



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΠΑΤΡΩΝ
UNIVERSITY OF PATRAS

ΑΝΟΙΚΤΑ ακαδημαϊκά
μαθήματα ΠΠ

Διαπολιτισμική Παιδαγωγική στο Νηπιαγωγείο

3: Εργασία και εκπαίδευση
(Φορντισμός, Μεταφορντισμός &
Παραγωγική διαφορετικότητα)

Αρβανίτη Ευγενία

ΤΕΕΑΠΗ, Πανεπιστήμιο Πατρών



Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Άδειες Χρήσης

Το παρόν υλικό διατίθεται με τους όρους της άδειας χρήσης Creative Commons Αναφορά, Μη Εμπορική Χρήση Παρόμοια Διανομή 4.0 [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».



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

Ως **Μη Εμπορική** ορίζεται η χρήση:

- που δεν περιλαμβάνει άμεσο ή έμμεσο οικονομικό όφελος από την χρήση του έργου, για το διανομέα του έργου και αδειοδόχο
 - που δεν περιλαμβάνει οικονομική συναλλαγή ως προϋπόθεση για τη χρήση ή πρόσβαση στο έργο
 - που δεν προσπορίζει στο διανομέα του έργου και αδειοδόχο έμμεσο οικονομικό όφελος (π.χ. διαφημίσεις) από την προβολή του έργου σε διαδικτυακό τόπο
- Ο δικαιούχος μπορεί να παρέχει στον αδειοδόχο ξεχωριστή άδεια να χρησιμοποιεί το έργο για εμπορική χρήση, εφόσον αυτό του ζητηθεί.

Σημείωμα Αναφοράς

- Copyright Πανεπιστήμιο Πατρών, Αρβανίτη Ευγενία 2015. «Πολυπολιτισμικότητα και Σχεδιασμοί Μάθησης». Έκδοση: 1.0. Πάτρα 2015. Διαθέσιμο από τη δικτυακή διεύθυνση: <https://eclass.upatras.gr/courses/PN1549/>

Χρηματοδότηση

- Το παρόν εκπαιδευτικό υλικό έχει αναπτυχθεί στα πλαίσια του εκπαιδευτικού έργου του διδάσκοντα.
- Το έργο «**Ανοικτά Ακαδημαϊκά Μαθήματα στο Πανεπιστήμιο Πατρών**» 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.



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ & ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ, ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ & ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Σκοπός ενότητας

- Να αναλυθεί ο ρόλος της εκπαίδευσης στην διαμόρφωση σύγχρονων εργαζόμενων
- Να μελετηθούν σε βάθος τρία μοντέλα σύζευξης εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας: Φορντισμός, Μεταφορντισμός & Παραγωγική διαφορετικότητα

Δραστηριότητα: βιώνοντας το γνωστό / 15'

- Ποια είναι η αποστολή της εκπαίδευσης (τι σκοπούς εξυπηρετεί);
 - Τι έχει προσφέρει σ' εσένα προσωπικά;
 - Τι προσδοκάς από αυτήν, όσον αφορά εσένα τον ίδιο, τα παιδιά σου, τους μαθητές σου ή τους γονείς τους;

(Σε 4άδες)

Ο ρόλος της εκπαίδευσης/1

- Ένας από τους βασικούς κοινωνικούς ρόλους της εκπαίδευσης είναι η προετοιμασία των ατόμων με δεξιότητες για την παραγωγική ένταξή τους στην αγορά εργασίας.
- Η δομή της αγοράς εργασίας επηρεάζει κάθε φορά το είδος της εκπαίδευσης που θεωρείται κατάλληλο για τη συγκεκριμένη κοινωνία.
- Το σχολείο επιτελεί τον κοινωνικό ρόλο της διαλογής και κατανομής των μαθητών σε διαφορετικές κατηγορίες μελλοντικής απασχόλησης.
- Μέχρι και το πρόσφατο παρελθόν, σχετικά λίγοι εργαζόμενοι έπρεπε να διαθέτουν υψηλότερου επιπέδου γνώσεις και δεξιότητες, προκειμένου να γίνουν έμποροι ή ειδικευμένοι εργάτες.
- Στο κεφάλαιο αυτό περιγράφουμε τρία βασικά μοντέλα οργάνωσης της εργασίας

Ό ρόλος της εκπαίδευσης/2

- Ο ρόλος της αγγίζει τον πυρήνα του λόγου ύπαρξης της σύγχρονης κοινωνίας.
- Η εκπαίδευση είναι μια θεμελιώδης δέσμευση που αναλαμβάνει μια κοινωνία ανισοτήτων έναντι των πολιτών της: δεν μπορούν όλοι οι απόφοιτοι να καταλάβουν εξίσου καλές θέσεις εργασίας, όλοι όμως έχουν τη δυνατότητα να το πετύχουν, εφόσον είναι καλοί μαθητές.
- Τουλάχιστον αυτό υποστηρίζουν όσοι δηλώνουν πεπεισμένοι πως το σημερινό εκπαιδευτικό σύστημα είναι το καλύτερο δυνατό.

Ό ρόλος της εκπαίδευσης/3

- Πολλοί κοινωνικοί επιστήμονες υποστηρίζουν ότι δεν έχουν όλοι ίσες ευκαιρίες και ισότιμη πρόσβαση σε καλά σχολεία.
- Σύμφωνα με αυτή την κριτική προσέγγιση, η κοινωνία και η εκπαίδευση δεν διακρίνονται ούτε από δικαιοσύνη ούτε από ισότητα
- Σε κάθε περίπτωση, είτε θέλεις να δικαιώσεις είτε να κατακρίνεις την κοινωνική ανισότητα, η σύνδεση ανάμεσα στην εκπαίδευση και την εργασία εξηγεί σε μεγάλο βαθμό τον τρόπο με τον οποίο η κοινωνία κατανέμει τους πόρους της.

Εργασιακά μοντέλα

- «φορντισμός»
- «μεταφορντισμός»
- «παραγωγική διαφορετικότητα»
 - Διάσταση 1: Τεχνολογία
 - Διάσταση 2: Διοίκηση
 - Διάσταση 3: Εκπαίδευση και δεξιότητες των εργαζομένων
 - Διάσταση 4: Αγορές και κοινωνία

Φορντισμός

- Ο «φορντισμός» πήρε το όνομά του από τον Henry Ford, ο οποίος εισήγαγε τη γραμμή παραγωγής στη βιομηχανία.
- Στο μοντέλο αυτό, η παραγωγική διαδικασία χωρίζεται
 - σε επιμέρους απλές και επαναληπτικές εργασίες,
 - η διοίκηση είναι αυταρχική και άκρως ιεραρχική,
 - τα προϊόντα είναι ομοιογενή, παράγονται σε μαζική κλίμακα και προορίζονται για μαζική κατανάλωση.
- Henry Ford, μια εμβληματική φυσιογνωμία, που άσκησε τεράστια επιρροή
 - στη σύγχρονη βιομηχανική παραγωγή και
 - στο μάνατζμεντ.

Φορντισμός/τεχνολογία

- Το εργοστάσιο κατασκευής αυτοκινήτων του Henry Ford στα 1920 είναι η μεγαλύτερη βιομηχανική μονάδα που έχει γνωρίσει ο κόσμος.
- Κάθε λεπτό, η γραμμή παραγωγής ολοκληρώνει την κατασκευή ενός οχήματος «Model T», του διάσημου πρώτου μοντέλου μαζικής παραγωγής στην ιστορία της αυτοκίνησης.
- Το σκηνικό συνθέτουν τσιμινιέρες, σειρήνες και η αδιάκοπη κίνηση της γραμμής παραγωγής.
- Μια κολοσσιαία, ενοποιημένη βιομηχανική μονάδα, που επιτελεί πλήθος από αλληλένδετες εργασίες.
- Ο Henry Ford
 - αποκτά τεράστια περιουσία ως ιδιοκτήτης των εγκαταστάσεων, δηλαδή του πάγιου κεφαλαίου της επιχείρησης.
 - Είναι ο ιδιοκτήτης της τεχνολογίας που χρησιμοποιείται.
 - Ο μοναδικός που εισπράττει τα κέρδη

Φορντισμός/διοίκηση-1

- Η λειτουργία του σύγχρονου εργοστασίου,
- απαιτεί σιδηρά πειθαρχία.
- αυστηρή και αδιαμφισβήτητη ιεραρχία
 - Πίσω από τη δουλειά του εργάτη κρύβεται το χέρι του μηχανικού που σχεδίασε το μηχάνημα, και πίσω από τον μηχανικό βρίσκονται οι εντολές του αφεντικού
 - Ο χώρος εργασίας είναι δομημένος σαν κολοσσιαία πυραμίδα, με τμήματα, υποτμήματα και γραφεία υποτμημάτων, που διαιρούνται με τη σειρά τους σε ακόμα μικρότερες οργανωτικές μονάδες
 - ελάχιστη σωματική προσπάθεια και ακόμα λιγότερη σκέψη από τους εργάτες.

Φορντισμός/διοίκηση-2

- Η λειτουργία του σύγχρονου εργοστασίου:
- Διακρίνεται από «τόσο μεγάλη εξειδίκευση,
- η κάθε επιμέρους λειτουργία εξαρτάται σε τέτοιο βαθμό από τις άλλες, που θα ήταν εντελώς αδιανόητη η παραχώρηση έστω και ελάχιστης ελευθερίας στους εργάτες
- Ο Taylor διατύπωσε ένα σύνολο αρχών, το οποίο ονόμασε «επιστημονικό μάνατζμεντ».
- Καταμετρώντας το «χρόνο και την κίνηση» των εργατών, ο μάνατζερ μπορεί να επινοήσει τρόπους αύξησης της παραγωγικότητάς τους.
- Είναι καθήκον του μάνατζερ να το ανακαλύψει και να πει στους εργάτες τι πρέπει να κάνουν.

Φορντισμός/δεξιότητες

- Οι δεξιότητες και οι ικανότητες που είναι **ελάχιστες**
- Η τεχνική γνώση
 - μεταδίδεται στο σύνολο των εργατών που δουλεύουν στη γραμμή παραγωγής
 - από τους λίγους που εργάζονται στα γραφεία τους, στα οποία σχεδιάζονται το προϊόν και η γραμμή παραγωγής και οργανώνεται ο επιμερισμός της εργασίας.
- Ένα εργοστάσιο στο οποίο απασχολούνταν κυρίως ανειδίκευτοι εργάτες παρήγαγε ένα προϊόν πρωτόγνωρης τεχνολογικής πολυπλοκότητας, χάρη στον επιμερισμό της εργασίας και τη δημιουργία όλο και περισσότερων λειτουργιών στη γραμμή παραγωγής, για τις οποίες απαιτούνταν όλο και λιγότερες δεξιότητες.
- η οριζόντια επικοινωνία αντιμετωπιζόταν με καχυποψία

Φορντισμός/αγορές-κοινωνία

- «Ό,τι χρώμα θέλεις, αρκεί να είναι μαύρο», έλεγε ο φλεγματικός κύριος Ford.
- Οι οικονομίες κλίμακας της μαζικής παραγωγής επέτρεπαν την παραγωγή καταναλωτικών αγαθών σε τιμές αρκετά χαμηλές, ώστε να απευθύνονται στη μαζική αγορά.
- Παράγοντας μαζικά το ίδιο προϊόν, ο Ford ήταν σε θέση να ρίχνει όλο και χαμηλότερα την τιμή – τόσο χαμηλά ώστε μπορούσε να αγοράσει το προϊόν του ακόμα και ο πιο χαμηλόμισθος εργάτης του.
- Σε αυτό το σύστημα, οι καταναλωτές θεωρούνταν μια ομοιογενής, μαζική αγορά. Ο καταναλωτής δεν χρειαζόταν να έχει δυνατότητα επιλογής.
- Χωνευτήρι,αφομοίωση, διακρίσεις, ανισότητες
 - οι πολιτισμικές και οι γλωσσικές διαφορές χρησιμοποιήθηκαν ως μια «διαίρει και βασίλευε» τακτική, τοποθετώντας σε διπλανές θέσεις στη γραμμή παραγωγής εργάτες που προέρχονταν από διαφορετικές χώρες και μιλούσαν διαφορετικές γλώσσες.

Δραστηριότητα 15'

- Ποιο είδος εκπαίδευσης υπηρετούσε καλύτερα το φορντικό μοντέλο παραγωγής;
- Ποιες ομοιότητες είχαν τα σχολεία με το εργοστάσιο της Ford?
- (σε 2αδες)

Κοινά σημεία

- Ελάχιστοι ήταν εκείνοι οι μαθητές που προόδευαν στο σχολείο, έπαιρναν υψηλούς βαθμούς και ξεχώριζαν
- κάποιες «βασικές» δεξιότητες
- Οι δάσκαλοι παρέδιδαν κατά γράμμα τη διδακτέα ύλη με βάση το σχολικό εγχειρίδιο.
- Διοίκηση= τα πρώτα σύγχρονα σχολεία έμοιαζαν επίσης με το εργοστάσιο του Ford: είχαν αυστηρή ιεραρχική δομή και καθόλου ελευθερίες ή ευελιξία
- Υπακοή στην ιεραρχία
- το αναλυτικό πρόγραμμα διδασκαλίας χωριζόταν σε επιμέρους αντικείμενα (όπως οι κύκλοι εργασίας στη γραμμή παραγωγής του Ford), τα οποία περνούσαν κομμάτι κομμάτι στους μαθητές, που αξιολογούνταν στη συνέχεια με βάση τα όσα είχαν μάθει

Χαρακτηριστικά του φορντισμού

- Διδακτική εκπαίδευση για την εργασία
- Επιμερισμός εργασίας
- Αυταρχική διοίκηση
- Κυρίως ανειδίκευτοι εργάτες
- Ο βιομηχανικός κλάδος ως ατμομηχανή της οικονομίας
- Μαζική παραγωγή
- Μαζική κατανάλωση
- Παραδοχή ότι όλοι οι άνθρωποι είναι ίδιοι

Μεταφορντισμός

- Σε εποχές ραγδαίων αλλαγών, ποικιλομορφίας και αβεβαιότητας, συχνά δυσκολευόμαστε να περιγράψουμε με ακρίβεια τα όσα βιώνουμε. Οι κοινωνικοί επιστήμονες έχουν επινοήσει σειρά από όρους με το πρόθεμα «μετα-», όπως «μεταβιομηχανικός», «μετανεωτερικός», και «μετααποικιακός», για να περιγράψουν πτυχές των σύγχρονων κοινωνιών στις οποίες ζούμε.
- Η έννοια του «μεταφορντισμού» αναφέρεται στις αλλαγές που επήλθαν σταδιακά και με διαφορετική κατά τόπους ένταση στον τρόπο οργάνωσης της εργασίας στα τέλη του 20ού αιώνα.
- Οι αλλαγές στο μοντέλο οργάνωσης της εργασίας ήταν στην κατεύθυνση
 - της αυτοματοποίησης,
 - των πολλαπλών δεξιοτήτων, της ομαδικής εργασίας,
 - της οριζόντιας επικοινωνίας και της αυξημένης διαντίδρασης των εργαζομένων στο χώρο εργασίας.

Μεταφορντισμός/τεχνολογία

- Το Toyota City στα περίχωρα της ιαπωνικής πόλης Ναγκόγια, είναι χαρακτηριστικό παράδειγμα της εφαρμογής του μεταφορντικού μοντέλου εργασίας.
- Ακόμη μεγαλύτερη ταχύτητα και η αποδοτικότητα στη γραμμή παραγωγής, αλλά και έντονη διαφοροποίηση.
- Κάθε δεύτερο αυτοκίνητο που συναρμολογείται στη γραμμή παραγωγής έχει όχι μόνο διαφορετικό χρώμα, αλλά ανήκει και σε διαφορετικό μοντέλο.
- Διαπιστώνεται μια βαθιά αλλαγή στην τεχνολογική μέθοδο και την οργανωτική λογική του εργοστασίου
- **Αρχές:** απλότητα και της προσαρμοστικότητα άμεση ανταπόκριση και ευελιξία.
- Πλήρως **αυτοματοποιημένα πληροφοριακά συστήματα**, που βασίζονται στην αρχή των αυτοελεγχόμενων «βρόγχων ανατροφοδότησης», ρυθμίζουν τη λειτουργία των ρομπότ και της αποθήκης.
 - Τα δεδομένα δεν σταματούν να κυκλοφορούν ποτέ, με το πληροφοριακό σύστημα να παρακολουθεί και να ελέγχει, να αξιολογεί και να προβλέπει τι έχει ήδη συμβεί και τι πρέπει να γίνει αμέσως μετά.
- «ευέλικτη εξειδίκευση», εργασία σε ομάδες, οριζόντια επικοινωνία, αλληλεπίδραση με τα πληροφοριακά συστήματα, υψηλή κατάρτιση

Μεταφορντισμός/διοίκηση-1

- Η εταιρεία Toyota ιδρύθηκε το 1937 σε χαλεπούς καιρούς.
- Έτσι δημιουργήθηκε το σύστημα «λιτής παραγωγής» της Ιαπωνίας.
- Σε σχέση με τη μαζική παραγωγή, το νέο σύστημα της Toyota βασιζόταν σε μικρότερες παρτίδες, μικρότερο κεφάλαιο, βραχύτερους χρόνους ανάπτυξης των προϊόντων και μικρότερα αποθέματα.
- Το σύστημα της κάθετης ενσωμάτωσης, σύμφωνα με το οποίο όλα τα τμήματα της επιχείρησης βρίσκονται υπό τον έλεγχο της ίδιας εταιρείας, αντικαταστάθηκε από σχέσεις «υπεργολαβίας» με ανεξάρτητους προμηθευτές.
- οι εργαζόμενοι είχαν αναλάβει μερικώς τον έλεγχο του εργοστασίου της Toyota. Μέσω συνδικάτων με θεσμικό ρόλο στη διοίκηση της επιχείρησης.
- Οι ομάδες εργασίας αναλάμβαναν συγκεκριμένες ευθύνες, ακόμα και τη δυνατότητα να αποφασίσουν τη διακοπή λειτουργίας της γραμμής παραγωγής. Παράλληλα, η Toyota εισήγαγε μια νέα μέθοδο επίλυσης προβλημάτων

Μεταφορντισμός/διοίκηση-2

- Τα μέτρα που έλαβε ο Eiji Toyoda αποτελούν ορόσημο στην ιστορία της εργασίας και της διοίκησης επιχειρήσεων τον 20ό αιώνα.
- “Ένα μοντέλο που βασιζόταν στη συλλογική εργασία και στην εκχώρηση αρμοδιοτήτων και εξουσιών στους εργαζομένους.
- Στην επιχειρησιακή οργανωτική δομή, οι εργαζόμενοι οργανώνονται σε αυτοδιοικούμενες ομάδες, στο πλαίσιο μιας εργασιακής κουλτούρας που βασίζεται σε «κοινές αξίες».
- Κατά κανόνα, οι επικεφαλής των ομάδων επιλέγονται όχι μόνο με κριτήριο την τεχνική κατάρτιση και επάρκειά τους, αλλά και την ικανότητά τους στη διαπροσωπική επικοινωνία, στην υποστήριξη των μελών της ομάδας προκειμένου αυτά να αποδώσουν τα μέγιστα.
- Ο ηγέτης είναι πλέον ένας μέντορας ή ένας δάσκαλος, και όχι μια μορφή εξουσίας
- Η αποκέντρωση της λήψης αποφάσεων και του ελέγχου σε αυτοδιοικούμενες ομάδες ονομάζεται «επίπεδη ιεραρχία»
- Ο χώρος εργασίας μετατρέπεται σε κοινότητα.
- Ιδανικά, οι εργαζόμενοι ταυτίζονται με την «αποστολή και το όραμα» & αφομοιώνουν τις «οργανωτικές αξίες» της επιχείρησης («χειραφετημένος» εργάτης)
- Το σύστημα των άνωθεν εντολών αντικαθίσταται από ένα σύστημα παροχής κινήτρων και ενθάρρυνσης της συμμετοχής.

Μεταφορντισμός/δεξιότητες

- Στον μεταφορντικό χώρο εργασίας, οι μηχανές εκτελούν πλέον, στο πλαίσιο της αυτοματοποίησης της παραγωγής, όλο και περισσότερες από τις εργασίες που είχαν αναλάβει μέχρι τότε οι ανειδίκευτοι εργάτες.
- Αυτό σημαίνει ότι μειώνονται αντίστοιχα οι ανάγκες σε ανειδίκευτο προσωπικό.
- Οι νέες θέσεις εργασίας θα έρθουν από τον κλάδο υπηρεσιών και τη βιομηχανία «γνώσης», που δημιουργούν νέους τομείς απασχόλησης.
- Οι «πολλαπλές δεξιότητες» & «πολυδιεργασία».
 - ικανοί για ένα ευρύ φάσμα καθηκόντων.
 - ευέλικτοι ώστε να μπορούν να περνούν σε διαφορετικές φάσεις της παραγωγικής διαδικασίας
- Ο μεταφορντικός χώρος εργασίας απαιτεί και διαφορετικές νοοτροπίες – εργαζομένους ικανούς να ενεργούν αυτόνομα και υπεύθυνα, να λύνουν προβλήματα και να δίνουν δημιουργικές λύσεις.

Μεταφορντισμός/αγορές- κοινωνία

- Ο μεταφορντικός χώρος προάγει μια σχετική πολιτισμική ομοιομορφία που δεν βασίζεται πλέον σε πιέσεις και όχι σε εντολές συμμόρφωσης.
- Η επιχείρηση ζητά από τον εργαζόμενο να ενταχθεί ομαλά στην ομάδα και να αποδεχθεί τις αξίες της, να πιστέψει στην αποστολή της και να αποδεχτεί την επιχειρησιακή κουλτούρα. Η αφομοίωση είναι ηπιότερη σε σχέση με αυτήν του φορντισμού («γυάλινη οροφή»)
- Στη σφαίρα της κατανάλωσης υπάρχει μεγαλύτερη δυνατότητα επιλογής, αν και είναι συχνά μόνο φαινομενική
 - Π.χ. Δεν μπορείς να επιλέξεις την αποχή από την κατανάλωση ή να ξεφύγεις από τον κύκλο μισθού-κατανάλωσης
 - τα αφεντικά γίνονται πολύ πλουσιότερα. Η ανισότητα αυξάνεται.
 - άνιση ανάπτυξη (αναπτυγμένος-αναπτυσσόμενος κόσμος).
- Η λειτουργία του μεταφορντισμού σε μια περιοχή είναι η ύπαρξη του φορντισμού σε μια άλλη
- Οι αδυναμίες και τα μειονεκτήματα του μεταφορντισμού συμπίπτουν με τις αδυναμίες και τα μειονεκτήματα της αυθεντικής εκπαίδευσης
 - Οι εργάτες ασκούν μεγαλύτερο έλεγχο επί της εργασίας τους, όμως οι προτεραιότητες και οι αξίες τις οποίες καλούνται να ενστερνιστούν και να υπηρετήσουν ορίζονται από το αφεντικό.

Δραστηριότητα 15'

- Ποια είναι τα βασικά χαρακτηριστικά του μεταφορντικού μοντέλου; (brainstorming)
- Το μεταφορντικό μοντέλο εργασίας από ποιον τύπο εκπαίδευσης υπηρετείται καλύτερα;
- (Σε 4αδες)

Χαρακτηριστικά μεταφορντισμού

- Αυτοματοποιημένη παραγωγή
- Εργαζόμενοι με πολλαπλές δεξιότητες
- Επίπεδη ιεραρχία
- Ομαδική εργασία και εκχώρηση εξουσίας στους εργαζομένους
- Όραμα, αποστολή και κουλτούρα της εταιρείας
- Κοινές αξίες
- Λανθάνουσα απαίτηση για ομοιομορφία
- Αυθεντική εκπαίδευση για την αγορά εργασίας

Παραγωγική διαφορετικότητα

- Η έννοια της «παραγωγικής διαφορετικότητας» αναφέρεται
 - στις αλλαγές που συντελούνται σήμερα στην οργάνωση της εργασίας στο πλαίσιο της «οικονομίας της γνώσης».
 - στη δημιουργία χώρων εργασίας στους οποίους θα ενθαρρύνονται η αυτονομία και η υπευθυνότητα, η αποκέντρωση της εξουσίας, η αποδοχή και η αναγνώριση της διαφορετικότητας.
 - σε ένα νέο εργασιακό μοντέλο και μια διαφορετική ισορροπία στη σχέση διοίκησης και εργαζομένων
 - επιχειρεί να βρει πρακτικές λύσεις στα προβλήματα του μεταφορντισμού
- Το νέο μοντέλο δίνει μεγάλη σημασία στις δεξιότητες των εργαζομένων, τις ανθρώπινες σχέσεις, την κουλτούρα, τη γνώση και τη μάθηση.
- Στους σύγχρονους χώρους εργασίας είναι σύνηθες να συνεργάζονται άνθρωποι με διαφορετικές δεξιότητες και εμπειρίες ζωής και με διαφορετικά ενδιαφέροντα.
- Οι επιχειρήσεις που διαχειρίζονται εποικοδομητικά αυτή την ποικιλομορφία χτίζουν καλύτερες σχέσεις με τους πελάτες και το δίκτυο συνεργατών τους, τόσο σε τοπικό όσο και σε παγκόσμιο επίπεδο.

ΠΔ/τεχνολογία

- Οι τεχνολογίες της παραγωγικής διαφορετικότητας βασίζονται σε πληροφοριακά και επικοινωνιακά συστήματα, τα οποία δεν απαντώνται μόνο στους νέους κλάδους της οικονομίας της γνώσης, αλλά και στον πρωτογενή τομέα και τη μεταποίηση, τους οποίους έρχονται να μεταμορφώσουν.
- Αν το πρώτο στάδιο της επανάστασης των υπολογιστών ενίσχυσε την αυτοματοποίηση των παραδοσιακών χώρων εργασίας, το δεύτερο στάδιο αλλάζει τον ίδιο το χώρο εργασίας.
 - τα όρια ανάμεσα στην εργασία και το σπίτι, την ιδιωτική και την επαγγελματική σφαίρα, το τοπικό και το παγκόσμιο γίνονται δυσδιάκριτα.
- οι νέες τεχνολογίες συνοδεύονται από νέες οικονομίες διανομής .- αποκεντρωμένη παραγωγή πληροφοριών, κουλτούρας και υπηρεσιών
- η κεφαλαιακή αξία μιας επιχείρησης εντοπίζεται στα «άυλα περιουσιακά στοιχεία»:
 - στο εμπορικό σήμα, στο σχεδιασμό του προϊόντος ή της υπηρεσίας, στη φήμη, στα επιχειρησιακά συστήματα, στη σχέση της εταιρείας με τον πελάτη, στην αφοσίωση του πελάτη, στην πνευματική ιδιοκτησία, στις δεξιότητες του ανθρώπινου δυναμικού και στην ικανότητα της επιχείρησης να αποκτά, να συστηματοποιεί, να διατηρεί και να εφαρμόζει τη γνώση
- κύρια πηγή αξίας νοείται πλέον το ανθρώπινο και πολιτισμικό κεφάλαιο: οι ανθρώπινες δεξιότητες (ευελιξία , δημιουργικότητα, καινοτομία και πρωτοβουλία), οι σχέσεις, η κουλτούρα, η γνώση και η μάθηση.

ΠΔ/διοίκηση

- Η παραγωγική διαφορετικότητα είναι η απάντηση στις εγγενείς αδυναμίες του μεταφορντικού εργασιακού μοντέλου.
- Αντί να προσπαθεί να επιβάλει την πολιτισμική ομοιογένεια στα ετερόκλητα στελέχη του οργανισμού, αξιοποιεί τα πλεονεκτήματα της διαφορετικότητας
 - σχηματισμό δημιουργικών ομάδων,
 - εξασφάλιση της συμβολής όλων των μελών,
 - επιτρέπει την αξιοποίηση των πλεονεκτημάτων της συνύπαρξης διαφορετικών προσεγγίσεων, απόψεων, εμπειριών και τρόπων επικοινωνίας και εργασίας.
- πιο ειλικρινή και γνήσια αποκέντρωση της εξουσίας
- Η εξουσία βρίσκεται στα χέρια του οργανισμού συνολικά: στα ετερόκλητα στελέχη και τους πελάτες του
- Η διαφωνία είναι δημιουργική δύναμη.

ΠΑ/δεξιότητες-1

- Συνεχής απόκτηση ικανοτήτων - δια βίου μάθηση
- Καθώς μειώνεται ο χρόνος ζωής της τεχνογνωσίας και της εξειδίκευσης, η μάθηση και η ανάπτυξη δεξιοτήτων πρέπει να είναι συνεχής και να καλύπτει όλους τους τομείς της ζωής.
- βαθιά διαπροσωπικές δεξιότητες:
 - Οι εργαζόμενοι πρέπει να μπορούν να **συνεργάζονται** με συναδέλφους τους που έχουν πολύ διαφορετικές ή συμπληρωματικές εμπειρίες και δεξιότητες.
 - μπορούν να **μοιράζονται** τη γνώση ως εκπαιδευτικοί και να τη δέχονται ως εκπαιδευόμενοι.
 - Καλούνται, τέλος, να γνωρίζουν πώς να **συνδιαλλάσσονται** με πελάτες και να τους προσφέρουν τα προϊόντα και τις υπηρεσίες που καλύπτουν τις διαφορετικές ανάγκες και τα διαφορετικά ενδιαφέροντά τους.
- αλλάζει και η ίδια η φύση της «καριέρας».
 - Η σταδιοδρομία ακολουθεί απρόβλεπτα μονοπάτια, και το βιογραφικού του εργαζομένου εμφανίζει συχνά ένα ετερόκλητο σύνολο εμπειριών.
 - Όσο μεγαλύτερη ποικιλία και ευρύτητα εμφανίζει αυτό το χαρτοφυλάκιο τόσο πιο ολοκληρωμένος και πολύτιμος φαντάζει ο εργαζόμενος στον πιθανό εργοδότη του

ΠΔ/δεξιότητες-2

- Η μεταβαλλόμενη οικονομία του σήμερα και του άμεσου μέλλοντος ζητά ανθρώπους ικανούς
 - να εργάζονται ευέλικτα με τις μεταβαλλόμενες τεχνολογίες και
 - να λειτουργούν αποτελεσματικά στο νέο περιβάλλον των αγορών, που δίνουν έμφαση στις ανθρώπινες και τις κοινοτικές σχέσεις.
- Η σύγχρονη οικονομία ζητά εργαζομένους που μπορούν να ενταχθούν ομαλά σε ανοιχτά οργανωτικά πρότυπα και σε διαφορετικά πολιτισμικά πλαίσια.
- Τα κύρια ζητούμενα πλέον είναι η γνώση και οι ανθρώπινες σχέσεις, οι ικανότητες που αποκτώνται μέσω της μάθησης, όχι το πάγιο κεφάλαιο

Φορντισμός/αγορές-κοινωνία

- Στη σημερινή αγορά, «ο πελάτης έχει πάντα δίκιο» και τα προϊόντα και οι υπηρεσίες πρέπει να προσαρμόζονται στις απαιτήσεις πολυάριθμων εξειδικευμένων αγορών.
- Οι αγορές διαφοροποιούνται με βάση παραμέτρους όπως
 - η ηλικία, το φύλο, η εθνικότητα, οι σεξουαλικές προτιμήσεις, το στιλ, η μόδα και το γούστο. Στην αγορά αυτοκινήτου, για παράδειγμα, συναντάμε θηριώδη οχήματα ψυχαγωγίας/εργασίας (SUV), μικρά σπορ αυτοκίνητα, ευρύχωρα οικογενειακά μοντέλα, μίνι αυτοκίνητα που απευθύνονται στους κατοίκους των μεγαλουπόλεων, υβριδικά μοντέλα για όσους έχουν περιβαλλοντικές ευαισθησίες και αυτοκίνητα που βγαίνουν σε όλα τα χρώματα και έχουν πλήρη εξοπλισμό – για την ακρίβεια, είναι τόσο μεγάλη πλέον η δυνατότητα εξατομίκευσης ώστε το αυτοκίνητο κατασκευάζεται, ενίοτε, μόνον αφού έχει δώσει ο πελάτης την παραγγελία του.
- Το προϊόν είναι κομμάτι και καθρέφτης της ταυτότητάς του καταναλωτή
- Ο διπλός στόχος της πρόσβασης στην αγορά εργασίας και της κριτικής συμμετοχής δεν είναι αντιφατικός
 - Σε ό,τι αφορά την εκπαίδευση, μια τέτοια εξέλιξη θα σήμαινε ότι δεν περιορίζεται πλέον στην κατάλληλη προετοιμασία των μελλοντικών εργαζομένων για να μπορέσουν να βρουν καλές δουλειές στο νέο εργασιακό περιβάλλον, αλλά στην καλλιέργεια ενός κοινωνικού οράματος βασισμένου στην αρχή της ισότητας, που θα υπερβαίνει τη λογική του σύγχρονου συστήματος της μισθωτής εργασίας και των συνεπαγόμενων ανισοτήτων.

Χαρακτηριστικά της ΠΔ

- Παραγωγική ποικιλομορφία
- Οικονομία της γνώσης
- Υπευθυνότητα και αυτονομία του εργαζομένου
- Εταιρική δεοντολογία
- Αξία στις ανθρώπινες γνώσεις και δεξιότητες
- Πληροφοριακά συστήματα και διαχείριση γνώσης
- Δημιουργική αξιοποίηση των διαφορών
- Παγκόσμιο εργασιακό περιβάλλον
- Μετασχηματιστική εκπαίδευση για την αγορά εργασίας

Δραστηριότητα: αναλύοντας λειτουργικά 30'

- Οργάνωσε μια συζήτηση με αντικείμενο τη σύγχρονη εργασία.
- Αναπαράστησε με χιουμοριστική διάθεση χαρακτηριστικές σκηνές από:
 - έναν φορντικό χώρο εργασίας,
 - έναν μεταφορντικό χώρο εργασίας
 - μια επιχείρηση στην οποία εφαρμόζονται οι αρχές της παραγωγικής διαφορετικότητας.
- (Σε 6άδες)

Συγγράμματα

- Kalantzis, M. & Cope, B. 2013. *Νέα Μάθηση: Βασικές Αρχές για την Επιστήμη της Εκπαίδευσης*. Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα. (κεφ.3)

(<http://hippothoe.lis.upatras.gr/cgi-bin-EL/egw.cgi/332276/showfull.egw/4+0+1+full>)

Τέλος Ενότητας