεί ευκαιρίες στις γενιές να μάθουν περισσότερα η μια *για* την άλλη και να **κατανοήσουν τις αντιλήψεις** άλλων γενεών, χωρίς απαραίτητα να τις υιοθετούν (Bostrom & Schmidt-Hertha, 2017). Επομένως, η διαγενεακή μάθηση όχι μόνο θα ενισχύσει τις δεξιότητες και τις ικανότητες του εργαζόμενου πληθυσμού, αλλά και θα βελτιώσει το γενικό εργασιακό περιβάλλον, τις επαγγελματικές σχέσεις και θα εξαλείψει τυχόν πηγές συγκρούσεων.

## Δεξιότητες

Παρακάτω, θα βρείτε την προτεινόμενη λίστα με τις δεξιότητες που επιδιώκονται να αναπτυχθούν και να ενισχυθούν μέσα από το Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα για την υποστήριξη των Περιθωριοποιημένων Εργαζόμενων Μεγαλύτερης Ηλικίας και των Νεότερων Εργαζομένων, με μια σύντομη περιγραφή:

### Για τη Νεότερη Γενιά:

- **Κριτική σκέψη:** η ικανότητα σαφούς και λογικής σκέψης, κατανόησης της λογικής σύνδεσης μεταξύ ιδεών.
- **Επίλυση προβλημάτων:** γρήγορη αναγνώριση του βαθύτερου προβλήματος και εφαρμογή λύσης.
- **Λήψη αποφάσεων:** η διαδικασία για την κατάληξη σε μια απόφαση με τον προσδιορισμό επιλογών, τη συλλογή πληροφοριών και την αξιολόγηση εναλλακτικών λύσεων.
- **Στρατηγική σκέψη:** η διανοητική διεργασία ή η διαδικασία σκέψης που διεκπεραιώνεται από ένα άτομο στο πλαίσιο της επίτευξης ενός στόχου ή ενός συνόλου στόχων σε διάφορους τύπους προσπαθειών.

### Για τη Μεγαλύτερη σε Ηλικία Γενιά:

- **Ψηφιακές Δεξιότητες:** μια σειρά από δεξιότητες για τη χρήση ψηφιακών συσκευών, εφαρμογών επικοινωνίας και δικτύων για πρόσβαση και διαχείριση πληροφοριών.
- **Γραμματισμός στα Μέσα Επικοινωνίας:** οι δεξιότητες πρόσβασης, ανάλυσης, αξιολόγησης, δημιουργίας και δράσης χρησιμοποιώντας όλες τις μορφές επικοινωνίας.
- **Αντιμέτωπιση Τεχνολογικών Προκλήσεων:** ένα σύνολο δεξιοτήτων που θα βοηθήσουν στην ομαλή μετάβαση και θα βελτιώσουν την προσαρμοστικότητα (τεχνολογικό λεξιλόγιο, δεξιότητες πληκτρολόγησης, εξεύρεση χρήσιμων ερευνητικών πόρων).

## **Διάρκεια**

Το Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα ισοδυναμεί με 18 ώρες μικτής μάθησης. Αρχικά, θα λάβει χώρα ένα 8ωρο εργαστήριο για τους διευθυντές, τους επαγγελματίες στον τομέα Ανθρώπινου Δυναμικού και τους Εκπαιδευτές – Συμβούλους Επαγγελματικής Κατάρτισης και θα ακολουθήσουν 5 ώρες ανεξάρτητης ή ομαδικής διαδικτυακής μάθησης. Η ανεξάρτητη ή ομαδική μάθηση μέσω διαδικτύου περιλαμβάνει διαδικτυακή διδασκαλία με εκπαιδευτές και προαιρετικά υλικό για πρόσθετες συναντήσεις δια ζώσης. Τέλος, θα πραγματοποιηθεί ένα 5ωρο εργαστήριο, κατά τη διάρκεια του οποίου οι συμμετέχοντες θα παρουσιάσουν τις στρατηγικές που έχουν αναπτύξει με σκοπό να τις εφαρμόσουν στις επιχειρήσεις/ τους χώρους εργασίας τους.

- Η διάρκεια κάθε ενότητας είναι 3 ώρες (1 ώρα για τη θεωρία + 2 ώρες για δραστηριότητες)

## Ενότητα 1: Δραστηριότητες

Στον παρακάτω πίνακα περιέχεται μια λίστα με τον αριθμό και τον τίτλο των Δραστηριοτήτων:

<b>Δραστηριότητες</b>
Δραστηριότητα 1.1 Εισαγωγική Άσκηση: Προσδιορισμός των Γενεών
Δραστηριότητα 1.2 Διαγενεακή Καθοδήγηση και Αξιολόγηση Αναγκών
Δραστηριότητα 1.3 Πλοήγηση στον Εργασιακό Χώρο Πολλαπλών Γενεών

### Δραστηριότητα 1.1 Εισαγωγική Άσκηση: Προσδιορισμός των Γενεών

<b>Δραστηριότητα 1.1</b>	
Τίτλος:	Εισαγωγική Άσκηση: Προσδιορισμός των Γενεών
Υλοποίηση:	Δια ζώσης ή διαδικτυακά
Στόχος:	Αξιολόγηση αναγκών και καθοδήγηση
Ικανότητα/-ες	Εισαγωγικό
Διάρκεια:	45 λεπτά

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ:



Αρχικά, ο εκπαιδευτής προβάλλει σε μια οθόνη ή στον πίνακα τις διαφορετικές Ομάδες Γενεών στους συμμετέχοντες, όπως παρουσιάζονται παρακάτω:

1. ΣΙΩΠΗΛΗ ΓΕΝΙΑ ("SILENT GENERATION")/ ΗΛΙΚΙΩΜΕΝΟΙ/ ΒΕΤΕΡΑΝΟΙ/ ΠΑΛΑΙΩΝ ΑΡΧΩΝ/ Β΄ ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΣ ΠΟΛΕΜΟΣ: Γεννήθηκαν πριν το 1940-45
2. ΓΕΝΙΑ "BABY BOOMERS" (ΜΕ ΤΗ ΘΕΑΜΑΤΙΚΗ ΑΥΞΗΣΗ ΓΕΝΝΗΣΕΩΝ) / Η ΜΕΓΑΛΗ ΠΛΕΟΨΗΦΙΑ: Γεννήθηκαν μεταξύ περ. 1940-45 και 1964
3. ΓΕΝΙΑ Χ / Η ΓΕΝΙΑ ΠΟΥ ΑΚΟΛΟΥΘΗΣΕ ΤΟΥΣ "BOOMERS" / Η 13<sup>Η</sup> ΓΕΝΙΑ: Γεννήθηκαν μεταξύ 1960-64 και 1980
4. «ΧΙΛΙΕΤΟΠΑΙΔΑ» ("MILLENNIALS") / ΓΕΝΙΑ Υ / "ECHO BOOMERS" / "BABY BUSTERS" / Η ΕΠΟΜΕΝΗ ΓΕΝΙΑ: Γεννήθηκαν από το 1981 μέχρι το 1999

Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να χωριστούν σε μικρές ομάδες. Έπειτα, ζητήστε τους να προσδιορίσουν τα ακόλουθα προφίλ για τις ομάδες τους:

- (α) Πώς θα παρουσιάζατε τον εαυτό σας σήμερα; Σε ποιο σημείο βρίσκεστε στη σταδιοδρομία σας;
- (β) Ποιο ήταν το πνεύμα της εποχής στην οποία μεγαλώσατε; Τι είδους μηνύματα (π.χ. με στόχο να εντυπωσιάσουν ή να υποκινήσουν) λαμβάνατε από τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, στο σχολείο και στο σπίτι;
- (γ) Πώς αυτά τα μηνύματα επηρέασαν τη διαμόρφωση του χαρακτήρα, της προσωπικότητάς σας και του επαγγελματικού σας προφίλ σήμερα; Πώς επηρέασαν την εργασιακή σας ηθική;

Αναρτήστε τα προφίλ στον πίνακα. Με ποια γενιά συνδέονται περισσότερο οι συμμετέχοντες;

Δείτε τα διαφορετικά προφίλ (βλ. Πίνακα στο Παράρτημα)

Συζητήστε κατά πόσο όσα δηλώνονται ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα. Συζητήστε την εγκυρότητα αυτών των μηνυμάτων και ρωτήστε τους συμμετέχοντες εάν θα ήθελαν να προσθέσουν κάτι άλλο.

Πηγή: Ανάπτυξη Ομαδικού Πνεύματος σε Όλες τις Γενιές: Οδηγός Εκπαιδευτή (Team Building Across Generations: Instructor Guide)

<http://transportation.wv.gov/highways/training/Documents/InstructorGuideGenerations.pdf>

## Δραστηριότητα 1.1: Παράρτημα

ΠΡΟΦΙΛ	Β' ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΣ ΠΟΛΕΜΟΣ	GENIA BABY BOOMER	GENIA X	ΧΙΛΙΕΤΟΠΑΙΔΑ
Στάση	Πρακτικότητα	Αισιοδοξία	Επιφυλακτικότητα	Ελπίδα
Εργασιακή Ηθική	Αφοσιωμένοι	Αποφασισμένοι	Ισορροπημένοι	Φιλόδοξοι
Άποψη για την Εξουσία	Δείχνουν σεβασμό	Την αγαπούν / μισούν	Δεν εντυπωσιάζονται	Χαλαροί / Ευγενικοί
Δέχεται ως «εξουσία» με βάση την/ις:	Ιεραρχία	Συνείδηση	Ικανότητες	Επιτυχίες
Σχέσεις	Προσωπική Θυσία	Προσωπική Ικανοποίηση	Διστακτικότητα για Δεσμεύσεις	Πιστοί
Προοπτική	Κοινωνική συνείδηση	Ομαδικότητα	Ατομισμός	Κοινωνική συνείδηση
Τεχνολογία	Προσαρμόστηκαν σε αυτή	Απέκτησαν γνώσεις και δεξιότητες για αυτή	Την αφομοίωσαν	Αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι



## Δραστηριότητα 1.2 Διαγενεακή Καθοδήγηση και Αξιολόγηση Αναγκών

Δραστηριότητα 1.2	
Τίτλος:	Διαγενεακή Καθοδήγηση και Αξιολόγηση Αναγκών
Υλοποίηση:	Δια ζώσης ή διαδικτυακά (σε αίθουσες υποσύσκεψης - Conference – Break Rooms)
Στόχος:	Αξιολόγηση αναγκών και καθοδήγηση
Δεξιότητα/-τες:	Εισαγωγικό – Κατανοώντας τις διαφορετικές προοπτικές
Διάρκεια:	45 λεπτά

Υλικά:

- Χαρτί
- Στυλό / Μολύβι

Οδηγίες:

Συζητήστε τις απαραίτητες ενέργειες εντός των οργανισμών για επιτυχημένες διαδικασίες καθοδήγησης.

- (α) Ποιες είναι οι βασικές ανάγκες των υπαλλήλων μεγαλύτερης ηλικίας; (αξιολόγηση αναγκών)
- (β) Πώς μπορούν οι νεότεροι εργαζόμενοι να μεταφέρουν γνώσεις και δεξιότητες για να βελτιώσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες των εργαζόμενων μεγαλύτερης ηλικίας;
- (γ) Πώς μπορούν οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας να μεταφέρουν γνώσεις και δεξιότητες για να βελτιώσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες των νεότερων εργαζομένων;

Θα πρέπει να χωρίσετε τους συμμετέχοντες σε μικρές ομάδες, να ορίσετε ένα άτομο ως αρχηγό κάθε ομάδας και να του/της αναθέσετε να παρουσιάσει τα βασικά αποτελέσματα της συζήτησής τους.

Μαθησιακά αποτελέσματα: Οι συμμετέχοντες αναμένεται να χρησιμοποιήσουν τεχνικές αξιολόγησης αναγκών για να προσδιορίσουν και, στη συνέχεια, να βελτιώσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες των μεγαλύτερων σε ηλικία και νεότερων υπαλλήλων (τεχνικές και μη τεχνικές, δηλ. εγκάρσιες/«ήπιες», δεξιότητες). Η αξιολόγηση αναγκών θα βοηθήσει τόσο τους μέντορες όσο και τους εκπαιδευόμενους να χτίσουν και να διατηρήσουν μια σχέση καθοδήγησης που θα ωφελήσει και τους δύο (και αντίστροφα).

Πόροι:

Ανάλυση Αναγκών (Needs Analysis): [https://1pdf.net/needs-analysis-what-is-needs-analysis-assessment\\_58d2a494f6065de1282f51bc](https://1pdf.net/needs-analysis-what-is-needs-analysis-assessment_58d2a494f6065de1282f51bc)

Ανάλυση Αναγκών: Πώς να προσδιορίσετε τις ανάγκες εκπαίδευσης (Needs Analysis: How to determine Training needs): <https://hr-guide.com/data/G510.htm>



## Δραστηριότητα 1.3 Πλοήγηση στον Εργασιακό Χώρο Πολλαπλών Γενεών

Δραστηριότητα 1.3	
Τίτλος:	Πλοήγηση στον Εργασιακό Χώρο Πολλαπλών Γενεών
Υλοποίηση:	Βίντεο – Με φυσική παρουσία / διαδικτυακά
Στόχος:	Κατανοώντας τη δυναμική συνύπαρξης πολλών γενεών στον ίδιο επαγγελματικό περιβάλλον
Δεξιότητα/-τες:	Εισαγωγικό – Κατανοώντας τις διαφορετικές προοπτικές
Διάρκεια:	30 λεπτά

Ένα βίντεο TED Talk, που παρουσιάζει την έρευνα της Leah Georges για το εργατικό δυναμικό πολλαπλών γενεών, ρίχνει φως σε ένα πρωτοφανές φαινόμενο στην Αμερικανική ιστορία: τέσσερις γενιές αλληλοεπιδρούν στον ίδιο χώρο εργασίας, με τα άτομα και από την Γενιά Z να εισέρχεται σε αυτόν σύντομα. Η Georges παρουσιάζει τις προοπτικές των γενεών, την ηγεσία των «Χιλιετοπαίδων» ("Millennials") και τη δύναμη που προκύπτει από τους ακόλουθους/ οπαδούς σε τοπικό και εθνικό επίπεδο.

Ο/η εκπαιδευτής/ρια ζητά από τους συμμετέχοντες να παρακολουθήσουν προσεκτικά το βίντεο και να κρατήσουν σημειώσεις. Με την ολοκλήρωση του βίντεο, ο/η εκπαιδευτής/ρια θα ξεκινήσει συζήτηση για τη σημασία της ενσυναίσθησης και της συνεργασίας μεταξύ συναδέλφων από διαφορετικές γενιές.

Οι εκπαιδευτές/ριες μπορούν να υποβάλουν τις ακόλουθες ερωτήσεις για να παρακινήσουν τους/ις εκπαιδευόμενους/ες να συμμετάσχουν και να συζητήσουν σημαντικά θέματα:

- Έχετε εργαζόμενους/ες από διαφορετικές γενιές στον χώρο εργασίας σας;
- Διαπιστώσατε ποτέ τυχόν χάσμα στην επικοινωνία ως αποτέλεσμα των διαφορετικών ηλικιακών ομάδων / διαφορών μεταξύ των γενεών;
- Αναφέρετε παραδείγματα από την πραγματική ζωή.
- Πώς θα χειριζόσασταν κάτι τέτοιο στην πραγματική ζωή;

Πόροι: Navigating the Multigenerational Workplace (Πλοήγηση στον Εργασιακό Χώρο Πολλαπλών Γενεών) | Leah Georges | TEDxCreightonU

<https://www.youtube.com/watch?v=kzfAOc4L6vQ>



Με συγχρηματοδότηση από το πρόγραμμα «Erasmus+» της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την παραγωγή αυτής της έκδοσης δεν αποτελεί ένδειξη έγκρισης του περιεχομένου, η οποία αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις των δημιουργών της. Η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτή. (Αριθμός Έργου: 2020-1-BG01-KA202-079064)

## Αξιολόγηση Ενότητας

### 1. Φύλλο αξιολόγησης

1. Η καθοδήγηση είναι συνήθως μια πρακτική στο πλαίσιο της οποίας οι νεότεροι υπάλληλοι αναπτύσσονται υπό την καθοδήγηση των συναδέλφων τους μεγαλύτερης ηλικίας.

(α) Σωστό

(β) Λάθος

2. Η καθοδήγηση μπορεί να προσφέρεται αμοιβαία από υπαλλήλους μεγαλύτερης ηλικίας σε νεότερους και το αντίστροφο. Εξηγήστε με ποιο τρόπο μπορεί να συνεισφέρει κάθε ηλικιακή ομάδα και πώς μπορεί να εκπαιδεύσει/καταρτίσει η μια την άλλη.

---



---



---



---



---

3. Σύμφωνα με σχετικές έρευνες, ο πληθυσμός ηλικίας 55 ετών και άνω αυξήθηκε στο 30% το 2019 και εκτιμάται ότι θα ανέλθει περίπου στο 40% έως το 2050.

(α) Σωστό

(β) Λάθος

4. Με τον όρο «ψηφιακές δεξιότητες» αναφερόμαστε σε μια σειρά από δεξιότητες για τη χρήση ψηφιακών συσκευών, εφαρμογών επικοινωνίας και δικτύων για πρόσβαση και διαχείριση πληροφοριών.

(α) Σωστό

(β) Λάθος

5. Μόνο οι νεότεροι εργαζόμενοι με χαμηλές δεξιότητες ψάχνουν, μέσα από τις διάφορες θέσεις εργασίας κατά την επαγγελματική τους σταδιοδρομία, για ευκαιρίες μάθησης που θα τους βοηθήσουν να τελειοποιήσουν τις δεξιότητές τους.

(α) Σωστό

(β) Λάθος

6. Άτομα που ανήκουν στη γενιά “Baby Boomers” γεννήθηκαν μετά το 1981.

(α) Σωστό

(β) Λάθος

7. Περιγράψτε συνοπτικά (σε 1-2 προτάσεις) τι είναι η «Διαχείριση των Ηλικιών».

---



---



---



---



---

8. Τι είναι η «στρατηγική σκέψη»;

---



---



---



---



---

9. Αναφέρετε 3 οφέλη από τη «Διαχείριση Ηλικίας» σε επαγγελματικά εργασιακά περιβάλλοντα.

---



---



---

---

---

10. Τα «Χιλιετόπαιδα» (οι “Millennials”) έχουν τη φήμη ότι δεν είναι ευγενικά σε ηγετικά στελέχη ή άτομα σε διευθυντικές θέσεις.

(α) Σωστό

(β) Λάθος



## II. Σωστές Απαντήσεις

1. (α) Σωστό
2. Η διαγενεακή καθοδήγηση μεταξύ εργαζόμενων μεγαλύτερης ηλικίας και νεότερων εργαζομένων μπορεί παραδοσιακά να οριστεί ως η αντιστοίχιση ενός εργαζόμενου μεγαλύτερης ηλικίας με έναν νεότερο εργαζόμενο για την προώθηση αμοιβαίας μάθησης και ανάπτυξης, ενθαρρύνοντας και τις δύο ηλικιακές ομάδες να αποσπάσουν, αλλά και να επωφεληθούν από, τις δεξιότητες, την τεχνογνωσία και τη σοφία από την άλλη ομάδα. Η μάθηση στην εποχή μας μπορεί να περιλαμβάνει τη διδασκαλία νέων τεχνολογιών, τη διαχείριση μέσων κοινωνικής δικτύωσης, τις σχέσεις με τους πελάτες, τη συγγραφή, την ηγεσία και τη διαχείριση της εκπαίδευσης.

Προτεινόμενες δεξιότητες για διδασκαλία – ανταλλαγή γνώσεων:

**Για τη Νεότερη Γενιά:** κριτική σκέψη, επίλυση προβλημάτων, λήψη αποφάσεων, στρατηγική σκέψη

**Για τη Γενιά Μεγαλύτερης Ηλικίας:** ψηφιακές δεξιότητες, γραμματισμός στα μέσα επικοινωνίας, αντιμετώπιση τεχνολογικών προκλήσεων

3. (α) Σωστό
4. (α) Σωστό
5. (β) Λάθος
6. (α) Σωστό
7. Η «**διαχείριση ηλικίας**» είναι ένας όρος που χρησιμοποιείται συχνά για την περιγραφή καλών πρακτικών ή σχετικών στρατηγικών, ειδικά σχεδιασμένων για την καταπολέμηση των ηλικιακών φραγμών, την προώθηση της ηλικιακής ποικιλομορφίας και τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς, στο οποίο κάθε άτομο θα έχει την υποστήριξη και τα μέσα για να επιτύχει το μέγιστο των δυνατοτήτων του χωρίς να υφίσταται διακρίσεις ή περιορισμούς λόγω της ηλικίας του.
8. **Στρατηγική σκέψη:** η διανοητική διεργασία ή η διαδικασία σκέψης που διεκπεραιώνεται από ένα άτομο στο πλαίσιο της επίτευξης ενός στόχου ή ενός συνόλου στόχων σε διάφορους τύπους προσπαθειών.



9. Τα οφέλη της ηλικιακής ποικιλομορφίας στα πλαίσια των οργανισμών περιλαμβάνουν: βελτιώσεις στην απόδοση των οργανισμών, αυξημένα κίνητρα στο προσωπικό, τόνωση της δημιουργικής σκέψης και προσέλκυση ενός ευρέος φάσματος ταλέντων, καθώς και ενίσχυση της εταιρικής φήμης.
10. (β) Λάθος



## Αναφορές

Boström, A. K., & Schmidt-Hertha, B. (2017). Intergenerational relationships and lifelong learning.

Chartered Institute of Personnel and Development. (2015). Managing an age-diverse workforce: what employers need to know.

De Grip, A., & Wolbers, M. H. (2006). Cross-national differences in job quality among low-skilled young workers in Europe. *International Journal of Manpower*.

Gardiner, M. 2004, 'Costs and Benefits of Workforce Diversity Policies to Companies', Centre for Strategy and Evaluation Services, London.

Ilmarinen, J., Ilmarinen, V., Finkelstein, L. M., Truxillo, D. M., Fraccaroli, F., & Kanfer, R. (2015). Work ability and aging. Facing the challenges of a multi-age workforce: A use-inspired approach, 134-156.

International Labour Organization (2020). *Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the future jobs*.

Jain, A., & Maheshwari, M. (2020). An Exploratory Study on Intergenerational Learning in Indian IT Workspace. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 7(2), 233-256.

McKinlay, A. (2010). Performativity and the politics of identity: Putting Butler to work. *Critical perspectives on accounting*, 21(3), 232-242.