

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΠΑΤΡΩΝ  
Σχολή Διοίκησης και Οικονομίας  
Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων

Πτυχιακή Εργασία

*«Αναγκαιότητα εκπαίδευσης και κατάρτισης  
δημοσίων και ιδιωτικών υπαλλήλων. Έρευνα σε  
πέντε επιχειρήσεις»*



Εποδαστές: Στούπα Αντιγόνη  
Πορτιά Αργυρούλα

Εισηγητής: κα Καζάνη

ΑΡΙΘΜΟΣ  
ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ 2650 1

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

<b>ΠΡΟΛΟΓΟΣ</b>	<b>6</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1</b>	<b>8</b>
<b>* ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ</b>	<b>8</b>
ΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ	8
ΔΙΑΡΚΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	10
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	13
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ	16
ΤΡΟΠΟΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΑΝΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΒΑΘΜΙΔΑ	19
α. Μέθοδοι που χρησιμοποιούνται για κατώτερα και μεσαία ηγετικά στελέχη	20
β. Μέθοδοι που αφορούν στ' ανώτερα ηγετικά στελέχη	22
ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ ΤΩΝ ΠΛΗΘΥΣΜΩΝ ΠΟΥ ΘΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΟΥΝ	23
ΤΡΟΠΟΙ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	25
ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗΝ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΜΕΣΑ ΣΕ ΜΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	28
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ	31
ΜΕΘΟΔΟΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΕΩΣ	33
ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ	38
ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΔΥΣΛΕΙΤΟΥΡΓΙΕΣ ΤΟΥ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ	40
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	41
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2</b>	<b>43</b>
<b>ΜΕΡΟΣ Ι, ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ</b>	<b>43</b>
ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ	43
ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	45
Η ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	50
ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	55
ΤΟ ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΔΟΜΩΝ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	62
ΕΝΔΟΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ - ΕΞΩΤΕΡΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	64
Η ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ	71
ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ	74

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ _____	76
ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΠΟΥ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΕΙ Η ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ _____	80
ΤΡΟΠΟΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΩΝ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ _____	83
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ _____	87
<b>ΜΕΡΟΣ ΙΙ, ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ _____</b>	<b>89</b>
ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΑΝΑ ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΑΝΑ ΕΠΙΠΕΔΟ ΣΠΟΥΔΩΝ _____	90
ΕΠΙΛΟΓΟΣ _____	92
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 _____</b>	<b>94</b>
<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΟΥ ΓΥΝΑΙΚΕΙΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ _____</b>	<b>94</b>
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ _____	94
ΦΟΡΕΙΣ ΠΟΥ ΠΑΡΕΧΟΥΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ _____	96
ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΧΩΡΕΣ ΤΗΣ Ε.Ε. _____	99
ΙΣΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ _____	101
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 _____</b>	<b>104</b>
<b>ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΜΑΘΗΤΩΝ - ΚΑΘΗΓΗΤΩΝ _____</b>	<b>104</b>
<b>ΜΕΡΟΣ Ι, ΑΡΧΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΜΕΣΩ ΣΧΟΛΕΙΟΥ _____</b>	<b>104</b>
Η ΠΑΙΔΕΙΑ ΩΣ ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΡΑΤΩΝ _____	104
ΒΑΣΙΚΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑΣ _____	109
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΔΡΑΣΗΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ _____	112
ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ _____	113
<b>ΜΕΡΟΣ ΙΙ, ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ _____</b>	<b>117</b>
ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΔΙΑΡΚΟΥΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ _____	117
Η ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΕΞΑΡΤΑΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ _____	119
ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΕΣ ΓΙΑ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ _____	120
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 _____</b>	<b>124</b>
<b>ΦΟΡΕΙΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ _____</b>	<b>124</b>

<b>ΜΕΡΟΣ Ι, ΦΟΡΕΙΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ</b>	<b>124</b>
ΓΕΝΙΚΑ	124
ΔΗΜΟΣΙΟΙ ΦΟΡΕΙΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	126
ΙΔΙΩΤΙΚΟΙ ΦΟΡΕΙΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ	134
ΦΟΡΕΙΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ ΣΤΗΝ Ε.Ε.	140
ΣΥΓΧΡΟΝΟΙ ΜΕΘΟΔΟΙ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ	143
<b>ΜΕΡΟΣ ΙΙ, ΚΥΡΙΟΤΕΡΟΙ ΦΟΡΕΙΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ</b>	<b>147</b>
ΟΑΕΔ, (Οργανισμός απασχόλησης εργατικού δυναμικού)	147
ΕΡΓΟ ΟΑΕΔ	147
ΕΛΕΓΧΟΣ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΤΟΥ Ο.Α.Ε.Δ.	152
Ο.Ε.Ε.Κ.	156
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ - ΑΤΟΜΙΚΗ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΕΘΝΙΚΗ ΚΑΤΑΚΤΗΣΗ	156
ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	157
ΕΡΓΟ Ο.Ε.Ε.Κ.	159
ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΙ ΠΟΡΟΙ Ο.Ε.Ε.Κ.	161
ΔΙΕΘΝΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ Ο.Ε.Ε.Κ.	163
ΚΕΚ	167
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6</b>	<b>172</b>
<b>ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΩΝ</b>	<b>172</b>
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΕΥΘΥΝΕΣ ΤΩΝ ΔΙΟΙΚΟΥΝΤΩΝ	172
Ο ΙΔΕΑΤΟΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗΣ	174
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗΣ - ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΟΣ	176
ΠΟΙΑ ΕΙΝΑΙ ΤΑ ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗ	178
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7</b>	<b>180</b>
<b>ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ</b>	<b>180</b>
ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	180
ΜΕΘΟΔΟΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	182
ΟΙ ΣΚΟΠΟΙ ΤΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	184
ΑΠΟΔΕΙΞΗ	185
ΒΕΛΤΙΩΣΗ	186
ΜΑΘΗΣΗ	187
ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	187
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8</b>	<b>190</b>
<b>Η ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ</b>	<b>190</b>

Η ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΣΤΗΝ Ε.Ε.	190
ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΩΝ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	198
ΠΑΡΟΧΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ	200
ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΠΑΡΟΧΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	204
Η ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	205
ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ ΜΕΣΩ ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	209
ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ - ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ	214
ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΟ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΕ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΧΩΡΕΣ	215
ΒΑΣΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	234
ΦΟΡΕΙΣ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ	235
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΝΕΡΓΕΙΩΝ ΓΙΑ ΤΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	238
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9</b>	<b>243</b>
<b>ΤΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΗΝ ΕΕ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΕΚΤ</b>	<b>243</b>
<b>ΜΕΡΟΣ Ι, «ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ»</b>	<b>243</b>
ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ	243
ΝΕΟΛΑΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ (πρόγραμμα ανταλλαγής εργαζομένων)	247
PETRA (πρόγραμμα για την επαγγελματική κατάρτιση)	249
FORCE (Πρόγραμμα για τη συνεχιζόμενη κατάρτιση)	254
COMETT	257
Στόχοι του COMETT	261
IRIS	261
LINGUA	264
EUROTECNET	266
LEONARDO	269
ΣΩΚΡΑΤΗΣ	273
EUROQUALIFICATION	278
ΟΑΕΔ ΚΑΙ EUROQUALIFICATION	280
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΟΥ Ε.Κ.	282
ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ	282
ADAPT	284
AGRO, SEP, LINK	289
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	290

<b>ΜΕΡΟΣ ΙΙ, ΕΚΤ (ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ)</b>	<b>293</b>
ΑΝΑΓΚΗ ΙΔΡΥΣΗΣ ΤΟΥ ΕΚΤ	293
«ΤΟ ΕΚΤ ΚΑΙ Η ΙΣΤΟΡΙΑ ΤΟΥ»	294
«ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΠΟΡΟΙ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ ΤΟΥ ΕΚΤ»	297
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10</b>	<b>301</b>
<b>ΕΡΕΥΝΑ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ</b>	<b>301</b>
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ	302
ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ	304
ΓΕΝΙΚΑ	304
ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	305
ΣΤΑΔΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ	307
ΤΡΟΠΟΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΤΗΣ ΕΤΕ	309
Ο.Τ.Ε.	314
Η ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ - ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΣΤΟΝ Ο.Τ.Ε	314
ΕΡΕΥΝΑ ΣΤΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΤΟΥ ΟΤΕ ΣΤΗΝ ΠΑΤΡΑ	319
ΕΛΤΑ	322
ΤΙΤΑΝ	325
3Ε	334
ΤΕΛΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	341
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ</b>	<b>346</b>

## **ΠΡΟΛΟΓΟΣ**

Η υπέρμετρη αύξηση των γνώσεων και των πληροφοριών, ο έντονος ανταγωνισμός που αντιμετωπίζουν σήμερα οι επιχειρήσεις και οι γρήγορες εξελίξεις σε όλους τους τομείς της κοινωνικής ζωής ανάγκασαν τις επιχειρήσεις να προβούν στην υιοθέτηση διαφορετικών μεθόδων οι οποίες όμως καταλήγουν στην αξιοποίηση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και καθιστούν τον εργαζόμενο πιο αποτελεσματικό και «μορφωμένο». Επί μεγάλο διάστημα η βασική εκπαίδευση ήταν σε θέση να καλύγουν μακροπρόθεσμες απαιτήσεις όσο αφορά τα προσόντα των εργαζομένων. Με την ραγδαία τεχνολογική εξέλιξη και με τις σημερινές συνθήκες ανταγωνισμού αυτό έπαυε να ισχύει. Όλο και σπουδαιότερος γίνεται ο ρόλος της επιμόρφωσης η οποία δεν αφορά πια μια περιστασιακή, σποραδική, τυχαία και κατά βούληση προσθήκη στις υπάρχουσες ικανότητες στην βασική εκπαίδευση αλλά μια αναγκαία διαρκή εκπαίδευση τόσο σημαντική όσο και οι άλλες βαθμίδες της εκπαίδευσης.

Όλες οι παραπάνω διαπιστώσεις έγιναν αντικείμενο συζητήσεων και στη χώρα μας, με αποτέλεσμα στα πρόθυρα του 2000 να πραγματοποιούνται καινοτομίες αλλαγής στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Οι αλλαγές αυτές γίνονται πρωτίστως στο λύκειο ενώ σύμφωνα με το υπουργείο θα ακολουθήσουν και άλλες στις υπόλοιπες βαθμίδες της εκπαίδευσης. Από την άλλη έχουμε και την υλοποίηση του προγράμματος με το κωδικό όνομα «ΕΠΕΑΕΚ» (επιχειρησιακό πρόγραμμα εκπαίδευση και αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης) μέσα



από το οποίο καθορίζονται διάφορες ενέργειες που σκοπό έχουν να αναμορφώσουν τα προγράμματα της γενικής εκπαίδευσης και να βελτιώσουν τον τρόπο διδασκαλίας. Οι ενέργειες αυτές χρηματοδοτούνται από εθνικούς και κοινοτικούς πόρους.

Όμως όσον αφορά τις επιχειρήσεις, η επιτυχία και το μέλλον κάθε μονάδας εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από τη χρήση των προσόντων των εργαζομένων στην επιχείρηση. Η επαγγελματική επάρκεια πέρα από ειδικές ικανότητες απαιτεί όλο και σε μεγαλύτερο βαθμό την αποτελεσματική χρήση των προσόντων των εργαζομένων στην επιχείρηση. Έτσι η επαγγελματική επάρκεια πέρα από ειδικές ικανότητες απαιτεί όλο και σε μεγαλύτερο βαθμό τις γενικές ικανότητες. Τα κενά που οπωσδήποτε υπάρχουν σ' αυτό το τομέα μπορούν να καλυφθούν μόνο με συνεχιζόμενη εκπαίδευση και επιμόρφωση. Μην ξεχνάμε ότι στο παρελθόν οι επιχειρήσεις βασιζόνταν στη σωστή διαχείριση των πόρων ενώ στις μέρες μας στηρίζονται στην γνώση που αποκτάται μέσα από την δια βίου εκπαίδευση που ενδιαφέρει όλο και περισσότερο τις ελληνικές επιχειρήσεις.

Στα παρακάτω θα γίνει μια ανάλυση των εννοιών, «**κατάρτιση**», «**εκπαίδευση**» και «**επιμόρφωση**». Επιπλέον θα παρουσιαστούν οι φορείς που έχουν αναλάβει το έργο της επιμόρφωσης και θα ασχοληθούμε με την κοινότητα και τις ενέργειες στις οποίες αυτή έχει προβεί για την κατάρτιση και την εκπαίδευση. Τέλος θα παρουσιαστούν και τα συμπεράσματα από τις έρευνες που διεξάχθηκαν σε επιχειρήσεις.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1**

### **ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ**

#### **ΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ**

Η ραγδαία ανάπτυξη της τεχνολογίας και η έκρηξη των γνώσεων επιβάλλουν νέες συνθήκες στην παραγωγική διαδικασία και στην αγορά εργασίας. Μέσα σ' ένα τέτοιο πολυσύνθετο και συνεχώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον, η διαρκής επαγγελματική εκπαίδευση και η συνεχής επένδυση στην απόκτηση γνώσεων γύρω από τεχνολογικά θέματα προβάλλει αναγκαία. Η κοινά αποδεκτή άποψη που επικρατεί σήμερα, ότι οι αμαθείς πολίτες ισοδυναμούν με «αγράμματος» και τυγχάνουν συγκριτικού μειονεκτήματος στην αγορά εργασίας, δείχνει την πραγματικότητα και τη αλλαγή στις ανάγκες και στο τρόπο εργασίας μας άλλωστε είναι διαφορετικές οι συνθήκες, οι αξίες και οι νοοτροπίες που διαμορφώνονται κάθε εποχή. Το 2005, η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων θα έχουν εκπαίδευση παλαιότερη των 10 ετών, ενώ το μεγαλύτερο μέρος από την τεχνολογία που υπάρχει σήμερα θα έχει αντικατασταθεί σε αυτό το χρονικό διάστημα από νέα και καλύτερη. Το μέλλον των εργαζομένων λοιπόν εξαρτάται πλέον από τη συνεχή επιμόρφωση ώστε αυτοί να είναι πάντα έτοιμοι στις εκάστοτε νέες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας καθώς η τεχνολογία θα εξελίσσεται.

**Επαγγελματική εκπαίδευση** θεωρείται κάθε σχήμα εκπαίδευση που προετοιμάζει για την απόκτηση προσόντων σχετικών με την άσκηση ενός συγκεκριμένου επαγγέλματος, μιας συγκεκριμένης τέχνης ή απασχόλησης ή που παρέχει την αναγκαία κατάρτιση και τις απαραίτητες δεξιότητες και τεχνικές ικανότητες των μαθητών, προκειμένου να ασκήσουν ένα επάγγελμα ή μια τέχνη οποιοδήποτε και αν είναι η ηλικία και το επίπεδο της κατάρτισης των μαθητών ή των σπουδαστών, έστω και αν το πρόγραμμα κατάρτισης περιέχει και στοιχεία γενικής εκπαίδευσης.

Ο όρος στη χώρα μας χρησιμοποιείται για να δηλώνει την εκπαίδευση που προετοιμάζει για επαγγέλματα που δεν είναι τεχνικά όπως γεωτεχνικά, οικονομίας και διοίκησης, κοινωνικών υπηρεσιών κ.α, στο δεύτερο κύκλο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που ακολουθεί την υποχρεωτική εκπαίδευση. Είναι σαφές ότι αυτό που ονομάζουμε επαγγελματική εκπαίδευση πρέπει να περιλαμβάνει ως συστατικά στοιχεία που αλληλοσυμπληρώνονται σε μια ενιαία δυναμική τη σχολική και πρακτική επαγγελματική εκπαίδευση καθώς και τη διαρκή επαγγελματική επιμόρφωση.

**Επαγγελματική κατάρτιση** θεωρείται η συστηματική οργανωμένη διαδικασία απόκτησης εξειδικευμένων γνώσεων και δεξιοτήτων οι οποίες ανταποκρίνονται σε συγκεκριμένες εργασιακές απαιτήσεις. Ο απόφοιτος δεν διαθέτει μεγάλη επαγγελματική ευελιξία αλλά αντίθετα

αυξημένη μετατρεψιμότητα και αξιοποίηση των προσόντων του στην αγορά εργασίας.

Πάρα πολύ συχνά είναι απαραίτητη η διάκριση ανάμεσα στην τυπική και την άτυπη επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Στην τυπική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση ανήκει κάθε συστηματικά οργανωμένη διαδικασία απόκτησης επαγγελματικών προσόντων. Με την επιτυχή ολοκλήρωση της παρέχεται αντίστοιχος τίτλος ή πτυχίο που αναγνωρίζεται από το κράτος και προσφέρει στον κάτοχο του τη δυνατότητα άσκησης ενός επαγγέλματος ή και να συνεχίσει ένα άλλο πιο «προχωρημένο» κατοχυρωμένο τίτλο. Αντιθέτως ως άτυπη θεωρείται εκείνη η επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση, που παρέχεται από εργαστήρια ελευθέρων σπουδών ή ενδοεπιχειρησιακό, δεν αναγνωρίζεται από το κράτος και δεν κατοχυρώνει μια περαιτέρω εκπαιδευτική ή επαγγελματική εξέλιξη.

### **ΔΙΑΡΚΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ**

Η συνεχής μεταβολή των συνθημάτων, τόσο στην αγορά εφοδιασμού όσο και στην αγορά διαθέσεως των προϊόντων, η συνεχής αύξηση των γνώσεων, των πληροφοριών, καθώς και η μεταβολή των διαφόρων μεθόδων με τις οποίες αντιμετωπίζονται τα ποικίλα προβλήματα μέσα σε μια επιχείρηση αυξάνουν συνεχώς τις ανάγκες των επιχειρήσεων σε εξειδικευμένο προσωπικό και καθιστούν αναγκαία την **συνεχή εκπαίδευση** των εργαζομένων που ήδη απασχολούνται σ' αυτές. Κατά τις διαπιστώσεις μιας έρευνας που έγινε στην Ελλάδα και στο

εξωτερικό, διαφαίνεται ότι η ζήτηση εκπαίδευσης από τη μεριά των επιχειρήσεων θα ακολουθήσει ανοδική πορεία.

Το βασικότερο μέσο με το οποίο επιτυγχάνεται η ανάπτυξη των επιχειρήσεων είναι η επιμόρφωση ή εκπαίδευση του εργατικού δυναμικού. Η εκπαίδευση μπορεί να χρησιμοποιηθεί για ένα πλατύτερο αντικείμενο γνώσεων - τόσο πρακτικών όσο και θεωρητικών καθώς και για κάθε επίπεδο μόρφωσης που έχει προηγηθεί και συνήθως περιλαμβάνει λιγότερο πρακτικά και περισσότερο επιστημονικά θέματα.

Σε γενικές γραμμές η Επιμόρφωση/ Εκπαίδευση υπαλλήλων μπορεί να οριστεί σαν η διαδικασία μάθησης που αποβλέπει στο να βοηθήσει τους υπαλλήλους στην εκτέλεση συγκεκριμένων καθηκόντων μέσα στα πλαίσια της επιχείρησης στην οποία απασχολούνται. Σκοπός της επιμόρφωσης είναι να αναπτύξει εξειδικευμένες και άμεσης απόδοσης τεχνικές καθώς και ικανότητες λήψης αποφάσεων ή ανάλυσης πρωτοβουλιών και ανάλυσης - επίλυσης προβλημάτων κάτω από τις πραγματικές συνθήκες λειτουργίας των επιχειρήσεων ή των οικονομικών μονάδων.

Η ανάγκη για διαρκή επαγγελματική εκπαίδευση και επιμόρφωση του προσωπικού των επιχειρήσεων προέρχεται από:

1. Τις διαφορές του είδους, του εύρους και του βάθους των γνώσεων που έχουν οι νεοπροσλαμβανόμενοι υπάλληλοι σε σχέση με τις ειδικές απαιτήσεις του επαγγέλματος που πρόκειται να ακολουθήσουν.

2. Την πρόοδο της τεχνολογίας που διαφοροποιεί συνεχώς τις απαραίτητες σε κάθε επιχείρηση ειδικότητες και το απαιτούμενο είδος γνώσεων σε κάθε ειδικότητα.
3. Την αλλαγή του αντικειμένου εργασίας ορισμένων εργαζομένων που επιβάλλεται για να προσαρμοσθεί καλύτερα το είδος των γνώσεων και εμπειριών τους στις ανάγκες της επιχείρησης.
4. Τις προαγωγές των εργαζομένων σε θέσεις με μεγαλύτερες ευθύνες που καθιστούν απαραίτητα τόσο την περαιτέρω εμπάδυνση στο εργασιακό αντικείμενο όσο και την εκπαίδευση σε θέματα υποκίνησης, ηγεσίας, επικοινωνίας, δυναμικής των ομάδων κλπ.
5. Την αντιστοιχία μεταξύ των προδιαγραφών θέσεων εργασίας και των συγκεκριμένων γνώσεων, εμπειριών και ικανοτήτων μιας δεδομένης σύνθεσης προσωπικού.
6. Τις λειτουργικές αναπροσαρμογές και τις οργανωτικές αναδιαρθρώσεις που επιβάλλονται από τον αναπροσανατολισμό των στρατηγικών στόχων της επιχείρησης . Αυτές συνεπάγονται αλλαγές στις περιγραφές και στις προδιαγραφές κάθε θέσης εργασίας.
7. Τον αναγκαίο εμπλουτισμό των γενικότερων γνώσεων του προσωπικού με τις νεότερες εξελίξεις της επιστήμης και της τεχνολογίας και με τις αλλαγές που συντελούνται στο μικρό- και στο μακροοικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον. Η επιμόρφωση σε θέματα γενικότερης υποδομής σε γνώσεις είναι απαραίτητη για τη

βαδύτερη κατανόηση των αλληλοσυσχετισμών των επιμέρους προβλημάτων με κάθε εξειδικευμένο αντικείμενο εργασίας.

Όταν μια επιχείρηση εκπαιδεύει το προσωπικό της, ελπίζει ότι με τον τρόπο αυτό είναι δυνατό να αλλάξει η συμπεριφορά των συγκεκριμένων ατόμων, ώστε να ανταποκρίνεται καλύτερα στις απαιτήσεις της δουλειάς τους. Για να συμβεί όμως πραγματικά κάτι τέτοιο πρέπει το ίδιο το άτομο να είναι διατεθειμένο να εκπαιδευθεί δηλαδή να μάθει. Για έναν νεοπροσλαμβανόμενο στην επιχείρηση το πρόβλημα είναι απλό και ίσως ανύπαρκτο γιατί το άτομο αυτό θεωρεί συνήθως σαν αυτονόητο το να περάσει από κάποιο στάδιο εκπαίδευσης ώστε να κατατοπισθεί και να προσαρμοσθεί στο καινούργιο του περιβάλλον. Σχετικά όμως με τους εργαζόμενους που ήδη απασχολούνται και χρειάζεται να εκπαιδευθούν είτε γιατί εμφανίστηκαν καινούργιες μέθοδοι εκτελέσεως του έργου το οποίο ασκούν, είτε γιατί πρόκειται να επανδρώσουν κάποιον άλλο τομέα της επιχειρήσεως, είτε τέλος, γιατί προορίζονται να αναλάβουν κάποια ηγετική θέση, το πρόβλημα εμφανίζεται πιο πολύπλοκο.

### **ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

Εκπαιδευτικές ανάγκες υπάρχουν όταν η επίτευξη των μακροχρόνιων και βραχυχρόνιων στόχων της επιχείρησης εμποδίζεται ή δυσχεραίνεται εξαιτίας ελλείψεων που μπορούν να καλυφθούν με την εφαρμογή συστηματικής εκπαίδευσης. Οι ελλείψεις αυτές προσδιορίζουν τις

εκπαιδευτικές ανάγκες σε επίπεδο Οργανισμού, Διεύθυνσης Τμήματος, θέσεις εργασίας και εργαζομένου.

Ο σωστός προσδιορισμός των εκπαιδευτικών αναγκών είναι αποφασιστικός για την αποτελεσματικότητα των επομένων σταδίων της εκπαιδευτικής διαδικασίας και την επιτυχία του εκπαιδευτικού σκοπού που είναι η αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας και η βελτίωση της ποιότητας του προσφερόμενου έργου.

Η λανθασμένη εκτίμηση των εκπαιδευτικών αναγκών συνεπάγεται ανεπαρκή εκπαιδευτικά αποτελέσματα για μια συγκεκριμένη εκπαιδευτική ομάδα, ή για μια ολόκληρη επαγγελματική κατηγορία ανάλογα με την αποτελεσματικότητα λειτουργίας της διαδικασίας του ελέγχου και της επαναπληροφόρησης (feed back). Αυτή μπορεί να οδηγήσει σε έγκαιρη ή μη επανεκτίμηση των στοιχείων της εκπαιδευτικής διαδικασίας και πρώτα απ' όλα σε επαναπροσδιορισμό των εκπαιδευτικών αναγκών μιας συγκεκριμένης επαγγελματικής κατηγορίας. Τα αποτελέσματα της εκπαίδευσης είναι σίγουρο ότι θα είναι πενιχρά αν δεν έχει γίνει λεπτομερής προσδιορισμός των εκπαιδευτικών αναγκών οπότε η στόχευση θα είναι οπωσδήποτε λανθασμένη. Σ' αυτή την περίπτωση οι εκπαιδευτικοί στόχοι, η επιλογή και διόρθωση της ύλης, ο προγραμματισμός των εκπαιδευτικών ενοτήτων, οι εκπαιδευτικές σημειώσεις, η μέθοδος διδασκαλίας και τα χρησιμοποιούμενα εκπαιδευτικά μέσα δεν θα ανταποκρίνεται απόλυτα στις ελλείψεις και τις ανάγκες συγκεκριμένων ομάδων.



Η διαδικασία ανάλυσης των εκπαιδευτικών αναγκών ξεκινάει από την απάντηση στα ερωτήματα:

- ◆ Σε ποιες Διευθύνσεις ή Τμήματα χρειάζεται εκπαίδευση;
- ◆ Σε ποιες επαγγελματικές κατηγορίες;
- ◆ Ποιες, ικανότητες ή διαθέσεις πρέπει να αποκτηθούν για να μπορούν οι εργαζόμενοι να ανταποκρίνονται στις προδιαγραφές των θέσεων τους;
- ◆ Πόσοι και ποιοι χρειάζονται εκπαίδευση από κάθε οργανωτική μονάδα;

Η οργανωτική μονάδα που είναι επιφορτισμένη με καθήκοντα οργάνωσης της εκπαίδευσης του προσωπικού μπορεί να διαπιστώσει εκπαιδευτικές ανάγκες από την ύπαρξη των παρακάτω ενδείξεων:

- ◆ χαμηλή παραγωγικότητα
- ◆ χαμηλή ποιότητα προϊόντων
- ◆ υπερβολικές σπατάλες πρώτων και βοηθητικών υλών
- ◆ υψηλό κόστος
- ◆ ελλιπής ποιοτικός έλεγχος
- ◆ υπερβολικά παράπονα πελατών για την ποιότητα των προϊόντων
- ◆ κακή συμπεριφορά σε πελάτες
- ◆ υψηλός βαθμός αποχωρήσεων

- ◆ υπερβολικές απουσίες που οφείλονται σε βραχυχρόνιες «ασθένειες»
- ◆ συνεχής αδυναμία επίτευξης προκαθορισμένων στόχων
- ◆ κακή επικοινωνία μεταξύ διαφόρων τμημάτων

Σίγουρα πάντως στις περισσότερες περιπτώσεις τα παραπάνω συμπτώματα εκτός από διοικητικές και οργανωτικές αποφάσεις πρέπει να οδηγήσουν τη Διοίκηση στα συμπεράσμα ότι χρειάζεται να ερευνηθούν και να αναλυθούν σε βάθος οι συγκεκριμένες εκπαιδευτικές ανάγκες ατόμων ή ομάδων που παρουσιάζουν αποκλίσεις από την αναμενόμενη συμπεριφορά ή απόδοση. Οι υπάρχουσες εκπαιδευτικές ανάγκες είναι αποτέλεσμα ύπαρξης του εκπαιδευτικού κενού που υπάρχει μεταξύ περιγραφών εργασίας και προδιαγραφών θέσεων από τη μια μεριά και δεδομένων ικανοτήτων, συμπεριφοράς και γνώσεων του προσωπικού από την άλλη.

### **ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ**

Ανάλογα με τις προδιαγραφές κάθε θέσης εργασίας, προσδιορίζονται οι εκπαιδευτικές ανάγκες, δηλαδή ποιες γνώσεις και ικανότητες πρέπει να αποκτήσουν οι εκπαιδευόμενοι κατά τη διάρκεια της διδασκαλίας που αποτελούν ταυτόχρονα και τους γενικούς εκπαιδευτικούς στόχους (δηλαδή το τι πρέπει να ξέρουν ή να είναι σε θέση να κάνουν οι εκπαιδευόμενοι μετά το τέλος της διδασκαλίας)

Αφού προσδιορισθούν οι εκπαιδευτικές ανάγκες πρέπει να καθοριστούν οι προτεραιότητες όσο αφορά τις ειδικότητες όπου

απαιτείται εκπαίδευση είτε για λόγους κάλυψης των υπάρχουσών αδυναμιών στην σύνθεση του ανθρώπινου δυναμικού, είτε για την αντιμετώπιση των αναγκών της μελλοντικής ανάπτυξης του.

Τα άτομα που αποτελούν κάθε οργανωτική μονάδα ή επαγγελματική κατηγορία ομαδοποιούνται ανάλογα με τις ελλείψεις τους σε γνώσεις, ικανότητες ή συμπεριφορά. Για την επιτυχία της εκπαιδευτικής προσπάθειας πρέπει να υπάρχει όσο το δυνατόν μεγαλύτερη ομοιομορφία της εκπαιδευτικής ομάδας, δηλαδή οι ατομικές εκπαιδευτικές ανάγκες κάθε μέλους της πρέπει να είναι περίπου ίδιες, με των υπολοίπων. Βάση των ελλείψεων ή των εκπαιδευτικών αναγκών κάθε εκπαιδευτικής ομάδας καθορίζονται οι γενικοί εκπαιδευτικοί στόχοι. Αυτοί εξειδικευμένοι σε επιμέρους στόχους ανάλογα με την προγραμματισμένη σταδιακή κάλυψη των εκπαιδευτικών αναγκών των εκπαιδευόμενων. Οι ειδικοί εκπαιδευτικοί στόχοι αντιστοιχούν σε κάθε εκπαιδευτική ενότητα και περιγράφουν το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα της διδασκαλίας, δηλαδή την επιθυμητή συμπεριφορά του εκπαιδευόμενου μετά την παρακολούθηση του εκπαιδευτικού προγράμματος.

Οι ειδικοί εκπαιδευτικοί στόχοι διευκολύνουν την επικοινωνία μεταξύ εκπαιδευτικών και εκπαιδευόμενων. Όταν οι εκπαιδευτικοί στόχοι έχουν προσδιοριστεί σωστά, τότε οι εκπαιδευόμενοι ξέρουν τι θα αντιμετωπίσουν, μπορούν να αξιολογήσουν την πρόοδό τους και μπορούν να ξεχωρίσουν τα ουσιώδη από τα επουσιώδη σημεία του μαθήματος, ενώ οι εκπαιδευτές μπορούν να κάνουν σωστή επιλογή της

διδασκείας ύλης και να προγραμματίζουν, να οργανώνουν και να ελέγχουν το βαθμό επιτυχίας του μαθήματος τους, ώστε να διορθώνεται, είτε η στόχευση, είτε το μάθημα.

Η επιμόρφωση λοιπόν, για να λειτουργήσει με επιτυχία, θα πρέπει ως προς το περιεχόμενο και τις μεθόδους της να διέπεται από ευελιξία, προσαρμοστικότητα, δημιουργικό πνεύμα, πρωτοτυπία και έλλειψη γραφειοκρατίας. Θα ήταν μεγάλο λάθος αν περίμενε κανείς και σ' αυτή την περίπτωση τα πάντα από τις αποδεδειγμένα δυσκίνητες υπηρεσίες του κράτους. Για να αποκτήσει η επιμόρφωση τα χαρακτηριστικά που μόλις προαναφέρθηκαν, θα πρέπει να προσφέρεται και να λειτουργεί κατά το δυνατόν αποκεντρωμένα. Το κράτος οφείλει να περιοριστεί σ' ένα εποπτικό συντονισμό και υποκινητικό ρόλο και να παρεμβαίνει μόνο σε ελάχιστες απαραίτητες περιπτώσεις ως φορέας επιμόρφωσης. Μ' αυτή την έννοια εκτός από τον ιδιωτικό τομέα, καλούνται όλοι οι τοπικοί φορείς, που κατά τεκμήριο γνωρίζουν καλύτερα απ' όλους τις επιμορφωτικές ανάγκες και δυνατότητες της περιοχής τους, να αναλάβουν σχετικές πρωτοβουλίες και να αξιοποιήσουν πλήρως τις ενθαρρυντικές ενισχύσεις που παρέχει εδώ το ΕΚΤ προσφέροντας έτσι όχι μόνο διέξοδο από ένα οξύτατο κοινωνικό πρόβλημα αλλά και νέες αισιόδοξες προοπτικές επαγγελματικής δραστηριοποίησης ή ακόμη και προσωπικής αυτοολοκλήρωσης σε πάρα πολλά άτομα. Ήδη οι πρώτες απόπειρες αφήνουν να διαφανούν πολλές ελπίδες για το μέλλον.

## **ΤΡΟΠΟΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΑΝΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΒΑΘΜΙΔΑ**

Τα προγράμματα επιμόρφωσης είναι τόσα πολλά και ποικίλα ως προς το περιεχόμενο, τη διάρκεια, την περιοδικότητα, το σκοπό και την ποιότητα τους, που ακόμη και οι ειδικοί δυσκολεύονται να συλλάβουν μια γενική εικόνα της κατάστασης. Παρόλα αυτά υποστηρίζετε ότι η επιμόρφωση λειτουργεί στην Ελλάδα κυρίως «εμβαλωτικά» δηλαδή ως ένας παράγοντας που προσπαθεί να καλύψει εκ των υστέρων προηγηθείσες αδυναμίες ή παραλείψεις του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος και πολύ λιγότερο ως ένας μοχλός συνεχούς, στοχευόμενης και εξειδικευμένης συμπλήρωσης-με επίκαιρα στοιχεία-ικανοποιητικών βασικών γνώσεων και δεξιοτήτων, που παρέχει ένα εκπαιδευτικό σύστημα, σωστά προσανατολισμένο στις τρέχουσες ανάγκες της οικονομικής και της κοινωνίας. Άλλοι πάλι πιστεύουν ότι τα προγράμματα επιμόρφωσης προορίζονταν και αξιοποιούνταν τουλάχιστον μέχρι πρότινος από άτομα που είχαν ήδη μια δέση εργασίας.

Οι μέθοδοι με τις οποίες μπορεί μια επιχείρηση να εκπαιδεύσει τα στελέχη της, είναι πολλές και διαφέρουν ανάλογα με το τι πρέπει να μάθει κάθε ενδιαφερόμενος. Διαφορετικού είδους είναι η εκπαίδευση ενός απλού υπαλλήλου και διαφορετικής εκείνη ενός ενκολαπτόμενου διευθυντικού στελέχους ή ανωτέρου διοικητικού στελέχους. Γι' αυτό το λόγο θα προσπαθήσουμε να διακρίνουμε τις μεθόδους αυτές ανάλογα με τις ομάδες των στελεχών προς τις οποίες απευδύνονται ως εξής:

- ◆ Μέθοδοι που χρησιμοποιούνται για κατώτερα και μεσαία ηγετικά στελέχη
- ◆ Μέθοδοι που αφορούν σ' ανώτερα διοικητικά στελέχη

**α. Μέθοδοι που χρησιμοποιούνται για κατώτερα και μεσαία ηγετικά στελέχη**

Η δουλειά ενός προϊστάμενου διαφέρει από τη δουλειά ενός απλού υπαλλήλου. Ένας προϊστάμενος έστω και μικρού τμήματος ή κατώτερου ιεραρχικού επιπέδου, πρέπει π.χ. να καθοδηγεί, να συντονίζει και να υποκινεί του υφισταμένους του, να υλοποιεί ή να διευθετεί οτιδήποτε φέρνει προσκόμματα στην ομαλή λειτουργία του τμήματος του κ.λπ. Πρέπει δηλαδή πέρα από τις ειδικές γνώσεις που θα διαθέτει σχετικά με αντικείμενο του τμήματος του και να εξοπλισμένος με κάποιες άλλες ικανότητες κι εμπειρίες οι οποίες θα του επιτρέψουν να ανταποκριθεί στο ηγετικό αυτό έργο. Εκτός από κάποιο θεωρητικό υπόβαθρο, που θα πρέπει να αποκτήσουν διαβάζοντας σχετικά με το τι είναι διοίκηση, οι υπογύφιοι προϊστάμενοι θα πρέπει να δοκιμάσουν και στην πράξη τις δυνάμεις τους, για να μπορέσει κι η επιχείρηση να εκτιμήσει τις δυνατότητες τους. Έτσι σε βασικές μέθοδοι εκπαίδευσης των προϊσταμένων, προτείνονται οι εξής:

1. **Εκπαίδευση εκτελώντας τη συγκεκριμένη εργασία** (on the job training): Ένας πεπειραμένος προϊστάμενος είναι ο καλύτερος εκπαιδευτής για ένα υπογύφιο καθόσον είναι ο μόνος που γνωρίζει τη συγκεκριμένη εργασία καλύτερα από τον καθένα. Έτσι σ' αυτή την

περίπτωση τοποθετούμε τον εκπαιδευόμενο σε θέση «βοηθού προϊστάμενου» όπου με την καθοδήγηση του προϊσταμένου του, απασχολείται αποκλειστικά με το να κατανοήσει τις μεθόδους διοίκησης.

Ο προϊστάμενος εξηγεί στον εκπαιδευόμενο το σωστό κάθε ενέργειας και δραστηριότητας, του δείχνει τον τρόπο με τον οποίο εκτελείται και του αναθέτει την εκτέλεση ενεργειών ασκώντας εποικοδομητική κριτική για τα αποτελέσματα. Η διαδικασία αυτή επαναλαμβάνεται για όσο το δυνατόν περισσότερες δραστηριότητες ώσπου ο εκπαιδευόμενος μάθει να ενεργεί σωστά.

Η μέθοδος αυτή αποδεικνύεται πολύ χρήσιμη και αποδοτική προκειμένου να μάθει ο εκπαιδευόμενος ορισμένες τεχνικές διαδικασίες (π.χ. σχεδιασμό ενεργειών και προγραμμάτων, διαδικασίες ελέγχου, προσλήψεις προσωπικού κ.λπ.) είναι λιγότερο χρήσιμη στο πεδίο των ανθρώπινων σχέσεων γιατί ο τρόπος με τον οποίο ένας προϊστάμενος επικοινωνεί, υποκινεί και, γενικά διευδύνει τους υφιστάμενους του ή συμπεριφέρεται με τους συνάδελφους του, είναι κάτι το προσωπικό, είναι κάτι που, πέρα από τις σχετικές γνώσεις εξαρτάται από το χαρακτήρα και την προσωπικότητα του.

**2. Εναλλαγή θέσεων εργασίας (job rotation):** Στην περίπτωση αυτή ο ανώτερος υπάλληλος ενός τμήματος μετατίθεται σ' αντίστοιχη θέση ενός άλλου τομέα της επιχείρησης.

**3.Θεωρητική εκπαίδευση:** Στην θεωρητική εκπαίδευση περιλαμβάνεται η διδασκαλία με την μορφή διαλέξεων, σεμιναρίων, αναλύσεων, περιπτώσεων, συζητήσεων, προβολής εκπαιδευτικών ταινιών κ.λ.π. Η μέθοδος αυτή χρησιμοποιείται σαν επικουρική στις προηγούμενες μεθόδους, που συζητήσαμε καθόσον αποσκοπεί στη θεωρητική κατάρτιση των στελεχών, σχετικά με τα προβλήματα, τα οποία θα τους απασχολήσουν ή τους απασχολούν.

### **β. Μέθοδοι που αφορούν στ' ανώτερα ηγετικά στελέχη**

Τα ανώτερα στελέχη εκτός από τις ειδικές γνώσεις που έχουν σχετικά με τον τομέα στον οποίο προΐστανται πρέπει να έχουν μια γενικότερη μόρφωση κι εκπαίδευση για να ανταποκριθούν τόσο στα σημερινά τους καθήκοντα όσο και στα μελλοντικά εφόσον προορίζονται να καταλάβουν πιθανότητα κάποια μέρα θέση γενικού διευθυντή.

Τα στελέχη αυτά συνήθως έχουν ένα υπόβαθρο γνώσεων σχετικά με θέματα διοίκησης και οπωσδήποτε διαθέτουν επαρκείς διοικητικές ικανότητες κι εμπειρίες καθόσον έχουν ήδη χρηματίσει συνήθως ηγετικά στελέχη κατώτερου και μεσαίου επιπέδου. Για την εκπαίδευση τους μπορούμε να εφαρμόσουμε τις μεθόδους για κατώτερα και μεσαία ηγετικά στελέχη, και τις οποίες θα χρησιμοποιήσουμε βέβαια προσαρμοσμένες ανάλογα.



## **ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ ΤΩΝ ΠΛΗΘΥΣΜΩΝ ΠΟΥ ΘΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΟΥΝ**

Είναι ουσιώδες να ενεργοποιηθούν εκπρόσωποι των εργαζομένων στη διερεύνηση των προβλημάτων που σχετίζονται με κενά σε γνώσεις και δεξιότητες. Η πιο συνηθισμένη μέθοδος είναι να συγκροτηθεί **συμβουλευτική επιτροπή**.

Οι επιτροπές που συγκροτούνται για το σκοπό αυτό περιλαμβάνουν εκπροσώπους από την διεύθυνση εκπαίδευσης (αν δεν υπάρχει διεύθυνση προσωπικού), διευθυντές παραγωγικών τομέων, διευθυντές εργοστασίων, εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων ή και εκπροσώπους των εργαζομένων. Η επιτροπή αυτή πρέπει να συγκροτηθεί με μεγάλη προσοχή. Είναι ένα σημαντικό μέσο, με το οποίο μπορεί να εξασφαλιστεί η αποδοχή των προγραμμάτων κατάρτισης από ολόκληρη την επιχείρηση.

Είναι σημαντικό για λόγους εσωτερικής πολιτικής να υπάρχει μια στρατηγική που θα κερδίσει τη αποδοχή του προγράμματος από τους εργαζόμενους. Το πρόγραμμα θα πρέπει να κυκλοφορήσει μέσα στην επιχείρηση, ώστε να γίνει απ' όλους γνωστό. Αυτό πρέπει να γίνει με την ανάρτηση πληροφοριακών εντύπων στον πίνακα ανακοινώσεων και με την αποστολή προσωπικών επιστολών σε κάθε εργαζόμενο. Είναι σημαντικό να γνωρίζουν οι εργαζόμενοι την ημερομηνία έναρξης του προγράμματος καθώς και το που μπορούν να αποταθούν για περισσότερες πληροφορίες. Τα θετικά σημεία του προγράμματος πρέπει

να τονιστούν και είναι απαραίτητο να επισημανθεί σε όλους ότι η προσπάθεια που θα βελτιώσει τη αποδοτικότητα της επιχείρησης θα δώσει την ευκαιρία στους συμμετέχοντες να βελτιώσουν τις δυνατότητες τους για προαγωγή.

Όταν χρησιμοποιείται ο όρος «αναγκαία εκπαίδευση» συχνά δημιουργείται ο φόβος στους εργαζόμενους ότι η επιμόρφωση είναι ένα διοικητικό σχήμα για να απομακρυνθούν τα λιγότερα αποτελεσματικά μέλη του προσωπικού της επιχείρησης. Αυτό το φαινόμενο εμφανίζεται πιο έντονο στη χώρα μας όπου η επιμόρφωση δεν έχει καθιερωθεί και οπωσδήποτε δεν έχει επεκταθεί η συστηματοποίηση της. Για το λόγο αυτό οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποι τους πρέπει να ενταχθούν από την αρχή της προσπάθειας στις ομάδες οργάνωσης του προγράμματος και κυρίως στις ομάδες ανάπτυξης του προγράμματος εκπαίδευσης και επιμόρφωσης.

Ο τρόπος με τον οποίο θα παρουσιαστεί η αναγκαιότητα για επιμόρφωση είναι πολύ σημαντικός. Ο στόχος είναι να εφυσυχάσουν οι εργαζόμενοι ώστε να βοηθήσουν οι ίδιοι για ένα θετικό αποτέλεσμα. Πρέπει να πειστούν ότι η εργοδοσία εκτιμά την εργασία τους και ότι κάθε πληροφορία σχετικά με τη συμμετοχή τους στο πρόγραμμα θα κρατηθεί εμπιστευτική. Πρέπει επομένως να αποφεύγονται οι χαρακτηρισμοί που θα μπορούσαν να φανερώσουν τυχόν κενά στις γνώσεις και δεξιότητες των εργαζομένων. Για το λόγο αυτό πρέπει να δοθεί η ευκαιρία στον εργαζόμενο να εντοπίσει ο ίδιος τα κενά του σε

συνεργασία με το αρμόδιο στέλεχος και να συμφωνήσουν μαζί για τους στόχους της επικείμενης κατάρτισης.

Αναγκαία επίσης είναι η συνεργασία της διοίκησης με τους συνδικαλιστές για την οργάνωση και εφαρμογή των επιμορφωτικών προγραμμάτων. Από τη στιγμή που σαν σωστή λύση επιλέχτηκε η κατάρτιση τότε αρχίζει η καμπάνια για τη στήριξη της δραστηριότητας από τους κυριότερους συντελεστές της επιχείρησης. Έτσι για να υπάρξει σωστός προγραμματισμός των μεθόδων επιμόρφωσης πρέπει να στρατευθούν ηγετικά στελέχη που θα στηρίζουν το πρόγραμμα. Η στήριξη της επιμορφωτικής προσπάθειας από ικανά στελέχη είναι κρίσιμη για τη προετοιμασία, την οργάνωση και την διεκπεραίωση του προγράμματος.

### **ΤΡΟΠΟΙ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ**

Με το όρο «ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση και επιμόρφωση» εννοούμε την επένδυση της επιχείρησης στην ανάπτυξη των ανθρώπινων πόρων της. Η ανάπτυξη αυτή επιδιώκεται με κάθε τύπου δραστηριότητα οργανωμένης επιμόρφωσης, που παρέχεται στους εργαζομένους μέσα στην επιχείρηση στους χώρους εργασίας ή σε ειδικά για το σκοπό αυτό διαμορφωμένους χώρους. Οι δραστηριότητες δεν περιορίζονται στα φυσικά όρια των χώρων παραγωγής (ενδοεργοστασιακή κατάρτιση) αλλά μπορούν να είναι παγκόσμιες. Όταν για τη ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση χρησιμοποιείται η ίδια η εργασία ως μέσο διδασκαλίας ονομάζεται «κατάρτιση κατά την

εργασία» (on the job training) .Αντίθετα όταν η διδασκαλία δε γίνεται κατά την άσκηση της εργασίας ή έστω ενός μέρους της εργασίας τότε πρόκειται για «κατάρτιση εκτός εργασίας» (off the job training).

Η ενδοεπιχειρησιακή επιμόρφωση συνήθως έχει δύο βασικές μορφές:

α. Την επιμόρφωση που παρέχεται στους εργαζόμενους κάθε φορά και όποτε προκύψει ιδιαίτερη ανάγκη, η οποία λέγεται και συμπληρωματική κατάρτιση και β. την επιμόρφωση που προγραμματίζεται περιοδικά και στοχεύει στην συνεχή ενημέρωση των εργαζομένων πάνω στις εξελίξεις του επαγγελματικού του τομέα ή αντικειμένου. Η δεύτερη αυτή μορφή ονομάζεται συνεχιζόμενη κατάρτιση. Όταν έχει εκσυγχρονιστικό χαρακτήρα, ονομάζεται ενημερωτική κατάρτιση και όταν στοχεύει στην ποιοτική αναβάθμιση των γνώσεων των εργαζομένων ονομάζεται κατάρτιση αναβάθμισης. Η συμπληρωματική κατάρτιση εμπεριέχει και μια νέα μορφή επιμόρφωσης που εμφανίστηκε δειλά και στη χώρα μας.

Η ενδοεπιχειρησιακή επιμόρφωση των εργαζομένων είναι ένας δεσμός που η διεύρυνση του σε παγκόσμια κλίμακα συνέπεσε με την ανάπτυξη των νέων τεχνολογιών και την εφαρμογή τους στους χώρους εργασίας. Βέβαια δραστηριότητες επιμόρφωσης ορισμένων ομάδων εργαζομένων πραγματοποιούνται σε επιχειρήσεις από πολύ παλιά. Γίνονται όμως σποραδικά σχεδόν πάντα με την εγκατάσταση νέων εξοπλισμών παραγωγής ή με την αλλαγή προσανατολισμού της επιχείρησης. Με την εισαγωγή των νέων τεχνολογιών στη παραγωγή

και στις υπηρεσίες δημιουργήθηκαν νέες και αυξημένες απαιτήσεις για την επιμόρφωση των εργαζομένων.

Απαιτήσεις που προκύπτουν ως αποτέλεσμα των ραγδαίων εξελίξεων που συνοδεύουν τις εφαρμογές των νέων τεχνολογιών σε διεργασίες και σε μεθόδους εργασίας. Έτσι φτάσαμε σήμερα να εκτιμάται το επίπεδο ανάπτυξης μιας χώρας από το σύνολο των δαπανών που αφορούν τη συνεχιζόμενη επιμόρφωση των εργαζομένων. Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι οι εταιρείες στις Η.Π.Α. το έτος 1985 επιμόρφωσαν περίπου οκτώ εκατομμύρια άτομα και δαπάνησαν για το σκοπό αυτό 40 περίπου δισεκατομμύρια δολάρια. Το ποσό αυτό είναι κατά 20 δισ. δολάρια μικρότερο από το ποσό που δαπανήθηκε στη χώρα αυτή για όλη την τριτοβάθμια εκπαίδευση. Ανάλογα ποσά δαπανώνται και στις άλλες ανεπτυγμένες χώρες, όπως στη Ιαπωνία, στη Δυτ. Γερμανία, την Μεγάλη Βρετανία, τη Γαλλία κ.α. Στη χώρα μας η αναγκαιότητα για ενδοεπιχειρησιακή επιμόρφωση με οργανωμένη μορφή επισημάνθηκε για πρώτη φορά πριν από δεκαεπτά χρόνια και η πρώτη μεγάλη επιχείρηση που συστηματοποίησε τη συνεχιζόμενη επιμόρφωση για τους εργαζομένους της ήταν η τσιμεντοβιομηχανία ΤΙΤΑΝ. Πριν από την ημερομηνία αυτή μόνο πολυεθνικές επιχειρήσεις όπως π.χ. η SIEMENS HELLAS διατηρούσαν ειδικές εγκαταστάσεις και εφαρμόζαν προγράμματα κατάρτισης και επιμόρφωσης για τους εργαζομένους σ' αυτές. Σταδιακά οι μανάτζερ των ελληνικών επιχειρήσεων άρχισαν να πείθονται για την αποδοτικότητα της επένδυσης στην συνεχιζόμενη επαγγελματική ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού τους και με τη

παράλληλη οικονομική προτροπή που ξεκίνησε με την ένταξη της χώρας μας στην ΕΟΚ με την μορφή επιχορήγησης.

### **ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗΝ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΜΕΣΑ ΣΕ ΜΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ**

Από τα πολλά σχήματα επιμόρφωσης που οργανώνονται στις επιχειρήσεις ξεχωρίζουμε τα τρία πιο βασικά που εφαρμόζονται με την μεγαλύτερη συχνότητα στη χώρα μας. Η επιλογή του κατάλληλου σχήματος για κάθε επιχείρηση εξαρτάται από πολλούς παράγοντες. Ο κυριότερος φυσικά είναι το μέγεθος της επιχείρησης. Είναι φυσικό για μια μικρή βιοτεχνία που απασχολεί πέντε υπαλλήλους να μην είναι δυνατόν να οργανώσει ξεχωριστά δραστηριότητες επιμόρφωσης προσωπικού εκτός από το πολύ ένα πρόγραμμα μαθητείας για έναν έως δύο μαθητευόμενους. Αντίθετα μια εταιρεία που απασχολεί 500 υπαλλήλους έχει τη δυνατότητα και την οικονομική ευχέρεια να ελευθερώσει μερικώς ή πλήρως έναν αριθμό εργαζομένων και να οργανώσει γι' αυτούς μια δραστηριότητα επιμόρφωσης με σκοπό το εκσυγχρονισμό των γνώσεων και δεξιοτήτων τους που θα συντελέσει στην αύξηση της παραγωγικότητάς τους.

Ένας άλλος σημαντικός παράγοντας που προσδιορίζει τον τύπο και τη συχνότητα της επιμόρφωσης των εργαζομένων μιας επιχείρησης είναι η φύση της απασχόλησης που απορρέει από τον τύπο του προϊόντος ή της υπηρεσίας που παράγεται ή προσφέρεται. Πωλητές ασφαλίσεων, υπάλληλοι τραπεζών, συντηρητές και επισκευαστές

συσκευών νέας τεχνολογίας είναι εργαζόμενοι που εκπαιδεύονται και επιμορφώνονται με την μεγαλύτερη συχνότητα απο κάθε άλλο εργαζόμενο. Το αντικείμενο της εργασίας τους εξελίσσεται με τέτοιο ρυθμό ώστε χωρίς τη συνεχιζόμενη επιμόρφωση είναι σίγουρο ότι και η αποτελεσματικότητα τους και η αποδοτικότητα τους θα πέσουν κατακόρυφα μέσα σε σύντομο χρονικό διάστημα. Από την άλλη μεριά υπάρχουν εργαζόμενοι για τους οποίους είναι πολύ δύσκολα να δικαιολογηθεί επένδυση επιμόρφωσης, με εξαίρεση την περίπτωση της εκ νέου κατάρτισης για λόγους ριζικής αλλαγής του εργασιακού ρόλου.

Η επιμόρφωση και μετεκπαίδευση του πληθυσμού ιδιαίτερα του εργατικού δυναμικού προσλαμβάνει σε κάθε χώρα διαφορετική ειδική σημασία και βαρύτητα ανάλογα με το ρόλο της επιμόρφωσης σε σχέση με την αρχική εκπαίδευση τόσο της γενικής όσο και της επαγγελματικής. Πάνω σ' αυτό θα μπορούσε κανείς να διατυπώσει κάπως απλουστευμένα τις ακόλουθες υποθέσεις εργασίας:

α. Από τη μία πλευρά υπάρχουν χώρες με ικανοποιητικά ανεπτυγμένο εκπαιδευτικό σύστημα τόσο από άποψη έκτασης όσο και ποιότητας όπου η επιμόρφωση αναλαμβάνει κυρίως να προσαρμόσει τις γνώσεις και δεξιότητες του εργατικού δυναμικού που αποκτήθηκαν κατά την αρχική επαγγελματική κατάρτιση στις εκάστοτε επίκαιρες απαιτήσεις της οικονομικής καλύπτοντας παράλληλα κι ένα μεγάλο μέρος της λεγόμενης «κοινωνικής ζήτησης» για εκπαίδευση. Στην περίπτωση αυτή

αντί του όρου επιμόρφωσης χρησιμοποιείται ο επικρατέστερος όρος συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση.

β. Από την άλλη υπάρχουν χώρες με αισθητές αδυναμίες στο σύστημα της γενικής κι ακόμη περισσότερο της επαγγελματικής εκπαίδευσης όπου η επιμόρφωση αναλαμβάνει κατ' ανάγκη τον επιπρόσθετο δύσκολο και μέχρι ενός σημείου «αχάριστο και πυροσβεστικό» ρόλο να παρέχει ετεροχρονισμένα μια σειρά γνώσεων και προσόντων που κανονικά θα έπρεπε να είχε προσφέρει η αρχική εκπαίδευση.

Διαπιστώνεται διεθνώς ότι η επιμόρφωση αποκτά ένα ολοένα και πιο σπουδαίο ρόλο στη καταπολέμηση της ανεργίας, ιδιαίτερα Δε της μακροχρόνιας. Οι σχετικές εμπειρίες με διάφορες πολιτικές αγοράς εργασίας που εφαρμόστηκαν τα τελευταία χρόνια σε χώρες της ΕΕ, δείχνουν σε γενικές γραμμές ότι η ανεργία κάθε μορφής ούτε αμβλύνεται ουσιαστικά με οικονομικές ενισχύσεις (επιδόματα) αλλά ούτε και καταπολεμάται αποτελεσματικά της παραγωγικής βάσης στο σύνολο της οικονομίας που αποτελεί και τον αποτελεσματικότερο μοχλό για την καταπολέμηση της μακροχρόνιας ανεργίας, η επιμόρφωση θεωρείται πλέον ως το άμεσος καλύτερο μέσο όχι μόνο άμβλυνσης των τριβών μεταξύ του συστήματος της εκπαίδευσης κι εκείνου της απασχόλησης, αλλά και δημιουργίας ή παρακίνησης νέων επαγγελματικών δραστηριοτήτων. Χαρακτηριστικό για την σημασία που αποδίδεται σήμερα εκ μέρους της Ευρωπαϊκής κοινότητας στη



επιμόρφωση (και) ως μέσου για την καταπολέμηση της μακροχρόνιας ανεργίας είναι και το γεγονός ότι στα τελευταία χρόνια οι πρωτοβουλίες του **CEDEFOP** στο Βερολίνο μεταπορίζουν σαφώς το βάρος τους από την αρχική επαγγελματική εκπαίδευση στην επιμόρφωση κάθε είδους. Ένα ελπιδοφόρο ξεκίνημα σοβαρής συνολικής ενασχόλησης με το θέμα της επιμόρφωσης στην Ελλάδα αποτελούν και δύο μελέτες που υποκινήθηκαν και χρηματοδοτήθηκαν από το CEDEFOP. Η μια αναφέρεται στην χρηματοδότηση της επιμόρφωσης και το ρόλο που παίζουν σχετικά όλοι οι συμμετέχοντες σ' αυτήν ενώ η άλλη προσπαθεί να αξιολογήσει την αποτελεσματικότητα συγκεκριμένων επιμορφωτικών προγραμμάτων στην καταπολέμηση της ανεργίας.

### **ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ**

Υπάρχουν τρεις αντιλήψεις γύρω από τον τρόπο εφαρμογής ενός εκπαιδευτικού προγράμματος που αντανakλούν διαφορετικές φιλοσοφίες, αλλά και διαφορετικούς τρόπους προσέγγισης των εκπαιδευτικών αναγκών των μεγάλων επιχειρήσεων ή των οργανισμών.

α. Υποχρεωτική εκπαίδευση. Η υπηρεσία εκπαίδευσης προσδιορίζει επακριβώς τις εκπαιδευτικές ανάγκες, καταρτίζει το χρονοπρογραμματισμό των εκπαιδευτικών προγραμμάτων και καθορίζει τις προτεραιότητες σχετικά τόσο με το ποιοι υπάλληλοι προηγούνται για την παρακολούθηση κάθε σεμιναρίου, όσο και για το ποια σεμινάρια πρέπει να παρακολουθήσει κάθε υπάλληλος. Με το σύστημα αυτό

εξασφαλίζεται η προγραμματισμένη και ομοιόμορφη απόκτηση γνώσεων από όλους τους υπαλλήλους που εργάζονται στις ίδιες θέσεις εργασίας.

β. Προαιρετική Εκπαίδευση. Ο προσδιορισμός των εκπαιδευτικών αναγκών από την υπηρεσία εκπαίδευσης είναι η προϋπόθεση μόνο για το σχεδιασμό του εκπαιδευτικού συστήματος και για την κατάρτιση του χρονοπρογράμματος των προσφερόμενων εκπαιδευτικών προγραμμάτων σε κάθε εκπαιδευτική περίοδο βάση της προβλεπόμενης ζήτησης σεμιναρίων. Κάθε υπάλληλος υποβάλλει αιτήσεις για την παρακολούθηση σεμιναρίων που τον ενδιαφέρουν, ο προϊστάμενος του ελέγχει την ύπαρξη των προϋποθέσεων που έχουν προδιαγραφεί σε κάθε σεμινάριο και η Υπηρεσία Εκπαίδευσης φροντίζει για την χρονική κατανομή των εκπαιδευομένων ανάλογα με τον αριθμό των αιτήσεων.

γ. Μεικτό σύστημα. Η υπηρεσία εκπαίδευσης εκπονεί το εκπαιδευτικό σύστημα βάση του οποίου καθορίζονται και γνωστοποιούνται σε όλους τους υπαλλήλους ποια σεμινάρια θεωρούνται υποχρεωτικά και ποια προαιρετικά. Υποχρεωτικά πρέπει να είναι τα σεμινάρια βασικής εκπαίδευσης που απευδύνονται στους νέους υπαλλήλους και τους υπαλλήλους ορισμένων θέσεων εργασίας και τα σεμινάρια για νέα προϊόντα, υπηρεσίες, εφαρμογές της νέας τεχνολογίας ή σοβαρές αλλαγές του δεσμικού πλαισίου. Επίσης υποχρεωτική πρέπει να είναι και η εκπαίδευση όσων επιλέγουν να συμμετάσχουν σε ολοκληρωμένα προγράμματα ανάπτυξης στελεχών. Προαιρετικά σε ένα μεικτό σύστημα πρέπει να είναι όλα τα υπόλοιπα σεμινάρια της ειδικής εκπαίδευσης,

της γενικής επιμόρφωσης και της ατομικής βελτίωσης. Σε αυτήν την περίπτωση πρέπει να καταχωρούνται στο φάκελο του υπαλλήλου τα σεμινάρια στα οποία έχει συμμετάσχει ώστε να συνυπολογίζεται στην αξιολόγηση του η προθυμία για την επαγγελματική επιμόρφωση. Σύμφωνα με το σύστημα αυτό οι προϊστάμενοι παίζουν έναν πολύ πιο ουσιαστικό ρόλο στον προσδιορισμό των εκπαιδευτικών αναγκών του προσωπικού.

### **ΜΕΘΟΔΟΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΕΩΣ**

Υπάρχει πληθώρα μεθόδων εκπαίδευσης. Όμως η εκλογή κάποιας καθορίζεται από τα κριτήρια κόστους, χρόνου, αριθμού εκπαιδευόμενων, απαιτούμενοι βάθους γνώσεων, πνευματικού επιπέδου εκπαιδευομένων και πολλών άλλων παραγόντων. Ωστόσο οι σπουδαιότερες μέθοδοι είναι:

1. Εκπαίδευση στη θέση εργασίας Το πλείστον της εκπαίδευσης γίνεται κατά την εργασία. Η κύρια ευθύνη βρίσκεται στα χέρια του επόπτη. Η εκπαίδευση στη θέση εργασίας ή στο έργο είναι πολύ κατάλληλη για διδασκαλία γνώσεων και δεξιοτήτων που μπορούν να αποκτήσουν σε σχετικά λίγο χρόνο και όπου ένας ή πολύ λίγοι υπάλληλοι πρέπει να εκπαιδευτούν σύγχρονα στην ίδια εργασία. Τα πλεονεκτήματα της εκπαίδευσης στην εργασία βρίσκεται στο γεγονός ότι επιτρέπει στον εκπαιδευόμενο να μάθει πάνω σε πραγματικό εξοπλισμό και μέσα στο περιβάλλον της εργασίας, όπου αποκτά επιπλέον την εμπειρία του επιτεύγματος καθώς παράγει χρήσιμα αγαθά ή υπηρεσία.

Μειονεκτήματα εξάλλου της εκπαιδύσεως στη θέση εργασίας αποτελεί η αποδιοργάνωση της διδασκαλίας που συμβαίνει συχνά εξαιτίας των ενοχλητικών θορύβων όπως και η τάση να παραβλέφθουν οι αρχές και η θεωρία για χάρη της άμεσης παραγωγής.

2. Εκπαίδευση έξω από την εργασία Όπου η εργασία είναι δύσκολη κι όπου τα λάθη, ή η βραδύτητα θα εμποδίσουν την πλήρη επιτυχία των προγραμμάτων, ή μεθόδων παραγωγής κι όπου απαιτείται ειδική καθοδήγηση τότε χρησιμοποιείται η εκπαίδευση έξω από την θέση εργασίας σε αίθουσα διδασκαλίας. Αυτή η εκπαίδευση έξω από την εργασία είναι ιδιαίτερα κατάλληλη όταν έχουμε μεγάλο αριθμό εκπαιδευόμενων κατά την ίδιο χρόνο και για το ίδιο είδος δουλειάς. Με καλά καταρτισμένους διδάσκοντες η έμφαση περιορίζεται στη μάθηση μάλλον, παρά στην παραγωγή. Χρησιμοποιείται για την εκπαίδευση υπαλλήλων, τραπεζικών ταμιών κ.λ.π. Μην ξεχνάμε ότι ο εξοπλισμός και οι συνθήκες που χαρακτηρίζουν τη μέθοδο αυτή συναντώνται στον πραγματικό τόπο εργασίας. Υπάρχουν όμως και μειονεκτήματα όπως ότι πολλές δεξιότητες μαθαίνονται με αργές κινήσεις που δεν ανταποκρίνονται στην πραγματική εργασία ότι λείπουν οι θόρυβοι του πραγματικού τόπου εργασίας προς τους οποίους σιγά - σιγά πρέπει ο εκπαιδευόμενος να προσαρμοστεί και τελικά ότι η εκπαίδευση στοιχίζει και ο υπάλληλος διδάσκεται από ανθρώπους που δεν θα εργαστούν μαζί του για να αξιολογήσουν την εκτέλεση της δουλειάς του όταν πάει εκεί.

3. Θεραπευτική εκπαίδευση Όταν ένας εργαζόμενος αποτυγχάνει να φτάσει τα καθορισμένα επίπεδα εκτελέσεων σημαίνει πως υπάρχει ανάγκη για επιπρόσθετη εκπαίδευση. Έτσι αποδεικνύεται ότι η εκπαίδευση δεν είναι κάτι που γίνεται μια για πάντα αλλά είναι μια συνεχής διοικητική ευθύνη. Μια μεγαλύτερη δυσκολία αποτελεί η εκπαίδευση υπαλλήλων με κάποια εμπειρία. Έτσι οι παλαιότεροι αντιδρούν όταν τους λένε ότι δεν κάνουν τη δουλεία τους ή υποπεύονται ότι η εκπαίδευση αποτελεί προσπάθεια μείωσης τους για λόγους πειθαρχίας ή για να επιταχυνθεί η παραγωγή πάντα σε βάρος τους. Το να πει δε κανείς σε κάποιον υπάλληλο πως χρειάζεται (θεραπευτική) εκπαίδευση ασφαλώς θα του δημιουργήσει ανησυχία έναντι των συναδέλφων του και αυτό γιατί αποτελεί απειλή κατά του κύρους και της θέσεως του την οποία κατέχει σαν ένας εργαζόμενος με νοημοσύνη και ικανότητα.

4. Μέθοδοι στη αίθουσα διδασκαλίας. Όταν πρέπει να εκμαθηθούν θεωρίες, έννοιες, φιλοσοφία και ικανότητες λύσεως διαφόρων προβλημάτων, η διδασκαλία σε αίθουσες είναι η πιο ενδεδειγμένη, αν θέλουμε να αποκτηθεί γνώση σε βάθος. Ιδιαίτερα χρήσιμος ο τρόπος αυτός είναι σε θέματα προσανατολισμού, εκπαιδεύσεως σε πρόληψη ατυχημάτων και για εκπαίδευση τεχνικού, επαγγελματικού και διοικητικού προσωπικού, το οποίο χρειάζεται εκτεταμένες βάσεις σε θεωρίες, αρχές και έννοιες. Οι κυριότερες δε τεχνικές σε αίθουσες είναι:

α. **Η διάλεξη.** Είναι μια μέθοδος επίσημη κι οργανωμένη και προϋποθέτει από το μέρος του διδάσκοντα κατοχή σε βάθος της γνώσεως πάνω σε κάποιο θέμα. Επιδιώκει δε ο ομιλητής να μεταδώσει τις σκέψεις του κατά τρόπο που να προκαλέσει το ενδιαφέρον του ακροατηρίου του και να πετύχει τη συγκράτηση από μέρους τους αυτού που έχει πει. Ένα από τα μεγαλύτερα πλεονεκτήματα της διαλέξεως είναι ότι μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε μεγάλα ακροατήρια και έτσι να μειώνεται το κόστος της εκπαίδευσως. Μπορεί να οργανωθεί απόλυτα κι έτσι που οι ιδέες κι οι αρχές να συνοδεύονται η μια με την άλλη. Μειονεκτήματα εξάλλου της μεθόδου, αρκετά σοβαρά, που μπορεί να ξεπεράσει τα πλεονεκτήματα είναι η παθητικότητα των ακροατών και αυτό γιατί πρώτον παραβιάζει τη αρχή της μαθήσεως με αντενέργεια και δεύτερον αποτελεί μονής κατευθύνσεως επικοινωνία κατά την οποία δεν υπάρχει επαναπληροφόρηση από τον ακροατή.

Επιπλέον ο ομιλητής επειδή βλέπει δύσκολο να κρατήσει την πλήρη προσοχή των ακροατών του, μπαίνει στον πειρασμό να καταφεύγει σε αστεία και άλλα τεχνάσματα που προκαλούν την προσοχή, ενέργεια δηλαδή που ενδεχομένως μπορεί να επισκιάσει το πραγματικό σκοπό της διδασκαλίας. Για όλα αυτά φαίνεται πως ένας αποδοτικός τρόπος κατά την διάλεξη είναι ο συνδυασμός της με άλλες μεθόδους όπως η μέθοδος διάλεξη-συζήτηση, οπότε χρησιμοποιεί ο διδάσκων τη διάλεξη μόνο για να προσθέσει πληροφορίες που δεν κατέχει η ομάδα.

β. **Συσκέψεις** Σύσκεψη είναι η συγκέντρωση μιας μικρής ομάδας που γίνεται με βάση ένα οργανωμένο σχέδιο. Εδώ, ο ηγέτης επιδιώκει να αναπτύξει γνώσεις και κατανόηση με τη σε μεγάλο βαθμό προφορική συμμετοχή των μελών της ομάδας, κατανικώντας έτσι τα μειονεκτήματα της διαλέξεως αφού οι συμμετέχοντες παίζουν πολύ ενεργητικούς ρόλους, μαθαίνουν έτσι ο ένας από τον άλλο και τελικά η μάθηση χιτίζεται πάνω στα όσα αυτοί προσφέρουν (ιδέες, γνώσεις κ.λ.π.) Ο αριθμός των συμμετεχόντων πρέπει να είναι περιορισμένος σε 15-20 άτομα γιατί η επιτυχία εξαρτάται από την ενεργητική συμμετοχή τους. Οι συμμετέχοντες να έχουν κάποια γνώση του θέματος πριν έλθουν στη σύσκεψη. Ο διδάσκων κάνει εισήγηση και προσκαλεί την ομάδα να εκφράσει τις απόψεις της σε προβληματικούς τομείς που σχετίζονται με το θέμα. Κατά την σύσκεψη σ' αντίθεση με την διάλεξη, οι εκπαιδευόμενοι δε δέχονται παθητικά τις απόψεις του διδάσκοντος και συντελούν ενεργητικά στην πρόοδο της προβάλλοντας απόψεις και ερωτήσεις και μαθαίνοντας όχι μόνο με την συμβολή του διδάσκοντος αλλά κι ο ένας από τον άλλο.

5. Συστηματική Εναλλαγή θέσεων εργασίας (job rotation) Αυτό συμβαίνει σε πολλούς οργανισμούς. Δηλαδή, το υπο προώθηση στέλεχος κινείται κανονικά από τη μια εργασία στην άλλη και πολλές φορές από τον ένα τόπο στο άλλο, τουλάχιστον κάθε δύο μέχρι πέντε χρόνια ή και συχνότερα. Οι μετακινήσεις αυτές, φυσικά, συνοδεύονται από παραγωγές ή αυξήσεις του μισθού. Αυτό λέγεται

«εναλλαγή της θέσεως εργασίας» που κανονικά θεωρείται σαν δείγμα προόδου, ενώ η παραμονή στο ίδιο για πολύ χρόνο δείχνει στασιμότητα, αποτυχία. Σπάνια, βέβαια, πιέζεται κάποιος για τέτοια μετακίνηση. Όμως αν χάσει την ευκαιρία πρέπει να γνωρίζει πως οι δυνατότητες για προώθηση περιορίζονται αρκετά.

### **ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ**

Η εκπαίδευση μέσα σε μια επιχείρηση δεν πρέπει βέβαια να περιορίζεται μόνο στην κάλυψη των υπάρχουσών εκπαιδευτικών αναγκών, αλλά πρέπει να επεκτείνεται σε εκπαιδευτικά προγράμματα που θα καλύγουν μελλοντικές εκπαιδευτικές ανάγκες. Όσο καλύτερη πρόβλεψη των μελλοντικών εκπαιδευτικών αναγκών μπορεί να κάνει η επιχείρηση, τόσο αποτελεσματικότερη θα είναι η εκπαιδευτική προσπάθεια και τα εκπαιδευτικά προγράμματα που βασίζονται σε μελλοντικές εκπαιδευτικές ανάγκες δεν καλύπτουν υπάρχοντα εκπαιδευτικά κενά. Αντίθετα στοχεύουν να προετοιμάσουν το ανθρώπινο δυναμικό κατά τρόπο που τα εκπαιδευτικά κενά να ελαχιστοποιηθούν στο μέλλον όσο το δυνατό περισσότερο. Εξάλλου είναι φυσικά προτιμότερο από πλευράς παραγωγικότητας να είναι προετοιμασμένο το ανθρώπινο δυναμικό για τις επικείμενες αλλαγές παρά να προσαρμόζεται σε αυτές με κάποια χρονική υστέρηση. Η οργανωτική μονάδα της επιχείρησης ή του Οργανισμού που είναι επιφορτισμένη με την οργάνωση των εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων, πρέπει να συμμετέχει σε κάποιο Συμβούλιο Στρατηγικού



Προγραμματισμού ή να συνεργάζεται στενά με τις διευθύνσεις Μάρκετινγκ, Προσωπικού και Παραγωγής για να πληροφορείται έγκαιρα τις σχεδιαζόμενες αλλαγές που αποτελούν ενδείξεις για μελλοντικές εκπαιδευτικές ανάγκες.

Οι μελλοντικές εκπαιδευτικές ανάγκες σε επίπεδο εργαζομένου προσδιορίζονται στα πλαίσια των ολοκληρωμένων προγραμμάτων ανάπτυξης στελεχών, που αποσκοπούν να προετοιμάσουν το υπούχφιο στέλεχος για την ανάληψη θέσεων με αυξημένες ευθύνες. Για έναν αποτελεσματικό προσδιορισμό των μελλοντικών εκπαιδευτικών αναγκών δεν αρκεί μόνο η γνώση των επικείμενων αλλαγών, αλλά χρειάζεται η συμπλήρωση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων με προγράμματα ανάπτυξης στελεχών. Τα προγράμματα αυτά πρέπει να εντάσσονται σε ένα ολοκληρωμένο σύστημα ανάπτυξης στελεχών.

Σε ένα τέτοιο σύστημα περιλαμβάνονται τα εξής μέσα ανάπτυξης:

- Η συμμετοχή σε ενδο- και εξωεπιχειρηματικά εκπαιδευτικά και επιμορφωτικά σεμινάρια
- Η συστηματική εκπαίδευση στο χώρο εργασίας
- Η προγραμματισμένη ανακύκλωση σε διάφορες θέσεις εργασίας μέσα στο τμήμα ή διεύθυνση
- Η εργασία σε πρωτότυπη εκπαιδευτική μονάδα. Η μέθοδος αυτή είναι κατάλληλη για την ανάπτυξη προϊσταμένων τμημάτων και πρέπει να συνδυάζεται με την παρακολούθηση συγκεκριμένων σεμιναρίων.

- Η διαδοχική παρακολούθηση των διευθυντικών στελεχών ή η εναλλαγή σε θέσεις βοηθών διευθυντικών διαφόρων υπηρεσιών και διευθύνσεων για ορισμένο χρονικό διάστημα, σε συνδυασμό πάλι με αντίστοιχη εκπαίδευση. Η μέθοδος αυτή είναι κατάλληλη για στελέχη διευθύνσεων μεσαίου επιπέδου.
- Η εναλλαγή μεταξύ διοικητικών και εκπαιδευτικών θέσεων. Ορισμένες διοικητικές θέσεις στην οργανωτική δομή καταλαμβάνονται διαδοχικά από εκπαιδευόμενους.

### **ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΔΥΣΛΕΙΤΟΥΡΓΙΕΣ ΤΟΥ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ**

Το Ελληνικό σύστημα εκπαίδευσης και επιμόρφωσης και συγκεκριμένα τόσο η αρχική-βασική εκπαίδευση όσο και η επιμόρφωση αντιμετωπίζει ακόμη και σήμερα αρκετά προβλήματα. Αυτά τα προβλήματα είναι βασικά δύο κατηγοριών, εξωτερικά και εσωτερικά και δημιουργούν αντίστοιχα δυσλειτουργίες που έχουν σοβαρές επιπτώσεις στην αποτελεσματικότητα του όλου συστήματος.

Οι δυσλειτουργίες που δημιουργούνται από τα λεγόμενα εξωτερικά προβλήματα αναφέρονται στις ανάγκες, κατά περίπτωση, αναπροσαρμογές του συστήματος προκειμένου να ανταποκριθεί στις υποχρεώσεις που του θέτει ο ρόλος του στις σημερινές συνθήκες ρευστότητας και μετάβασης της ελληνικής οικονομίας αλλά και κοινωνίας σε νέα σχήματα.

Αντίθετα οι δυσλειτουργίες που δημιουργούνται από τα λεγόμενα εσωτερικά προβλήματα αφορούν την υφιστάμενη διάρθρωση του ίδιου του συστήματος εκπαίδευσης και επιμόρφωσης. Τα προβλήματα αυτά ειδικότερα αφορούν τη συγκρότηση, τη στελέχωση, το συντονισμό, τη συμμετοχή και τέλος την αποκέντρωση της διαδικασίας λήψης αποφάσεων και γενικά διοικητικών αρμοδιοτήτων, των διαφόρων μονάδων παροχής εκπαίδευσης και επιμόρφωσης.

Το γεγονός ότι η ανεργία πλήττει κατά βάση το ανειδίκευτο εργατικό δυναμικό με το ότι παρ' όλες τις βελτιώσεις του εκπαιδευτικού επιπέδου των εργαζομένων που πραγματοποιήθηκαν τα τελευταία έτη, δεν υπάρχει η απαιτούμενη εκπαίδευση/ εξειδίκευση που θα βοηθούσε, όχι μόνο στην καταπολέμηση της αλλά και γενικότερα στην αναγκαία διαρθρωτική αλλαγή της ελληνικής οικονομίας, έφερε στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος της τεχνική - επαγγελματική εκπαίδευση αλλά και την επιμόρφωση των εργαζομένων.

## **ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ**

Οι αναγκαίες διαρθρωτικές αλλαγές της ελληνικής οικονομίας επιβάλλουν πέραν των άλλων και την ανάπτυξη ενός δικτύου προγραμμάτων επιμόρφωσης του εργατικού δυναμικού της χώρας. Η δομή όμως της ελληνικής οικονομίας χαρακτηρίζεται από το μικρό μέγεθος των παραγωγικών της μονάδων και την κυριαρχία του τριτογενή τομέα παραγωγής αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα ορθολογικής ανάπτυξης ενός συστήματος επιμόρφωσης που με το

αντίστοιχο δίκτυο του, δρώντας διαρθρωτικά προς τη βασική τεχνικοεπαγγελματική εκπαίδευση, θα κάλυπτε τις ανάγκες της οικονομίας σε στελεχιακό δυναμικό.

Παρ' όλα αυτά τα τελευταία χρόνια ένα πλήθος από φορείς προσφέρει προγράμματα επιμόρφωσης που όμως δεν συντονίζεται και είναι αποτέλεσμα πρωτοβουλιών, όχι πάντα σωστά ενταγμένων στην αναπτυξιακή προσπάθεια της χώρας. Οι συνολικές δαπάνες της επιμόρφωσης / κατάρτισης σε τρέχουσες τιμές με στοιχεία του 1988 είναι της τάξης των 18,5 δισεκ. δρχ. Σε σύγκριση με τις δαπάνες της εκπαίδευσης του ίδιου έτους που ήταν της τάξης των 282 δισεκατομμυρίων, αποτελούν μικρό μόνο ποσοστό τους και συγκεκριμένα το 6,5%. Η δυναμική όμως του συνολικού συστήματος της επιμόρφωσης, παρά τις αδυναμίες του και την πολυδιάσπαση του, οδηγεί σε υψηλούς ρυθμούς ανάπτυξης.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2**

### **ΜΕΡΟΣ Ι, ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ**

#### **ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ**

Παλαιότερα η σωματική δύναμη αποτελούσε αναγκαίο αλλά και επαρκές επαγγελματικό προσόν για την μεγάλη πλειονότητα του εργατικού δυναμικού, εφόσον και οι εργασίες ήταν κατά κύριο λόγο χειρωνακτικές και απαιτούσαν περιορισμένες ή και καθόλου γνώσεις. Τις εμπειρίες που ήταν απαραίτητες τις αποκτούσαν τα άτομα με μακρά μαθητεία που άρχιζε από πολύ νωρίς. Στην ύπαιθρο η εξοικείωση με διάφορες αγροτικές και τεχνικές εργασίες άρχιζε από τα πρώτα χρόνια της ζωής του ατόμου και τα παιδιά εκτελούσαν ικανοποιητικά τις εργασίες αυτές πριν ακόμα φθάσουν στη εφηβεία. Η απαίτηση εμπειρίας συνεχιζόταν και στο υπόλοιπο χρόνο της παραγωγικής τους δραστηριότητας ενώ ταυτόχρονα ένα μέρος της μεταβιβαζόταν με τον ίδιο τρόπο στις νεότερες γενιές. Στα αντίστοιχα αστικά επαγγέλματα ίσχυε ο ίδιος τρόπος επαγγελματικής κατάρτισης, με την διαφορά ότι σ' αυτή η μαθητεία ήταν πολύ πιο οργανωμένη.

Στη δεκαετία του 60 οι οικονομολόγοι ανακάλυψαν τη σημασία του ανθρώπινου κεφαλαίου για τις εθνικές οικονομίες και την ευημερία των ανθρώπων. Οι οικονομολόγοι ήταν πεπεισμένοι ότι βρήκαν το μοχλό για τον έλεγχο των εθνικών οικονομιών. Η πολιτική παιδείας

αναζωογονήθηκε και οι δαπάνες για σχολεία και πανεπιστήμια έφθασαν στα ύψη ενώ δεν λησμονήθηκαν και οι απασχολούμενοι.

Η ενεργητική πολιτική για την αγορά εργασίας εφευρέθηκε για να στηρίζει άλλες πολιτικές (δημοσιονομική, νομισματική, οικονομική πολιτική) και να διατηρήσει έτσι την οικονομική μεγέθυνση. Το 1969 υιοθετήθηκε στην Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας, ο νόμος για την προώθηση της Εργασίας. Ένα σημαντικό μέρος του νόμου αφορούσε την επαγγελματική κατάρτιση. Υπήρχαν τμήματα για επιμόρφωση και δια βίου κατάρτιση ώστε οι εργαζόμενοι να αλλάζουν αρκετές φορές κατεύθυνση στη σταδιοδρομία τους. Εκείνη την εποχή ελάχιστη προσοχή αφιερωνόταν στους ανέργους, που μέχρι το 1973 ήταν λίγοι.

Η **επαγγελματική κατάρτιση** έπρεπε να είναι μια έγκαιρη προστασία ενάντια στα εμπόδια που παρουσιάζονταν στη σταδιοδρομία ενός ατόμου και τα οποία ήταν αναπόφευκτα εξαιτίας των επιπτώσεων του οικονομικού κύκλου, των συνεχείς διαρθρωτικών αλλαγών, των μετατοπίσεων στις περιφερειακές τάσεις, ακόμα και του κλεισίματος μεμονωμένων επιχειρήσεων. Γι' αυτό το λόγο ο στόχος της παρεχόμενης επαγγελματικής κατάρτισης ήταν κυρίως η εξέλιξη της σταδιοδρομίας.

Όλα φαίνονταν να πηγαίνουν καλά, μέχρι που ο οικονομικός κύκλος και τα ποσοστά ανεργίας διαταράχθηκαν ως επακόλουθο των πετελαϊκών κρίσεων το 1973 και το 1980. Οι πολιτικοί επικέντρωσαν

την προσοχή τους όλο και περισσότερο στην επαγγελματική κατάρτιση ως τμήμα μια ενεργητικής πολιτικής για την αγορά εργασίας. Ξεκίνησαν αρκετές προσπάθειες για την αναβάθμιση των προσόντων, όμως τις έλεγαν και όλο και περισσότεροι άνθρωποι άρχισαν να συμμετέχουν σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης.

Από τότε αυξήθηκε ο αριθμός των χωρών που έχουν αναλάβει τη σοβαρή πολιτική υποχρέωση να παρέχουν μεγάλες ευκαιρίες για επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Η ανάγκη να προωθηθεί η οικονομική ανακάλυψη και η νέα μακροχρόνια εκπαίδευση να μειωθεί η ανεργία και να βοηθηθούν ειδικές ομάδες εργατικού δυναμικού να μπουν στην απασχόληση έχει φέρει τη επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην πρώτη γραμμή τη πολιτικής συζήτησης ενώ παράλληλα αυξήθηκαν σημαντικά τα κρατικά κεφάλαια που έχουν διατεθεί στον τομέα αυτό.

### **ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**

Σήμερα έχει γίνει περισσότερο από κάθε άλλη φορά σαφές ότι, το ανθρώπινο δυναμικό είναι τόσο σημαντικό τμήμα της οικονομικής και κοινωνικής υποδομής, όσο η επένδυση πάγιου κεφαλαίου, επειδή είναι απαραίτητο στην προσπάθεια για την ανάπτυξη και την χρήση του κεφαλαίου και της τεχνολογίας. Συνεπώς η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση συμβάλλουν προοδευτικά όλο και περισσότερο στη οικονομική ανάπτυξη, ενισχύοντας άλλους τομείς πολιτικής όπως είναι η βιομηχανική, η τεχνολογική και η περιφερειακή αναπτυξιακή

πολιτική. Αυτό έχει επιτευχθεί μέσω συγκεκριμένων πρακτικών μέτρων που διευκολύνουν την καινοτομία καθώς και μέσω της ανάπτυξης της τεχνολογίας, της δημιουργίας βιώσιμων νέων επιχειρήσεων και τέλος της αύξησης της παραγωγικότητας.

Στην εποχή μας, όλοι συμφωνούν πως θα έπρεπε να παρέχεται περισσότερη και καλύτερη κατάρτιση. Σ' όλο τον κόσμο οι κυβερνήσεις υπερηφανεύονται για το επίπεδο της κατάρτισης που προσφέρουν και για το πόση περισσότερη σχεδιάζουν να προσφέρουν την ώρα που τα πιο αντίθετα μέρη επιτίθενται χαρακτηρίζοντας τα τρέχοντα προγράμματα και τα μελλοντικά σχέδια ως επιεικώς ανεπαρκές. Κανείς δεν φαίνεται να δηλώνει πως η υποστηριζόμενη από την κυβέρνηση κατάρτιση αποτελεί σπατάλη χρημάτων γεγονός που επιβεβαιώνεται από τους ερευνητές που εξέτασαν την υπάρχουσα κατάσταση. Στα πλαίσια αυτά η ανάγκη για γενναιόδωρη υποστήριξη της δημόσιας κατάρτισης είναι έντονη. Ένα καλύτερα καταρτισμένο εργατικό δυναμικό αποτελεί και ένα εργατικό δυναμικό περισσότερο παραγωγικό. Συνεπώς περισσότερη κατάρτιση έχει ως στόχο όχι μόνο λιγότερη ανεργία, αλλά επιπλέον ταχύτερη ανάπτυξη και υψηλότερο βιοτικό επίπεδο.

Μην ξεχνάμε ότι η κατάρτιση αποτελεί ένα από τους βασικότερους παράγοντες ανάπτυξης των παραγωγικών τομέων και της εθνικής οικονομίας γενικότερα. Αποτελεί βασικό αναπτυξιακό «εργαλείο» το οποίο η πολιτεία πρέπει να χρησιμοποιήσει κατάλληλα και αξιόπιστα



για να υποστηρίξει την αναπτυξιακή πολιτική. Είναι και μονόδρομος, όσον αφορά τους ανθρώπινους πόρους, γιατί φόνο μέσα από τα διάφορα συστήματα κατάρτισης θα μπορούσαμε να δημιουργήσουμε τα εξειδικευμένα παραγωγικά στελέχη με υψηλό βαθμό παραγωγικότητας και με χαρακτηριστικά εργαζομένων «μεταβιομηχανικής περιόδου».

Πάντως κατά την διάρκεια του 1990 τα συστήματα κατάρτισης καλούνται να εξυπηρετήσουν μια αγορά εργασίας που χαρακτηρίζεται από απαιτήσεις για υψηλότερα επίπεδα ποιότητας των γενικών και τεχνικών δεξιοτήτων. Ταυτόχρονα το Ελληνικό σύστημα κατάρτισης καλείται να προετοιμάσει τους εργαζόμενους για μια αγορά εργασίας που εκτός του ότι θα παραμείνει δύσκολη θα αποκτά ολοένα και περισσότερο ευρωπαϊκό χαρακτήρα. Αυτό θα αποκτήσει πέραν της αυξημένης ποιότητας της παρεχόμενης κατάρτισης και κάποιες αλλαγές στη νοοτροπία. Επίσης πρέπει να δίνεται έμφαση στις δεξιότητες επικοινωνίας και σε μια σειρά από άλλες μεταβολές. Επιπλέον αν λάβουμε υπόψιν μας και τις εξελίξεις στη δημογραφική εικόνα της χώρας σε συνδυασμό με τα παραπάνω προκύπτει η αναγκαιότητα αναπροσαρμογής του συστήματος κατάρτισης με στόχο όχι πλέον μόνο την κάλυψη άμεσων και επείγουσών αναγκών αλλά και μακροπρόθεσμα την επένδυση με γνώμονα τις μελλοντικές ανάγκες της οικονομίας.

Στο πλαίσιο της ανάκαμψης της ανάπτυξης και της αποκατάστασης της ανταγωνιστικότητας στην Κοινότητα, η εκπαίδευση και η επαγγελματική κατάρτιση, πλάι στην θεμελιώδη αποστολή τους για την

προαγωγή της ατομικής ανάπτυξης και των αξιών της ιδιότητας του πολίτη-καλούνται αναμφίβολα να διαδραματίσουν καθοριστικό ρόλο. Οποσδήποτε θα πρέπει να γίνει σαφώς αντιληπτή η φύση αυτού του τελευταίου η εμβέλεια και τα όρια του. Ενώπιον των κοινωνικών και οικονομικών προβλημάτων που αντιμετωπίζονται σήμερα, οι επιχειρήσεις απευδύνονται στα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης αιτήματα επείγοντα, πολλαπλά και ενίοτε αντιφατικά. Από την εκπαίδευση και την κατάρτιση αναμένεται να επιλύσουν τα προβλήματα ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και της κρίσης της απασχόλησης με μια λέξη να βοηθήσουν τη κοινωνία να περάσει τις σημερινές της δυσχέρειες καθώς και να ελέγξει τις βαθιές αλλαγές που γνωρίζει σήμερα.

Αυτά τα αιτήματα και οι προσδοκίες είναι κατά ένα μέρος καλά θεμελιωμένα. Εξάλλου εκεί όπου το επίπεδο γενικής εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι το πιο υψηλό (στην Γερμανία ή στην Ιαπωνία) προβλήματα ανταγωνιστικότητας και απασχόλησης τίθενται με λιγότερη οξύτητα. Η εκπαίδευση και η κατάρτιση δεν μπορούν εντούτοις να θεωρηθούν ότι αντιπροσωπεύουν την αποκλειστική λύση για τα πιο πιεστικά προβλήματα. Μόνο εντός ορισμένων ορίων και σε συνδυασμό με μέτρα σε άλλους τομείς, μπορούν να συμβάλλουν στην επίλυση άμεσων προβλημάτων. Ο ρόλος που θα μπορούσαν να διαδραματίσουν στην περίπτωση εμφάνισης-στη διάρκεια των προσεχών ετών- ενός νέου προτύπου ανάπτυξης στην κοινότητα, είναι αναμφισβήτητος. Το ρόλο αυτό τα ευρωπαϊκά συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης θα

μπορούσαν, παρ' όλα αυτά να αναλάβουν επιτυχώς μόνο με την προϋπόθεση της προσαρμογής τους. Αυτό που πρέπει να επανεξετάσει είναι η θέση της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης στη λειτουργία της κοινωνίας και οι σχέσεις τους με την οικονομική και κοινωνική δραστηριότητα στο σύνολο της. Σε μια κοινωνία δεμελιωμένη στην παραγωγή, στην μεταβίβαση, στον επιμερισμό των γνώσεων και τέλος στην πρόσβαση στην θεωρητική και πρακτική γνώση το κεφάλαιο της κατάρτισης καλείται όντως να καταλάβει μια κεντρική θέση.

Αυτά τα μέτρα προσαρμογής θα τεθούν κατ' ανάγκη σε εφαρμογή προοδευτικά και οι επιπτώσεις τους δεν θα γίνουν αισθητές παρά βαθμιαία. Στο άμεσο μέλλον και στη προέκταση ορισμένων μέτρων που έχουν ληφθεί από τα κράτη-μέλη και την κοινότητα κατά τα πρόσφατα έτη, ενέργειες καλά μελετημένες στο τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης θα πρέπει οπωσδήποτε να μεταφραστούν στην απόδοση θετικών επιπτώσεων σε τρία επίπεδα. Αρχικά την καταπολέμηση της ανεργίας μέσω της εξειδίκευσης των νέων και της εκ νέου εξειδίκευσης του προσωπικού, που καθίσταται διαθέσιμο λόγω της άνοδου της παραγωγικότητας που συνδέεται με την τεχνολογική πρόοδο. Έπειτα την άνοδο της ανάπτυξης μέσω της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων. Τέλος την αύξηση μιας πλουσιότερης σε θέσεις απασχόλησης και ανάπτυξης μέσω καλύτερης προσαρμογής των γενικών και ειδικών ικανοτήτων στη εξέλιξη των αγορών, για να συμπληρωθεί το περίγραμμα και το περιεχόμενο ενεργειών που πρέπει

να αναληφθούν είναι απαραίτητη μια διάγνωση της σημερινής κατάστασης της εκπαίδευσης και της κατάρτισης στη Κοινότητα.

## **Η ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ**

Η ευθύνη των διοικούντων σε μια επιχείρηση, οργανισμό ή υπηρεσία για πρόσθετη εκπαίδευση των εργαζομένων είναι αναπόφευκτο στις μέρες μας. Η δημόσια εκπαίδευση αναφέρεται στην προπαρασκευή του ατόμου σαν πολίτη μάλλον παρά σαν εργαζόμενο. Το πλείστον του εργατικού δυναμικού, του εισερχόμενου κάθε χρόνο στη εργασία χρειάζεται οπωσδήποτε πρόσθετη εκπαίδευση για το οποιοδήποτε έργο. Η ευθύνη αυτή για εκπαίδευση, για νέες γνώσεις και δεξιότητες, αναγνωρίζεται όλο και περισσότερο και γίνεται γενικά δεκτό πως αποτελεί επένδυση σ' ανθρώπινο κεφάλαιο.

**Εκπαίδευση** σύμφωνα με τα παραπάνω σημαίνει αύξηση γνώσεων, στάσεων και δεξιοτήτων, σχετικά με το έργο μέσω της διδασκαλίας και της άσκησης με σκοπό την επίτευξη των στόχων του οργανισμού.

**Ανάπτυξη** εξάλλου σημαίνει παροχή ευκαιριών για διεύρυνση της προσωπικότητας, προσαρμογή στην εργασία κι έμφαση στις ηγετικές ικανότητες των ατόμων, τα οποία έχουν επιλεγεί για διοικητικά κι εποπτικά καθήκοντα. Περιττό να τονιστεί πως μια προσεκτική πολιτική πρέπει να αποβλέπει στη δημιουργία των κατάλληλων προϋποθέσεων για την εκπαίδευση και την ανάπτυξη όλων των εργαζομένων, με σκοπό τη μεγαλύτερη αίσθηση ασφάλειας τους, την ενδάρρυνση για ταύτιση

τους με την επιχείρηση ή υπηρεσία και τη μεγαλύτερη συμμετοχή τους στις δραστηριότητες της.

Ο όρος εκπαίδευσης σημαίνει καταρχάς τη συνολική διαδικασία για την ανάπτυξη των ικανοτήτων του ανθρώπου καθώς και την διαμόρφωση κανόνων ατομικής και κοινωνικής συμπεριφοράς. Σύμφωνα με έναν άλλο ορισμό ο όρος εκπαίδευσης σημαίνει την οργανωμένη και με διάρκεια διδακτική προσπάθεια που σκοπό έχει να εφοδιάσει τον άνθρωπο με γνώσεις, να του αναπτύξει δεξιότητες και να δημιουργήσει στον καθένα την ικανότητα της επικοινωνίας και της κατανόησης των άλλων συμβάλλοντας έτσι στην κοινωνικοποίηση του γενικότερα. Οι γνώσεις, οι δεξιότητες και οι ικανότητες που προσφέρει και αναπτύσσει η εκπαίδευση παρακολουθούν τον άνθρωπο σε όλες τις δραστηριότητες της ζωής τους. Τα ωφελήματα από την εκπαίδευση που έλαβε κάποιος μέσω της επιτυχούς χρησιμοποίησης και αξιοποίησης των γνώσεων και δυνατοτήτων που είχε, συμβάλλουν ουσιαστικά και στην επαγγελματική ένταξη του και γενικότερα την οικονομική πρόοδο και εμπειρία του.

Άλλωστε τις περισσότερες φορές η επάρκεια της οποιασδήποτε επιχείρησης ή υπηρεσίας εξαρτάται από το πόσο καλά είναι εκπαιδευμένοι οι εργαζόμενοι σ' αυτήν. Οι νεοπροσλαμβανόμενοι κατά κανόνα χρειάζονται κάποια εκπαίδευση πριν αρχίσουν τη δουλειά τους. Όμως και οι παλαιότεροι υπάλληλοι χρειάζονται εκπαίδευση με σκοπό την όσο δυνατόν καλύτερα ανταπόκριση στις αξιώσεις της παρούσας

εργασίας τους, και τη πιθανή προπαρασκευή τους για μετάθεση σ' άλλη δουλειά ή για προαγωγής.

Η εκπαίδευση συντελεί επίσης και στο να υποκινήσει τους εργαζομένους να εργάζονται εντατικότερα και αποτελεσματικότερα, αφού με τη καλύτερη κατανόηση του έργου τους είναι πιθανό ν' αποκτήσουν υψηλότερο ηθικό. Από τη άλλη το γεγονός ότι η διοίκηση έχοντας εμπιστοσύνη στις ικανότητες τους, επενδύει στην εκπαίδευση παρέχει επιπλέον στους εργαζόμενους ένα αίσθημα ασφάλειας ότι αποτελούν χρήσιμα μέλη για την επιχείρηση ή την υπηρεσία τους. Το φαινόμενο αυτό έχει ιδιαίτερη σημασία για τις επιχειρήσεις εκείνες που προβαίνουν σε τεχνολογικές αλλαγές και σ' αλλαγές σχετικών μεθόδων, οπότε παρατηρείται αντίδραση από μέρους των εργαζομένων εξ' αιτίας του φόβου τους ότι δεν θα μπορέσουν να ανταποκριθούν στις νέες υποχρεώσεις της δουλειάς τους. Γι' αυτό στις προηγμένες χώρες ζοδεύονται τεράστια ποσά από τις επιχειρήσεις και τις υπηρεσίες για εκπαίδευση.

Εκπαίδευση συνεπώς είναι η οργανωμένη διαδικασία σύμφωνα με την οποία οι άνθρωποι αποκτούν γνώσεις και δεξιότητες για ένα ορισμένο σκοπό. Ο αντικειμενικός σκοπός της εκπαιδύσεως είναι η επιτυχία μιας μεταβολής στην συμπεριφορά των εκπαιδευομένων, που στις επιχειρήσεις σημαίνει απόκτηση νέων δεξιοτήτων χειρισμού τεχνικών γνώσεων, ικανότητας στη λύση προβλημάτων ή στάσεων, που

σε συνέχεια οφείλουν να χρησιμοποιήσουν κατά τρόπο που να επιτευχθούν οι στόχοι του οργανισμού.

Όπως καταλαβαίνουμε η εκπαίδευση στις επιχειρήσεις συχνά διαφέρει από την συνηθισμένη παιδεία που προσφέρεται με ευρύτερο σκοπό την εξέλιξη του ατόμου, η οποία επίσημα λαμβάνει χώρα στα σχολεία δημοτικής και μέση εκπαίδευσης και στις ανώτερες σχολές. Η εκπαίδευση που έχει σχέση με τις επιχειρήσεις είναι επαγγελματικά προσανατολισμένη κι έχει ένα περισσότερο ωφελιμιστικό σκοπό παρά η άλλη παιδεία. Ωστόσο στη πράξη εκπαίδευση και παιδεία συχνά συμβαίνουν ταυτόχρονα που σημαίνει πως η διάκριση δεν είναι πάντοτε αναγκαία ή κατάλληλη. Μερικά επίσημα σχολικά προγράμματα επαγγελματικής κατευθύνσεως είναι πρακτικά και προσανατολισμένα προς την εργασία, ενώ άλλα προγράμματα για εξέλιξη διοικητικών στελεχών στις επιχειρήσεις καλύπτουν θεμελιώδεις αρχές και φιλοσοφία.

Όμως απαιτείται σωστός καθορισμός των **εκπαιδευτικών προβλημάτων** γιατί αλλιώς είναι δυνατό κυριολεκτικά μια επιχείρηση να ξοδεύει πολλά χρήματα χωρίς αποτέλεσμα. Και αυτό συμβαίνει γιατί μερικές φορές κάποιος διοικών αποφασίζει την εφαρμογή ενός προγράμματος εκπαίδευσης γιατί κι άλλες επιχειρήσεις κάνουν κάτι τέτοιο. Μπορεί μάλιστα γι' αυτό το σκοπό να επεκτείνει τα έξοδα του αγοράζοντας ειδικά αλλά κι ακριβά μηχανήματα διδασκαλίας ή άλλα οπτικοακουστικών μέσων.

Τα προγράμματα εκπαίδευσεως έχουν τη δέση τους μόνο όταν γίνεται αισθητό πως μπορούν να συντελέσουν στη λύση ειδικών λειτουργικών προβλημάτων της επιχείρησης ή της υπηρεσίας. Γι' αυτό χρειάζεται μια ανάλυση ολόκληρης της επιχειρήσεως, των ανθρώπων, των καθηκόντων και των τεχνολογικών συνθηκών για να διαπιστωθούν τα είδη των δυσκολιών που μπορούν να υποβοηθηθούν με την εκπαίδευση και κατόπι να παρθεί λογική απόφαση για το είδος των εκπαιδευτικών ενεργειών.

Μερικά από τα σημεία όπου φαίνεται η ανάγκη εκπαίδευσης σε μια επιχείρηση μπορεί να είναι η χαμηλή παραγωγικότητα, το υψηλό κόστος, ο ελλιπής έλεγχος σε υλικά, η χαμηλή ποιότητα των προϊόντων, οι αποχωρήσεις σε υψηλό βαθμό, ο υπερβολικός ρυθμός απουσιών και τέλος η αδυναμία επιτυχίας των καθορισμένων από την επιχείρηση στόχων.

Πάντως οι νέες συνθήκες παραγωγής απαιτούν τη ανύψωση της γενικής μορφωτικής στάθμης της εκπαίδευσης. Το ελάχιστο ποσό γνώσεων που χρειάζεται ο σημερινός άνθρωπος για να είναι χρήσιμος στο κοινωνικό σύνολο πρέπει να αυξηθεί και αν εμπλουτιστεί με νέα στοιχεία από την επιστήμη και κυρίως από την τέχνη και την τεχνολογία.

Από την άλλη πρέπει να αλλάζει ο σχεδιασμός των ειδικοτήτων στην κατεύθυνση της σύμπτυξης σαν απάντηση κυρίως στην ανάγκη ορθολογικής οργάνωσης της παραγωγής και της εκπαίδευσης.



Χρειάζεται ο σχεδιασμός μιας πιο γενικής τεχνικοεπαγγελματικής εκπαίδευσης, η οποία θα ακολουθεί το πρότυπο της πυραμίδας εξειδίκευσης.

Ένα σημείο που πρέπει ακόμη να συυπολογιστεί στο σχεδιασμό της εκπαίδευσης είναι ότι αυξάνεται το βάρος και η σημασία της **συνεχούς εκπαίδευσης - επιμόρφωσης**. Η γενική και η βασική επαγγελματική εκπαίδευση πρέπει να οργανωθούν με τέτοιο τρόπο, ώστε οι εκπαιδευόμενοι να αφομοιώνουν τις βασικές επιστημονικές και τεχνικές γνώσεις που θα τους επιτρέπουν αργότερα χωρίς προβλήματα να παρακολουθούν προγράμματα πάνω στις νέες εφαρμογές.

### **ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ**

Διατυπώνοντας έναν ορισμό για την **συνεχιζόμενη κατάρτιση** μπορούμε να πούμε ότι είναι τα διάφορα είδη της δια βίου κατάρτισης που απευθύνονται σε εργαζόμενους του δημοσίου ή του ιδιωτικού τομέα ή σε ανέργους οι οποίοι έχουν παρακολουθήσει αρχική επαγγελματική ή τεχνική εκπαίδευση ή έχουν αποκτήσει επαγγελματικές δεξιότητες από προηγούμενη απασχόληση τους σε θέσεις εργασίας. Κύριος στόχος της δια βίου κατάρτισης είναι η ανάπτυξη και βελτίωση των ικανοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού. Στην έννοια της συνεχιζόμενης κατάρτισης, εντάσσονται αρχικά η συμπληρωματική κατάρτιση για άτομα που έχουν ελλιπή επαγγελματικά προσόντα. Ακολουθεί η επανειδίκευση ή ο επαναπροσανατολισμός για άτομα που έχουν αλλάξει εργασία και βρίσκονται στο ίδιο τομέα της οικονομικής δραστηριότητας είτε σε

διαφορετικό και τέλος η επιμόρφωση για άτομα που είναι αναγκαίο να αποκτήσουν νέες γνώσεις σε αντικείμενα της εργασίας τους λόγω της εισαγωγής νέων τεχνολογιών, της ανακατάταξης της παραγωγικής διαδικασίας και των συνθηκών εργασίας.

Η διάρκεια των προγραμμάτων συνεχιζόμενης κατάρτισης είναι συνήθως βραχεία και περιλαμβάνουν θεωρητικής κατάρτισης και πρακτική άσκηση την οποία όμως προσπαθούμε να πραγματοποιήσουμε σε πραγματικό εργασιακό περιβάλλον δεδομένου ότι κάτι τέτοιο επιφέρει πολλαπλάσια οφέλη για τους καταρτιζόμενους συγκρινόμενη με εργαστηριακές συνθήκες.

Βασική προϋπόθεση της παρακολούθησης των προγραμμάτων συνεχιζόμενης κατάρτισης από εργαζόμενους ή ανέργους είναι ότι όλα τα άτομα αυτά πρέπει να έχουν παρακολουθήσει αρχική επαγγελματική εκπαίδευση ή αρχική κατάρτιση ή να έχουν βασική επαγγελματική εμπειρία σε συγκεκριμένο τομέα.

Στόχος της συνεχής επαγγελματικής κατάρτισης είναι η υποστήριξη και συμπλήρωση των πολιτικών και των δραστηριοτήτων που αναπτύσσονται από τα κράτη-μέλη για την προώθηση της συνεχούς επαγγελματικής κατάρτισης καθώς και τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των μηχανημάτων συνεχούς επαγγελματικής κατάρτισης μέσω της ανάπτυξης σειράς διεθνικών μέτρων.

Ο ορθολογικός σχεδιασμός και η προώθηση προγραμμάτων συνεχούς κατάρτισης είναι απαραίτητα στοιχεία έτσι ώστε να

συμπλέουν οι γνώσεις των εργαζομένων με την παραγωγική διαδικασία και να ανταποκρίνονται στις διαρθρωτικές αλλαγές μιας διαρκώς μεταβαλλόμενης αγοράς εργασίας. Εξάλλου η ταχύτητα των τεχνολογικών αλλαγών είναι τέτοια ώστε να απαιτείται όλο και περισσότερο από τον μελλοντικό εργατικό δυναμικό να μεταβάλλεται και να προσαρμόζεται σε νέες δεξιότητες και ικανότητες. Η κατάρτιση δεν θα πρέπει να στοχεύει μόνο στα άτομα που βρίσκονται σε ηλικία εισδοχής στη αγορά εργασίας, αλλά σε όλους, μέχρι το τέλος της επαγγελματικής τους ζωής. Να εξασφαλίζεται δηλαδή η δια βίου κατάρτιση.

Στις μέρες μας άλλωστε η συνεχής κατάρτιση του εργατικού δυναμικού πρέπει να αντιμετωπίζεται περισσότερο ως επένδυση παρά ως κόστος για την επιχείρηση. Τα νέα μονοπάτια κατάρτισης πρέπει να αναβαθμίσουν το επίπεδο των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού, ώστε να ανταποκρίνονται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Από την άλλη οι προσπάθειες πρέπει να έχουν σαν στόχο τη γεφύρωση του χάσματος μεταξύ σχολείου και εργασίας ώστε να δοθεί η ευκαιρία στους νέους να αποκτήσουν προσαρμοστικότητα για τον μετέπειτα επαγγελματικό τους βίο.

Όμως και οι διάφοροι φορείς, τη τοπική αυτοδιοίκηση, τα σωματεία εργαζομένων και εργοδοτών, η διεύθυνση του ΚΕΤΕΚ, η διεύθυνση της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, η διεύθυνση του ΙΕΚ οφείλουν να συνεργαστούν για την από κοινού χάραξη της πολιτικής της

εκπαίδευσης ή κατάρτισης των νέων, έτσι ώστε οι τελευταίοι με τα κατάλληλα εφόδια να οδηγούνται στην αγορά εργασίας.

Στην προσπάθεια για εφαρμογή της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης παρουσιάστηκαν προβλήματα που οφείλονται σε διάφορα φαινόμενα και αδυναμίες. Τέτοια είναι η έλλειψη ενιαίας πολιτικής και κεντρικού συντονισμού για την συνεχιζόμενη κατάρτιση καθώς και ο ελλιπής στρατηγικός σχεδιασμός που είχε σαν αποτέλεσμα την ανισομερή κλαδική κατανομή των ενεργειών κατάρτισης, τον αποκλεισμό των μικρών επιχειρήσεων από τα οφέλη της κατάρτισης και τις επικαλύψεις μεταξύ των φορέων υλοποίησης. Επίσης η χαμηλή έως ανύπαρκτη διασύνδεση της προσφερόμενης κατάρτισης με την αγορά εργασίας ήταν μια από τις αδυναμίες.

Όμως πρόβλημα δημιουργήθηκε και από τη χαμηλή ποιότητα της προσφερόμενης κατάρτισης, λόγω της μη εξειδίκευσης των φορέων υλοποίησης και της σημαντικής παρέκκλισης τους από τους στόχους της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού αλλά και λόγω πεπαλαιωμένων εκπαιδευτικών μεθόδων και μη ειδικευμένων εκπαιδευτών.

Τέλος η απουσία αξιολόγησης της παρεχόμενης κατάρτισης η οποία αποκλείει τελείως την άσκηση ουσιαστικού ποιοτικού ελέγχου καθώς και η αποξένωση των κοινωνικών εταίρων από τη διαδικασία υλοποίησης της συνεχιζόμενης κατάρτισης οδήγησαν στην εμφάνιση δυσκολιών στο σύστημα κατάρτισης.

Δεν θα ήταν υπερβολή να ισχυρισθεί κανείς ότι η πολιτική ανάπτυξης της συνεχιζόμενης κατάρτισης στην Ελλάδα βασίστηκε σχεδόν εξ' ολοκλήρου στις παρεμβάσεις του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου και όχι στα απαραίτητα στοιχεία από την αγορά εργασίας αναφορικά με το τι είδος κατάρτισης θα ήταν χρήσιμη και οικονομικά αποδοτική.

Παρόλα τα προβλήματα που δημιούργησε η εφαρμογή της Συνεχιζόμενης κατάρτισης κατά την προαναφερόμενη περίοδο η χώρα μας είναι αναγκασμένη αλλάζοντας στρατηγική, νοοτροπία, συστήματα αξιολόγησης και μηχανισμούς ελέγχου, να αναπτύξει, να επαναπροσδιορίσει και να βελτιώσει τις δομές συνεχιζόμενης κατάρτισης με στόχο την ανάπτυξη των ανθρωπίνων πόρων δεδομένου ότι αποτελεί υψηλής προτεραιότητας δράσης και σημαντικό παράγοντα για την σύγκλιση της οικονομίας μας προ αυτές των άλλων κρατών-μελών.

Οι στρατηγικοί στόχοι του επιχειρησιακού προγράμματος συνεχιζόμενης κατάρτισης είναι:

- η βελτίωση της αποτελεσματικότητας της παρεχόμενης κατάρτισης, μέσα από τη κατοχύρωση της ποιότητας των προγραμμάτων των εκπαιδευτών και την σύνδεση τους με την αγορά εργασίας.
- η ανάπτυξη ενός πάγιου συστήματος συνεχιζόμενης κατάρτισης, το οποίο θα είναι σε θέση να λειτουργήσει και μετά το 1999, οπότε θα ολοκληρωθεί το παρόν πρόγραμμα.

- η βελτίωση των επαγγελματικών προσόντων των εργαζομένων στις δημόσιες και ιδιωτικές επιχειρήσεις με κύρια επιδίωξη την αύξηση της παραγωγικότητας των ελληνικών επιχειρήσεων στην ευρωπαϊκή και παγκόσμια αγορά.
- η υποστήριξη των ανέργων για την απόκτηση νέων επαγγελματικών προσόντων μέσω κατάρτισης για επανειδίκευση και ενίσχυση της πρόσβασης τους στην απασχόληση.
- η υποστήριξη των απειλούμενων από την ανεργία μέσω μηχανισμού έγκαιρης πρόγνωσης των τάσεων της αγοράς εργασίας και των αναγκών σε επαγγελματικά προσόντα στην επανειδίκευση των ατόμων αυτών και στη συμβουλευτική υποστήριξής τους.

Οι στρατηγικές προτεραιότητας και οι μηχανισμοί παρέμβασης για την υλοποίηση των παραπάνω στόχων του νέου αυτού επιχειρησιακού προγράμματος είναι η υλοποίηση των προγραμμάτων συνεχιζόμενης κατάρτισης από πιστοποιημένα κέντρα κατάρτισης τα οποία θα πληρούν τα υποχρεωτικά κριτήρια πιστοποίησης που προβλέπονται. Μερικά από τα κριτήρια είναι η δημιουργία εξειδικευμένων εκπαιδευτικών προγραμμάτων για κάθε ειδικότητα ώστε η συνεχιζόμενη κατάρτιση να μπορεί να οδηγήσει σε πιστοποιημένα επαγγελματικά προσόντα. Από την άλλη μη ξεχνάμε και τη παιδαγωγική και τεχνολογική επιμόρφωση των εκπαιδευτικών καθώς και την υποστήριξη της κατάρτισης με συνοδευτικά μέτρα όπως συμβουλευτική πληροφόρηση και επαγγελματικό προσανατολισμό. Τέλος προτεραιότητα πρέπει να δοθεί

στη λειτουργία κέντρων πληροφόρησης και προώθησης της απασχόλησης και παρατηρητήριων της αγοράς εργασίας ώστε να επιτευχθεί η σύνδεση της κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Πάντως στρατηγική προτεραιότητα στα πλαίσια του προγράμματος αποτελεί η δημιουργία συστήματος πιστοποίησης φορέων κατάρτισης και η εξυγίανση και αναβάθμιση των προσφερόμενων υπηρεσιών της συνεχιζόμενης κατάρτισης.

Βλέπουμε ότι η συνεχιζόμενη κατάρτιση ως εργαλείο ανάπτυξης έχει σαν βασικό στόχο τη παραγωγικότητα της εργασίας και κατά συνέπεια την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας της χώρας μας. Παράλληλα όμως στοχεύει και στην βελτίωση του επιπέδου και των προσόντων του εργατικού δυναμικού και των προσόντων του εργατικού δυναμικού. Κατά τη σύγχρονη οικονομική φιλοσοφία, η παραγωγικότητα επιδρά τόσο στην οικονομική ανάπτυξη όσο και στην βελτίωση της ποιότητας των εργαζομένων στον τόπο της εργασίας τους.

Από μία άλλη οπτική γωνία οι εργαζόμενοι συνειδητοποιούν ότι η συνεχιζόμενη κατάρτιση δεν αποτελεί μέσο για την επίτευξη χαμηλού επιπέδου εποικοδομητικής πολιτικής αλλά μέσο με το οποίο βελτιώνουν τη θέση τους. Παρομοίως οι επιχειρηματίες αναγνωρίζουν ότι το προσωπικό των επιχειρήσεών τους αποτελεί μακροχρόνια επένδυση που πρέπει να εξελίσσεται και να επιμορφώνεται.

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι το ζητούμενο σήμερα είναι η αποδοχή μιας μεσοπρόθεσμης συνολικής στρατηγικής στην συνεχιζόμενη κατάρτιση, η υλοποίηση της οποίας θα εξασφαλίσει τη μεγαλύτερη δυνατή αποτελεσματικότητα προς όφελος του κοινωνικού συνόλου.

### **ΤΟ ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΔΟΜΩΝ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ**

Το σύστημα πιστοποίησης αποτελεί πλέον αρμοδιότητα ενός νέου φορέα ο οποίος ιδρύθηκε το 1994 με την επωνυμία «Εθνικό κέντρο πιστοποίησης δομών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης». Λειτουργεί υπο την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας και την αιγίδα του Εθνικού Συμβουλίου Επαγγελματικής κατάρτισης και Απασχόλησης (Ε.Σ.Ε.Κ.Α.). Είναι νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου. Βασικές δεσμικές προϋποθέσεις του νέου φορέα οι οποίες εξασφαλίζονται από τη υπαγωγή του Ε.Σ.Ε.Κ.Α είναι ότι λειτουργεί σαν φορέας πιστοποίησης που δεν θα εμπλέκεται σε δραστηριότητες διαχείρισης υποπρογραμμάτων ή υλοποίησης ενεργειών κατάρτισης.

Στην διοίκηση του φορέα συμμετέχουν και οι κοινωνικοί εταίροι. Το εθνικό κέντρο καλύπτει το σύνολο των λειτουργιών πιστοποίησης για τη συνεχιζόμενη κατάρτιση και έχει τις εξής αρμοδιότητες:

- Η πιστοποίηση της καταλληλότητας της κτιριακής υποδομής και του εξοπλισμού των κέντρων κατάρτισης καθώς και της εκπαίδευσης ικανότητας με βάση κριτήρια που έχουν καθοριστεί. Η διαδικασία



περιλαμβάνει αρχική πιστοποίηση και περιοδική επαναπιστοποίηση. Η πιστοποίηση εμπεριέχει ουσιαστικό επιτόπιο έλεγχο των πιστοποιούμενων δομών.

- Η διαχείριση της εκπαίδευσης εκπαιδευτικών και η πιστοποίηση της εκπαιδευτικής ικανότητας καθώς και η δημιουργία σχετικού μητρώου.
- Η πιστοποίηση προγραμμάτων σπουδών. Το πρόγραμμα κατάρτισης κάθε ενέργειας θα πιστοποιείται ως προς την εκπαιδευτική του επάρκεια.
- Η ανάπτυξη συστήματος πιστοποίησης ειδικοτήτων όπου θα αξιολογούνται οι καταρτιζόμενοι και που στο τέλος του κάθε προγράμματος θα παρέχονται οι σχετικοί τίτλοι που θα βεβαιώνουν την ολοκλήρωση του προγράμματος, το επίπεδο και την συγκεκριμένη ειδικότητα ή ενέργεια που έλαβε μέρος ο καταρτιζόμενος.
- Η αξιοποίηση ενεργειών κατάρτισης

Εκτός από τις παραπάνω αρμοδιότητες που απορρέουν βάση συμφωνιών μεταξύ της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και των αρμόδιων Ελληνικών αρχών, το Εθνικό κέντρο Πιστοποίησης πρέπει να εξασφαλίσει τις ανάγκες πιστοποίησης για συνεχιζόμενη κατάρτιση και τις υπηρεσίες υποστήριξης για τα άτομα που αποκλείονται από την αγορά εργασίας. Από τη άλλη θα πρέπει να αναπτύξει το νέο δεσμό του συμβουλίου κατάρτισης σύμφωνα με το πρότυπο που υπάρχει σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες και τέλος να δημιουργήσει και να αναπτύξει

μηχανισμό πιστοποίησης, αξιολόγησης των προγραμμάτων συνεχιζόμενης κατάρτισης.

Είναι εμφανή ότι το Ε.Σ.Ε.Κ.Α προτίθεται να ανταποκριθεί στο ρόλο του με το να χρησιμοποιεί ευέλικτα συστήματα χωρίς όμως να δίδονται η διαφάνεια, η αξιοπιστία και η νομιμότητα. Επίσης οφείλει να χρησιμοποιεί υψηλής ποιότητας και ικανότητας προσωπικό προκειμένου να μπορέσει να ανταποκριθεί στο έργο του και να δώσει τα αναμενόμενα αποτελέσματα.

### **ΕΝΔΟΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ - ΕΞΩΤΕΡΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ**

Η διαδικασία επιμόρφωσης στελεχών μπορεί να πάρει είτε τη μορφή **εξωτερικής** (ελεύθερης συμμετοχής) είτε της **ενδοεπιχειρησιακής επιμόρφωσης**. Στην πρώτη μορφή το εκπαιδευτικό πρόγραμμα καταρτίζεται από κάποιο φορέα. Στο πρόγραμμα αυτό συμμετέχουν άτομα από διάφορες βιομηχανικές επιχειρήσεις ή χώρους που ενδιαφέρονται για ένα κοινό γνωστικό αντικείμενο. Στην δεύτερη μορφή το εκπαιδευτικό πρόγραμμα καταρτίζεται με βάσεις τις ανάγκες ή τις ελλείψεις των εργαζομένων μιας συγκεκριμένης βιομηχανικής επιχείρησης, εξετάζονται δε τα προβλήματα και οι λειτουργίες της.

Η εξωτερική επιμόρφωση υστερεί της ενδοεπιχειρησιακής στο μέτρο που ο σχεδιασμός των προγραμμάτων προσπαθεί να καλύψει γενικότερες ανάγκες, αφού οι συμμετέχοντες προέρχονται από διαφορετικούς χώρους.

Η ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση ξεκίνησε ουσιαστικά από την εφαρμογή δύο σχημάτων: την κατάρτιση ατόμων για την είσοδο τους στην αγορά εργασίας ή την πρόσληψη τους σε συγκεκριμένη βιομηχανική επιχείρηση. Έτσι αφορούσε αφενός την κατάρτιση νεοπροσληφθέντων και αφετέρου την εκπαίδευση ατόμων που εργάζονταν ήδη στη επιχείρηση αλλά που ορισμένες αλλαγές καθιστούσαν αναγκαία την απόκλιση νέων γνώσεων. Στο αρχικό στάδιο οι αλλαγές αυτές περιορίζονταν στο τομέα τη ειδικότερα στην αντικατάσταση κάποιων μηχανών.

Ενώ σε αυτά τα πεδία εμφανίσθηκε αρχικά η ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση σταδιακά διευρύνθηκε το πλαίσιο εφαρμογής της, καλύπτοντας όλους τους εργαζομένους, καθώς οι αλλαγές μεθόδων και πρακτικών των βιομηχανικών επιχειρήσεων - είτε στο τομέα προώθησης των πωλήσεων, είτε στο τομέα διοίκησης και ανάπτυξης προσωπικού, είτε στους άλλους τομείς- απαιτούσαν την προσαρμογή των εργαζομένων.

Από τα στοιχεία ερευνών προέκυψε μια σαφή στροφή των επιχειρήσεων προς την ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση. Στην στροφή αυτή συμβάλλει οπωσδήποτε η άντληση σημαντικών χρηματοδοτικών πόρων μέσω του **Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου** και του κράτους που επιτρέπει την ελαχιστοποίηση της επιβάρυνσης της ίδιας της βιομηχανικής επιχείρησης. Εξετάζοντας τη στροφή αυτή από τη πλευρά της απολεσματοκότητας της επένδυσης κρίνεται θετική δεδομένου ότι η

ενδοεπιχειρησιακή επιμόρφωση παρουσιάζει ορισμένα πλεονεκτήματα σε σχέση με την εξωτερική.

Η ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση εργαζομένων έχει δύο μορφές. Η μια αφορά την κατάρτιση ένταξης στην εργασία. Αυτή οργανώνεται συνήθως μόνο από μεγάλες επιχειρήσεις όταν γίνεται πρόσληψη μεγάλου αριθμού εργαζομένων που να δικαιολογεί τη δημιουργία ειδικού προγράμματος κατάρτισης. Διαφορετικά όταν η πρόσληψη αφορά μικρό αριθμό εργαζομένων η κατάρτιση ένταξης δεν συστηματοποιείται αλλά μετατοπίζεται στους επόπτες των νεοπροσληφθέντων και γίνεται σποραδικά και ευκαιριακή με αποτέλεσμα ο εργαζόμενος να απασχολείται για ένα μεγάλο χρονικό διάστημα με μειωμένη παραγωγικότητα και ο εργοδηγός του να χάνει πολύτιμο χρόνο στο να το εποπτεύει και να τον καταρτίζει.

Η άλλη μορφή αφορά την εκ νέου κατάρτιση των εργαζόμενων. Αυτό συμβαίνει όταν αλλάζει γενικά ο προσανατολισμός της παραγωγής αλλάζουν οι εξοπλισμοί ή ειδικότερα όταν είναι απαραίτητο να αλλάξουν οι εργασιακοί ρόλοι ορισμένων μόνο εργαζομένων. Ανάλογα με το μέγεθος και τις δυνατότητες της επιχείρησης, η εκ νέου κατάρτιση των εργαζομένων οργανώνεται από τη διεύθυνση εκπαίδευσης και αντίθετα σε ιδιωτικές εταιρίες που παρέχουν ειδικά προγράμματα κατάρτισης. Κάποιες φορές η εκπαίδευση είναι υποχρεωτική των εταιρών που έχουν αναλάβει την προμήθεια του νέου εξοπλισμού, όταν βέβαια η ανάγκη **επανακατάρτισης** προκύπτει από

την αλλαγή εξοπλισμού. Είναι φυσικό τα προγράμματα από την αλλαγή κατάρτισης να είναι συνήθως ταχύρυθμα και τα νέα προσόντα που αποκτώνται από τους εργαζόμενους να μην πιστοποιούνται με επίσημο τρόπο με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να μπορούν να τα αξιοποιούν μόνο για την προαγωγή τους στην εσωτερική αγορά εργασίας της επιχείρησης.

Η εκπαίδευση αποτελεί ένα σπουδαίο μέρος της επενδύσεως μιας επιχείρησης σ' ανθρώπινο δυναμικό. Οι επόπτες εκπαιδεύουν τους νέους υπαλλήλους και επανεκπαιδεύουν τους παλαιότερους. Οι πιο πεπειραμένοι υπάλληλοι βοηθούν στην εκπαίδευση των υπαλλήλων με λιγότερη πείρα. Ωστόσο, μερικές υποδείξεις θα είναι χρήσιμες ως ένα είδος περιλήψεως όπως:

1. Όσο μεγαλύτερος είναι ο οργανισμός τόσο πιο πιθανό είναι να χρησιμοποιήσει τυπική τεχνική εκπαίδευση για τους υπαλλήλους του.
2. Όσο περισσότερες είναι οι αποχωρήσεις στην απασχόληση, τόσο σπουδαιότερο είναι για τον οργανισμό να παρέχει τυπικό - τεχνική εκπαίδευση για υπαλλήλους.
3. Οι μικρότεροι οργανισμοί είναι πιθανότερο να προσλαμβάνουν πρόσωπα που ήδη κατέχουν τα ανάλογα προσόντα ή να στέλνουν νέους υπαλλήλους για εκπαίδευση εκτός της επιχείρησης.
4. Μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις είναι δυνατό να προσκαλούν μέσα στην επιχείρηση εξωτερικούς εκπαιδευτές, η να στέλνουν τους

υπαλλήλους τους να παρακολουθήσουν σχετικά προγράμματα εκτός επιχειρήσεως.

5. Οι μεγάλοι και σταθεροί οργανισμοί έχουν μεγάλη οικονομία όταν χρησιμοποιούν προγράμματα εκπαίδευσέως μέσα στον οργανισμό.

Οι αποτελεσματικοί οργανισμοί σχεδιάζουν τα προγράμματα τους μόνο μετά από επιβεβαίωση των αναγκών εκπαίδευσέως του οργανισμού και έπειτα από καθορισμό των στόχων της εκπαίδευσέως. Γι' αυτό το σκοπό γίνεται προσεκτική επιλογή των εκπαιδευομένων, των μεθόδων που χρησιμοποιούνται και των εκπαιδευτών. Για να είναι πετυχημένα τα προγράμματα κατάρτισης πρέπει να παρθούν στρατηγικές αποφάσεις σχετικές με το προϋπολογισμό εκπαίδευσέως και τις οδηγίες προς το τμήμα προσωπικού.

Πάντως η τάση προς την ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση δεν συνιστά ανταγωνιστικό κίνδυνο για τους φορείς και τις εταιρίες επιμόρφωσης, εφόσον και για την μορφή αυτή εκπαίδευσέως χρησιμοποιούνται εξωτερικοί εκπαιδευτές ειδικά από τις βιομηχανικές επιχειρήσεις που δεν διαθέτουν ειδικό τμήμα κατάρτισης. Αντίθετα επιτείνει τη ζήτηση για μια ειδική κατεύθυνση της επιμόρφωσης την εκπαίδευση των εκπαιδευτών και γενικά όσων ασχολούνται με το σχεδιασμό και οργάνωση της εκπαίδευσης.

Όμως η κύρια επιλογή του τόπου οργάνωσης της επιμόρφωσης δηλαδή μέσα ή έξω από την βιομηχανική επιχείρηση εξαρτάται από διάφορους παράγοντες από τους οποίους ορισμένοι ισχύουν γενικά και

άλλοι κατά περίπτωση. Συγκεκριμένα το μέγεθος της βιομηχανικής επιχείρησης είναι ένας καθοριστικός παράγοντας. Μια μεγάλη βιομηχανική επιχείρηση που μπορεί να εκπαιδεύσει ταυτόχρονα ικανό αριθμό στελεχών έχει μεγαλύτερη ευχέρεια να εκτελέσει τα προγράμματα στα πλαίσια της. Η κοστολόγηση των προγραμμάτων αυτών γίνεται με βάση τον αριθμό των ωρών διδασκαλίας και όχι του αριθμού των συμμετοχόντων. Δηλαδή κατά κανόνα δύο προγράμματα επιμόρφωσης στελεχών με το ίδιο θέμα και την ίδια διάρκεια έχουν το ίδιο κόστος ανεξάρτητα από τον αριθμό των ατόμων που συμμετέχουν στο κάθε τμήμα. Έτσι το κόστος ανά εκπαιδευόμενο για μια μικρή επιχείρηση είναι αναλογικά μεγαλύτερη. Συνεπώς για τις μικρές μονάδες η συμμετοχή ολιγάριθμων στελεχών σε προγράμματα εκτός επιχείρησης είναι οικονομικά περισσότερο συμφέρουσα.

Για του ίδιους λόγους όταν το εκπαιδευτικό πρόγραμμα είναι εξαιρετικά εξειδικευμένο περισσότερο συμφέρουσα κρίνεται η εξωτερική εκπαίδευση. Αυτό βέβαια συμβαίνει γιατί αυξάνεται ο βαθμός εξειδίκευσης ενός προγράμματος τόσο μειώνεται το πλήθος των στελεχών στα οποία απευθύνεται.

Παράγοντας που επηρεάζει σε ένα ορισμένο βαθμό την επιλογή της εσωτερικής ή της εξωτερικής εκπαίδευσης είναι η ύπαρξη μη οργανωμένου τμήματος μέσα στην βιομηχανική επιχείρηση. Είναι εύλογο και επιβεβαιώνεται και από τα στοιχεία ερευνών ότι οι επιχειρήσεις που διαθέτουν ειδικό τμήμα χρησιμοποιούν σε μεγάλο

ποσοστό εσωτερικούς εκπαιδευτές που είναι συνήθως κάποιο από τα ανώτερα στελέχη τους. Η τελική όμως επίπτωση του φαινομένου αυτού στη ζήτηση υπηρεσιών από εξωτερικούς εκπαιδευτές είναι πολύ μικρότερη αρχικά γιατί όλα τα θέματα δεν μπορούν να καλυφθούν από εσωτερικούς εκπαιδευτές και επειδή οι ίδιοι οι εσωτερικοί εκπαιδευτές για να ανταποκριθούν καλύτερα στο έργο τους, χρειάζονται συχνά εκπαίδευση. Τελευταίο και ίσως σημαντικότερο όλων είναι ότι οι επιχειρήσεις που διαθέτουν ειδικό τμήμα έχουν κατά τεκμήριο αντιληφθεί ότι η επιμόρφωση είναι μια διαρκής διαδικασία που θα πρέπει να παρέχεται σ' όλους τους υπαλλήλους ανεξάρτητα την ιεραρχική τους θέση μέσα στην επιχείρηση. Μην ξεχνάμε ότι η εκπαίδευση μπορεί να είναι επιτυχής μόνο αν αρχίζει από την κορυφή της ιεραρχίας και αναφέρεται σ' όλα τα άλλα στελέχη του οργανισμού. Άλλωστε έχει αποδειχθεί πως περιορισμός αυτής της προσπάθειας μόνο στην πρώτη βαθμίδα της ιεραρχίας δεν υπήρξε καρποφόρα χωρίς παρόμοια προσπάθεια από τους προϊσταμένους και τους υπαλλήλους.

Σήμερα στις διοικήσεις των επιχειρήσεων και των οργανισμών του ιδιωτικού και δημοσίου τομέα τις χαρακτηρίζει ένας έντονος προβληματισμός για την αποτελεσματικότητα των παραδοσιακών στην Ελλάδα μεθόδων κατάρτισης. Εκτιμάται πλέον ότι η υιοθέτηση των αρχών της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης και η προσαρμογή της φιλοσοφίας των επιχειρήσεων στα σημερινά δεδομένα είναι επιλογές καθοριστικής σημασίας για την επιβίωση και αποτελεσματικότητα του οργανισμού.



## **Η ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ**

Τα προβλήματα δυσλειτουργίας της δημόσιας διοίκησης είναι γνωστά και κοινώς αποδεκτά. Η ισχυρή θέληση του κράτους να ορθολογικοποιήσει την κατανομή του ανθρώπινου δυναμικού που υπηρετεί στο χώρο του δημόσιου τομέα στην προσπάθεια του να αντιμετωπίσει τα πρόβλημα της δημόσιας διοίκησης παρουσιάζει μεγάλο ενδιαφέρον.

Στα πλαίσια αυτά γίνεται προσπάθεια για μεταφορά και εφαρμογή στο δημόσιο τομέα του συστήματος που ισχύει στον ιδιωτικό (άδεια κατάρτισης, υποχρέωση χρηματοδότησης της κατάρτισης για τα υπουργεία και την τοπική αυτοδιοίκηση). Όλα αυτά είναι πολύ λογικό εάν σκεφτούμε ότι οι τεχνικές διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού στον ιδιωτικό τομέα μπορούν λαμβάνοντας υπόψη την ιδιαιτερότητα των δημοσίων υπηρεσιών, να εφαρμοστούν στη δημόσια διοίκηση. Όσο αφορά τη συνεχή κατάρτιση στη δημόσια κρατική διοίκηση προβλέπετε η εκπόνηση σχεδίων κατάρτισης από τα υπουργεία σε συνεννόηση πάντα με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Τα σχέδια αυτά στοχεύουν κατά προτεραιότητα στον εκσυγχρονισμό των υπηρεσιών και τη προσωρινή διαχείριση των απασχολήσεων και εξειδικεύσεων με ιδιαίτερη προσπάθεια για την κατάρτιση αυτών που πλαισιώνουν τις σύγχρονες τεχνικές διαχείρισης του προσωπικού.

Στην περίπτωση του δημόσιου τομέα όμως υπάρχει ένα σοβαρό θέμα που αφορά τα κριτήρια με τα οποία θα μετακινηθούν οι υπάλληλοι από

υπηρεσία σε υπηρεσία αλλά το σοβαρότερο έχει να κάνει με το πως θα εξασφαλιστεί η αξιοποίηση και η αποδοτικότητα τους στη νέα υπηρεσία, στην υπηρεσία υποδοχής.

Οι ειδικοί της δημόσιας διοίκησης έχουν καθημερινή ανάγκη για νέα επίκαιρη γνώση. Όμως και οι λιγότερο εξειδικευμένοι έχουν πιεστική ανάγκη για εξειδίκευση προκειμένου να λειτουργήσουν με αξιώσεις.

Είναι λοιπόν αναγκαία η ίδρυση εξειδικευμένων ινστιτούτων ανά υπουργείο ή κύκλο υπουργείων τα οποία να υπάγονται στη αρμοδιότητα ειδικού γραμματέα, αρμόδιου για θέματα επιμόρφωσης και αξιοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού.

Βασικό στοιχείο στο σκεπτικό της συγκεκριμένης πρότασης αποτελεί το γεγονός πως καμιά αλλαγή δεν μπορεί να προωθηθεί στη δημόσια διοίκηση εάν οι υπάλληλοι δεν έχουν κεντρικό ρόλο. Έτσι μόνο οι υπάλληλοι που πιστεύουν στην αναγκαιότητα των αλλαγών που σκέπτονται κριτικά, που εμπλέκονται συνειδητά και ενεργά στη λειτουργία των δημόσιων προγραμμάτων και που έχουν άποψη, συνειδητοποιούν την αναγκαιότητα της κατάρτισης.

Υπάρχουν συγκεκριμένα προγράμματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης που αφορούν την εκπαίδευση ή την αναδιοργάνωση του δημόσιου τομέα τα οποία μπορούμε και πρέπει να αξιοποιήσουμε.

Τα αποτελέσματα θα είναι πράγματι πενιχρά σε περίπτωση που δεν καταφέρουμε να συνδέσουμε την επιμόρφωση με την υπηρεσιακή και την οικονομική εξέλιξη των υπαλλήλων. Αυτή η ρύθμιση είναι

πρωταρχικής σημασίας για να ανταποκριθούν οι εργαζόμενοι σε μια τέτοια προσπάθεια. Την ίδια στιγμή η νομοθετική αυτή αλλαγή θα ελαχιστοποιήσει την ανάπτυξη πελατειακών σχέσεων μέσα στη δημόσια διοίκηση.

Από τη άλλη η ρύθμιση αυτή φαίνεται να μη είναι αρκετή, σε περίπτωση που η επιλογή των υπαλλήλων που θα επιμορφωθούν ανήκει αποκλειστικά στη αρμοδιότητα του προϊστάμενου τους και οι ενδιαφερόμενοι υπάλληλοι δεν κατέχουν ένα μέσο πίεσης εάν βρίσκονται μονίμως έξω από τις επιλογές του. Άλλωστε το δικαίωμα στην επιμόρφωση πρέπει να δεσμοθετηθεί σαν εργασιακό δικαίωμα όλων των υπαλλήλων. Εάν ο υπάλληλος το εκμεταλλευτεί με επιτυχία τότε η υπηρεσία πρέπει να είναι υποχρεωμένη να τον αξιοποιήσει, να συνυπολογίσει την εκπαίδευση του στην υπηρεσιακή του προαγωγή καθώς επίσης και στην οικονομική του εξέλιξη. Επίσης πρέπει να απαγορεύεται στο προϊστάμενο να αφαιρεί παρά τη θέληση του υπαλλήλου το δικαίωμα στη επιμόρφωση.

Με τέτοια σχήματα θα μπορούσε αφ' ενός η κινητικότητα των εργαζομένων μέσα στις δημόσιες υπηρεσίες να διασφαλίζεται με τη λιγότερη αυθαιρεσία και την ελάχιστη ευνοιοκρατία και αφ' ετέρου να αρχίσουν οι διαδικασίες ικανοποίησης της πιεστικής ανάγκης για εξειδίκευση στο δημόσιο τομέα, μέρος της οποίας πρέπει να θεωρείται και η αποτελεσματικότητα.

Μέσα από μια τέτοια λειτουργία θα επιτύχουμε την ανάπτυξη οργανωμένου εποικοδομητικού διαλόγου για τα σοβαρά τουλάχιστον θέματα που απασχολούν εργαζόμενους και υπηρεσίες. Τέλος θα αναπτυχθεί η κριτική σκέψη και θα αποκτηθούν σύγχρονες, εξειδικευμένες γνώσεις ανά τομέα εργασίας.

### **ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ**

Η ελαχιστοποίηση της επιβάρυνσης της ίδιας της επιχείρησης από το κόστος της επιμόρφωσης είναι ένα σοβαρό κίνητρο για κάθε επιχειρηματία ή διευθύνοντα τη βιομηχανική επιχείρηση, ώστε να προχωρήσει σε εκπαιδευτικά προγράμματα. Και είναι σοβαρό κίνητρο όχι μόνο για τις μικρές επιχειρήσεις, που συνήθως αντιμετωπίζουν προβλήματα οικονομικής ρευστότητας αλλά και για τις μεγάλες που δέλουν και έχουν τις γνώσεις ώστε να αξιοποιήσουν στο μέγιστο βαθμό κάθε δυνατή πηγή άντλησης πόρων. Η υπαγωγή στα προγράμματα αυτά προϋποθέτει κάποιες διαδικασίες σχετικά απλές, που συνίστανται στην υποβολή σχετικού φακέλου με στοιχεία της επιχείρησης. Συνήθως οι μικρές και μεσαίες παραγωγικές μονάδες δεν έχουν την τεχνογνωσία και κυρίως το χρόνο να ασχοληθούν με τη συμπλήρωση των εντύπων. Στο τομέα αυτό δραστηριοποιούνται έντονα πολλοί μικροί ανεξάρτητα φορείς επιμόρφωσης ή άτομα που προσφέρουν στη επιχείρηση όλη τη διαδικασία από την υποβολή της αίτησης και του φακέλου μέχρι και την υλοποίηση του εκπαιδευτικού προγράμματος. Με το τρόπο αυτό η παραγωγική μονάδα απαλλάσσεται από μια επιπλέον επιβάρυνση και

έτσι είναι διατεθειμένη να προχωρήσει στην εφαρμογή του προγράμματος επιμόρφωσης.

Η αναγκαιότητα στη αλλαγή νοοτροπίας τόσο από την πλευρά των επιχειρήσεων όσο και από την πλευρά των εργαζομένων σε ότι αφορά την ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση, είναι το βασικό συμπέρασμα έρευνας για την ενδοεπιχειρησιακή απασχόληση που πραγματοποιήθηκε σε 140 επιχειρήσεις σε Ελλάδα, Ιταλία, Αγγλία και Ιρλανδία. Όπως διαπιστώθηκε οι επιδοτήσεις χρησιμοποιούνται από τις επιχειρήσεις μόνο για ευκαιριακή χρήση της κατάρτισης στο προσωπικό τους και δεν την εντάσσουν σε πλάνο ευρύτερης στρατηγικής για την ανάπτυξη της μονάδας, ενώ αντίθετα οι επιχειρήσεις που αυτοχρηματοδοτούν τα προγράμματα κατάρτισης του προσωπικού τους επιλέγουν το στρατηγικό μοντέλο το οποίο αποδίδει ουσιαστικά αποτελέσματα στο τομέα της κατάρτισης. Στην χώρα μας το σύστημα είναι αυστηρά κανονιστικό και δίνει έμφαση στον έλεγχο της διαχείρισης των επιδοτήσεων και όχι στα αποτελέσματα της κατάρτισης ενώ δεν παρέχονται συμβουλευτικές υπηρεσίες ούτε υλικό κατάρτισης και η δομή των προγραμμάτων είναι αυστηρά προδιαγεγραμμένη χωρίς περιθώρια προσαρμογής στις ανάγκες κάθε επιχείρησης ξεχωριστά.

Στην Ελλάδα πάντως ο κυριότερος φορέας που χρηματοδοτεί τα προγράμματα κατάρτισης είναι το Ευρωπαϊκό κοινοτικό ταμείο το οποίο σε συνεργασία με τον Ο.Α.Ε.Δ. και μέχρι πρότινος με το ΕΛΚΕΠΑ

επιδοτεί τις προσπάθειες τόσο ιδιωτικών όσο και δημοσίων επιχειρήσεων στο τομέα της εκπαίδευσης του προσωπικού τους.

## **ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ**

Η ανάπτυξη της επαγγελματική εκπαίδευσης και κατάρτισης στη Ελλάδα άρχισε ουσιαστικά τη δεκαετία του 60 με την καθοδήγηση και βοήθεια διεθνών οργανισμών (ΟΟΣΑ, Διεθνής Τράπεζα, Ε.Ε) και με στόχο τη κάλυψη των αναγκών της νέο- αναπτυσσόμενης βιομηχανίας σε ειδικευμένο εργατικό δυναμικό. Σε αυτό το πλαίσιο θα δημιουργηθούν σταδιακά διάφοροι τύποι και φορείς επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Με την έναρξη των διαδικασιών ένταξης της χώρας στη Ευρωπαϊκή Ένωση, αυξήθηκε το ενδιαφέρον για την επαγγελματική κατάρτιση, κυρίως προς τη επιμόρφωση και τη συνεχιζόμενη κατάρτιση. Κατά τη διάρκεια της δεκαετίας το 90 στα πλαίσια των γενικών κατευθύνσεων και χρηματοδοτήσεων των Ευρωπαϊκών διαρθρωτικών ταμείων, αναπτύχθηκαν ραγδαία και ασυντόνιστα διάφοροι τύποι και μορφές επαγγελματικής κατάρτισης (ενδο- επιχειρησιακά προγράμματα κατάρτισης εργαζομένων, προγράμματα κατάρτισης ανέργων από οργανισμούς όπως ΟΕΕΚ, ΙΕΚ, Επιμελητήρια, ΚΕΚ, Επαγγελματικοί σύλλογοι)

Έτσι από τη δειλή παρουσία της επαγγελματικής εκπαίδευσης στις δεκαετίες το 60 και 70 η χώρα περάσει στη φάση της ραγδαίας και ασυντόνιστης ανάπτυξης διαφόρων πολιτικών και δομών

επαγγελματικής κατάρτισης υπό την επίδραση τρεχόντων και εξωγενών παραγόντων και κάτω από τη πίεση της απορρόφησης των κοινοτικών πόρων, χωρίς να υφίσταται μια ενιαία και ολοκληρωμένη εθνική πολιτική.

Η κατάρτιση αποτελεί ένα ενεργό μέσο της πολιτικής της αγοράς εργασίας. Χρησιμεύει στην προσαρμογή των επαγγελματικών εξειδικεύσεων στις ανάγκες της αγοράς και κατά συνέπεια αποτελεί βασικό στοιχείο για την πρόσβαση της ελαστικότητας στην αγορά εργασίας. Το σύστημα εκπαίδευσης εκπληρώνει σημαντικό ρόλο στον αγώνα κατά της ανεργίας διευκολύνοντας την ενσωμάτωση των νέων στην αγορά εργασίας και την επανένταξη των μακροχρόνια ανέργων. Οι επενδύσεις σε ανθρώπινο κεφάλαιο είναι απαραίτητες για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας ιδιαίτερα για την διευκόλυνση της αφομοίωσης και της διάδοσης των νέων τεχνολογιών.

Από τη σκοπιά των πολιτικών της αγοράς εργασίας οι συνεισφορές των κρατών-μελών συγκλίνουν στην ανάγκη προώθησης της συνεχής επαγγελματικής κατάρτισης υπό διάφορες φορείς. Πολλά κράτη-μέλη υποστηρίζουν ότι θα πρέπει να δοθεί προτεραιότητα σε προληπτικές ενέργειες που αφορούν άτομα χαμηλών εξειδικευμένων, η απασχόληση των οποίων είναι εμφανώς σε κίνδυνο, καθώς και σε ενέργειες που αποσκοπούν στην ενσωμάτωση στην αγορά εργασίας ανέργων και νέων.

Υπάρχει σύγκλιση μεταξύ των κρατών-μελών ως προς της ανάγκη της μεγαλύτερης συμμετοχής του ιδιωτικού τομέα στα συστήματα εκπαίδευσης, επαγγελματικής κατάρτισης και στη διαμόρφωση των πολιτικών εκπαίδευση για να ληφθούν υπόψη οι ανάγκες της αγοράς και οι τοπικές συνθήκες με τη μορφή π.χ. της ενδάρρυνσης συνεργασίας των επιχειρήσεων με τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης και την ενσωμάτωση της συνεχής κατάρτισης από τις επιχειρήσεις στα στρατηγικά τους σχέδια.

Όμως η εκπαίδευση έχει κατά κύριο λόγο επιδράσει στους εκπαιδευόμενους ώστε να τους κάνει οικονομικά παραγωγικότερους, με αποτέλεσμα οι πιο μορφωμένοι να αμείβονται καλύτερα στην αγορά εργασίας γιατί αποτυπώνονται θετικά οι γνώσεις και τα χαρακτηριστικά που αυτοί απέκτησαν, μέσω της εκπαίδευσης που έλαβαν. Μην ξεχνάμε ότι η εκπαίδευση και ειδικότερα οι τίτλοι σπουδών που αποκτά κάποιος μετά την επιτυχή ολοκλήρωση μιας εκπαιδευτικής βαθμίδας, διαδραματίζουν το ρόλο διαβατηρίου για την επωδό στη συγκεκριμένη αγορά εργασίας. Οι εργοδότες και γενικότερα αυτοί που έχουν τη ευθύνη επιλογής και πρόσληψης του προσωπικού χρησιμοποιούν τους τίτλους σπουδών ως «εργαλεία πιστοποίησης» ικανοτήτων και γνώσεων που δεν μπορούν άμεσα να αξιολογήσουν με άλλο τρόπο.

Πάντως όσο αμφιλεγόμενα κι αν έχουν χαρακτηριστεί τα αποτελέσματα της κατάρτισης σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η σημασία της εξακολουθεί να θεωρείται μεγάλη και ιδιαίτερη έμφαση θα δοθεί από



άποψη χρηματοδότησης στο Σχέδιο Περιφερειακής Ανάπτυξης (ΣΠΑ) την περίοδο 2000-2006. Η εφαρμογή όμως των προγραμμάτων κατάρτισης έχει αποδειχθεί ότι συναντά ιδιαίτερα προβλήματα κυρίως ως προς τη αποτελεσματικότητα τους και αναδεικνύεται επίσης ένα άλλο σοβαρό πρόβλημα αυτό της αναγνώρισης των προσόντων της εκπαίδευσης.

Παρόλο που η Ευρώπη γενικά εκπαιδεύεται, σπάνια αναγνωρίζεται το προσόν της κατάρτισης σε άτομα που βρίσκονται σε άλλη χώρα από αυτή στη οποία έχουν επιμορφωθεί. Και αυτό σε μια εποχή όπου επισημαίνεται η αυξημένη σημασία που αποκτά η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση ως αποτέλεσμα της διεθνοποίησης και της κοινωνικής και τεχνολογικής ανάπτυξης στη Ευρώπη όπως και των ανταγωνιστικών συνθηκών που επικρατούν στη αγορά.

Το Cedefop δραστηριοποιείται ιδιαίτερα με προτάσεις που προς η Ευρωπαϊκή Επιτροπή που έχουν στόχο τη βελτίωση της εκπαίδευσης και του δεσμού της επαγγελματικής κατάρτισης. Το κέντρο αναπτύσσει ιδέες για να υποστηρίξει την επιτροπή και για να συμβάλει στην ανάπτυξη της επαγγελματικής κατάρτισης την περίοδο 2000-2006. Ιδιαίτερο μάλιστα ρόλο θα μπορούσε να διαδραματίσει στον τομέα της αναγνώρισης των προσόντων της κατάρτισης.

Το πρόβλημα έτσι καταγράφεται μέσα από μια έκθεση του Cedefop με τίτλο «αναγνώριση και διαφάνεια των επαγγελματικών προσόντων: η οδός που πρέπει να ακολουθηθεί», είναι ότι τους καταρτιζόμενους δεν

αναγνωρίζονται τα προσόντα όταν βρεθούν σε μια άλλη χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης και αυτό λόγω έλλειψης ενημέρωσης των εκπαιδευτικών θεσμών, των συνδικάτων αλλά και των ίδιων των εργαζομένων ως προς το να υποστηρίζουν και αναδειξουν αυτά τα προσόντα. Η Ευρωπαϊκή Ένωση δεν αποδείχθηκε μέχρι σήμερα ικανή στο δημιουργήσει συστήματα, δομές ή αμοιβαίες συνεργασίας, που να μπορούν να υποστηρίζουν αυτά τα άτομα τα οποία θέλουν να κάνουν χρήση του δικαιώματος της ελεύθερης μετακίνησης μεταξύ των χωρών-μελών. Έτσι γενικότερα η πιστοποίηση της κατάρτισης είναι προβληματική ενώ στην Ελλάδα σε επίπεδο ΙΕΚ, ο Οργανισμός για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (ΟΕΕΚ) παρέχει κάποια πιστοποίηση σπουδών, αλλά δεν έχει επιλυθεί το θέμα των επαγγελματικών δικαιωμάτων και η πιστοποίηση έχει καθαρά Ελληνικό χαρακτήρα, ενώ μια σειρά από άλλες σχολές παρέχουν επαγγελματική κατάρτιση με άλλο το θέμα της πιστοποίησης.

### **ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΠΟΥ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΕΙ Η ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ**

Στις μέρες μας η εθνική πολιτική για την επαγγελματική κατάρτιση δεν είναι ενιαίο με αποτέλεσμα να καθορίζεται ο σχεδιασμός και η ανάπτυξη πολιτικών από την προσφορά κοινοτικών πόρων και όχι από τις ανάγκες αγοράς εργασίας και την αντίστοιχη ζήτηση επαγγελματικών και εξειδικεύσεων. Η κατάσταση αυτή επιτείνεται περισσότερο από την απουσία ή την συχνή παρουσία δομών σύνδεσης της επαγγελματικής κατάρτισης με τις ανάγκες των αγορών, στην

έλλειψη ερευνών και μελετών εντοπισμού και πρόβλεψης των εκπαιδευτικών αναγκών αλλά και τη απουσία ενιαίας πολιτικής απασχόλησης. Τα προβλήματα που αντιμετωπίζει η επαγγελματική κατάρτιση στη χώρα μας είναι τα εξής:

1. Δημιουργούνται δεσμοί καθορισμού των πολιτικών επαγγελματικής κατάρτισης που είτε δεν λειτουργούν είτε ενεργοποιούνται περιστασιακά είτε ο ρόλος τους δεν είναι σαφής και στη βάση καθορισμένων στόχων.
2. Το κανονιστικό πλαίσιο της επαγγελματικής κατάρτισης λειτουργεί ασυντόνιστα και πολλές φορές με την εμπλοκή διαφορετικών φορέων, με αποτέλεσμα την εμφάνιση φαινομένων γραφειοκρατίας και αδυναμίας ενεργοποίησης των νομοθετικών διατάξεων.
3. Οι πολιτικές αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης εξαιτίας κυρίως του γεγονότος ότι τελούν υπο την εποπτεία διαφορετικών υπουργείων διαμορφώνονται πολλές φορές, παράλληλα ασυντόνιστα και ανεξάρτητα μεταξύ τους.
4. Η ασαφής οριοθέτηση των διαφόρων τύπων εκπαίδευσης και κατάρτισης έχει συχνά ως αποτέλεσμα την εμφάνιση προβλημάτων που οδηγούν σε συγχύσεις και αποσπασματικές δράσεις.
5. Η αρχική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτισης βρίσκονται σε ένα καθεστώς πολύπλευρης υποβάθμισης (θεσμικά ως προς το επίπεδο των μαθητών, ως προς την επιμόρφωση των εκπαιδευτικών, ως προς την ανάπτυξη δομών και υποδομών, ως τις πολιτικές και τα

μέτρα που διαμορφώνονται για την ενίσχυση τους) ενώ χωρίς να έχουν προηγηθεί έρευνες και μελέτες οι πολιτικές ανάπτυξης του επικεντρώνονται σχεδόν αποκλειστικά στην επέκταση των ΙΕΚ μετα-δευτεροβάθμιου επιπέδου.

6. Η πολιτική παρέμβαση της πολιτείας επικεντρώνεται σε διαχειριστικά ζητήματα ενώ στην υλοποίηση των μέτρων και δράσεων κατάρτισης, εμπλέκονται πολλές φορές κέντρα κατάρτισης, αμφίβολης ποιότητας.
7. Παρόλο που το τελευταίο χρόνια έχουν θεσπιστεί διάφορα όργανα και επιτροπές τριμερούς συμμετοχής, ο ρόλος των κοινωνικών φορέων παραμένει περιορισμένος και κατά κανόνα στο επίπεδο διατύπωσης γνώμης χωρίς να εμπλέκονται ουσιαστικά.
8. Η απουσία ακόμα ενιαίας εθνικής πολιτικής επαγγελματικής κατάρτισης αλλά και η έλλειψη σύνδεσης των υφιστάμενων μέτρων και πολιτικών δεν επιτρέπουν την ουσιαστική ανάπτυξη ρυθμίσεων για την επαγγελματική κατάρτιση μέσω συλλογικών συμβάσεων όπως συμβαίνει στις όλες ευρωπαϊκές χώρες.
9. Μια άλλη επίπτωση της απουσίας ουσιαστικής ενιαίας εθνικής πολιτικής για την επαγγελματικής κατάρτισης είναι ότι τα μέτρα της επαγγελματικής και ιδιαίτερα της συνεχιζόμενης κατάρτισης εξειδικεύονται σε επιμέρους ομάδες του πληθυσμού, χωρίς ταυτόχρονα να υπάρχουν κάποιες πολιτικές και μέτρα «καθολικού χαρακτήρα» στα πλαίσια των οποίων να εντάσσονται τα κοινοτικά προγράμματα όπως συμβαίνει στις άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής

Ένωσης. Αντίθετα στην Ελλάδα οι πολιτικές επαγγελματικής κατάρτισης εξαντλούνται στις «επικουρικού» χαρακτήρα πολιτικές της κοινότητας.

10. Το έλλειμμα πληροφόρησης εμφανίζεται πιο έντονο στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις αλλά και στους οργανωμένους φορείς σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο. Επιπλέον τα προγράμματα αναφέρονται σε άτομα ηλικίας μέχρι 45 χρόνων με αποτέλεσμα οι μεγαλύτεροι εργαζόμενοι να μην έχουν πρόσβαση.

11. Ο επαγγελματικός προσανατολισμός εξαντλείται σε περιορισμένο αριθμό ωρών διδασκαλίας του σχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση τα κέντρα επαγγελματικού προσανατολισμού και πληροφόρησης του ΟΑΕΔ υπολειπονται ενώ υπάρχει παντελής απουσία πολιτικών και δράσεων επαγγελματικού προσανατολισμού ή επαναπροσανατολισμού των ανέργων.

## **ΤΡΟΠΟΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΩΝ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ**

Στην διάρκεια των τελευταίων ετών μια σειρά ποιοτικών και ποσοτικών αλμάτων έγιναν στην πλειονότητα των κρατών-μελών με συνέπεια τη ανύψωση του επιπέδου κατάρτισης του πληθυσμού. Παρόλα αυτά πολλές ήταν οι αδυναμίες που παρουσιάστηκαν κατά την εφαρμογή των προγραμμάτων κατάρτιση με αποτέλεσμα να αποτελεί επιτακτική ανάγκη η αντιμετώπιση των παραπάνω προβλημάτων έτσι

ώστε η κατάρτιση να αποτελεί μοχλό ανάπτυξης κάθε χώρας. Στην Ελλάδα οι αδυναμίες που εντοπίστηκαν στο σύστημα έχουν ήδη ωθήσει τα υπουργεία εργασίας και παιδείας στην ανάληψη είτε αυτόνομων είτε από κοινού δράσεων για τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας του συστήματος αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Έχει σημειωθεί ωστόσο μεγάλη καθυστέρηση στο ζήτημα αυτό ενώ παραμένει έντονη η ανάγκη συντονισμού των επιμέρους δράσεων.

Στην κατεύθυνση αυτή προτείνεται η δημιουργία Εθνικής επιτροπής επιτελικού χαρακτήρα, αρμόδιας για το σχεδιασμό των σχετικών πολιτικών επαγγελματικής κατάρτισης και η παρακολούθηση της υλοποίησης τους από τους εμπλεκόμενους φορείς με διατύπωση προτάσεων επί των αποκλίσεων που διαπιστώνονται. Η εθνική αυτή επιτροπή θα πρέπει να λειτουργεί στη βάση της τριμερούς και ισότιμης συμμετοχής των εκπροσώπων της πολιτείας, των εργοδοτών και εργαζομένων, με κατάλληλη επιστημονική και γραμματειακή υποστήριξη.

Παράλληλα και συμπληρωματικά προς την παραπάνω απαιτείται η υιοθέτηση νέων πολιτικών, των οποίων η χάραξη, η εφαρμογή και η υλοποίηση θα πρέπει να γίνεται με συμμετοχή των κοινωνικών φορέων. Οι πολιτικές και τα μέτρα που προτείνονται είναι τα εξής:

1. Συντονισμός των πολιτικών κατάρτισης με τις ανάγκες της παραγωγής, της αγοράς εργασίας και την απασχόληση. Συγκεκριμένα,

οι πολιτικές κατάρτισης θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τους το περιεχόμενο των σύγχρονων επαγγελματιών και ειδικεύσεων.

2. Προώθηση ενιαίας στρατηγικής επαγγελματικής κατάρτισης κατά τομέα παραγωγής (πρωτογενή, δευτερογενή, τριτογενή) με ιδιαίτερη μέριμνα για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις και τους αυτοαπαχολούμενους σύμφωνα με τις γενικότερες πολιτικές που αφορούν τη άσκηση των οικονομικών δράσεων και τις προοπτικές ανάπτυξης των τομέων αυτών και με εξειδίκευση σε κλαδικό και περιφερειακό επίπεδο. Οι πολιτικές της κατάρτισης θα λαμβάνουν υπόψη τη στρατηγική επενδύσεων και οικονομικής ανάπτυξης της χώρας και θα εξειδικεύονται στο στάδιο εφαρμογής τους, από τα αρμόδια όργανα. Εργαλείο για την προώθηση αυτής της στρατηγικής είναι η διασφάλιση της διαδικασίας αμφίδρομης πληροφόρησης, ανατροφοδότησης, αξιολόγησης και υποβολής προτάσεων μέσω της συμμετοχής των κοινωνικών φορέων.

3. Σύνδεση και συσχέτιση της αρχικής με τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση τόσο σε κεντρικό όσο και σε περιφερειακό επίπεδο λαμβάνοντας υπόψη τις αναπτυξιακές πολιτικές και τις πολιτικές προώθησης της απασχόλησης. Ήδη σε αυτό το πεδίο αναπτύσσονται πρωτοβουλίες συνεργασίας του υπουργείου παιδείας και του υπουργείου εργασίας σε ζητήματα επαγγελματικού προσανατολισμού. Απέναντι στις προκλήσεις του σύγχρονου κόσμου, θα πρέπει η αρχική επαγγελματική κατάρτιση να παρέχει βασική και

στερεή επαγγελματική υποδομή υπο τη μορφή γενικής ειδίκευσης που μέσα από τη μαθητεία θα εξειδικεύεται και θα αποκτά συγκεκριμένο περιεχόμενο το οποίο θα αναπροσαρμόζεται και θα εκσυγχρονίζεται μέσα από τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση. Οι εξειδικεύσεις αυτές γίνονται για να προσανατολίζονται οι απαιτούμενες γενικές και επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες στις ανάγκες και απαιτήσεις των ταχέων μεταβαλλόμενων επαγγελμάτων. Η άσκηση του γίνεται τόσο για την κάλυψη των αναγκών της αγοράς εργασίας όσο και για την προσαρμογή στη ταυτόχρονα και παράλληλα εξελισσόμενη κοινωνία μέσα στην οποία ζούν και δραστηριοποιούνται οι εργαζόμενοι.

4. Θέσπιση ενός ευρύτερου συστήματος μαθητείας, ως της πλέον αποτελεσματικής μορφής προσαρμογής των γνώσεων στις ανάγκες της παραγωγής και των επιχειρήσεων.
5. Δημιουργία ενός ενιαίου συστήματος επαγγελματικής πιστοποίησης όπου θα εντάσσονται τα διάφορα επίπεδα και μορφές επαγγελματικής κατάρτισης, ανάλογα με τις γνώσεις και τις δεξιότητες που παρέχουν και σύμφωνα με τα συνεχώς εξελισσόμενα επαγγέλματα και ειδικεύσεις. Το ενιαίο σύστημα πιστοποίησης θα πρέπει να συντονίζεται και να υλοποιείται από ένα όργανο επιτελικού σχεδιασμού.
6. Ανάπτυξη ενιαίου και διαρκούς συστήματος εκπαίδευσης και εκπαιδευτών.



7. Δημιουργία τράπεζας δεδομένων, στην οποία θα υπάρχουν τα τελευταία στοιχεία, καινοτομίες και εξελίξεις για θέματα απασχόλησης και κατάρτισης στη ΕΕ αλλά και γενικότερα και η οποία παράλληλα θα συντονίζει τόσο τα υπάρχοντα ηλεκτρονικά δίκτυα πληροφόρησης και τεκμηρίωσης για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση όσο και η ροή της πληροφόρησης προς όλους τους εμπλεκόμενους φορείς και κάθε ενδιαφερόμενο.

Πολλοί από τους ήδη υπάρχοντες φορείς και όργανα επαγγελματικής κατάρτισης καλύπτουν τυπικά τουλάχιστον μέρος των προτεινόμενων πολιτικών και μέτρων. Γι' αυτό πρέπει να αναζητηθεί ο συντονισμός του έργου και των δεσμικών αρμοδιοτήτων τους, η αναβάθμιση και η αποτελεσματικότερη λειτουργία τους.

## **ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ**

Όπως είναι φανερό η ποιότητα των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης έχει μεγάλη σημασία για την αρμονική ανάπτυξη των κρατών-μελών, τόσο σε ότι αφορά τη εξασφάλιση μια σθεναρότερης οικονομικής απόδοσης όσο και για την προαγωγή της κοινωνικής και πολιτιστικής τους ανάπτυξης. Διάφορες σοβαρές οικονομικές πιέσεις όξυναν την ανάγκη εξεύρεσης καλύτερων τρόπων ανάπτυξης μιας μεγαλύτερης ικανότητας ανταγωνισμού στις παγκόσμιες αγορές και υποβοήθησης όλων των πολιτών να συνειδητοποιήσουν το πλήρες δυναμικό τους δημιουργώντας έτσι τη βάση για μια περισσότερη ενημερούσα και συνεκτική κοινωνία. Η συμβολή της εκπαίδευσης και

κατάρτισης αποτελεί ως εκ τούτου αποφασιστικό παράγοντα στις οικονομικές και κοινωνικές στρατηγικές των κρατών-μελών, τα οποία έχουν ενεργά δεσμευτεί στη μεταρρύθμιση και προσαρμογή των συστημάτων τους για την εξασφάλιση καλύτερων επιδόσεων κατά τα εισερχόμενα έτη.

## **ΜΕΡΟΣ ΙΙ, ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ**

Η λειτουργία προγραμμάτων επιμόρφωσης και κατάρτισης είναι συναρτημένη με το επίπεδο εκπαίδευσης του εργατικού δυναμικού. Κατά τις δεκαετίες 1961-1971 και 1971-1981 διαφαίνεται ότι έχουμε μια ικανοποιητική βελτίωση του επιπέδου εκπαίδευσης του εργατικού δυναμικού και αυτό φυσικά συνεχίζεται μέχρι σήμερα. Έτσι οι απόφοιτοι ανωτάτων σχολών που από 104.700 το 1961 έφθασαν τα 305.700 άτομα το 1981, σημειώνοντας αύξηση 192%. Η αντίστοιχη συμμετοχή τους στο εργατικό δυναμικό, από 2,9% το 1961 έφθασε το 8,3% το 1981.

Παράλληλα οι απόφοιτοι της μέσης εκπαίδευσης από 286.500 το 1961 έφθασαν 664.900 άτομα το 1981, σημειώνοντας αύξηση 132% και η συμμετοχή τους εργατικό δυναμικό από 7,9% το 1961 έφθασε το 18,1% το 1981. Αντίθετα οι 2.100.400 απόφοιτοι του δημοτικού σχολείου καλύπτουν το 1981 το 57,1% του εργατικού δυναμικού, με ανάλογη μείωση κατά 931.000 άτομα των μη αποφοίτων που αντιπροσωπεύουν όμως ακόμα το 16,5%. Οι τελείως αγράμματοι καλύπτουν ποσοστό 4,2%.

Το επίπεδο εκπαίδευσης του ελληνικού εργατικού δυναμικού σημείωσε σημαντική αύξηση κατά την περίοδο 1982-1986. Το ποσοστό των ατόμων που είχε απολυτήριο Γ΄ γυμνασίου και άνω ανέβηκε από 34,7 σε 39%. Αυτό δεν οφείλεται αποκλειστικά και μόνο στην αύξηση της υποχρεωτικής σχολικής εκπαίδευσης από 6 σε 9 χρόνια, που είχε

αποφασιστεί πριν από 10 χρόνια, αφού το ποσοστό των ατόμων με απολυτήριο λυκείου και άνω σημείωσε επίσης άνοδο από 28,1% σε 31,7%. Την ίδια περίοδο η γεωργία και η βιομηχανία απασχολούν εργατικό δυναμικό χαμηλότερου εκπαιδευτικού επιπέδου. Επίσης το δημόσιο και οι τράπεζες αντίθετα απασχολούν εργατικό δυναμικό υψηλότερου εκπαιδευτικού επιπέδου.

### **ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΑΝΑ ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΑΝΑ ΕΠΙΠΕΔΟ ΣΠΟΥΔΩΝ**

Η λειτουργία προγραμμάτων επιμόρφωσης / κατάρτισης είναι συναρτημένη με το επίπεδο εκπαίδευσης του εργατικού δυναμικού. Κατά τις δεκαετίες 1961-71 και 1971-81 διαφαίνεται ότι έχουμε μια ικανοποιητική βελτίωση του επιπέδου εκπαίδευσης του εργατικού δυναμικού και αυτό φυσικά συνεχίζεται μέχρι σήμερα.

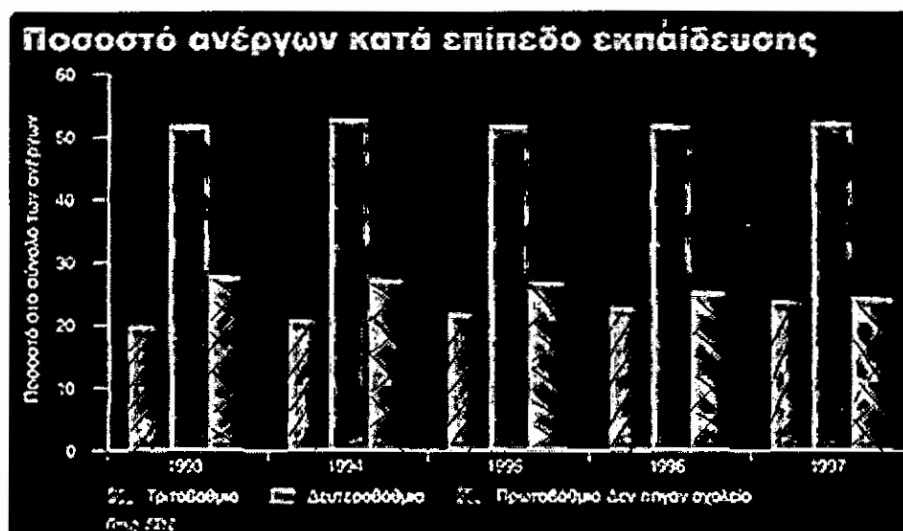
Αναγκαιότητα εκπαίδευσης και κατάρτισης δημοσίων και ιδιωτικών υπαλλήλων

Επίπεδο εκπαίδευσης και φύλο	Εργατικό δυναμικό		Μη εργατικό δυναμικό
	Σύνολο	Απασχολούμενοι	
Σύνολο χώρας και των δύο φύλων	3966,9	3670,9	4019,0
Έχουν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών	18,3	17,7	3,4
Πτυχιούχοι Ανωτάτων Σχολών	435,8	404,1	112,9
Φοίτησαν ή φοιτούν σε ανώτατη σχολή	28,7	19,8	134,0
Πτυχ. Ανωτ. Τεχν. Επαγγελματικών σχολών	223,7	199,2	47,7
Έχουν απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης	838,2	724,1	583,5
Απόφοιτοι Γ΄ τάξης εξατάξιου σχολείου ΜΕ	337,0	304,6	572,2
Έχουν απολυτ. Στοιχειώδους εκπαίδευσης	1749,9	1675,8	1615,9
Δεν τελείωσαν τη στοιχειώδη εκπαίδευση	261,9	254,3	630,2
Δεν πήγαν καθόλου σε σχολείο	73,4	71,3	319,1
Άνδρες	2500,1	2385,5	1312,1
Έχουν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών	14,1	13,8	2,3
Πτυχιούχοι ανωτάτων σχολών	260,9	247,9	63,5
Φοίτησαν ή φοιτούν σε ανώτατη σχολή	15,5	11,6	68,0
Πτυχ. Ανωτ. Τεχν. Επαγγελματικών σχολών	142,1	131,7	19,0
Έχουν απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης	498,2	460,0	159,3
Απόφοιτοι Γ΄ τάξης εξαταξίου σχολείου ΜΕ	255,5	239,6	244,0
Έχουν απολυτήριο στοιχειώδους εκπαίδευσης	1145,8	1116,4	494,3
Δεν τελείωσαν τη στοιχειώδη εκπαίδευσης	140,9	138,0	203,2
Δεν πήγαν καθόλου σε σχολείο	27,2	26,5	58,4
Γυναίκες	1466,8	1285,4	2706,9
Έχουν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών	4,2	3,89	1,1
Πτυχιούχοι ανωτάτων σχολών	174,9	156,3	49,4
Φοίτησαν ή φοιτούν σε ανώτατη σχολή	13,2	8,2	66,0
Πτυχ. Ανωτ. Τεχν. Επαγγελματικών σχολών	81,6	67,5	28,7
Έχουν απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης	340,0	264,1	424,2
Απόφοιτοι Γ΄ τάξης εξαταξίου σχολείου Μ.Ε.	81,5	65,0	328,1
Έχουν απόλυτ. Στοιχειώδους εκπαίδευσης	604,0	559,4	1121,6
Δεν τελείωσαν τη στοιχειώδη εκπαίδευση	121,0	116,3	427,0
Δεν πήγαν καθόλου σε σχολείο	46,2	44,8	260,7

## **ΕΠΙΛΟΓΟΣ**

Η ανάπτυξη της πληροφορικής έφερε τα εκπαιδευτικά συστήματα μπροστά στη πρόκληση να παρέχουν παιδεία και όχι απλά κατάρτιση και να παράγουν υψηλής στάθμης ανθρώπινο δυναμικό, που ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της διεθνοποιημένης αγοράς με σκοπό τη δημιουργία μιας καλύτερης κοινωνίας του αύριο. Η διαρκή επίκληση της ανάγκης για συνεχή επαγγελματική κατάρτιση μέσα σε ένα κόσμο όπου οι απαιτήσεις της παραγωγής συνεχώς μεταβάλλονται με την εφαρμογή των νέων γνώσεων, ακούγεται μάλλον ύποπτη, αν αναλογιστεί κανείς ότι μόνο ένα μικρό ποσοστό της τάξης του 120, των ετησίως παραγόμενων γνώσεων βρίσκει εφαρμογή στη παραγωγή. Από την άλλη πλευρά τα τελευταία χρόνια παρατηρείται αλλαγή στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας που οδηγεί στην εξισορρόπηση των ποσοστών ανεργίας για τα άτομα εκείνα που διαθέτουν γνώσεις επιπέδου πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, σε σχέση με εκείνα που διαθέτουν γνώσεις πανεπιστημιακού επιπέδου. Οι θέσεις που μπορούν να καταλάβουν οι πτυχιούχοι με βάση τους τίτλους τους είναι ολιγάριθμες, ενώ η ζήτηση για υπαλλήλους γραφείου ή εξωτερικών εργασιών αυξάνεται συνεχώς. Ενώ κανείς θα περίμενε να απορροφούνται από την αγορά εργασίας. Ευκολότερα τα άτομα με περισσότερες εξειδικευμένες γνώσεις, συμβαίνει το παράδοξο, το απολυτήριο λυκείου ή το πτυχίο να μην εξασφαλίζουν την ευκολότερη απορρόφηση στην αγορά εργασίας. Απόδειξη του παραπάνω ισχυρισμού αποτελεί ο πίνακας που καταγράφει τα ποσοστά ανέργων κατά επίπεδο,

στο οποίο φαίνεται ότι τα άτομα με δευτεροβάθμια εκπαίδευση έχουν τα μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας. Παρ' όλο που οι μισές σχεδόν θέσεις εργασίας σήμερα δεν απαιτούν κάποιο συγκεκριμένο μορφωτικό επίπεδο ωστόσο απαιτούν συνήθως κάποιες άλλες γνώσεις όπως ξένες γλώσσες, χειρισμό ηλεκτρονικών υπολογιστών και άλλες τεχνικές γνώσεις. Τα άτομα με αυτές τις γνώσεις μπορούν εύκολα να απορροφηθούν από την αγορά εργασίας ως υπάλληλοι γραφείου ή πωλητές. Η προσφορά θέσεων εργασίας για πτυχιούχους ή κάτοχους μεταπτυχιακών τίτλων είναι μικρότερη σε σχέση με την αντίστοιχη για απόφοιτους λυκείου.



## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3**

### **ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΟΥ ΓΥΝΑΙΚΕΙΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ**

#### **ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ**

Είναι κοινός αποδεκτό ότι οι γυναίκες συγκεντρώνονται σε έναν περιορισμένο αριθμό επαγγελμάτων. Πάνω από το ήμισυ όλων των γυναικών σε παραγωγική ηλικία απασχολείται σε τρεις μόνο ομάδες επαγγελμάτων: υπαλληλικές και γραμματειακές, προσωπικές και προστατευτικές υπηρεσίες, όπως στον τομέα ειδών διατροφής, καθαρισμού και κομμωτικής καθώς και επαγγέλματα πωλητριών.

Αυτές είναι οι ομάδες των επαγγελμάτων με το μεγαλύτερο αριθμό απασχολούμενων εργαζομένων, όπου οι γυναίκες είναι περισσότερο από τους άνδρες. Παράλληλα οι γυναίκες υφίστανται κάθετο διαχωρισμό και κατά συνέπεια καταλαμβάνουν χαμηλότερου επιπέδου θέσεις μέσα στην επαγγελματική ιεραρχία.

Οι αιτίες της ανισότιμης απασχόλησης για τα φύλα βρίσκονται στις διαφορετικές ευκαιρίες για εκπαίδευση και κατάρτιση. Ακόμη και όταν το ποσοστό των κοριτσιών που σπουδάζουν είναι μεγαλύτερο από εκείνο των αγοριών, υπάρχουν περισσότερα κορίτσια σε απασχολήσεις χαμηλού επιπέδου. Λιγότερες γυναίκες από ότι άντρες έχουν συνεχή επαγγελματική απασχόληση και έτσι είναι απίθανο να έχουν τις ίδιες



ευκαιρίες με τους άντρες, είτε για παραπέρα κατάρτιση είτε για μάθηση πάνω στην εργασία. Οι εργοδότες είναι απρόθυμοι να προσφέρουν κατάρτιση σε γυναίκες σε εργασία κυρίως μη πλήρους ωραρίου. Επίσης, διστάζουν να προσφέρουν κατάρτιση σε γυναίκες που επιστρέφουν στο εργατικό δυναμικό αφού μεγαλώσουν τα παιδιά τους, αν νομίζουν ότι ενδέχεται τα χρόνια της υπολειπόμενης εργασιακής τους ζωής να είναι σχετικά λίγα.

Στην Ελλάδα η ιστορία των «θετικών δράσεων» υπέρ των γυναικών είναι πολύ μικρή. Με το σύνταγμα του 1975 και με τη θέσπιση νόμων μετά το 1981 δημιουργήθηκε ένα ισχυρό νομοθετικό πλαίσιο που κατοχυρώνεται και προστατεύεται το δικαίωμα των γυναικών στην εργασία. Η Γενική Γραμματεία Ισότητας με βασικές αρχές:

1. την προστασία των δικαιωμάτων των γυναικών στην πλήρη απασχόληση
2. το δικαίωμα της ελεύθερης επιλογής των γυναικών της εργασιακής τους σχέσης και νομοθετική κατοχύρωση αυτών των σχέσεων
3. την κοινωνική προστασία και ασφάλιση των γυναικών και
4. την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση των γυναικών στις νέες τεχνολογίες και στα νέα επαγγέλματα, διαμόρφωσε προτάσεις, οι οποίες εντάχθηκαν:

α) στο Εθνικό Σχέδιο Απασχόλησης του 1998 για την εξασφάλιση των ίσων ευκαιριών ανδρών και γυναικών με την αναδιανομή των πόρων υπέρ των γυναικών. Ενίσχυση της επιχειρηματικότητας και της

απασχόλησης. Δημιουργία κοινωνικής υποδομής (Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών και Δομές στήριξης γυναικών)

β) στις ενεργητικές πολιτικές του υπουργείου εργασίας και του ΟΑΕΔ για την καταπολέμηση της ανεργίας και κυρίως της μακροχρόνιας με τη θέσπιση θετικών διακρίσεων υπέρ των γυναικών: αυξημένος χρόνος επιδότησης νέων θέσεων εργασίας για γυναίκες και μεγαλύτερα ποσά ενίσχυσης γυναικών επιχειρηματιών,

γ) στα προγράμματα για γυναίκες του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου για την κατάρτιση και προώθηση της απασχόλησης με τα νέα δεδομένα και δημιουργία υποδομής στήριξης των γυναικών

δ) ένταξη των γυναικών στην περιφερειακή ανάπτυξη για αναδιανομή των ποσών που διατίθενται για την ενίσχυση της απασχόλησης και των οικονομικών δραστηριοτήτων των γυναικών, την προστασία των κοινωνικών τους δικαιωμάτων στην υγεία, την παιδεία, και τέλος την ποιότητα ζωής.

### **ΦΟΡΕΙΣ ΠΟΥ ΠΑΡΕΧΟΥΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ**

Μέχρι το 1982 οι πόρτες της τεχνικής - επαγγελματικής εκπαίδευσης που παρείχε ο ΟΑΕΔ καθώς και άλλοι φορείς ήταν κλειστές στις γυναίκες. Προγράμματα για γυναίκες υπήρχαν μόνο για τους καθαρά «γυναικείους» φορείς.

Ωστόσο, μετά το 1984, ο υψηλός δείκτης ανεργίας των γυναικών και τα διάφορα κοινοτικά προγράμματα χρηματοδότησης εκπαιδευτικών προγραμμάτων, ώθησαν πολλούς φορείς στην ανάπτυξη προγραμμάτων κατάρτισης για γυναίκες. Κρατικοί φορείς όπως ο ΟΑΕΔ, η Γενική Γραμματεία Ισότητας, οι Δήμοι, οι Διοικητικές Περιφέρειες, αλλά και ιδιωτικοί φορείς, όπως γυναικείες οργανώσεις της χώρας, αστικές εταιρείες μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα κτλ σχεδιάζουν και υλοποιούν προγράμματα κατάρτισης και απευθύνονται σε γυναίκες με σκοπό να τις εφοδιάσουν με επαγγελματικά εφόδια και να ενθαρρύνουν την ένταξή τους σε επαγγέλματα παραδοσιακά «ανδρικά».

Η διοίκηση του ΟΑΕΔ στα πλαίσια της κυβερνητικής πολιτικής για την καλύτερη αξιοποίηση των ανθρωπίνων πόρων και έχοντας επίγνωση της υποβαθμισμένης θέσης της γυναίκας στην αγορά εργασίας, εφαρμόζει ειδικά προγράμματα για γυναίκες σε τακτά χρονικά διαστήματα. Σκοπός αυτών των προγραμμάτων είναι η βελτίωση της θέσης της εργαζόμενης γυναίκας και η ισότητα στις εργασιακές σχέσεις.

Τα προγράμματα αυτά αποτελούν θετικές ενέργειες, γιατί βοηθούν, έστω και σε μικρό βαθμό, τις γυναίκες και γιατί ευαισθητοποιούν τις ίδιες αλλά και την κοινωνία γενικότερα, στα ιδιαίτερα προβλήματα προσανατολισμού και απασχόλησης των γυναικών. Ωστόσο, δεν υπάρχει κάποιο κεντρικό όργανο που να συγκεντρώνει στοιχεία για τις

γυναίκες που τα παρακολουθούν (αριθμός, κοινωνικό - οικονομικά χαρακτηριστικά ούτε αξιολογείται η αποτελεσματικότητά τους.

Στον ιδιωτικό τομέα υπάρχει απροθυμία των εργοδοτών και λόγω της γνωστής νοοτροπίας και λόγω της οικονομικής κρίσης. Στο δημόσιο τομέα εκτός του ΟΑΕΔ, αξιόλογες είναι οι πρωτοβουλίες του ΟΤΕ, του Συμβουλίου Ισότητας και του Υφυπουργείου Ν. Γενιάς.

Ο ΟΤΕ για πρώτη φορά το 1983 προσέλαβε και εκπαίδευσε σε γυναίκες ως τεχνικούς τηλεπικοινωνιακών, χειριστριών μηχανογράφησης, δακτυλογράφων και γραμματέων, που είχαν περιορισμένη βαθμολογική και μισθολογική εξέλιξη και τους ενοποίησε με το διοικητικό κλάδο. Ταυτόχρονα, οργάνωσε δίμηνα εκπαιδευτικά σεμινάρια, ώστε ν' αποκτήσουν οι γυναίκες τις απαραίτητες διοικητικές γνώσεις για τα νέα διευρυμένα τους καθήκοντα.

Το συμβούλιο ισότητας των δύο φύλων, ίδρυσε με πρωτοβουλία του τον πρώτο αγροτουριστικό συνεταιρισμό γυναικών στην Πέτρα της Λέσβου σε συνεργασία με τον ΕΟΤ και την Επιστροφή Ίσων ευκαιριών της τότε ΕΟΚ. Στις 21.7.84 έγινε η έναρξη λειτουργίας του κάτω από πολύ ευοίωνες προοπτικές. Προηγήθηκε ειδική εκπαίδευση των γυναικών μελών του συνεταιρισμού από ομάδα ειδικών του Ελληνικού Κέντρου Παραγωγικότητας (ΕΛΚΕΠΑ).

Πέραν των γυναικείων επιμορφωτικών προγραμμάτων, οι γυναίκες συμμετέχουν και στα διάφορα μικτά προγράμματα νέων που χρηματοδοτούνται από το ΕΚΤ. Το μεγαλύτερο μέρος αυτών των

προγραμμάτων απευθύνεται σε νέους -ες με απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης, ένα μικρότερο μέρος σε απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και ένα πολύ μικρό μέρος σε απόφοιτους γυμνασίου.

### **ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΧΩΡΕΣ ΤΗΣ Ε.Ε.**

Μερικές χώρες έχουν λάβει θετικά μέτρα με στόχο τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ των φύλων στις ευκαιρίες επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Δεδομένου του ρόλου της κατάρτισης για τις μελλοντικές δραστηριότητες των γυναικών στην αγορά εργασίας, είναι ζωτικής σημασίας ή επαγγελματική κατάρτιση των γυναικών, προκειμένου να ανταποκριθούν στις μελλοντικές απαιτήσεις δεξιοτήτων της οικονομίας και να συμβάλλουν στην ανταγωνιστικότητα της οικονομίας. Παρά τις τάσεις αυτές και παρά τις έρευνες που δείχνουν τα οφέλη από την επαγγελματική κατάρτιση των γυναικών, οι γυναίκες στο Ην. Βασίλειο δεν έχουν την ίδια πρόσβαση στην κατάρτιση, όπως οι άνδρες.

Η κατάρτιση όμως των γυναικών είναι πολύ σημαντική ως κοινωνικό και οικονομικό εργαλείο - κλειδί τόσο για τη βελτίωση της γενικότερης θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας όσο και για τις μορφές οικονομικής δραστηριότητας τους. Στο Ην. Βασίλειο το ΕΚΤ παίζει ιδιαίτερο ρόλο, εν μέρει διότι η βρετανική κυβέρνηση δεν έχει πολιτικές κατάρτισης ειδικά για γυναίκες και εν μέρει διότι οι γυναίκες σήμερα δεν συμμετέχουν σε κρατικά προγράμματα κατάρτισης ανέργων.

Έτσι το ΕΚΤ βοηθάει στη νομιμοποίηση και ενδάρρυνση της κατάρτισης των γυναικών. Υπάρχουν επίσης επιχορηγήσεις προς τους εργοδότες για την προαγωγή των ευκαιριών για γυναίκες σε μη παραδοσιακές απασχολήσεις.

Στη Γαλλία όπως σε πολλές άλλες χώρες, οι γυναίκες αποτελούν τη πλειοψηφία αυτών που γάχνουν για δουλειά. Η συμμετοχή των γυναικών σε κύκλους κατάρτισης είναι χαμηλή. Στη Γερμανία ξεκίνησαν το 1981 ειδικά προγράμματα κατάρτισης για κορίτσια σε παραδοσιακές αντρικές απασχολήσεις όπως οι μεταλλουργικές εργασίες τοποθετήθηκαν περίπου 1000 κορίτσια σε 200 επιχειρήσεις. Στο μεταξύ και άλλες επιχειρήσεις άρχισαν να προσαρμόζονται.

Στην Νορβηγία, έχουν δεσπιστεί ειδικά μέτρα πληροφόρησης για την απασχόληση με την υποστήριξη των αρχών της αγοράς εργασίας, σύμφωνα με τα οποία οι γυναίκες ενημερώνονται για τις ευκαιρίες τοπικής απασχόλησης και εκπαίδευσης σε συναρτήσεις διάρκειας 1-5 ημερών, που σε μερικές περιπτώσεις ακολουθούνται από απλήρωτη πρακτική εργασιακή εμπειρία σε επιχειρήσεις.

Στη Σουηδία, το πρόγραμμα Korping της Επιτροπής για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών παρέχει στις γυναίκες που απασχολούνται σε εργαστήρια πρακτική και θεωρητική κατάρτιση, προκειμένου να αναλάβουν ανώτερα καθήκοντα μέσα στις επιχειρήσεις.



## **ΙΣΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

Ο νόμος απαγορεύει κάθε διάκριση λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης στο περιεχόμενο και στην εφαρμογή των προγραμμάτων, στα συστήματα επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής κατάρτισης, μαθητείας, μετεκπαίδευσης, επιμόρφωσης, εκπαίδευσης για αλλαγή επαγγέλματος, ενημέρωσης και πληροφόρησης των εργαζομένων.

Η πρόσβαση σ' όλους τους κλάδους και βαθμίδες κάθε απασχόλησης και κάθε εκπαιδευτικού προγράμματος πρέπει να γίνεται αδιακρίτως φύλου και οικογενειακής κατάστασης.

Η ισότητα στην εκπαίδευση και στην εργασία δεν είναι εύκολο να επιτευχθεί όσα τα στερεότυπα και οι διακρίσεις κυριαρχούν στην οικογένεια, στις ανθρώπινες σχέσεις, στα μέσα μαζικής επικοινωνίας, όσο οι παραγωγικές σχέσεις και τα συστήματα αξιών στηρίζονται στην εκμετάλλευση ανθρώπου από άνθρωπο. Χρειάζεται παρέμβαση συνολική και με όλα τα μέσα για να αλλάξουν οι δομές και η νοοτροπία. Χρειάζεται ερευνητική δουλειά και ανάλυση σε βάθος των στατιστικών στοιχείων, επιμορφωτικά προγράμματα για εκπαιδευτικούς και γονείς, σωστός και έγκαιρος επαγγελματικός προσανατολισμός σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης, καθώς και επικοινωνία του σχολείου με τον κόσμο της εργασίας.

Μεγάλη ώθηση στην αλλαγή νοοτροπίας έδωσαν οι κυβερνητικές πρωτοβουλίες, πέρα από το νομοθετικό έργο. Για πρώτη φορά,

διορίστηκαν γυναίκες νομάρχες καθώς και γυναίκα γενική γραμματέας υπουργείο. Τα παραδείγματα αυτά, αν και περιορισμένης κλίμακας, είχαν ευρύτερη απήχηση στη συνείδηση του τόσο στενά δεμένου με τις παραδόσεις ελληνικού λαού.

Το νέο οικογενειακό δίκαιο, οι νόμοι για την ισότητα στην εργασία και στην εκπαίδευση, τα προγράμματα του ΟΑΕΔ, η ίδρυση του συμβουλίου Ισότητας και των Νομαρχιακών Επιτροπών Ισότητας είναι επαναστατικές αλλαγές για τη συντηρητική Ελληνική κοινωνία,

Τις κυβερνητικές πρωτοβουλίες και το ευνοϊκό κλίμα αξιοποιούν οι μαζικές οργανώσεις και ιδιαίτερα το συνδικαλιστικό κίνημα που εντείνει τη δράση του για το ανέγασμα της συνείδησης και τη διεύρυνση των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΤΣΕΕ) για πρώτη φορά συμπεριέλαβε στις διεκδικήσεις της αιτήματα που προωθούν και βελτιώνουν τη θέση της εργαζόμενης Ελληνίδας. Ένα πρόγραμμα δράσης για τα επόμενα χρόνια θα πρέπει να περιλαμβάνει:

- Έρευνες και μελέτες σε εθνικό επίπεδο
- Ουσιαστική παρέμβαση στον τομέα του επαγγελματικού προσανατολισμού και των προγραμμάτων εκπαίδευσης
- Προγράμματα εκπαίδευσης στη νέα τεχνολογία
- Συνεχή εκπαίδευση των εργαζομένων γυναικών για βελτίωση των δυνατοτήτων πρόσβασης σε ανώτερες θέσεις



- Βελτίωση των κοινωνικών παροχών για την γυναίκα και την οικογένεια
- Ενεργοποίηση του γυναικείου δυναμικού μέσα από τους μαζικούς φορείς, ιδιαίτερα μέσα από το συνδικαλιστικό κίνημα και διεκδίκηση μεγαλύτερης συμμετοχής σ' όλα τα κέντρα και επίπεδα λήψης αποφάσεων.

Η πορεία για την κατάκτηση της ισότητας στην εργασία και στην εκπαίδευση είναι μακρόχρονη και επίπονη. Ο ρόλος της πολιτείας, ο ρυθμός και η ποιότητα των αλλαγών που συντελούνται, η δυναμική του συνδικαλιστικού κινήματος και ο τρόπος διαπαιδαγώγησης της νέας γενιάς θα είναι αποφασιστικής σημασίας, για την νέα κατάσταση όπως αυτή θα δημιουργηθεί.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4**

### **ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ**

#### **ΜΑΘΗΤΩΝ - ΚΑΘΗΓΗΤΩΝ**

##### **ΜΕΡΟΣ Ι, ΑΡΧΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΜΕΣΩ ΣΧΟΛΕΙΟΥ**

##### ***Η ΠΑΙΔΕΙΑ ΩΣ ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΡΑΤΩΝ***

Τις τελευταίες δεκαετίες το επίπεδο της **εκπαίδευσης** και **κατάρτισης** συνεχώς βελτιώνεται. Η κοινωνία του μέλλοντος θα είναι μια κοινωνία γνώσης και πληροφόρησης όπου η εκπαίδευση και η κατάρτιση θα αποτελούν τους μοχλούς ανάπτυξης και προόδου. Όπως γνωρίζουμε, στις προηγούμενες γενιές η έλλειψη απολυτηρίου λυκείου ή επαγγελματικού τίτλου δεν αποτελούσε καθοριστικό σημείο της επαγγελματικής και κοινωνικής ένταξης των νέων. Σήμερα που ένας στους πέντε νέους στην ευρωπαϊκή ένωση είναι άνεργος και το διάστημα ανεργίας συνεχώς επιμηκύνεται, η σχολική αποτυχία μπορεί να αποτελέσει κύριο παράγοντα κοινωνικού αποκλεισμού.

Άλλωστε η **εκπαίδευση** είναι η διαδικασία απόκτησης γνώσεων και ανάπτυξης ικανοτήτων, οργανωμένη σε διακριτά στάδια και βαθμίδες, που έχουν κυρίως ταξινομική χρησιμότητα. Η **παιδεία** είναι το μορφωτικό επίπεδο, το σύνολο των γνώσεων και ικανοτήτων, που λαμβάνονται ως αποτέλεσμα της αγωγής που παίρνουν οι νέοι από τους

γονείς τους και από τα κοινωνικά πρότυπα που τους επηρεάζουν. Με τα σημερινά δεδομένα, έχουμε λόγους να αμφιβάλλουμε τόσο για την ποιότητα της παιδείας, ως μορφωτικού επιπέδου. Αυτές οι αμφιβολίες δεν αποτελούν ελληνικό προνόμιο, αφού αντίστοιχοι προβληματισμοί επικρατούν σε πολλές ανεπτυγμένες κοινωνίες, οι οποίες κατανοούν ότι το εκπαιδευτικό ζήτημα είναι από τα πιο σημαντικά για την προοπτική μιας χώρας, όπως επίσης βλέπουν ότι η εκπαίδευση και η παιδεία αλλάζουν μέσα στις ταχύτητες του προκαλούνται από την τεχνολογία και την παγκοσμιοποίηση.

Στις μέρες μας ο νέος άνθρωπος αποκτώντας γνώσεις και ικανότητες, βελτιώνει τις μελλοντικές εισοδηματικές του προσδοκίες, επειδή με τη μόρφωση θα μπορέσει να έχει καλύτερη και αποδοτικότερη εργασία, όντως ο ίδιος πιο παραγωγικός.

Πολλοί υποστηρίζουν πως αν οι νέοι γίνουν επίσης πιο παραγωγικοί λόγω μόρφωσης, τότε τα οφέλη για το κοινωνικό σύνολο θα είναι μεγαλύτερα από το απλό άθροισμα των ιδιωτικοοικονομικών αποδόσεων. Σε μια κοινωνία με υψηλό μορφωτικό επίπεδο, υπάρχουν ευεργετικές «εξωτερικές επιδράσεις» με αποτέλεσμα οι μικροοικονομολογικοί υπολογισμοί να μην επαρκούν για να μετρηθεί το κοινωνικό όφελος. Γι' αυτούς τους λόγους η παιδεία θεωρείται ως ένα δημόσιο αγαθό στην παραγωγή του οποίου η κοινωνία παρεμβαίνει με διάφορους τρόπους. Με την παρέμβαση του, το κράτος επιδιώκει να παραχθεί παιδεία σε επίπεδα που πλησιάζουν το άριστο ή κοινωνικά

επιθυμητό μέγεθος. Έτσι, το κράτος έχει θεσπίσει την ελάχιστη διάρκεια της υποχρεωτικής εκπαίδευσης, όπως επίσης έχει αναλάβει και την υποχρέωση να χρηματοδοτεί την εκπαίδευση από τα γενικά έσοδά του. Η κυβέρνηση στην προσπάθεια να βελτιώσει το μορφωτικό επίπεδο του λαού, αλλά και να αξιοποιήσει τις ικανότητες εκείνων των νέων που αδυνατούν με ιδιωτικά μέσα να μορφωθούν, όσο μπορούν, έχει αναλάβει τη χρηματοδότηση της εκπαίδευσης από τα γενικά έσοδά του, έτσι ώστε όλοι οι πολίτες να συμβάλλουν έμμεσα και αναλογικά στην επιθυμία της κοινωνίας να βελτιώσει τις προοπτικές της επόμενης γενιάς. Το να δίνονται ίσες ευκαιρίες σε όλους είναι αναμφισβήτητο, βαθύτατη δημοκρατική αρχή και ανταποκρίνεται στην έννοια της κοινωνικής δικαιοσύνης που υπάρχει στην συνείδηση του κόσμου. Ταυτόχρονα η υποχρεωτική και η δωρεά εκπαίδευση αποτελούν παραγωγική επιλογή της κοινωνίας, που πιστεύει στην αξία και στη μελλοντική απόδοση της επένδυσης σε ανθρώπινο κεφάλαιο, και επιδιώκει την επάρκεια της πέραν των απλών ιδιωτικών οικονομικών υπολογισμών. Οι δαπάνες για την παιδεία αποτελούν κοινωνική επένδυση της οποίας, η απόδοση θα κρίνει το εάν αυτές οι δαπάνες ήταν επαρκείς και αν έγιναν με το σωστό τρόπο. Παρόλο που το κράτος οφείλει για τους λόγους που αναφέρθηκαν να παρεμβαίνει στην εκπαιδευτική διαδικασία, από πουθενά δεν προκύπτει ότι η κυβέρνηση πρέπει να επιβάλλει ένα δικό της εκπαιδευτικό μονοπώλιο. Οι οικονομικές δυνατότητες του κράτους δεν είναι απεριόριστες και γι' αυτό εξάλλου έχει καθιερωθεί η συνύπαρξη δημοσίων και ιδιωτικών

σχολείων στη πρωτοβάθμια και τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Τα ιδιωτικά σχολεία λειτουργούν υπό την εποπτεία του κράτους, ώστε να διασφαλίζονται οι ελάχιστες ποιοτικές αρχές και να εξασφαλίζεται η ύπαρξη σημείο σύγκλισης με τα υπόλοιπα σχολεία. Βέβαια κάποιοι υποστηρίζουν ότι είναι παράδοξο το ότι δεν επιτρέπεται να λειτουργούν τα λεγόμενα ιδιωτικά πανεπιστήμια τα οποία με ιδιωτική χρηματοδότηση θα αμβλύνουν το πρόβλημα της στενότητας των θέσεων των εισακτέων στα κρατικά πανεπιστήμια και θα εξυπηρετούσαν την έννοια της δημοσιονομικής δικαιοσύνης. Μην ξεχνάμε ότι το επίπεδο παιδείας - μόρφωσης των νέων είναι δυσανάλογα χαμηλό με το κοινωνικοοικονομικό κόστος της επένδυσης, ενώ η δίδεν δωρεάν παιδεία καταργείται στην πράξη από το κόστος της παρα-παιδείας που έχει αναχθεί σε επαίσχυντο κοινωνικό δεσμό.

Βέβαια πολύ σημαντικό είναι το θέμα της ποιότητας της εγκυκλίου εκπαίδευσης, που παρέχεται στους νέους, διότι πάνω σε αυτή θα στηριχθεί η παραγωγικότητα των νέων και με αυτήν θα αποδώσει η τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Αποτέλεσμα της κατάστασης όπως έχει διαμορφωθεί τα τελευταία χρόνια αλλά και των προοπτικών που ανοίγονται, είναι όσον αφορά, τα διάφορα συστήματα εκπαίδευσης των ανεπτυγμένων χωρών.

Ευρωπαϊκής κοινότητας, να υπάρχουν διλήμματα στο αν η εκπαίδευση πρέπει να δίνει εξειδικευμένες γνώσεις ή να παρέχει γνώσεις ευρύτερου φάσματος.

Άλλωστε οι βραχυχρόνιες ανάγκες της παραγωγής απαιτούν μια εκπαίδευση που θα δίνει έμφαση στη διδασκαλία εξειδικευμένων γνώσεων για άσκηση συγκεκριμένων επαγγελμάτων. Αντίθετα, οι μακροχρόνιες ανάγκες της παραγωγής απαιτούν μια εκπαίδευση όπου θα προέχει η διδασκαλία βασικών γνώσεων υποδομής για άσκηση σύνθετων και μετατρέξιμων επαγγελμάτων και η διαμόρφωση αυτοτελούς τρόπου σκέψης για την επίλυση πολύπλοκων προβλημάτων, ώστε ο εργαζόμενο σαν είναι σε θέση να προσαρμόζεται συνεχώς στις μεταβαλλόμενες με ταχύ ρυθμό τεχνολογικές, οικονομικές ακόμα και κοινωνικές συνθήκες. Όμως τα διλήμματα στην εκπαίδευση μπορούν να ξεπεραστούν με την επιδίωξη ενός άριστου συνδυασμού των δύο στόχων, της κάλυψης των βραχυχρόνιων και μακροχρόνιων αναγκών της παραγωγής. Η επιδίωξη του συνδυασμού των δύο στάσεων ενισχύεται και από το γεγονός ότι η γενικά αποδεκτή αποστολή της εκπαίδευσης και γενικά της παιδείας είναι να προετοιμάζει τον άνθρωπο για όλες τις εκδηλώσεις της ζωής και όχι μόνο για την επαγγελματική του σταδιοδρομία. Ακόμα η διδασκαλία περισσότερων βασικών γνώσεων ενισχύεται και από το γεγονός ότι είναι ουσιαστικά αδύνατη η μακροχρόνια πρόβλεψη των αναγκών σε εξειδικευμένα επαγγέλματα.

Η απελευθέρωση πολλών αγορών εργασίας στον αναπτυσσόμενο κόσμο, η ραγδαία ανάπτυξη της τεχνολογίας και των επιστημονικών επιτευγμάτων σε συνδυασμό με πολλούς άλλους παράγοντες, έκαναν υπαρκτή και επιτακτική την ανάγκη για μια συνολική επανεξέταση των

στόχων ενός πραγματικού εκπαιδευτικού μοντέλου και στη χώρα μας. Οι στόχοι αυτοί είναι απαραίτητοι για να εξασφαλιστεί ένας ομαλός και εύστοχος μετασχηματισμός του εκπαιδευτικού συστήματος στη μορφή και το περιεχόμενο ώστε η χώρα να αντιμετωπίζει με επάρκεια τις απαιτήσεις που έχουν διαμορφωθεί στην αγορά εργασίας και να μειώσει τα ελλείμματα που ανέκαθεν καταγράφονται στην επιστημονική και τεχνολογική έρευνα του ακαδημαϊκού κόσμου σε σχέση με άλλες χώρες της Ευρώπης. Βέβαια υπήρξαν συγκεκριμένα γεγονότα και ευκαιρίες που θα ήταν δυνατό να δρομολογήσουν μια ριζική αναδιάρθρωση για τους στόχους της εικοσαετίας που πέρασε. Αλλά όπως συμβαίνει συνήθως και με άλλες ευκαιρίες στην ελληνική πραγματικότητα, οι εκάστοτε πολιτικές και ακαδημαϊκές εξουσίες αντιμετώπισαν τις ευκαιρίες αυτές κοντόφθαλμα και ευκαιριακά, αγνοώντας τις επιπτώσεις που είχε η πρακτική που εφάρμοσαν, μερικά χρόνια αργότερα, στην ουσιαστική ανταγωνιστικότητα της χώρας.

### **ΒΑΣΙΚΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑΣ**

Η εκπαιδευτική πολιτική της κοινότητας μπορεί να διακριθεί σε γενική και σε ειδική. Η γενική εκπαιδευτική πολιτική αναφέρεται στο εκπαιδευτικό έργο και την προσφορά εκπαιδευτικών υπηρεσιών γενικώς, όποιοι και αν είναι οι φορείς, τα επίπεδα, οι διαδικασίες και ο πληθυσμός στον οποίο απευθύνονται. Η ειδική εκπαιδευτική πολιτική αφορά ιδιαίτερες κατηγορίες πληθυσμού ή μέτρα και πρωτοβουλίες που

αναφέρονται σε ειδικά θέματα όπως είναι η προώθηση της ανοικτής και εξ' αποστάσεων εκπαίδευση, η ανάπτυξη σύγχρονης εκπαιδευτικής τεχνολογίας και καινοτόμων μορφών εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Η Ευρωπαϊκή εκπαιδευτική πολιτική μπορεί επίσης να διακριθεί σε **τυπική** και **άτυπη**. Η εκπαιδευτική πολιτική που ασκείται από την κοινότητα μπορεί να είναι τυπική κατά δύο έννοιες. Πρώτον γιατί επιδιώκει σαφείς και συγκεκριμένους στόχους και δεύτερον γιατί η ασκούμενη εκπαιδευτική πολιτική εφαρμόζεται μέσω των επίσημων εκπαιδευτικών φορέων κάθε χώρας μέλους που χορηγούν ακαδημαϊκούς ή επαγγελματικούς τίτλους σπουδών. Τυπική είναι η εκπαιδευτική πολιτική που ασκείται κυρίως μέσω του προγράμματος ΣΩΚΡΑΤΗΣ και εν μέρει μέσω του προγράμματος ΛΕΟΝΑΡΝΤΟ ΝΤΑ ΒΙΝΤΣΙ. Άτυπη είναι η εκπαιδευτική πολιτική που αφορά την παροχή υπηρεσιών εκπαίδευσης και κατάρτισης που δεν οδηγούν σε ακαδημαϊκό ή επαγγελματικό τίτλο και που προσφέρονται από την εποπτεία κρατικών ή εξουσιοδοτημένων από το κράτος φορέων, με αρμοδιότητες συντονισμού και ελέγχου. Η άτυπη εκπαιδευτική πολιτική αφορά κατά κύριο λόγο την επαγγελματική και τεχνική εκπαίδευση και κατάρτιση.

Όλα τα κράτη - μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης υποστηρίζουν ότι είναι αναγκαία η άμεση σύνδεση της εκπαίδευσης με την παραγωγή. Είναι αδιανόητο, στη σημερινή εποχή οι δύο πλευρές να βρίσκονται αποκομμένες και να μην συμπορεύονται. Αυτό το σχήμα



ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης αφορά κυρίως τη μαθητεία και πρακτική άσκηση μαθητών, σπουδαστών και φοιτητών και είναι το πιο σημαντικό, με μεγάλες ωφέλειες και για την επιχείρηση και για την πολιτεία. Στις προηγμένες χώρες αυτός ο τύπος κατάρτισης, αποτελεί το αποδοτικότερο μέσο σύνδεσης της εκπαίδευσης με την επιχείρηση ειδικότερα και την εθνική οικονομία γενικότερα. Πρόκειται για κατάρτιση πριν από την πρόσληψη που συμβάλλει σημαντικά στην αύξηση της λεγόμενης «εξωτερικής αποδοτικότητα» του εκπαιδευτικού συστήματος. Πρότυπο για όλο τον κόσμο αποτελεί το σύστημα μαθητείας της Δυτικής Γερμανίας το γνωστό ως DUAL SYSTEM. Η μαθητεία συνδυάζει την σχολική επαγγελματική εκπαίδευση ή αρχική κατάρτιση με την πρακτική άσκηση που γίνεται μέσα στο πραγματικό χώρο εργασίας της επιχείρησης και συνήθως κατά την εκτέλεση της εργασίας. Σε χώρες όπως στις ΗΠΑ η μαθητεία γίνεται αποκλειστικά στην επιχείρηση και δεν υπάρχει εναλλαγή με τη σχολική εκπαίδευση. Η πλειονότητα όμως των άλλων χωρών εφαρμόζει το συνδυασμό σχολείου και επιχείρησης. Για το λόγο αυτό σε πολλές χώρες ο τύπος αυτός της κατάρτισης ονομάζεται και **εναλλασσόμενη εκπαίδευση**. Στη χώρα μας όπως γνωρίζουμε η μαθητεία εποπτεύεται από τον ΟΑΕΔ.

## **ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΔΡΑΣΗΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ**

Τα τελευταία χρόνια η κοινότητα προωθεί ένα γενικό πρόγραμμα δράσης που περιέχει τους παρακάτω κύριους άξονες άσκησης πολιτικής και αφορά άμεσα την **τεχνική - επαγγελματική εκπαίδευση** αλλά και τα διάφορα προγράμματα κατάρτισης. Συγκεκριμένα έχουν αρχίσει και βρίσκονται σε διάφορα στάδια ή έχουν προγραμματιστεί δραστηριότητες που ενισχύουν:

- τους δεσμούς ανάμεσα στα διάφορα εκπαιδευτικά συστήματα των κρατών μελών
- το δίκτυο ΕΥΡΙΔΙΚΗ σχετικά με την πληροφόρηση των διαφόρων φορέων εκπαίδευσης και κατάρτισης στην κοινότητα και γενικά στην ανταλλαγή πληροφοριών και στατιστικών υλικού στον τομέα της εκπαίδευσης
- τη συνεργασία μεταξύ των διάφορων σχολών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης αλλά και μεταξύ αυτών και των παραγωγικών μονάδων
- τις ανταλλαγές των νέων σε ευρωπαϊκό - κοινοτικό επίπεδο με παράλληλη προώθηση της ευρωπαϊκής ιδέας στα σχολεία
- τη βελτίωση των συνθηκών μετάβασης των νέων από το σχολείο στο κόσμο της εργασίας
- την εισαγωγή στα εκπαιδευτικά συστήματα των νέων τεχνολογιών πληροφόρησης καθώς και την εκπαίδευση σε ειδικά επίκαιρα θέματα

- τις ευκαιρίες εκπαίδευσης που προσφέρονται στους διακινούμενους εργαζόμενους και στις οικογένειές τους αλλά και στους μειονεκτούντες νέους
- τη συνεργασία στον τομέα επιμόρφωσης και κατάρτισης των εκπαιδευτικών και
- την προώθηση πράξεων που στοχεύουν στη δημιουργία ίσων ευκαιριών στον τομέα της κατάρτισης

Κεντρικός άξονας αναφοράς όλων των δραστηριοτήτων για την προώθηση αυτών που αναφέρθηκαν στα προηγούμενα, είναι βέβαια η προετοιμασία των διάφορων συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στα κράτη μέλη, έτσι ώστε να είναι σε θέση να ανταποκριθούν στις προϋποθέσεις και τις απαιτήσεις της εσωτερικής ευρωπαϊκής αγοράς και κατά συνέπεια της εκμετάλλευσης των πλεονεκτημάτων της.

### **ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**

Στις μέρες μας αποκτά ιδιαίτερη σημασία η ταύτιση των αναγκών σε εξειδικευμένο προσωπικό με το είδος της εκπαίδευσης που παρέχεται όχι μόνο σε εθνικό αλλά και σε περιφερειακό επίπεδο. Απαιτείται δηλαδή, προγραμματισμός της τεχνικής - επαγγελματικής εκπαίδευσης (ΤΕΕ) ώστε οι εκροές της να ανταποκρίνονται στις εισροές εξειδικευμένης εργασίας μέσα στην παραγωγική διαδικασία σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο.

Από την άλλη ένα σημαντικό ποσοστό των αποφοίτων της υποχρεωτικής εκπαίδευσης εγκαταλείπει το εκπαιδευτικό σύστημα, για να μεταπηδήσει στην αγορά εργασίας, ενώ από αυτούς που συνεχίζουν, ένα σημαντικό μέρος εγκαταλείπει τις σπουδές του και αναζητούν δουλειά. Όλοι αυτοί ουσιαστικά δε διαθέτουν κανένα εφόδιο, που θα τους επέτρεπε την ομαλή επαγγελματική τους αποκατάσταση. Οι δυνατότητες εκπαίδευσης τους στο χώρο της δουλειάς είναι περιορισμένες αν λάβουμε υπόψη μας ότι στο μεταποιητικό τομέα αλλά και στον τομέα των υπηρεσιών κυριαρχούν, κατά κανόνα, οι επιχειρήσεις μικρού μεγέθους. Επιχειρήσεις που πολύ δύσκολα μπορούν να δώσουν κάποιο είδος σωστής πρακτικής κατάρτισης και πολύ περισσότερο, να συνδυάσουν θεωρητική και πρακτική εξάσκηση του νέου προσωπικού τους μέσα στην παραγωγική διαδικασία.

Άλλωστε ξεκινώντας κανείς από την τριτοβάθμια εκπαίδευση εύκολα διαπιστώνει τις αδυναμίες που παρουσιάζονται στην προσπάθεια να προωθηθεί η ανάπτυξη των μικρομεσαίων επιχειρήσεων. Η υποδομή, που διατίθεται για την εκπαίδευση στελεχών, για το σωστό τρόπο διοίκησης, οργάνωσης παραγωγής και ελέγχου αγοράς των προϊόντων θεωρείται ανεπαρκής.

Έτσι λοιπόν παρά την εξέλιξη της τεχνολογίας την αλματώδη ανάπτυξη της πληροφορικής και τη συνεχή εξέλιξη και δημιουργία νέων κλάδων της οικονομίας, η διάρθρωση της εκροής αποφοίτων από την τριτοβάθμια εκπαίδευση, δεν διαφοροποιείται για ολόκληρες

δεκαετίες. Υπάρχει λοιπόν, σημαντική απόκλιση της εξειδίκευσης που παρέχουν τα ΑΕΙ και τα ΤΕΙ και των νέων αναγκών σε εξειδικευμένα στελέχη για την επάνδρωση επιχειρηματικών μονάδων.

Από την άλλη πλευρά, η απορρόφηση αποφοίτων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης από τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις θεωρείται μάλλον αντισυμβατική από τους εργοδότες. Όχι μόνο γιατί το ύψος των αποδοχών τους αυξάνει σημαντικά το κόστος παραγωγής αλλά και διότι τα αναλυτικά προγράμματα εκπαίδευσης συχνά δεν βοηθούν ώστε η απόδοση των αποφοίτων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης να δημιουργεί τις προϋποθέσεις πρόσληψής τους.

Μετά από τις παραπάνω διαπιστώσεις πρέπει να επισημαίνεται ότι η απουσία μιας συστηματικής προσπάθειας εντοπισμού των αναγκών σε εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό, διαπιστώνεται και στις υπόλοιπες βαθμίδες εκπαίδευσης ιδιαίτερα όμως στην τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση. Η σύσταση των διαφόρων σχολών, η επιλογή του τόπου λειτουργίας τους και των τμημάτων εξειδίκευσης δεν ήταν τα αποτελέσματα κάποιας έρευνας σε τακτά χρονικά διαστήματα ή κάποιας συστηματικής συνεργασίας μεταξύ όλων των κοινωνικών σπουδών, εργοδοτών, εργαζομένων και του κράτους.

Παράλληλα, η παροχή υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού, ήταν πριν από λίγα χρόνια, τελείως ανεπαρκής, με συνέπεια να μην προετοιμάζει υπεύθυνα τους νέους να κατευθυνθούν προς την τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση. Έτσι ακολουδούσαν τη γενική

εκπαίδευση, που οδηγούσε στη λήψη κάποιου πτυχίου ΑΕΙ ή ΤΕΙ, μη γνωρίζοντας ότι το πτυχίο μιας τεχνικής σχολής αποτελεί ισάξιο τυπικό προσόν και παρέχει τη δυνατότητα στον απόφοιτο της σχολής να προσφέρει ίσης κοινωνικής αξίας έργο με εκείνο του απόφοιτου του ΑΕΙ ή ΤΕΙ. Έτσι κακώς η τεχνική επαγγελματική εκπαίδευση προσφερόταν σε λύση στους μη ικανούς μαθητές να συνεχίσουν τις σπουδές τους.

## **ΜΕΡΟΣ ΙΙ, ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ**

### **ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΔΙΑΡΚΟΥΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ**

Στην εποχή μας όπου η ανάπτυξη της τεχνολογίας είναι ραγδαία και η έκρηξη των γνώσεων διαδέχεται η μια την άλλη γίνεται καθημερινά λόγος για την διαρκή επιμόρφωση όλων των εργαζομένων αλλά κυρίως των εκπαιδευτικών διότι αυτοί είναι που προσφέρουν αρχική εκπαίδευση στους νέους. Κανένας δεν μπορεί να αμφισβητήσει τη γνώση που δίνετε μέσα από το σχολείο παρά το γεγονός ότι όλα τα συστήματα εκπαίδευσης κατά καιρούς έχουν δεχτεί ποικίλες επικρίσεις. Ένα θέμα όμως που έχει προκύψει είναι κατά πόσο οι εκπαιδευτικοί εποπτεύονται και αξιολογούνται για τις γνώσεις που μεταδίδουν στη νέα γενιά.

Είναι αποδεκτό από πολλούς ότι οι εκπαιδευτικοί είναι ίσως οι μόνοι επαγγελματίες των οποίων δεν ελέγχονται προηγουμένως οι γνώσεις πάνω στο αντικείμενο που θα διδάξουν αφού γράφονται σε λίστες και μετά από αναμονή και αποκοπή από τα όσα έμαθαν πριν 15-20 χρόνια καλούνται να διδάξουν.

Η βασική εκπαίδευση και επιμόρφωση των εκπαιδευτικών συγκεντρώνει τα τελευταία χρόνια το ξεχωριστό επιστημονικό ενδιαφέρον των ειδικών. Διεθνείς οργανισμοί, όπως η UNESCO, ο ΟΗΕ (τμήμα εκπαίδευσης, επιστήμης και πολιτισμού) και ο ΟΟΣΑ

έχουν συμπεριλάβει στους προγραμματισμούς έρευνας και αναζήτησης το θέμα της επιμόρφωσης ως σημαντικό πρόβλημα που σημαντικά πλέον συνδέεται τόσο με το δεσμό της λαϊκής επιμόρφωσης και της δια βίου παιδείας, όσο και με ειδικά προβλήματα εκπαιδευτικών αλλαγών και μεταρρυθμίσεων στις διάφορες χώρες. Το έντονο αυτό ενδιαφέρον παρατηρείται σε όλα τα κράτη μέλη της κοινότητας.

Ας σημειώσουμε εδώ το διπλό αντιφατικό ρόλο της εκπαίδευσης και επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών. Από τη μια υποτίθεται πως επιδιώκεται η συστηματική επιστημονική κατάρτιση των εκπαιδευτικών που θα αναλάβουν την μόρφωση των μαθητών για να μπορούν να ζουν σε μια δίκαιη και δημοκρατική κοινωνία, ενώ από την άλλη ευνοείται η αναπαραγωγή και νομιμοποίηση ενός εκπαιδευτικού συστήματος και μιας κοινωνίας που προσδιορίζεται από οικονομική και κοινωνική ανισότητα.

**Η βασική εκπαίδευση - επιμόρφωση των εκπαιδευτικών μπορεί να προωθήσει ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς, τους μαθητές, τους γονείς και τους φοιτητές την ιδεολογική νομιμοποίηση ενός άλλου ορισμού της κοινωνικής τάξης των πραγμάτων που θα στοχεύει στην εκπαιδευτική και κοινωνική αλλαγή. Σε μια τέτοια υπόθεση απαραίτητη συνθήκη είναι η ευαισθητοποίηση των εκπαιδευτικών, ώστε να είναι σε θέση να κάνουν συνειδητές επιλογές.**



## **Η ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΕΞΑΡΤΑΤΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ**

Η επιμόρφωση των καθηγητών φαίνεται ότι αποκτάει πλέον σημασία και συνδέεται με την προώθηση και την ανάπτυξη της Ευρωπαϊκής Διάστασης στην Εκπαίδευση όσο και με τη γενικότερη αναβάθμιση της ποιότητας της εκπαίδευσης στις χώρες - μέλη.

Σε συνδυασμό με τις δραστηριότητες του ΟΟΣΑ, του Συμβουλίου της Ευρώπης και του CEDEFOP προωθείται η συνεχής επιμόρφωση των εκπαιδευτικών με δράσεις που ευνοούν πολλαπλές μορφές και σχήματα συνεχούς επιμόρφωσης. Αλλωστε τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μια σειρά συντονισμένων προσπαθειών, τόσο σε κοινοτικό επίπεδο όσο και σε επίπεδο κρατών - μελών, για την συνεχή επιμόρφωση των εκπαιδευτικών. Οι πιο γνωστές δράσεις πάνω στο θέμα της εκπαίδευσης παραγωγών είναι:

- η συνεργασία ιδρυμάτων κατάρτισης
- η εξασφάλιση και παροχή δυνατοτήτων για συμμετοχή εκπαιδευτικών σε δραστηριότητες συνεχούς επιμόρφωσης
- η αξιοποίηση των προγραμμάτων ARION και ERASMUS που συνδέονται με την κατάρτιση των καθηγητών
- η συνεργασία ιδρυμάτων αρχικής και συνεχούς κατάρτισης για την παραγωγή παιδαγωγικού υλικού με άξονα την Ευρωπαϊκή Διάσταση.

- η κατάρτιση επιμορφωτών, ως κινητήριας δύναμης για την προώθηση της ευρωπαϊκής διάστασης

Η ποιότητα της εκπαίδευσης εξαρτάται από την ποιότητα των εκπαιδευτικών. Οι εκπαιδευτικοί προβάλλονται ως φορείς που βρίσκονται στην καρδιά της εκπαιδευτικής διαδικασίας των αλλαγών. Η επιμόρφωση αντιμετωπίζεται και ως αντικείμενο εκπαιδευτικών αλλαγών και ως μοχλός εισαγωγής εκπαιδευτικών αλλαγών.

### **ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΕΣ ΓΙΑ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ**

Έχουν γίνει σημαντικά βήματα για την επιμόρφωση των εκπαιδευτικών μολονότι είναι λίγοι οι εκπαιδευτικοί που γνωρίζουν ή τουλάχιστον επιδιώκουν να συμμετέχουν στα προγράμματα κινητικότητας του υπουργείου παιδείας. Προγράμματα τα οποία δίνουν τη δυνατότητα συνεργασίας τόσο στο εσωτερικό όσο και στο εξωτερικό και κατά συνέπεια διευρύνουν τους ορίζοντες της εκπαίδευσης στα νέα κοινωνικά δεδομένα που δημιουργεί η πορεία προς το 2000.

Στο μέρος του προγράμματος που αφορά την ατομική κινητικότητα των εκπαιδευτικών υποβλήθηκαν 274 αιτήσεις. Η δράση αυτή απευθύνεται στους εκπαιδευτικούς όλων των ειδικοτήτων της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, των τεχνικών - επαγγελματικών σχολών (ΤΕΣ) και όλων των τύπων Λυκείου. Στο πλαίσιο αυτής της δράσης, οι εκπαιδευτικοί μπορούν να λάβουν μέρος σε ατομικά εκπαιδευτικά προγράμματα που περιλαμβάνουν ατομικές επισκέψεις μελέτης ή παρακολούθηση σεμιναρίων διεθνών εκπαιδευτικών οργανισμών και

προπαρασκευαστικές επισκέψεις στην περίπτωση που ένα σχολείο προτίθεται να συμμετάσχει σε διακρατικό πρόγραμμα για πρώτη φορά. Επίσης, πρακτική άσκηση εκπαιδευτικών σε επιχειρήσεις εργαστήρια, ερευνητικά κέντρα και βιβλιοθήκες στην Ελλάδα ή στο εξωτερικό.

Στο δεύτερο μέρος που αφορά την ομαδική κινητικότητα των εκπαιδευτικών, υποβλήθηκαν 138 αιτήσεις. Τα προγράμματα αυτά περιλαμβάνουν ομαδικές επισκέψεις μελέτης εκπαιδευτικών, σεμινάρια ενημέρωσης σε θέματα νέας γνώσης, επαγγελματικούς προσανατολισμού κλπ.

Πολλοί υποστηρίζουν ότι οποιαδήποτε επιμορφωτική προσπάθεια για τους εκπαιδευτικούς δεν θα είναι αποτελεσματική χωρίς την κατάργηση της επετηρίδας. Με πρόσφατο όμως νομοσχέδιο που υψίσθηκε στη Βουλή καταργείται βαθμιαία η επετηρίδα για το διορισμό καθηγητών Μέσης εκπαίδευσης, δεσπίζεται δε παράλληλα και η αξιολόγηση παιδαγωγικής και διδακτικής επάρκειας του καθηγητού εν όψει της μονιμοποίησης του μετά από διετή δοκιμή στην υπηρεσία του.

Ένα από τα παρεπόμενα της επετηρίδας στη σχολική εκπαίδευση ήταν και το σημαντικό έλλειμμα γνώσεων των διοριζόμενων καθηγητών, επειδή βασικό μέρος της βασικής επαγγελματικής τους κατάρτισης είχε απαξιωθεί στο χρόνο που μεσολαβούσε μέχρι το διορισμό τους. Για την κάλυψη του κενού αυτού, στο κομμάτι του **Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης** που αφορά την εκπαίδευση έχει ενταχθεί η «Επιμόρφωση Εκπαιδευτικών». Πρόσφατα μάλιστα, το

υπουργείο παιδείας δημοσίευσε πρόσκληση υποβολής προτάσεων για την χρηματοδότηση προγραμμάτων επιμόρφωσης εκπαιδευτικών.

Το σύστημα επιμόρφωσης που λειτουργεί, ήδη προβλέπει ταχύρυθμη επιμόρφωση - προαιρετική και υποχρεωτική - για τον καθηγητή τόσο κατά την εισαγωγή, σε ειδικά, εντούτοις θέματα, είτε αυτά αναφέρονται στην υποδοχή καινοτομιών / μεταρρυθμίσεων στο σχολείο, είτε καλύπτουν εξειδικευμένες ανάγκες των εκπαιδευτικών και των σχολικών μονάδων.

Η εξάμηνη επιμόρφωση απευθύνεται σε όλες τις ειδικότητες των καθηγητών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και μέσω του έργου αυτού προβλέπεται να εκτελεστούν 100 περίπου επιμορφωτικά προγράμματα και να επιμορφωθούν 3000 εκπαιδευτικοί. Τα προγράμματα επιμόρφωσης θα προταθούν και θα εκτελεστούν από πανεπιστημιακά τμήματα ή και συμπράξεις πανεπιστημιακών τμημάτων μεταξύ τους ή και με άλλους κατάλληλους φορείς.

Οι διδακτικές ανάγκες καλύπτονται από τα μέλη επιστημονικού προσωπικού (ΔΕΠ) του τμήματος ή άλλων τμημάτων του ίδιου ή άλλου ΑΕΙ, ή με την πρόσληψη ειδικών επιστημόνων, κατόχων διδακτορικού διπλώματος. Εξαίρεση αποτελούν οι ειδικές διαλέξεις, τα καλλιτεχνικά και τα εργαστηριακά μαθήματα οι φροντιστηριακές ασκήσεις και οι ασκήσεις εφαρμογής, για τα οποία δεν απαιτείται διδακτορικό.

Η παρακολούθηση των επιμορφωτικών προγραμμάτων και η συμμετοχή σε οποιαδήποτε άλλη προβλεπόμενη επιμορφωτική

δραστηριότητα (π.χ. εργαστήρια, σεμινάρια, πρακτικές ασκήσεις κλπ) είναι υποχρεωτική για τους επιμορφούμενους. Σε πιστοποιημένα σοβαρές περιπτώσεις δικαιολογείται αριθμός απουσιών, που δεν υπερβαίνει όμως το 10% του συνολικού χρόνου. Τα συνεργαζόμενα πανεπιστημιακά τμήματα ορίζουν τον τρόπο αξιολόγησης του έργου των επιμορφούμενων, που θα περιλαμβάνει εξετάσεις ή εργασία και δειγματική διδασκαλία, καθώς και τις προϋποθέσεις υπό τις οποίες η επιτυχής συμμετοχή στο επιμορφωτικό πρόγραμμα θα αποτελεί πρόκριμα για παρακολούθηση, εκ μέρους των εκπαιδευτικών, μεταπτυχιακών σπουδών σε ένα εκ των συνεργαζομένων τμημάτων.

Η εκτέλεση των επιμορφωτικών προγραμμάτων χωρίζεται σε δύο περιόδους 1997-98 και 1998-99. Είναι προαιρετικά και διαρκούν 14 εβδομάδες. Ο συνολικός προϋπολογισμός του έργου είναι 10.200.000.000 δρχ.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5**

### **ΦΟΡΕΙΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ**

#### **ΜΕΡΟΣ Ι, ΦΟΡΕΙΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ**

##### **ΓΕΝΙΚΑ**

Οι σημερινές συγκυρίες σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο στον τομέα της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού είναι άκρως ενδιαφέρουσες και χρήζουν ιδιαίτερης προσοχής στον πολιτικό σχεδιασμό και το συντονισμό τους.

Οι μηχανισμοί και οι διαδικασίες για μια ικανοποιητική λειτουργία της αγοράς εργασίας με στόχο την προώθηση της απασχόλησης, στα πλαίσια της εθνικής νομοθεσίας αλλά και των οδηγιών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, δεν είναι θέμα που αντιμετωπίζεται μόνο από τα συστήματα κατάρτισης (αρχικής και συνεχιζόμενης), αλλά και από το τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα της επαγγελματικής εκπαίδευσης.

Στις μέρες μας φαίνεται ότι η συλλογική προσπάθεια και οι ολοκληρωμένες παρεμβάσεις στους τομείς της εκπαίδευσης και κατάρτισης αποτελούν τη μόνη λύση για να αντιμετωπίσουμε την ποικιλία και την πολυπλοκότητα των πολιτικών και μέτρων που απαιτούνται.

Είναι γνωστό ότι η τυπική επαγγελματική εκπαίδευση παρέχεται από το Υπουργείο Παιδείας, τον ΟΑΕΔ, από σχολές των υπουργείων υγείας,

γεωργία, ναυτιλία, ανάπτυξης (ΕΟΤ). Η αρχική κατάρτιση (ΙΕΚ) παρέχεται από τον ΟΕΕΚ, τον ΟΑΕΔ και από άλλα υπουργεία που έχουν εκδηλώσει το ενδιαφέρον να ιδρύσουν ΙΕΚ. Τέλος, η συνεχιζόμενη κατάρτιση παρέχεται, με την εποπτεία του ΕΚΕΛΙΣ (Υπουργείο Εργασίας), από τον ΟΑΕΔ, από φορείς των περισσότερων υπουργείων, συνδικαλιστικών φορέων, μη κυβερνητικές οργανώσεις, Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης κλπ.

Παράλληλα, έχουν δημιουργηθεί αρκετοί οργανισμοί με μορφή ΝΠΔΔ ή ΝΠΙΔ, που έχουν την ευθύνη διαμόρφωσης πολιτικής στο χώρο ευθύνης τους και εποπτείας στην υλοποίηση της εκπαίδευσης και κατάρτισης. Στο χώρο του υπουργείου εργασίας δημιουργούνται ή έχουν δημιουργηθεί φορείς με σκοπό τη βελτίωση της λειτουργίας της αγοράς εργασίας, το έργο τους όμως πρέπει να αξιοποιείται και να χρησιμοποιείται από τους φορείς που σχεδιάζουν και παρέχουν επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.

Για να μπορέσει να λειτουργήσει αποτελεσματικά όλο αυτό το σύστημα φορέων, μηχανισμών και διαδικασιών, με σκοπό τη μείωση του χάσματος των προσόντων που διαδέτει το ανθρωπινό δυναμικό της χώρας και αυτών που έχει ανάγκη η αγορά εργασίας, χρειάζεται γνώση, συνεργασία και συντονισμός περισσότερων του ενός υπουργείων για να διαμορφωθεί μια ενιαία στρατηγική στο χώρο αυτό.

## **ΔΗΜΟΣΙΟΙ ΦΟΡΕΙΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ**

Η Ελλάδα βρίσκεται σε μια περίοδο οικονομικής κρίσης και η έξοδος της από αυτή σημαίνει κατά κύριο λόγο αύξηση των επενδύσεων στον τομέα της μεταποίησης και, παράλληλα, γενικότερες διαρθρωτικές αλλαγές της οικονομίας με επιπτώσεις τόσο στην τεχνική - επαγγελματική εκπαίδευση, όσο και στην επιμόρφωση - κατάρτιση.

Η ανάγκη της συνεχούς εκπαίδευσης, αποτέλεσε για τον ελληνικό χώρο αντικείμενο μελέτης στην τελευταία δεκαετία. Δραστηριότητα επιμόρφωσης στελεχών αναπτύχθηκε τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα.

Ειδικότερα, στον τομέα της επιμόρφωσης, με την έννοια της βελτίωσης των γνώσεων και δεξιοτήτων του προσωπικού καθώς και του εργατικού δυναμικού που βρίσκεται στην παραγωγή και στην παροχή υπηρεσιών, αλλά και της κατάρτισης με την έννοια γενικότερα της αρχικής εξειδίκευσης ή επανεξειδίκευσης του εργατικού δυναμικού, λειτουργούν ήδη, όπως θα αναπτύξουμε στα πλαίσια αυτής της εργασίας, φορείς κατάρτισης στα πλαίσια των υπουργείων, υπηρεσιών, φορέων και οργανισμών.

Οι φορείς του δημοσίου αναπτύσσουν τη δραστηριότητα αυτή παράλληλα με το κύριο έργο τους, δημιουργώντας τμήματα ή υπηρεσίες εκπαίδευσης, κατά κανόνα στη διεύθυνση διοικητικών υπηρεσιών. Διακρίνονται στους φορείς που απευδύνουν τα εκπαιδευτικά τους



προγράμματα αποκλειστικά στους υπαλλήλους τους, όπως τα υπουργεία, τράπεζες, Δέκο, και σε φορείς που έχουν ευρύτερο κοινό; όπως:

- Η γενική γραμματεία λαϊκής επιμόρφωσης, που απευθύνεται σε όλους τους Έλληνες άνω των 16 ετών
- Το ινστιτούτο διαρκούς επιμόρφωσης, που απευθύνεται στους δημοσίους υπαλλήλους και υπαλλήλους ΟΤΑ
- Ο ΟΑΕΔ, που απευθύνεται σε εργαζομένους (συνήδως μεσαία στελέχη και εργατοϋπαλληλικό προσωπικό). Από του ΟΑΕΔ παρέχεται ταχύρυθμη επαγγελματική κατάρτιση νέων και ενηλίκων σε διάφορες τεχνικές ειδικότητες ή σύγχρονα αλλά και παραδοσιακά επαγγέλματα. Η εκπαίδευση αυτή παρέχεται:

1. Στα κέντρα τεχνικής και επαγγελματικής κατάρτισης (ΚΕΤΕΚ) που λειτουργούν στις περισσότερες περιοχές της χώρας
2. Στις ενοπιχειρησιακές σχολές που λειτουργούν μέσα σε επιχειρήσεις, δημόσιες, κοινωνικοποιημένες ή ιδιωτικές
3. Σε ιδιόκτητες κινητές μονάδες ταχύρυθμης επαγγελματικής κατάρτισης
4. Σε αυτοτελείς σχολές

Επίσης, παρέχονται εκπαιδευτικά προγράμματα σε συνεργασία με άλλους φορείς (υπουργεία: Παιδείας, Γεωργίας, ΕΟΤ κτλ). Εφαρμόζονται, ακόμα, ειδικά εκπαιδευτικά προγράμματα, ενώ

λειτουργούν και τμήματα ενεργού επαγγελματικού προσανατολισμού για νέους, γυναίκες, ανάπηρους κτλ.

- Η ΠΑΣΕΓΕΣ που απευθύνεται σε συνεταιρισμένους και μη αγρότες
- Η ΕΕΤΑΑ, που απευθύνεται σε αιρετούς συμβούλους και υπαλλήλους ΟΤΑ

Άλλοι φορείς επιμόρφωσης στη χώρα μας είναι το Υπουργείο Υγείας και πρόνοιας, το υπουργείο Γεωργίας, μέσω των διαφόρων υπηρεσιών του, το Ελληνικό Κέντρο Παραγωγικότητας (ΕΛΚΕΠΑ) τον Εθνικό Οργανισμό Τουρισμού (ΕΟΤ), τη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ) του Επιμορφωτικού Ινστιτούτου της (ΚΕΜΕΤΕ) και τον Ελληνικό Οργανισμό Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (ΕΟΜΜΕΧ).

Τέλος, ειδική θέση στα πλαίσια της προσφερόμενης επιμόρφωσης / κατάρτισης παίρνει το Υπουργείο Εμπορικής Ναυτιλίας με τα διάφορα κέντρα εκπαίδευσης, εξαιτίας του πρωτεύοντα ρόλου που παίζει η ναυτιλία στην ελληνική οικονομία.

Βέβαια ο φορέας που μέχρι τα μέσα της προηγούμενης χρονιάς κάλυπτε το μεγαλύτερο μέρος της προσφερόμενης επιμόρφωσης και κατάρτισης ήταν ο ΕΛΚΕΠΑ (Ελληνικό κέντρο παραγωγικότητας).

Το ΕΛΚΕΠΑ ήταν ο παλαιότερος οργανισμός επιμόρφωσης στελεχών και αναγνωρίζεται ότι ήταν από τους πλέον σημαντικούς.

Οι τομείς επιμόρφωσης, στους οποίους ενεργοποιούνταν ήταν ευρύτατοι και κάλυπταν σχεδόν όλη τη δυνατή θεματολογία που αφορά στη λειτουργία μιας επιχείρησης ή οργανισμού.

Τα εκπαιδευτικά του προγράμματα απευθύνονταν σε επιχειρηματίες, στελέχη ιδιωτικών επιχειρήσεων και νομικών προσώπων δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου, αλλά και σε ανέργους συνεταιριστές και ανεξάρτητους ενδιαφερόμενους, όπως φοιτητές κλπ.

Το ΕΛΚΕΠΑ συνεργάζονταν με ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα και άλλους εκπαιδευτικούς οργανισμούς του εσωτερικού και εξωτερικού.

Οι εκπαιδευτές που χρησιμοποιούσε ήταν κατά κανόνα εξωτερικοί συνεργάτες, καταξιωμένοι στον επαγγελματικό τους χώρο.

Η εμβέλεια του ήταν πανελλαδικά, όπως πιστοποιεί ο κατάλογος των περιφερειακών του παραρτημάτων και γραφείων.

Παραρτήματα: Αιγαίου, Ανατολικής Κρήτης, Βόλου, Δυτικής Κρήτης, Θεσσαλονίκης, Ιωαννίνων, Καβάλας, Κοζάνης, Κομοτηνής, Λάρισας, Πάτρας.

Γραφεία: Δράμας, Καρδίτσας, Λαμίας

- Μακροχρόνια εκπαίδευση (διάρκειας ενός έτους και πλέον)
- Βραχυχρόνια εκπαίδευση (διάρκειας λίγων εβδομάδων)
- Ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση καθώς και
- Ειδικά προγράμματα για εργαζομένους ή ανέργους, που υποστηρίζονται από κοινοτικούς στόχους

Ένα μέρος του προϋπολογισμού του ΕΛΚΕΠΑ καλύπτονταν από ίδια έσοδα, που προέρχονταν από την πώληση των σεμιναρίων σε ανταγωνιστικές τιμές αγοράς.

Το ΕΛΚΕΠΑ, εκτός της εκπαίδευσης, είχε και άλλες δραστηριότητες, όπως:

- Πληροφόρηση
- Μελέτες - έρευνες
- Συμβουλευτικές υπηρεσίες
- Προώθηση τεχνολογικών εφαρμογών
- Εκδόσεις

Οι πηγές χρηματοδότησης του ΕΛΚΕΠΑ προέρχονταν από προγράμματα τακτικού προϋπολογισμού, τα προγράμματα του ΕΟΤ καθώς και προγράμματα στα πλαίσια των μεσογειακών ολοκληρωμένων προγραμμάτων. Το ΕΛΚΕΠΑ με το 30% περίπου της αγοράς σεμιναρίων αποτελούσε το μεγαλύτερο ενιαίο φορέα επιμόρφωσης στη χώρα.

Συγκεκριμένα, αν και το μεγαλύτερο ποσοστό επιτυχίας του ΕΛΚΕΠΑ προέρχονταν από την επιμόρφωση στελεχών μεγάλων βιομηχανικών επιχειρήσεων (με πάνω από 100 απασχολούμενους), εν τούτοις ήταν σημαντική η παρουσία του και στην επιμόρφωση στελεχών μικρότερου μεγέδους βιομηχανικών επιχειρήσεων. Είναι χαρακτηριστικό ότι από τις μικρές βιομηχανικές επιχειρήσεις (10-19 απασχολούμενοι)

και μια στις πέντε απευθύνονταν στο ΕΛΚΕΠΑ. Επιπλέον, το ΕΛΚΕΠΑ ήταν ο μόνος φορέας που η δράση του στην περιφέρεια ήταν σημαντικότερη από αυτήν στο κέντρο. Έτσι, ενώ από τις βιομηχανικές επιχειρήσεις της Αττικής που επιμόρφωσαν στελέχη το 28% απευθύνονταν στο ΕΛΚΕΠΑ, στην υπόλοιπη χώρα το αντίστοιχο ποσοστό ανέρχεται στο 33%.

Ο αριθμός των Υπηρεσιών, Οργανισμών και άλλων φορέων, που ασχολούνται με την επιμόρφωση είναι τόσο μεγάλος, ώστε καθίσταται αδύνατο να προσδιοριστεί επακριβώς. Μερικοί άλλοι από τους φορείς που παρέχουν επιμόρφωση είναι:

- Οι περιφερειακές οργανώσεις του ΣΕΒ (Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών)
- Το ΙΒΕΠΕ (Ινστιτούτο Βιομηχανικής Επιμόρφωσης), που λειτουργεί μέσω του Διεπιχειρησιακού Συνδέσμου υπό την αιγίδα του ΣΕΒ.
- Διάφορα συνδικάτα
- Τοπικές συνδικαλιστικές οργανώσεις (Εργατικά Κέντρα Αθήνας, Θεσσαλονίκης, κλπ)
- Το Υπουργείο Προεδρίας με το εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης. Στο ΕΚΔΔ υπάγεται η Εθνική Σχολή Δημόσιας διοίκησης, η οποία αποτελείται από το Ινστιτούτο εισαγωγικής διοικητικής εκπαίδευσης και το ινστιτούτο διαρκούς επιμόρφωσης.

- Το Υπουργείο Εθνικής Αμύνης όπου λειτουργούν οι παραγωγικές σχολές αξιωματικών
- Το Υπουργείο Υγείας - Πρόνοιας και κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΥΠΥΠΚΑ) υπό το οποίο λειτουργούν νοσηλευτικές τεχνικές επαγγελματικές σχολές (ΤΕΣ)
- Διάφοροι αγροτικοί συνεταιρισμοί
- Δήμοι και κοινότητες
- Η ΕΕΔΕ (Ελληνική Εταιρία Διοικήσεως Επιχειρήσεων)
- Η ΕΕΕΕ (Ελληνική Εταιρία Επιχειρησιακών Ερευνών)
- Το ΤΕΕ (Τεχνικό Επιμελητήριο της Ελλάδας)
- Η Ελληνική Μαθηματική Εταιρία
- Η Γενική Γραμματεία Νεότητας και Αθλητισμού

Τέλος το:

- Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, με τα τεχνολογικά εκπαιδευτικά Ιδρύματα (ΤΕΙ). Τα ΤΕΙ διοργανώνουν σεμινάρια επιμόρφωσης και κατάρτισης δημοσίων υπαλλήλων (καθηγητών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης) αλλά και άλλων αποφοίτων της δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, σε θέματα ειδικότητας. Τα σεμινάρια αυτά διαρκούν μέχρι πέντε (5) μήνες και στοχεύουν στην απόκτηση από τους συμμετέχοντες εξειδικευμένων γνώσεων και καλύπτουν όλο το ελληνικό χώρο.

Οι περισσότεροι από αυτούς τους φορείς συνεχίζουν να προσφέρουν ανάλογο έργο στο τομέα της εκπαίδευσης και κατάρτισης των υπαλλήλων, ενώ μερικοί άλλοι εξαιτίας ορισμένων λειτουργικών προβλημάτων έχουν πάψει να παρέχουν τις υπηρεσίες που προσφέρουν. Η Ελλάδα στον τομέα της εκπαίδευσης και κατάρτισης των υπαλλήλων βρίσκεται σε αρχικό στάδιο σε σχέση με άλλες χώρες της ΕΕ. Συνεχώς όμως γίνονται νέες προσπάθειες και δημιουργούνται νέοι φορείς αρχικής και συνεχιζόμενης επιμόρφωσης, όπως τα κέντρα ελευθέρων σπουδών και τα ΙΕΚ.

Η μεγάλη σημασία που έχει η εκπαίδευση για τους εργαζόμενους φαίνεται από τον μεγάλο αριθμό των φορέων κατάρτισης που τελευταία έχουν ιδρυθεί. Πρόσφατα το προεδρείο της ΓΣΕΕ θα ζητήσει τη δημιουργία ενός εθνικού φορέα συντονισμού των δεκάδων οργανισμών και ινστιτούτων που σχεδιάζουν ή και υλοποιούν προγράμματα κατάρτισης χωρίς, ωστόσο, να υπάρχει άμεση σύνδεση με την αγορά εργασίας ή να δημιουργούνται θέσεις εργασίας για όσους εκπαιδεύονται. Η ΓΣΕΕ θα ζητήσει την συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στο σχεδιασμό των προγραμμάτων και των μέτρων τόνωσης της απασχόλησης ώστε τα προγράμματα κατάρτισης να «ανοίγουν» προοπτικές απασχόλησης. Τα σημεία της συμφωνίας των κοινωνικών εταιριών έχουν ως εξής:

1. Δημιουργία φορέα ενιαίου εθνικού σχεδιασμού

2. Να ενισχυθεί η ανάπτυξη της επαγγελματικής κατάρτισης και σε περιφερειακό επίπεδο
3. Να προβλεφθούν εθνικοί πόροι (πέραν των κοινοτικών) για την κατάρτιση.
4. Να εξασφαλιστεί η ενημέρωση των ενδιαφερομένων (ανέργων και επιχειρήσεων) για τα κίνητρα, τις ευκαιρίες και τις δυνατότητες επαγγελματικής κατάρτισης
5. Να δημιουργηθούν μηχανισμοί πρόβλεψης των ειδικοτήτων και να υπάρξει διασύνδεση με τους βασικούς φορείς εκπαίδευσης (Εθνικό Συμβούλιο Παιδείας, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, ΟΕΕΚ, ΟΑΕΔ)

### **ΙΔΙΩΤΙΚΟΙ ΦΟΡΕΙΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ**

Εκτός από τον μεγάλο αριθμό των δημοσίων φορέων εκπαίδευσης υπάρχουν και πολλοί ιδιωτικοί φορείς που παρέχουν κατάρτισης και επιμόρφωση στους υπαλλήλους των επιχειρήσεων. Ιδίως τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μια συνεχόμενη τάση προς αύξηση αυτών των ιδιωτικών φορέων. Άλλωστε στην εποχή μας κυριαρχεί η άποψη ότι ο ιδιωτικός τομέας παρέχει καλύτερες υπηρεσίες.

Ένας από τους πιο σημαντικούς φορείς επιμόρφωσης είναι η **Acess International** η οποία παρέχει εκπαιδευτικά προγράμματα για διοικητικά στελέχη εταιριών και επαγγελματίες. Ιδρύθηκε από βρετανούς με εξειδίκευση στην εκπαίδευση στελεχών. Οι τομείς στους οποίους δραστηριοποιείται η εταιρία είναι η εκπαίδευση στελεχών και



τα μεταπτυχιακά προγράμματα. Όσον αφορά τον πρώτο τομέα τα σεμινάρια όπως και το έντυπο υλικό που παρέχεται στους συμμετέχοντες, δημιουργούνται ειδικά για τις ανάγκες κάθε εταιρείας. Τα σεμινάρια είναι εργαστηριακής υφής και μπορούν να διεξαχθούν τόσο στα ελληνικά όσο και στα αγγλικά. Οι βασικοί τομείς εκπαίδευσης που καλύπτει η Access βασίζονται σε θέματα επικοινωνίας και διοίκησης προσωπικού. Όσον αφορά τον δεύτερο τομέα, η εταιρία προσφέρει τρία μεταπτυχιακά προγράμματα σε συνεργασία με δύο βρετανικά πανεπιστήμια, το University of Strathclyde και το Keele University. Τα part-time προγράμματα έχουν ως ελάχιστη διάρκεια τα δύο χρόνια, καθώς απευθύνονται κυρίως σε εργαζόμενους με περιορισμένο ελεύθερο χρόνο. Το μεγαλύτερο μέρος της μελέτης γίνεται από τους ίδιους τους σπουδαστές, οι οποίοι έχουν την υποστήριξη σεμιναρίων τα οποία γίνονται σε τακτά χρονικά διαστήματα από Έλληνες καθηγητές. Επίσης διεξάγονται εντατικά διήμερα και τριήμερα σεμινάρια από καθηγητές των πανεπιστημίων.

Όμως και οι ελληνικές παραγωγικές τάξεις έχουν το δικό τους εκπαιδευτικό οργανισμό για την εκπαίδευση και επιμόρφωση στελεχών επιχειρήσεων υψηλών προδιαγραφών. Πρόκειται για το **ALBA** (The Athens Laboratory of Business Administration) που είναι μη κερδοσκοπικός εκπαιδευτικός οργανισμός και που λειτουργεί υπό τη μορφή σωματείου, με μέλη 36 κορυφαίες ελληνικές επιχειρήσεις. Συστήθηκε το Μάιο του 1992, με πρωτοβουλία του Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών (ΣΕΒ), και της Ελληνικής Εταιρίας Διοικήσεως

Επιχειρήσεων (ΕΕΔΕ). Η προετοιμασία καθώς και η λειτουργία του μέχρι τα τέλη του 1993, χρηματοδοτήθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και από συνεισφορές των εταιρειών - μελών του. Από το Φεβρουάριο του 1995, το Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Αθηνών (ΕΒΕΑ) είναι ο τρίτος, μετά τον ΣΕΒ και τη ΕΕΔΕ συλλογικός φορέας ελληνικών επιχειρήσεων, υπό την αιγίδα του οποίου λειτουργεί το ALBA.

Το ALBA έχει ως κύριο στόχο την παροχή στην Ελλάδα εκπαίδευσης επιπέδου σπουδών MBA των καλύτερων Business Schools της Ευρώπης και της Αμερικής. Προσφέρει σε νέους Έλληνες, αλλά και σε νέους άλλων χωρών της Ανατολικής Ευρώπης και της Μέσης Ανατολής, την ευκαιρία να αποκτήσουν στην Ελλάδα γνώσεις για τη Διοίκηση Επιχειρήσεων ανωτάτου ακαδημαϊκού επιπέδου, προσαρμοσμένες όμως στο ιδιαίτερο περιβάλλον των μεσογειακών χωρών, ώστε οι απόφοιτοι του να αποτελέσουν φορείς και καλύτερης αλλαγής για ταχύτερη ανάπτυξη.

Δεύτερος, αλλά εξίσου σημαντικός στόχος του ALBA, είναι να φέρει σε άμεση και συνεχή επαφή τον κόσμο των επιχειρήσεων με τους καλύτερους Έλληνες και ξένους καθηγητές και ειδικούς που διαπρέπουν σε επιστημονικούς τομείς σχετικούς με την επιχειρηματική δραστηριότητα. Με τον τρόπο αυτό, βοηθά τις ελληνικές επιχειρήσεις που πιστεύουν ότι η εφαρμοσμένη γνώση για τα προηγμένα

επιχειρησιακά συστήματα αποτελεί ουσιαστικό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα.

Παράλληλα με το μονοετές πρόγραμμα, λειτουργεί το ALBA professional MBA program, που είναι ειδικά σχεδιασμένο για εργαζόμενα στελέχη, 27 ετών και άνω, με εργασιακή εμπειρία τουλάχιστον 4 ετών, που δεν επιθυμούν να διακόψουν την εργασία τους. Η διάρκεια του ALBA professional MBA program κυμαίνεται από 2 έως 4 χρόνια. Στις δραστηριότητες του ALBA περιλαμβάνονται επίσης υψηλού επιπέδου βραχυχρόνια συστατικά εκπαιδευτικά προγράμματα για ανώτερα και ανώτατα στελέχη επιχειρήσεων ή για συγκεκριμένους επαγγελματικούς κλάδους. Είναι σαφείς λοιπόν ότι η πρωτοβουλία των ελληνικών επιχειρήσεων να ιδρύσουν έναν εκπαιδευτικό φορέα που να εξασφαλίζει στα στελέχη επιχειρήσεων την απαραίτητη σήμερα υψηλού επιπέδου προσαρμογή τους στο νέο περιβάλλον είναι θετική και βοηθά τη χώρα να ανεβάσει το επίπεδο των ανθρώπων που κινούν την επιχειρηματική μηχανή.

Η **MTC** είναι μια εξειδικευμένη εταιρεία παροχής εκπαιδευτικών και συμβουλευτικών υπηρεσιών υψηλής ποιότητας. Οι κύριες δραστηριότητες της επικεντρώνονται στον επανασχεδιασμό των ακόλουθων λειτουργιών: Διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού, κατάρτιση, ανάπτυξη παραγωγικότητας και διασφάλιση ποιότητας, χρήση της τεχνολογίας στην εκπαίδευση και την κατάρτιση.

Οι υπηρεσίες και τα προϊόντα που αντιπροσωπεύουν τα κύρια πεδία εξειδίκευσης και εμπειρία της MTC είναι αρχικά οι υπηρεσίες κατάρτισης που περιλαμβάνουν ψυχομετρικά τεστ προσωπικού, επαγγελματικό προσανατολισμό, ανάλυση εκπαιδευτικών αναγκών και αξιολόγηση της εκπαίδευσης, καθώς επίσης και τα προϊόντα κατάρτισης όπως είναι βίντεο κατάρτισης, εκπαίδευση εκπαιδευτών κλπ.

Η MTC επικεντρώνει την προσπάθειά της σε 5 επιχειρησιακούς στόχους. Αυτοί οι στόχοι αντανakλούν τις αξίες της εταιρίας που είναι προσαρμοσμένες στον επιχειρηματικό και κοινωνικό χαρακτήρα της χώρας μας και έχουν συμβάλει αποτελεσματικά στην ανάπτυξη της. Οι στόχοι της MTC LTD είναι οι εξής:

1. Να εξυπηρετήσει τις ανάγκες των πελατών καλύτερα και πιο αποτελεσματικά από τους ανταγωνιστές της
2. Να προσφέρει στους πελάτες και στους συνεργάτες ευκαιρίες για ανάπτυξη και σταθερότητα απασχόλησης
3. Να συνεισφέρει με τις υπηρεσίες της στην ανάπτυξη κερδών
4. Να αναπτύξει καινοτόμες υπηρεσίες
5. Να διατηρήσει τις ομάδες εργασίας απλές και ευχάριστες

Άλλος ένας ιδιωτικός φορέας επιμόρφωση και κατάρτισης είναι το **Bull Advanced Training Center (ATC Bull A.E.)** πρόκειται για μια ανεξάρτητη ανώνυμη εταιρία, η οποία ιδρύθηκε από τις εταιρίες πληροφορικής Bull και οι πληροφορική και η οποία αναπτύσσει

εκπαιδευτική δραστηριότητα. Στόχος του είναι η δημιουργία ενός κέντρου προηγμένης εκπαίδευσης, το οποίο θα προσφέρει υψηλού επιπέδου επαγγελματική κατάρτιση σε επαγγελματίες, απόφοιτους λυκείου και φοιτητές. Για το λόγο αυτό υπάρχουν εκπαιδευτικά προγράμματα για «ενδοεπιχειρησιακή» εκπαίδευση, αλλά και σεμινάρια ελεύθερης συμμετοχής (μάρκετινγκ, μάνατζμεντ, πληροφορική, τραπεζικά, χρηματοοικονομικά κ.α.). Παράλληλα, συμμετέχει σε συνεργασίες έρευνας και ανάπτυξης, ενώ έχει αναλάβει και την υλοποίηση κοινοτικών και κρατικών προγραμμάτων εκπαίδευσης στην πληροφορική.

Σπουδαίο επίσης ρόλο επιτελεί και ο εκπαιδευτικός όμιλος **Data type** ΑΕΕ, γνωστός για την ποικιλία και την ποιότητα των προγραμμάτων σπουδών που προσφέρει, εκμεταλλευόμενος τον άρτιο εξοπλισμό και την ποιότητα των εισηγητών του, επεκτείνει τώρα τα δραστηριότητές του και στην εκπαίδευση για επαγγελματίες. Τα νέα μεταπτυχιακά προγράμματα απευθύνονται αποκλειστικά σε επαγγελματίες και επιστήμονες και ανταποκρίνονται στα αυστηρότερα διεθνώς ποιοτικά κριτήρια εκπαίδευσης. Η σειρά σεμιναρίων μεταπτυχιακής εξειδίκευσης ξεκίνησε τον Οκτώβριο με ένα μοναδικό σε πληρότητα και βάθος σεμινάριο διάρκειας 90 ωρών που απευθύνεται αποκλειστικά σε πτυχιούχους οικονομικής κατεύθυνσης, καθώς και ιδιώτες επενδυτές, διαχειριστές χαρτοφυλακίων, στελέχη οικονομικών υπηρεσιών, ασφαλιστικών εταιριών και αμοιβαίων κεφαλαίων, οι οποίοι

θέλουν να μετεκπαιδευτούν σε επενδύσεις και διαχείριση χαρτοφυλακίων.

Τέλος έχει γίνει επιτακτική ανάγκη στις περισσότερες επιχειρήσεις η συνεχή επιμόρφωση των υπαλλήλων της με αποτέλεσμα να προβλέπεται ότι στο μέλλον μεγάλες εταιρίες και σύνδεσμοι (εξαγωγέων, βιομηχάνων) θα δημιουργούν όλο και περισσότερο, κέντρα εκπαίδευσης στελεχών, τα οποία θα στηρίζονται στην τεχνογνωσία των ιδρυτών τους, για να υλοποιήσουν τον εκπαιδευτικό τους ρόλο.

### **ΦΟΡΕΙΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ ΣΤΗΝ Ε.Ε.**

Στην προσπάθεια να καλυφθούν οι ανάγκες για επιμόρφωση των υπαλλήλων ιδρύθηκε το 1990 το Ευρωπαϊκό ίδρυμα επαγγελματικής κατάρτισης που στοχεύει στην προώθηση της αποτελεσματικής συνεργασίας μεταξύ της κοινότητας και των χωρών της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης των νέων και ενηλίκων και ανάπτυξη εν γένει των συστημάτων επαγγελματικής κατάρτισης στις χώρες αυτές.

Το ίδρυμα αυτό παρέχει βοήθεια για τον καθορισμό των σχετικών με την επαγγελματική κατάρτιση αναγκών και προτεραιοτήτων, μέσω της εφαρμογής μέτρων παροχής τεχνικής βοήθειας στον τομέα αυτόν και της συνεργασίας με τους αρμόδιους καθορισμένους. Επίσης το ίδρυμα εξετάζει τις δυνατότητες κοινοπραξίας για την παροχή βοήθειας σε θέματα επαγγελματικής κατάρτισης συμπεριλαμβανομένων και των προτύπων προγραμμάτων. Μέριμνα για τον καθορισμό των

δραστηριοτήτων που δύνανται να χρηματοδοτηθούν καθώς και τη χρηματοδότηση του σχεδιασμού και την προετοιμασία των εν λόγω προγραμμάτων.

Από την άλλη μεριά ο οργανισμός αυτός αναθέτει σε δημόσιους ή και ιδιωτικούς φορείς με αποδεδειγμένη εκπαιδευτική πείρα και την αναγκαία ειδική γνώση τον σχεδιασμό, την προετοιμασία και την εφαρμογή των προγραμμάτων, που χρηματοδοτεί σε ελαστική και αποκεντρωμένη βάση. Το Ε.Ι.Ε.Κ. συνεργάζεται με άλλους κοινοτικούς οργανισμούς και ιδιαίτερα με το CEDEFOP, διαδίδει τις πληροφορίες που συγκεντρώνει και προωθεί τις ανταλλαγές εμπειριών μέσω συναντήσεων, δημοσιεύσεων, σεμιναρίων κλπ.

Τέλος στο ίδρυμα δύνανται να συμμετέχουν χώρες μη μέλη της κοινότητας, που έχουν αναλάβει από κοινού με την κοινότητα και τα κράτη - μέλη, την υποχρέωση παροχής ενίσχυσης στην Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης.

Η ευρωπαϊκή κοινότητα δίνει, ως γνωστό, εδώ και χρόνια ιδιαίτερη προσοχή σε θέματα εκπαίδευσης. Μεθοδεύει, όπου αυτό είναι εφικτό, μια κάποια εναρμόνιση των στόχων και των πτυχίων ορισμένων βαθμίδων της εκπαίδευσης, ενώ παράλληλα προωθεί την αμοιβαία διάχυση και αξιοποίηση εμπειριών μεταξύ των κρατών μελών της σχετικά με προγράμματα και μεθόδους εκπαίδευσης. Ειδικότερα για το καίριο ζήτημα της σύζευξης του συστήματος της εκπαίδευσης με εκείνο της απασχόλησης, η κοινότητα ίδρυσε τα 1975 το **Ευρωπαϊκό Κέντρο**

για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (CEDEFOP). Το CEDEFOP καταγράφει, ταξινομεί, παρουσιάζει και αξιολογεί όλα τα σχετικά στοιχεία από τις χώρες - μέλη, ενώ παράλληλα εισηγείται, συντονίζει και υποστηρίζει τη μελέτη συγκεκριμένων θεμάτων ή ακόμη και την επίλυση προβλημάτων.

Ύστερα από αρκετά χρόνια ενασχόλησης κυρίως με θέματα αρχικής ή βασικής επαγγελματικής εκπαίδευσης / κατάρτισης, η επιτροπή έδωσε εδώ και τρία περίπου χρόνια έμφαση και προτεραιότητα στα θέματα της επιμόρφωσης. Ιδιαίτερα η απόφαση του συμβουλίου των Υπουργών της 5<sup>ης</sup> Ιουνίου του 1989 επισφράγισε και τυπικά αυτή τη μεταστροφή. Το CEDEFOP, από τη μια μεριά του, έχει αναλάβει εδώ και αρκετό καιρό τη διερεύνηση της γενικότερης κατάστασης και των προοπτικών της επιμόρφωσης στις χώρες μέλη της κοινότητας.

Στόχος του είναι να προωθήσει την ανάπτυξη της επαγγελματικής κατάρτισης, αρχικής και συνεχούς και παροχή βοήθειας στην επιτροπή ώστε να διαμορφωθεί και να εφαρμοσθεί μια κοινή πολιτική στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης. Το CEDEFOP περιλαμβάνει εκπροσώπους όλων των κρατών - μελών και έχει μη κερδοσκοπικό χαρακτήρα. Ευνοεί την ανταλλαγή πληροφοριών και εμπειριών στους τομείς της επαγγελματικής κατάρτισης και υποχρεούται κυρίως:

- να κατάρτιζει χρήσιμες τεκμηριώσεις για πρόσφατες εξελίξεις και έρευνες στους τομείς αυτούς καθώς και για τα προβλήματα που σχετίζονται με την επαγγελματική κατάρτιση



- να συμβάλλει στην ανάπτυξη και στο συντονισμό της έρευνας στους τομείς αυτούς
- να εξασφαλίζει τη διάδοση κάθε χρήσιμης τεκμηρίωσης και πληροφορίας
- να προωθεί και να υποστηρίζει πρωτοβουλίες, που διευκολύνουν τη συντονισμένη προσέγγιση των προβλημάτων της επαγγελματικής κατάρτισης

Το CEDEFOP δύναται να οργανώσει μαθήματα και σεμινάρια, να συνάπτει συμβάσεις μελετών, να εκτελεί πρότυπα ή ειδικά σχέδια, που συμβάλλουν στην εφαρμογή του προγράμματος εργασίας του καθώς και να καταρτίζει και να διανέμει κάθε χρήσιμη τεκμηρίωση μέσω ενός κοινοτικού δελτίου για την επαγγελματική κατάρτιση. Ο οργανισμός αυτός συνεργάζεται επίσης στενά με ειδικευμένους οργανισμούς κατάρτισης, δημόσιους, και ιδιωτικούς, σε εθνική και διεθνή βάση, δημόσιες διοικήσεις, φορείς κατάρτισης και οργανώσεις εργαζομένων. Ο CEDEFOP στην προσπάθειά του για καλύτερη ενημέρωση σε θέματα κατάρτισης έχει προχωρήσει στην έκδοση περιοδικού που διανέμεται σ' όλα τα κράτη - μέλη της κοινότητας.

### **ΣΥΓΧΡΟΝΟΙ ΜΕΘΟΔΟΙ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ**

Τηλεδιασκέψεις, CD-ROM και Internet αποτελούν τα τρία σύγχρονα «όπλα» των ευρωπαϊκών εταιρειών παροχής υπηρεσιών επιμόρφωσης στελεχών επιχειρήσεων. Η σύγχρονη τεχνολογία παρέχει στις

ευρωπαϊκές εταιρίες επαγγελματικής επιμόρφωσης τη δυνατότητα να αυξήσουν ακόμη περισσότερο την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών τους, αναδεικνύοντας τις τελευταίες σε ουσιαστικό σύμβουλο αναδιοργάνωσης των επιχειρήσεων.

Η κατάργηση των αποστάσεων, στην οποία έχει συντελέσει σε μεγάλο βαθμό η σύγχρονη τεχνολογία, εξασφαλίζει στη συνεχή επιμόρφωση το πλεονέκτημα της άμεσης παρέμβασης, ακόμα και πολλά χιλιόμετρα μακριά, υπό την προϋπόθεση βέβαια της κατοχής ανάλογου τεχνικού εξοπλισμού από την εταιρία, η οποία προχωρεί στην επιμόρφωση του ανθρώπινου δυναμικού της. Σύμφωνα με όσα επισημαίνουν ανώτερα στελέχη γαλλικών εταιριών επιμόρφωσης, η ευθύνη για τον τρόπο με τον οποίο θα αξιοποιηθούν τα τρία παραπάνω «όπλα», βαρύνει τον ίδιο τον υπεύθυνο του σχετικού προγράμματος, αφού αυτός θα αποφασίσει για το αν θα επιλεγεί η λύση του cd-rom, της τηλεδιάσκεψης, του Ίντερνετ, ή κάποιος συνδυασμός και των τριών. Αξίζει να τονισθεί ότι κάθε μία από τις παραπάνω λύσεις έχει τα δικά της πλεονεκτήματα.

Για παράδειγμα, το Cd-rom συγκεντρώνει την προτίμηση αρκετών επιχειρήσεων, αφού αποτελεί το κατεξοχήν «εργαλείο» αποθήκευσης δεδομένων, κειμένων και φωτογραφιών. Επίσης, πολλές επιχειρήσεις της ευρωπαϊκής αγοράς δεν «κρύβουν» την προτίμησή τους για το ίντερνετ, αφού μέσω αυτού είναι δυνατόν να παρακαμφθεί το εμπόδιο της απόστασης και να παρασχεθούν με άμεσο τρόπο συμβουλές μια

δεδομένη στιγμή, πολλά χιλιόμετρα μακριά από τη βάση του επιμορφωτικού οργανισμού, μέσω του δικτύου ηλεκτρονικών υπολογιστών.

Όπως ισχύει στις περιπτώσεις, ο συνδυασμός και των τριών «σύγχρονων όπλων» αποτελεί την καλύτερη λύση ιδιαίτερα εάν ληφθεί υπόψη η ιδιαιτερότητα κάθε επιχείρησης και το διαφορετικό επίπεδο αναγκών επιμόρφωσης του ανθρώπινου δυναμικού της. Μέσα σ' αυτά τα πλαίσια οι καθιερωμένες εταιρίες παροχής επιμορφωτικών υπηρεσιών της διεθνούς αγοράς προτιμούν να συνδυάζουν «πακέτα» που συγκεντρώνουν και τις τρεις παραπάνω λύσεις όπως, πρόσβαση σε βάσεις δεδομένων (Cd-Rom), προσομοιώσεις, σεμινάρια εξ αποστάσεως μέσω τηλεδιάσκεψης, σε συνδυασμό βέβαια με τους παραδοσιακούς τρόπους διοργάνωσης σεμιναρίων.

Η ιδιαιτερότητα κάθε επιχείρησης έχει τεράστια σημασία και αναγκάζει πολλές από αυτές να προτιμούν σαν μέσο επιμόρφωσης των στελεχών τους ίντερνετ και cd-rom ή τον συνδυασμό κάποιων άλλων σύγχρονων μεθόδων κατάρτισης, οι οποίοι αποκαλύπτονται πολύ αποτελεσματικοί. Όμως, μ' αυτόν τον τρόπο αυξάνεται και η σημασία της σωστής κατάρτισης των στελεχών παροχής επιμορφωτικών υπηρεσιών, αφού θα πρέπει να είναι σε θέση να συμβουλεύσουν με τον πλέον κατάλληλο τρόπο την υπογήφια εταιρία - πελάτη τους για το είδος της επιμόρφωσης που πρέπει να επιλέξουν.

Όμως η παρουσία αρκετών ιδιόμορφων καταστάσεων οδηγεί αρκετά από τα διευθυντικά στελέχη επιχειρήσεων της διεθνούς αγοράς να ξεχάσουν τις «μαγικές συνταγές» που υπόσχονται άμεσες λύσεις στα προβλήματα των επιχειρήσεων. Το «κλειδί» για την είσοδο σε φάση επιτυχημένης πορείας για μια επιχείρηση βρίσκεται σε όσες εταιρίες έχουν πετύχει να συστήσουν εκείνη τη δομή, ώστε να αναπαράγουν οι ίδιες τους κατάλληλους μηχανισμούς συνεχούς προσαρμογής τους σε νέες καταστάσεις, αξιοποιώντας σε ενιαίο περιβάλλον τις δυνατότητες αξιοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού τους μέσω των παραπάνω λύσεων.

## **ΜΕΡΟΣ ΙΙ, ΚΥΡΙΟΤΕΡΟΙ ΦΟΡΕΙΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**

### ***ΟΑΕΔ, (Οργανισμός απασχόλησης εργατικού δυναμικού)***

Η αναγκαιότητα κατάρτισης των εργαζομένων έχει γίνει πλέον συνείδηση σε όλες τις επιχειρήσεις τόσο του ιδιωτικού όσο και του δημόσιου τομέα. Η ραγδαία αναπτυσσόμενη τεχνολογία, η ένταξη της χώρας μας στην Ευρωπαϊκή Ένωση και οι ταχύτατες αλλαγές που συμβαίνουν στην παραγωγή, δημιουργούν την ανάγκη για μορφωμένο και άριστα εξειδικευμένο προσωπικό που θα μπορεί να αντεπεξέλθει στις σύγχρονες ανάγκες της παραγωγής και του επαγγελματικού προσανατολισμού. Στην κατάλληλη μόρφωση και εξειδίκευση του προσωπικού δεν συμβάλλουν μόνο οι επιχειρήσεις αλλά και το κράτος.

Ο οργανισμός που κυρίως ασχολείται με την εκπαίδευση, μετεκπαίδευση και τον επαγγελματικό προσανατολισμό των ανθρώπων, επιδοτεί διάφορες επιμορφωτικές προσπάθειες και ασχολείται με την αρχική κατάρτιση είναι ο **ΟΑΕΔ**. Άλλωστε πρόκειται για έναν από τους βασικούς άξονες στήριξης των εργασιακών σχέσεων.

### **ΕΡΓΟ ΟΑΕΔ**

Ο Ο.Α.Ε.Δ. στην προσπάθεια στήριξης της εργασίας ήταν πλέον αναγκαίο να προσαρμοστεί στις νέες συνθήκες που διαμορφώνονται, ανανεώνοντας και αναπτύσσοντας τις κατευθύνσεις που μέχρι σήμερα παραδοσιακά υποστήριζε στον τομέα της εκπαίδευσης. Έτσι ο ΟΑΕΔ

σε πρώτο στάδιο έχει προχωρήσει στην ίδρυση επαγγελματικών σχολών καθώς και στην επιδότηση σεμιναρίων αλλά και στην επιχείρηση προγραμμάτων εκπαίδευσης.

Οι σχολές εκπαίδευσης που λίγο - πολύ όλοι γνωρίζουμε λειτουργούν υπό την εποπτεία του ΟΑΕΔ και στοχεύουν στον επαγγελματικό προσανατολισμό του εργατικού δυναμικού της χώρας, την διευκόλυνση μεταξύ προσφοράς και ζήτησης της εργασίας και την τεχνική μαθητεία των νέων. Οι σχολές ονομάζονται ΚΕΤΕΚ και λειτουργούν εδώ και χρόνια σ' ολόκληρη την χώρα. Υπάρχουν πολλές ειδικότητες στις οποίες μπορούν να ασχοληθούν οι νέοι που προέρχονται για εκπαίδευση σε μια τέτοια σχολή. Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι λειτουργούν τμήματα κομμωτικής, φανοποιών, ηλεκτρολόγων, μηχανικών, μηχανοτεχνικών, γραφικών τεχνών ακόμα και ηλεκτρονικών υπολογιστών. Ο ΟΑΕΔ προσφέρει στέγαση και σίτιση σε κάποιους από τους σπουδαστές καθώς και την δυνατότητα προσωρινής απασχόλησης. Αναλυτικότερα πρέπει να πούμε ότι κάθε τμήμα έχει διάρκεια εκπαίδευσης τρία χρόνια. Τον πρώτο χρόνο τα μαθήματα γίνονται μέσα στη σχολή και οι μαθητές έρχονται σε θεωρητική κυρίως επαφή με το αντικείμενο που επέλεξαν να ασχοληθούν. Στα επόμενα δύο χρόνια ακολουθεί ένα είδος πρακτικής άσκησης των σπουδαστών σε εργασίες που σχετίζονται με το αντικείμενο της εκπαίδευσης που έχει προηγηθεί. Όμως και κατά την περίοδο αυτό υπάρχει επαφή των νέων με τη σχολή τους. Έτσι μια φορά την εβδομάδα προσέρχονται στα ΚΕΤΕΚ προκειμένου να

παρακολουθήσουν τα μαθήματα τους. Οι σπουδαστές για την εργασία που προσφέρουν πληρώνονται από τον ΟΑΕΔ και τον εργοδότη, με ένα συμβολικό μισθό ανειδίκευτου εργάτη. Επιπλέον λαμβάνουν ένσημα σε χαμηλότερη τιμή. Όμως και ο εργοδότης κερδίζει ένα είδος φορολογικής απαλλαγής για κάθε ανειδίκευτο εργάτη που απασχολεί. Με την πάροδο των τριών ετών ο μαθητής λαμβάνει το «πτυχίο του» και επιπλέον αν συγκεντρώσει τα κατάλληλα δικαιολογητικά επιδοτείτε για την ίδρυση νέας επιχείρησης.

Βέβαια στις μέρες μας, η ανάγκη εκσυγχρονισμού φαίνεται και στην εκπαίδευση. Έτσι ενισχύθηκαν οι προθέσεις που ήδη υπήρχαν για το σχεδιασμό μιας δομής που θα είχε τη δυνατότητα να λειτουργεί σε μόνιμη βάση με κύριο στόχο να ανανεώνει τα ήδη λειτουργούντα εκπαιδευτικά προγράμματα των σχολών μαθητείας του ΟΑΕΔ, σε επίπεδο τεχνολογικού περιεχομένου νέων μεθόδων και τεχνικών, με βάση τις απαιτήσεις των επαγγελματικών δραστηριοτήτων όπως αυτές διαμορφώνονται από τις τρέχουσες εξελίξεις. Οι προθέσεις αυτές ενισχύθηκαν σημαντικά όχι μόνο από τις αιτήσεις που συγκεντρώνονται από τις σχολές του οργανισμού για τη βελτίωση της εκπαίδευσης και των εκπαιδευτικών προγραμμάτων αλλά και από τις απαιτήσεις των φορέων σχετικά με το επίπεδο των προσφερόμενων γνώσεων και δεξιοτήτων καθώς και τις εξελίξεις στην τεχνολογία και ειδικότερα σε θέματα τα οποία αφορούν την εξοικονόμηση ενέργειας και τη ρύπανση του περιβάλλοντος.

Η διεύθυνση εκπαίδευσης οργάνωσε σε πρώτο στάδιο για το σκοπό αυτό με συμμετοχή 400 ωρών το καθένα στα οποία καλύφθηκαν βασικά θέματα σχετικά με τον σχεδιασμό, τις εκπαιδευτικές μεθόδους και την αξιολόγηση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων. Στα σεμινάρια αυτά βέβαια έπρεπε να τηρηθούν κάποιες προϋποθέσεις. Αρχικά τόσο η εκπαίδευση όσο και η κατάρτιση θα έπρεπε να ανταποκρίνονται στις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας, με τη μεταφορά σύγχρονων γνώσεων και δεξιοτήτων και συνέπεια την ευκολότερη επαγγελματική ένταξη των εκπαιδευομένων. Από την άλλη τα εκπαιδευτικά προγράμματα έπρεπε να έχουν τη δυνατότητα να ελίσσονται και να προσαρμόζονται στις εκάστοτε ανάγκες που δημιουργούνται με τους απαραίτητους ρυθμούς.

Η διοίκηση του οργανισμού σε συνεργασία με τη διεύθυνση προγραμμάτων προχώρησε στην οργάνωση των ομάδων παραγωγής εκπαιδευτικών προγραμμάτων. Συγχρόνως γίνονται προσπάθειες για τον εκσυγχρονισμό των προγραμμάτων τεχνικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και για την αναβάθμιση και τον εναρμονισμό με τα αντίστοιχα εκπαιδευτικά προγράμματα των μελών της ευρωπαϊκής ένωσης. Με λίγα λόγια είναι μεγάλη η προσπάθεια που καταβάλει από την πλευρά του ο Ο.Α.Ε.Δ. προκειμένου να εκπαιδεύσει τους νέους και να τους προσφέρει την κατάρτιση που θα τους φανεί χρήσιμη προκειμένου να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις που σε πρώτο στάδιο θα αντιμετωπίσουν όταν ασχοληθούν στο εργασιακό χώρο.



Όμως εξίσου μεγάλη είναι η προσπάθεια του ΟΑΕΔ για την ενδοεπιχειρησιακή και την δια βίου κατάρτιση. Έτσι σύμφωνα με έρευνα, σε 15.000 ανέρχεται ο αριθμός των εργαζομένων που επωφελήθηκαν από τα προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης του 1998, κόστους 17 δισεκατομμυρίων δραχμών. Από αυτά τα 8,5 δισεκατομμύρια δόθηκαν για τις ενέργειες ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης, στις επιχειρήσεις του ευρύτερου δημόσιου τομέα. Μέσα από τα προγράμματα αυτά υποστηρίζεται ότι οι εργαζόμενοι απέκτησαν ευελιξία και προσαρμοστικότητα στις νέες συνθήκες παραγωγής και εργασίας. Ο μεταβατικός κύκλος αυτών των προγραμμάτων εγκρίθηκε, από το Υπουργείο εργασίας και την ευρωπαϊκή επιτροπή με στοχο την βελτίωση των προσόντων των απασχολουμένων, τόσο στις επιχειρήσεις του ευρύτερου δημόσιου τομέα όσο και στις ιδιωτικές επιχειρήσεις. Όσον αφορά την διετία 95-97 από την εφαρμογή των προγραμμάτων ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης εκπαιδεύτηκαν 111.000 χιλιάδες εργαζόμενοι με συνολικό κόστος εξήντα τέσσερα δισεκατομμύρια δραχμές.

Όμως η προσπάθεια εκπαίδευσης και κατάρτισης δεν σταματά εδώ. Έτσι ο ΟΑΕΔ έχει ξεκινήσει προγράμματα με την συνεργασία της Ευρωπαϊκής ένωσης. Ένα από αυτά είναι και το «**ΛΑΕΚ ΟΑΕΔ**» που αφορά την εργοδοτική εισφορά ύψους 0,45% που προκαταβάλλουν οι επιχειρήσεις και που μπορούν να την απαιτήσουν μετά από την διεκπεραίωση των προγραμμάτων κατάρτισης και εκπαίδευσης. Οι πόροι του ΛΑΕΚ που αποδίδονται στις επιχειρήσεις και αφορούν την

επαγγελματική κατάρτιση δεν λογίζονται ως έσοδα και απαλλάσσουν την επιχείρηση από κάθε φορολογική επιβάρυνση.

Άλλο ένα πρόγραμμα είναι αυτό της κατάρτισης των εργαζομένων στις ιδιωτικές επιχειρήσεις. Η επιτροπή της ευρωπαϊκής ένωσης ενέκρινε το επιχειρησιακό πρόγραμμα «συνεχιζόμενη κατάρτιση και προώθηση της απασχόλησης» στα πλαίσια του οποίου εντάσσονται τα εκπαιδευτικά προγράμματα επιχειρήσεων ιδιωτικού τομέα. Επίσης περιλαμβάνει ενέργειες που στοχεύουν στη συμπλήρωση και βελτίωση των επαγγελματικών προσόντων των εργαζομένων και στην απόκτηση ευελιξίας προσαρμογής στις μεταβαλλόμενες συνθήκες παραγωγής και εργασίας. Έτσι εγκρίθηκε για το 1998, πρόγραμμα κατάρτισης για εργαζόμενους σε ιδιωτικές επιχειρήσεις που απασχολούν από 100 εργαζομένους και πάνω και διαθέτουν μόνιμες δομές κατάρτισης. Οι ενέργειες κατάρτισης των εργαζομένων στις ιδιωτικές επιχειρήσεις χρηματοδοτούνται από το Ευρωπαϊκό κοινωνικό ταμείο και τον Ο.Α.Ε.Δ. σε ποσοστό 60% και από την ίδια την επιχείρηση σε ποσοστό 40%.

#### **ΕΛΕΓΧΟΣ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΤΟΥ Ο.Α.Ε.Δ.**

Ιδιαίτερη αναφορά γίνεται για τις διαδικασίες ελέγχου των προγραμμάτων. Ο έλεγχος πραγματοποιείται καθ' όλη τη διάρκεια υλοποίησης της κατάρτισης και της απασχόλησης, πρωτοβάθμια από τους υπαλλήλους του ΟΑΕΔ, δευτεροβάθμια από υπαλλήλους των περιφερειακών διευθύνσεων και τριτοβάθμια από την διοίκηση του ΟΑΕΔ που επιλαμβάνεται τυχόν ενστάσεις που υποβάλλουν οι

επιχειρήσεις. Μετά τον έλεγχο συντάσσεται έκθεση εποπτείας ανά ειδικότητα, ενώ όταν ολοκληρωθεί το πρόγραμμα συντάσσεται γενική έκθεση. Αν στις εκθέσεις εποπτείας επισημανθούν παρεκκλίσεις από τους όρους υλοποίησης, τίθενται υπόψη της διευθύνσεως του ΟΑΕΔ, η οποία αποφασίζει για την περικοπή μέρους της χρηματοδότησης ή την ακύρωση του προγράμματος ή τον αποκλεισμό του φορέα. Το διοικητικό συμβούλιο του ΟΑΕΔ έχει το δικαίωμα να αποκλείσει από την υλοποίηση προγραμμάτων όποιον φορέα παρεκκλίνει των διατάξεων υλοποίησης προγραμμάτων από μελλοντικές χρηματοδοτήσεις του ευρωπαϊκού κοινωνικού ταμείου.

Πάντως τα περισσότερα προγράμματα του οργανισμού απασχόλησης του εργατικού δυναμικού στοχεύουν στη γενίκευση της χρησιμοποίησης πιστοποιημένων δομών κατάρτισης ΚΕΚ, στην εισαγωγή νέου συστήματος αξιολόγησης των προτάσεων και στη διεύθυνση της δυνατότητας συμμετοχής των επιχειρήσεων στο πρόγραμμα.

Ένα από τα βασικότερα ζητήματα που πρέπει να ερευνηθεί με σχολαστικότητα αλλά και παράλληλα με την ανάπτυξη αυτών των νέων τεχνικών στα εκπαιδευτικά προγράμματα, είναι η συμμετοχή των προσπαθειών αυτών σ' ένα ευρύτερο αναπτυξιακό σχεδιασμό της εκπαίδευσης με στόχο την αποτελεσματικότερη δράση στο χώρο της επαγγελματικής - τεχνικής εκπαίδευσης.

Οι ρόλοι στον καθορισμό των στόχων εκπαιδευτικής κατάρτισης και της επαγγελματικής ένταξης, πρέπει να επιδιωχθεί να συμβαδίζουν όχι

μόνο στο περιεχόμενο των εκπαιδευτικών προγραμμάτων αλλά και στη βελτίωση της δομής της οργάνωσης όλης της εκπαιδευτικής διαδικασίας και κύρια στην εισαγωγή μεθόδων ελέγχου των αποτελεσμάτων.

Σε γενικές γραμμές με μακροπρόθεσμη διάρκεια πρέπει να επιχειρηθούν η ολοκληρωμένη δημιουργία αρχείου εκπαιδευτικών προγραμμάτων του οργανισμού καθώς και η σταδιακή επανεξέταση όλων των υπαρχόντων προγραμμάτων εκπαίδευσης και τον επανασχεδιασμό τους με σύγχρονα στοιχεία και μεθόδους διδασκαλίας. Από την άλλη πλευρά για να έχουμε τα επιθυμητά αποτελέσματα από τις ενέργειες που καταβάλλει ο ΟΑΕΔ για την κατάρτιση θα πρέπει να γίνει εκπόνηση νέων προγραμμάτων και νέων μορφών εκπαίδευσης στον τομέα της αρχικής κατάρτισης καθώς και προγραμματισμός του απαραίτητου εξοπλισμού για την κάλυψη των εκπαιδευτικών αναγκών όπως είναι η οργάνωση της κατάλληλης βιογραφίας. Επίσης ιδιαίτερα στις μέρες μας είναι απαραίτητος ο σχεδιασμός προγραμμάτων επιμόρφωσης του μόνιμου και του ωρομίσθιου προσωπικού, η συγκέντρωση πληροφοριών από την αγορά εργασίας καθώς και ο έλεγχος των αναγκών για νέες επαγγελματικές κατευθύνσεις.

Στο επόμενο στάδιο θα πρέπει να ακολουθηθεί κάποιο πρόγραμμα διάδοσης των νέων μεθόδων και των προγραμμάτων σε όλα τα εκπαιδευτικά κέντρα του ΟΑΕΔ και να γίνουν προσπάθειες για να αναπτυχθεί η συνεργασία με επαγγελματικούς φορείς έτσι ώστε να

είναι άμεση η ενημέρωση σε τεχνικό επίπεδο. Επίσης κρίσιμη είναι η ανάπτυξη ενός αποτελεσματικού αλλά και ευέλικτου συστήματος ουσιαστικής αξιολόγησης όλων των επιμέρους διαδικασιών για την ανάπτυξη και τη βελτίωσή της καθώς και η συμμετοχή των εκπαιδευτικών στο σχεδιασμό των νέων προγραμμάτων. Από την άλλη θα πρέπει να συζητηθεί το θέμα της παροχής κινήτρων για την συμμετοχή περισσότερων εκπαιδευτικών στην διαδικασία της κατάρτισης, δεδομένου ότι τέτοιες προσπάθειες απαιτούν γνώσεις και ιδιαίτερη προσπάθεια. Τέλος θα πρέπει να γίνονται περισσότερα εξειδικευμένα σεμινάρια επιμόρφωσης του εκπαιδευτικού προσωπικού.

Πάντως ο ευρύτερος προγραμματισμός θα φανεί αποδοτικός και σε ζητήματα που κατ' αρχήν εντοπίζονται να παρουσιάζουν μικρότερη σπουδαιότητα όπως είναι ο κατάλληλος εξοπλισμός για την υλοποίηση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων. Στις περισσότερες περιπτώσεις φαίνεται να επιλύονται τέτοια προβλήματα έστω και με καθυστέρηση αλλά το σημαντικότερο είναι η κοινή παρατήρηση όχι μόνο με έγκαιρη πρόβλεψη και ενεργοποίηση των κατάλληλων μηχανισμών θα αντιμετωπίζονται τέτοιου είδους προβλήματα.

Η ταχύτητα συλλογής επεξεργασίας και αξιολόγησης των διαφόρων πληροφοριών που είτε προέρχονται από τον ευρύτερο χώρο της εκπαίδευσης, είτε από κατηγορίες επαγγελματικών δραστηριοτήτων είναι πλέον άμεση και αξιόπιστη και κυρίως μπορεί να συσχετίζεται με τις διάφορες έρευνες της αγοράς εργασίας. Στον χώρο της εκπαίδευσης

αυτές οι τεχνολογίες αποτελούν ένα ισχυρότατο επιχείρημα και όπλο ικανό για την μεταμόρφωση της εκπαίδευσης μέσα από την εκμετάλλευση αυτών των δυνατοτήτων ώστε τόσο η αρχική και η συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση που παρέχει ο ΟΑΕΔ να αποτελέσει έναν από τους βασικούς κινητήριους μοχλούς, στην διαδικασία μεταφοράς και τυποποίησης της τεχνογνωσίας.

### **Ο.Ε.Ε.Κ.**

#### **ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ - ΑΤΟΜΙΚΗ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΕΘΝΙΚΗ ΚΑΤΑΚΤΗΣΗ**

Σε μια εποχή που η οικονομία διεθνοποιείται και ο ανταγωνισμός κορυφώνεται, η πρόσβαση στην αγορά εργασίας απαιτεί εξειδικευμένες γνώσεις και δεξιότητες. Με γρήγορους ρυθμούς αντικαθίστανται τα παλιά επαγγέλματα από νέα, ενώ η επαγγελματική κινητικότητα γίνεται, πλέον βασικό συστατικό στοιχείο της αγοράς εργασίας.

Για τους νέους του σήμερα η κατάρτιση σε σύγχρονες ανταγωνιστικές ειδικότητες παρέχει αξιόπιστες εναλλακτικές λύσεις. Οι νέοι, μέσα από την επαγγελματική κατάρτιση αποκτούν γνώσεις και δεξιότητες που τους επιτρέπουν να ενταχθούν γρήγορα στην αγορά εργασίας και να καταζωθούν σε ατομικό και σε κοινωνικό επίπεδο. Οι σημερινές επιχειρήσεις, άλλωστε, ζητούν όλο και περισσότερο, άτομα με εξειδικευμένα προσόντα. Και βέβαια όταν βρίσκουν τους ικανούς, τους αμείβουν.

Μια κοινωνία που διαθέτει πολίτες επαγγελματικά καταρτισμένους έχει περισσότερες δυνατότητες να προχωρήσει μπροστά. Το ανθρώπινο δυναμικό βρίσκει πιο εύκολα εργασία, το φαινόμενο του κοινωνικού αποκλεισμού αμβλύνεται, η οικονομία γίνεται πιο ανταγωνιστική. Ένα ανθρώπινο δυναμικό που απασχολείται και εκφράζεται δυναμικά και δημιουργικά αποτελεί εγγύηση για την πρόοδο της κοινωνίας στο σύνολό της.

Η ανεργία πλήττει την κοινωνική συνοχή. Μέσα σ' ένα τέτοιο πολυσύνθετο και συνεχώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον, η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση δεν αντιμετωπίζεται ως μια απλή, στατική διαδικασία σώρευσης γνώσεων και δεξιοτήτων. Είναι μια συνεχής οικονομική και κοινωνική αναγκαιότητα, μια εθνική επιταγή.

### **ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ**

Το ΥΠ.Ε.Π.Θ. ασκεί την εποπτεία της τυπικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης μέσω του εθνικού συστήματος επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (Ε.Σ.Ε.Ε.Κ.).

Το Ε.Σ.Ε.Ε.Κ. παρακολουθεί τις μεταβαλλόμενες ανάγκες της αγοράς εργασίας, τις οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες της χώρας σε εθνικό και τοπικό επίπεδο και τις επιστημονικές συνθήκες της χώρας σε εθνικό και τοπικό επίπεδο και τις επιστημονικές και τεχνολογικές εξελίξεις, διαμορφώνεται δε και αναπτύσσεται σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους, με όλους τους ιδιωτικούς και δημόσιους φορείς, ελληνικούς και διεθνείς και ειδικότερα μ' αυτούς της Ε.Ε.

Στους σκοπούς του Ε.Σ.Ε.Ε.Κ. περιλαμβάνονται:

- Η οργάνωση, ανάπτυξη και παροχή επαγγελματικής κατάρτισης
- Η τυπική πιστοποίηση της επαγγελματικής κατάρτισης
- Η εναρμόνιση της επαγγελματικής κατάρτισης με το εκπαιδευτικό σύστημα
- Η εκτέλεση κάθε είδους - εθνικών ή κοινοτικών προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Στο πλαίσιο του Ε.Σ.Σ.Κ. ιδρύθηκε το Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ο.Ε.Ε.Κ.).

Ο Ο.Ε.Ε.Κ. έχει αναλάβει στη χώρα μας το έργο της επαγγελματικής κατάρτισης και αναβάθμισης της εκπαίδευσης. Παρέχει τυπική επαγγελματικής εκπαίδευση και κατάρτιση και έχει συνολική ευθύνη για τα ΙΕΚ που λειτουργούν στη χώρα μας από το 1992.

Το υπουργείο εργασίας μέσω του Ο.Α.Ε.Δ. διευθύνει τεχνικές επαγγελματικές σχολές, όπως οι Σχολές Μαθητείας αλλά και τα Ι.Ε.Κ. που ο καθορισμός των προδιαγραφών και η έγκριση των προγραμμάτων τους παρέχονται από τον Ο.Ε.Ε.Κ. Επίσης, πραγματοποιεί προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης για ενήλικες σε Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ) με ευθύνη διαφόρων φορέων.

Ο Ο.Ε.Ε.Κ. έχει διοικητική και οικονομική συνοχή, εποπτεύεται από το Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων.



## **ΕΡΓΟ Ο.Ε.Ε.Κ.**

Έργο του Οργανισμού Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης είναι:

- Η παροχή κάθε είδους επαγγελματικής κατάρτισης, αρχικής ή συμπληρωματικής
- Η υποβολή προτάσεων στο Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων για την χάραξη κατευθύνσεων, το σχεδιασμό και το προγραμματισμό της πολιτικής για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση
- Η μελέτη και εκτίμηση των αναγκών σε ειδικευμένο προσωπικό, κατά κλάδους της οικονομίας, σε συνεργασία με άλλους συναρμόδιους φορείς
- Η οργάνωση και λειτουργία των ΙΕΚ, ο καθορισμός και η εποπτεία του περιεχομένου σπουδών αυτών των ιδρυμάτων
- Η παρακολούθηση των διεθνών τάσεων και προοπτικών στον τομέα της απασχόλησης
- Η αναγνώριση και κατοχύρωση επαγγελμάτων αντίστοιχων προς την εκπαίδευση που παρέχουν τα Ι.Ε.Κ., σύμφωνα με τα δεδομένα και τις ανάγκες της ελληνικής αγοράς αλλά και τα όσα ισχύουν στην Ε.Ε.
- Ο καθορισμός των επαγγελματικών δικαιωμάτων όλων των επιπέδων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης

- Η αναγνώριση των τίτλων, που απονέμονται από άλλους ελληνικούς φορείς επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, η ισοτιμία αντίστοιχων τίτλων της αλλοδαπής και η παροχή των αναγκαίων πληροφοριών, σχετικά με την αναγνώριση των δικαιωμάτων και πιστοποιητικών καθώς και με τους άλλους όρους πρόσβασης στα νομοθετικά κατοχυρωμένα επαγγέλματα.
- Ο συντονισμός των δραστηριοτήτων και εισήγηση στον Υπουργό Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων για τα θέματα ειδικοτήτων της δευτεροβάθμιας Τεχνικής - επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης
- Ο καθορισμός των προδιαγραφών και η έγκριση των προγραμμάτων της τυπικής επαγγελματικής κατάρτισης, που παρέχουν άλλοι φορείς μη εποπτευόμενοι από του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων.
- Η μελέτη των προδιαγραφών της εργαστηριακής υποδομής και του εκπαιδευτικού υλικού της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης
- Η αποκλειστική διαχείριση των θεμάτων της συμμετοχής και εκπροσώπησης του τομέα τεχνικής - επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης αρμοδιότητας του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων σε εθνικά όργανα, καθώς και σε κοινοτικούς και λοιπούς διεθνείς οργανισμούς και προγράμματα, που έχουν σχέση με την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.

- Η απευθείας επικοινωνία και συνεργασία με τους φορείς της Ε.Ε. για οποιοδήποτε θέμα έχει σχέση με την τεχνική - επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση αρμοδιότητας Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων.
- Η απορρόφηση και διαχείριση όλων των κονδυλίων της Ε.Ε. για κάθε είδους προγράμματα σχετιζόμενα με την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.
- Ο σχεδιασμός και η μέριμνα για την κατάρτιση και εφαρμογή προγραμμάτων επιμόρφωσης των εκπαιδευτών της επαγγελματικής εκπαίδευσης καθώς και των εκπροσώπων των κοινωνικών εταίρων και του προσωπικού που υπηρετεί στον Ο.Ε.Ε.Κ.
- Η οργάνωση προγραμμάτων επιμόρφωσης εκπαιδευτικών ειδικοτήτων της δευτεροβάθμιας τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης σε συνεργασία, εφόσον του ανατεθεί με τους αρμόδιους φορείς του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων
- Η πραγματοποίηση κατόπιν εντολής τρίτων και έναντι αμοιβής ερευνών, μελετών, εκδόσεων κλπ σχετικών με το αντικείμενό του.

#### **ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΙ ΠΟΡΟΙ Ο.Ε.Ε.Κ.**

Ο Ο.Ε.Ε.Κ. διοικείται από ενδεκαμελές Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο συγκροτείται με απόφαση του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων και απαρτίζεται από εκπροσώπους του Υπ. Παιδείας και

Θρησκευμάτων, του Υπ. Εθνικής Οικονομίας, του Υπ. Οικονομικών, του Υπ. Εργασίας και των κοινωνικών εταίρων (Γ.Σ.Ε.Ε. - Σ.Ε.Β. - Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε. - Ε.Σ.Ε.Ε.).

Οι κοινωνικοί εταίροι συμμετέχουν σε περιφερειακές Τριμελείς Συμβουλευτικές Επιτροπές οι οποίες έχουν ως κύριο έργο την παρακολούθηση των μεταβολών στην τοπική αγορά εργασίας και την εισήγηση στον Ο.Ε.Ε.Κ. για τη λειτουργία ειδικοτήτων ή την παύση αυτών, αν υπάρχει κορεσμός. Συμμετέχουν, επίσης, στις εξετάσεις πιστοποίησης επαγγελματικής κατάρτισης.

Οι οικονομικοί πόροι του οργανισμού παρέχονται από επιχορηγήσεις της Ε.Ε. από εθνικούς πόρους και ίδιους πόρους. Οι πόροι αυτοί κατανέμονται στον τακτικό προϋπολογισμό και στο πρόγραμμα δημοσίων επενδύσεων του Ο.Ε.Ε.Κ. Όσον αφορά τους πόρους που προέρχονται από επιχορηγήσεις της Ε.Ε., ο Ο.Ε.Ε.Κ. χρηματοδοτείται από το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα για την Εκπαίδευση και την Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση (Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ.), στο πλαίσιο του Β΄ Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης. Στο Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ., ο Ο.Ε.Ε.Κ. υπέβαλε και εγκρίθηκαν για το χρονικό διάστημα '94-'99 προγράμματα και δράσεις συνολικού προϋπολογισμού 60 δις δρχ. Το ποσό αυτό χρηματοδοτείται, σε ποσοστό 75% από την Ε.Ε. και ειδικότερα από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (Ε.Κ.Τ.) και το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης (Ε.Τ.Π.Α.), ενώ το υπόλοιπο 25% αποτελεί την εθνική συμμετοχή.

Ενέργειες που χρηματοδοτούνται ή θα χρηματοδοτηθούν στο μέλλον από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (Ε.Κ.Τ.) είναι:

- Λειτουργία Ο.Ε.Ε.Κ. - Ι.Ε.Κ.
- Επιμόρφωση εκπαιδευτών - διοικητικού προσωπικού Ο.Ε.Ε.Κ. - Ι.Ε.Κ.
- Αναμόρφωση εκπαιδευτικών προγραμμάτων
- Συνοδευτικές ενέργειες, όπως η εξ' αποστάσεως κατάρτιση, το Εθνικό Μητρώο Πιστοποιημένων Εκπαιδευτών, τα κέντρα σταδιοδρομίας κ.α.
- Πιστοποίηση επαγγελματικής κατάρτισης
- Οργάνωση και λειτουργία βιβλιοθηκών.

Έργα που χρηματοδοτούνται από το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης (Ε.Τ.Π.Α):

- Εξοπλισμός εργαστηρίων, π.χ. πληροφορικής
- Βιβλιοθήκες και έργα κτιριακής υποδομής

#### **ΔΙΕΘΝΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ Ο.Ε.Ε.Κ.**

Η Ευρωπαϊκή Ένωση, θεωρεί ότι για την ολοκλήρωση του ενιαίου ευρωπαϊκού χώρου, σημαντικό ρόλο διαδραματίζει η βελτίωση της απασχόλησης και των συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, η οικοδόμηση νέων σχέσεων μεταξύ των εργαζομένων, η

ενίσχυση της ευρωπαϊκής διάστασης της επαγγελματικής κατάρτισης των νέων και η δια βίου εκπαίδευση.

Ο Ο.Ε.Ε.Κ. με βάση το δεσμικό πλαίσιο της Ε.Ε., υλοποιεί τις δυνατότητες που παρέχονται για την προώθηση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης μέσα από σειρά προγραμμάτων συμμετέχοντας σε κοινοτικές δραστηριότητες και πρωτοβουλίες και παρακολουθώντας τις εργασίες επιτροπών και ομάδων εργασίας της Ε.Ε.

Στόχος του Ο.Ε.Ε.Κ. είναι η συμμετοχή αλλά και η ενεργός συνδιαμόρφωση του ευρωπαϊκού γίγνεσθαι, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του, για τον ευρωπαϊκό χώρο και την ευρύτερη περιοχή μας, με την ανάπτυξη νέων πρωτοβουλιών και την διεκδίκηση νέων προγραμμάτων, ειδικότερα για το χώρο της Βαλκανικής, της Μεσογείου και του Εύξεινου Πόντου.

Τα προγράμματα που υλοποιούνται τώρα από τον Ο.Ε.Ε.Κ. είναι:

- Leonardo da Vinci: πρόγραμμα για την εφαρμογή κοινοτικής πολιτικής στην επαγγελματική κατάρτιση. Ο Ο.Ε.Ε.Κ. δραστηριοποιείται κυρίως για την βελτίωση των συστημάτων και των μηχανισμών επαγγελματικής κατάρτισης στα κράτη - μέλη. Αναλυτικότερα τα προγράμματα που υλοποιεί ο Ο.Ε.Ε.Κ., στο πλαίσιο του Leonardo χωρίζονται στις εξής κατηγορίες:

⇒ Πιλοτικά προγράμματα:

- **infomodels**, για την διαφάνεια των επαγγελματικών προσόντων και της πιστοποίησης
  - **Euronetref**, για την ανάπτυξη διακρατικού δικτύου εθνικών δομών αναφοράς για τα επαγγελματικά προσόντα
  - Διάχυση των προϊόντων του προγράμματος FORCE για την εξ' αποστάσεως μάθηση στο λιανικό εμπόριο
  - **Euroclimatics**, για τη βελτίωση των ικανοτήτων και την απόκτηση γνώσεων της σύγχρονης τεχνολογίας από εκπαιδευόμενους τεχνικούς
- ⇒ Διακρατικά προγράμματα τοποθετήσεων νέων σε αρχική επαγγελματική κατάρτιση. Στο πλαίσιο του μέτρου αυτού του Leonardo, ο Ο.Ε.Ε.Κ., έχει πραγματοποιήσει τοποθετήσεις καταρτιζόμενων των ΙΕΚ σε παρεμφερή ινστιτούτα της Ε.Ε.
- **Σωκράτης (Lingua)**: Πρόγραμμα δράσης της Ε.Ε. για την συνεργασία στο χώρο της εκπαίδευσης. Ο Ο.Ε.Ε.Κ. δραστηριοποιείται, κυρίως, στον τομέα της προώθησης της εκμάθησης ξένων γλωσσών (LINGUA).
  - **Semper**, για την περιβαντολλογική και πολιτιστική αναβάθμιση της νότιο - ανατολικής Μεσογείου και για τη δημιουργία εκπαιδευτικού υλικού για την περιβαντολλογική εκπαίδευση και κατάρτιση των νέων. Το πρόγραμμα χρηματοδοτείται από την Unesco.

- Qualmans, για τη δημιουργία κέντρου ποιοτικού management στη Βουλγαρία. Η συγκεκριμένη ενέργεια χρηματοδοτείται από το πρόγραμμα Tempus. Επίσης ο Ο.Ε.Ε.Κ. συμμετέχει με εκπροσώπους του τα παρακάτω όργανα της Ε.Ε.

1. **D.G.V.T.** (Γενικοί Διευθυντές για την Επαγγελματική Κατάρτιση)
2. **A.C.V.T.** (Συμβουλευτική Επιτροπή για την Επαγγελματική Κατάρτιση)
3. **CEDEFOP** (Ευρωπαϊκό Κέντρο για Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση). Ο Ο.Ε.Ε.Κ. είναι ο εθνικός συντονιστής του Ευρωπαϊκού προγράμματος εκπαιδευτικών επισκέψεων για ειδικούς επαγγελματικής κατάρτισης και συμμετέχει στις ετήσιες συναντήσεις και σε διάφορα εργαστήρια που διοργανώνονται. Ακόμη, από το 1993 ο Ο.Ε.Ε.Κ. είναι μέλος του δικτύου τεκμηρίωσης του CEDEFOP.
4. **E.T.F.** (Ευρωπαϊκό Ίδρυμα Κατάρτισης). Ο Ο.Ε.Ε.Κ. συμμετέχει, τόσο στο Διοικητικό Συμβούλιο του ιδρύματος, όσο και στο Συμβουλευτικό Σώμα. Κύριος σκοπός του ιδρύματος είναι να συμβάλλει στην ανάπτυξη των συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης των χωρών της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης, καθώς και των κρατών της πρώην Σοβιετικής Ένωσης και της Μογγολίας.
5. **E.F.V.E.T.** (Ευρωπαϊκό forum για την τεχνική - επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση)



6. Δίκτυο E.L.L.I. (Ευρωπαϊκή πρωτοβουλία για τη δια βίου μάθηση).

Τέλος, ο Ο.Ε.Ε.Κ. συμμετέχει και εκπροσωπείται σε διεθνείς οργανισμούς όπως η UNESCO, ο Ο.Ο.Σ.Α, το Συμβούλιο της Ευρώπης, συνέδρια και διεθνείς εκθέσεις. Επίσης, διοργανώνει διεθνείς συναντήσεις για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.

### **ΚΕΚ**

Η κρίση στην απασχόληση και η όξυνση της ανεργίας, που πλήττει καίρια τους νέους στο σύνολο των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και ανησυχητικά στην Ελλάδα, θέτουν ορισμένα ερωτήματα σχετικά με την παρατηρούμενη παραλυσία ή καλύτερα ασυμβατότητα των δεσμών, που προσπαθούν να καταπολεμήσουν το φαινόμενο.

Έτσι, η προβληματική που αναπτύσσεται διεθνώς, αλλά και στην Ελλάδα, για την κρίση στην οικονομία και την αγορά εργασίας με την αυξημένη ανεργία, φέρεται στην επικαιρότητα το πρόβλημα της οργάνωσης του εκπαιδευτικού συστήματος και της διαπλοκής του με την παραγωγική διαδικασία, όπως και αυτό της αναγνώρισης των τεχνικών και επαγγελματικών δεξιοτήτων, έτσι όπως επικεντρώνεται στη στενότερη συνεργασία μεταξύ των δομών παροχής τους και των επιχειρήσεων. Φέρνει, επίσης, στην επικαιρότητα και το πρόβλημα της υιοθέτησης και διασφάλισης ενός αποτελεσματικού και ποιοτικού συστήματος συνεχούς εκπαίδευσης, επιμόρφωσης και ανακατάρτισης του εργατικού δυναμικού. Στο πλαίσιο αυτό, η εκπαιδευτική πολιτική οδηγήθηκε στην ίδρυση κέντρων επαγγελματικής εκπαίδευσης (ΚΕΚ),

που σκοπό έχουν την υλοποίηση προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Τα προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης για ανέργους και εργαζόμενους που μέχρι σήμερα λειτουργούσαν υπό τη μορφή της ταχύρυθμης επαγγελματικής κατάρτισης (ΤΕΚ) τώρα θα υλοποιούνται κάτω από μια συγκεκριμένη διοικητική δομή, η οποία είναι αυτή του ΚΕΚ, με έδρα στο εκάστοτε ΚΕΤΕΚ.

Σύμφωνα με στατιστικά στοιχεία, προγράμματα κατάρτισης, συνολικού ύψους 114 δισ. Δραχμών, για 37.000 άτομα θα υλοποιηθούν μέσα στα δύο επόμενα χρόνια, από 262 Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης, που πήραν πιστοποίηση από το ΕΚΕΠΙΣ. Η δεσμοδέτηση των ΚΕΚ και η ένταξη τους στην Διοικητική ομπρέλα του ΚΕΤΕΚ, σαν αυτόνομη μονάδα κατάρτισης, στην οποία θα υλοποιούνται αποκλειστικά προγράμματα και ενέργειες συνεχιζόμενης κατάρτισης, σε όλες τις μορφές της, δίνει μια άλλη δυναμική του ΚΕΤΕΚ στην περιφέρεια. Αν λάβουμε υπόψη ότι σε κάθε ΚΕΤΕΚ ο ΟΑΕΔ μπορεί με βάση την ισχύουσα νομοθεσία να ιδρύσει το Ινστιτούτο Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ) γίνεται αντιληπτό ότι το ΚΕΤΕΚ σε κάθε νομό γίνεται ένα συγκρότημα μέσα στο οποίο μπορούν να παρέχονται εκπαιδευτικές υπηρεσίες όχι μόνο του βασικού εκπαιδευτικού συστήματος με τις σχολές μαθητείας, αλλά και κάθε είδους κατάρτισης αρχικής και συνεχιζόμενης. Δημιουργείται πλέον σε κάθε νομό ένα εκπαιδευτικό κέντρο που μπορεί να υποστηρίξει με το πλέον αξιόπιστο τρόπο την τοπική αγορά εργασίας αλλά και την προτεινόμενη εκάστοτε περιφερειακή αναπτυξιακή πολιτική. Μια τέτοια όμως δυνατότητα

λειτουργίας διαφόρων μονάδων εκπαίδευσης και κατάρτισης απαιτεί ένα επαναπροσδιορισμό του διοικητικού σχήματος του ΚΕΤΕΧ, τέτοιο που να ανταποκρίνεται αξιόπιστα στα νέα πλέον δεδομένα.

Μια στις έξι ήταν το μέτρο για τις προτάσεις που επιλέχθηκαν και θα υλοποιηθούν από πιστοποιημένα ΚΕΚ για τα χρηματοδοτούμενα από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Βέβαια προηγήθηκε έλεγχος πληρότητας, όσον αφορά στα δικαιολογητικά και ο έλεγχος της επιλεξιμότητας για την τήρηση των όρων της προκήρυξης, των 5.000 περίπου προτάσεων που υποβλήθηκαν συνολικά στην αρμόδια υπηρεσία του υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Μετά την ολοκλήρωση και της δεύτερης φάσης, που περιλαμβάνει την αξιολόγηση της κάθε πρότασης από το Ενιαίο Μητρώο Αξιολογητών του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, οι εγκεκριμένες προτάσεις προωδήθηκαν στις Γνωμοδοτικές Επιτροπές για την τελική αξιολόγηση και την έγκριση ενός αριθμού 800 περίπου προτάσεων για την υλοποίηση ενεργειών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, που σύμφωνα με την προκήρυξη έχουν προϋπολογιστεί σε 20 δις δραχμές για την περίοδο 1998-1999.

Η αξιολόγηση της κάθε πρότασης έγινε από δύο αξιολογητές, οι οποίοι είναι επιστήμονες με εξειδίκευση στα καθορισμένα θεματικά πεδία και με εμπειρία στο χώρο της επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης. Οι αξιολογητές επιλέχθηκαν από το Ενιαίο Μητρώο

Αξιολογητών του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Κατά τη δεύτερη φάση η πρόταση αξιολογήθηκε βάση τριών ενοτήτων κριτηρίων που αφορούν: α) τη δομή και το περιεχόμενο της πρότασης, β) τη μεθοδολογία και τις διαδικασίες υλοποίησης του προγράμματος και γ) τα προσδοκώμενα αποτελέσματα του προτεινόμενου προγράμματος κατάρτισης. Η κρίση των αξιολογητών εκφράζεται αναλυτικά με την βαθμολόγηση των κριτηρίων κατά ενότητα σε κλίμακα από 0-100 και με έκθεση ως προς τα θετικά σημεία και τις αδυναμίες της πρότασης. Οι προτάσεις που θα βαθμολογηθούν κάτω από 50 θα κριθούν ως ανεπαρκείς και δεν θα προωθηθούν στην τρίτη φάση, όπου θα αποφασισθούν οι τελικές εγκρίσεις.

Τελικά, βάσει των πιστοποιήσεων που δόθηκαν, στην επόμενη διετία, μέσω των ΚΕΚ θα υλοποιηθούν προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης επιχειρήσεων, κόστους 45 δις δραχμών, επιμόρφωσης εργαζομένων σε επιχειρήσεις υπό αναδιάρθρωση, κόστους 4 δις δραχμών, κατάρτισης ανέργων κόστους 24 δις δραχμών, επιμόρφωσης και σύνδεσης με την απασχόληση, κόστους 11 δις δραχμών. Ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ανακοίνωσε ότι το νέο πρόγραμμα συνεχιζόμενης κατάρτισης έχει ύψος 20 δις δραχμών και αναμένεται ότι θα επωφεληθούν 20.000 άτομα. Από τις πιστοποιήσεις που δόθηκαν, το μεγαλύτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν τα επαγγέλματα τουρισμού και παροχής υπηρεσιών, για τα οποία υπάρχουν 309 δομές. Ακολουθούν, με 116 δομές, τα επαγγέλματα υγείας και πρόνοιας. Στην κατανομή των πιστοποιημένων φορέων 148

ΚΕΚ, ποσοστό 56%, ανήκουν στον ιδιωτικό τομέα, 58 (22%) στην τοπική αυτοδιοίκηση, 19(7%) ΑΕΙ και ΤΕΙ.

Σήμερα πάντως είναι υποχρεωτική η χρησιμοποίηση ΚΕΚ, σε επιχειρήσεις που απασχολούν από 1 έως και 300 μισθωτούς. Το θεωρητικό μέρος πραγματοποιείται υποχρεωτικά από ΚΕΚ, στις εγκαταστάσεις του ΚΕΚ, είτε στις εγκαταστάσεις επιλογής της επιχείρησης που συμμετέχει στο πρόγραμμα και εφόσον πληρούν τις προϋποθέσεις.

Από την άλλη μεριά, επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 300 μισθωτούς και εφόσον έχουν πιστοποιηθεί οι δομές τους, το θεωρητικό μέρος πραγματοποιείται χωρίς υποχρεωτική συνεργασία με ΚΕΚ σε εγκαταστάσεις επιλογής τους, εφόσον αυτές πληρούν τις προϋποθέσεις. Στις περιπτώσεις που η υποβληθείσα πρόταση απαιτεί υλοποίηση ενεργειών θυγατρικών εταιρειών ή υποκαταστημάτων αυτών, παρέχεται η δυνατότητα υλοποίησης των ενεργειών και από ΚΕΚ περιφερειακής εμβέλειας, ανεξαρτήτως της περιοχής υλοποίησης του προγράμματος.

Εξαίρεση αποτελούν:

Οι τράπεζες και οι επιχειρήσεις επιβατηγού ναυτιλίας, δηλ. πλοία περιηγητικά, επιβατικά, οχηματαγωγά και ακτοπλοϊκά (εξαιρουμένου του προσωπικού ξηράς) που ανεξάρτητα από τον αριθμό των ατόμων που απασχολούν, πραγματοποιούν το θεωρητικό μέρος των ενεργειών τους χωρίς την υποχρεωτική συνεργασία με ΚΕΚ σε εγκαταστάσεις επιλογής τους.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6**

# **ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΩΝ**

### ***ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΕΥΘΥΝΕΣ ΤΩΝ ΔΙΟΙΚΟΥΝΤΩΝ***

Η βασική πολιτική εκπαίδευσέως ανήκει στα ανώτερα στελέχη μιας επιχείρησης (όπως ο πρόεδρος, ο αντιπρόεδρος, κλπ). Αυτά είναι που εγκρίνουν τα ευρύτερα προγράμματα εκπαίδευσέως (π.χ. η εκπαίδευση στελεχών έξω από την επιχείρηση σε σεμινάρια) χωρίς να είναι σε ανάγκη να μπουν σε λεπτομέρειες, οι οποίες είναι ευθύνη του διευθύνοντος του τομέα εκπαίδευσης.

Ο διευθυντής στον τομέα εκπαίδευσης είναι εκείνος που προγραμματίζει, συντονίζει, κατευθύνει τα προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης. Απαραίτητη βέβαια προϋπόθεση για την επιτυχία αυτού του έργου είναι η συνεργασία όλων των εργαζομένων στον τομέα εκπαίδευσέως μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού.

Πιο συγκεκριμένα τα καθήκοντα του διευθυντή εκπαίδευσης είναι:

Κύρια καθήκοντα: Συντονίζει τις εκπαιδευτικές ενέργειες της επιχείρησης, εποπτεύοντας ένα ή περισσότερους ειδικούς εκπαίδευσέως και τηρεί προγράμματα που μπορούν να περιλαμβάνουν τις εξής μορφές εκπαίδευσέως: μέσα στο έργο, μαθητεία, πωλήσεις και διοίκηση. Συσκέπτεται με όλους στη διοίκηση και καθορίζει τις εκπαιδευτικές

ανάγκες. Συζητεί με υπαλλήλους σχετικά με ευκαιρίες εκπαιδύσεως γι' αυτούς. Σε συνεργασία με τα διοικητικά στελέχη και μέλη του τμήματος σχέσεων με τους υπαλλήλους καθορίζει την πολιτική εκπαιδύσεως και οργανώνει τις εκπαιδευτικές ενέργειες για την εφαρμογή της πολιτικής. Μπορεί να εποπτεύει και τους διάφορους ειδικούς της εκπαιδύσεως.

Σχετικά καθήκοντα. Ενεργεί ή συμμετέχει σε μελέτη που κάνει το τμήμα υπαλληλικών σχέσεων ή σε ανεξάρτητες μονάδες έρευνας για ανάλυση και αξιολόγηση των μεθόδων εκπαιδύσεως, που χρησιμοποιούνται ήδη, ή προτείνονται για χρησιμοποίηση. Μπορεί να συμβουλεύει το τμήμα υπαλληλικών σχέσεων για τον καθορισμό των προσόντων που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά την επιλογή και τοποθέτηση προσωπικού.

Η στρατολόγηση των εκπαιδευτών είναι ένα ακόμη καθήκον του διευθυντή εκπαίδευσης. Στο έργο του αυτό υποστηρίζεται από το διευθυντή του προγράμματος κατάρτισης και επιμόρφωσης εφόσον κριθεί απαραίτητο, να οριστεί ή να προσληφθεί κάποιος για τη θέση αυτή. Ο διευθυντής εκπαίδευσης λοιπόν μαζί με το διευθυντή του προγράμματος θα επιλέξουν τους εκπαιδευτές με βάση τα παρακάτω κριτήρια.

- να έχει γνωστική και πρακτική επάρκεια στο αντικείμενο που θα διδάξει
- να έχει ικανότητα προσαρμογής σε νέες μεθόδους διδασκαλίας και σε νέα αντικείμενα κατάρτισης

- να έχει κάποια πείρα με προγράμματα που έχουν σχεδιαστεί με βάση τη στοχοδότηση και επιδιώκουν επάρκεια με βάση τις απαιτήσεις των πραγματικών εργασιών της επιχείρησης
- να γνωρίζει τη φιλοσοφία της επιχείρησης και να μπορεί να συνεργάζεται αποδοτικά με το υπόλοιπο προσωπικό της διεύθυνσης εκπαίδευσης.

Βέβαια σπάνια θα βρεθεί μέσα στην επιχείρηση άτομο που θα συγκεντρώνει όλα τα παραπάνω προσόντα και από την άλλη πλευρά, λιγότερες επιχειρήσεις μπορούν να προσλάβουν εξωτερικούς εκπαιδευτές με πλήρη απασχόληση. Η εναλλακτική λύση είναι η δημιουργία προγράμματος εκπαίδευσης εκπαιδευτών. Έμπειροι εργαζόμενοι και έμπειρα στελέχη θα μπορούσαν να καταρτιστούν με ειδικά προγράμματα ώστε να γίνουν εκπαιδευτές των συναδέλφων τους με πλήρη ή μερική απασχόληση.

### **Ο ΙΔΕΑΤΟΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗΣ**

Σύμφωνα με τα τελευταία πορίσματα μελετών και ερευνών στο εξωτερικό προέκυψε ότι τα επιθυμητά προσόντα ενός ιδεατού εκπαιδευτικού ή εκπαιδευτή είναι η παιδαγωγική ικανότητα, η επαγγελματική γνωστική επάρκεια, η πρακτική επαγγελματική εμπειρία και τέλος η ικανότητα κοινωνικής προσέγγισης των εκπαιδευομένων. Επίσης διαπιστώθηκε ότι στις περισσότερες χώρες που πήρας μέρος στη μελέτη ο ενδοεπιχειρησιακός εκπαιδευτής υστερούσε ως προς το πρώτο



και τέταρτο προσόν. Αντίθετα η κατάσταση των εκπαιδευτών φάνηκε να ανταποκρίνονται ως προς τα άλλα δύο προσόντα.

Αυτό εξηγείται από τον τρόπο με τον οποίο κατά γενικό κανόνα επιλέγεται ο ενδοεπιχειρησιακός εκπαιδευτής, που βασίζεται στην καλή γνώση του αντικειμένου που του ζητείται να διδάξει. Η ανεπάρκειά τους ως προς την ικανότητα προσέγγισης των εκπαιδευομένων οφείλεται στο γεγονός ότι, ακριβώς επειδή κατέχει άριστα το επάγγελμα του η θέση του μέσα στην επιχείρηση είναι εποπτική σε σχέση με τους εκπαιδευόμενους και δεν του είναι εύκολο να αλλάξει κοινωνικό ρόλο κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης.

Σχετικά με τη βασική προετοιμασία των ενδοεπιχειρησιακών εκπαιδευτών, οι προτάσεις που προτάθηκαν ήταν λιγοστές. Αυτές αναμφίβολα οφείλεται στο γεγονός ότι κατά γενικό κανόνα ο ενδοεπιχειρησιακός εκπαιδευτής είναι ένας πολύ ικανός και έμπειρος εργαζόμενος που δεν έχει στη διάθεσή του αρκετό χρόνο για επιμόρφωση που σχετίζεται με θέματα έξω από το αντικείμενο της εργασίας τους.

Η πρόταση που ξεχώρισε ήταν να ενισχυθεί ο ρόλος των επαγγελματικών επιμελητηρίων στην ευαισθητοποίηση των επιχειρήσεων ως προς την ανάγκη να προετοιμάσουν τους εκπαιδευτές τους παρέχοντάς τους μια προεκπαίδευση τουλάχιστον πάνω στις βασικές αρχές της παιδαγωγικής. Ως προς τη συνεχιζόμενη εκπαίδευση των εκπαιδευτών οι προτάσεις στηρίζονται στο γεγονός ότι απουσιάζει

παντελώς η βασική εκπαίδευση. Καταρχήν υποστηρίζεται ότι βασική προϋπόθεση για την επιτυχία οποιασδήποτε προσπάθειας είναι η αναγνώριση της ιδιότητας του ενδοεπιχειρησιακού εκπαιδευτή. Η πρόταση για τη διάθεση ειδικού χώρου «παιδαγωγικής υποστήριξης» των εκπαιδευτών, τουλάχιστον στις μεγάλες επιχειρήσεις, όπου θα γίνονται περιοδικά σεμινάρια παιδαγωγικής επιμόρφωσης καθώς και συζητήσεις προβληματισμού μεταξύ των εκπαιδευτών, ξεχώρισε μεταξύ πολλών άλλων προτάσεων.

### **ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗΣ - ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΟΣ**

Ο ρόλος του εκπαιδευτή τείνει να αλλάξει από εκείνον που ελέγχει τη μαθησιακή διαδικασία σε εκείνον που διευκολύνει την μάθηση. Έτσι η εκπαίδευση τείνει να προσανατολίζεται περισσότερο προς τους εκπαιδευόμενους (σπουδαστοκεντρική) και λιγότερο προς τους εκπαιδευτές (εκπαιδευτικοκεντρική).

Ο λόγος είναι απλός. Εφ' όσον ο εκπαιδευτής δεν είναι σίγουρος τι πρέπει να διδάξει και εφ' όσον δεν υπάρχουν έτοιμες, προκατασκευασμένες λύσεις, αλλά όλα εξαρτώνται από το περιβάλλον στο οποίο λειτουργεί, τότε θα πρέπει να βοηθήσει τους εκπαιδευόμενους να βρουν οι ίδιοι λύσεις στα προβλήματά τους, δημιουργώντας το κατάλληλο μαθησιακό περιβάλλον ώστε να μάθουν μέσα και από τις εμπειρίες τους, δηλαδή να διδαχθούν πως να μαθαίνουν.

Η μάθηση ιδεών ενισχύεται με την ενεργητική συμμετοχή των εκπαιδευομένων, οι οποίοι μπορούν να εργάζονται πάνω σε προβλήματα και ασκήσεις και να ρωτούν και απαντούν σε ερωτήσεις, κάτι που μπορεί να γίνει γραπτά ή προφορικά στην τάξη. Και έχει μεγάλη αξία η ενθάρρυνση των εκπαιδευομένων να ερευνούν προβλήματα και καταστάσεις σε κάποιο βάθος για να μπορούν έτσι μόνοι τους να ανακαλύπτουν σχέσεις και αρχές. Αποτελεί οικονομία χρόνου όταν ο διδάσκων οργανώνει την ύλη του και την προσφέρει κατά λογικό και σαφή τρόπο στους εκπαιδευόμενους. Μέρος όμως του χρόνου πρέπει να διατίθεται γι' αυτούς για να εργαστούν πάνω σε ασκήσεις, προβλήματα και έννοιες και να ανακαλύψουν μόνοι τους αλήθειες.

Όταν ο εκπαιδευτής υιοθετεί μια δημοκρατική, μια συμμετοχική μέθοδο ηγεσίας, τότε μαθήματα που έχουν σαν σκοπό τη μεταβολή στάσεων τη διευκόλυνση προσαρμογών συμπεριφοράς, την υποβοήθηση διανθρωπίνων σχέσεων είναι απολύτως αποτελεσματικότερα, αφού οι σκοποί πετυχαίνονται καλύτερα με την αλληλεπίδραση των μελών. Ένας αυταρχικός εκπαιδευτής, αντίθετα τείνει να είναι αποτυχημένος στη μεταβολή των στάσεων στις ομάδες, ενώ ο ηγέτης που πετυχαίνει υψηλή συμμετοχή των μελών μπορεί ευκολότερα να μεταβάλει γνώμες, προκαταλήψεις και συναισθήματα.

Ένα μεγάλο μέρος των απαιτούμενων γνώσεων και δεξιοτήτων του διοικούντος βρίσκεται στο χώρο των ανθρωπίνων σχέσεων. Έτσι ένα

μεγάλο μέρος της εκπαίδευσέως στελεχών γίνεται με μεθόδους που απεικονίζουν μεγάλη ομαδική αλληλενέργεια όπως συζητήσεις, συσκέψεις, μελέτη περιπτώσεων και εκπαίδευση ευαισθητοποίησης.

### **ΠΟΙΑ ΕΙΝΑΙ ΤΑ ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗ**

Κύρια καθήκοντα: Αφιερώνει το μεγαλύτερο μέρος του χρόνου του σε εκπαιδευτικές ενέργειες που περιλαμβάνονται μέσα στο έργο, στη μαθητεία, στις πωλήσεις και στην εκπαίδευση στελεχών. Συσκέπτεται με άλλα στελέχη για τη διαπίστωση των εκπαιδευτικών αναγκών της επιχείρησης. Συντάσσει εγχειρίδια και άλλο υλικό γι' αυτή την εκπαίδευση. Καθορίζει το ωρολόγιο πρόγραμμα και εποπτεύει για την εκτέλεσή του. Συζητά με υπαλλήλους για ευκαιρίες εκπαίδευσέως.

Σχετικά καθήκοντα: Συμμετέχει στον προγραμματισμό και την οργάνωση των εκπαιδευτικών ενεργειών. Τηρεί αρχείο και συντάσσει περιοδικές αναφορές σχετικές με την εκπαίδευση. Συμβουλεύει άλλα διοικητικά στελέχη, συμπεριλαμβανομένων και εκείνων του τμήματος υπαλληλικών σχέσεων, πάνω σε προβλήματα επιλογής, αναπτύξεων και αξιολογήσεως υπαλλήλων.

Είναι λοιπόν κοινώς αποδεκτό ότι ο ρόλος του εκπαιδευτικού στην επιτυχία των προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι σημαντικότερος από κάθε άλλου σχετικού συντελεστή. Με τις ραγδαίες εξελίξεις και μεταβολές στην τεχνολογία το πρόβλημα της εκπαίδευσης και επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών και εκπαιδευτών της επαγγελματικής εκπαίδευσης γίνεται όλο και πιο έντονο.

Ο τρόπος ανάπτυξης υπαλληλικών μηχανισμών επιμόρφωσης που θα έχουν την δυνατότητα να προσφέρουν ολοκληρωμένα προγράμματα επιμόρφωσης σε μεγάλο αριθμό εκπαιδευτών αποτελεί στη χώρα μας έναν από τους κυριότερους στόχους.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7**

# **ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ**

### **ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ**

Η ευρεία εξάπλωση της εκπαίδευσης στελεχών αλλά και όχι μόνο αυτών κατά την διάρκεια των τελευταίων δεκαετιών, αναπόφευκτα φέρνει τα ερωτηματικά, κατά πόσο άξιζαν τα χρήματα που ξοδεύτηκαν για εκπαίδευση, εάν αξιοποιήθηκε πλήρως ο χρόνος των εκπαιδευομένων, εάν πραγματικά ωφελήθηκαν οι συμμετέχοντες και κατά προέκταση οι επιχειρήσεις των, εάν και κατά πόσο οι στόχοι της εκπαίδευσης έτσι όπως τέθηκαν από τους οργανωτές της επιτεύχθηκαν και τέλος, αν θα πρέπει να συνεχιστεί η επένδυση για εκπαίδευση.

Με την ολοκλήρωση της εφαρμογής του προγράμματος κατάρτισης και ύστερα από την επιστροφή των εκπαιδευθέντων στις εργασίες τους ξεκινάει λοιπόν η διαδικασία της αξιολόγησης.

Με τον όρο **αξιολόγηση** εννοούμε τη διαδικασία συλλογής και εκτίμησης πληροφοριών, στο αποτέλεσμα ενός εκπαιδευτικού προγράμματος με στόχο την βελτίωση της αποτελεσματικότητάς του. Ειδικότερα, η αξιολόγηση ορίζεται «σαν τη συστηματική και οργανωμένη διαδικασία κατά την οποία διεργασίες, συστήματα, άτομα,

πλαίσια ενός εκπαιδευτικού μηχανισμού εκτιμούνται με βάση προκαθορισμένα κριτήρια και προκαθορισμένους σκοπούς».

Η αξία της εκπαίδευσης συχνά αμφισβητείται, γιατί τις περισσότερες φορές, δεν υπάρχουν αντικειμενικά κριτήρια αξιολόγησής της. Και όπου υπάρχουν δεν συνδέονται με το ευρύτερο περιβάλλον που λειτουργεί ή δεν είναι ξεκάθαροι οι λόγοι για τους οποίους επιχειρείται.

Τα αίτια της αμφισβήτησης της αξίας της εκπαίδευσης, είναι δυνατόν να αποδοθούν κυρίως στην έλλειψη συγκεκριμένων κριτηρίων αξιολόγησης καθώς επίσης στη μη ύπαρξη μιας ενιαίας και κοινά παραδεκτής διαδικασίας ελέγχου της αποτελεσματικότητάς της.

Οι εκπαιδευόμενοι και κατ' επέκταση οι οργανισμοί είναι αυτοί που θα αποδείξουν την αξία της εκπαίδευσης. Παρόλα αυτά τις περισσότερες φορές αυτοί μένουν ουσιαστικά έξω από την διαδικασία της αξιολόγησης, η οποία συνήθως όταν επιχειρείται γίνεται για να ικανοποιηθούν κυρίως αυτοί που την υλοποιούν παρά για τους άμεσα ενδιαφερόμενους που είναι οι εκπαιδευόμενοι και οι επιχειρήσεις τους.

Πρόσφατες μελέτες της ευρωπαϊκής επιτροπής, διαπιστώνουν αδυναμία ανταγωνισμού στο εκπαιδευτικό επίπεδο των κρατών μελών.

Η αξιολόγηση πρέπει να γίνεται σε περιοδικά χρονικά διαστήματα για να διαπιστώνεται αν οι στόχοι του προγράμματος εκπληρούνται. Εξίσου σημαντική είναι η παρακολούθηση και εποπτεία του προγράμματος που παρέχει συνεχή ανατροφοδότηση σχετικά με την καθημερινή πορεία της κατάρτισης. Η αξιολόγηση γίνεται συνήθως από

άτομα που έχουν ειδική εκπαίδευση (έστω και άτυπη) για το αντικείμενο αυτό. Η παρακολούθηση και εποπτεία συνήδως είναι αρμοδιότητα του διευθυντή εκπαίδευσης, του διευθυντή του προγράμματος κατάρτισης και του διδακτικού προσωπικού.

Η διαδικασία αξιολόγησης και παρακολούθησης του προγράμματος κατάρτισης για να είναι αποτελεσματική, πρέπει να είναι «ζωντανή». Μόνο έτσι είναι δυνατόν να συγκεντρώνονται οι απαραίτητες πληροφορίες, με βάση τις οποίες θα γίνονται αναπροσαρμογές και βελτιώσεις στο πρόγραμμα. Η διαδικασία αξιολόγησης και παρακολούθησης του προγράμματος είναι ιδιαίτερα σημαντική στην περίπτωση της εφαρμοσμένης προσέγγισης της κατάρτισης, όπου δίνεται έμφαση στη συνάφεια του προγράμματος με το χώρο εργασίας. Είναι η διαδικασία που παρέχει τις βασικές πληροφορίες για να στοιχειοθετείται κάθε αιτιολόγηση προς τη διοίκηση σχετικά με τη σημασία της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης, στην εκπλήρωση των στρατηγικών στόχων της εταιρίας.

### **ΜΕΘΟΔΟΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ**

Ο τελικός στόχος της εκπαίδευσης είναι η βελτίωση των αποτελεσμάτων του οργανισμού. Η αξιολόγηση της εκπαίδευσης από τη σκοπιά της παρέμβασης της στον οργανισμό, έχει να κάνει με την ερώτηση, αν έχει βοηθήσει τον οργανισμό να λειτουργήσει καλύτερα.

Οι διευθύνοντες προγραμμάτων εκπαίδευσης χρησιμοποιούν διάφορες μεθόδους για αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των



προγραμμάτων, όπως η γνώση των εκπαιδευομένων καθώς εκφράζεται σε σχετικά ερωτηματολόγια, οι συνεντεύξεις, η μέτρηση των δεξιοτήτων και των γνώσεων προς και μετά την εκπαίδευση. Όμως, είναι δύσκολο να διακρίνουμε σε τι ακριβώς οφείλεται μια βελτίωση σε παραγωγή, αφού και άλλοι παράγοντες επιδρούν, όπως καλύτερος σχεδιασμός, νέος εξοπλισμός, καλύτερα υλικά κλπ. Γι' αυτό, μια σιγουρότερη μέθοδος είναι η σύγκριση δύο ομάδων, εκ των οποίων η μια υποβάλλεται σε εκπαίδευση η άλλη όχι, οπότε η σύγκριση μας οδηγεί σε ορισμένα συμπεράσματα. Όμως μια τέτοια μέθοδος είναι δύσκολη στην εφαρμογή της.

Παρά τις δυσκολίες της αξιολόγησης που παρουσιάζονται στο τελευταίο στάδιο, δεν θα πρέπει να αποθαρρύνεται η εφαρμογή της, γιατί μέσα από τη διαδικασία της, ιδίως την ελεύθερη, μπορούν να εντοπιστούν διάφορες οργανωσιακές αδυναμίες, οι οποίες με τη σειρά τους υποδεικνύουν νέες ανάγκες για εκπαίδευση.

Οι αλλαγές που πρέπει να εντοπιστούν στους χώρους εργασίας μετά το πέρας της κατάρτισης αφορούν βελτίωση παραγωγικότητας, μείωση κόστους, ποιοτική βελτίωση και μείωση της συχνότητας απουσιών. Πάντως πρέπει κατά την αξιολόγηση να μετρηθούν όλοι οι σχετικοί παράγοντες. Η μέτρηση μόνο ενός παράγοντα δεν θα επιφέρει ανατροφοδότηση ακριβείας.

## **ΟΙ ΣΚΟΠΟΙ ΤΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ**

Μέχρι τώρα είδαμε ότι η όλη διαδικασία της αξιολόγησης επικεντρώνεται στο να συγκεντρωθούν συγκεκριμένες πληροφορίες για το αποτέλεσμα ενός εκπαιδευτικού προγράμματος, έτσι ώστε να γίνει δυνατό να μετρηθεί η αξία του προγράμματος, βάσει των πληροφοριών αυτών σε σχέση με προκαθορισμένα κριτήρια.

Ανάλογα με το ενδιαφέρον, αυτών που προωθούν την ιδέα της εκπαίδευσης, διαφοροποιούνται και οι σκοποί της. Για διαφορετικούς λόγους θέλει την αξιολόγηση η διοίκηση μιας εταιρίας, απ' ότι οι εκπαιδευόμενοι ή ακόμη και οι εκπαιδευτές που προσβλέπουν σ' άλλους σκοπούς από αυτούς της διοίκησης ή των εκπαιδευομένων.

Αυτό φυσικά δεν σημαίνει ότι δεν είναι δυνατόν να συμπέσουν οι λόγοι για τους οποίους θα ήθελαν την αξιολόγηση. Τα κύρια σημεία διαφοροποίησης εντοπίζονται στα διαφορετικά κριτήρια που βάζει το κάθε ενδιαφερόμενο μέρος, για να μετρήσει την αξία της εκπαίδευσης. Παράδειγμα, οι υπεύθυνοι εκπαίδευσης ίσως να ενδιαφέρονται να δικαιολογήσουν και να επιβεβαιώσουν την θέση τους, με την συγκέντρωση, ταξινόμηση, ομαδοποίηση και παρουσίαση στοιχείων στο ανώτερο μάνατζμεντ με την μορφή διαφόρων στατιστικών πινάκων. Τα στοιχεία αυτά μπορεί να δείχνουν πόσα σεμινάρια έγιναν, πόσες ώρες καταναλώθηκαν, πόσοι ήταν οι εκπαιδευόμενοι κλπ. Οι εκπαιδευτές ίσως την θέλουν για να αποδείξουν πόσο απαραίτητοι είναι, γιατί μόνο αυτοί ξέρουν. Ενώ πολλές φορές η διοίκηση μιας εταιρίας θέλει την

αξιολόγηση για να την χρησιμοποιήσει σαν δικαιολογία στις προαγωγές που μυστικά προγραμματίζει ή για να «περάσει» κάποια νέα πολιτική.

Εάν προσπαθήσουμε να ομαδοποιήσουμε τα κριτήρια τα οποία δικαιολογούν την ύπαρξη της αξιολόγησης θα τα εντάξουμε σε τρεις μεγάλες κατηγορίες: α) Απόδειξης, β) Βελτίωσης και γ) Μάθησης.

### **ΑΠΟΔΕΙΞΗ**

Η αξιολόγηση γίνεται για να αποδειχθεί ότι κάτι αξιόλογο έγινε και να δικαιολογηθεί η αξία της εκπαίδευσης με την μέθοδο της ανάλυσης κόστους - ωφέλειας. Επίσης στοχεύει στο να αποδειχθεί, ότι οι αντικειμενικοί στόχοι που τέθηκαν είτε από την διοίκηση, είτε από τους υπεύθυνους εκπαίδευσης, είτε από εκπαιδευτές, είτε από εκπαιδευόμενους έχουν εκπληρωθεί, ή όχι και σε ποιο βαθμό. Πιο συγκεκριμένα να αποδείξει ότι η προγραμματισμένη μάθηση είχε πράγματι σαν αποτέλεσμα την βελτίωση της απόδοσης των εκπαιδευομένων.

Θα πρέπει να τονισθούν τρεις βασικές δυσκολίες στην απόδειξη της αξίας της εκπαίδευσης.

Ι. Όσο η εκπαίδευση απομακρύνεται από την τεχνική και γίνεται περισσότερο σε θέματα ανθρωπίνων σχέσεων π.χ. επικοινωνία, υποκίνηση, επιστασία, κλπ, τόσο η απόδειξη της αξίας της δυσκολεύεται να εντοπιστεί.

II. Δεν είναι εύκολο να υπολογισθεί η αξία ενός εκπαιδευτικού προγράμματος, βάσει της ανάλυσης κόστους - ωφέλειας. Αν και θα αποτελούσε το πλέον αντικειμενικό κριτήριο, τα οφέλη της επένδυσης για εκπαίδευση δεν είναι εύκολο να εντοπιστούν. Για το λόγο αυτό ίσως εξυπηρετεί η αοριστία της υπόθεσης ότι η επένδυση για εκπαίδευση αποφέρει οφέλη σε μακροχρόνια βάση.

III. Τα κριτήρια αξιολόγησης υπόκεινται στην υποκειμενική κρίση του αξιολογητή αλλά και αυτών που δέχονται τα αποτελέσματα της αξιολόγησης. Φυσικά οι επιλογές, στάσεις και αξίες του, οπωσδήποτε επηρεάζουν την αυστηρότητα ή μη των κριτηρίων.

### **ΒΕΛΤΙΩΣΗ**

Παρατηρείται πολύ συχνά στη λήξη ενός προγράμματος οι συμμετέχοντες να αμφισβητούν το αν κοιτάζει κανείς τα έντυπα αξιολόγησης που συμπλήρωσαν, για να ακολουθήσει η διαβεβαίωση ότι πράγματι οι πληροφορίες θα χρησιμοποιηθούν για να βελτιώσουν τυχόν αδυναμίες του προγράμματος. Αλλά εάν κάτι δεν έχει πάει καλά στο πρόγραμμα, π.χ. ήταν πολύ θεωρητικό και οι εκπαιδευτές δεν απέδωσαν ή το εκπαιδευτικό υλικό ήταν ανεπαρκή κλπ, οι συμμετέχοντες που το αξιολογούν δεν πρόκειται να ωφεληθούν, θα ωφεληθούν άλλοι συμμετέχοντες, στην περίπτωση που θα επαναληφθεί.

Φαίνεται ότι η βελτίωση αποτελεί τον μοναδικό, τουλάχιστον εδώ στην Ελλάδα, σκοπό της αξιολόγησης. Ίσως η αδυναμία να αποδειχθούν τα αποτελέσματα της εκπαίδευσης με την μορφή κάποιων

επιδιωκόμενων στόχων ή η άγνοια, ότι με την αξιολόγηση υποβοηθείται η μάθηση όπως θα δούμε παρακάτω, οδηγούν στην χρησιμοποίηση της αξιολόγησης σαν οδηγό για την αναμόρφωση και βελτίωση μελλοντικών προγραμμάτων.

## **ΜΑΘΗΣΗ**

Η διάσταση της μάθησης μέσω της αξιολόγησης έχει παραβλεφθεί και όμως αποτελεί ένα πανίσχυρο μέσο μάθησης. Έχει αποδειχθεί ότι το γεγονός και μόνο ότι κάποιος παρατηρείται ή εξετάζεται, αλλάζει τη συμπεριφορά του. Αποτελεί δε βασική αρχή της μάθησης ενηλίκων, η γνώση των αποτελεσμάτων των ενεργειών τους.

Η γνώση και μόνη, ότι στο τέλος του προγράμματος θα ακολουθήσει κάποια μορφή μέτρησης για να διαπιστωθεί ο βαθμός αφομοίωσης των διδαχθέντων, εντείνει την προσοχή και έτσι διευκολύνεται η μάθηση.

## **ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ**

Αποτελεί πλέον, συνηθισμένο θέμα ομιλίας η αναγκαιότητα της εκπαίδευσης. Δεν φαίνεται όμως να αποτελεί και η αξιολόγηση της. Σπάνια ή ποτέ, όσοι ασχολούνται με την εκπαίδευση γενικά, επιχειρούν να αξιολογήσουν σε ορθολογική βάση τις εκπαιδευτικές τους δραστηριότητες.

Πολλές μπορεί να είναι οι αιτίες της παραγνώρισης της σαν αναγκαίο μέρος της διαδικασίας της εκπαίδευσης, όπως:

- Η άγνοια, ότι η αξιολόγηση είναι αναγκαία. Η νοοτροπία ότι με την λήξη του εκπαιδευτικού προγράμματος τελειώνει η εκπαίδευση είναι βαθιά ριζωμένη στη συνείδηση πολλών εκπαιδευτών
- Η ελαφρότητα με την οποία αντιμετωπίζεται η εκπαίδευση. Η ύπαρξη ευκαιριακών χρηματικών πόρων στη διάθεση της εκπαίδευσης, πολλές φορές είναι υπαίτια για την τυχαία, ερασιτεχνική και περιστασιακή της αντιμετώπιση
- Ο φόβος των εκπαιδευτών «να δουν» τους εαυτούς τους μέσα από την κρίση των εκπαιδευομένων
- Ο «χαρισματικός» εκπαιδευτής που ενώ ενθουσιάζει με την επίδειξη των γνώσεών του ή με τον τρόπο που παρουσιάζει ένα θέμα, παραμένει ουσιαστικά στην δημιουργία εντυπώσεων και μόνο
- Η άγνοια των υπευθύνων εκπαίδευσης στην μεθοδολογία συλλογής και ερμηνείας των πληροφοριών που αφορούν το αποτέλεσμα την εκπαίδευσης.

Η υποψία, ότι η αξιολόγηση εξυπηρετεί διάφορους «πολιτικούς» σκοπούς αυτών που την επιχειρούν ή προτείνουν, και για αυτό τα αποτελέσματα της δεν μπορούν παρά να έχουν υποκειμενική αξία.

Η ύπαρξη μιας ή περισσότερων από τις παραπάνω αιτίες έχει σαν αποτέλεσμα την ηδελημένη ή μη, αγνόηση της αξιολόγησης της εκπαίδευσης. Η εργασία αυτή δεν είχε σαν σκοπό την παρουσίαση ενός τρόπου ή μιας τεχνικής αξιολόγησης, αλλά την ευαισθητοποίηση του

αναγνώστη για την αναγκαιότητα, τις διαφορετικές επιλογές και τους διαφορετικούς στόχους, που μπορεί να εξυπηρετήσει η αξιολόγηση.

Τονίστηκε, ότι η αξιολόγηση δεν σταματά στην λήξη ενός εκπαιδευτικού προγράμματος, με τα γνωστά σε όλους μας ερωτηματολόγια, αλλά συνεχίζεται με την προσπάθεια εντοπισμού αλλαγών στα αποτελέσματα ενός οργανισμού. Θα πρέπει να σημειωθεί, ότι η αξιολόγηση αποτελεί μια πολιτική κατά βάση διεργασία, με την έννοια ότι τα όποια αποτελέσματα της, υπόκεινται εκτός από την υποκειμενική κρίση του αξιολογητή, στις θεμιτές ή αθέμιτες προσδοκίες αυτών που την προτρέπουν. Η τελευταία διαπίστωση θα πρέπει να κάνει πολύ προσεκτικό κάποιον που επιχειρεί να ερμηνεύσει και να παρουσιάσει τα αποτελέσματα της.

Τέλος, πρέπει να αποτελέσει συνείδηση ότι η παραβλεφθείσα μαθησιακή διάσταση της αξιολόγησης αποτελεί ένα πανίσχυρο μέσο βελτίωσής της αποτελεσματικότητας της εκπαίδευσης. Είναι καιρός, όσοι ασχολούνται με την εκπαίδευση να προσπαθήσουν να εντάξουν την αξιολόγηση στην διαδικασία της, ώστε όχι μόνο να αποτελέσει πολύτιμο εργαλείο ελέγχου της πορείας της, αλλά πολύ περισσότερο να γίνει βίωμα η αναγκαιότητά της στην περαιτέρω διεύρυνση της μάθησης.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8**

# **Η ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ**

### **Η ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΣΤΗΝ Ε.Ε.**

Ο προβληματισμός για την τεχνολογική αλλαγή και τις επιπτώσεις της σχετικά με τους στόχους της εκπαίδευσης, αλλά και παράλληλα, ο προβληματισμός σχετικά με την επιμόρφωση και την κατάρτιση έχουν, από καιρό, ευαισθητοποιήσει την Ευρωπαϊκή κοινότητα. Έτσι σε πολλά επίπεδα, σημειώνονται πρωτοβουλίες και παράλληλα, η επιτροπή της ευρωπαϊκής κοινότητας προωθεί το διάλογο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων ώστε οι όποιες λύσεις στα προβλήματα να τύχουν της γενικής αποδοχής. Παρόλα αυτά τα κράτη μέλη πρέπει να σημειώσουν προόδους όσον αφορά τις μεθόδους μάθησης, τόσο στα πλαίσια του τομέα της εργασίας, όσο και στα πλαίσια των διαφόρων συστημάτων εκπαίδευσης επιμόρφωσης και κατάρτισης.

Στόχος σε πρώτη φάση, για την υλοποίηση προχωρημένων μεθόδων μάθησης, θα είναι η ελευθεροποίηση, με άρση των όποιων περιορισμών του δικαιώματος πρόσβασης στα διάφορα συστήματα που οδηγούν στην απόκτηση νέων γνώσεων και δεξιοτήτων. Άλλωστε δεν είναι ευχάριστο να ζει κανείς στην εποχή της τεχνολογικής αλλαγής, με την αυξανόμενη ανάγκη συνεχούς προσαρμογής στις απαιτήσεις της



παραγωγικής διαδικασίας, τη μεγάλη κινητικότητα μεταξύ των θέσεων εργασίας αλλά και τον διεθνή ανταγωνισμό, όσον αφορά τις ίδιες τις επιχειρήσεις και να μην του δίνονται οι ευκαιρίες για την βελτίωση των τυπικών και ουσιαστικών προσόντων του.

Λαμβάνοντας τέλος υπόμιν ότι στην ευρωπαϊκή κοινότητα λειτουργεί η ελεύθερη αγορά, θα πρέπει οι μέθοδοι διεύρυνσης των αναγκών σε νέες εξειδικεύσεις και ακόμα των διεθνών τάσεων εξέλιξης της επαγγελματικής επιμόρφωσης και κατάρτισης να προσαρμοστούν ανάλογα.

Το δικαίωμα της **επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης** περιλαμβάνεται στους στόχους της κοινής κοινωνικής πολιτικής. Επίσης προβλέπετε η θέσπιση των γενικών αρχών για την εφαρμογή κοινής πολιτικής επαγγελματικής εκπαίδευσης, ικανής να συμβάλει στην αρμονική ανάπτυξη τόσο των εθνικών οικονομιών όσο και της κοινής αγοράς.

Όπως είναι φανερό, η μέχρι τώρα δράση της κοινότητας περιορίζεται στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης και δεν επεκτείνεται σε ευρεία κλίμακα σ' αυτόν της παιδείας. Τούτο οφείλεται κυρίως στη μεγάλη διαφοροποίηση που σημειώνεται μεταξύ των εθνικών εκπαιδευτικών συστημάτων. Σε γενικές γραμμές η πολιτική αυτή χαρακτηρίζεται, πέρα από την υιοθέτηση γενικών αρχών επαγγελματικής κατάρτισης, από την δημιουργία κεντρικού, ιδρύματος

και δικτύου σχετικά με την επαγγελματική κατάρτιση καθώς και από την υιοθέτηση σειράς σχετικών προγραμμάτων κάθε μορφής.

Η κοινότητα όμως, αποκτά διευρυμένες αρμοδιότητες τόσο στον τομέα της παιδείας όσο και σ' αυτόν της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης της νεολαίας. Η μελλοντική δράση θα αποβλέπει κυρίως στην προώθηση της συνεργασίας μεταξύ των κρατών μελών καθώς και στην υποστήριξη και συμπλήρωση των εθνικών δράσεων.

Όσον αφορά τον τομέα της παιδείας, η κοινότητα σεβόμενη πλήρως τις εθνικές αρμοδιότητες για το περιεχόμενο της διδασκαλίας και την οργάνωση του εκπαιδευτικού συστήματος καθώς και την πολιτιστική και γλωσσική πολυμορφία θα αποβλέπει:

α) Στην ανάπτυξη της ευρωπαϊκής διάστασης της παιδείας, κυρίως μέσω της εκμάθησης και της διάδοσης των κοινοτικών γλωσσών

β) Στην προώθηση της κινητικότητας διδασκομένων και διδασκόντων και της συνεργασίας μεταξύ εκπαιδευτικών ιδρυμάτων

γ) Στην προώθηση της ανταλλαγής πληροφοριών και εμπειριών για τα κοινά προβλήματα των εθνικών εκπαιδευτικών συστημάτων

δ) Στην προώθηση των ανταλλαγών νέων και οργανωτικών κοινωνικοφοροωτικών δραστηριοτήτων καθώς και

ε) Στην ενδάρρυνση της ανάπτυξης της εκπαίδευσης «εξ' αποστάσεως»

Όσον αφορά τον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης η κοινότητα, σεβόμενη πλήρως τις εθνικές αρμοδιότητες για το περιεχόμενο και την οργάνωση της επαγγελματικής εκπαίδευσης θα αποβλέπει:

- Στη διευκόλυνση της προσαρμογής στις μεταλλαγές της βιομηχανίας κυρίως μέσω της επαγγελματικής εκπαίδευσης και του επαγγελματικού προσανατολισμού
- Στη βελτίωση της αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και της συνεχούς κατάρτισης ώστε να διευκολύνεται η επαγγελματική ένταξη και επανένταξη
- Στη διευκόλυνση της πρόσβασης στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και της ενίσχυσης της κινητικότητας των εκπαιδευτών και των εκπαιδευομένων και κυρίως των νέων.
- Στην προώθηση της συνεργασίας μεταξύ των ιδρυμάτων και επιχειρήσεων στον τομέα της κατάρτισης καθώς και
- Στην ανάπτυξη της ανταλλαγής πληροφοριών και εμπειριών για τα κοινά προβλήματα των εθνικών συστημάτων κατάρτισης.

Η κοινότητα έχει αναγνωρίσει τη σημασία που έχει η βελτίωση της τεχνολογικής βάσης της Ευρώπης και η διασφάλιση ανάπτυξης των ανθρωπίνων πόρων της, δια μέσου της αξιοποίησης και χρήσης της νέας τεχνολογίας. Τα περισσότερα κοινοτικά προγράμματα που αναφέρονται στην εκπαίδευση και την κατάρτιση κινούνται μέσα στο πλαίσιο αυτό και προσπαθούν να συνδέσουν την εκπαίδευση με την οικονομία, την τεχνολογία και τη διαδικασία επίλυσης κοινωνικών

προβλημάτων που δημιουργούνται σε μια σύγχρονη δημοκρατική κοινωνία.

Η κατάκτηση του στόχου της ολοκλήρωσης της εσωτερικής ευρωπαϊκής αγοράς τοποθετεί γενικότερα μεταξύ άλλων και την εκπαίδευση και την κατάρτιση σ' ένα νέο πλαίσιο. Το πλαίσιο αυτό χαρακτηρίζεται από ορισμένα σημεία που έχουν επιλεγεί από την κοινότητα, ως σημεία αναφοράς και που προσδιορίζουν την πολιτική που πρέπει να ακολουθηθεί για να προωθηθεί η οικονομική και κοινωνική συνοχή σ' ευρωπαϊκό επίπεδο.

Έτσι τα επιμέρους συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης των κρατών - μελών θα πρέπει να συμβάλλουν στην κατάκτηση κάποιων προϋποθέσεων με στόχο πάντα την προώθηση της οικονομικής και κοινωνικής συνοχής της, κοινότητας.

Ειδικότερα σύμφωνα με εκτιμήσεις της ευρωπαϊκής ένωσης η συμβολή της εκπαίδευσης θα πρέπει να διαμορφωθεί σε ευρωπαϊκό - κοινοτικό αλλά και σε επίπεδο κρατών - μελών στο ειδικό πλαίσιο που προδιαγράφουν τα παρακάτω δεδομένα.

- Η οικονομική και τεχνολογική ανάπτυξη θα έχει ως προϋπόθεση τη συνεχή βελτίωση του επιπέδου των ικανοτήτων του εργατικού δυναμικού και κατά συνέπεια την αναβάθμιση της βασικής εκπαίδευσης.
- Η οικονομική επιτυχία θα αποτελεί όλο και περισσότερο συνάρτηση της ταχύτητας ανταπόκρισης στις απαιτήσεις της νέας παραγωγικής

διαδικασίας που θα διέπεται από τις νέες τεχνολογίες. Η ταχύτητα ανταπόκρισης αποτελεί όμως με τη σειρά της συνάρτηση των δυνατοτήτων προσαρμογής τόσο των μονάδων παραγωγής και παροχής υπηρεσιών όσο και των διαφόρων συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης.

- Η σημασία της απασχόλησης γυναικών σε παραδοσιακά ανδροκρατούμενους τομείς του εργατικού δυναμικού θα αυξάνεται για διάφορους οικονομικούς και κοινωνικούς λόγους με ανάλογες επιπτώσεις στην εκπαίδευση και την κατάρτιση
- Η ευρωπαϊκή εμπειρία στην εκπαίδευση και κατάρτιση θα αποκτά συνεχώς μεγαλύτερη σημασία, εξαιτίας της μορφής που θα παίρνει η οικονομική δραστηριότητα σε υπερεθνικό χαρακτήρα

Είναι φανερό ότι οι επιπτώσεις των παραπάνω δεδομένων στην εκπαιδευτική πολιτική των κρατών - μελών της κοινότητας θα είναι μεγάλες. Θα υπάρξει ανάγκη αναπροσανατολισμού των διαφόρων επιμέρους συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης τόσο σε κοινοτικό όσο και σε επίπεδο κρατών - μελών.

Ειδικότερα, θα υπάρξει ανάγκη αναπροσανατολισμού των παραπάνω συστημάτων, ώστε να αντιμετωπιστούν τα προβλήματα της σχολικής αποτυχίας, της ανελαστικότητας της παρεχόμενης εκπαίδευσης, της μειωμένης πληροφόρησης και του αποσπασματικού επαγγελματικού προσανατολισμού της βελτίωσης της παρεχόμενης γνώσης και της

απόκτησης δεξιοτήτων σε δευτεροβάθμιο αλλά και τριτοβάθμιο επίπεδο και ακόμα στα πλαίσια των προσφερομένων προγραμμάτων κατάρτισης.

Συμπληρωματικά πρέπει να αναφερθεί και η ανάγκη αντιμετώπισης των προβλημάτων συνεργασίας μεταξύ των φορέων εκπαίδευσης και κατάρτισης αφενός και των μονάδων παραγωγής και παροχής υπηρεσιών αφετέρου καθώς και των προβλημάτων παροχής ευκαιριών συνεχούς επιμόρφωσης και κατάρτισης στους εργαζόμενους κάτω από τις μεταβαλλόμενες συνθήκες εργασίας και απασχόλησης, προβλημάτων που παρ' όλες τις μέχρι σήμερα προσπάθειες, δεν έχουν αντιμετωπιστεί ικανοποιητικά, έτσι ώστε να υπάρξει μια συνεχής αμφίδρομη σχέση μεταξύ εκπαίδευσης κατάρτισης και παραγωγής - παροχής υπηρεσιών, προς όφελος και των δύο.

Η πολιτική επαγγελματικής κατάρτισης της κοινότητας θα πρέπει να είναι σχεδιασμένη έτσι ώστε να υποστηρίζει και να συμπληρώνει τα μέτρα που αναπτύσσονται στα κράτη - μέλη, με στόχο τη θέσπιση υψηλότερων προτύπων κατάρτισης και επίσης τη δημιουργία ενός διαφανούς ευρωπαϊκού χώρου σε ότι αφορά της επαγγελματικές δεξιότητες και τα πτυχία, επιτρέποντας έτσι την αποτελεσματική εφαρμογή του δικαιώματος ελεύθερης διακίνησης προσώπων. Για το σκοπό αυτό, η κοινοτική δράση θα σεβαστεί πλήρως την ευθύνη των κρατών μελών για την οργάνωση και το περιεχόμενο της επαγγελματικής κατάρτισης. Η κοινότητα θα παράσχει ένα συνεκτικό πλαίσιο εργασίας για να βοηθήσει στην εφαρμογή της πολιτικής της επί

της επαγγελματικής κατάρτισης και συγχρόνως να δώσει μια ευρωπαϊκή διάσταση στις διευθετήσεις που γίνονται από τα κράτη - μέλη.

Όπως διαπιστώνουμε ο ρόλος της εκπαίδευσης στην ευρωπαϊκή ένωση εμπλουτίζεται κατά τρόπο μοναδικό από την αναπτυσσόμενη συνείδηση ότι η εκπαίδευση και η κατάρτιση αποτελούν ζωτικό συστατικό, της οικονομικής ισχύος και της πολιτιστικής ανάπτυξης. Τα έθνη της Ευρώπης, με όλες τις πολιτικές και πολιτιστικές τους διαφορές, έχουν από μακρού αναγνωρίσει ότι το μέλλον τους εξαρτάται από τις δεξιότητες, την ευστροφία, την εφευρετικότητα και τη δημιουργικότητα των λαών τους. Η βιομηχανοποίηση και η ανάπτυξη της εκπαίδευσης προχώρησαν και αναπτύχθηκαν συγχρόνως. Ακόμη όλα τα κράτη μέλη συμμερίζονται την ανησυχία σχετικά με την ανταγωνιστικότητά τους και την ικανότητάς τους να δημιουργήσουν διαρκή οικονομική ανάπτυξη. Κατά τα τελευταία λίγα έτη εμφανίστηκε μια αυξανόμενη συναίνεση ανά την ευρωπαϊκή κοινότητα, καθώς επίσης και σε άλλα μέρη του κόσμου, σύμφωνα με την οποία το καλούμενο ανθρώπινο ή άυλο κεφάλαιο, αποτελεί το ζωτικότερο πόρο των προηγμένων οικονομιών χωρίς το οποίο οι φυσικές πλουτοφόρες πηγές των χωρών, η οικονομική τους δύναμη και τα πάγια αγαθά θα καταστούν πόροι, με όλο και περισσότερο φθίνουσα αξία. Αυτό δεν είναι μόνο ένα ζήτημα ανδρών και γυναικών που αποκτούν νέες δεξιότητες και γνώσεις αλλά επίσης ζωτική ανάγκη ανάπτυξης της ικανότητας οργάνωσης και καινοτομίας.

## **ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΩΝ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ**

Η προώθηση των επενδύσεων στην επαγγελματική κατάρτιση αφορά τις οικονομικές δεσμεύσεις όλων των ενδιαφερόμενων - κυβερνήσεις, επιχειρήσεις, κοινωνικοί εταίροι και μεμονωμένα άτομα με σκοπό να αυξήσουν τα επίπεδα δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού. Ωστόσο είναι επίσης σημαντικό οι επενδύσεις να γίνουν αντιληπτές με την ευρύτερη έννοια της χρήσης οικονομικών και άλλων πόρων ώστε διαφοροποιώντας την προσφορά και αυξάνοντας τη διαθεσιμότητάς της να βελτιωθεί η ποιότητα της επαγγελματικής κατάρτισης και των διαθέσιμων ευκαιριών.

Πολλά κράτη μέλη είχαν ήδη δεσμευθεί σε μια διαδικασία μεταρρύθμισης της εκπαίδευσης και των συστημάτων κατάρτισης με σκοπό να αυξήσουν την ανταπόκριση της κατάρτισης σε διαφορετική γεωγραφικές, επαγγελματικές, τομεακές και ατομικές ανάγκες. Αυτό έχει ήδη οδηγήσει στην αποκέντρωση της κατάρτισης. Στο **Βέλγιο** η ευθύνη για το περιεχόμενο της κατάρτισης έχει ανατεθεί στις φλαμανδικές και γαλλόφωνες κοινότητες, ενώ στην **Ινδία** η κατάρτιση παρέχεται μέσω οργανισμών που καλύπτουν συγκεκριμένες περιφέρειες. Στην **Γαλλία**, η ευθύνη της κατάρτισης των νέων έχει μετατεθεί στις περιφέρειες. Στην **Ιταλία**, οι περιφέρειες φέρουν την ευθύνη της προώθησης και χρηματοδότησης της κατάρτισης δια μέσω ενός εθνικού πλαισίου, ενώ τα εκπαιδευτικά ιδρύματα έχουν αυτονομία στη διαχείριση και στις μεθόδους διδασκαλίας. Στην **Δανία**, στα κολέγια



επαγγελματικής κατάρτισης και στις τοπικές επιτροπές κατάρτισης έχει επίσης δοθεί περισσότερη αυτονομία στον σχεδιασμό και στην παροχή. Στο **Ηνωμένο Βασίλειο**, η υλοποίηση μιας εθνικής πολιτικής κατάρτισης έχει ανατεθεί σε ένα δίκτυο από τοπικά συμβούλια κατάρτισης και επιχειρηματικότητας (TEC) με σκοπό την προσαρμογή της παροχής στις τοπικές ανάγκες. Στην **Φιλανδία** όπου οι δημόσιες αρχές παίζουν ένα σημαντικό ρόλο, η αρχική κατάρτιση προμηθεύεται κυρίως από επαγγελματικά ινστιτούτα και πανεπιστήμια με ιδιαίτερη έμφαση στην διατήρηση του υψηλού επιπέδου της παροχής σε ποσοτικούς και ποιοτικούς όρους. Στην **Σουηδία**, η βασική επαγγελματική κατάρτιση που είναι οργανωμένη κάπως διαφορετικά από ότι σε άλλες χώρες, πραγματοποιείται εντός του εκπαιδευτικού συστήματος και οι τοπικές υπηρεσίες απασχόλησης μπορούν, κατά κανόνα, να αγοράσουν στην ελεύθερη αγορά τα μαθήματα κατάρτισης που θεωρούν πιο κατάλληλα προσαρμοσμένα στις ανάγκες των ανέργων.

Σε πολλά άλλα κράτη - μέλη, όπως στη **Γερμανία** και τις **Κάτω Χώρες**, υπάρχει μια μακρά παράδοση ανάμιξης του ιδιωτικού τομέα στην αρχική κατάρτιση και στη συνεχιζόμενη όσων αφορά τους υπαλλήλους τους. Ωστόσο σε αυτές τις χώρες και σε άλλες, η αποκέντρωση και οι προσπάθειες για προσαρμογή της κατάρτισης στις μεταβαλλόμενες ανάγκες της αγοράς εργασίας έχουν επιτευχθεί μέσω της μεγαλύτερης έμφασης στην ανάμιξη του ιδιωτικού τομέα στην υλοποίηση της πολιτικής και των προσπαθειών της βελτίωσης των

διασυνδέσεων μεταξύ εκπαίδευσης και κατάρτισης και βιομηχανίας και εμπορίου. Έχει επίσης, υπάρξει μια αξιοσημείωτη αύξηση στις υπηρεσίες κατάρτισης που παρέχει ο ιδιωτικός τομέας. Για παράδειγμα τα TECs στο Ηνωμένο Βασίλειο διοικούνται από εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα. Στην **Ισπανία** τα σχέδια κατάρτισης των δημοσίων αρχών προβλέπουν συνεργασία με τον ιδιωτικό τομέα στην προετοιμασία και υλοποίηση των μέτρων κατάρτισης. Στην **Αυστρία** ο δημόσιος τομέας, έχει εγκαταλείψει το μονοπώλιο τους την παροχή επαγγελματικής κατάρτισης στον τομέα της εξειδικευμένης ανώτατης εκπαίδευσης, ενώ στη Σουηδία τα σχολεία ανώτερης μέσης εκπαίδευσης είναι υποχρεωμένα να έχουν επαφή με εργοδότες, αφού 15% των μαθημάτων στο τρίτο χρόνο πραγματοποιούνται τον εργασιακό χώρο.

### **ΠΑΡΟΧΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ**

Όλα τα κράτη μέλη παρέχουν ένα ευρύ φάσμα προγραμμάτων κατάρτισης και ρυθμίσεων για να ικανοποιήσουν τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και των μεμονωμένων ατόμων και για να ενθαρρύνουν την διαρκή μάθηση. Στο πλαίσιο ενός αυστηρού ελέγχου των δημοσίων δαπανών και περιορισμών του προϋπολογισμού εξακολουθεί να παρέχεται στην κατάρτιση υψηλή προτεραιότητα. Στην **Γερμανία**, οι δαπάνες κατάρτισης έχουν αυξηθεί παρά τη μείωση στις συνολικές

δημόσιες δαπάνες. Υπάρχει όμως μια ξεκάθαρη τάση προς τη βελτίωση του συντονισμού και την καλύτερη στοχοδέτηση της παροχής.

Όλα τα κράτη μέλη έχουν αναπτύξει προγράμματα αρχικής κατάρτισης χρηματοδοτημένα από το δημόσιο για να μειώσουν την ανεργία στους νέους. Η παροχή για τους νέους συνίσταται κυρίως, από τη μια μεριά, από συστήματα βασισμένα στο σχολείο που ενσωματώνουν περιόδους εργασιακής πείρας, όπως στη **Γαλλία**, **Σουηδία** και **Φιλανδία** και από την άλλη από συστήματα βασισμένα στον εργασιακό χώρο, όπως στην **Γερμανία**, στις **Κάτω Χώρες** και στη **Δανία** με περιόδους από εκτός της θέσης - εργασίας κατάρτισης σε επαγγελματικές σχολές ή κολέγια. Συμπεριλαμβάνει, επίσης επιπλέον στήριξη για άτομα με ειδικές ανάγκες ώστε να τα βοηθήσει να ενσωματωθούν στην αγορά εργασίας.

Η παροχή κατάρτισης για ενήλικες χαρακτηρίζεται από ένα ευρύ φάσμα συστημάτων. Όμως για την κατάρτιση των νέων, ο ιδιωτικός τομέας παίζει ένα σημαντικό ρόλο και ως επενδυτής και ως προμηθευτής. Υψηλή προτεραιότητα δίνεται στην ευελιξία, αν και σε όλα τα κράτη μέλη το, πλαίσιο παροχής δεν είναι ξεκάθαρο και συστηματοποιημένο με αυτό των νέων. Μια εμφανή τάση είναι η ανάθεση μεγαλύτερης υπευθυνότητας σε μεμονωμένα άτομα για την ταυτοποίηση και αντιμετώπιση των αναγκών κατάρτισής τους. Η δημόσια χρηματοδοτούμενη παροχή σε όλα τα κράτη μέλη απευθύνεται σε ομάδες προτεραιότητας. Σε όλες τις περιπτώσεις, προγράμματα

κατάρτισης παρέχονται στους άνεργους, ιδίως στους μακροχρόνια άνεργους, και ενώ οι επιχειρήσεις θεωρούνται υπεύθυνες για την εκπαίδευση των υπαλλήλων τους, τα περισσότερα κράτη - μέλη παρέχουν δημόσια χρηματοδοτούμενη κατάρτισης για εργαζόμενους με επίκεντρο αυτούς οι οποίοι απειλούνται από την ανεργία λόγω της βιομηχανικής αλλαγής καθώς και τους μειονεκτούντες - άτομα με ειδικές ανάγκες και εθνικές μειονότητες. Άλλες προτεραιότητες αντικατοπτρίζουν συγκεκριμένες εθνικές ανησυχίες. Στην **Ιρλανδία**, υπάρχει δημόσια υποστήριξη για την κατάρτιση διευθυντών και εργαζομένων, σε εταιρίες που βρίσκονται στην χώρα. Η κατάρτιση για την διοίκηση επιχειρήσεων είναι η προτεραιότητα και στην **Πορτογαλία**. Στην **Ιταλία** και στα νέα ομόσπονδα γερμανικά κρατίδια, υποστήριξη και κατάρτιση παρέχεται για περιφερειακή ανάπτυξη, ενώ στο **Λουξεμβούργο** υπάρχει παροχή για εργαζόμενους με επιστημονικά επαγγελματικά προσόντα οι οποίοι δεν μπορούν να βρουν εργασία που να αντιστοιχεί στα προσόντα τους. Στη **Δανία**, μεγαλύτερη ευελιξία έχει εισαχθεί για τις ομάδες στόχους, συμπεριλαμβάνοντας και την πιθανότητα για διακλαδική κατάρτιση.

Ο αναπτυσσόμενος ρόλος του ιδιωτικού τομέα στην παροχή επαγγελματικής κατάρτισης είναι ένα αξιοσημείωτο χαρακτηριστικό σε όλη την Ευρώπη. Η αυξανόμενη ανάγκη για νέα και καμία φορά που εξειδικευμένα προσόντα, έχει σε πολλούς τομείς ενθαρρύνει τον ιδιωτικό τομέα να αναπτύξει τη δική του κατάρτιση.

Στη **Γαλλία**, υπάρχουν πάνω από 20.000 γνωστοί ιδιωτικοί φορείς κατάρτισης και υπολογίζεται ότι υπάρχουν γύρω στους 60.000 συνολικά στην Ένωση πολλοί από τους οποίους είναι μικρού μεγέθους. Οι περισσότερες μεγαλύτερες επιχειρήσεις έχουν τμήματα που ασχολούνται με τους ανθρώπινους πόρους ή τα οποία παρέχουν κατάρτιση σε ανεξάρτητους προμηθευτές.

Ως μέρος των προσπαθειών βελτίωσης της αποτελεσματικότητας της κατάρτισης, υπάρχει μια τάση προς περισσότερη χρήση νέων τεχνολογιών και ευελιξία στις μορφές μάθησης στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα. Οι ευέλικτες μορφές μάθησης συμπεριλαμβάνουν υλικά πολυμέσων και ανοικτή και εξ' αποστάσεως μάθηση, συχνά συνδυαζόμενα με παραδοσιακές μεθόδους. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα ορισμένα προτερήματα όπως μείωση στον χρόνο μάθησης, μεγαλύτερη προσαρμοστικότητα και αυξημένη δυνατότητα πρόσβασης. Για να διευρύνει την προσπελασιμότητα το **Ηνωμένο Βασίλειο** έχει χρησιμοποιήσει για πολλά χρόνια τηλεοπτικές εκπομπές διδακτικού περιεχομένου και διαλέξεις υπό τη μορφή του ανοικτού πανεπιστημίου.

Ορισμένα κράτη μέλη ζητούν να εκμεταλλευτούν τις καινοτομίες στην πρακτική και στην παροχή κατάρτισης οι οποίες έχουν εξελιχθεί στα εθνικό και μέσω εταιρικών συμφωνιών και στο ευρωπαϊκό επίπεδο. Στη **Γαλλία** και τις **Κάτω χώρες**, καμπάνιες ενημέρωσης και υλικά δημοσιοποίησης έχουν χρησιμοποιηθεί για την προώθηση της χρήσης καινοτομικών τεχνικών κατάρτισης και για την διάχυση της εφαρμογής

καλών πρακτικών. Στην Αυστρία «κύκλοι κατάρτισης» έχουν εδραιωθεί για να ενθαρρύνουν την ανταλλαγή απόψεων και πληροφοριών πάνω σε νέα μεθόδους εκπαίδευσης.

### **ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΠΑΡΟΧΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ**

Η ποιότητα των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης είναι άλλο ένα θέμα αυξανόμενου ενδιαφέροντος. Για την εξασφάλιση της ποιότητας οι εθνικές κυβερνήσεις συχνά απαιτούν από τους προμηθευτές κατάρτισης να ικανοποιήσουν ορισμένα πρότυπα προκειμένου να αποκτήσουν την άδεια διδασκαλίας. Ωστόσο, οι επιχειρήσεις και τα μεμονωμένα άτομα που προμηθεύονται υπηρεσίες κατάρτισης, τείνουν να έχουν λίγη καθοδήγηση ως προς την ποιότητα της προσφερόμενης κατάρτισης ειδικά της συνεχιζόμενης. Ως αποτέλεσμα, αυξάνονται οι προσπάθειες που γίνονται για τη βελτίωση της διαφάνειας της ποικιλόμορφης αγοράς προμηθειών κατάρτισης και εισάγονται διάφορα πρότυπα και μέτρα ποιότητας με διαφορετικούς τρόπους. Συστήματα πιστοποίησης ποιότητας χρησιμοποιούνται ή αναπτύσσονται σε πολλά από τα κράτη -μέλη όπως το Βέλγιο, η Δανία, η Γαλλία, η Πορτογαλία και η Ελλάδα. Στη Γερμανία, Αυστρία και στις κάτω χώρες υπάρχουν δεσμικά πρότυπα για παροχή συνεχιζόμενης κατάρτισης. Στην Ιρλανδία, η κυβέρνηση είναι στη διαδικασία της ίδρυσης **TEASTAS** την Ιρλανδική εθνική αρχή πιστοποίησης, η οποία είναι υπεύθυνη για την ανάπτυξη, υλοποίηση, ρύθμιση και εποπτεία της πιστοποίησης όλων των μη πανεπιστημιακών τριτοβάθμιων και όλων

των περαιτέρω και συνεχιζόμενων προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης. Επίσης η **TEASTAS** θα παρέχει το πλαίσιο για την επίσημη ανάμειξη των επιχειρήσεων και των κοινοτικών εταιρών και θα προσπαθήσει να διασφαλίσει την κάλυψη των αναγκών των επιχειρήσεων για εξειδικευμένο προσωπικό, συγκεκριμένα με τη βελτίωση των διασυνδέσεων με το σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Επιπλέον, θα διευκολύνει τη πρόσβαση σε ένα δομημένο σύστημα από διαβαθμισμένα προσόντα εκπαίδευσης, επιτρέποντας τη πρόοδο από βασικά σε προωθημένα επίπεδα, σύμφωνα με τις ανάγκες και ικανότητες. Στο Ηνωμένο Βασίλειο το Επίκεντρο βρίσκεται στα αποτελέσματα των προγραμμάτων κατάρτισης και όχι στον τρόπο παροχής. Στην Φιλανδία ένα σύστημα αξιολόγησης της κατάρτισης αναπτύσσεται από το Εθνικό Συμβούλιο Παιδείας, έτσι ώστε να συμπεριλαμβάνει αυτό αξιολόγηση στα σχολεία, εξωτερική αξιολόγηση και αξιολόγηση κατά κλάδο καθώς και ένα σύνολο εθνικών δεικτών. Η ποιότητα και αποτελεσματικότητα της κατάρτισης αξιολογούνται επίσης μέσω ενός αριθμού ερευνητικών προγραμμάτων.

## **Η ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ**

Ένα συνδυασμός παραγόντων έχει οδηγήσει στο να αποδίδεται ιδιαίτερη σημασία στην συνεχιζόμενη κατάρτιση σε όλη την Ευρώπη. Οι δημογραφικές τάσεις συνεπάγονται ότι λιγότεροι νέοι εντάσσονται στην αγορά εργασίας κάθε χρόνο και κατά αυτόν τον τρόπο οι δεξιότητες του υφιστάμενου εργατικού δυναμικού πρέπει να προσαρμοστούν και να

βελτιωθούν. Επιπλέον οι επιπτώσεις των τεχνολογικών αλλαγών στο περιεχόμενο της θέσης εργασίας και την οργάνωση της εργασίας απαιτεί τη συνεχή προσαρμογή των δεξιοτήτων για την αντιμετώπιση νέων όλο και πιο πιεστικών αναγκών. Εντούτοις παρά τις αυξανόμενες απαιτήσεις για διαρκή συνεχιζόμενη εκπαίδευση και κατάρτιση, τα συστήματα των κρατών μελών είναι επικεντρωμένα στην παροχή ενός αρχικού όγκου μάθησης που προσφέρει τα προσόντα για την άσκηση μιας τέχνης ή ενός επαγγέλματος.

Η αρχή της πρόσβασης στην κατάρτιση καθ' όλη τη διάρκεια του εργασιακού βίου ενός ατόμου έχει γίνει αποδεκτή από όλα τα κράτη μέλη τα οποία και έχουν υιοθετήσει μια σειρά μέτρων για την προώθηση της. Μερικά προσφέρουν νομικά δικαιώματα για άδεια κατάρτισης μετ' αποδοχών όπου η αποδοχή της άδειας καθορίζεται συνήθως στο επίπεδο της επιχείρησης. Στο **Βέλγιο** υπάρχουν ρυθμίσεις ώστε ένας εργαζόμενος κάτω των 40, να μπορεί να πάρει άδεια μετ' αποδοχών για αναγνωρισμένη γενική ή επαγγελματική εκπαίδευση. Στη **Γερμανία** υπάρχει νομοθεσία που παρέχει περίπου 5 ημέρες εκπαιδευτική άδεια με τα' αποδοχών που εφαρμόζεται μέσα των συλλογικών συμβάσεων. Στην **Δανία** παρέχεται ως ένας χρόνος άδειας μετ' αποδοχών για αναγνωρισμένα μαθήματα εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης ενηλίκων. Στην **Πορτογαλία**, **Φιλανδία**, **Σουηδία** και **Γαλλία**, οι εργαζόμενοι δικαιούνται άδεια κατάρτισης. Στην **Ελλάδα**, το **Λουξεμβούργο**, τις **Κάτω χώρες** και την **Ιταλία** το δικαίωμα άδειας κατάρτισης συνήθως αποφασίζεται μέσω συλλογικών



συμβάσεων, μεταξύ των κοινοτικών εταιρών και η υλοποίηση γίνεται στο επίπεδο της επιχείρησης. Στην **Ιρλανδία** και το **Ηνωμένο Βασίλειο**, η πρόσβαση στην κατάρτιση είναι θέμα διαπραγματεύσεων και προαιρετικών συμβάσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων.

Εκτός από τα επιδόματα που δίνονται στους ανέργους που παρακολουθούν δημόσια προγράμματα κατάρτισης, τα κράτη - μέλη διαθέτουν διάφορα χρηματοδοτικά κίνητρα για να διευκολύνουν και να ενθαρρύνουν την πρόσβαση και παρακολούθηση μαθημάτων κατάρτισης όπως είναι φορολογικές απαλλαγές για δαπάνες κατάρτισης σε συγκεκριμένα επαγγέλματα. Η κατάρτιση που προσφέρει αναγνωρισμένα τυπικά προσόντα παρέχεται σε μεμονωμένα άτομα στο Βέλγιο, στην Ελλάδα, στη Γαλλία και στο Ηνωμένο Βασίλειο, όπου έχει εισαχθεί και ένα σύστημα επιδοτούμενων δανείων για εκπαίδευση και κατάρτιση που είναι συνδεδεμένο με την προώθηση της σταδιοδρομίας. Μια σειρά μέτρων έχει επίσης θεσμοθετηθεί για να ενθαρρύνει τις επενδύσεις από επιχειρήσεις. Το Ηνωμένο Βασίλειο διαθέτει πρωτοβουλίες που βοηθούν μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις να αναπτύξουν τις δεξιότητες του εργατικού δυναμικού τους και να ενσωματώσουν την κατάρτιση στα επιχειρησιακά σχέδια της εταιρίας, καθώς και να προωθούν το μήνυμα ότι οι καλές πρακτικές κατάρτισης είναι ανταποδοτικές για τις επιχειρήσεις. Στη Γαλλία, οι επιχειρήσεις απολαμβάνουν φορολογικών απαλλαγών για ορισμένες κατηγορίες δαπανών κατάρτισης, ενώ στην Ελλάδα, Ισπανία, Ιρλανδία και Πορτογαλία, διατίθεται δημόσια χρηματοδότηση για την ενίσχυση επιχειρήσεων που υλοποιούν

προγράμματα κατάρτισης. Σε ορισμένα κράτη είναι αναγκαστικές οι εισφορές για την κατάρτιση και χρηματοδοτούνται από την μισθοδοσία της επιχείρησης.

Τα αποτελέσματα των παροχών στα κράτη - μέλη είναι δύσκολο να αξιολογηθούν. Τα διαθέσιμα στοιχεία για τη συνεχιζόμενη εκπαίδευση και κατάρτιση δεν είναι τυποποιημένα και έτσι η κατάρτιση ορίζεται διαφορετικά στις διάφορες χώρες, σε μερικές οι μισθοί των εργαζομένων συμπεριλαμβάνονται στο κόστος κατάρτισης ενώ άλλες όχι. Οι δυσκολίες αυτές πρέπει να λαμβάνονται υπ' όψη γιατί αξιολογούν τα στοιχεία συμμετοχή σε συνεχιζόμενη με τη θέση εργασίας και λαμβάνονται ως οι οργανωμένες συστηματικά δραστηριότητες στις οποίες συμμετέχουν τα άτομα για να αποκτήσουν δεξιότητες για μια τρέχουσα ή μελλοντική θέση εργασίας, για να αυξήσουν τις αποδοχές τους ή γενικά να βελτιώσουν τις ευκαιρίες προαγωγής τους.

Παρά την επιθυμία των κρατών - μελών να βελτιώσουν τις δεξιότητες του εργατικού δυναμικού τους στο σύνολο τους τα στοιχεία δείχνουν ότι η συνεχιζόμενη με τη θέση εργασίας συνεχιζόμενη κατάρτιση είναι στενά συνδεδεμένη με το προηγούμενο επίπεδο εκπαίδευσης. Το επίπεδο αυτό εστιάζεται στα άτομα που ήδη διαθέτουν τις δεξιότητες να συνεχίζουν να αναπτύσσουν τις ικανότητες τους. Με αυτό το σκεπτικό όσα είναι λιγότερο ειδικευμένοι και άρα περισσότερο ευάλωτοι στην αγορά εργασίας έχουν και λιγότερες πιθανότητες να λάβουν κατάρτιση.

Υπάρχει επίσης ανησυχία σχετικά με την πρόσβαση στη συνεχιζόμενη εκπαίδευση και για άλλα τμήματα του εργατικού δυναμικού τις γυναίκες και τους εργαζόμενους στην μικρομεσαίες επιχειρήσεις.

### **ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ ΜΕΣΩ ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ**

Τα τρέχοντα προγράμματα στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης βασίζονται σε αποφάσεις του Συμβουλίου και περιλαμβάνουν ένα πλαίσιο στόχων πολιτικής σχετικά με τους διάφορους τομείς δράσης τους. Η αναδιάταξη των κατευθυντήριων γραμμών πολιτικής επαγγελματικής κατάρτισης σ' ένα κοινό πλαίσιο στόχων, θα προωδεί μια νέα ποιότητα στην εταιρική σχέση μεταξύ της κοινότητας και των κρατών-μελών. Η πολιτική αυτή θα στοχεύει στην πραγματοποίηση κοινών σκοπών που σχετίζονται με τα διάφορα μέρη των συστημάτων και συμφωνιών επαγγελματικής κατάρτισης όπως είναι ή βελτίωση της ποιότητας της αρχικής συνεχιζόμενης κατάρτισης, η παροχή σε όλους τους νέους που εγκαταλείπουν το σχολείο ένα αναγνωρισμένο επαγγελματικό στοιχείο, η διευκόλυνση της πρόσβασης στην κατάρτιση και η προώθηση επενδύσεων στην κατάρτιση ως ουσιαστικό μέρος της συντεχνιακής στρατηγικής των επιχειρήσεων. Επίσης να γίνεται προσπάθεια για την ανάπτυξη της Ευρωπαϊκής αγοράς επαγγελματικών πτυχίων, την ενδυνάμωση του ρόλου της κατάρτισης στη μεταφορά τεχνολογίας την προσαρμογή στις

βιομηχανικές αλλαγές καθώς και στην προώθηση ίσων ευκαιριών για γυναίκες και άνδρες.

Το κοινοτικό πρόγραμμα θα πρέπει να είναι στενά ευθυγραμμισμένα με άλλα δύο κοινοτικά μέσα:

Τα διαρθρωτικά ταμεία ειδικότερα το κοινωνικό ταμείο το οποίο υποστηρίζει την πολιτική συνοχής μεταξύ των διαρθρωτικών ταμείων και των κοινωνικών πρωτοβουλιών. Η πολιτική επαγγελματικής κατάρτισης θα πρέπει κατά συνέπεια να συνεργάζεται στο μέγιστο δυνατό βαθμό με την πολιτική συνοχής, ώστε να καταστεί δυνατή, όπου αυτό είναι εφικτό, η επέκταση της δράσης που προβλέπεται από το κοινοτικό πρόγραμμα ώστε να επιτευχθεί αυξημένη συμμετοχή όλων των ενδιαφερόμενων μερών.

Το πρόγραμμα πλαίσιο έρευνας και ανάπτυξης, το οποίο θα πρέπει να ενισχυθεί με την αύξηση μέτρων που στοχεύουν στη συνεχιζόμενη κατάρτιση για να εξασφαλίσει ότι η καινοτομία και τα αποτελέσματα της έρευνας μεταδίδονται και αποτελούν αντικείμενο πλήρους εκμετάλλευσης, ειδικά από μικρού και μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις μέσω καλά στοχευόμενων συμφωνιών συνεχιζόμενης κατάρτισης.

Μέσω των προγραμμάτων που έχει δεσπίσει η Ευρωπαϊκή Ένωση στο τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης επιδιώκεται η υλοποίηση των παρακάτω στόχων:

α. να βελτιωθεί η ποιότητα και η ικανότητα καινοτομίας των συστημάτων και των μηχανισμών επαγγελματικής κατάρτισης στα κράτη- μέλη.

β. να αναπτυχθεί η ευρωπαϊκή διάσταση στη επαγγελματική κατάρτιση και τον επαγγελματικό προσανατολισμό.

γ. να προωθηθεί η κατάρτιση σε όλη τη διάρκεια της ζωής ώστε να ευνοείται η διαρκής προσαρμογή των ικανοτήτων που να καλύπτει τις ανάγκες των εργαζομένων και των επιχειρήσεων, να συμβάλει στη μείωση της ανεργίας και να διευκολύνει την ανάπτυξη της προσωπικότητας.

δ. να δίνεται η δυνατότητα σ' όλους τους νέους της κοινότητας που επιθυμούν να παρακολουθήσουν μαθήματα επαγγελματικής κατάρτισης, να λαμβάνουν μέρος σε τέτοιες προσπάθειες που οδηγούν στην απόκτηση επαγγελματικών προσόντων.

ε. να ενθαρρυνθούν ειδικά μέτρα επαγγελματικής κατάρτισης υπέρ των ενηλίκων που δεν έχουν επαρκή επαγγελματικά προσόντα και ιδίως των ενηλίκων που δεν έχουν λάβει επαρκή εκπαίδευση.

στ. να βελτιωθεί το καθεστώς και ελκυστικότητα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και να ευνοηθεί μια ισοτιμία όταν βέβαια είναι δυνατό, ακαδημαϊκών πτυχίων και επαγγελματικών προσόντων.

ζ. να προωθηθεί η επαγγελματική κατάρτιση των νέων και η προετοιμασία τους για τη ζωή του ενήλικου και την επαγγελματική ζωή, εν όψει των απαιτήσεων της κοινωνίας και των τεχνολογικών αλλαγών.

η. να ενθαρρυνθούν ειδικές δράσεις επαγγελματικής κατάρτισης υπέρ των νέων που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση χωρίς επαρκή κατάρτιση και ειδικότερα εκείνων που εγκαταλείπουν το σχολικό σύστημα χωρίς να έχουν καταρτιστεί επαρκώς.

θ. να προωθηθεί η ισότητα πρόσβασης στην αρχική και συνεχή επαγγελματική κατάρτιση των ατόμων που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση, για παράδειγμα λόγω κοινωνικοοικονομικών, γεωγραφικών ή εθνοτικών παραγόντων ή λόγω σωματικών ή πνευματικών αναπηριών.

ι. να προσανατολιστούν οι πολίτες επαγγελματικής κατάρτισης έτσι ώστε κάθε εργαζόμενος να μπορεί να έχει πρόσβαση στη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση χωρίς καμιά μορφή διάκρισης σε όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής του ζωής.

ια. να προαχθεί η ισότητα των ευκαιριών των γυναικών και των ανδρών για τη πρόσβαση και την προσαρμογή συμμετοχής τους στην επαγγελματική κατάρτιση.

Η ολοκλήρωση της Εσωτερικής αγοράς, η δέσμευση για την επίτευξη της Ευρωπαϊκής Ένωσης και η αυξανόμενη σπουδαιότητα της Ευρωπαϊκής κοινότητας στη παγκόσμια σκηνή, επηρέασαν τη ζωή όλων ειδικότερα όμως των νέων. Πραγματικά υπάρχουν ενδείξεις ότι πολλοί νέοι εκδηλώνουν ήδη την επιθυμία τους να κάνουν τις σταδιοδρομίες τους και να προγραμματίσουν τη εκπαίδευση και την κατάρτιση τους σ' ένα ευρωπαϊκό πλαίσιο. Το ζήτημα της ποιότητας και του επιπέδου των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στη Ευρώπη και η σημασία

οικοδόμησης πολύ στενότερων σχέσεων μεταξύ αυτών αναγνωρίζονται ως σημαντική προτεραιότητα για την κοινότητα, ως ένα κλειδί για τη αυξημένη ανταγωνιστικότητα αλλά και για μεγαλύτερη συνοχή, αλληλεγγύη και αμοιβαία εμπιστοσύνη μεταξύ κρατών-μελών.

Πολλοί νέοι έχουν μια διεδνή και ευρωπαϊκή αντίληψη καθώς και μια αφοσίωση στη δική τους τοπική, περιφερειακή και εθνική ταυτότητα. Το αίτημα τους να συμμετάσχουν σε κοινό ευρωπαϊκά προγράμματα σε πρακτική βάση είναι μαζικό.

Για να μπορούμε όμως να μιλάμε για ένα σωστό σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης, θα πρέπει τα αντίστοιχα συστήματα να είναι ικανά να ενσωματώσουν μια ευρωπαϊκή διάσταση, η οποία θα προετοιμάζει τους νέους και τους περισσότερο ηλικιωμένους πολίτες και εργαζόμενους για ένα κοινό ευρωπαϊκό μέλλον και για να συνεργαστούν μαζί σε σχέδια συνεργασίας, υπερπηδώντας τους γλωσσικού και πολιτιστικούς φραγμούς που συχνά εμφανίζονται. Πάντως η συνέχιση της ευθύνης για την διαδικασία αλλαγής συμπεριφοράς θα πρέπει να επικεντρωθεί στη συνεργασία των διαφόρων συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στο πλαίσιο των εταιρικών σχέσεων κατά πρακτικούς τρόπους σ' όλα τα επίπεδα και στην οικοδόμηση με βάση την ισχύ ποικιλομορφίας τους.

## **ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ - ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ**

Στην προσπάθεια της η κοινότητα να υποστηρίξει και να συμπληρώσει το σύνολο των ενεργειών για τη κατάρτιση, μπορεί και πρέπει να αναλαμβάνει συνεχώς ορισμένες πρωτοβουλίες. Στην παράταση των προγραμμάτων και των κανοτιστικών διατάξεων που έχουν εγκριθεί μέχρι τώρα και στο πλαίσιο της εφαρμογής των προσανατολισμών για τα μελλοντικά προγράμματα στο τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, ο πρώτος στόχος θα πρέπει να είναι η περαιτέρω ανάπτυξη της ευρωπαϊκής διάστασης της εκπαίδευσης και η εξύγωση της ποιότητας καθώς και η προαγωγή της εκπαιδευτικής καινοτομίας μέσω του πολλαπλασιασμού των ανταλλαγών, των εμπειριών και των πληροφοριών αναφορικά με τις καλές πρακτικές και την ανάπτυξη καλών σχεδίων. Άλλος ένας σημαντικός στόχος είναι η δημιουργία ενός αληθινού ευρωπαϊκού χώρου και μιας αγοράς ειδικοτήτων και καταρτίσεων μέσω της βελτίωσης της διαφάνειας και της ανάπτυξης της αμοιβαίας αναγνώρισης των ειδικοτήτων και των ικανοτήτων. Μην ξεχνάμε την προαγωγή της κινητικότητας των διδασκόντων, των σπουδαστών και των ατόμων που παρακολουθούν την κατάρτιση σε ευρωπαϊκή κλίμακα, της φυσικής κινητικότητας και αυτής της ουσιαστικής κινητικότητας που επιτρέπουν οι νέες τεχνολογίες τη επικοινωνίας.

Όπως καταλαβαίνουμε όμως για διευκολυνθεί η εκπόνηση ενός νέου προτύπου ανάπτυξης, ανταγωνιστικότητας και απασχόλησης όπου η

---



εκπαίδευση και τη κατάρτιση θα διαδραματίζουν κεντρικό ρόλο και για να υπάρχει εγγύηση της απαραίτητης ισότητας ευκαιριών και ανάπτυξης όλων των διαστάσεων της εκπαιδευτικής κατάρτισης (εκπαιδευτική πολιτιστική επαγγελματική) η κοινότητα θα πρέπει να ορίσει κατά τρόπο οριστικό και ευανάγνωστο τις ουσιαστικές απαιτήσεις και τους μακροπρόθεσμους στόχους για τις ενέργειες και τις πολιτικές που θα αναληφθούν στο τομέα αυτό.

### **ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΟ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΕ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΧΩΡΕΣ**

Παρόλο που η αναγκαιότητα κατάρτισης έχει γίνει πλέον συνείδηση από τις κυβερνήσεις όλων των χωρών δεν είναι δυνατή η υιοθέτηση ενός απόλυτα κοινού συστήματος εκπαίδευσης εξαιτίας των διαφορετικών εκπαιδευτικών συστημάτων και νοοτροπίας που κυριαρχεί σε κάθε μια από τις χώρες αυτές. Συγκεκριμένα:

**ΑΓΓΛΙΑ:** Στο πνωμένο βασίλειο δημοσιεύτηκε ένα συμβουλευτικό έγγραφο «Μια νέα πρωτοβουλία για την κατάρτιση» από την επιτροπή για το ανθρώπινο δυναμικό με πλήρη στήριξη της κυβέρνησης. Το έγγραφο αυτό διέγραφε τρεις στόχους:

A. Να αναπτυχθεί η κατάρτιση και η μαθητεία με τέτοιο τρόπο ώστε να δίνεται η δυνατότητα σε ανθρώπους διαφόρων ηλικιών και με διαφορετικές εκπαιδευτικές αποδόσεις να αποκτούν ορισμένα επίπεδα επαγγελματικών ικανοτήτων κατάλληλα για τις διαδέσιμες

απασχολήσεις αλλά και να τους εφοδιάζει με τις βασικές γνώσεις, αναγκαίες για την πρόοδο τους μέσω μεγαλύτερης μάθησης.

Β. Όλοι οι νέοι κάτω των 18 ετών να έχουν την ευκαιρία είτε να συνεχίσουν εκπαίδευση κανονικής διάρκειας είτε να επιλέξουν την επαγγελματική κατάρτιση ή μια περίοδο σχεδιασμένης εργασιακής εμπειρίας που να συνδυάζει εργασιακή κατάρτιση και εκπαίδευση.

Γ. Να υπάρξουν μεγάλες ευκαιρίες για ενήλικες που είτε εργάζονται είτε είναι άνεργοι ή επανέρχονται σε εργασία να αποκτηθούν ν' αυξήσουν ή να εκσυγχρονίσουν τις επαγγελματικές τους ικανότητες και τις γνώσεις στην πορεία της εργασιακής τους ζωής.

Η πλατιά ανταπόκριση για τους τρεις αυτούς στόχους οδήγησε την κυβέρνηση να δημοσιεύσει μια Λευκή Κάρτα «Μια νέα πρωτοβουλία για την επαγγελματική κατάρτιση: Πρόγραμμα δράσης» εκθέτοντας τα σχέδια τη για την πραγματοποίηση της νέας πρωτοβουλίας.

Ανάμεσα στα σχέδια είναι ένα νέο σχήμα κατάρτισης της νεολαίας που εγγυάται σε όλους του νέους που αφήνουν το σχολείο και είναι άνεργοι, μια βασική κατάρτιση καθώς και μεγαλύτερη ανάπτυξη των προγραμμάτων κατάρτισης για όσους νέους εργάζονται. Τέλος θα εγγυάται τη παροχή ευκαιριών κατάρτισης για ενήλικες στην οποία θα συμπεριλαμβάνεται και η ανάπτυξη ενός ανοιχτού προγράμματος ώστε να γίνει περισσότερο προσπελάσιμη από αυτούς η τεχνική κατάρτιση.

Σήμερα η ευθύνη για τη επαγγελματική κατάρτιση βαρύνει τους εργοδότες μέσα από την δημιουργία των Συμβουλίων «Επιμόρφωση και

επιχείρηση». Το κράτος επεμβαίνει μόνο στις περιπτώσεις όπου η ιδιωτική πρωτοβουλία δεν παρουσιάζει προθυμία καθώς και στην προσπάθεια για βελτίωση της βασικής εκπαίδευσης.

Τέλος στο Ηνωμένο Βασίλειο ισχύει ένα σύστημα Εθνικών Επαγγελματικών Πιστοποιητικών το οποίο προσδιορίζει τα προσόντα που απαιτούνται από ένα άτομο προκειμένου να θεωρηθεί ικανό για την άσκηση κάποιου επαγγέλματος και που αποκτώνται είτε επισήμως μέσω της κατάρτισης είτε ανεπίσημα μέσω της επαγγελματικής πείρας. Η αξιολόγηση που γίνεται πραγματοποιείται από εγκεκριμένα κέντρα τα οποία λειτουργούν κάτω από τον έλεγχο ενός φορέα που χορηγεί το πιστοποιητικά. Η ικανότητα αξιολογείται με την παρακολούθηση των προσόντων ενός ατόμου μέσα στο χώρο εργασίας κατά την εκτέλεση συγκεκριμένων δραστηριοτήτων αλλά και με προφορικές και γραπτές εξετάσεις.

ΓΑΛΛΙΑ: Η Γαλλία είναι η μοναδική χώρα με χωριστό υπουργείο για την επαγγελματική κατάρτιση. Το υπουργείο αυτό έχει δύο αρμοδιότητες. Καθορίζει και κατευθύνει την πολιτική για την επαγγελματική κατάρτιση σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους και μέσα στο πλαίσιο αυτής της πολιτικής συντονίζει στα ειδικά μέτρα των διάφορων υπουργείων. Η αρχική κατάρτιση παραμένει η αποκλειστική ευθύνη του υπουργείου Παιδείας.

Στην Γαλλία η κυβέρνηση εισάγει από το 1982 μια πολιτική για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση των νέων, ειδικά εκείνων που

αφήνουν την εκπαίδευση χωρίς κανένα επαγγελματικό εφόδιο. Θεωρείται ότι αν και η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση δεν λύνουν από μόνες τους τις δυσκολίες της απασχόλησης είναι ένα από τα σπουδαιότερα εργαλεία στον αγώνα κατά της ανεργίας. Και τούτο γιατί βραχυχρόνια διευκολύνει την τοποθέτηση των καταρτισμένων νέων και μεσοπρόθεσμα πρόσφερε ένα απόδεμα εργασιακής ικανότητας που μπορεί να κινητοποιηθεί για οικονομική ανάπτυξη.

Όσο αφορά το εκπαιδευτικό σύστημα σε αντίθεση με ότι συνέβαινε τα τελευταία χρόνια έχουν δοθεί πρόσθετοι πόροι προκειμένου να αυξηθεί η ικανότητα των τεχνικών ιδρυμάτων και των ιδρυμάτων κατάρτισης καθώς και προσληφθούν περισσότερα καθηγητές. Το μεγαλύτερο μέρος των επιπλέον πόρων θα αφιερωθεί λόγω του αγώνα κατά των ανισοτήτων σε ζώνες προτεραιότητας που έχουν υψηλά ποσοστά συνολικής αποτυχίας, χαμηλή υποδομή κατάρτισης και σε νέους από οικογένειες με χαμηλά εισόδημα. Επιπλέον συνεχίζεται η πολιτική του ανοίγματος των σχολείων. Στο κόσμο της εργασίας γίνεται η ανάπτυξη περιόδων διδασκαλίας σε επιχειρήσεις για νέους που μετέχουν στο πρόγραμμα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Αναλαμβάνεται επίσης ο εκσυγχρονισμός της τεχνολογικής εκπαίδευσης με την εισαγωγή νέων τεχνολογιών στο πρόγραμμα γύρω από κοινούς πυρήνες. Για όσους εγκαταλείπουν το σχολείο χωρίς κάποιο επαγγελματικό προσόν οι υπουργοί Εθνικής Αλληλεγγύης και Νεολαίας - Αθλητισμού, ανέλαβαν το καθήκον να επισημάνουν και να καθοδηγήσουν τους περισσότερο μειονεκτούντες νέους σε ευκαιρίες για

να μπουν στην απασχόληση ενώ ο υπουργός κατάρτισης χρεώθηκε να δημιουργήσει 100.000 ευκαιρίες που συνδυάζουν και κατάρτιση και απασχόληση για τους νέους αυτούς.

Τέλος πρέπει να επισημάνουμε ότι στη Γαλλία ανεξάρτητα από τις ρυθμίσεις σχετικά με την αρχική κατάρτιση η εισαγωγή πολιτικής παραπέρα κατάρτισης γίνεται σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο, Κάθε περιφέρεια έχει μια επιτροπή για την κατάρτιση, την κοινωνική ανάπτυξη και απασχόληση η οποία επιτροπή πάντα σε συνεργασία με τις υπόλοιπες αρχές θέτει τα προβλήματα της κατάρτισης και αναζητά λύσεις.

**ΓΕΡΜΑΝΙΑ:** Στην Γερμανία το Ομοσπονδιακό Υπουργείο Εκπαίδευσης και Επιστημών υποχρεώνεται με νόμο να υποβάλει στην κυβέρνηση και το κοινό στις αρχές κάθε έτους έκθεση για την επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση. Ο στόχος της εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι να προσφέρει σε όλους τους νέους κάποιο προσόν μέσω της εκπαίδευσης σε μια αναγνωρισμένη απασχόληση. Για να διασφαλιστεί αυτός ο στόχος είναι απαραίτητος ο ομοσπονδιακός υπουργός Παιδείας να παρακολουθεί την προσφορά των θέσεων κατάρτισης καθώς επίσης και τη ζήτηση αυτών των θέσεων και να υποβάλλει σχετική έκθεση όχι αργότερα απ τη 1<sup>η</sup> Μαρτίου κάθε χρόνου. Η έκθεση πρέπει να περιγράφει τη πιθανή περαιτέρω ανάπτυξη της προσφοράς των θέσεων κατάρτισης στα προσεχή χρόνια. Αν υπάρχουν ενδείξεις ότι υπάρχει κίνδυνος ανεπάρκειας των θέσεων, τότε

η έκθεση πρέπει να συμπεριλάβει προτάσεις για να αντιμετωπιστεί η κατάρτιση των νέων αυτών. Για να αντιμετωπιστεί ο στόχος αυτός αναπτύσσεται συνεχώς το σύστημα της σύνδεσης της επαγγελματικής εκπαίδευσης και της κατάρτισης, εν μέρει σε επιχειρήσεις και εν μέρει σε επαγγελματικά σχολεία. Με τον τρόπο αυτό η ποιότητα της κατάρτισης μέσω των αναθεωρημένων προγραμμάτων αυξάνεται συνεχώς για επιχειρήσεις και σχολεία.

**ΙΤΑΛΙΑ:** Στην Ιταλία το επίπεδο χρηματοδότησης του τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης ήταν ανεπαρκές σε σχέση με τις ανάγκες και η κυβερνητική πολιτική υστερούσε στην εκπαίδευση των εκπαιδευτών, στον έγκαιρο προγραμματισμό βάσει των αναδεικνυόμενων αναγκών και στη διασύνδεση μεταξύ της δημόσιας επαγγελματικής εκπαίδευσης και της εκπαίδευσης σε επίπεδο βιομηχανικής επιχείρησης.

Σήμερα όμως ύστερα απ μια σειρά σημαντικών ενεργειών και με τη συμβολή της ευρωπαϊκής ένωσης έχουν γίνει σπουδαίες προσπάθειες στο τομέα της κατάρτισης με αποτέλεσμα το επίπεδο εκπαίδευσης σήμερα στην Ιταλία να είναι αρκετά υψηλό. Επίσης στα σχολεία βρίσκονται σε εξέλιξη προσπάθειες για την μεταβολή των μεθόδων διδασκαλίας για ανάπτυξη των πρακτικών ενδιαφερόντων και ικανοτήτων μέσω μιας εισαγωγής στην στοιχειώδη τεχνολογία. Η ευθύνη για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση μεταφέρθηκε το 1978 από το υπουργείο εργασίας στις περιφέρειες. Οι περιφερειακές

αρχές κινητοποιούν τις ευκαιρίες σε ινστιτούτα με μεγάλη προτεραιότητα στην περαιτέρω κατάρτιση και επανακατάρτιση. Σχεδιάζοντας τις ευκαιρίες αυτές σκοπεύουν να βγάλουν συμπεράσματα από τα σημεία παρατήρησης των περιφερειών που ιδρύθηκαν από το υπουργείο εργασίας. Τέλος αξίζει να σημειωθεί ότι βρίσκονται σε εξέλιξη πειράματα για τη ανάπτυξη της συνδυασμένης πρωταρχικής κατάρτισης και της απασχόλησης.

**ΙΣΠΑΝΙΑ:** Είναι πάγια αντίληψη των ισπανικών αρχών και του επιχειρηματικού κόσμου ότι οι επιπτώσεις από τη εγκαθίδρυση της ενιαίας εσωτερικής αγοράς μπορούν να ξεπεραστούν μόνο με υψηλής ποιότητας ανθρώπινο δυναμικό. Οι υπάρχοντες μηχανισμοί διαχείρισης και αξιολόγησης των εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων θα πρέπει να ενδυναμωθούν για να βελτιωθεί ο σχεδιασμός και η αντιστοιχία των εκπαιδευτικών προγραμμάτων με τις εκπαιδευτικές ανάγκες. Θεωρείται επίσης σημαντικό να αυξηθεί η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στους υπάρχοντες μηχανισμούς διαχείρισης και αξιολόγησης και να δημιουργηθούν νέοι, όπου ο κοινωνικός διάλογος θα πρέπει να παίζει αποφασιστικό ρόλο.

**ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ:** Η Πορτογαλία ουσιαστικά δεν διέθετε μηχανισμούς και δομές αξιολόγησης της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Έτσι υπήρχε μεγάλος κίνδυνος να κατευθυνθούν οι επενδύσεις επιμόρφωσης σε άσχετες δραστηριότητες γιατί δεν υπήρχαν επαρκείς μελέτες και έρευνες προβλέψεων επί των μελλοντικών αναγκών. Τελευταία στην

Πορτογαλία η δημιουργία μιας πολιτικής και ενός συστήματος για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση προσεγγίζεται κατά τρόπο ρεαλιστικό και πειραματικό.

Το 1976 τα υπάρχοντα τεχνικά δευτεροβάθμια σχολεία εξαφανίστηκαν για να χρησιμοποιηθούν οι υποδομές για ένα σύστημα ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Ένα νέο σχέδιο νόμου προτείνει δύο συστήματα εκπαίδευσης από το δέκατο μέχρι το δωδέκατο έτος του σχολείου. Το ένα σύστημα προετοιμάζει τη είσοδο στην εκπαίδευση πανεπιστημιακού επιπέδου και ένα άλλο που οδηγεί στην εργασία και σε ανώτερη τεχνική εκπαίδευση.

Από την άλλη ένα πρόγραμμα άρχισε το 1980 με σκοπό να θεμελιωθεί ένα εθνικό σύστημα αρχικής κατάρτισης όπου οργανώθηκε ένα τριετές σχήμα εκπαίδευσης από τα υπουργεία Παιδείας, Επιστημών και Εργασίας σε συνεργασία με μεγάλες επιχειρήσεις, την εθνική βιομηχανία χάλυβα και τα ναυπηγεία.

Το σχήμα αυτό δίνει αρχική κατάρτιση για διάφορα επαγγέλματα ώστε να διευκολυνθεί η είσοδος στη εργασιακή ζωή και ειδικά σε νέους που έχουν τελειώσει το υποχρεωτικό σχολείο. Υπάρχει ένα κοινό πρόγραμμα για το πρώτο έτος, στη διάρκεια του οποίου διερευνάται η ικανότητα μάθησης ειδικών δεξιοτήτων για παραπέρα ανάπτυξη τα επόμενα χρόνια. Αν και οι μετέχουσες επιχειρήσεις δεν έχουν υποχρέωση να απασχολήσουν τους εκπαιδευόμενους μετά τη συμπλήρωση των μαθημάτων η τοποθέτηση σε εργασία και η



καθοδήγηση στην επαγγελματική ένταξη τους έχουν προτεραιότητα από το υπουργείο Εργασίας. Για να ληφθεί υπόψη η ανάπτυξη της κατάρτισης από όλα τα υπουργεία θεσπίστηκε μια διυπουργική επιτροπή υπό τη αιγίδα του υπουργού εργασίας η οποία αποτελείται από αντιπροσώπους κάθε υπουργείου και των περιφερειακών κυβερνήσεων.

**ΕΛΒΕΤΙΑ:** Στην Ελβετία η κατάρτιση διέρχεται από εάν νόμο που προβλέπει πολλούς εκσυγχρονισμούς όπως είναι κάποιες βελτιώσεις στην κατάρτιση των δασκάλων και των εκπαιδευτών. Με τις μεταβολές αυτές διευρύνονται οι ορίζοντες της κατάρτισης και δίνεται η δυνατότητα να ιδρυθούν νέα είδη επαγγελματικών σχολείων. Αξιίζει να σημειωθεί ότι το σύστημα αυτό λόγω της ελαστικότητας της δομής του και του αποκεντρωμένου σχεδιασμού και λειτουργίας του, έχει βοηθήσει την εξάλειψη της ανεργίας των νέων που αφήνουν το υποχρεωτικό σχολείο.

**ΒΕΛΓΙΟ:** Στο Βέλγιο η προσοχή συγκεντρώνεται στην ανάγκη να εισαχθούν μεγάλες τροποποιήσεις στη εκπαίδευση με σκοπό την καλύτερη προσαρμογή της, στην εργασιακή δραστηριότητα και τη ζωή των ενηλίκων συνολικά. Η βασική ανάγκη είναι να εξαλειφθούν μερικά προβλήματα που αφορούν την έλλειψη συγκεκριμενοποίησης των εκπαιδευτικών στόχων. Για να πραγματοποιηθούν οι βασικές βελτιώσεις θα πρέπει να αναδιοργανωθεί το πρόγραμμα των μαθητών με στόχο την εναρμόνιση γενικής επαγγελματικής και τεχνικής εκπαίδευσης την κατάργηση των φραγμών μεταξύ των σπουδών σε σχολείο και έξω από

αυτό και την εξάλειψη των φαινομένου της απόρριψης που προκαλείται από την αποτυχία σε εξετάσεις. Επίσης με στόχο τη επέκταση της υποχρεωτικής εκπαίδευσης βρίσκονται σε εξέλιξη παιδαγωγικά πειράματα με θέμα την χρήση προγραμμάτων, τη δημιουργία πρακτικών εργαστηρίων σε σχολεία και τέλος τη χρήση επιστημονικών προσεγγίσεων.

**ΟΛΛΑΝΔΙΑ:** Η κυβέρνηση της Ολλανδίας προτείνει να μεταρρυθμιστεί η δομή και το πρόγραμμα της υποχρεωτικής εκπαίδευσης που πραγματοποιείται σε διαφορετικούς τύπους σχολείων. Στόχος είναι η δημιουργία ενός κοινού γυμνασίου για όλους τους μαθητές μετά το δημοτικό, με πρόγραμμα που σε μεγάλο βαθμό θα είναι το ίδιο για όλους τους μαθητές. Ένα σημαντικό μέρος του κοινού προγράμματος θα αφορά μια εισαγωγή στη τεχνολογία, στις απασχολήσεις και εργασίες στο σπίτι, αναγνωρίζοντας ότι η γνώση αυτή έχει γίνει σημαντική στη σημερινή παραγωγική διαδικασία. Θα συμπεριλαμβάνει μια εισαγωγή για τον κόσμο της εργασίας που θα εξηγήι το ρόλο της απασχόλησης και του ατόμου στην κοινωνία, πως είναι οργανωμένη η απασχόληση, πως λειτουργεί η αγορά εργασίας και πως ρυθμίζονται οι εργασιακές σχέσεις. Το πρόγραμμα αυτό αναμένεται να παίξει ρόλο στην επιλογή της περαιτέρω δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Τα κύρια χαρακτηριστικά αυτού του σχεδίου θα είναι οι κύκλοι μαθημάτων διαφορετικής διάρκειας για κάθε κλάδο επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, τα κατάλληλα διπλώματα, η ελαστική σύνδεση για την εκπαίδευση των ενηλίκων καθώς και

κύκλοι μαθημάτων διαφορετικών επιπέδων που σχετίζονται με τις κοινωνικές ανάγκες και επιθυμίες.

**ΑΥΣΤΡΙΑ:** Στην Αυστρία η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση εκτελούνται παραδοσιακά αμέσως μετά την συμπλήρωση του υποχρεωτικά σχολείου είτε από τους εργοδότες με συμπληρωματική σχολική καθοδήγηση είτε με πλήρους διάρκειας μαθημάτων σε σχολεία. Υπήρξε ανταγωνισμός ανάμεσα στις δύο μορφές και στην δευτεροβάθμια γενικής εκπαίδευσης. Το 1978 με μια τροποποίηση στο νομό περί επαγγελματικής κατάρτισης, προσδιορίστηκαν οι συνθήκες κάτω από τις οποίες οι επιχειρήσεις εκπαιδεύσεων του μαθητευόμενου και τονίστηκαν οι προϋποθέσεις που πρέπει να έχει ο τεχνίτης προκειμένου να του επιτραπεί να εκπαιδεύει μαθητευόμενους.

Τα προγράμματα σχεδιάστηκαν με στόχο την εξάλειψη των αδιεξόδων στην εκπαίδευση και την πλήρη χρησιμοποίησης της εμπειρίας και της ικανότητας των ενηλίκων. Ο στόχος είναι να κρατηθούν οι εκπαιδεύσεις αυτές σε όσο το δυνατό βραχυχρόνιο διάστημα και να προσφέρουν ένα αποτελεσματικό σύστημα πιστοποιημένων προσόντων σε συνδυασμό με καθιερωμένα πιστοποιητικά.

**ΙΡΛΑΝΔΙΑ:** Στην Ιρλανδία η κυβέρνηση σκοπεύει να χρησιμοποιήσει τη επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση για στηρίξει τη νέα οικονομική και βιομηχανική αναπτυξιακή πολιτική. Έτσι η Βιομηχανική Υπηρεσία ανάπτυξης σε συνεργασία με την

Βιομηχανική υπηρεσία κατάρτισης μπορεί να προσφέρουν επιχορήγηση έναντι του κόστους των προγραμμάτων κατάρτισης των εργατών σε νέα βιομηχανικά προγράμματα. Όλες αυτές οι ενέργειες συντονίζονται από τον οργανισμό επαγγελματικής κατάρτισης που είναι υπεύθυνος για τα θέματα της εκπαίδευσης στο τομέα της εργασίας.

**ΔΑΝΙΑ:** Στην Δανία η σπουδαιότητα της κατάρτισης και της εκπαίδευσης στην έκθεση του κεντρικού συμβουλίου εκπαίδευσης με τίτλο «Εκπαιδευτικός σχεδιασμός και πολιτική της Δανίας στο κοινωνικό πλαίσιο του τέλους του 20ου αιώνα». Η έκθεση υποστηρίζει ότι η εκπαίδευση, οι ικανότητες και οι γνώσεις θα έπρεπε να έχουν υψηλή προτεραιότητα ως βάση για τη μελλοντική οικονομική ανάπτυξη της Δανίας. Η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση πρέπει να προσφέρουν πολλές ευκαιρίες ώστε κάθε άτομο να αναλάβει μια θέση στη αγορά εργασίας και στην συνέχεια αν θελήσει ν' αλλάξει απασχόληση. Σήμερα υπάρχουν επαρκείς εναλλακτικές δυνατότητες ώστε όλοι οι νέοι να μπορούν να αποκτήσουν τα προσόντα που θα τους επιτρέψουν να συνεχίσουν παραπέρα στην κατάρτιση και στη εκπαίδευση. Άλλωστε όλοι πρέπει να σκοπεύουν να αποκτήσουν μια ευρύτερη επαγγελματική κατάρτιση. Η έκθεση αυτή παρουσιάζει καινοτομίες όπως είναι η άποψη ότι οι άνθρωποι θα έπρεπε να έχουν το δικαίωμα να αποδεσμεύονται για εκπαίδευση στην διάρκεια των ωρών εργασίας τους και να επιχορηγούνται οι μισθοί που χάνουν λόγω σπουδών.

Επίσης στην Δανία κάθε μαθητής επιλέξει ανάμεσα σε σειρές μαθημάτων που είναι ενταγμένα στην υποχρέωση εκπαίδευση και δίνουν τις βάσεις για περαιτέρω ανώτερη εκπαίδευση. Το περιεχόμενο όλων των κύκλων μαθημάτων πρέπει να είναι πλατύ, ώστε να δίνει στους μαθητές το αναγκαίο υπόβαθρο για να είναι ικανοί για απασχόληση. Επίσης στο σχολείο θα πρέπει να συμπεριληφθεί περίοδος εμπειρίας πρακτικής εργασίας ή σε κύκλους μαθημάτων που στόχο έχουν την προετοιμασία για εκπαίδευση και κατάρτιση.

Για να προσφέρεται εκπαίδευση σε όλους τους νέους είναι αναγκαίο να αναπτυχθεί ένα σαφώς καθορισμένο και συντονισμένο σύστημα μαθημάτων, ενώ ο σχεδιασμός και ο έλεγχος να γίνεται στο πλαίσιο ενός μοναδικού σχολικού συστήματος εκπαίδευσης. Όλα τα μαθήματα πρέπει να σχεδιαστούν, να ελεγχθούν ενιαία από τη κεντρική και τοπική κυβέρνηση από τους εργοδότες και τους εργαζόμενους στην βιομηχανία και από άλλες ομάδες που συμμετέχουν παραδοσιακά στη ανάπτυξη και το σχεδιασμό των κύκλων μαθημάτων. Οι κοινοβουλευτικές προτάσεις συνιστούν ότι ο εκσυγχρονισμός στα σχολεία πρέπει να αναπτύσσεται συνεχώς.

**ΣΟΥΗΔΙΑ:** Στην Σουηδία η ευθύνη για την κατάρτιση έχει μεταφερθεί από το υπουργείο εργασίας στο υπουργείο παιδείας. Ο στόχος που έχει διατυπωθεί είναι ότι θα πρέπει να μπορούν να έχουν είσοδο σε κάποιο είδος κατάρτισης.

Στην προσπάθεια να αντιμετωπιστούν τα προβλήματα που προκύπτουν από τη εκπαίδευση δημιουργήθηκε μια επιτροπή το Ιούνιο του 1981 για να εξετάσει το τρόπο με το οποίο η εκπαίδευση και η έρευνα μπορούν να βελτιώσουν την κατάσταση της σουηδικής οικονομίας. Σκοπός της βέβαια ήταν να παρουσιάσει ιδέες και υποδείξεις για να γίνουν ισχυρότεροι οι δεσμοί ανάμεσα στις εκπαιδευτικές προσπάθειες με τη βεβαιότητα ότι η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση συμβάλλουν σημαντικά στην οικονομική ανάπτυξη. Οι προσπάθειες για βελτίωση της αποτελεσματικότητας αυτής της αλληλεπίδρασης πρέπει να σχετίζονται όχι μόνο με το τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα αλλά και τη κατάρτιση του εργατικού δυναμικού μέσα στη επιχείρηση. Βέβαια τα αποτελέσματα αυτής της προσπάθειας θα είναι θετικά όχι μόνο για όσους απλά καταρτίζονται για να λάβουν μια θέση αλλά και για εκείνους που χρειάζονται επανακατάρτιση.

**ΝΟΡΒΗΓΙΑ:** Στην Νορβηγία μια έκθεση του υπουργείου Παιδείας και θρησκευμάτων προς το κοινοβούλιο πρότεινε κατευθύνσεις για μελλοντική πολιτική στις σχέσεις μεταξύ εκπαίδευσης και εργασίας. Οι βασικοί στόχοι που προτάθηκαν ήταν η δημιουργία μιας καλύτερης ισορροπίας στη διδασκαλία μεταξύ θεωρίας και πρακτικής δραστηριότητας και η υψηλότερη αξιολόγηση της εργασιακής εμπειρίας για πρόσβαση σε παραπέρα εκπαίδευση. Επίσης επισημάνθηκε η σημασία που πρέπει να δοθεί στη παρεμπόδιση μεγαλύτερων ανισοτήτων ανάμεσα σε εκείνους που διαθέτουν και σε εκείνους που δεν διαθέτουν ανώτερη εκπαίδευση. Επίσης τονίστηκε η ανάπτυξη μιας

στενότερης αλληλεξάρτησης μεταξύ εκπαίδευσης και απασχόλησης και η επινόνηση νέων μορφών ευκαιριών εκπαίδευσης για τους ενήλικες και η επέκταση της επαγγελματικής κατάρτισης. Μια άλλη έκθεση εξετάζει τη συζήτηση για την τεχνολογία της πληροφόρησης στο πλαίσιο των συνθηκών εργασίας και απασχόλησης. Στην Νορβηγία γίνεται αξιόλογη προσπάθεια για επέκταση της κατάρτισης και επανεκατάρτισης, ειδικά για εκείνες τις υποαχολούμενες ομάδες όπως οι άνεργοι ενήλικες, οι ακατάρτιστοι νέοι και οι γυναίκες. Μια μακροχρόνια στρατηγική προβλέπει μέτρα για επέκταση της ικανότητας των εκπαιδευτικών κύκλων για γρήγορη ανάπτυξη των ευκαιριών απασχόλησης του δημοσίου τομέα και για αυξημένη επανεκπαίδευση για εργασιακή κινητικότητα.

Οι επιδοτήσεις της κατάρτισης και της επανακατάρτισης θα πρέπει να δίνονται μαζί με επίλεκτα μέτρα με στόχο τη διάρρηξη των φραγμών ανάμεσα στα διάφορα τμήματα της αγοράς εργασίας και την αύξηση της ζήτησης από μειονεκτικές ομάδες. Μια ενδιαφέρουσα εξέλιξη στη Νορβηγία είναι ότι ο υπουργός εργασίας χρηματοδοτεί μια επέκταση της ανώτερης εκπαίδευσης πέρα από εκείνη που χρηματοδοτείται από το υπουργείο παιδείας.

**ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ:** Το 1978 η φιλανδική κυβέρνηση υιοθέτησε μια απόφαση που ορίζει ότι οι αρχές της διαρκούς εκπαίδευσης των ενηλίκων και ότι θα οργανωθεί ένα σύστημα προχωρημένης επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Η μεταρρύθμιση έχει

αρχίσει πειραματικά σε ορισμένα ινστιτούτα. Η οργάνωση ενός συστήματος κατάρτισης για ενήλικες εξετάζεται από μια επιτροπή σχεδιασμού.

Η Φιλανδία δίνει έμφαση στη σημασία της στοιχειώδους επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και δίνει μια ευρεία βάση για προχωρημένη ειδικευμένη εκπαίδευση και εργασιακό προσανατολισμό στις επιχειρήσεις. Άλλωστε καλή αρχική επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης σημαίνει ελαστικότητα και δυνατότητες για κινητικότητα στην εργασιακή ζωή. Έτσι κυριαρχεί η αντίληψη ότι ο νέος που έχουν καλή μόρφωση σπάνια είναι άνεργος για πολύ χρόνο ενώ ένας ενήλικας που έχει ήδη καταρτιστεί συμμετέχει πιο εύκολα στην προχωρημένη κατάρτιση. Επίσης η Φιλανδία καδιέρωσε πρόσφατα ένα σύστημα αναγνώρισης επαγγελματικών τυπικών προσόντων ανεξάρτητα από το πως αυτό αποκτήθηκαν. Έτσι όσο έχουν αποκτήσει προσόντα μέσω της εργασιακής τους εμπειρίας καθώς και όσοι παρακολουθούν κάποιο πρόγραμμα εκπαίδευσης ή κατάρτισης μπορούν να δώσουν εξετάσεις και να λάβουν ένα επίσημο πιστοποιητικό. Με λίγα λόγια οι στόχοι των προσπαθειών που γίνονται στην Φιλανδία για την κατάρτιση είναι αρχικά η εγγύηση παροχής στοιχειώδους επαγγελματικής εκπαίδευσης και η προετοιμασία των ατόμων για την είσοδο τους στο εργασιακό χώρο.

**Η.Π.Α.:** Η δεσμική οργάνωση των υπηρεσιών επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης στις ΗΠΑ δίνει μεγαλύτερη βαρύτητα στις



πολιτείες. Υπάρχει μια σαφής τάση αποσυγκέντρωσης. Οι πολιτείες παρέχουν δεκαπλάσια χρηματοδότηση για την κατάρτιση από ότι η κυβέρνηση. Όμως οι βασικοί στόχοι της πολιτικής κατάρτιση και επιμόρφωσης είναι, η αύξηση της παραγωγικής ικανότητας του εργατικού δυναμικού και η διευκόλυνση προσαρμογής στις απότομες αλλαγές της αγοράς εργασίας. Προτεραιότητα επίσης έχει δοθεί στη διασφάλιση ίσων ευκαιριών για άτομα μειωμένων ικανοτήτων ή χαμηλού εισοδήματος και για όσους υφίστανται διακρίσεις.

Σήμερα στις ΗΠΑ πραγματοποιείται η κατάρτιση νέων επιχειρηματιών και απασχολούμενων στον τομέα του **Management**. Αυτή η εξέλιξη ήταν αναπόφευκτη εξαιτίας της εξέλιξης της τεχνολογίας.

**ΚΑΝΑΔΑ:** Στον Καναδά η ευθύνη για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση μοιράζεται με περίπλοκο τρόπο ανάμεσα στην επαρχία και την ομοσπονδιακή κυβέρνηση. Οι επαρχίες παρέχουν προετοιμασία για την εργασιακή ζωή σε σχολεία και στοιχειώδη και προχωρημένη κατάρτιση σε κοινοτικά κολέγια και τεχνικά ινστιτούτα. Η ομοσπονδιακή κυβέρνηση έχει την ευθύνη για την εθνική οικονομία και για την παροχή ίσων ευκαιριών εισόδου σε εθνικά προγράμματα. Οι κυβερνήσεις προσπαθούν να προσαρμόσουν την προσφορά του εργατικού δυναμικού σε συγκεκριμένες απασχολήσεις. Τα τελευταία χρόνια έχουν γίνει προσπάθειες να ενθαρρυνθούν οι εργοδότες να

αναλάβουν μεγαλύτερη ευθύνη για στοιχειώδη και προχωρημένη κατάρτιση.

Ανάμεσα στις πολλές προσπάθειες συμπεριλαμβάνεται και η δημιουργία ενός εθνικού συμβουλίου απασχόλησης και κατάρτισης ώστε να εφαρμόζεται ένα εθνικό σχέδιο απασχόλησης και κατάρτισης. Μην ξεχνάμε και τις ενέργειες που στοχεύουν στην επέκταση της κατάρτισης μέσω συνεργασίας με τον ιδιωτικό τομέα. Επίσης τονίζεται η ανάγκη για περισσότερους εκπαιδευτές, καλύτερο εξοπλισμό και περισσότερες ευκαιρίες για τις εθνικές μειονότητες και τα μειονεκτούντα άτομα. Επιπλέον το κράτος έχει δεσπίσει ισχυρά δημοσιονομικά κίνητρα στους εργοδότες για να εφαρμόσουν προγράμματα κατάρτισης, με εξαιρέσεις από τον ειδικό φόρο επί της μισθοδοσίας, συν εκπτώσεις από το φόρο της εταιρείας σε προοδευτική κλίμακα. Με λίγα λόγια γίνονται προσπάθειες ώστε η ευρύτερη επαγγελματική κατάρτιση να γίνει εφικτή για κάθε εταιρία και οργανισμό στον Καναδά.

**ΙΑΠΩΝΙΑ.** Στην Ιαπωνία όπου η μεγάλη πλειοψηφία των εργατών απασχολούνται και καταρτίζονται σε μια επιχείρηση στην οποία περνούν ολόκληρη τη ζωή τους, ο νόμος τροποποιήθηκε ώστε να προσαρμόσει την επαγγελματική εκπαίδευση και το σύστημα κατάρτισης για να αντιμετωπιστεί η υψηλότερη ανεργία, ειδικά ανάμεσα στους εργάτες μεγαλύτερης ηλικίας. Από την άλλη γίνονται προσπάθειες για να αντιμετωπιστεί ο αυξημένος αριθμός των ατόμων που μπαίνουν στην

αγορά εργασίας με υψηλά ακαδημαϊκά προσόντα αλλά και για να αναπτυχθούν οι τεχνικές ικανότητες των εργατών σε μια κοινωνία όπου ο αριθμός των ηλικιωμένων ατόμων αυξάνεται. Ο νόμος έχει σχεδιαστεί για να επιταχύνει την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στον ιδιωτικό τομέα και να την αναπτύξει στα δημόσια ιδρύματα. Μέσα σ' αυτό το πλαίσιο το σχέδιο βασικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης που δεσπίστηκε προτείνει πέντε βασικούς στόχους.

- Να δώσει στους νέους που μπαίνουν στην αγορά εργασία ευκαιρίες για συμμετοχή σε στοιχειώδη επαγγελματική κατάρτιση. Κάτι τέτοιο συνεπάγεται εκτεταμένη επαγγελματική κατάρτιση. Κάτι τέτοιο συνεπάγεται εκτεταμένη σχολική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση καθώς και καθοδήγηση για καριέρα, περαιτέρω ανάπτυξη της βασικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στις επιχειρήσεις και ποιοτικές βελτιώσεις στη βασική κατάρτιση.
- Να ενδυναμώσει την εκπαίδευση και την κατάρτιση εργατών που απασχολούνται διατηρώντας το δυναμισμό του ιδιωτικού τομέα και ανταποκρινόμενη στις μεταβαλλόμενες βιομηχανικές δομές και τεχνικές καινοτομίες
- Να επεξεργαστούν αποτελεσματικά μέτρα κατάρτισης για την επανεκπαίδευση των ανθρώπων που έχουν απομακρυνθεί ή έχουν αλλάξει εργασία
- Να αναπτυχθεί ένα σύστημα αξιολόγησης συνδεδεμένο με κάθε φάση της επαγγελματικής ζωής των εργατών που θα συνεπάγεται,

περισσότερες δοκιμασίες για τις επαγγελματικές τους ικανότητες την ποιότητα της παρεχόμενης εργασίας και την ενίσχυση των μεταξύ των δεσμών.

### **ΒΑΣΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ**

Πάντως όπως επισημαίνεται σε μια έρευνα του **ευρωπαϊκού κέντρου για την επαγγελματική κατάρτιση (Cedefop)** τρία είναι τα βασικά συστήματα κατάρτισης.

Το πρώτο έχει σχολικό χαρακτήρα. Η κατάρτιση παρέχεται σε σχολές που διοικούνται ή ελέγχονται από το υπουργείο παιδείας ή εργασίας. Η έμφαση στο πρόγραμμα δίνεται στις γενικές γνώσεις και στα μαθήματα. Η Γαλλία, η Ελλάδα και η Πορτογαλία υπάγονται στο μοντέλο αυτό.

Το δεύτερο σύστημα βασίζεται στη μαθητεία. Η κατάρτιση είναι ουσιαστικά πρακτικής φύσεως και πραγματοποιείται στην επιχείρηση. Δίνει μεγαλύτερη έμφαση στις δεξιότητες παρά στις γνώσεις. Τυπικό παράδειγμα του μοντέλου αυτού είναι η Αγγλία.

Το επόμενο σύστημα είναι το δυικό όπου ένα τμήμα της κατάρτισης παρέχεται στην επιχείρηση και ένα τμήμα στην σχολή, μια ημέρα της εβδομάδας στη Γερμανία και σε περισσότερες στη Δανία.

Η θεωρία γίνεται στη σχολή και η πρακτική άσκηση στην επιχείρηση. Έτσι στη Γαλλία επαγγελματικά πτυχία αποκτούνται είτε με το σύστημα μαθητείας είτε με το σχολικό σύστημα και στην Ολλανδία

η επαγγελματική κατάρτιση μπορεί να ακολουθήσει τρεις διαφορετικές οδούς. Τόσο το γαλλικό όσο και το γερμανικό σύστημα θεωρούνται περισσότερο προσανατολισμένα στην απόκτηση γνώσεων από ότι στο βρετανικό και το ιταλικό, που έχουν αποκλειστικά και μόνο επαγγελματικούς στόχους. Παράλληλα υπάρχει σωρεία σχολών ιδιωτικών και επαγγελματικών οργανώσεων όπως για παράδειγμα, τα εμπορικά επιμελητήρια, οι οργανώσεις εργοδοτών ή εργαζομένων που είτε καταρτίζουν είτε υλοποιούν προγράμματα.

Από την άλλη πλευρά γίνονται προσπάθειες για την καθιέρωση της «δια βίου εκπαίδευσης» καθώς και της μεταρρύθμισης για την πρόσβαση στη τριτοβάθμια εκπαίδευση κάθε διπλωματούχου της δευτεροβάθμιας, την ισοτιμία των πτυχίων και την ύπαρξη κοινού κορμιού μαθημάτων μεταξύ των ειδικοτήτων.

### **ΦΟΡΕΙΣ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ**

Πολλά προβλήματα έχουν ανακύψει στη χρηματοδότηση της βασικής και της προχωρημένης κατάρτισης, ως αποτέλεσμα διαφόρων παραγόντων όπως οι αλλαγές στην κατάσταση της απασχόλησης που μειώνουν τις ευκαιρίες στις επιχειρήσεις και ο άνισος τρόπος με τον οποίο μοιράζεται η κατάρτιση ανάμεσα στις μονάδες άλλοι παράγοντες που επηρεάσουν την χρηματοδότηση είναι οι αλλαγές στην ισορροπία μεταξύ διδασκαλίας σε ινστιτούτα και πρακτικής σε επιχειρήσεις, οι μεταβολές στη σύνθεση του εργατικού δυναμικού και τέλος οι περιορισμοί στις δαπάνες.

Το συνολικό χρηματοδοτικό σύστημα αποτελείται από διαφορετικά είδη ρυθμίσεων που συνδυάζονται με πολλούς τρόπους σε κάθε χώρα. Έτσι υπάρχουν κράτη όπου τα περισσότερα άτομα πληρώνουν δίδακτρα στα ινστιτούτα δημόσιας εκπαίδευσης και κατάρτισης όπως στον Καναδά και τις ΗΠΑ. Επίσης πληρώνονται δίδακτρα σε διάφορες χώρες όπου υπάρχει ένας ιδιωτικός τομέας που παρέχει κατάρτιση. Σε άλλες χώρες το κράτος καλύπτει ολόκληρο ή μεγάλο τμήμα του κόστους της κατάρτισης. Η Αυστραλία, η Αυστρία, το Βέλγιο, η Φιλανδία και η Ιρλανδία παρέχουν χρηματοδότηση στα ινστιτούτα μέσω μιας μεγάλης ποικιλίας καναλιών. Επιχορηγήσεις από δημόσια χρηματοδότηση μπορεί να είναι διαθέσιμες για όλους τους σπουδαστές, όπως στη Νορβηγία ή τον Καναδά όπου η ομοσπονδιακή κυβέρνηση μπορεί να πληρώσει για την κατάρτιση των μελών του εργατικού δυναμικού. Στην Ιρλανδία και τη Νέα Ζηλανδία η κυβέρνηση επιχορηγεί ειδικούς τύπους κατάρτισης. Μέσα σε μια χώρα οι δαπάνες κατάρτισης μπορεί να μοιράζονται ανάμεσα σε διαφορετικά επίπεδα της κυβέρνησης και τα μερίδια τους μπορεί να κυμαίνονται από το ένα πρόγραμμα στο άλλο.

Σε πολλές χώρες οι επιχειρήσεις φέρουν το κόστος της κατάρτισης από την αρχή όπως στην Αυστραλία, Αυστρία, Ολλανδία και Ελβετία. Στο Ηνωμένο Βασίλειο όπου η κατάρτιση σε επιχειρήσεις είναι εκτεταμένη υπάρχουν συστήματα «φόβος - επιχορήγησης» ενώ όλες οι επιχειρήσεις συμβάλλουν σ' ένα κεφάλαιο από το οποίο καταβάλλονται οι επιχορηγήσεις σε εκείνες τις επιχειρήσεις που πραγματικά παρέχουν κατάρτιση.

Στη Γαλλία, η βασική κατάρτιση των νέων χρηματοδοτείται από το κράτος. Οι επιχειρήσεις παρέχουν μια μικρή συμβολή με τη μορφή φόρου μαθητείας, μπορεί να καταβληθεί είτε πληρώνοντας για επιδοκιμασμένη κατάρτιση είτε καταβάλλοντάς της άμεσα στο δημόσιο τομέα. Η προχωρημένη κατάρτιση χρηματοδοτείται από το κράτος και από έναν ειδικό φόρο πάνω στις επιχειρήσεις. Έτσι επιχειρήσεις με περισσότερους από 10 εργαζόμενους πρέπει να δαπανούν σε κατάρτιση ένα ποσό ίσο με ένα ποσοστό του μισθολογίου.

Στη Γερμανία εργαζόμενοι και εργοδότες καταβάλλουν το 4% της μισθοδοσίας σε ίσα μέρη σ' ένα ταμείο από το οποίο μπορούν να χρηματοδοτηθούν οι δαπάνες κατάρτισης. Στις περισσότερες χώρες οι επιχειρήσεις που παρέχουν κατάρτιση καλύπτουν ένα μικρό οφειλόμενο ποσοστό του συνολικού κόστους. Όταν εκείνοι τους οποίους έχουν εκπαιδεύσει μετακινούνται σε επιχειρήσεις που δεν προσφέρουν κατάρτιση. Έτσι κάποιες χώρες έχουν επιβάλλει φόρους σε επιχειρήσεις που δεν παρέχουν κατάρτιση τα ποσά των οποίων καταβάλλουν με τη μορφή επιχορηγήσεων σ' αυτές που παρέχουν κατάρτιση.

Στην Αγγλία το κόστος της κατάρτισης κατανέμεται μεταξύ των επιχειρήσεων και της κυβέρνησης. Το 1964 ιδρύθηκαν βιομηχανικά συμβούλια κατάρτισης σε ορισμένους τομείς και εξουσιοδοτήθηκαν να επιβάλλουν φόρο μεταξύ των επιχειρήσεων - μελών που να καταβάλλεται σαν επιχορήγηση στις επιχειρήσεις που πρόσφεραν κατάρτιση. Στην διάρκεια του τέλους της δεκαετίας του 1970 η δημόσια

δαπάνη για την κατάρτιση ορισμένων ομάδων, κυρίως μαθητευομένων και ενηλίκων αυξήθηκε και η εισαγωγή του προγράμματος ευκαιριών για νέους ώθησε σε ακόμη μεγαλύτερη αύξηση της δημόσιας δαπάνης. Έτσι αυξήθηκε σημαντικά το ποσοστό της κατάρτισης που χρηματοδοτείται από τις δημόσιες δαπάνες. Όπως βλέπουμε κάθε χώρα καταβάλει προσπάθειες για να εξοικονομήσει χρήματα για την κατάρτιση και την εκπαίδευση των εργατών και προσπαθεί να αυξήσει τις προσπάθειες που πραγματοποιούνται στο τομέα αυτό. Στις μέρες μας βέβαια τα κράτη έχουν και την οικονομική κυρίως στήριξη της ευρωπαϊκής ένωσης που καταβάλλει μεγάλα κονδύλια και στηρίζει την κατάρτιση όλων των επιχειρήσεων δημοσίων και ιδιωτικών.

### **ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΝΕΡΓΕΙΩΝ ΓΙΑ ΤΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ**

Οι εξελίξεις που έχουν σημειωθεί δείχνουν ότι όλα τα κράτη αναγνωρίζουν την ανάγκη βελτίωσης και προσαρμογής των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης και ότι έχουν ξεκινήσει ενεργά μεταρρυθμίσεις μολονότι τα συστήματα είναι διαφορετικά, τα προβλήματα που αντιμετωπίζονται είναι παρεμφερή, ενώ διαφέρουν μόνον όσον αφορά τη σπουδαιότητά τους. Όλα τα κράτη - μέλη προσπαθούν να δημιουργήσουν ένα πλαίσιο προκειμένου να προωθήσουν τις επενδύσεις στην **επαγγελματική κατάρτιση** και να ενθαρρύνουν την ανάπτυξη της **διαρκούς μάθησης**. Μολονότι δεν υπάρχουν σαφώς προσδιορισμένα πρότυπα διαρκούς μάθησης, οι μεταρρυθμίσεις παρουσιάζουν ορισμένα κοινά χαρακτηριστικά.



Σε γενικές γραμμές η διαρκή μάθηση αντιμετωπίζεται όχι μόνο ως ένα συνολικό σύστημα που περιλαμβάνει ολόκληρο το φάσμα ζητημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης που είναι σημαντικά για την οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη αλλά και ως την ευθύνη την οποία μοιράζονται από κοινού ο δημόσιος τομέας, οι εργοδότες, τα εργατικά σωματεία αλλά και τα μεμονωμένα άτομα. Η ανάγκη για συνεχείς επενδύσεις στον τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης αναγνωρίζεται παράλληλα με την ανάγκη αφενός να ενθαρρυνθούν οι επιχειρήσεις και αφετέρου τα μεμονωμένα άτομα να επενδύουν σε δεξιότητες και να τις προσαρμόζουν συνεχώς προκειμένου να αντιμετωπίσουν τις μελλοντικές οικονομικές και κοινωνικές προκλήσεις. Επίσης έχουν αρχίσει να διερευνώνται διαφορετικές μέθοδοι χρηματοδότησης της κατάρτισης, καθώς και η ανάγκη παροχής ενός μεγάλου φάσματος προσπελάσιμης και ευέλικτης κατάρτισης που χρησιμοποιεί ποικίλες προσεγγίσεις και μεθόδους στις οποίες συμπεριλαμβάνεται και η νέα τεχνολογία.

Ένα κύριο χαρακτηριστικό που εμφανίζεται είναι η δέσμευση για παροχή ίσων ευκαιριών στους άνδρες και στις γυναίκες αλλά και στις διάφορες κοινωνικές ομάδες, ιδιαίτερα στις ομάδες που μειονεκτούν. Όλα τα κράτη - μέλη αναλαμβάνουν την ευθύνη για την παροχή κατάρτισης στις πιο ευπαθείς ομάδες και γνωρίζουν την ανάγκη βελτίωσης της πρόσβασης προς τη κατάρτιση σε γενικότερο επίπεδο.

Επίσης είναι γνωστό ότι η έλλειψη σαφώς μετρήσιμων δεικτών στον τομέα της κατάρτισης δυσχεραίνει την αξιολόγηση των επιπτώσεων των μεταρρυθμίσεων ή της απόδοσης των επενδύσεων που γίνονται. Ωστόσο η ευρωπαϊκή επιτροπή έχει αναλάβει σε συνεργασία με τα κράτη μέλη, να πραγματοποιήσει μια ευρεία μελέτη των δαπανών και της συμμετοχής στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, η οποία θα μπορούσε να δώσει μια σαφέστερη εικόνα. Παρόλα αυτά είναι σαφές ότι για να είναι επιτυχής η διαδικασία μεταρρύθμισης θα πρέπει να διατηρηθεί για μεγάλο χρονικό διάστημα.

Σε συντονισμό σε ευρωπαϊκό επίπεδο ή σ' ένα πλαίσιο και με την βοήθεια κοινοτικών μέσων, τα κράτη μέλη θα πρέπει να εκμεταλλευθούν προς την ενδεδειγμένη κατεύθυνση τα μέσα που ελέγχους. Μια γενική άποψη θα πρέπει να είναι η ανάπτυξη αληθινών πολιτικών επαγγελματικής κατάρτισης, όπου θα συνεργάζονται οι δημόσιες αρχές, οι επιχειρήσεις και οι κοινωνικοί εταίροι. Για να εξασφαλιστεί σε ευρωπαϊκό επίπεδο, μια επαρκής διαφάνεια, για να καταστεί δυνατό στα διάφορα κράτη - μέλη να επωφεληθούν και να προσαρμόσουν τις ενέργειες τους σε εκείνες που έχουν αναληφθεί αλλού, οι πολιτικές και στρατηγικές που αναλαμβάνονται πρέπει να οδηγήσουν σε δημοσίευση ανά τακτά χρονικά διαστήματα και κοινοποίηση σε ευρεία κλίμακα εγγράφων, περιγραφή και αξιολόγηση.

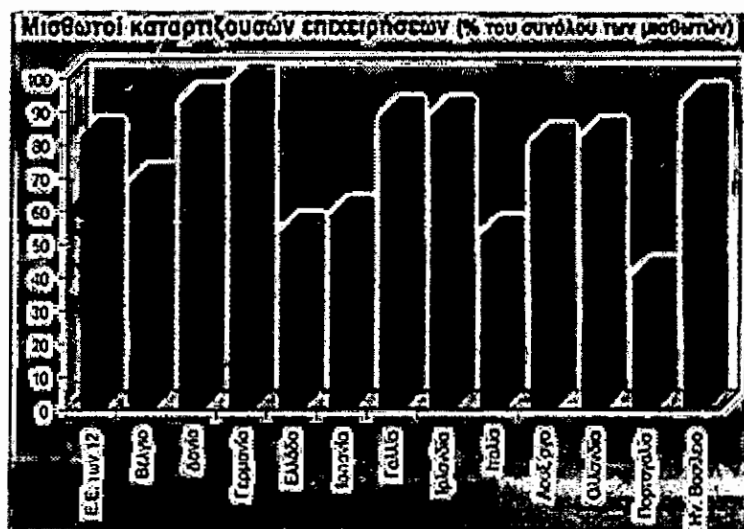
Ιδιαίτερη έμφαση θα πρέπει να δοθεί στη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση του προσωπικού στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, που

αποτελούν ένα αξιόλογο μέρος των επιχειρήσεων στην κοινότητα αντιπροσωπεύουν ένα δυναμικού κοινοτομιών. Οι περιφερειακές και τοπικές αρχές έχουν αναμφισβήτητα έναν ιδιαίτερο ρόλο να διαδραματίσουν, εγκαθιστώντας μηχανισμούς προώθησης τυπικών εταιριών σχέσεων στον τομέα της συνεχούς κατάρτισης και της εξειδίκευσης των εργαζομένων.

Τα φορολογικά μέσα που τα κράτη μέλη διαδέτουν και τα οποία είναι στην εφαρμογή τους λιγότερο πειστικά για τους κρατικούς προϋπολογισμούς από ότι η άμεση χρηματοδότηση θα πρέπει επίσης να συμβάλουν. Τα συστήματα αποζημίωση της ανεργίας θα πρέπει να προσαρμοστούν και να βρεθούν νέες μέθοδοι που να επιτρέπουν την επαναδιάθεση ενός μέρους των πιστώσεων αυτών στις ενέργειες κατάρτισης.

Από την άλλη πλευρά θα πρέπει σε συνεργασία με τα πανεπιστήμια τους φορείς δημόσιας εξουσίας και τις επιχειρήσεις να δεσπιστούν συστήματα αρχικής ή συνεχούς επαγγελματικής κατάρτισης στους τομείς που αντιστοιχούν στις τεχνολογικές και κοινωνικές ικανότητες που ζητούνται από τα αναπτυσσόμενα επαγγέλματα. Μια κεντρική άποψη επίσης, θα πρέπει να είναι η ανάπτυξη της κατάρτισης μέσω νέων τεχνολογιών και συγκεκριμένα τεχνολογιών της πληροφόρησης που μπορούν να συμβάλουν στην βελτίωση της ποιότητας και της πολυμορφίας της βασικής εκπαίδευσης και της κατάρτισης παρέχοντας στοιχεία σπονδυλωτής οργάνωσης και αλληλεπίδρασης.

Στην προέκταση και ακολουθώντας το πρότυπο των μέτρων που έχουν ληφθεί από ορισμένα κράτη μέλη οι χώρες της κοινότητας θα πρέπει επίσης να εφαρμόσουν τις απαραίτητες διατάξεις για την αύξηση της ευελιξίας των διαφόρων τμημάτων των συστημάτων διδασκαλίας για την αποκέντρωση της διαχείρισης των εκπαιδευτικών συστημάτων. Εντός ορισμένων ορίων και λαμβάνοντας υπόψη τους κινδύνους αύξησης των ανισοτήτων και διάβρωσης του ανθρωπιστικού και πολιτιστικού χαρακτήρα της εκπαίδευσης, θα πρέπει επίσης να διευρυνθούν οι δυνατότητες επιλογής των σπουδαστών και να τονιστεί η άμιλλα μεταξύ των ιδρυμάτων ανωτέρας εκπαίδευσης.



## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9**

### **ΤΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ** **ΣΤΗΝ ΕΕ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΕΚΤ**

#### **ΜΕΡΟΣ Ι, «ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΗΝ** **ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ»**

##### ***ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ***

Οι εκπαιδευτικές εξελίξεις που παρατηρούνται στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης τα τελευταία χρόνια είναι ενδεικτικές για τη μεγάλη σημασία που αποδίδει η Κοινότητα στον τομέα της παιδείας, προκειμένου να επιτευχθεί η οικοδόμηση της Ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης. Αρχικά η Συνθήκη της Ρώμης (1975) έκανε μικρή αναφορά στην επαγγελματική κατάρτιση, αλλά μόνο μετά το 1973 άρχισαν να αναπτύσσουν τα διάφορα κοινοτικά προγράμματα για την προώθηση θεμάτων της παιδείας στις χώρες- μέλη. Από το 1976 εισάγεται η έννοια της Ευρωπαϊκής Διάστασης στη Εκπαίδευση, μια πολιτική που αποβλέπει στην αγωγή του Ευρωπαϊκού πολίτη και την ανάπτυξη της ευρωπαϊκής ταυτότητας των νέων. Το γήφισμα του Συμβουλίου και των Υπουργών παιδείας του 1988 για την προώθηση της Ευρωπαϊκής Διάστασης στα εκπαιδευτικά συστήματα των χωρών - μελών συγκεκριμενοποιεί πιο πολύ τη πολιτική αυτή και δίνει το έναυσμα για ανάπτυξη προγραμμάτων και μελετών εφαρμογής της, αλλά

προκαλεί συγχρόνως συζητήσεις και προβληματισμούς για το περιεχόμενο του όρου και για τους σκοπούς της παιδείας που θέλει τώρα να συνδυάσει την ευρωπαϊκή ταυτότητα που αφορά όλους τους ευρωπαίους πολίτες και την εθνική και πολιτιστική συνείδηση που είναι διαφορετική σε κάθε χώρα - μέλος. Για την προώδηση της Ευρωπαϊκής Διάστασης έχουν τεθεί σε εφαρμογή πολλά προγράμματα όπως τα **Erasmus, Lingua, Force, Eurotecnet, Petra, Youth for Europe, Tempus, Comett** και έχουν δημοσιευθεί πολλές εργασίες τόσο στο επίπεδο της Κοινότητας όσο και στις διάφορες χώρες- μέλη.

Το πιο σημαντικό βήμα στον τομέα της παιδείας είναι η Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση (1992), στην οποία για πρώτη φορά περιλαμβάνει ένα νομικό πλαίσιο για τις αρχές και τους στόχους της κοινωνικής πολιτικής στον τομέα της εκπαίδευσης. Με βάση την αρχή της επικουρικότητας ορίζεται η Κοινότητα συμβάλλει στην ανάπτυξη παιδείας υψηλού επιπέδου, σεβόμενη την αρμοδιότητα των κρατών μελών για το περιεχόμενο της διδασκαλίας και την οργάνωση του εκπαιδευτικού συστήματος, καθώς και την πολιτιστική και γλωσσική πολυμορφία. Το νομοθετικό αυτό πλαίσιο σηματοδοτεί νέες εξελίξεις και το πρώτο βήμα αποτελεί η Πράσινη Βίβλος για τη Ευρωπαϊκή Διάσταση της εκπαίδευσης (Σεπτέμβριος 1993). Πρόκειται για ένα σημαντικό κείμενο που προσδιορίζει αναλυτικά και συγκεκριμένα τους σκοπούς, τα μέσα και στρατηγικές της κοινοτικής δράσης, προκειμένου να εισαχθεί η Ευρωπαϊκή Διάσταση στα σχολεία, στα στελέχη της διοίκησης της εκπαίδευσης, στη βασική εκπαίδευση και επιμόρφωση

των εκπαιδευτικών, στην διδασκαλία ξένων γλωσσών, στις σχολικές ανταλλαγές. Ως ειδικοί στόχοι της Ευρωπαϊκής Διάστασης τίθενται η αγωγή του Ευρωπαίου πολίτη, η παιδεία ποιότητας και η ενσωμάτωση των νέων στην ευρωπαϊκή κοινωνία. Η πράσινη Βίβλος δόθηκε προς μελέτη από τις κυβερνήσεις των κρατών-μελών και άλλους φορείς πριν πάρει την τελική της μορφή και οι πρώτες εκτιμήσεις είναι πολύ θετικές.

Ως αποτέλεσμα του νομικού πλαισίου για την παιδεία που παρέχει η Πράσινη Βίβλος για την Ευρωπαϊκή Διάσταση της Εκπαίδευσης έχουν εκπονηθεί τρία νέα προγράμματα κοινοτικής δράσης που από την 1-1-1995 ενσωματώθηκαν ή αντικατέστησαν παλαιότερα κοινοτικά προγράμματα. Πρόκειται για το πρόγραμμα «**Σωκράτης**» για τη γενική και ανώτατη εκπαίδευση, το πρόγραμμα «**Leonardo**» για την επαγγελματική εκπαίδευση και το πρόγραμμα «**Νεολαία για την Ευρώπη**» (τρίτη φάση) και γενικότερα προβλήματα των νέων.

Η κοινότητα εφαρμόζει πολιτική επαγγελματική εκπαίδευσης η οποία στηρίζει και συμπληρώνει τις δράσεις των κρατών-μελών, σεβόμενη ταυτόχρονα πλήρως την αρμοδιότητα των κρατών-μελών για το περιεχόμενο και την οργάνωση της επαγγελματικής εκπαίδευσης. Η δράση της Κοινότητας έχει ως στόχο:

- να διευκολύνει την προσαρμογή στις μεταλλαγές της βιομηχανίας ιδίως μέσω της επαγγελματικής εκπαίδευσης και του επαγγελματικού αναπροσανατολισμού.

- να βελτιώνει την αρχική επαγγελματική εκπαίδευση και τη συνεχή κατάρτιση, για να διευκολύνεται η επαγγελματική ένταξη και επανένταξη στην αγορά εργασίας.
- να διευκολύνει τη πρόσβαση στην επαγγελματική εκπαίδευση και την ενίσχυση της κινητικότητας των εκπαιδευτικών και των εκπαιδευόμενων ιδίως των νέων
- να τονώνει τη συνεργασία μεταξύ των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και επιχειρήσεων στον τομέα της κατάρτισης
- να αναπτύσσει την ανταλλαγή πληροφοριών και εμπειριών για τα κοινά προβλήματα των συστημάτων κατάρτισης των κρατών - μελών.

Το πρόγραμμα **ΝΕΟΛΑΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ** έχει σαν στόχο την επιμόρφωση και την επαγγελματική κατάρτιση στους τομείς επιλογής τους.

Το πρόγραμμα **PETRA** στηρίζει τις δράσεις των κρατών μελών που σκοπεύουν την ανάπτυξη της επαγγελματικής κατάρτισης των νέων και την προετοιμασία τους για την ζωή του ενηλίκου και για την επαγγελματική ζωή στη ΕΕ.

Το πρόγραμμα **FORCE** έχει σαν στόχο την ενδάρρυνση της συνεχούς επαγγελματικής κατάρτισης των εργαζομένων στις επιχειρήσεις.



Το πρόγραμμα **COMETT** που αποσκοπεί στην ανάπτυξη της κατάρτισης όσο αφορά τις νέες τεχνολογίες.

Το πρόγραμμα **IRIS** που έχει σαν στόχο να παρέχει αρχική και συνεχόμενη επαγγελματική κατάρτιση στις γυναίκες.

Το πρόγραμμα **LINGUA** που ασχολείται με την διάδοση των ξένων γλωσσών στα πλαίσια της ΕΕ

Η εκπαιδευτική πρωτοβουλία **EUROTECENT** που έχει σαν σκοπό να προωθήσει την συνεχιζόμενη επαγγελματική επιμόρφωση.

Το πνεύμα του προγράμματος **LEONARDO** είναι να συνδέσει την κοινοτική πολιτική για την επαγγελματική κατάρτιση με τις άλλες πολιτικές που στοχεύουν στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού.

Ο κύριος στόχος του προγράμματος **SOCRATES** είναι η ανάπτυξη της διαπολιτιστικής διάστασης στην εκπαίδευση παρέχοντας ένα ευρύ φάσμα διεθνικών δραστηριοτήτων όπως τα δίκτυα, οι εταιρικές σχέσεις και οι ενώσεις.

Τέλος θα ασχοληθούμε και με τις εκπαιδευτικές πρωτοβουλίες της ΕΕ **Euroqualification, Adapt, Agro, Sep, Link**

### **ΝΕΟΛΑΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ (πρόγραμμα ανταλλαγής εργαζομένων)**

Πρόκειται για την τρίτη φάση του προγράμματος κοινοτικής δράσης «Νεολαία για την Ευρώπη», το οποίο σε πρώτη φάση λειτούργησε την

περίοδο 1988-91 και σε δεύτερη φάσή από το 1991 μέχρι το τέλος του 1994. Το νέο πρόγραμμα εγκρίθηκε από την επιτροπή στις 4-9-1993 και άρχισε να εφαρμόζεται από την 1-1-1995. Απευδύνεται σε νέους ηλικίας 15-25 ετών οι οποίοι είναι μόνιμοι κάτοικοι ενός κράτους-μέλους της ΕΕ. Προτεραιότητα δίνεται στους νέους εκείνους ενός κράτους μέλους οι οποίοι δεν είχαν την ευκαιρία, κατά το παρελθόν να συμμετάσχουν σε παρόμοιες δραστηριότητες.

Σκοπός του προγράμματος « Νεολαία για την Ευρώπη III» είναι να συμβάλλει στο να αναπτυχθεί στους νέους η συνείδηση του ευρωπαίου πολίτη και να καταστούν ικανοί να μετέχουν υπεύθυνα στη ζωή της Ευρωπαϊκής Κοινωνίας στην οποία ανήκουν. Κύριος στόχος του προγράμματος αυτού είναι η επιμόρφωση και η επαγγελματική κατάρτιση των νέων στους τομείς της επιλογής τους. Περιλαμβάνει πέντε κύριες δραστηριότητες:

- Ενδοκοινοτικές δραστηριότητες που αφορούν τα 70 εκατομμύρια νέων της Ευρωπαϊκής Ένωσης
- Δραστηριότητες που αφορούν τους ηγέτες της νεολαίας
- Συνεργασία μεταξύ χωρών μελών για θέματα νεότητας
- Ανταλλαγές νέων με χώρες εκτός της Ευρωπαϊκής Ένωσης
- Πληροφόρηση και έρευνα για θέματα νεότητας

Σχετικά με τις ενδοκοινοτικές δραστηριότητες προτείνονται δύο μεγάλοι τομείς δράσης: α) Ανταλλαγές και κινητικότητα των νέων και β)

πρωτοβουλία, δημιουργικότητα και αλληλεγγύη μεταξύ των νέων. Θα παρέχεται δηλαδή στήριξη σε προγράμματα που αναπτύσσονται ανταλλαγές με σκοπούς να καλλιεργείται στους νέους η πρωτοβουλία, το δημιουργικό πνεύμα καθώς και η εθελοντική προσφορά στο συνάνθρωπο.

Η δραστηριότητα για τους ηγέτες της νεολαίας αναγνωρίζει το σημαντικό ρόλο που παίζει ο ηγέτης για το νέο και αποσκοπεί στο να στηρίζει προγράμματα εκπαίδευσης αρχηγών νεολαίας, ιδιαίτερα εκείνων που εργάζονται μεταξύ νέων με κάποια μειονεκτήματα.

Μια σημαντική καινοτομία του προγράμματος είναι η ενίσχυση ανταλλαγών νέων από χώρες μέλη της ΕΕ με νέους από άλλες χώρες που θα δώσει τη δυνατότητα να αναπτυχθεί αμοιβαία κατανόηση και η αλληλεγγύη μεταξύ των νέων σε ευρύτερο πεδίο. Το πρόγραμμα θα στηρίζει επίσης την έρευνα για τα προβλήματα των νέων εργαζομένων, ώστε να επισημαίνονται οι ανάγκες τους και να ικανοποιούνται οι προσδοκίες τους.

### ***PETRA( πρόγραμμα για την επαγγελματική κατάρτιση)***

Το Ευρωπαϊκό πρόγραμμα Δράσης PETRA για την επαγγελματική κατάρτιση των νέων και την προετοιμασία τους για τη ζωή των ενηλίκων και της εργασίας δημιουργήθηκε με απόφαση του Συμβουλίου των Υπουργών της ΕΕ, την 1-12-1987. Αντικειμενικός στόχος είναι «η υποστήριξη της ανάπτυξης και εφαρμογής στα κράτη - μέλη, πολιτικών, οι οποίες αποσκοπούν στη διασφάλιση της παροχής - σε όσους νέους

το επιθυμούν- μονοετούς και εφόσον είναι δυνατός και μεγαλύτερης διάρκειας επαγγελματικής κατάρτισης, μετά το πέρας της υποχρεωτικής εκπαίδευση συνεχούς παρακολούθησης».

Ειδικότερα το PETRA υποστηρίζει και συμπληρώνει τις προσπάθειες που καταβάλλουν κράτη- μέλη με στόχο:

- την άνοδο του επιπέδου και της ποιότητας της επαγγελματικής εκπαίδευσης κατάρτισης και της βελτίωσης της προετοιμασίας των νέων για τη ζωή τους ως ενήλικες και ως εργαζόμενοι και για τη συνεχή τους επιμόρφωση.
- την διεύρυνση του φάσματος της επαγγελματικής εκπαίδευσης / κατάρτισης, που παρέχεται στους νέους, ανάλογα με τις ικανότητες τους και τη διασφάλιση της απόκτησης μέσα απ' αυτή αναγνωρισμένων προσόντων.
- την αύξηση της ικανότητας των κατά περίπτωση συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης/ κατάρτισης να προσαρμόζονται στις οικονομικές, τεχνολογικές και κοινωνικές αλλαγές και εξελίξεις. Η ενίσχυση των υποβαθμισμένων περιφερειών της κοινότητας, η κοινωνική ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας και ο συνεχής αγώνας για την καταπολέμηση της ανεργίας εντάσσονται στους κύριους αντικειμενικούς στόχους της κοινότητας. Προκειμένου να επιτευχθούν οι παραπάνω στόχοι η ΕΕ προβαίνει σε επιστάμενες προσπάθειες για την καθιέρωση μια στενότερης συνεργασίας μεταξύ των κρατών-μελών στο πεδίο της επαγγελματικής

εκπαίδευσης και κατάρτισης. Μέρος αυτών των προσπαθειών είναι το πρόγραμμα PETRA.

Το πρόγραμμα απευθύνονται σε νέους μέχρι 27 ετών οι οποίοι είτε βρίσκονται στο στάδιο της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης είτε είναι εργαζόμενοι ή είναι διαθέσιμοι στη αγορά εργασίας και οι οποίοι έχουν λάβει αρχική επαγγελματική κατάρτιση ή έχουν πρακτική επαγγελματική πείρα. Επίσης στο πρόγραμμα μπορούν να συμμετάσχουν νέοι που έχουν περατώσει τη αρχική επαγγελματική κατάρτιση και συμμετέχουν σε εξελιγμένα προγράμματα για να συμπληρώσουν την κατάρτιση τους. Ως «αρχική επαγγελματική κατάρτιση» νοείται κάθε μορφή μη πανεπιστημιακής αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης, συμπεριλαμβανόμενης της τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης και της μαθητείας, η οποία επιτρέπει στους νέους να αποκτήσουν αναγνωρισμένα επαγγελματικά προσόντα.

Το πρόγραμμα PETRA απαρτίζεται από τρία ξεχωριστά αλλά και αλληλένδετα μέρη:

- Ένα Ευρωπαϊκό Δίκτυο πρωτοβουλιών εκπαίδευσης/ κατάρτισης που θα αδελφοποιηθούν ή θα συνδεθούν μεταξύ τους για να συστήσουν διακρατικές συμπράξεις και συνεργασίες. Έτσι το Δίκτυο θα χρησιμεύσει ως ένα ευέλικτο πλαίσιο για την αλληλοσύνδεση καινοτομικών προγραμμάτων, που ανταποκρίνονται στις ανάγκες αλλαγής των εθνικών πολιτικών και τα οποία θα μπορούν να θεωρηθούν ως ευρωπαϊκά παραδείγματα νέων τρόπων

προσέγγισης ή πρακτικής εφαρμογής λύσεων που αναφέρονται στα προβλήματα μετάβασης των νέων από το σχολείο στο κόσμο της εργασίας και ως δυνητικοί παράγοντες επηρεασμού της ανάπτυξης του γενικού εκπαιδευτικού συστήματος του κατά περίπτωση κράτους-μέλους

- Το πρόγραμμα πρωτοβουλίας νέων. Το μέρος αυτό του προγράμματος PETRA σχεδιάστηκε για να παρέχει υποστήριξη σε επιμέρους πειραματικά προγράμματα στα οποία υπάρχει ουσιαστικής μορφής συμμετοχή των ιδίων των νέων στο σχεδιασμό, στην οργάνωση και διαχείριση δραστηριοτήτων που συμβάλλουν, με διάφορους τρόπους στην επαγγελματική τους κατάρτιση, αντί να παραμένουν μόνο οι αποδέκτες των εκπαιδευτικών παροχών.
- Τη Διευρωπαϊκή Δράση των κρατών μελών για την ανάληψη επιστημονικής έρευνας και μελετών, αναφορικά με την αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης/ κατάρτισης που παρέχεται στους νέους. Άλλα πιθανά θέματα αυτού του είδους θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν την ανάγκη συλλογής κατάλληλων στοιχείων για τη συμμετοχή των νέων στα προγράμματα κατάρτισης, την αποτελεσματικότητα της σύνδεσης και της γεφύρωσης του χάσματος ανάμεσα στη γενική εκπαίδευση και στην επαγγελματική εκπαίδευση / κατάρτιση, την ανάγκη ανάπτυξης μεθόδων αξιολόγησης της μάθησης που παρέχεται στην εργασία και της

εργασιακής εμπειρίας, που παρέχεται στα πλαίσια του κατά περίπτωση αναλυτικού προγράμματος.

Το πρόγραμμα PETRA προβλέπει ακόμα διερεύνηση του συστήματος ανταλλαγής ειδικών σε θέματα επαγγελματικής κατάρτισης, η διαχείριση του οποίου έχει ανατεθεί από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στο Ευρωπαϊκό κέντρο ανάπτυξης της επαγγελματικής κατάρτισης (Cedefop)

Η Ευρωπαϊκή επιτροπή θα χρηματοδοτήσει, πρόσθετα την παροχή τεχνικής βοήθειας στις λιγότερο ανεπτυγμένες περιοχές της κοινότητας, ιδίως δε στην Ελλάδα, στην Ιρλανδία, στην Πορτογαλία και στην Ισπανία, προκειμένου να εξασφαλιστεί η πλήρης συμμετοχή τους στο πρόγραμμα και ιδιαίτερα στο Δίκτυο πρωτοβουλιών εκπαίδευσης/κατάρτισης. Γενικότερα το πρόγραμμα χρηματοδοτήθηκε από τα κεφάλαια της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, για την επαγγελματική κατάρτιση κατά την περίοδο 1988-89 και ο συνολικός προϋπολογισμός έφτασε τα 8 εκατ. ECU. Από το 1990 και έπειτα το πρόγραμμα χρηματοδοτήθηκε μερικώς από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο.

Η επιτυχία του προγράμματος δεν εξαρτάται μόνο από τη συνεργασία ανάμεσα στην επιτροπή και τις αρχές των χωρών μελών αλλά και από τη στενή σύνδεση που θα έχουν με αυτό οι κατά τόπους κοινωνικοί εταίροι. Έτσι θα υπάρχει ένας διαρκής διάλογος μαζί του σε ευρωπαϊκό επίπεδο με φροντίδα της επιτροπής και σε επίπεδο κράτους - μέλους με φροντίδα των κρατικών αρχών.

### **FORCE (Πρόγραμμα για τη συνεχιζόμενη κατάρτιση)**

Εκτός από την αρχική επαγγελματική κατάρτιση η κοινότητα θέλησε να προωθήσει και τη συνεχιζόμενη κατάρτιση. Για το σκοπό αυτό θεσπίστηκε ένα νέο πρόγραμμα το **FORCE**. Το πρόγραμμα αυτό ενθαρρύνει την επένδυση στον τομέα της συνεχιζόμενης κατάρτισης, τη διάδοση των καλύτερων πρακτικών, ως καινοτομίες στη διοίκηση επιχειρήσεων, τις μεθόδους και τον εξοπλισμό καθώς επίσης και τον υπολογισμό των συνεπειών της εσωτερικής ευρωπαϊκής αγοράς κυρίως με προβλέψεις για την εξέλιξη των ειδικοτήτων.

Κύριος στόχος του FORCE είναι να ενθαρρύνει τη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση των εργαζομένων στις επιχειρήσεις. Η συνεχής κατάρτιση στους τομείς της βιομηχανίας και των υπηρεσιών αντιπροσωπεύει επένδυση για τις επιχειρήσεις. Η ενσωμάτωσή της στη γενικότερη στρατηγική ή τον προγραμματισμό τους, συμβάλλει στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας και της αποδοτικότητας, καθώς και στη διατήρηση των θέσεων απασχόλησης. Η καλύτερη πρόσβαση στα προγράμματα συνεχούς κατάρτισης θα διευκολύνει στην απόκτηση νέων προσόντων για μεγάλο μέρος των εργαζομένων οι οποίοι θα ανταποκριθούν στη νέα πρόκληση της επιμόρφωσης καθ' όλη τη διάρκεια της ενεργούς τους ζωής.

Το πρόγραμμα δράσης FORCE παρέχει σ' όλους τους ενδιαφερόμενους βοήθεια σε εθνικό και κοινοτικό επίπεδο για την



εφαρμογή των μέτρων που αποσκοπούν στην ανάπτυξη και την βελτίωση της συνεχούς κατάρτισης.

Η συνεχής κατάρτιση αποσκοπεί επίσης στο να εξασφαλίσει την προσαρμογή, σε μόνιμη βάση, των εργαζομένων στις νέες απαιτήσεις, ως προς τα προσόντα, που προκύπτουν από την αλληλεπίδραση παραγόντων όπως η ανταγωνιστικότητα, οι τεχνολογικές καινοτομίες και οι αλλαγές στις εργασιακές πρακτικές.

Ακόμη το πρόγραμμα FORCE διευκολύνει νέες συγκεκριμένες μορφές συνεργασίας μεταξύ όλων των ενδιαφερομένων και με το να προωθεί ενεργά τη μεταφορά ιδεών και υψηλής ποιότητας υλικού σχετικού με τη συνεχή κατάρτιση μέσα στην επιχείρηση, στις διάφορες περιοχές της κοινότητας.

Το FORCE βοηθάει τις επιχειρήσεις να θεωρήσουν την συνεχή κατάρτιση στην επένδυση υποδομής θέτοντας στη διάθεση τους υποδείγματα στρατηγικής ή σχέδια για έναν συγκεκριμένο βιομηχανικό τομέα, αναλύσεις των αποτελεσμάτων τους, στατιστικά στοιχεία σε ευρωπαϊκή κλίμακα καθώς και αναλύσεις των αναγκών σε ειδικότητες.

Η εργασία στα πλαίσια του προγράμματος FORCE συμβάλλει άμεσα στην καλύτερη κατανόηση της αγοράς κατάρτισης μέσα σε ένα περιορισμένο δίκτυο διακρατικών εταιρικών σχέσεων και μέσα από τη μελέτη της πολιτικής για τη συνεχή κατάρτιση γενικώς αλλά και σε συγκεκριμένους τομείς, όπως για παράδειγμα η σημασία των τίτλων σπουδών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Παράλληλα, το πρόγραμμα FORCE προτείνει καθιερωμένες αντιλήψεις σε θέματα εξειδίκευσης όπως και υλικά και μέσα ανάλυσης που είναι αναγκαία στις επιχειρήσεις για τον προγραμματισμό των μέτρων που θα καταστήσουν την συνεχή επαγγελματική κατάρτιση όσο το δυνατόν αποτελεσματικότερη.

Σκοπός του προγράμματος αυτού είναι να συνειδητοποιήσει κάθε εργαζόμενος το γεγονός ότι η κατάρτιση, σε όλη τη διάρκεια της συνεχούς ζωής είναι αναγκαία προκειμένου να εξασφαλισθεί η συνεχής απασχόληση και η ανταγωνιστικότητα στην αγορά εργασίας. Υποστηρίζει επίσης σχέδια που αφορούν ειδικά τις ανάγκες συνεχούς επαγγελματικής κατάρτισης των γυναικών και η ισότητα ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες αποτελεί βασική προτεραιότητα του προγράμματος. Αναγνωρίζει επίσης τη σημασία της συνεχούς κατάρτισης για μεγαλύτερη κινητικότητα στην αγορά εργασίας και διαπροσωπική ανάπτυξη. Επίσης το πρόγραμμα βοηθάει τους κοινοτικούς εταίρους, με το να εισάγει π.χ. συγκεκριμένες τεχνολογίες στην επιχείρηση και να προσδιορίζει τις επακόλουθες ανάγκες για συνεχή κατάρτιση, χωρίς όμως να περιορίζει και την αυτονομία τους.

Όσον αφορά τους εκπαιδευτικούς οργανισμούς και τις αρμόδιες υπηρεσίες παροχής συμβουλών το πρόγραμμα προτείνει πρότυπα σχέδια συνεργασίας, μεταξύ των διαφόρων εταίρων, σχετικά με γενικά θέματα και διδακτικό υλικό ή ανταλλαγές εμπειριών έτσι ώστε τα εν λόγω ιδρύματα, οργανισμοί και υπηρεσίες να μπορούν να βοηθούν τις

επιχειρήσεις που επιθυμούν να αναπτύξουν νέες σύγχρονες δραστηριότητες συνεχούς κατάρτισης.

Το πρόγραμμα FORCE δίνει υποτροφίες σε όσους ασχολούνται με τη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση μέσα σε εταιρίες, όπως διευθυντές τμημάτων ανθρώπινου προσωπικού και κατάρτισης, εκπροσώπους του προσωπικού και εκπαιδευτές.

Η διετής έκθεση από το FORCE για την κατάσταση στη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση στα κράτη - μέλη είναι ένα πολύτιμο όργανο που επιτρέπει σε όλη την έκταση της κοινότητας τη διαφάνεια και τη σύγκλιση των πρωτοβουλιών. Το FORCE δίνει σε όσους ασχολούνται με την ανάπτυξη της πολιτικής σε τοπικό αλλά και εθνικό επίπεδο ένα ανεκτίμητο συγκριτικό αναλυτικό πλαίσιο για την πολιτική και τη νομοθεσία στη συνεχή κατάρτιση.

Ακόμη θα πρέπει να προστεθεί το πρόγραμμα VADEMECUM FORCE που περιγράφει τα πλεονεκτήματα που προκύπτουν από το πρόγραμμα δράσης για τα ενδιαφερόμενα μέρη, τον ενεργό ρόλο που μπορούν να διαδραματίσουν και το πως μπορούν από κοινού, να εφαρμόσουν επιτυχώς το πρόγραμμα μέσα από μια ευρεία συνεργασία σχέσεων και αμοιβαίας υποστήριξης.

## **COMETT**

Η κοινότητα έχει από καιρό αναγνωρίσει τη σημασία που έχει η βελτίωση της τεχνολογικής βάσης της Ευρώπης. Η ουσιαστική

συμμετοχή σε προγράμματα επιστημονικής έρευνας και ανάπτυξης είναι μια απόδειξη της συμμετοχής της κοινότητας σ' αυτόν τον τομέα. Εξίσου σημαντικό είναι να διασφαλιστεί η ανάπτυξη των ανθρώπινων πόρων της κοινότητας με στόχο να τονωθεί και να αξιοποιηθεί η χρήση της νέας τεχνολογίας. Παρότι το κάθε κράτος - μέλος έχει το δικό του διακρινόμενο σύστημα ανώτερης εκπαίδευσης και κατάρτισης η κοινότητα είναι σε θέση να βελτιώσει την αποτελεσματικότητα αυτών των επιμέρους συστημάτων μέσα αποδράσεις που αναλαμβάνονται στη βάση κοινής συμφωνίας με την ενεργό συμμετοχή των επιχειρήσεων και των δύο μερών.

Το πρόγραμμα **COMETT** αντιπροσωπεύει ένα σημαντικό μέρος του συνολικού προγράμματος της επιτροπής στην τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης. Ενισχύοντας την ανάπτυξη των δεσμών πανεπιστημίων - επιχειρήσεων σε διακρατική βάση, το COMETT βοηθά την ανάπτυξη συστημάτων και μηχανισμών με στόχο τον εντοπισμό και την εξεύρεση λύσεων για τις ανάγκες των επιχειρήσεων σε υψηλού επιπέδου τεχνικές ικανότητες στο πεδίο της τεχνολογίας. Με τον τρόπο αυτό, το COMETT συμβάλει επίσης στην ανάπτυξη της κοινωνικής και οικονομικής συνοχής ολόκληρης της κοινότητας, ιδίως μέσα από τη βοήθεια για τη μεταφορά τεχνολογίας προς τις λιγότερο ανεπτυγμένες περιφέρειες και έτσι συμβάλλει στην ισόρροπη ανάπτυξη της κοινότητας.

Τα προγράμματα που ενισχύθηκαν με βάση το COMETT I οδήγησαν στην δημιουργία 125 συμπράξεων πανεπιστημίων - επιχειρήσεων σε περισσότερες από 4.000 τοποθετήσεις σπουδαστών σε επιχειρήσεις άλλων κρατών - μελών, σε 232 υποτροφίες για ανταλλαγές προσωπικού μεταξύ πανεπιστημίων και επιχειρήσεων και σε οικονομική ενίσχυση 329 κοινών προγραμμάτων συνεχούς κατάρτισης και πολυεθνικών πρωτοβουλιών με στόχο την ανάπτυξη συστημάτων κατάρτισης μέσα από τη χρήση πολλαπλών μέσων. Επιπλέον πάνω από 6.000 επιχειρήσεις, 1.500 πανεπιστήμια και 1.000 άλλου τύπου οργανώσεις συμμετείχαν στην εφαρμογή των προγραμμάτων του COMETT I.

Το COMETT, μέσω των πολλαπλών δεσμών μεταξύ τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και βιομηχανίας, συμβάλλει άμεσα στην προσφορά υψηλής ποιότητας προϊόντων κατάρτισης σε συνεργασία, καθώς επίσης και στη δημιουργία υποδομών για την εμπορία και την διάθεσή τους. Τα περιφερειακά δίκτυα στο πλαίσιο του COMETT επιτρέπουν σε ομάδες ιδρυμάτων των τριτοβάθμιας εκπαίδευσης να διαδραματίσουν ένα ρόλο μεσίτη για τη βιομηχανία στις ενώσεις με υψηλή απόδοση. Οι ενώσεις αυτές είναι επίσης χρήσιμες για την εμπορία προϊόντων κατάρτισης που προκύπτουν από την τριτοβάθμια εκπαίδευση. Επίσης στο COMETT υπάρχει μια ειδική σύμπραξη τριτοβάθμιας εκπαίδευσης - βιομηχανίας που ασχολείται αποκλειστικά με θέματα κατάρτισης γυναικών στην τεχνολογία. Το δίκτυο αυτό έχει ευρεία κοινωνική κάλυψη και συνδέεται με την κοινοτική πρωτοβουλία IRIS.

Μεταξύ Ιανουαρίου - Ιουλίου 1991 έγινε μια εξωτερική αξιολόγηση του COMETT I η οποία εξέτασε ειδικά την τελική φάση του COMETT I αλλά και την μετάβαση στο COMETT II και η οποία δημοσιεύτηκε την ίδια περίοδο.

Το COMETT II, η δεύτερη φάση του προγράμματος εγκρίθηκε από το συμβούλιο κοινοτικών υποθέσεων στις 16-12-1988. Άρχισε να εφαρμόζεται την 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου 1990 και είχε στόχο να ενισχύσει την κατάρτιση στην τεχνολογία, την ανάπτυξη ανθρωπίνου δυναμικού με υψηλές τεχνικές ικανότητες και της ανταγωνιστικότητας της Ευρωπαϊκής βιομηχανίας.

Το COMETT II και III δεν είναι απλώς μια προέκταση του COMETT I αλλά μια εμβάθυνση και μια διεύρυνση του προγράμματος. Η απόφαση του συμβουλίου υπογραμμίζει εκ νέου τον ρόλο του COMETT ως κοινοτικού προγράμματος για την προηγμένη κατάρτιση στην τεχνολογία και της εφαρμογές της, αλλά τονίζει επίσης με έμφαση τη σημασία των μεταβαλλόμενων απαιτήσεων για τεχνικές ικανότητες και των αναγκών των περιφερειών. Ο τύπος των προγραμμάτων που προωθούνται από το πρόγραμμα COMETT αρμόζουν στους τομείς τους οποίους τα πανεπιστήμια και οι επιχειρήσεις συνεργάζονται.

### **Στόχοι του COMETT**

- Να βελτιωθεί η συμβολή της κατάρτισης ιδιαίτερα στις προηγμένες τεχνολογίες στα διάφορα ενεχόμενα επίπεδα και κατά συνέπεια η συμβολή της κατάρτισης στην οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη της κοινότητας.
- Να προωθηθεί η από κοινού ανάπτυξη προγραμμάτων κατάρτισης και η ανταλλαγή εμπειριών, καθώς και η άριστη χρησιμοποίηση των δυνατοτήτων κατάρτισης σε κοινοτικό επίπεδο, ιδίως με τη συγκρότηση διακρατικών περιφερειακών δικτύων προγραμμάτων κατάρτισης, ιδιαίτερα στις προηγμένες τεχνολογίες.
- Να αντιμετωπισθούν οι ειδικές ανάγκες σε τεχνικές ικανότητες των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων
- Να δοθεί μια ευρωπαϊκή διάσταση στη συνεργασία μεταξύ πανεπιστημίων και επιχειρήσεων στον τομέα της αρχικής και διαρκούς κατάρτισης στις τεχνολογίες

### **IRIS**

Το ενδιαφέρον για την ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών αντανakλάται στη δραστήρια προσέγγιση αρκετών προγραμμάτων, τα οποία δρουν συμπληρωματικά ως προς τα μέτρα που έχουν ληφθεί σε επίπεδο κράτους μέλους. Συγκεκριμένα, το δίκτυο **IRIS** έχει θέσει την κατάρτιση των γυναικών στα πολιτικά θέματα της ημερήσιας διάταξης εστιάζοντας την προσοχή στον κρίσιμο ρόλο αυτής

της κατάρτισης για την ανάπτυξη των ειδικοτήτων και της ανταγωνιστικότητας που χρειάζεται η Ευρώπη του 2000.

Το πρόγραμμα αυτό είναι το μοναδικό και απευδύνεται αποκλειστικά στις γυναίκες και έχει ως σκοπό τη μελέτη μεθόδων κατάρτισης προσαρμοσμένων ειδικά στις ανάγκες των γυναικών και την ενίσχυση της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων σε αυτό το θέμα.

Το IRIS είναι ένα δυναμικό ευρωπαϊκό δίκτυο με συμμετοχή 500 περίπου οργανισμών κατάρτισης, που παρέχει πληροφορίες σχετικά με την κατάρτιση μέσω των εντύπων του και των υπηρεσιών του, προάγει την κατάρτιση των γυναικών μέσω της επιδότησης διαφημιστικών εκστρατειών, τεχνικών εργαστηρίων και σεμιναρίων.

Το πρόγραμμα δημιουργήθηκε το Δεκέμβριο του 1988 και έχει σκοπό να τονώσει και να υποστηρίξει τις ενέργειες που περιλαμβάνονται στην σύσταση της επιτροπής σχετικά με την επαγγελματική κατάρτιση των γυναικών. Το IRIS ασχολήθηκε ιδιαίτερα με τις ελλείψεις ειδικοτήτων στα τεχνικά επαγγέλματα προάγοντας μια μεθοδολογία κατάρτισης ειδικά προσαρμοσμένη για γυναίκες (προσανατολισμός, προκατάρτιση, εκπαίδευση για την απόκτηση της ικανότητας ανάληψης πρωτοβουλιών). Με λίγα λόγια το IRIS βοηθάει στην ανάπτυξη ειδικών μεθοδολογιών προκειμένου να προσελκύσει τις γυναίκες και να ενθαρρύνει να παραμείνουν σε επιστημονικά και τεχνικά επαγγέλματα.



Στόχος του προγράμματος είναι να δημιουργηθεί μεθοδολογία της κατάρτισης ειδικά προσαρμοσμένη στις ανάγκες των γυναικών καθώς επίσης να αυξηθεί η συμμετοχή των εργοδοτών και συνδικαλιστικών οργανώσεων στα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης για τις γυναίκες. Απαραίτητη προϋπόθεση συμμετοχής στο πρόγραμμα είναι απολυτήριο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Η χρονική διάρκεια του προγράμματος IRIS ήταν από το 1988 έως το 1992. Με την πάροδο αυτών των χρόνων το πρόγραμμα δεν σταμάτησε αλλά απλώς μετονομάστηκε από IRIS σε **τοπικές πρωτοβουλίες απασχόλησης γυναικών**. Το πρόγραμμα προσφέρει υποστήριξη στις γυναίκες με τους εξής τρόπους:

- Οικονομική ενίσχυση νέων επιχειρήσεων, που δημιουργούν τουλάχιστον δύο θέσεις απασχόλησης για γυναίκες
- Τεχνική βοήθεια διαμέσου του Ευρωπαϊκού Δικτύου Εμπειρογνομόνων που προσφέρει συμβουλές και καθοδήγηση στις γυναίκες που ξεκινούν μια επιχείρηση
- Προώθηση της συνεργασίας μεταξύ επιχειρήσεων - γυναικών
- Έκδοση πληροφοριακού και εκπαιδευτικού υλικού καθώς και πρακτικών οδηγιών .

Ειδικότερα το δίκτυο IRIS διευκόλυνε τη συνεργασία σχεδίων που επικεντρώνονται στην επιμόρφωση γυναικών, των ιδιαίτερα

μειονεκτούσων μάλιστα, των οποίων οι εκπαιδευτικές ανάγκες συχνά παραμελούνται.

## **LINGUA**

Το πρόγραμμα **LINGUA** ξεκίνησε το 1989 και προκάλεσε μια συνεργασία μεταξύ των κρατών - μελών έτσι ώστε ενισχύθηκαν οι συμφωνίες τους για διδασκαλία ξένων γλωσσών ιδιαίτερα για την ενδάρρυνση της διδασκαλίας όλων των κοινοτικών γλωσσών.

Το **LINGUA** είναι ένα πρόγραμμα που αποβλέπει στην βελτίωση των γλωσσικών γνώσεων με στόχο την προώθηση της κινητικότητας και της επικοινωνίας μεταξύ των πολιτών της Ευρωπαϊκής Κοινότητας. Η γλωσσική και πολιτιστική κληρονομιά της Ευρωπαϊκής Κοινότητας είναι πολύ μεγάλη και δεν περιορίζεται στις γλώσσες που χρησιμοποιούνται κυρίως σήμερα. Για το λόγο αυτό, το πρόγραμμα **LINGUA** δίνει ιδιαίτερη έμφαση στις γλώσσες που διδάσκονται και ομιλούνται λιγότερο. Οι γλώσσες που καλύπτονται από το πρόγραμμα είναι τα Δανικά, τα Ολλανδικά, τα Αγγλικά, τα Γαλλικά, τα Γερμανικά, τα Ελληνικά, τα Ιρλανδικά, τα Ιταλικά, τα Λουξεμβουργιανά, τα Πορτογαλικά και τα Ισπανικά.

Τα προγράμματα διαπανεπιστημιακής συνεργασίας και οι πανεπιστημιακές ενώσεις στα πλαίσια του **LINGUA** βοήθησαν να έρθουν σε επαφή δίκτυα από ένα ολόκληρο φάσμα γνωστικών αντικειμένων, στο οποίο συμπεριλαμβάνονται οι τομείς υψηλής

ειδίκευσης των ανθρωπιστικών και κοινωνικών επιστημών που είναι μεν δύσκολο να υποστηριχθούν σε κάθε μια χώρα, μπορούν δε να ευδοκιμήσουν εάν ενταχθούν σ' ένα ευρύτερο δίκτυο.

Το LINGUA δίνει έμφαση σε ολοκληρωμένα προγράμματα στα οποία η κινητικότητα αποτελεί μέρος ενός οργανωμένου σχήματος σπουδών που καταλήγει σε αναγνωρισμένο τίτλων σπουδών (π.χ. πτυχία διπλής κατεύθυνσης, μεταπτυχιακοί τίτλοι κατά ενότητες κλπ).

Τα σχέδια του προγράμματος LINGUA έχουν επίσης σαν στόχο την προαγωγή της γλωσσικής κατάρτισης του εργατικού δυναμικού στη βιομηχανία. Συγκεκριμένα στο πρόγραμμα ομάδες γλωσσικών εμπειρογνομόνων εξετάζουν τις ειδικές γλωσσικές ανάγκες εξειδικευμένων τομέων της βιομηχανίας και του εμπορίου και να αναπτύσσουν καινοτόμα πρότυπα για την πιστοποίηση της κατάρτισης στις γλώσσες σε σχέση με την οικονομική ζωή.

Στόχοι του LINGUA είναι:

α. Η ανάπτυξη και η διάδοση μεθόδων για τη διάγνωση και την ανάλυση των γλωσσικών αναγκών στους διάφορους τομείς της οικονομικής ζωής ιδιαίτερα στις ΜΕΕ

β. Η ανάπτυξη γλωσσικών εκπαιδευτικών προγραμμάτων και συστημάτων για τη χορήγηση πιστοποιητικών γλωσσικών σπουδών

γ. Ο σχεδιασμός και η παραγωγή διδακτικού υλικού για τις συγκεκριμένες ανάγκες της οικονομικής ζωής και ιδίως η ανάπτυξη

μεθόδων αυτοδιδασκαλίας. Το ανώτατο ποσό χρηματοδότησης είναι 200.000 ECU ετησίως ανά πρόγραμμα.

δ. Η διοργάνωση συσκέψεων για εκπροσώπους των ΜΜΕ, επαγγελματικών οργανώσεων καθώς και για εκπαιδευτές ξένων γλωσσών που εργάζονται σ' αυτόν τον τομέα, με στόχο την ενθάρρυνση της συνεργασίας στον τομέα της κατάρτισης στις ξένες γλώσσες.

Η συγκεκριμένη γραμμή δράσης του προγράμματος LINGUA που προσανατολίζεται προς την προώθηση της γλωσσικής κατάρτισης στο χώρο εργασίας δημιούργησε πλούτο καινοτόμων προσεγγίσεων αυτού του βασικού ζητήματος. Με δεδομένη λοιπόν την ανάγκη για μια Ευρώπη, που να εξασφαλίζεται η ελεύθερη κυκλοφορία των ατόμων και των ιδεών μέσα σ' αυτή, το πρόγραμμα LINGUA, που αποβλέπει στη βελτίωση των γλωσσικών γνώσεων, είναι απαραίτητο.

### **EUROTECNET**

Το EUROTECNET είναι ένα κοινοτικό πρόγραμμα το οποίο θεσπίστηκε και χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή ένωση και αφορά όλα τα κράτη - μέλη. Ασχολείται με την τεχνολογία από την άποψη αφενός της προώθησης νεωτεριστικών δραστηριοτήτων στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης για την αντιμετώπιση των τεχνολογικών μεταβολών και αφετέρου του προσδιορισμού των αναγκών για νέες δεξιότητες του εργατικού δυναμικού. Συνίσταται στην ύπαρξη ενός

δικτύου από νεωτεριστικά σχέδια στα κράτη - μέλη το οποίο ενεργεί σαν ένα δυναμικό σχήμα για την ανταλλαγή και μεταφορά εξειδίκευσης μέσα στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα.

Το πρόγραμμα ετέθη σε εφαρμογή σαν αποτέλεσμα της απόφασης του συμβουλίου στις 18 Δεκεμβρίου 1989. Το EUROTECNET ανέπτυξε νέα πρότυπα και όργανα που λαμβάνουν υπ' όψιν τους τις μεταβολές στην τεχνολογία και στην οργάνωση της εργασίας καθώς και τις ανάγκες ειδίκευσης που προκύπτουν. Άλλωστε οι επαναστατικές αλλαγές, τις οποίες έφερε η νέα τεχνολογία τα τελευταία χρόνια, είχαν έντονη επίδραση στον τρόπο με τον οποίο λειτουργούν οι επιχειρήσεις του βιομηχανικού τομέα και του τομέα παροχής υπηρεσιών.

Σε συνεργασία με τα κράτη μέλη η επιτροπή των ευρωπαϊκών κοινοτήτων εμπνεύστηκε και έθεσε σε εφαρμογή ένα πρώτο πρόγραμμα το οποίο σχετιζόταν με την εκπαίδευση σε νέες τεχνολογίες πληροφορικής πολλά από τα σχέδια στα πλαίσια του EUROTECCNET καταδεικνύουν την σύνδεση και της οικονομικής ανταγωνιστικότητας και περιλαμβάνουν ενέργειες για τη βελτίωση της ποιότητας τόσο του διδακτικού προσωπικού όσο και των εκπαιδευτών.

Επίσης το EUROTECNET έχει υποστηρίξει την ανάπτυξη σχεδίων επίδειξης που απευθύνονται κατά το μεγαλύτερο μέρος τους ή στο σύνολό τους σε γυναίκες και στοχεύουν στην καδιέρωση στρατηγικών και πολιτικών κατάρτισης για το γυναικείο εργατικό δυναμικό.

Ο αντικειμενικός σκοπός του προγράμματος είναι να προωθηθεί η καινοτομία στους τομείς της βασικής και της συνεχούς επαγγελματικής κατάρτισης, προκειμένου να ληφθούν υπόψη οι τρέχουσες και μελλοντικές τεχνολογικές μεταβολές και οι επιπτώσεις τους στην απασχόληση, την εργασία και τα αναγκαία τυπικά προσόντα και ικανότητες. Ένας ακόμη βασικός σκοπός του προγράμματος είναι να βοηθήσει την ανάπτυξη αποτελεσματικών συστημάτων και πολιτικών εκπαίδευσης μεταξύ των κρατών μελών.

Για να επιτευχθούν οι αντικειμενικοί σκοποί του προγράμματος όσον αφορά την ανάπτυξη εκπαιδευτικών συστημάτων και πολιτικών, ο κύριος ρόλος των κρατών μελών σχετίζεται με τον σχεδιασμό και την πραγματοποίηση υψηλού επιπέδου εθνικών και διεθνικών προγραμμάτων επίδειξης. Τα σχέδια αυτά θα λειτουργήσουν σαν ένα είδος «πρακτικής δοκιμασίας» για μελλοντικές εφαρμογές σε εθνικό και κοινοτικό επίπεδο.

Τα προγράμματα αυτά, πάνω από όλα, πρέπει να είναι πρωτοποριακά σε σχέση με θέματα εκπαίδευσης των τεχνολογικών μεταβολών. Πρέπει επίσης να είναι δομημένοι και κατασκευασμένοι με τέτοιο τρόπο ώστε να επιδράσουν στην διαμόρφωση τόσο της πολιτικής όσο και της επαγγελματικής κατάρτισης.

Η επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων μέσω της Ομάδας Δράσης θεμάτων ανθρώπινου δυναμικού, επιμόρφωσης, εκπαίδευσης και νεότητας έχει την αρμοδιότητα της συνολικής διαχείρισης του

προγράμματος. Στην διεκπεραίωση αυτού του έργου η επιτροπή επικουρείται από μια επιτροπή η οποία καλείται «Συμβουλευτική Επιτροπή του EUROTECNET». Η επιτροπή αυτή αποτελείται από εκπροσώπους των κρατών μελών καθώς και από εκπροσώπους τόσο από τη βιομηχανία όσο και από τις ΜΜΕ. Επιπρόσθετα η Επιτροπή έχει τη δυνατότητα να ζητήσει τη βοήθεια εμπειρογνομώνων, εάν το κρίνει αναγκαίο για τη διεκπεραίωση του προγράμματος.

Η κύρια χρηματοδότηση των σχεδίων που συμμετέχουν θα αναληφθεί από τα κράτη - μέλη. Κάποια από αυτά πιθανόν να καλύπτουν τα κριτήρια για υποστήριξη από το Ευρωπαϊκό Κοινοτικό Ταμείο, σύμφωνα με τους κοινοτικούς κανόνες επιλογής και τις προτεραιότητες που έχουν τεθεί για κάθε κράτος μέλος. Τα κοινοτικά μέτρα υποστήριξης θα καλύγουν το σύστημα του δικτύου και θα γίνεται επιλογή για χρηματοδότηση από το ίδιο το πρόγραμμα EUROTECNET.

## **LEONARDO**

Στα τέλη της δεκαετίας του 1980 δεσπίστηκαν πολλά προγράμματα κατάρτισης, κάθε ένα από τα οποία είχε ένα συγκεκριμένο στόχο. Το Petra (αρχική κατάρτιση), το force (συνεχής κατάρτισης), το comett (συνεργασία πανεπιστημίων - επιχειρήσεων για την κατάρτιση) και το Eurotecnet (προώθηση των γνώσεων που συνδέονται με την τεχνολογική εξέλιξη). Η παράλληλη όμως εφαρμογή όλων αυτών των προγραμμάτων δεν επέτρεψε να φανεί η στρατηγική και η συνολική

συνοχή της πολιτικής επαγγελματικής κατάρτισης της κοινότητας, ενώ ταυτόχρονα περιοριζόταν και η αποτελεσματικότητάς της. Στις 6 Δεκεμβρίου 1994 το συμβούλιο υπουργών της Ευρωπαϊκής Ένωσης υιοθέτησε το πρόγραμμα **Leonardo da Vinci**, του οποίου η πρόσκληση υποβολής προτάσεων για το 1998 δίνει ιδιαίτερη βαρύτητα στην εμπειρία και στα αποτελέσματα που έχουν εξαχθεί τα τελευταία χρόνια στο χώρο της κατάρτισης.

Το όνομα θέλει να υποδηλώνει το ρόλο της εκπαίδευσης στο χώρο της τέχνης και της τεχνικής, καθώς και τη σημασία της δημιουργικότητας στην εργασία του σημερινού ανθρώπου. Το πρόγραμμα εγκρίθηκε από την επιτροπή στις 21-12-1993 και τέθηκε σε εφαρμογή την 1<sup>η</sup>-1-1995. Το Leonardo επιδιώκει να πετύχει τη βελτίωση της ποιότητας των εφαρμογών της επαγγελματικής κατάρτισης και της δυνατοτήτάς τους για καινοτομίες, οι οποίες θα οδηγήσουν στον έλεγχο των βιομηχανικών και τεχνολογικών εξελίξεων καθώς και των επιπτώσεων του στην οργάνωση της εργασίας.

Σκοπός του προγράμματος είναι η ανάπτυξη της κοινοτικής δραστηριότητας στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης, σύμφωνα με όσα ορίζει η συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση για την ανάπτυξη παιδείας και επαγγελματικής εκπαίδευσης υψηλού επιπέδου. Κύριος στόχος του Leonardo είναι να επιτρέψει στις επιχειρήσεις και στους εργαζόμενους να επιβληθούν και όχι να υποταχθούν στις γρήγορες τεχνολογικές εξελίξεις.



Η διαφοροποίηση του Leonardo τη χρονιά αυτή σε σχέση με τις προηγούμενες, είναι κατά πρώτο λόγο η αξιοποίηση της εργασίας που έχει γίνει σε προηγούμενα προγράμματα, με στόχο την αποτελεσματικότερη σύνδεση της παρεχόμενης κατάρτισης με την παραγωγή. Σ' ένα δεύτερο επίπεδο οι προτάσεις που θα προέλθουν από φορείς που επηρεάζουν τη λήψη αποφάσεων σε θέματα κατάρτισης, όπως για παράδειγμα ο οργανισμός Επαγγελματικής εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΟΕΕΚ), ΟΑΕΔ, θα εξεταστούν ευνοϊκά από την Ευρωπαϊκή Ένωση, εφόσον βέβαια είναι ποιοτικά αξιόλογες και διαθέτουν μια σωστή μεθοδολογία.

Οι προτάσεις οι οποίες μπορούν να χρηματοδοτηθούν είναι τριών ειδών. Η πρώτη κατηγορία αναφέρεται σε πιλοτικά προγράμματα που αφορούν το σχεδιασμό εκπαιδευτικών πακέτων, τα οποία θα αναπτύσσουν μια μέθοδο κατάρτισης. Χρηματοδοτείται, δηλαδή, ο σχεδιασμός και η πιλοτική εφαρμογή του προϊόντος. Η πρόταση μπορεί επίσης να περιγράφει μια μεθοδολογία διάδοσης ενός προϊόντος που έχει προέλθει από προηγούμενα προγράμματα ή από το Leonardo προηγούμενων ετών ή έναν τρόπο πρόβλεψης αναγκών ή νέων ειδικοτήσεων επαγγελματικής κατάρτισης. Η χρηματοδότηση δεν υπερβαίνει τα 100.000 Ecus, εκ των οποίων το 75% αποτελεί κοινοτική συμμετοχή.

Η δεύτερη κατηγορία αφορά έρευνες και αναλύσεις στο πεδίο της επαγγελματικής κατάρτισης. Το πρόγραμμα αυτό είναι αρκετά

απαιτητικό με προδιαγραφές εμβάθυνσης στο χώρο της κατάρτισης. Το ποσό της χρηματοδότησης δεν είναι προκαθορισμένο και ύψος του εξαρτάται από το πόσο καλά είναι τεκμηριωμένη η πρόταση.

Η τρίτη κατηγορία αφορά την εφαρμογή διακρατικών προγραμμάτων τοποθετήσεων και ανταλλαγών. Δίνουν την δυνατότητα σε διάφορες ομάδες (π.χ. νέους που παρακολουθούν αρχική κατάρτιση, φοιτητές, υπεύθυνους εργατικού δυναμικού) να πραγματοποιήσουν ένα τμήμα της κατάρτισης τους σε άλλο κράτος - μέλος, καθώς και σε εκπαιδευτές και ειδικούς στον τομέα της κατάρτισης, να βελτιώσουν την ποιότητα των ενεργειών τους μέσω ανταλλαγών. Στις ανταλλαγές καλύπτονται τα έξοδα υποτροφίας και ένα μικρό διοικητικό κόστος για το φορέα που υλοποιεί το πρόγραμμα. Η υποτροφία δεν ξεπερνά τα 5.000 Ecus ανά άτομο και το διοικητικό κόστος τα 200 Ecus.

Η διακρατική συνεργασία αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για να είναι μια πρόταση επιλέξιμη σε όλες τις κατηγορίες του Leonardo. Μίνιμουμ προϋπόθεση είναι να συμμετέχουν φορείς από τρεις διαφορετικές χώρες, ενώ ευνοϊκότερης μεταχείρισης τυγχάνουν οι ευρύτερες συνεργασίες και αυτές που περιλαμβάνουν φορείς τόσο από τον ιδιωτικό όσο και το δημόσιο τομέα.

Η εταιρία Sytema Informatics στα πλαίσια σχεδίου του προγράμματος Leonardo για την ανάπτυξη, παραγωγή πολυμέσων και προϊόντων εξ αποστάσεων μάθησης για την αρχική επαγγελματική κατάρτιση και προσαρμογή των νέων στην έρευνα και στην τεχνολογική ανάπτυξη της

Ελληνικής και Ευρωπαϊκής βιομηχανίας μετάλλου, παράγει CD-ROM που απευθύνεται στους νέους επαγγελματίες της βιομηχανίας μετάλλου. Επίσης μελέτη για την ανάπτυξη συστήματος εξ αποστάσεως μάθησης, μεθοδολογία για την πρόβλεψη νέων προσόντων στο συγκεκριμένο τομέα και δημιουργεί ανοικτή αίθουσα με πολυμέσα.

Επίσης η Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδος (ΟΤΟΕ) στο πλαίσιο προγράμματος για την ανάπτυξη μηχανισμού πρόβλεψης ειδικοτήτων στον τραπεζικό τομέα, παράγει μεθοδολογικό οδηγό για την κωδικοποίηση των ειδικοτήτων και διαχειρίσεις τους από όλες τις χώρες που συμμετέχουν στο πρόγραμμα, καθώς και εγχειρίδιο και CD-ROM για εφαρμογή των εκπαιδευτικών σκοπών.

Το πρόγραμμα Leonardo θα αποτελέσει ένα αποφασιστικό παράγοντα για την εξέλιξη και το μετασχηματισμό της επαγγελματικής εκπαίδευσης σε μια εποχή όπου η Ευρώπη εισάγεται σε μια νέα δυναμική ανταγωνισμού προκειμένου να αντιμετωπίσει δραστικά το πρόβλημα της ανεργίας.

## **ΣΩΚΡΑΤΗΣ**

Το νέο πρόγραμμα ΣΩΚΡΑΤΗΣ συγκεντρώνει όλες τις δράσεις των προηγούμενων προγραμμάτων (ERASMUS, LINGUA, κλπ). Πρώτη καινοτομία αποτελεί το COMENIUS, το οποίο εισάγει την Ευρωπαϊκή συνεργασία στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Το ΣΩΚΡΑΤΗΣ περιλαμβάνει επίσης μέτρα για την εκπαίδευση ενηλίκων, την

προώθηση της ανοικτής και εξ' αποστάσεως εκπαίδευσης καθώς και τη χρήση νέων τεχνολογιών, τις ανταλλαγές πληροφοριών σχετικά με τα εκπαιδευτικά συστήματα και τις εκπαιδευτικές πολιτικές.

Τα σχέδια και οι δραστηριότητες για τις οποίες ζητείται ενίσχυση στα πλαίσια του προγράμματος ΣΩΚΡΑΤΗΣ, πρέπει να προωθούν εμφανώς έναν ή περισσότερους γενικούς στόχους του προγράμματος, δηλαδή:

- Να αναπτύσσουν την ευρωπαϊκή διάσταση σε όλα τα επίπεδα της εκπαίδευσης, προκειμένου να ενισχυθεί το πνεύμα της ευρωπαϊκής ιδιγένειας, με την καλλιέργεια της πολιτικής κληρονομιάς κάθε κράτους - μέλους.
- Να εξασφαλίζουν την ποσοτική και ποιοτική βελτίωση της γνώσης των γλωσσών της ευρωπαϊκής ένωσης και ιδιαίτερα των γλωσσών εκείνων που ομιλούνται και διδάσκονται λιγότερο, προκειμένου να αναπτυχθεί μεγαλύτερη κατανόηση και αλληλεγγύη μεταξύ των λαών της Ευρωπαϊκής ένωσης και να προωθηθεί η διαπολιτιστική διάσταση της εκπαίδευσης
- Να προωθούν την ευρεία και εντατική συνεργασία μεταξύ ιδρυμάτων από όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης στα κράτη - μέλη, ενισχύοντας το πνευματικό και εκπαιδευτικό δυναμικό τους
- Να ενθαρρύνουν την ανοικτή εξ' αποστάσεως εκπαίδευση στα πλαίσια του προγράμματος.

Το πρόγραμμα «ΣΩΚΡΑΤΗΣ» δεσπίστηκε στις 14/3/1995 με απόφαση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου σύμφωνα με τις αρχές της εκπαιδευτικής πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το πρόγραμμα θα διαρκέσει μέχρι το τέλος του 1999. Για τη διαχείριση του προγράμματος έχει συσταθεί η επιτροπή Σωκράτης, που απαρτίζεται από δύο αντιπροσώπους από κάθε χώρα μέλος και προεδρεύεται από τον εκπρόσωπο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Δύο υποεπιτροπές με συμβουλευτικό χαρακτήρα, η υποεπιτροπή Erasmus και η υποεπιτροπή Comenius, επικουρούν την επιτροπή Σωκράτης στο έργο της. Τέλος, η διαχείριση του προγράμματος στις χώρες μέλη έχει ανατεθεί σε κάποιο εθνικό φορέα, τη «Εθνική αρχή», Στην Ελλάδα ο ρόλος αυτός έχει ανατεθεί στο Ίδρυμα Κρατικών Υποτροφιών (Ι.Κ.Υ.).

Όπως προφανώς έγινε αντιληπτό από αυτά που αναφέρθηκαν μέχρι τώρα, το «Σωκράτης» είναι ένα υπερπρόγραμμα που περιλαμβάνει επιμέρους προγράμματα που αφορούν το καθένα ειδικούς τομείς ή βαθμίδες της εκπαίδευσης. Τα βασικά μέρη του «Σωκράτης» είναι το Erasmus, Comenius και οι οριζόντιες δράσεις μέσα στις οποίες περιλαμβάνεται και το Lingua.

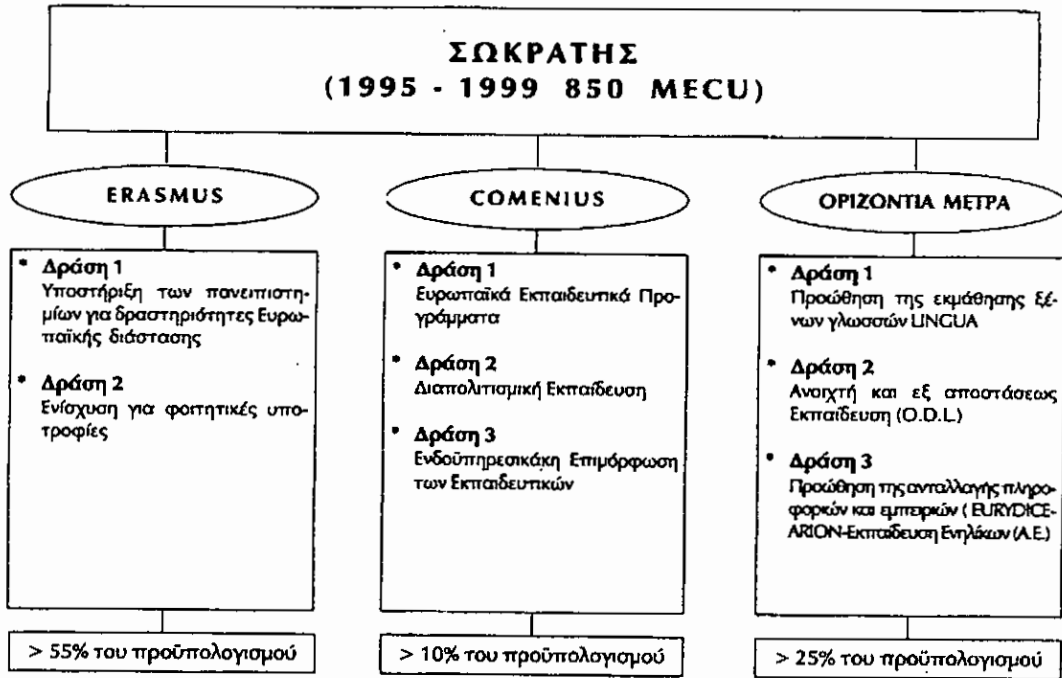
Το πρόγραμμα Erasmus αφορά την τριτοβάθμια εκπαίδευση. Είναι το τμήμα του «Σωκράτη» με την μεγαλύτερη προϊστορία και την μεγαλύτερη βαρύτητα και θα απορροφήσει τουλάχιστον το 55% του συνολικού προϋπολογισμού του προγράμματος. Το πρόγραμμα Erasmus μαζί με ορισμένες από τις οριζόντιες δράσεις, είναι το υποπρόγραμμα

του «Σωκράτη» που ενδιαφέρει πρωταρχικά την τριτοβάθμια τεχνολογική εκπαίδευση. Βασική διάσταση και φυσιολογική διαφορά του νέου Erasmus από το προηγούμενο είναι η σημασία που έχει για το νέο πρόγραμμα το τριτοβάθμιο εκπαιδευτικό ίδρυμα και η ευρωπαϊκή εκπαιδευτική πολιτική που θα προδιαγράφει. Έτσι, δραστηριότητες που στα πλαίσια του παλαιού Erasmus υλοποιούνται από τα τμήματα ή και μεμονωμένους εκπαιδευτικούς, περνάνε υποχρεωτικά στην αρμοδιότητα και την ευθύνη της διοίκησης των τριτοβάθμιων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων. Δύο όροι του νέου προγράμματος, η σύμβαση του ιδρύματος - που μερικές φορές εσφαλμένα μεταφράζεται και σαν δεσμικό συμβόλαιο - και τα θεματικά δίκτυα δείχνουν εμφανώς τη νέα φιλοσοφία και τη νέα φυσιολογία του Σωκράτη / Erasmus.

Το πρόγραμμα **Comenius** αφορά τη σχολική εκπαίδευση και θα απορροφήσει το 10% του συνολικού προϋπολογισμού.

Τέλος τα οριζόντια μέτρα, στα οποία περιλαμβάνεται και το πρόγραμμα LINGUA, είναι μια σειρά από δράσεις που αφορούν ειδικά πεδία της εκπαίδευσης όπως την εξ' αποστάσεως εκπαίδευση, την ανοικτή εκπαίδευση, την εκπαίδευση των ενηλίκων, την ανταλλαγή πληροφοριών για τα εκπαιδευτικά συστήματα και τις εκπαιδευτικές πολιτικές κ.α. Η ένταξη των δράσεων αυτών στο Σωκράτης, που είναι καθαρά εκπαιδευτικό πρόγραμμα διαγράφει μια τάση μεταστροφής της πολιτικής της Ε.Ε. στον τομέα της συνεχιζόμενης κατάρτισης και μετεκπαίδευσης ενηλίκων και μεταφορά του βάρους της εφαρμογής της

πολιτικής αυτής στους φορείς (ΑΕΙ και ΤΕΙ) που από τη φύση τους είναι καταλληλότεροι για την υλοποίησή της. Τα οριζόντια μέτρα θα απορροφήσουν το 2,5% του συνολικού προϋπολογισμού του προγράμματος.



Με το πρόγραμμα «Σωκράτης» επιδιώκεται η διαμόρφωση του Ευρωπαϊκού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος του μέλλοντος. Ενός ιδρύματος που θα είναι σε θέση να καθορίζει και να επαναπροσδιορίζει, ανάλογα με τις συνθήκες, την δικιά του εκπαιδευτική πολιτική, έτσι ώστε οι προσφερόμενες από αυτό εκπαιδευτικές ή ερευνητικές υπηρεσίες να είναι πάντα σύγχρονες και ανταγωνιστικές. Το πρόγραμμα «Σωκράτης» στοχεύει να ωθήσει τα ιδρύματα σε μια ενεργητική και δυναμική αντιμετώπιση προγραμματισμού των δραστηριοτήτων τους στα πλαίσια

μιας ευρύτερης πολιτικής, κοινωνικής και οικονομικής ανάπτυξης της Ε.Ε.

Βέβαια τα θετικά αποτελέσματα δεν εξαρτώνται μόνο από την διάθεση και τις προσπάθειες της διοίκησης αλλά κυρίως από την αποδοχή και τη συμμετοχή στην προσπάθεια όλων των μελών δηλαδή των διδασκόντων, των διδασκομένων και των εργαζομένων του ιδρύματος.

### **EUROQUALIFICATION**

Το πρόγραμμα είναι κοινή πρωτοβουλία δεκατριών εθνικών οργανισμών κατάρτισης και παροχής προσόντων σε ενήλικους των χωρών της Ε.Ε. Κάτω από τους οργανισμούς αυτούς αποτελούν δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης και κατάρτισης. Πρόκειται για πρόγραμμα συγχρηματοδοτούμενο από την Ευρωπαϊκή Κοινότητα (το Ευρωπαϊκό Κοινοτικό Ταμείο) και τους Οργανισμούς εταίρους για μια περίοδο τριών ετών (1992-1994). Πρόκειται επίσης για συμβολή στο δικαίωμα κινητικότητας των εργαζομένων, στην εταιρική συνεργασία των επιχειρήσεων στον κοινωνικό διάλογο.

Το **Euroqualification** είναι μια μόνιμη εταιρική συνεργασία των Οργανισμών κατάρτισης, των αναγνωρισμένων αντιπροσώπων των κοινωνικών εταίρων και των επιχειρήσεων. Τέλος πρόκειται για διατομεακή μέθοδο εξασφάλισης της ισότητας των ευκαιριών ως προς την πρόσβαση στο σύνολο των επαγγελματικών προσόντων και στην επαγγελματική κινητικότητα.



Οι βασικοί στόχοι του Euroqualification είναι:

1. Η προετοιμασία των εκπαιδευομένων για την άσκηση του επαγγέλματος τους στο πλαίσιο των ιδιαίτερων συνθηκών μια διεθνικής εταιρικής συνεργασίας επιχειρήσεων και μιας προσωπικής επαγγελματικής κινητικότητας μέσα στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα
2. Πρόσδοση Ευρωπαϊκής διάστασης, τόσο επαγγελματικής όσο και γλωσσικής στην κατάρτιση 6.000 προσώπων, στο πλαίσιο περίπου 40 επιλεγμένων επαγγελμάτων.
3. Επίτευξη μεγαλύτερης συνοχής και σύγκλισης της κοινωνικής προσφοράς επαγγελματικής κατάρτισης
4. Εξασφάλιση μιας κοινής και αμοιβαίας αναγνώρισης των νέων κερκτημένων: Επαγγελματικών, γλωσσικών, διεθνικών.
5. Αναβάθμιση της κοινής μεθόδου σε πρωτότυπη εμπειρία ανταλλάξιμη μεταξύ των εθνικών και κοινοτικών αρχών.

Το Euroqualification απευθύνεται σε νέους κάτω των 25 ετών και σε εξασθενημένους μισθωτούς των επιχειρήσεων που βρίσκονται σε χώρες ή περιοχές όπου ισχύουν ιδιαίτερες συνθήκες (καθυστερημένη ανάπτυξη). Η πρόσβαση στην κατάρτιση είναι δωρεάν γι' αυτούς που θα την παρακολουθήσουν. Επιπλέον, οι εκπαιδευόμενοι λαμβάνουν 1500 δραχ/ημέρα ως επίδομα από τον ΟΑΕΔ. Ο οργανισμός καλύπτει και την ασφάλισή του με ποσό που ανέρχεται στο 30% του ημερήσιου επιδόματος. Κατά την περίοδο της πρακτικής τους άσκησης στο

εξωτερικό, οι συμμετέχοντες λαμβάνουν ακόμη από την ΕΠΑΤΙ το ποσό των 2000 δρχ., περίπου την ημέρα για την κάλυψη των καθημερινών τους αναγκών (η διαμονή, διατροφή, μεταφορά τους από και προς την εργασία καθώς και διάφορες πολιτιστικές εκδηλώσεις παρέχονται κάθε φορά από τον οργανισμό υποδοχής, χωρίς καμιά επιβάρυνση του εκπαιδευόμενου).

### **ΟΑΕΔ ΚΑΙ EUROQUALIFICATION**

Ο ΟΑΕΔ συμμετείχε και στις δύο φάσεις πειραματισμού του προγράμματος. Εκπαιδεύτηκαν συνολικά 148 άτομα σε 12 ειδικότητες, με τη συμμετοχή 7 κέντρων εκπαίδευσης, εκ των οποίων 3 εκτός Αττικής. Πέντε από τις εκπαιδεύσεις αυτές ανήκουν στο ευρωπαϊκό επίπεδο, δηλαδή απευδύνονται σε εκπαιδευόμενους που έχουν ολοκληρώσει την 9ετή υποχρεωτική γενική εκπαίδευση ενώ οι υπόλοιποι έχουν προχωρήσει σε 12ετή εκπαίδευση.

Τα άτομα που πήραν μέρος στις τρεις φάσεις του προγράμματος έχουν ήδη πραγματοποιήσει την πρακτική τους άσκηση στο εξωτερικό ενώ αντίστοιχα στα κέντρα εκπαίδευσης του ΟΑΕΔ έχουν φιλοξενηθεί πραγματοποιώντας την άσκηση τους σε ελληνικές επιχειρήσεις 95 περίπου ξένοι εκπαιδευόμενοι.

Το πρόγραμμα Euroqualification απασχολεί στον ΟΑΕΔ 42 συμβασιούχους καθώς και 197 ηγέτες. Επίσης ο ΟΑΕΔ συμμετέχει και εκπροσωπείται στις διεθνικές συσκέψεις που πραγματοποιούνται μεταξύ των παραγόντων του Euroqualification με σκοπό την λήψη αποφάσεων

για τον συντονισμό και την προώθηση των θεμάτων που αφορούν το πρόγραμμα.

Το Ε.Ο. αποτελεί ακριβώς την προσπάθεια να δοθούν στους νέους εκπαιδευόμενους τα ουσιαστικά εφόδια για να έχουν πραγματικά τη δυνατότητα αναζήτησης εργασίας σε κάποια άλλη χώρα της Ε.Ε. Έτσι:

1. Το Ε.Ο. δημιούργησε ένα Ευρωπαϊκό δίκτυο οργανισμών και κέντρων εκπαίδευσης
2. Αυξάνει τη δυνατότητα απασχόλησης των εκπαιδευόμενων στην ίδια τους τη χώρα προσθέτοντας χρήσιμα στοιχεία στην εθνική εκπαίδευση
3. Δίνει ευρωπαϊκή διάσταση στην επαγγελματική και γλωσσική κατάρτιση
4. Συμβάλλει στην επίτευξη μεγαλύτερης συνοχής και σύγκλισης της επαγγελματικής κατάρτισης στην Κοινότητα
5. Αποτελεί μια πρώτη εμπειρία που μακροπρόθεσμα μπορεί να μεταδοθεί στις εθνικές και κοινοτικές αρχές, έτσι ώστε να αποτελέσει πρότυπο για όλη την κοινωνική εκπαίδευση.

Σε ότι αφορά ειδικότερα τον ΟΑΕΔ το πρόγραμμα Ε.Ο δίνει τη δυνατότητα σε εκπαιδευόμενους, εκπαιδευτές, διευθυντές κέντρων εκπαίδευσης και άλλους παράγοντες να έρθουν σε επαφή με τον τρόπο εργασίας και εκπαίδευσης των συναδέλφων τους σε άλλες ευρωπαϊκές

χώρες, διευρύνοντας τους ορίζοντες και την αντίληψη για τη δουλειά και το μέλλον τους.

Επιπλέον το πρόγραμμα προάγει τη συνεργασία μεταξύ φορέων του δημοσίου με τον ιδιωτικό φορέα και κοινωνικούς εταίρους, καθώς και μεταξύ οργανισμών εταίρων στον ευρωπαϊκό χώρο. Τέλος το E.Q. συμβάλλει στην ανανέωση των δομών της ταχύρυθμης επαγγελματικής κατάρτισης και στον εκσυγχρονισμό του εκπαιδευτικού του συστήματος.

### **ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΟΥ E.Q.**

Το πρόγραμμα E.Q χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση και ειδικότερα από το ΕΚΤ. Ο συνολικός προϋπολογισμός ανέρχεται σε περίπου 2 δις για τον ΟΑΕΔ. Από αυτά τα 3/4 προέρχονται από το ΕΚΤ και το 1/4 αποτελεί εθνική συμμετοχή. Συγκεκριμένα μέχρι το 1994 δαπανήθηκαν 602.006.793 δρχ. για την υλοποίηση της εθνικής εκπαίδευσης (αμοιβές καθηγητών, προμήθεια αναλώσιμων υλικών κλπ) και 223.422.024 δρχ. διατέθηκαν για τις ανταλλαγές. Άλλα κονδύλια διατέθηκαν για τα έξοδα εμπειρογνομώνων τη διοργάνωση συσκέψεων, την εκπαίδευση εκπαιδευτών κλπ.

### **ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ**

Οι οργανισμοί που δημιούργησαν το Euroqualification αξιολογώντας ως ιδιαίτερα σημαντική την υποδομή του δικτύου και την εμπειρία που αποκτήθηκε φιλοδοξούν τώρα να αξιοποιήσουν τα στοιχεία αυτά στα πλαίσια ενός νέου προγράμματος EQ που ονομάζεται EQ II.

Για το EQ II οι εταίροι επιθυμούν:

- Μεγαλύτερη σύνδεση του EQ II με άλλα ευρωπαϊκά προγράμματα όπως το LEONARDO και το SOCRATES
- Ευρύτερη συμμετοχή των κρατών μελών και κοινωνικών εταίρων
- Διεύρυνση και σε άλλους οργανισμούς - εταίρους
- Μεγαλύτερη συμμετοχή του ιδιωτικού τομέα
- Διεύρυνση του κοινού, στο οποίο θα απευθύνεται η κατάρτιση ώστε εκτός από τους νέους και τους μακροχρόνια άνεργους να συμπεριληφθούν οι άνεργοι που έχουν ανεπαρκή επαγγελματική κατάρτιση, οι νέοι που βρίσκονται στο στάδιο της διαρκούς επαγγελματικής κατάρτισης, οι εργαζόμενοι, που ακολουθούν μια επαγγελματική εξέλιξη σε μέσο ή ανώτερο επίπεδο, οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι που απειλούνται από την ανεργία και τέλος οι εκπαιδευτές και οι σύμβουλοι εκπαίδευσης.

Ο ΟΑΕΔ από την πλευρά του υποστηρίζει ολόγυχα την προσπάθεια αυτή να εξελιχθεί το πρόγραμμα EUROQUALIFICATION και να γίνει δεσμός, που θα ανοίξει το δρόμο για μια νέα ευρωπαϊκή αντίληψη στο χώρο της επαγγελματικής κατάρτισης και γιατί όχι της παιδείας ως σύνολο.

## **ADAPT**

Στρατηγικό στόχο της πρωτοβουλίας αυτής αποτελεί η αξιοποίηση του εργατικού δυναμικού της χώρας μας σε τρόπο ώστε να προωθηθεί η υιοθέτηση νέων τεχνικών παραγωγής και νέων τεχνολογικών με έμφαση στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ), όπου και παρουσιάζεται η μεγαλύτερη έλλειψη σε κατάλληλο προσωπικό.

Η ιδιαιτερότητα του προγράμματος **ADAPT** έγκειται στο ότι επικεντρώνεται στην κατάρτιση όχι σαν μέσο καταπολέμησης της ανεργίας αλλά σαν όργανο πολιτικής προώθησης της βιομηχανικής μεταλλαγής. Κατά συνέπεια ομάδα στόχος του προγράμματος είναι οι εργαζόμενοι και όχι οι άνεργοι με την έννοια της δημιουργίας Νέων Θέσεων Εργασίας.

Μια δεύτερη συνιστώσα του ADAPT είναι ο διακρατικός του χαρακτήρας με την έννοια της διεύρυνσης των προοπτικών δημιουργίας αμοιβαίων ωφελειών και της επιτυχίας ενός προγράμματος κατάρτισης όπως επίσης της διακρατικής ανταλλαγής εμπειριών και προτάσεων υλοποίησης επιμέρους ενεργειών και δράσεων.

Τρίτη τέλος, συνιστώσα αποτελεί η πρόβλεψη και πρόγνωση των προβλημάτων της βιομηχανικής μεταλλαγής με επιμέρους στόχους μεταξύ των οποίων:

- Η κατάρτιση εργατικού δυναμικού ικανού να αξιοποιήσει νέες τεχνικές.

- Το δημιουργημένο «ανθρώπινο κεφάλαιο» να μπορεί να διευκολύνει τη βιομηχανική μεταλλαγή
- Ο διακρατικός συντονισμός και συνεργασία πάνω σε θέματα κατάρτισης και στοιχεία αποτελεσματικότητας
- Η προώθηση της βιομηχανικής μεταλλαγής και της πρόβλεψης των προβλημάτων και δυσχερειών που απορρέουν από την προσπάθεια αυτή
- Η δημιουργία νέων επαγγελμάτων που αποσκοπούν στην επίλυση των προβλημάτων υιοθέτησης νέων τεχνικών παραγωγής και τεχνολογιών
- Η προώθηση στην παραγωγική διαδικασία ατόμων καταρτισμένων πάνω στις τεχνολογίες αιχμής

Μια από τις βασικές αρχές του λειτουργικού προγράμματος της πρωτοβουλίας «ADAPT» είναι η ανάπτυξη της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων μέσω της κατάρτισης διοικητικών στελεχών στους διάφορους τομείς.

Στο χώρο της επιχείρησης ιδιαίτερη έμφαση δίδεται στην εισαγωγή της καινοτομίας με τη διευκόλυνσή της μέσω της ενίσχυσης των επενδυτικών επιχειρήσεων σε ανθρώπινο δυναμικό. Με το πρόγραμμα προσαρμογής του εργατικού δυναμικού επιδιώκεται η υποδοχή νέων επιχειρηματιών, οι οποίοι θα ενισχύονται με την παροχή κατάρτισης στα ζητήματα οργάνωσης και διοίκησης ΜΜΕ, διαχείριση της καινοτομίας

με τη διευκόλυνση πραγματοποίηση έρευνας αγοράς και την ενημέρωση στα νέα χρηματοδοτικά εργαλεία.

Η πρωτοβουλία ADAPT περιλαμβάνει τέσσερα μέτρα ή πεδία δράσης. Το πρώτο αφορά την κατάρτιση και την παροχή συμβουλών και προβλέπεται να υλοποιηθεί μέσω των εξής ενεργειών:

α. Δημιουργία δομών ανταλλαγής εμπειριών και εκπαίδευση εκπαιδευτών

β. Ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση εργαζομένων για επιχειρήσεις με περισσότερους από 100 εργαζομένους και σε θέματα που αφορούν σύγχρονους τομείς αιχμής για τις δραστηριότητές τους

γ. Κατάρτιση εργαζομένων από ομάδες επιχειρήσεων

δ. Κατάρτιση επιχειρηματικών στελεχών επιχειρήσεων με περισσότερους από 100 εργαζόμενους σε μια σειρά από θέματα που αφορούν από την εμπορία διάθεση προϊόντων τα χρηματοδοτικά εργαλεία, την αξιολόγηση και τον εκσυγχρονισμό τεχνολογίας

ε. Την παροχή συμβουλών στους εργαζόμενους μέσω ανάπτυξης εξειδικευμένων δομών και πληροφόρησης σχετικά με τα νέα επαγγέλματα, τις απαιτούμενες γνώσεις και τις προσφερόμενες θέσεις εργασίας

στ. Την παροχή συμβουλών σε επιχειρήσεις με περισσότερους από 50 εργαζόμενους σχετικά με τις ανάγκες σε ανθρώπινο κεφάλαιο για τη χρησιμοποίηση νέων τεχνολογιών και νέων τεχνικών παραγωγής.



Το δεύτερο μέτρο του ADAPT αφορά την πρόβλεψη και την προώθηση νέων δυνατοτήτων απασχόλησης.

Το τρίτο μέτρο που περιγράφεται προσαρμογή των δομών και συστημάτων βοήθειας για τη βιομηχανική μεταβολής, περιλαμβάνει δύο ενέργειες.

Τη βελτίωση της κινητικότητας των εργαζομένων που μπορεί να υλοποιηθεί μέσω μιας σειράς δράσεως που αφορούν την ενίσχυση των εργαζομένων γυναικών για τη διευκόλυνση ίσων ευκαιριών απασχόλησης, έτσι ώστε να ανταποκριθούν στην έλλειψη κατάλληλης εκπαίδευσης για την απασχόληση σε επαγγέλματα που παρουσιάζουν αυξημένες ανάγκες.

Τη βελτίωση των δομών επιχειρήσεων που περιλαμβάνει την προώθηση συνεργασίας επιχειρήσεων πανεπιστημίων και ερευνητικών κέντρων για δημιουργία προώθηση έρευνας και κατάρτιση του απαιτούμενου ανθρώπινου δυναμικού.

Το τέταρτο μέτρο που συμπληρώνει τα άλλα τρία αποτελείται από τις ενέργειες πληροφόρησης, διάδοσης και ευαισθητοποίησης. Συγκεκριμένα περιλαμβάνει την πραγματοποίηση μελετών βιομηχανικής μεταβολής τη διεύρυνση της υιοθέτησης τεχνολογιών αιχμής και στρατηγικών στόχων και τον καθορισμό των αναγκών σε ανθρώπινο κεφάλαιο και κατάρτιση.

Θα πρέπει επίσης να τονιστεί ότι χρειάζεται να λαμβάνεται υπ' όψη το θέμα της συμπληρωματικότητας των σχεδίων που θα υλοποιηθούν με

ενέργειες που έχουν ήδη υλοποιηθεί ή πρόκειται να υλοποιηθούν μέσω προτάσεων που υπάγονται στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα της Βιομηχανίας, το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Κατάρτιση και προώθηση της Απασχόλησης, το πρόγραμμα Leonardo da Vinci και τις άλλες κοινοτικές πρωτοβουλίες. Αυτό σημαίνει ότι το περιεχόμενο ή τα αποτελέσματα του ADAPT θα πρέπει να συμπληρώνουν ή να εφαρμόζουν τα συμπεράσματα των σχεδίων που έχουν υποβληθεί στα πλαίσια των ανωτέρω προγραμμάτων.

Βασική συνιστώσα για το σχεδιασμό μιας πρότασης πρέπει να αποτελεί το στοιχείο της πρόγνωσης και πρόβλεψης της βιομηχανικής μεταβολής. Έτσι τόσο συνολικά όσο και στο επίπεδο των επιμέρους δράσεων οι προτάσεις θα πρέπει να στηρίζονται σε μια αντίληψη πρόβλεψης των αλλαγών στην παραγωγική διαδικασία, η οποία θα αποτελεί τη βάση για την παροχή της αντίστοιχης κατάρτισης στο εργατικό δυναμικό.

Το Ελληνικό Λειτουργικό Πρόγραμμα αναγνωρίζοντας τη σημασία της ύπαρξης καταρτισμένου ανθρώπινου δυναμικού για τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας ιδιαίτερα των ΜΜΕ, έχει επικεντρώσει το ενδιαφέρον του στα προβλήματα και τις ελλείψεις στο θέμα κατάρτισης που παρουσιάζουν οι ΜΜΕ. Πάντως επισημαίνεται ότι στο ADAPT ισχύει οριζόντια προσέγγιση με την έννοια ότι δεν αποκλείεται κανένας κλάδος της βιομηχανίας του εμπορίου και των υπηρεσιών, ούτε κάποια περιοχή της Ελλάδας, παρ' όλο που το Λειτουργικό Πρόγραμμα δίνει

κάποια προτεραιότητα σε ορισμένους κλάδους (τρόφιμα, κλωστοϋφαντουργία κλπ) και τις φθίνουσες βιομηχανικά περιοχές.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση πρόκειται να διαθέσει περίπου 1500 εκατομμύρια ECU για την χρηματοδότηση της πρωτοβουλίας ADAPT. Το συνολικό κόστος για την Ελλάδα για την πενταετία 1995-1999 ανέρχεται στα 44.593.000 ECU. Δομή στήριξης για την κοινοτική πρωτοβουλία ADAPT στη χώρα μας έχει οριστεί το πειραματικό ινστιτούτο επαγγελματικής κατάρτισης και απασχόλησης (ΠΙΕΚΑ).

### **AGRO, SEP, LINK**

Το ζήτημα της «μετάβασης των νέων από το σχολείο στην ενεργό ζωή» έγινε αντικείμενο τριών συνεχόμενων ειδικών ερευνητικών προγραμμάτων εφαρμογής στην κοινότητα. Η Ελλάδα που εντάχθηκε ως πλήρες μέλος στην ΕΟΚ το 1981, συμμετείχε αρχικά στο δεύτερο από αυτά με τρία πρότυπα πειραματικά προγράμματα, το **AGRO**, το **SEP** και το **LINK**.

Με το AGRO επιδιωκόταν η εκπαίδευση στελεχών για τους αγροτικούς συνεταιρισμούς, οι οποίοι εφόσον είχαν επιλεγεί ως βασικοί φορείς παραγωγής, επεξεργασίας και διανομής γεωργικών προϊόντων έπρεπε να στελεχωθούν κατάλληλα ώστε να καταστούν αποδοτικοί. Παράλληλα το πρόγραμμα αυτό είχε ως στόχο τη συγκέντρωση εμπειρίας και πληροφόρησης γύρω από την εκπόνηση προγραμμάτων

ταχύρυθμης εκπαίδευσης σε μεταλυκειακό επίπεδο, με έμφαση στην παραγωγή των αγροτικών προϊόντων.

Το πρόγραμμα SEP αποσκοπούσε στη μετεκπαίδευση μιας σειράς εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης για να αποτελέσουν τους φορείς πολλαπλασιαστές μιας σύγχρονης αντίληψης και μεθόδευσης του σχολικού - επαγγελματικού προσανατολισμού, ώστε ο σχετικά νέος αυτός δεσμός να διαδοθεί και να αποδώσει σωστά.

Τέλος το πρόγραμμα LINK στόχευε στη συγκέντρωση εμπειρίας και πληροφοριών, σχετικών με το πρόγραμμα διασύνδεσης σχολείου και παραγωγής, ειδικότερα δε της ένταξης συγκεκριμένων ΕΠΛ στο κοινωνικό τους περιβάλλον και τη σύνδεσή τους με παραγωγικές μονάδες της περιοχής τους.

## **ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ**

Η εκπαίδευση και η κατάρτιση κατέχουν στρατηγική θέση, στο σταυροδρόμι των κοινοτικών, οικονομικών, ερευνητικών και κοινωνικών πολιτικών. Επίσης προετοιμάζουν τους νέους για το ρόλο του Ευρωπαίου πολίτη, προωθώντας την ελεύθερη διακίνηση των ιδεών και την αναγνώριση των κοινών αξιών πέρα από εθνικά και περιφερειακά χαρακτηριστικά. Σ' όλη την Ευρώπη, η εκπαίδευση και η κατάρτιση πρέπει επομένως να καταστούν επένδυση κατά προτεραιότητα. Σεβόμενη πάντα την πολυμορφία των εθνικών εκπαιδευτικών παραδόσεων, η Κοινότητα έχει ως στόχο να βελτιώσει την ποιότητα και την αμοιβαία αναγνώριση της κατάρτισης αυξάνοντας τις ανταλλαγές

πληροφοριών και εμπειρίας και ευνοώντας την κινητικότητα των φοιτητών και των γνώσεων.

Θέλει να δημιουργήσει μια «Ευρώπη ποιότητας» όπου η συνεχής κατάρτιση ενδαρύνει τις ειδικότητες και την δημιουργικότητα και μια «Ευρώπη της αλληλεγγύης» όπου όλοι θα έχουν ίσες ευκαιρίες στην εκπαίδευση. Ταυτόχρονα ο πολλαπλασιασμός των ανταλλαγών πρέπει να οδηγήσει σε καλύτερη κατανόηση των πολιτιστικών πολυμορφιών ως δημοκρατικών αξιών σε όλα τα κράτη μέλη της κοινότητας.

Στην προοπτική αυτή, η κοινότητα θέσπισε μια σειρά προγραμμάτων που ενδιαφέρουν τους τομείς της κατάρτισης, της εκπαίδευσης και της νεότητας.

Το πρόγραμμα «Σωκράτης» μαζί με τα προγράμματα «Leonardo da Vinci» και «Νεολαία για την Ευρώπη III» που δεσμοδετήθηκαν το Μάρτιο του 1995, αποτελούν τον μοχλό, με την επέμβαση του οποίου η ΕΕ από το 1995-1999 θα προσπαθήσει να εναρμονίσει και να εκσυγχρονίσει τα εκπαιδευτικά συστήματα των χωρών μελών της, με απώτερο μακροπολιτικό στόχο την κατά το δυνατό ομόρρυθμη ανάπτυξη των κοινωνιών και των οικονομιών τους. Παρόμοια προγράμματα με αντίστοιχους στόχους λειτούργησαν από τα πρώτα χρόνια της τότε ΕΟΚ. Πριν από το «Σωκράτης» υπήρχε π.χ. το «Erasmus» το οποίο μετεξελιγμένο και ουσιαστικά βελτιωμένο επανεμφανίζεται σαν το βασικότερο υποπρόγραμμα του «Σωκράτης». Πριν από το «Leonardo da Vinci» υπήρχαν τα πολύ αξιόλογα προγράμματα «COMETT II» και

«FORCE» που στόχευαν αφ' ενός στη διασύνδεση της εκπαίδευσης με την επαγγελματική πρακτική και αφ' ετέρου στην εξειδικευμένη μετεκπαίδευση των εργαζομένων και την συνεχιζόμενη κατάρτιση.

Τα δύο αυτά προγράμματα απέφεραν εξαιρετικά αποτελέσματα γενικότερα στον Ευρωπαϊκό χώρο αλλά και ιδιαίτερα στην Ελλάδα όπου, όπως είναι γνωστό, οι στόχοι τους υλοποιούνται μέχρι τώρα σε πολύ μικρό βαθμό. Δυστυχώς, η προσπάθεια συγκερασμού των βασικών στοιχείων των COMETT II και FORCE στο Leonardo είναι μάλλον ανεπιτυχής.

Τα προγράμματα αυτά έχουν συμβάλει άμεσα και έμμεσα στην ενίσχυση των επαφών και των αλληλοεπιδράσεων μεταξύ των υπεύθυνων για τη διαμόρφωση της πολιτικής σε διάφορα επίπεδα στα κράτη μέλη. Όπως διαπιστώθηκε λοιπόν η Ε.Ε. δεν πάσχει από έλλειψη προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης. Ούτε και η Ελλάδα. Απεναντίας τα σχετικά προγράμματα είναι τόσα πολλά σε σημείο που ακόμη και ο συντονισμός τους να είναι δύσκολος, με συνέπεια η αποτελεσματικότητά τους να είναι προβληματική. Όποιος αναζητεί λοιπόν την κατάρτιση, μπορεί εύκολα να την βρει, αλλά δύσκολα να τη αξιοποιήσει. Η συγκεκριμένη διαπίστωση αρχίζει πλέον σοβαρά να απασχολεί την ευρωπαϊκή ένωση και τώρα γίνεται προσπάθεια να αλλάξει αυτή η πραγματικότητα.

## **ΜΕΡΟΣ ΙΙ, ΕΚΤ (ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ)**

### **ΑΝΑΓΚΗ ΙΔΡΥΣΗΣ ΤΟΥ ΕΚΤ**

Στις μέρες μας, η Ευρώπη αντιμετωπίζει την διπλή πρόκληση της ευρωπαϊκής νομισματικής ένωσης και της διεύρυνσης. Αυτή η πρόκληση δημιουργεί την ανάγκη καλύτερης οργάνωσης του τομέα της εργασίας. Τόσο στην Ελλάδα όσο και στα άλλα κράτη - μέλη, αντιμετωπίζουν τις πιέσεις που δέχεται η απασχόληση από τις μεταβολές στην αγορά εργασίας και από τις προσπάθειες για την ένταξη στην ΟΝΕ το 2001. Εν όψει αυτών των πιέσεων δημιουργείται ένα νέο υπόδειγμα κοινωνικής και οικονομικής πολιτικής, που παράγει νέα προϊόντα και υπηρεσίες, ακολουθεί νέα πρότυπα εργασίας και διαβίωσης.

Στα πλαίσια αυτά δημιουργήθηκε το Ευρωπαϊκό Κοινοτικό Ταμείο (ΕΚΤ) που επενδύει στον άνθρωπο και θέτει σαν στόχο του την ανάπτυξη των προοπτικών για όσους αντιμετωπίζουν ανυπέρβλητα εμπόδια στην εξεύρεση, τη διατήρηση ή την ανάκτηση της θέσης εργασίας. με τον τρόπο αυτό το ΕΚΤ δίνει την ευκαιρία σε εκατομμύρια πολίτες της ευρωπαϊκής ένωσης να διαδραματίσουν ένα πληρέστερο ρόλο στην κοινωνία και να επιτύχουν καλύτερο επίπεδο διαβίωσης. Τα προγράμματα που εκτελούνται από το ΕΚΤ με κεντρικά κατεύθυνση της μείωση της ανεργίας είναι πολλά. Τα περισσότερα αφορούν δράσεις

εκπαιδευτικού περιεχομένου αφού με την εξειδίκευση οι άνεργοι πολίτες αυξάνουν τις πιθανότητες για εξεύρεση μιας θέσης εργασίας και παράλληλα αυξάνουν και την αυτοπεποίθησή τους να ανταγωνιστούν στο πεδίο της ελεύθερα διαμορφούμενης αγοράς. Τα προγράμματα του ΕΚΤ είναι μακροπρόθεσμα και απευδύνονται στις κοινοτικές περιφέρειες, ιδιαίτερα στις περιφέρειες που έμειναν πίσω στον αγώνα δρόμου προς την ανάπτυξη. Οι προσπάθειες του ΕΚΤ όταν αποδώσουν καρπούς - σε πολλές περιοχές τα αποτελέσματα είναι ήδη εμφανή - αποτελούν μοχλό για την ανάπτυξη των επενδύσεων με την προσέλκυση νέων επενδυτών. Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο αποτελεί το μοναδικό χρηματοδοτικό μέσο με το οποίο η ευρωπαϊκή ένωση θέτει στην πράξη τους στρατηγικούς στόχους και την πολιτική της κατά της ανεργίας.

### **«ΤΟ ΕΚΤ ΚΑΙ Η ΙΣΤΟΡΙΑ ΤΟΥ»**

Η σύγχρονη περίοδος εφαρμογής του προγράμματος πλαισίου του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου εκπνέει στο τέλος του 1999, αλλά ήδη η επιτροπή δέχεται τις νέες προτάσεις για το επόμενο πρόγραμμα - πλαίσιο που θα διαρκέσει την περίοδο 2.000 - 2.0006.

Το βασικό σχέδιο αναδιάρθρωσης υιοθετήθηκε το 1998. Παράλληλα με άλλα χρηματοδοτικά μέσα, όπως η Ευρωπαϊκή Τράπεζα Επενδύσεων (ΕΤΕ), συνέβαλαν τα μέγιστα στους βασικούς στόχους καταπολέμησης της ανεργίας. Μεταξύ 1989 και 1993 οι χρηματοδοτήσεις του ΕΚΤ



διπλασιάστηκαν και έκτοτε το Ταμείο λειτουργεί με νέο πλαίσιο το οποίο υποστηρίζει και σήμερα τη λειτουργία του.

Δύο νόμοι θέτουν τις αρχές δράσης του και καθορίζουν τις αρμοδιότητές του, οι οποίες του επιτρέπουν, παράλληλα με άλλα κοινοτικά χρηματοδοτικά μέσα, όπως με την ΕΤΕ να υποστηρίζει τις δράσεις κατά της ανεργίας.

Κατά την περίοδο μεταξύ 1994-1999 το ΕΚΤ που ήδη λειτουργεί και δραστηριοποιείται σε όλα και τα κράτη - μέλη της Ε.Ε., θα έχει δαπανήσει 47 δισεκατομμύρια ECU ποσό που αντιστοιχεί στο 10% περίπου του συνολικού κοινοτικού προϋπολογισμού. Με τη συνδρομή του ίδιου ταμείου επιτυγχάνεται ήδη και η διευκόλυνση απελευθέρωσης των εθνικών χρηματοδοτήσεων, στο πλαίσιο της κοινής προσπάθειας και των αρχών συνχρηματοδότησης που επιτρέπει την παροχή βοήθειας από το ΕΚΤ μόνο σε δραστικά μέτρα που ήδη έχουν ληφθεί από τα κράτη - μέλη και στοχεύουν να αυξήσουν τις δυνατότητες δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας.

Οι δράσεις του ΕΚΤ έχουν προληπτικό και αναμορφωτικό χαρακτήρα προκειμένου να βοηθήσουν στην καταπολέμηση της μακρόχρονης ανεργίας, τα προγράμματα του έχουν κεντρικό στόχο να προετοιμάσουν τους νέους και να τους εφοδιάζουν με προσόντα ικανά να τους εντάξουν στην αγορά εργασίας. Παράλληλα, παρέχει στους ήδη εργαζομένους εφόδια και δεξιότητα ώστε να διατηρήσουν τις θέσεις

που ήδη κατέχουν και σε αυτούς που έχασαν τη δουλειά τους και την ανακτήσουν το ταχύτερο δυνατό.

Για όσους έχουν ήδη ενταχθεί στις τάξεις των μακροχρόνια ανέργων, το ΕΚΤ εκπονεί, εφαρμόζει και συντονίζει ειδικά προγράμματα για την βήμα - βήμα επανένταξή τους, χωρίς να θέτει διαχωρισμούς ανδρών και γυναικών, μειονοτήτων, κοινωνικά αποκλεισμένων και ατόμων με ειδικές ανάγκες

Τα προγράμματα σχεδιάζονται από κοινού με το ΕΤΚ και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και εφαρμόζονται από μεγάλο αριθμό εθνικών φορέων του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα, στους οποίους περιλαμβάνονται εκπαιδευτικά ιδρύματα, τοπικές, στους οποίους περιλαμβάνονται εκπαιδευτικά ιδρύματα, τοπικές και περιφερειακές αρχές, εθελοντικοί οργανισμοί και κοινωνικοί εταίροι, ενώσεις εργαζομένων, εκπαιδευτικά ινστιτούτα, βιομηχανικοί και επαγγελματικοί σύνδεσμοι και ιδιωτικές επιχειρήσεις.

Τα προγράμματα που χρηματοδοτούνται κατά προτεραιότητα είναι εκείνα που στις δράσεις τους περιλαμβάνονται εκπαιδευτικά σχέδια συνεχούς κατάρτισης, απόκτησης εμπειριών στον επαγγελματικό τομέα, όπως εκπαίδευση διδακτικού προσωπικού και δημοσίων υπαλλήλων κ.α.

Το ΕΚΤ δρα καταλυτικά στη νέα προσέγγιση των προγραμμάτων και με τον τρόπο αυτό επιχειρεί να φέρει σε επαφή πηγές γνώσεων και εμπειριών μέσω ανταλλαγής πληροφοριών όλων των εμπλεκόμενων φορέων.

### **«ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΠΟΡΟΙ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ ΤΟΥ ΕΚΤ»**

Ο κύριος στόχος του ΕΚΤ, εστιάζεται στους νέους, στους ανέργους μακράς διάρκειας και σε όσους δυσκολεύονται να ενταχθούν στην αγορά εργασίας- όπως είναι τα άτομα με ειδικές ανάγκες - και στις γυναίκες. Ενίσχυση παρέχεται επίσης για τη βελτίωση των συστημάτων κατάρτισης καθώς και για την ίδια την κατάρτιση. Βασικός στόχος είναι η βελτίωση της δυνατότητας απασχόλησης των ατόμων στις ομάδες - στόχο. Όσον αφορά τους νέους, ιδιαίτερη έμφαση έχει δοθεί από αρκετά κράτη - μέλη στην ανάπτυξη προγραμμάτων μαθητείας αλλά και στην αλλαγή τόσο του θεωρητικού όσο και του πρακτικού περιεχομένου της κατάρτισης. Η πρωτοβουλία απασχόλησης θα δώσει την δυνατότητα στο ΕΚΤ να στηρίζει καινοτομίες στον τομέα της κατάρτισης για τις ομάδες - στόχους.

Η εξασφάλιση ίσων ευκαιριών είναι ένας γενικός στόχος του ΕΚΤ, ο οποίος προσπαθεί αν προωθήσει την ευρύτερη πρόσβαση των γυναικών σε προγράμματα κατάρτισης, συμπεριλαμβανομένων των προγραμμάτων μαθητείας, την ανάπτυξη ειδικών προγραμμάτων για γυναίκες όπου είναι απαραίτητο, και την παροχή υπηρεσιών υποστήριξης όπως είναι η φροντίδα των παιδιών.

Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο αποτελεί σημαντική πηγή χρηματοδότησης της κατάρτισης των γυναικών. Στη Βρετανία είναι μοναδικό, διότι δεσμεύει κονδύλια ειδικά για την κατάρτιση αποκλειστικά για γυναίκες. Είναι σημαντικό και διότι στοχεύει στις

γυναίκες που βρίσκονται στη μειονεκτικότερη θέση και σε εκείνες που έχουν τη μικρότερη πρόσβαση στην κατάρτιση - τις άνεργες και όσες επανέρχονται στην εργασία. Επιχειρεί να αντιμετωπίσει το πρόβλημα του επαγγελματικού διαχωρισμού καταρτίζοντας τις γυναίκες σε επαγγέλματα, στα οποία υποεκπροσωπούνται.

Ορισμένα από τα ειδικά προγράμματα που χρηματοδοτεί προσπαθούν να ξεπεράσουν κάποια βασικά εμπόδια, που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες κατά την πρόσβαση στην κατάρτιση και την αγορά εργασίας, ενώ άλλα υιοθετούν μια καινοτόμο και ριζοσπαστική προσέγγιση στις ίσες ευκαιρίες τοποθετώντας τις γυναίκες στο επίκεντρο του συνολικού σχεδιασμού των μέτρων κατάρτισης.

Ο νέος στόχος του ΕΚΤ επικεντρώνεται ειδικά στον εντοπισμό μελλοντικών αναγκών όσον αφορά τις δεξιότητες των εργαζομένων και στην αντίστοιχη προσαρμογή των τυπικών τους προσόντων. Με τον τρόπο αυτό, στηρίζει τις προσπάθειες των κρατών - μελών για ανάπτυξη της διαρκούς μάθησης και για προσαρμογή στις ανάγκες που δημιουργούνται από την τεχνολογική πρόοδο. Σκοπός είναι να ενθαρρυνθούν οι επιχειρήσεις ώστε να επενδύουν περισσότερο στο ανθρώπινο δυναμικό τους προκειμένου να διαφυλάξουν τις θέσεις εργασίας αλλά και να αυξήσουν την ανταγωνιστικότητά τους. Προτεραιότητα δίνεται στις ΜΜΕ, οι οποίες λαμβάνουν ενίσχυση προκειμένου να προβλέψουν τις μελλοντικές τους ανάγκες σε ειδικότητες και ως εκ τούτου να παράσχουν την κατάλληλη κατάρτιση

στους υπαλλήλους τους. Ιδιαίτερα καινοτόμες ιδέες για την προσαρμογή των συστημάτων κατάρτισης στην προσέγγιση αυτή που δίνει έμφαση στην πρόληψη θα στηριχθούν μέσω του προγράμματος ADAPT.

Επίσης, το ΕΚΤ συμβάλλει σημαντικά στα εθνικά μέτρα κατάρτισης στο πλαίσιο περιφερειακών προγραμμάτων και παρέχει ειδική στήριξη στις λιγότερο αναπτυγμένες περιφέρειες, για την ενίσχυση και βελτίωση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, αλλά και για την ενθάρρυνση της δημιουργίας στενότερων δεσμών με τις επιχειρήσεις.

Η συνολική χρηματοδότηση από το ΕΚΤ για τα προγράμματα ανάπτυξης της χώρας μας ανέρχονται σε 791 δισ. δρχ. όσον αφορά την περίοδο 1994-1999. Επίσης, η Ελλάδα πληρή τις προϋποθέσεις για χρηματοδότηση του 75% όλων των προγραμμάτων από το ΕΚΤ, με σημαντικότερα αυτά της συνεχούς επιμόρφωσης και βελτίωσης της απασχολησιμότητας (28,7%), της εκπαίδευσης και επιμόρφωσης (45,7%).

Η Ελλάδα, στο σύνολο της αποτελεί αντικείμενο της Ευρωπαϊκής πολιτικής για τη στήριξη και διαρθρωτική προσαρμογή των περιφερειών που υστερούν οικονομικά. Η καταπολέμηση της ανεργίας αποτελεί τη βασική προτεραιότητα των πολιτικών που εφαρμόζονται προς αυτή την κατεύθυνση και η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού αποτελεί την προϋπόθεση για την επίτευξη των στόχων τους, με τη σημαντική φυσικά βοήθεια του ευρωπαϊκού κοινοτικού ταμείου.

Η εκπαίδευση και η κατάρτιση, η έρευνα και η τεχνολογική ανάπτυξη, ο εκσυγχρονισμός του δημόσιου τομέα και η ανάπτυξη

συστημάτων κοινωνικής προστασίας και συμβουλευτικής, είναι μερικά από τα κυριότερα μέσα που προωθούνται για την εξασφάλιση της κοινωνικής και οικονομικής συνοχής.



## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10**

### **ΕΡΕΥΝΑ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ**

Η πτυχιακή μας εργασία απαιτούσε έρευνα η οποία πραγματοποιήθηκε στον ΟΤΕ, στην εθνική τράπεζα της Ελλάδας, στα ΕΛΤΑ, στην ΤΙΤΑΝ και στην Ξε. Σε όλες αυτές τις επιχειρήσεις οι αρμόδιοι υπάλληλοι μας υποδέχθηκαν και πρόθυμα απάντησαν στις ερωτήσεις που τους θέσαμε, προσπαθώντας να μας εξηγήσουν το σύστημα εκπαίδευσης που ακολουθεί η εταιρία τους για την κατάρτιση των εργατών τους. Όλοι, μας μίλησαν για τη σπουδαιότητα που δίνεται στην επιμόρφωση και μας ανέλυσαν τα προγράμματα που ακολουθεί η κάθε εταιρία. Από την έρευνα διαπιστώσαμε ότι πραγματικά η αναγκαιότητα της κατάρτισης έχει γίνει συνείδηση στις περισσότερες επιχειρήσεις, οι οποίες επενδύουν στην εκπαίδευση του προσωπικού τους, πάντα με την στήριξη του κράτους και της ευρωπαϊκής ένωσης. Στο κεφάλαιο αυτό περιέχονται τα στοιχεία που συλλέχθηκαν κατά τη διάρκεια της έρευνας μας στις επιχειρήσεις καθώς και οι απαντήσεις στο ερωτηματολόγιο που θέσαμε στους αρμόδιους υπαλλήλους στην ΤΙΤΑΝ και την Ξε.

## **ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ**

1. Θα μπορούσατε αρχικά να μας πείτε το όνομά σας καθώς και τη θέση που κατέχετε στην επιχείρηση
2. Ποια η επωνυμία και το αντικείμενο της επιχείρησης
3. Θα μπορούσατε να μας πείτε τον αριθμό των υπαλλήλων που απασχολούνται στην μονάδα και αναλυτικότερα ποιο το ποσοστό των ανδρών και ποιο των γυναικών
4. Υπάρχει τμήμα προσωπικού ή όχι
5. Γνωρίζουμε ότι η επίτευξη δημιουργικής συνεργασίας μεταξύ των υπαλλήλων στο χώρο εργασίας αποτελεί το κύριο μέλημα του τμήματος προσωπικού. Ποιες επιπλέον λειτουργίες επιτελεί το αντίστοιχο τμήμα της επιχείρησής σας
6. Η πολιτική που ακολουθεί το τμήμα προσωπικού είναι καθορισμένη ή προσαρμόζεται κάθε φορά ανάλογα με τις εκάστοτε ανάγκες της μονάδας
7. Ποιες είναι οι ενέργειες που ακολουθείται όταν συνειδητοποιήσετε ότι υπάρχει έλλειψη προσωπικού σε κάποιο τμήμα της επιχείρησης;
8. Ποιο το ποσοστό των πτυχιούχων ΑΕΙ - ΤΕΙ και ποιο των αποφοίτων δευτεροβάθμιας ή κατώτερης εκπαίδευσης, ποιοι προτιμούνται περισσότερο από την επιχείρησή σας;
9. Που στοχεύει μια επιχείρηση όταν μετεκπαιδεύει το προσωπικό της;



10. Τα αποτελέσματα στην αποδοτικότητα των εργαζομένων από τη συμμετοχή τους στα εκπαιδ. Προγράμματα είναι ικανοποιητικά;
11. Τον τελευταίο καιρό γίνεται λόγος για τα Ινστιτούτα κατάρτισης. Πιστεύετε ότι παρέχουν στον εργαζόμενο τα εφόδια για να αντεπεξέλθει στις επαγγελματικές του υποχρεώσεις χωρίς να χρειάζεται επιπλέον εκπαίδευση;
12. Είναι γνωστό ότι ο οργανισμός απασχόλησης του εργατικού δυναμικού συμβάλλει στην επαγγελματική κατάρτιση πολλών ατόμων, κυρίως νέων. Η μονάδα σας συνεργάζεται με τον ΟΑΕΔ
13. Η επιχείρησή σας έχει προβλέψει την ύπαρξη κάποιων σεμιναρίων αναγκαίων για την συνεχή εκπαίδευση των εργαζομένων
14. Τα σεμινάρια γίνονται σε τακτά χρονικά διαστήματα. Το περιεχόμενό τους είναι ίδιο ή αλλάζει κάθε φορά
15. Ποιους άλλους τρόπους κατάρτισης και μετεκπαίδευσης χρησιμοποιεί η μονάδα σας;
16. Τι γνώμη έχετε για την εξ' αποστάσεως εκπαίδευση, τα επιμορφωτικά ταξίδια στο εξωτερικό και για τα ενημερωτικά φυλλάδια που αποστέλλονται στους υπαλλήλους από την διοίκηση της μονάδας
17. Ποιοι είναι αυτοί που αναλαμβάνουν την εκπαίδευση των υπαλλήλων. Υπάρχει επανακατάρτιση των εκπαιδευτών;

18. Η προσπάθεια αυτή για την επιμόρφωση των υπαλλήλων έχει άλλους φορείς χρηματοδότησης εκτός από την επιχείρησή σας;

## **ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ**

### **ΓΕΝΙΚΑ**

Είναι γνωστή σε όλους μας η Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος και οι περισσότεροι από εμάς έχουν προβεί σε κάποια συναλλαγή σε κάποιο υποκατάστημα της τράπεζας. Πρόκειται για ένα οργανισμό μεγάλου μεγέθους που μάλιστα τελευταία «δυνάμωσε» μετά την ενοποίησή της με την Κτηματική Τράπεζα. Ενδεικτικό του μεγέθους της είναι ότι σήμερα η Εθνική απασχολεί 14.475 άτομα από τα οποία το 54,7% είναι άνδρες.

Οι επιδιώξεις της Εθνικής Τράπεζας για την αναβάθμιση της ποιότητας των υπηρεσιών προς την πελατεία και για την επίτευξη θετικών οικονομικών αποτελεσμάτων δεν είναι δυνατό να υλοποιηθούν δίχως τη συμπράταση του προσωπικού, το οποίο καλείται να βελτιώσει συνεχώς το επίπεδο των γνώσεων και των δεξιοτήτων του, να μεριμνά ακούραστα για την επιτυχή διεκπεραίωση των εργασιών και την εξυπηρέτηση των πελατών και να φροντίζει για τη διασφάλιση των συμφερόντων της Τράπεζας. Ιδιαίτερα σήμερα και εν όψη της πλήρους ένταξης της χώρας μας στην οικονομική και νομισματική ένωση, που θα αυξήσει σημαντικά τον ανταγωνισμό, ο ρόλος του ανθρώπινου δυναμικού της τράπεζας γίνεται ακόμα πιο σημαντικός, καθώς αποτελεί

βασικό συντελεστή της επιτυχούς έκβασης των προσπαθειών για την πλήρη ανταπόκριση της Εθνικής Τράπεζας της Ελλάδος στις νέες, σύγχρονες και ιδιαίτερα δύσκολες απαιτήσεις.

Η Διοίκηση της Εθνικής Τράπεζας συνειδητοποίησε αρκετά έγκαιρα της σημασία της κατάρτισης των υπαλλήλων της με συνέπεια να αναπτύσσει σειρά δραστηριοτήτων στον τομέα διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού που αποβλέπουν στη συνεχή εκπαίδευση του προσωπικού στις σύγχρονες τραπεζικές εργασίες.

Η δυσκολία εξεύρεσης έτοιμων στελεχών για τους νέους αλλά και τους παραδοσιακούς τομείς ενός χρηματοπιστωτικού ιδρύματος, οι οποίοι συνεχώς εξελίσσονται, οδηγούν τις τράπεζες στη δημιουργία ειδικών εκπαιδευτικών κέντρων. Ένα τέτοιο εκπαιδευτικό κέντρο λειτουργεί από την Εθνική Τράπεζα με εκπαιδευτικά προγράμματα για τους ήδη εργαζόμενους, αλλά και για νέους υποψήφιους εργαζόμενους στον τραπεζικό κλάδο, ενώ υπάρχει και το εκπαιδευτικό κέντρο με ετήσιο πρόγραμμα σεμιναρίων.

### **ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ**

Στόχος της εθνικής τράπεζας είναι η ποιοτική αναβάθμιση των εργαζομένων. Δίνεται έμφαση στη συστηματική εκπαίδευση του προσωπικού σε νέες τεχνολογίες και νέα προϊόντα, στην κατάρτιση του στους τομείς τραπεζικών εργασιών, εμπορικής, οικονομικής, διοικητικής και γενικής επιμόρφωσης, στην αρωγή όσων επιζητούν μεταπτυχιακές σπουδές τραπεζικού ενδιαφέροντος, στην εκμάθηση ή βελτίωση γνώσης

ξένων γλωσσών, στην ευαισθητοποίηση και την προσαρμογή όλων στις νέες αντιλήψεις, στον εντοπισμό, με σύγχρονες διαδικασίες και μεθόδους επιλογής, των καταλλήλων για εξειδικευμένες θέσεις εργασίας, στην ορθολογική αξιοποίηση των στελεχών και στην ταχύτερη προσαρμογή των νέων υπαλλήλων. Έμφαση, επίσης δόθηκε στο συντονισμό δράσης για την ανάπτυξη του προσωπικού σε όλες τις μονάδες του Ομίλου της Εθνικής Τράπεζας της Ελλάδος.

Η τράπεζα, με αμείωτο ενδιαφέρον για την αναβάθμιση του μορφωτικού επιπέδου και της επαγγελματικής ανάπτυξης των υπαλλήλων της και στο πλαίσιο του εκσυγχρονισμού της λειτουργίας της σε θέματα εκπαίδευσης, α) ανέθεσε στον διεθνώς αναγνωρισμένο οργανισμό CHARTERED INSTITUTE OF BANKERS τη διαμόρφωση των πλέον σύγχρονων προγραμμάτων τραπεζικής επιμόρφωσης β) συνέχισε το δεσμό χορήγησης υποτροφιών σε υπαλλήλους της για μεταπτυχιακές σπουδές, του οποίου ήδη κάνουν χρήση 29 άτομα γ) συμμετείχε σε προγράμματα και διακρατικές πρωτοβουλίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως τα προγράμματα LEONARDO DA VINCI, ADAPI I, ADAPI II και PEPER.

Ταυτόχρονα αναπτύχθηκαν πρωτοβουλίες που ευνοούν την επικοινωνία και τη δημιουργική συνεργασία, όπως επιτροπές και ομάδες εργασίας και διευρύνθηκε η συμμετοχή των συλλογικών οργάνων της Τράπεζας και η πληροφόρησή τους στην πολιτική και τους στόχους της στον τομέα διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων.

## **ΣΤΑΔΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ**

Θα πρέπει να τονιστεί ιδιαίτερα ότι η Εθνική τράπεζα, η μεγαλύτερη τράπεζα στην Ελλάδα παρέχει εδώ και χρόνια στους υπαλλήλους της προετοιμασία για την ομαλή τους ένταξη στο περιβάλλον εργασίας τους μέσω της λειτουργίας του εκπαιδευτικού της κέντρου. Η ύλη των σεμιναρίων είναι σχεδιασμένη ώστε να καλύπτει όλες τις τελευταίες εξελίξεις στον τραπεζικό χώρο που ως γνωστό χαρακτηρίζεται από πολλές αλλαγές. Η εκπαίδευση στο εκπαιδευτικό κέντρο της Εθνικής είναι χωρισμένη σε 6 τομείς.

Ο πρώτος τομέας περιλαμβάνει κάποια στοιχεία βασικής εκπαίδευσης και περιέχει σεμινάρια που ασχολούνται με την ομαλή ένταξη των υπαλλήλων και την προετοιμασία τους για θετική προσαρμογή και καλή απόδοση σε σύντομο χρονικό διάστημα. Με λίγα λόγια στο στάδιο αυτό γίνεται προσπάθεια για την απόκτηση σφαιρικής γνώσης και εμπειρίας στις απλές τραπεζικές εργασίες.

Στον τομέα των τραπεζικών εργασιών γίνονται προσπάθειες για τη διεύρυνση και την εμπέδωση των γνώσεων των εκπαιδευομένων καθώς και την ενημέρωσή τους στις εξελίξεις, έτσι ώστε να ανταποκρίνονται με μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα στα καθήκοντά τους και να προσφέρουν σύγχρονη και ποιοτική εξυπηρέτηση στην πελατεία. Η ύλη των επιμέρους σεμιναρίων είναι σχεδιασμένη με τρόπο που να καλύπτει όλα τα επίκαιρα θέματα. Η καδιέρωση πρακτικών ασκήσεων συμβάλλει στην πληρέστερη κατανόηση των θεμάτων.

Ο τρίτος τομέας είναι αυτός της εμπορικής επιμόρφωσης όπου προτεύον στόχος είναι η εξοικείωση του προσωπικού της τράπεζας με τις νέα συνθήκες που αναπτύσσονται στις σχέσεις με την πελατεία αφού ληφθούν υπόψη οι νέες μορφές τραπεζικών εργασιών και προϊόντων. Έτσι ο υπάλληλος εκπαιδεύεται όχι μόνο όσον αφορά τον τρόπο με τον οποίο θα πρέπει να έρχεται σε επαφή με τον πελάτη αλλά επιπλέον γνωρίζει όλα τα νέα προϊόντα της τράπεζας και των τραπεζικών εργασιών.

Ο επόμενος τομέας είναι αυτός της διοικητικής επιμόρφωσης όπου κύριο μέλημα των σεμιναρίων είναι η ενημέρωση των στελεχών στις σύγχρονες τάσεις με παράλληλη άσκηση για την καλλιέργεια των απαιτούμενων δεξιοτήτων των υπαλλήλων. Ο τομέας αυτός περιλαμβάνει διδασκαλία των νέων τεχνικών μανάτζμεντ και των νέων τάσεων στις οποίες κατευθύνεται η επιστήμη της διοίκησης των επιχειρήσεων. Οι εκπαιδευόμενοι καλούνται να αναπτύξουν μέσα από το συγκεκριμένο πρόγραμμα και τις διοικητικές τους δεξιότητες.

Ο πέμπτος τομέας περιλαμβάνει την οικονομική επιμόρφωση. Η τράπεζα μέσα από τα σεμινάρια του συγκεκριμένου τομέα στοχεύει στον εμπλουτισμό των επαγγελματικών γνώσεων και εμπειριών, υπαλλήλων και στελεχών, σε θέματα λογιστικής και οικονομίας με απώτερο σκοπό την αποτελεσματικότερη προσαρμογή και ανταπόκρισή τους στις αυξημένες απαιτήσεις της εργασίας τους, στα πλαίσια του σύγχρονου οικονομικού περιβάλλοντος.

Τέλος ο τομέας της γενικής επιμόρφωσης όπου γίνεται προσπάθεια για την ανάπτυξη και την βελτίωση των τεχνικών αλλά και των υπόλοιπων δεξιοτήτων του προσωπικού για τη διεύρυνση του πεδίου των επαγγελματικών τους γνώσεων, κυρίως ενόψει των εξελίξεων στον τρόπο λειτουργίας των τραπεζών. Το εκπαιδευτικό υλικό που αφορά κάθε σεμινάριο, διανέμεται αποκλειστικά στους συμμετέχοντες, δεδομένου ότι αποτελεί βάση και παρακολούδημα της διδασκαλίας στην αίθουσα και όχι απαραίτητως αυτόνομο εκπαιδευτικό βοήθημα.

### **ΤΡΟΠΟΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΤΗΣ ΕΤΕ**

Το πλήθος των διοργανώσεων κατά σεμινάριο, ανά την Ελλάδα, καθορίζεται από την εκάστοτε πολιτική της τράπεζας, τις τρέχουσες ανάγκες και κοινοποιείται στο προσωπικό με εγκύκλιο. Το αναλυτικό χρονοπρόγραμμα ανά τρίμηνο, κοινοποιείτε στις ΠΕ.ΔΙ και τις Διευθύνσεις μέσω των οποίων συγκεντρώνονται οι συμμετέχοντες των υπαλλήλων στα προγράμματα κατά προτεραιότητα και κατ' αντικείμενο, όπως προβλέπεται από το Σύστημα Εκπαίδευσης.

Οι εκπαιδευτικές προσπάθειες που γίνεται προσπάθεια να καλυφθούν με τον ετήσιο σχεδιασμό και τον τριμηνιαίο προγραμματισμό εκπαίδευσης εντοπίζονται και αξιολογούνται ως προς τη βαρύτητα, προτεραιότητά τους και μέγεθός τους, με τρόπο επιστημονικό και γι' αυτό άκρως αξιόπιστο. Φυσικά, οι εξελίξεις είναι συνεχείς και το μόνο σίγουρο στην εποχή μας είναι ότι οι αλλαγές είναι μεγάλες και όχι πάντα επακριβώς προβλέψιμες.

Γι' αυτό η πρόθεση της τράπεζας να προσαρμόζει το πρ στις απαιτήσεις του σήμερα και να προσπαθεί σε κάποιο βα προετοιμάσει για το μέλλον αποτελεί βασικό στόχο και διαρκή , της ΕΤΕ με αποτέλεσμα πολλές φορές να παρατηρούνται αλλαγές στο ετήσιο επιμορφωτικό πρόγραμμα.

Στην Ε.Τ.Ε. η συμμετοχή στα εκπαιδευτικά προγράμματα είναι υποχρεωτική. Ως υποχρεωτική συμμετοχή νοείται τόσο η υποχρέωση της Τράπεζας να εκπαιδεύει όλους τους υπαλλήλους στο αντικείμενο εργασίας τους σύμφωνα με τις προδιαγραφές των σεμιναρίων όσο και η υποχρέωση των εργαζομένων να εκπαιδεύονται, προκειμένου να διευκολύνεται η εξέλιξή τους και να βελτιώνεται η απόδοση και η αποτελεσματικότητά τους.

Η εκπαίδευση που πραγματοποιείται στην εθνική τράπεζα μπορεί να είναι εκπαίδευση εντός της τράπεζας αλλά και εκτός της τράπεζας όπου ορισμένος αριθμός εργαζομένων παρακολουθεί εκπαιδευτικά προγράμματα σε διάφορα κέντρα εκπαίδευσης. Στην περίπτωση συμμετοχής σε τέτοιου είδους προγράμματα, η Μονάδα ενημερώνει τις περιφερειακές διοικήσεις και διευθύνσεις για τα επιμορφωτικά προγράμματα και εκδηλώσεις εξωτερικών φορέων επαγγελματικής κατάρτισης σε θέματα που δεν καλύπτονται από τα προγράμματα της εκπαίδευσης ή θεωρείται σκόπιμη για την τράπεζα και προς όφελος των στελεχών της η συμμετοχή σ' αυτά. Αρκεί εδώ να αναφέρουμε την τακτική πλέον συμμετοχή της Εθνικής Τράπεζας σε δύο ιδιαίτερες



σημαντικά προγράμματα που διοργανώνουν α) το INSEAD β) το INTER-ALPHA GROUP OF BANKS.

Στα ανωτέρω προγράμματα μετέχουν νέα στελέχη, τα οποία προτείνουν οι ενδιαφερόμενες μονάδες και επιλέγονται αρμοδίως, σύμφωνα με τις απαιτούμενες προδιαγραφές. Ατομικά αιτήματα υπαλλήλων για συμμετοχή σε προγράμματα σπουδών εντός τραπεζής στην Ελλάδα εξετάζονται μόνον εφόσον η Μονάδα τους συνηγορεί. Προκειμένου να εξεταστούν αιτήματα ατομικά ή και των Μονάδων για συμμετοχή σε επιμορφωτικές εκδηλώσεις στο εξωτερικό, απαιτείται η σύμφωνη γνώμη του υποδιοικητή που εποπτεύει τη Μονάδα, ως προς τη σκοπιμότητα της ενέργειας και τις σχετικές δαπάνες.

Η εθνική τράπεζα παρέχει επίσης στους υπαλλήλους της εκπαίδευσης εξ αποστάσεως, υποτροφίες για μεταπτυχιακές σπουδές, εκπαιδευτικά βιβλία και τη δυνατότητα εκμάθησης ξένων γλωσσών. Άλλες δραστηριότητες της Ε.Τ.Ε. για την εκπαίδευση των εργαζομένων είναι και οι ακόλουθες:

- Συμμετοχή στελεχών σε ενημερωτικές διοργανώσεις εξωτερικών φορέων, σχετικές με θέματα ενδιαφέροντος της Μονάδας
- Συμμετοχή στελεχών σε επιτροπές και ομάδες εργασίας, κατ' εντολή της διοικήσεως, στα πλαίσια εκσυγχρονιστικών προσπαθειών της τράπεζας αλλά και τη ένωσης ελληνικών τραπεζών

- Εκπροσώπηση της ΕΤΕ με τη συμμετοχή στελεχών σε δραστηριότητες και προγράμματα πανεπιστημιακών και άλλων φορέων επαγγελματικής κατάρτισης
- Εκπαίδευση του προσωπικού των καταστημάτων του εξωτερικού

Η υποδιεύθυνση εκπαίδευσεως συμμετέχει και διερευνά τη σκοπιμότητα συμμετοχής σε προγράμματα της Ε.Ε. που συμβάλλουν στον εκσυγχρονισμό της λειτουργίας της Εκπαίδευσης και προωθούν τους στόχους της δια βίου επαγγελματικής κατάρτισης. Επιπλέον συμμετέχει στα νέα εκπαιδευτικά προγράμματα της Ε.Ε. που προωθούν και στηρίζουν τον εκσυγχρονισμό της εκπαιδευτικής λειτουργίας. Τέτοια προγράμματα είναι το Leonardo da Vinci, adapt που στοχεύει στην προσαρμογή του εργατικού δυναμικού στις βιομηχανικές αλλαγές καθώς και το PEPER που έχει σαν στόχο την εφαρμογή νέων για τα ελληνικά δεδομένα τεχνολογιών και διαδικασιών οι οποίες έχουν δοκιμαστεί αλλού επιτυχώς, με σκοπό τη δημιουργία υποδομής για την ανάπτυξη και επίδειξη καινοτομικών προϊόντων ευρύτερου οικονομικού ενδιαφέροντος.

Στην προσπάθεια για επιμορφωτική αναβάθμιση των υπαλλήλων της ΕΤΕ προχώρησε στην ίδρυση βιβλιοθήκης σε κάθε κατάστημά της. Κάθε χρόνο οι βιβλιοθήκες προμηθεύονται βιβλία που αποστέλλονται από την κεντρική διοίκηση. Επίσης εκδίδονται και κάποια εγχειρίδια όπως «χρηματοδοτήσεις εισαγωγικού - εξαγωγικού εμπορίου». Όλες

αυτές οι προσπάθειες έχουν σαν στόχο να συμβάλλουν στην καλύτερη εκπαίδευση των υπαλλήλων της Ε.Τ.Ε.

Θα πρέπει επίσης να επισημάνουμε την προσπάθεια που πραγματοποιείται από την Ε.Τ.Ε. για την αναγνώρισή της ως φορέα παροχής προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης. Έτσι εάν η εθνική τράπεζα πετύχει την αναγνώρισή της σαν ΚΕΚ θα επιτρέπεται η πραγματοποίηση οποιασδήποτε εκπαιδευτικής ενέργειας κριθεί σκόπιμη για το προσωπικό της τράπεζας. Η υποδιεύθυνση εκπαιδευσεως δέχεται καθ' όλη τη διάρκεια του έτους ατομικές αιτήσεις υπαλλήλων που επιθυμούν να συνδράμουν το έργο της λαμβάνοντας μέρος στο πρόγραμμα Επιλογής Έκτακτων Εισηγητών Εκπαιδευσεως. Με λίγα λόγια η επιλογή των καθηγητών που είναι εισηγητές στα σεμινάρια μπορεί να γίνει είτε μεταξύ των υπαλλήλων της τράπεζας είτε άλλων ικανών ατόμων που βρίσκονται έξω από αυτή.

Σεμινάρια γίνονται σε τακτά χρονικά διαστήματα και σε διάφορες πόλεις της Ελλάδας αλλά κυρίως στην Αθήνα, τη Θεσσαλονίκη και την Πάτρα. Οι υπάλληλοι λαμβάνουν κανονικά τις αποδοχές τους για όσο διαρκεί το σεμινάριο που συμμετάσχουν και παίρνουν κάποια επιπλέον χρήματα σε περίπτωση που το σεμινάριο πραγματοποιείται εκτός έδρας. Μετά το τέλος κάθε σεμιναρίου γίνεται αξιολόγηση των αποτελεσμάτων.

Θα πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι η διοίκηση της τράπεζας έχει συνειδητοποιήσει το σπουδαίο ρόλο που έχει η γνώση μιας ξένης

γλώσσας γι' αυτό και δικαιολογεί κάποιο χρηματικό ποσό για όποιον υπάλληλο παρακολουθεί ανάλογα μαθήματα.

Όπως διαπιστώνουμε λοιπόν οι προσπάθειες που διενεργεί η ΕΤΕ για την κατάρτιση των υπαλλήλων της είναι πολλές και μάλιστα αρκετά σημαντικές και πρωτοποριακές σε πολλούς τομείς. Άλλωστε όπως μας ενημέρωσαν και οι υπάλληλοι για την κατάληψη κάποιων θέσεων είναι αναγκαία και η κατάλληλη εκπαίδευση. Βέβαια ο αριθμός των ατόμων που επιμορφώνεται κάθε χρόνο αυξάνει συνεχώς και αυτό είναι ένα δείγμα της μεγάλης σημασίας που δίνεται στην δια βίου κατάρτιση.

Άλλωστε σε ένα τομέα όπως ο τραπεζικός όπου οι εξελίξεις που σημειώνονται είναι ραγδαίες φαίνεται αναγκαία η συστηματική και διαρκής προσπάθεια για επιμόρφωση των μελών του οργανισμού. Μόνο με τη συνεχή εκπαίδευση η ΕΤΕ θα καταφέρει να συνεχίσει την ανοδική της πορεία και να σταθεί επάξια απέναντι στις Ευρωπαϊκές Τράπεζες.

## **O.T.E.**

### **Η ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ - ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΣΤΟΝ Ο.Τ.Ε**

Ο φορέας ο οποίος είναι υπεύθυνος για τις τηλεπικοινωνίες στη χώρα μας είναι ο Ο.Τ.Ε. Ο οργανισμός αυτός είναι ίσως η πιο κερδοφόρα επιχείρηση στον Ελλαδικό χώρο. Απασχολεί περίπου 22,406 διοικητικούς και τεχνικούς υπαλλήλους.

Η ραγδαία και συνεχής εξέλιξη στον τομέα των τηλεπικοινωνιών καθώς και οι αυξανόμενες απαιτήσεις του κοινού οδήγησαν την διοίκηση του Ο.Τ.Ε. στην δημιουργία ενός εκπαιδευτικού συστήματος επιμόρφωσης και κατάρτισης των υπαλλήλων του οργανισμού.

Στα πλαίσια του «Σχεδίου Οργανωτικού και Διοικητικού Εκσυγχρονισμού του Ο.Τ.Ε.(ΣΟΔΕ) για την αναδιοργάνωση της εκπαίδευσης του οργανισμού, ανακαλύφθηκε μια προσπάθεια εξυγίανσης, τόσο στην οργανωτική δομή, όσο και στα λειτουργικά συστήματα της εκπαιδευτικής λειτουργίας.

Είναι γνωστό ότι στο πλαίσιο οργανωτικό σχήμα η Δ/νση Εκπαίδευσης ήταν η ίδια «παραγωγός και προμηθευτής» του εκπαιδευτικού συστήματος. Η ίδια Υπηρεσία προσπαδούσε να διεγείρει το ενδιαφέρον των άλλων υπηρεσιών του οργανισμού να αναλώσουν τα «όποια προϊόντα» προσπαδώντας να αναπτύξει «ζήτηση» με αποτέλεσμα πολλές φορές να γίνεται «εκπαίδευση για την εκπαίδευση»

Η αξιωματική πρόταση ότι «δεν υπάρχουν ανάγκες εκπαιδευομένων αλλά επιχειρησιακές ανάγκες, οι οποίες μπορούν να καλυφθούν με εκπαίδευση» είναι ο κύριος λόγος για τον οποίο μεγάλες δυναμικές επιχειρήσεις δημιουργούν τμήματα και λειτουργίες εκπαίδευσης.

Η εκπαίδευση του προσωπικού αποτελεί βασικό στόχο της Διεύθυνσης Προσωπικού του Ο.Τ.Ε. Για το λόγο αυτό ο Ο.Τ.Ε. έχει παραχωρήσει στη δημιουργία εκπαιδευτικών κέντρων των οποίων ο στόχος, όπως προκύπτει από τα καταστατικά τους είναι η επιμόρφωση

του προσωπικού η οποία αποτελεί, αφενός στη συμπλήρωση των γνώσεων και εξειδικεύσεων του σε θέματα συμβατικής τεχνολογίας και εφαρμοζομένων μεθόδων Διοικήσεως, Οργανώσεως, Εκμ/σεως και Οικονομίας και αφετέρου στην κατάρτιση του σε νέες τεχνολογίες και νέες μεθόδους στα θέματα αυτά. Η επίτευξη του στόχου αυτού συμβάλλει αποφασιστικά στην ανάπτυξη της ικανότητας του προσωπικού να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις των θέσεων εργασίας και ευθύνης του και στη βελτίωση των παρεχομένων προς το κοινωνικό σύνολο τηλεπικοινωνιακών υπηρεσιών.

Το προσωπικό επιμορφώνεται με την συμμετοχή του σε σεμινάρια, διαλέξεις, συνέδρια, συνόδους και άλλες επιμορφωτικές εκδηλώσεις. Το περιεχόμενο της επιμόρφωσης είναι δυνατόν να περιλαμβάνει:

α. Θεωρητικό μέρος, θεωρητική διδασκαλία, διαλογική συζήτηση, εργασίες ατομικές και ομαδικές ανακοινώσεις κ.λ.π.

β. Πρακτικό μέρος όπως για παράδειγμα εξάσκηση σε εγκαταστάσεις, όργανα και γραφειακές εργασίες- επίδειξη λειτουργίας μηχανημάτων, τρόπων εργασίας κ.α.

Ο προγραμματισμός της επιμορφώσεως γίνεται από τη Διεύθυνση Εκπαιδεύσεως σύμφωνα με τους στόχους του Οργανισμού και τις ανάγκες των Υπηρεσιακών λειτουργιών. Για την κατάρτιση των προγραμμάτων λαμβάνονται υπόψη τα ακόλουθα στοιχεία:

1. Οι προτάσεις των αρμόδιων Κεντρικών και Περιφερειακών Υπηρεσιακών Λειτουργιών και Τρίτων (Διεθνών Οργανισμών, Δημόσιων και Ιδιωτικών φορέων)
2. Ο σκοπός, η αναγκαιότητα και η σπουδαιότητα της επιμορφώσεως
3. Η επιλογή του κατάλληλου αντικειμένου και της σχετικής ύλης
4. Ο κλάδος, η κατηγορία, η ειδικότητα, η στάθμη εκπαίδευσεως και ο αριθμός των επιμορφουμένων.
5. Η διάρκεια της επιμόρφωσης, η χρονική περίοδος πραγματοποίησεως της και οι ώρες πρακτικής και θεωρητικής διδασκαλίας που θα προσαρμόζονται στις απαιτήσεις της εκπαίδευσεως.
6. Η απαιτούμενη μέθοδος επιμορφώσεως
7. Ο φορέας της επιμορφώσεως
8. Η ανταποδοτικότητα της αιτούμενης επιμόρφωσης και το κόστος αυτής

Το εκπαιδευτικό προσωπικό αποτελείται από Εκπαιδευτές και Επιμελητές που ορίζονται με απόφαση της Δ/νσεως Εκπ/σεως ύστερα από πρόταση της Υποδιευθύνσεως Προγραμμάτων Εκπ/σεως. Οι εκπαιδευτές πρέπει να έχουν τουλάχιστον πτυχίο Ανώτατης Σχολής ή πτυχίο ΑΤΣ-ΟΤΕ ή πτυχίο Τ.Ε.Ι. ή άλλης σχολής ενταγμένης στην Ανώτερη Τεχνική και Επαγγελματική Εκπ/ση και οι Επιμελητές τουλάχιστον απολυτήριο ή πτυχίο Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Για εξειδικευμένα επιστημονικά θέματα, είναι δυνατόν να χρησιμοποιείται

με απόφαση της Δ/νσεως Εκπ/σεως, εξωϋπηρεσιακό προσωπικό που διδάσκει σε Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα ή ειδικοί επιστήμονες αναγνωρισμένης επιστημονικής ή επαγγελματικής δραστηριότητας.

Η επιλογή του προσωπικού που προτείνεται να επιμορφωθεί γίνεται με ευθύνη των αρμόδιων Προϊσταμένων βάσει των πιο κάτω κριτηρίων:

α. Τίτλοι σπουδών

β. Προοπτική απασχολήσεως στο αντικείμενο επιμορφώσεως

γ. Χρόνια υπηρεσίας - Ηλικία

δ. Συμπληρωματική επιμόρφωση

ε. Προθυμία και ευχέρεια μεταδόσεως γνώσεων που θα αποκτηθούν από την επιμόρφωση

Η αξιολόγηση των επιμορφουμένων πραγματοποιείται είτε κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης είτε μετά το τέλος της επιμορφωτικής προσπάθειας στον εργασιακό χώρο. Κατά την πραγματοποίηση των επιμορφωτικών προγραμμάτων διενεργούνται τελικές εξετάσεις με σκοπό την εξακρίβωση του βαθμού γνώσεως από τους επιμορφούμενους των διδασκομένων αντικειμένων και πρακτικών ασκήσεων καθώς και την αξιολόγηση αυτών. Οι εξετάσεις γίνονται κατ' αρχήν με δοκιμασίες (τεστ) εφόσον είναι εφικτό ή σε αντίθετη περίπτωση με οποιοδήποτε άλλο τρόπο.

Εκτός από τις παραπάνω ενέργειες ο ΟΤΕ έχει προχωρήσει και στη θέσπιση ενός συμβουλίου επιμορφώσεως και μιας επιτροπής επιλογής



και αξιολόγησης εκπαιδευτικού προσωπικού. Το συμβούλιο επιμόρφωσης εξετάζει τα προβλήματα που σχετίζονται με την υλοποίηση των προγραμμάτων επιμορφώσεως και προτείνει μέτρα για την επίλυση των προβλημάτων αυτών.

### **ΕΡΕΥΝΑ ΣΤΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΤΟΥ ΟΤΕ ΣΤΗΝ ΠΑΤΡΑ**

Επισκεφτήκαμε το πλήρως εξοπλισμένο εκπαιδευτικό και ερευνητικό κέντρο του ΟΤΕ στην Πάτρα όπου έχουν εγκατασταθεί πρωτοποριακά συστήματα τηλεκπαίδευσης μέσω των οποίων στελέχη και τεχνικοί μεγάλων αλλά και μικρών επιχειρήσεων έχουν τη δυνατότητα να εκπαιδεύονται και να ενημερώνονται για τις νέες τεχνολογίες στο χώρο των τηλεπικοινωνιών.

Στις ειδικά διαμορφωμένες αίθουσες του εκπαιδευτικού κέντρου υπάρχει πλήρης εξοπλισμός σε συστήματα επικοινωνίας, οθόνες, κάμερες, εποπτικά μέσα κ.α, έτσι ώστε οι εκπαιδευόμενοι να έχουν άμεση οπτικοακουστική επαφή με τον εκπαιδευτή τους.

Εκτός από το εκπαιδευτικό κέντρο του ΟΤΕ στην Πάτρα που επισκεφτήκαμε υπάρχουν ανάλογα εκπαιδευτικά κέντρα στην Αθήνα και στη Θεσ/νίκη. Παραρτήματα αυτών των κέντρων υπάρχουν σ' όλη την Ελλάδα.

Το δυναμικό του εκπαιδευτικού κέντρου είναι πέντε άτομα από τα οποία δύο είναι διοικητικά στελέχη, ένας τεχνικός, ένας κλητήρας και ένας οικονομικός υπάλληλος. Το αντίστοιχο κέντρο της Αθήνας απασχολεί 80 υπαλλήλους ενώ της θεσσαλονίκης 8. Αν και αριθμός

των απασχολούμενων στο ΕΕΚ Πάτρας είναι μικρός συγκριτικά με τον αριθμό των απασχολούμενων στα αντίστοιχα κέντρα άλλων πόλεων, διαπιστώσαμε ότι χάρη στον άρτιο μηχανογραφικό εξοπλισμό η διεκπεραίωση των εργασιών πραγματοποιείται χωρίς να παρουσιάζεται ουσιαστικά πρόβλημα.

Παράλληλα το εκπαιδευτικό και ερευνητικό κέντρο αναπτύσσει σημαντική δραστηριότητα στο χώρο των ερευνητικών προγραμμάτων προηγμένων επικοινωνιών τόσο σε εθνικό όσο και σε διεθνές επίπεδο.

Ο ΟΤΕ για την εκπαίδευση των μελών του έχει δημιουργήσει τις σχολές προσωπικού όπου με σύμβαση προετοιμάζονται οι υπάλληλοι προκειμένου να αντλήσουν αρχικές γνώσεις σχετικά με τον κλάδο απασχόλησής τους. Η διάρκεια της εκπαίδευσης είναι ανάλογη με τον τομέα δραστηριότητας των εκάστοτε υπαλλήλων που εκπαιδεύονται και συνήθως κυμαίνεται μεταξύ 3 έως 5 μηνών.

Ο οργανισμός βασισμένος στα κοινοτικά πλαίσια ανάπτυξης του μορφωτικού επιπέδου των ευρωπαϊκών υπαλλήλων υιοθέτησε τα σεμινάρια ως μέσο για την υλοποίηση των στόχων του στον τομέα της κατάρτισης και επιμόρφωσης. Οι υπάλληλοι που θα συμμετάσχουν σε κάποιο σεμινάριο προτείνονται από τις υπηρεσίες τους. Εκτός από τα σεμινάρια που μετεκπαιδεύουν τους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους υπάρχουν και αυτά που στοχεύουν στην σωστή προετοιμασία των νέων υπαλλήλων.

Οι πόροι χρηματοδότησης των προγραμμάτων επιμόρφωσης καλύπτονται εν μέρει από την Ε.Ε., εν μέρει από τον ΟΑΕΔ και πολλές φορές ακόμη και από τον ίδιο τον οργανισμό (ΟΤΕ).

Κάθε υπάλληλος μπορεί να παρακολουθήσει έως και δύο σεμινάρια σε μια χρονιά και ο αριθμός των ατόμων που μετέχουν σ' αυτά είναι 10-20. Σεμινάρια πραγματοποιούνται είτε στο χώρο εργασίας (on the job training) είτε εκτός έδρας όπου σ' αυτή την περίπτωση καλύπτονται όλα τα λειτουργικά έξοδα των εκπαιδευομένων (διαμονή, μετακίνηση, διατροφή).

Η διαδικασία του προγραμματισμού των σεμιναρίων δεν είναι απλή υπόθεση αλλά απαιτούνται ειδικές γνώσεις από τους διοργανωτές και προετοιμασία που διαρκεί περίπου 1 χρόνο.

Στο εκπαιδευτικό κέντρο της Πάτρας εκπαιδεύτηκαν κατά το 1998 1.782 άτομα. Σύμφωνα με τον κ. Γεώργιο Καλλίνικο και κ. Νικόλαο Ντρέκλη που είναι οι υπεύθυνοι στο εκπαιδευτικό κέντρο, αυξάνονται διαρκώς οι προσπάθειες ώστε να αυξηθεί τόσο ο αριθμός των σεμιναρίων όσο και ο αριθμός των εκπαιδευομένων κατά τα επόμενα έτη. Άλλωστε πρόκειται για ένα νεοσύστατο κέντρο με ολιγάριθμο προσωπικό που καλείται να καλύψει τις εκπαιδευτικές ανάγκες που συνεχώς προκύπτουν στην περιφέρεια της Δυτικής Ελλάδας.

## **ΕΛΤΑ**

Η αναγκαιότητα για εκπαίδευση των υπαλλήλων έχει γίνει λίγο - πολύ συνείδηση σε όλους. Έτσι σήμερα έχουμε φτάσει στο σημείο όπου σχεδόν όλες οι επιχειρήσεις προσπαθούν να επιμορφώσουν το προσωπικό τους. Η αναγκαιότητα της εκπαίδευσης, έχει γίνει εμφανής και στον δημόσιο τομέα. Έτσι τα ΕΛΤΑ με σκοπό την επιμόρφωση του συνόλου του προσωπικού του για ταχύτερη και ποιοτικότερη ανάπτυξη των ταχυδρομείων, προχώρησε στη δημιουργία κέντρων επαγγελματικής κατάρτισης στον οργανισμό (ΚΕΚ - ΕΛΤΑ), τα οποία λειτουργούν υπό τη μορφή Α.Ε. Στα τρία ΚΕΚ, σε Αθήνα, Θεσσαλονίκη και Πάτρα, μετέχουν το ΕΛΤΑ κατά ποσοστό 70% και η ΟΜΕ-ΕΛΤΑ κατά ποσοστό 30%.

Η εκπαιδευτική δράση των ΚΕΚ, που εκπορεύεται από τη δεδομένη ανάγκη ότι οι νέες συνθήκες που διαμορφώνονται στην προσφορά ταχυδρομικών υπηρεσιών, καθιστούν απαραίτητη την αναβάθμιση της πολιτικής ανθρωπίνου δυναμικού, καθώς και τη βελτίωση των τεχνικών και επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων, χρηματοδοτείται από την ευρωπαϊκή ένωση.

Πάντως η σύσταση και λειτουργία κέντρου επαγγελματικής κατάρτισης από τα ΕΛΤΑ αποτελεί ένα πολύ σημαντικό γεγονός. Όχι μόνο γιατί η σύσταση του ήταν αναγκαία προκειμένου να ξεκινήσει η υλοποίηση των εκπαιδευτικών δράσεων που χρηματοδοτεί, η ευρωπαϊκή ένωση στο πλαίσιο του εγκεκριμένου επιχειρησιακού προγράμματος

«ταχυδρομεία» αλλά και γιατί αποτελεί τη βάση για τη δημιουργία ενός σύγχρονου εκπαιδευτικού φορέα που θα αντιμετωπίζει με επάρκεια το πρωταρχικής σημασίας ζήτημα της εκπαίδευσης και της συνεχούς επαγγελματικής κατάρτισης των εργαζομένων των ΕΛΤΑ, στο πλαίσιο ενός ολοκληρωμένου εκπαιδευτικού σχεδιασμού με βάση τις απαιτήσεις της αγοράς και τις ανάγκες των πελατών του ταχυδρομείου.

Αξίζει να σημειωθεί ότι η κατάσταση που επικρατούσε μέχρι πρότινος στον χώρο της επαγγελματικής κατάρτισης των στελεχών των ΕΛΤΑ ήταν απογοητευτική. Αρχιζε και τελείωνε στα όρια μιας «επαγγελματικής σχολής» που παρείχε στους καταρτιζόμενους απαρχαιωμένες περί την ταχυδρομική λειτουργία και άχρηστες στην ουσία γνώσεις χρησιμοποιώντας την ανεπάρκεια και την αποτετελμάτωση στον οργανισμό και όλα αυτά με επικύρωση και με τίτλους «τριτοβάθμιας εκπαίδευσης».

Ακόμη πιο τραγική ήταν βέβαια η περίοδος που τα ελληνικά ταχυδρομεία εμπιστεύτηκαν την εκπαίδευση των στελεχών τους σε σχολές τύπου Alexander και Αμάραντου. Σε πρώτη φάση και μέχρι το τέλος του 1999 το ΚΕΚ - ΕΛΤΑ καλείται να υλοποιήσει το μεγαλύτερο μέρος των εκπαιδευτικών σεμιναρίων που θα του ανατεθεί από τη Μονάδα Επιχειρησιακού Προγράμματος που διαχειρίζεται το πρόγραμμα «ταχυδρομεία». Τα σεμινάρια αυτά που ξεκίνησαν ήδη από τις αρχές του Ιουλίου 1998, είναι μικρής διάρκειας για την αποφυγή προβλημάτων λειτουργίας της επιχείρησης.

Σε δεύτερη φάση το ΚΕΚ - ΕΛΤΑ θα είναι ο φορέας υλοποίησης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων που θα του ανατίθεται από τα ΕΛΤΑ και συγκεκριμένα από τη διεύθυνση διοικητικού. Η διεύθυνση διοικητικού σε συνεργασία με το ΚΕΚ - ΕΛΤΑ θα καταγράφει συστηματικά και για πρώτη φορά στα χρονικά της εκπαιδευτικής ανάγκης από την επεξεργασία των οποίων θα προκύπτουν κάθε φορά τα εκπαιδευτικά σεμινάρια, απόλυτα προσαρμοσμένα στις ανάγκες του προσωπικού και σύμφωνα πάντα με τις νέες απαιτήσεις των θέσεων εργασίας. Αξίζει να σημειωθεί ότι η ίδρυση και λειτουργία του ΚΕΚ - ΕΛΤΑ έγινε μέσα σε πολύ σύντομο χρονικό διάστημα χάρη στις συντονισμένες ενέργειες των αρμοδίων υπηρεσιών λειτουργιών με πρωταρχικό στόχο να ξεκινήσει άμεσα η απορρόφηση των κονδυλίων που προβλέπει το εγκεκριμένο από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ταχυδρομείο» για δράσεις εκπαίδευσης συνολικού ύψους 3,5 δισεκατομμυρίων δραχμών. Έτσι λοιπόν μέχρι τις 31/10/1998 εκπαιδεύθηκαν μέσω του ΚΕΚ - ΕΛΤΑ, 1.800 εργαζόμενοι των ΕΛΤΑ, προκειμένου να επιτευχθεί ο στόχος που έχει τεθεί για την απορρόφηση του 10% του συνολικού προϋπολογισμού που προβλέπει το επιχειρησιακό πρόγραμμα.

Αν και επισκεφθήκαμε το ΚΕΚ των ΕΛΤΑ στην Πάτρα, τα στοιχεία που βρήκαμε ήταν πάρα πολύ λίγα, παρόλο την προθυμία του υπεύθυνου να μας εξυπηρετήσει. Και αυτό γιατί το κέντρο εκπαίδευσης είναι νεοσύστατο λειτουργεί από τον Αύγουστο του 1998 και έτσι δεν υπήρχαν στατιστικά στοιχεία ούτε άλλες πληροφορίες για την

αποτελεσματικότητα των σεμιναρίων στην αποδοτικότητα και τη συμπεριφορά των εργαζομένων.

Σίγουρα όμως η προσπάθεια που γίνεται από τα ΕΛΤΑ είναι πολύ αισιόδοξη και αναγκαία για το μέλλον του οργανισμού μιας και τα τελευταία χρόνια έχει αναπτυχθεί ο ανταγωνισμός στο συγκεκριμένο τομέα μέσω των ιδιωτικών ταχυδρομείων. Μόνο με τη συνεχή επιμόρφωση οι εργαζόμενοι στα ΕΛΤΑ θα μπορέσουν να αντιμετωπίσουν τα προβλήματα που επιφέρει η τεχνολογία στον τομέα των ταχυδρομείων και να πετύχουν την εξυγίανση του οργανισμού ώστε καθημερινά να καλύπτονται οι αυξανόμενες ανάγκες των πελατών καθώς και ο ανταγωνισμός που έχει προκύψει με την ίδρυση των ιδιωτικών ταχυδρομείων.

### **TITAN**

1. Θα μπορούσατε αρχικά να μας πείτε το όνομά σας καθώς και τη θέση που κατέχετε στην επιχείρηση

Ονομάζομαι Χαλκίδης Π. και είμαι προϊστάμενος του τμήματος προσωπικού

2. Ποια η επωνυμία και το αντικείμενο της επιχείρησης

Η επωνυμία της εταιρίας είναι «Α.Ε Τσιμέντα ΤΙΤΑΝ». Πρόκειται για μια εταιρία με ιστορία χρόνων και με πολλά παραρτήματα σ' όλα τα μέρη της Ελλάδας.

3. Θα μπορούσατε να μας πείτε τον αριθμό των υπαλλήλων που απασχολούνται στην μονάδα και αναλυτικότερα ποιο το ποσοστό των ανδρών και ποιο των γυναικών

Η εταιρία μας απαριθμεί 270 υπαλλήλους και εργάτες τόσο στις διοικητικές θέσεις όσο και στην παραγωγή. Το ποσοστό των γυναικών είναι μόλις 6% και οφείλεται αποκλειστικά στη φύση της ίδιας της εργασίας μιας και γυναίκες μπορούν να απασχοληθούν κυρίως στις διοικητικές θέσεις και όχι στην παραγωγή.

4. Υπάρχει τμήμα προσωπικού ή όχι

Να υπάρχει τμήμα προσωπικού. Άλλωστε είναι ιδιαίτερα δύσκολο σε μια επιχείρηση που έχει το μέγεθος της ΤΙΤΑΝ, να λειτουργεί χωρίς την ύπαρξη του συγκεκριμένου τμήματος.

5. Γνωρίζουμε ότι η επίτευξη δημιουργικής συνεργασίας μεταξύ των υπαλλήλων στο χώρο εργασίας αποτελεί το κύριο μέλημα του τμήματος προσωπικού. Ποιες επιπλέον λειτουργίες επιτελεί το αντίστοιχο τμήμα της επιχείρησής σας

Οι εργασίες του τμήματος προσωπικού στην επιχείρηση μας είναι αρκετές. Έτσι είμαστε υπεύθυνοι για τις προσλήψεις, τις απολύσεις, τις προαγωγές και τις άδειες. Από την άλλη ασχολούμαστε με θέματα μυχαγωγίας όπως είναι κάποιες εκδρομές που γίνονται για το προσωπικό. Βέβαια υπάρχουν και περιπτώσεις όπου οι εκδρομές αυτές είχαν σαν στόχο την εκπαίδευση των υπαλλήλων. Επιπλέον το γραφείο προσωπικού ασχολείται και με διάφορες εκδηλώσεις που γίνονται για τους υπαλλήλους και τις οικογένειές τους όπως χοροί και γιορτές.



Όμως πιστεύω ότι η κυριότερη λειτουργία του γραφείου προσωπικού είναι η εκπαίδευση. Έτσι έχουμε αναλάβει την κατάρτιση των υπαλλήλων και εργατών της επιχείρησης έργο σημαντικό και δύσκολο κάποιες φορές.

6. Η πολιτική που ακολουθεί το τμήμα προσωπικού είναι καθορισμένη ή προσαρμόζεται κάθε φορά ανάλογα με τις εκάστοτε ανάγκες της μονάδας

Η πολιτική που ακολουθείτε από την επιχείρηση μας καθορίζεται από την κεντρική διοίκηση της ΤΙΤΑΝ. Όμως για να λειτουργήσει σωστά κάθε παράρτημα της εταιρίας μας θα πρέπει να υπάρχει προσαρμογή όσων η Κεντρική διοίκηση προστάζει στα δεδομένα του κάθε εργοστασίου της. Όμως μιας και θέσατε το θέμα σίγουρα η κεντρική διοίκηση προσαρμόζει την πολιτική της εταιρίας με βάση τις ανάγκες και τα προβλήματα που καλείται να αντιμετωπίσει κάθε φορά και στη συνέχεια καθοδηγεί με βάση την πολιτική της και την αντίστοιχη πορεία των εργοστασίων της.

7. Ποιες είναι οι ενέργειες που ακολουθείται όταν συνειδητοποιήσετε ότι υπάρχει έλλειψη προσωπικού σε κάποιο τμήμα της επιχείρησης;

Κοιτάζτε το εργοστάσιό μας όπως και οι περισσότερες επιχειρήσεις στην Ελλάδα, βρίσκονται στη φάση όπου οι προσλήψεις έχουν όπως χαρακτηριστικά λέμε «παγώσει». Αντίθετα γίνεται προσπάθεια λόγω της ανάπτυξης της τεχνολογίας και της αυτοματοποίησης για μείωση του προσωπικού. Στην περίπτωση όμως που παρουσιαστεί

πρόβλημα και χρειαστούν νέες προσλήψεις η εταιρία μας κρατά αρχείο με αιτήσεις - βιογραφικά που συμπληρώνουν, άτομα που σχεδόν καθημερινά καταφθάνουν στο εργοστάσιο μας ζητώντας εργασία. Έτσι επιλέγουμε και αξιολογούμε κάποια άτομα και τα καλούμε σε συνέντευξη. Από την άλλη υπάρχουν και οι αγγελίες που ανακοινώνονται στον τύπο. Και από εκεί όμως οι ενδιαφερόμενοι υποβάλλονται σε συνέντευξη και είναι απαραίτητο η προσκόμιση όσων δικαιολογητικών κατέχει ο υποψήφιος.

8. Ποιο το ποσοστό των πτυχιούχων ΑΕΙ - ΤΕΙ και ποιο των αποφοίτων δευτεροβάθμιας ή κατώτερης εκπαίδευσης, ποιοι προτιμούνται περισσότερο από την επιχείρησή σας;

Το ποσοστό των πτυχιούχων ΑΕΙ - ΤΕΙ είναι το 13% απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης κατέχει το 34%. Τώρα όσον αφορά το ερώτημα ποιους εμείς στην εταιρία προτιμάμε, σίγουρα εξαρτάται από τη θέση όπου πρόκειται να ασχοληθεί ο υποψήφιος. Έτσι σε μια διοικητική θέση σίγουρα θα προτιμηθεί ένας πτυχιούχος από κάποιον άλλον. Πάντως αυτό που ενδιαφέρει την ΤΙΤΑΝ σαν επιχείρηση είναι ο υπάλληλος που θα προσληφθεί να μείνει στην εταιρεία και να μην αναζητήσει αλλού εργασία. Προσπαθεί στο βαθμό βέβαια που αυτό είναι δυνατό, να τοποθετήσει το κατάλληλο άτομο στην κατάλληλη θέση. Έτσι δεν θα προσλάβουμε για τη θέση γραμματέα ένα απόφοιτο της ανωτάτης εμπορικής γιατί είναι εύλογο ότι ο συγκεκριμένος άνθρωπος θα έχει φιλοδοξίες και

μελλοντικά θα αναζητήσει μια καλύτερη θέση, με μεγαλύτερες προοπτικές εξέλιξης.

9. Που στοχεύει μια επιχείρηση όταν μετεκπαιδεύει το προσωπικό της;

Εμείς στην ΤΙΤΑΝ όταν εκπαιδεύουμε ένα υπάλληλο στοχεύουμε στην προσαρμογή τους τις καινούργιες ανάγκες της διοίκησης. Έτσι με τη συνεχή εξέλιξη της τεχνολογίας αυτό που προσπαθεί η εταιρία μας να καταφέρει είναι να κρατήσει ένα επίπεδο γενικής επιμόρφωσης του προσωπικού. Η επιμόρφωση αυτή περιλαμβάνει ενημέρωση του υπαλλήλου για την σχέση του εργοστασίου με το περιβάλλον καθώς και τα μέτρα ή τις προσπάθειες που ακολουθεί η εταιρεία μας για την προστασία του. Επίσης πολλά σεμινάρια στοχεύουν στην ενημέρωση των υπαλλήλων σε θέματα υγιεινής, ασφάλειας, πρόληψης ατυχημάτων και παρόμοιων καταστάσεων που μπορεί εκ πρώτης όψεως να μην σχετίζονται με τον τομέα της παραγωγής όμως σίγουρα βοηθούν στην σωστή λειτουργία της μονάδας μας. Όμως σίγουρα πρωταρχικός λόγος της ύπαρξης εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι η αύξηση της παραγωγής.

10. Τα αποτελέσματα στην αποδοτικότητα των εργαζομένων από τη συμμετοχή τους στα εκπαιδ. Προγράμματα είναι ικανοποιητικά;

Ναι είναι πολύ ικανοποιητικά. Βέβαια δεν ελέγχονται κατά τη διάρκεια των σεμιναρίων αλλά είναι εμφανή στην συμπεριφορά του κάθε υπαλλήλου, στις σχέσεις των εργατών με τους συναδέλφους τους και σίγουρα στη απόδοση τους. Μπορώ για παράδειγμα να

αναφέρω ότι η χρήση των ηλεκτρονικών υπολογιστών ήταν άγνωστη στους περισσότερους από εμάς, ενώ σήμερα ύστερα από παρακολούθηση κάποιων αντίστοιχων σεμιναρίων, το 70% των εργαζομένων σε διοικητικές θέσεις έχουν μπροστά τους και χειρίζονται υπολογιστή.

11. Τον τελευταίο καιρό γίνεται λόγος για τα Ινστιτούτα κατάρτισης. Πιστεύετε ότι παρέχουν στον εργαζόμενο τα εφόδια για να αντεπεξέλθει στις επαγγελματικές του υποχρεώσεις χωρίς να χρειάζεται επιπλέον εκπαίδευση;

Δεν έχει τύχει να προσλάβουμε κάποιο άτομο που να κατέχει το τίτλο από ΙΕΚ και έτσι δεν υπάρχει εμπειρία πάνω στο συγκεκριμένο τομέα κατάρτισης. Όμως είμαι αρκετά επιφυλακτικός και δεν ξέρω κατά πόσο η εκπαίδευση που γίνεται σ' ένα τέτοιο οργανισμό είναι αρκετή για να μπορέσει ένας απόφοιτος να καλύψει αποτελεσματικά μια θέση εργασίας.

12. Είναι γνωστό ότι ο οργανισμός απασχόλησης του εργατικού δυναμικού συμβάλλει στην επαγγελματική κατάρτιση πολλών ατόμων, κυρίως νέων. Η μονάδα σας συνεργάζεται με τον ΟΑΕΔ

Ναι συνεργαζόμαστε με τον ΟΑΕΔ ο οποίος μάλιστα επιχορηγεί κάποια από τα προγράμματα που η επιχείρησή μας χρησιμοποιεί για την εκπαίδευση του προσωπικού. Επίσης προσλαμβάνουμε και προσωπικό μέσω του ΟΑΕΔ. Όπως ίσως να γνωρίζετε κάθε

επιχείρηση υποχρεώνεται να προσλάβει έναν αριθμό ατόμων με ειδικές ανάγκες ή πολύτεκνους.

13. Η επιχείρησή σας έχει προβλέψει την ύπαρξη κάποιων σεμιναρίων αναγκαίων για την συνεχή εκπαίδευση των εργαζομένων

Κάθε χρόνο γίνεται ένας προγραμματισμός της εκπαίδευσης που θα ακολουθήσει για την συγκεκριμένη χρονιά. Ο κάθε προϊστάμενος προτείνει τα σεμινάρια που θεωρεί απαραίτητο να γίνουν σύμφωνα πάντα με τις ανάγκες της επιχείρησης όσο και της αγοράς. Έτσι εμείς σαν τμήμα προσωπικού επιλέγουμε αυτά που θεωρούμε πιο σημαντικά και προχωρούμε στη υλοποίηση τους. Υπάρχουν βέβαια και κάποιοι εξωεπιχειρησιακοί φορείς που μας στέλνουν κάθε χρόνο τα σεμινάρια που θα πραγματοποιηθούν στο πλαίσιο τους. Έτσι μπορούμε να επιλέξουμε όσων το περιεχόμενο μας ενδιαφέρει και να δηλώσουμε συμμετοχή. Βέβαια υπάρχουν και σεμινάρια όπου το θέμα είναι τέτοιο ώστε να συμπληρώνεται αμέσως ο αριθμός των ενδιαφερόμενων οπότε η επιχείρηση μας πραγματοποιεί τις επιμορφωτικές αυτές προσπάθειες στα πλαίσια τους.

14. Τα σεμινάρια γίνονται σε τακτά χρονικά διαστήματα. Το περιεχόμενό τους είναι ίδιο ή αλλάζει κάθε φορά

Υπάρχουν σεμινάρια που διαρκούν όλο το χρόνο όπως είναι αυτό της πρόληψης ατυχημάτων, όπου οι συμμετέχοντες καλούνται 1 ώρα κάθε εβδομάδα για εκπαίδευση. Τα υπόλοιπα σεμινάρια προγραμματίζονται ανάλογα με την ανάγκη που έχει η επιχείρηση

κάθε φορά ή διενεργούνται με βάση τα προγράμματα που ανακοινώνει ο ΟΑΕΔ. Στο σημείο αυτό θα ήθελα να αναφέρω ότι το προσωπικό συμμετέχει ευχάριστα στα σεμινάρια. Επιπλέον οι εργάτες παραλαμβάνουν τις καθημερινές τους αποδοχές και η εταιρία καλύπτει τα έξοδα όσων συμμετέχουν σε σεμινάρια που γίνονται εκτός Πάτρας. Αξίζει να σημειωθεί ότι το προσωπικό δέχθηκε να παρακολουθήσει σεμινάρια εκτός του ωραρίου εργασίας. Με λίγα λόγια ο εργάτης για την επιμόρφωση του διέδωσε όταν χρειάστηκε τον ελεύθερο χρόνο του.

15. Ποιους άλλους τρόπους κατάρτισης και μετεκπαίδευσης χρησιμοποιεί η μονάδα σας;

Άλλος ένας τρόπος εκπαίδευσης είναι και αυτός που διενεργείται πάνω στο χώρο εργασίας. Έτσι αν αγοράσουμε κάποιο καινούργιο μηχάνημα, ο εργάτης εκπαιδεύεται στην πράξη, προκειμένου να μάθει το σωστό τρόπο λειτουργίας στις συγκεκριμένης μηχανής. Επιπλέον υπάρχουν και ειδικές σημειώσεις που δίνονται κατά την διάρκεια πολλών σεμιναρίων στα άτομα που συμμετέχουν σ' αυτά.

16. Τι γνώμη έχετε για την εξ' αποστάσεως εκπαίδευση, τα επιμορφωτικά ταξίδια στο εξωτερικό και για τα ενημερωτικά φυλλάδια που αποστέλλονται στους υπαλλήλους από την διοίκηση της μονάδας

Στη ΤΙΤΑΝ δεν χρησιμοποιούμε την εκπαίδευση εξ' αποστάσεως, ούτε τα ενημερωτικά φυλλάδια με αποτέλεσμα να μην μπορώ να

φέρω γνώμη για την αποτελεσματικότητά τους. Όμως πραγματικά έχουν γίνει επιμορφωτικά ταξίδια στο εξωτερικό κυρίως όταν χρειάστηκε αλλαγή σε ένα κρίκο της παραγωγής και αποφασίστηκε ότι ήταν απαραίτητη η μεταφορά γνώση και εμπειρία από το εξωτερικό όπου το νέο σύστημα λειτούργησε ήδη με επιτυχία. Στα ταξίδια αυτά, συνήθως συμμετείχαν όσοι υπάλληλοι κατείχαν ανώτερη θέση στη ιεραρχία της μονάδας.

17. Ποιοι είναι αυτοί που αναλαμβάνουν την εκπαίδευση των υπαλλήλων. Υπάρχει επανακατάρτιση των εκπαιδευτών;

Υπάρχουν εκπαιδευτές μέσα και έξω από τα πλαίσια του εργοστασίου. Και αυτοί βέβαια επανακαταρτίζονται όπως για παράδειγμα θα σας αναφέρω τον τεχνικό ασφαλείας που προκειμένου να επανεκπαιδευτεί παρακολουθεί σεμινάριο του πραγματοποιούν αντίστοιχοι φορείς που ασχολούνται με το συγκεκριμένο αντικείμενο.

18. Η προσπάθεια αυτή για την επιμόρφωση των υπαλλήλων έχει άλλους φορείς χρηματοδότησης εκτός από την επιχείρησή σας;

Ο κυριότερος φορέας χρηματοδότησης εκτός από την ίδια την επιχείρηση είναι η ΕΕ μέσω των προγραμμάτων του ΟΑΕΔ. Υπάρχει επιπλέον και το πρόγραμμα «ΛΑΕΚ ΟΑΕΔ», σύμφωνα με το οποίο η επιχείρηση υποχρεώνεται να πληρώνει κάποια εισφορά που ανέρχεται στο 0,45% για την εκπαίδευση των υπαλλήλων της.

Αν πραγματικά η εταιρεία προβαίνει σε κατάρτιση των υπαλλήλων μπορεί να απαιτήσει και να προλάβει το χρηματικό αυτό ποσό πίσω.

Η σύγχρονη εποχή των αναγκαιότητων στην Ελλάδα άρχισε στις 10 Αυγούστου του 1969. Εκείνη την μέρα το πρώτο μπουκάλι coca-cola βγήκε από την γραμμή παραγωγής του πρώτου εργοστασίου της στη Ελλάδα. Πρόκειται για το πρώτο εργοστάσιο της Ελληνικής Εταιρείας Εμφιαλώσεως στη χώρα μας με προσωπικό μόλις 315 άτομα. Η περιοχή που κάλυπτε το πρώτο εργοστάσιο ήταν μόνο ο Νομός Αττικής και τα σημεία πώλησης την εποχή εκείνη μόνο 12.000. Από τότε η 3Ε εφάρμοσε πολλές νέες μεθόδους διανομής και πώλησης των προϊόντων της με αποτέλεσμα την εξάπλωση τους. Βέβαια η εταιρεία μας επιμένει ιδιαίτερα στη υψηλή ποιότητα των προϊόντων και της εικόνας της δεσπίζοντας αυστηρό έλεγχο ποιότητας τόσο της εμφιαλώσεως όσο και της διαδικασίας παραγωγής. Σήμερα και ύστερα από μια πορεία 30 χρόνων συνεχούς εξέλιξης και προόδου 2030 άτομα απασχολούνται στα 10 εργοστάσια της 3Ε που υπάρχουν στην Αθήνα, Θεσ/κη, Πάτρα, Αίγιο, Μεσολόγγι, Κέρκυρα, Βόλο, Σχηματάρι, Ρόδο, Κρήτη). Από τα εργοστάσια αυτά και μέσω ενός μεγάλου δικτύου διανομής όλα τα προϊόντα μας κατευθύνονται προς κάθε γωνιά της Ελλάδας.

### **3Ε**

1. Θα μπορούσατε αρχικά να μας πείτε το όνομά σας καθώς και τη θέση που κατέχετε στην επιχείρηση



Ονομάζομαι Λεκατσά και είμαι υπεύθυνη εκπαίδευσης. Πρόκειται για μια θέση με πολλές απαιτήσεις μιας και η εταιρία μας, έχει συνειδητοποιήσει την αξία της εκπαίδευσης του προσωπικού και έχει «επενδύσει» στον συγκεκριμένο τομέα.

2. Ποια η επωνυμία και το αντικείμενο της επιχείρησης

Ονομάζεται Ελληνική Εταιρεία Εμφιαλώσεως 3Ε και ασχολείται με την εμφιάλωση αναψυκτικών. Η εταιρεία μας εμφιαλώνει προϊόντα όπως τη γνωστή σε όλους coca-cola, τους χυμούς Amita, καθώς και το νερό Αύρα. Πρόκειται για διαδικασίες που απαιτούν προσοχή και είναι επιτακτική ανάγκη η συνεχής βελτίωση κυρίως των φιαλών μιας και οι ανάγκες των καταναλωτών αυξάνουν καθημερινά.

3. Θα μπορούσατε να μας πείτε τον αριθμό των υπαλλήλων που απασχολούνται στην μονάδα και αναλυτικότερα ποιο το ποσοστό των ανδρών και ποιο των γυναικών

Το συγκεκριμένο εργοστάσιο της 3Ε απασχολεί 230 άτομα. Από αυτούς το 90% είναι άνδρες ενώ μόνο το 10% γυναίκες. Το χαμηλό ποσοστό των γυναικών δεν οφείλεται, όπως κάποιοι θα μπορούσαν να σκεφτούν στη πολιτική προσλήψεων της εταιρείας. Αντίθετα μάλιστα η εταιρεία προτιμά και θέλει να συνεργάζεται με γυναίκες. Απλά η κατάσταση αυτή συμβαίνει γιατί κάποιο μέρος των εργασιών, μεγάλο στον αριθμό τους, απαιτούν χειρωνακτική δύναμη, ενώ κάποιες άλλες σχετίζονται με τον μηχανολογικό και ηλεκτρολογικό τομέα, ειδικότητες που όπως γνωρίζετε και εσείς δεν προτιμούνται

από τις γυναίκες. Έτσι γυναικείος πληθυσμός μπορεί να απορροφηθεί μόνο στα γραφεία, στο λογιστήριο, στο κυλικείο και στο συνεργείο καθαρισμού.

4. Υπάρχει τμήμα προσωπικού ή όχι
5. Γνωρίζουμε ότι η επίτευξη δημιουργικής συνεργασίας μεταξύ των υπαλλήλων στο χώρο εργασίας αποτελεί το κύριο μέλημα του τμήματος προσωπικού. Ποιες επιπλέον λειτουργίες επιτελεί το αντίστοιχο τμήμα της επιχείρησής σας

Ναι υπάρχει τμήμα προσωπικού και πρόκειται μάλιστα για ένα πολυάσχολο τμήμα, με πολλές αρμοδιότητες στα πλαίσια του. Έτσι το τμήμα προσωπικού ασχολείται με την εκπαίδευση των εργαζομένων, με την μισθοδοσία, με τις προσλήψεις, τις αποχωρήσεις. Επιπλέον επιτελεί το έργο δημοσίων σχέσεων και επιβλέπει και αναλαμβάνει τις προετοιμασίες για τις κοινωνικές εκδηλώσεις καθώς και τις εκδηλώσεις που το προσωπικό πραγματοποιεί.

6. Η πολιτική που ακολουθεί το τμήμα προσωπικού είναι καθορισμένη ή προσαρμόζεται κάθε φορά ανάλογα με τις εκάστοτε ανάγκες της μονάδας

Η πολιτική προσαρμόζεται πάντα ανάλογα με τις εκάστοτε ανάγκες που έχει η επιχείρηση. Άλλωστε ένα επιτυχημένο τμήμα προσωπικού θα πρέπει όχι μόνο να κάνει τις σωστές προβλέψεις, αλλά επιπλέον να μπορεί να ελίσσεται όταν οι ανάγκες μεταβληθούν.

7. Ποιες είναι οι ενέργειες που ακολουθείται όταν συνειδητοποιήσετε ότι υπάρχει έλλειψη προσωπικού σε κάποιο τμήμα της επιχείρησης;

Οποιοδήποτε άτομα προσέλθει στην επιχείρηση μας με στόχο την αναζήτηση εργασίας καλείται να συμπληρώσει μια αίτηση. Έτσι όταν παρουσιαστεί έλλειψη προσωπικού, μελετάμε τις αιτήσεις και επιλέγουμε κάποια άτομα τα οποία καλούνται σε συνέντευξη προκειμένου να αξιολογηθούν και τέλος να προσληφθούν οι πιο ικανοί. Πολλές φορές βέβαια η εταιρία δημοσιεύει αγγελίες στον τοπικό τύπο όπου πάλι μετά από συνέντευξη κάποιοι ενδιαφερόμενοι προσλαμβάνονται.

8. Ποιο το ποσοστό των πτυχιούχων ΑΕΙ - ΤΕΙ και ποιο των αποφοίτων δευτεροβάθμιας ή κατώτερης εκπαίδευσης, ποιοι προτιμούνται περισσότερο από την επιχείρησή σας;

Το ποσοστό των αποφοίτων ΤΕΙ ή ΑΕΙ είναι συνολικά το 50% των υπαλλήλων. Η επιχείρηση πλέον όπως και όλος ο ιδιωτικός τομέας προτιμά τους απόφοιτους ΑΕΙ -ΤΕΙ χωρίς όμως να σημαίνει ότι προσλαμβάνονται μόνο αυτοί. Απλά προτιμούνται για κάποιες θέσεις ενώ άλλες προτιμούνται απόφοιτοι γυμνασίου ή λυκείου. Άλλωστε η ΖΕ δεν προσλαμβάνει απλά κάποιο άτομο αλλά επιπλέον το εκπαιδεύει πάνω στο τομέα της εργασίας του σε σύντομο χρονικό διάστημα από τη πρόσληψη του.

9. Που στοχεύει μια επιχείρηση όταν μετεκπαιδεύει το προσωπικό της;

Όπως οι περισσότερες αν όχι όλες οι επιχειρήσεις έτσι και εμείς όταν εκπαιδεύουμε το προσωπικό μας στοχεύουμε στη αύξηση της ποιοτικής απόδοσης των εργαζομένων και κατά συνέπεια στην ευημερία της επιχείρησής μας.

10. Τα αποτελέσματα στην αποδοτικότητα των εργαζομένων από τη συμμετοχή τους στα εκπαιδ. Προγράμματα είναι ικανοποιητικά;

Ναι και μάλιστα είναι μετρίσιμα όχι όμως κατά την διάρκεια των σεμιναρίων όπως συμβαίνει σε άλλες επιχειρήσεις. Εδώ τα αποτελέσματα εμφανίζονται πάνω στην εργασία.

11. Τον τελευταίο καιρό γίνεται λόγος για τα Ινστιτούτα κατάρτισης.

Πιστεύετε ότι παρέχουν στον εργαζόμενο τα εφόδια για να αντεπεξέλθει στις επαγγελματικές του υποχρεώσεις χωρίς να χρειάζεται επιπλέον εκπαίδευση;

Δεν μπορώ να σας απαντήσω σε αυτή την ερώτηση γιατί η 3Ε δεν συνεργάζεται με το ΙΕΚ και δεν έχει υπαλλήλους από τη συγκεκριμένη σχολή.

12. Είναι γνωστό ότι ο οργανισμός απασχόλησης του εργατικού δυναμικού συμβάλλει στην επαγγελματική κατάρτιση πολλών ατόμων, κυρίως νέων. Η μονάδα σας συνεργάζεται με τον ΟΑΕΔ

Ναι συνεργαζόμαστε με τον ΟΑΕΔ και μάλιστα ζητάμε προσωπικό από τον αρμόδιο φορέα του ΟΑΕΔ όταν υπάρχει ανάγκη σε κάποιο τομέα της επιχείρησής.

13. Η επιχείρησή σας έχει προβλέψει την ύπαρξη κάποιων σεμιναρίων αναγκαίων για την συνεχή εκπαίδευση των εργαζομένων

14. Τα σεμινάρια γίνονται σε τακτά χρονικά διαστήματα. Το περιεχόμενό τους είναι ίδιο ή αλλάζει κάθε φορά

Ναι υπάρχουν σεμινάρια κάποια από τα οποία μάλιστα γίνονται σε καθημερινή βάση. Τέτοια είναι των πωλήσεων όπου υπάρχει και αρμόδιος εκπαιδευτής που όχι μόνο παραδίδει τα σεμινάρια αλλά επιπλέον κάποιες φορές ακολουθεί τον συγκεκριμένο υπάλληλο στο χώρο όπου γίνονται οι πωλήσεις κάνοντας του κάποιες υποδείξεις. Βέβαια τα σεμινάρια αυτά δεν είναι τα μοναδικά. Κάθε τομέας εκπαιδεύεται απλά η 3Ε έχει αναπτύξει ιδιαίτερα αυτόν των πωλήσεων γι' αυτό και οι προσπάθειες επιμόρφωσης στην περίπτωση αυτή είναι καθημερινές. Και τα άλλα σεμινάρια είναι τακτά και σίγουρα το περιεχόμενό τους είναι διαφορετικό, ανάλογα με τις ανάγκες που καλείται ο κάθε τομέας να αντιμετωπίσει.

15. Ποιους άλλους τρόπους κατάρτισης και μετεκπαίδευσης χρησιμοποιεί η μονάδα σας;

Κυρίως τα σεμινάρια καθώς κ εσωτερικούς και εξωτερικούς εκπαιδευτές όπου χρειάζεται. Η εταιρία έχει συνειδητοποιήσει ότι η καλύτερη κατάρτιση των εργαζομένων της, πραγματοποιείται όταν τα σεμινάρια εκτελούνται σε χώρο που βρίσκεται κοντά στο χώρο εργασίας, ώστε ο εργαζόμενος να μπορεί να δει και πρακτικά όσο ο εκπαιδευτής υποστηρίζει.

16. Τι γνώμη έχετε για την εξ' αποστάσεως εκπαίδευση, τα επιμορφωτικά ταξίδια στο εξωτερικό και για τα ενημερωτικά φυλλάδια που αποστέλλονται στους υπαλλήλους από την διοίκηση της μονάδας

Η 3Ε δεν χρησιμοποιεί την εξ' αποστάσεως εκπαίδευση και αμφισβητεί τα αποτελέσματα της. Γίνονται όμως κατά καιρούς κάποια επιμορφωτικά ταξίδια όπου ανταλλάσσονται άτομα από το ένα εργοστάσιο στο άλλο και έτσι υπάρχει συνεργασία, ανταλλαγή ιδεών καθώς και κοινή εξέλιξη. Επιπλέον χρησιμοποιούμε και φυλλάδια για την ενημέρωση των εργαζομένων μας, των οποίων όμως η αποτελεσματικότητα δεν κρίνεται ικανοποιητική.

17. Ποιοι είναι αυτοί που αναλαμβάνουν την εκπαίδευση των υπαλλήλων. Υπάρχει επανακατάρτιση των εκπαιδευτών;

Όπως σας είπα και πριν έχουμε κάποιους εκπαιδευτές μέσα από την επιχείρηση, οι οποίοι γνωρίζον τις συνθήκες στο εργοστάσιο και συνήθως είναι αποδεκτοί από το προσωπικό. Όμως υπάρχουν και περιπτώσεις όπου για κάποια θέματα χρησιμοποιούμε εξωτερικούς εκπαιδευτές, οι οποίοι κρίνονται σαν πιο αρμόδιοι για την επιμόρφωση ή την ενημέρωση του προσωπικού σ' ένα συγκεκριμένο θέμα. Βέβαια και οι εκπαιδευτές μετεκπαιδεύονται. Άλλωστε σήμερα όπου οι τεχνολογικές εξελίξεις είναι ραγδαίες και παρουσιάζονται καθημερινά επιτεύγματα όλοι πρέπει να επιμορφώνονται.

18. Η προσπάθεια αυτή για την επιμόρφωση των υπαλλήλων έχει άλλους φορείς χρηματοδότησης εκτός από την επιχείρησή σας;

Ναι σίγουρα βασικός χρηματοδότησης εκτός από την ίδια την εταιρία είναι η ΕΕ από όπου χορηγούνται μεγάλα κονδύλια για την εκπαίδευση των εργαζομένων ανάλογα πάντα με το μέγεθος της επιχείρησης και τον αριθμό πωλήσεων της. Από την άλλη μεριά η εταιρία μας έχει ενταχθεί στο πρόγραμμα 0,45. Πρόκειται για ένα είδος εργοδοτικής εισφοράς όπου ο κάθε εργοδότης απαιτεί το χρηματικό ποσό που διαθέτει για την εκπαίδευση των υπαλλήλων του. Η διαδικασία αυτή όμως γίνεται μετά από το τέλος της κάθε επιμορφωτικής προσπάθειας και αφού πρώτα συμπληρωθούν τα ανάλογα δικαιολογητικά στο ΟΑΕΔ.

### **ΤΕΛΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ**

Πολίτες μιας κοινότητας που δεν έχει πλέον σύνορα, οι Ευρωπαίοι καλούνται όλο και περισσότερο να επικοινωνούν και να συνεργάζονται μεταξύ τους. Στην προοπτική τους έτους 2000, η ικανότητα της Ευρώπης για παραγωγή καινοτομιών, η ανταγωνιστικότητα της και η δυνατότητα της να δημιουργήσει πλούτο και ευημερία για όλους τους πολίτες, εξαρτάται κυρίως από το ανθρώπινο δυναμικό. Άλλωστε η κατάλληλη διάπλαση και τελικώς η ποιότητα του ανθρώπινου δυναμικού έχει αποφασιστική σημασία για την κοινωνική συμπεριφορά που στη σφαίρα της παραγωγής, της κατανάλωσης, του πολιτισμού και της πολιτικής. Αυτή όμως η ποιότητα δεν κατακτάται μονομιάς και για

πάντα αλλά αποτελεί έργο ζωής τόσο για το εκπαιδευτικό σύστημα μιας χώρας όσο και για τους πολίτες της. Μην ξεχνάμε ότι από το ανθρώπινο δυναμικό εξαρτώνται η έγκαιρη προσαρμογή στις νέες τεχνολογίες, η εφαρμογή καινοτομιών, ο εκσυγχρονισμός των δομών της οικονομίας, το άνοιγμα των επιχειρήσεων προς τις νέες αγορές. Γι' αυτό σημαντική επένδυση για το μέλλον της χώρας είναι η επένδυση στον ανθρώπινο παράγοντα. Η επένδυση αυτή πρέπει να προγραμματιστεί ορθολογικά δεδομένου ότι παρουσιάζει μεγάλο βαθμό επισφάλειας, έχει μακροχρόνια απόδοση και απαιτεί τη μεγάλη δέσμευση διοικητικών και χρηματικών πόρων. Επίσης θα είναι η κύρια επένδυση με ουσιαστικό περιεχόμενο προκειμένου να εξασφαλίσουν συγκριτικά πλεονεκτήματα στο δρόμο για την ανάπτυξη.

Ειδικότερα εκτός από την αρχική - βασική επαγγελματική εκπαίδευση ολοένα αυξημένη σημασία αποκτά η επιμόρφωση και η κατάρτιση, οι οποίες καλούνται να προσφέρουν μεταξύ των άλλων, μια ευελιξία που είναι σήμερα απαραίτητη για να μπορέσουν τα άτομα και οι κοινωνίες να αντιμετωπίσουν με επιτυχία την πρόκληση των ραγδαίων κοινωνικοοικονομικών μεταβολών σε διεθνές επίπεδο. Οι συνθήκες οξυμένου ανταγωνισμού σε μια γενικά δύσκολη παγκόσμια αγορά, μαζί με τις ραγδαίες τεχνολογικές μεταβολές και τις σχετικές επιπτώσεις τους στο χώρο της παραγωγής και της εργασίας, συνδέτουν εδώ και αρκετό καιρό ένα κλίμα γενικότερης ρευστότητας. Εξάλλου σήμερα η επαγγελματική εκπαίδευση αποτελεί βασικό στοιχείο της



αναπτυξιακής πολιτικής κάθε χώρας ανεξάρτητα από το επίπεδο ανάπτυξης της.

Στις χώρες της ΕΕ διεξάγεται εκτεταμένη συζήτηση σχετικά με την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και οι περισσότερες από τις χώρες αυτές εισάγουν σημαντικές αλλαγές στο τομέα αυτό. Μερικοί από τους λόγους που επιβάλλουν τη δεσμοδέτηση των αλλαγών αυτών είναι η αυξανόμενη συνειδητοποίηση ότι ενώ το επίπεδο της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι συχνά χαμηλό, δεν δικαιολογείται ο διαχωρισμός γενικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης. Άλλος ένας σημαντικός παράγοντας είναι η μεταβαλλόμενη οικονομική και κοινωνική κατάσταση που απαιτεί ανθρώπους ικανούς να προσαρμόζονται και να παράγουν διαρθρωτικές οικονομικές μεταβολές καθώς και η αναγνώριση των διαφορετικών αναγκών του εργατικού δυναμικού ανάλογα με την ηλικία, το φύλο ή την εθνική προέλευση.

Ένα από του βασικούς τομείς που φαίνεται να έχει επενδύσει η ΕΕ είναι αυτός της εκπαίδευσης και της κατάρτισης. Για το σκοπό αυτό το Ευρω-κοινοβούλιο, το συμβούλιο των Υπουργείων και η επιτροπή σε συνεργασία με τους πανεπιστημιακούς φορείς των κρατών μελών της ΕΕ έχουν προωθήσει σειρά προγραμμάτων στο χώρο της εκπαίδευσης και κατάρτισης παρέχοντας στους νέους κυρίως τη δυνατότητα να βελτιώσουν και να ενισχύσουν τη ποιότητα της εκπαίδευσης και κατάρτισης τους.

Κυρίως στις μέρες μας το θέμα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης έχει αρχίσει να επεκτείνεται και στο Ελληνικό χώρο έστω και αν σε ορισμένες περιπτώσεις αντιμετωπίζεται περισσότερο ως στοιχείο κοινωνικής πολιτικής παρά οικονομικής αναγκαιότητας. Άλλωστε τελευταία παρατηρείται ότι στο πεδίο των επιχειρήσεων τόσο του ιδιωτικού όσο και του δημόσιου τομέα το ζήτημα της κατάρτισης αντιμετωπίζεται πλέον με αυξανόμενη σοβαρότητα. Αυτό το διαπιστώσαμε άλλωστε κατά την διάρκεια της έρευνας μας στις πέντε επιχειρήσεις (εθνική, Ο.Τ.Ε., ΕΛ.ΤΑ., ΤΙΤΑΝ, ΖΕ) όπου και συνειδητοποιήσαμε ότι ο τομέας της κατάρτισης και της εκπαίδευσης βρίσκεται σε συνεχή ανάπτυξη. Οι επιχειρήσεις έχουν δώσει την πρέπουσα σημασία στο τομέα αυτό και θεωρείται αναγκαία η ύπαρξη τμήματος προσωπικού - ειδικότερα στις μονάδες μεγάλου μεγέθους- που θα ασχολείται με την εκπαίδευση των εργαζομένων και με όλα τα προβλήματα που μπορούν να προκύψουν κατά την διάρκεια των προγραμμάτων κατάρτισης. Από τη άλλη πλευρά διαπιστώσαμε ότι οι περισσότερες παραγωγικές μονάδες, στην προσπάθειά τους αυτή, έχουν τη χρηματική συμπαράσταση άλλων τοπικών φορέων (ΟΑΕΔ) που καλύπτουν μέρος των εξόδων των προγραμμάτων κατάρτισης.

Συγχρόνως παρατηρείται αύξηση του αριθμού των φορέων που ασχολούνται με τον τομέα αυτό είχαν δημόσιο χαρακτήρα, στις μέρες μας παρατηρούνται ολοένα και περισσότερες ιδιωτικές πρωτοβουλίες.

Τα θετικά αποτελέσματα της νέας επαγγελματικής εκπαιδευτικής πολιτικής που ακολουθεί η ευρωπαϊκή ένωση είναι ήδη εμφανή και η προσπάθεια δεν σταματά εδώ. Αλλωστε η αναβάθμιση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης είναι έργο μακροχρόνιο και απαιτεί συνέπεια και συνέχεια στις δράσεις που αναλαμβάνονται καθώς επίσης δέσμευση και συνεργασία όλων των ενδιαφερόμενων πλευρών.

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

Πολιτική ανάπτυξη ανθρωπίνων πόρων Γ. Βουτσινός

Ευρωπαϊκή εκπαιδευτική πολιτική Δ.Γ. Τσαούσης

Διοίκηση προσωπικού Κανελλόπουλος

Η Ελληνίδα γυναίκα στην εκπαίδευση Α. Καραφάνου

Εισαγωγή στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση Β. Κωτσίκη

Αξιοποίηση προσωπικού με ανάπτυξη στελεχών και βελτίωσης της  
Οργάνωσης καθώς και τα περιοδικά

Οικονομικός ταχυδρόμος (εβδομαδιαίο οικονομικό περιοδικό)

Εργασία (μηνιαίο περιοδικό ΟΑΕΔ)

Cedefop

