

# Κίνητρα για ανάπτυξη κουλτούρας Δια Βίου Μάθησης

<sup>1</sup>Σταφυλίδης Ανδρέας

ΠΕ11, Τμήμα Επιστήμης Φυσικής  
Αγωγής και Αθλητισμού, Α.Π.Θ.

thes2.andreasstafylidis@acadimia.co  
m

<sup>2</sup>Σταφυλίδης Χαράλαμπος

ΠΕ11, Τμήμα Επιστήμης Φυσικής  
Αγωγής και Αθλητισμού, Δ.Π.Θ.

thes2.charalamposstafylidis@acadimi  
a.com

<sup>3</sup>Καραγκιόζη Ιωάννα

Διευθύντρια-Εκπαιδευτικός ΠΕ80,  
Δευτεροβάθμια  
Εκπαίδευση2ioannakara@gmail.com

<sup>4</sup>Σταφυλίδης Σάββας

Διευθυντής-Εκπαιδευτικός ΠΕ11,  
Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση  
savvasstafylidis@acadimia.com



## Εισαγωγή

- Σύμφωνα με τον Coombs (1969; 1974), η ανάπτυξη της κουλτούρας για Δια Βίου Μάθηση έχει χαρακτηριστεί ίσως ως η πιο θετική τάση στην εκπαίδευση τα τελευταία χρόνια (Jarratt & Coates, 1995), ενώ μπορεί να παρέχει το κλειδί για την αντιμετώπιση και τη προσαρμογή στις τρέχουσες αλλαγές στην απασχόληση, στις καινοτομίες αγοράς και της τεχνολογίας (Keeling et al., 1998).
- Η Τυπική εκπαίδευση περιλαμβάνει όλες τις βαθμίδες του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος, από την προσχολική έως την τριτοβάθμια εκπαίδευση.
- Η Μη-τυπική εκπαίδευση περιλαμβάνει όλες τις εκπαιδευτικές δραστηριότητες που αποσκοπούν σε έναν συγκεκριμένο εκπαιδευτικό στόχο και πραγματοποιούνται εκτός του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος.
- Τέλος, ένας ακόμη τύπος εκπαίδευσης είναι και η Άτυπη εκπαίδευση, η οποία αποτελεί το σύνολο των γνώσεων, στάσεων, δεξιοτήτων και αξιών που αποκτούν οι άνθρωποι μέσα από τις καθημερινές εμπειρίες και την αλληλεπίδρασή τους με το περιβάλλον τους (Coombs, 1969;1974; Καραλής, 2013). Στην ουσία, η ενοποίηση των τριών αυτών τύπων εκπαίδευσης συνθέτουν το περιεχόμενο του όρου «Δια Βίου Μάθηση».

## Κίνητρα για ανάπτυξη κουλτούρας Δια Βίου Μάθησης

- Τα χαρακτηριστικά των ενηλίκων εκπαιδευομένων και συνεπώς τα κίνητρα που τους ωθούν στην εκπαίδευση είναι διαφορετικά από αυτά των ανηλίκων. Σε αυτά τα χαρακτηριστικά αναφέρεται και μία από τις θεωρίες κινήτρων που εντοπίζονται στη βιβλιογραφία και αναλύονται στην συνέχεια της παρούσας εργασίας, η θεωρία της Ανδραγωγικής του Knowles (1975), στην οποία τονίζεται ο ρόλος τόσο των εσωτερικών κινήτρων, όσο και των εξωτερικών, για τη συμμετοχή των ενηλίκων στην διαδικασία της δια βίου μάθησης και εκπαίδευσης (Clapper, 2010).
- Η παροχή κινήτρων στους εκπαιδευόμενους είναι μάλλον μια απαραίτητη προϋπόθεση για την αποτελεσματική μάθηση. Οι εκπαιδευόμενοι καλό θα είναι να είναι «έτοιμοι να μάθουν» (δηλαδή, πρέπει να έχουν την απαραίτητη ικανότητα, κίνητρα και στάσεις για τη μάθηση) διαφορετικά η μάθηση μπορεί να μην πραγματοποιηθεί (Goldstein & Gilliam, 1990).
- Το κίνητρο είναι μια θεμελιώδης διαδικασία που διαμορφώνει το μυαλό και τη συμπεριφορά, ενώ μπορεί και να υποστηρίζει την ανθρώπινη δράση και κουλτούρα, και επομένως είναι απαραίτητη για την κατανόηση των διαδικασιών εμμονής στη μάθηση.

## Συμπεράσματα

- Ένα από τα βασικότερα κίνητρα για την επιλογή τους αυτή είναι η οργάνωση του επιμορφωτικού προγράμματος, και ιδιαίτερα ο τρόπος με τον οποίο γίνεται η εκπαιδευτική διαδικασία, ώστε να έχουν τη δυνατότητα να εξυπηρετήσουν και άλλες υποχρεώσεις συνδιαστικά (οικογενειακές και επαγγελματικές υποχρεώσεις). Μάλιστα εκτός από την ευελιξία που παρέχουν, πολλοί ενήλικοι τα επιλέγουν εξαιτίας του περιεχομένου τους, δηλαδή του γνωστικού αντικείμενου, είτε λόγω ενδιαφέροντος και περιέργειας για τον συγκεκριμένο τομέα ή για οικονομικούς λόγους.
- Το κίνητρο είναι μια θεμελιώδης διαδικασία που διαμορφώνει το μυαλό και τη συμπεριφορά, ενώ μπορεί και να υποστηρίζει την ανθρώπινη δράση και κουλτούρα, και επομένως είναι απαραίτητη για την κατανόηση των διαδικασιών εμμονής στη μάθηση.
- Τέλος, επισημαίνεται από τους ερευνητές ότι το κίνητρο μπορεί να εκφράζεται διαφορετικά σε διαφορετικά «στάδια» της ζωής και εξελίσσεται με την πάροδο του χρόνου, όπως αναφέρεται στις υπάρχουσες θεωρίες για τη διάρκεια ζωής του κινήτρου (Elliot & Dweck, 2005, Erikson, 1993).

## Αναφορές

1. Adams, M., Livingstone, D. W., Roth, R., Sawchuk, P., Terepocki, M., & Varstone, S. (1999). *Preliminary bibliography of the research network for new approaches to lifelong learning* (NALL).
2. Clapper, T. C. (2010). Beyond Knowles: What those conducting simulation need to know about adult learning theory. *Clinical simulation in nursing*, 6(1), e7-e14.
3. Coombs, P. H. (1969). *The world educational crisis: A systems analysis*. British Journal of Educational Studies, 17(3). Paris/New York: UNESCO/ Oxford University Press
4. Coombs, P. H. [1973]. *New Paths to Learning for Rural Children and Youth: Nonformal Education for Rural Development*. Baltimore, John Hopkins University Press.
5. Dave, R. H. (1976). Foundations of lifelong education: Some methodological aspects. In *Foundations of lifelong education* (pp. 15-55). Pergamon.
6. de Oliveira Pires, A. L. (2009). Higher Education and Adult Motivation towards Lifelong Learning: An Empirical Analysis of University Post-Graduates Perspectives. *European Journal of Vocational Training*, 46(1), 129-150.
7. Elliot, A. J., & Dweck, C. S. (Eds.). (2013). *Handbook of competence and motivation*. Guilford Publications.
8. Erikson, E. H. (1998). *Childhood and society*. WW Norton & Company.
9. Fajás, A., & Nicol, K. (Eds.). (2008). *Foucault and Lifelong Learning: Governing the subject*. Routledge.
10. Fischer, G. (2000). Lifelong learning—more than training. *Journal of Interactive Learning Research*, 11(3), 265-294.
11. Fryer, L. K. (2015). Predicting self-concept, interest and achievement for first-year students: The seeds of lifelong learning. *Learning and Individual Differences*, 38, 107-114.
12. Goldstein, L. L., & Gilliam, P. (1990). Training system issues in the year 2000. *American Psychologist*, 45(2), 134.
13. Hargreaves, D. H. (2004). *Learning for life: The foundations for lifelong learning*. Policy Press.
14. Jarratt, J., & Coates, J. F. (1995). Employee development and job creation: Trends, problems, opportunities. *Employees, careers, and job creation: Developing growth-oriented human resource strategies and programs*, 1-25.
15. Keeling, D., Jones, E., Botterill, D., & Gray, C. (1998). Work-based learning, motivation and employer-employee interaction: Implications for lifelong learning. *Innovations in Education and Training International*, 35(4), 282-291.
16. Knowles, M. (1975). *Self-Directed Learning*. Chicago: Follet.
17. Mabieu, R., & Wolming, S. (2013). Motives for lifelong learners to choose web-based courses. *European Journal of Open, Distance and e-Learning*, 16 (1), 1-10.
18. Maslow, A. H. (1954). The instinctual nature of basic needs. *Journal of personality*.
19. Mizrow, J. (1991). *Transformative dimensions of adult learning*. Jossey-Bass, 350 Sansome Street, San Francisco, CA 94104-1310.
20. Mizrow, J. (2008). An overview on transformative learning. *Lifelong Learning*, 40-54.
21. Rogers, A. (1990). Η Εκπαίδευση Ενηλίκων. Αθήνα: Μεταίωμα.
22. Rogers, A. (2006). Escaping the slums or changing the slums? Lifelong learning and social transformation. *International Journal of Lifelong Education*, 25(2), 125-137.
23. Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25.
24. Smith, M. K. (1996). *Lifelong learning: The encyclopedia of informal education*.
25. Ylmaz, E., & Kaygin, H. (2018). The Relation between Lifelong Learning Tendency and Achievement Motivation. *Journal of Education and Training Studies*, 6, 1-7.
26. Θεοφιλάκης, Ε. (2011). Ο παράνοτος παρακείμενος «επαγγελματική ανάλυση» ως κίνητρο συμμετοχής των φοιτητών του Ε.Α.Π. στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών «Εκπαίδευση Ενηλίκων». *Open Education-The Journal for Open and Distance Education and Educational Technology*, 7 (2), 67-88.
27. Καραλής, Α. (2013). Κίνητρα και εμπόδια για τη συμμετοχή των ενηλίκων στη Δια Βίου Εκπαίδευση. Αθήνα: ΙΝΕ ΓΕΕΕ και ΙΜΕ ΓΕΕΕΕΕ.
28. Κόσος, Α. (2008). *Εισαγωγή στην Εκπαίδευση Ενηλίκων*. Θεματικές Προσεγγίσεις. (Τόμ. Α). Πάτρα: Ε.Α.Π.
29. Κωσταρίδου-Ευελίδη, Α. (1999). *Ψυχολογία κινήτρων*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
30. Πατσιούδης, Μ., & Τυνάδα, Ε. (2005). Θεωρίες κινήτρων στον εργασιακό χώρο. Στο Α. Καψάλη (Επιμ.), *Οργάνωση και Διοίκηση Σχολικών Μονάδων* (σελ. 159-182). Θεσσαλονίκη: Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.