



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**Διερεύνηση των επιμορφωτικών αναγκών των διοικητικών
στελεχών των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης στην
Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας**

ΣΩΤΗΡΑΚΟΓΛΟΥ ΜΑΡΙΑ

Επόπτης Α΄: Ευθύμιος Βαλκάνος, Λέκτορας
Επόπτης Β΄: Αχιλλέας Καψάλης, Καθηγητής

ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ, 2009

Copyright © Σωτηράκογλου Μαρία, 2009

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved

Η έγκριση της μεταπτυχιακής εργασίας από το Τμήμα 'Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής' του Πανεπιστημίου Μακεδονίας δεν υποδηλώνει απαραίτητως και αποδοχή των απόψεων του συγγραφέα εκ μέρους του Τμήματος.

Ευχαριστίες

Κατά την ολοκλήρωση του μεταπτυχιακού μου στη Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση στο Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, αισθάνομαι την ανάγκη να ευχαριστήσω:

Τον επιβλέποντα καθηγητή της εργασίας μου, κ. Ευθύμιο Βαλκάνο, για την καθοδήγηση του και την άψογη συνεργασία που είχαμε, καθώς και το δεύτερο επόπτη της εργασίας μου, καθηγητή κ. Αχιλλέα Καψάλη, για τις χρήσιμες παρατηρήσεις του. Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω τον συνεργάτη μου κ. Κωνσταντίνο Σαραφίδη για τις συμβουλές του κατά τη συγγραφή της εργασίας.

Μαρία Σωτηράκογλου

Ιανουάριος 2009

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στόχος της συγκεκριμένης εργασίας είναι η διερεύνηση των επιμορφωτικών αναγκών των διοικητικών στελεχών των Κ.Ε.Κ. στην περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας. Ειδικότερα, μέσα από την εν λόγω έρευνα επιχειρήθηκε να διερευνηθούν τόσο η άποψη των στελεχών των Κ.Ε.Κ. για την επιμόρφωση γενικότερα, όσο και οι επιμορφωτικές τους ανάγκες πάνω σε συγκεκριμένα αντικείμενα. Παράλληλα, έγινε μια προσπάθεια να διερευνηθεί το κατά πόσο επηρεάζει τις ανάγκες αυτές, η θέση που κατέχει το στέλεχος στο Κ.Ε.Κ..

Στην έρευνα συμμετείχαν 32 στελέχη των Κ.Ε.Κ. της Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας και ειδικότερα 9 Διευθυντές, 9 Διευθυντές Κατάρτισης, καθώς και 14 Συντονιστές Ενεργειών Κατάρτισης. Η έρευνα διενεργήθηκε τον Αύγουστο του 2008, μέσω της διανομής σχετικού ερωτηματολογίου.

Από την έρευνα προέκυψε ότι τα στελέχη των Κ.Ε.Κ. έχουν αντιληφθεί τη σημασία που έχει η επιμόρφωση στον σημερινό επαγγελματικό κόσμο, καθώς και την ανάγκη των ίδιων για επιμόρφωση.

Λέξεις κλειδιά: Διερεύνηση επιμορφωτικών αναγκών, κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης, εκπαίδευση και ανάπτυξη ανθρώπινων πόρων.

ABSTRACT

The target of this project is to examine the training needs of the managers who work in the Centers of Vocational Training in the region of Central Macedonia. More specifically, through this project it is examined not only the opinion of these managers for the training, but also their training needs on specific subjects. In the mean time an attempt has been made to examine how these needs are influenced by the position of the managers in the Centers of Vocational Training.

In the survey 32 managers of Centers of Vocational Training took part in the region of Central Macedonia. More specifically, 9 directors, 9 training directors and 14 coordinators of training actions. The survey was conducted in August 2008, through the distribution of relevant questionnaire.

The survey showed that the managers of the Centers of Vocational Training have noticed the importance of the training in the current professional world, as well as the need to be trained themselves.

Keywords: *Training needs assessments, centers of vocational training and human resource training and development.*

Περιεχόμενα

Εισαγωγή.....	14
---------------	----

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

1. Σκοπός, σημασία και περιεχόμενο της έρευνας.....	16
1.1. Σκοπός και σημασία της έρευνας.....	16
1.2. Τα ερευνητικά ερωτήματα της έρευνας.....	17
2. Εννοιολογική αποσαφήνιση βασικών όρων.....	18
2.1. Η έννοια της ανάγκης.....	18
2.2. Η έννοια της επιμόρφωσης.....	19
3. Εκτίμηση αναγκών επιμόρφωσης.....	21
3.1. Η σημασία της εκτίμησης αναγκών επιμόρφωσης.....	21
3.2. Τα είδη της επιμόρφωσης.....	21
3.3. Τα στάδια της επιμόρφωσης.....	22
3.4. Η ανάγκη για επιμόρφωση.....	23
3.5. Οι λόγοι για τους οποίους οι ενήλικοι προσφεύγουν σε επιμορφωτικά προγράμματα.....	25
4. Ο θεσμός της επιμόρφωσης στην Ευρώπη και την Ελλάδα.....	31
4.1. Η εκπαίδευση ενηλίκων, η επαγγελματική κατάρτιση και η επιμόρφωση στην Ευρώπη και την Ελλάδα.....	31
4.2. Ο θεσμός της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα (επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση).....	33
5. Τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης.....	37
5.1. Ο τρόπος σύστασης των Κ.Ε.Κ. – Διαδικασία πιστοποίησης.....	38
5.2. Οι παρεχόμενες υπηρεσίες των Κ.Ε.Κ και ο σκοπός της λειτουργίας τους.....	39
5.3. Η σημερινή κατάσταση των Κ.Ε.Κ. στην Ελλάδα και στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας.....	40
6. Τα στελέχη των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης.....	46
6.1. Το προσωπικό των Κ.Ε.Κ. και ο τρόπος πιστοποίησης τους στη δομή...46	
6.2. Η υφιστάμενη κατάσταση σχετικά με τα στελέχη των Κ.Ε.Κ. στην	

	Ελλάδα και την Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας.....	48
6.3.	Ο ρόλος και οι αρμοδιότητες των στελεχών των Κ.Ε.Κ.....	50
6.4.	Τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που θα πρέπει να διαθέτουν τα στελέχη των Κ.Ε.Κ. προκειμένου να γίνουν πιο αποτελεσματικά.....	52
7.	Η αναγκαιότητα επιμόρφωσης των στελεχών των Κ.Ε.Κ.....	54

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

8.	Σκοπός και μεθοδολογία της έρευνας.....	56
8.1.	Σκοπός της έρευνας.....	56
8.2.	Περιγραφή και τεκμηρίωση της μεθοδολογίας της έρευνας.....	57
8.2.1.	Ο πληθυσμός και το δείγμα της έρευνας.....	57
8.2.2.	Ο σχεδιασμός της έρευνας.....	58
8.2.3.	Το ερωτηματολόγιο ως ερευνητικό εργαλείο.....	58
8.2.4.	Η διαδικασία συλλογής των ερευνητικών δεδομένων.....	63
8.2.5.	Αξιοπιστία.....	64
8.2.6.	Εγκυρότητα.....	65
8.2.7.	Η μέθοδος ανάλυσης των ερευνητικών δεδομένων.....	66
9.	Τα αποτελέσματα της έρευνας.....	67
9.1.	Τα χαρακτηριστικά των Κ.Ε.Κ. όπου εργάζονται τα υποκείμενα της έρευνας.....	68
9.1.1.	Το είδος του Κ.Ε.Κ. όπου εργάζονται οι συμμετέχοντες στην έρευνα...	68
9.1.2.	Τα έτη λειτουργίας του Κ.Ε.Κ. όπου εργάζονται οι συμμετέχοντες στην έρευνα.....	69
9.2.	Τα χαρακτηριστικά των υποκειμένων της έρευνας.....	70
9.2.1.	Το φύλο των συμμετεχόντων.....	70
9.2.2.	Η ηλικία των συμμετεχόντων.....	70
9.2.3.	Η θέση που κατέχουν στο Κ.Ε.Κ. οι συμμετέχοντες.....	71
9.2.4.	Το εκπαιδευτικό επίπεδο των συμμετεχόντων.....	72
9.2.5.	Η εμπειρία των συμμετεχόντων.....	72
9.2.6.	Η επιμόρφωση των συμμετεχόντων.....	73
9.3.	Οι απόψεις των συμμετεχόντων στην έρευνα για την επιμόρφωση.....	73

9.3.1.	Η άποψη των συμμετεχόντων για το κατά πόσο η επιμόρφωση των στελεχών μπορεί να βοηθήσει και στην ανάπτυξη του Κ.Ε.Κ.....	73
9.3.2.	Η άποψη των συμμετεχόντων στην έρευνα για το κατά πόσο πιστεύουν ότι η δια βίου μάθηση αποτελεί αναπόσπαστο μέρος του σημερινού επαγγελματικού κόσμου.....	74
9.3.3.	Η άποψη των συμμετεχόντων για το κατά πόσο είναι διατεθειμένοι να διαθέσουν το χρόνο τους προκειμένου να παρακολουθήσουν κάποιο επιμορφωτικό πρόγραμμα το οποίο θεωρούν ότι το έχουν ανάγκη.....	75
9.3.4.	Η άποψη των συμμετεχόντων για το κατά πόσο είναι διατεθειμένοι να διαθέσουν χρήματα για να παρακολουθήσουν κάποιο επιμορφωτικό πρόγραμμα το οποίο θεωρούν ότι το έχουν ανάγκη.....	75
9.3.5.	Η άποψη των συμμετεχόντων για το κατά πόσο πιστεύουν ότι τα διοικητικά στελέχη των Κ.Ε.Κ. έχουν ανάγκη επιμόρφωσης.....	76
9.3.6.	Η άποψη των συμμετεχόντων για το κατά πόσο πιστεύουν ότι μπορούν τα διοικητικά στελέχη των Κ.Ε.Κ. να καλύψουν τις επιμορφωτικές τους ανάγκες από μόνα τους.....	77
9.3.7.	Η άποψη των συμμετεχόντων για το ποιος θα πρέπει να είναι ο φορέας ο οποίος θα σχεδιάσει και θα παράσχει την εν λόγω επιμόρφωση.....	77
9.4.	Οι επιμορφωτικές ανάγκες των συμμετεχόντων στην έρευνα.....	78
9.4.1.	Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού.....	78
9.4.2.	Οικονομική διαχείριση του Κ.Ε.Κ.....	79
9.4.3.	Δημόσιες σχέσεις.....	79
9.4.4.	Σχεδιασμός, υλοποίηση και αξιολόγηση προγραμμάτων.....	80
9.4.5.	Οικονομική διαχείριση προγραμμάτων.....	81
9.4.6.	Υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία.....	81
9.4.7.	Εργατική νομοθεσία.....	82
9.4.8.	Χρήση Η/Υ.....	82
9.4.9.	Ξένες γλώσσες.....	83
9.4.10.	Ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και ανάγκες των ευπαθών ομάδων πληθυσμού.....	83
9.4.11.	Ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και ανάγκες των ενήλικων εκπαιδευομένων..	84
9.4.12.	Διασύνδεση ωφελουμένων του Κ.Ε.Κ. με επιχειρήσεις και άλλους φορείς.....	84

9.4.13.	Διαχείριση χρόνου και άγχους.....	85
9.4.14.	Διαχείριση κρίσεων και εντάσεων.....	85
9.4.15.	Ανάπτυξη διαπροσωπικών σχέσεων.....	86
9.4.16.	Ανάπτυξη δημιουργικότητας.....	86
9.4.17.	Ανάπτυξη προσωπικής στρατηγικής.....	87
9.5.	Η ιεράρχηση των αναγκών επιμόρφωσης όπως προσδιορίστηκε από το μέσο όρο των απαντήσεων στην έρευνα.....	88
9.6.	Διερεύνηση της συσχέτισης του παράγοντα «θέση του στελέχους στο Κ.Ε.Κ.» με τις επιμορφωτικές ανάγκες των διοικητικών στελεχών των Κ.Ε.Κ. στην περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας.....	90
10.	Τα συμπεράσματα της έρευνας.....	92
10.1.	Η ερμηνεία των ευρημάτων.....	92
10.1.1.	Οι απόψεις των στελεχών των Κ.Ε.Κ. για την επιμόρφωση.....	92
10.1.2.	Οι επιμορφωτικές ανάγκες των διοικητικών στελεχών των Κ.Ε.Κ.....	93
10.1.3.	Η διαφοροποίηση των επιμορφωτικών αναγκών με βάση τον παράγοντα ‘θέση που κατέχει το στέλεχος στο Κ.Ε.Κ.....	95
10.2.	Οι περιορισμοί της έρευνας.....	96
10.3.	Γενικά συμπεράσματα και προτάσεις για το μέλλον.....	97
	Βιβλιογραφία.....	99
	Παραρτήματα.....	103
Παράρτημα Ι:	Η επιστολή και το ερωτηματολόγιο της έρευνας.....	104
Παράρτημα ΙΙ:	Χάρτης της περιοχής διεξαγωγής της έρευνας.....	108

Κατάλογος πινάκων

Πίνακας 1:	Οι τρεις τρόποι για την εκτίμηση αναγκών.....	24
Πίνακας 2:	Ο αριθμός των δομών ανά περιφέρεια της χώρας.....	41
Πίνακας 3:	Ο αριθμός των δομών ανά νομό της περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας και ανάλογα με το είδος της δομής.....	42
Πίνακας 4:	Κατανομή δυναμικότητας στην περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας ανάλογα με την κατηγορία της δομής.....	43
Πίνακας 5:	Συγκεντρωτικά στοιχεία δομών Κ.Ε.Κ. στην περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας στην Ελλάδα.....	44
Πίνακας 6:	Τα στελέχη των Κ.Ε.Κ. στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας....	49
Πίνακας 7:	Οι συμμετέχοντες στην έρευνα αναλογικά με τον πληθυσμό της ομάδας στόχου.....	67
Πίνακας 8:	Η ιεράρχηση των αντικειμένων επιμόρφωσης με βάση το μέσο όρο των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα.....	89
Πίνακας 9:	Διερεύνηση αναγκών με βάση τη θέση που κατέχουν τα στελέχη στο Κ.Ε.Κ.....	91

Κατάλογος γραφημάτων και χαρτών

Γράφημα 1: Το είδος του Κ.Ε.Κ. όπου εργάζονται τα υποκείμενα της έρευνας.....	68
Γράφημα 2: Τα έτη λειτουργίας του Κ.Ε.Κ. όπου εργάζονται τα υποκείμενα της έρευνας.....	69
Γράφημα 3: Το φύλο των υποκειμένων της έρευνας.....	70
Γράφημα 4: Η ηλικία των συμμετεχόντων στην έρευνα.....	70
Γράφημα 5: Η θέση που κατέχουν στο Κ.Ε.Κ. οι συμμετέχοντες στην έρευνα.....	71
Γράφημα 6: Το εκπαιδευτικό επίπεδο των συμμετεχόντων στην έρευνα.....	72
Γράφημα 7: Η συναφής επαγγελματική εμπειρία των συμμετεχόντων στην έρευνα.....	72
Γράφημα 8: Η επιμόρφωση των συμμετεχόντων στην έρευνα.....	73
Γράφημα 9: Η άποψη των στελεχών για το κατά πόσο η επιμόρφωση μπορεί να βοηθήσει στην ανάπτυξη του Κ.Ε.Κ.....	73
Γράφημα 10: Η άποψη των στελεχών για το βαθμό που η δια βίου μάθηση αποτελεί αναπόσπαστο μέρος του σημερινού επαγγελματικού κόσμου.....	74
Γράφημα 11: Ο βαθμός διαθεσιμότητας των στελεχών των Κ.Ε.Κ. να αφιερώσουν το χρόνο τους για να παρακολουθήσουν κάποιο πρόγραμμα επιμόρφωσης που έχουν ανάγκη	75
Γράφημα 12: Ο βαθμός διαθεσιμότητας των στελεχών των Κ.Ε.Κ. να αφιερώσουν το χρόνο τους για να παρακολουθήσουν κάποιο πρόγραμμα επιμόρφωσης που έχουν ανάγκη.....	75
Γράφημα 13: Η άποψη των συμμετεχόντων για το κατά πόσο πιστεύουν ότι τα διοικητικά στελέχη των Κ.Ε.Κ. έχουν ανάγκη επιμόρφωσης.....	76
Γράφημα 14: Η άποψη των συμμετεχόντων για το κατά πόσο πιστεύουν ότι μπορούν τα διοικητικά στελέχη των Κ.Ε.Κ. να καλύψουν τις επιμορφωτικές ανάγκες από μόνα τους.....	77
Γράφημα 15: Η άποψη των συμμετεχόντων για το ποιος θα πρέπει να είναι ο φορέας οποίος θα σχεδιάσει και θα παράσχει την εν λόγω επιμόρφωση.....	78
Γράφημα 16: Η ανάγκη για επιμόρφωση των στελεχών των Κ.Ε.Κ. πάνω στη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού.....	79
Γράφημα 17: Η ανάγκη για επιμόρφωση των στελεχών των Κ.Ε.Κ. πάνω στην οικονομική διαχείριση του Κ.Ε.Κ.....	79

Γράφημα 18: Η ανάγκη για επιμόρφωση των στελεχών των Κ.Ε.Κ. πάνω στις δημόσιες σχέσεις.....	79
Γράφημα 19: Η ανάγκη για επιμόρφωση των στελεχών των Κ.Ε.Κ. πάνω στο σχεδιασμό, την υλοποίηση και την αξιολόγηση των προγραμμάτων.....	80
Γράφημα 20: Η ανάγκη για επιμόρφωση των στελεχών των Κ.Ε.Κ. πάνω στην οικονομική διαχείριση των προγραμμάτων.....	81
Γράφημα 21: Η ανάγκη για επιμόρφωση των στελεχών των Κ.Ε.Κ. πάνω στην υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία	81
Γράφημα 22: Η ανάγκη για επιμόρφωση των στελεχών των Κ.Ε.Κ. πάνω στην εργατική νομοθεσία.....	82
Γράφημα 23: Η ανάγκη για επιμόρφωση των στελεχών των Κ.Ε.Κ. πάνω στη χρήση Η/Υ.....	82
Γράφημα 24: Η ανάγκη για επιμόρφωση των στελεχών των Κ.Ε.Κ. πάνω στις ξένες γλώσσες.....	83
Γράφημα 25: Η ανάγκη για επιμόρφωση των στελεχών των Κ.Ε.Κ. πάνω στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και τις ανάγκες των ευπαθών ομάδων πληθυσμού.....	83
Γράφημα 26: Η ανάγκη για επιμόρφωση των στελεχών των Κ.Ε.Κ. πάνω στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και τις ανάγκες των ενήλικων εκπαιδευομένων.....	84
Γράφημα 27: Η ανάγκη για επιμόρφωση των στελεχών των Κ.Ε.Κ. πάνω στη διασύνδεση των ωφελουμένων του Κ.Ε.Κ. με επιχειρήσεις και άλλους φορείς.....	84
Γράφημα 28: Η ανάγκη για επιμόρφωση των στελεχών των Κ.Ε.Κ. πάνω στη διαχείριση του χρόνου και του άγχους.....	85
Γράφημα 29: Η ανάγκη για επιμόρφωση των στελεχών των Κ.Ε.Κ. πάνω στη διαχείριση κρίσεων και εντάσεων.....	85
Γράφημα 30: Η ανάγκη για επιμόρφωση των στελεχών των Κ.Ε.Κ. πάνω στην ανάπτυξη διαπροσωπικών σχέσεων.....	86
Γράφημα 31: Η ανάγκη για επιμόρφωση των στελεχών των Κ.Ε.Κ. πάνω στην ανάπτυξη της δημιουργικότητας.....	86
Γράφημα 32: Η ανάγκη για επιμόρφωση των στελεχών των Κ.Ε.Κ. πάνω στην ανάπτυξη προσωπικής στρατηγικής.....	87
Χάρτης 1: Τα γεωγραφικά όρια των νομών που συμμετείχαν στην έρευνα.....	108

Κατάλογος συντομογραφιών

Α.Ε.Ι.:	Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα
Δ.Ε.:	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση
Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.:	Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών
Ε.Κ.Τ.:	Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο
ΕΛ.Σ.Ε.Κ.Ε.Κ.:	Ελληνικός Σύνδεσμος Εταιριών & Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης
Ε.Π.Α.:	Εθνικό Παρατηρητήριο Απασχόλησης
Φ.Ε.Κ.:	Φύλλο Εφημερίδας της Κυβέρνησης
Ι.Σ.Ο.:	International Organization for Standardization
Κ.Μ.:	Κεντρική Μακεδονία
Κ.Ε.Κ.:	Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης
Λ.Α.Ε.Κ.:	Λογαριασμός για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση
Ν.Π.Ι.Δ.:	Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου
Π.Ε.:	Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση
Ο.Κ.Γ.:	Ολοκληρωμένες Κατευθυντήριες Γραμμές
Ο.Τ.Α.:	Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης
Π.Ε.Κ.:	Περιφερειακά Επιμορφωτικά Κέντρα
Π.Μ.Χ.:	Προοπτική μέλλοντος χρόνου
Σ.Ε.Κ.:	Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση
Σ.Ε.Κ.:	Συντονιστής Ενεργειών Κατάρτισης
Σ.Υ.Υ.:	Συνοδευτικές Υποστηρικτικές Υπηρεσίες
Τ.Ε.:	Τεχνολογική Εκπαίδευση
Τ.Ε.Ι.:	Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα

Εισαγωγή

Το θέμα της εργασίας είναι η διερεύνηση των επιμορφωτικών αναγκών των στελεχών των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας. Η εξαετής εργασιακή εμπειρία της ερευνήτριας στο χώρο των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης στη Θεσσαλονίκη ως στέλεχος και η συνεχής ενασχόληση της με την οργάνωση, το σχεδιασμό, τη διοίκηση και την ανάπτυξη προγραμμάτων σε Κ.Ε.Κ., οδήγησαν στο συμπέρασμα πως τα στελέχη των Κ.Ε.Κ., παρόλο που σχεδιάζουν και υλοποιούν προγράμματα κατάρτισης για το ευρύ κοινό, τα ίδια έχουν την ανάγκη για επιμόρφωση σε ποικίλα αντικείμενα πάνω στην εργασία τους. Το θέμα που προκύπτει βέβαια είναι εάν οι ίδιοι έχουν εντοπίσει τα κενά και τις αδυναμίες τους και αν έχουν εκφράσει την ανάγκη τους για επιμόρφωση.

Μέσω της συγκεκριμένης έρευνας, θα γίνει μια προσπάθεια να εντοπιστούν οι απόψεις των στελεχών των Κ.Ε.Κ., για τη δια βίου μάθηση και ειδικότερα την επιμόρφωση. Παράλληλα, θα εντοπιστούν οι επιμορφωτικές τους ανάγκες, με βάση την άποψη που έχουν τα ίδια τα στελέχη για αυτές. Τέλος, θα επισημανθεί το πώς η θέση που κατέχει το στέλεχος στο Κ.Ε.Κ. συμβάλλει στον καθορισμό των εν λόγω αναγκών.

Η εργασία χωρίζεται σε δύο μέρη. Το πρώτο αποτελείται από τη θεωρητική προσέγγιση. Ειδικότερα, στο κεφάλαιο ένα του θεωρητικού μέρους, καθορίζονται οι σκοποί και οι επιμέρους στόχοι της έρευνας. Παράλληλα, γίνεται μια προσπάθεια αποσαφήνισης κάποιων βασικών εννοιών, οι οποίες θα μας απασχολήσουν στο υπόλοιπο μέρος της εργασίας. Στο κεφάλαιο τέσσερα γίνεται μια ανασκόπηση της πορείας της επιμόρφωσης τόσο στην Ευρώπη, όσο και στην Ελλάδα. Το πέμπτο κεφάλαιο του πρώτου μέρους αναφέρεται στα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης. Ειδικότερα, αφού γίνεται μια αναφορά στο τι είναι τα Κ.Ε.Κ., προσδιορίζεται ο τρόπος πιστοποίησης και λειτουργίας τους και τέλος παρουσιάζεται η υφιστάμενη κατάσταση των Κ.Ε.Κ. τόσο στο σύνολο της χώρας όσο και στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας. Το έκτο κεφάλαιο αφορά στα στελέχη των Κ.Ε.Κ. και πιο συγκεκριμένα στον τρόπο πιστοποίησης τους μέσα στο Κ.Ε.Κ., στο ρόλο και τις αρμοδιότητες τους, καθώς και στην υφιστάμενη κατάσταση. Τέλος, στο έβδομο και τελευταίο κεφάλαιο του θεωρητικού μέρους γίνεται μια προσπάθεια να τονιστεί η σημασία και η αναγκαιότητα της επιμόρφωσης των υποκειμένων της έρευνας.

Το δεύτερο μέρος της εργασίας, αποτελείται από την ίδια την έρευνα. Το δεύτερο μέρος λοιπόν το οποίο αποτελεί το εμπειρικό κομμάτι, χωρίζεται σε τρία κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο, αφού παρουσιάζεται ο σκοπός της έρευνας, γίνεται μια εκτενής ανάλυση της μεθοδολογίας της έρευνας. Η ανάλυση της μεθοδολογίας της έρευνας αποτελείται από τον πληθυσμό στόχο, το ερωτηματολόγιο, καθώς και από τη διαδικασία συλλογής των ερωτηματολογίων. Στο δεύτερο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας, ενώ στο τρίτο κεφάλαιο παρατίθενται τα συμπεράσματα που προκύπτουν και οι προτάσεις για το μέλλον.

Στη συνέχεια ακολουθεί η βιβλιογραφία στην οποία στηρίχθηκε η εργασία, καθώς και τα δύο παραρτήματα της εργασίας. Στο πρώτο παράρτημα βρίσκουμε το ερωτηματολόγιο της έρευνας συνοδευμένο από τη σχετική επιστολή, ενώ στο δεύτερο παράρτημα βρίσκουμε το χάρτη της περιοχής όπου διεξήχθη η έρευνα.

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

1. Σκοπός, σημασία και περιεχόμενο της έρευνας

1.1. Σκοπός και σημασία της έρευνας

Κύριος στόχος της έρευνας είναι να διερευνηθούν οι επιμορφωτικές ανάγκες των διοικητικών στελεχών των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης στην περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας. Οι επιμέρους στόχοι της έρευνας είναι:

- Να προσδιορισθεί ο βαθμός που τα στελέχη των Κ.Ε.Κ. έχουν αντιληφθεί τη σημασία που μπορεί να έχει η επιμόρφωση τόσο στο σημερινό επαγγελματικό κόσμο, όσο και στην ανάπτυξη του Κ.Ε.Κ. , όπου εργάζονται.
- Να εντοπισθεί εάν τα στελέχη των Κ.Ε.Κ. πιστεύουν ότι έχουν ανάγκη για επιμόρφωση και αν ναι, σε ποιο βαθμό είναι διατεθειμένα να διαθέσουν χρόνο και χρήματα προκειμένου να παρακολουθήσουν κάποιο επιμορφωτικό πρόγραμμα το οποίο έχουν ανάγκη.
- Να προσδιορισθεί ο καταλληλότερος φορέας για την παροχή της εν λόγω επιμόρφωσης, σύμφωνα με τις απόψεις των στελεχών των Κ.Ε.Κ..
- Να διερευνηθούν τα αντικείμενα πάνω στα οποία τα στελέχη των Κ.Ε.Κ. έχουν ανάγκη επιμόρφωσης, καθώς και το μέγεθος της ανάγκης ανά αντικείμενο.
- Να προσδιορισθεί το κατά πόσο οι συγκεκριμένες ανάγκες διαμορφώνονται ανάλογα με τη θέση που κατέχει το στέλεχος στο Κ.Ε.Κ..

Με την διενέργεια της συγκεκριμένης έρευνας αναμένεται να συλλεχθούν σημαντικά στοιχεία σχετικά με τις επιμορφωτικές ανάγκες των στελεχών των Κ.Ε.Κ.. Ειδικότερα, τα αναμενόμενα οφέλη αυτής της έρευνας έγκεινται στον προσδιορισμό του εκπαιδευτικού περιεχομένου νέων παρεμβάσεων, οι οποίες θα αναφέρονται στον πληθυσμό στόχο και θα αποσκοπούν στην κάλυψη συγκεκριμένων επιμορφωτικών αναγκών του. Βάση των αποτελεσμάτων που θα προκύψουν από τη συγκεκριμένη έρευνα θα μπορούν να σχεδιαστούν σχετικά προγράμματα επιμόρφωσης τα οποία θα απευθύνονται προς την ομάδα στόχο (Βεργίδης & Κάραλης, 1999).

Πέρα όμως από τα προαναφερθέντα οφέλη, από τη διεξαγωγή της συγκεκριμένης έρευνας θα ωφεληθούν και οι συμμετέχοντες σε αυτή. Πιο συγκεκριμένα, τα στελέχη των Κ.Ε.Κ. μέσω της συμμετοχής τους στην έρευνα, αναμένεται να ανακαλύψουν ελλείψεις και αδυναμίες τους, γεγονός που θα τους οδηγήσει στην επαγγελματική αυτεπίγνωση και στη δυνατότητα προσωπικής βελτίωσης στο χώρο εργασίας τους.

Τέλος, μέσα από τη διεξαγωγή της συγκεκριμένης έρευνας, θα αποκομίσω και εγώ ως ερευνήτρια εξίσου μεγάλα οφέλη, τα οποία θα με βοηθήσουν στην μετέπειτα επαγγελματική μου πορεία ως στέλεχος των Κ.Ε.Κ..

1.2. Τα ερευνητικά ερωτήματα της έρευνας

Πέρα από τους στόχους της έρευνας, σκόπιμο είναι να αναφερθούν και τα ερευνητικά ερωτήματα αυτής. Ειδικότερα, μέσα από τη διεξαγωγή της συγκεκριμένης έρευνας έγινε μια προσπάθεια να απαντηθούν τα εξής ερευνητικά ερωτήματα:

- Ποια είναι η άποψη των στελεχών των Κ.Ε.Κ. σχετικά με την επιμόρφωση;
- Ποιοι είναι οι βασικοί παράγοντες που αποτρέπουν τα στελέχη των Κ.Ε.Κ. από το να παρακολουθήσουν κάποιο πρόγραμμα επιμόρφωσης;
- Τα στελέχη των Κ.Ε.Κ. πιστεύουν ότι χρειάζονται επιμόρφωση και αν ναι σε ποιους τομείς και σε ποιο βαθμό;
- Οι επιμορφωτικές ανάγκες διαφοροποιούνται ανάλογα με τη θέση που κατέχει το στέλεχος στο Κ.Ε.Κ.;

Με βάση τα προαναφερθέντα ερευνητικά ερωτήματα σχεδιάστηκε η πορεία και το περιεχόμενο της έρευνας.

2. Εννοιολογική αποσαφήνιση βασικών όρων

Πριν προχωρήσουμε, σκόπιμο είναι να αποσαφήνισουμε κάποιες έννοιες οι οποίες θα μας απασχολήσουν ιδιαίτερα στην συγκεκριμένη εργασία.

2.1. Η έννοια της ανάγκης

Μια γενική άποψη θα υποστήριζε ότι οι ενήλικες προσφεύγουν σε επιμορφωτικά προγράμματα, υποκινούμενοι από ανάγκες, επιθυμίες και κίνητρα. Κατά πόσο όμως αυτοί οι όροι ταυτίζονται μεταξύ τους; Θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι οι ανάγκες διαφέρουν από τις επιθυμίες, οι οποίες εμπεριέχουν ενδιαφέροντα και ίσως και κίνητρα, αλλά δεν εκφράζουν μία ασυμφωνία. Ένα άτομο μπορεί να συμμετάσχει σε ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης ενηλίκων διότι το αντικείμενο του είναι ελκυστικό, ο επιμορφωτής είναι αγαπητός, οι εγκαταστάσεις είναι ενδιαφέρουσες, οι συναντήσεις ευχάριστες κ.ο.κ.. Όλοι αυτοί είναι αυτονόητοι και συνήθεις παράγοντες, οι οποίοι δημιουργούν κίνητρα συμμετοχής, δεν αποτελούν ωστόσο ανάγκες. Από τα προαναφερθέντα προκύπτει ότι η συμμετοχή σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες της εκπαίδευσης ενηλίκων είναι ένα περίπλοκο θέμα, το οποίο επηρεάζεται από διαφορετικές και εν μέρει αντιφατικές ανάγκες, ελπίδες, φόβους, πρωτογενή και δευτερογενή κίνητρα κλπ (Καψάλης & Παπασταμάτης, 2000).

Τι είναι όμως η ανάγκη και πώς εκτιμάται μια ανάγκη; Σύμφωνα με τη Reviere, η εκτίμηση αναγκών είναι το εργαλείο το οποίο προσδιορίζει κάποια έλλειψη μιας συγκεκριμένης ομάδας πληθυσμού, η οποία την εμποδίζει να φτάσει σε ένα πιο ικανοποιητικό επίπεδο ζωής. Σύμφωνα με τα παραπάνω λοιπόν θα μπορούσαμε να ορίσουμε ως ανάγκη το κενό που δημιουργείται ανάμεσα σε μια υπάρχουσα και σε μια επιθυμητή κατάσταση. Ενώ οι Kaufman, Rojas και Mayer συμπληρώνουν ότι στην περίπτωση που δεν υπάρχουν κενά ανάμεσα στην υπάρχουσα κατάσταση και στην επιθυμητή, τότε δεν υπάρχουν και ανάγκες.

Προγενέστεροι όμως επιστήμονες έχουν αναπτύξει σημαντικές θεωρίες σχετικά με την έννοια της ανάγκης. Ειδικότερα, από τους πρώτους που ασχολήθηκαν με την έννοια της ανάγκης ήταν ο Μαρξ (Heller, 1975), ενώ πρώτος ο Maslow ασχολήθηκε με την ιεράρχηση των αναγκών. Στην ουσία η θεωρία του Maslow υποστήριξε ότι μπορούμε να φανταστούμε τις ανάγκες σαν μια πυραμίδα, όπου στη βάση της βρίσκεται η ανάγκη για επιβίωση ή αλλιώς οι φυσιολογικές ανάγκες, ακολουθεί η

ανάγκη για ασφάλεια, έπειτα η ανάγκη για αγάπη και στοργή ή αλλιώς οι κοινωνικές ανάγκες, στη συνέχεια βρίσκεται η ανάγκη για αυτοεκτίμηση και τέλος στην κορυφή της πυραμίδας βρίσκεται η ανάγκη για αυτοπραγμάτωση. Βέβαια, στην πορεία ο ίδιος ο Maslow κάνει μια μικρή αναπροσαρμογή της πυραμίδας του παραλείποντας το ανώτερο στρώμα, στο οποίο βρίσκεται η ανάγκη για αυτοεκπλήρωση.

Που τοποθετείται όμως η ανάγκη για γνώση σύμφωνα με το Maslow; Ο Jarvis στο βιβλίο του για τη συνεχιζόμενη εκπαίδευση και κατάρτιση αναφέρει ότι η ανάγκη για γνώση βρίσκεται στην κορυφή της πυραμίδας, υποστηρίζοντας παράλληλα ότι την περιβάλλει κάτι το διαφορετικό, αφού οι περισσότεροι άνθρωποι νιώθουν και την ανάγκη να γνωρίζουν αλλά και το φόβο της μάθησης. Βέβαια, υποστηρίζει ότι αυτός ο φόβος μπροστά στη γνώση μπορεί να είναι αποτέλεσμα κοινωνικών εμπειριών και όχι βασικό στοιχείο του ανθρώπου. Στη συνέχεια του βιβλίου του ο Jarvis σημειώνει ότι η εν λόγω ανάγκη γίνεται πιο κατανοητή ως ανάγκη για μάθηση παρά ως ανάγκη και γνώση και κατανόηση, αφού τα άτομα πρέπει να μάθουν προκειμένου να κατανοήσουν τον κόσμο στον οποίο ζουν και να προσαρμοστούν σε αυτόν. Βέβαια, αν λάβουμε αυτό ως δεδομένο τότε θα πρέπει να αναθεωρήσουμε και να κατατάξουμε την συγκεκριμένη ανάγκη από την κορυφή, κάπου στη μέση της πυραμίδας του Maslow, αφού το άτομο συνειδητοποιεί την ανάγκη για μάθηση από πολύ νωρίς στη ζωή του και ειδικότερα από τη στιγμή που τα παιδιά αποκτούν την ευχέρεια της γλώσσας και ρωτούν 'γιατί' και κατά τη διάρκεια της διαδικασίας διαμόρφωσης του εαυτού.

2.2. Η έννοια της επιμόρφωσης

Πριν προχωρήσουμε παρακάτω σκόπιμο είναι να ασχοληθούμε με την έννοια της επιμόρφωσης ενηλίκων και ειδικότερα με τη σημασία της και τους λόγους για τους οποίους οι ενήλικες ωθούνται να παρακολουθήσουν προγράμματα επιμόρφωσης.

Καταρχάς, πολλές φορές έχει παρατηρηθεί η επιμόρφωση να ταυτίζεται με την έννοια της κατάρτισης, η οποία περιλαμβάνει όλες τις προσπάθειες μάθησης που απευθύνονται σε νέους ή ενήλικες, με σκοπό την αποτελεσματική εκτέλεση μιας δραστηριότητας ή ενός εύρους δραστηριοτήτων, κυρίως επαγγελματικών. Η επιμόρφωση πραγματοποιείται μετά την αποφοίτηση από τη βασική επαγγελματική εκπαίδευση και την ανάληψη επαγγελματικής δραστηριότητας ή μετά την αλλαγή επαγγέλματος. Εν ολίγης, με τον όρο επιμόρφωση εννοούμε την παροχή

συμπληρωματικών γνώσεων, θεωρητικών και πρακτικών, προκειμένου να προσανατολίζεται το άτομο στις συνεχείς εξελίξεις του επαγγέλματος του και των κοινωνικών συνθηκών. Οι σημαντικότερες μορφές επαγγελματικής επιμόρφωσης είναι η τελειοποίηση προαγωγής, η τελειοποίηση προσαρμογής, η μετεκπαίδευση για αλλαγή επαγγέλματος και η επαγγελματική ενσωμάτωση (Παπαδάκη – Κλαυδιανού, 1996).

3. Εκτίμηση αναγκών επιμόρφωσης

3.1. Η σημασία της εκτίμησης αναγκών επιμόρφωσης

Όταν γίνεται λόγος για εκτίμηση αναγκών, στην ουσία γίνεται λόγος για ένα εργαλείο. Πιο συγκεκριμένα, η εκτίμηση αναγκών είναι η διαδικασία μέσω της οποίας ερευνούμε κάποια έλλειψη σε συγκεκριμένη ομάδα στόχου, προκειμένου αυτή η ομάδα να φτάσει σε ένα επιδιωκόμενο επιθυμητό αποτέλεσμα. Στην ουσία η διαδικασία της εκτίμησης αναγκών εστιάζει στον εντοπισμό της ύπαρξης απόστασης στην ερώτηση του 'τι υπάρχει' και του 'τι θα έπρεπε να υπάρχει' (Hunt, 1986). Πιο συγκεκριμένα ο Hunt ορίζει την εκτίμηση αναγκών ως 'μια προσπάθεια ανάλυσης και διάγνωσης του οργανισμού, της εργασίας και του ατόμου, για να διαπιστώσει αν είναι αναγκαία μια θεραπεία και ποια θεραπεία είναι η κατάλληλη για να έχουμε τα επιθυμητά αποτελέσματα'. Τέλος, οι Kaufman, Rojas και Mayer θεωρούν ότι η εκτίμηση αναγκών αναφέρεται τόσο στα αποτελέσματα, στην απόδοση και στις συνέπειες της παρούσας και της επιθυμητής κατάστασης, όσο και στην απάντηση του ερωτήματος γιατί θέλεις να φθάσεις σε νέα αποτελέσματα.

3.2. Τα είδη της επιμόρφωσης

Η επιμόρφωση, σκοπός της οποίας είναι και η επαγγελματική εξέλιξη του ατόμου, μπορεί να χωριστεί σε δύο αρκετά μεγάλες κατηγορίες, εκ των οποίων η πρώτη περιλαμβάνει τις επίσημες μορφές επιμόρφωσης και η δεύτερη τις ανεπίσημες μορφές επιμόρφωσης. Στην πρώτη κατηγορία περιλαμβάνονται: η επιμόρφωση στο εσωτερικό της εταιρίας υποστηριζόμενη από τον εργοδότη, τα μαθήματα σε κολέγιο, η συμμετοχή σε σεμινάρια, η συμμετοχή σε συναντήσεις και συγκεντρώσεις επιστημονικού ενδιαφέροντος και η παρακολούθηση γενικών μαθημάτων εκπαίδευσης. Στη δεύτερη κατηγορία περιλαμβάνονται: οι συζητήσεις πάνω στο αντικείμενο της εργασίας μεταξύ συναδέλφων, η χρήση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και λοιπών μορφών επικοινωνίας μεταξύ συναδέλφων για ανταλλαγή απόψεων, η ανάγνωση επιστημονικών ενημερωτικών δελτίων, περιοδικών και βιβλίων και η χρήση εγχειριδίων ατομικής εκπαίδευσης (Τοκαλατσίδης, 2007).

3.3. Τα στάδια της επιμόρφωσης

Σημαντικός είναι ο ρόλος του σχεδιασμού της επιμόρφωσης προκειμένου να επιτευχθεί μια αποτελεσματική επιμορφωτική διαδικασία. Στις μέρες μας, κάθε επιμορφωτική διαδικασία θα πρέπει να αποτελεί σοβαρή δουλειά ειδικών, η οποία θα προκύπτει μέσα από έρευνα σχετικά με τις επιμορφωτικές ανάγκες της ομάδας στόχου.

Όσον αφορά τώρα στα μοντέλα επιμόρφωσης και στα στάδια που αυτά περιλαμβάνουν, θα πρέπει να σημειωθεί ότι υπάρχουν αρκετά παραδείγματα ανάπτυξης επιμορφωτικών προγραμμάτων, ανάλογα με την ομάδα στόχο και το σκοπό που στοχεύει να εξυπηρετήσει η επιμορφωτική διαδικασία. Σύμφωνα, με τη Χατζηπαναγιώτου (2001), ο πλέον διαδεδομένος και συνήθης σχεδιασμός προγραμμάτων, προβλέπει τα εξής στάδια:

- Το στάδιο μελέτης της υπάρχουσας κατάστασης, κατά τη διάρκεια της οποίας γίνεται η ανίχνευση, η καταγραφή και η ανάλυση των αναγκών επιμόρφωσης της ομάδας στόχου.
- Το στάδιο καθορισμού συγκεκριμένων σκοπών και λειτουργικών στόχων του προγράμματος, μετά την ανάλυση των καταγεγραμμένων αναγκών. Στο συγκεκριμένο στάδιο προσδιορίζεται η ποιότητα του προγράμματος και οριοθετείται η εμβέλεια του.
- Το στάδιο επιλογής των περιεχομένων, ορισμού των θεματικών ενοτήτων και δόμησης του προγράμματος.
- Το στάδιο οργάνωσης της μεθόδευσης και επιλογής μεθόδων και μέσων διδασκαλίας και άσκησης, τα οποία εξαρτώνται από το σκοπό της επιμόρφωσης, τους διδακτικούς στόχους, την υπάρχουσα υλικοτεχνική υποδομή, τις γνώσεις των εκπαιδευομένων και το προφίλ των εκπαιδευτών.
- Το στάδιο πρόβλεψης κριτηρίων και μεθόδων αξιολόγησης, με το οποίο ολοκληρώνεται ο σχεδιασμός της εφαρμογής του επιμορφωτικού προγράμματος.

3.4. Η ανάγκη για επιμόρφωση

Όπως θα αναλυθεί παρακάτω η αναγνώριση της ανάγκης για επιμόρφωση, η οποία θεωρείται ιδιαίτερα σημαντική πριν τη διενέργεια οποιουδήποτε επιμορφωτικού προγράμματος, μπορεί να γίνει από την ίδια την εταιρία ή από το ίδιο το άτομο (ομάδα στόχο) και διαπιστώνεται από το αντιληπτό χάσμα στις γνώσεις ή τις δεξιότητες. Η Πετρίδου αναφέρει ότι, κατά τον Brawn, οι λόγοι για τους οποίους η ανάλυση αναγκών επιμόρφωσης είναι πολύ σημαντικό να προηγείται της επιμόρφωσης, είναι οι εξής τέσσερις:

- Γιατί πρέπει πριν την επιμόρφωση να προσδιορισθούν οι συγκεκριμένες προβληματικές περιοχές στην εταιρία ή τον οργανισμό. Και αυτό γιατί γνωρίζοντας η διοίκηση σε ποιο τμήμα ή περιοχή της εταιρίας παρουσιάζεται κάποιο πρόβλημα, μπορεί να προτείνει την καταλληλότερη επιμόρφωση για την εξάλειψη του προβλήματος.
- Γιατί θα πρέπει να εξασφαλιστεί η υποστήριξη της επιχείρησης για την ανάγκη διενέργειας του επιμορφωτικού προγράμματος. Η διοίκηση θα υποστηρίξει την επιμόρφωση, μόνο στην περίπτωση που θα πεισθεί ότι μετά την ολοκλήρωση της θα έχει κάποιο ουσιαστικό όφελος. Και λέγοντας ουσιαστικό όφελος της εταιρίας αναφερόμαστε στη βελτίωση της απόδοσης των στελεχών της. Για την εταιρία μια επιμόρφωση είναι αποτελεσματική αν καταφέρει να κερδίσει περισσότερα από όσα επένδυσε για να γίνει.
- Γιατί θα πρέπει να αναπτυχθούν τα απαραίτητα στοιχεία για την αξιολόγηση η οποία πρόκειται να υλοποιηθεί μετά την ολοκλήρωση του επιμορφωτικού προγράμματος. Η εν λόγω αξιολόγηση θα πρέπει να βασίζεται σε στοιχεία και πληροφορίες που εντοπίστηκαν κατά το στάδιο της εκτίμησης των επιμορφωτικών αναγκών.
- Γιατί θα πρέπει να καθοριστούν εξ αρχής το κόστος και τα οφέλη της επιμόρφωσης. Οι απαιτούμενες δαπάνες για τη διεξαγωγή της επιμόρφωσης θα πρέπει να έχουν υπολογισθεί και υποβληθεί στη διοίκηση προς έγκριση, ενώ παράλληλα θα πρέπει να γίνει αναφορά σχετικά με τα αναμενόμενα οφέλη που θα προκύψουν.

Σύμφωνα με τη Reviere οι τρόποι με τους οποίους εντοπίζεται η ύπαρξη αναγκών σχετικά με την επιμόρφωση, είναι τρεις. Ο πρώτος τρόπος έχει να κάνει με την ίδια την ομάδα. Δηλαδή, μια ομάδα πληθυσμού μπορεί να εκφράσει την επιθυμία για τη

βελτίωση μιας κατάστασης και τότε καλείται ο κοινωνικός επιστήμονας να προσδιορίσει απλά το είδος και το μέγεθος των αντίστοιχων υπηρεσιών που θα πρέπει να παρασχεθούν για την κάλυψη των συγκεκριμένων αναγκών. Ένας δεύτερος τρόπος εντοπισμού μιας κατάστασης όπου υπάρχουν ανάγκες επιμόρφωσης, προέρχεται μέσα από τον οργανισμό ή την επιχείρηση. Μια κάμψη στα έσοδα ή στην αποτελεσματικότητα της εταιρίας, δημιουργεί την ανάγκη να προσδιορισθούν τα κενά που οδήγησαν στην εν λόγω κάμψη και να σχεδιασθούν ανάλογα προγράμματα επιμόρφωσης του προσωπικού. Βέβαια, σύμφωνα με το Noe (1999) ακόμη και αν η εταιρία αναγνωρίσει την ανάγκη για επιμόρφωση θα πρέπει το ίδιο το άτομο ή η ομάδα να δεχθεί την ύπαρξη της ανάγκης, ώστε να πετύχει η επιμόρφωση. Και αυτό γιατί τα αποτελέσματα της επιμόρφωσης επηρεάζονται από πολλούς παράγοντες, όπως π.χ. η στάση και τα κίνητρα των συμμετεχόντων στην επιμορφωτική διαδικασία. Τέλος, ένας τρίτος τρόπος εντοπισμού μπορεί να προέρχεται μέσα από την ίδια την πολιτική μιας εταιρίας ή ενός κράτους. Για παράδειγμα, οι αρμόδιοι θα μπορούσαν να ζητήσουν την τεκμηρίωση των αναγκών για να διατηρήσουν ή να επεκτείνουν την κατανομή των πόρων για ένα συγκεκριμένο πρόγραμμα.

Στην ουσία και οι Kaufman, Rojas και Mayer εντοπίζουν τρεις τρόπους ή αλλιώς τρεις σκοπούς για τον σχεδιασμό και τη διαχείριση των αναγκών, μόνο που αυτοί σύμφωνα και με τον πίνακα που ακολουθεί, ανάλογα με τον πληθυσμό στον οποίο εμφανίζεται η ανάγκη, προσδιορίζουν και την ανάγκη διαφορετικά. Δηλαδή, στην περίπτωση που η ανάγκη βιώνεται από μόνο ένα άτομο ή μια μικρή ομάδα, τότε γίνεται λόγος για μικρο-επίπεδο εκτίμησης αναγκών (micro needs assessment level), στην περίπτωση που η ανάγκη εντοπίζεται μέσα σε έναν οργανισμό – επιχείρηση τότε γίνεται λόγος για μακρο-επίπεδο εκτίμησης αναγκών (macro needs assessment level), ενώ στην περίπτωση που ο πληθυσμός που βιώνει την ανάγκη είναι μια κοινότητα ή μια κοινωνία τότε μιλάμε για μέγα-επίπεδο εκτίμησης αναγκών (mega needs assessment level).

Πίνακας 1: Οι τρεις τρόποι για την εκτίμηση αναγκών.

Επίπεδο / σκοπός του σχεδιασμού και της εκτίμησης αναγκών	Πρωταρχικός πελάτης και δικαιούχος	Οργανωτικά στοιχεία
MEGA	Κοινωνία / Κοινότητα	Έκβαση
MACRO	Ο ίδιος ο οργανισμός	Απόδοση
MICRO	Άτομα και μικρές ομάδες	Προϊόντα

Πηγή: σελ.12, kaufman, R., Rojas, A., Mayer, H., 'Needs assessment', America 1993.

Τα εφτά σημαντικότερα βήματα τα οποία θα πρέπει να γίνουν προκειμένου να φθάσουμε στην εκτίμηση αναγκών στο μακρο-επίπεδο, το οποίο μας αφορά στη συγκεκριμένη έρευνα είναι:

- Ο προσδιορισμός της επιθυμητής ποιότητας υπηρεσιών που ο οργανισμός παρέχει στους πελάτες – ωφελουμένους του.
- Ο προσδιορισμός της παρούσας ποιότητας των υπηρεσιών που ο οργανισμός παρέχει στους πελάτες – ωφελουμένους του.
- Η απαρίθμηση των προσδιορισμένων και συμφωνημένων αναγκών.
- Η ευθυγράμμιση των αναγκών που προσδιορίστηκαν στο μακρο – επίπεδο με το όραμα και την αποστολή του οργανισμού.
- Η τοποθέτηση των αναγκών του μακρο – επιπέδου σε μια σειρά προτεραιότητας.
- Η παρουσίαση των αναγκών στους πελάτες του οργανισμού – επιχείρησης προκειμένου να συμφωνήσουν με αυτές.
- Ο προσδιορισμός και η απαρίθμηση των εναλλακτικών μεθόδων και μέσων για τον προσδιορισμό των αναγκών και ο προσδιορισμός των πλεονεκτημάτων και των μειονεκτημάτων της κάθε μίας.

3.5. Οι λόγοι για τους οποίους οι ενήλικες προσφεύγουν σε επιμορφωτικά προγράμματα

Σκόπιμο θα ήταν λοιπόν στη συνέχεια να αναζητήσουμε τους λόγους για τους οποίους οι ενήλικες συμμετέχουν σε επιμορφωτικά προγράμματα, χωρίς να τους συνδέουμε άμεσα με κίνητρα, ανάγκες και επιθυμίες.

Μια πρώτη άποψη είναι ότι οι ενήλικες προσφεύγουν σε επιμορφωτικά προγράμματα επιδιώκοντας την κοινωνική καταξίωση. «Γνώση για τον Έλληνα σημαίνει κοινωνική καταξίωση, σημαίνει μεταβολή της κοινωνικής του κατάστασης» και σε αυτό βοηθάει όλη η οικογένεια, διότι από μορφωμένους γονείς βγαίνουν μορφωμένα παιδιά (Τζανή, 1993). Χαρακτηριστικό γνώρισμα των αναπτυσσόμενων χωρών αποτελεί το γεγονός ότι το ποσοστό μόρφωσης του πληθυσμού τους είναι αρκετά χαμηλότερο, σε σχέση με το αντίστοιχο ποσοστό των ανεπτυγμένων χωρών (Κωσταρίδου – Ευκλείδη, 1998). Ανεξαρτήτως από το αν μια κοινωνία χαρακτηρίζεται ανεπτυγμένη ή αναπτυσσόμενη, το γεγονός είναι ένα: ότι καταξιωμένα άτομα θεωρούνται αυτά που

κατέχουν το χρήμα και τη γνώση. Και αυτό είναι λογικό αν αναλογιστούμε ότι συνήθως αυτοί που κατέχουν τον πλούτο στα χέρια τους είναι οι ίδιοι με αυτούς που κατέχουν τη γνώση. Βέβαια, παρόλο που συνήθως αυτά τα δύο συνάδουν, όταν τυγχάνει να μην βρίσκονται μαζί στην κατοχή ενός ανθρώπου, αυτό που υπερέχει συνήθως είναι η γνώση. Σχεδόν σε όλες τις πολιτισμένες κοινωνίες, τα αναγνωρίσιμα κοινωνικά πρόσωπα είναι τα μορφωμένα.

Βασισμένοι λοιπόν σε ότι προαναφέρθηκε καταλήγουμε στο ότι ένας βασικός λόγος που ωθεί τους ενήλικες στην περαιτέρω επιμόρφωση τους είναι η ανάγκη ή η επιθυμία να καταξιωθούν κοινωνικά. Και θα μπορούσαμε να το προβάλλουμε σαν ανάγκη συνήθως στα άτομα που έχουν μεγαλώσει σε φτωχό περιβάλλον, λόγω του ότι δεν μπορούν να κερδίσουν την καταξίωση μέσω του χρήματος και της προβολής του πλούτου τους και σαν επιθυμία στα άτομα που κατέχουν τον πλούτο στα χέρια τους αλλά παρόλα αυτά νιώθουν ότι τους λείπει η καταξίωση που μόνο η μόρφωση θα μπορούσε να τους προσφέρει. Και βέβαια εστιάζουμε στον ενήλικα και στην επιθυμία – ανάγκη του, λόγω του ότι μόνο ένα ώριμο άτομο θα μπορούσε να σκεφτεί με αυτό τον τρόπο ώστε να προσφύγει σε ένα επιμορφωτικό πρόγραμμα.

Ένας δεύτερος λόγος για τον οποίο οι ενήλικες προσφεύγουν σε επιμορφωτικά προγράμματα, ο οποίος μάλιστα θα μπορούσε να συνδεθεί και με τον προαναφερθέντα, εφόσον και οι δύο καθορίζονται (ή καλύτερα έχουν το ίδιο σημείο αναφοράς) από την κοινωνία, είναι και η έντονη ανάγκη της αίσθησης ότι ανήκεις κάπου ή αλλιώς η ανάγκη για ενσωμάτωση στο κοινωνικό σύνολο. Συνήθως η ανάγκη αυτή γεννιέται σε μεγαλύτερες ηλικίες και συνδέεται άμεσα με τα κίνητρα των επαφών και της ενσωμάτωσης (Καψάλης & Παπασταμάτης, 2000).

Με την πάροδο του χρόνου και ιδιαίτερα τις τελευταίες δεκαετίες παρατηρείται η εξασθένηση και η χαλάρωση των παραδοσιακών κοινωνικών δεσμών. Έννοιες όπως οικογένεια, φιλία και επαφή αποκτούν μια τελείως διαφορετική σημασία. Παρόλο που κάποιος θα μπορούσε να ισχυρισθεί ότι το συγκεκριμένο φαινόμενο απασχολεί κυρίως τις ανεπτυγμένες χώρες, καθώς και τα μεγάλα αστικά κέντρα, αυτή θα ήταν μια λάθος παραδοχή, μιας και το συγκεκριμένο φαινόμενο θα έπρεπε να αποτιμηθεί όχι τόσο με βάση τη γεωγραφική θέση, όσο με βάση το χρόνο. Η χαλάρωση των παραδοσιακών δεσμών, αποτελεί σημείο των καιρών.

Αν και το ποσοστό των ανθρώπων που ζουν μόνοι τους αυξάνεται συνεχώς, και ενώ η επαφή μεταξύ των ανθρώπων φαίνεται ευκολότερη από ποτέ, λόγω της ανακάλυψης

και διάδοσης των μέσων επικοινωνίας, η πραγματικότητα βρίσκεται πολύ μακριά. Οι σχέσεις των ανθρώπων έχουν γίνει πια τελείως απρόσωπες. Και ενώ κάποιος θα υποστήριζε ότι υπάρχουν κοινωνικές δομές που θα μπορούσαν να προσφέρουν βοήθεια σε αυτό το πρόβλημα, στην ουσία τέτοιου είδους δομές είναι σχεδόν ανύπαρκτες. Στην Ελλάδα, όπου η κοινωνική πολιτική έκανε τα πρώτα της βήματα μόλις τις τελευταίες δεκαετίες, οι κοινωνικές δομές απευθύνονται σε άτομα με «απτότερα» προβλήματα (π.χ. χρήση ναρκωτικών, σωματική κακοποίηση κ.ο.κ.). Προβλήματα όπως η αίσθηση μοναξιάς και η απόρριψη από το κοινωνικό σύνολο, φαντάζουν ασήμαντα και δεν μπορούν προς το παρόν να βρουν λύσεις μέσα σε οργανωμένες κοινωνικές υπηρεσίες. Πολλά άτομα, λοιπόν, υποκινούμενα από την ανάγκη να έρθουν σε επαφή με νέους ανθρώπους, με σκοπό να νιώσουν ότι ανήκουν κάπου, καταφεύγουν σε φορείς που προσφέρουν προγράμματα επιμόρφωσης σε ενήλικες.

«Από τα παραπάνω λοιπόν προκύπτει ότι η εκπαίδευση ενηλίκων δρα αντίθετα προς την κοινωνική χαλάρωση και αποσύνθεση και συμβάλλει στη διαπερατότητα των κοινωνικοπολιτιστικών περιβαλλόντων και κόσμων ζωής» (Καψάλης & Παπασταμάτης, 2000). Αυτό συμβαίνει γιατί οι ενήλικες με το να προσφεύγουν στην εκπαίδευση, παρακολουθώντας επιμορφωτικά προγράμματα, νιώθουν έστω και προσωρινά ότι ανήκουν κάπου.

Ένας ακόμη λόγος για τον οποίο οι ενήλικοι καταφεύγουν σε επιμορφωτικά προγράμματα, ο οποίος συνδέεται άμεσα με την κοινωνική δομή και αφορά αυτή τη φορά μια συγκεκριμένη υπό-ομάδα ενηλίκων -τις γυναίκες- η οποία πολλές φορές απειλείται ή πλήττεται από κοινωνικό αποκλεισμό, είναι η ανάγκη για ελευθερία και χειραφέτηση (Καψάλης & Παπασταμάτης, 2000).

Ανεξαρτήτως κοινωνικής, πολιτισμικής και οικογενειακής προέλευσης και ανεξάρτητα από τα σχέδια και τις προθέσεις της όποιας γυναίκας, οι συνθήκες ζωής της αλλάζουν ριζικά με τη δημιουργία της δικής της οικογένειας και κυρίως με τη γέννηση του πρώτου της παιδιού. Σε αυτό το στάδιο της ζωής της, η γυναίκα παύει αυτόματα να είναι υπεύθυνη μόνο για τον εαυτό της και αποκτά πρόσθετες ευθύνες και αρμοδιότητες, οι οποίες την περιορίζουν τόσο στην επαγγελματική, όσο και στην κοινωνική της ζωή. Η αναζήτηση τρόπων διαφυγής και ανάκτησης της χαμένης της ελευθερίας, την οδηγούν στην εύρεση ενασχολήσεων ευρέως αποδεκτών από την

κοινωνία, έτσι ώστε οι επιλογές της να είναι συμβατές και αποδεκτές τόσο από τον κοινωνικό της περίγυρο, όσο και από τον ίδιο της τον εαυτό.

Τα παραπάνω μάλιστα, αποδεικνύονται έμπρακτα και από τη συνεχώς αυξανόμενη συμμετοχή των ενήλικων γυναικών σε επιμορφωτικά προγράμματα.

Επίσης, κάποια άτομα προσφεύγουν σε επιμορφωτικά προγράμματα λόγω του ότι έχουν πολύ περιορισμένη Προοπτική Μέλλοντος Χρόνου και λέγοντας Π.Μ.Χ. αναφερόμαστε στο βαθμό και στον τρόπο με τον οποίο το χρονικό μέλλον είναι ενσωματωμένο στην παρούσα ζωή του ατόμου. Αντίθετα κάποιοι άλλοι ζουν με μια μακρινή Π.Μ.Χ., ζώντας το σήμερα, χωρίς να λαμβάνουν υπ' όψιν τους αυτό που πρόκειται να ακολουθήσει (Γαλάνης, 1993). Τα άτομα με μακρινή Π.Μ.Χ. δεν έχουν πρόβλημα στο να θέτουν μακρινούς στόχους και μέσα από μικρότερους αλλά άμεσους στόχους, να προσπαθούν να φτάσουν στο θεμιτό αποτέλεσμα. Στην προκειμένη περίπτωση, όταν πρόκειται για μακρινούς στόχους που έχουν να κάνουν με την κοινωνική καταξίωση ή μια καλή θέση με αντίστοιχες προοπτικές κ.ο.κ., ένα από τα μέσα για την επίτευξη των στόχων αυτών είναι και η συνεχής επιμόρφωση, η οποία και έπεται της αρχικής εκπαίδευσης.

Από τα παραπάνω, λοιπόν, προκύπτει ότι οι ενήλικες προσφεύγουν σε επιμορφωτικά προγράμματα μικρότερης ή μεγαλύτερης διάρκειας αποβλέποντας σε έναν μακρινότερο στόχο ή σκοπό, ο οποίος αν και δεν είναι άμεσα επιτεύξιμος απαιτεί μια προσπάθεια η οποία πρέπει να γίνει σήμερα. Έτσι συχνά παρατηρούμε ότι στα προγράμματα τα οποία δεν είναι επιδοτούμενα ή δωρεάν, αλλά επί πληρωμή (όπως π.χ. πολλά μεταπτυχιακά), δεν συμμετέχουν άτομα που μέσω αυτής της συμμετοχής επιδιώκουν να καλύψουν κάποιες πρόσκαιρες επιθυμίες ή ανάγκες, αλλά άτομα που βλέπουν στο μέλλον.

Βέβαια, όπως προαναφέραμε, την επιμόρφωση των ενηλίκων δεν θα πρέπει να την μελετάμε αποσπασμένη από το χωροχρόνο στον οποίο βρισκόμαστε. Η Ευρωπαϊκή Ένωση τα τελευταία χρόνια φαίνεται να δίνει αρκετά χρήματα για την ανάπτυξη των ανθρωπίνων πόρων μέσω των κοινοτικών πλαισίων στήριξης. Ειδικότερα, όσον αφορά στις χώρες, οι οποίες θεωρούνται παλαιότερες μέσα στο θεσμό της Ένωσης, θυσιάζονται εκατομμύρια ευρώ στο βωμό της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού, σε αντίθεση με τις νεοεισερχόμενες χώρες των οποίων τα χρήματα των κοινοτικών πλαισίων στήριξης αφορούν κυρίως έργα υποδομής.

Στο πλαίσιο λοιπόν της βελτίωσης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού, σχεδιάζονται σε εθνικό επίπεδο προγράμματα επιμόρφωσης ενηλίκων τα οποία απευθύνονται κάθε φορά σε μια διαφορετική ομάδα στόχο (π.χ. εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα, άνεργοι, αυτοαπασχολούμενοι κ.ο.κ.). Τα επιμορφωτικά αυτά προγράμματα τείνουν είτε να αναπτύξουν δεξιότητες, είτε να καλύψουν τα κενά που δημιουργούνται από την ύπαρξη νέων αναγκών (π.χ. κατάρτιση στη χρήση Τεχνολογιών Πληροφορίας και Επικοινωνίας). Το σύνηθες σε αυτά τα προγράμματα είναι κατά τη διάρκεια υλοποίησής τους να δίνεται κάποια επιδότηση, με σκοπό την κάλυψη των βασικών αναγκών, κυρίως των ανέργων καταρτιζομένων, για όσο καιρό διαρκεί η εκπαίδευση. Δυστυχώς όμως, παρατηρείται το φαινόμενο, πολλοί άνεργοι να προσφεύγουν σε τέτοιου είδους επιμορφωτικά προγράμματα μόνο και μόνο για να λάβουν τα χρήματα της επιδότησης, αδιαφορώντας για το εκπαιδευτικό αντικείμενο ή τη βεβαίωση – πιστοποίηση της επιμόρφωσης. Έτσι συχνά, παρατηρούμε τα ίδια άτομα να συμμετέχουν κατ' εξακολούθηση σε επιμορφωτικά προγράμματα, αντιμετωπίζοντας τα σαν μία ακόμη επιδοματική πολιτική.

Τέλος, από τους λόγους που ωθούν τους ενήλικες στην παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων, δεν θα έπρεπε να παραλείψουμε και την ανάγκη για επιμόρφωση, η οποία δημιουργείται από την ταχεία ανάπτυξη της τεχνολογίας και εν γένει των εξελίξεων.

Σήμερα πια, περισσότερο από ποτέ, μπορούμε να κάνουμε λόγο για παγκοσμιοποίηση. Η διακίνηση ανθρώπων και εμπορευμάτων έχει γίνει ευκολότερη από ποτέ. Η δημιουργία μεγάλων πολυεθνικών εταιριών καθιστά έντονη την ανάγκη για μετακίνηση του εργατικού δυναμικού και έξω από τα σύνορα της χώρας. Επίσης, οι απρόβλεπτες κοινωνικοπολιτισμικές εξελίξεις, με την παράλληλη ανάπτυξη των μέσων μαζικής μεταφοράς, καθιστά πιο απλή την διαδικασία της εκούσιας ή ακούσιας μετανάστευσης. Για την προσαρμογή όλων αυτών των πληθυσμών σε χώρες άγνωστες ως προς την γλώσσα και τον πολιτισμό οι άνθρωποι σήμερα πρέπει να είναι προετοιμασμένοι για αυτές τις αλλαγές. Σήμερα, λοιπόν, παρουσιάζεται έντονα η ανάγκη στους ενήλικες να γνωρίσουν μέσω επιμορφωτικών προγραμμάτων τη γλώσσα και τον πολιτισμό άλλων λαών, με σκοπό να καταστούν πιο ευέλικτοι σε μια παγκοσμιοποιημένη αγορά εργασίας και γενικότερα 'κοινωνίας'.

Βέβαια, πέρα από τις πολιτισμικές αλλαγές, σημαντικό ρόλο στη στροφή των ενηλίκων προς περαιτέρω επιμόρφωση έπαιξε και η αλλαγή στις εργασιακές

συνθήκες. Η πρόοδος της τεχνολογίας και η αντικατάσταση παραδοσιακών μορφών εργασίας από νέες που απαιτούν τη χρήση τεχνολογίας, ανάγκασε πολλούς ενήλικες να προσφύγουν στην επιμόρφωση με σκοπό όχι μόνο να διατηρήσουν τις ήδη υπάρχουσες θέσεις τους, αλλά και να μπορέσουν να ανταγωνιστούν τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας, οι οποίοι εφοδιάζονται με τις απαραίτητες γνώσεις πάνω στη χρήση τεχνολογιών πληροφορίας και επικοινωνίας μέσα από την πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

4. Ο θεσμός της επιμόρφωσης στην Ευρώπη και την Ελλάδα

Στο σημείο αυτό σκόπιμο είναι να κάνουμε μια αναδρομή στο παρελθόν, βλέποντας την πορεία της δια βίου μάθησης τόσο στον Ευρωπαϊκό χώρο, όσο και στην Ελλάδα.

4.1. Η εκπαίδευση ενηλίκων, η επαγγελματική κατάρτιση και η επιμόρφωση στην Ευρώπη και την Ελλάδα

Αν και στις μέρες μας ο όρος ‘εκπαίδευση ενηλίκων’ ακούγεται αρκετά συχνά, τόσο σε εθνικό, όσο και σε διεθνές επίπεδο, ο διαχωρισμός των όρων που χρησιμοποιούνται και συνδέονται άμεσα με την εκπαίδευση ενηλίκων φαίνεται να είναι αρκετά δυσχερής. Τις τελευταίες δεκαετίες παρατηρούμε σε μεγάλο βαθμό να χρησιμοποιούνται οι όροι ‘εκπαίδευση ενηλίκων’, ‘δια βίου εκπαίδευση’, ‘συνεχιζόμενη εκπαίδευση’, ‘επαναλαμβανόμενη εκπαίδευση’ κ.ο.κ.. Τι ακριβώς όμως εκφράζει ο καθένας από αυτούς και που υπάγεται αυτή η μορφή εκπαίδευσης που θα καλύψει την ανάγκη, των διοικητικών στελεχών των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης, για επιμόρφωση;

Λαμβάνοντας υπόψη τους όρους που χρησιμοποιήθηκαν επίσημα από τα Ευρωπαϊκά Όργανα και τους Διεθνείς Οργανισμούς, σε επίσημα συγγράμματα ή σε Διεθνείς Συσκέψεις και κάνοντας μια αναδρομή στο πρόσφατο παρελθόν, θα δούμε ότι σε Διεθνές επίπεδο, η πρώτη αναφορά στη δια βίου μάθηση και την εκπαίδευση ενηλίκων γίνεται το 1966 από το Συμβούλιο της Ευρώπης, με τον όρο ‘Συνεχής Εκπαίδευση’ ή αλλιώς ‘permanent education’. Στην συνέχεια, τρία χρόνια αργότερα, το 1969, ο Ο.Ο.Σ.Α. κάνει χρήση του όρου ‘Εναλλασσόμενη Εκπαίδευση’ ή αλλιώς ‘recurrent education’, ενώ για πρώτη φορά χρησιμοποιείται επίσημα ο όρος ‘Εκπαίδευση Ενηλίκων’ ή αλλιώς ‘adult education’ από την UNESCO το 1976. Κατά τη δεκαετία του 1980 η Ευρωπαϊκή Ένωση χρησιμοποίησε τον όρο ‘Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση’ ή αλλιώς ‘Continuing education’. Τέλος, το 1996 έχουμε για πρώτη φορά την ανακήρυξη του Ευρωπαϊκού Έτους Δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης (Lifelong education and training), ενώ μετά το Συμβούλιο Κορυφής στη Λισσαβόνα κάνει την εμφάνιση της και ο όρος της δια βίου μάθησης, ο οποίος όμως παρόλο που συμπεριλαμβάνει την εκπαίδευση ενηλίκων, δεν αναφέρεται καθαυτό στην έννοια, αφού περιλαμβάνει κάθε μαθησιακή δραστηριότητα που αναπτύσσεται καθ’ όλη τη διάρκεια της ζωής του ατόμου (Σιπητάνου, 2005).

Αφού είδαμε την πορεία εμφάνισης των εννοιών στο βάθος του χρόνου, σκόπιμο θα ήταν να προσπαθήσουμε να ερμηνεύσουμε τις έννοιες αυτές. Καταρχάς, σύμφωνα με τον Jarvis, ο οποίος μελέτησε τις σημαντικότερες θεωρίες που σχετίζονται με την συνεχιζόμενη εκπαίδευση και κατάρτιση, εκπαίδευση ενηλίκων θεωρείται *‘οποιαδήποτε διαδικασία που στοχεύει στην κατανόηση και τη μάθηση αυτών που συμμετέχουν, όπου αυτοί που συμμετέχουν θεωρούν τους εαυτούς τους και θεωρούνται από τους άλλους κοινωνικά ώριμοι’* (Jarvis, 2004). Από τον ορισμό του Jarvis για την εκπαίδευση ενηλίκων προκύπτει ότι μεγάλη έμφαση δίνεται όχι τόσο στη φύση της εκπαίδευσης, όσο στον ίδιο τον εκπαιδευόμενο. Ειδικότερα, η εκπαίδευση ενηλίκων διαχωρίζεται από την εκπαίδευση ανηλίκων μόνο από το γεγονός ότι η πρώτη έχει να κάνει με τον ενήλικο και ειδικότερα με το κοινωνικά ώριμα άτομο.

Όσον αφορά τώρα στη Συνεχιζόμενη εκπαίδευση, θα πρέπει να σημειωθεί ότι πολλοί επιστήμονες του χώρου της εκπαίδευσης την ταυτίζουν με την εκπαίδευση ενηλίκων. Ειδικότερα, αν κρίνουμε από τον ορισμό του Venables για τη συνεχιζόμενη εκπαίδευση σύμφωνα με τον οποίο είναι: *‘όλες εκείνες οι μαθησιακές ευκαιρίες οι οποίες είναι πιθανό να αξιοποιηθούν αφού ολοκληρωθεί η υποχρεωτική πλήρης φοίτηση στο σχολείο’* (Venables, 1976), η συνεχιζόμενη εκπαίδευση αφορά ενήλικους εκπαιδευόμενους, αφού έπεται της υποχρεωτικής τους εκπαίδευσης και επομένως και της ενηλικίωσης τους. Αφού όμως Συνεχιζόμενη εκπαίδευση και Εκπαίδευση ενηλίκων θεωρείται ότι ταυτίζονται, γιατί δεν χρησιμοποιείται ένας μόνο όρος; Η απάντηση σύμφωνα με τον Venables είναι ότι ενώ η εκπαίδευση ενηλίκων είναι μια πιο ευρεία έννοια, η οποία περιλαμβάνει όλες τις μορφές και όλα τα είδη εκπαίδευσης ενηλίκων, η συνεχιζόμενη εκπαίδευση αν και αφορά και αυτή ενήλικους εκπαιδευόμενους, αφορά κυρίως στην επαγγελματική εκπαίδευση και έχει ως στόχο να καλύψει τα κοινωνικοοικονομικές ανάγκες του εκπαιδευόμενου.

Από τα προαναφερθέντα προκύπτει, λοιπόν, ότι οι έννοιες και οι ορισμοί της εκπαίδευσης ενηλίκων ενώ σε πολλά σημεία ταυτίζονται, στην ουσία διαφοροποιούνται ουσιαστικά ανάλογα με το αντικείμενο της εκπαιδευτικής διαδικασίας, τον εκπαιδευόμενο, το χρόνο κατά τον οποίο λαμβάνεται η επιμόρφωση ή η εκπαίδευση κ.ο.κ.. Ειδικότερα, θα μπορούσαμε να πούμε ότι η δια βίου μάθηση αφορά στο σύνολο των εκπαιδευόμενων ανεξαρτήτως ηλικίας ή αντικειμένου εκπαίδευσης, ενώ παρουσιάζεται πλέον ως ανάγκη καθ’ όλη τη διάρκεια της ζωής του ατόμου. Επίσης, η δια βίου μάθηση – εκπαίδευση εμπεριέχει όλα τα υπόλοιπα

είδη εκπαίδευσης, όπως αυτή της συνεχιζόμενης και της εκπαίδευσης ενηλίκων. Από την άλλη, η εκπαίδευση ενηλίκων η οποία εμπεριέχεται στην έννοια της δια βίου εκπαίδευσης, αφορά όλες τις μορφές εκπαίδευσης που έχουν να κάνουν όμως με τους ενήλικες εκπαιδευόμενους, ενώ η συνεχιζόμενη εκπαίδευση αποτελεί με τη σειρά της μέρος της εκπαίδευσης ενηλίκων με ένα όμως αρκετά πιο περιορισμένο αντικείμενο. Επομένως, ως κατακλείδα θα μπορούσαμε να πούμε ότι η επιμόρφωση που ενδεχομένως θα προκύψει από την έρευνα που αφορά τις επιμορφωτικές ανάγκες των διοικητικών στελεχών των Κ.Ε.Κ. στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας, στην ουσία θα καλύπτει την ανάγκη του ατόμου για δια βίου μάθηση, ενώ θα υπάγεται στην συνεχιζόμενη εκπαίδευση αφού ο σκοπός της θα είναι η κάλυψη των κοινωνικοοικονομικών αναγκών των στελεχών των Κ.Ε.Κ, με απώτερο στόχο την βελτίωση της επαγγελματικής τους θέσης.

4.2. Ο θεσμός της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα (επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση)

Την τελευταία δεκαετία οι οικονομικές εξελίξεις και τα τεχνολογικά επιτεύγματα έχουν δημιουργήσει νέα επαγγέλματα. Οι συνθήκες για τη μετάβαση από το εκπαιδευτικό σύστημα στην απασχόληση έχουν αλλάξει ριζικά. Επιπλέον, λόγω των δημογραφικών εξελίξεων, της αυξανόμενης γήρανσης του πληθυσμού στην Ευρώπη και την καθυστερημένη ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας, το εργατικό δυναμικό εγείρει απαιτήσεις για δυνατότητες συνεχούς κατάρτισης και δια βίου μάθησης. Η ευρωπαϊκή στρατηγική για τη δια βίου μάθηση εστιάζει στην παροχή ευκαιριών για αναβάθμιση των γνώσεων και δεξιοτήτων των ατόμων καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους. Η εθνική πολιτική της Ελλάδος για τη δια βίου μάθηση στοχεύει στην αναβάθμιση του συστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης, ώστε να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της κοινωνίας της γνώσης και της αγοράς εργασίας (Σιμωνά, 2003).

Το ερώτημα που προκύπτει στο σημείο αυτό είναι από πότε η Ελλάδα έχει συγκεκριμένο σχεδιασμό και στρατηγική για τη δια βίου μάθηση και ειδικότερα για την επαγγελματική κατάρτιση; Στην Ελλάδα η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση παρατηρούμε ότι διαφοροποιείται σημαντικά σε σχέση με τις άλλες ευρωπαϊκές χώρες, αν λάβουμε καταρχάς υπόψη μας ότι μέχρι και τις αρχές της δεκαετίας του '80 λειτουργεί καθαρά ως συμπλήρωμα της γενικής εκπαίδευσης. Το

ελληνικό σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης περιλαμβάνει τη γενική εκπαίδευση (πρωτοβάθμια, δευτεροβάθμια, τριτοβάθμια), την τεχνική επαγγελματική εκπαίδευση (δευτεροβάθμια, τριτοβάθμια) και την επαγγελματική κατάρτιση (αρχική, συνεχιζόμενη). Στο βάθος του χρόνου διαπιστώθηκε ότι η πολιτική που ακολουθήθηκε από την Ελλάδα όσον αφορά στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στερούνταν ενός μακροπρόθεσμου, ενιαίου και ολοκληρωμένου σχεδίου, με αποτέλεσμα να μην έχει και τον παραμικρό ρόλο στην εθνική οικονομία.

Οι βασικότεροι παράγοντες που οδήγησαν στην καθυστέρηση υιοθέτησης μιας ενιαίας και συστηματικής εθνικής πολιτικής για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση είναι τέσσερις. Ο πρώτος εντοπίζεται στην ίδια τη διάρθρωση της ελληνικής οικονομίας, η οποία δεν συνάδει με το αναπτυξιακό πρότυπο των ανεπτυγμένων ευρωπαϊκών χωρών, με αποτέλεσμα οι ανάγκες της ελληνικής αγοράς εργασίας να επικεντρώνονται σε εργατικό δυναμικό γενικής εκπαίδευσης. Ο δεύτερος παράγοντας αφορά στην παντελή έλλειψη συσχέτισης μεταξύ των χαρακτηριστικών της διάρθρωσης της απασχόλησης, καθώς και των συστημάτων αυτής, με τα συστήματα επαγγελματικής κατάρτισης. Το γεγονός αυτό οδήγησε στη μη συσχέτιση των τομέων εκπαιδευτικής παρέμβασης με τη διάρθρωση της οικονομίας και φυσικά με την απουσία διαφοροποίησης τους ανάλογα με τις εκάστοτε κοινωνικοοικονομικές εξελίξεις. Ο τρίτος παράγοντας έχει να κάνει με τα πολιτισμικά πρότυπα τα οποία ευνόησαν την κλασική και γενική εκπαίδευση, ενώ ο τέταρτος αφορά τις ίδιες τις κοινωνικές δομές, οι οποίες επέτρεψαν την ευκολότερη, σε σχέση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες, πρόσβαση των οικονομικά ασθενέστερων κοινωνικών στρωμάτων στην ανώτατη εκπαίδευση και μέσω αυτής την κοινωνική ανέλιξη τους.

Μόλις τη δεκαετία του '80 εντοπίστηκε στην Ελλάδα η ανάγκη σύνδεσης της απασχόλησης με την εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση. Ειδικότερα, τη δεκαετία του '80 παρατηρούμε σημαντικές αλλαγές στο εκπαιδευτικό μας σύστημα, όπου στο επίκεντρο πλέον βρίσκονται η εκπαίδευση και η επιμόρφωση ως τα πλέον ισχυρότερα μέσα για την επίτευξη της κοινωνικής συνοχής και ευημερίας. (Ευστρατόγλου, 2003).

Κατά τη δεκαετία του '90 μάλιστα υιοθετούνται για πρώτη φορά συλλογικές συμφωνίες για την επαγγελματική κατάρτιση και μέσω αυτών προωθείται η δημιουργία του ειδικού λογαριασμού για την απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση (ΛΑΕΚ) με το νόμο 2224/1994 για τη χρηματοδότηση ενεργειών

κατάρτισης και την καταπολέμηση της ανεργίας. Τον επόμενο χρόνο ιδρύεται από το τότε Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών (ΕΚΕΠΙΣ), σκοπός του οποίου ήταν η διασφάλιση της ποιότητας της παρεχόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα, η οποία παρέχεται κυρίως μέσα από τα επίσης νεοϊδρυθέντα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης. Βέβαια, κατά τον πρώτο χρόνο λειτουργίας του, το ΕΚΕΠΙΣ όχι μόνο αντιμετώπισε αλλά και δημιούργησε σοβαρά προβλήματα στην υλοποίηση των ενεργειών κατάρτισης, γεγονός που οδήγησε τόσο στην παύση λειτουργίας του, όσο και στην αναστολή υλοποίησης προγραμμάτων κατάρτισης για δύο χρόνια, μέχρι το 1997, όπου έχουμε την επανίδρυση του και την παροχή από μέρους του ουσιαστικού έργου.

Το 1993, στην προσπάθεια σύνδεσης της κατάρτισης και επιμόρφωσης με την αγορά εργασίας, δημιουργείται με το νόμο 2150/1993 το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας. Απώτερο στόχο του αποτέλεσε η προσπάθεια για την ανάπτυξη της έρευνας και της διάχυσης της πληροφορίας σε θέματα σχετικά με την αγορά εργασίας και τις ανάγκες κατάρτισης και επανακατάρτισης.

Λίγα χρόνια αργότερα, με το νόμο 3334/1996 ιδρύεται το Εθνικό Παρατηρητήριο Απασχόλησης, το οποίο έχει ως στόχο την προώθηση των πολιτικών απασχόλησης και κατάρτισης. Ειδικότερα, η λειτουργία του Ε.Π.Α. αποσκοπεί στην παροχή συστηματικής ανάλυσης των αναγκών της αγοράς εργασίας σε κατάρτιση και επανακατάρτιση για συγκεκριμένες γεωγραφικές περιοχές και ομάδες πληθυσμού.

Παράλληλα, τα κοινοτικά πλαίσια στήριξης παίζουν έναν ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη της δια βίου μάθησης στη χώρα μας. Ειδικότερα, στο πλαίσιο του 1^{ου} Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης (1989-1994) βλέπουμε ότι οι αδυναμίες στο συντονισμό και η απουσία αξιολόγησης των αποτελεσμάτων, λόγω της μεγάλης προσπάθειας για την απορρόφηση των κονδυλίων, οδήγησαν στην ανάγκη για την υιοθέτηση ενιαίας πολιτικής και θέσπισης κριτηρίων ποιότητας και διαδικασιών αξιολόγησης των ενεργειών επαγγελματικής κατάρτισης. Κατά τη διάρκεια του 2^{ου} Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης (1994-1999), παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο μέρος των πόρων (45%) του Ε.Κ.Τ. αφορούσε στη βελτίωση των υποδομών εκπαίδευσης και κατάρτισης, καθώς και στην ενίσχυση των ενεργειών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης για εργαζομένους, ανέργους και άτομα που απειλούνταν

από κοινωνικό αποκλεισμό. Κατά τη διάρκεια του 3^{ου} Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης (2000-2006) δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου μέσω της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της απασχόλησης, ενώ προς την ίδια κατεύθυνση κινείται και το τρέχον 4^ο Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης.

Παρατηρούμε, λοιπόν, ότι στην Ελλάδα, μετά τη δεκαετία του '80 και κυρίως κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του '90, γίνονται σημαντικά βήματα για την ανάπτυξη της εκπαίδευσης ενηλίκων και ειδικότερα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ενηλίκων. Παράλληλα, γίνεται μια ουσιαστική προσπάθεια σύνδεσης της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης με τη συνεχιζόμενη, μέσα από την ίδρυση των Τεχνικών Επαγγελματικών Εκπαιδευτηρίων, του Οργανισμού Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, καθώς και των Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης.

5. Τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης

Όπως προαναφέρθηκε, η έρευνα θα διενεργηθεί στα Κ.Ε.Κ. της Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας και θα έχει ως ομάδα στόχο τα στελέχη τους. Η επιλογή του συγκεκριμένου φορέα διεξαγωγής της έρευνας βασίστηκε κυρίως στη φύση και τη λειτουργία του. Ειδικότερα, ο συγκεκριμένος φορέας επελέγη λόγω της ιδιαιτερότητας του ως εκπαιδευτική μονάδα. Η λειτουργία των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης απαιτεί καλούς χειρισμούς σε ένα περιβάλλον πλήρως ανταγωνιστικό. Και αυτό γιατί παρόλο που τα Κ.Ε.Κ. συγχρηματοδοτούνται κυρίως από την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) και το Ελληνικό Δημόσιο, η εύρεση πόρων για τη συνέχιση της λειτουργίας τους εξαρτάται αποκλειστικά από τη δική τους οργάνωση και την ποιότητα των υπηρεσιών τους. Και κάνοντας λόγο για ποιότητα υπηρεσιών, θα πρέπει να τονίσουμε ότι πλέον ένα μεγάλο ποσοστό των Κ.Ε.Κ. στην Ελλάδα έχει πιστοποιηθεί κατά ISO, στην προσπάθεια του να διασφαλίσει τόσο τη σταθερότητα, όσο και την ποιότητα στις παρεχόμενες υπηρεσίες του. Μάλιστα, στις μέρες μας, στο πλαίσιο της βελτίωσης των παρεχόμενων υπηρεσιών από τα Κ.Ε.Κ. γίνονται σκέψεις τόσο από το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. όσο και από τον ΕΛ.ΣΕ.Κ.Ε.Κ. η πιστοποίηση κατά ISO να γίνει υποχρεωτική.

Στο σημείο αυτό όμως, κρίνεται σκόπιμο να δούμε αναλυτικότερα το ρόλο των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης στην Ελλάδα. Τα Κ.Ε.Κ., τα οποία δημιουργήθηκαν πριν από 13 περίπου χρόνια, συνιστώνται από νομικό πρόσωπο και ο σκοπός τους σύμφωνα με το καταστατικό τους, θα πρέπει να περιλαμβάνει είτε την αποκλειστική λειτουργία τους ως Κ.Ε.Κ., είτε την παροχή Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και συναφών προς αυτήν δραστηριοτήτων (Άρθρο 2, ΦΕΚ230/21-02-05). Τα περισσότερα Κ.Ε.Κ. στην Ελλάδα σήμερα είναι ιδιωτικά, ωστόσο υπάρχουν και Κ.Ε.Κ. τα οποία ανήκουν στον δημόσιο ή τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, σε κοινωνικούς φορείς, σε ΑΕΙ και ΤΕΙ, στην εκκλησία, στον Ο.Α.Ε.Δ., στις ένοπλες δυνάμεις κ.α.. Τα Κ.Ε.Κ. εξασφαλίζουν τη χρηματοδότηση τους τόσο από εθνικούς πόρους (π.χ. Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας), όσο και από κοινοτικούς (Κωστίκης, 2003). Παράλληλα, και όσο αυξάνεται ο ανταγωνισμός μεταξύ τους, πολλά Κ.Ε.Κ. αρχίζουν να διοργανώνουν προγράμματα τα οποία δεν είναι χρηματοδοτούμενα, αλλά βασίζονται στην ιδιωτική συμμετοχή.

5.1. Ο τρόπος σύστασης των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης – Διαδικασία πιστοποίησης

Σύμφωνα με το ΦΕΚ 230/21-02-205 (άρθρο 6) το οποίο αφορά στο σύστημα πιστοποίησης των Κ.Ε.Κ., προκειμένου να συσταθεί ένα Κ.Ε.Κ. θα πρέπει καταρχάς να υποβάλει σχετική αίτηση. Ο αρμόδιος φορέας για την πιστοποίηση των Κ.Ε.Κ. είναι το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών ΣΕΚ και ΣΥΥ (Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.), το οποίο έχει την έδρα του στην Αθήνα και είναι αρμόδιο για όλη την Ελλάδα. Όπως προαναφέρθηκε, η διαδικασία πιστοποίησης ξεκινάει με την αίτηση. Ειδικότερα, το υποψήφιο Κ.Ε.Κ. προκειμένου να πιστοποιηθεί στέλνει στο Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. τη σχετική αίτηση, τα συνοδευτικά δικαιολογητικά τόσο για το προσωπικό του (πτυχία, συμβάσεις εργασίας κλπ.), όσο και για τις κτιριακές του υποδομές (οικοδομική άδεια, πιστοποιητικό πυρασφάλειας κλπ.) και τον εξοπλισμό του (παραστατικά αγοράς κλπ), καθώς και παράβολο το οποίο εξαρτάται από το μέγεθος της Δομής Κατάρτισης. Μετά την υποβολή της αίτησης το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. ελέγχει το φάκελο υποψηφιότητας του Κ.Ε.Κ. και ανάλογα μπορεί να γνωμοδοτήσει θετικά, να ζητήσει συμπληρωματικά στοιχεία, ή να απορρίψει την αίτηση. Τα Κ.Ε.Κ. των οποίων η αίτηση απορρίπτεται μπορούν να ζητήσουν την επιστροφή του χρηματικού ποσού που κατέβαλαν, ενώ όσον αφορά στα Κ.Ε.Κ. των οποίων η αίτηση γίνεται δεκτή ακολουθεί η διαδικασία του επιτόπιου ελέγχου και αξιολόγησης.

Μετά τη θετική γνωμοδότηση σχετικά με την αίτηση συμμετοχής των Κ.Ε.Κ., συστήνονται διμελή κλιμάκια ελέγχου από το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.. Η αρμοδιότητα των εν λόγω κλιμακίων είναι να διαπιστώσουν το αν συνάδουν τα αναφερόμενα στην αίτηση στοιχεία, με την κατάσταση που επικρατεί στο Κ.Ε.Κ., καθώς και να αξιολογήσουν και να βαθμολογήσουν το Κ.Ε.Κ. Στο σημείο αυτό θα πρέπει να αναφερθεί ότι κάθε Κ.Ε.Κ. βαθμολογείται μετά από επιτόπιο έλεγχο από το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ., ο οποίος διενεργείται κάθε δύο χρόνια. Η βαθμολογία του κάθε Κ.Ε.Κ. βγαίνει βάσει τεσσάρων αξόνων κριτηρίων, οι οποίοι είναι: α) οργάνωση, λειτουργία – παρεχόμενη κατάρτιση και συμπληρωματικές υπηρεσίες, β) διευθυντικό και Επιστημονικό Προσωπικό, γ) υλικοτεχνική υποδομή και δ) συνέντευξη με το Διευθυντή Κατάρτισης. Η μέγιστη βαθμολογία που μπορεί να λάβει ένα Κ.Ε.Κ. είναι το 100, ενώ οι προαναφερθέντες άξονες οι οποίοι συμμετέχουν στη συνολική βαθμολογία έχουν την εξής βαρύτητα: ο άξονας ‘α’ βαθμολογείται με 35%, ο ‘β’ με 30%, ο ‘γ’ με 30% και ο ‘δ’ με 5%. Από το ποσοστό συμμετοχής στη βαθμολογία του Κ.Ε.Κ., το

ποσοστό που έχει η βαθμολόγηση του προσωπικού του Κ.Ε.Κ., δείχνει τη μεγάλη σημασία που παίζει στη Δομή. Τέλος, θα πρέπει να αναφερθεί ότι μέχρι και το 2007, (όπου και καταργήθηκε σύμφωνα με την απόφαση του εν ενεργεία Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας), ο βαθμός της πιστοποίησης του κάθε Κ.Ε.Κ. (κατ' επέκταση και η βαθμολόγηση των στελεχών των Κ.Ε.Κ.) έπαιξε σημαντικό ρόλο στη διεκδίκηση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης.

5.2. Οι παρεχόμενες υπηρεσίες των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης και ο σκοπός της λειτουργίας τους

Σύμφωνα με το Φ.Ε.Κ. περί του συστήματος πιστοποίησης των Κ.Ε.Κ., ο σκοπός της σύστασης και λειτουργίας αυτών είναι η παροχή συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και συναφών προς αυτήν δραστηριότητες. Ειδικότερα, πέρα από την επαγγελματική κατάρτιση τα Κ.Ε.Κ. είναι αρμόδια και έχουν ως σκοπό την εκπόνηση μελετών και ερευνών και τη διοργάνωση ημερίδων και συνεδρίων σχετικών με τη συνεχιζόμενη εκπαίδευση. Επίσης, τα Κ.Ε.Κ. μπορούν να διενεργούν δράσεις προώθησης στην απασχόληση. Για την επίτευξη των παραπάνω τα Κ.Ε.Κ. μπορούν να συμμετέχουν σε ολοκληρωμένα προγράμματα, καθώς και σε Κοινοτικές Πρωτοβουλίες και γενικότερα σε προγράμματα συγχρηματοδοτούμενα από την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Στην ουσία, οι παρεχόμενες υπηρεσίες των Κ.Ε.Κ. βασίζονται τόσο στην αναθεωρημένη Στρατηγική της Λισσαβόνας, όσο και στις Ολοκληρωμένες Κατευθυντήριες Γραμμές για την Ανάπτυξη και την Απασχόληση. Οι κύριοι στόχοι που προκύπτουν μέσα από τις προαναφερθείσες υπηρεσίες που παρέχουν τα Κ.Ε.Κ. και ιδιαίτερα μέσα από τις δράσεις και τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης μπορούν να συνοψιστούν ως εξής: πρώτο στόχο αποτελεί η δυναμική προσαρμογή και η συνεχής αναβάθμιση των γνώσεων και δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού στις απαιτήσεις μιας σύγχρονης και ανταγωνιστικής οικονομίας και κοινωνίας. Ο δεύτερος στόχος, αφορά στη διευκόλυνση της πρόσβασης στην απασχόληση για όλους, με έμφαση στην ενίσχυση της απασχόλησης των νέων, των γυναικών και των μακροχρόνια ανέργων. Τέλος, ο τρίτος στόχος αφορά στη μείωση της ανεργίας και τη βελτίωση της κοινωνικής θέσης και του βασικού επιπέδου των ανέργων.

Τα Κ.Ε.Κ. προσπαθούν να ανταποκριθούν στην επίτευξη των προαναφερθέντων στόχων μέσω της υλοποίησης αξιόλογων προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, καθώς και συναφών προς αυτά δράσεων.

5.3. Η σημερινή κατάσταση των Κ.Ε.Κ. στην Ελλάδα και στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας

Δυστυχώς, οι έρευνες στην Ελλάδα, σχετικά με τα Κ.Ε.Κ. είναι ελάχιστες, ενώ όσον αφορά στις επιμορφωτικές ανάγκες των στελεχών τους ανύπαρκτες. Οι μόνες προσπάθειες που έγιναν για τη διερεύνηση της αποτελεσματικότητάς τους, καθώς και των πιστοποιημένων εκπαιδευτών ενηλίκων είναι από το ίδιο το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. και μάλιστα μόλις την τελευταία πενταετία. Τα στοιχεία που θα παρουσιαστούν παρακάτω έχουν αντληθεί από την ιστοσελίδα του Ε.ΚΕ.ΠΙΣ..

Στην Ελλάδα, σήμερα, είναι πιστοποιημένα από το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. 268 Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης και 552 Δομές. Το γεγονός ότι οι πιστοποιημένες Δομές είναι σχεδόν διπλάσιες από τα Κ.Ε.Κ. σημαίνει ότι κάποια Κ.Ε.Κ. έχουν πιστοποιημένες πέραν της μίας Δομής. Οι πιστοποιημένες αυτές Δομές βρίσκονται είτε στη Διοικητική Περιφέρεια της Κεντρικής τους Δομής, είτε και σε άλλη Διοικητική Περιφέρεια. Σύμφωνα με τα στοιχεία που παρατίθενται παρακάτω στο σύνολο της χώρας, παρατηρούμε ότι οι περισσότερες Δομές είναι συγκεντρωμένες στα μεγάλα αστικά κέντρα. Το φαινόμενο αυτό εν μέρει είναι δικαιολογημένο αν αναλογιστούμε ότι εκεί υλοποιούνται και τα περισσότερα προγράμματα κατάρτισης, αφού και οι ανάγκες κατάρτισης και επιμόρφωσης είναι μεγαλύτερες λόγω του μεγέθους του πληθυσμού.

Ειδικότερα, παρατηρούμε ότι στην Περιφέρεια Αττικής και στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας είναι πιστοποιημένες 110 και 87 Δομές αντίστοιχα. Ακολουθούν οι Περιφέρειες Δυτικής Ελλάδας με 50 Δομές, η Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας – Θράκης με 43 Δομές, η Περιφέρεια Στερεάς Ελλάδας με 42 Δομές, η Περιφέρεια Θεσσαλίας με 40 Δομές, η Κρήτη με 35 Δομές, η Ήπειρος με 33 Δομές, η Δυτική Μακεδονία με 32 Δομές και η Πελοπόννησος με 31 Δομές. Αν εξαιρέσουμε την Κρήτη η οποία αναφέρθηκε παραπάνω και βρίσκεται περίπου στη μέση όσον αφορά στην ύπαρξη Δομών Επαγγελματικής Κατάρτισης, όλα τα υπόλοιπα νησιά της Ελλάδος υστερούν κατά πολύ στον αριθμό και τη δυναμικότητα. Πιο συγκεκριμένα,

το Νότιο Αιγαίο διαθέτει 19 Δομές Κατάρτισης, το Βόρειο Αιγαίο 15, ενώ το Ιόνιο μόλις 15.

Πίνακας 2: Ο αριθμός των δομών ανά περιφέρεια της χώρας.

A/A	Περιφέρεια	Δομές
1	Αττικής	110
2	Κεντρικής Μακεδονίας	87
3	Δυτικής Ελλάδας	50
4	Ανατολικής Μακεδονίας - Θράκης	43
5	Στερεάς Ελλάδας	42
6	Θεσσαλίας	40
7	Κρήτης	35
8	Ήπειρος	33
9	Δυτική Μακεδονία	32
10	Πελοπόννησος	31
11	Νότιο Αιγαίο	19
12	Βόρειο Αιγαίο	15
13	Ιόνιο	15

Πηγή: ΕΚΕΠΙΣ – Μητρώο Πιστοποιημένων Δομών ΚΕΚ

Στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας, σύμφωνα με τα στοιχεία του Ε.ΚΕ.ΠΙΣ., είναι πιστοποιημένες συνολικά 87 Δομές. Από τις 87 Δομές οι 43 είναι Κεντρικές και οι 44 Παραρτήματα των οποίων είτε η Κεντρική Δομή βρίσκεται σε άλλη Περιφέρεια της Ελλάδας, είτε η Κεντρική Δομή βρίσκεται στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας, ενώ παράλληλα υπάρχει στην ίδια Περιφέρεια και άλλη Δομή η οποία λειτουργεί ως Παράρτημα.

Σύμφωνα με το διάγραμμα που ακολουθεί από τις 87 πιστοποιημένες Δομές οι οποίες βρίσκονται στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας οι 6 βρίσκονται στον Νομό Κιλκίς, οι 5 στον Νομό Πέλλας, οι 8 στο Νομό Πιερίας, οι 11 στο Νομό Σερρών, οι 2 στο Νομό Χαλκιδικής, οι 5 στο Νομό Ημαθίας και οι 50 στο Νομό Θεσσαλονίκης.

Πίνακας 3: Ο αριθμός των δομών ανά νομό της Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας και ανάλογα με το είδος της Δομής

Κατανομή πιστοποιημένων δομών Κ.Ε.Κ. στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας ανάλογα με το είδος τους				
Κατηγορία Δομής				
A/A	Νομός	Κεντρική Δομή	Παράρτημα	Σύνολο
1	Ημαθίας	2	3	5
2	Θεσσαλονίκης	21	29	50
3	Κιλκίς	3	3	6
4	Πέλλας	2	3	5
5	Πιερίας	6	2	8
6	Σερρών	7	4	11
7	Χαλκιδικής	2	0	2
Σύνολο		43	44	87

Πηγή: ΕΚΕΠΙΣ – Μητρώο Πιστοποιημένων Δομών ΚΕΚ

Σύμφωνα, επίσης, με τα στοιχεία του ΕΚΕΠΙΣ τα οποία παρουσιάζονται στον πίνακα που ακολουθεί, οι 87 δομές της περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας είναι συνολικής δυναμικότητας 6.451 θέσεων κατάρτισης.¹ Ειδικότερα, σύμφωνα με τον πίνακα που ακολουθεί παρατηρούμε ότι πρώτος σε δυναμικότητα νομός είναι αυτός της Θεσσαλονίκης, ακολουθεί αυτός των Σερρών, μετά της Πιερίας, του Κιλκίς, της Ημαθίας, της Πέλλας και τελευταίος έρχεται της Χαλκιδικής. Από τα προαναφερθέντα παρατηρούμε ότι η δυναμικότητα ανά νομό είναι και ανάλογη του αριθμού των δομών του κάθε νομού.

¹ Ο όρος δυναμικότητα αναφέρεται στο συνολικό αριθμό θέσεων κατάρτισης που έχει το κάθε Κ.Ε.Κ.. Ο εν λόγω αριθμός εξαρτάται τόσο από τον αριθμό των θέσεων διδασκαλίας του Κ.Ε.Κ., όσο και από το συνολικό εμβαδό του Κ.Ε.Κ.. Η δυναμικότητα του Κ.Ε.Κ. παίζει σημαντικό ρόλο στη δυνατότητα διεκδίκησης προγραμμάτων των Κ.Ε.Κ., καθώς σε κάθε διαγωνισμό που προκηρύσσεται, ο αριθμός των προτάσεων που είναι σε θέση να κατεβάσει κάθε Κ.Ε.Κ. είναι ανάλογος της δυναμικότητάς του.

Πίνακας 4: Κατανομή δυναμικότητας στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας ανάλογα με την κατηγορία δομής

Κατανομή δυναμικότητας στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας ανάλογα με την κατηγορία δομής				
Κατηγορία Δομής				
A/A	Νομός	Κεντρική Δομή	Παράρτημα	Σύνολο
1	Ημαθίας	158	210	368
2	Θεσσαλονίκης	1.767	2.059	3.826
3	Κιλκίς	250	142	392
4	Πέλλας	95	159	254
5	Πιερίας	499	182	681
6	Σερρών	498	289	787
7	Χαλκιδικής	143	0	143
Σύνολο		3.410	3.041	6.451

Πηγή: ΕΚΕΠΙΣ – Μητρώο Πιστοποιημένων Δομών ΚΕΚ

Παρακάτω, στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται τα συγκεντρωτικά στοιχεία των δομών Κ.Ε.Κ. στην περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας και στην Ελλάδα. Συγκεκριμένα, παρουσιάζονται οι δομές, η δυναμικότητα, ο μέσος όρος του εμβαδού των δομών, ο μέσος όρος της δυναμικότητας ανά δομή, καθώς και ο μέσος όρος των τετραγωνικών μέτρων που αντιστοιχούν σε κάθε καταρτιζόμενο, τόσο στον κάθε νομό της Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας ξεχωριστά, όσο και στο σύνολο της χώρας.

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι στην περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας το μέσο πιστοποιημένο εμβαδό δομών ανέρχεται σε 341 τ.μ., με μέση δυναμικότητα τα 74 άτομα, ενώ στο σύνολο της χώρας το μέσο πιστοποιημένο εμβαδόν των δομών ανέρχεται σε 395 τ.μ. με μέση δυναμικότητα τα 81 άτομα. Από τη σύγκριση αυτή προκύπτει ότι στην περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας, οι δομές φαίνονται να είναι υποδεέστερες σε σχέση με την υπόλοιπη Ελλάδα. Βέβαια, η εκτίμηση αυτή δεν επιβεβαιώνεται από την τιμή του δείκτη που αποτυπώνει κατά μέσο όρο τα τ.μ. εμβαδού που αντιστοιχούν σε κάθε θέση κατάρτισης, ο οποίος φαίνεται να είναι ο

ίδιος και στην περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας, αλλά και στο σύνολο της χώρας². Με βάση το συγκεκριμένο δείκτη προκύπτει ότι οι γενικότερες συνθήκες κατάρτισης στους νομούς Θεσσαλονίκης και Κιλκίς κυμαίνονται περίπου στο ίδιο επίπεδο με την υπόλοιπη Ελλάδα, ενώ στο νομό Χαλκιδικής φαίνεται ότι οι συνθήκες είναι καλύτερες³ (Γκλαβόπουλος, 2008).

Πίνακας 5: Συγκεντρωτικά στοιχεία δομών Κ.Ε.Κ. στην περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας και στην Ελλάδα

Συγκεντρωτικά στοιχεία δομών Κ.Ε.Κ. στην περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας και την Ελλάδα					
Νομός	Δο- μές	Δυναμικό- τητα	Μ.Ο. Εμβαδού Δομών (m ²)	Μ.Ο. Δυναμι- κότητας/ δομή	Μ.Ο. Εμβαδού Μ.Ο. Δυναμικότητας (m ² /καταρτιζόμενο)
Ημαθίας	5	368	311	74	4
Θεσσαλονίκης	50	3.826	366	77	5
Κιλκίς	6	392	334	65	5
Πέλλας	5	254	224	51	4
Πιερίας	8	681	327	85	4
Σερρών	11	787	292	72	6
Χαλκιδικής	2	143	398	72	6
Περιφέρεια	87	6.451	341	74	5
Χώρα	552	44.695	395	81	5

Πηγή: ΕΚΕΠΙΣ – Μητρώο Πιστοποιημένων Δομών ΚΕΚ

Σύμφωνα με έρευνα του ΕΚΕΠΙΣ, από την οποία αντλήθηκαν και τα στοιχεία που παρουσιάστηκαν παραπάνω, προκύπτει ότι οι γενικότερες συνθήκες για την κατάρτιση στην περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας δεν κυμαίνονται στο ίδιο επίπεδο με τις συνθήκες που επικρατούν στις άλλες περιφέρειες της χώρας. Ο νομός Πιερίας

² Στο θεσμικό πλαίσιο (Κ.Υ.Α. 110327/21-02-2005) ορίζεται ότι το ελάχιστο εμβαδόν για κάθε καταρτιζόμενο είναι 1,5 τ.μ. σε κάθε αίθουσα διδασκαλίας ή πληροφορικής.

³ Σύμφωνα με το θεσμικό πλαίσιο (Κ.Υ.Α. 110327/21-01-2005) οι απαιτήσεις ως προς το εμβαδόν των δομών των Κ.Ε.Κ., καθώς και ως προς την εγκατάσταση σε μια ή περισσότερες περιφέρειες είναι διαφορετικές ανάμεσα στις κεντρικές δομές και τα παραρτήματα.

εμφανίζει τις καλύτερες δυνατές συνθήκες κατάρτισης ανά δομή σε σύγκριση με τους άλλους νομούς της περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας, αλλά και τις καλύτερες σε σχέση με το μέσο όρο της υπόλοιπης Ελλάδας⁴. Αντίθετα, ο νομός Πέλλας φαίνεται να έχει τις υποδεέστερες συνθήκες κατάρτισης σε όλη την περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας. Τέλος, φαίνεται ότι σε γενικές γραμμές οι δομές της περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας εμφανίζουν υποδεέστερες συνθήκες κατάρτισης σε σχέση με αυτές που επικρατούν στην υπόλοιπη χώρα.

⁴ Η ποιότητα των συνθηκών κατάρτισης μετριούνται με βάση το μ.ο. δυναμικότητας/δομή.

6. Τα στελέχη των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης

6.1. Το προσωπικό των Κ.Ε.Κ. και ο τρόπος πιστοποίησης τους στη δομή

Σύμφωνα με το σύστημα πιστοποίησης των Κ.Ε.Κ. (ΦΕΚ 230/21-02-2005) το ελάχιστο προσωπικό που υποχρεούται να απασχολεί ένα Κ.Ε.Κ. είναι ο Διευθυντής, ο Διευθυντής Κατάρτισης, ο Συντονιστής Ενεργειών Κατάρτισης, ο Υπεύθυνος Κοινωνικά Ευάλωτων Ομάδων και από ένα και πάνω άτομα ως διοικητικό προσωπικό ανάλογα με τον αριθμό των πιστοποιημένων δομών του. Ειδικότερα, τα Κ.Ε.Κ. τα οποία διαθέτουν πιστοποιημένες Δομές σε περισσότερες από 1 Διοικητικές Περιφέρειες, υποχρεούνται να απασχολούν τρία άτομα ως Διοικητικό Προσωπικό. Τα Κ.Ε.Κ. τα οποία διαθέτουν πιστοποιημένες Δομές σε μία μόνο Διοικητική Περιφέρεια θα πρέπει να απασχολούν 1 άτομο ως Διοικητικό Προσωπικό, ενώ κατ' εξαίρεση αν το Κ.Ε.Κ. έχει την Κεντρική του Δομή σε ένα από τα Πολεοδομικά Συγκροτήματα Αθηνών, Πειραιώς ή Θεσσαλονίκης, έστω και αν αυτή είναι η μοναδική τους Δομή, θα πρέπει να απασχολούν τουλάχιστον τρία άτομα ως Διοικητικό Προσωπικό. Το κάθε άτομο προκειμένου να είναι σε θέση να εργασθεί σε μια πιστοποιημένη δομή, θα πρέπει να πληροί ορισμένες προϋποθέσεις, οι οποίες θα αναφερθούν παρακάτω αναλυτικά.

Προκειμένου να μπορέσει κάποιος να γίνει Διευθυντής σε ένα Κ.Ε.Κ. θα πρέπει να διαθέτει εμπειρία τουλάχιστον 3 ετών είτε στη διοίκηση, είτε στην εκπαίδευση ενηλίκων. Και λέγοντας εκπαιδευτική εμπειρία εννοούμε την εμπειρία στο σχεδιασμό, την οργάνωση, την υλοποίηση, τη διδασκαλία και την αξιολόγηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων. Στην περίπτωση που η εκπαιδευτική εμπειρία είναι μόνο διδακτική, θα πρέπει να βεβαιώνονται για κάθε έτος διδασκαλίας τουλάχιστον 150 ώρες. Ο Διευθυντής ενός Κ.Ε.Κ. θα πρέπει να είναι πλήρους απασχόλησης με σύμβαση τουλάχιστον ενός έτους. Επίσης δεν θα πρέπει να υφίσταται κανενός είδους άλλη σχέση με οποιοδήποτε άλλο Κ.Ε.Κ. πέραν αυτής του εκπαιδευτή. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι για τη θέση του Διευθυντή του Κ.Ε.Κ. δεν απαιτούνται τυπικά προσόντα εκπαίδευσης, αλλά απλά συνεκτιμούνται. Ειδικότερα, για τη συγκεκριμένη θέση συνεκτιμούνται οι τίτλοι σπουδών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, οι

αναγνωρισμένοι τίτλοι που αποδεικνύουν τη γνώση ξένων γλωσσών, καθώς και η εμπειρία και ευαισθητοποίηση σε θέματα ισότητας ευκαιριών.

Σε σχέση με τον Διευθυντή των Κ.Ε.Κ., ο Διευθυντής Κατάρτισης πρέπει να έχει σαφώς περισσότερα τυπικά προσόντα. Ειδικότερα, ο Διευθυντής Κατάρτισης ενός Κ.Ε.Κ. θα πρέπει να διαθέτει πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και τετραετή εμπειρία. Λέγοντας εμπειρία στην περίπτωση του Διευθυντή Κατάρτισης, αυτή θα πρέπει να είναι είτε εκπαιδευτική στην κατάρτιση ενηλίκων, όπως αυτή αναλύθηκε στην προηγούμενη παράγραφο, με την προϋπόθεση βέβαια η συγκεκριμένη εμπειρία να μην είναι εξ ολοκλήρου διδακτική, είτε επαγγελματική με την προϋπόθεση πάλι το ένα τουλάχιστον έτος από την επαγγελματική να είναι διδακτική. Ο Διευθυντής Κατάρτισης θα πρέπει να είναι πλήρους απασχόλησης στο Κ.Ε.Κ., να έχει σύμβαση τουλάχιστον ενός έτους και να μην έχει οποιαδήποτε άλλη σχέση με άλλο Κ.Ε.Κ. εκτός αυτής του εκπαιδευτή. Τα υπόλοιπα τυπικά προσόντα τα οποία συνεκτιμούνται είναι οι μεταπτυχιακοί τίτλοι σπουδών, οι τίτλοι ξένων γλωσσών, η ειδική εκπαίδευση και η εμπειρία και ευαισθητοποίηση σε θέματα ισότητας ευκαιριών.

Ο Συντονιστής Ενεργειών Κατάρτισης ενός Κ.Ε.Κ. θα πρέπει να διαθέτει επίσης αυξημένα τυπικά προσόντα, περισσότερα από αυτά του Διευθυντή του Κ.Ε.Κ. και λιγότερα από αυτά του Διευθυντή Κατάρτισης του Κ.Ε.Κ.. Ειδικότερα, ο Συντονιστής Ενεργειών Κατάρτισης θα πρέπει να είναι κάτοχος πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, να έχει αποδεδειγμένη εκπαιδευτική εμπειρία τουλάχιστον τριών ετών μετά το πέρας των σπουδών του στην κατάρτιση ενηλίκων, σε αντικείμενο συναφές με την εξειδίκευση του Κ.Ε.Κ. και να μην έχει οποιασδήποτε μορφής σχέση με άλλο Κ.Ε.Κ. πέραν αυτής του εκπαιδευτή. Όσον αφορά τώρα στην εργασιακή σχέση την οποία θα πρέπει να έχει ο Συντονιστής Ενεργειών Κατάρτισης με το Κ.Ε.Κ., στην περίπτωση που είναι ιδιωτικού δικαίου, θα πρέπει να είναι σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, ετήσιας τουλάχιστον διάρκειας, ενώ σε κάθε άλλη περίπτωση θα πρέπει να υπάρχει νόμιμη πράξη ορισμού των καθηκόντων του και πάντα με την έγγραφη αποδοχή του εργαζομένου για την ανάληψη των σχετικών καθηκόντων. Στην περίπτωση του Συντονιστή Ενεργειών Κατάρτισης, επιτρέπεται να υπάρχει και σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών τουλάχιστον ενός έτους. Τέλος, και στην περίπτωση του Συντονιστή Ενεργειών Κατάρτισης συνεκτιμώνται οι μεταπτυχιακοί τίτλοι σπουδών, οι τίτλοι γνώσης ξένων γλωσσών, η ειδική εκπαίδευση (εκπαίδευση

εκπαιδευτών), καθώς και η εμπειρία και ευαισθητοποίηση σε θέματα ισότητας ευκαιριών.

Ο Προϊστάμενος Παραρτήματος, τον οποίο υποχρεούνται να απασχολούν τα Κ.Ε.Κ. σε κάθε Δομή τους εκτός από την Κεντρική, θα πρέπει να είναι κάτοχος πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, να διαθέτει τριετή επαγγελματική εμπειρία μετά το πέρα των σπουδών του στην κατάρτιση ενηλίκων και να μην έχει οποιασδήποτε μορφής σχέση με άλλο Κ.Ε.Κ. πέραν αυτής του εκπαιδευτή. Και στην περίπτωση του Προϊσταμένου Παραρτήματος θα πρέπει να υπάρχει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας πλήρους απασχόλησης, τουλάχιστον ενός έτους, εφόσον αυτή είναι ιδιωτικού δικαίου, ενώ στη περίπτωση που υπάρχει πράξη απόσπασης, ισχύουν τα όσα προαναφέρθηκαν και για τον Συντονιστή Ενεργειών Κατάρτισης. Στην αξιολόγηση του Προϊσταμένου Παραρτήματος συνεκτιμώνται επίσης τα όσα προαναφέρθηκαν και για τον Συντονιστή Ενεργειών Κατάρτισης.

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι για όλα τα πιστοποιημένα στελέχη των Κ.Ε.Κ. τα οποία καταλαμβάνουν θέσεις ευθύνης, απαιτούνται αυξημένα τυπικά προσόντα. Μόνη εξαίρεση αποτελεί ο Διευθυντής του Κ.Ε.Κ., για τον οποίο πέραν της τριετούς εμπειρίας, δεν απαιτείται ούτε η κατοχή πανεπιστημιακού τίτλου σπουδών, αλλά και ούτε κάτι αντίστοιχο. Με αυτή του την ενέργεια το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. από τη μία προσπαθεί να διασφαλίσει ότι τη θέση του διευθυντή θα καταλάβει κάποιο άτομο το οποίο διαθέτει τη σχετική εμπειρία και από την άλλη αφήνει τη διακριτική ευχέρεια να καταλάβει την εν λόγω θέση ο ίδιος ο ιδιοκτήτης του Κ.Ε.Κ. (με δεδομένο βέβαια πάντα ότι αναφερόμαστε σε ιδιωτικά Κ.Ε.Κ.).

6.2. Η υφιστάμενη κατάσταση σχετικά με τα στελέχη των Κ.Ε.Κ. στην Ελλάδα και την Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας

Όσον αφορά τώρα στο προσωπικό των Κ.Ε.Κ., θα πρέπει να σημειωθεί ότι η αναλογία των στελεχών της Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας στο σύνολο των στελεχών της χώρας είναι 653 στα 4.264. Τα στελέχη της Περιφέρειας της Κεντρικής Μακεδονίας καταλαμβάνουν τη δεύτερη θέση μετά από αυτά της Περιφέρειας Αττικής (1.458). Ενώ αναλυτικότερα στοιχεία σχετικά με τα στελέχη των Κ.Ε.Κ. στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας παρατίθενται στον πίνακα που ακολουθεί.

Πίνακας 6: Τα στελέχη των Κ.Ε.Κ. στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας

Περ. Κεντρικής Μακεδονίας	Σύνολο προσωπικού	Διευ/ντης Κατάρτισης	Διευ/ντής Κ.Ε.Κ.	Υπευθ. Προώθησης	Ειδικός σε ευαίσθητες κοινωνικά ομάδες	Εκπ. υπεύθυνοι	Προϊστ. Περιφέρειας	Συν. Ενεργειών Κατάρτισης	Διοικ. Προσωπικό
Ημαθία	45	4	4	4	4	16	2	2	9
Θες/νικη	393	23	23	23	24	103	27	27	143
Κιλκίς	38	3	3	3	3	14	0	0	12
Πέλλα	26	2	2	2	2	7	1	1	9
Πιερία	58	5	5	5	5	20	3	3	12
Σέρρες	71	7	7	7	7	28	2	2	11
Χαλκιδική	22	2	2	2	2	10	0	0	4
Σύνολο	653	46	46	46	47	198	35	35	200

Πηγή: Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση και πιστοποίηση: Διαδικασία και αποτελέσματα Κ.Ε.Κ. 2001-2003, σελ. 35.

Πέρα από τα στοιχεία που προαναφέρθηκαν σχετικά με τις Δομές των Κ.Ε.Κ. και τα στελέχη τους τόσο στο σύνολο της χώρας, όσο και στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας, δεν υπάρχουν άλλα που να αφορούν στο ανθρώπινο δυναμικό. Το μόνο στο οποίο θα μπορούσαμε να αναφερθούμε είναι το φύλο των στελεχών των Κ.Ε.Κ. ανάλογα με τη θέση που κατέχουν. Ειδικότερα, σύμφωνα με τα στοιχεία του Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. παρατηρούμε ότι η πλειοψηφία των στελεχών των Κ.Ε.Κ. στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας, η οποία και μας αφορά στην έρευνα μας, είναι άνδρες. Ειδικότερα, στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας, μόλις το 29% των γυναικών κατέχουν τη θέση του Διευθυντή του Κ.Ε.Κ.. Αρκετά μεγάλη διαφορά όσον αφορά στο φύλο, παρατηρείται και στους Διευθυντές Κατάρτισης των Κ.Ε.Κ. στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας. Πιο συγκεκριμένα, το 65% είναι άνδρες και μόλις το 35% είναι γυναίκες. Στο σύνολο των συντονιστών ενεργειών κατάρτισης οι οποίοι είναι πιστοποιημένοι στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας το 62% είναι άνδρες και το 38% είναι γυναίκες. Τέλος, όσον αφορά στους Προϊσταμένους Παραρτήματος παρατηρούμε ότι η κατάσταση ανατρέπεται με το ποσοστό των γυναικών να υπερτερεί έναντι αυτού των ανδρών. Από τα παραπάνω μπορούμε να καταλήξουμε εύκολα στο συμπέρασμα ότι η συντριπτική πλειοψηφία των υψηλόβαθμων στελεχών των Κ.Ε.Κ. στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας είναι

άνδρες. Η μόνη αλλαγή που παρατηρούμε σχετικά με το φύλο αφορά στη θέση του Προϊσταμένου Παραρτήματος. Βέβαια, ως ένα βαθμό αυτό θα μπορούσε εύκολα να αιτιολογηθεί, αν λάβουμε υπόψη μας ότι στις περισσότερες περιπτώσεις τα κέντρα αποφάσεων στα Κ.Ε.Κ. αποτελούν οι Κεντρικές τους Δομές και όχι τα Παραρτήματα, τα οποία λειτουργούν ως βοηθητικά ή ακόμη και μόνο ως τόποι υλοποίησης προγραμμάτων.

6.3. Ο ρόλος και οι αρμοδιότητες των στελεχών των Κ.Ε.Κ.

Στο σημείο αυτό όμως σκόπιμο θα ήταν να κάνουμε ένα προσδιορισμό του ρόλου και των αρμοδιοτήτων των υποκειμένων της έρευνας μας. Ο εν λόγω προσδιορισμός θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως ένα βαθμό αυθαίρετος και βασισμένος κυρίως στην προσωπική εργασιακή εμπειρία της ερευνήτριας. Άλλωστε, αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι παρόλο που στο Φ.Ε.Κ. με αριθμό 230/21-02-2005 αναφέρονται τα πάντα σχετικά με τη διαδικασία πιστοποίησης των στελεχών των Κ.Ε.Κ., δεν γίνεται η παραμικρή αναφορά στο ρόλο του κάθε στελέχους και στις αρμοδιότητες του.

Καταρχάς, θα πρέπει να σημειωθεί ότι ο ρόλος των στελεχών των Κ.Ε.Κ. είναι πολυδιάστατος. Από τη μία πλευρά θεωρούνται καθαυτό διοικητικά στελέχη, μέσα στις αρμοδιότητες των οποίων εμπίπτουν και αυτές της διαχείρισης τόσο των υλικών, όσο και των ανθρωπίνων πόρων, ενώ από την άλλη πλευρά μπορούν να θεωρηθούν και εκπαιδευτές ενηλίκων, καθώς έχουν το καθήκον να γνωρίζουν τα πάντα γύρω από την εκπαίδευση ενηλίκων και κυρίως να είναι ευαισθητοποιημένοι. Από τα παραπάνω προκύπτει ότι ο ρόλος των στελεχών των Κ.Ε.Κ. είναι αρκετά δύσκολος. Και αυτό γιατί ενώ καλούνται να εργαστούν σε ένα πλήρως ανταγωνιστικό περιβάλλον, παράλληλα πρέπει να διαθέτουν γνώσεις και ευαισθησία γύρω από τα θέματα της εκπαίδευσης ενηλίκων, των ιδιαίτερων αναγκών των ευπαθών ομάδων του πληθυσμού κ.ο.κ.. Προχωρώντας λοιπόν παρακάτω σκόπιμο είναι να ορίσουμε το ποιος θεωρείται στέλεχος της εκπαίδευσης και το ποιος εκπαιδευτής.

Καταρχάς, θα πρέπει να πούμε ότι σύμφωνα με τον Έλληνα νομοθέτη και ειδικότερα σύμφωνα με το εργατικό δίκαιο, τόσο ο εκπαιδευτής, όσο και το στέλεχος στο πλαίσιο εργασίας τους σε ένα Κ.Ε.Κ. θεωρούνται και οι δύο υπάλληλοι, λόγω του είδους της παρεχόμενης εργασίας τους, η οποία είναι πνευματική και όχι χειρωνακτική (Κουκιάδης, 2006). Συνεπάγεται, λοιπόν, ότι και οι δύο κατηγορίες

επαγγελματιών ανήκουν στην ανώτερη ιεραρχικά κατηγορία μισθωτών, η οποία και έχει την εύνοια του νόμου όσον αφορά στην προστασία της. Τι είναι λοιπόν αυτό που διαχωρίζει το στέλεχος από τον εκπαιδευτή, από τη στιγμή που και οι δύο παρέχουν πνευματική εργασία και απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα;

Οι δύο βασικές διαφορές του στελέχους στην εκπαίδευση από τον εκπαιδευτή έχουν να κάνουν τόσο με το είδος των παρεχόμενων υπηρεσιών, όσο και με τα τυπικά προσόντα που απαιτούνται. Όσον αφορά στα τυπικά προσόντα που απαιτούνται, καταρχάς, πρέπει να σημειωθεί ότι η βασική διαφορά μεταξύ του στελέχους της εκπαίδευσης από τον εκπαιδευτή έχει να κάνει με τις ίδιες τις σπουδές του. Το στέλεχος της εκπαίδευσης μπορεί να είναι κάτοχος οποιουδήποτε πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και ανάλογα με τη θέση που κατέχει είτε να διαθέτει την απαιτούμενη προϋπηρεσία στην διοίκηση, είτε να έχει αποκτήσει κάποια εξειδίκευση πάνω στη διοίκηση της εκπαίδευσης, μέσω προγραμμάτων εξειδίκευσης, μέσω μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών κ.ο.κ.. Στην περίπτωση του εκπαιδευτή όμως θα πρέπει οπωσδήποτε ο ίδιος να είναι κάτοχος του αντίστοιχου πτυχίου ανάλογα με το αντικείμενο της διδασκαλίας του.

Η δεύτερη διαφορά μεταξύ των στελεχών της εκπαίδευσης και των εκπαιδευτών, έγκειται στο είδος των παρεχόμενων υπηρεσιών. Πιο συγκεκριμένα, ο εκπαιδευτής είναι επιφορτισμένος με το έργο της παροχής εκπαίδευσης και κατ' επέκταση γνώσης. Αντίθετα, το στέλεχος της εκπαίδευσης έχει στην αρμοδιότητα του καθήκοντα όπως τη διερεύνηση αναγκών εκπαίδευσης, το σχεδιασμό προγραμμάτων, την υλοποίηση προγραμμάτων, την αξιολόγηση εκπαιδευτών, εκπαιδευομένων και προγράμματος. Παράλληλα, τα στελέχη των Κ.Ε.Κ. και ιδιαίτερα των ιδιωτικών είναι επιφορτισμένα με ένα επιπλέον ρόλο, αυτόν του «μάνατζερ». Ο ρόλος αυτός φαίνεται πολλές φορές να είναι αρκετά δύσκολος και αυτό γιατί συγκρούεται με την υποχρέωση τους για παροχή ποιοτικών υπηρεσιών. Το στέλεχος των Κ.Ε.Κ. πέρα από την παροχή ποιότητας θα πρέπει να σκεφτεί και τη βιωσιμότητα του φορέα του, μέσα από την επιλογή του κατάλληλου προσωπικού, την όσο το δυνατόν καλύτερη αξιοποίηση και διαχείριση των χρημάτων του, καθώς επίσης και την αύξηση των εσόδων.

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι τα στελέχη των Κ.Ε.Κ. παρόλο που πρέπει να κατέχουν γνώσεις και δεξιότητες των εκπαιδευτών ενηλίκων προκειμένου να αντιληφθούν το έργο τους και να σχεδιάσουν και οργανώσουν ποιοτικά εκπαιδευτικά προγράμματα, κάθε άλλο παρά εκπαιδευτές ενηλίκων θα μπορούσαν να

χαρακτηριστούν. Τα στελέχη των Κ.Ε.Κ. κατέχουν τα χαρακτηριστικά των στελεχών όλων των λοιπών στελεχών των επιχειρήσεων όπως την εξουσία, την ευθύνη, την επιβολή με την έννοια της καθοδήγησης των υφισταμένων τους και την πρωτοβουλία, αλλά παράλληλα θα πρέπει να διαθέτουν και ιδιαίτερες γνώσεις που αφορούν στην εκπαίδευση και τη διοίκηση της εκπαίδευσης (Κωστίκα, 2004).

6.4. Τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που θα πρέπει να διαθέτουν τα στελέχη των Κ.Ε.Κ. προκειμένου να γίνουν πιο αποτελεσματικά

Ένα από τα βασικά ερωτήματα που προκύπτουν μέσα από την παρούσα έρευνα, είναι η ανίχνευση των χαρακτηριστικών που θα πρέπει να διαθέτουν τα στελέχη των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης προκειμένου να γίνουν πιο αποτελεσματικά. Βασικό χαρακτηριστικό των πετυχημένων στελεχών των επιχειρήσεων, είναι η ανεπτυγμένη συναισθηματική νοημοσύνη. *Με τον όρο συναισθηματική νοημοσύνη αναφερόμαστε στην ικανότητα να αναγνωρίζουμε τα δικά μας συναισθήματα και των άλλων, να δημιουργούμε κίνητρα για τον εαυτό μας και να χειριζόμαστε σωστά τόσο τα συναισθήματα μας όσο και τις σχέσεις μας* (Goleman, 2000). Σύμφωνα με τον παραπάνω ορισμό ο όρος συναισθηματική νοημοσύνη περιγράφει κάτι που είναι σαφώς διαχωρισμένο από την διανοητική νοημοσύνη, η οποία ασχολείται καθαρά με τις γνωστικές ικανότητες που μετρούνται με τον Δείκτη Νοημοσύνης. Η συναισθηματική νοημοσύνη έχει να κάνει στην ουσία με χαρακτηριστικά που διαθέτει ή όχι κάποιος όπως είναι η αυτοπεποίθηση, η αυτοεκτίμηση, η ενσυναίσθηση κ.ο.κ.. *Πριν μερικές δεκαετίες η παρουσία συναισθήματος στη λήψη αποφάσεων στον εργασιακό χώρο αντιμετωπιζόταν αρνητικά. Η βίωση, αναγνώριση και εκδήλωση συναισθημάτων θεωρείτο σημάδι αδυναμίας φορέας σύγχυσης και από το δρόμο του ορθολογισμού και άρα των σωστών αποφάσεων* (Επιτροπάκη, χ.χ.). Η άποψη αυτή έχει ανατραπεί και πλέον η σημασία της συναισθηματικής νοημοσύνης στον εργασιακό χώρο έχει αναγνωρισθεί από τους επιστημονικούς κύκλους.

Σύμφωνα με τον Tomlinson, πέρα από τη συναισθηματική νοημοσύνη τα στελέχη της εκπαίδευσης για να είναι αποτελεσματικά στο έργο τους, θα πρέπει να διαθέτουν και μια σειρά άλλων χαρακτηριστικών. Πιο συγκεκριμένα, ο Tomlinson θεωρεί ότι ένα αποτελεσματικό στέλεχος της εκπαίδευσης, θα πρέπει, καταρχάς, να γνωρίζει πώς να

διαχειρίζεται τον εαυτό του. Μέσα από την αυτεπίγνωση, το στέλεχος μπορεί να φτάσει στην επαγγελματική ανάπτυξη, μέσω της προσωπικής ανάπτυξης.

Πέρα από τα προαναφερθέντα, το αποτελεσματικό στέλεχος θα πρέπει να γνωρίζει να διαχειρίζεται το χρόνο και το άγχος του. Οι Cooper και Palmer υποστηρίζουν στο βιβλίο τους τη σημασία που έχει η διαχείριση του άγχους στην επαγγελματική μας ζωή και προτείνουν πρακτικές συμβουλές. Θεωρούν ότι μέσα από ασκήσεις διαχείρισης του χρόνου και κοινωνική υποστήριξη, το στέλεχος της εκπαίδευσης θα διαχειριστεί το άγχος του και θα γίνει πιο αποτελεσματικό.

Στη συνέχεια, θα πρέπει να αναφέρουμε ότι εξίσου σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη ενός στελέχους παίζει και η γνώση του πώς να αναπτύξει τόσο τη δημιουργικότητα του, όσο και την προσωπική στρατηγική του. Συχνά χρησιμοποιείται ο όρος 'ανάπτυξη ηγετικών στελεχών'. Στην ουσία ο όρος αυτός αναφέρεται σε εκείνα τα μέσα, βάσει των οποίων, ένα στέλεχος καλλιεργεί τις ικανότητες του με τέτοιο τρόπο, ώστε να μπορεί να πετύχει το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα τόσο για τον ίδιο, όσο και για την επιχείρηση όπου εργάζεται (Ξηροτύρη-Κουφίδου 2001). Με άλλα λόγια, ανάπτυξη ηγετικών στελεχών σημαίνει εκμάθηση του τρόπου διοίκησης, μέσω της ανάπτυξης της δημιουργικότητας και της προσωπικής στρατηγικής.

Τέλος, ένα αποτελεσματικό στέλεχος θα πρέπει να γνωρίζει πώς να διαχειρίζεται και να αναπτύσσει το ανθρώπινο δυναμικό της εταιρίας του (Kubr & Prokopenko, 1989). Τα Κ.Ε.Κ. λειτουργώντας σε ένα πλαίσιο συνεχών και πολύπλοκων αλλαγών, θα πρέπει να είναι αρκετά ευέλικτα ώστε να ανταπεξέλθουν στις σύγχρονες απαιτήσεις. Και αυτό μπορεί να επιτευχθεί μόνο μέσω της ύπαρξης υψηλού επιπέδου εκπαιδευμένων στελεχών. Στελεχών, τα οποία θα γνωρίζουν πώς να διαχειρίζονται και να αναπτύσσουν το ανθρώπινο δυναμικό τους, γιατί μέσω της ορθής διαχείρισης του, μπορούν να επιτευχθούν: η ανάπτυξη του Κ.Ε.Κ., η βελτίωση της ποιότητας ζωής στον εργασιακό χώρο, η συμμόρφωση με τη νομοθεσία, η λειτουργία ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος, καθώς και η ευελιξία του ανθρώπινου δυναμικού (Ξηροτύρη-Κουφίδου 2001).

Ένας από τους στόχους της συγκεκριμένης έρευνας είναι να διερευνήσουμε την ανάγκη για επιμόρφωση των στελεχών των Κ.Ε.Κ. πάνω στην ανάπτυξη των προαναφερθέντων χαρακτηριστικών. Και φυσικά συνάγεται ότι όσο μεγαλύτερη ανάγκη για επιμόρφωση δηλώνουν στις απαντήσεις τους, τόσο μικρότερη και η κατοχή των εν λόγω χαρακτηριστικών.

7. Η αναγκαιότητα της επιμόρφωσης των στελεχών των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης

Το ανθρώπινο κεφάλαιο συνδέεται άμεσα με την ανάδειξη του ανθρώπινου παράγοντα ως πολύτιμου πόρου στη σύγχρονη οικονομική και διοικητική επιστήμη. Ειδικότερα, το ανθρώπινο κεφάλαιο βοηθά να ερμηνεύσουμε το ρόλο της εκπαίδευσης και της εξειδικευμένης γνώσης στην προαγωγή της ευημερίας και την οικονομικής ανάπτυξης. Όσο πιο πλούσιο είναι το ανθρώπινο κεφάλαιο σε ατομικό ή συλλογικό επίπεδο, τόσο υψηλότερη είναι η ικανότητα για βιοπορισμό και τόσο ευρύτερος είναι και ο εργασιακός ορίζοντας (Δρανίδου, 2008).

Στην Ελλάδα, παρατηρείται μια καθυστέρηση στη διαπίστωση της ανάγκης επιμόρφωσης, καθώς και στη διοργάνωση επιμορφωτικών προγραμμάτων. Το ίδιο μάλιστα παρατηρείται και στο εκπαιδευτικό σύστημα για τους εκπαιδευτικούς και κυρίως για τα στελέχη της εκπαίδευσης, σε όλες τις βαθμίδες. Ειδικότερα, μόλις τις τελευταίες δεκαετίες βλέπουμε να διοργανώνονται προγράμματα επιμόρφωσης για τους εκπαιδευτικούς του τυπικού συστήματος εκπαίδευσης, ενώ υπάρχει παντελής έλλειψη στη διοργάνωση προγραμμάτων επιμόρφωσης για τα στελέχη της εκπαίδευσης.

Αν και είναι πλέον γενικά αποδεκτό, ότι το έργο του εκπαιδευτικού είναι ιδιαίτερα δύσκολο και απαιτεί υποστήριξη και από τα στελέχη της εκπαίδευσης, ως σήμερα θεωρούνταν αυτονόητο ότι τα στελέχη της εκπαίδευσης κατέχουν όλες εκείνες τις γνώσεις και τις δεξιότητες που απαιτούνται για την ορθή οργάνωση και διοίκηση των εκπαιδευτικών μονάδων, από τη στιγμή που αναλαμβάνουν τα καθήκοντα τους (Ανδρέου, 1997). Μόλις τα τελευταία χρόνια άρχισε να απασχολεί τους ερευνητικούς κύκλους το ζήτημα της επιμόρφωσης των στελεχών της εκπαίδευσης και αυτό ύστερα και από δικές τους υποδείξεις. Τα στελέχη της εκπαίδευσης στην χώρα μας έχουν υπογραμμίσει κατά καιρούς την αναγκαιότητα οργάνωσης τέτοιων προγραμμάτων, λόγω της αδυναμίας τους να κατανοήσουν πλήρως τη ραγδαία συσσώρευση γνώσεων για την αποτελεσματική διαχείριση ανθρώπινων ομάδων, των συχνών αναπροσαρμογών του σχετικού νομικού πλαισίου, καθώς και των επιταγών που τίθενται από τη σύγκληση των Ευρωπαϊκών Συστημάτων Εκπαίδευσης (Κωστίκα, 2004).

Όσον αφορά τώρα, στα στελέχη των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης, τα προγράμματα επιμόρφωσης αν και είναι εντελώς επιτακτικά, απουσιάζουν παντελώς. Κατά τη διάρκεια της δωδεκαετούς περίπου λειτουργίας των Κ.Ε.Κ. στη χώρα μας δεν έχει υλοποιηθεί κανένα πρόγραμμα επιμόρφωσης των στελεχών τους. Οι μόνες επιμορφωτικές προσπάθειες που έγιναν από το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. καθ' όλη τη διάρκεια της λειτουργίας των Κ.Ε.Κ. αφορούν στους ίδιους τους εκπαιδευτές ενηλίκων οι οποίοι είναι πιστοποιημένοι ώστε να έχουν τη δυνατότητα να διδάσκουν στα Κ.Ε.Κ., καθώς και στους εκπαιδευτές εκπαιδευτών. Την περίοδο αυτή σχεδιάζεται από το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. ένα πρόγραμμα επιμόρφωσης των πιστοποιημένων Στελεχών Σ.Υ.Υ., ενώ δεν γίνεται καθόλου λόγος για την επιμόρφωση των ίδιων των στελεχών των Κ.Ε.Κ.. Όπως και για τα στελέχη του τυπικού συστήματος εκπαίδευσης στη χώρα μας, έτσι και για τα στελέχη των Κ.Ε.Κ. θεωρείται αυτονόητο ότι, από τη στιγμή της ανάληψης των καθηκόντων τους, κατέχουν όλες εκείνες τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες για την οργάνωση και διοίκηση των Δομών Κατάρτισης. Παράλληλα, δεν έχει ληφθεί υπόψη ότι οι προϋποθέσεις που τίθενται από το ΦΕΚ για το σύστημα πιστοποίησης των Κ.Ε.Κ. και την πιστοποίηση των στελεχών τους όχι μόνο δεν είναι ιδιαίτερα αυστηρές, αλλά δε διασφαλίζουν και μια ομοιογένεια ως προς τα προσόντα των πιστοποιημένων στελεχών. Ειδικότερα, όπως είδαμε σε προηγούμενο σημείο, για να πιστοποιηθεί κάποιος ως στέλεχος σε κάποιο Κ.Ε.Κ., είτε πρόκειται για Διευθυντή, είτε για Διευθυντή Κατάρτισης, είτε για Συντονιστή Ενεργειών Κατάρτισης, δεν απαιτείται κάποιο συγκεκριμένο πτυχίο, ενώ και η απαιτούμενη επαγγελματική εμπειρία στους ενήλικες δεν θα πρέπει να είναι πολυετής. Για όλους τους λόγους που αναφέρθηκαν παραπάνω, κρίνεται επιτακτική η ανάγκη για διοργάνωση επιμορφωτικών προγραμμάτων για τα στελέχη των Κ.Ε.Κ. στη χώρα μας.

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

8. Σκοπός και μεθοδολογία της έρευνας

8.1. Σκοπός της έρευνας

Μέχρι το συγκεκριμένο σημείο έγινε μια συστηματική προσπάθεια να επισημανθεί η ανάγκη για επιμόρφωση των διοικητικών στελεχών των Κ.Ε.Κ.. Ειδικότερα, στο θεωρητικό μέρος της εργασίας, μετά την αποσαφήνιση κάποιων εννοιών όπως της ανάγκης και της ανάγκης για επιμόρφωση, έγινε εκτενής ανάλυση των χαρακτηριστικών των Κ.Ε.Κ. και των στελεχών τους. Στη συνέχεια, παρουσιάστηκαν κάποια στοιχεία σχετικά με την κατάσταση που επικρατεί σήμερα στο χώρο των Κ.Ε.Κ., τόσο στο σύνολο της χώρας, όσο και στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας. Τέλος, παρουσιάστηκε η υπάρχουσα κατάσταση, όπου παρ' όλες τις αλλαγές που φαίνονται να συντελούνται στο πεδίο της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης στην Ελλάδα, παρατηρείται ότι όχι μόνο υπάρχει παντελής έλλειψη επιμορφωτικών προγραμμάτων για τα στελέχη των Κ.Ε.Κ., αλλά παράλληλα δεν φαίνεται να απασχολεί και κανέναν το συγκεκριμένο ζήτημα, πέρα από τα ίδια τα στελέχη των Κ.Ε.Κ..

Σύμφωνα με τα όσα αναλύθηκαν παραπάνω, βασικός στόχος της έρευνας είναι η εκτενής ενασχόληση με το θέμα της διερεύνησης των επιμορφωτικών αναγκών των στελεχών των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας. Ειδικότερα, μέσα από τη συγκεκριμένη εργασία θα γίνει μια προσπάθεια να διερευνηθούν οι ανάγκες των στελεχών των Κ.Ε.Κ. , όπως τα ίδια τις καθορίζουν, ενώ παράλληλα θα γίνει ανίχνευση του πως επηρεάζονται οι συγκεκριμένες ανάγκες με βάση τη θέση που κατέχει το κάθε στέλεχος στο Κ.Ε.Κ..

Οι επιμέρους στόχοι, οι οποίοι προκύπτουν μέσα από τη διενέργεια της συγκεκριμένης έρευνας, είναι τρεις. Ο πρώτος στόχος έχει να κάνει με το κατά πόσο τα ίδια τα στελέχη που παρέχουν εκπαίδευση, έχουν αντιληφθεί τη σημασία της διαβίου μάθησης στη ζωή μας σήμερα. Ο δεύτερος στόχος αφορά στο αν τα ίδια τα στελέχη έχουν εντοπίσει την ανάγκη τους για επιμόρφωση και αν ναι σε ποιους τομείς και σε ποιο βαθμό θεωρούν ότι χρήζουν επιμόρφωσης. Τέλος, ο τρίτος στόχος

έγκειται στο κατά πόσο επηρεάζει η θέση που κατέχει το στέλεχος μέσα στο Κ.Ε.Κ. τις επιμορφωτικές του ανάγκες.

Πιο συγκεκριμένα, μέσα από τη διεξαγωγή της συγκεκριμένης έρευνας έγινε μια προσπάθεια να απαντηθούν τα εξής ερωτήματα:

- Ποια είναι η άποψη των στελεχών των Κ.Ε.Κ. σχετικά με την επιμόρφωση;
- Ποιοι είναι οι βασικοί παράγοντες που αποτρέπουν τα στελέχη των Κ.Ε.Κ. από το να παρακολουθήσουν κάποιο πρόγραμμα επιμόρφωσης;
- Τα στελέχη των Κ.Ε.Κ. πιστεύουν ότι χρειάζονται επιμόρφωση και αν ναι σε ποιους τομείς και σε ποιο βαθμό;
- Οι επιμορφωτικές ανάγκες διαφοροποιούνται ανάλογα με τη θέση που κατέχει το στέλεχος στο Κ.Ε.Κ.;

8.2. Περιγραφή και τεκμηρίωση της μεθοδολογίας της έρευνας

8.2.1. Ο πληθυσμός και το δείγμα της έρευνας

Ο πληθυσμός της συγκεκριμένης έρευνας αφορά στα διοικητικά στελέχη των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης στην περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας⁵. Σύμφωνα με το Φ.Ε.Κ. 230/21-02-2005, το οποίο ορίζει το σύστημα πιστοποίησης των Κ.Ε.Κ., το ελάχιστο προσωπικό που απαιτείται για τη λειτουργία μιας δομής είναι ο Διευθυντής, ο Διευθυντής Κατάρτισης, ο Συντονιστής Ενεργειών Κατάρτισης, ο Υπεύθυνος για τις Ευάλωτες Κοινωνικά Ομάδες, ο Προϊστάμενος Περιφέρειας όταν πρόκειται για περιφερειακή δομή και τουλάχιστον ένα άτομο ως γραμματειακή υποστήριξη. Η εν λόγω έρευνα επιχειρεί να διερευνήσει τις επιμορφωτικές ανάγκες μόνο των υψηλόβαθμων στελεχών των Κ.Ε.Κ. και ειδικότερα του Διευθυντή, του Διευθυντή Κατάρτισης και του Συντονιστή Ενεργειών Κατάρτισης. Στην συγκεκριμένη έρευνα δεν συμπεριελήφθησαν οι Προϊστάμενοι Περιφέρειας αν και συμπεριλαμβάνονται στα υψηλόβαθμα στελέχη των Κ.Ε.Κ.. Ο λόγος της εξαίρεσης είναι ότι αριθμός αυτών στην συγκεκριμένη περιφέρεια είναι πολύ μικρός⁶, γεγονός που θα προκαλούσε δυσκολία στην ανάλυση των αποτελεσμάτων και ειδικότερα στη

⁵ Η επιλογή της συγκεκριμένης περιφέρειας παρέμβασης έγινε λόγω της επαγγελματικής δραστηριότητας της ερευνήτριας εκεί.

⁶ Σύμφωνα με τον πίνακα που παρατέθηκε στο πρώτο μέρος της έρευνας, στο κεφάλαιο που αφορά στην υφιστάμενη κατάσταση των Κ.Ε.Κ. στην περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας.

συσχέτιση των αποτελεσμάτων ανάλογα με τη θέση που κατέχει το στέλεχος στο Κ.Ε.Κ..

8.2.2. Ο σχεδιασμός της έρευνας

Όπως προαναφέρθηκε σκοπός της συγκεκριμένης έρευνας ήταν να διερευνηθούν οι επιμορφωτικές ανάγκες των διοικητικών στελεχών των Κ.Ε.Κ. στην περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας. Για την επίτευξη αυτού του γενικού σκοπού συλλέχθηκαν στοιχεία σχετικά με τα υποκείμενα της έρευνας, όπως το φύλλο και η ηλικία τους, βάσει των οποίων αξιολογήθηκαν τα αποτελέσματα που προέκυψαν σχετικά με τις απόψεις τους για την επιμόρφωση, καθώς και τις επιμορφωτικές ανάγκες τους.

Κατάλληλη για την επίτευξη αυτού του σκοπού θεωρήθηκε η εφαρμοσμένη έρευνα και όχι η βασική. Και αυτό γιατί ενώ η βασική έρευνα έχει ως στόχο να καταλήξει σε θεωρητικά συμπεράσματα, να παραγάγει δηλαδή καθαρή γνώση, η εφαρμοσμένη έρευνα επιδιώκει να δώσει πρακτικές λύσεις, αντιμετωπίζοντας ένα πραγματικό πρόβλημα. Στην ουσία η εφαρμοσμένη έρευνα παρέχει αποτελέσματα τα οποία μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τη λήψη μιας απόφασης σε ένα επίκαιρο θέμα, όπως είναι και το συγκεκριμένο (Νόβα – Καλτσούνη, 2006).

Για τη συλλογή των στοιχείων της έρευνας επελέγει το ερωτηματολόγιο, το οποίο αποτελεί ίσως το συνηθέστερο ερευνητικό εργαλείο. Ο λόγος για τον οποίο επιλέχθηκε το συγκεκριμένο μέσο για τη συλλογή των στοιχείων είναι ότι σε σχέση με άλλα ερευνητικά εργαλεία (π.χ. συνέντευξη) απαιτούν λιγότερο χρόνο από τον ερευνητή, αφού δεν απαιτείται να είναι παρόν κατά τη διάρκεια της συμπλήρωσης τους, ενώ παράλληλα δίνει τη δυνατότητα να ταξινομηθούν και αξιολογηθούν καλύτερα τα αποτελέσματα της έρευνας.

8.2.3. Το ερωτηματολόγιο ως ερευνητικό εργαλείο

I. Ο σχεδιασμός και οι άξονες του ερωτηματολογίου

Βάση για το σχεδιασμό του ερωτηματολογίου, που χρησιμοποιήθηκε στην έρευνα, αποτέλεσαν τόσο η σχετική βιβλιογραφία, όσο και οι κοινές υπουργικές αποφάσεις που αφορούν στη σύσταση και λειτουργία των Κ.Ε.Κ. στην Ελλάδα, καθώς και την πιστοποίηση των στελεχών τους. Επίσης, στο σχεδιασμό του ερωτηματολογίου βοήθησε και το ερωτηματολόγιο της κας Κωστίκα.

Το παρόν ερωτηματολόγιο αποτελείται από δύο μέρη. Στο πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου αντλούνται στοιχεία τόσο για τα υποκείμενα της έρευνας, όσο και τους φορείς όπου απασχολούνται, ενώ το δεύτερο μέρος αποτελείται από τις ερωτήσεις που αφορούν στο κυρίως μέρος της έρευνας. Τέλος, το ερωτηματολόγιο συνόδευε μία επιστολή, με την οποία, οι συμμετέχοντες στην έρευνα ενημερώνονταν σχετικά με το σκοπό και το αντικείμενο της έρευνας αλλά και σχετικά με την τήρηση της ανωνυμίας τους.

Το πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου, το οποίο περιλαμβάνει τα ατομικά στοιχεία των συμμετεχόντων και τον φορέα όπου εργάζονται, καθώς και το πρώτο μισό του δεύτερου μέρους (ερωτήσεις από ένα έως και επτά), βασίστηκε στο ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποίησε η κα Κωστίκα σε προηγούμενη έρευνα της, για τη διερεύνηση των απόψεων και των στάσεων των στελεχών της εκπαίδευσης πάνω στην επιμόρφωση των εκπαιδευτικών (Κωστίκα, 2004). Το εν λόγω ερευνητικό εργαλείο της Κωστίκα τροποποιήθηκε σε ορισμένα σημεία και στο βαθμό που αυτό κρίθηκε αναγκαίο.

Οι τροποποιήσεις επί του ερωτηματολογίου αυτού, βασίστηκαν, επίσης, στη σχετική βιβλιογραφία, τόσο του υπό διαπραγμάτευση θέματος, όσο και της μεθοδολογίας της έρευνας (Παρασκευόπουλος, 1993, Μπαγιάτης 1990, Javeau, 1996, Kubr & Prokopenko 1989), καθώς και στη θεώρηση των ερευνητικών ερωτημάτων της έρευνας.

Όσον αφορά δε, στη διατύπωση της υπ' αριθμόν οκτώ ερωτήσεως, με την οποία διερευνώνται οι επιμορφωτικές ανάγκες των στελεχών των Κ.Ε.Κ., θα πρέπει να αναφερθεί ότι βασίστηκε στη σχετική βιβλιογραφία και τις Κοινές Υπουργικές Αποφάσεις που αφορούν στη σύσταση και λειτουργία των Κ.Ε.Κ. Ειδικότερα, η εν λόγω ερώτηση, διατυπώθηκε με βάση τη μελέτη της βιβλιογραφίας που πραγματεύεται τόσο το ρόλο και τις αρμοδιότητες των στελεχών (Κουκιάδης, 2006 & Κωστίκα, 2004), όσο και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που θα πρέπει να διαθέτουν αυτά προκειμένου να γίνουν πιο αποτελεσματικά (Goleman, 2000, Επιτροπάκη, χ.χ., Tomlinson, 2004, Cooper & Palmer, 2000, Ξηροτύρη – Κουφίδου, 2001)⁷, Επιπρόσθετα, στο παρόν ερωτηματολόγιο, παρατέθηκαν τα σημαντικότερα αντικείμενα επιμόρφωσης, ενώ παράλληλα δόθηκε η δυνατότητα στους

⁷ Περαιτέρω ανάλυση γίνεται στα κεφάλαια 4,3 και 4,4 του θεωρητικού μέρους της έρευνας.

συμμετέχοντες, να συμπληρώσουν επιπλέον αντικείμενα, τα οποία θεωρούσαν, κατά την προσωπική τους κρίση, αναγκαία.

Στο μεγαλύτερο μέρος τους οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου ήταν κλειστού τύπου. Η επιλογή κλειστού τύπου ερωτήσεων έγινε γιατί παρατηρείται ότι σε αρκετές περιπτώσεις, όταν οι ερωτήσεις, που θέτονται, είναι ανοιχτές, δεν απαντώνται από τους ερωτώμενους. Παράλληλα, με τις κλειστού τύπου ερωτήσεις κατηγοριοποιούνται, αξιολογούνται και συγκρίνονται ευκολότερα οι δοθείσες απαντήσεις. Επιπλέον, για να αποφευχθεί το ενδεχόμενο να θεωρηθεί ότι οι ερωτώμενοι απάντησαν κατευθυνόμενοι από τις ήδη υπάρχουσες απαντήσεις, προστέθηκε και η εναλλακτική επιλογή 'άλλο'. Η εν λόγω επιλογή, χρησιμοποιήθηκε μόνο στις ερωτήσεις εφτά και οχτώ του δεύτερου μέρους του ερωτηματολογίου, καθώς και στην ερώτηση σχετικά με το είδος του Κ.Ε.Κ. στο πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου. Σκοπός της επιλογής 'άλλο' ήταν, αφενός να αποκλειστεί το ενδεχόμενο να μην θυμηθεί από μόνος του ο ερωτώμενος μια ενδεχόμενη απάντηση, αφετέρου δε, να δοθεί η δυνατότητα στον ερωτώμενο να δώσει μια δικιά του εκδοχή (Bell, 1997).

Πριν την τελική διανομή του ερωτηματολογίου προς τον πληθυσμό στόχο, πραγματοποιήθηκε πιλοτική έρευνα. Ειδικότερα, το ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε σε τέσσερα στελέχη προκειμένου να το συμπληρώσουν και να κάνουν τις παρατηρήσεις τους πάνω σε αυτό. Σκοπός της πιλοτικής έρευνας ήταν να γίνει και η τελική προσαρμογή του ερωτηματολογίου, προκειμένου να είναι πιο κατανοητό, προς τους συμμετέχοντες στην έρευνα.

II. Οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου

Όπως προαναφέρθηκε, το ερωτηματολόγιο αποτελείται από δύο μέρη και από τη συνοδευτική επιστολή. Το πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου, το οποίο έπεται της συνοδευτικής επιστολής περιλαμβάνει τα ατομικά στοιχεία των υποκειμένων της έρευνας, την επαγγελματική εμπειρία τους, τις σπουδές τους, την επιμόρφωση που έχουν λάβει πάνω στο αντικείμενο της εργασίας τους, καθώς επίσης και κάποια στοιχεία για το φορέα που εργάζονται.

Ειδικότερα, το ερωτηματολόγιο ξεκινάει με τα στοιχεία του φορέα όπου εργάζονται τα υποκείμενα της έρευνας, αποφεύγεται, ωστόσο, να ζητηθεί η ονομασία του Κ.Ε.Κ. προκειμένου να μην αποθαρρυνθούν, κατά τις απαντήσεις, τους οι ερωτώμενοι. Και

οι δύο ερωτήσεις είναι κλειστού τύπου. Ειδικότερα, η πρώτη ερώτηση, η οποία αναφέρεται στο είδος του Κ.Ε.Κ. εκτός από τις προκαθορισμένες εναλλακτικές απαντήσεις, περιλαμβάνει και την επιλογή 'άλλο', ενώ στη δεύτερη, που αφορά στα έτη λειτουργίας του Κ.Ε.Κ. δίνονται τρεις εναλλακτικές επιλογές 0 έως 5έτη, 6 έως 10 έτη και 11 έτη και άνω.

Στη συνέχεια του πρώτου μέρους του ερωτηματολογίου περιλαμβάνονται οι ερωτήσεις, που αφορούν στα ατομικά στοιχεία του συμμετέχοντα. Όλες οι ερωτήσεις είναι κλειστού τύπου, με σκοπό την ευκολότερη και ορθότερη κατηγοριοποίηση τους. Στα ατομικά στοιχεία περιλαμβάνεται το φύλο του ερωτώμενου, η ηλικία του καθώς και η θέση που κατέχει στο Κ.Ε.Κ.. Και οι τρεις ερωτήσεις, όπως προαναφέρθηκε, είναι κλειστού τύπου, ενώ η ερώτηση που αφορά στην ηλικία προσαρμόστηκε σε κλίμακα προκαθορισμένων εναλλακτικών διαβαθμίσεων (Παρασκευόπουλος, 2003). Η εν λόγω κλίμακα επελέγη, γιατί σύμφωνα με τον Bell, η ηλικία θεωρείται συχνά ως μία ιδιαιτέρως ευαίσθητη κατηγορία, για την οποία είναι προτιμότερο να ακολουθείται αυτός ο τρόπος απάντησης.

Κατόπιν αυτού δε, ακολουθεί η ερώτηση για την επαγγελματική εμπειρία του στελέχους σε Κ.Ε.Κ., όπου το υποκείμενο καλείται να συμπληρώσει τα έτη για τα οποία έχει απασχοληθεί σε μια κλίμακα προκαθορισμένων εναλλακτικών διαβαθμίσεων.

Στο τέλος του πρώτου μέρους του ερωτηματολογίου, τίθενται οι ερωτήσεις που αφορούν στις σπουδές του ερωτώμενου καθώς και στην επιμόρφωση που έχει λάβει στο παρελθόν σχετικά με τη θέση εργασίας του. Σκοπός των συγκεκριμένων ερωτήσεων είναι να ληφθούν πληροφορίες για την εν γένει επιστημονική κατάρτιση του ερωτώμενου και την βαθμίδα εκπαίδευσης που κατέχει. Όσον αφορά δε, στην ερώτηση για την επιμόρφωση χρησιμοποιήθηκε μια διχοτομική ερώτηση, με δύο μόνο εναλλακτικές απαντήσεις.

Το δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου χωρίζεται και αυτό σε δύο μέρη. Το πρώτο μέρος, το οποίο περιλαμβάνει τις ερωτήσεις από ένα έως και επτά, στην ουσία διερευνά τις απόψεις των στελεχών των Κ.Ε.Κ. για τη σημασία της επιμόρφωσης, καθώς και τον καταλληλότερο φορέα για την παροχή επιμόρφωσης, ενώ στο δεύτερο υπολογίζεται η ανάγκη για επιμόρφωση των στελεχών, πάνω σε θέματα χρήσιμα για την εργασία τους.

Με την πρώτη ερώτηση του δεύτερου μέρους του ερωτηματολογίου, διερευνάται το κατά πόσον πιστεύουν τα στελέχη των Κ.Ε.Κ. ότι η επιμόρφωση τους μπορεί να βοηθήσει στην ανάπτυξη των Κ.Ε.Κ.. Οι απαντήσεις είναι σε κλίμακα προκαθορισμένων εναλλακτικών διαβαθμίσεων, τύπου Likert, σε πέντε διαβαθμίσεις (καθόλου, σε πολύ μικρό βαθμό, σε μικρό βαθμό, σε μεγάλο βαθμό και σε πολύ μεγάλο βαθμό (Αβραμίδου, 2006). Στην ίδια κλίμακα είναι και οι υπόλοιπες πέντε ερωτήσεις, που αφορούν πάλι, στη διερεύνηση των απόψεων των στελεχών των Κ.Ε.Κ. για την επιμόρφωση.

Ειδικότερα, στη δεύτερη ερώτηση διερευνάται ο βαθμός, που τα στελέχη θεωρούν ότι η δια βίου μάθηση αποτελεί αναπόσπαστο μέρος του σημερινού επαγγελματικού κόσμου. Η τρίτη και η τέταρτη ερώτηση του δεύτερου μέρους του ερωτηματολογίου, διερευνά την πρόθεση και διάθεση των στελεχών να παρακολουθήσουν κάποιο πρόγραμμα επιμόρφωσης με βάση το χρόνο που θα διέθεταν αλλά και τα χρήματα. Η πέμπτη ερώτηση δε, μετρά το βαθμό που τα διοικητικά στελέχη των Κ.Ε.Κ. πιστεύουν ότι έχουν ανάγκη για επιμόρφωση, ενώ στην έκτη διερευνάται, το κατά πόσο οι συμμετέχοντες πιστεύουν ότι είναι σε θέση να καλύψουν τις επιμορφωτικές ανάγκες από μόνοι τους. Τέλος, η έβδομη ερώτηση αφορά στο φορέα παροχής της ενδεχόμενης επιμόρφωσης διερευνώντας, ειδικότερα, τις απόψεις των συμμετεχόντων σχετικά με την επιλογή του καταλληλότερου φορέα σχεδιασμού και υλοποίησης ενός επιμορφωτικού προγράμματος. Στην συγκεκριμένη ερώτηση δίνονται τρεις εναλλακτικές απαντήσεις (από το ΕΚΕΠΙΣ, από κάποιο ΑΕΙ της χώρας και από τους φορείς παροχής επιμόρφωσης του τυπικού συστήματος εκπαίδευσης), ενώ παράλληλα δίνεται και η εναλλακτική απάντηση 'άλλο', όπου ο ερωτώμενος καλείται να συμπληρώσει κάποιον έτερο εναλλακτικό φορέα, ο οποίος, κατά την άποψη του, είναι κατάλληλος.

Επιπλέον, η ερώτηση οχτώ, η οποία αποτελεί και το δεύτερο μέρος της εν λόγω ενότητας, του ερωτηματολογίου, υπολογίζει το μέγεθος της ανάγκης για επιμόρφωση των στελεχών των Κ.Ε.Κ. σε συγκεκριμένες θεματικές ενότητες. Οι σχετικές δε, θεματικές ενότητες επιλέχθηκαν, τόσο με βάση τα καθήκοντα των στελεχών στην εργασία τους, όσο και με βάση τα χαρακτηριστικά που θα πρέπει να διαθέτει ένα επιτυχημένο στέλεχος προκειμένου να γίνει αποτελεσματικό. Συγκεκριμένα, η ερώτηση οχτώ αποτελείται από έναν πίνακα που περιλαμβάνει δεκαεφτά πιθανά θεματικά αντικείμενα επιμόρφωσης, καθώς και από τρεις επιπλέον γραμμές στις

οποίες ο ερωτώμενος μπορεί να προσθέσει άλλα θεματικά αντικείμενα, τα οποία θεωρεί χρήσιμα. Στην ερώτηση αυτή ο ερωτώμενος καλείται να απαντήσει με ένα Χ στις στήλες, οι οποίες είναι και αυτές σε κλίμακα προκαθορισμένων εναλλακτικών διαβαθμίσεων τύπου Likert, σε πέντε διαβαθμίσεις (μέγιστη ανάγκη, μεγάλη ανάγκη, μέτρια ανάγκη, μικρή ανάγκη, καμία ανάγκη).

Στο τέλος του ερωτηματολογίου δε, δίνεται επιπλέον η δυνατότητα στους συμμετέχοντες, να συμπληρώσουν οποιαδήποτε παρατήρηση επιθυμούν να επισημάνουν.

8.2.4. Η διαδικασία συλλογής των ερευνητικών δεδομένων

Καταρχάς, θα πρέπει να αναφερθεί ότι σύμφωνα με τον πίνακα που παρατίθεται (σχετικά με τον αριθμό των στελεχών των Κ.Ε.Κ. που απασχολούνται στην περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας) στο κεφάλαιο 4.2 το πρώτου μέρους της συγκεκριμένης έρευνας, το σύνολο των Διευθυντών, Διευθυντών Κατάρτισης και Συντονιστών Ενεργειών Κατάρτισης που απασχολούνται στα Κ.Ε.Κ. της περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας είναι 127. Λόγω όμως της συχνότητας που παρουσιάζει το φαινόμενο το άτομο που κατέχει τη θέση του Διευθυντή, να κατέχει τη θέση και του Διευθυντή Κατάρτισης της Δομής, ο αριθμός των στελεχών μειώνεται αρκετά. Ειδικότερα, με βάση αυτό το δεδομένο υπολογίζεται ότι τα στελέχη στα οποία απευθύνεται η συγκεκριμένη έρευνα ανέρχονται γύρω στα 100. Επομένως, ένα δείγμα 15 ατόμων θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ικανοποιητικό⁸. Όμως λόγω του ότι κατά τον Javeau, ο ελάχιστος αριθμός ατόμων που θα πρέπει να συμπεριλαμβάνονται στο δείγμα είναι 30, έγινε μια προσπάθεια και τελικά συλλέχθηκαν 32 ερωτηματολόγια.

Για τον εντοπισμό των ατόμων τα οποία επρόκειτο να συμμετάσχουν στην έρευνα, αρχικά χρησιμοποιήθηκε το σχετικό μητρώο που υπάρχει στην ιστοσελίδα του ΕΚΕΠΙΣ στο διαδίκτυο, το οποίο περιλαμβάνει όλα τα Κ.Ε.Κ. της Ελλάδας με κάποια βασικά στοιχεία για τη δομή τους (www.ekepis.gr). Αφού λοιπόν, συγκεντρώθηκαν όλα τα στοιχεία για τα Κ.Ε.Κ. της Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας, η ερευνήτρια προχώρησε στην κατασκευή καταλόγου με τα στοιχεία του Κ.Ε.Κ. του υπεύθυνου του Κ.Ε.Κ., καθώς και τα τηλέφωνα επικοινωνίας και τη διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου του.

⁸ Αν λάβει κανείς ως δεδομένο ότι στις περισσότερες έρευνες αρκεί να συμμετάσχει το 15% του συνολικού πληθυσμού της ομάδας στόχου.

Λόγω του πλήθους των Κ.Ε.Κ. αλλά και της μεγάλης γεωγραφικής εμβέλειας που καλύπτει η περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας, αρχικά προτιμήθηκε να διανεμηθεί το ερωτηματολόγιο μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Παράλληλα, στην επιλογή του συγκεκριμένου τρόπου διανομής του ερωτηματολογίου, λήφθηκε υπόψη και η ομάδα στόχος (υψηλόβαθμα στελέχη των Κ.Ε.Κ.)⁹. Βέβαια, με δεδομένο ότι μέσα στο διάστημα των δέκα ημερών που αρχικά τέθηκε ως χρόνος απάντησης στο ερωτηματολόγιο, απάντησαν μόλις εννέα άτομα, η ερευνήτρια προχώρησε σε τηλεφωνική επικοινωνία με κάποια Κ.Ε.Κ., προκειμένου είτε να κινητοποιήσει τα εν λόγω στελέχη στη συμπλήρωσή τους, είτε να κλείσει κάποια ραντεβού, προκειμένου να συμπληρωθεί το ερωτηματολόγιο με τη μορφή συνέντευξης (Bell, 1997). Μετά και από τις συγκεκριμένες ενέργειες η ερευνήτρια συγκέντρωσε 32 ερωτηματολόγια. Στο σημείο αυτό θα πρέπει να σημειωθεί ότι τα υποκείμενα της έρευνας ενημερώθηκαν για το σκοπό και το περιεχόμενο της έρευνας, μέσω επιστολής η οποία συνόδευε το ερωτηματολόγιο και παρατίθεται στο παράρτημα της έρευνας.

8.2.5. Αξιοπιστία

Στην εμπειρική έρευνα θα πρέπει να ληφθεί ως δεδομένο ότι υπάρχει πάντα αναξιοπιστία ακόμη και σε μικρό βαθμό. Η αναξιοπιστία αυτή παρουσιάζεται λόγω του ότι οι επαναλαμβανόμενες μετρήσεις δεν δίνουν ποτέ ακριβώς το ίδιο αποτέλεσμα. Σε γενικές γραμμές όμως θα πρέπει να πούμε ότι οι εμπειρικές μετρήσεις βασίζονται σε δύο βασικούς κανόνες. Ο πρώτος αναφέρεται στο ότι ο ερευνητής έχει τη δυνατότητα να εξετάσει την αξιοπιστία ενός δείκτη, ενώ ο δεύτερος στο ότι η μέτρηση οποιουδήποτε φαινομένου μπορεί να περικλείει ένα ποσοστό τυχαίου σφάλματος. Βέβαια, παρόλο που οι επαναλαμβανόμενες μετρήσεις του ίδιου φαινομένου ποτέ δεν αντιγράφουν η μία την άλλη, έχουν την τάση να είναι συνεπείς από μέτρηση σε μέτρηση. Και αυτή ακριβώς τη συνέπεια είναι που αναφέρουμε ως αξιοπιστία. Δηλαδή, όσο μεγαλύτερη είναι η συνάφεια μεταξύ των αποτελεσμάτων των επαναλαμβανόμενων μετρήσεων, τόσο και μεγαλύτερη η αξιοπιστία της έρευνας (Carmines και Zeller, 1989).

⁹ Σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία τα διευθυντικά στελέχη δεν είναι υποχρεωμένα να ακολουθούν συγκεκριμένο ωράριο εργασίας. Το ίδιο φυσικά εφαρμόζεται και στα διευθυντικά στελέχη των Κ.Ε.Κ., τα οποία λόγω της θέσης που κατέχουν και των αυξημένων υποχρεώσεων τους, είναι αρκετά δύσκολο να τα βρεις στο χώρο εργασίας τους, συγκεκριμένες ημέρες και ώρες.

Σε γενικές γραμμές η αξιοπιστία μιας έρευνας είναι ανάλογη του αριθμού των ερωτήσεων. Όταν σε μια ομάδα θεμάτων διατηρηθούν μόνο αυτά που έχουν υψηλούς συντελεστές συσχέτισης, δηλαδή τα πιο σημαντικά, τότε ο συντελεστής αξιοπιστίας έχει τέτοια τιμή που, που μεταβάλλεται ελάχιστα όταν προστίθενται νέα θέματα. Ως κατακλείδα, θα πρέπει να πούμε ότι κατά τον Μπαγιάτη οι τιμές του συντελεστή αξιοπιστίας όταν είναι μεγαλύτερες του 0,80 μπορούν να θεωρηθούν ικανοποιητικές. Βέβαια, και τιμές μέχρι και 0,70 ή και ελαφρώς χαμηλότερες μπορούν να γίνουν και αυτές δεκτές, ανάλογα με τους αντικειμενικούς σκοπούς της έρευνας.

Βασισμένη σε όλα τα παραπάνω, η ερευνήτρια προσπάθησε ώστε τα ερευνητικά αποτελέσματα να είναι αξιόπιστα. Ειδικότερα, η ερευνήτρια αφού προσδιόρισε τους δείκτες τους οποίους ήθελε να μετρήσει, προχώρησε στη συλλογή των πληροφοριών μέσω ενός καλά δομημένου ερωτηματολογίου, ώστε στη συνέχεια να είναι δυνατόν να συγκριθούν οι μετρήσεις της έρευνας. Παράλληλα, προτιμήθηκε η μέθοδος των εναλλακτικών απαντήσεων σε κλίμακα, ώστε να υπάρχει ομοιομορφία στις μετρήσεις και κατά συνέπεια και μεγαλύτερη αξιοπιστία (Παρασκευόπουλος, 1993).

8.2.6. Εγκυρότητα

Κατά τον Σιάρδο, ένας δείκτης εκτός από αξιόπιστος θα πρέπει να είναι και έγκυρος. Ενώ η αξιοπιστία μετρά το κατά πόσο οι δείκτες που χρησιμοποιούνται στην έρευνα δίνουν σωστά αποτελέσματα, καθώς γίνονται επαναλαμβανόμενες μετρήσεις, η εγκυρότητα ενδιαφέρεται για τη κρίσιμη σχέση μεταξύ της θεωρητικής έννοιας και του δείκτη. Στην ουσία, δεν μετριέται η εγκυρότητα ενός δείκτη αλλά η εγκυρότητα της εφαρμογής του στην έρευνα.

Ενώ η αξιοπιστία εκφράζει τη σταθερότητα των αποτελεσμάτων της έρευνας, η εγκυρότητα αφορά στη μέτρηση του επιδιωκόμενου. Όσο η διάσταση μεταξύ έννοιας και μεταβλητής είναι μεγάλη, τόσο η κλίμακα μέτρησης δεν είναι έγκυρη. Από αυτό προκύπτει πως η μέτρηση της εγκυρότητας δεν μπορεί να ελεγχθεί άμεσα, αφού ενώ θεωρητικά θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι κάθε έννοια αντιστοιχεί σε μια συγκεκριμένη ποσοτική διατύπωση, στην πράξη αυτή η ποσοτική διατύπωση δεν είναι καθόλου εύκολα αναγνωρίσιμη (Μπαγιάτης, 1990).

Και η εγκυρότητα, ομοίως με την αξιοπιστία υπόκεινται σε σφάλμα. Συνεπώς, ο στόχος απόκτησης ενός τέλει δείκτη εγκυρότητας είναι στην ουσία μη επιτεύξιμος. Επίσης, ο δείκτης ο οποίος είναι αξιόπιστος δεν σημαίνει ότι είναι και έγκυρος.

Λαμβάνοντας υπόψη όλα τα παραπάνω έγινε μια συστηματική προσπάθεια οι δείκτες της έρευνας και κατ' επέκταση και η ίδια η έρευνα να είναι όσο το δυνατόν περισσότερο έγκυρη. Ειδικότερα, έγινε μια συστηματική προσπάθεια σύνδεσης των ερωτήσεων και των πιθανών απαντήσεων με τα δεδομένα που θέλουμε να προκύψουν από τη συγκεκριμένη έρευνα. Αυτό επιτεύχθη μέσα από την κάλυψη όλων των πιθανών απαντήσεων, οι οποίες και δοκιμάστηκαν στην πράξη μέσω της πιλοτικής έρευνας που προηγήθηκε.

8.2.7. Η μέθοδος ανάλυσης των ερευνητικών δεδομένων

Για την επεξεργασία και ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων επιλέχθηκε το πρόγραμμα στατιστικής επεξεργασίας δεδομένων SPSS. Αρχικά ελέγχθηκε το υλικό που συγκεντρώθηκε. Δηλαδή, εξετάστηκε το κατά πόσο τα ερωτηματολόγια ήταν πλήρη, καθώς και το κατά πόσο οι απαντήσεις που δόθηκαν ήταν συμβατές προς τις ερωτήσεις.

Στη συνέχεια, έγινε η κωδικοποίηση του υλικού, αφού δεν είχε γίνει από την αρχή, κατά το στάδιο κατάρτισης του ερωτηματολογίου. Λέγοντας κωδικοποίηση εννοούμε τη διαδικασία κατά την οποία το λεκτικό της κάθε απάντησης μετατράπηκε σε κωδικό (Νόβα – Καλτσούνη, 2006). Σκοπός της κωδικοποίησης ήταν οι απαντήσεις να είναι κατανοητές από το πρόγραμμα στατιστικής επεξεργασίας των δεδομένων. Τέλος, έγινε η καταχώρηση των στοιχείων στον υπολογιστή και η στατιστική τους ανάλυση και παρουσίαση.

9. Τα αποτελέσματα της έρευνας

Σκοπός της έρευνας ήταν να διερευνήσει τις επιμορφωτικές ανάγκες των διοικητικών στελεχών των Κ.Ε.Κ. στην περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας. Ειδικότερα, η ομάδα στόχος ήταν οι Διευθυντές, οι Διευθυντές Κατάρτισης και οι Συντονιστές Ενεργειών Κατάρτισης των εν λόγω Κ.Ε.Κ..

Όπως προαναφέρθηκε, το σύνολο των ατόμων της ομάδας στόχου ήταν 127 σύμφωνα με τα στοιχεία του ΕΚΕΠΙΣ¹⁰. Το ερωτηματολόγιο επιδόθηκε σε όλα τα στελέχη. Στην έρευνα συμμετείχαν τελικά 32 στελέχη και ειδικότερα 9 Διευθυντές, 9 Διευθυντές Κατάρτισης και 14 Συντονιστές Ενεργειών Κατάρτισης. Αναλογικά με τον πληθυσμό της ομάδας στόχου και όπως φαίνεται και στον πίνακα που ακολουθεί, από το σύνολο των Διευθυντών των Κ.Ε.Κ. της περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας συμμετείχε το 19,56%, ενώ το ίδιο ακριβώς ισχύει και για τους Διευθυντές Κατάρτισης των Κ.Ε.Κ. της περιφέρειας. Αντίθετα, όσον αφορά στους Συντονιστές Ενεργειών Κατάρτισης το ποσοστό συμμετοχής στην έρευνα έφτασε το 40%. Επομένως, το ποσοστό συμμετοχής στη συγκεκριμένη έρευνα μπορεί να θεωρηθεί αρκετά ικανοποιητικό και αντιπροσωπευτικό ως προς τις απόψεις της ομάδας στόχου¹¹.

Πίνακας 7: Οι συμμετέχοντες στην έρευνα αναλογικά με τον πληθυσμό της ομάδας στόχου

A/A	Θέση του Στελέχους	Αριθμός στελεχών στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας	Αριθμός συμμετεχόντων στην έρευνα	Ποσοστό συμμετοχής στην έρευνα
1	Διευθυντής	46	9	19,56%
2	Διευθυντής Κατάρτισης	46	9	19,56%
3	Συντονιστικής Ενεργειών Κατάρτισης	35	14	40%
	Σύνολα	127	32	25,19%

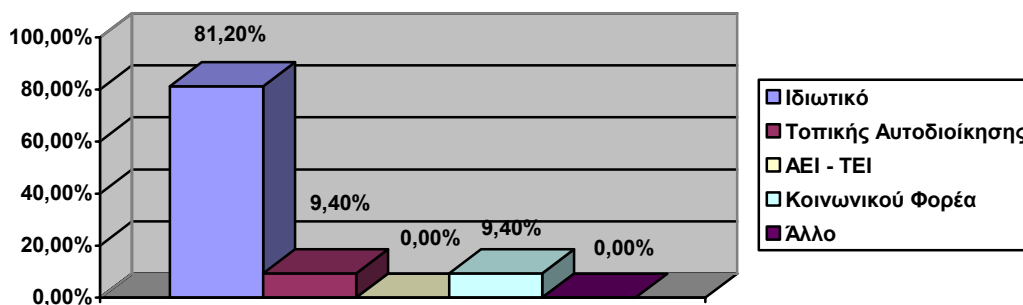
¹⁰ Σε προηγούμενο σημείο αναφέρθηκε ότι το σύνολο της ομάδας στόχου ανέρχεται περίπου στα 100 άτομα, λόγω του ότι συχνά παρατηρείται το φαινόμενο ο Διευθυντής του Κ.Ε.Κ. να κατέχει και τη θέση του Διευθυντή Κατάρτισης του Κ.Ε.Κ.

¹¹ Το ποσοστό των συμμετεχόντων είναι ακόμη πιο υψηλό αν λάβουμε υπόψη μας ότι τα στελέχη είναι λιγότερα των 127, αφού συχνά παρατηρείται το φαινόμενο ο Διευθυντής του Κ.Ε.Κ. να κατέχει και τη θέση του Διευθυντή Κατάρτισης του Κ.Ε.Κ.

9.1. τα χαρακτηριστικά του Κ.Ε.Κ. όπου εργάζονται τα υποκείμενα της έρευνας

Τα χαρακτηριστικά του Κ.Ε.Κ. όπου εργάζονται τα υποκείμενα της έρευνας παρουσιάζονται παρακάτω με βάση το είδος και τα έτη λειτουργίας του Κ.Ε.Κ..

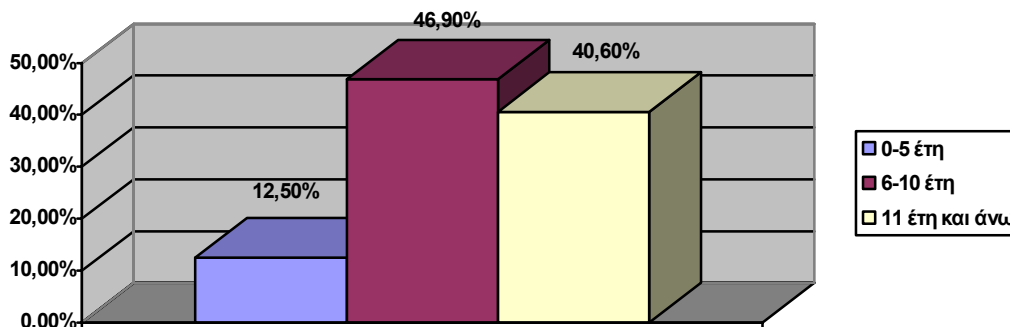
9.1.1. Το είδος του Κ.Ε.Κ. όπου εργάζονται οι συμμετέχοντες στην έρευνα



Γράφημα 1: Το είδος του Κ.Ε.Κ. όπου εργάζονται τα υποκείμενα της έρευνας.

Όπως προκύπτει από το παραπάνω γράφημα από τα 32 άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα το 81,20% δουλεύει σε ιδιωτικό Κ.Ε.Κ., το 9,40% σε Κ.Ε.Κ. της Τοπικής Αυτοδιοίκησης και το 9,40% σε Κ.Ε.Κ. κάποιου Κοινωνικού Φορέα. Ειδικότερα, από τους 32 συμμετέχοντες στην έρευνα οι 26 απασχολούνται σε κάποιο ιδιωτικό Κ.Ε.Κ., οι 3 σε κάποιο της Τοπικής Αυτοδιοίκησης και οι υπόλοιποι 3 σε κάποιο Κ.Ε.Κ. το οποίο ανήκει σε Κοινωνικό Φορέα. Τα αποτελέσματα αυτά, θα μπορούσαμε να πούμε ότι ήταν και τα αναμενόμενα, αφού το μεγαλύτερο μέρος των Κ.Ε.Κ. στη χώρα μας σήμερα ανήκει σε ιδιώτες.

9.1.2. Τα έτη λειτουργίας του Κ.Ε.Κ. όπου εργάζονται οι συμμετέχοντες στην έρευνα



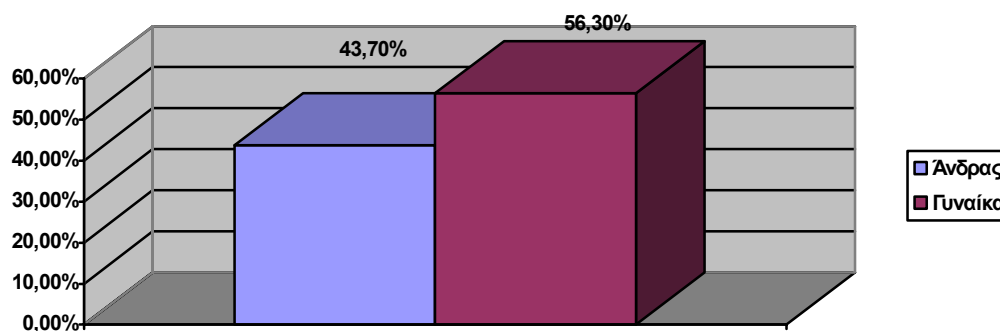
Γράφημα 2: Τα έτη λειτουργίας του Κ.Ε.Κ. όπου εργάζονται τα υποκείμενα της έρευνας.

Σύμφωνα με το γράφημα 2, το μεγαλύτερο μέρος των συμμετεχόντων στην έρευνα απασχολείται σε Κ.Ε.Κ., το οποίο λειτουργεί από 6 έως 10 έτη (46,90%), ακολουθούν αυτοί που εργάζονται σε Κ.Ε.Κ. που λειτουργεί περισσότερο από 11 έτη (40,60%), ενώ τελευταίοι σε συμμετοχές στην έρευνα έρχονται αυτοί οι οποίοι εργάζονται σε Κ.Ε.Κ., το οποίο μετράει κάτω από 5 έτη λειτουργίας (12,50%). Ως ένα βαθμό και αυτό φαίνεται λογικό, αφού πλέον στις μέρες μας παρατηρείται ότι δεν υπάρχει η πληθώρα των αιτήσεων πιστοποίησης Κ.Ε.Κ. η οποία υπήρξε κατά τη διάρκεια του Β' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης. Παράλληλα, θα πρέπει να σημειωθεί ότι τα μικρά περιφερειακά Κ.Ε.Κ. τείνουν να εξαφανιστούν και τη θέση τους, στην 'αγορά' της επαγγελματικής κατάρτισης, να καταλάβουν τα μεγάλα εθνικά Κ.Ε.Κ. τα οποία μετρούν πάνω από 5 έτη λειτουργίας στο χώρο.

9.2. Τα χαρακτηριστικά των υποκειμένων της έρευνας

Τα χαρακτηριστικά των υποκειμένων της έρευνας παρουσιάζονται παρακάτω με βάση τις μεταβλητές φύλο, ηλικία, θέση στο Κ.Ε.Κ., επαγγελματική εμπειρία, σπουδές και επιμόρφωση των συμμετεχόντων.

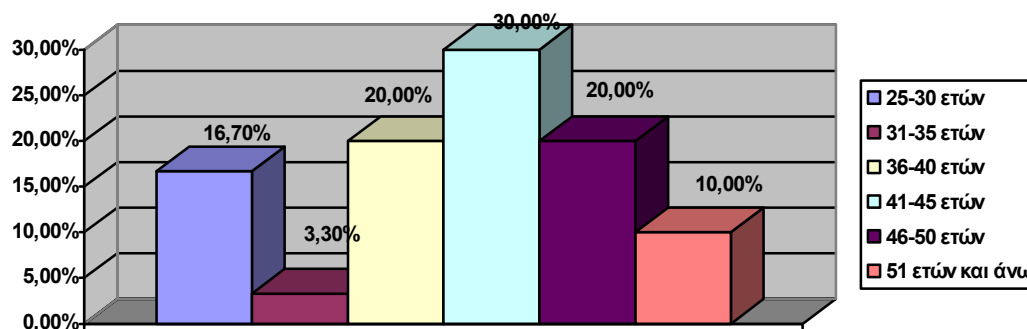
9.2.1. Το φύλο των συμμετεχόντων



Γράφημα 3: Το φύλο των υποκειμένων της έρευνας.

Όσον αφορά στο φύλο των υποκειμένων της έρευνας θα πρέπει να σημειωθεί ότι παρόλο που, σύμφωνα με τα στοιχεία του ΕΚΕΠΙΣ, το μεγαλύτερο μέρος των στελεχών των Κ.Ε.Κ. είναι άνδρες, στην έρευνα συμμετείχαν περισσότερες γυναίκες. Ειδικότερα, από τους 32 συμμετέχοντες στην έρευνα οι 18 ήταν γυναίκες (56,30%) και οι 14 άνδρες (43,70%). Αυτό ίσως θα μπορούσε να εξηγηθεί από το γεγονός ότι συνήθως οι γυναίκες συμμετέχουν με μεγαλύτερη ευκολία σε έρευνες από ότι οι άνδρες.

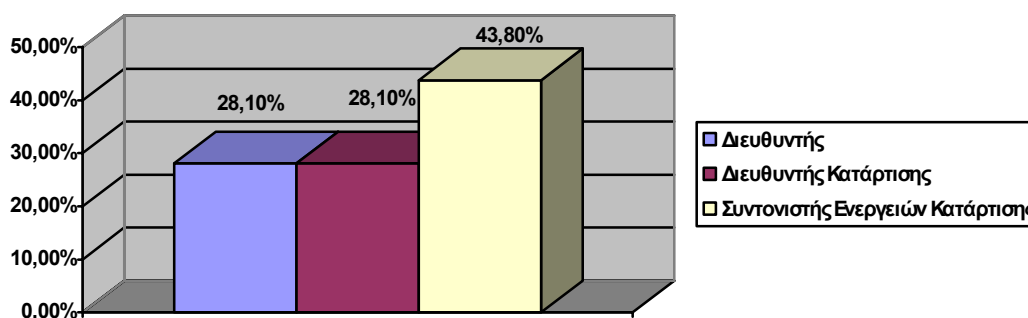
9.2.2. Η ηλικία των συμμετεχόντων



Γράφημα 4: Η ηλικία των συμμετεχόντων στην έρευνα.

Η πλειοψηφία των στελεχών που συμμετείχαν στην έρευνα ανήκουν στην ηλικιακή τάξη των 41-45 ετών (30%). Ακολουθούν οι συμμετέχοντες οι οποίοι είναι από 31 έως 35 ετών (20%) και από 46 έως 50 ετών (20%), μετά έρχονται αυτοί που είναι 25 έως 30 ετών με ποσοστό 16,70% και αυτοί που είναι άνω των 51 ετών (10%), ενώ τελευταίοι σε συμμετοχές έρχονται αυτοί που βρίσκονται στην ηλικιακή τάξη των 31-35 ετών (3,30%). Σύμφωνα με τα παραπάνω παρατηρούμε ότι το 70% των συμμετεχόντων (21 από τα 32 άτομα), είναι ηλικίας από 36 έως και 50 ετών, γεγονός αναμενόμενο αφού για να καταλάβει κανείς μια τέτοια θέση θα πρέπει να διαθέτει πέρα από τα πτυχία και κάποια χρόνια σχετικής επαγγελματικής εμπειρίας.

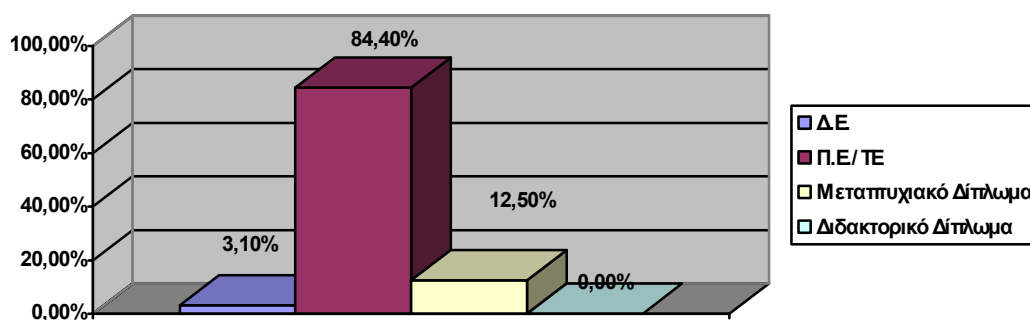
9.2.3. Η θέση που κατέχουν στο Κ.Ε.Κ. οι συμμετέχοντες



Γράφημα 5: Η θέση που κατέχουν στο Κ.Ε.Κ. οι συμμετέχοντες στην έρευνα.

Αν και σύμφωνα με τα στοιχεία που παρουσιάστηκαν παραπάνω, ο αριθμός των Συντονιστών Ενεργειών Κατάρτισης είναι μικρότερος, τόσο από αυτόν των Διευθυντών, όσο και από αυτόν των Διευθυντών Κατάρτισης των Κ.Ε.Κ., δεν θα πρέπει να μας προξενεί εντύπωση το γεγονός ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες στην έρευνα είναι Συντονιστές Ενεργειών Κατάρτισης (43,80%). Αυτό συμβαίνει για τον απλούστατο λόγο ότι οι Σ.Ε.Κ. έδειξαν μεγαλύτερη ανταπόκριση στη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, σε σχέση με τους Διευθυντές και τους Διευθυντές Κατάρτισης και αυτό ως ένα βαθμό θα μπορούσε να αποδοθεί στο μεγαλύτερο φόρτο εργασίας που έχουν αυτοί σε σχέση με τους Σ.Ε.Κ..

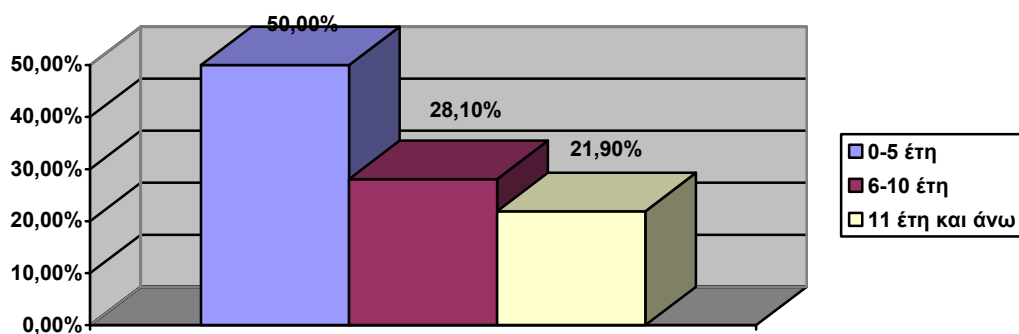
9.2.4. Το εκπαιδευτικό επίπεδο των συμμετεχόντων



Γράφημα 6: Το εκπαιδευτικό επίπεδο των συμμετεχόντων στην έρευνα.

Σύμφωνα με το γράφημα 6, το 84,40% κατέχει τίτλο σπουδών τουλάχιστον τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ενώ ένα επιπλέον 12,50% κατέχει και μεταπτυχιακό. Ειδικότερα, από τους 32 ερωτηθέντες οι 27 κατέχουν πτυχίου Α.Ε.Ι. ή/και Τ.Ε.Ι., οι 4 πέρα από πτυχίο Α.Ε.Ι. ή/και Τ.Ε.Ι. κατέχουν και μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών, ενώ μόλις 1 έχει απολυτήριο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Τα αποτελέσματα αυτά θα μπορούσαμε να πούμε ότι ήταν και τα αναμενόμενα, αφού σύμφωνα με το Φ.Ε.Κ. σύστασης και λειτουργίας των Κ.Ε.Κ., μόνο ο Διευθυντής δύναται να έχει εκπαιδευτικό επίπεδο χαμηλότερο από αυτό της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

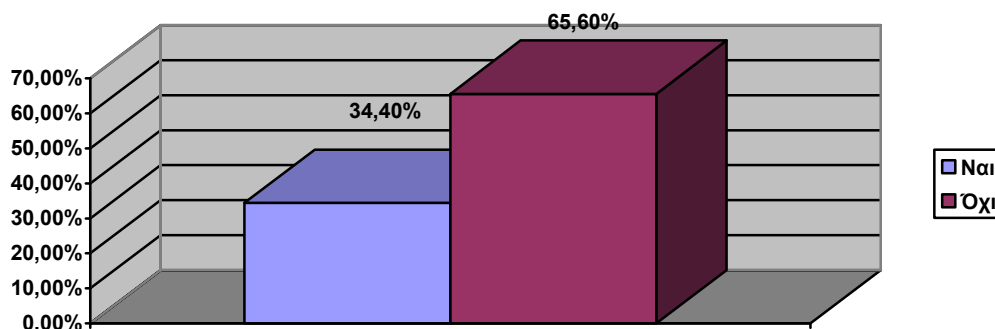
9.2.5. Η εμπειρία των συμμετεχόντων



Γράφημα 7: Η συναφής επαγγελματική εμπειρία των συμμετεχόντων στην έρευνα.

Σύμφωνα με τις απαντήσεις του ερωτηματολογίου, από τους 32 συμμετέχοντες στην έρευνα, οι μισοί έχουν επαγγελματική εμπειρία έως 5 έτη (50%), οι 9 έχουν από 6 έως 10 έτη (28,10%) και μόλις οι 7 από αυτούς έχουν εμπειρία άνω των 11 ετών (21,90%).

9.2.6. Η επιμόρφωση των συμμετεχόντων

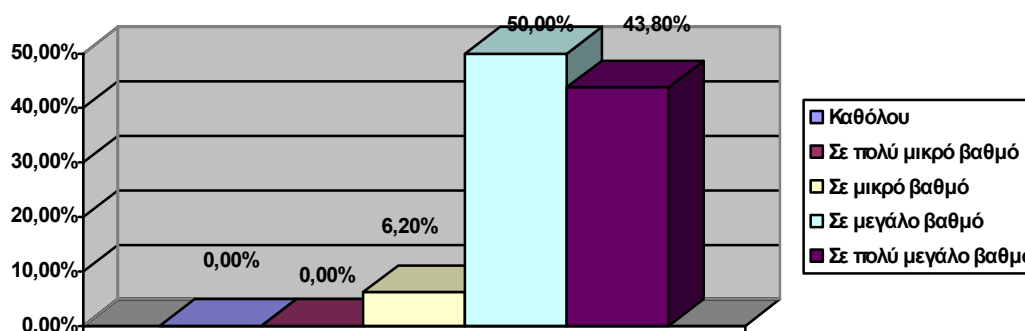


Γράφημα 8: Η επιμόρφωση των συμμετεχόντων στην έρευνα.

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι το μεγαλύτερο μέρος των συμμετεχόντων στην έρευνα (65,60%), δεν έχει παρακολουθήσει κανένα πρόγραμμα επιμόρφωσης. Ακόμη, πιο περίεργο είναι αυτό, αν το συνδέσουμε με το γεγονός ότι πρόκειται για στελέχη τα οποία ασχολούνται με τη δια βίου μάθηση.

9.3. Οι απόψεις των συμμετεχόντων στην έρευνα για την επιμόρφωση

9.3.1. Η άποψη των συμμετεχόντων για το κατά πόσο η επιμόρφωση των στελεχών μπορεί να βοηθήσει και στην ανάπτυξη του Κ.Ε.Κ.

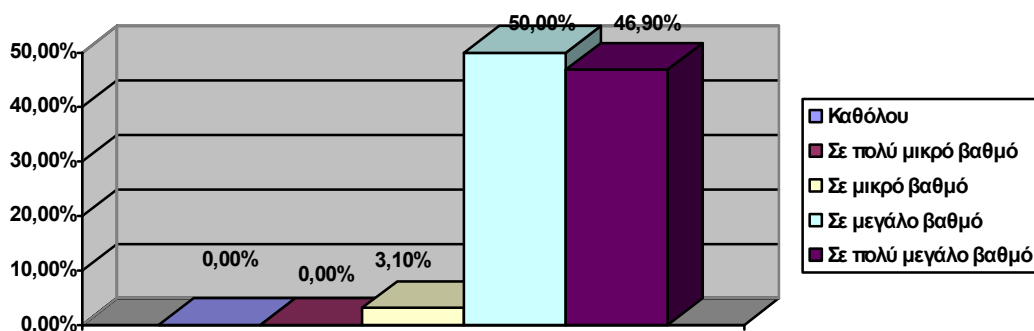


Γράφημα 9: Η άποψη των στελεχών για το κατά πόσο η επιμόρφωση μπορεί να βοηθήσει στην ανάπτυξη του Κ.Ε.Κ.

Η συντριπτική πλειοψηφία των διοικητικών στελεχών των Κ.Ε.Κ. θεωρούν ότι η επιμόρφωση τους μπορεί να οδηγήσει πέρα από την προσωπική τους ανάπτυξη και

στην ανάπτυξη του Κ.Ε.Κ. όπου εργάζονται. Πιο συγκεκριμένα, από τα 32 στελέχη που συμμετείχαν στην έρευνα, κανένα δεν πιστεύει ότι η επιμόρφωση τους δεν θα αποφέρει κάποιο θετικό αποτέλεσμα για τον φορέα απασχόλησης τους. Αντίθετα, το 93,80% πιστεύει ότι η επιμόρφωση μπορεί να βοηθήσει στην ανάπτυξη του Κ.Ε.Κ. τουλάχιστον σε μεγάλο βαθμό.

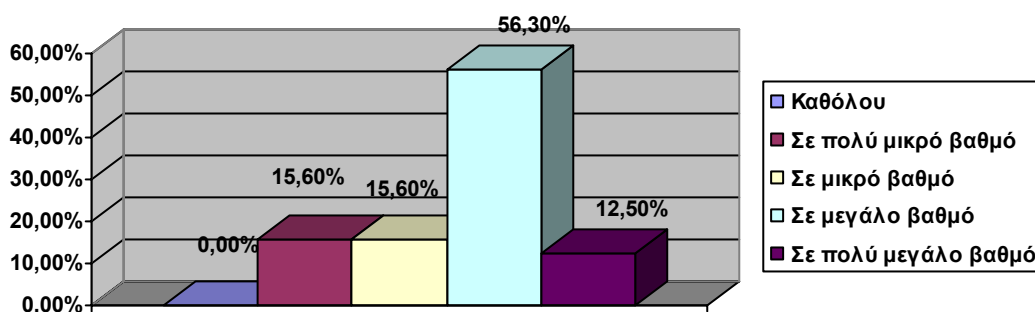
9.3.2. Η άποψη των συμμετεχόντων για το κατά πόσο πιστεύουν ότι η δια βίου μάθηση αποτελεί αναπόσπαστο μέρος του σημερινού επαγγελματικού κόσμου



Γράφημα 10: Η άποψη των στελεχών για το βαθμό που η δια βίου μάθηση αποτελεί αναπόσπαστο μέρος του σημερινού επαγγελματικού κόσμου.

Στην ερώτηση σχετικά με τη συσχέτιση της δια βίου μάθησης με το σημερινό επαγγελματικό κόσμο, τα στελέχη των Κ.Ε.Κ. έχουν, επίσης, την ίδια άποψη. Ειδικότερα, κανένας από τους συμμετέχοντες δεν πιστεύει ότι η δια βίου μάθηση δεν σχετίζεται με το σημερινό επαγγελματικό κόσμο, ενώ αντίθετα το 96,90% πιστεύει ότι η συσχέτιση τους είναι από μεγάλη έως πολύ μεγάλη.

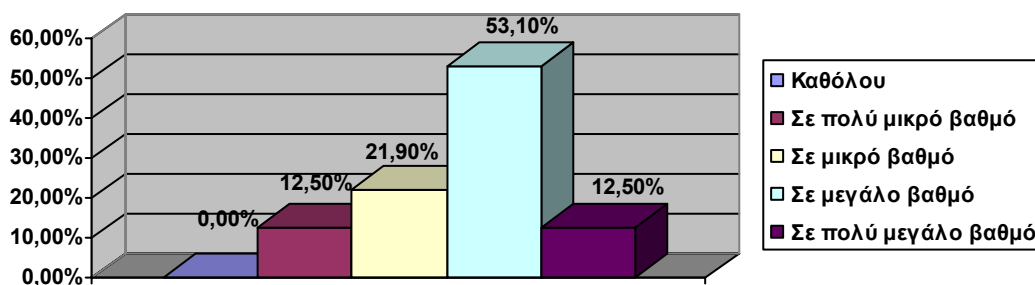
9.3.3. Η άποψη των συμμετεχόντων για το κατά πόσο είναι διατεθειμένοι να διαθέσουν το χρόνο τους προκειμένου να παρακολουθήσουν κάποιο επιμορφωτικό πρόγραμμα το οποίο θεωρούν ότι το έχουν ανάγκη



Γράφημα 11: Ο βαθμός διαθεσιμότητας των στελεχών των Κ.Ε.Κ. να αφιερώσουν το χρόνο τους για να παρακολουθήσουν κάποιο πρόγραμμα επιμόρφωσης που έχουν ανάγκη

Παρόλο που, σύμφωνα με αποτελέσματα που προηγήθηκαν, οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι τόσο η δια βίου μάθηση, όσο και η επιμόρφωση είναι ιδιαίτερα σημαντικές στο σημερινό επαγγελματικό κόσμο, παρατηρούμε ότι σύμφωνα με παραπάνω διάγραμμα, το 31,20% των στελεχών των Κ.Ε.Κ. είναι διατεθειμένο να διαθέσει το χρόνο του για την παρακολούθηση κάποιου επιμορφωτικού προγράμματος, το οποίο θεωρεί ότι έχει ανάγκη, από μικρό έως πολύ μικρό βαθμό. Θετικό, ωστόσο, είναι το γεγονός ότι στη συγκεκριμένη ερώτηση κανένας δεν απάντησε ότι δεν θα διέθετε καθόλου το χρόνο του για αυτό το σκοπό, ενώ το 68,80% θα διέθετε το χρόνο του από μεγάλο έως πολύ μεγάλο βαθμό.

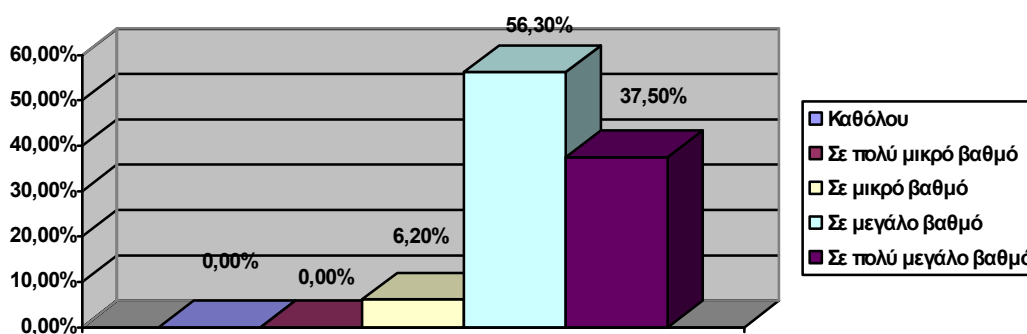
9.3.4. Η άποψη των συμμετεχόντων για το κατά πόσο είναι διατεθειμένοι να διαθέσουν χρήματα για να παρακολουθήσουν κάποιο επιμορφωτικό πρόγραμμα το οποίο θεωρούν ότι το έχουν ανάγκη



Γράφημα 12: Ο βαθμός διαθεσιμότητας των στελεχών των Κ.Ε.Κ. να αφιερώσουν το χρόνο τους για να παρακολουθήσουν κάποιο πρόγραμμα επιμόρφωσης που έχουν ανάγκη

Περίπου στα ίδια επίπεδα κυμαίνονται και τα αποτελέσματα στην ερώτηση κατά πόσο τα διοικητικά στελέχη των Κ.Ε.Κ. είναι διατεθειμένα να διαθέσουν χρήματα προκειμένου να παρακολουθήσουν κάποιο επιμορφωτικό πρόγραμμα το οποίο θεωρούν ότι το έχουν ανάγκη. Ειδικότερα, το 12,50% είναι διατεθειμένο να διαθέσει χρήματα για το συγκεκριμένο σκοπό σε πολύ μικρό βαθμό, το 21,90% σε μικρό βαθμό, το 53,10% σε μεγάλο βαθμό και μόλις το 12,50% σε πολύ μεγάλο βαθμό.

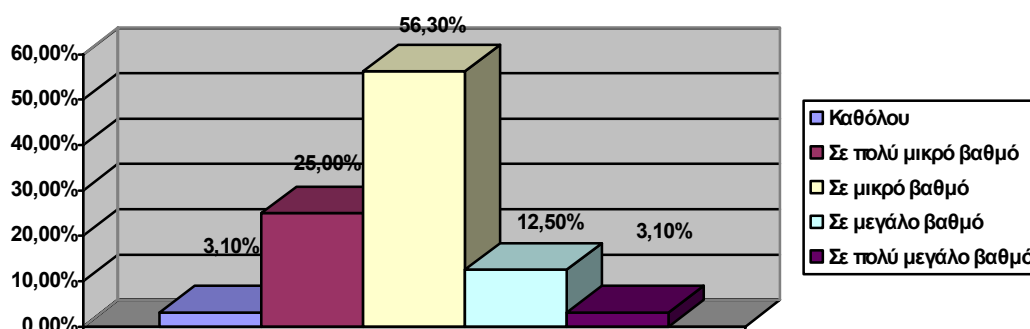
9.3.5. Η άποψη των συμμετεχόντων για το κατά πόσο πιστεύουν ότι τα διοικητικά στελέχη των Κ.Ε.Κ. έχουν ανάγκη επιμόρφωσης



Γράφημα 13: Η άποψη των συμμετεχόντων για το κατά πόσο πιστεύουν ότι τα διοικητικά στελέχη των Κ.Ε.Κ. έχουν ανάγκη επιμόρφωσης

Η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων στην έρευνα θεωρούν ότι τα διοικητικά στελέχη των Κ.Ε.Κ. έχουν ανάγκη για επιμόρφωση. Μόλις, το 6,20% πιστεύει ότι αυτή η ανάγκη είναι μικρή, ενώ το 56,30% πιστεύει ότι η εν λόγω ανάγκη είναι μεγάλη και το 37,50% πιστεύει ότι είναι πολύ μεγάλη.

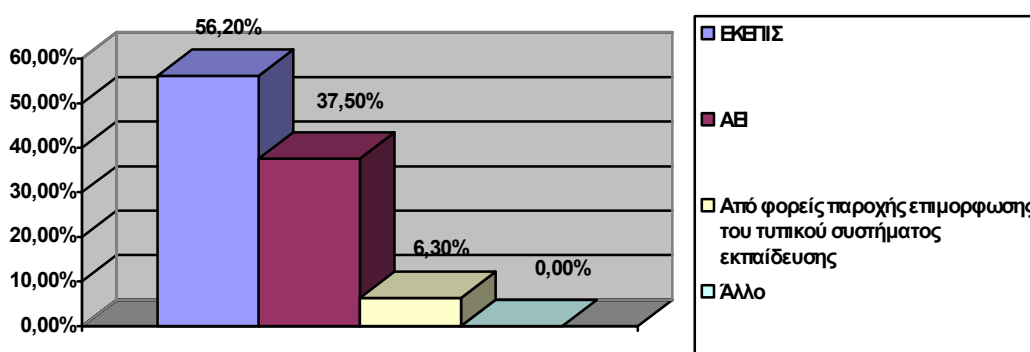
9.3.6. Η άποψη των συμμετεχόντων για το κατά πόσο πιστεύουν ότι μπορούν τα διοικητικά στελέχη των Κ.Ε.Κ. να καλύψουν τις επιμορφωτικές τους ανάγκες από μόνα τους



Γράφημα 14: Η άποψη των συμμετεχόντων για το κατά πόσο πιστεύουν ότι μπορούν τα διοικητικά στελέχη των Κ.Ε.Κ. να καλύψουν τις επιμορφωτικές ανάγκες από μόνα τους

Στην ερώτηση για το αν πιστεύουν ότι τα στελέχη των Κ.Ε.Κ. μπορούν να καλύψουν τις επιμορφωτικές ανάγκες από μόνα τους, η πλειοψηφία των ερωτηθέντων απαντάει ότι αυτό είναι δύσκολο να επιτευχθεί. Ειδικότερα, το 3,10% πιστεύει ότι αυτό δεν μπορεί να γίνει, το 25,00% πιστεύει ότι αυτό μπορεί να επιτευχθεί σε πολύ μικρό βαθμό, το 56,30% σε μικρό βαθμό, το 12,50% σε μεγάλο βαθμό και μόλις το 3,10% σε πολύ μεγάλο βαθμό.

9.3.7. Η άποψη των συμμετεχόντων για το ποιος θα πρέπει να είναι ο φορέας ο οποίος θα σχεδιάσει και θα παράσχει την εν λόγω επιμόρφωση



Γράφημα 15: Η άποψη των συμμετεχόντων για το ποιος θα πρέπει να είναι ο φορέας οποίος θα σχεδιάσει και θα παράσχει την εν λόγω επιμόρφωση

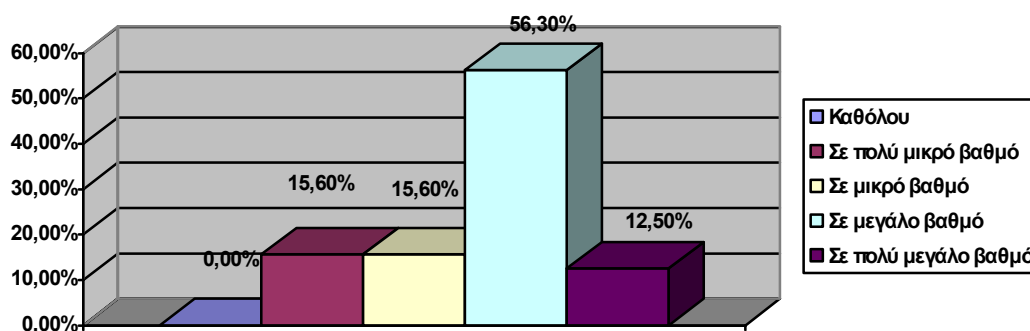
Η πλειοψηφία των διοικητικών στελεχών των Κ.Ε.Κ. θεωρεί ότι αρμόδιος φορέας για το σχεδιασμό και την παροχή της εν λόγω επιμόρφωσης είναι το ΕΚΕΠΙΣ (56,20%). Ακολουθεί η απάντηση κάποιο ΑΕΙ της χώρας με ποσοστό 37,50% και κάποιος

φορέας παροχής επιμόρφωσης του τυπικού συστήματος εκπαίδευσης με ποσοστό 6,30%. Στην ερώτηση άλλο, όπου δίνεται η δυνατότητα στους συμμετέχοντες στην έρευνα να προτείνουν κάποιον άλλο φορέα παροχής επιμόρφωσης, έχουμε μηδενικό ποσοστό. Το μεγάλο ποσοστό που συγκεντρώνει η πρώτη απάντηση (ΕΚΕΠΙΣ) θα μπορούσε να βασισθεί στο γεγονός ότι συμμετέχοντες έχουν ιδιαίτερη εμπιστοσύνη σε αυτό τόσο λόγω της γνώσης των αναγκών του Κ.Ε.Κ. και των στελεχών τους, όσο και λόγω του ότι το ΕΚΕΠΙΣ έχει ήδη δοκιμαστεί στη διοργάνωση ενός παρόμοιου επιμορφωτικού προγράμματος (πρόγραμμα εκπαίδευσης εκπαιδευτών).

9.4. Οι επιμορφωτικές ανάγκες των συμμετεχόντων στην έρευνα

Όπως φαίνεται στο ερωτηματολόγιο το οποίο επισυνάπτεται (παράρτημα Ι), οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να απαντήσουν για το βαθμό που πιστεύουν ότι έχουν ανάγκη για επιμόρφωση πάνω σε συγκεκριμένα αντικείμενα της εργασίας τους. Παράλληλα, τους δόθηκε και η ευχέρεια να συμπληρώσουν και κάποια άλλα αντικείμενα στα οποία θεωρούν ότι έχουν ανάγκη επιμόρφωσης και να βαθμολογήσουν την εν λόγω ανάγκη τους. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται παρακάτω στα διαγράμματα που ακολουθούν.

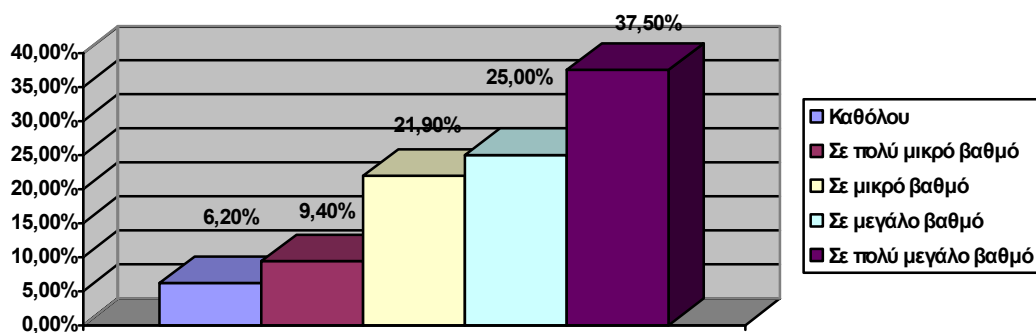
9.4.1. Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού



Γράφημα 16: Η ανάγκη για επιμόρφωση των στελεχών των Κ.Ε.Κ. πάνω στη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού

Όσον αφορά στην ανάγκη επιμόρφωσης πάνω στη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού το 15,60% των στελεχών των Κ.Ε.Κ. πιστεύει ότι η εν λόγω ανάγκη είναι πολύ μικρή, το 15,60% μικρή, το 56,30% μεγάλη και το 12,50% πολύ μεγάλη.

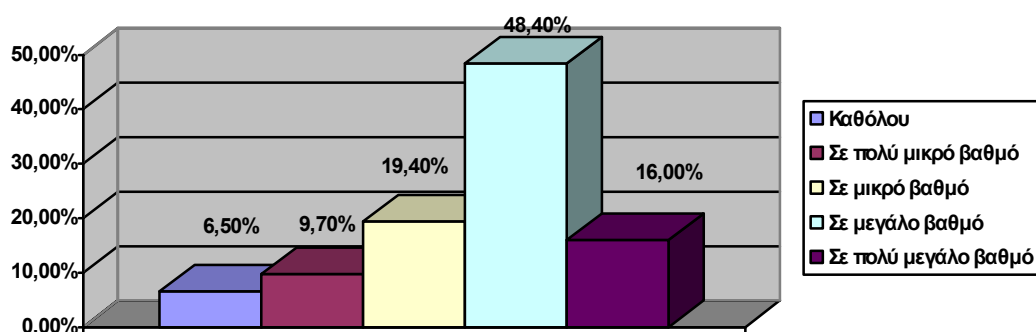
9.4.2. Οικονομική διαχείριση του Κ.Ε.Κ.



Γράφημα 17: Η ανάγκη για επιμόρφωση των στελεχών των Κ.Ε.Κ. πάνω στην οικονομική διαχείριση του Κ.Ε.Κ.

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι ενώ τα περισσότερα στελέχη που συμμετείχαν στην έρευνα (Διευθυντές και Διευθυντές Κατάρτισης) είναι αρμόδια για την οικονομική διαχείριση του φορέα τους, για αρκετά έτη νιώθουν έντονα την ανάγκη να επιμορφωθούν πάνω στο συγκεκριμένο αντικείμενο. Ειδικότερα, το 62,50% των ερωτηθέντων θεωρούν ότι έχουν από μεγάλη έως πολύ μεγάλη ανάγκη για επιμόρφωση στο αντικείμενο και μόλις το 6,20% θεωρεί ότι δεν έχει καμία ανάγκη επιμόρφωσης σε αυτό. Τα συγκεκριμένα αποτελέσματα ίσως θα έπρεπε να τα συνδυάσουμε με το γεγονός ότι το μεγαλύτερο μέρος των συμμετεχόντων στην έρευνα είναι Συντονιστές Ενεργειών Κατάρτισης, οι οποίοι δεν ασχολούνται με την οικονομική διαχείριση του Κ.Ε.Κ. όπου εργάζονται και επομένως, δεν έχουν και γνώσεις ή εμπειρία πάνω στο αντικείμενο.

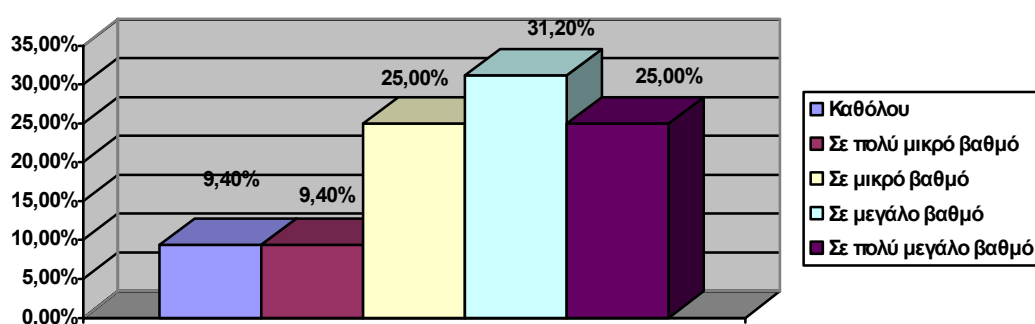
9.4.3. Δημόσιες σχέσεις



Γράφημα 18: Η ανάγκη για επιμόρφωση των στελεχών των Κ.Ε.Κ. πάνω στις δημόσιες σχέσεις

Στη συγκεκριμένη ερώτηση απάντησαν οι 31 από τους 32 συμμετέχοντες και από αυτούς, οι 2 απάντησαν ότι δεν έχουν ανάγκη επιμόρφωσης πάνω στις δημόσιες σχέσεις, οι 3 απάντησαν ότι η ανάγκη τους είναι πολύ μικρή, οι 6 απάντησαν ότι η ανάγκη τους είναι μικρή, οι 15 ότι έχουν μεγάλη ανάγκη και οι 5 πολύ μεγάλη ανάγκη. Και σε αυτό το αντικείμενο παρατηρούμε ότι η πλειοψηφία των στελεχών των Κ.Ε.Κ. νιώθει έντονα την ανάγκη για επιμόρφωση.

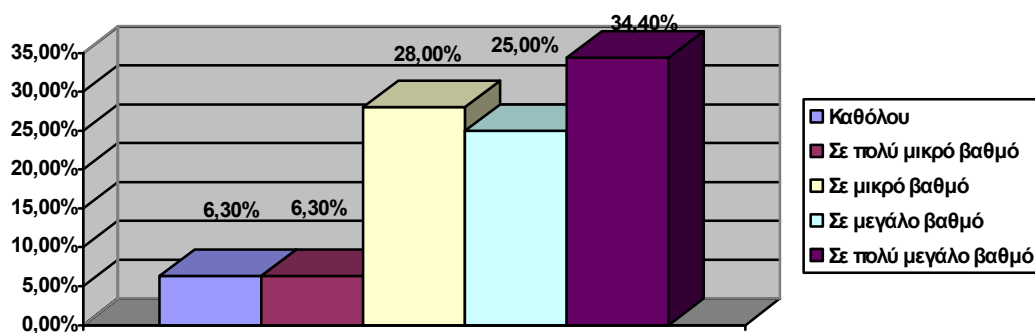
9.4.4. Σχεδιασμός, υλοποίηση και αξιολόγηση προγραμμάτων



Γράφημα 19: Η ανάγκη για επιμόρφωση των στελεχών των Κ.Ε.Κ. πάνω στο σχεδιασμό, την υλοποίηση και την αξιολόγηση των προγραμμάτων

Από τη στιγμή που ένα από τα βασικότερα καθήκοντα των στελεχών των Κ.Ε.Κ. είναι ο σχεδιασμός, η υλοποίηση και η αξιολόγηση των προγραμμάτων κατάρτισης, θα θεωρούσε κανείς ότι γνωρίζουν πώς να το κάνουν και σωστά. Ωστόσο, παρατηρούμε ότι παρόλα αυτά ένα πολύ μεγάλο ποσοστό των στελεχών θεωρεί ότι έχει μεγάλη ανάγκη για επιμόρφωση πάνω στο συγκεκριμένο αντικείμενο. Πιο συγκεκριμένα, το 56,20% των στελεχών θεωρεί ότι έχει από μεγάλη έως πολύ μεγάλη ανάγκη επιμόρφωσης πάνω στο αντικείμενο, το 25,00% θεωρεί ότι η συγκεκριμένη ανάγκη του είναι μικρή, ενώ το 18,80% των ερωτηθέντων πιστεύει ότι είναι από πολύ μικρή έως και μηδαμινή.

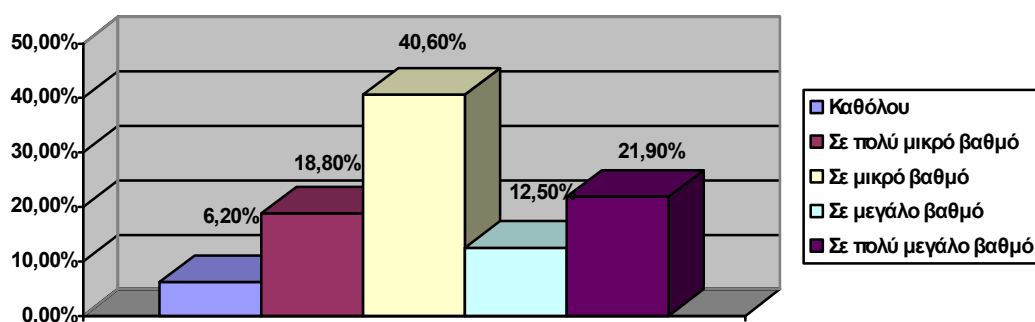
9.4.5. Οικονομική διαχείριση προγραμμάτων



Γράφημα 20: Η ανάγκη για επιμόρφωση των στελεχών των Κ.Ε.Κ. πάνω στην οικονομική διαχείριση των προγραμμάτων

Όσον αφορά στην οικονομική διαχείριση των προγραμμάτων, θα μπορούσαμε να πούμε ότι τα αποτελέσματα κυμαίνονται στα ίδια επίπεδα με τα αποτελέσματα που αφορούν στην οικονομική διαχείριση του Κ.Ε.Κ.. Σε γενικές γραμμές τα στελέχη των Κ.Ε.Κ. χωλαίνουν στην οικονομική διαχείριση και αυτό φαίνεται και από το παραπάνω διάγραμμα, σύμφωνα με το οποίο μόλις το 40,60% των ερωτηθέντων πιστεύουν ότι η συγκεκριμένη ανάγκη τους είναι από μηδαμινή έως και μικρή, ενώ πάνω από τους μισούς πιστεύουν ότι είναι από μεγάλη έως και πολύ μεγάλη.

9.4.6. Υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία

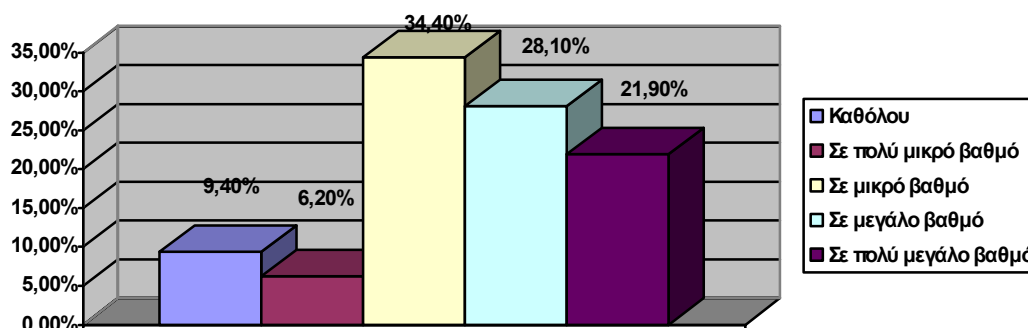


Γράφημα 21: Η ανάγκη για επιμόρφωση των στελεχών των Κ.Ε.Κ. πάνω στην υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία

Όσον αφορά στην επιμόρφωση πάνω στην υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία, παρατηρούμε ότι σε μεγάλο βαθμό τα στελέχη των Κ.Ε.Κ. θεωρούν ότι δεν χρειάζονται ένα τέτοιο επιμορφωτικό πρόγραμμα. Ειδικότερα, ένα πολύ μεγάλο μέρος των στελεχών πιστεύει ότι η ανάγκη του για το συγκεκριμένο επιμορφωτικό πρόγραμμα είναι μικρή (40,60%). Επίσης, το 6,20% των στελεχών πιστεύει ότι δεν έχει καμία επιμορφωτική ανάγκη στο εν λόγω αντικείμενο, το 18,80% ότι έχει πολύ

μικρή ανάγκη και μόλις το 34,40% ότι έχει η συγκεκριμένη ανάγκη του είναι από μεγάλη έως και πολύ μεγάλη.

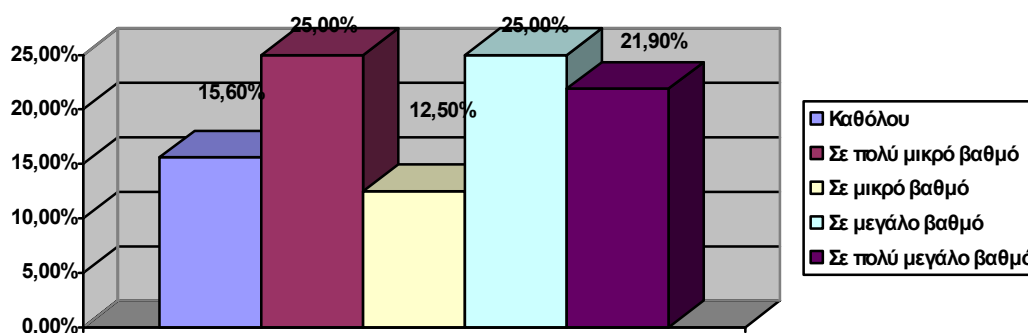
9.4.7. Εργατική νομοθεσία



Γράφημα 22: Η ανάγκη για επιμόρφωση των στελεχών των Κ.Ε.Κ. πάνω στην εργατική νομοθεσία

Στην ερώτηση για τον προσδιορισμό του βαθμού της ανάγκης τους για επιμόρφωση πάνω στην εργατική νομοθεσία, παρατηρούμε ότι το 9,40% των στελεχών θεωρεί ότι δεν έχει καμία ανάγκη, το 6,20% ότι η ανάγκη του είναι πολύ μικρή, το 34,40% μικρή, το 28,10% μεγάλη και το 21,90% πολύ μεγάλη.

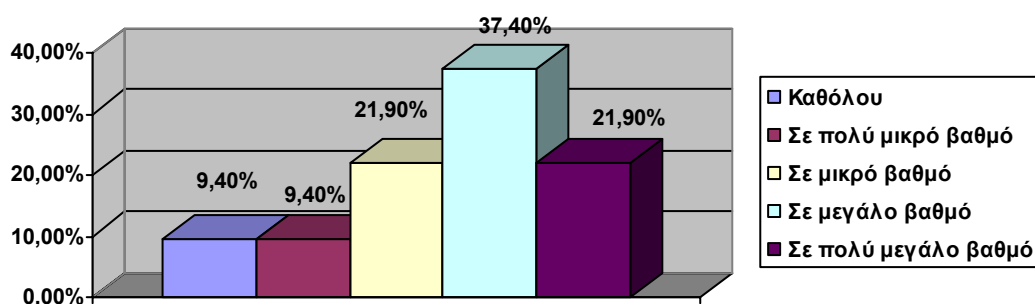
9.4.8. Χρήση Η/Υ



Γράφημα 23: Η ανάγκη για επιμόρφωση των στελεχών των Κ.Ε.Κ. πάνω στη χρήση Η/Υ
 Στην ερώτηση για το αν τα στελέχη των Κ.Ε.Κ. θεωρούν ότι έχουν ανάγκη επιμόρφωσης πάνω στη χρήση Η/Υ και σε ποιο βαθμό, σε αντίθεση με τα προαναφερθέντα προτεινόμενα επιμορφωτικά αντικείμενα, οι απόψεις μοιράζονται. Πιο συγκεκριμένα, το 15,60% πιστεύει ότι δεν έχει καμία ανάγκη επιμόρφωσης πάνω στο αντικείμενο, το 37,50% ότι η ανάγκη του είναι από πολύ μικρή έως μικρή, ενώ παρατηρούμε ότι ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό (46,90%) πιστεύει ότι η ανάγκη του

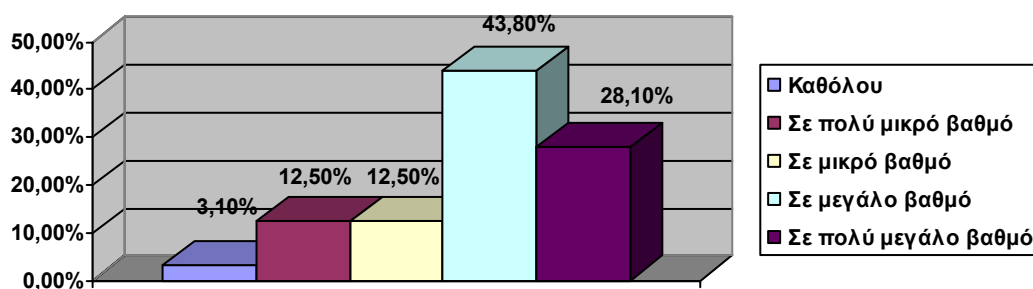
είναι από μεγάλη έως και πολύ μεγάλη. Αυτό θα ήταν κάτι που δεν θα μπορούσε να το προβλέψει κάποιος εύκολα αν λάβει υπόψη του ότι τα εν λόγω στελέχη έχουν υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης. Ωστόσο θα πρέπει να λάβουμε υπόψη μας ότι η γνώση Η/Υ ήρθε στο προσκήνιο την τελευταία δεκαετία και στην ερώτηση σχετικά με το αν έχουν λάβει επιμόρφωση τα στελέχη το μεγαλύτερο μέρος των ερωτηθέντων απάντησε αρνητικά.

9.4.9. Ξένες γλώσσες



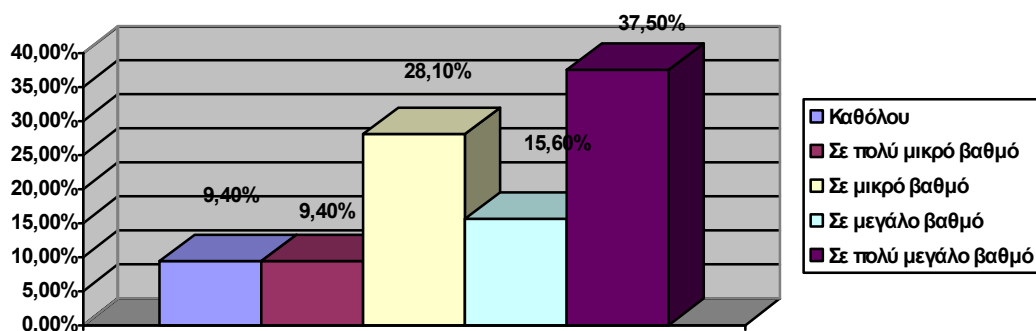
Γράφημα 24: Η ανάγκη για επιμόρφωση των στελεχών των Κ.Ε.Κ. πάνω στις ξένες γλώσσες Εξίσου σημαντικά είναι και τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την ερώτηση για τον προσδιορισμό της επιμορφωτικής ανάγκης πάνω στις ξένες γλώσσες. Παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο μέρος των στελεχών θεωρεί ότι έχει από μεγάλη έως πολύ μεγάλη ανάγκη εκμάθησης ή βελτίωσης μιας ξένης γλώσσας (59,30%).

9.4.10. Ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και ανάγκες των ευπαθών ομάδων πληθυσμού



Γράφημα 25: Η ανάγκη για επιμόρφωση των στελεχών των Κ.Ε.Κ. πάνω στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και τις ανάγκες των ευπαθών ομάδων πληθυσμού Στην ερώτηση για τον προσδιορισμό της ανάγκης για επιμόρφωση πάνω στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και ανάγκες των ευπαθών ομάδων πληθυσμού το μεγαλύτερο μέρος των στελεχών πιστεύει ότι έχει από μεγάλη έως πολύ μεγάλη ανάγκη.

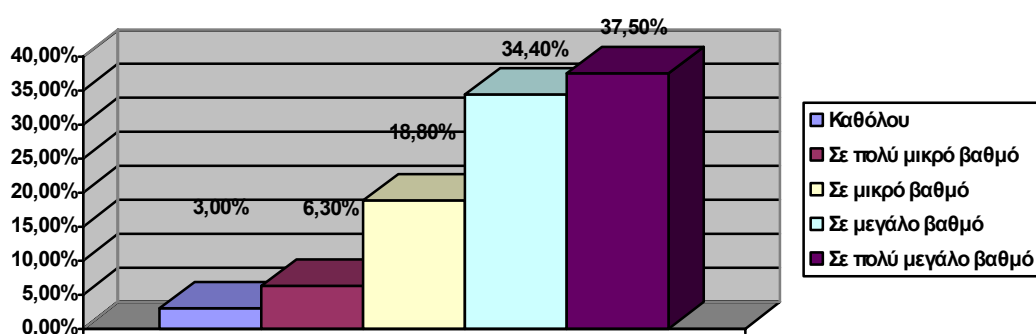
9.4.11. Ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και ανάγκες των ενήλικων εκπαιδευομένων



Γράφημα 26: Η ανάγκη για επιμόρφωση των στελεχών των Κ.Ε.Κ. πάνω στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και τις ανάγκες των ενήλικων εκπαιδευομένων

Αρκετά υψηλά, αλλά χαμηλότερα από τα προηγούμενα, παρουσιάζονται και τα ποσοστά της ανάγκης επιμόρφωσης πάνω στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και τις ανάγκες των ενήλικων εκπαιδευομένων. Πιο συγκεκριμένα, μόλις το 9,40% θεωρεί ότι δεν έχει καθόλου την ανάγκη ενός τέτοιου επιμορφωτικού προγράμματος, το 37,50% πιστεύει ότι η εν λόγω ανάγκη του είναι από πολύ μικρή έως μικρή, ενώ το 53,10% τη θεωρεί από μεγάλη έως πολύ μεγάλη. Αυτό ως ένα βαθμό είναι και προβλέψιμο, αφού μεγάλο μέρος των στελεχών είναι και εκπαιδευτές ενηλίκων πιστοποιημένοι από το ΕΚΕΠΙΣ, γεγονός που σημαίνει ότι έλαβαν σχετική επιμόρφωση το τελευταίο διάστημα.

9.4.12. Διασύνδεση ωφελουμένων του Κ.Ε.Κ. με επιχειρήσεις και άλλους φορείς

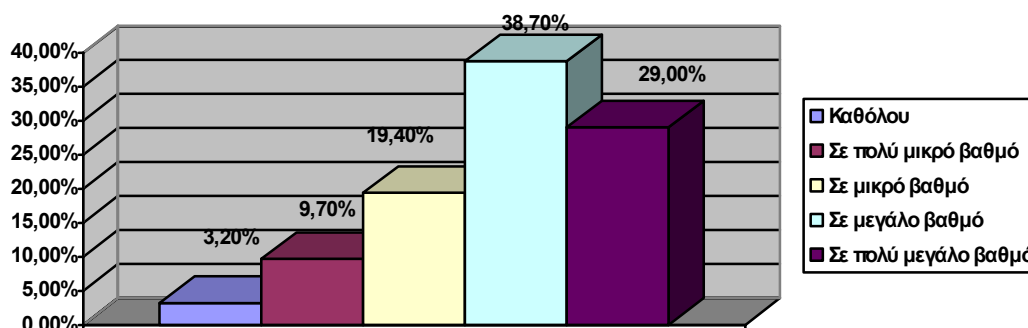


Γράφημα 27: Η ανάγκη για επιμόρφωση των στελεχών των Κ.Ε.Κ. πάνω στη διασύνδεση των ωφελουμένων του Κ.Ε.Κ. με επιχειρήσεις και άλλους φορείς

Υψηλή χαρακτηρίζεται και η ανάγκη επιμόρφωσης των στελεχών των Κ.Ε.Κ. πάνω στον τρόπο διασύνδεσης των ωφελουμένων τους με επιχειρήσεις και άλλους φορείς.

Ειδικότερα, μόλις το 28,10% θεωρεί ότι η εν λόγω ανάγκη του είναι από μηδαμινή έως μικρή, ενώ το 71,90% τη θεωρεί από μεγάλη έως πολύ μεγάλη.

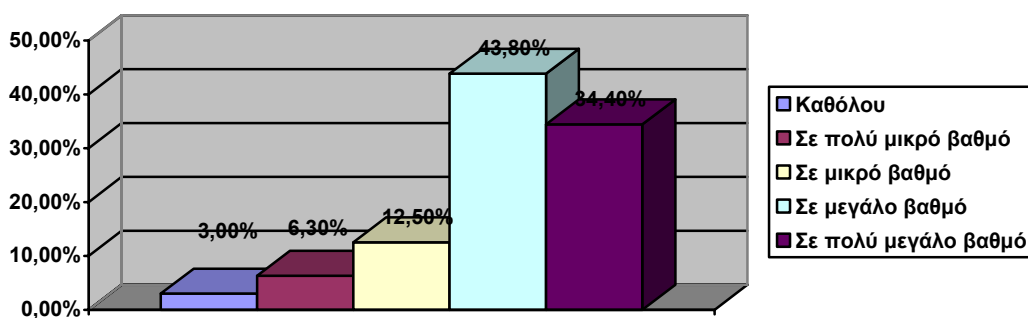
9.4.13. Διαχείριση χρόνου και άγχους



Γράφημα 28: Η ανάγκη για επιμόρφωση των στελεχών των Κ.Ε.Κ. πάνω στη διαχείριση του χρόνου και του άγχους

Είναι γενικά παραδεκτό ότι τα υψηλόβαθμα στελέχη σήμερα, ανεξάρτητα από την επιχείρηση που δραστηριοποιούνται, αντιμετωπίζουν έντονα προβλήματα διαχείρισης του χρόνου και του άγχους τους. Σύμφωνα με το παραπάνω γράφημα το ίδιο συμβαίνει και με τα στελέχη των Κ.Ε.Κ., αφού το 67,70% των συμμετεχόντων στην έρευνα απάντησε ότι η εν λόγω ανάγκη του θα μπορούσε να χαρακτηριστεί από μεγάλη έως πολύ μεγάλη.

9.4.14. Διαχείριση κρίσεων και εντάσεων

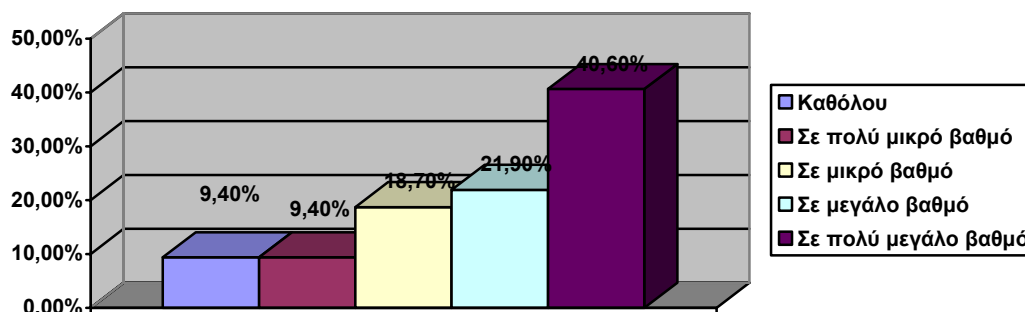


Γράφημα 29: Η ανάγκη για επιμόρφωση των στελεχών των Κ.Ε.Κ. πάνω στη διαχείριση κρίσεων και εντάσεων

Παρόμοια είναι και τα αποτελέσματα που προκύπτουν από τη διερεύνηση της ανάγκης επιμόρφωσης πάνω στους τρόπους διαχείρισης κρίσεων και εντάσεων. Πιο

συγκεκριμένα, η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτηθέντων απάντησε ότι νιώθει ότι η εν λόγω ανάγκη του θα μπορούσε να χαρακτηριστεί από μεγάλη έως πολύ μεγάλη.

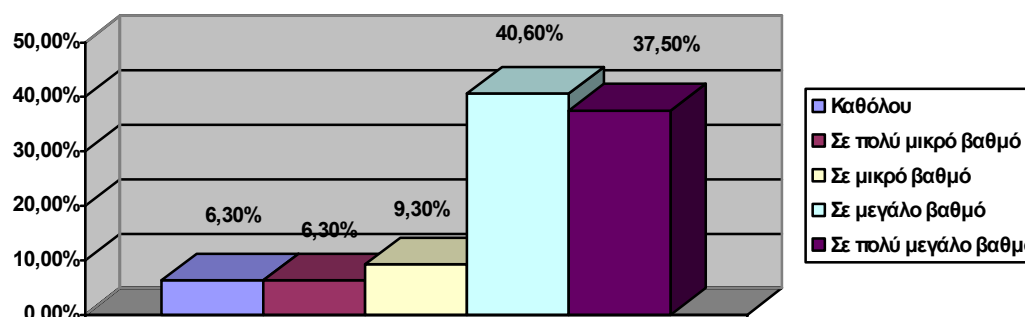
9.4.15. Ανάπτυξη διαπροσωπικών σχέσεων



Γράφημα 30: Η ανάγκη για επιμόρφωση των στελεχών των Κ.Ε.Κ. πάνω στην ανάπτυξη διαπροσωπικών σχέσεων

Όσον αφορά στην ανάπτυξη των διαπροσωπικών σχέσεων, δεν παρατηρούμε κάτι το ιδιαίτερα σημαντικό. Βέβαια, κι εδώ ένα μεγάλο μέρος των συμμετεχόντων στην έρευνα δηλώνει ότι η συγκεκριμένη ανάγκη του είναι από μεγάλη έως πολύ μεγάλη, ωστόσο το ¼ περίπου των στελεχών δηλώνει ότι πρόκειται από μικρή έως και μηδαμινή ανάγκη.

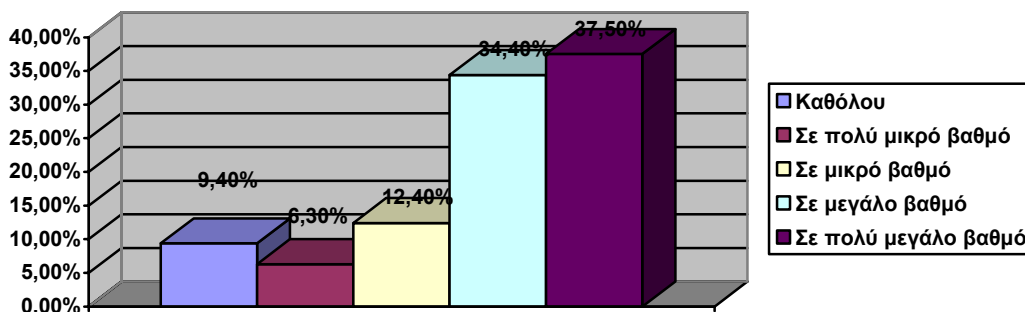
9.4.16. Ανάπτυξη δημιουργικότητας



Γράφημα 31: Η ανάγκη για επιμόρφωση των στελεχών των Κ.Ε.Κ. πάνω στην ανάπτυξη της δημιουργικότητας

Το 78,10% των στελεχών των Κ.Ε.Κ. δηλώνει ότι βιώνει έντονα την ανάγκη επιμόρφωσης πάνω στους τρόπους ανάπτυξης της δημιουργικότητας του, ενώ ελάχιστοί είναι αυτοί που πιστεύουν ότι δεν βιώνουν τη συγκεκριμένη ανάγκη.

9.4.17. Ανάπτυξη προσωπικής στρατηγικής



Γράφημα 32: Η ανάγκη για επιμόρφωση των στελεχών των Κ.Ε.Κ. πάνω στην ανάπτυξη προσωπικής στρατηγικής

Τέλος, όσον αφορά στην ερώτηση για την ιεράρχηση της ανάγκης για επιμόρφωση πάνω στους τρόπους ανάπτυξης προσωπικής στρατηγικής παρατηρούμε ότι και πάλι το μεγαλύτερο μέρος των στελεχών πιστεύει ότι η εν λόγω ανάγκη του είναι αρκετά μεγάλη.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να σημειωθεί ότι στο ερωτηματολόγιο της έρευνας¹² δόθηκε η δυνατότητα στους ερωτώμενους να συμπληρώσουν κάποια άλλη επιμορφωτική ανάγκη την οποία θεωρούν ότι έχουν. Ωστόσο, το συγκεκριμένο σημείο έμεινε ασυμπλήρωτο από όλα τα στελέχη των Κ.Ε.Κ.. Σύμφωνα με αυτό θα μπορούσαμε να καταλήξουμε ότι στο εν λόγω ερωτηματολόγιο συμπεριλήφθηκαν όλα τα πιθανά αντικείμενα τα οποία θα μπορούσαν τα στελέχη των Κ.Ε.Κ. να παρουσιάσουν κάποια ανάγκη επιμόρφωσης.

¹² Επισυνάπτεται στο παράρτημα Ι.

9.5. Η ιεράρχηση των αναγκών επιμόρφωσης όπως προσδιορίστηκε από το μέσο όρο των απαντήσεων στην έρευνα

Σύμφωνα με το ερωτηματολόγιο της έρευνας (παράρτημα Ι), οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να βαθμολογήσουν την ανάγκη τους για επιμόρφωση, σε συγκεκριμένα αντικείμενα πάνω στην εργασία τους (τα αποτελέσματα παρατίθενται στον πίνακα που ακολουθεί). Η εν λόγω βαθμολόγηση έγινε σε μια κλίμακα 5 εναλλακτικών απαντήσεων. Πιο συγκεκριμένα, οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να συμπληρώσουν με ένα 'X' σε ένα από τα 5 κελιά τα οποία βρίσκονταν δίπλα στο προτεινόμενο επιμορφωτικό αντικείμενο. Τα 5 κελιά περιλάμβαναν αριθμούς από το 1 έως και το 5, όπου το 1 σήμαινε καμία ανάγκη για επιμόρφωση, το 2 πολύ μικρή ανάγκη για επιμόρφωση, το 3 μικρή ανάγκη για επιμόρφωση, το 4 μεγάλη ανάγκη για επιμόρφωση και το 5 πολύ μεγάλη ανάγκη για επιμόρφωση.

Σύμφωνα, λοιπόν με τον πίνακα που ακολουθεί, ο οποίος περιλαμβάνει τους μέσους όρους των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα, καταρχάς θα πρέπει να επισημάνουμε ότι για όλα τα προτεινόμενα θεματικά αντικείμενα επιμόρφωσης οι μέσοι όροι κυμαίνονται από 3,13 έως και 4. Δηλαδή, σύμφωνα με τις απαντήσεις των στελεχών των Κ.Ε.Κ. για όλα τα προτεινόμενα θεματικά αντικείμενα, η ανάγκη τους για επιμόρφωση κυμαίνεται από μικρή έως μεγάλη.

Επίσης, θα πρέπει να επισημανθεί ότι στην κορυφή των αναγκών για επιμόρφωση των διοικητικών στελεχών των Κ.Ε.Κ. στην περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας βρίσκονται τα προγράμματα ψυχοκοινωνικής ανάπτυξης, καθώς και ανάπτυξης δεξιοτήτων. Ειδικότερα, παρατηρούμε ότι το θεματικό αντικείμενο 'διαχείριση κρίσεων και εντάσεων' καταλαμβάνει την πρώτη θέση, με μέσο όρο απαντήσεων 4. Στην προκειμένη περίπτωση ο μέσος όρος 4 σημαίνει ότι τα στελέχη θεωρούν ότι έχουν μεγάλη ανάγκη επιμόρφωσης στο συγκεκριμένο αντικείμενο.

Τις 5 τελευταίες θέσεις καταλαμβάνουν κυρίως τα προτεινόμενα προγράμματα επιμόρφωσης πάνω στην απόκτηση γνώσεων στα εξής αντικείμενα: ξένες γλώσσες, εργατική νομοθεσία, υγιεινή και ασφάλεια στο χώρο εργασίας, χρήση Η/Υ', καθώς και 'σχεδιασμός, υλοποίηση και αξιολόγηση προγραμμάτων'. Βέβαια, στο σημείο αυτό θα πρέπει να αναφερθεί ότι αν και τα συγκεκριμένα αντικείμενα καταλαμβάνουν τις τελευταίες θέσεις, στην ουσία δεν παρουσιάζουν μεγάλη διαφορά, ως προς το μέσο όρο της ανάγκης, με τα πρώτα, αφού τα πρώτα κυμαίνονται γύρω στο 4 το

οποίο σημαίνει μεγάλη ανάγκη, ενώ τα τελευταία από το 3,13 μέχρι και 3,53 το οποίο σημαίνει μέτρια ανάγκη.

Πίνακας 8: Η ιεράρχηση των αντικειμένων επιμόρφωσης με βάση το μέσο όρο των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα

	Επιμορφωτικό αντικείμενο	Μέσος όρος ανάγκης για επιμόρφωση
1	Διαχείριση κρίσεων και εντάσεων	4,00
2	Διασύνδεση ωφελουμένων του Κ.Ε.Κ. με επιχειρήσεις και άλλους φορείς	3,97
3	Ανάπτυξη δημιουργικότητας	3,97
4	Ανάπτυξη προσωπικής στρατηγικής	3,84
5	Διαχείριση χρόνου και άγχους	3,81
6	Ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και ανάγκες των ευπαθών ομάδων πληθυσμού	3,81
7	Οικονομική διαχείριση Κ.Ε.Κ.	3,78
8	Οικονομική διαχείριση προγραμμάτων	3,75
9	Ανάπτυξη διαπροσωπικών σχέσεων	3,75
10	Ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και ανάγκες των ενήλικων εκπαιδευομένων	3,66
11	Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού	3,63
12	Δημόσιες σχέσεις	3,58
13	Ξένες γλώσσες	3,53
14	Σχεδιασμός, υλοποίηση και αξιολόγηση προγραμμάτων	3,53
15	Εργατική νομοθεσία	3,47
16	Υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία	3,25
17	Χρήση Η/Υ	3,13

9.6. Διερεύνηση της συσχέτισης του παράγοντα ‘θέση του στελέχους στο Κ.Ε.Κ.’ με τις επιμορφωτικές ανάγκες των διοικητικών στελεχών των Κ.Ε.Κ. στην περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας

Σύμφωνα με το γενικό μέσο όρο, ανά θέση που κατέχει το στέλεχος στο Κ.Ε.Κ., όπως φαίνεται στον πίνακα 9, παρατηρούμε ότι τη μεγαλύτερη εκπαιδευτική ανάγκη στα προτεινόμενα αντικείμενα επιμόρφωσης παρουσιάζουν οι Διευθυντές των Κ.Ε.Κ., ακολουθούν οι Συντονιστές Ενεργειών Κατάρτισης και τελευταίοι έρχονται οι Διευθυντές Κατάρτισης των Κ.Ε.Κ.. Ειδικότερα, με δεδομένο ότι το ‘3’ εκφράζει μέτρια ανάγκη και το ‘4’ μεγάλη ανάγκη, βλέπουμε ότι όλοι κυμαίνονται σε ένα επίπεδο μέτριας προς μεγάλης ανάγκης για επιμόρφωση, αφού ο μέσος όρος για επιμόρφωση των Διευθυντών είναι 3,74, των Συντονιστών Ενεργειών Κατάρτισης 3,64 και των Διευθυντών Κατάρτισης 3,59.

Παράλληλα, παρατηρούμε ότι οι Συντονιστές Ενεργειών Κατάρτισης, σε σχέση με τους Διευθυντές και τους Διευθυντές Κατάρτισης, παρουσιάζουν πιο έντονα την ανάγκη επιμόρφωσης πάνω στα αντικείμενα ‘οικονομική διαχείριση του Κ.Ε.Κ.’ και ‘οικονομική διαχείριση προγραμμάτων’. Αυτή η διαφορά στην ανάγκη για επιμόρφωση ίσως να προέρχεται από το ότι οι Σ.Ε.Κ. συνήθως δεν ασχολούνται με το συγκεκριμένο αντικείμενο στην εργασία τους, αφού αυτό απασχολεί κυρίως τους Διευθυντές των Κ.Ε.Κ..

Τέλος θα πρέπει να επισημάνουμε ότι η βελτίωση και ανάπτυξη των ψυχοκοινωνικών δεξιοτήτων απασχολεί κυρίως τα υψηλότερα ιεραρχικά στελέχη των Κ.Ε.Κ., δηλαδή τους Διευθυντές και τους Διευθυντές Κατάρτισης. Ειδικότερα, παρατηρούμε ότι η ανάγκη επιμόρφωσης πάνω στα αντικείμενα ‘διαχείριση χρόνου και άγχους’ και ‘διαχείριση κρίσεων και εντάσεων’ παρουσιάζεται από μεγάλη έως πολύ μεγάλη στους Διευθυντές των Κ.Ε.Κ., ενώ βρίσκεται σε χαμηλότερα επίπεδα για τους Συντονιστές Ενεργειών Κατάρτισης.

Πίνακας 9: Διερεύνηση αναγκών με βάση τη θέση που κατέχουν τα στελέχη στο Κ.Ε.Κ.

		Διευθυντής		Διευθυντής Κατάρτισης		Συντονιστής Ενεργειών Κατάρτισης	
		N	Mean	N	Mean	N	Mean
	Επιμορφωτικό αντικείμενο						
1	Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού	9	4,11	9	2,78	14	3,86
2	Οικονομική διαχείριση του Κ.Ε.Κ.	9	3,78	9	3,33	14	4,07
3	Δημόσιες σχέσεις	9	3,56	8	3,75	14	3,50
4	Σχεδιασμός, υλοποίηση και αξιολόγηση προγραμμάτων	9	3,44	9	3,44	14	3,64
5	Οικονομική διαχείριση προγραμμάτων	9	3,44	9	3,44	14	4,14
6	Υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία	9	3,44	9	3,22	14	3,14
7	Εργατική νομοθεσία	9	3,56	9	3,44	14	3,43
8	Χρήση Η/Υ	9	3,56	9	3,00	14	2,93
9	Ξένες γλώσσες (με δεδομένες τις διακρατικές συνεργασίες του Κ.Ε.Κ.)	9	3,44	9	3,33	14	3,71
10	Ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και ανάγκες των ευπαθών ομάδων πληθυσμού	9	3,22	9	4,11	14	4,00
11	Ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και ανάγκες των ενηλίκων εκπαιδευομένων	9	3,11	9	4,00	14	3,79
12	Διασύνδεση ωφελουμένων του Κ.Ε.Κ. με επιχειρήσεις και άλλους φορείς	9	4,00	9	3,78	14	4,07
13	Διαχείριση χρόνου και άγχους	9	4,22	8	3,50	14	3,71
14	Διαχείριση κρίσεων και εντάσεων	9	4,33	9	3,67	14	4,00
15	Ανάπτυξη διαπροσωπικών σχέσεων	9	4,11	9	3,78	14	3,50
16	Ανάπτυξη δημιουργικότητας	9	4,11	9	4,33	14	3,04
17	Ανάπτυξη προσωπικής στρατηγικής	9	4,22	9	4,22	14	3,36

10. Τα συμπεράσματα της έρευνας

10.1. Η ερμηνεία των ευρημάτων

10.1.1. Οι απόψεις των στελεχών των Κ.Ε.Κ. για την επιμόρφωση

Ένας από τους βασικούς σκοπούς της συγκεκριμένης έρευνας ήταν να διερευνηθούν οι απόψεις των στελεχών των Κ.Ε.Κ. στην περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας σχετικά με την επιμόρφωση. Σύμφωνα με τις απαντήσεις των συμμετεχόντων στην έρευνα προκύπτει ότι σε γενικές γραμμές τα στελέχη των Κ.Ε.Κ. θεωρούν ότι η επιμόρφωση αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση τόσο για την επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου, όσο και για την ανάπτυξη του φορέα όπου εργάζονται. Στην ουσία επιβεβαιώνεται η αρχική υπόθεση της έρευνας περί της αναγκαιότητας για επιμόρφωση των στελεχών των Κ.Ε.Κ.. Ενώ παράλληλα, επιβεβαιώνεται και η άποψη της Δρανίδου, η οποία υποστηρίζει ότι η επιμόρφωση μπορεί να παίξει σημαντικό ρόλο στη προαγωγή της ευημερίας και της οικονομικής ανάπτυξης, διευρύνοντας παράλληλα και τον εργασιακό ορίζοντα του ατόμου (Δρανίδου, 2008).

Πιο συγκεκριμένα, η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων στην έρευνα πιστεύει ότι η δια βίου μάθηση αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι του σημερινού επαγγελματικού κόσμου και κατ' επέκταση μπορεί να βοηθήσει και στην ανάπτυξη του Κ.Ε.Κ.. Παράλληλα, πιστεύουν ότι οι ίδιοι έχουν ανάγκη επιμόρφωσης. Και αυτό είναι το αυτονόητο, αφού μέχρι σήμερα δεν έχει διεξαχθεί κάποιο πρόγραμμα επιμόρφωσης για τα στελέχη των Κ.Ε.Κ.. Στο σημείο αυτό, σκόπιμο είναι αναφερθεί ότι επιβεβαιώνεται και η άποψη του Ανδρέου ότι μέχρι σήμερα θεωρείτο αυτονόητο για τα στελέχη της εκπαίδευσης να κατέχουν όλες εκείνες τις γνώσεις και δεξιότητες που απαιτούνται για την οργάνωση και τη διοίκηση των εκπαιδευτικών μονάδων από τη στιγμή που αναλαμβάνουν τα καθήκοντα τους (Ανδρέου, 1997). Όπως αναφέρθηκε λοιπόν και σε προηγούμενο σημείο, παρόλο που τα Κ.Ε.Κ. είναι φορείς παροχής εκπαίδευσης και κατάρτισης, στην ουσία το ίδιο το προσωπικό τους στερείται επιμορφωτικών ευκαιριών.

Ποιοι είναι όμως οι λόγοι εκείνοι που ωθούν τα στελέχη των Κ.Ε.Κ. να απέχουν από προγράμματα επιμόρφωσης τα οποία έχουν ανάγκη; Η απάντηση δίνεται και πάλι μέσα από την έρευνα. Βασικός παράγοντας που αποτρέπει τα στελέχη στο να συμμετάσχουν σε κάποιο επιμορφωτικό πρόγραμμα είναι η έλλειψη χρόνου. Στη σχετική ερώτηση μάλιστα που υπάρχει στο ερωτηματολόγιο σχετικά με το αν είναι διατεθειμένα τα στελέχη των Κ.Ε.Κ. να διαθέσουν το χρόνο τους προκειμένου να

παρακολουθήσουν ένα πρόγραμμα επιμόρφωσης το οποίο έχουν ανάγκη, βλέπουμε ότι οι περισσότεροι από τους ερωτηθέντες απαντούν σε μικρό και μεγάλο βαθμό. Και οι ίδιες απαντήσεις δίνονται περίπου και στην ερώτηση σχετικά με το αν είναι διατεθειμένοι να διαθέσουν τα χρήματά τους για την επίτευξη του συγκεκριμένου σκοπού.

Τέλος, στην ερώτηση σχετικά με το φορέα που είναι ο καταλληλότερος για το σχεδιασμό και την υλοποίηση ενός τέτοιου επιμορφωτικού προγράμματος, παρατηρούμε ότι η πλειοψηφία των στελεχών των Κ.Ε.Κ. πιστεύει ότι είναι το ΕΚΕΠΙΣ, ενώ υπάρχει και ένα μικρό ποσοστό που θεωρεί ως καταλληλότερο κάποιο Α.Ε.Ι. της χώρας και ένα ακόμη πιο μικρό που θεωρεί ότι κατάλληλος φορέας για την παροχή μιας τέτοιου είδους επιμόρφωσης, είναι κάποιος φορέας παροχής επιμόρφωσης του τυπικού συστήματος εκπαίδευσης. Η συγκεκριμένη προτίμηση των στελεχών των Κ.Ε.Κ. προς το ΕΚΕΠΙΣ, θα μπορούσε να πει κανείς ότι στηρίζεται στη βαθιά γνώση του αντικείμενου των Κ.Ε.Κ. και των αναγκών του προσωπικού του από την πλευρά του ΕΚΕΠΙΣ. Επίσης, πολλά στελέχη των Κ.Ε.Κ. λόγω του ότι είναι και εκπαιδευτές ενηλίκων πιστοποιημένοι από το ΕΚΕΠΙΣ, ίσως συμμετέχοντας τελευταία στο πρόγραμμα εκπαίδευσης εκπαιδευτών που διοργάνωσε με μεγάλη επιτυχία το ΕΚΕΠΙΣ, να θεώρησαν ότι θα μπορούσε να διοργανώσει ένα επίσης επιτυχημένο επιμορφωτικό πρόγραμμα και για τα ίδια τα στελέχη των Κ.Ε.Κ..

10.1.2. Οι επιμορφωτικές ανάγκες των διοικητικών στελεχών των Κ.Ε.Κ.

Ο βασικός στόχος της έρευνας ήταν να διερευνηθούν οι επιμορφωτικές ανάγκες των διοικητικών στελεχών των Κ.Ε.Κ. στην περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας. Ειδικότερα, στο δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου και πιο συγκεκριμένα στην ερώτηση 8, ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες να βαθμολογήσουν την ανάγκη τους για επιμόρφωση πάνω σε συγκεκριμένες θεματικές ενότητες, ενώ παράλληλα τους δόθηκε η δυνατότητα να συμπληρώσουν και άλλες εφόσον θεωρούσαν ότι είχαν κάποια επιμορφωτική ανάγκη σε άλλο αντικείμενο.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, παρατηρείται ότι σε γενικές γραμμές τα στελέχη των Κ.Ε.Κ. έχουν μεγάλη ανάγκη για επιμόρφωση. Η εν λόγω ανάγκη βέβαια κυμαίνεται ανάλογα με το προτεινόμενο θεματικό αντικείμενο. Με δεδομένο ότι τα προτεινόμενα θεματικά αντικείμενα, θα μπορούσαν να μπουν σε 3 μεγαλύτερες κατηγορίες, όπου η πρώτη κατηγορία περιλαμβάνει τις εξειδικευμένες γνώσεις που

απαιτούνται για την απασχόληση κάποιου σε ένα Κ.Ε.Κ. (π.χ. οικονομική διαχείριση προγραμμάτων), η δεύτερη πιο γενικές γνώσεις οι οποίες απαιτούνται από τα περισσότερα υψηλόβαθμα στελέχη επιχειρήσεων (π.χ. εργατική νομοθεσία και υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία) και τέλος η τρίτη την ανάπτυξη ψυχοκοινωνικών δεξιοτήτων, παρατηρούμε ότι τα στελέχη των Κ.Ε.Κ. θεωρούν ότι παρουσιάζουν μεγαλύτερη επιμορφωτική ανάγκη στην τρίτη κατηγορία.

Πριν τη διεξαγωγή της συγκεκριμένης έρευνας θα περίμενε κανείς ότι τα στελέχη των Κ.Ε.Κ. θα παρουσίαζαν πιο έντονες επιμορφωτικές ανάγκες πάνω στην πρώτη κατηγορία, η οποία αφορά εξειδικευμένες γνώσεις για ένα Κ.Ε.Κ., με δεδομένο πάντα ότι δεν έχουν παρακολουθήσει ποτέ κάποιο εξειδικευμένο πρόγραμμα επιμόρφωσης και όλες τους οι γνώσεις προέρχονται είτε από αυτομόρφωση, είτε από εσωτερική επιμόρφωση (από συναδέλφους μέσα στην εταιρία). Ωστόσο, τα αποτελέσματα προκαλούν ιδιαίτερο ενδιαφέρον και μας οδηγούν στο συμπέρασμα ότι τα στελέχη των Κ.Ε.Κ. λειτουργούν όπως τα υπόλοιπα υψηλόβαθμα στελέχη των επιχειρήσεων τα οποία χρήζουν επιμόρφωσης κυρίως πάνω σε αντικείμενα προσωπικής βελτίωσης και ανάπτυξης, καθώς και βελτίωσης των διαπροσωπικών σχέσεων μέσα και έξω από το Κ.Ε.Κ.. Επίσης, τα αποτελέσματα της έρευνας επαληθεύουν την άποψη του Goleman, για το ρόλο που παίζει η ανάπτυξη της συναισθηματικής νοημοσύνης στην επαγγελματική ανάπτυξη του στελέχους.

Παράλληλα, από τις απαντήσεις που δόθηκαν σχετικά με την επιμορφωτική ανάγκη πάνω στα αντικείμενα της ανάπτυξης δημιουργικότητας και προσωπικής στρατηγικής, παρατηρούμε ότι τα στελέχη των Κ.Ε.Κ. νιώθουν περιορισμένα στο στενό πλαίσιο λειτουργίας των Κ.Ε.Κ., το οποίο καθορίζεται από τις εκάστοτε Υπουργικές Αποφάσεις, προκηρύξεις κ.οκ..

Τέλος, θα πρέπει να επισημανθεί το γεγονός ότι τα στελέχη κατατάσσουν τελευταία την ανάγκη τους για επιμόρφωση πάνω στην εργατική νομοθεσία, στην υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία και στη χρήση Η/Υ. Είναι αδιαμφισβήτητο το ότι και τα τρία προαναφερθέντα επιμορφωτικά αντικείμενα είναι πολύ χρήσιμα, όχι μόνο για τα στελέχη των Κ.Ε.Κ., αλλά γενικότερα για τα περισσότερα υψηλόβαθμα στελέχη, τα οποία δραστηριοποιούνται και σε άλλους επαγγελματικούς χώρους. Θα μπορούσε κάποιος να καταλήξει εύκολα στο συμπέρασμα ότι τα στελέχη των Κ.Ε.Κ. απάντησαν με αυτό τον τρόπο γιατί γνωρίζουν τα συγκεκριμένα αντικείμενα. Βέβαια, αυτό ίσως και να είναι λάθος και η απάντηση να βρίσκεται στο γεγονός ότι το μεγαλύτερο μέρος

των συμμετεχόντων στην έρευνα είναι Συντονιστές Ενεργειών Κατάρτισης, οι οποίοι βρίσκονται ιεραρχικά χαμηλότερα από τους Διευθυντές και τους Διευθυντές Κατάρτισης και επομένως, ίσως να μην είναι επιφορτισμένοι με καθήκοντα που απαιτούν τις συγκεκριμένες γνώσεις πάνω στην εργατική νομοθεσία και την υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία. Όσον αφορά τώρα στη χρήση Η/Υ και πάλι θα μπορούσαμε να στηρίξουμε τις απαντήσεις στο γεγονός ότι το μεγαλύτερο μέρος των συμμετεχόντων στην έρευνα είναι Συντονιστές Ενεργειών Κατάρτισης, οι οποίοι συνηθίζεται να είναι μικρότερης ηλικίας από τους Διευθυντές και τους Διευθυντές Κατάρτισης και επομένως, και πιο εξοικειωμένοι με τη χρήση των Η/Υ.

Σε γενικές γραμμές τα αποτελέσματα της έρευνας συμφωνούν με τις απόψεις της Κωστίκα, σύμφωνα με τις οποίες τα στελέχη της εκπαίδευσης θα πρέπει να λάβουν επιμόρφωση προκειμένου να αποκτήσουν τόσο τις γενικές γνώσεις και δεξιότητες που πρέπει να έχει ένα στέλεχος (π.χ. δυνατότητα ανάληψης πρωτοβουλίας και γνώσεις διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού), όσο και τις ειδικές γνώσεις που πρέπει να έχει το στέλεχος της εκπαίδευσης (π.χ. γνώσεις διοίκησης του εκπαιδευτικού φορέα) (Κωστίκα, 2004). Επίσης, με τη συγκεκριμένη έρευνα επαληθεύονται και οι απόψεις των Cooper και Palmer για τη σημασία που έχει η γνώση διαχείρισης του χρόνου και του άγχους από το στέλεχος. Τέλος, μέσα από τα αποτελέσματα της έρευνας επαληθεύεται και η άποψη της Κουφίδου για την ανάγκη των στελεχών για επιμόρφωση πάνω στην ανάπτυξη της δημιουργικότητας, καθώς και την ανάπτυξη προσωπικής στρατηγικής.

10.1.3. Η διαμόρφωση των εκπαιδευτικών αναγκών με βάση τον παράγοντα 'θέση που κατέχει το στέλεχος στο Κ.Ε.Κ.'

Όπως είδαμε στον πίνακα 9 του κεφαλαίου 2.6. οι Διευθυντές παρουσιάζουν τη μεγαλύτερη εκπαιδευτική ανάγκη (σύμφωνα με το μέσο όρο της βαθμολόγησης των αναγκών), ακολουθούν οι Συντονιστές Ενεργειών Κατάρτισης και μετά οι Διευθυντές Κατάρτισης. Αυτό θα μπορούσαμε να πούμε ότι ως ένα βαθμό είναι δικαιολογημένο, αφού σύμφωνα με το Φ.Ε.Κ. πιστοποίησης στελεχών Κ.Ε.Κ., για τους Διευθυντές απαιτούνται λιγότερα προσόντα για την πιστοποίησή τους. Γεγονός που σημαίνει ότι από άποψη πτυχίων και γνώσεων, ίσως να υστερούν σε σχέση με τους υπόλοιπους συντελεστές του Κ.Ε.Κ. και επομένως, να παρουσιάζουν και πιο έντονα την ανάγκη για επιμόρφωση. Από τα προαναφερθέντα προκύπτει ότι το ίδιο μπορεί να ισχύει και

για τους Συντονιστές Ενεργειών Κατάρτισης, οι οποίοι παρουσιάζουν μεγαλύτερη ανάγκη επιμόρφωσης σε σχέση με τους Διευθυντές Κατάρτισης, για την πιστοποίηση των οποίων απαιτούνται περισσότερα τυπικά προσόντα.

Παράλληλα, παρατηρούμε ότι όσο μειώνεται η εμπειρία ενός στελέχους πάνω σε ένα αντικείμενο ή η ενασχόλησή του με το αντικείμενο αυτό, τόσο αυξάνεται η επιμορφωτική του ανάγκη πάνω στο εν λόγω αντικείμενο. Βλέπουμε, λοιπόν, ότι υπάρχει μια αντιστρόφως ανάλογη θέση ανάμεσα στην εμπειρία και ενασχόληση με ένα αντικείμενο, με την επιμορφωτική ανάγκη πάνω σε αυτό.

Σε γενικές γραμμές θα μπορούσαμε να πούμε ότι μέσα στις δομές των Κ.Ε.Κ. οι Διευθυντές λειτουργούν ως στελέχη επιχειρήσεων απαλλαγμένοι σε μεγάλο βαθμό από την ευαισθητοποίηση που καλείται να έχει κάποιος που ασχολείται με ενήλικες εκπαιδευόμενους και με ευπαθείς ομάδες πληθυσμού. Αντίθετα, οι Διευθυντές Κατάρτισης και οι Συντονιστές Ενεργειών Κατάρτισης φαίνεται να είναι πιο ευαισθητοποιημένοι και να τους απασχολούν περισσότερο θέματα που έχουν να κάνουν με την βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών. Αυτό προκύπτει από το γεγονός ότι οι Διευθυντές παρουσιάζουν εντονότερα την ανάγκη να επιμορφωθούν σε αντικείμενα όπως η διαχείριση του χρόνου, του άγχους και των κρίσεων, η ανάπτυξη των διαπροσωπικών σχέσεων, η εργατική νομοθεσία, καθώς και η διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού. Αντίθετα, φαίνεται να τους απασχολεί λιγότερο η επιμόρφωση πάνω σε αντικείμενα όπως 'τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και οι ανάγκες των ενήλικων εκπαιδευομένων' και 'τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και οι ανάγκες των ευπαθών ομάδων πληθυσμού'.

10.2. Οι περιορισμοί της έρευνας

Καταρχάς, θα πρέπει να αναφερθεί ότι τροχοπέδη στη συγκεκριμένη έρευνα αποτέλεσε η ίδια η ομάδα στόχος. Το γεγονός ότι απευθυνόταν αποκλειστικά σε υψηλόβαθμα στελέχη είναι και η αιτία που συγκεντρώθηκε σχετικά μικρός αριθμός ερωτηματολογίων (αν και ικανοποιητικός) και ιδιαίτερα από τους Διευθυντές και τους Διευθυντές Κατάρτισης. Παράλληλα, όπως είδαμε σε προηγούμενο σημείο η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων στην έρευνα εργάζεται σε ιδιωτικό Κ.Ε.Κ.. Εκφράζεται, λοιπόν, από την ερευνήτρια η επιφύλαξη σχετικά με την αντιπροσωπευτικότητα των απαντήσεων του δείγματος.

10.3. Γενικά συμπεράσματα και προτάσεις για το μέλλον

Μέσα από τη συγκεκριμένη έρευνα, προέκυψαν αρκετά ενδιαφέροντα στοιχεία σχετικά με την ανάγκη για επιμόρφωση των στελεχών των Κ.Ε.Κ. στην περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας.

Καταρχάς, πρέπει να πούμε ότι τα στελέχη των Κ.Ε.Κ. σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας έχουν μεγάλη ανάγκη για επιμόρφωση. Το θετικό είναι ότι τα ίδια τα στελέχη της εκπαίδευσης έχουν αντιληφθεί τη μεγάλη σημασία της επιμόρφωσης. Στο ίδιο συμπέρασμα καταλήγει και η έρευνα της Κωστίκα για τη διερεύνηση των απόψεων και των στάσεων των στελεχών της εκπαίδευσης. Σύμφωνα με την Κωστίκα τα στελέχη της εκπαίδευσης αναγνωρίζουν τη μεγάλη σημασία της επιμόρφωσης για την επιτυχή εκτέλεση του έργου τους (Κωστίκα, 2004).

Επίσης, με τη συγκεκριμένη έρευνα επαληθεύεται η διαπίστωση της Κωστίκα ότι αν και οι προσδοκίες για το έργο των στελεχών της εκπαίδευσης είναι μεγάλες, η εξειδικευμένη επιμόρφωση που τους παρέχεται από τους αρμόδιους φορείς φαίνεται να είναι ελλιπής αν όχι ανύπαρκτη. Ομοίως και στην έρευνα μας διαφαίνεται ότι το μεγαλύτερο μέρος των στελεχών των Κ.Ε.Κ. δεν έχει λάβει κάποια επιμόρφωση πάνω στο αντικείμενο της εργασίας του.

Για την κάλυψη της συγκεκριμένης επιμορφωτικής ανάγκης απαραίτητη κρίνεται η διοργάνωση επιμορφωτικών προγραμμάτων. Τα θεματικά αντικείμενα του προτεινόμενου επιμορφωτικού προγράμματος, θα μπορούσαν, αρχικά, να είναι τα προτεινόμενα από την έρευνα.

Παράλληλα, σκόπιμο είναι να διενεργηθούν επιπλέον έρευνες διερεύνησης των επιμορφωτικών αναγκών των στελεχών των Κ.Ε.Κ.. Οι εν λόγω έρευνες θα μπορούσαν να ερευνήσουν τις περαιτέρω επιμορφωτικές ανάγκες των Διευθυντών, των Διευθυντών Κατάρτισης και των Συντονιστών Ενεργειών Κατάρτισης, τόσο στην περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας, όσο και στην υπόλοιπη Ελλάδα. Επιπλέον, με δεδομένο ότι δεν έχει διοργανωθεί έως σήμερα κανένα άλλο πρόγραμμα επιμόρφωσης για τα στελέχη των Κ.Ε.Κ., απαραίτητη κρίνεται και η διερεύνηση των επιμορφωτικών αναγκών των λοιπών στελεχών των Κ.Ε.Κ. πέραν αυτών που συμπεριλήφθηκαν στην ομάδα στόχο της έρευνας (π.χ. υπευθύνων για τις ευαίσθητες κοινωνικά ομάδες, διοικητικό προσωπικό κ.ο κ.).

Επιπρόσθετα, λαμβάνοντας υπόψη τη διαφοροποίηση της ανάγκης για επιμόρφωση, ως προς τα θεματικά αντικείμενα, μεταξύ των στελεχών των Κ.Ε.Κ. ανάλογα με τη θέση που κατέχουν, κρίνεται χρήσιμο να διενεργηθούν έρευνες οι οποίες θα διερευνούν τις επιμορφωτικές ανάγκες των στελεχών ανάλογα με τη θέση που κατέχουν. Οι εν λόγω έρευνες θα μπορούσαν να βασιστούν στο ρόλο και τις αρμοδιότητες του κάθε στελέχους.

Τέλος, σκόπιμο θα ήταν να γίνει μια συστηματική προσπάθεια να αξιολογηθεί το έργο των στελεχών των Κ.Ε.Κ.. Η εν λόγω αξιολόγηση θα μπορούσε να διενεργηθεί από το ΕΚΕΠΣ, αφού είναι ο φορέας που γνωρίζει καλύτερα από όλους, τόσο τις ανάγκες των στελεχών, όσο και τις ανάγκες των Κ.Ε.Κ. και των ωφελουμένων τους. Σκοπός της συγκεκριμένης ενέργειας είναι η περαιτέρω ανίχνευση των επιμορφωτικών αναγκών των στελεχών των Κ.Ε.Κ..

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Αβραμίδου Μ.** (2006) Διπλωματική Εργασία με θέμα: *Οι επιμορφωτικές ανάγκες των διοικητικών υπαλλήλων των Ο.Τ.Α.: Μια εμπειρική διερεύνηση στους δήμους της δυτικής Θεσσαλονίκης, βασισμένη στις αντιλήψεις των υπαλλήλων*, Πάτρα, Ε.Α.Π.
- Ανδρέου Α.** (1997) *Η επιμόρφωση των στελεχών της εκπαίδευσης*, άρθρο στο περιοδικό 'Διοικητική Ενημέρωση' τχ 8.
- Βαλκάνος Ε.** (2006) *Εκτίμηση εκπαιδευτικών αναγκών, πανεπιστημιακές σημειώσεις*, Πανεπιστήμιο Μακεδονία.
- Βαλκάνος Ε. & Μαρδάς Γ.** (2002) *Οργάνωση, διοίκηση και οικονομία του συστήματος της δια βίου εκπαίδευσης*, Αθήνα, Εκδόσεις Παπαζήση.
- Bell J.** (1997) *Μεθοδολογικός σχεδιασμός παιδαγωγικής και κοινωνικής έρευνας*, Αθήνα, Εκδόσεις Gutenberg.
- Βεργίδης Δ.** (1999), *Υποεκπαίδευση: Κοινωνικές, πολιτικές και πολιτισμικές διαστάσεις*, Αθήνα, Εκδόσεις Ύψιλον.
- Βεργίδης Δ.** (2003) *Εκπαίδευση Ενηλίκων: συμβολή στην εξειδίκευση στελεχών και εκπαιδευτών*, Αθήνα, Εκδόσεις Ύψιλον.
- Βεργίδης, Δ. & Καραλής, Θ.** (1999) *Εκπαίδευση Ενηλίκων – Σχεδιασμός, Οργάνωση και Αξιολόγηση Προγραμμάτων*, Πάτρα, Ε.Α.Π..
- Γαλάνης Γ.** (1993), *Ψυχολογία της (επί)μόρφωσης ενηλίκων*, Αθήνα, Εκδόσεις Παπαζήση.
- Carmines E. & Zeller R.** (1989) *Reliability and Validity Assessment. Quantitative Applications in the Social Science*, Sage University.
- Γκλαβόπουλος Ε.** (2008) *Χαρακτηριστικά ΚΕΚ στην Περιφέρεια της Κεντρικής Μακεδονίας*, περιοδικό 'Καταρτίζειν' τεύχος 18, Εκδόσεις: ΕΚΕΠΙΣ.
- Cooper C.L. & Palmer S.** (2000) *Conquer your stress*, London, Institute of Personnel and Development.
- Δρανίδου Σ.** (2008) *Ανθρώπινο κεφάλαιο: Κατάρτιση και ανάπτυξη*, περιοδικό 'Καταρτίζειν' τεύχος 18, Εκδόσεις: ΕΚΕΠΙΣ.
- Ευστρατόγλου Α.** (2003) *Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση και πιστοποίηση, διαδικασία και αποτελέσματα ΚΕΚ 2001-2003*, Αθήνα, Εκδόσεις ΕΚΕΠΙΣ.
- Goleman D.& Boyatzis R. & McKee A.** (2002) *Ο νέος ηγέτης: Η δύναμη της συναισθηματικής νοημοσύνης στη διοίκηση οργανισμών*, Αθήνα, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.

- Goleman D.** (2000) *Η συναισθηματική νοημοσύνη στο χώρο εργασίας*, Αθήνα, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.
- Επιτροπάκη Ε.** (χ.χ.) Εισήγηση με θέμα: *Ηγεσία και συναισθηματική νοημοσύνη: πολυτέλεια ή αναγκαιότητα*; Κείμενο ομιλίας από εκδήλωση που συνδιοργάνωσαν το ALBA (Athens Laboratory of Business Administration) και το ΙΜΑΔ (Ινστιτούτο Μάνατζμεντ Ανθρώπινου Δυναμικού) της Ελληνικής Εταιρίας Διοικήσεως Επιχειρήσεων (ΕΕΔΕ) -Τμήμα Μακεδονίας.
- Heller A.** (1975), *Η θεωρία των αναγκών στον Μαρξ*, Αθήνα, εκδόσεις Εξάντας.
- Hunt G.** (1986) *Needs assessment in adult education: tactical and strategic considerations*, Instructional Science.
- Javeau C.** (1996) *Η έρευνα με ερωτηματολόγιο*, Αθήνα, Εκδόσεις Τυπωθήτω. Jarvis P. (2004) *Συνεχιζόμενη εκπαίδευση και κατάρτιση*, Αθήνα, Εκδόσεις Μεταίχμιο.
- Kaufman R., Rojas A., Mayer H.** (1993) *Needs assessment: a user's guide*, N.J. Educational Technology Publications.
- Καψάλης Α.** (2005) *Οργάνωση και Διοίκηση Σχολικών Μονάδων*, Πρόγραμμα εξειδίκευσης Πανεπιστημίου Μακεδονίας.
- Καψάλης, Α. & Παπασταμάτης, Α.** (2000) *Εκπαίδευση Ενηλίκων Β' - Διδακτική Ενηλίκων*, Πανεπιστημιακές σημειώσεις, Πανεπιστήμιο Μακεδονία.
- Κελπανίδης Μ. & Βρυνιώτη Κ.** (2004) *Δια βίου μάθηση – Κοινωνικές προϋποθέσεις και λειτουργίες*, Αθήνα, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.
- Κόκκος Α.** (2005) *Εκπαίδευση ενηλίκων: ανιχνεύοντας το πεδίο*, Αθήνα, Εκδόσεις Παπαζήση.
- Κουκιάδης Ι.** (2006) *Εργατικό δίκαιο*, Αθήνα, Εκδόσεις Σάκκουλας.
- Kubr M. & Prokopenko J.** (1989) *Diagnosing management training and development needs*, Geneva, International Labour Organisation.
- Κωσταρίδου – Ευκλείδη Α.** (1998) *Τα κίνητρα στην εκπαίδευση, Διεθνής Ημερίδα*, Αθήνα, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.
- Κωστίκα Ι.** (2004) *Η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών: Διερεύνηση απόψεων και στάσεων των στελεχών της εκπαίδευσης*, Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις Αδελφών Κυριακίδη.
- Κωτσίκης, Β.** (2003) *Εκπαιδευτική Διοίκηση και Πολιτική: Οργάνωση και διοίκηση εκπαιδευτικών συστημάτων και συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης*, Αθήνα: Εκδόσεις ΕΛΛΗΝ.

- Maslow, A.H.** (1970) *Motivation and personality*, New York, Harper and Row.
- Μπαγιάτης Κ.** (1990) *Μέθοδοι έρευνας στην εκπαίδευση και τη φυσική αγωγή*, Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις Κ. Χριστοδουλίδη.
- Νόβα – Καλτσούνη Χ.** (2006) *Μεθοδολογία εμπειρικής έρευνας στις Κοινωνικές Επιστήμες: Ανάλυση δεδομένων με τη χρήση του SPSS 13*, Αθήνα, Εκδόσεις Gutenberg.
- Noe P. A.** (1999) *Employ training and development*, Boston, Irwin/McGraw-Hill
- Ξηροτύρη – Κουφίδου Σ.** (2001) *Διοίκηση ανθρωπίνων πόρων: Η πρόκληση του 21^{ου} αιώνα στο εργασιακό περιβάλλον*, Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις Ανικούλα.
- Παπαδάκη – Κλαυδιανού Α.** (1996) *Γεωργική Εκπαίδευση*, Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις Πανεπιστημιακού Τυπογραφείου ΑΠΘ.
- Παρασκευόπουλος Ι.** (1993), *Μεθοδολογία Επιστημονικής Έρευνας*, Αθήνα, Αυτοέκδοση.
- Πετρίδου Ε.** (1992), *Διδακτορική Διατριβή: Αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας της επιμόρφωσης των διοικητικών στελεχών*, Θεσσαλονίκη, Α.Π.Θ.
- Reviere, R.** (1996) *Needs assessment: A creative and practical guide for social scientists*, Washington, D.C. , Taylor & Francis.
- Σιάρδος Γ.** (1999) *Μέθοδοι πολυμεταβλητής στατιστικής ανάλυσης. Μέρος πρώτο: Διερεύνηση σχέσεων μεταξύ μεταβλητών*, Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Ζήτη.
- Σιάρδος Γ.** (2002) *Μέθοδοι πολυμεταβλητής στατιστικής ανάλυσης. Μέρος δεύτερο: Διερεύνηση εξάρτησης μεταξύ μεταβλητών*, Θεσσαλονίκη, Αυτοέκδοση.
- Σιμωνιά Τ.** (2003) 'Κύριες μεταρρυθμίσεις και αλλαγές στην εκπαίδευση και την κατάρτιση την τελευταία δεκαετία', Ο ρόλος των εθνικών συστημάτων αναγνώρισης προσόντων στην προώθηση της Δια Βίου μάθησης – Ελλάδα, Αθήνα, Εκδόσεις ΕΚΕΠΙΣ.
- Σιπητάνου Α.** (2005) *Θεσμοί και πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τη δια βίου μάθηση*, Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.
- Τζανή Μ.** (1993) *Διπλωματική Διατριβή: Η κυριαρχία των κινήτρων – Η κοινωνική προέλευση των μελών ΔΕΠ των ελληνικών ΑΕΙ*.
- Τοκαλατσιδής Σ.** (2007) *Διπλωματική εργασία: Η επιμόρφωση των στελεχών πληροφορικής σε επιχειρήσεις της Βορείου Ελλάδος*, Θεσσαλονίκη, ΑΠΘ δεν εκδόθηκε.

Tolminson H. (2004) *Educational Leadership: Personal growth for professional development*, London, Sage Publications.

Venables P. (1976) Report of the committee on continuing education, Open University Press, Milton Keynes.

Χατζηπαναγιώτου Π. (2001) *Η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών. Ζητήματα οργάνωσης, σχεδιασμού και αξιολόγησης*, Αθήνα, Εκδόσεις: Τυπωθητώ.

Άλλες πηγές:

Σύστημα Πιστοποίησης Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης (Φ.Ε.Κ. 230/21-02-05).

Ενιαίο Σύστημα Διαχείρισης, Αξιολόγησης, Παρακολούθησης και Ελέγχου των Ενεργειών Επαγγελματικής Κατάρτισης συγχρηματοδοτούμενων από το ΕΚΤ στο πλαίσιο του Γ΄ ΚΠΣ (2000-2006), (Φ.Ε.Κ. 1095/10-08-06).

Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης, Ανάκτηση 3/03/2008 από <http://www.ekepis.gr>

Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, Ανάκτηση 4/03/2008 από <http://www.ypakp.gr>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

Παράρτημα Ι: Η επιστολή και το ερωτηματολόγιο της έρευνας

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΤΙΚΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ ΤΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΤΩΝ ΚΕΚ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

Αγαπητοί συνάδελφοι,

Στο πλαίσιο της μεταπτυχιακής μου εργασίας στον τομέα της Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης, στο τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής, του Πανεπιστημίου Μακεδονίας, διεξάγω μια έρευνα, για τις επιμορφωτικές ανάγκες των στελεχών των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης (Διευθυντή, Διευθυντή Κατάρτισης και Συντονιστή Ενεργειών Κατάρτισης) στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας. Στόχος αυτής της έρευνας είναι να καταγράψει τις απόψεις και πιθανές ανάγκες επιμόρφωσης των στελεχών των Κ.Ε.Κ. σε σχέση με τις σημερινές ανάγκες στο χώρο της εκπαίδευσης ενηλίκων.

Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και προορίζεται αποκλειστικά και μόνο για ερευνητική χρήση. Η συμμετοχή σας έχει ιδιαίτερη βαρύτητα.

Σας ευχαριστώ θερμά εκ των προτέρων για την ανταπόκρισή σας.

Σωτηράκογλου Μαρία,
Μεταπτυχιακή φοιτήτρια -
Διευθύντρια και Διευθύντρια Κατάρτισης
του Κ.Ε.Κ. ΝΕΦΕΛΗ (Διαδημοτική Επιχείρηση Δυτικής Υπαίθρου Θεσσαλονίκης)
e-mail: sotirakoglou@hotmail.com

ΠΡΩΤΟ ΜΕΡΟΣ (κυκλώστε την απάντησή σας)

Στοιχεία Κέντρου Επαγγελματικής Κατάρτισης

- ο Κ.Ε.Κ.: Ιδιωτικό
Ο.Τ.Α.
Κοινωνικού Φορέα
ΑΕΙ – ΤΕΙ
Άλλο (συμπληρώστε).....
- ο Έτη λειτουργίας: 0-5
6-10
11 και άνω

Στοιχεία ερωτώμενου

Ατομικά Στοιχεία:

- ο Φύλο: Άνδρας Γυναίκα
- ο Ηλικία: 25-30 31-35 36-40 41-45 46-50 51 και άνω
- ο Θέση στο Κ.Ε.Κ.: 1.Διευθυντής
2.Διευθυντής Κατάρτισης
3.Συντονιστής Ενεργειών Κατάρτισης
- ο Έτη επαγγελματικής Εμπειρίας σε Κ.Ε.Κ.: 0 – 5 έτη
6 – 10 έτη
11 και άνω
- ο Επίπεδο σπουδών: ΔΕ
ΤΕ/ΠΕ
Μεταπτυχιακό Δίπλωμα
Διδακτορικό Δίπλωμα

Επιμόρφωση σχετική με τη θέση εργασίας σας: Ναι
Όχι

ΔΕΥΤΕΡΟ ΜΕΡΟΣ

1. Σε ποιο βαθμό θεωρείται ότι η επιμόρφωση των στελεχών, μπορεί να βοηθήσει και στην ανάπτυξη του Κ.Ε.Κ.

- Καθόλου
- Σε μικρό βαθμό
- Σε μεγάλο βαθμό
- Σε πολύ μεγάλο βαθμό

2. Σε ποιο βαθμό θεωρείται ότι η δια βίου μάθηση αποτελεί αναπόσπαστο μέρος του σημερινού επαγγελματικού κόσμου;

- Καθόλου
- Σε πολύ μικρό βαθμό
- Σε μικρό βαθμό
- Σε μεγάλο βαθμό
- Σε πολύ μεγάλο βαθμό

3. Σε ποιο βαθμό είστε διατεθειμένος να διαθέσετε το χρόνο σας για να παρακολουθήσετε κάποιο επιμορφωτικό πρόγραμμα το οποίο θεωρείτε ότι το έχετε ανάγκη;

- Καθόλου
- Σε πολύ μικρό βαθμό
- Σε μικρό βαθμό
- Σε μεγάλο βαθμό
- Σε πολύ μεγάλο βαθμό

4. Σε ποιο βαθμό είστε διατεθειμένος να διαθέσετε χρήματα για να παρακολουθήσετε κάποιο επιμορφωτικό πρόγραμμα το οποίο θεωρείτε ότι το έχετε ανάγκη;

- Καθόλου
- Σε πολύ μικρό βαθμό
- Σε μικρό βαθμό
- Σε μεγάλο βαθμό
- Σε πολύ μεγάλο βαθμό

5. Σε ποιο βαθμό θεωρείται ότι τα διοικητικά στελέχη των Κ.Ε.Κ. έχουν ανάγκη για επιμόρφωση;

- Καθόλου
- Σε πολύ μικρό βαθμό
- Σε μικρό βαθμό
- Σε μεγάλο βαθμό
- Σε πολύ μεγάλο βαθμό

6. Σε ποιο βαθμό πιστεύεται ότι μπορούν τα διοικητικά στελέχη των Κ.Ε.Κ. να καλύψουν τις επιμορφωτικές ανάγκες από μόνα τους;

- Καθόλου
- Σε πολύ μικρό βαθμό
- Σε μικρό βαθμό
- Σε μεγάλο βαθμό
- Σε πολύ μεγάλο βαθμό

7. Από ποιο φορέα πιστεύεται ότι θα πρέπει να σχεδιασθεί και να παρασχεθεί η επιμόρφωση;

- Από το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.
- Από κάποιο ΑΕΙ της χώρας
- Από τους φορείς παροχής επιμόρφωσης του τυπικού συστήματος εκπαίδευσης (π.χ. ΠΕΚ)
- Άλλο (συμπληρώστε).....

8. Τομείς στους οποίους πιστεύεται ότι χρειάζεστε επιμόρφωση;
(συμπληρώστε με X το κουτάκι που σας αντιπροσωπεύει περισσότερο, με δεδομένο ότι το 5 αντιπροσωπεύει τη μέγιστη ανάγκη και το 1 της ελάχιστη ανάγκη)

A/A	Θεματικό αντικείμενο	5	4	3	2	1
1	Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού					
2	Οικονομική διαχείριση του Κ.Ε.Κ.					
3	Δημόσιες σχέσεις					
4	Σχεδιασμός, υλοποίηση και αξιολόγηση προγραμμάτων					
5	Οικονομική διαχείριση προγραμμάτων					
6	Υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία					
7	Εργατική νομοθεσία					
8	Χρήση Η/Υ					
9	Ξένες γλώσσες (με δεδομένες τις διακρατικές συνεργασίες του Κ.Ε.Κ.)					
10	Ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και ανάγκες των ευπαθών ομάδων πληθυσμού					
11	Ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και ανάγκες των ενηλίκων εκπαιδευομένων					
12	Διασύνδεση ωφελουμένων του Κ.Ε.Κ. με επιχειρήσεις και άλλους φορείς					
13	Διαχείριση χρόνου και άγχους					
14	Διαχείριση κρίσεων και εντάσεων					
15	Ανάπτυξη διαπροσωπικών σχέσεων					
16	Ανάπτυξη δημιουργικότητας					
17	Ανάπτυξη προσωπικής στρατηγικής					
18	Άλλο.....					
19	Άλλο.....					
20	Άλλο.....					

Σημειώστε κάτι άλλο που θα θέλατε να προσθέσετε εσείς:

.....

Σας ευχαριστώ για το χρόνο που διαθέσατε

Παράρτημα II: Χάρτης της περιοχής διεξαγωγής της έρευνας (Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας)

Χάρτης 1: Ο χάρτης των Νομών που συμμετείχαν στην έρευνα.

