

Τ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΑΣ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΚΑΙ
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

OPEN ACCESS

**ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΤΕ ΤΙΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ
ΑΝΑΓΚΕΣ ΤΟΥ ΧΩΡΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ Ή
ΤΗΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ ΣΑΣ , ΟΙ ΟΠΟΙΕΣ ΔΕΝ
ΚΑΛΥΠΤΟΝΤΑΙ Ή ΚΑΛΥΠΤΟΝΤΑΙ
ΕΛΛΙΠΩΣ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΠΑΡΑΔΟΣΙΑΚΟΥΣ-
ΣΥΜΒΑΤΙΚΟΥΣ ΤΡΟΠΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
ΚΑΙ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΤΕ ΠΩΣ ΑΥΤΕΣ ΟΙ
ΑΝΑΓΚΕΣ ΜΠΟΡΟΥΝ ΝΑ ΚΑΛΥΦΘΟΥΝ
ΑΠΟ ΕΝΑ ΙΔΡΥΜΑ ΑΝΟΙΧΤΗΣ ΚΑΙ ΕΞ
ΑΠΟΣΤΑΣΕΩΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**

OA PUBLISHING

OA SUPPORT

OA ARCHIVING

ΜΩΡΑΪΤΟΥ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ
ΜΠΑΝΙΑ ΜΑΡΙΑ
ΓΑΤΣΟΥΛΗΣ ΑΓΓΕΛΟΣ

Κος ΚΑΚΑΡΕΛΙΔΗΣ

ΠΑΤΡΑ 15/02/2010

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ 3

ΕΙΣΑΓΩΓΗ 5

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΠΟΥ ΕΠΙΔΡΟΥΝ
ΣΤΗΝ ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΤΩΝ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ 7

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ
ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΗΣ Δ/ΝΣΗΣ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ
ΤΡΑΠΕΖΙΚΗΣ ΤΗΣ ΑΤΕΒΑΝΚ 19

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΩΝ ΕΠΙΛΟΓΩΝ ΚΑΛΥΨΗΣ ΤΩΝ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ 41

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΕΠΙΛΟΓΟΣ 55

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 62

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ 69

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Μια σειρά από σύγχρονες εξελίξεις στην οικονομία, στις κοινωνικές δομές και στην τεχνολογία ευνοούν την ανάπτυξη ανοικτών συστημάτων εκπαίδευσης.

Η άνοδος του κόστους της εργασίας, κατ' αρχήν, επιβάλλει τη σημαντική επένδυση στον ανθρώπινο παράγοντα, δηλαδή τη συνεχή βελτίωση του εκπαιδευτικού επιπέδου και την εξειδίκευση των εργαζομένων. Προς την ίδια κατεύθυνση συμβάλλει και ο εκσυγχρονισμός του πρωτογενή τομέα της οικονομίας, καθώς και η ανάπτυξη του τομέα των υπηρεσιών (ιδιαίτερα του τουρισμού), που απαιτούν συνεχιζόμενη εκπαίδευση των εργαζομένων μέσα από ευέλικτα εκπαιδευτικά σχήματα. Και, γενικότερα, η ραγδαία ανάπτυξη της επιστήμης και της τεχνολογίας καθιστούν την αρχική τυπική εκπαίδευση ανεπαρκή για όλη τη διάρκεια της ζωής του σύγχρονου ανθρώπου και οδηγούν στη σταδιακή απαξίωση των γνώσεών του, συνεπώς στην ανάγκη να επιμορφώνεται και να ενημερώνεται διαρκώς, ώστε να παρακολουθεί τις εξελίξεις και να προσαρμόζεται στις μεταβολές.

Στην παρούσα εργασία εξετάζουμε και αναλύουμε όλους αυτούς τους κοινωνικο-πολιτικο-οικονομικούς παράγοντες που συμβάλλουν στη δημιουργία εκπαιδευτικών αναγκών των εργαζομένων. Στη συνέχεια μέσα από τη διεξαγωγή έρευνας για τις εκπαιδευτικές ανάγκες των εργαζομένων μίας επιχείρησης διαπιστώνουμε την ύπαρξη συγκεκριμένων εκπαιδευτικών αναγκών αυτής της ομάδας εργαζομένων και έπειτα παρουσιάζουμε και αναλύουμε τις δυνητικές επιλογές κάθε

εργαζόμενου που θέλει να καλύψει τις εκπαιδευτικές του ανάγκες, καθώς και τους περιορισμούς που τίθενται σε κάθε μία από αυτές τις επιλογές. Τέλος αναδεικνύουμε την καλύτερη επιλογή για έναν εργαζόμενο, ο οποίος έχει ανάγκη για οποιαδήποτε μορφή εκπαίδευσης ή μετεκπαίδευσης.

Έτσι καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι τα ανοιχτά πανεπιστήμια με προγράμματα εξ' αποστάσεως εκπαίδευσης, χρησιμοποιώντας λειτουργικούς τρόπους μάθησης και διοίκησης, δίνοντας ευελιξία στο χρόνο των εκπαιδευόμενων και χρησιμοποιώντας το αρθρωτό σύστημα, δίνουν διέξοδο σε πολλούς που ταλανίζονται από το πρόβλημα της έλλειψης πολλαπλών επιλογών για την κάλυψη της ανάγκης για “δια βίου εκπαίδευση”.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

«Οι ρίζες της εκπαίδευσης είναι πικρές, αλλά ο καρπός της γλυκός.» (Αριστοτέλης). Ο μεγάλος αρχαίος φιλόσοφος μας έδειξε το δρόμο της εκπαίδευσης και τον προορισμό της. Από την Αρχαία Ελλάδα η διαδικασία της εκπαίδευσης ήταν ένα πολύ σπουδαίο θέμα καθώς διαμορφωνόταν ο χαρακτήρας του ατόμου μέσω αυτής. Η παιδεία των αρχαίων στην πλήρη μορφή της υπήρξε προνόμιο των εύπορων τάξεων, κάτι που αδιάκριτα συμβαίνει ως τη σύγχρονη εποχή με συγκαλυμμένο ή απροκάλυπτο τρόπο. Ωστόσο, είναι φανερό πως ο στόχος της ελληνικής εκπαίδευσης στην αρχαιότητα, θεωρητικά και πρακτικά, ήταν η παραγωγή του καλύτερου δυνατού πολίτη και όχι ο πλουτισμός σε αντιστροφή προς τη σύγχρονη πραγματικότητα. Αναζητούσε το καλό της κοινότητας και όχι το καλό του ατόμου. Βέβαια οι μέθοδοι και τα υλικά της μαθητείας διέφεραν από περιοχή σε περιοχή, όμως το ζητούμενο ήταν το ίδιο, η εκπαίδευση του χαρακτήρα, κάτι που οι Έλληνες γονείς ζητούσαν επίμονα από τους διευθυντές των σχολείων.

Σήμερα η κοινωνία έχει άλλες απαιτήσεις από την εκπαίδευση. Δεν τίθεται - ως πρώτος τουλάχιστον - στόχος της η διαμόρφωση του χαρακτήρα του εκπαιδευόμενου, αλλά η κατάρτισή του σε τουλάχιστον ένα ειδικό γνωστικό αντικείμενο. Οι κοινωνικοοικονομικές εξελίξεις στο διεθνές στερέωμα απαιτούν από το σύγχρονο άτομο να σπουδάσει, να «οπλιστεί» με όλα τα εφόδια για να μπορέσει να βγει στον σκληρό «πόλεμο» της εξειδικευμένης επαγγελματικής του σταδιοδρομίας.

Σύμφωνα με σχετικές μελέτες (Task Force, 1991), ο οικονομικός και τεχνολογικός εκσυγχρονισμός, που επιβάλλεται από τις ραγδαίες διεθνείς εξελίξεις, διαφοροποιεί διαρκώς τις ανάγκες της οικονομίας σε εκπαιδευμένο εργατικό δυναμικό. Ο εκσυγχρονισμός του πρωτογενή τομέα της οικονομίας με δεδομένη την πλήρη ένταξή του στη διεθνή αγορά απαιτεί την εκπαίδευση των εργαζομένων στον τομέα αυτό. Οι εργαζόμενοι στις υπηρεσίες πρέπει να έχουν σχετικά υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης. Επομένως, η συνεχής αύξηση των θέσεων στον τριτογενή τομέα αυξάνει τη ζήτηση εκπαιδευτικών ευκαιριών. Όμως ιδιαίτερα για τις τουριστικές υπηρεσίες η συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση των εργαζομένων παρουσιάζει δυσχέρειες, με δεδομένη τη διασπορά τους σε ολόκληρη τη χώρα και κυρίως στα νησιά.

Στη συνέχεια θα αναφερθούμε στις διάφορες εκπαιδευτικές ανάγκες που προκύπτουν μέσα από τις τεχνολογικές, οικονομικές και κοινωνικές εξελίξεις διεθνώς και θα αναδείξουμε τις επαγγελματικές απαιτήσεις της σύγχρονης αγοράς.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1
ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΠΟΥ
ΕΠΙΔΡΟΥΝ ΣΤΗΝ ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΤΩΝ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Ως και τη δεκαετία του '70, η ανταγωνιστικότητα των ελληνικών προϊόντων και υπηρεσιών σε μεγάλο βαθμό στηριζόταν αφενός στην εκμετάλλευση του φτηνού ανειδίκευτου εργατικού δυναμικού, αφετέρου στην τελωνειακή ή άλλης μορφής προστασία τους.

Μετά την πτώση της δικτατορίας το 1974, στα πλαίσια της πορείας εκδημοκρατισμού της χώρας και της ένταξης στην Ευρωπαϊκή Ένωση, το συνδικαλιστικό κίνημα κατάφερε να επιβάλλει μια σημαντική άνοδο των μισθών των εργαζομένων. Η Ελλάδα δεν είναι πια χώρα με φτηνό εργατικό δυναμικό, παρά τις πολιτικές λιτότητας που ακολουθούν οι διαδοχικές κυβερνήσεις μετά το 1985, ενώ δασμολογική ή άλλης μορφής προστασία στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης δεν υφίσταται πια. Το σχετικά υψηλό κόστος της εργασίας, σε σχέση με άλλες γειτονικές χώρες με αντίστοιχη τεχνολογική ανάπτυξη, θεωρείται ως ένα βαθμό απαγορευτικό για τις παραδοσιακές επιχειρήσεις έντασης εργασίας. Αν η πολιτική της λιτότητας δεν καταφέρει να συμπίσει και πάλι το κόστος της εργασίας - όπως είχαν τη δυνατότητα να κάνουν οι μετεμφυλιακές κυβερνήσεις - τότε σύμφωνα με τον Κ.Βεργόπουλο, υπό ορισμένους

όρους “...η κατοχυρωμένη άνοδος του κόστους εργασίας μπορεί να εξελιχθεί σε θετική προϋπόθεση του οικονομικού και τεχνολογικού εκσυγχρονισμού, ενώ βέβαια από την άλλη πλευρά ενεργεί ως παράγοντας που κλείνει ιστορικά την παλαιά τάξη πραγμάτων. Ομοίως, μπορούν έτσι να ανοίξουν οι δρόμοι για την επαγγελματική ειδίκευση και τη διαρκή επιμόρφωση των εργαζομένων, πράγματα που μέσα στο παραδοσιακό πλαίσιο παρέμειναν χωρίς καν αντικείμενο και χωρίς λόγο ύπαρξης”.

Όπως προκύπτει από τα παραπάνω, η ανάπτυξη της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης των ενηλίκων αποκτά νόημα μόνο σε μια διαδικασία οικονομικού και τεχνολογικού εκσυγχρονισμού. Μόνο στο βαθμό που εγκαταλείπεται η στρατηγική του χαμηλού κόστους εργασίας, προκειμένου να έχουμε χαμηλές άρα ανταγωνιστικές τιμές προϊόντων και υπηρεσιών, καθίσταται αναγκαία - κάτω από την πίεση των συνδικαλιστικών διεκδικήσεων - η ανάπτυξη μιας νέας στρατηγικής, που δεν στηρίζεται στη συμπίεση του κόστους εργασίας, αλλά στοχεύει στη συνεχή βελτίωση του μορφωτικού και εκπαιδευτικού επιπέδου και στην εξειδίκευση των εργαζομένων, στην ανανέωση του τεχνολογικού εξοπλισμού και των μεθόδων εργασίας και τελικά στην άνοδο της παραγωγικότητας. Όπως αναφέρεται στην Έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την Ανταγωνιστικότητα το 2002 και μέσω του επιτρόπου Erkki Liikanen «...αν και το συνολικό εκπαιδευτικό επίπεδο των ευρωπαίων πολιτών αυξάνει συνεχώς, εξακολουθεί να μας χωρίζει απόσταση από τους σημαντικότερους ανταγωνιστές μας — τις ΗΠΑ και την Ιαπωνία — όσον αφορά τη μέση διάρκεια της εκπαίδευσης. Πρέπει να ενθαρρύνουμε την περαιτέρω ανάπτυξη τομέων με ένταση επαγγελματικών δεξιοτήτων, καθώς και την απόκτηση προσόντων ανώτερου επιπέδου από όλους.» Η έκθεση θεωρεί «...την εκπαίδευση και τις δεξιότητες νευραλγικούς παράγοντες της παραγωγικότητας, της

ανάπτυξης και της απασχόλησης. Κατά την ταχεία μετάβαση προς δραστηριότητες που απαιτούν μεγαλύτερη ένταση επαγγελματικών δεξιοτήτων, είναι σημαντικό να διασφαλίζεται ότι ένα ανώτερο εκπαιδευτικό επίπεδο θα παρέχει τις δεξιότητες που απαιτεί η αγορά εργασίας.»

Οι γενικές τάσεις που καταγράφονται τις τελευταίες δεκαετίες στην απασχόληση δείχνουν το πέρασμα από την αγροτική οικονομία στην οικονομία των υπηρεσιών.

Η απασχόληση στον πρωτογενή τομέα της οικονομίας μειώθηκε την περίοδο 1981-1991 κατά 277 χιλ. άτομα. Επιπλέον, η επέκταση των μηχανισμών της αγοράς και στον πρωτογενή τομέα επιφέρει σημαντικές αλλαγές στη μορφή της απασχόλησης στον τομέα αυτό. Δεν πρόκειται πια για έναν τρόπο ζωής - όπως μέχρι τις αρχές του αιώνα - αλλά για μια σειρά από επαγγέλματα ενταγμένα στην αγορά. Συνεπώς, βαθμιαία αλλάζουν και τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων στον τομέα αυτό. Απαιτείται επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση για τους εργαζόμενους στον πρωτογενή τομέα, στο βαθμό που χρησιμοποιούν σημαντικό μηχανισμό και τεχνολογικό εξοπλισμό για τις ανάγκες της παραγωγής τους και είναι υποχρεωμένοι - παρόλο που είναι κάτοικοι αγροτικών περιοχών - να προσαρμόζονται στις απαιτήσεις της διεθνούς αγοράς, εκσυγχρονίζοντας και διαφοροποιώντας την παραγωγή τους. Τα επαγγέλματα του πρωτογενή τομέα δύσκολα μαθαίνονται πια με τη μαθητεία στα πλαίσια της ευρείας, εκτεταμένης οικογένειας. Ο σύγχρονος Έλληνας αγρότης τείνει να γίνει περισσότερο επιχειρηματίας παρά χειρώνακτας. Ο βουλευτής του ΠΑΣΟΚ του Νομού Ηρακλείου Μανόλης Στρατάκης σε ερώτησή του στη Βουλή στις 29/09/2008 αναφέρει χαρακτηριστικά «...σύμφωνα με πρόσφατη έρευνα που πραγματοποιήθηκε για λογαριασμό της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, στην Ελλάδα, όπως και στην Κύπρο, τη Βουλγαρία και την Ρουμανία, οι

αγρότες δεν έχουν αρκετή πρόσβαση σε σύγχρονες μορφές εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης. Όπως καταδεικνύεται από τα στοιχεία της έρευνας, οι περισσότεροι εργαζόμενοι στον αγροτικό τομέα έχουν πολύ περιορισμένη γνώση σε θέματα τεχνολογίας, πληροφορικής και επικοινωνίας, περιορισμένη πρόσβαση σε υπολογιστές και το διαδίκτυο.»

Συνεπώς, η βελτίωση του επιπέδου εκπαίδευσης και μόρφωσης είναι αναγκαία, προκειμένου να ανταποκριθεί στις νέες ανάγκες και να αντιμετωπίσει τις νέες συνθήκες.

Η απασχόληση στο δευτερογενή τομέα παρουσιάζει επίσης μια μικρή μείωση - κατά την ίδια περίοδο - , ιδιαίτερα στον κατασκευαστικό κλάδο. Αντίθετα, η απασχόληση στον τριτογενή τομέα της οικονομίας παρουσιάζει σημαντική αύξηση. Είναι προφανές ότι οι εργαζόμενοι στις υπηρεσίες πρέπει να έχουν σχετικά υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης. Επομένως η συνεχής αύξηση των εργαζομένων στον τριτογενή τομέα αυξάνει την ζήτηση εκπαιδευτικών ευκαιριών.

Η αύξηση της απασχόλησης στον τουρισμό εξακολούθησε και κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του '90. Είναι σαφές ότι η αύξηση της απασχόλησης στον τουρισμό και γενικά στις υπηρεσίες συμβάλλει στην αντιμετώπιση της ανεργίας, που δημιουργείται από την απώλεια θέσεων εργασίας στον πρωτογενή και δευτερογενή τομέα. Όμως ιδιαίτερα ο τουρισμός αναπτύσσεται σε συνθήκες σκληρού διεθνούς ανταγωνισμού και σε σημαντικό βαθμό μακριά από τα μεγάλα αστικά κέντρα - κυρίως στα νησιά - όπου η προσφορά εκπαιδευτικών ευκαιριών είναι περιορισμένη και ανεπαρκής.

Παρά την περιορισμένη όμως προσφορά εκπαιδευτικών ευκαιριών για τους απασχολούμενους στον τουρισμό η εκπαίδευση και η κατάρτισή τους είναι αναγκαία και για τους ίδιους και για τις επιχειρήσεις που απασχολούνται.

Στη μελέτη «Εκπαίδευση Εργαζομένων και Επιδόσεις Ξενοδοχειακού Κλάδου στην Ελλάδα» που επιμελήθηκε ο Οικονομολόγος Δρ. Κώστας Βορλόου για λογαριασμό της Διεύθυνσης Οικονομικών Μελετών και Προβλέψεων της Eurobank EFG αναφέρεται «...σχετικά με τις επιδόσεις των ξενοδοχειακών μονάδων, που επανδρώνονται με υψηλότερης εκπαίδευσης εργαζομένους, η μελέτη δείχνει ότι παρουσιάζουν ανώτερους τζίρους και ελαφρά χαμηλότερα λειτουργικά κόστη (ως ποσοστό του ετήσιου τζίρου). Οι εμπειρικές εκτιμήσεις οικονομικού υποδείγματος δείχνουν ότι αν ληφθεί υπόψη η επίδραση του μεγέθους της επιχείρησης (εργαζόμενοι προς κλίνες) καθώς και παράγοντες όπως η διαφήμιση, το εποχικό προσωπικό, η διατήρηση του προσωπικού και η ηλικία της μονάδος, το επίπεδο εκπαίδευσης είναι στατιστικά σημαντικός παράγοντας που επιδρά θετικά στον ετήσιο τζίρο ανά κλίνη. Όταν το μερίδιο των πτυχιούχων ΑΕΙ/ΤΕΙ/ΙΕΚ-Επαγγελματικών σχολών που εργάζονται στην ξενοδοχειακή μονάδα αυξάνεται κατά 1 ποσοστιαία μονάδα (και συγχρόνως μειώνεται το μερίδιο των μη-πτυχιούχων), ο τζίρος ανά κλίνη ωφελείται κατά 0,63 ποσοστιαίες μονάδες. Μάλιστα, η σχέση του παράγοντα «επιπέδου εκπαίδευσης του προσωπικού», φαίνεται να είναι πιο σημαντική από αυτή της δαπάνης για διαφήμιση (ως ποσοστό του τζίρου). Για κάθε αύξηση μιας ποσοστιαίας μονάδας στο ποσοστό του τζίρου που δαπανάται για διαφήμιση, ο τζίρος ανά κλίνη αυξάνεται κατά 0,57 ποσοστιαίες μονάδες.»

Οι οικονομικές εξελίξεις συνοδεύονται από κοινωνικές ανακατατάξεις που επιτείνουν ακόμα περισσότερο την ανάγκη ίδρυσης και διεύρυνσης εκπαιδευτικών θεσμών που να ανταποκρίνονται στη ζήτηση εκπαιδευτικών ευκαιριών.

Η βασική δομή του ελληνικού κοινωνικού ιστού ήταν παραδοσιακά η ευρεία οικογένεια. Η οικογένεια, όμως, τις τελευταίες

δεκαετίες συρρικνώνεται ολοένα και περισσότερο. Η αστυφιλία έχει κάνει την ευρύτερη περιοχή της Αθήνας και της Θεσσαλονίκης απρόσωπες μεγαλουπόλεις, όπου κατοικεί περίπου ο μισός πληθυσμός της χώρας με βασική δομή την πυρηνική οικογένεια.

Εκ των πραγμάτων, λοιπόν, ο γυναικείος ρόλος τείνει να αλλάξει ριζικά. Η πυρηνική οικογένεια με ορισμένες ιδιαιτερότητες, αποτελεί πλέον την κυρίαρχη μορφή οικογένειας και στην Ελλάδα, και οι γυναικείες δραστηριότητες δεν περιορίζονται πια στο χώρο του σπιτιού.

Επιπλέον, η γενίκευση της πυρηνικής οικογένειας και η αυξανόμενη υπογεννητικότητα έχουν ως αποτέλεσμα τη γήρανση του εργατικού δυναμικού. Το 1961 η μέση ηλικία του εργατικού δυναμικού ήταν 37,5 χρόνια, το 1981 έφτασε τα 43 χρόνια και τείνει να αυξηθεί ακόμα περισσότερο. Χαρακτηριστικά αναφέρουμε ότι, ενώ το 1951 οι νέοι 15-24 χρονών αποτελούσαν περίπου το 32% του εργατικού δυναμικού, το ίδιο ποσοστό το 1985 περιορίστηκε στο 11,5%. Προσθέτουμε ότι οι γεννήσεις από 148.134 παιδιά το 1980, μειώθηκαν σε 101.657 το 1989.

Στο βαθμό που ελαττώνεται η ανανέωση του εργατικού δυναμικού - με δεδομένες τις ταχύτατες τεχνολογικές αλλαγές στην παραγωγή - η συνεχιζόμενη εκπαίδευση των ενηλίκων αποκτά και στην Ελλάδα μια σπουδαιότητα που δεν την είχε πριν μερικές δεκαετίες. Μέσα σε ένα κοινωνικο-οικονομικό πλαίσιο που αλλάζει ταχύτατα και ριζικά, μέσα σε έναν κόσμο όπου οι διεθνείς ανταγωνισμοί οξύνονται και προκαλούν τεράστιες ανακατατάξεις στις εθνικές οικονομίες, το εργατικό δυναμικό γερνάει όχι μόνο σε ηλικία, γερνούν και ξεπερνιούνται οι επαγγελματικές του γνώσεις, η τεχνογνωσία του και γενικά ο τρόπος ζωής του. Η συνεχιζόμενη εκπαίδευση των ενηλίκων αποτελεί μια από τις πιθανές απαντήσεις στις νέες ανάγκες που δημιουργούνται.

Όπως είναι γνωστό, τις τελευταίες δεκαετίες οι επιστημονικές, τεχνολογικές και κοινωνικο-οικονομικές εξελίξεις είχαν ως αποτέλεσμα τον πολλαπλασιασμό και τη ριζική διαφοροποίηση των γνώσεων που είναι αναγκαίες για την επαγγελματική και την κοινωνική ζωή. Έτσι, καμιά τυπική εκπαίδευση δεν είναι πια επαρκής για ολόκληρη τη διάρκεια της ζωής μας.

Ένας επιστήμονας είναι λοιπόν υποχρεωμένος, προκειμένου να μην απαξιωθούν οι γνώσεις του, να επιμορφώνεται και να ενημερώνεται διαρκώς για τις εξελίξεις στον κλάδο του.

Όπως είναι ευνόητο, τα δεδομένα που προαναφέραμε έχουν πολύ σημαντικές συνέπειες στο επίπεδο της αποτελεσματικότητας του επιστημονικού δυναμικού. Σύμφωνα με έκθεση της I.R.D.A.C. (Συμβουλευτική Επιτροπή για τη Βιομηχανική Έρευνα και Ανάπτυξη της Ευρωπαϊκής Κοινότητας), σχετικά με τις ελλείψεις τεχνικών ικανοτήτων στο εργατικό δυναμικό της Ευρώπης, η απαξίωση του γνωστικού κεφαλαίου των εργαζομένων οδηγεί στη μείωση της πραγματικότητάς τους.

Πιο συγκεκριμένα, στην παραπάνω έκθεση υπογραμμίζεται ότι “...αν η χρήσιμη γνώση έχει μια ημιζωή περίπου 10 ετών, το γνωστικό κεφάλαιο υποτιμάται σε αυτή την περίπτωση με ρυθμό 7% το χρόνο (ποσοστό που είναι πολύ υψηλότερο από το ποσοστό προσλήψεων νέων πτυχιούχων), προκαλώντας μια αντίστοιχη μείωση της αποτελεσματικότητας του εργατικού δυναμικού” (Έκθεση της I.R.D.A.C., 1990). Συνεπώς, η συνεχιζόμενη εκπαίδευση και κατάρτιση των εργαζομένων αποτελεί αναμφισβήτητη ανάγκη.

Παράλληλα, η επιστημονική και τεχνολογική έκρηξη, και ιδιαίτερα η ανάπτυξη των νέων τεχνολογιών, στα πλαίσια του διεθνούς οικονομικού ανταγωνισμού, έχει ως αποτέλεσμα την όξυνση της ανεργίας. Για παράδειγμα σύμφωνα με το I.O.B.E. (Ινστιτούτο

Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών) στον κλάδο της ελληνικής τσιμεντοβιομηχανίας “για κάθε 100 ανειδίκευτους εργαζόμενους που αποχωρούν, προσλαμβάνονται 17 ανειδίκευτοι, 20 ειδικευμένοι, 3 μεσαία στελέχη (κατά κανόνα μέσης εκπαίδευσης) και 10 ανώτερα στελέχη (κατά κανόνα ανώτερης και ανώτατης εκπαίδευσης)” (I.O.B.E., 1990). Επομένως, για κάθε 100 ανειδίκευτους εργαζόμενους που αποχωρούν προσλαμβάνονται μόνο 50, από τους οποίους μόνο 17 ανειδίκευτοι.

Η εποχή μας χαρακτηρίζεται από τους ταχύτατους ρυθμούς εξέλιξης σε όλους τους τομείς. Οι πληροφορίες που καθημερινά δεχόμαστε έρχονται με μορφή “χιονοστιβάδας” και συνεχώς ανανεώνονται. Στον εργασιακό τομέα κρίνεται πλέον απαραίτητη και επιβεβλημένη η συνεχής ενημέρωση και κατάρτιση των εργαζομένων σε οποιαδήποτε θέση της εργασιακής πυραμίδας κι αν βρίσκονται. Όλοι οι κλάδοι έχουν ανάγκη από διαρκή επιμόρφωση ώστε οι επαγγελματίες να μπορέσουν να ανταποκριθούν στις συνεχώς αυξανόμενες απαιτήσεις της εποχής.

Ωστόσο, σύμφωνα με επίσημα στοιχεία, στην χώρα μας δεν έχει συνειδητοποιηθεί επαρκώς η ανάγκη για εκπαίδευση και κατάρτιση. Αυτό αποδεικνύεται και από την έλλειψη συμμετοχής των εργοδοτών και των εργαζομένων σε σεμινάρια κατάρτισης.

-Ποιες κατηγορίες επαγγελματιών έχουν αυτή τη στιγμή, μεγαλύτερη ανάγκη για επιμόρφωση και ποιες βρίσκονται σε ικανοποιητικό σημείο όσον αφορά την κατάρτισή τους;

Οι μικρές επιχειρήσεις, λειτουργούν τα τελευταία χρόνια, όπως όλοι καθημερινά διαπιστώνουμε, σε ένα περιβάλλον όλο και πιο ανταγωνιστικό, όπου οι ραγδαίες εξελίξεις και αλλαγές στις τεχνολογίες παραγωγής, στην χρήση του διαδικτύου, στις νέες μορφές οργάνωσης-διοίκησης των επιχειρήσεων καθώς και στις μεθόδους εμπορίας και προώθησης προϊόντων, “απαξιώνουν” με μεγάλη ταχύτητα τις

υπάρχουσες γνώσεις, δεξιότητες και προσόντα. Κατά συνέπεια όλοι οι κλάδοι πλήττονται από αυτές τις αλλαγές και όλοι έχουν ανάγκη από τη διαρκή αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού μέσω της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.

Ωστόσο, θα μπορούσαμε να πούμε ότι εμφανίζεται μεγαλύτερη ανάγκη ή τουλάχιστον μεγαλύτερη αναγνώριση των αναγκών κατάρτισης, από τις τεχνικές ειδικότητες του δευτερογενή τομέα (μεταποίηση, βιοτεχνία) μεταξύ των οποίων κυριότεροι τομείς είναι η κατασκευή, η επισκευή οχημάτων και ο επισιτισμός. Φυσικά, τα τελευταία χρόνια ο τομέας παροχής υπηρεσιών και το εμπόριο αρχίζουν εξίσου να διαισθάνονται την ανάγκη συνεχούς επιμόρφωσης.

Ένα άλλο στοιχείο που επηρεάζει τη συνειδητοποίηση των αναγκών κατάρτισης είναι το εάν μία επαγγελματική ειδικότητα διαθέτει διαδικασίες απόκτησης άδειας άσκησης επαγγέλματος. Στις περιπτώσεις που υπάρχει άδεια άσκησης επαγγέλματος οι επιχειρηματίες εύλογα αξιοποιούν τα αποτελέσματα της κατάρτισης για τη συνολική αναβάθμιση του επαγγέλματος (καλύτερη παρουσία στην αγορά και αύξηση των πελατών) και για την διεύρυνση των θεσμοθετημένων επαγγελματικών τους αρμοδιοτήτων και δικαιωμάτων. Στις περιπτώσεις που δεν υπάρχει άδεια άσκησης επαγγέλματος (παρά μόνο άδεια λειτουργίας) οι αντίστοιχοι επιτηδευματίες προσπαθούν μέσω της κατάρτισης να κατοχυρώσουν τον ρόλο τους στην αγορά και να περιθωριοποιήσουν όσους πιθανόν ασκούν πλημμελώς την επαγγελματική δραστηριότητα.

Κατά τ' άλλα θεωρούμε ότι δεν μπορεί να υπάρχει για κανένα κλάδο και καμία ειδικότητα “ικανοποιητικό σημείο κατάρτισης” με την έννοια ότι ζούμε στην εποχή της δια βίου εκπαίδευσης και η ανάγκη εκσυγχρονισμού των επαγγελματικών γνώσεων είναι διαρκής. Βεβαίως υπάρχουν επαγγελματικές ειδικότητες, αλλά και φορείς εκπροσώπησης

που αναγνωρίζουν πιο εύκολα και πιο γρήγορα τις ανάγκες κατάρτισης και προχωρούν με ταχύτερο βηματισμό στην αναβάθμισή τους. Όλοι ωστόσο προσπαθούν να επωφεληθούν από τα πλεονεκτήματα της μάθησης στον επαγγελματικό βίο και να συμβάλλουν στην ανάπτυξη των επιχειρήσεων.

Η διαδικασία προσαρμογής των επιχειρήσεων και των εργαζομένων στα νέα δεδομένα είναι δύσκολη και κρίσιμη καθώς απαιτείται παράλληλη και συνεχή ανανέωση της γνώσης καθώς και ανάπτυξη της πολιτικής της δια βίου επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης του ανθρώπινου δυναμικού.

Με την προώθηση και ενίσχυση της πολιτικής της επαγγελματικής κατάρτισης οι εργαζόμενοι μπορούν να αυξήσουν σε μεγάλο βαθμό τις πιθανότητες να διατηρήσουν, να ανανεώσουν, να αναβαθμίσουν, να εκσυγχρονίσουν και να εμπλουτίσουν τις επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητές τους, γεγονός που μπορεί να επιφέρει πολλαπλά θετικά αποτελέσματα στους ίδιους, στις επιχειρήσεις που εργάζονται και στην Ελληνική οικονομία. (Δημουλάς Κ., Παπαδόγαμβρος Β., 2003) .Η συμμετοχή τους σε στοχευμένα, αποτελεσματικά και ποιοτικά προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης - επιμόρφωσης δίνει την δυνατότητα να βελτιώσουν και να ενισχύσουν την θέση τους στο εργασιακό περιβάλλον επιτυγχάνοντας υψηλή παραγωγικότητα και αποδοτικότητα στην εργασία τους, γεγονός που τους καθιστά χρήσιμα, εξειδικευμένα και αναντικατάστατα στελέχη καθώς η παρουσία τους θα αποτελεί προϋπόθεση ανάπτυξης των επιχειρήσεων που εργάζονται.

Οι επιχειρήσεις διαθέτοντας καταρτισμένο εργατικό δυναμικό έχουν τη δυνατότητα να αυξήσουν την ποσότητα και την ποιότητα των παρεχόμενων προϊόντων και υπηρεσιών τους και τελικά να βελτιώσουν την ανταγωνιστικότητά τους και την θέση τους στο έντονα εξελισσόμενο και ανταγωνιστικό περιβάλλον.

Στην περίπτωση αυτή η δια βίου κατάρτιση των εργαζομένων μπορεί να εξελιχθεί σε ένα χρήσιμο εργαλείο που θα συμβάλλει καθοριστικά στην παραγωγικότητα και την ανταγωνιστικότητα.

Οι αλλαγές στις προσφερόμενες υπηρεσίες και τα παραγόμενα προϊόντα, η μεταφορά της απασχόλησης από τομέα σε τομέα της οικονομίας και οι τεχνολογικές και οργανωτικές μεταβολές στο επίπεδο των επιχειρήσεων, αποτελούν παράγοντες που μεταβάλλουν τις απαιτούμενες ειδικότητες, δηλαδή τις γνώσεις και τις δεξιότητες των εργαζομένων, αλλά και των επιχειρηματιών. Η αξιοποίηση επομένως των ευκαιριών ανάπτυξης και αύξησης της απασχόλησης, όπως και η ανταπόκριση στις επιταγές της ανταγωνιστικότητας είναι συνάρτηση της αποτελεσματικής ανταπόκρισης στις νέες αυτές ανάγκες.

Το γεγονός αυτό έχει αρχίσει να γίνεται αντιληπτό σε ολόκληρη την Ευρώπη και σιγά-σιγά και στη χώρα μας. Ολοένα και περισσότεροι εργαζόμενοι συμμετέχουν σε προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων ώστε να μπορούν να ανταποκριθούν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο στις σύγχρονες απαιτήσεις της αγοράς.

Σε έρευνα που διενήργησε η Αναπτυξιακή Σύμπραξη Τεχνογνώση στο πλαίσιο της κοινοτικής πρωτοβουλίας Equal στην οποία συμμετείχαν 610 επιχειρήσεις, το 81,4% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι εντός διετίας θα υλοποιήσει δραστηριότητες ανάπτυξης εκπαίδευσης και ανθρώπινου δυναμικού, γεγονός που δηλώνει την κατανόηση και την παραδοχή της ανάγκης για συνεχιζόμενη εκπαίδευση από την πλευρά των ελληνικών επιχειρήσεων.

Από την πλευρά του το ελληνικό κράτος και η ελληνική κυβέρνηση δείχνει να στρέφει και αυτό την προσοχή του στη συνεχιζόμενη εκπαίδευση και τη δια βίου μάθηση των εργαζομένων. Χαρακτηριστικό δείγμα αυτής της στροφής είναι η μετονομασία του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων σε Υπουργείο Παιδείας, Δια

Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων. Μάλιστα σε συνάντηση της πολιτικής ηγεσίας του υπουργείου με τους κοινωνικούς εταίρους στις 4 Ιανουαρίου του 2010 τέθηκαν οι εξής κεντρικοί ποσοτικοί στόχοι:

1. Διπλασιασμός της εθνικής συμμετοχής στη Δια Βίου Μάθηση (τιμή-στόχος 5% για το 2013).
2. Αύξηση κατά 25% της συμμετοχής ενηλίκων στη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση.
3. Αντίστοιχη αύξηση στη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση που σχετίζεται αποκλειστικά με την επαγγελματική εξέλιξη.

Καθίσταται λοιπόν σαφές ότι η ανάγκη για συνεχιζόμενη εκπαίδευση, στα πλαίσια του σκληρού διεθνούς ανταγωνισμού και υπό το καθεστώς των γοργών κοινωνικών, οικονομικών και τεχνολογικών εξελίξεων και ανακατατάξεων, υπάρχει - πέραν από τους επαγγελματίες και τις επιχειρήσεις - και σε ολόκληρη την εθνική οικονομία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2
ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ
ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΗΣ Δ/ΝΣΗΣ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ
ΤΡΑΠΕΖΙΚΗΣ ΤΗΣ ΑΤΕΒΑΝΚ

Στο προηγούμενο κεφάλαιο αναλύσαμε τις συνθήκες που δημιουργούν εκπαιδευτικές ανάγκες στον εργαζόμενο. Είδαμε ότι στη σύγχρονη οικονομία εκπαιδευτικές ανάγκες δημιουργούνται πολλές και αυτό γιατί το οικονομικό περιβάλλον είναι εξαιρετικά δυναμικό.

Σε αυτό το κεφάλαιο θα προσπαθήσουμε να εντοπίσουμε και να αναγνωρίσουμε συγκεκριμένες εκπαιδευτικές ανάγκες συγκεκριμένου επαγγελματικού χώρου. Γίνεται εύκολα αντιληπτό ότι το ίδιο δυναμικό περιβάλλον ασκεί διαφορετικές πιέσεις σε κάθε επαγγελματικό κλάδο, σε κάθε επιχείρηση, σε κάθε εργαζόμενο.

Έτσι κάθε κλάδος και κάθε ειδικότητα έχει τις δικές του εκπαιδευτικές ανάγκες τις οποίες πρέπει να καλύψει και οι οποίες διαφέρουν από γενιά σε γενιά και από άτομο σε άτομο. Εμείς θα κάνουμε μία μικρή έρευνα στη Διεύθυνση Ηλεκτρονικής Τραπεζικής της Αγροτικής Τράπεζας της Ελλάδος και θα προσπαθήσουμε να αναδείξουμε τις εκπαιδευτικές ανάγκες των εργαζομένων της.

Θα μπορούσαμε να αναφέρουμε κάποιες εκπαιδευτικές ανάγκες από προσωπική εμπειρία και παρατήρηση, καθώς μέλος της ομάδας μας εργάζεται εκεί, αλλά προτιμήσαμε να ζητήσουμε τη γνώμη του συνόλου

των εργαζομένων με τη συμπλήρωση ενός ερωτηματολογίου και με προσωπική συζήτηση μαζί τους.

Πριν όμως αρχίσουμε με τα αποτελέσματα της μικρής αυτής έρευνάς μας να πούμε λίγα λόγια για τη Διεύθυνση Ηλεκτρονικής Τραπεζικής. Το κύριο έργο της Διεύθυνσης είναι ο σχεδιασμός, η ανάπτυξη και η διαρκής βελτίωση πληροφοριακών συστημάτων της Τράπεζας, η ανάπτυξη και λειτουργία εναλλακτικών ηλεκτρονικών δικτύων διανομής, καθώς επίσης ο σχεδιασμός, ανάπτυξη νέων προϊόντων / υπηρεσιών και η προώθηση τους μέσω των Εναλλακτικών Δικτύων σε επίπεδο Ομίλου.

Η Διεύθυνση Ηλεκτρονικής Τραπεζικής διαρθρώνεται σε πέντε (5) Υποδιευθύνσεις:

- ◆ Υποδιεύθυνση Ανάπτυξης Εφαρμογών
- ◆ Υποδιεύθυνση Υποστήριξης
- ◆ Υποδιεύθυνση Σχεδιασμού και Προώθησης Προϊόντων και Υπηρεσιών
- ◆ Υποδιεύθυνση Εφαρμογών Κεντρικών Διευθύνσεων
- ◆ Υποδιεύθυνση Ποιοτικού Ελέγχου και Παραμετροποίησης

Στο ερωτηματολόγιο συμμετείχαν 57 άτομα (περίπου το 70% των εργαζομένων στη Διεύθυνση) μιας και δυστυχώς δεν υπήρχε δυνατότητα επαφής με την Υποδιεύθυνση Ποιοτικού Ελέγχου και Παραμετροποίησης. Το ερωτηματολόγιο είναι χωρισμένο σε τρεις (3) ενότητες ερωτήσεων. Στην πρώτη ενότητα αναφέρονται κάποια δημογραφικά στοιχεία. Οι ερωτήσεις αφορούν το φύλλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση και τις σπουδές του ερωτώμενου.

Το 42,10% των ερωτηθέντων είναι άντρες (24 από τους 57) και το 57,90% γυναίκες (33 από τους 57). Το 15,80% είναι κάτω των 25 ετών, το 38,60% είναι μεταξύ 25 και 30 ετών, το 33,30% είναι από 30 έως 40 ετών και μόλις το 12,30% είναι πάνω από 40 ετών. Το 70,15%

των ερωτηθέντων στη Διεύθυνση Ηλεκτρονικής Τραπεζικής είναι ανύπαντροι, ενώ το 29,85% είναι παντρεμένοι και μόλις το 15,80% έχει παιδιά. Στο μορφωτικό επίπεδο των ερωτηθέντων βλέπουμε ότι μόνο το 10,50% είναι απόφοιτοι λυκείου, το 8,75% είναι απόφοιτοι Ινστιτούτου Επαγγελματικής Κατάρτισης, το 29,80% είναι κάτοχοι πτυχίου Α.Τ.Ε.Ι., το 33,35% πτυχιούχοι Α.Ε.Ι. και τέλος το 17,60% είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών.,

Αναλύοντας λίγο περισσότερο αυτά τα πρώτα στοιχεία της έρευνάς μας διαπιστώνουμε εύκολα την πολύ δυναμική παρουσία του γυναικείου φύλλου. Μια αντίστοιχη έρευνα πριν 35 χρόνια σίγουρα δεν θα έδειχνε τα ίδια ποσοστά συμμετοχής των γυναικών στο εργασιακό περιβάλλον. Χαρακτηριστικά σημειώνουμε ότι “...στο διάστημα 1974-1985 ο αριθμός των απασχολούμενων σημείωσε αύξηση κατά 33,6%, ενώ δημιουργήθηκαν περισσότερες από 600 χιλ. νέες θέσεις εργασίας. Τις περισσότερες από τις θέσεις αυτές, και συγκεκριμένα το 54% του συνόλου των νέων θέσεων, τις κατέλαβαν γυναίκες” (Καραντινός Δ., 1988). Οι γυναίκες δε βλέπουν πια την εργασία σαν κάτι το περιστασιακό μέχρι να κάνουν οικογένεια, αλλά σαν μια σημαντική και αναγκαία δραστηριότητα.

Όπως διαπιστώνεται, αφενός η γυναικεία απασχόληση δεν είναι πλέον ευκαιριακή και αφετέρου καταγράφεται η είσοδος και ώριμων γυναικών στην αγορά εργασίας.

Είναι ευνόητο ότι σημειώνεται αύξηση της ζήτησης εκπαιδευτικών ευκαιριών από το γυναικείο οικονομικά ενεργό δυναμικό, όπως εξάλλου δείχνει και η αύξηση της φοίτησης γενικότερα των γυναικών σε όλους τους εκπαιδευτικούς θεσμούς της χώρας.

Μια επίσης εύκολη διαπίστωση από τα πρώτα στοιχεία της έρευνάς μας είναι ο σχετικά νεαρός μέσος όρος ηλικίας των εργαζομένων στη Διεύθυνση. Το 54,40% των ερωτηθέντων είναι κάτω από 30 χρονών.

Επιπλέον η συντριπτική πλειοψηφία τους είναι καταρτισμένοι καθώς το 96,78% είναι κάτοχοι πτυχίου Τριτοβάθμιας (Μετα-δευτεροβάθμιας) εκπαίδευσης σε αντίθεση με το 80,75% των άνω των 30 που γίνεται μόλις 42,85% σε ηλικία πάνω των 40 ετών.

Δύο συμπεράσματα βγάζουμε από αυτά τα στατιστικά στοιχεία. Το πρώτο έχει να κάνει με την τάση της αγοράς εργασίας και των επιχειρήσεων να αναζητούν καλύτερα καταρτισμένο εργατικό δυναμικό. Οι επιχειρήσεις προσπαθούν να στελεχώνουν τα τμήματά τους με όσο το δυνατόν καλύτερα καταρτισμένο και νεαρό δυναμικό στην προσπάθειά τους για αύξηση της αποδοτικότητας, της αποτελεσματικότητας και της ανταγωνιστικότητάς τους. Το δεύτερο συμπέρασμα, άρρηκτα συνδεδεμένο με το πρώτο, είναι ότι η νέα γενιά προσπαθεί να καταρτισθεί όσο το δυνατόν περισσότερο προκειμένου να αντιμετωπισθεί καλύτερα από την αγορά εργασίας.

Στη δεύτερη ενότητα ερωτήσεων ασχολούμαστε με τα χρόνια προϋπηρεσίας των εργαζομένων στην Ηλεκτρονική Τραπεζική, την εργασιακή βαθμίδα στην οποία βρίσκονται και την Υποδιεύθυνση στην οποία ανήκουν.

Το 24,56% εργάζεται στην Ηλεκτρονική Τραπεζική ως 2 χρόνια, το 43,86% εργάζεται από 2 έως 5 χρόνια, το 26,32% από 5 έως 10 χρόνια και τέλος το 5,26% πάνω από 10 χρόνια. Από τους ερωτηθέντες το 66,66% είναι κατώτερα στελέχη, το 29,82% είναι μεσαία στελέχη ενώ μόλις 1 άτομο (1,76%) που ανήκει στη βαθμίδα των ανώτερων στελεχών, μας απάντησε. Το 22,80% του δείγματος εργάζεται στην Υποδιεύθυνση Ανάπτυξης Εφαρμογών, το 17,54% στην Υποδιεύθυνση Εφαρμογών Κεντρικών Διευθύνσεων, το 29,83% στην Υποδιεύθυνση Σχεδιασμού & Προώθησης Προϊόντων και το 29,83% στην Υποδιεύθυνση Υποστήριξης.

Τα παραπάνω στοιχεία δεν προσφέρονται για απευθείας εξαγωγή συμπερασμάτων, αλλά είναι στοιχεία που θα μας βοηθήσουν στη συνέχεια του ερωτηματολογίου και στην ανάλυση των συνολικών αποτελεσμάτων και συμπερασμάτων. Το γεγονός ότι έχουμε απαντήσεις από τέσσερα (4) διαφορετικά τμήματα (Υποδιευθύνσεις) της Ηλεκτρονικής Τραπεζικής καθώς και το ότι το κάθε τμήμα έχει διακριτές και εντελώς διαφορετικές αρμοδιότητες προδιαγράφει και το ότι υπάρχουν διαφορετικά πεδία γνώσης των εργαζομένων άρα και διαφορετικές εκπαιδευτικές ανάγκες ανάλογα με το τμήμα στο οποίο ανήκουν. Επίσης η ερώτηση για τη βαθμίδα εργασίας του κάθε ερωτώμενου θα μας βοηθήσει να δούμε στη συνέχεια αν υπάρχει κάποια σχέση εξάρτησης με τη θέληση για αναζήτηση εκπαιδευτικής ευκαιρίας.

Ερχόμαστε τώρα στην τρίτη ενότητα ερωτήσεων και πιο ενδιαφέρουσα για την έρευνά μας. Ουσιαστικά η ενότητα αυτή έχει δύο σκέλη. Στο πρώτο ζητάμε τη γνώμη των ερωτηθέντων για το αν οι εργαζόμενοι στα καταστήματα της τράπεζας (με τους οποίους υπάρχει πολύ τακτική, ως καθημερινή πολλές φορές , ανάλογα με τη θέση , επαφή) έχουν ανάγκη για επιπλέον εκπαίδευση και στη συνέχεια τους ζητάμε να αξιολογήσουν ποσοτικά το βαθμό αναγκαιότητας σε κάποιους εκπαιδευτικούς τομείς.

Το συντριπτικό 96,49% των ερωτηθέντων θεωρεί ότι οι υπάλληλοι των καταστημάτων χρειάζονται επιπλέον εκπαίδευση για να βελτιώσουν την απόδοσή τους ενώ μόλις το 3,51% θεωρεί ότι η εκπαίδευσή τους είναι επαρκής. Στο σημείο αυτό θα θέλαμε να σημειώσουμε ότι είναι κατά κανόνα πιο εύκολο να διαπιστώσει το κάθε άτομο τις αδυναμίες του άλλου παρά του εαυτού του. Έτσι λοιπόν πιθανότατα κάποιοι να απάντησαν «ελαφρά τη καρδία» σε αυτή την ερώτηση όμως το ποσοστό είναι τόσο αφοπλιστικό που μπορούμε να βγάλουμε ένα ασφαλές συμπέρασμα για την ύπαρξη εκπαιδευτικών αναγκών στους υπαλλήλους

των καταστημάτων επιφυλασσόμενοι μόνο για το βαθμό αυτών των αναγκών. Επίσης πρέπει να τονίσουμε ότι το προσωπικό στα καταστήματα της Α.Τ.Ε (από εμπειρική γνώση και όχι από τα στοιχεία της έρευνας) είναι μεγαλύτερης ηλικίας απ' ότι στις Κεντρικές Διευθύνσεις γενικά, και επίσης είναι χαμηλότερου μορφωτικού επιπέδου, με την έννοια ότι υπάρχει μεγαλύτερο ποσοστό απόφοιτων απλά της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Οπότε ως ένα βαθμό είναι λογικό οι ερωτηθέντες να θεωρούν αναγκαία την επιπλέον κατάρτισή τους.

Στην ερώτηση αξιολόγησης του βαθμού αναγκαιότητας των εκπαιδευτικών αναγκών των υπαλλήλων των καταστημάτων δόθηκαν οι εξής απαντήσεις :

	<i>Σε πολύ μικρό βαθμό</i>	<i>Σε μικρό βαθμό</i>	<i>Ούτε λίγο ούτε πολύ</i>	<i>Σε μεγάλο βαθμό</i>	<i>Σε πολύ μεγάλο βαθμό</i>
<i>Βασικές αρχές χρήσης Η/Υ και εφαρμογών Microsoft (Word, Excel)</i>	1,81%	10,91%	12,73%	43,64%	29,09%
<i>Βασικές αρχές Συστημικής Προσέγγισης και Επικοινωνίας</i>	-	3,63%	21,82%	49,09%	20%
<i>Βασικές Αρχές Οικονομικής Θεωρίας</i>	18,18%	9,09%	29,09%	27,27%	9,09%
<i>Χρηματοοικονομική Διοίκηση και Διαχείριση Χαρτοφυλακίου</i>	10,91%	14,54%	23,64%	30,91%	10,91%
<i>Μάρκετινγκ Τραπεζικών Προϊόντων</i>	1,81%	-	12,73%	41,81%	25,45%
<i>Εκπαίδευση στις εφαρμογές που χρησιμοποιεί η Α.Τ.Ε.</i>	-	1,82%	10,91%	36,36%	50,91%
<i>Ενημέρωση στα νέα προϊόντα του ομίλου</i>	3,64%	-	10,91%	40%	41,82%

Το 72,73% των ερωτηθέντων θεωρεί ότι οι υπάλληλοι των καταστημάτων της Τράπεζας χρειάζονται εκπαίδευση σε Βασικές Αρχές χρήσης Η/Υ και Εφαρμογών Microsoft σε μεγάλο ή πολύ μεγάλο βαθμό. Αυτή είναι η πρώτη ξεκάθαρη εκπαιδευτική ανάγκη.

Από το πρώτο κεφάλαιο είπαμε ότι οι τεχνολογικές εξελίξεις δημιουργούν εκπαιδευτικές ανάγκες στο ενεργό εργατικό δυναμικό. Οι εξελίξεις στον τομέα της τεχνολογίας είναι ραγδαίες και όπως είδαμε οι γνώσεις απαξιώνονται πλέον πολύ γρήγορα. Είναι λοιπόν λογικό να απαιτείται εκπαίδευση στον τομέα αυτό.

Το 69,09% των ερωτηθέντων που θεωρούν αναγκαία την εκπαίδευση των υπαλλήλων των καταστημάτων κρίνει ότι η εκπαίδευσή τους σε Βασικές Αρχές Συστημικής Προσέγγισης και Επικοινωνίας θα τους βοηθήσει σε μεγάλο και πολύ μεγάλο βαθμό.

Η Επικοινωνία ως επιστήμη είναι πολύ σύγχρονη. Όταν εργαζόμαστε στον τομέα της τριτογενούς παραγωγής (παροχή υπηρεσιών), η επικοινωνία παίζει κυρίαρχο ρόλο. Λόγω του ότι ελάχιστοι έχουν επιστημονικό υπόβαθρο στον τομέα της επικοινωνίας είναι πολύ λογικό να θεωρείται αναγκαία η εκπαίδευση των υπαλλήλων πάνω σε αυτή την επιστήμη.

Η εκπαίδευση των υπαλλήλων των καταστημάτων σε Βασικές Αρχές Οικονομικής Θεωρίας θεωρείται λιγότερο χρήσιμη. Σε αυτό τον τομέα βλέπουμε τη γνώμη των ερωτηθέντων για τη γνώση των υπαλλήλων των καταστημάτων να χαίρει καλύτερης εκτίμησης. Δε θεωρείται τόσο απαραίτητη η εκπαίδευσή τους σε Βασικές Αρχές Οικονομικής Θεωρίας και έχει κι αυτό την εξήγησή του. Η Οικονομική Επιστήμη ανήκει στις κλασσικές επιστήμες, η εξέλιξη των οποίων δεν κινείται με τόσο γρήγορους ρυθμούς. Παρόλα αυτά βλέπουμε ένα σημαντικό ποσοστό να θεωρεί αναγκαία την εκπαίδευση των υπαλλήλων σε αυτή την επιστήμη.

Άλλη μία εμφανής εκπαιδευτική ανάγκη εντοπίζεται από την έρευνά μας. Το 67,26% των ερωτηθέντων θεωρεί ότι η εκπαίδευση στο Μάρκετινγκ Τραπεζικών Προϊόντων θα βοηθήσει σε μεγάλο ή πολύ μεγάλο βαθμό την αποτελεσματικότητα-αποδοτικότητα των υπαλλήλων

των καταστημάτων της Α.Τ.Ε. Το Μάρκετινγκ ανήκει κι αυτό στις σύγχρονες επιστήμες. Έτσι λοιπόν κι αυτό εξελίσσεται ταχύτατα ακόμα κι αν κάποιος έχει καταρτισθεί σε αυτό πρέπει να παρακολουθεί τις εξελίξεις. Πόσο μάλλον όταν μιλάμε για συγκεκριμένο κλάδο του Μάρκετινγκ αυτόν των Τραπεζικών Προϊόντων που απαιτούνται εξειδικευμένες γνώσεις και όχι απλά Βασικές Αρχές.

Οι δύο τελευταίες κατηγορίες εκπαιδευτικών αναγκών που θέτουμε για αξιολόγηση της αναγκαιότητάς τους αφορούν εσωτερική ενημέρωση και εκπαίδευση πάνω σε εφαρμογές και προϊόντα του ομίλου. Εδώ βλέπουμε τις αυξημένες απαιτήσεις των εργαζομένων από τον εργοδότη τους. Τα ποσοστά των ερωτηθέντων που θεωρούν ότι χρειάζεται περισσότερη ενημέρωση και εκπαίδευση πάνω στις εφαρμογές και τα προϊόντα της Αγροτικής είναι πάνω από 80%. Βέβαια πρέπει να τονίσουμε ότι για να καταλάβει ένας εργαζόμενος στην Α.Τ.Ε., και σε οποιαδήποτε άλλη επιχείρηση, καλά ένα νέο λειτουργικό σύστημα ή μια νέα πληροφοριακή εφαρμογή ή ένα νέο τραπεζικό προϊόν πρέπει να έχει το κατάλληλο εκπαιδευτικό υπόβαθρο. Άρα η συγκεκριμένη ερώτηση ουσιαστικά στρέφεται ως ένα βαθμό και προς τις προηγούμενες.

Από τις απαντήσεις των ερωτηθέντων συμπεραίνουμε ότι οι υπάλληλοι των καταστημάτων της Αγροτικής δεν γνωρίζουν να χειριστούν καλά τις λειτουργικές εφαρμογές που τους παρέχονται από τη Διοίκηση καθώς και δε γνωρίζουν καλά να διαχειριστούν, να πουλήσουν, να εξηγήσουν στους πελάτες τους πολλά από τα προϊόντα του ομίλου. Αυτή η διαπίστωση μπορεί να αιτιολογηθεί με τρεις διαφορετικές ερμηνείες.

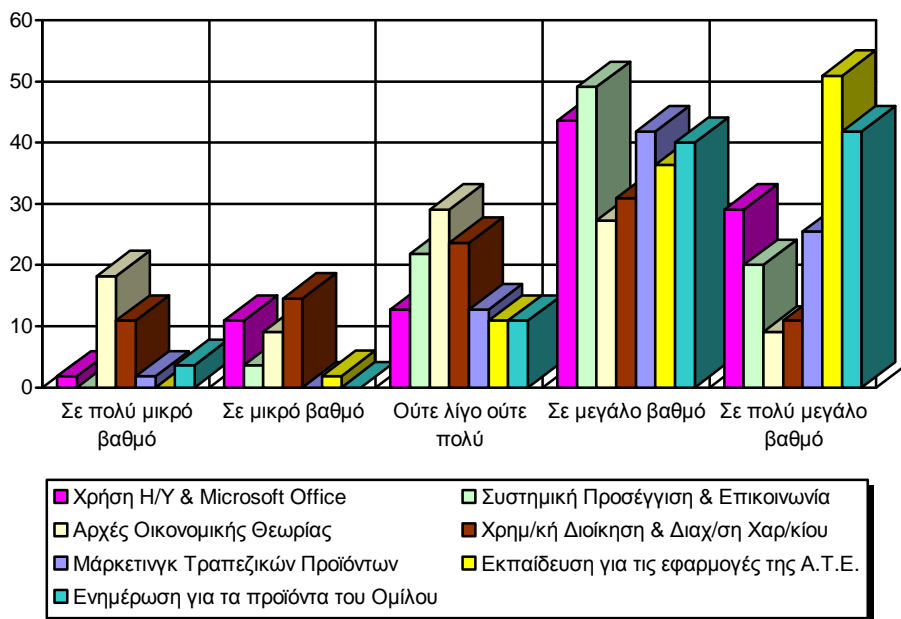
Ο ένας λόγος μπορεί να είναι η ελλιπής ενημέρωση από την πλευρά του ομίλου για τα ίδια του τα προϊόντα και τις εφαρμογές. Ίσως να χρειάζονταν κάποιες φορές ειδικά σεμινάρια σε εσωτερικό επίπεδο, ίσως

κάποιες σημαντικές διευκρινήσεις, ακόμα και συχνότερη αποστολή ενημερωτικών εγκυκλίων.

Μια δεύτερη ερμηνεία μπορεί να θεωρηθεί όπως προαναφέραμε η ανεπαρκής κατάρτιση των υπαλλήλων και η έλλειψη ειδικού γνωστικού υπόβαθρου. Έτσι πολλές φορές να μην μπορούν να γίνουν σαφή κάποια ενημερωτικά εγχειρίδια που φθάνουν στα χέρια τους, να μην αρκούν οι χρηστικές εγκύκλιοι και να μην γίνονται αντιληπτά τα ενημερωτικά σεμινάρια για την κατανόηση μιας νέας εφαρμογής ή ενός νέου τραπεζικού προϊόντος.

Η τρίτη και τελευταία (κατ' εμάς) εξήγηση είναι η ασφάλεια που παρέχεται στο σύνολο του ομίλου. Δηλαδή το γεγονός ότι ένας υπάλληλος δεν ξέρει να χειριστεί καλά μια εφαρμογή, δεν τον απασχολεί ιδιαίτερα γιατί ξέρει ότι όταν χρειασθεί θα έχει την απαιτούμενη υποστήριξη από την κεντρική Διεύθυνση, κι εκτός αυτού υπάρχει ένα μεγάλο ποσοστό που αρνείται να μάθει κάτι καινούριο μετά από 15-20 χρόνια πείρας στην τράπεζα (ή σε οποιαδήποτε άλλη επιχείρηση).

Έτσι λοιπόν η εκτίμηση του συγκεκριμένου στατιστικού ευρήματος δεν μπορεί να ερμηνευθεί με απόλυτο τρόπο. Σίγουρα όμως αναδεικνύει την ένταση των εκπαιδευτικών αναγκών στο σύνολό τους όσον αφορά τους υπαλλήλους των καταστημάτων του Ομίλου.



Συνολικά πάντως βγαίνει το συμπέρασμα ότι υπάρχουν απτές εκπαιδευτικές ανάγκες στους υπαλλήλους των καταστημάτων της Α.Τ.Ε., με συγκεκριμένη ένταση αναγκαιότητας, που, όπως αποτυπώνονται οπτικά στο παραπάνω γράφημα, είναι σε μεγαλύτερο βαθμό η ανάγκη για εκπαίδευση στη χρήση Η/Υ, σε προϊόντα και εφαρμογές του ομίλου, στη συστημική προσέγγιση και την επικοινωνία, στο μάρκετινγκ τραπεζικών προϊόντων και σε μικρότερο βαθμό η ανάγκη για εκπαίδευση στη χρηματοοικονομική διοίκηση και διαχείριση χαρτοφυλακίου και στις αρχές οικονομικής θεωρίας.

Στο δεύτερο σκέλος της τρίτης ενότητας ερωτήσεων θέτουμε τα ίδια ερωτήματα με το πρώτο σκέλος, απλά αυτή τα φορά όσον αφορά την ανάγκη για εκπαίδευση των υπαλλήλων στην Διεύθυνση Ηλεκτρονικής Τραπεζικής. Έτσι συνολικά το 73,68% των ερωτηθέντων πιστεύει ότι η επιπλέον εκπαίδευση των εργαζομένων στη Διεύθυνση θα βοηθήσει στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας-αποδοτικότητάς τους.

Διακρίνουμε λοιπόν ότι και εδώ υπάρχουν ανάγκες εκπαίδευσης των εργαζομένων, ίσως σε μικρότερο βαθμό από τους υπαλλήλους των

καταστημάτων. Λέμε αυτό το ίσως γιατί όπως αναφέραμε παραπάνω είναι λίγο πιο εύκολο να διαπιστώσει κάποιος τις αδυναμίες του άλλου παρά του εαυτού του. Υπάρχει όμως η προσωπική μας αίσθηση ότι το συγκεκριμένο στατιστικό εύρημα ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα λόγω της καλύτερης επιστημονικής κατάρτισης των εργαζομένων στις κεντρικές Διευθύνσεις της τράπεζας γενικότερα σε σχέση με την αντίστοιχη των υπαλλήλων των καταστημάτων.

Όπως αναφέραμε παραπάνω κάθε υποδιεύθυνση έχει διακριτές και διαφορετικές αρμοδιότητες με αποτέλεσμα να έχει διαφορετικό αντικείμενο εργασίας και άρα διαφορετικές εκπαιδευτικές ανάγκες. Για το λόγο αυτό διαμορφώσαμε για κάθε ερωτώμενο, ανάλογα με την υποδιεύθυνση στην οποία ανήκει, ένα ξεχωριστό ερωτηματολόγιο όσον αφορά το τελευταίο σκέλος ερωτήσεων.

Για την Υποδιεύθυνση Ανάπτυξης Εφαρμογών το ποσοστό των ερωτηθέντων που θεωρεί ότι χρειάζονται οι εργαζόμενοι στο τμήμα του επιπλέον εκπαίδευση είναι 76,92%. Στην Υποδιεύθυνση Εφαρμογών Κεντρικών Διευθύνσεων το αντίστοιχο ποσοστό είναι 70%. Το αντικείμενο εργασίας των δύο αυτών υποδιευθύνσεων είναι παρεμφερές απλά με διαφορετικό αποδέκτη. Έτσι οι ανάγκες εκπαίδευσης που αναδύονται από αυτές τις υποδιευθύνσεις είναι οι ίδιες και γι' αυτό θα τις αναλύσουμε συγκεντρωτικά. Στην ερώτησή μας για το πόσο χρήσιμη θεωρείται η εκπαίδευση σε συγκεκριμένους εκπαιδευτικούς τομείς πήραμε τις απαντήσεις που αποτυπώνονται στον ακόλουθο πίνακα.

	<i>Πολύ Λίγο</i>	<i>Λίγο</i>	<i>Αρκετά</i>	<i>Πολύ</i>	<i>Πάρα Πολύ</i>
<i>Σχεδιασμός - Αρχιτεκτονική Προγραμμάτων</i>	-	-	5,88%	41,18%	52,94%

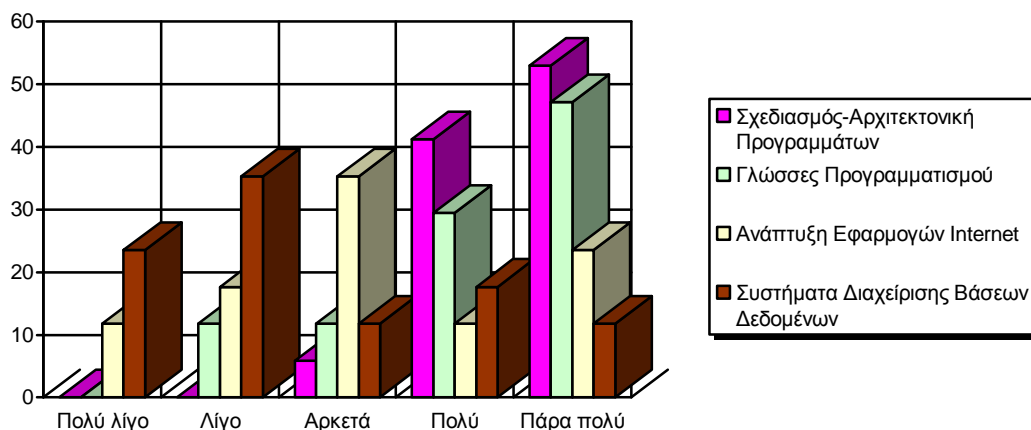
<i>Γλώσσες Προγραμματισμού</i>	-	11,76%	11,76%	29,41%	47,06%
<i>Ανάπτυξη Εφαρμογών Internet</i>	11,76%	17,65%	35,29%	11,76%	23,53%
<i>Συστήματα Διαχείρισης Βάσεων Δεδομένων</i>	23,53%	35,29%	11,76%	17,65%	11,76%

Για τις δύο αυτές Υποδιευθύνσεις οι εκπαιδευτικές ανάγκες είναι σαφείς. Η εκπαίδευση των εργαζομένων στην Αρχιτεκτονική και το Σχεδιασμό Προγραμμάτων θεωρείται πολύ και πάρα πολύ χρήσιμη από το 94,12%. Βλέπουμε ότι το σύνολο σχεδόν των εργαζομένων στις δύο υποδιευθύνσεις απαιτεί από τον εαυτό του να βελτιώσει τις γνώσεις του στην Αρχιτεκτονική Λογισμικού. Πρόκειται για ένα κλάδο της πληροφορικής που ασχολείται με το λογικό σχεδιασμό που επιτρέπει την αποδοτική εκτέλεση υπολογιστικών εφαρμογών με βάση τις διαθέσιμες τεχνολογίες. Είναι πολύ σύγχρονος κλάδος της πληροφορικής (ως μεμονωμένη εκπαιδευτική ενότητα) και είναι λίγοι αυτοί που έχουν την ακαδημαϊκή κατάρτιση που προσφέρεται στην εποχή μας.

Επίσης ψηλά ποσοστά συγκεντρώνει η εκπαίδευση στις Γλώσσες Προγραμματισμού που θεωρείται πολύ χρήσιμη και πάρα πολύ χρήσιμη από το 76,47%. Εδώ έχουμε να κάνουμε με τους ρυθμούς εξέλιξης του συγκεκριμένου γνωστικού αντικείμενου. Καινούριες γλώσσες προγραμματισμού αναπτύσσονται, γλώσσες πιο ευέλικτες, πιο γρήγορες στην εκτέλεσή τους, γλώσσες που ανταποκρίνονται καλύτερα σε συγκεκριμένες απαιτήσεις χρηστών. Έτσι λοιπόν υπάρχει η ανάγκη για ενημέρωση πάνω στις ταχύτατες εξελίξεις και εκπαίδευση των εργαζομένων στις γλώσσες αυτές.

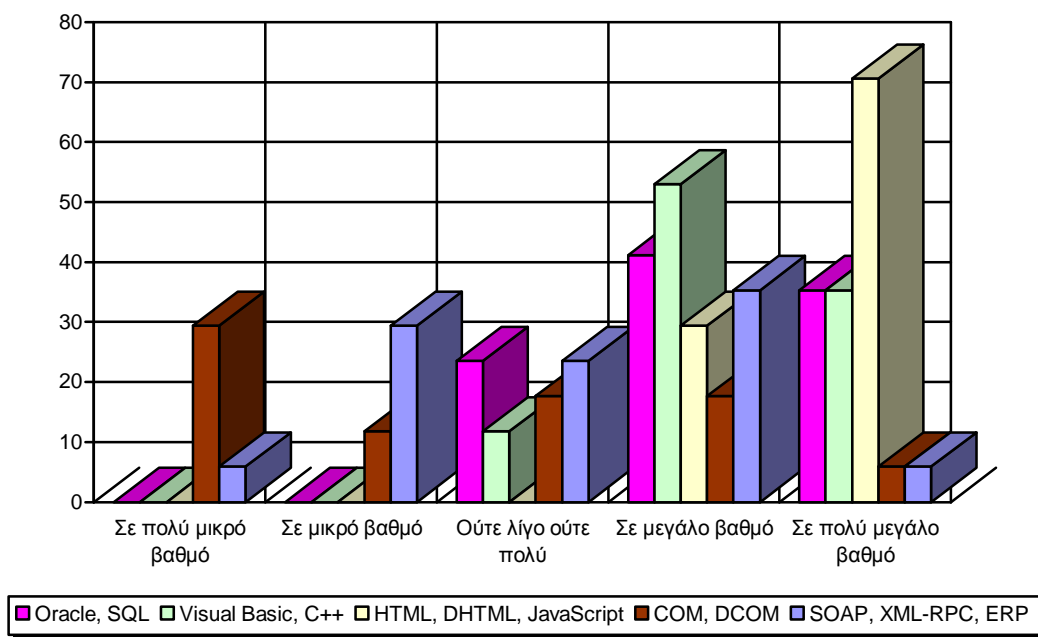
Αντίθετα στην Ανάπτυξη Εφαρμογών Internet και στα Συστήματα Διαχείρισης Βάσεων Δεδομένων η εκπαίδευση θεωρείται λιγότερο

χρήσιμη. Πιθανότατα οι γνώσεις των ερωτηθέντων πάνω σ' αυτούς τους τομείς επαρκούν στις επαγγελματικές τους ανάγκες σε μεγαλύτερο βαθμό λόγω της πληρέστερης κατάρτισής τους και σίγουρα όχι γιατί αυτοί οι τομείς δεν εξελίσσονται.



Θέλοντας να γίνουμε πιο συγκεκριμένοι αναζητήσαμε τη γνώμη των ερωτηθέντων σε συγκεκριμένες γλώσσες προγραμματισμού, συστήματα διαχείρισης βάσεων δεδομένων και μοντέλα σχεδιασμού ιστοσελίδων και προγραμμάτων. Οι απαντήσεις που δόθηκαν φαίνονται στον παρακάτω πίνακα.

	<i>Σε πολύ μικρό βαθμό</i>	<i>Σε μικρό βαθμό</i>	<i>Ούτε λίγο ούτε πολύ</i>	<i>Σε μεγάλο βαθμό</i>	<i>Σε πολύ μεγάλο βαθμό</i>
<i>Oracle, SQL</i>	-	-	23,53%	41,18%	35,29%
<i>Visual Basic, C++</i>	-	-	11,76%	52,94%	35,29%
<i>HTML, DHTML, JavaScript</i>	-	-	-	29,41%	70,59%
<i>COM, DCOM</i>	29,41%	11,76%	17,65%	17,65%	5,88%
<i>SOAP, XML-RPC, ERP</i>	5,88%	29,41%	23,53%	35,29%	5,88%



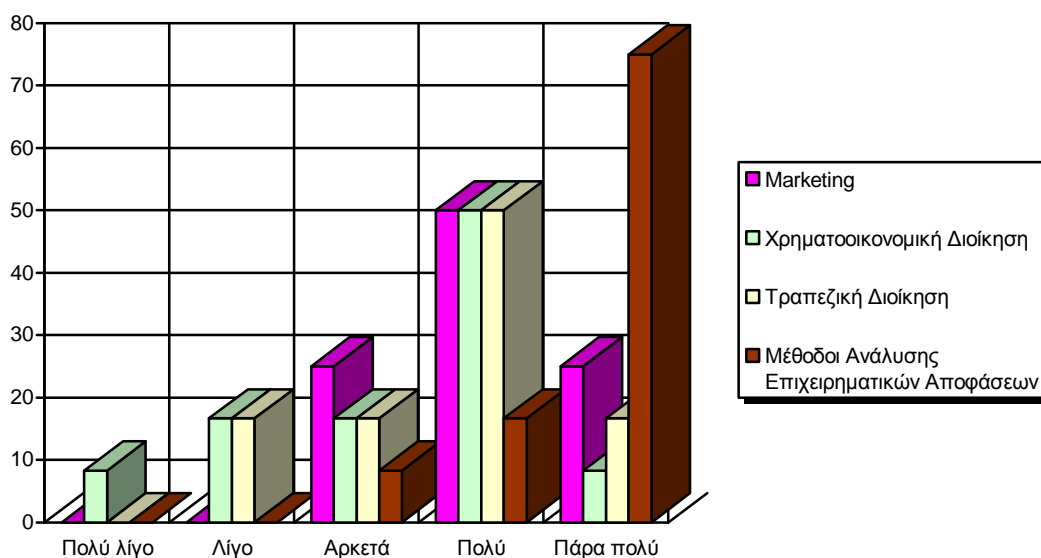
Πιο συγκεκριμένα λοιπόν, μεγάλη εκπαιδευτική ανάγκη θεωρείται η εκπαίδευση πάνω σε JavaScript και HTML με το 100% να θεωρεί ότι θα βοηθήσει σε πολύ μεγάλο και μεγάλο βαθμό. Αντίστοιχα το 88,23% θεωρεί πολύτιμη την εκπαίδευση σε Visual Basic και C++ σε πολύ μεγάλο και μεγάλο βαθμό καθώς και στην Oracle και SQL με ποσοστό 76,47%. Αυτές εμφανίζονται ως οι πιο ξεκάθαρες εκπαιδευτικές ανάγκες στις δύο παραπάνω Υποδιευθύνσεις.

Να σημειώσουμε ότι στις δύο αυτές υποδιευθύνσεις είναι όλοι οι ερωτηθέντες κάτοχοι τίτλου σπουδών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και μάλιστα κάποιοι από αυτούς κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών. Παρά την ικανοποιητική τους κατάρτιση εμφανίζεται έντονη η ανάγκη και η επιθυμία τους για επιπλέον εκπαίδευση. Αυτό έχει να κάνει, όπως έχουμε ξαναπεί, με την ταχύτατη εξέλιξη στον τομέα της τεχνολογίας και ειδικά στην επιστήμη της πληροφορικής και τον κόσμο των υπολογιστών.

Για την Υποδιεύθυνση Σχεδιασμού και Προώθησης Προϊόντων το ποσοστό των ερωτηθέντων που θεωρεί ότι χρειάζονται οι εργαζόμενοι

στο τμήμα του επιπλέον εκπαίδευση είναι 70,59%. Βλέπουμε ότι και εδώ το ποσοστό που ζητάει επιπλέον εκπαίδευση είναι σημαντικό. Αναζητώντας το βαθμό χρησιμότητας της εκπαίδευσης σε συγκεκριμένους κλάδους, λάβαμε τις παρακάτω απαντήσεις.

	<i>Πολύ Λίγο</i>	<i>Λίγο</i>	<i>Αρκετά</i>	<i>Πολύ</i>	<i>Πάρα Πολύ</i>
<i>Marketing</i>	-	-	25%	50%	25%
<i>Χρηματοοικονομική Διοίκηση</i>	8,33%	16,67%	16,67%	50%	8,33%
<i>Τραπεζική Διοίκηση</i>	-	16,67%	16,67%	50%	16,67%
<i>Μέθοδοι Ανάλυσης Επιχειρηματικών Αποφάσεων</i>	-	-	8,33%	16,67%	75%



Παρατηρούμε ότι και στους τέσσερεις κλάδους του πίνακα υπάρχει έντονο ενδιαφέρον για εκπαίδευση χωρίς πολύ σημαντικές αποκλίσεις. Λιγότερο χρήσιμη θεωρείται από τους ερωτηθέντες η εκπαίδευση στη Χρηματοοικονομική Διοίκηση, ίσως γιατί είναι ο πιο παραδοσιακός κλάδος από τους τέσσερεις και ενδεχομένως κάποιιοι από τους

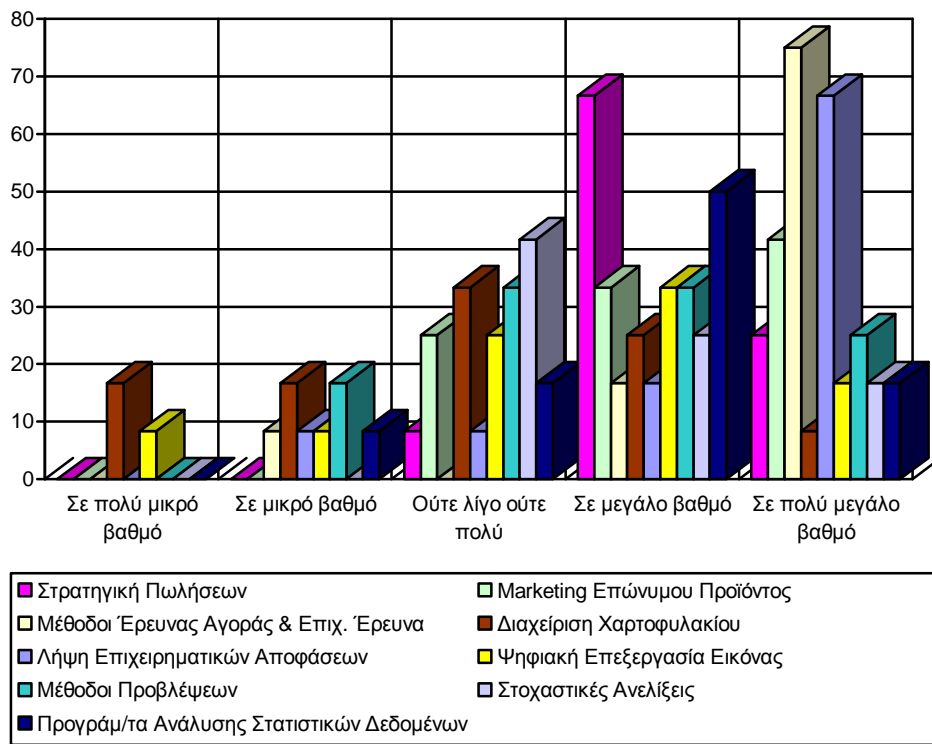
εργαζόμενους να έχουν ήδη επαρκή κατάρτιση στον κλάδο αυτό. Αντίθετα η εκπαίδευση στο Μάρκετινγκ και σε Μεθόδους Ανάλυσης Επιχειρηματικών Αποφάσεων θεωρείται από αρκετά έως πάρα πολύ χρήσιμη από το σύνολο των ερωτηθέντων. Είναι δύο πιο σύγχρονες επιστήμες με μοντέρνους προσανατολισμούς, με αντικείμενο που αντιμετωπίζει την καθημερινότητα αλλά και τα προβλήματα της προώθησης προϊόντων, η οποία κεντρίζει το ενδιαφέρον πολλών στελεχών και η κατάρτιση στον τομέα αυτό είναι μία διαχρονικά εξελισσόμενη διαδικασία.

Για να εστιάσουμε περισσότερο στις εκπαιδευτικές ανάγκες των εργαζομένων στην Υποδιεύθυνση Σχεδιασμού και Προώθησης Προϊόντων, θελήσαμε να μάθουμε τη γνώμη τους για το βαθμό αναγκαιότητας ακόμη πιο συγκεκριμένων εκπαιδευτικών κύκλων. Με βάση τις απαντήσεις τους δημιουργήθηκε ο παρακάτω πίνακας.

	<i>Σε πολύ μικρό βαθμό</i>	<i>Σε μικρό βαθμό</i>	<i>Ούτε λίγο ούτε πολύ</i>	<i>Σε μεγάλο βαθμό</i>	<i>Σε πολύ μεγάλο βαθμό</i>
<i>Στρατηγική Πωλήσεων</i>	-	-	8,33%	66,67%	25%
<i>Marketing Επώνυμου Προϊόντος</i>	-	-	25%	33,33%	41,67%
<i>Μέθοδοι Έρευνας Αγοράς, Επιχειρησιακή Έρευνα</i>	-	8,33%	-	16,67%	75%
<i>Διαχείριση Χαρτοφυλακίου</i>	16,67%	16,67%	33,33%	25%	8,33%
<i>Λήψη Επιχειρηματικών Αποφάσεων</i>	-	8,33%	8,33%	16,67%	66,67%
<i>Ψηφιακή Επεξεργασία Εικόνας (Photoshop, Corel Draw)</i>	8,33%	8,33%	25%	33,33%	16,67%

<i>Μέθοδοι Προβλέψεων</i>	-	16,67%	33,33%	33,33%	25%
<i>Στοχαστικές Ανελιξίες</i>	-	-	41,67%	25%	16,67%
<i>Προγράμματα Ανάλυσης Στατιστικών Δεδομένων (SPSS)</i>	-	8,33%	16,67%	50%	16,67%

Αρχικά θα λέγαμε ότι η εκπαίδευση στις Μεθόδους Έρευνας Αγοράς και Επιχειρησιακή Έρευνα, στη Στρατηγική Πωλήσεων, στο Μάρκετινγκ Επώνυμου Προϊόντος και στη Λήψη Επιχειρηματικών Αποφάσεων κρίνεται πολύτιμη.

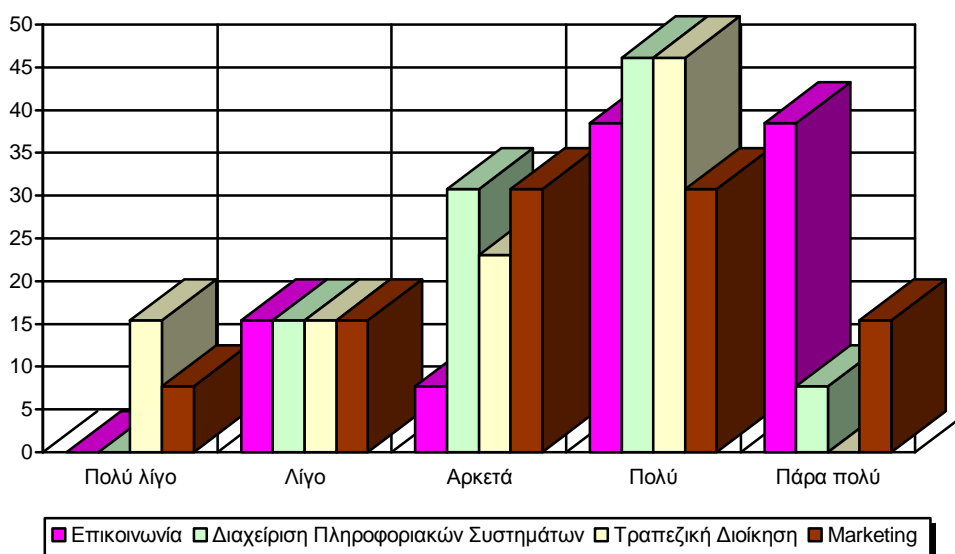


Πάλι βλέπουμε ότι το πιο έντονο ενδιαφέρον εστιάζεται στους εκπαιδευτικούς κύκλους που ασχολούνται με την αγορά, τη λήψη αποφάσεων και τον ευρύτερο χώρο των πωλήσεων. Μέθοδοι έρευνας αγοράς - επιχειρησιακή έρευνα και λήψη επιχειρηματικών αποφάσεων βρίσκονται στην κορυφή του ενδιαφέροντος. Ζούμε στην εποχή της πληροφορίας και η δυνατότητα συγκέντρωσης μεγάλου όγκου

πληροφοριών απαιτεί τη λήψη σωστότερων και πιο έγκαιρων επιχειρηματικών αποφάσεων. Για το λόγο αυτό είναι πολλά τα στελέχη αυτά που διακρίνουν την αδυναμία διαχείρισης πληροφοριών και επιθυμούν εκπαίδευση στη λήψη επιχειρηματικών αποφάσεων και την επιχειρησιακή έρευνα.

Τέλος στην Υποδιεύθυνση Υποστήριξης το ποσοστό, εκείνων που θεωρούν ότι η εκπαίδευση των εργαζομένων στο τμήμα τους είναι αναγκαία, ανέρχεται στο 76,47%. Υποδείξαμε και σ' αυτή την ομάδα εργαζομένων κάποιους πιθανούς κλάδους σπουδών και εκείνοι με τις απαντήσεις τους, μας βοήθησαν στην εξαγωγή των παρακάτω πληροφοριών.

	<i>Πολύ Λίγο</i>	<i>Λίγο</i>	<i>Αρκετά</i>	<i>Πολύ</i>	<i>Πάρα Πολύ</i>
<i>Επικοινωνία</i>	-	15,39%	7,69%	38,46%	38,46%
<i>Διαχείριση Πληροφοριακών Συστημάτων</i>	-	15,39%	30,77%	46,15%	7,69%
<i>Τραπεζική Διοίκηση</i>	15,39%	15,39%	23,07%	46,15%	-
<i>Marketing</i>	7,69%	15,39%	30,77%	30,77%	15,39%



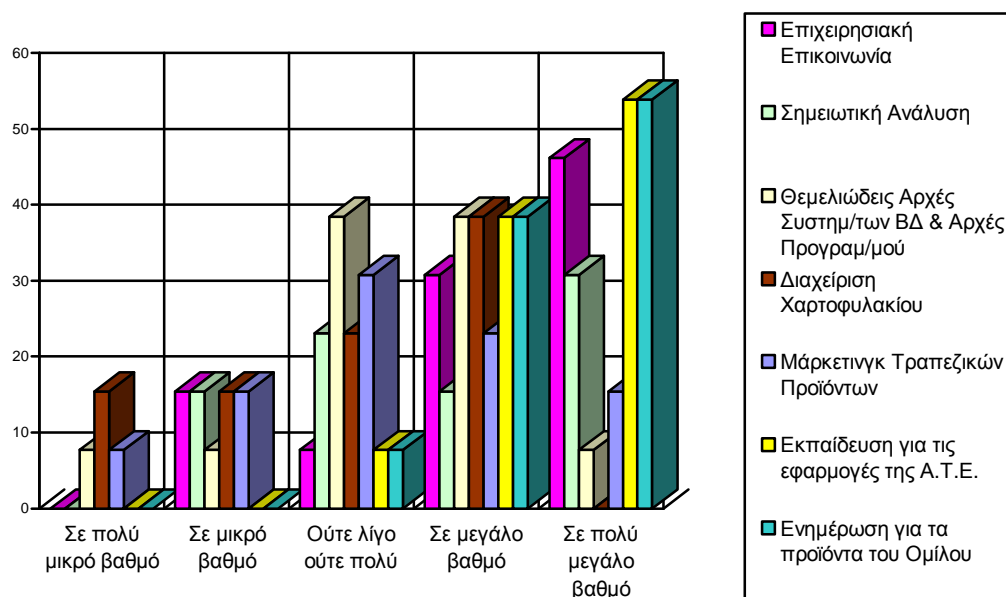
Βλέπουμε το μεγαλύτερο ποσοστό να θεωρεί την εκπαίδευση στην Επικοινωνία πιο χρήσιμη για τη συγκεκριμένη Υποδιεύθυνση. Αυτό μπορεί να χαρακτηριστεί πολύ λογικό μιας και είναι η κατεξοχήν υποδιεύθυνση της επικοινωνίας. Οι εργαζόμενοι εδώ επικοινωνούν καθημερινά με συναδέλφους στα καταστήματα ή με άλλες κεντρικές διευθύνσεις ή ακόμα και με πελάτες του ομίλου.

Η επικοινωνία είναι το λιπαντικό των ανθρώπινων και εργασιακών σχέσεων. Χωρίς ικανοποιητική επικοινωνία, δημιουργούνται περιττά προβλήματα στις σχέσεις μας και ελαττώνεται η παραγωγικότητα και η αποτελεσματικότητά μας, καθώς επίσης και των συναδέλφων μας. Από ένστικτο ο άνθρωπος είναι κοινωνικό και επικοινωνιακό ον, αλλά αντιμετωπίζει φυσιολογικά και ψυχολογικά εμπόδια στην προσπάθειά του να επικοινωνήσει ικανοποιητικά και αποτελεσματικά.

Η κατάρτιση λοιπόν των στελεχών στη σύγχρονη επιστήμη της Επικοινωνίας, που πάντα είχε τη σημασία της αλλά πρόσφατα ξεκίνησε να θεωρείται ολοκληρωμένο εκπαιδευτικό και επιστημονικό πεδίο, μπορεί σύμφωνα με τα λεγόμενα των ερωτηθέντων να βοηθήσει στη βελτίωση της αποτελεσματικότητάς τους.

Εκτός από την Επικοινωνία φαίνεται να υπάρχει ενδιαφέρον και στο Μάρκετινγκ, τη Διαχείριση Πληροφοριακών Συστημάτων και τη Χρηματοοικονομική Διοίκηση, όχι σε τόσο μεγάλο βαθμό βέβαια αλλά σε τέτοιο που να μην μπορεί να θεωρηθεί αμελητέος.

Σε πιο συγκεκριμένους τομείς εκπαίδευσης οι απαντήσεις των ερωτηθέντων ήταν:



	Σε πολύ μικρό βαθμό	Σε μικρό βαθμό	Ούτε λίγο ούτε πολύ	Σε μεγάλο βαθμό	Σε πολύ μεγάλο βαθμό
<i>Επιχειρησιακή Επικοινωνία</i>	-	15,39%	7,69%	30,77%	46,15%
<i>Σημειωτική Ανάλυση</i>	-	15,39%	23,07%	15,39%	30,77%
<i>Αρχές Συστημάτων Βάσεων Δεδομένων και Αρχές Προγραμματισμού</i>	7,69%	7,69%	38,46%	38,46%	7,69%
<i>Διαχείριση Χαρτοφυλακίου</i>	15,39%	15,39%	23,07%	38,46%	-
<i>Μάρκετινγκ Τραπεζικών Προϊόντων</i>	7,69%	15,39%	30,77%	23,07%	15,39%

<i>Ενημέρωση & Εκπαίδευση στα Προϊόντα του Ομίλου</i>	-	-	7,69%	38,46%	53,85%
<i>Ενημέρωση & Εκπαίδευση στις Λογισμικές Εφαρμογές του Ομίλου</i>	-	-	7,69%	38,46%	53,85%

Όπως συμβαίνει διεθνώς, έτσι και στην Ελλάδα καταγράφεται μια στροφή της οικονομίας προς τον τριτογενή τομέα, δηλαδή την Παροχή Υπηρεσιών. Ωστόσο, στη διάρκεια της τελευταίας 20ετίας η σημασία της Παροχής Υπηρεσιών αυξήθηκε και για τη χώρα μας καθώς η δραστηριότητα των Τραπεζών, των Ασφαλιστικών Εταιρειών, των Τηλεπικοινωνιών αλλά και άλλων Επιχειρήσεων Παροχής Υπηρεσιών οδήγησε στην περαιτέρω αύξηση της αναλογίας του τριτογενούς τομέα στο ΑΕΠ. Επιπλέον, πολλές Επιχειρήσεις που παράγουν και διαθέτουν Προϊόντα στην Ελληνική Αγορά εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από τις Υπηρεσίες που τα συμπληρώνουν προκειμένου να αποκτήσουν συγκριτικό Ανταγωνιστικό Πλεονέκτημα. Στη λογική αυτή, δεν είναι υπερβολή να υποστηρίξει κανείς ότι η Ελλάδα είναι ήδη μια οικονομία που στηρίζεται πολύ περισσότερο στην Παροχή Υπηρεσιών παρά στους υπόλοιπους τομείς. Παράλληλα, δεν θα πρέπει να διαφεύγει της προσοχής ότι η άυλη φύση των Υπηρεσιών αλλά και μια σειρά άλλων χαρακτηριστικών τους που τις διαφοροποιούν από τα Προϊόντα, όπως η ετερογένεια και η αδιαιρετότητά τους. Αυτές είναι οι σημαντικές διαφοροποιήσεις στον τρόπο που σχεδιάζεται και εφαρμόζεται το Μάρκετινγκ των Υπηρεσιών. Εντούτοις, παρά την ολοένα αυξανόμενη σημασία της Παροχής Υπηρεσιών, η εξειδικευμένη Εκπαίδευση στο Μάρκετινγκ για τα στελέχη που απασχολούνται στις αντίστοιχες Επιχειρήσεις είναι κάτι που λείπει στην Ελλάδα.

Έτσι λοιπόν δεν μπορεί να μας φανεί περίεργο το γεγονός ότι μεγάλο ποσοστό των ερωτηθέντων θεωρεί την εκπαίδευση σε μια μορφή Μάρκετινγκ Υπηρεσιών (Μάρκετινγκ Τραπεζικών Προϊόντων) πολύ χρήσιμη για την υποδιεύθυνση.

Όπως στους υπαλλήλους των καταστημάτων έτσι και στην Υποδιεύθυνση Υποστήριξης οι δύο τελευταίες κατηγορίες εκπαιδευτικών αναγκών που θέτουμε για αξιολόγηση της αναγκαιότητάς τους αφορούν εσωτερική ενημέρωση και εκπαίδευση πάνω σε εφαρμογές και προϊόντα του ομίλου. Για άλλη μια φορά βλέπουμε τις αυξημένες απαιτήσεις των εργαζομένων από τον εργοδότη τους. Τα ποσοστά των ερωτηθέντων που θεωρούν ότι χρειάζεται περισσότερη ενημέρωση και εκπαίδευση πάνω στις εφαρμογές και τα προϊόντα της Αγροτικής είναι αρκετά υψηλά. Να υπενθυμίσουμε ότι για να καταλάβει ένας εργαζόμενος στην Υποδιεύθυνση Υποστήριξης καλά ένα νέο λειτουργικό σύστημα ή μια νέα πληροφοριακή εφαρμογή ή ένα νέο τραπεζικό προϊόν πρέπει να έχει και το κατάλληλο εκπαιδευτικό υπόβαθρο. Συμπεραίνουμε ότι οι εργαζόμενοι δεν γνωρίζουν να χειριστούν καλά τις λειτουργικές εφαρμογές που τους παρέχονται από τη Διοίκηση καθώς και δε γνωρίζουν καλά να διαχειριστούν, να πουλήσουν, να εξηγήσουν στους πελάτες τους πολλά από τα προϊόντα του ομίλου.

Ένας ακόμα τομέας που κρίνεται απαραίτητη η εκπαίδευση πάνω σε αυτόν είναι οι Βασικές Αρχές Διαχείρισης Βάσεων Δεδομένων και οι Αρχές Προγραμματισμού. Η Υποδιεύθυνση Υποστήριξης εκτός των άλλων είναι αρμόδια για την τηλεφωνική υποστήριξη των χρηστών πάνω στις εφαρμογές του ομίλου. Είναι λοιπόν δεδομένο ότι χρειάζεται τη στοιχειώδη κατάρτιση πάνω στις απλές αρχές πληροφορικής για να μπορεί να αντιμετωπίσει τα προβλήματα και τις δυσλειτουργίες της καθημερινότητας.

Σε αυτό το σημείο και αφού έχουμε ολοκληρώσει την παρουσίαση και ανάλυση της μικρής μας αυτής έρευνας, θα θέλαμε να δώσουμε κάποια συμπληρωματικά στοιχεία. Οι τομείς εκπαίδευσης που προτείνονται στο ερωτηματολόγιο που αναλύσαμε προήλθαν ύστερα από προσωπικές συζητήσεις με πολλά από τα στελέχη της Διεύθυνσης Ηλεκτρονικής Τραπεζικής. Στις συζητήσεις αυτές καταγράψαμε τις εκπαιδευτικές ανάγκες που θεωρούσαν τα στελέχη ότι υπάρχουν στα τμήματά τους και αφού τις συγκεντρώσαμε τις θέσαμε για αξιολόγηση στους ίδιους τους εργαζόμενους. Έτσι πιστεύουμε ότι ισχυροποιήσαμε τα στοιχεία της έρευνάς μας ώστε να μπορέσουμε να καταλήξουμε σε πιο ασφαλή συμπεράσματα.

Σύμφωνα με τα παραπάνω λοιπόν διακρίνουμε συγκεκριμένες εκπαιδευτικές ανάγκες. Ο τρόπος με τον οποίο θα καλυφθούν οι ανάγκες αυτές δεν είναι όμως συγκεκριμένος. Υπάρχουν διάφορα εκπαιδευτικά προγράμματα που μπορεί κάθε ένας να επιλέξει για να συμπληρώσει την επαγγελματική του κατάρτιση, προγράμματα είτε από δημόσιους είτε από ιδιωτικούς φορείς. Εμείς θα προσπαθήσουμε να κατηγοριοποιήσουμε τις εναλλακτικές επιλογές για εκπαίδευση, να τις αναλύσουμε και να αναδείξουμε την ιδανικότερη κατά την άποψή μας επιλογή αν υπάρχει.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΩΝ ΕΠΙΛΟΓΩΝ ΚΑΛΥΨΗΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Η εκπαίδευση με την ευρεία έννοια περιλαμβάνει όλες τις δραστηριότητες που έχουν σκοπό την επίδραση με συγκεκριμένο τρόπο στη σκέψη, στο χαρακτήρα και στη σωματική αγωγή του ατόμου. Από

τεχνικής πλευράς, με τη διαδικασία της εκπαίδευσης αποκτώνται συγκεκριμένες γνώσεις, δεξιότητες, ικανότητες και αξίες. Η εκπαίδευση γίνεται με βάση συγκεκριμένες μεθόδους (θεωρητική διδασκαλία, επίδειξη, ανάθεση εργασιών, πρακτική εξάσκηση, κ.τ.λ), σε ένα ειδικά σχεδιασμένο πρόγραμμα και είναι οριοθετημένη χρονικά. Η λέξη προέρχεται από το αρχαίο ελληνικό ρήμα εκπαιδεύω που σημαίνει ανατρέφω από παιδική ηλικία, μορφώνω, διαπαιδαγωγώ. (βικιπαιδεια)

Κατά τον Γάλλο Κοινωνικό Επιστήμονα Ντυρκέμ Ε. (Durkheim Emile) εκπαίδευση είναι η επίδραση που ασκούν οι γενιές των ενηλίκων στις γενιές που δεν είναι ακόμη ώριμες για την κοινωνική ζωή. Αντικείμενό της είναι να δημιουργήσει και να αναπτύξει στο παιδί έναν ορισμένο αριθμό φυσικών, νοητικών και ηθικών ιδιοτήτων, που απαιτούν απ' αυτό και η πολιτική κοινωνία στο σύνολό της και το ιδιαίτερο περιβάλλον για το οποίο ειδικότερα προορίζεται.

Η εκπαίδευση, με τη στενή της σημασία και όπως αυτή χρησιμοποιείται σήμερα στην επιστήμη της παιδαγωγικής, σημαίνει τη συστηματική και την οργανωμένη διαδικασία της αγωγής και της μάθησης, που αφενός προγραμματίζεται από την πολιτεία ή από οποιονδήποτε άλλο φορέα, δημόσιο ή ιδιωτικό, και αφετέρου υλοποιείται από τους φορείς αυτούς (Π. Ξωχέλλης).

Η εκπαίδευση μπορεί να διακριθεί σε Σύγχρονη και Ασύγχρονη εκπαίδευση με βάση την επικοινωνία εκπαιδευτή και εκπαιδευόμενου.

Η Σύγχρονη Εκπαίδευση απαιτεί την ταυτόχρονη συμμετοχή όλων των μαθητών και των εισηγητών. Η αλληλεπίδραση μεταξύ εκπαιδευτή και εκπαιδευόμενου γίνεται σε "πραγματικό χρόνο", και κατά την διάρκειά της μπορούν να ανταλλάσσουν εκτός από απόψεις και εκπαιδευτικό υλικό. Η ταυτόχρονη εμπλοκή μπορεί να επιτευχθεί είτε με το να βρίσκονται στον ίδιο χώρο (τάξη κλπ.) είτε με το να είναι διασυνδεδεμένοι μέσω δικτύου που επιτρέπει audio ή/και video

conference ενώ επιπλέον υπάρχει η δυνατότητα ανταλλαγής αρχείων, και ηλεκτρονικού μαυροπίνακα.

Η Ασύγχρονη Εκπαίδευση δεν απαιτεί την ταυτόχρονη συμμετοχή των μαθητών και των εισηγητών. Οι μαθητές δεν είναι ανάγκη να βρίσκονται συγκεντρωμένοι μαζί στον ίδιο χώρο ή την ίδια χρονική στιγμή. Αντίθετα, μπορούν να επιλέγουν μόνοι τους το προσωπικό τους εκπαιδευτικό χρονικό πλαίσιο και να συλλέγουν το εκπαιδευτικό υλικό σύμφωνα με αυτό. Η ασύγχρονη εκπαίδευση είναι περισσότερο ευέλικτη από την σύγχρονη. Στο είδος αυτό της εκπαίδευσης ανήκει η Αυτοδιδασκαλία, η Ημιαυτόνομη Εκπαίδευση και η Συνεργαζόμενη Εκπαίδευση.

Στην Αυτοδιδασκαλία ο εκπαιδευόμενος εκπαιδεύεται μόνος του χρησιμοποιώντας όποιο μέσο κρίνει αυτός κατάλληλο (βιβλία, Internet κλπ.).

Στην Ημιαυτόνομη Εκπαίδευση ισχύει ότι και στην Αυτοδιδασκαλία μόνο που υπάρχει και συγκεκριμένο χρονοδιάγραμμα επικοινωνίας με τον υπεύθυνο εκπαιδευτή είτε με φυσική παρουσία στην τάξη, είτε μέσω δικτύου (Internet, E-mail κλπ.) είτε μέσω audio ή/και video conference και προφανώς τις ώρες εκείνες θεωρείται ότι έχουν σύγχρονη εκπαίδευση.

Στην Συνεργαζόμενη Εκπαίδευση εκπαιδευτής και εκπαιδευόμενοι επικοινωνούν ασύγχρονα μεταξύ τους, οι εκπαιδευόμενοι μελετούν στον δικό τους χρόνο, ακολουθούν όμως ένα χρονοδιάγραμμα παράδοσης των εργασιών.

Η Σύγχρονη και η Ασύγχρονη εκπαίδευση δεν λειτουργούν ως ανταγωνιστικές έννοιες, αλλά μπορούν και πολλές φορές επιβάλλεται, να συμπληρώσουν η μία την άλλη.

Στην εκπαίδευση γενικά μπορούμε να διακρίνουμε τρεις (3) μορφές: την τυπική εκπαίδευση, τη μη-τυπική εκπαίδευση και την άτυπη εκπαίδευση.

Τυπική εκπαίδευση (formal education) είναι το ιεραρχικά δομημένο και χρονολογικά διαβαθμισμένο εκπαιδευτικό σύστημα απ' την πρωτοβάθμια εκπαίδευση ως το πανεπιστήμιο, συμπεριλαμβανομένων γενικών ακαδημαϊκών σπουδών και μια ποικιλία ειδικών προγραμμάτων και ιδρυμάτων για πλήρους απασχόλησης τεχνικής και επαγγελματικής κατάρτισης. (π.χ. σχολεία, πανεπιστήμια)

Μη-τυπική εκπαίδευση (non-formal education) είναι κάθε οργανωμένη εκπαιδευτική διαδικασία έξω από το καθιερωμένο τυπικό σύστημα - η οποία λειτουργεί είτε ανεξάρτητα είτε σαν κομμάτι μιας ευρύτερης διαδικασίας - που σκοπεύει στην εξυπηρέτηση συγκεκριμένων μαθησιακών στόχων και συγκεκριμένων ατόμων.

Άτυπη εκπαίδευση (informal education) είναι η δια βίου διαδικασία με την οποία κάθε άτομο αποκτά στάσεις, αξίες, δεξιότητες και γνώσεις από την καθημερινή εμπειρία και τις εκπαιδευτικές επιρροές του περιβάλλοντός του. (π.χ. ΜΜΕ, κινηματογράφος κ.λ.π)

Προφανώς εμείς θα ασχοληθούμε με την τυπική εκπαίδευση. Για να είμαστε ακόμα πιο συγκεκριμένοι, για την κάλυψη των εκπαιδευτικών αναγκών που διαπιστώσαμε παραπάνω, μας ενδιαφέρει η τυπική εκπαίδευση ενηλίκων.

Σύμφωνα με τον ορισμό της UNESCO, η Εκπαίδευση Ενηλίκων είναι η κάθε μορφής οργανωμένη εκπαιδευτική διαδικασία, τυπική ή άτυπη, ανεξάρτητα από περιεχόμενο, επίπεδο ή μέθοδο, βάσει της οποίας το ενήλικο άτομο αναπτύσσει τις ικανότητές του, εμπλουτίζει τις γνώσεις του, βελτιώνει τα τεχνικά και επαγγελματικά του προσόντα, με σκοπό την ολόπλευρη ανάπτυξη της προσωπικότητάς του και την ενεργό συμμετοχή του στην κοινωνική, οικονομική και πολιτιστική ανάπτυξη.

Η εκπαίδευση μπορεί να διακριθεί (κατά το ΕΘΝΙΚΟ ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ) σε δύο τύπους ανάλογα με την κατηγορία συστημάτων εκπαίδευσης, κλειστή εκπαίδευση (παραδοσιακά συστήματα) και ανοικτή εκπαίδευση (ανοικτά συστήματα). Τα παραδοσιακά συστήματα Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι κλειστού τύπου, διαμορφώνονται δηλαδή κεντρικά, θέτουν μία σειρά από περιορισμούς σε ό, τι αφορά την πρόσβαση σε αυτά, όπως είναι, για παράδειγμα, η αδυναμία της φυσικής παρουσίας του φοιτητή στις αίθουσες διδασκαλίας, η υποχρέωση εισαγωγικών εξετάσεων, το σχετικά στενό φάσμα ηλικιών που καλύπτεται, ο μονοσήμαντος καθορισμός πορείας ενός νέου ανθρώπου από μία μόνο αρχική επιλογή, κλπ. Τα ανοικτά συστήματα Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης διέπονται από την αντίληψη ότι η μόρφωση είναι δικαίωμα όλων, σε όλη τη διάρκεια της ζωής τους. Κατά συνέπεια, τα συστήματα αυτά απευθύνονται σε μεγάλο φάσμα ενδιαφερομένων και παρέχουν όσο γίνεται περισσότερες εκπαιδευτικές ευκαιρίες. Η κατοικία χρησιμοποιείται ως κύριος χώρος μάθησης και ο φοιτητής επιλέγει το χρόνο μελέτης και το ρυθμό με τον οποίο μαθαίνει. Επιπλέον, τα συστήματα αυτά δεν προϋποθέτουν επιτυχείς εισαγωγικές εξετάσεις, αλλά βασίζονται στην εργασιακή εμπειρία των φοιτητών και απευθύνονται σε ευρύτερο φάσμα ηλικιών.

Σύμφωνα με τις διακρίσεις της εκπαίδευσης σε κλειστού και ανοικτού τύπου, έχουν δημιουργηθεί κάποια θεωρητικά μοντέλα - συστήματα, τα οποία μπορεί να χρησιμοποιήσει το κάθε ίδρυμα που παρέχει οποιαδήποτε μορφή εκπαίδευσης. Τα δύο σημαντικότερα μοντέλα - συστήματα που κυρίως χρησιμοποιούνται στην Ελλάδα είναι το κλασσικό σύστημα και το αρθρωτό σύστημα.

Το κλασσικό σύστημα μπορούμε να το κατανοήσουμε αν δούμε λίγο την διαμόρφωση ενός παραδοσιακού τριτοβάθμιου ιδρύματος, από

το οποίο και χρησιμοποιείται. Ένα τριτοβάθμιο ίδρυμα λοιπόν, αποτελείται από σχολές με ελάχιστες αρμοδιότητες, που σε πολλές περιπτώσεις διατηρούνται μάλλον για ιστορικούς λόγους. Κάθε σχολή αποτελείται από τμήματα με σημαντικές διοικητικές και ακαδημαϊκές αρμοδιότητες, που συγκροτούν ουσιαστικά το ίδρυμα. Έτσι το τμήμα αποτελεί τη βασική ακαδημαϊκή μονάδα του ιδρύματος, το οποίο και παρέχει το πτυχίο ή δίπλωμα, μεταπτυχιακό δίπλωμα και βεβαίως διδακτορικό. Κατά την πιο συντηρητική εκδοχή του συστήματος, που έως σήμερα τουλάχιστον ισχύει στην πατρίδα μας, σε κάθε τμήμα αντιστοιχεί ένα πτυχίο ή δίπλωμα καθώς και ένας πολύ μικρός αριθμός μεταπτυχιακών διπλωμάτων ειδίκευσης. Για την απόκτηση του πτυχίου ή διπλώματος ή ενός μεταπτυχιακού τίτλου, είναι απαραίτητο να παρακολουθήσει κανείς επιτυχώς έναν αριθμό εξαμηνιαίων μαθημάτων, υποχρεωτικών και “ κατ’ επιλογήν ”. Έτσι το εξαμηνιαίο μάθημα συνιστά τη βασική λειτουργική μονάδα του κλασσικού συστήματος.

Στο αρθρωτό σύστημα η βασική λειτουργική του μονάδα είναι η Θεματική Ενότητα, η οποία κατά κανόνα αντιστοιχεί σε περισσότερα από δύο εξαμηνιαία μαθήματα. Οι Θ.Ε κατανέμονται σε ευρύτερες γνωστικές περιοχές, τις Σχολές. Κάθε Σχολή συνδυάζει κατά πολλούς τρόπους τις Θ.Ε που έχει αναπτύξει δημιουργώντας προγράμματα σπουδών, τα οποία οδηγούν σε πτυχία ή διπλώματα, σε μεταπτυχιακούς τίτλους, καθώς και σε πιστοποιητικά σπουδών προπτυχιακού ή μεταπτυχιακού επιπέδου. Μια Θ.Ε μπορεί να χρησιμοποιείται για τη δημιουργία περισσότερων από ένα προγραμμάτων σπουδών. Επίσης είναι δυνατόν να δημιουργούνται προγράμματα συνδυάζοντας Θ.Ε που ανήκουν σε διαφορετικές Σχολές. Επιπλέον, κάποιος σπουδαστής μπορεί να επιλέγει σημαντικό αριθμό Θ.Ε από διαφορετικά προγράμματα, εκτός από εκείνο στο οποίο έχει εισαχθεί, συμπληρώνοντας έτσι τον αναγκαίο αριθμό Θ.Ε για την απόκτηση του τίτλου σπουδών που επιθυμεί. Τέλος, κάτω από ορισμένες

προϋποθέσεις, μπορεί να αλλάζει πρόγραμμα ή ακόμα και να δημιουργεί ο ίδιος το πρόγραμμα που θέλει να σπουδάσει, συνδυάζοντας ελεύθερα τις Θ.Ε που προσφέρει το εκάστοτε ανοικτό Πανεπιστήμιο.

Με βάση αυτές τις βασικές κατηγοριοποιήσεις της εκπαίδευσης καθώς και των συστημάτων εκπαίδευσης που το κάθε ίδρυμα υιοθετεί θα προσπαθήσουμε να αναλύσουμε τις εκπαιδευτικές επιλογές ενός εργαζόμενου, που θέλει να καλύψει τις εκπαιδευτικές ανάγκες που τυχόν έχει. Σίγουρα ο κάθε εργαζόμενος είναι μία ξεχωριστή περίπτωση αλλά θα αποτυπώσουμε τις δυνητικές του επιλογές και τους περιορισμούς που τίθενται σε κάθε μια από τις επιλογές αυτές. Έτσι θα προσπαθήσουμε να αναδείξουμε την πιο αποτελεσματική και χρηστική λύση.

Για έναν εργαζόμενο, που έχει ανάγκη να εκπαιδευτεί πάνω σε συγκεκριμένο τομέα, μια επιλογή είναι να ξεκινήσει σπουδές αποκτώντας γνώσεις και τίτλο σπουδών Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Μπορεί να φοιτήσει σε δημόσιο Α.Ε.Ι ή Α.Τ.Ε.Ι και να καταρτιστεί πάνω σε συγκεκριμένο γνωστικό αντικείμενο. Είναι όμως μια καλή επιλογή αυτή για τον κάθε εργαζόμενο; Μπορούμε έστω να δεχθούμε ότι καλύπτει τις ανάγκες και τις ιδιαιτερότητες του μέσου εργαζόμενου;

Ας εξετάσουμε πως μπορεί να παρακολουθήσει κανείς μια σχολή δημόσιας τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στη χώρα μας. Υπάρχουν αρκετοί περιορισμοί για την πρόσβαση σε Α.Ε.Ι ή Α.Τ.Ε.Ι. Οι απόφοιτοι λυκείου πρέπει να περάσουν επιτυχώς από τη διαδικασία πανελληνίων εξετάσεων, γεγονός που από μόνο του αποκλείει μια μερίδα ενδιαφερομένων να φοιτήσουν σε σχολή τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Η δημόσια τριτοβάθμια εκπαίδευση στη χώρα μας είναι κλειστού τύπου εκπαίδευση. Επιπλέον περιορισμός είναι το σχετικά στενό ηλικιακό φάσμα που συνήθως παρακολουθεί σχολές Α.Ε.Ι και Α.Τ.Ε.Ι.

Για ήδη απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης η πρόσβαση περνάει πάλι από διαδικασία κατατακτήριων εξετάσεων. Μάλιστα το

πτυχίο που ήδη υπάρχει περιορίζει την επιλογή των τμημάτων που μπορούν να δεχθούν τον κάθε υποψήφιο, μη δίνοντάς του τη δυνατότητα να φοιτήσει σε διαφορετικού γνωστικού αντικειμένου σχολή. Έτσι λοιπόν διαπιστώνεται ότι δεν καλύπτεται το σύνολο των εργαζομένων που επιζητούν επιπλέον εκπαίδευση από τους περιορισμούς που θέτονται κατά την εισαγωγή των σπουδαστών.

Λόγω του κλειστού της τύπου η παραδοσιακή τριτοβάθμια εκπαίδευση θέτει των περιορισμό της φυσικής παρουσίας του σπουδαστή στην αίθουσα διδασκαλίας, γεγονός πολύ δύσκολο στην περίπτωση μας λόγω των εργασιακών του υποχρεώσεων. Επίσης η αδυναμία παροχής και προσφοράς αυτοτελών μορφωτικών κύκλων μικρής σχετικά διάρκειας αποτελεί άλλον έναν αρνητικό παράγοντα στη συγκεκριμένη επιλογή.

Πέραν των προπτυχιακών τμημάτων τα δημόσια πανεπιστήμια προσφέρουν και μεταπτυχιακές σπουδές. Οι πτυχιούχοι από Α.Ε.Ι και Α.Τ.Ε.Ι μπορούν να συμμετάσχουν σε μεταπτυχιακά προγράμματα. Εδώ το γνωστικό αντικείμενο γίνεται ακόμα πιο εξειδικευμένο. Πάλι όμως η πρόσβαση δεν είναι ανοιχτή. Υπάρχει η διαδικασία εξετάσεων σε συνδυασμό με το βαθμό του πτυχίου του ενδιαφερόμενου. Ένας επιπλέον αρνητικός παράγοντας είναι ότι πολύ λίγοι έχουν την ευκαιρία για δωρεάν μεταπτυχιακές σπουδές, ενώ οι υπόλοιποι πρέπει να επωμιστούν ένα σχετικά υψηλό διδακτικό κόστος (δίδακτρα). Στις μεταπτυχιακές σπουδές υπάρχει δυνατότητα εξ' αποστάσεως εκπαίδευσης από συγκεκριμένα Α.Ε.Ι και Α.Τ.Ε.Ι της χώρας μας. Δυστυχώς όμως δεν είναι ένα σύστημα ευρέως διαδεδομένο και τα περισσότερα μεταπτυχιακά τμήματα απαιτούν τη φυσική παρουσία του σπουδαστή κάτι που όπως είπαμε δεν είναι εύκολο για τη μερίδα των εργαζομένων.

Η αδυναμία της φυσικής παρουσίας του σπουδαστή στις αίθουσες διδασκαλίας δεν δημιουργείται μόνο από τις πολύωρες εργασιακές του

υποχρεώσεις που μπορεί χρονικά να συμπίπτουν με τις ώρες παράδοσης μαθημάτων στο τμήμα που τον ενδιαφέρει να φοιτήσει. Δημιουργείται κυρίως από γεωγραφικές αποστάσεις μεταξύ εργασιακού χώρου και ακαδημαϊκού χώρου που προσφέρει το γνωστικό αντικείμενο που τον ενδιαφέρει. Έτσι λοιπόν είναι αδύνατον για ένα εργαζόμενο σε επιχείρηση στον Πύργο Ηλείας να μπορέσει να παρακολουθήσει μεταπτυχιακό κύκλο σπουδών πάνω στη Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων που παρέχεται και προσφέρεται από το Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών.

Βέβαια στην σημερινή εποχή της παγκοσμιοποίησης υπάρχει η δυνατότητα σπουδών είτε προπτυχιακού είτε μεταπτυχιακού επιπέδου σε ξένα πανεπιστήμια (πανεπιστήμια του εξωτερικού). Όπως εύκολα μπορεί να γίνει κατανοητό είναι σχεδόν αδύνατο να μπορέσει ένας εργαζόμενος να παρακολουθήσει μαθήματα στα πανεπιστήμια αυτά με την έννοια ότι πρέπει να βρεθεί στο εξωτερικό και να εγκαταλείψει τις εργασιακές υποχρεώσεις του, εκτός αν παρέχεται η δυνατότητα η επιχείρηση που εργάζεται να του προσφέρει θέση στη χώρα που βρίσκεται το πανεπιστήμιο που επιθυμεί να φοιτήσει.

Για το λόγο αυτό πολλά ιδιωτικά πανεπιστήμια του εξωτερικού έχουν διαμορφώσει ειδικά τμήματα στη χώρα μας δίνοντας την ευκαιρία στο σπουδαστή να βρίσκεται στην Ελλάδα και να του χορηγείται τίτλος σπουδών από το πανεπιστήμιο άλλης χώρας. Επιπλέον πολλά πανεπιστήμια του εξωτερικού παρέχουν εξ' αποστάσεως εκπαίδευση καλύπτοντας ικανοποιητικό φάσμα γνωστικών αντικειμένων. Και σε αυτήν την περίπτωση όμως η πρόσβαση δεν είναι ανοιχτή καθώς απαιτείται επιτυχία σε διαδικασία εξέτασης καθώς και σχετικά υψηλό οικονομικό διδακτικό κόστος (δίδακτρα).

Ακόμα ένας τρόπος κάλυψης εκπαιδευτικών αναγκών των εργαζομένων είναι η φοίτησή τους σε Ι.Ε.Κ (Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης).

Σε σχετικό άρθρο της εφημερίδας “ ΕΡΕΥΝΑ ” αναφέρεται ότι «... η επιλογή σήμερα των υποψηφίων στα δημόσια ΙΕΚ πραγματοποιείται δύο φορές τον χρόνο και λαμβάνονται υπόψη τέσσερα βασικά κριτήρια:

Ψ ο βαθμός του τίτλου σπουδών

Ψ η ηλικία του υποψηφίου

Ψ η επαγγελματική εμπειρία στην ειδικότητα που επέλεξε ο υποψήφιος

Ψ η οικογενειακή κατάσταση (παιδί πολύτεκνης οικογένειας)

Σε όλη την επικράτεια λειτουργούν 116 δημόσια και 55 ιδιωτικά Ι.Ε.Κ. Για τη φοίτηση στα δημόσια Ι.Ε.Κ τα δίδακτρα, που απαιτούνται, ανέρχονται σε 367 ευρώ ανά εξάμηνο, ενώ στα ιδιωτικά, ανάλογα με την ειδικότητα, μπορεί να ξεπεράσουν και τα 2.000 ευρώ.

Επισημαίνεται ότι στα δημόσια Ι.Ε.Κ φοιτούν κάθε χρόνο περίπου 20.000 άτομα, ενώ στα ιδιωτικά ο αριθμός φτάνει τους 13.000. ».

Σκοπός των Ι.Ε.Κ είναι η παροχή κάθε είδους επαγγελματικής κατάρτισης, αρχικής ή συμπληρωματικής, καθώς και η εξασφάλιση στους καταρτιζόμενους των ανάλογων προσόντων μέσω της παροχής επιστημονικών, τεχνικών, επαγγελματικών και πρακτικών γνώσεων και της καλλιέργειας των αντίστοιχων δεξιοτήτων, για την ομαλή ένταξή τους στην αγορά εργασίας και τη διασφάλιση της προσαρμογής τους στις μεταβαλλόμενες ανάγκες της παραγωγικής διαδικασίας.

Στα Ι.Ε.Κ γίνονται δεκτοί απόφοιτοι Ενιαίου Λυκείου ή παλαιών τύπων Λυκείου & Τεχνικών Επαγγελματικών Εκπαιδευτηρίων (Τ.Ε.Ε).

Η κατάρτιση για τους κατόχους Απολυτηρίου Ενιαίου Λυκείου διαρκεί 4 εξάμηνα.

Οι κάτοχοι Πτυχίου Τ.Ε.Ε Β΄ Κύκλου (ή Τ.Ε.Λ) φοιτούν στα Ι.Ε.Κ απευθείας στο 3ο εξάμηνο στην αντίστοιχη ειδικότητα, ή επιλέγουν οποιαδήποτε άλλη ειδικότητα των Ι.Ε.Κ, φοιτώντας κανονικά 4 εξάμηνα.

Σε ορισμένα Ι.Ε.Κ λειτουργούν και Τμήματα συγκεκριμένων ειδικοτήτων που δέχονται και αποφοίτους Γυμνασίου, ηλικίας άνω των 18, οι οποίοι φοιτούν μέχρι 2 εξάμηνα.

Το Υπουργείο Παιδείας εντάσσει τα Ι.Ε.Κ στη μεταλυκειακή βαθμίδα εκπαίδευσης ή αλλιώς μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση. Τα ιδρύματα αυτά χαρακτηρίζονται αδιαβάθμητα, γιατί δέχονται τόσο αποφοίτους γυμνασίου όσο και αποφοίτους λυκείου, ανάλογα με τις επί μέρους ειδικότητες που προσφέρουν.

Και αυτός ο τρόπος κάλυψης των εκπαιδευτικών αναγκών των εργαζομένων έχει περιορισμούς και ελλείψεις. Ένας από τους περιορισμούς που θέτουν οι συγκεκριμένοι φορείς είναι το γεγονός ότι τα εκπαιδευτικά προγράμματα που προσφέρουν κυρίως αφορούν μια συγκεκριμένη ομάδα ατόμων. Η συγκεκριμένη αυτή ομάδα περιλαμβάνει άτομα τα οποία είτε δεν έχουν ολοκληρώσει τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, είτε έχουν αποφοιτήσει από κάποιο Τεχνικό Επαγγελματικό Εκπαιδευτήριο, είτε δεν μπόρεσαν να εισαχθούν σε μία ανώτερη ή ανώτατη εκπαιδευτική βαθμίδα. Καταλαβαίνουμε ότι το μορφωτικό επίπεδο των σπουδαστών στα Ι.Ε.Κ δεν μπορεί να είναι ιδιαίτερα υψηλό.

Σε ιδιωτικά Ι.Ε.Κ κυρίως λειτουργούν επίσης και προγράμματα - τμήματα μεταπτυχιακών, για την απόκτηση master, τα οποία απευθύνονται και σε απόφοιτους Α.Τ.Ε.Ι - Α.Ε.Ι και σε στελέχη επιχειρήσεων (με προϋπηρεσία 6-7 χρόνια), με διάρκεια φοίτησης από 1 έως 2.5 χρόνια.

Βέβαια πρέπει να πούμε ότι υπάρχουν συγκεκριμένες ειδικότητες για τις οποίες παρέχονται τα προγράμματα αυτά και ότι λειτουργούν σε συγκεκριμένες έδρες - πόλεις των Ι.Ε.Κ που τα προσφέρουν.

Δύο ακόμα περιορισμοί, αλληλένδετοι μεταξύ τους, που τους έχουμε συναντήσει σε όλες τις μέχρι τώρα επιλογές των εργαζομένων, είναι η απόσταση του χώρου εργασίας του εργαζομένου από το εκάστοτε εκπαιδευτικό ίδρυμα και η υποχρεωτική παρουσία του στην αίθουσα διδασκαλίας.

Για ακόμα μια φορά βλέπουμε ότι ένας εργαζόμενος σε οποιαδήποτε επιχείρηση είναι αδύνατο να παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα σπουδών το οποίο πραγματοποιείται σε μία άλλη πόλη ή ακόμα και σε άλλο νομό πόσο μάλλον όταν καθίσταται υποχρεωτική η φυσική του παρουσία στον χώρο διδασκαλίας.

Το Υπουργείο Παιδείας με τους στόχους που έχει θέσει για τη διαβίου μάθηση, προσφέρει μια ακόμα επιλογή στον εργαζόμενο που θέλει να καλύψει τις εκπαιδευτικές του ανάγκες.

Στην Ελλάδα ο δημόσιος φορέας ο οποίος σχεδιάζει και αναλαμβάνει δράσεις στον τομέα αυτό (διαβίου μάθηση), είναι η Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων.

Η Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης (Γ.Γ.Δ.Β.Μ), μεριμνώντας για την προώθηση της Δια Βίου Εκπαίδευσης, ανέθεσε την υποστήριξη της λειτουργίας των Δομών και των Αυτόνομων Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων στο Ινστιτούτο Διαρκούς Εκπαίδευσης Ενηλίκων (Ι.Δ.ΕΚ.Ε).

Το Ι.Δ.ΕΚ.Ε είναι νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου. Βασικός σκοπός του είναι η Τεχνολογική και Επιστημονική υποστήριξη των προγραμμάτων της Γ.Γ.Δ.Β.Μ και η υλοποίηση ενεργειών που αφορούν στη διαβίου μάθηση.

Για την επίτευξη του βασικού αυτού σκοπού εξασφαλίζει την υλικοτεχνική και επιστημονική υποδομή καθώς και τη διάδοση του εκπαιδευτικού και επιμορφωτικού υλικού, επιδιώκει την ενσωμάτωση

της τεχνολογίας της πληροφορίας και των επικοινωνιών με τη χρήση σύγχρονων εκπαιδευτικών πολυμέσων και εκπαιδευτικού λογισμικού και υλοποιεί ειδικά ερευνητικά και επιμορφωτικά προγράμματα για ενήλικες.

Σε εφαρμογή αυτής της στρατηγικής ιδρύονται Κέντρα Εκπαίδευσης Ενηλίκων (Κ.Ε.Ε), Κέντρα Δια Βίου Μάθησης Από Απόσταση (ΚΕ.ΔΒΜ.ΑΠ), Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ) κ.λ.π. Οι παραπάνω φορείς προσφέρουν εκπαιδευτικά προγράμματα με περιορισμένες θεματικές ενότητες και κατά συνέπεια δεν καλύπτουν πολλές από τις εκπαιδευτικές ανάγκες ενός εργαζομένου.

Να συμπληρώσουμε ότι τα Κ.Ε.Ε σε συνεργασία με τις επιχειρήσεις (ανάλογα με τις ανάγκες τους) προσφέρουν μία ακόμα λύση στην επιμόρφωση και κατάρτιση των εργαζομένων, τα σεμινάρια, τα οποία είναι συγκεκριμένα για εξειδικευμένους τομείς κάθε επαγγελματικού κλάδου και διεξάγονται για την ενημέρωση και επιμόρφωση των εργαζομένων σε αλλαγές, τροποποιήσεις και άλλες καινοτομίες που αφορούν τον κλάδο εργασίας τους.

Μία ακόμα επιλογή που έχει ένας εργαζόμενος, ο οποίος θέλει να καλύψει τις εκπαιδευτικές του ανάγκες, είναι το Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο (ΕΑΠ). Το ΕΑΠ ιδρύθηκε το 1992 με τη μορφή νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου, όπως ακριβώς και τα υπόλοιπα ελληνικά Α.Ε.Ι.

Αυτό στην πράξη σημαίνει ότι το ΕΑΠ μπορεί να προσφέρει ισότιμους τίτλους σπουδών με εκείνους των άλλων Α.Ε.Ι, πράγμα που είναι πολύ σημαντικό για την αναγνώριση του γνωστικού επιπέδου ενός εργαζόμενου και την εξέλιξή του.

Όλα τα εκπαιδευτικά προγράμματα του ΕΑΠ πραγματοποιούνται με τη μέθοδο της εξ' αποστάσεως εκπαίδευσης και φυσικά με την παροχή κατάλληλου εκπαιδευτικού υλικού και μεθόδων διδασκαλίας.

Ευνόητο είναι πώς αυτό αποτελεί μεγάλο, αν όχι το μεγαλύτερο, προτέρημα του ΕΑΠ, εφόσον είναι ευέλικτο σε οποιαδήποτε ιδιαιτερότητα και αν έχει ο εκάστοτε υποψήφιος σπουδαστής.

Στο ΕΑΠ παρέχονται προπτυχιακά, μεταπτυχιακά ακόμα και διδακτορικά προγράμματα εκπαίδευσης και με τη δυνατότητα απόκτησης των αντίστοιχων φυσικά τίτλων σπουδών. Εκτός από αυτά, παρέχονται επιπλέον πιστοποιητικά προπτυχιακής και μεταπτυχιακής επιμόρφωσης, τα οποία αντιστοιχούν σε προγράμματα με λιγότερες Θεματικές Ενότητες (Θ.Ε) από εκείνες που απαιτούνται για την απόκτηση πτυχίου (12 Θ.Ε) ή μεταπτυχιακού διπλώματος ειδίκευσης (4 Θ.Ε) και πιστοποιητικά παρακολούθησης, όταν ο σπουδαστής παρακολουθήσει επιτυχώς έστω και μία Θ.Ε.

Από τα παραπάνω, παρατηρούμε μία ακόμα ευελιξία των προγραμμάτων του ΕΑΠ, η οποία δίνει τη δυνατότητα στον σπουδαστή να μπορεί να επιλέξει να εκπαιδευτεί είτε πάνω σε ένα ευρύτερο γνωστικό φάσμα είτε σε ένα πιο συγκεκριμένο.

Η ευελιξία αυτή οφείλεται στο γεγονός ότι το ΕΑΠ δεν χρησιμοποιεί το κλασσικό σύστημα που χρησιμοποιούν τα Παραδοσιακά Τριτοβάθμια Ιδρύματα, αλλά το αρθρωτό σύστημα, το οποίο χρησιμοποιούν κατ' εξοχήν τα Ανοικτά Πανεπιστήμια.

Επίσης, καλό θα ήταν να αναφέρουμε ότι η πρόσβαση στο ΕΑΠ είναι ανοικτή για όλους όσους θέλουν να παρακολουθήσουν κάποιο από τα προγράμματά του είτε έχουν ολοκληρώσει την Δευτεροβάθμια εκπαίδευση είτε έχουν αποκτήσει οποιονδήποτε τίτλο σπουδών από οποιοδήποτε Ίδρυμα της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης.

Τέλος δεν πρέπει να παραλείψουμε πώς και για το ΕΑΠ υπάρχει ένας περιορισμός, ο οποίος αφορά την οικονομική δυνατότητα του κάθε ενδιαφερόμενου σπουδαστή. Τα ελάχιστα δίδακτρα που απαιτείται να

καταβάλει κάποιος στο ΕΑΠ είναι γύρω στα 700€ και αντιστοιχούν με τη ολοκλήρωση μίας Θεματικής Ενότητας.

Καθώς ολοκληρώσαμε με την περιγραφή και την ανάλυση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων και επιλογών που προσφέρονται για την κάλυψη των εκπαιδευτικών αναγκών διαπιστώνουμε ότι για κάθε άτομο που ενδιαφέρεται για κάλυψη εκπαιδευτικής ανάγκης υπάρχει η κατάλληλη λύση και για κάθε περίπτωση υπάρχει ξεχωριστή λύση. Σίγουρα όλες οι επιλογές έχουν τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματά τους όμως λειτουργούν συμπληρωματικά ώστε να καλύπτουν το σύνολο των απαιτήσεων.

Ασφαλώς για τη μερίδα των εργαζομένων, οι οποίοι εκ των πραγμάτων πρέπει να επιλέξουν με βάση μια σειρά κοινών περιορισμών όπως η χρονική δέσμευση τους λόγω επαγγελματικών υποχρεώσεων και ο γεωγραφικός τους περιορισμός, εμφανίζεται ως πιο κοινά αποδεκτή λύση η ανοιχτή και εξ' αποστάσεως εκπαίδευση. Δεν πρέπει όμως να ξεχνάμε και να απορρίπτουμε και τις υπόλοιπες επιλογές που σε συγκεκριμένες περιπτώσεις ίσως αποτελούν μονόδρομο.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Είδαμε λοιπόν πως οι οικονομικές, κοινωνικές, δημογραφικές και πολιτικές εξελίξεις έφεραν ανακατατάξεις στις επαγγελματικές ανάγκες και στις απαιτήσεις της κοινωνίας απέναντι στα προσόντα και τις

ικανότητες των επαγγελματικά ενεργών ατόμων. Η μετάβαση των οικονομιών από τον πρωτογενή τομέα στο δευτερογενή και κυρίως στον τριτογενή, η οικονομική μετανάστευση και οι διαρκείς μετακινήσεις πληθυσμών, η ραγδαία ανάπτυξη της τεχνολογίας, είναι όλοι αυτοί παράγοντες - ίσως όχι οι μόνοι, μα σίγουρα πολύ καθοριστικοί - που ανέδειξαν την εκπαίδευση και τη μάθηση σε μονόδρομο πλέον για την επαγγελματική αποκατάσταση και σταδιοδρομία. Μετέβαλαν την εκπαιδευτική διαδικασία από μια προσωπική αναζήτηση, μια εσωτερική καλλιέργεια του πνεύματος και του χαρακτήρα σε μια διαδικασία απόκτησης γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων που πρέπει ο καθένας να τις κατέχει για να μπορέσει να τις αποδώσει στην επαγγελματική του καθημερινότητα.

Μέσα από την έρευνα που πραγματοποιήσαμε για τους εργαζόμενους της Διεύθυνσης Ηλεκτρονικής Τραπεζικής διαπιστώσαμε ότι όλες αυτές οι αλλαγές της εποχής μας, καθιστούν αναγκαία την περαιτέρω εκπαίδευση των εργαζομένων ακόμα και εκείνων που έχουν στην κατοχή τους έναν τίτλο σπουδών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Δείξαμε με ποιους τρόπους μπορούν οι εργαζόμενοι να καλύψουν τις εκπαιδευτικές τους ανάγκες, παρουσιάζοντας όλους τους πιθανούς εκπαιδευτικούς φορείς και τα εκπαιδευτικά προγράμματα που προσφέρονται από αυτούς.

Αναλύσαμε όλους τους περιοριστικούς παράγοντες για εκπαίδευση στο παραδοσιακό σύστημα, στους κρατικούς και ιδιωτικούς εκπαιδευτικούς φορείς και διαπιστώσαμε ότι ο αριθμός των αποκλεισθέντων από την παραδοσιακή εκπαιδευτική διαδικασία και από τους περισσότερους κρατικούς ή ιδιωτικούς εκπαιδευτικούς φορείς είναι αρκετά σημαντικός.

Αναλύοντας το εκπαιδευτικό σύστημα του ΕΑΠ διαπιστώσαμε ότι λόγω της ευελιξίας του σε πολλούς τομείς μπορεί να καλύψει το

μεγαλύτερο μέρος των εκπαιδευτικών αναγκών (αν όχι όλων) της συντριπτικής πλειοψηφίας των εργαζομένων. Τα ανοιχτά πανεπιστήμια βρήκαν θέση στην εκπαιδευτική διαδικασία και χρόνο με το χρόνο εξαπλώνονται όλο και πιο πολύ. Οι διαφορετικές μορφές εκπαιδευτικής λειτουργίας είναι αυτές που προσέλκυαν πολλά άτομα. Λειτουργώντας με ελαστικά διδακτικά προγράμματα, με αυτόνομους κύκλους σπουδών, με εναλλακτικούς τρόπους διδασκαλίας - ένας από τους οποίους και η εξ αποστάσεως εκπαίδευση - βασιζόμενο στο αρθρωτό σύστημα, το ανοιχτό πανεπιστήμιο προσφέρει μια εναλλακτική οδό σε όσους επιθυμούν και αναζητούν μια εκπαιδευτική ευκαιρία ακόμη κι όταν το συμβατικό σύστημα τους αποκλείει με τον τρόπο του απ' αυτό.

Επίσης δίνει τη δυνατότητα για διαρκή εκπαίδευση, “δια βίου μάθηση και εκπαίδευση”, εξασφαλίζοντας την προοπτική της συνεχούς παρακολούθησης των εξελίξεων σε κάθε κλάδο της οικονομίας και παραγωγικής διαδικασίας, που, λόγω της ανάπτυξης της τεχνολογίας, οι εξελίξεις αυτές είναι ταχύτατες.

Εξάλλου η “δια βίου εκπαίδευση” είναι πλέον λειτουργική ανάγκη των επιχειρήσεων μιας και όλα τα στελέχη τους πρέπει διαρκώς να εκπαιδεύονται και να λειτουργούν με βάση τις σύγχρονες πρακτικές και μεθόδους για να βρίσκονται σε ανταγωνιστικό επίπεδο στην σκληρή αγορά του ελεύθερου πλήρους ανταγωνισμού.

Ουσιαστικά η διαδρομή για τη λειτουργία του ανοιχτού πανεπιστημίου με τη σημερινή του μορφή και χρησιμοποιώντας την εξ αποστάσεως εκπαίδευση μοιάζει με μια τεράστια, παγκόσμιας εμβέλειας, εκπαιδευτική μεταρρύθμιση, μια μαθησιακή επανάσταση. Με συνθήματα κάποιων ιστορικών στιγμών του διαφωτισμού όπως “εκπαίδευση σε όλους” ή “ισότητα και δικαιοσύνη στην ελεύθερη και ανοιχτή παιδεία” θα μπορούσε να πει κανείς ότι ίσως οδηγηθούμε κάποια στιγμή σε ένα σύστημα εκπαίδευσης που η λειτουργία του και η διαχείρισή του θα

πηγάξει από τη λειτουργία του ανοιχτού πανεπιστημίου συνδυαζόμενη με την ποιότητα μαθημάτων και συγγραμμάτων που συνήθως προσφέρεται στο κλασικό παραδοσιακό πανεπιστήμιο.

Βέβαια πρέπει να επισημάνουμε πως το Ανοιχτό Πανεπιστήμιο στην Ελλάδα βρίσκεται σε ένα “πρώιμο”, θα λέγαμε, στάδιο και εξελίσσεται με αργούς ρυθμούς. Η Διεύθυνση Ηλεκτρονικής Τραπεζικής είναι τμήμα ενός συνόλου, του Ομίλου ΑΤΕ που θέλει να συνεχίσει να είναι ένας ισχυρός χρηματοοικονομικός όμιλος έχοντας θέση στην ευρωπαϊκή αγορά του 21^{ου} αιώνα και να συμβάλει αποτελεσματικά στον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη της ελληνικής οικονομίας. Ο Όμιλος ΑΤΕ προσπαθεί κάθε φορά να βρει κάτι καινούριο και διαφορετικό που να ικανοποιεί τις ανάγκες και τις προσδοκίες των πελατών του, προσφέροντας υψηλά επίπεδα εξυπηρέτησης και ένα ολοκληρωμένο πλέγμα σύγχρονων χρηματοοικονομικών προϊόντων.

Βασιζόμενοι στο όραμα του Ομίλου, θα προτείναμε στους εργαζομένους της το Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα της 12PM CONSULTING (12pm.biz).

Η 12PM CONSULTING (12pm.biz) παρέχει στην Ελληνική αγορά ολοκληρωμένες υπηρεσίες και λύσεις κυρίως στις κάτωθι γνωστικές περιοχές:

- Project Management (Διοίκηση/Διαχείριση Έργων)
- Program Management (Διοίκηση Προγραμμάτων) και
- Portfolio Management (Διοίκηση Χαρτοφυλακίου)

Το όραμα της 12pm.biz είναι να αναγνωρίζεται στην Ελλάδα ως ο ηγέτης στην παροχή υπηρεσιών για Project, Program και Portfolio Management με την χρήση βέλτιστων πρακτικών Διοίκησης Έργων.

Επίσης η 12PM CONSULTING (12pm.biz) λειτουργεί σαν One Stop Shop προσφέροντας τα κάτωθι:

- Διάδοση και διάχυση της επιστήμης της Διοίκησης Έργων (Project Management) στην Ελλάδα
- Συμβουλευτικές Υπηρεσίες σε Διοίκηση Έργων (Project Management Consulting Services)
- Παροχή υπηρεσιών Outsourcing σε θέματα Διοίκησης Έργων
- Υλοποίηση Γραφείων Διοίκησης Έργων - Γ.Δ.Ε. (Project Management Offices - PMO)
- Υλοποίηση Έργων Πληροφορικής
- Υλοποίηση Πληροφοριακών Συστημάτων Διοίκησης Έργων (Project Management Information Systems - PMIS)
- Ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού των οργανισμών σε θέματα Διοίκησης Έργων με παροχή υπηρεσιών coaching, διοργάνωση workshops και εκπαιδεύσεων.

Η διάρκεια του workshop είναι 3 ημέρες (24 ώρες - 3 full days).

Στην περίπτωση μας (Δ/νση Ηλεκτρονικής Τραπεζικής) η εκπαίδευση θα προσαρμοστεί στις ανάγκες της εταιρείας (ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση) καλύπτοντας :

- 3 full days
- 6 half days
- Απόγευμα
- Σαββατοκύριακο

Το κόστος παρακολούθησης της εκπαίδευσης είναι 850€(δεν περιλαμβάνεται ΦΠΑ) Αυτό το κόστος μπορεί να επιδοτηθεί διαμέσου του προγράμματος ΛΑΕΚ (0,45%) του ΟΑΕΔ.

Επίσης οι υπάλληλοι της Διεύθυνσης Ηλεκτρονικής Τραπεζικής, για τους οποίους μέσα από το ερωτηματολόγιο παρουσιάστηκαν διάφορες εκπαιδευτικές ανάγκες για θέματα Πληροφορικής, μπορούν να

εκπαιδευτούν μέσω της εταιρείας Primus Business & IT Training, η οποία έχει ένα ευρύτερο φάσμα γνωστικών πεδίων, για τα οποία διοργανώνει εκπαιδευτικά σεμινάρια.

Η PRIMUS έχει εκπαιδεύσει δέκα πέντε χιλιάδες (15.000) άτομα, είτε εργαζόμενους στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις της χώρας, είτε ανέργους - και έχει υλοποιήσει εκπαιδευτικά προγράμματα συνολικού ύψους περίπου 5 εκ. €

Έχοντας πιστοποιηθεί σαν Κ.Ε.Κ. Εθνικής Εμβέλειας, με τρία (3) συνολικά παραρτήματα σε ολόκληρη την χώρα) και σε όλες τις φάσεις λειτουργίας του θεσμού, κατέχει ηγετική θέση στον κλάδο σε μια από τις πρώτες θέσεις στην αξιολόγηση των εκπαιδευτικών οργανισμών - από το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών Κατάρτισης (Ε. Κ. Ε. Π. Ι. Σ.) με βάση τα πρότυπα που έχει θέσει - σε πανευρωπαϊκό επίπεδο - η Ευρωπαϊκή Ένωση , τόσο για την εμπειρία και την ποιότητα των υπηρεσιών, όσο και για τα προσόντα των στελεχών της.

Στην περίπτωση μας (ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση) τα προγράμματα σχεδιάζονται με βάση τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και τις ανάγκες της επιχείρησης.

Η ύλη, η διάρκεια, το έντυπο υλικό, οι πρακτικές ασκήσεις αλλά και ο τρόπος διεξαγωγής του προγράμματος, προσαρμόζονται ανάλογα και διατηρούν πάντα ένα δυναμικό χαρακτήρα αφού μπορούν να τροποποιηθούν οποιαδήποτε στιγμή αυτό κριθεί αναγκαίο και σε συνεννόηση με τον Εισηγητή.

Η οργάνωση και η υλοποίηση των ενδοεπιχειρησιακών προγραμμάτων εκπαίδευσης περιλαμβάνει τα ακόλουθα στάδια:

-Διερεύνηση Εκπαιδευτικών Αναγκών: Έρευνα εκπαιδευτικών αναγκών με την χρήση ειδικών εργαλείων (υλοποιούνται από

εξειδικευμένους συμβούλους σε συνεργασία με την Δ/ση εκπαίδευσης της PRIMUS).

-Σχεδιασμός του προγράμματος: Σχεδιάζεται το εκπαιδευτικό πρόγραμμα. Εξετάζεται η δυνατότητα επιδότησης του προγράμματος από τον Ο.Α.Ε.Δ (ΛΑΕΚ, 0.45). Η διαδικασία επιδότησης από τον Ο.Α.Ε.Δ. καθώς και η υποβολή των απαιτούμενων δικαιολογητικών αποτελεί αρμοδιότητα της Primus Business & IT Training και προσφέρεται δωρεάν προς τις επιχειρήσεις. Στην συνέχεια προετοιμάζεται το εκπαιδευτικό υλικό. Επιλέγονται ή φτιάχνονται κατάλληλες ασκήσεις. Ενημερώνονται οι εκπαιδευτές. Επιλέγονται τα εκπαιδευτικά μέσα. Διαμορφώνονται οι χώροι εκπαίδευσης.

-Υλοποίηση-συντονισμός του προγράμματος: Η παρουσίαση του προγράμματος γίνεται από έμπειρους εκπαιδευτές και με την χρήση οπτικοακουστικών μέσων overhead projectors, video projectors, την προβολή βιντεοταινιών, κλπ. Ακολουθούν ομαδικές και ατομικές ασκήσεις ανά ενότητα καθώς και μελέτες περιπτώσεων (case studies) από ομάδες εργασίας των συμμετεχόντων.

Στα σεμινάρια Πληροφορικής η υλοποίηση του θεωρητικού αλλά και του πρακτικού μέρους τους, γίνεται με την χρήση τελευταίου τύπου ηλεκτρονικών υπολογιστών, την βοήθεια Video Projector, και ειδικά σχεδιασμένων ασκήσεων για την κάθε περίπτωση.

Στα πλαίσια των προγραμμάτων που σχεδιάζονται και υλοποιούνται αποκλειστικά για μια επιχείρηση Η Primus Business & IT Training εγγυάται την προστασία των εταιρικών δεδομένων που αξιοποιούνται σε οποιοδήποτε ενότητα του προγράμματος.

Συνοψίζοντας λοιπόν θα θέλαμε να επισημάνουμε πως οι εκπαιδευτικές ανάγκες των εργαζομένων της Διεύθυνσης Ηλεκτρονικής Τραπεζικής, τις οποίες ανακαλύψαμε μέσω της δεδομένης εργασίας,

μπορούν να καλυφθούν επαρκώς συνδυάζοντας τα οφέλη που μας προσφέρει το ΕΑΠ με τα διάφορα εκπαιδευτικά σεμινάρια - προγράμματα των δύο εταιρειών που προτείναμε και αναλύσαμε παραπάνω.

Κλείνοντας θα θέλαμε να τονίσουμε πως εκτός των άλλων για μια οποιαδήποτε επιχείρηση ή για έναν οποιοδήποτε εργαζόμενο, ή ακόμα και για κάποιον υποψήφιο εργαζόμενο, η γνώση μπορεί να προσφέρει αυτό το πολυπόθητο ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, γιατί όπως αναφέρεται και στο ρητό του μεγάλου Αθηναίου φιλόσοφου Σωκράτη “ κάθε προσθήκη γνώσης είναι προσθήκη ανθρώπινης δύναμης”.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

ΕΝΟΤΗΤΑ 1

1. Φύλλο:

Άνδρας

Γυναίκα

2. Ηλικία:

- Κάτω των 25
- 25-30
- 30-40
- Άνω των 40

3. Οικογενειακή Κατάσταση:

- Άγαμος
- Έγγαμος χωρίς παιδιά
- Έγγαμος με παιδιά

4. Σπουδές:

- Απόφοιτος Λυκείου
- Απόφοιτος Ι.Ε.Κ.
- Απόφοιτος Α.Ε.Ι.
- Απόφοιτος Α.Τ.Ε.Ι.
- Απόφοιτος Μεταπτυχιακών Σπουδών

ΕΝΟΤΗΤΑ 2

1. Πόσα χρόνια εργάζεστε στην Δ/ση Ηλεκτρονικής Τραπεζικής της ΑΤΕbank;

- Από 0 έως 2 χρόνια
- Από 2 έως 5 χρόνια
- Από 5 έως 10 χρόνια
- Πάνω από 10 χρόνια

2. Βαθμίδα εργασίας:

- Κατώτερο Στέλεχος
- Μεσαίο Στέλεχος
- Ανώτερο Στέλεχος
- Διευθυντικό Στέλεχος

3. Ποια από τις παρακάτω περιγραφές είναι πλησιέστερη στις αρμοδιότητες του τμήματος στο οποίο ανήκετε;

- Σχεδιασμός, δημιουργία και ανάπτυξη λογισμικών προγραμμάτων και εφαρμογών σε προγραμματιστικό περιβάλλον.
- Έλεγχος και εξασφάλιση της ομαλής λειτουργίας λογισμικών προγραμμάτων - εφαρμογών καθώς και ρύθμιση ειδικών παραμέτρων τους.

- Σχεδιασμός και προώθηση τραπεζικών προϊόντων και υπηρεσιών.
- Τηλεφωνική υποστήριξη καταστημάτων σε προβλήματα εφαρμογών καθώς και εξυπηρέτηση πελατών.

4. Θέση εργασίας:

- Υποδ/νση Ανάπτυξης Εφαρμογών
- Υποδ/νση Ποιοτικού Ελέγχου & Παραμετροποίησης
- Υποδ/νση Σχεδιασμού & Προώθησης Προϊόντων
- Υποδ/νση Υποστήριξης
- Υποδ/νση Εφαρμογών Κεντρικών Δ/νσεων

ΕΝΟΤΗΤΑ 3

1. Θεωρείτε ότι οι υπάλληλοι των καταστημάτων της τράπεζας χρειάζονται κάποιου είδους μετεκπαίδευση έτσι ώστε να βελτιώσουν την αποδοτικότητα - αποτελεσματικότητά τους;

- Ναι
- Όχι

Αν Ναι, Παρακαλώ συμπληρώστε σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι οι παρακάτω τομείς εκπαίδευσης θα βοηθούσαν:

	Σε πολύ μικρό βαθμό	Σε μικρό βαθμό	Ούτε λίγο ούτε πολύ	Σε μεγάλο βαθμό	Σε πολύ μεγάλο βαθμό
Βασικές αρχές χρήσης Η/Υ και εφαρμογών Microsoft (Word, Excel)					
Βασικές αρχές Συστημικής Προσέγγισης και Επικοινωνίας					
Βασικές Αρχές Οικονομικής Θεωρίας					
Χρηματοοικονομική Διοίκηση και Διαχείριση Χαρτοφυλακίου					
Μάρκετινγκ Τραπεζικών Προϊόντων					
Εκπαίδευση στις εφαρμογές που χρησιμοποιεί η Α.Τ.Ε.					
Ενημέρωση στα νέα προϊόντα του ομίλου					

2. Πιστεύετε ότι οι υπάλληλοι που στελεχώνουν την υποδ/νση στην οποία ανήκετε χρειάζονται κάποιου είδους μετεκπαίδευση έτσι ώστε να βελτιώσουν την αποδοτικότητα - αποτελεσματικότητά τους;

- Ναι
- Όχι

Αν Ναι, τότε παρακαλώ συνεχίστε το ερωτηματολόγιο. Αλλιώς σας ευχαριστούμε πολύ για το χρόνο που μας αφιερώσατε.

ΥΠΟΔ/ΝΣΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΩΝ

3. **Πόσο χρήσιμη θεωρείτε πως θα ήταν η εκπαίδευση στους παρακάτω τομείς:**

	Πολύ Λίγο	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα Πολύ
Σχεδιασμός - Αρχιτεκτονική Προγραμμάτων					

Γλώσσες Προγραμματισμού					
Ανάπτυξη Εφαρμογών Internet					
Συστήματα Διαχείρισης Βάσεων Δεδομένων					

4. **Σε τι βαθμό πιστεύετε ότι εκπαιδευτικά προγράμματα πάνω στα παρακάτω θα βοηθούσαν;**

	Σε πολύ μικρό βαθμό	Σε μικρό βαθμό	Ούτε λίγο ούτε πολύ	Σε μεγάλο βαθμό	Σε πολύ μεγάλο βαθμό
Oracle, SQL					
Visual Basic, C++					
HTML, DHTML, JavaScript					
COM, DCOM					
SOAP, XML-RPC, ERP					

ΥΠΟΔ/ΝΣΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ

5. **Πόσο χρήσιμη θεωρείτε πως θα ήταν η εκπαίδευση στους παρακάτω τομείς:**

	Πολύ Λίγο	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα Πολύ
--	-----------	------	--------	------	-----------

Επικοινωνία					
Διαχείριση Πληροφοριακών Συστημάτων					
Τραπεζική Διοίκηση					
Marketing					

6. Σε τι βαθμό πιστεύετε ότι εκπαιδευτικά προγράμματα πάνω στα παρακάτω θα βοηθούσαν;

	Σε πολύ μικρό βαθμό	Σε μικρό βαθμό	Ούτε λίγο ούτε πολύ	Σε μεγάλο βαθμό	Σε πολύ μεγάλο βαθμό
Επιχειρησιακή Επικοινωνία					
Σημειωτική Ανάλυση					
Θεμελιώδεις Αρχές Συστημάτων Βάσεων Δεδομένων και Αρχές Προγραμματισμού					
Διαχείριση Χαρτοφυλακίου					
Μάρκετινγκ Τραπεζικών Προϊόντων					
Ενημέρωση & Εκπαίδευση στα Προϊόντα του Ομίλου					
Ενημέρωση & Εκπαίδευση στις Λογισμικές Εφαρμογές του Ομίλου					

ΥΠΟΔ/ΝΣΗ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ & ΠΡΩΘΗΣΗΣ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ

7. Πόσο χρήσιμη θεωρείτε πως θα ήταν η εκπαίδευση στους παρακάτω τομείς:

	Πολύ Λίγο	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα Πολύ
Marketing					

Χρηματοοικονομική Διοίκηση					
Τραπεζική Διοίκηση					
Μέθοδοι Ανάλυσης Επιχειρηματικών Αποφάσεων					

8. Σε τι βαθμό πιστεύετε ότι εκπαιδευτικά προγράμματα πάνω στα παρακάτω θα βοηθούσαν;

	Σε πολύ μικρό βαθμό	Σε μικρό βαθμό	Ούτε λίγο ούτε πολύ	Σε μεγάλο βαθμό	Σε πολύ μεγάλο βαθμό
Στρατηγική Πωλήσεων					
Marketing Επώνυμου Προϊόντος					
Μέθοδοι Έρευνας Αγοράς, Επιχειρησιακή Έρευνα					
Διαχείριση Χαρτοφυλακίου					
Λήψη Επιχειρηματικών Αποφάσεων					
Ψηφιακή Επεξεργασία Εικόνας (Photoshop, Corel Draw)					
Μέθοδοι Προβλέψεων					
Στοχαστικές Ανελιξίες					
Προγράμματα Ανάλυσης Στατιστικών Δεδομένων (SPSS)					

ΥΠΟΔ/ΝΣΗ ΕΦΑΡΜΟΓΩΝ ΚΕΝΤΡΙΚΩΝ Δ/ΝΣΕΩΝ

9. Πόσο χρήσιμη θεωρείτε πως θα ήταν η εκπαίδευση στους παρακάτω τομείς:

	Πολύ Λίγο	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα Πολύ
--	-----------	------	--------	------	-----------

Σχεδιασμός - Αρχιτεκτονική Προγραμμάτων					
Γλώσσες Προγραμματισμού					
Ανάπτυξη Εφαρμογών Internet					
Συστήματα Διαχείρισης Βάσεων Δεδομένων					

10. Σε τι βαθμό πιστεύετε ότι εκπαιδευτικά προγράμματα πάνω στα παρακάτω θα βοηθούσαν;

	Σε πολύ μικρό βαθμό	Σε μικρό βαθμό	Ούτε λίγο ούτε πολύ	Σε μεγάλο βαθμό	Σε πολύ μεγάλο βαθμό
Oracle, SQL					
Visual Basic, C++					
HTML, DHTML, JavaScript					
COM, DCOM					
SOAP, XML-RPC, ERP					

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Βεργίδης Δ., Λιοναράκης Α., Λυκουργιώτης Α., Μακράκης Β., Ματράλης Χ., Ανοικτή και εξ αποστάσεως εκπαίδευση, “Θεσμοί και λειτουργίες”, Τόμος Α, Πάτρα 1998-1999.

Κόκκος Α., Λιοναράκης Α., Ματράλης Χ., Παναγιωτακόπουλος Χ., Ανοικτή και εξ αποστάσεως εκπαίδευση, “Το εκπαιδευτικό υλικό και οι νέες τεχνολογίες”, Τόμος Γ.

Ι.Ο.Β.Ε., “Ανάγκες τεχνικής εκπαίδευσης στην ελληνική βιομηχανία.”, Αθήνα 1990.

Χριστίνα Σούρρα, “Αναγκαία στην εποχή μας η δια βίου εκπαίδευση”, άρθρο από το μηνιαίο τεχνικό περιοδικό “Θερμοϋδραυλικός”, τεύχος Δεκεμβρίου 2008.

Χρήστος Γούλας, “Η Επαγγελματική Κατάρτιση ως μέτρο πολιτικής για τις επιπτώσεις της διεύρυνσης της Ε.Ε. στην αγορά εργασίας”, άρθρο από μηνιαίο περιοδικό του Ινστιτούτου Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ “ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ”, Μάϊος 2006, τεύχος 128.

Π. Λινάρδος-Ρυλμόν, “Νέες ειδικότητες και νέες ανάγκες κατάρτισης”, άρθρο από μηνιαίο περιοδικό του Ινστιτούτου Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ “ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ”, Σεπτέμβριος 1998, τεύχος 39.

IRDAC, “Ελλείψεις Τεχνικών Ικανοτήτων στην Ευρώπη”, 1991.

Καραντινός Δ., “Ανοικτή ανεργία και αστικές αγορές εργασίας.”, Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, τευχ. 70, Αθήνα 1988.

Ντεμουντέρ Π., Βαρνάβα-Σκούρα Τ., Βεργίδης Δ., “Η Λαϊκή Επιμόρφωση στην Ελλάδα- αξιολόγηση επιμορφωτικών δραστηριοτήτων.”, Αθήνα 1984.

Μουρίκη Α., “Οι νέες ευέλικτες μορφές απασχόλησης και οι προοπτικές στην ενοποιημένη Ευρώπη”, Ο Αγώνας της Γυναίκας, Αθήνα 1991.

Task force, “Ανθρώπινο Δυναμικό Εκπαίδευση-Κατάρτιση-Νεότητα”, Υπόμνημα για την Τριτοβάθμια Εκπαίδευση στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα, Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Βρυξέλλες 1991.

Προς τη Δημιουργία ενός Εθνικού Δικτύου Δια Βίου Μάθησης, Προσχέδιο κείμενο πολιτικών κατευθύνσεων για τη συνάντηση της πολιτικής ηγεσίας του Υπουργείου Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων με τους κοινωνικούς εταίρους, Ιανουάριος 2010.

Μεγάλη ανάγκη για εκπαίδευση-κατάρτιση στον αγροτικό τομέα, ομιλία του **Μανόλη Σοφ. Στρατάκη** βουλευτή του ΠΑΣΟΚ.

Εκπαίδευση Εργαζομένων και Επιδόσεις Ξενοδοχειακού Κλάδου στην Ελλάδα, μελέτη που επιμελήθηκε ο Οικονομολόγος **Δρ. Κώστας Βορλόου** για την Διεύθυνση Οικονομικών Μελετών και Προβλέψεων της Eurobank EFG, άρθρο από τη Travel Daily News.

ΑΝΘΡΩΠΙΣΜΟΣ, ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ και ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΕΝΗΛΙΚΩΝ: Η ΣΥΝΤΗΡΗΤΙΚΗ ΚΑΙ Η ΑΡΙΣΤΕΡΗ ΠΡΟΤΑΣΗ ΣΤΗ ΜΕΤΑΠΟΛΕΜΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ, μελέτη

από τη Βασιλική ΒΑΣΙΛΟΥ-ΠΑΠΑΓΕΩΡΓΙΟΥ , Δρ. Επιστημών της
Αγωγής - Διδάσκουσα Ε.Α.Π.

**ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΜΑΘΗΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΤΩΝ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ: ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΖΗΤΗΜΑΤΑ
ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ**, μελέτη της Αλεξάνδρας Ζγούβα,
Εκπαιδευτικός MSc στα Πληροφοριακά Συστήματα.

**ΜΟΝΟ ΤΟ 2% ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ ΣΥΜΜΕΤΕΧΕΙ ΣΕ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**, άρθρο από τη Chios
Jobs.

**Η εκπαίδευση στο Internet. Συλλογική ανάγκη ή μια ακόμα
κερδοφόρα επιχείρηση;** Virtual School, The sciences of Education
Online, τόμος 3, τεύχος 2, Έψιμος Γ. και Φούρλαρη Σ. (2003).

**Ντυρκέμ Ε. (1998) Η εκπαίδευση, η φύση της, ο ρόλος της
(μετάφραση Θ. Ανθογαλίδου)** Virtual School, The sciences of
Education Online, τόμος 1, τεύχος 1.

Παιδεία της Τζένης Παγγέ, άρθρο από το Politikokafeneio.com.

Οι ειδικότητες των ΙΕΚ που σχετίζονται με το αυτοκίνητο,
άρθρο από την auto Τρίτη.

**Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης
(ΟΕΕΚ)**, Συνέντευξη του κ. Ιωάννη Αδαμόπουλου, Προέδρου του

Οργανισμού Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης στην
Ηλέκτρα Βενάκη, άρθρο στο in.gr.

**ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ, ΑΠΡΙΛΙΟΣ 1998, ΤΕΥΧΟΣ 36,
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ ΟΜΙΛΟΣ ΞΥΝΗ.**

**Παράθυρο για εισαγωγή αποφοίτων ΙΕΚ στην τριτοβάθμια
εκπαίδευση, του ΘΑΝΑΣΗ ΤΣΑΓΓΑΡΑ, άρθρο από την Έρευνα.gr,
Καθημερινή Πολιτική και Οικονομική Εφημερίδα.**

**ΕΘΝΙΚΟ ΚΑΙ ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΑΘΗΝΩΝ. http://kek.uoa.gr/faith/eid_log_down.htm**

**ΕΚΕΠ: ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ <http://www.ekep.gr/Education/arxiki.asp>**

**ΟΕΕΚ: ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
<http://www.oEEK.gr/index2.html>**

**ΚΕΕ: ΚΕΝΤΡΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΕΝΗΛΙΚΩΝ
<http://kee.ideke.edu.gr/>**

**ΕΓΚΥΚΛΙΟΣ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ ΣΠΟΥΔΑΣΤΩΝ ΣΤΑ ΙΕΚ ΤΟΥ
ΟΑΕΔ, ΓΙΑ ΤΟ ΕΑΡΙΝΟ ΕΞΑΜΗΝΟ ΣΧΟΛΙΚΟΥ ΕΤΟΥΣ 2009-
2010 www.oaed.gr/Repository/FI_1474.file**

12PM CONSULTING (12pm.biz) <http://12pm.biz/>

Primus Business & IT Training <http://www.primus.com.gr/>