

«Δράσεις διάγνωσης αναγκών για ψηφιακές δεξιότητες εργαζομένων»

Συμβαλλόμενοι

ΙΒΕΠΕ ΣΕΒ

Ινστιτούτο Βιομηχανικής και
Επιχειρησιακής Επιμόρφωσης &
Κατάρτισης

ΣΔΑΔΕ

Σύνδεσμος Διοίκησης Ανθρώπινου
Δυναμικού Ελλάδος



«Δράσεις διάγνωσης αναγκών για ψηφιακές δεξιότητες εργαζομένων»

ΣΚΟΠΟΣ

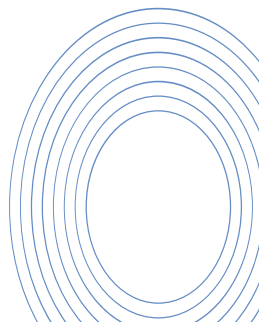
Η αναβάθμιση των ψηφιακών δεξιοτήτων των εργαζομένων με στόχο τη προσαρμογή τους στις ανάγκες της ψηφιακής οικονομίας και της εκτεταμένης αλλαγής της οργάνωσης εργασίας



ΣΤΟΧΟΙ ΕΡΓΟΥ



- ✓ Συστηματοποιημένη καταγραφή και ανάλυση των αναγκών κατάρτισης αξιοποιώντας τα διαθέσιμα ευρωπαϊκά εργαλεία, σε συνδυασμό με τις γνώσεις και εμπειρίες των στελεχών και των μελών των συμβαλλομένων.
- ✓ Προσδιορισμός γενικών και εξειδικευμένων ψηφιακών δεξιοτήτων για 5 ειδικότητες του HR function και την συν-διοργάνωση 2-3 εργαστηρίων (focus group) με συμμετοχή μελών ΣΔΑΔΕ για τον προσδιορισμό αναγκών κατάρτισης εργαζομένων σε ψηφιακές δεξιότητες.

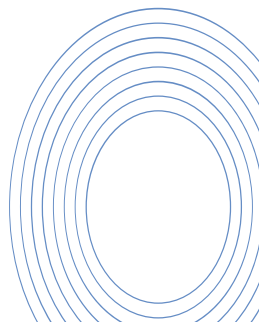


ΒΑΣΙΚΑ ΣΤΑΔΙΑ ΕΡΓΟΥ



Α Διεξαγωγή 3 εργαστηρίων (focus group) σε υβριδική μορφή στα οποία θα συμμετάσχουν, πέραν των στελεχών του Αναθέτοντος, 10-12 στελέχη διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού

Β Διεξαγωγή 5 εργαστηρίων (focus group) – 1 για κάθε ειδικότητα όπως αυτές αναφέρονται ακολούθως, σε υβριδική μορφή στα οποία θα συμμετάσχουν, πέραν των στελεχών του Αναθέτοντος, 10-12 στελέχη διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού



ΒΑΣΙΚΑ ΣΤΑΔΙΑ ΕΡΓΟΥ

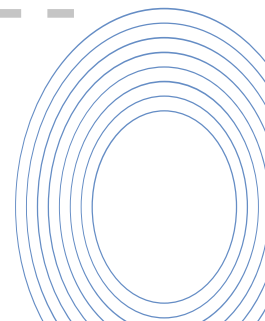


1^η ΦΑΣΗ Ανάγκες κατάρτισης

3 Εργαστήρια (Focus Groups)
34 Συμμετέχοντες
9 ώρες

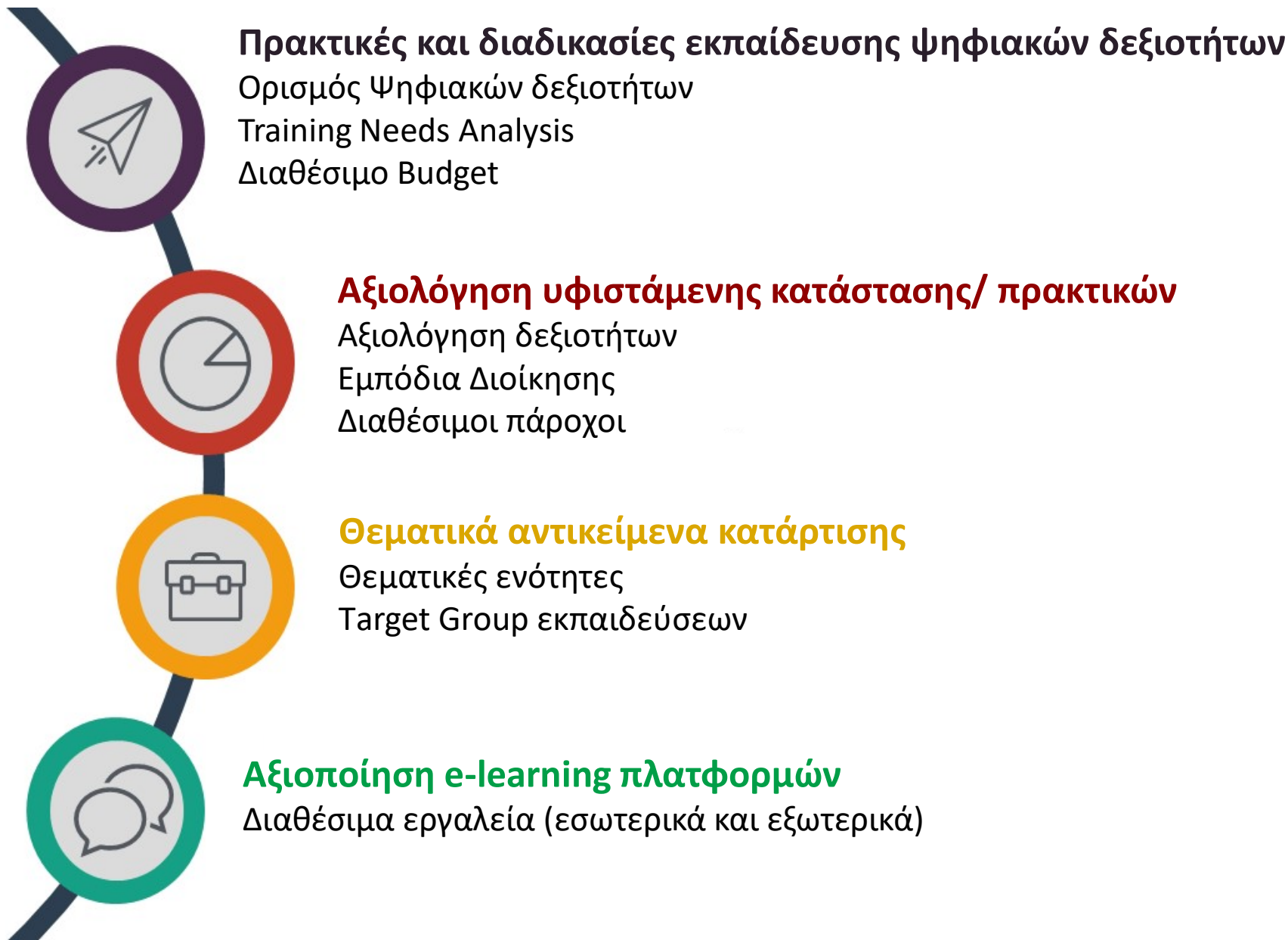
2^η ΦΑΣΗ Προσδιορισμών Ψηφιακών δεξιοτήτων

5 Εργαστήρια (Focus Groups)
57 Συμμετέχοντες
10 ώρες



«Δράσεις διάγνωσης αναγκών για ψηφιακές δεξιότητες εργαζομένων»

4 θεματικές ενότητες των focus groups



«Δράσεις διάγνωσης αναγκών για ψηφιακές δεξιότητες εργαζομένων»

(1) Πρακτικές και διαδικασίες εκπαίδευσης ψηφιακών δεξιοτήτων

Ορισμός Ψηφιακών Δεξιοτήτων

A) Functional Digital Skills (Γνώση χρήσης εργαλείων)

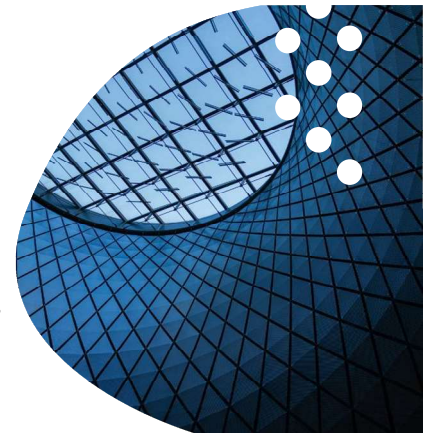
- Χρήση πλατφορμών/ εργαλείων δουλειάς
- MS Office
- Αντίληψη λειτουργίας συστημάτων και ενοποίηση αυτών
- Αυτοματοποίηση διαδικασιών/ βελτίωση καθημερινότητας
- Ανάλυση Big Data

B) Soft Digital Skills – Digital Personal

- Ψηφιακές δεξιότητες που χρειάζονται οι εργαζόμενοι για το επόμενο βήμα της ψηφιακής εξέλιξης των εταιρειών τους
- Career Shifters/ αλλαγή καριέρας με βάση νέες τεχνολογίες

Απαραίτητες προϋποθέσεις για το ψηφιακό re-skilling των εργαζομένων:

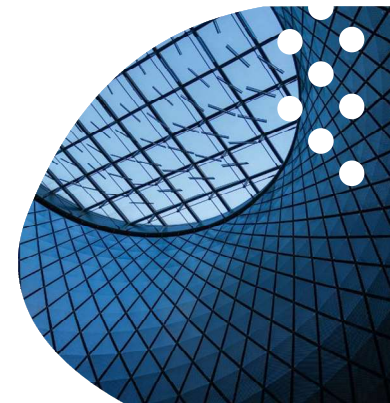
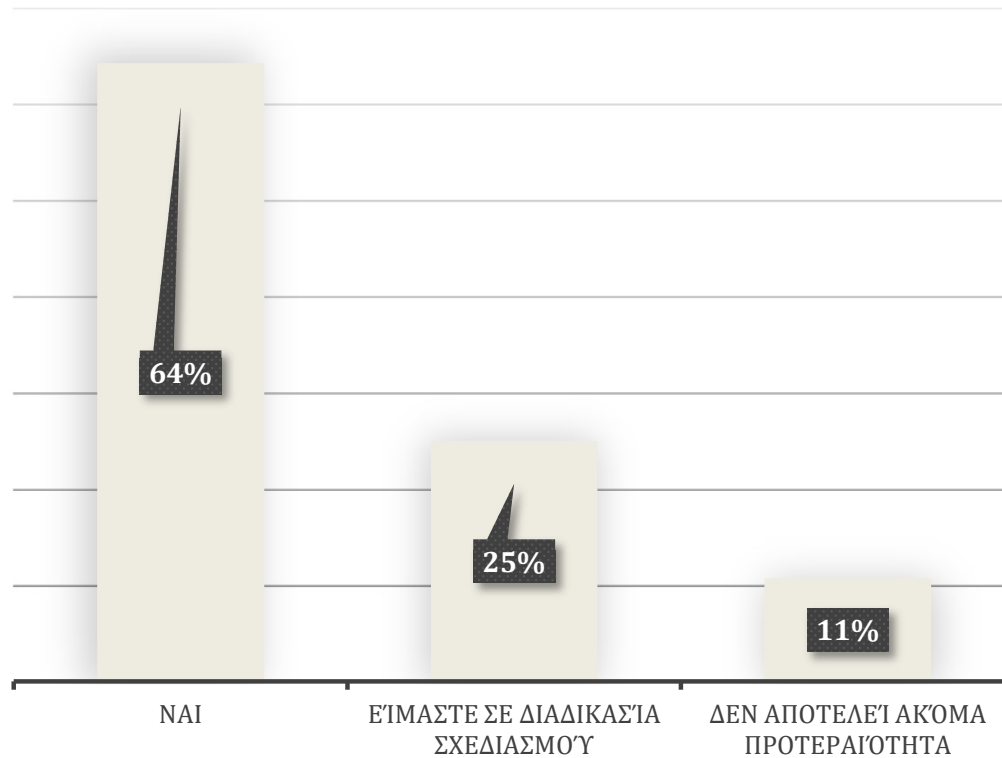
- Συνύπαρξη και ανάπτυξη των soft skills/ Learning – Growth Mindset με τις ψηφιακές δεξιότητες
- Αναγνώριση από τους εργαζομένους πώς οι νέες τεχνολογίες μπορούν να βελτιώσουν την εργασία τους (μειωμένη ψηφιακή αντίληψη)



«Δράσεις διάγνωσης αναγκών για ψηφιακές δεξιότητες εργαζομένων»

(1) Πρακτικές και διαδικασίες εκπαίδευσης ψηφιακών δεξιοτήτων

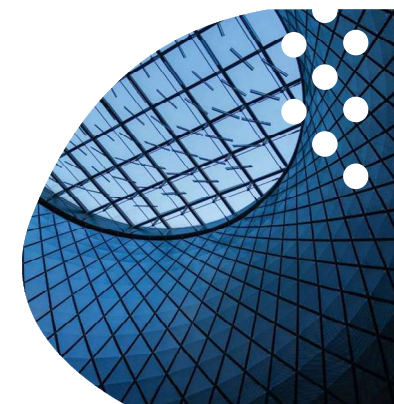
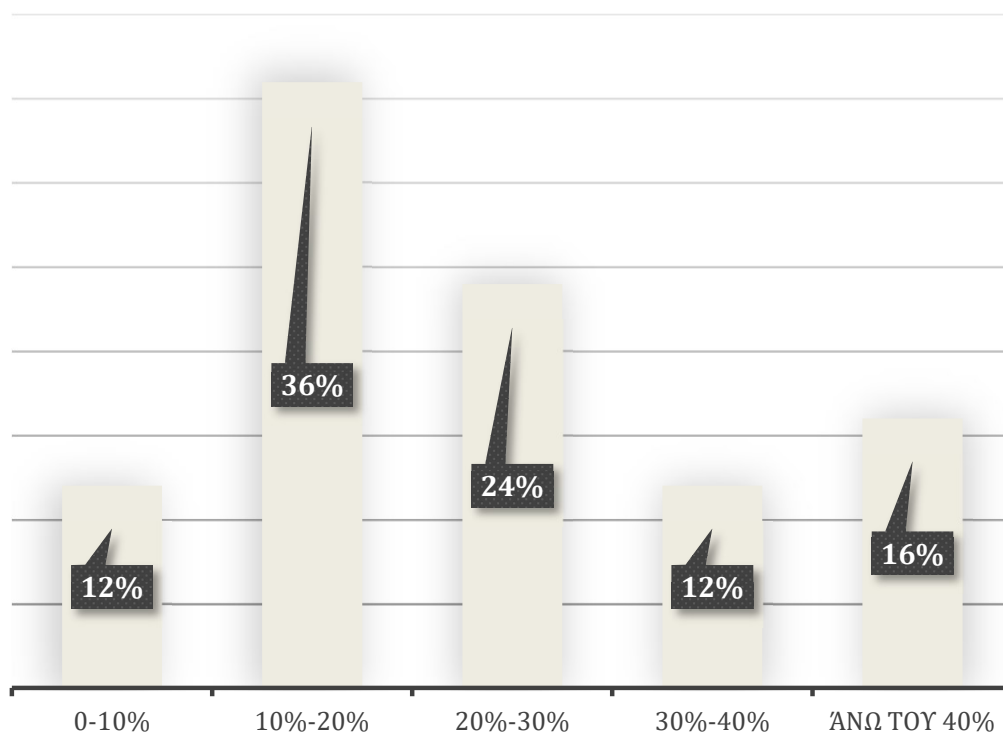
Έχετε ήδη εντάξει στη διαδικασία Training Needs Analysis τις εκπαιδευτικές ανάγκες για ψηφιακές δεξιότητες;



«Δράσεις διάγνωσης αναγκών για ψηφιακές δεξιότητες εργαζομένων»

(1) Πρακτικές και διαδικασίες εκπαίδευσης ψηφιακών δεξιοτήτων

Τι ποσοστό του budget εκπαίδευσης σας αφορά στις ψηφιακές δεξιότητες των εργαζομένων;



«Δράσεις διάγνωσης αναγκών για ψηφιακές δεξιότητες εργαζομένων»

(2) Αξιολόγηση υφιστάμενης κατάστασης/ πρακτικών

Πως αξιολογείτε το επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων των εργαζομένων σας;

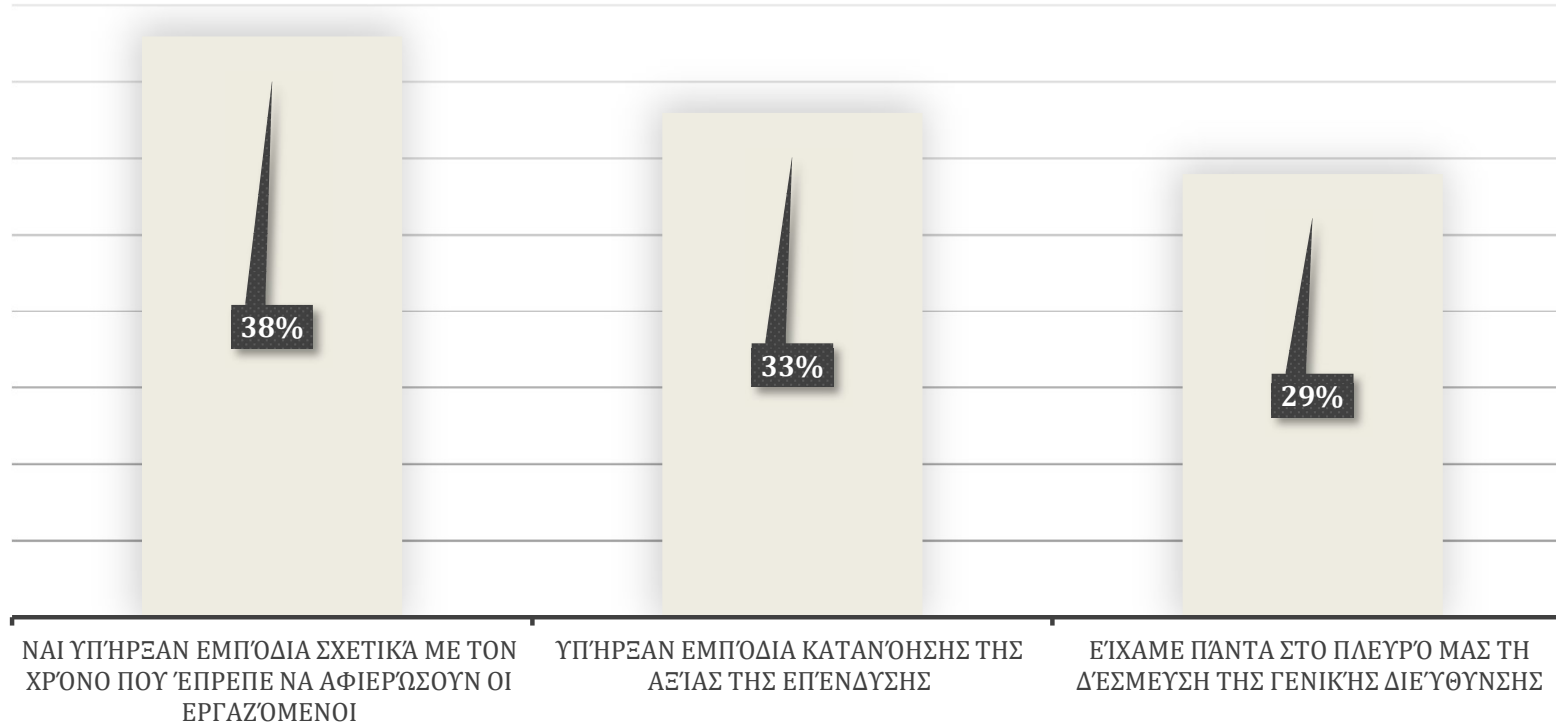
- Ανάπτυξη εσωτερικού digital skills framework και δημιουργία ερωτηματολογίου αυτό-αξιολόγησης
- Ανάπτυξη digital framework με βάση την έρευνα Gartner
- Χρήση επίσημου ευρωπαϊκού πλαισίου για την Ψηφιακή Ικανότητα των Πολιτών (Digcomp) και του αντίστοιχου ερωτηματολογίου
- Χρήση aptitude tests για τεχνικές δεξιότητες, πχ. Harver & Aspiring minds
- Χρήση ECDL screening test
- Εφαρμογή στην Διαδικασία Αξιολόγησης της Απόδοσης μέσω του πλάνου ανάπτυξης (Skills assessment, development plan & training needs analysis)
- Εκπαίδευση βάση εκδήλωσης ενδιαφέροντος του εργαζομένου
- Δεν υπάρχει αξιολόγηση αλλά εκπαιδεύσεις στις ψηφιακές δεξιότητες με βάση τις εταιρικές προτεραιότητες
- Εφαρμογή αξιολόγησης μόνο στις νέες προσλήψεις



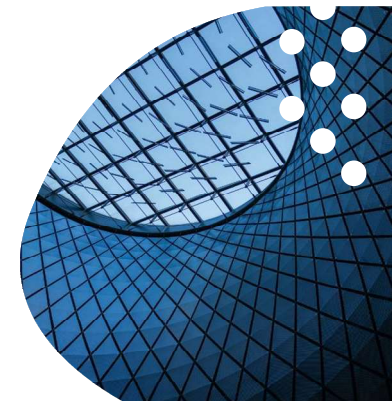
«Δράσεις διάγνωσης αναγκών για ψηφιακές δεξιότητες εργαζομένων»

(2) Αξιολόγηση υφιστάμενης κατάστασης/ πρακτικών

Υπήρξαν εμπόδια από την Γενική Διεύθυνση για την υλοποίηση αυτών των προγραμμάτων;

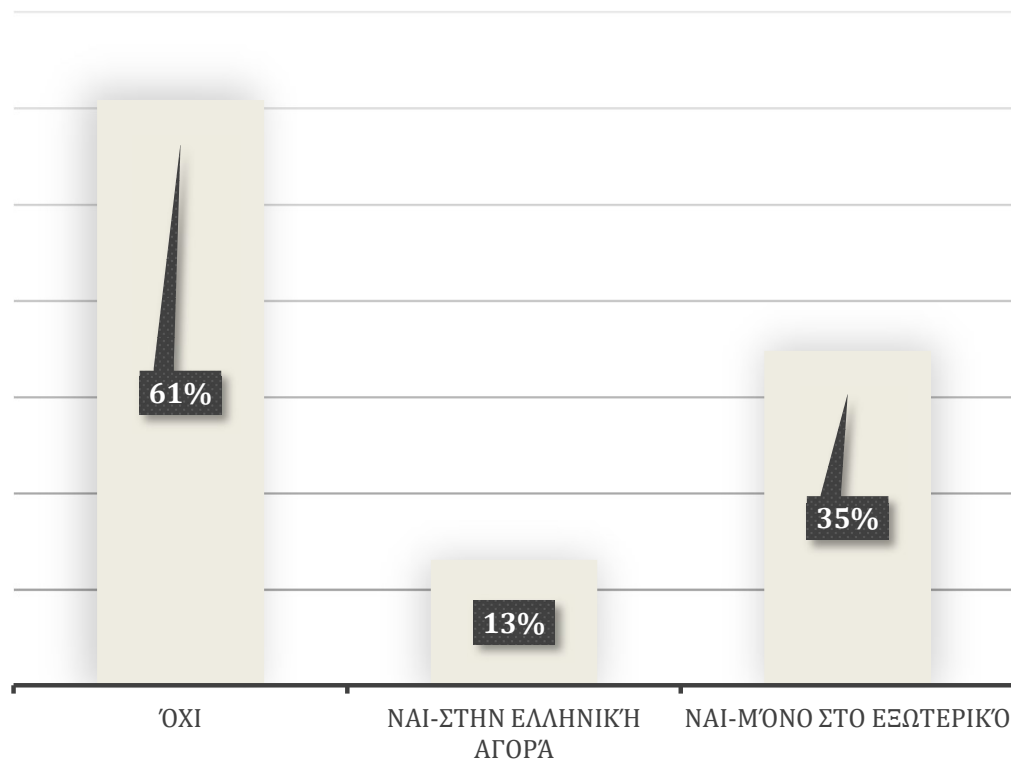


Σε πολλές περιπτώσεις η Γενική Διεύθυνση **δεν** λειτουργεί ως φορέας αλλαγής και εξέλιξης

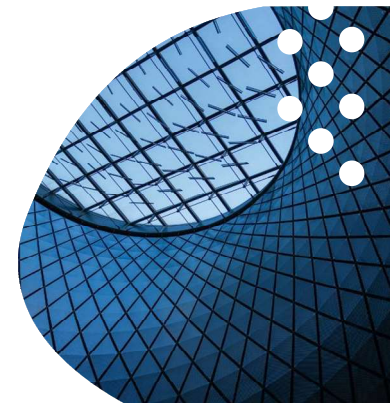


(2) Αξιολόγηση υφιστάμενης κατάστασης/ πρακτικών

Γνωρίζετε αξιόλογους παρόχους εκπαίδευσης ψηφιακών δεξιοτήτων;



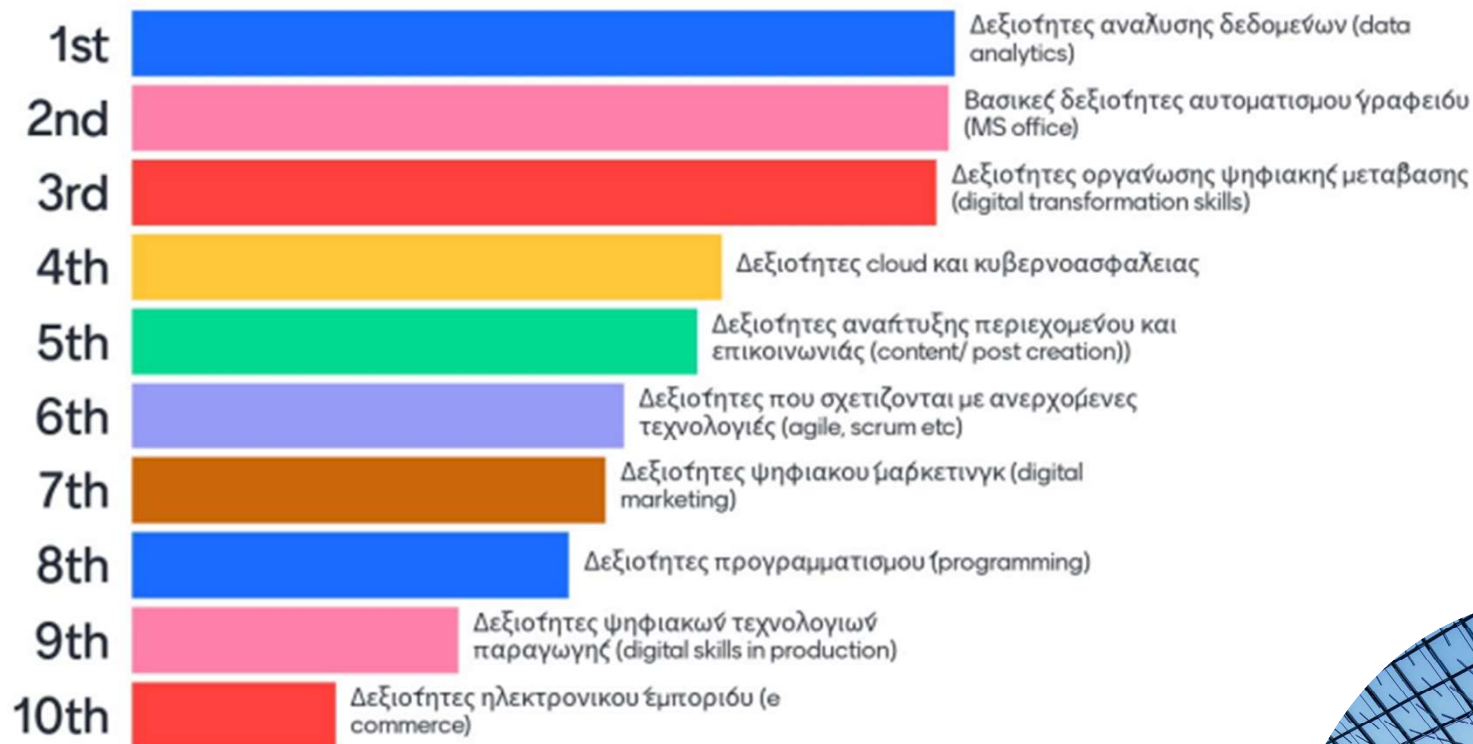
Μεγάλο κενό σε αναγνωρισμένους αξιόλογους παρόχους εκπαίδευσης ψηφιακών δεξιοτήτων στην Ελλάδα



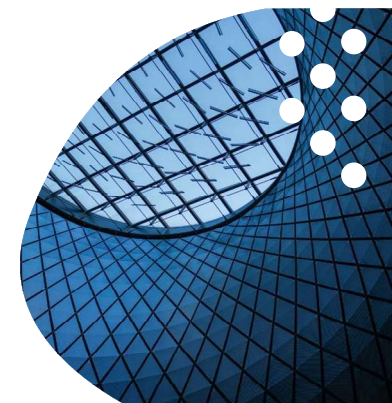
«Δράσεις διάγνωσης αναγκών για ψηφιακές δεξιότητες εργαζομένων»

(3) Θεματικά αντικείμενα κατάρτισης

Σε ποιές από τις παρακάτω ψηφιακές δεξιότητες εστιάζετε τις εκπαιδεύσεις σας;

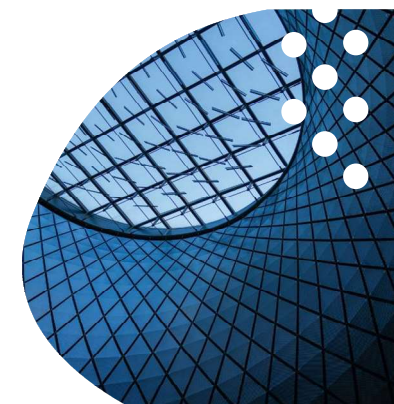
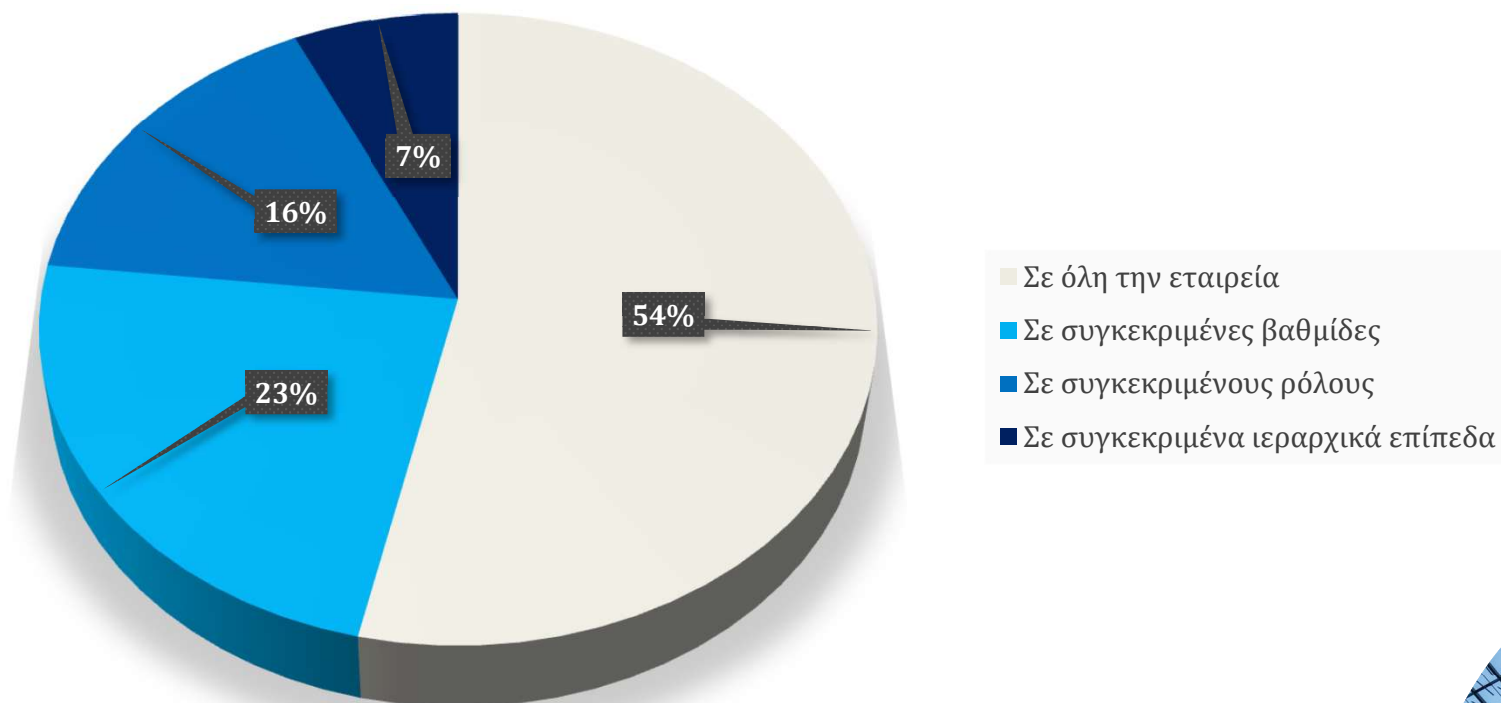


Υπάρχει διαφοροποίηση στην προτεραιοποίηση των περιοχών εστίασης εκπαίδευσης με βάση την «ψηφιακή ωριμότητα» των επιχειρήσεων



«Δράσεις διάγνωσης αναγκών για ψηφιακές δεξιότητες εργαζομένων» (3) Θεματικά αντικείμενα κατάρτισης

Σε ποιους ρόλους, τμήματα ή ιεραρχικά επίπεδα απευθύνονται αυτές οι εκπαιδεύσεις;



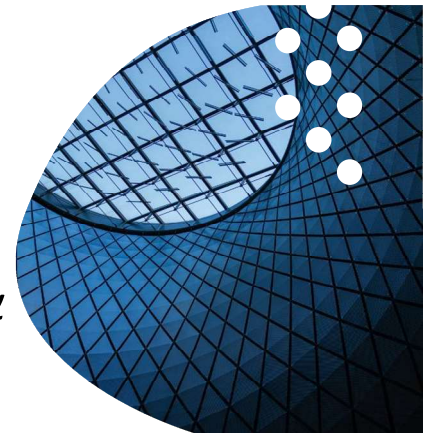
«Δράσεις διάγνωσης αναγκών για ψηφιακές δεξιότητες εργαζομένων» (4) Αξιοποίηση e-learning platforms

Ποιες πλατφόρμες e-learning χρησιμοποιείτε; Είναι εσωτερικές ή εξωτερικές;

- Κατά κύριο λόγο οι εταιρείες επιλέγουν να αγοράσουν έτοιμες πλατφόρμες e-learning
- Ο τραπεζικός κλάδος έχει σχεδιάσει εσωτερικά εργαλεία και εκπαιδεύσεις
- Ενδεικτικά αναφέρουμε κάποια από τα εργαλεία που χρησιμοποιούνται:
 - Coursera
 - EdX
 - Cornerstone
 - Seedlgroup
 - LinkedIn Learning
 - Moodle
 - Persipio

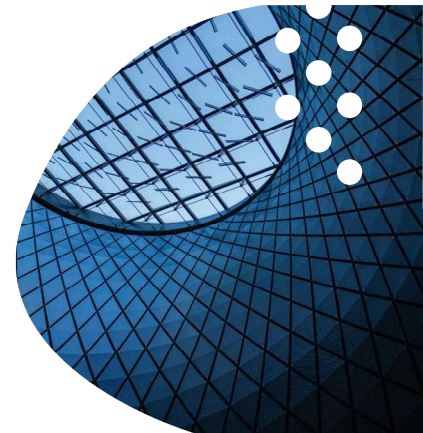


Αρκετές εταιρείες έθυσαν τον προβληματισμό της γλώσσας, καθώς οι περισσότερες από τις πλατφόρμες παρέχουν εκπαιδεύσεις στα Αγγλικά



«Δράσεις διάγνωσης αναγκών για ψηφιακές δεξιότητες εργαζομένων» Στρατηγικά Συμπεράσματα

- Ενδυνάμωση του ρόλου του HR
- Εκπαιδευτικά μέτρια ωριμότητα της αγοράς των ψηφιακών δεξιοτήτων
- Περιορισμένος αριθμός επιχειρήσεων που δρουν στρατηγικά
- Κομβικής σημασίας το practice sharing μεταξύ των επιχειρήσεων



ΕΥΧΑΡΙΣΤΟΥΜΕ!



Σύνδεσμος
Διοίκησης
Ανθρώπινου
Δυναμικού
Ελλάδας