

**Τ.Ε.Ι. ΗΠΕΙΡΟΥ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ**

ΤΜΗΜΑ: ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ & ΕΛΕΓΚΤΙΚΗΣ

**"ΔΙΑ ΒΙΟΥ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ
ΕΠΑΝΑΚΑΤΑΡΤΙΣΗ"**

**ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ
ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ**

ΜΑΝΤΟΥΣΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ

ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ

ΑΠΟΣΤΟΛΙΔΟΥ ΔΕΣΠΟΙΝΑ

ΡΕΝΤΖΕΛΑ ΚΑΤΕΡΙΝΑ

ΠΡΕΒΕΖΑ 2004

Τ.Ε.Ι. ΗΠΕΙΡΟΥ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ: ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ & ΕΛΕΓΚΤΙΚΗΣ

“ Π Τ Υ Χ Ι Α Κ Η Ε Ρ Γ Α Σ Ι Α ”

***ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΕΠΑΝΑΚΑΤΑΡΤΙΣΗ***

**ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ
ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ**

ΜΑΝΤΟΥΣΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ

ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ

ΑΠΟΣΤΟΛΙΔΟΥ ΔΕΣΠΟΙΝΑ

ΡΕΝΤΖΕΛΑ ΚΑΤΕΡΙΝΑ

ΠΡΕΒΕΖΑ 2004

**Θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε θερμά τον Κο Μαντούση Νίκο για την εμπιστοσύνη που μας έδειξε καθώς επίσης και για την πολύτιμη βοήθεια που μας προσέφερε κατά την εκπόνηση αυτής της εργασίας.
Ευχαριστούμε θερμά επίσης τον Κο Ναζάκη Χάρη προϊστάμενο του τμήματός μας για τον χρόνο που μας διέθεσε για την εξεύρεση διαφόρων στοιχείων.**

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ	
Η ΓΝΩΣΗ ΩΣ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟ ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑ	
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	
1.1 Η ΠΡΟΚΛΗΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΓΝΩΣΗΣ	
1.2. ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο	
1.1 “ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΓΝΩΣΗ”	
ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΟΜΩΣ ΓΝΩΣΗ;	
Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΓΝΩΣΗΣ ΣΤΙΣ ΘΕΩΡΙΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	
ΑΝΑΓΚΗ ΓΙΑ ΜΙΑ ΘΕΩΡΙΑ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑΣ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗΣ ΓΝΩΣΗΣ	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο	
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	
2.1 ΟΡΙΣΜΟΣ – Έννοια της εκπαίδευσης	
2.2 ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΜΕΤΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	
2.2.1 Σκοπός της εκπαίδευσης:	
2.2.2 ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	
2.4 Η ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο	
3.1 ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΠΑΙΔΕΙΑ – ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ – ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ	
Εισαγωγή:	
3.2 ΟΙ ΛΟΓΟΙ ΠΟΥ ΕΠΕΒΑΛΛΑΝ ΤΗΝ ΙΔΡΥΣΗ ΤΟΥ ΕΛΕΥΘΕΡΟΥ ΑΝΟΙΚΤΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ (Ε.Α.Π.	
3.3 Η ΦΥΣΙΟΓΝΩΜΙΑ ΚΑΙ ΤΑ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΟΥ ΕΛΕΥΘΕΡΟΥ ΑΝΟΙΚΤΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ (Ε.Α.Π.)	
3.3.1 Η ΦΥΣΙΟΓΝΩΜΙΑ ΤΟΥ ΕΛΕΥΘΕΡΟΥ ΑΝΟΙΚΤΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ	
3.3.2 ΤΑ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΟΥ ΕΛΕΥΘΕΡΟΥ ΑΝΟΙΚΤΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ (Ε.Α.Π.)	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο	
4.1 Η ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ	
4.2 Η ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ	
4.3 Η ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΠΑΙΔΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ (Ε.Ε.)	
4.4 Η ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ (Σ.Ε.Ε.Κ.) ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο	
5.1 Η ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	
Αντικείμενο της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης:	
Εννοιολογικοί προσδιορισμοί:	
5.2. ΦΟΡΕΙΣ ΤΗΣ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ:.....	
ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΗΣ ΥΠΑΡΧΟΥΣΑΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ.	
5.3. ΠΟΣΟΤΙΚΕΣ ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ: ΑΡΙΘΜΟΣ ΚΑΙ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΩΝ:...	
5.4. Η ΖΗΤΗΣΗ ΓΙΑ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ: ΜΟΡΦΕΣ ΖΗΤΗΣΗΣ:	
5.4.1. Ζήτηση για συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση από πλευράς	

ατόμων:.....	
5.4.2 Ζήτηση για συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση από πλευράς οργανισμών και επιχειρήσεων του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα:.....	
5.4.3. Η επίπτωση της Κοινοτικής χρηματοδότησης στη διαμόρφωση της ζήτησης για συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση.	
5.5 Διερεύνηση της ζήτησης για κατάρτιση.....	
5.5.1 Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση για τους ήδη απασχολούμενους:	
5.5.2 Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση για ανέργους:	
5.6. Τεχνίτες Γνώσης:.....	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο	
ΧΡΗΣΙΜΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΠΑΙΔΕΙΑΣ	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7^ο	
7.1 ΟΙ ΡΑΓΔΑΙΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	
7.2 Ο ΝΕΟΣ ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ.	
7.3 ΟΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ.....	
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	

« Η επίδοση ενός ατόμου, μιας οργάνωσης, ενός βιομηχανικού κλάδου, ή μιας χώρας στην απόκτηση και εφαρμογή γνώσης, θα καταστεί ο κύριος παράγοντας ανταγωνισμού ».

PETER DRUCKER (1994)¹

¹ Drucker, P. (1994) << Knowledge Work and Knowledge Society, The Social Transformations of this Century >>, The 1994 Edwin L. Godkin Lecture, May 4, 1994.

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η ΓΝΩΣΗ ΩΣ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟ ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑ

Στην αυγή του 21ου αιώνα εισερχόμαστε σε μια εποχή όπου οι παραδοσιακοί πυλώνες οικονομικής δύναμης - το κεφάλαιο, η γη, οι πρώτες ύλες, η τεχνολογία – δεν αποτελούν τους καθοριστικούς παράγοντες επιτυχίας για μια επιχείρηση.

Το μέλλον και η επιτυχία της επιχείρησης καθορίζονται πλέον από την ικανότητά της να αξιοποιεί τον πλέον πολύτιμο πόρο της : την επιχειρηματική γνώση.

Το πρώτο ερώτημα που γεννάται είναι : <<Ποια είναι η αιτία της έμφασης στην επιχειρηματική γνώση;>>. Ο σημαντικότερος λόγος που οδηγεί στην ανάγκη εστίασης στην επιχειρηματική γνώση, για τη δημιουργία ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος, είναι οι συνεχείς αλλαγές του επιχειρηματικού περιβάλλοντος.

Οι επιχειρήσεις εκτίθενται σήμερα σε ένα περιβάλλον που μεταβάλλεται διαρκώς και επηρεάζεται ιδιαίτερα από τεχνολογικές, πολιτικές και επιστημονικές αλλαγές. Οι αγορές αλλάζουν και ο διεθνής ανταγωνισμός εντείνεται. Οι πελάτες γίνονται περισσότερο απαιτητικοί σε θέματα που αφορούν την ποιότητα, την ευελιξία και την ταχύτητα. Οι ανταγωνιστικές απειλές αναπτύσσονται καθημερινά, ενώ η αναγνώριση και η εκμετάλλευση των επιχειρηματικών ευκαιριών αποτελούν κρίσιμο παράγοντα, επιτυχίας.

Η εποχή όπου οι κανόνες ήταν σταθεροί, η ιεραρχία δομημένη, οι ανταγωνιστές γνωστοί, οι πελάτες πιστοί και το μέλλον προβλέψιμο, έχει περάσει ανεπιστρεπτί. Η απαίτηση για την επιχείρηση του 21ου αιώνα είναι διπλή : πρέπει να προσαρμόσει το εσωτερικό της περιβάλλον για να αντιμετωπίσει αυτές τις συνθήκες, αλλά και να διαμορφώσει νέες σχέσεις – βασισμένες στην αμοιβαία εμπιστοσύνη – με τους υπαλλήλους, τους πελάτες, τους συνεργάτες και τους προμηθευτές της.

Σε αυτό το πλαίσιο, η σύγχρονη επιχείρηση καλείται να δημιουργεί με δυναμικό και συνεχή τρόπο πληροφορίες και γνώση – και όχι απλώς να τις επεξεργάζεται με αποδοτικές διαδικασίες. Επιπλέον, τα μέλη της επιχείρησης δεν μπορούν να παραμένουν παθητικοί θεατές, αλλά πρέπει να μετατραπούν σε

ενεργούς συντελεστές στη δημιουργία καινοτομιών, και άρα στην ανάπτυξη ανταγωνιστικών πλεονεκτημάτων.

Ένα δεύτερο ερώτημα είναι: <<Πώς ορίζουμε την επιχειρηματική γνώση;>>. Η επιχειρηματική γνώση περιλαμβάνει τις ικανότητες και εμπειρίες των στελεχών της εταιρείας, τις δυνατότητας καινοτομίας και δημιουργικότητας, τις βέλτιστες επιχειρηματικές πρακτικές, τις πατέντες, τη γνώση που η επιχείρηση έχει συσσωρεύσει για την αγορά και τους πελάτες της, καθώς και τη γνώση για τους ανταγωνιστές της.

Σημαντικό στοιχείο της εταιρικής γνώσης είναι ότι πρέπει να ερμηνεύεται σε σχέση με τη δυνατότητα που παρέχει για συγκεκριμένες ενέργειες και της άμεσης σύνδεσής της με τη λειτουργία και απόδοση του επιχειρηματικού συστήματος.

Ας τονισθεί ότι η επιχειρηματική γνώση δεν αποτελεί το άθροισμα μόνο της γνώσης των στελεχών της. Μέχρι πρόσφατα πολλές επιχειρήσεις λειτουργούσαν επιτυχώς, βασισμένες στην ατομική γνώση μερικών βασικών στελεχών τους. Παρότι η εξατομικευμένη γνώση είναι μέγιστης αξίας και αναντικατάστατη, το σύγχρονο επιχειρηματικό περιβάλλον απαιτεί την πλήρη αξιοποίηση της συλλογικής επιχειρηματικής γνώσης μιας εταιρείας. Η επιχειρηματική γνώση βρίσκεται ενσωματωμένη τόσο στις δεξιότητες των στελεχών της εταιρείας, όσο και στις διαδικασίες και τα συστήματα, αλλά και στις σχέσεις της επιχείρησης με τους πελάτες, τους προμηθευτές – ακόμη και τους ανταγωνιστές της.

Η κρίσιμη πρόσκληση για την επιχείρηση είναι όχι μόνο να αναπτύξει και να διευρύνει τη γνώση των στελεχών της, αλλά και να έχει μηχανισμούς και διαδικασίες που διασφαλίζουν τη μετατροπή της ατομικής γνώσης σε συλλογικό γνωστικό ενεργητικό.

Αυτό το γνωστικό ενεργητικό της επιχείρησης αποτελεί και το μόνο διατηρήσιμο συγκριτικό της πλεονέκτημα, ενώ παρουσιάζει κρίσιμες διαφορές από τους άλλους πόρους. Για παράδειγμα, η συνεχής χρήση της επιχειρηματικής γνώσης όχι μόνο δεν μειώνει την <<ποσότητά>> της – όπως, π.χ., στο κεφάλαιο ή την εργασία – αλλά την εμπλουτίζει και αυξάνει την αξία της για την επιχείρηση. Από την άλλη μεριά, η αξία της επιχειρηματικής γνώσης φθίνει με το χρόνο, αχρηστεύεται και ξεπερνιέται. Η γνώση που πιθανώς ήταν ωφέλιμη σε μια επιχείρηση πριν από μερικά χρόνια, μπορεί να είναι άχρηστη – και η εφαρμογή της έως και επικίνδυνη – στη σημερινή εποχή.

Συνεπώς, η πρόσκληση για τη σύγχρονη επιχείρηση είναι να αναπτύξει συστηματικούς και μεθοδικούς μηχανισμούς διοίκησης και ανάπτυξης της επιχειρηματικής γνώσης, να εκμεταλλευτεί τις δυνατότητες και να περιορίσει τις ελλείψεις του γνωστικού ενεργητικού της, να καλλιεργήσει και να διευκολύνει τη διάχυση της υπάρχουσας και, κυρίως, τη δημιουργία νέας επιχειρηματικής γνώσης. Η πρόκληση έγκειται στην ανάπτυξη, συντήρηση και ανανέωση του οργανωσιακού διανοητικού κεφαλαίου.

Η ανάγκη αυτή είναι πλήρως κατανοητή από τους σύγχρονους μάνατζερ. Παραδείγματος χάριν, σε μια έρευνα του World Economic Forum το 1998, το 60% από τους ερωτηθέντες διευθύνοντες συμβούλους θεώρησαν τη διαχείριση γνώσης ως <<απολύτως κρίσιμη>> για την επιτυχία της εταιρείας τους, ενώ διεθνώς γνωστές εταιρείες ερευνών εκτιμούν ότι οι επιχειρήσεις χωρίς συστηματικά προγράμματα διαχείρισης γνώσης είναι καταδικασμένες να υστερήσουν κατά 30% - 40% στην ταχύτητα ανάπτυξης νέων προϊόντων και υπηρεσιών².

Την πρόσκληση αυτή καλείται να αντιμετωπίσει ο σύγχρονος επιστημονικός κλάδος της εταιρικής διαχείρισης γνώσης.

² Σχετικές είναι οι εκτιμήσεις των εταιρειών Gartner Group και OVU

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1.1 Η ΠΡΟΚΛΗΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΓΝΩΣΗΣ

Ο όρος <<διαχείριση γνώσης>> χρησιμοποιείται πολλές φορές με ασάφεια, προκειμένου να περιγράψει ένα μεγάλο αριθμό διοικητικών πρακτικών και προσεγγίσεων που αφορούν τη δημιουργία, την επεξεργασία και τη διάχυση γνώσης και τεχνογνωσίας. Πολλοί θεωρητικοί αναλυτές του μάνατζμεντ θεωρούν ότι η φράση <<διαχείριση γνώσης>> αποτελεί σχήμα οξύμωρο, στο βαθμό που είναι εξαιρετικά δύσκολο (αν όχι αδύνατο) η εφαρμογή τεχνικών και συστημάτων διοίκησης σε κάτι που δεν είναι χειροπιαστό και βρίσκεται κυρίως στη γνώση που έχουν οι άνθρωποι.

Ο στόχος, όμως, της σύγχρονης αντιμετώπισης για τη διαχείριση της γνώσης δεν είναι η έμφαση σε μεθόδους διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού, αλλά η δημιουργία εκείνου του επιχειρηματικού περιβάλλοντος που θα διευκολύνει και θα υποστηρίξει με συστηματικό τρόπο τις διαδικασίες ανάπτυξης της γνώσης, με τελικό σκοπό τη δημιουργία επιχειρηματικής αξίας.

Σχετικός είναι και ο ορισμός που διατυπώθηκε πρόσφατα από το πανευρωπαϊκό κονσόρτσιουμ εταιρειών και πανεπιστημίων Know-Net³. <<Η διαχείριση γνώσης είναι ένας νέος κλάδος της διοικητικής επιστήμης που αφορά στη συστηματική και συλλογική δημιουργία, διάχυση και χρήση της επιχειρηματικής γνώσης, με σκοπό τη ριζική βελτίωση της οργανωσιακής αποδοτικότητας, τη βελτίωση της επιχειρηματικής ανταγωνιστικότητας και την ανάπτυξη της καινοτομίας>>.

Η διαχείριση γνώσης σηματοδοτεί μια νέα, ολιστική αντιμετώπιση του κεντρικού ρόλου της εταιρικής γνώσης στον τρόπο εργασίας της σύγχρονης επιχείρησης. Η διαμόρφωση και υλοποίηση ενός προγράμματος διαχείρισης της εταιρικής γνώσης απαιτεί σύνθετη και ολοκληρωμένη προσέγγιση, η οποία πρέπει να εστιάζεται στο γνωστικό ενεργητικό της επιχείρησης και να διαμορφώνει το κατάλληλο πλέγμα ανάπτυξης και αξιοποίησής του.

Οι κρίσιμοι παράγοντες επιτυχίας για τη διαχείριση γνώσης μπορούν να συνοψισθούν στους εξής: υποστήριξη από την ηγεσία, ευθυγράμμιση με την

³ ΙΚΟΥΣΙΡΟ NONAKA – ΧΙΡΟΤΑΚΑ ΤΑΚΕΟΥΤΣΙ Το *κονσόρτσιουμ Know-Net* περιλαμβάνει τις εξής εταιρείες : Planet, Know—ledge Associate, UBS, NAI GW και τα πανεπιστήμια : Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο, INSEAD, DFKI και Πανεπιστήμιο της Βασιλείας.

επιχειρηματική στρατηγική, ανάπτυξη των λειτουργιών διαχείρισης και καθορισμός οργανωτικών ρόλων, επιχειρηματική κουλτούρα, σύστημα μέτρησης της απόδοσης και χρήση κατάλληλης τεχνολογίας. Ας δούμε τους παράγοντες αυτούς αναλυτικά.

Όπως σε κάθε ενέργεια που σχετίζεται με αλλαγές στον τρόπο λειτουργίας της επιχείρησης, έτσι και η διαχείριση γνώσης είναι απαραίτητο να καθοδηγείται και να υποστηρίζεται από την ηγεσία της επιχείρησης. Ο ρόλος της ηγεσίας είναι να δημιουργεί το κλίμα εκείνο που θα ενθαρρύνει τη διάχυση της γνώσης, όπου το προσωπικό αισθάνεται ασφαλές ώστε να συνεισφέρει στο γνωστικό ενεργητικό, αλλά και όπου τέτοιες συνεισφορές αναγνωρίζονται και ανταμείβονται.

Η διαχείριση γνώσης δεν έχει νόημα καθ' αυτήν. Μόνο η συστηματική ευθυγράμμιση της επιχειρηματικής στρατηγικής με τους στόχους της διαχείρισης γνώσης μπορεί να διασφαλίσει την επίτευξη των στρατηγικών στόχων. Η οροθέτηση των περιοχών επέμβασης και ο σαφής προσδιορισμός των αναμενόμενων ωφελειών είναι ζωτικά συστατικά στοιχεία για να καταλήξει οποιαδήποτε προσπάθεια σε απτά αποτελέσματα.

Οι επιχειρήσεις πρέπει να διαμορφώσουν συνεκτικές στρατηγικές διαχείρισης γνώσης, που να είναι συνεπείς με τους στόχους ανάπτυξης των προϊόντων και υπηρεσιών τους, τους επιθυμητούς στόχους διεξόδου σε νέες αγορές και τις χρηματοοικονομικές επιδιώξεις. Με άλλα λόγια, πρέπει να σχεδιάσουν μια συγκεκριμένη για ένα ζήτημα που είναι, από τη φύση του, στρατηγικής σημασίας.

Κρίσιμη είναι, επίσης, η διαφανής ενσωμάτωσης των δραστηριοτήτων διαχείρισης της γνώσης (δημιουργία, συλλογή, διάχυση, χρήση, κλπ.) στις επιχειρηματικές λειτουργίες όπως, π.χ., η ανάπτυξη νέων προϊόντων, η διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού, η διοίκηση της αλυσίδας παραγωγής και η διαμόρφωση των σχέσεων με τους πελάτες.

Η οργάνωση των δραστηριοτήτων διαχείρισης της γνώσης και η ρητή ανάθεση των σχετικών αρμοδιοτήτων και υπευθυνοτήτων έχει οδηγήσει στον καθορισμό νέων οργανωτικών ρόλων. Πολλές εταιρείες έχουν οδηγήσει νέες θέσεις εργασίας (π.χ., Chief Knowledge Officers, Knowledge Managers), με στόχο την υποστήριξη και προώθηση της συλλογής, επεξεργασίας και διάχυση της γνώσης. Επίσης είναι συχνή η αναδιατύπωση των συστημάτων αξιολόγησης και αμοιβών με στόχο την ενίσχυση μιας επιχειρηματικής κουλτούρας που θα ενθαρρύνει την ενεργό συμβολή των στελεχών στην εξάπλωση της επιχειρηματικής, γνώσης, θα

προάγει τη δημιουργία σχέσεων εμπιστοσύνης και ομαδικής εργασίας, και θα επικροτεί την καινοτομία.

Η επιχειρηματική κουλτούρα αποτελεί θεμελιακό στοιχείο της επιτυχούς διαχείρισης γνώσης. Η οργανωσιακή κουλτούρα που ενθαρρύνει την ανταλλαγή γνώσεων απαιτεί εργαζόμενους που αισθάνονται ασφαλείς, που έχουν επίγνωση ότι η συμμετοχή τους σε λειτουργίες διαχείρισης γνώσης είναι σημαντικό και αναπόσπαστο κομμάτι των καθηκόντων τους, που επωφελούνται άμεσα από την εταιρική γνώση που συλλέγεται και που, τέλος, αισθάνονται τόσο οι ίδιοι όσο και οι συνάδελφοί τους την έννοια της κυριότητας και της ιδιοκτησίας γνώσεων που αποβαίνουν χρήσιμες στο σύνολο της εταιρείας.

Η μέτρηση της απόδοσης του προγράμματος διαχείρισης της επιχειρηματικής γνώσης είναι σημαντική, τόσο για την αποτίμηση της σχετικής επένδυσης, όσο και για την επίδειξη σε όλους τους εμπλεκόμενους ότι οι προσπάθειές τους έχουν αποτέλεσμα και, επομένως, συμβάλλουν εμμέσως στη δημιουργία του θετικού κλίματος. Διάφορα συστήματα μέτρησης του γνωστικού ενεργητικού και του οργανωσιακού διανοητικού κεφαλαίου έχουν αναπτυχθεί παγκοσμίως και χρησιμοποιούνται σήμερα από σημαντικό αριθμό επιχειρήσεων. Εξίσου σημαντικά είναι εντούτοις και τα λιγότερα απτά στοιχεία που καταγράφουν ανεκδολογικά αποδείξεις των ωφελειών της διαχείρισης γνώσης, όπως, για παράδειγμα, την αύξηση της καινοτομίας.

Τέλος, ο ρόλος νέων τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών είναι καταλυτικός για τη διαχείριση της γνώσης. Τα νέα συστήματα, όπως τα ενδοδίκτυα (intranets), οι τεχνολογίες διαχείρισης εγγράφων και ροών εργασίας (document και workflow management), τα συστήματα συνεργασίας (collaboration systems, groupware), οι έξυπνοι πράκτορες (intelligent agents), οι αποθήκες δεδομένων (data warehouses), τα εργαλεία συγχρονισμένης επικοινωνίας και ανταλλαγής μηνυμάτων (synchronous communication and messaging tools) και οι εταιρικές πύλες πληροφοριών (enterprise information portals) αποτελούν ζωτικό επιτρεπτικό παράγοντα. Τα συστήματα αυτά είναι χρήσιμα σε διάφορες λειτουργίες διαχείρισης γνώσης, όπως η υποστήριξη της συνεργασίας σε εικονικές ομάδες (virtual teams), η ανάλυση δεδομένων από προηγούμενες δοσοληψίες των πελατών, η εύρεση των κατάλληλων στελεχών στη βάση δεδομένων της εταιρείας, κ.λ.π.

Ας σημειωθεί, όμως, ότι η ισορροπία μεταξύ του τεχνολογικού και του ανθρώπινου παράγοντα στη διαχείριση γνώσης απαιτεί λεπτούς χειρισμούς και έχει

οδηγήσει σε διαφορετικές απόψεις και αποκλίνουσες προσεγγίσεις⁴. Σε κάθε περίπτωση, πάντως, πρέπει να αναγνωρίζεται ότι ενώ η τεχνολογία από μόνη της δεν αποτελεί τη λύση, χωρίς αυτήν η διαχείριση γνώσης είναι καταδικασμένη, σε μεγάλο βαθμό, να μείνει μια θεωρία χωρίς πρακτικές διεξόδους.

1.2. ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ

Η εταιρική διαχείριση γνώσης έχει πλέον καθιερωθεί ως νέος κλάδος της διοικητικής επιστήμης, έχοντας ξεπεράσει τη φάση που εθεωρείτο μια πρόσκαιρη μόδα. Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση του ερευνητή της NASA Syed Shariq, ο οποίος ισχυρίζεται ότι η σημασία και η διεπιστημονικότητα του νέου αυτού κλάδου αντιστοιχούν με τη σημασία και τη διεπιστημονικότητα της Επιχειρηματικής Έρευνας, όπως αυτή αναπτύχθηκε στη μεταπολεμική περίοδο⁵.

Τα τελευταία χρόνια η εταιρική διαχείριση γνώσης έχει αποτελέσει αντικείμενο σημαντικής δραστηριότητας τόσο στον ακαδημαϊκό όσο και στον επιχειρηματικό χώρο.

Στο ακαδημαϊκό περιβάλλον παρατηρείται έκρηξη ερευνητικών έργων σε σχετικά θέματα, ίδρυση νέων μαθημάτων και προγραμμάτων⁶, αλλά και η εστίαση υπαρχόντων επαγγελματικών φορέων και οργανισμών στη διαχείριση γνώσης (βλ., παραδείγματος χάριν, τις σχετικές δραστηριότητες του Association for Computing Machinery).

Στο επιχειρηματικό περιβάλλον, η αγορά υπηρεσιών και συστημάτων που αφορούν στην εταιρική διαχείριση γνώσης εκτιμάται συνολικά σε 4,5 δις. Δολάρια το 2000, ενώ εκτιμήσεις της διεθνούς εταιρείας ερευνών Ovum, προβλέπουν ότι θα

⁴ βλ. π.χ. Mentzos, G.(2000) The Two Faces of Knowledge Management, International Consultants Guide, pp.10-11, May 2000.

⁵ βλ. το άρθρο Shariq, S.(1997) Knowledge Management: An Emerging Discipline, The Journal of Knowledge Management, Vol.1, No 1, September 1997, pp.75-82.

⁶ Χαρακτηριστική – και πρωτοπόρα – είναι βέβαια, η δημιουργία του Xerox Distinguished Professorship in Knowledge στο Haas School of Business του University California at Berkeley, που κατέβαλε ο συν-συγγραφέας, Ικουζίρο Νονάκα. Επίσης μπορούν να αναφερθούν τα εξής: το πρόγραμμα Managing Global Knowledge Development στο Sloan School of Management του MIT και τα μαθήματα Knowledge Management στο Department of Information Studies του Πανεπιστημίου του Σίδνι, στο Canadian School of Management, στο Open University, κ.λ.π. Σημαντική είναι επίσης η εμφάνιση ερευνητικών κέντρων, π.χ. το Knowledge Management Centre στο School of Public Policy του George Mason University, το Knowledge Engineering and Management Centre του Coventry University.

φτάσει τα 12 δις. Δολάρια το 2004. Παράλληλα, πληθώρα εταιρειών ανακοινώνουν σημαντικά οφέλη από την υλοποίηση σχετικών προγραμμάτων⁷. Τα οφέλη αφορούν τη λήψη αποφάσεων με καλύτερη πληροφόρηση, τη βελτίωση της παρεχόμενης υπηρεσίας προς τον πελάτη, την ταχύτερη ανάπτυξη νέων προϊόντων, κ.λ.π.

Η ανάγκη συστηματικής διαχείρισης γνώσης γίνεται περισσότερο απαραίτητη εάν αναλογισθεί κανείς τη δυναμική πολυπλοκότητα και την αδυναμία πρόβλεψης που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις στο πλαίσιο της παγκόσμιας ψηφιακής οικονομίας. Οι συνθήκες που δημιουργεί η ψηφιακή οικονομία κάνουν έντονη την ανάγκη συνεχούς δημιουργίας νέας εταιρικής γνώσης και την ανατροπή των υπάρχοντων επιχειρηματικών μοντέλων και πρακτικών.

Αυτές οι συνθήκες καταργούν ορισμένες υποθέσεις και ισχυρισμούς που υιοθετήθηκαν κατά τη διάρκεια της πρώτης φάσης της διαχείρισης γνώσης⁸. Ένας πρώτος ισχυρισμός είναι η δυνατότητα χρήσης τεχνολογιών διαχείρισης γνώσης για την παροχή της κατάλληλης πληροφορίας, στο κατάλληλο επιχειρηματικό στέλεχος, την κατάλληλη χρονική στιγμή.

Με δεδομένη την αστάθεια του επιχειρηματικού περιβάλλοντος και τις ριζικές (και όχι σταδιακές) αλλαγές, είναι αδύνατον να κατασκευασθεί ένα τεχνολογικό σύστημα που μπορεί να προσδιορίσει εκ των προτέρων ποιος είναι ο κατάλληλος άνθρωπος, ποια είναι η κατάλληλη στιγμή, ή ακόμη ποια είναι η κατάλληλη απαιτούμενη γνώση.

Ο δεύτερος ισχυρισμός αφορά στην ικανότητα των τεχνολογιών διαχείρισης γνώσης να αποθηκεύσουν την ανθρώπινη ευφυΐα, και εμπειρία. Παρότι οι βάσεις δεδομένων και οι εφαρμογές υποστήριξης ομάδων (groupware) μπορούν να αποθηκεύσουν και να επεξεργασθούν ψηφιακά bits και pixels δεδομένων, αδυνατούν να χειρισθούν τα πλούσια σχήματα και τους μηχανισμούς κατανόησης, που είναι ενσωματωμένοι στον ανθρώπινο εγκέφαλο για την ερμηνεία της ψηφιακής πληροφορίας.

⁷ Ενδεικτικά αναφέρονται οι εταιρείες Xerox, Buchman Labs, Shell, HP, Hoffman LaRoche, Dow Chemical, Skandia, κ.λ.π. Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση των ανάπτυξη νέας και η διάχυση της υπάρχουσας επιχειρηματικής γνώσης είναι κρίσιμος παράγοντας εταιρειών συμβούλων επιχειρήσεων, στις οποίες – λόγω της φύσης των εργασιών τους – η επιτυχία. Συγκριτική ανάλυση δίνεται στο άρθρο : Menzas, G.N. and Apostolou, D. (1999) Managing Corporate Knowledge: A Comparative Analysis of Experiences, Knowledge and Process Management, Part I, Knowledge and Process Management, Vol.6, No.3, pp.127-138, Part II, Knowledge and Process Management, Vol.6, No.4, pp.238-254.

⁸ βλ.το άρθρο Menzas, G.(2000) The Futures of Organisations and Knowledge Management, European Commission, Information Society Technologies Program, Consultation Meeting, 23-24 May 200

Ο τρίτος ισχυρισμός αναφέρεται στην ικανότητα των τεχνολογιών να αποτελέσουν το μοναδικό υπόβαθρο διάχυσης και διανομής της γνώσης. Ενώ οι τεχνολογίες αποτελούν καταλυτικά εργαλεία στην υποστήριξη της γόνιμης ανταλλαγής γνώσης μεταξύ ανθρώπων, είναι μάλλον περιορισμένες στην υποστήριξη της δυναμικής δημιουργίας πολλαπλών εννοιών και στην διευκόλυνση της << δημιουργικής τριβής >> και των << δημιουργικών συγκρούσεων >> - που είναι απαραίτητες για τη δημιουργία καινοτόμων επιχειρηματικών μοντέλων.

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

ΓΝΩΣΗ & ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

- ✦ ΓΝΩΣΗ ΣΑΝ ΕΝΝΟΙΑ
- ✦ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ
- ✦ ΑΝΟΙΚΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

1.1 “ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΓΝΩΣΗ”

ΟΙ ΙΑΠΩΝΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΠΑΡΑΜΕΝΟΥΝ άλυτο αίνιγμα για τους περισσότερους Δυτικούς παρατηρητές. Παρ’ ότι δεν είναι ούτε ιδιαίτερα αποδοτικές, ούτε απελευθερωμένες, ούτε και διέπονται από επιχειρηματική νοοτροπία, έχουν κατορθώσει, αργά αλλά σταθερά, να αναδειχθούν ως σημαντικοί παράγοντες στο παιχνίδι του διεθνούς ανταγωνισμού.

Γιατί όμως πέτυχαν οι ιαπωνικές επιχειρήσεις; Η επιτυχία τους δεν οφείλεται ούτε στην άριστη διαδικασία παραγωγής τους, ούτε στην πρόσβασή τους σε φτηνό κεφάλαιο, ούτε στη στενή σχέση συνεργασίας με τους πελάτες, τους προμηθευτές και τους κρατικούς φορείς, ούτε στη δια βίου απασχόληση, ούτε στο σύστημα αρχαιότητας και άλλες πρακτικές διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού – παρόλο που όλοι αυτοί οι παράγοντες είναι αναμφισβήτητα σημαντικοί. Αντίθετα, υποστηρίζουμε ότι η επιτυχία των ιαπωνικών επιχειρήσεων οφείλεται στο γεγονός ότι έχουν τις δεξιότητες και έχουν ειδικευτεί στη << δημιουργία οργανωσιακής γνώσης >>. Με τον όρο << δημιουργία οργανωσιακής γνώσης >> εννοούμε την ικανότητα της επιχείρησης ως συνόλου να δημιουργεί νέα γνώση, να τη μεταδίδει στο σύνολο της οργάνωσης και να την ενσωματώνει στα νέα προϊόντα, τις υπηρεσίες και τα συστήματά της. Η δημιουργία οργανωσιακής γνώσης είναι το κλειδί στον ιδιαίτερο τρόπο καινοτομίας των ιαπωνικών επιχειρήσεων, οι οποίες έχουν εξαιρετική ικανότητα για συνεχείς και βαθμιαίες καινοτομίες, διατηρώντας παράλληλα μια σταθερή ανοδική, σπειροειδή πορεία.

Η άποψη αυτή αντιτίθεται στην αντίληψη που έχουν οι περισσότεροι δυτικοί παρατηρητές για τις ιαπωνικές επιχειρήσεις. Σύμφωνα με την κυρίαρχουσα άποψη, οι ιαπωνικές επιχειρήσεις είναι άκρως επιτυχημένες όταν μιμούνται και προσαρμόζονται στις εξελίξεις, όμως στην πραγματικότητα δεν είναι και τόσο καινοτόμοι, ιδιαίτερα όταν η << γνώση >> παίζει σημαντικό ρόλο στην απόκτηση ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος.

Στη Δύση έχει αναπτυχθεί έντονο ενδιαφέρον πάνω στο θέμα της γνώσης. Τα τελευταία χρόνια έχει κατακλύσει τον επιχειρηματικό τύπο πληθώρα δημοσιευμάτων, από διακεκριμένους συγγραφείς και ηγετικές μορφές στο χώρο του μάνατζμεντ, όπως ο Πήτερ Ντράκερ, ο Άλβιν Τόφλερ, ο Τζέιμς Μπράιαν Κουίν, και ο

Ρόμπερτ Ράιχ. Όλοι τους, καθένας με τον τρόπο του, προαναγγέλλουν την άφιξη μιας νέας οικονομίας ή κοινωνίας, την οποία ο Ντράκερ αποκαλεί << κοινωνία της γνώσης >>, η οποία διαφέρει από τις κοινωνίες του παρελθόντος λόγω του κυρίαρχου ρόλου που αποκτά η γνώση μέσα σε αυτή. Στο τελευταίο του βιβλίο, ο Ντράκερ (Drucker, 1993) υποστηρίζει ότι στη νέα οικονομία, η γνώση δεν αποτελεί, απλώς, έναν ακόμη πόρο παράλληλα με τους παραδοσιακούς παράγοντες της παραγωγής – εργατική δύναμη, κεφάλαιο και γη – αλλά το μοναδικό πόρο που έχει νόημα στη σύγχρονη εποχή. Το γεγονός ότι η γνώση αποτελεί πλέον τον πόρο, κι όχι έναν πόρο, είναι αυτό που καθιστά τη νέα κοινωνία μοναδική, ισχυρίζεται ο Ντράκερ.

Ο Τόφλερ (Toffler, 1990) του οποίου οι απόψεις είναι παρόμοιες με αυτές του Ντράκερ, υποστηρίζει ότι η γνώση αποτελεί πηγή ανώτατης ισχύος και κλειδί για την επερχόμενη μετατόπιση ανάπτυξης. Ο Τόφλερ παρατηρεί ότι η γνώση δεν λειτουργεί πλέον συμπληρωματικά ως προς την ισχύ του χρήματος και τη μυϊκή δύναμη, αλλά αποτελεί την ίδια την ουσία τους. Γι' αυτό και η μάχη για τον έλεγχο της γνώσης και των μέσων επικοινωνίας μαίνεται σε ολόκληρη την υφήλιο. Επιπλέον πιστεύει πως η γνώση θα αντικαταστήσει, σε μεγάλο βαθμό, όλους τους άλλους πόρους.

Ο Κουίν (Quinn, 1992) συμμερίζεται τις απόψεις του Ντράκερ και του Τόφλερ, ότι, δηλαδή, η οικονομική ισχύς και παραγωγική δύναμη της σύγχρονης επιχείρησης βασίζεται περισσότερο στις πνευματικές της ικανότητες και τις υπηρεσίες που προσφέρει, παρά στα περιουσιακά της στοιχεία (γη, εγκαταστάσεις, και εξοπλισμός). Ο Κουίν προχωρεί ένα βήμα πιο πέρα, τονίζοντας ότι η αξία των περισσότερων προϊόντων και υπηρεσιών εξαρτάται πρωτίστως από το πώς μπορούν να αναπτυχθούν τα << άυλα αγαθά που βασίζονται στη γνώση >>, όπως είναι η τεχνολογική τεχνογνωσία, ο σχεδιασμός προϊόντων, ο τρόπος προώθησής τους στην αγορά, η κατανόηση του πελάτη, η προσωπική δημιουργικότητα και η καινοτομία.

Οι συγγραφείς αυτοί, συμφωνούν επίσης στη διαπίστωση ότι το μέλλον ανήκει στους ανθρώπους που είναι προικισμένοι με γνώση. Σε μια κοινωνία που βασίζεται στη γνώση, λέει ο Ντράκερ, ο << εργάτης γνώσης >> είναι το σημαντικότερο περιουσιακό στοιχείο μιας επιχείρησης. Στους <<εργάτες γνώσης >> συμπεριλαμβάνονται και τα <<στελέχη γνώσης >>, που γνωρίζουν να θέτουν τη γνώση σε παραγωγική χρήση, όπως ακριβώς ο καπιταλιστής γνώριζε πώς να θέτει

το κεφάλαιο σε παραγωγική χρήση. Ο Κουίν σημειώνει ότι η ικανότητα να διαχειρίζεται κανείς αυτό που αποκαλεί << ευφυΐα που βασίζεται στη γνώση >> αναδεικνύεται όλο και περισσότερο ως η πλέον σημαντική διοικητική δεξιότητα της εποχής μας. Ο Ράιχ (Reich, 1991) θεωρεί ότι, στο μέλλον, το μοναδικό πραγματικό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα θα ανήκει σε αυτούς που ονομάζει << συμβολικούς αναλυτές >>, οι οποίοι έχουν την απαραίτητη γνώση ώστε να αναγνωρίζουν, να επιλύουν και να διαχειρίζονται νέα προβλήματα.

Το ίδιο μήνυμα αρχίζει επίσης να εμφανίζεται και στον ευρύτερο Τύπο. Ένα πρόσφατο άρθρο με τίτλο << Γνώση Σημαίνει εξουσία >> (<< Knowledge is Power >>, περιοδικό Newsweek, 14 Ιουνίου 1993) προβλέπει με βεβαιότητα ότι το μέλλον ανήκει στους ανθρώπους που χρησιμοποιούν το μυαλό τους και όχι τα χέρια τους. Το άρθρο καταλήγει με την επισήμανση ότι ήδη χώρες όπως η Νότια Κορέα και η Σιγκαπούρη εκπαιδεύουν τους εργάτες τους ώστε να αντεπεξέλθουν στα νέα πρότυπα και ότι, στο μέλλον, ο διεθνής ανταγωνισμός θα καθορίζεται με βάση το πλεονέκτημα της γνώσης που διαθέτει η κάθε χώρα.

Η συνειδητοποίηση ότι η γνώση αποτελεί το νέο ανταγωνιστικό πόρο χτύπησε τη Δύση σαν κεραυνός. Όμως όλη αυτή η συζήτηση σχετικά με τη σημασία που έχει η γνώση – τόσο για τις επιχειρήσεις όσο και για τα κράτη – δεν μας βοηθά να κατανοήσουμε πώς δημιουργείται η γνώση. Παρ' ότι κορυφαίοι Δυτικοί ερευνητές που ασχολούνται με το χώρο των επιχειρήσεων και της κοινωνίας γενικότερα έχουν δώσει μεγάλη προσοχή στο ζήτημα της γνώσης, κανείς δεν έχει μελετήσει σε βάθος τους μηχανισμούς και τις διαδικασίες δημιουργίας της.

Αυτή ακριβώς η διάκριση είναι που διαφοροποιεί την ιαπωνική προσέγγιση. Γι' αυτό το λόγο και η ιαπωνική εμπειρία είναι ιδιαίτερος ενδιαφέρουσα και χρήσιμη.

ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΟΜΩΣ ΓΝΩΣΗ;

Η ιστορία της φιλοσοφίας από την Αρχαία Ελλάδα μέχρι σήμερα μπορεί να θεωρηθεί ως μια διαδικασία αναζήτησης μιας απάντησης στο ερώτημα, <<τι είναι γνώση; >>. Παρά τις θεμελιώδεις διαφορές μεταξύ ορθολογισμού και εμπειρισμού, οι Δυτικοί φιλόσοφοι έχουν γενικά συμφωνήσει ότι γνώση είναι μια << αιτιολογημένη

ορθή πίστη >> μια έννοια που για πρώτη φορά εισάγει ο Πλάτωνας στους διαλόγους του Μένων, Φαίδων και Θεαίτητος. Ωστόσο, αυτός ο ορισμός της γνώσης δεν είναι αυστηρά λογικός. Σύμφωνα με τον ορισμό αυτό, η πίστη μας στην αλήθεια κάποιου πράγματος δεν συνιστά αληθινή γνώση αυτού του πράγματος, από τη στιγμή που υπάρχει μια πιθανότητα, ακόμη κι αν αυτή είναι απειροελάχιστη, να είναι η πίστη μας λανθασμένη. Ως εκ τούτου, η αναζήτηση της γνώσης στη δυτική φιλοσοφία δεν μπορεί να ξεφύγει από το σκεπτικισμό, πράγμα που έχει παρακινήσει πολλούς φιλόσοφους να αναζητήσουν κάποια μέθοδο που θα τους επιτρέψει να εδραιώσουν την απόλυτη αλήθεια της γνώσης πέρα από κάθε αμφιβολία. Στόχος τους είναι η ανακάλυψη της << θεμελιώδους γνώσης, η οποία δεν χρειάζεται απόδειξη ή μαρτυρία >>, πάνω στην οποία θα μπορέσει να στηριχθεί κάθε άλλη γνώση.

Όπως σημειώσαμε παραπάνω, υπάρχουν δύο μεγάλες επιστημολογικές παραδόσεις στη δυτική φιλοσοφία. Ο ορθολογισμός από την πλευρά του υποστηρίζει ότι η αληθινή γνώση δεν είναι προϊόν αισθητηριακής εμπειρίας, αλλά κάποια ιδανική νοητική διαδικασία. Σύμφωνα με αυτή την άποψη, υπάρχει κάποια << εκ των προτέρων γνώση >> που δεν χρειάζεται να αιτιολογηθεί με βάση τις αισθητηριακές εμπειρίες. Αντίθετα η απόλυτη αλήθεια συνάγεται με λογικούς συλλογισμούς που βασίζονται σε κάποια αξιώματα. Τα μαθηματικά είναι ένα κλασικό παράδειγμα αυτού του τρόπου σκέψης. Αντίθετα, ο εμπειρισμός υποστηρίζει ότι δεν υπάρχει << εκ των προτέρων γνώση >> και ότι η μόνη πηγή γνώσης είναι η αισθητηριακή εμπειρία. Σύμφωνα με αυτή την άποψη, τα πάντα στον κόσμο έχουν μια εγγενώς αντικειμενική ύπαρξη· ακόμη και όταν κάποιος έχει μια απατηλή αντίληψη, το γεγονός και μόνο ότι κάτι έχει γίνει αντιληπτό, είναι σημαντικό. Η πειραματική επιστήμη είναι το κλασικό παράδειγμα αυτής της προσέγγισης.

Έτσι, οι κυρίαρχες προσεγγίσεις στην επιστημολογία, ο ορθολογισμός και ο εμπειρισμός, διαφέρουν έντονα όσον αφορά στο τι συνιστά καθ' αυτήν την πηγή της γνώσης. Μια άλλη βασική διαφορά έγκειται στη μέθοδο με την οποία αποκτάται η γνώση. Ο ορθολογισμός υποστηρίζει ότι η γνώση μπορεί να αποκτηθεί μέσω παραγωγικής λογικής, με την προσφυγή σε διανοητικές κατασκευές όπως είναι οι έννοιες, οι νόμοι, και οι θεωρίες.

Ο εμπειρισμός, από την άλλη πλευρά, διατείνεται πως η γνώση παράγεται επαγωγικά, από συγκεκριμένες αισθητικές εμπειρίες.

Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΓΝΩΣΗΣ ΣΤΙΣ ΘΕΩΡΙΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

Ένας από λόγους για τους οποίους οι οικονομολόγοι τείνουν να εστιάζουν την προσοχή τους στην υπάρχουσα γνώση και να παραβλέπουν την << ενεργό και υποκειμενική δημιουργία >> νέας γνώσης από τα οικονομικά υποκείμενα, μπορεί να οφείλεται στον έντονο προσανατολισμό τους προς την << επιστημονικοποίηση >> των οικονομικών. Οι οικονομολόγοι τείνουν να αποδεχθούν την Καρτεσιακή άποψη για τη γνώση, που διαχωρίζει την οικονομική γνώση από το οικονομικό υποκείμενο. Ενώ βρίσκουμε μια παρόμοια τάση στις θεωρίες της διοίκησης, υπάρχει ένας άλλος δυνατός προσανατολισμός προς τον << εξανθρωπισμό >>. Αυτή η << ανθρωπιστική >> προσέγγιση μπορεί να έχει προκύψει από το έντονα δυνατό ενδιαφέρον των ερευνητών για την πρακτική της διοίκησης, το οποίο έρχεται σε αντίθεση με το κύριο ενδιαφέρον των οικονομολόγων που είναι η κατασκευή θεωρητικών μοντέλων. Η βιβλιογραφία περί διοίκησης κατά τον τελευταίο αιώνα ακολουθεί δύο διευθύνσεις. Από τη μια πλευρά υπάρχει η << επιστημονική >> κατεύθυνση, από τον Τέιλορ μέχρι τον Σάιμον και τη σύγχρονη ενασχόληση με την << επιστημονικοποίηση >> της στρατηγικής. Από τη άλλη πλευρά υπάρχει η << ανθρωπιστική >> κατεύθυνση, από τον Μάγιο (Mayo) μέχρι τον Βάικ (Weick) και την πρόσφατη έμφαση στην << οργανωσιακή κουλτούρα >>. Στην πραγματικότητα, η μακρά ιστορία των διοικητικών σπουδών μπορεί να θεωρηθεί ως μια σειρά από διαμάχες ανάμεσα στα δύο στρατόπεδα, και ανεπιτυχείς απόπειρες για σύνθεση (π.χ. Barnard 1938), η οποία έχει πολλές ομοιότητες με τη διαδικασία ανάπτυξης της δυτικής φιλοσοφίας που πραγματευθήκαμε παραπάνω.

ΑΝΑΓΚΗ ΓΙΑ ΜΙΑ ΘΕΩΡΙΑ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑΣ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗΣ ΓΝΩΣΗΣ

Στο κεφάλαιο αυτό κάναμε μια κριτική επισκόπηση των σημαντικότερων οικονομικών, διοικητικών και οργανωσιακών θεωριών. Εντοπίσαμε το παράδοξο ότι οι περισσότερες από αυτές τις θεωρίες σπανίως αναφέρουν την έννοια της γνώσης, ενώ υποτίθεται ότι επιζητούν την επιστημονική, αντικειμενική γνώση, σύμφωνα με την ισχυρή δυτική επιστημολογική παράδοση. Παρ' ότι πολλές

από τις νέες θεωρίες διοίκησης, από τα μέσα της δεκαετίας του 1980 και εντεύθεν, έχουν υπογραμμίσει τη σημασία της γνώσης για την κοινωνία και τις οργανώσεις του μέλλοντος, υπάρχουν ελάχιστες μελέτες πάνω στο πώς δημιουργείται η γνώση μέσα και ανάμεσα στις επιχειρήσεις. Κεντρικό μέλημα αυτών των θεωριών είναι η απόκτηση, συσσώρευση και χρησιμοποίηση της υπάρχουσας γνώσης, ενώ απουσιάζει η προοπτική της << δημιουργίας νέας γνώσης >>. Αυτό μπορεί να οφείλεται στο γεγονός ότι οι θεωρίες αυτές δεν έχουν παρακολουθήσει τις σύγχρονες φιλοσοφικές συζητήσεις για το πώς μπορεί να ξεπεραστεί ο Καρτεσιανός δυϊσμός μεταξύ υποκειμένου και αντικειμένου ή σώματος και πνεύματος. Οι υποκειμενικές και άρρητες πλευρές της γνώσης, καθώς και η γνώση που σχετίζεται με το σώμα, είναι ακόμη κατά πολύ παραμελημένες. Πρόσφατες μελέτες για την ανάπτυξη προϊόντων έχουν αρχίσει να φωτίζουν την άρρητη διάσταση της γνώσης, αλλά το πρωταρχικό ερευνητικό τους ενδιαφέρον παραμένει εστιασμένο στη μεταφορά ή τη διατύπωση της άρρητης γνώσης με σκοπό τη διάχυση πληροφοριών, ιδιαίτερα κατά τη διαδικασία ανάπτυξης προϊόντων. Ως αποτέλεσμα αυτού, η δημιουργία ρητής γνώσης από άρρητη γνώση, βρίσκεται ακόμη έξω από το πεδίο τους.

Οι οργανώσεις αντιμετωπίζουν το αβέβαιο περιβάλλον όχι μόνο με την παθητική προσαρμογή, αλλά και μέσω της ενεργούς αλληλεπίδρασης. Έχουν την ικανότητα να μεταβάλλονται. Παρ' όλα αυτά, πολλές από τις τρέχουσες απόψεις βλέπουν τις οργανώσεις ως παθητικές και στατικές. Η οργάνωση που θέλει να αντιμετωπίσει δυναμικά το εξελισσόμενο περιβάλλον πρέπει να μπορεί να δημιουργεί πληροφορίες και γνώση, και όχι απλώς να τις επεξεργάζεται αποτελεσματικά. Επιπλέον, τα μέλη της δεν πρέπει να είναι παθητικοί δέκτες, αλλά ενεργοί συντελεστές καινοτομίας.

Ο Σάιμον (Simon, 1986) επέκρινε κάποτε τον Μπάρναρντ (Barnard), γιατί ασχολείτο υπερβολικά με τους στρατηγικούς παράγοντες, αποτυγχάνοντας έτσι να καταλήξει σε << μια γενική θεώρηση της διαδικασίας σχεδιασμού >> και συνέχιζε :

Η έρευνα των σύγχρονων οργανώσεων πρέπει να στοχεύει κυρίως στην κατανόηση του τρόπου με τον οποίο οι οργανώσεις αποκτούν νέα προϊόντα, νέες μεθόδους παραγωγής και μάρκετινγκ, και νέες οργανωσιακές μορφές. Αυτό είναι το ερώτημα που μας κληροδότησε ο Τσέστερ Μπάρναρντ

Το να κατανοήσουμε πώς οι οργανώσεις δημιουργούν νέα προϊόντα, νέες μεθόδους και νέες οργανωσιακές μορφές είναι σημαντικό. Αλλά ακόμη πιο σημαντικό είναι να κατανοήσουμε πώς οι οργανώσεις δημιουργούν νέα γνώση, ώστε να δημιουργήσουν όλα τα παραπάνω. Αυτή είναι η εκκρεμότητα που άφησε σ' εμάς ο Χέρμερτ Σάιμον.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

2.1 ΟΡΙΣΜΟΣ – Έννοια της εκπαίδευσης

Μέχρι σήμερα, πάρα πολλοί ορισμοί έχουν δοθεί για την εκπαίδευση. Το λεξικό του Webster αναφέρει τον παρακάτω ορισμό :

Εκπαίδευση είναι η διαδικασία η οποία κατευθύνει τον εκπαιδευόμενο, τον προετοιμάζει είτε θεωρητικά είτε πρακτικά, για να κάνει σωστά και αποτελεσματικά την εργασία του. Η εκπαίδευση δεν περιλαμβάνει μόνο τη μετάδοση γνώσεων αλλά και την εμπέδωση των γνώσεων αυτών, με την πρακτική εξάσκηση, την πρόβα και την τέλεια εφαρμογή τους.

Αυτός είναι ένας σωστός ορισμός, αλλά υπάρχουν και άλλοι ορισμοί πιο συγκεκριμένοι:

Εκπαίδευση, σημαίνει το να φέρουμε σε θέση έναν άνθρωπο να κάνει μια δουλειά σωστά, αποτελεσματικά και συνειδητά. Σωστά, ώστε ό,τι διδάχτηκε να μπορεί να μπει σε εφαρμογή. Αποτελεσματικά, ώστε να είναι σε θέση να πετύχει τα προσδοκώμενα αποτελέσματα και συνειδητά, ώστε τα διάφορα συναισθήματα, οι ενθουσιασμοί και η συμπεριφορά των εκπαιδευτών να μπορούν να φέρουν σε θέση τους εκπαιδευόμενους, να κάνουν σωστά αυτό που πρέπει, όταν πρέπει.

Σε κανέναν από τους ορισμούς που αναφέραμε δεν ορίζεται η εκπαίδευση σαν διδασκαλία, διάλεξη ή επίδειξη.

Ορίζεται σύμφωνα με τα αποτελέσματα που θα επιτευχθούν. Σκοπός της εκπαίδευσης είναι να πετύχει ορισμένα αποτελέσματα.

Σύμφωνα με τους παραπάνω ορισμούς, καταλήγουμε ότι: <<η εκπαίδευση βελτιώνει τις γνώσεις ενός ανθρώπου, παρέχει την κατάλληλη αυτοπεποίθηση και την απαραίτητη τεχνική κατάρτιση, την οποία με τη συνεχή πρακτική εξάσκηση, την καθιστά συνήθεια στους εργαζόμενους και εργοδότες>>.

Αναπόφευκτη είναι η ευθύνη των διοικούντων μια επιχείρηση, οργανισμό ή υπηρεσία για πρόσθετη εκπαίδευση των εργαζομένων. Η δημόσια εκπαίδευση, γενική σε όλους, αναφέρεται στην προπαρασκευή του ατόμου σαν πολίτη μάλλον, παρά σαν εργαζόμενου. Το πλείστον του εργατικού δυναμικού, του εισερχόμενου κάθε χρόνο στην εργασία, χρειάζεται οπωσδήποτε πρόσθετη εκπαίδευση για το οποιοδήποτε έργο. Η ευθύνη δε αυτή, σήμερα για εκπαίδευση, δηλαδή για νέες

γνώσεις και δεξιότητες, αναγνωρίζεται περισσότερο, και γίνεται δεκτό γενικά πως αποτελεί επένδυση σ' ανθρώπινα κεφάλαια.

Περιττό να τονισθεί ότι μια προσεκτική πολιτική πρέπει ν' αποβλέπει στη δημιουργία των κατάλληλων προϋποθέσεων για όλους τους εργαζόμενους με σκοπό τη μεγαλύτερη αίσθηση ασφαλείας τους, την ενθάρρυνση για ταύτισή τους με την επιχείρηση ή υπηρεσία και τη μεγαλύτερη συμμετοχή τους στις δραστηριότητές της.

Η επάρκεια της οποιασδήποτε επιχείρησης ή υπηρεσίας εξαρτάται από το πόσο καλά είναι εκπαιδευμένα σ' αυτήν οι εργαζόμενοι. Οι νεοπροσλαμβανόμενοι κατά κανόνα χρειάζονται κάποια εκπαίδευση πριν αρχίσουν τη δουλειά τους. Οι παλαιότεροι υπάλληλοι χρειάζονται επίσης εκπαίδευση με διπλό σκοπό: για καλύτερη ακόμα ανταπόκριση στις αξιώσεις της παρούσας εργασίας τους και για πιθανή προπαρασκευή τους για μετάθεση σ' άλλη δουλειά ή για προαγωγή.

Η εκπαίδευση συντελεί και στο εξής σπουδαίο: υποκινεί τους εργαζόμενους να εργάζονται σκληρότερα και αποτελεσματικότερα, αφού με την καλύτερη κατανόηση του έργου τους είναι πιθανόν ν' αποκτήσουν υψηλότερο ηθικό. Και το γεγονός ότι η διοίκηση, έχοντας εμπιστοσύνη στις ικανότητές τους, ξοδεύει γι' αυτήν την εκπαίδευση, παρέχει ένα αίσθημα ασφαλείας, ότι αποτελούν δηλαδή αξιοπρόσεκτα μέλη της επιχειρήσεως ή της υπηρεσίας.

Τούτο έχει ιδιαίτερη σημασία για της επιχειρήσεις εκείνες που προβαίνουν σ' αλλαγές τεχνολογικές και σ' ανταλλαγές τεχνικών μεθόδων, οπότε παρατηρείται αντίδραση από μέρους των εργαζόμενων, εξαιτίας του φόβου τους ότι δε θα μπορέσουν να ανταποκριθούν στις νέες υποχρεώσεις της δουλειάς τους όπως δημιουργούνται. Γι' αυτό στις προηγμένες χώρες ξοδεύονται τεράστια ποσά για την εκπαίδευση από τις επιχειρήσεις και τις υπηρεσίες, που έρχονται τρίτες κατά σειρά σαν παράγοντες εκπαιδευτικοί, μετά τη δημόσια και στρατιωτική εκπαίδευση.

Η εκπαίδευση συμπληρώνει την επιπαγή έτσι ώστε, όταν επιλεγούν καλά καταρτισμένοι υποψήφιοι, τότε η ανάγκη για εκπαίδευση μέσα στον οργανισμό θα είναι λίγη, ενώ για τους έχοντας ελλιπή κατάρτιση θα χρειαστεί περισσότερη εκπαίδευση για να συμπληρωθεί το χάσμα.

2.2 ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΜΕΤΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

2.2.1 Σκοπός της εκπαίδευσης:

Μια από τις σπουδαιότερες λειτουργίες των Managers είναι η φροντίδα για συνεχή εκπαίδευση και επιμόρφωση του προσωπικού των επιχειρήσεων.

Η δημόσια εκπαίδευση είναι γενική και αφορά την προπαρασκευή του ατόμου ως πολίτη περισσότερο και όχι ως εργαζομένου. Την ευθύνη της εκπαίδευσης των πολιτών σε εργασιακά θέματα έχουν οι επιχειρήσεις. Αποκαλείται επαγγελματική εκπαίδευση και σ' αυτήν αναφέρεται το παρόν κεφάλαιο.

Το μεγαλύτερο μέρος των ατόμων που θα εργασθούν σε επιχειρήσεις, για πρώτη φορά, χρειάζεται πρόσθετη εκπαίδευση, ανάλογα με τα αντικείμενα στα οποία θα απασχοληθούν, ώστε να αποκτήσουν τις απαιτούμενες για την δουλειά τους πρόσθετες γνώσεις και δεξιότητες.

Η εκπαίδευση αποτελεί ουσιώδη επένδυση των επιχειρήσεων γι' αυτό και στους ετήσιους προϋπολογισμούς τους γίνεται πρόβλεψη για σημαντικό ποσό που θα διατεθεί για εκπαίδευση των νέων, μετεκπαίδευση των παλαιών και επιμόρφωση των στελεχών.

Εκπαίδευση, σύμφωνα με τα πιο πάνω, είναι η προσπάθεια αύξησης των γνώσεων, στάσεων, δεξιοτεχνιών του προσωπικού, σχετικών με την εργασία που καλούνται να προσφέρουν, με σκοπό την επίτευξη των στόχων του Οργανισμού.

Ανάπτυξη, σημαίνει την παροχή ευκαιριών για τη διεύρυνση της προσωπικότητας, τη βελτίωση της προσαρμογής στην εργασία και την εκδήλωση των ηγετικών ικανοτήτων των στελεχών.

Μια σωστή συνεπώς πολιτική διοίκησης προσωπικού πρέπει να αποβλέπει στην εκπαίδευση και ανάπτυξης όλων των εργαζομένων με σκοπό την αύξηση του αισθήματος ασφαλείας και τη μεγαλύτερη συμμετοχή τους στις δραστηριότητες της μονάδας.

Η εκπαίδευση συντελεί στην υποκίνηση των εργαζομένων για εντατικότερη και αποτελεσματικότερη εργασία και βοηθά στην αναπτήρωση του ηθικού τους.

Αυτή αποτελεί αναγκαίο συμπλήρωμα της επιλογής των υποψηφίων για εργασία προσώπων, γιατί μ' αυτή συμπληρώνεται η κατάρτισή τους και τους

παρέχεται η δυνατότητα άμεσης αξιοποίησης των προσόντων τους για την επιχείρηση.

Παλαιότερα η εκπαίδευση συνίστατο στην παρακολούθηση από τους νέους της εργασίας των πιο παλιών εργαζομένων και όσα αυτοί θα ήθελαν να τους δείξουν.

Ο τρόπος αυτός όμως ήταν πολύ βραδύς και συνήθως ατελής γιατί, πολλές φορές, εμφιλοχωρούσαν σ' αυτούς και οι προσωπικές σκοπιμότητες των παλιών που, φοβούμενοι για τη διατήρηση της θέσης τους, δεν φρόντιζαν για την πλήρη κατάρτιση των βοηθών τους που κάποτε θα τους αναπλήρωναν.



2.2.2 ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Αντικείμενο της εκπαίδευσης είναι οι εργαζόμενοι (νέοι και παλιοί), οι οποίοι, με μια οργανωμένη και συστηματική διαδικασία, αποκτούν γνώσεις και δεξιότητες απαραίτητες για τη λειτουργία της επιχείρησης.

Βελτιώνουν τη συμπεριφορά τους και αποκτούν γνώσεις όχι μόνον για την εκτέλεση μιας συγκεκριμένης εργασίας αλλά και για την αντιμετώπιση προβλημάτων που θα τους παρουσιασθούν κατά τη διάρκεια αυτής και στο μέλλον.

Πίνακας 2.1

Αριθμός εκπαιδευόμενων, κατά κατηγορία γενικής εκπαίδευσης (δημόσια-ιδιωτική) και κατά βαθμίδα, σε όλη την ελληνική επικράτεια, πλην της ειδικής εκπαίδευσης.

Σε χιλιάδες εκπαιδευομένων

Έτη	Γενική Δημόσια Εκπαίδευση				Γενική Ιδιωτική Εκπαίδευση			
	Πρωτοβάθμια	Δευτεροβάθμια	Τριτοβάθμια	Σύνολο	Πρωτοβάθμια	Δευτεροβάθμια	Τριτοβάθμια	Σύνολο
1988	938,2	807	187	1.932,20	63,1	40,5	0,5	104,1
1989	912,8	801,8	193,8	1.908,40	63,7	40,7	0,4	104,8
1990	885,7	805,1	195,5	1.886,30	64,2	45,1	0,5	109,8
1991	856,4	817,2	170,4	1.844	63,3	53,1	0,6	117
1992	827,9	823,9	164,8	1.816,60	61,4	56,8	0,7	118,9
1993	806,8	826,3	162,6	1.795,70	58,7	54,4	0,7	113,8
1994	782,6	821,5	162,6	1.766,70	56,3	47,6	0,7	104,6
1995	755,5	811,5	163,6	1.730,60	52,8	42,1	0,8	95,7
1996	740,3	800,5	168,3	1.709,10	49	40,2	0,6	89,8
1997	737,5	785	172,1	1.694,60	48,8	39,7	0,6	89,1
1998	739,5	746,8	188,8	1.675,10	48,7	38,5	0,7	87,9
1999	742	745,5	190	1.677	49	39,2	0,7	88,9
2000	750	744	195	1.689	49,5	41,5	0,8	91,8
% Μ.Ε.Ρ.Μ 1988-2000	-1,8	-0,78	0,4	-1,00	-2	0,2	4	-1

Π

ηγές:

1. Ε.Σ.Υ.Ε., Στατιστικές Επετηρίδες 1998-2000
2. Ε.Σ.Υ.Ε., Στατιστική της Εκπαίδευσης 1992-93, 1993-94, Αθήνα 2000
3. Eurostar 3, theme 3, European Communities 200.
4. Ε.Σ.Υ.Ε., Στατιστικές Εκπαίδευσης 1997-1998, Αθήνα 1998.
5. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Έρευνα στην <<Κοινωνική Πολιτική και Οικονομία της Υγείας και της Εκπαίδευσης>>, συντονιστής Γ.Δ.Μάρδας, Θεσσαλονίκη 2000.

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Με την επαγγελματική εκπαίδευση επιδιώκεται η βελτίωση της επάρκειας και της αποτελεσματικότητας του προσωπικού και ιδιαίτερα:

α) Η βελτίωση της ποιοτικής και ποσοτικής απόδοσής του.

β) Η διαμόρφωση στάσεων για καλύτερη συνεργασία με τη διοίκηση και για μεγαλύτερη αφοσίωση στην επιχείρηση.

γ) Η βοήθεια για λύση λειτουργικών προβλημάτων, όπως οι μειώσεις των εργατικών ατυχημάτων, η αποφυγή σπατάλης υλικού, η καλύτερη αντιμετώπιση των πελατών κ.λ.π.

δ) Η δυνατότητα άμεσης αντιμετώπισης εκτάκτων αναγκών, από απουσίες υπαλλήλων, σε άλλους τομείς εργασιών.

ε) Η απόκτηση γνώσεων και δεξιοτεχνιών, που βοηθούν τους εργαζόμενους στην προώθησή τους μέσα στην επιχείρηση, στη δυνατότητα να σταδιοδρομήσουν και σ' άλλες επιχειρήσεις και στην ενίσχυση της σιγουριάς τους για το μέλλον τους στην επιχείρηση.

2.4 Η ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Στις πολυπρόσωπες επιχειρήσεις αυτή ασκείται από ειδικό τμήμα της Υπηρεσίας Προσωπικού ή από Ειδική Υπηρεσία που έχει ως σκοπό την προετοιμασία, την εκτέλεση και τον συντονισμό των εκπαιδευτικών προγραμμάτων.

Στις μικρές όμως επιχειρήσεις η εκπαίδευση των εργαζομένων γίνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας τους από τους Προϊσταμένους των Τμημάτων.

Ο τομέας της εκπαίδευσης είναι μια επιτελική υπηρεσία που ασχολείται με:

- Τον καθορισμό των αναγκών για εκπαίδευση

- Τον προγραμματισμό, τους στόχους και την ανάθεση της εκπαίδευσης σε εκπαιδευτές της επιχείρησης ή της αγοράς.

- Τη σύνταξη προγραμμάτων εκπαίδευσης και τη συγκέντρωση του απαραίτητου υλικού. (διαγράμματα, εγχειρίδια, οπτικοακουστικά μέσα κ..λ.π.)

- Τη διεύθυνση και τη διδασκαλία μαθημάτων μαθητείας ή αναπτύξεως γνώσεων

- Την εκπαίδευση στελεχών ως εκπαιδευτών και

- Την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων της εκπαίδευσης

Πίνακας 2.2

Δαπάνες στην ειδική εκπαίδευση Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες (δημοσίου και ιδιωτικού χαρακτήρα) 1994=100

Έτη	Δαπάνες ειδικής εκπαίδευσης σε τρέχουσες τιμές			Δαπάνες ειδικής εκπαίδευσης σε σταθερές τιμές			Δαπάνες κατά εκπαιδευόμενο σε φορείς ειδικής εκπαίδευσης	
	Δημόσιοι φορείς δισ. Δρχ.	Ιδιωτικοί φορείς δισ. Δρχ.	Σύνολο δισ. Δρχ.	Δημόσιοι φορείς δισ. Δρχ.	Ιδιωτικοί φορείς δισ. Δρχ.	Σύνολο δισ. Δρχ.	τρέχουσες τιμές δισ. Δρχ.	σταθερές τιμές δισ. Δρχ.
1988	2,6	3,2	5,8	6,3	7,7	13,9	599	1.435
1989	3,4	3	6,4	7	6,3	13,5	581	1.226
1990	4,1	3,4	7,5	7,2	6	13,2	606	1.066
1991	3,9	3,1	7	5,7	4,6	10,3	559	822
1992	4,3	3,5	7,8	5,5	4,4	9,9	548	695
1993	3,9	3,8	7,7	4,3	4,2	8,5	559	617
1994	5	4	9	5	4	9	632	632
1995	6,2	4,2	10,4	5,7	3,9	9,6	798	737
1996	8	4,5	12,5	6,8	3,8	10,6	955	810
1997	9,5	4,9	14,4	7,6	3,9	11,6	1.042	839
1998	10,8	4,8	15,6	8,3	3,7	12	1.079	830
1999	12	5,3	17,3	9	4	12,9	1.167	870
2000	12,5	6,1	18,6	9,2	4,5	13,6	1.207	883
% Μ.Ε.Ρ.Μ. 1988- 2000	38,1	5,5	10,2	3,2	-4,4	-0,2	6	-4

- Πηγές:
- 1.Ε.Σ.Υ.Ε., Στατιστικές Επετηρίδες 1998-2000
 2. Ε.Σ.Υ.Ε., Στατιστική της Εκπαίδευσης 1992-93, 1993-94, Αθήνα 2000
 3. Ε.Σ.Υ.Ε., Στατιστικές Εκπαίδευσης 1997-1998, Αθήνα 1998
 4. Έρευνα Πανεπιστημίου Μακεδονίας, (Συντονιστής Γ. Δ. Μάρδας)

Παρατηρήσεις:

1. Η ειδική εκπαίδευση παρέχεται από τους εξής φορείς : Νηπιαγωγεία, Δημοτικά σχολεία, Ειδικές τάξεις, Γυμνάσια, Λύκεια, Επαγγελματικές σχολές και λοιπές μονάδες ειδικών προγραμμάτων.
2. Οι εκπαιδευόμενοι υπολογίζονται κατά το έτος εγγραφής τους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

3.1 ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΠΑΙΔΕΙΑ – ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ – ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

Εισαγωγή:

Οι σύγχρονες κοσμογονικές τεχνολογικές εξελίξεις, καθώς και τα διευρυνόμενα φαινόμενα της παγκοσμιοποίησης της οικονομίας και του πολιτισμού (ιδιωτικοποίηση, εξατομίκευση, απορύθμιση και παραγωγική και καταναλωτική ομοιομορφοποίηση) έχουν καταλυτικές επιπτώσεις σε όλους τους τομείς της ανθρώπινης δραστηριότητας και διαμορφώνουν μια κοινωνία πολύ διαφορετική από αυτή που γνωρίσαμε ένα << παγκόσμιο χωριό >>, σύμφωνα με το χαρακτηρισμό διορατικών στοχαστών του αιώνα μας. Σε αυτή την κοινωνία (κοινωνία της γνώσης και των πληροφοριών), ο ρόλος της γνώσης, της κατοχής και της διαχείρισης των πληροφοριών αποκτούν πρωταρχική σημασία.

Μέσα στα πλαίσια μιας παγκοσμιοποιημένης κοινωνίας, όπου επικρατούν οι ραγδαίες πολιτισμικές και κοινωνικοοικονομικές αλλαγές και ανακατατάξεις, ενώ παράλληλα παρατηρείται η αλματώδεις αύξηση των γνώσεων και η ταχύτατη μετάδοση των πληροφοριών, καθίσταται αναγκαία όσο και επιτακτική και επίκαιρη η ανάπτυξη του θεσμού της δια βίου παιδείας⁹.

Η δια βίου παιδεία θεωρείται από πολλούς, ως η έννοια << κλειδί >> του εικοστού πρώτου αιώνα, γι' αυτό και παρατηρείται μια έντονη κινητικότητα στο συγκεκριμένο τομέα σε παγκόσμιο επίπεδο. Οργανωμένες προσπάθειες και ολοκληρωμένες πρωτοβουλίες για την ανάπτυξη της δια βίου παιδείας και για τη διεύρυσή της σε όλους τους τομείς της κοινωνικοοικονομικής δραστηριότητας πραγματοποιούνται τόσο σε κρατικό όσο και σε ιδιωτικό επίπεδο. Το Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων κατέθεσε σχετικό σχέδιο Νόμου (εντός του έτους 2001), με το οποίο συστάθηκαν είκοσι << Ινστιτούτα δια βίου Εκπαίδευσης >>, που αντικατέστησαν τα Προγράμματα Σπουδών Επιλογής και λειτουργούν κατά το πρότυπο του Ελληνικού Ανοιχτού Πανεπιστημίου. Η επιλογή των υποψηφίων θα ακολουθήσει τη μέθοδο που εφαρμόζει το Ελεύθερο Ανοιχτό Πανεπιστήμιο (Ε.Α.Π.

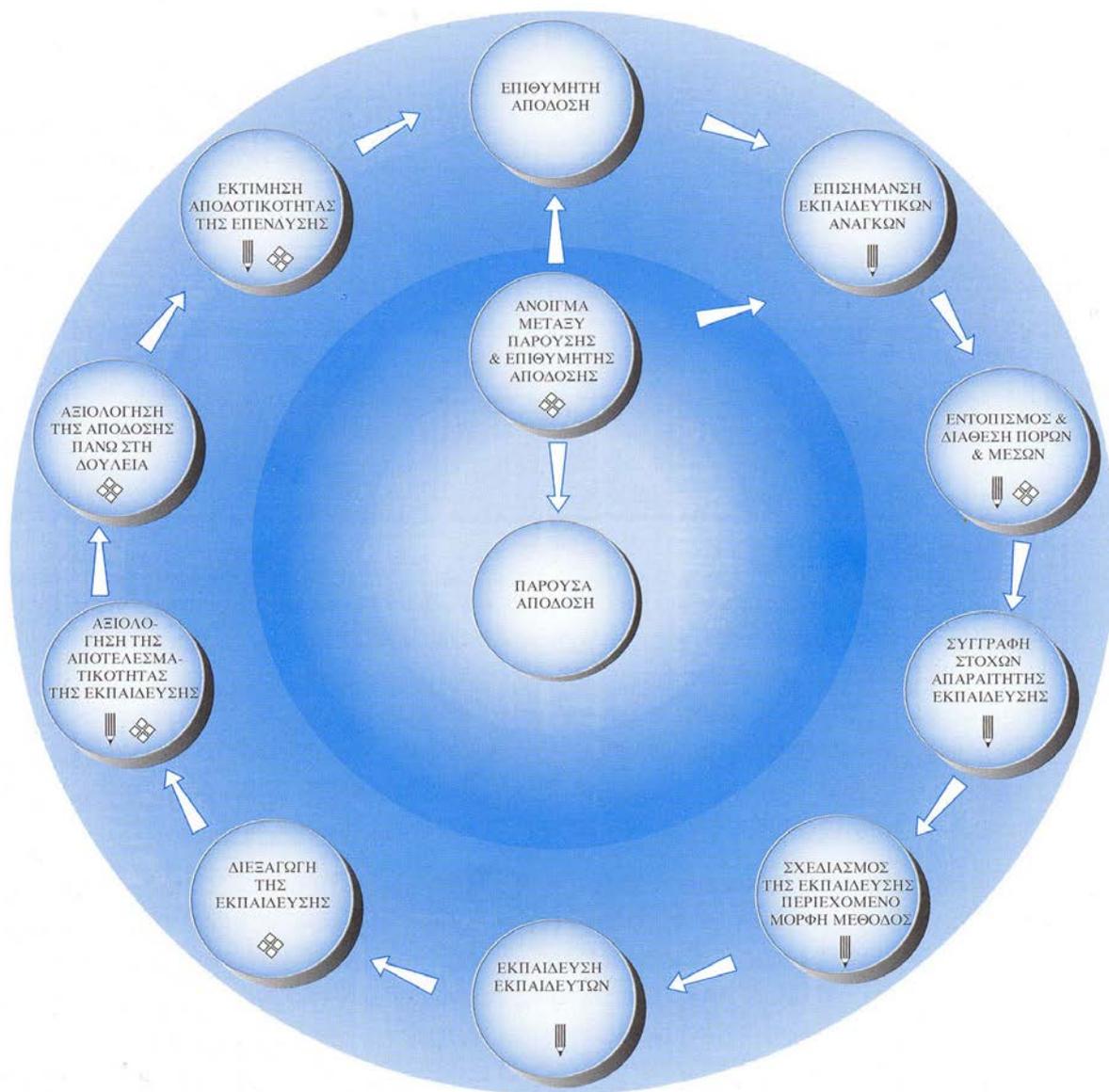
⁹ Μάλιστα, αυτή η παραγόμενη γνώση, από το θεσμό της δια βίου παιδείας, μπορεί να βοηθήσει, πέραν της ατομικής επαγγελματικής εξέλιξης και στην αντίσταση κατά της παγκοσμιοποίησης και έτσι στην προστασία των ανθρώπινων κοινωνικών κατακτήσεων.

). Παράλληλα θα υπάρχουν κύκλοι σπουδών, οι οποίοι θα διαρκούν από τρεις μήνες έως και πλέον του ενός έτους. Οι απόφοιτοι των Ινστιτούτων αυτών θα παίρνουν πτυχίο ή τίτλους σπουδών, που είναι ισότιμο με αυτούς των Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (Α.Ε.Ι.). Μέχρι στιγμής, δεν είναι γνωστό το νομικό (θεσμικό) πλαίσιο, μέσα στο οποίο θα λειτουργήσουν τα Ινστιτούτα αυτά. Πάντως τα Πανεπιστήμια και τα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (Τ.Ε.Ι.), διέκοψαν τις διαδικασίες επιλογής και εγγραφής νέων φοιτητών στα ήδη λειτουργούντα Προγράμματα Σπουδών Επιλογής και απλά αυτά θα συνεχίσουν τη λειτουργία τους μέχρι να αποφοιτήσουν οι εγγεγραμμένοι σε αυτά φοιτητές. (σχετ. το υπ' αριθμ. Φ1/230/521/25-8-2000 έγγραφο του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων (Υπ. Εθν. Π. Θ.).

Τα δέκα από τα είκοσι Ινστιτούτα Δια Βίου Εκπαίδευσης (Ι.Δ.Β.Ε.), θα λειτουργήσουν μέχρι το έτος 2003, ενώ τα υπόλοιπα μέχρι το έτος 2006.

Έτσι, τα είκοσι αυτά Ινστιτούτα Δια Βίου Εκπαίδευσης (Ι.Δ.Β.Ε.), μαζί με το ήδη λειτουργούν Ελληνικό Ανοιχτό Πανεπιστήμιο, θα απορροφήσουν 45.000 ενήλικους σπουδαστές, μέχρι το 2006, σε εβδομήντα προγράμματα. Οι σπουδαστές αυτοί, μέσα στο πλαίσιο της δια βίου εκπαίδευσης, θα είναι σε θέση να λάβουν πτυχίο ή μεταπτυχιακό τίτλο ή πιστοποιητικό επιμόρφωσης ή πιστοποιητικό συνεχιζόμενης εκπαίδευσης ή πιστοποιητικό συμπληρωματικής εκπαίδευσης, τα οποία θα είναι ισότιμα με αυτά που θα χορηγούν τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (πανεπιστημιακού ή μη τομέα). Στα Ινστιτούτα Δια Βίου Εκπαίδευσης (Ι.Δ.Β.Ε.), θα εισάγονται, ενήλικοι άνω των είκοσι πέντε ετών. Στο μέλλον δε θα καθορισθεί η διαδικασία εγγραφής των φοιτητών, η υποχρέωση ή μη καταβολής διδάκτρων και ο τρόπος διδασκαλίας, παρακολούθησης μαθημάτων, εξετάσεων, βαθμολογίας και χορηγήσεως πτυχίων και πιστοποιητικών σπουδών.

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ ΚΥΚΛΟΣ



Τα Ινστιτούτα Δια Βίου Εκπαίδευσης (Ι.Δ.Β.Ε.), θα παρέχουν τα επόμενα προγράμματα σπουδών:

✓ **Πρόγραμμα Πτυχίου:**

Οδηγεί το πρόγραμμα αυτό σε χορήγηση ισότιμου πτυχίου με αυτά που χορηγούν τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (Α.Ε.Ι.).

Η διδασκαλία μπορεί να γίνεται ή από απόσταση (όπως συμβαίνει στο Ελεύθερο Ανοικτό Πανεπιστήμιο), ή με χρήση νέων τεχνολογιών (τηλεεκπαίδευση) ή με το συμβατικό τρόπο.

✓ **Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών σπουδών:**

Οι σπουδές αυτές θα στηρίζονται σε διαδικασίες ευέλικτης διδασκαλίας (ανοικτή, από απόσταση, σεμινάρια, εντατικοί κύκλοι μαθημάτων, θερινά τμήματα κ.λ.π.).

✓ **Προγράμματα Επιμόρφωσης:**

Τα προγράμματα αυτά θα είναι βραχύχρονα (80 ωρών) και θα οδηγούν σε απόκτηση πιστοποιητικού επιμόρφωσης. Θα απευθύνεται δε σε πτυχιούχους ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

✓ **Προγράμματα Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης:**

Απευθύνονται τα προγράμματα αυτά σε πτυχιούχους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, έχουν διάρκεια 80 ωρών και οδηγούν σε λήψη πιστοποιητικού συνεχιζόμενης εκπαίδευσης.

✓ **Προγράμματα Συμπληρωματικής Εκπαίδευσης:**

Τα προγράμματα αυτά διαρκούν πάνω από 200 ώρες, ενώ απευθύνονται σε πτυχιούχους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και οδηγούν στη λήψη πιστοποιητικού συμπληρωματικής εκπαίδευσης.

3.2 ΟΙ ΛΟΓΟΙ ΠΟΥ ΕΠΕΒΑΛΑΝ ΤΗΝ ΙΔΡΥΣΗ ΤΟΥ ΕΛΕΥΘΕΡΟΥ ΑΝΟΙΧΤΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ (Ε.Α.Π.

Μια σειρά από σύγχρονες εξελίξεις στην οικονομία, στις κοινωνικές δομές και στην τεχνολογία ευνοούν την ανάπτυξη ανοικτών συστημάτων εκπαίδευσης. Η άνοδος του κόστους της εργασίας, κατ' αρχήν, επιβάλλει τη σημαντική επένδυση στον ανθρώπινο παράγοντα, δηλαδή τη συνεχή βελτίωση του εκπαιδευτικού επιπέδου και την εξειδίκευση των εργαζομένων. Από την άλλη, η μαζική είσοδος γυναικών στην αγορά εργασίας επαυξάνει την ανάγκη να τους παρέχονται εκπαιδευτικές ευκαιρίες μέσα από τους κύκλους σπουδών του ευέλικτου συστήματος της Ανοικτής Εκπαίδευσης. Προς την ίδια κατεύθυνση συμβάλλει ο εκσυγχρονισμός του πρωτογενή τομέα της οικονομίας, καθώς και η ανάπτυξη του τομέα υπηρεσιών, που απαιτούν συνεχιζόμενη εκπαίδευση των εργαζομένων μέσα από ευέλικτα εκπαιδευτικά σχήματα. Γενικότερα, η ραγδαία ανάπτυξη της επιστήμης και της τεχνολογίας καθιστούν την αρχική τυπική εκπαίδευση ανεπαρκή για όλη τη διάρκεια της ζωής του σύγχρονου ανθρώπου και οδηγούν στη σταδιακή απαξίωση των γνώσεων του, συνεπώς στην ανάγκη να επιμορφώνεται και να ενημερώνεται διαρκώς, ώστε να παρακολουθεί τις εξελίξεις και να προσαρμόζεται στις μεταβολές.

Ωστόσο, στο επίπεδο της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, τα Πανεπιστήμια που βασίζονται στην << πρόσωπο με πρόσωπο >> διδασκαλία χαρακτηρίζονται από μια σειρά περιορισμούς σε ό,τι αφορά την πρόσβαση σε αυτά (αδυναμία φυσικής παρουσίας του φοιτητή στις αίθουσες διδασκαλίας, υποχρέωση εισαγωγικών εξετάσεων, μικρή κάλυψη του φάσματος ηλικιών, μονοσήμαντος καθορισμός της μορφωτικής πορείας από την αρχική επιλογή που κάνουν οι φοιτητές, έλλειψη προσφοράς αυτοτελών μορφωτικών κύκλων μικρής διάρκειας).

Τα ανοικτά συστήματα Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης διέπονται από την αντίληψη ότι η μόρφωση είναι δικαίωμα όλων, σε όλη τη διάρκεια της ζωής τους. Κατά συνέπεια απευθύνονται σε πολύ μεγάλο φάσμα ενδιαφερομένων και παρέχουν όσο γίνεται περισσότερες εκπαιδευτικές ευκαιρίες, η κατοικία χρησιμοποιείται ως κύριος χώρος μάθησης, ο φοιτητής επιλέγει το χρόνο μελέτης και το ρυθμό με τον οποίο μαθαίνει, δεν υπάρχουν εισαγωγικές εξετάσεις, ο φοιτητής διαμορφώνει ο ίδιος τη μορφωτική του φυσιογνωμία, επιλέγοντας αυτοτελείς κύκλους σπουδών μέσα από το αρθρωτό σύστημα.

Το Ελεύθερο Ανοικτό Πανεπιστήμιο (Ε.Α.Π.), που ο Νόμος για τη λειτουργία του (2552), ψηφίστηκε το 1997, ήλθε να καλύψει αυτήν την ανάγκη στο πεδίο της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης της χώρας μας, όπου εξάλλου έγινε και με Ανοικτά Πανεπιστήμια σε όλες σχεδόν τις χώρες της Ευρώπης. Από τη δεκαετία του '70 άρχισαν να ιδρύονται και σήμερα απορροφούν εκατοντάδες χιλιάδες φοιτητές (λ.χ. το Ανοικτό Πανεπιστήμιο της Μεγάλης Βρετανίας έχει 250.000 φοιτητές, το Ανοικτό Πανεπιστήμιο της Ισπανίας 150.000, της Γερμανίας 70.000 κ.ο.κ.).

3.3 Η ΦΥΣΙΟΓΝΩΜΙΑ ΚΑΙ ΤΑ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΟΥ ΕΛΕΥΘΕΡΟΥ ΑΝΟΙΚΤΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ (Ε.Α.Π.)

3.3.1 Η ΦΥΣΙΟΓΝΩΜΙΑ ΤΟΥ ΕΛΕΥΘΕΡΟΥ ΑΝΟΙΚΤΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ

Το Ελεύθερο Ανοικτό Πανεπιστήμιο (Ε.Α.Π.), είναι ένα δημόσιο Πανεπιστήμιο, απολύτως ισότιμο με τα άλλα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (Α.Ε.Ι.) της χώρας, και παρέχει στους απόφοιτους του όλα τα επαγγελματικά δικαιώματα που προβλέπονται από το ισχύον νομικό πλαίσιο της χώρας.

3.3.2 ΤΑ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΟΥ ΕΛΕΥΘΕΡΟΥ ΑΝΟΙΚΤΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ (Ε.Α.Π.)

Με το Νόμο αυτό εισάγονται επτά βασικές καινοτομίες:

Η προσφορά σπουδών, αποκλειστικά, μέσω της μεθόδου της εξ αποστάσεως διδασκαλίας.

Η εφαρμογή του αρθρωτού συστήματος, και η αντικατάσταση του Τμήματος από το ευέλικτο σχήμα του << Προγράμματος Σπουδών >>, που μπορεί εύκολα να μεταβάλλεται, ανάλογα με τις εκάστοτε κοινωνικές και μορφωτικές ανάγκες.

 Η πιστοποίηση των σπουδών σε 5 διαφορετικά επίπεδα, που καλύπτουν το χώρο από τη μεταδευτεροβάθμια επιμόρφωση έως το διδακτορικό δίπλωμα.

- Η ίδρυση Εργαστηρίου Εκπαιδευτικού Υλικού και Εκπαιδευτικής Μεθοδολογίας.

- Η ίδρυση Μονάδας Εσωτερικής Αξιολόγησης.

- Η απλούστερη της διοικητικής δομής με την κατάργηση του πρυτανικού συμβουλίου και τη θεσμοθέτηση ολιγάριθμης αλλά αντιπροσωπευτικής Συγκλήτου.

Ο καθορισμός ως βασικής λειτουργικής μονάδας του Ελεύθερου Ανοικτού Πανεπιστημίου (Ε.Α.Π.) της Θεματικής Ενότητας (Θ.Ε.), που καλύπτει ένα διακεκριμένο αντικείμενο σε προπτυχιακό ή μεταπτυχιακό επίπεδο. Κάθε Θεματική Ενότητα (Θ.Ε.), περιλαμβάνει ύλη που αντιστοιχεί σε τρία εξαμηνιαία μαθήματα των ελληνικών Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (Α.Ε.Ι.).

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ & ΧΡΗΣΙΜΟΤΗΤΑ ΤΗΣ

- ✦ **ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ.**
- ✦ **ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.**
- ✦ **ΧΡΗΣΙΜΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΠΑΙΔΕΙΑΣ.**
- ✦ **ΑΛΛΑΓΕΣ & ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ.**

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

4.1 Η ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

Το Μάιο του 1998 (Σορβόννη Γαλλίας), οι υπουργοί παιδείας Γαλλίας, Αγγλίας, Ιταλίας και Γερμανίας διαπίστωσαν, ότι η κινητικότητα, μεταξύ των εκπαιδευτικών συστημάτων των χωρών τους, ήταν μικρή, παρά το γεγονός ότι τα σύνορα της εργασίας ήταν ανοικτά. Γι' αυτό το λόγο ζήτησαν τον εναρμονισμό των εκπαιδευτικών συστημάτων των χωρών τους. Βασικός στόχος ήταν η καλύτερη σύνδεση σπουδών με την αγορά εργασίας και ταυτόχρονα η μείωση της ανεργίας. Αυτό σήμαινε, ότι προτεινόταν το << ευρωπτυχίο >>.

Τον Ιούνιο του 1999 (Μπολόνια Ιταλίας), οι υπουργοί παιδείας της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.), υπέγραψαν κοινή διακήρυξη, που θέτει βασικές κατευθύνσεις των αλλαγών στη δομή των πανεπιστημιακών σπουδών, με ορίζοντα ολοκλήρωσης το έτος 2010. Τα Πανεπιστήμια, σύμφωνα με τη διακήρυξη, θα δίνουν πτυχία ύστερα από τριετείς σπουδές. Ακολουθώντας, οι ενδιαφερόμενοι για περαιτέρω σπουδές θα ακολουθούν διετή μεταπτυχιακά προγράμματα για την απόκτηση master και ενδεχομένως άλλο τριετή κύκλο διδακτορικών σπουδών¹⁰.

Ο αντίλογος στην πολιτική αυτή της Ε.Ε. συνοψίζεται στην εκτίμηση, ότι θα παράγεται από το εκπαιδευτικό σύστημα ένα μεγάλο πλήθος επιστημόνων << μέσης στάθμης >>, για να καλύψουν τις ανάγκες της προηγούμενης βιομηχανίας.

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας (Μάρτιος 2000), έθεσε, για τη δεκαετία 2001 – 2010, ως βασικό στόχο για την Ε.Ε. τη δημιουργία μιας ισχυρής κοινωνίας και οικονομίας της γνώσης. Αυτό θα επιτευχθεί με την ανάπτυξη των δικτύων της δια βίου μάθησης, η οποία τελικά, θα προσφέρει, επίσης, ίσες ευκαιρίες συμμετοχής στη γνώση, την εργασία και την ευημερία.

Οι μελλοντικοί όμως εκπαιδευτικοί στόχοι της Ε.Ε. συζητήθηκαν στη σύνοδο κορυφής της Στοκχόλμης (24 – 25 Μαρτίου 2001), ενώ οι τελικές και οριστικές αποφάσεις, για την έναρξη υλοποίησης της διακήρυξης της Μπολόνια, ελήφθησαν στη συνάντηση των υπουργών παιδείας της Ε.Ε., που έλαβε χώρα στην Πράγα (18 – 19/5/2001).

¹⁰ Σήμερα αναγνωρίζεται προτεραιότητα στην οικονομική λειτουργία σε βάρος της φιλοσοφικής διαπαιδαγώγησης σκεπτόμενων πολιτών. Δεν ερευνάται το θέμα της δυνατότητας και της σημασίας της εκπαίδευσης στην κατάργηση ή μάλλον στη μείωση των κοινωνικών ανισοτήτων (P. Bourdieu, Εισήγηση στο Πάντειο Πανεπιστήμιο, 02-05-2001)

Η διακήρυξη της Μπολόνια για το ευρωπαϊαντιστήμιο αναφέρεται σε τέσσερις άξονες και συγκεκριμένα στους κύκλους σπουδών, στις υπερεθνικές δραστηριότητες, στην κινητικότητα – πιστωτικές μονάδες και στην αξιολόγηση – συνεργασία. Γενικότερα, η νέα εκπαιδευτική πολιτική της Ε.Ε. ισχυρίζεται, ότι αποβλέπει στην ανύψωση του επιπέδου μάθησης, στην ανάπτυξη δεξιοτήτων σε νέα τεχνολογία, στην ισόβια πρόσβαση στη μάθηση, στο άνοιγμα των εκπαιδευτικών συστημάτων και στην αξιοποίηση των οικονομικών πόρων. Η σύνοδος των Πρυτάνεων των Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (Α.Ε.Ι.) της Ελλάδος (2000) απαντά στην πολιτική αυτή : Οι προτάσεις της Μπολόνια, εφόσον εφαρμοσθούν, υποβιβάζουν τα ελληνικά Πανεπιστήμια.

Η καθιέρωση ενός πρώτου κύκλου σπουδών ελάχιστης διάρκειας τριών ετών, οδηγεί, κατ' ανάγκη, είτε στη διάσπαση της δομής των σπουδών των ελληνικών Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (Α.Ε.Ι.), είτε στην εκ των πραγμάτων, υποβάθμισή τους στην κατηγορία των μη πανεπιστημιακών ιδρυμάτων μεταλυκειακής εκπαίδευσης τριετούς διάρκειας

Θα μπορούσε, τελικά, να προστεθεί στις αιτιάσεις των Πρυτάνεων και το γεγονός, ότι ένα μεγάλο μέρος των εκπαιδευομένων στην τριτοβάθμια ανώτατη εκπαίδευση, που έχει οικονομική ανεπάρκεια, θα αποκλείεται εξ αντικειμένου να ολοκληρώσει της πολυετείς προβλεπόμενες από την εκπαιδευτική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) σπουδές και κατά συνέπεια να βρεθεί σε δυσμενή θέση έναντι των άλλων πιο εύπορων συναδέλφων του για εύκολη πρόσβαση στον εργασιακό χώρο¹¹.

Την 29 και 30/3/2001, στη Σαλαμάνκα της Ισπανίας, έγινε η Συνάντηση των ευρωπαϊκών συστημάτων ανώτατης εκπαίδευσης, με στόχο την κινητοποίηση των ιδρυμάτων της ανώτατης εκπαίδευσης, ώστε να παίξουν τον κατάλληλο ρόλο στη διαδικασία υλοποίησης του εκπαιδευτικού χάρτη της Μπολόνια.

Αργότερα, την 18 – 19/5/2001, στην Πράγα, υπογράφηκε από τριάντα δύο υπουργούς Παιδείας της Ευρώπης, ανακοινωθέν για την << establishing the European Higher Education Area by 2010 >>.

¹¹ Πράγματι, η νέα αυτή Magna Charta της Μπολόνια, προωθεί την τεχνική και πραγματική γνώση. Εκλαϊκεύει τις σπουδές, σε τρία έτη, μειώνοντας, ταυτοχρόνως τις ανθρωπιστικές σπουδές. Οι πιο πλούσιοι θα συνεχίζουν τις σπουδές τους και θα έχουν, έτσι, μεγαλύτερο πεδίο δράσης. Η ρήξη του εθνικού και του διεθνούς θα προκαλέσει, τελικά, την εμπορευματοποίηση της παιδείας (βλ. ο.π. P. Bourdieu).

Οι κυριότεροι στόχοι της διακήρυξης αυτής είναι να ωφεληθούν όλοι οι πολίτες των χωρών αυτών :

✦ από τον πλούτο του χώρου της Ευρωπαϊκής Ανώτατης Εκπαίδευσης (Ε.Α.Ε.)

✦ από τις δημοκρατικές αξίες, που είναι αποδέκτες στις εν λόγω χώρες

✦ από τη διαφορετικότητα των πολιτισμών, των γλωσσών και των εκπαιδευτικών συστημάτων. Γι' αυτό το λόγο, οριοθετείται ένα νέο τοπίο μέσα στο οποίο εκπαιδευτικοί και φοιτητές θα θεωρούνται ως μέλη ενός ενιαίου εκπαιδευτικού συστήματος, το οποίο θα αποτελεί τη βάση και το μέσο προόδου για το έτος 2001 και με χρονικό ορίζοντα το έτος 2010.

Αναλυτικότερα, οι σημαντικότερες θέσεις – προτάσεις της διακήρυξης της Πράγας είναι οι επόμενες :

● η αυτονομία των πανεπιστημίων στη διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων, στον εντοπισμό των οικονομικών πόρων και στην επιλογή εταίρων

● η ελαστικότητα των προγραμμάτων σπουδών

● η καθιέρωση κύκλων σπουδών και πιστωτικών μονάδων στην εκπαίδευση και στην αγορά εργασίας

● η ανάπτυξη των ατομικών δεξιοτήτων των φοιτητών, με στόχο την απασχολησιμότητά τους

• η συνεργασία ιδρυμάτων από διαφορετικές χώρες σε κοινά προγράμματα σπουδών, που θα απομένουν ένα και διεθνώς αναγνωρισμένο πτυχίο

• η καθιέρωση δύο κύκλων σπουδών (προπτυχιακός και μεταπτυχιακός)

• η ανώτατη εκπαίδευση είναι δημόσιο αγαθό

• τα ιδρύματα του Τεχνολογικού τομέα θα μπορούν να χορηγούν διπλώματα επιπέδου master

• οι Σχολές με γνωστά αντικείμενα, που συνδέονται με επαγγέλματα (όπως π.χ. τα Πολυτεχνεία),θα μπορούν να συγχωνεύσουν τους δύο κύκλους σπουδών σε ένα

• οι φοιτητές θα μπορούν να μετακινούνται στα ιδρύματα του κοινού ευρωπαϊκού συστήματος. Προς το σκοπό δε αυτό θα δημιουργηθεί ενιαίο σύστημα διδακτικών μονάδων για τους φοιτητές του ίδιου αντικειμένου σπουδών

• τα πτυχία των πανεπιστημίων θα μπορούν να συγκρίνονται και να αναγνωρίζονται σε όλη την Ευρώπη¹²

• είναι αναγκαία η υιοθέτηση της προοπτικής της δια βίου μάθησης στον τομέα της εκπαίδευσης

• η υιοθέτηση κοινών αξόνων βαθμολόγησης, που θα στηρίζονται σε ένα σύστημα διδακτικών μονάδων (π.χ. το ECTS ή συμβατό σύστημα με το ECTS),το οποίο θα καλύπτει τις λειτουργίες και τη μεταπήδηση από ένα πανεπιστήμιο σε άλλο

• η κατοχύρωση της ποιότητας σπουδών

¹² Πρέπει να σημειωθεί, ότι τα πτυχία που θα χορηγούνται από τα κολέγια, τα οποία θα συνεργάζονται με ξένα πανεπιστήμια δεν θα αναγνωρίζονται.

- η κινητικότητα των φοιτητών, των καθηγητών, ερευνητών και διοικητικού προσωπικού
- η καθιέρωση μηχανισμού κοινής αποδοχής για την αξιολόγηση και τη βαθμολογία
- η ανάπτυξη ευρωπαϊκής ανώτατης εκπαίδευσης με ευρωπαϊκό περιεχόμενο.

4.2 Η ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

Η σύνοδος Κορυφής της Λισσαβόνας (Μάρτιος 2000) προσδιόρισε ως εξής το περιεχόμενο της κοινωνικής πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) :

<< να καταστεί η Ευρώπη η πλέον ανταγωνιστική και δυναμική οικονομία, που θα βασίζεται στη γνώση, ικανή να προσφέρει βιώσιμη ανάπτυξη, με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή >>.

Η κοινωνική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) επιδιώκει μια οικονομία περισσότερο ανταγωνιστική, μια κοινωνία βασισμένη στη γνώση, την πλήρη απασχόληση και την κοινωνική συνοχή. Επιδιώκεται μια θετική και θεσμική αλληλεπίδραση ανάμεσα στην οικονομική πολιτική, την πολιτική απασχόλησης και την κοινωνική πολιτική. Πράγματι, η αλληλεπίδραση της οικονομικής πολιτικής και πολιτικής απασχόλησης θα δημιουργήσει ανταγωνιστικότητα, δυναμισμό, πλήρη απασχόληση και ποιότητα εργασίας. Οι παράμετροι αυτές, σε νέα αλληλεπίδραση, θα συντελέσουν στη διαμόρφωση προϋποθέσεων άσκησης αποτελεσματικής κοινωνικής πολιτικής για την ενδυνάμωση της κοινωνικής συνοχής και τη μείωση της κοινωνικής ανισότητας.

Το τελευταίο αυτό στοιχείο (προώθηση της ισότητας) θα επιτευχθεί με την πλήρη απασχόληση και την ποιότητα στην κοινωνική πολιτική και στις εργασιακές σχέσεις. Στην κοινωνική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) μπορούν να συμβάλλουν ουσιαστικά στο Συμβούλιο των Υπουργών, το Ευρωπαϊκό

Κοινοβούλιο, οι Εθνικές Κυβερνήσεις, οι περιφερειακές και τοπικές αρχές, οι κοινωνικοί εταίροι και οι μη κυβερνητικές οργανώσεις (Μ.Κ.Ο.)¹³. Τα μέσα δε δραστηριότητας των εμπλεκόμενων φορέων στην κοινωνική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) είναι η ανοικτή μέθοδος συντονισμού, η νομοθεσία, ο κοινωνικός διάλογος, τα διαρθρωτικά ταμεία (π.χ. Ε.Κ.Τ.), τα προγράμματα, η πολιτική ανάλυση και η έρευνα.

Τα βασικότερα θέματα που απασχόλησαν τους αρχηγούς κρατών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.), για την πρώτη δεκαετία του εικοστού πρώτου αιώνα, συνοψίζονται στους γνωστικούς τομείς : απασχόληση, διασυνοριακή κινητικότητα, επενδύσεις, πληθυσμιακή γήρανση, παγκοσμιοποίηση, περιβάλλον, e - Europe, κ.τ.λ.

4.3 Η ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΠΑΙΔΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ (Ε.Ε.)

Η δια βίου παιδεία προσφέρει τη γνώση, βάσει της οποίας θα πορευθεί στο μέλλον η οικονομία και η κοινωνία γενικότερα. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας και της Φέϊρας (Μάρτιος 2000) αποφάσισε την υλοποίηση της δια βίου παιδείας, κατά την οποία δεν θα επιζητείται μόνο η αύξηση των γνώσεων και των δεξιοτήτων, αλλά, κυρίως, ο μετασχηματισμός των ίδιων των κοινωνιών.

Τα εκπαιδευτικά, έτσι, συστήματα οφείλουν να ανταποκριθούν στη διαγραφόμενη μετάβαση από τη βιομηχανική περίοδο της σχολιοκεντρικής και βιβλιοκεντρικής εκπαίδευσης, στην ψηφιακή εποχή των πολυγραμματισμών των δικτυακών – πολυτροπικών λόγων.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση προωθεί σχέδια για τη θεμελίωση της δια βίου μάθησης ως μιας συστηματικής προσέγγισης της ζωής, του επαγγέλματος, της κοινωνίας. Το συνεχές του εκπαιδευτικού συστήματος, η διαπερατότητα, αλλά και η αλληλοσυμπλήρωση των εκπαιδευτικών δομών θα εξασφαλίζουν σε κάθε άτομο τη συνεχή διεύρυνση των μορφωτικών του εφοδίων και την ανοικτή πρόσβαση στην εκπαίδευση από διαφορετικές και πολυδιάστατες διόδους (π.χ. Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Σχολεία δεύτερης ευκαιρίας, συστήματα κατάρτισης, Ινστιτούτα δια βίου παιδείας κ.λ.π.).

¹³ Περισσότερα στο κεφάλαιο << Η Κοινωνική Πολιτική της Ένωσης >>, στην ειδική έκδοση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, Αθήνα 1998, σελ. 50 – 63.

Στο πλαίσιο δε μιας στρατηγικής για την πλήρη απασχόληση, η δια βίου παιδεία θεωρείται ως μια εκπαιδευτική δραστηριότητα με πολλούς στόχους, η οποία είναι διαρκής και αποσκοπεί στη βελτίωση των γνώσεων και των ικανοτήτων. Θεωρείται ως μια αρχή, η οποία διέπει και κατευθύνει όλες τις ενέργειες σε ολόκληρο το φάσμα της εκπαίδευσης.

Το έτος 1997 (Λουξεμβούργο), η Ευρωπαϊκή Ένωση (Ε.Ε.) διακήρυξε, ότι η δια βίου παιδεία είναι μια στρατηγική απασχόλησης η οποία βασίζεται σε τέσσερις πυλώνες : την απασχολησιμότητα, την επιχειρηματικότητα, την προσαρμοστικότητα και τις ίσες ευκαιρίες. Εδώ, η έννοια της απασχολησιμότητας, όπως γράψαμε πιο πάνω, σημαίνει τη δυνατότητα εξασφάλισης και διατήρησης μιας εργασίας, ενώ, όπως είναι γνωστό, από στατιστικής πλευράς, σημαίνει το κλάσμα του εργατικού δυναμικού μιας χώρας (απασχολούμενοι και άνεργοι), δηλαδή τον απασχολήσιμο πληθυσμό προς το σύνολο του οικονομικώς ενεργού πληθυσμού της χώρας από 15 ετών μέχρι και 65 ετών. Συνακόλουθα όλων των παραπάνω, θα μπορούσαμε να ορίσουμε τη δια βίου μάθηση ως ένα κοινό πλαίσιο¹⁴, μέσα στο οποίο πρέπει να ενωθούν όλα τα είδη της διδασκαλίας και της μάθησης, αλλά και ως μία σημαντική πολιτική για την ανάπτυξη της κοινωνικής συνείδησης, της κοινωνικής συνοχής και της απασχόλησης.

Η δια βίου παιδεία επεκτείνεται σε όλο το εύρος της ζωής (τυπική και άτυπη εκπαίδευση, οικογένεια, τοπικές κοινότητες κ.λ.π.), με βασικό στόχο την νέα κοινωνία της γνώσης, η οποία δημιουργεί πεδίο ίσων ευκαιριών συμμετοχής στη γνώση, την εργασία και την ευημερία.

Προκειμένου να υλοποιηθούν οι στόχοι της δια βίου παιδείας, επιβάλλεται, κατά την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ε.Ε.), η εξασφάλιση καθολικής και συνεχούς πρόσβασης στη μάθηση για την απόκτηση και ανανέωση των γνώσεων, η αύξηση των επενδύσεων σε ανθρώπινους πόρους, η ανάπτυξη αποτελεσματικών μεθόδων διδασκαλίας και μάθησης, η συμβιβαστική βελτίωση των τρόπων κατανόησης και αξιολόγησης της συμμετοχής και των αποτελεσμάτων της εκπαίδευσης, η εξασφάλιση στον καθένα εύκολης πρόσβασης σε υψηλής ποιότητας πληροφορίες και συμβουλές και η παροχή δυνατοτήτων εκπαίδευσης καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής, όσο το δυνατόν πιο κοντά στις κοινωνίες που ζουν οι εκπαιδευόμενοι, με τη χρησιμοποίηση τεχνολογιών πληροφόρησης και επικοινωνίας.

¹⁴ Καταφαίνεται εδώ η πολυδιάστατη έννοια της δια βίου παιδείας (οικονομική, θεσμική, νομική, διοικητική, κοινωνιολογική κ.λ.π.).

Κατά το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, η δια βίου παιδεία αποτελεί προϋπόθεση της κοινωνικής ένταξης και της εξασφάλισης ίσων ευκαιριών, ενώ για την ομάδα των οκτώ προηγμένων κοινωνικοοικονομικών χωρών, η δια βίου παιδεία παίζει σημαντικό ρόλο στις νέες οικονομίες και την κοινωνία της γνώσης. Οι νέοι πρέπει να έχουν γνώσεις, που απαιτεί η οικονομία (προσπάθεια της βελτίωσης της απασχολησιμότητας και προσαρμοστικότητας των πολιτών λόγω της μεγάλης διαρθρωτικής ανεργίας), να << μάθουν να μαθαίνουν >> και να έχουν << θετική στάση απέναντι στη μάθηση >>.

Η στοχοθετημένη εκπαιδευτική διάρθρωση και δραστηριότητα του συστήματος της δια βίου παιδείας αναφέρεται σε τρεις τύπους (μορφές) :

Σχολική παιδεία

Εδώ περιλαμβάνονται τα θεσμοθετημένα ιδρύματα, τα οποία χορηγούν αναγνωρισμένα διπλώματα και πτυχία. Αυτά διακρίνονται σε αυστηρούς τυπικά [π.χ. ιδρύματα όλων των βαθμίδων – μεταλυκειακά, Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.) – Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.) – Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.)] και σε υπόλοιπα θεσμικά ιδρύματα (π.χ. Κέντρα Ελεύθερων Σπουδών).

Εξωσχολική παιδεία

Είναι αυτά τα ιδρύματα – φορείς που βρίσκονται εκτός των θεσμοθετημένων συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης και δεν οδηγούν στην απόκτηση επίσημων πιστοποιητικών (π.χ. συνδικάτα, οργανώσεις νέων, πολιτικά κόμματα, σχολές μουσικής, αθλητικές οργανώσεις, φροντιστήρια προετοιμασίας για εξετάσεις κ.λ.π.).

Άτυπη παιδεία

Κυρίως αυτή η μορφή παιδείας αναφέρεται στην αυτοδιδασκαλία, προσχολική αγωγή κ.λ.π.

Το πεδίο δε της δια βίου παιδείας στρέφει σήμερα την προσοχή του στο χρόνο (συνεχώς ή περιοδικώς), στο φάσμα της ζωής (συμπληρωματικώς όσον αφορά στη σχολική, εξωσχολική και άτυπη εκπαίδευση) και σε οποιοδήποτε στάδιο της ζωής.

Για το λόγο αυτό δημιουργούνται διάφορα εκπαιδευτικά προγράμματα (π.χ. Σωκράτης II, Leonardo II και Νεολαία) και επιδιώκεται να δημιουργηθεί ένας δεσμός μεταξύ των στοιχείων, που αφορούν αφενός στη διαδικασία μάθησης και τα αποτελέσματά της και αφετέρου στις καλύτερες πολιτικές.

Επίσης, βασικός στόχος της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) είναι να επιτευχθεί συμφωνία σχετικά με τις προτεραιότητες της εκπαίδευσης καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής και να βρεθεί τρόπος αντικειμενικής αξιολόγησης του συστήματος της δια βίου παιδείας.

Σε όλη αυτή την πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) για την προωθούμενη δια βίου παιδεία, υπάρχουν και αντιρρήσεις.

Κατ' αρχήν, όσο ελλιπέστερη κατάρτιση – εξειδίκευση διαθέτει ένα άτομο, τόσο λιγότερες πιθανότητες για εξασφάλιση δουλειάς έχει. Και αυτή η σχέση τροφοδοτείται, θετικά ή αρνητικά, από το κοινωνικό και οικονομικό status του ατόμου.

Το πρόβλημα, επίσης, της ανεργίας μετατίθεται από την κοινωνία και την κοινωνικο-οικονομική πολιτική στο μεμονωμένο άτομο.

Υποστηρίζεται, επιπροσθέτως, ότι το άτομο θα εμβιώνει το αίσθημα, ότι ο εαυτός του καθίσταται διαρκώς ανεπαρκής και ελλειπτικός και κατ' επέκταση αναποτελεσματικός και ελαττωματικός.

Ως αποτέλεσμα των αντιρρήσεων αιωρείται από μερικούς το ερώτημα :

Δια βίου παιδεία ή ισόβια ανεπάρκεια;

Παρ' όλες τις αντίθετες αυτές απόψεις, η Ευρωπαϊκή Ένωση (Ε.Ε.) υποστηρίζει την άποψη ότι, λόγω των υψηλών σημερινών ποσοστών ανεργίας, των

ραγδαίων τεχνολογικών εξελίξεων και της δημογραφικής πρόκλησης¹⁵, επιβάλλεται η ανάπτυξη της δια βίου παιδείας για να δοθεί η δυνατότητα στα άτομα να αντιδρούν στις μεταβαλλόμενες επαγγελματικές απαιτήσεις και επιπροσθέτως για να εξασφαλισθεί η οικονομική και κοινωνική ενσωμάτωση όλων των ατόμων, παρέχοντάς τους πρόσβαση στην εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση.

Όπως αναφέρεται πιο πάνω, την 25 / 5 / 1998, συνήλθαν στη Σορβόννη των Παρισίων οι υπουργοί Παιδείας των κοινωνικά – οικονομικά δυνατών χωρών της Ευρώπης (Γαλλία, Γερμανία, Μεγάλη Βρετανία και Ιταλία) και κατέληξαν σε Διακήρυξη για το συντονισμό της δομής του ευρωπαϊκού συστήματος της ανώτατης εκπαίδευσης, θεωρώντας τη δια βίου εκπαίδευση και κατάρτιση ως υποχρεωτική κατεύθυνση στο εκπαιδευτικό σύστημα, ώστε να βοηθήσει στο στόχο των μεγάλων κοινωνικών και οικονομικών αλλαγών που γίνονται στην Ευρώπη και τον υπόλοιπο κόσμο.

Αργότερα, την 23-24 / 3 / 2000, πραγματοποιήθηκε στη Λισσαβόνα η Σύνοδος Κορυφής της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.), για την υπογραφή ενός νέου κοινωνικού Μάαστριχ, που θα στηρίζεται στην πλήρη απασχόληση και ιδίως των γυναικών, καθώς και στην κοινωνία της οικονομίας της γνώσης, για το χρονικό διάστημα 2000 – 2010. Επί πλέον αυτών, η Σύνοδος Κορυφής θεωρήθηκε από τη Δ.Β.Ε. ως μία πολύ σημαντική πτυχή της ευρωπαϊκής ανώτατης εκπαίδευσης, με το σκεπτικό, ότι με τη μέθοδο αυτή αφενός θα αντιμετωπισθούν οι προκλήσεις της ανταγωνιστικότητας και της χρήσης νέων τεχνολογιών και αφετέρου θα βελτιωθεί η κοινωνική συνοχή, οι ίσες ευκαιρίες και η ποιότητα ζωής.

Στη Σύνοδο των τριάντα δύο υπουργών παιδείας της Ευρώπης (Πράγα 18-19 / 5 /2001), θεωρήθηκε η Δ.Β.Ε. ως εργαλείο των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων ώστε να επιτύχουν τους **τρεις σύγχρονους βασικούς στόχους** :

- ☀️ μόρφωση
- ☀️ παροχή γνώσεων για την επιβίωση των πτυχιούχων στην αγορά εργασίας
- ☀️ αύξηση της απασχόλησης των πολιτών και της προσαρμογής τους στις αλλαγές της αγοράς εργασίας.

¹⁵ Η δημογραφική πρόκληση αναφέρεται στην υπογεννητικότητα, στη διαφοροποίηση των σχέσεων μεταξύ του οικονομικώς ενεργού πληθυσμού και του εργατικού δυναμικού (απασχολήσιμου πληθυσμού), το διπλάσιο ποσοστό ανεργίας των γυναικών έναντι των ανδρών στο διάστημα των ηλικιών μεταξύ 15 και 25 ετών κ.λ.π.

4.4 Η ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ (Σ.Ε.Ε.Κ.) ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

Από το έτος 1998 (Ευρωπαϊκό Συμπόσιο για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, Κρήτη 23-26 / 9 /1998), τα κύρια θέματα που απασχόλησαν την ευρωπαϊκή κοινότητα και ιδιαίτερα τους διεθνείς οργανισμούς (CEDEFOR, ILO, ίδρυμα του Τορίνο, CES και UNICE) ήταν οι νέες τεχνολογίες και η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, ο ρόλος του Δημοσίου και του Ιδιωτικού Τομέα στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, η πιστοποίηση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, καθώς και η περιβαλλοντική εκπαίδευση και κατάρτιση.

Είναι κοινή συνείδηση στα όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.), ότι ο εργαζόμενος, ο οποίος δεν είναι κάτοχος περισσότερων γνώσεων και δεξιοτήτων και με δεδομένες τις ατέλειες, που παρουσιάζει η αγορά εργασίας, κινδυνεύει να βρεθεί άνεργος, αντιμετωπίζοντας την υποβάθμιση του επιπέδου διαβίωσής του, καθώς και την περιθωριοποίηση και τον κοινωνικό του αποκλεισμό¹⁶.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση (Ε.Ε.) θεωρεί την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (Ε.Ε.Κ.) ως μια παραγωγική επένδυση παρά ως μία απλή δαπάνη, ενώ ενθαρρύνει τον ιδιωτικό τομέα στο ρόλο του ως συνεπικούρου του δημοσίου τομέα στη διατύπωση συγκεκριμένων στόχων για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (Ε.Ε.Κ.) και ως συγχρηματοδότη της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης.

Κατά την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ε.Ε.), η αυξημένη βαρύτητα, που αποκτούν τα μη τυπικά προσόντα στην αγορά εργασίας, οδηγεί στην ανάγκη αναβάθμισης της δια βίου μάθησης

Σ' αυτήν την άποψη βοηθάει και η αντίληψη, ότι τα συστήματα αρχικής και επαγγελματικής κατάρτισης δεν καλύπτουν τις ανάγκες της παραγωγής και των αγορών εργασίας, σε συνδυασμό δε με την αύξηση του ορίου συνταξιοδότησης,

¹⁶ Η προοδευτική ευρωπαϊκή διανόηση (P. Bourdieu, K. Τσουκαλάς, κ.α.), εκφράζει αντιρρήσεις ως προς το βαθύτερο πνεύμα των σκοπών και επιχειρημάτων που διατυπώνονται από την Ευρωπαϊκή Ένωση, όσον αφορά στη φύση και τη φιλοσοφία της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, θεωρώντας ότι το όλο αυτό νέο εκπαιδευτικό σύστημα εντάσσεται στις βαθύτερες επιδιώξεις της νέας Magna Charta της εκπαίδευσης, κατά την οποία επιδιώκεται, η παραγωγή εργαζόμενων, που θα έχουν μετατραπεί σε απλά υποταγμένα άτομα και εργασιακά εργαλεία.

απαιτούν ταχεία προσαρμογή των γνώσεων και των δεξιοτήτων, οι οποίες αποκτήθηκαν από την αρχική εκπαίδευση¹⁷.

Στο θέμα του περιβάλλοντος, η ευρωπαϊκή σκέψη ταυτίσθηκε με την αρχή της αειφόρου (σταθερής, ελεγχόμενης) ανάπτυξης, η οποία διατυπώθηκε στη Διάσκεψη των Ηνωμένων Εθνών (Rio de Janeiro, 1992). Η οικονομική, δηλαδή, διαχείριση, η οποία ακολουθεί την αρχή της συντήρησης (σταθερότητας) μπορεί να καθορισθεί με τρία θεμελιώδη κριτήρια διαχείρισης, βάση των οποίων, τελικά, μπορούν να υπολογισθούν ο έλεγχος των προϊόντων, οι μέθοδοι παραγωγής και οι τρόποι διεξαγωγής. Τα κριτήρια αυτά είναι η αναγέννηση, η αντικατάσταση και η προσαρμοστικότητα.

Στη διάσκεψη της κορυφής της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) για την απασχόληση (Λουξεμβούργο, Νοέμβριος 1997), οι κοινωνικοί συνομιλητές δεσμεύθηκαν να αυξάνουν τις δυνατότητες για κατάρτιση, για επαγγελματική εμπειρία, για εκπαιδευτικούς κύκλους και για τη δια βίου κατάρτιση.

Στο πλαίσιο δε του κοινωνικού διαλόγου, που γίνεται σε διακλαδικό επίπεδο, η κατάρτιση αποτελεί ένα από τα πιο σημαντικά ζητήματα της συζήτησης μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών (UNICE, CEEP, ETUC). Υπογραμμίζεται από τους συνομιλητές η σημασία του ρόλου της διαπραγμάτευσης για το δικαίωμα στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση (Σ.Ε.Κ.), για το περιεχόμενο και την αναγνώριση της κατάρτισης και γενικά για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση.

¹⁷ Εκ των πραγμάτων φαίνεται, ότι επιβάλλεται, όσο ποτέ άλλοτε, η ταχύτητα προσαρμογή του εργασιακού υποκειμένου, καθόσον, όχι μόνο αυξάνει το ηλικιακό όριο συνταξιοδότησης, αλλά και το προαπαιτούμενο ηλικιακό εργασιακό όριο συμπλήρωσης δικαιώματος πλήρους συνταξιοδότησης (βλ. τις προτάσεις της βρετανικής επιτροπής για τον εκσυγχρονισμό του ασφαλιστικού συστήματος στην Ελλάδα).

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.1

Δαπάνες δημόσιας εκπαίδευσης (% του Α.Ε.Π.), % του πληθυσμού που συμμετέχει στη διαβίου εκπαίδευση και κατάρτιση και δείκτης δημόσιας δαπάνης ανά εκπαιδευόμενο στη δημόσια εκπαίδευση, στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

έτος 2000

Χώρες	Δαπάνες δημόσιας εκπαίδευσης (% του Α.Ε.Π.) έτος 1997	% του πληθυσμού 25-26 ετών που συμμετέχει στην διαβίου εκπαίδευση έτος 1999	Δείκτης δημόσιας δαπάνης ανά μαθητή-φοιτητή στη δημόσια εκπαίδευση ¹ έτος 2000
Βέλγιο	4,2	6,5	123
Δανία	6,9	24	135,6
Γερμανία	3,6	6	84,9
Ελλάδα	3,2	2	43,5
Ισπανία	3,6	5	92,1
Γαλλία	6	5	131,6
Ιρλανδία	4,9		73,6
Ιταλία	4,6	6	115,3
Λουξεμβούργο	4,1	5	202,6
Ολλανδία	1,8	17	94,7
Αυστρία	6,5		155,4
Πορτογαλία	5,6	3	87,2
Φιλανδία	6,7	23	93,4
Σουηδία	7,8	32	101,7
Βρετανία	5,7	28	89
Ε.Ε. -15	6		
Ευρωζώνη -11			

Πηγές: 1. Eurostar 2000

2. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Ανοιξιότικες προβλέψεις 2000

3. Ο.Ο.Σ.Α., 2000

Παρατήρηση:

1. Μέσος όρος των δεικτών στην Ε.Ε. : 100

Στο πλαίσιο αυτής της αντίληψης της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε), για το ιδεώδες σύστημα της τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης, τα κράτη – μέλη προχώρησαν στη θεσμοθέτηση διαφορετικών συστημάτων, βάσει των κοινωνικών, οικονομικών και πολιτιστικών δεδομένων κάθε χώρας. Τα αξιολογικά κριτήρια για την υιοθέτηση ενός πρότυπου επικεντρώνονται αφενός στις συσχετίσεις των συστημάτων με την οικονομική και κοινωνική αγορά εργασίας, σε συνδυασμό με το υφιστάμενο εκπαιδευτικό σύστημα και αφετέρου στην ιδιάζουσα συνάρτηση των μεταβλητών του οικονομικού επιπέδου της χώρας και της επιθυμητής κοινωνικής πολιτικής (κοινωνική διοίκηση, κοινωνική συνοχή κ.λ.π.).

Δεν είναι τυχαίο, ότι τα προτεινόμενα υποδείγματα για μια καλύτερη προώθηση και ανάπτυξη πολιτικών επαγγελματικής κατάρτισης και τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης είναι συνυφασμένα με τα ισχύοντα υποδείγματα κράτους – πρόνοιας ή κράτους – δικαίου.

Στο χώρο των κοινωνικών δικαιωμάτων, προτείνονται τα πρότυπα : φιλελεύθερο ή αγγλοσαξονικό : κράτος πρόνοιας χωρίς κοινωνικό κράτος – ηπειρωτικό : κοινωνικό κράτος βασισμένο στον ασφαλιστικό δεσμό – σκανδιναβικό : κοινωνικό κράτος καθολικών δικαιωμάτων.

Στο πεδίο της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ε.Ε.Κ.), προτείνονται πέντε πρότυπα συστημάτων επαγγελματικής και γενικότερα εκπαιδευτικής πολιτικής :

■ **Γερμανικό – Αυστριακό**

Πρωθείται η προσωπική ανάπτυξη των νέων για την επαγγελματική τους σταδιοδρομία, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες σε εξειδικευμένο προσωπικό των οικονομικών μονάδων. Η επαγγελματική εκπαίδευση παρέχεται σε επαγγελματικές σχολές πλήρους προγράμματος.

■ Σκανδιναβικό

Οι πολιτικές του συστήματος αυτού αφορούν στην πληρότητα των επαγγελματικών προσόντων και την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας μεταξύ των διαφόρων, δημόσιων ή ιδιωτικών, φορέων της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ε.Ε.Κ.).

■ Ενωμένο Βασίλειο

Ενισχύεται το δικαίωμα για ομαδική κατάρτιση, εργασία και εμπειρία, ενώ επιδιώκεται δεσμός μεταξύ εκπαίδευσης και βιομηχανιών. Η προσπάθεια αυτή στηρίζεται στο συντονισμό των σχετικών δραστηριοτήτων του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα.

■ Ιταλία

Η επαγγελματική εκπαίδευση ανήκει στο Υπουργείο Δημόσιας Εκπαίδευσης από άποψη διοίκησης, εποπτείας και συντονισμού (σχεδιασμός, μελέτη, εποπτεία).

■ Γαλλία

Το εθνικό εκπαιδευτικό σύστημα στη χώρα αυτή έχει την αποκλειστική ευθύνη για την επαγγελματική ένταξη των νέων ανθρώπων. Το σύστημα αυτό αναγνωρίζει δύο μορφές επαγγελματικής κατάρτισης : την αρχική και τη συνεχιζόμενη (σχετικά είναι ο Νόμος περί κατάρτισης της 16 – 7 – 1971, το Διάταγμα της 21 – 5 – 1997 περί Συμβουλευτικής Επιτροπής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και το Διάταγμα του 1998 περί Ανώτατης Επιτροπής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο

5.1 Η ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Αντικείμενο της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης: Εννοιολογικοί προσδιορισμοί:

Το σύστημα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ελλάδα παρουσιάζει σημαντικές ιδιαιτερότητες σε σχέση με τα αντίστοιχα συστήματα άλλων χωρών. Τα τυπικά γνωρίσματα της ιδιομορφίας του Ελληνικού συστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης αναφέρονται είτε στην εσωτερική του συνοχή και στη διάρθρωση των διαφόρων επιπέδων, δικτύων και κατευθύνσεων, που αυτό συμπεριλαμβάνει, είτε στην ευρύτερη κοινωνικο-οικονομική του λειτουργία.¹⁸

Είναι δε γενικά παραδεκτό ότι το υπάρχον σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ελλάδα, όπως διαμορφώθηκε μέχρι σήμερα, αντανakλά τις διεργασίες και πρακτικές προηγούμενων δεκαετιών και σχετίζεται άμεσα με το ίδιο μοντέλο ανάπτυξης που ακολούθησε μεταπολεμικά η χώρα.

Έτσι σήμερα, μετά από μια σειρά κρατικές παρεμβάσεις για τη μεταρρύθμιση του εκπαιδευτικού συστήματος, που υλοποιήθηκαν με τους Ν. 309/76 Ν. 576/77, Ν. 1566/85 και Ν. 2009/92 και οι οποίοι απέβλεπαν κυρίως στην αναβάθμιση της τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης, το Ελληνικό σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης διαρθρώνεται βασικά γύρω από δύο άξονες:

- α. Την αρχική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση,
- β. Τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση.

¹⁸ Στο πλαίσιο των εν λόγω μεταρρυθμιστικών παρεμβάσεων κατεβλήθη προσπάθεια αναβάθμισης της τεχνικής-επαγγελματικής εκπαίδευσης μέσω της μετεξέλιξης των ΚΑΤΕΕ σε ΤΕΙ, της θέσπισης των μέσων Τ.Ε.Σ. ων Τ.Ε.Α. καθώς και με τη δημιουργία των Ε.Π.Α., τη μεταρρύθμιση του συστήματος των σχολών Μαθητείας του ΟΠ. ΕΔ., με τη δημιουργία των μεταδευτεροβαθμίων Ι.Ε.Κ., του Οργανισμού Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και κατάρτισης και την καθιέρωση του Εθνικού συστήματος επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με απώτερο στόχο το συντονισμό της διάσπαρτης επιμορφωτικής δραστηριότητας της πληθώρας των φορέων επαγγελματικής κατάρτισης.

Με τον όρο «αρχική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση» υποδηλώνεται το σύνολο των προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, που εντάσσονται στο θεσμοθετημένο τοπικό σύστημα επαλλήλων εκπαιδευτικών βαθμίδων. Υπό αυτή την έννοια η αρχική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση μπορεί επιπλέον αν διακριθεί σε μέση, ανώτερη και ανώτατη ή αντίστοιχα σε δευτεροβάθμια, μεταδευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Περισσότερο δύσκολο είναι ο εννοιολογικός προσδιορισμός «συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση», του οποίου το περιεχόμενο στην τρέχουσα πρακτικά αποδίδεται και από μία σειρά άλλους παρεμφερείς, αλλά όχι ταυτόσημους όρους, όπως «διαρκής εκπαίδευση», «δια βίου εκπαίδευση», «εναλλακτική εκπαίδευση», «συνεχής επιμόρφωση», «εκπαιδευτική ενηλίκων», «τεχνικοεπαγγελματική επιμόρφωση», «επανεκπαίδευση», «επανειδίκευση», «επανακατάρτιση», «τελειοποίηση», «λαϊκή επιμόρφωση» κ.ο.κ.

Στην περίπτωση της Ελλάδος, από την επισκόπηση των επιμορφωτικών δραστηριοτήτων, που καλύπτονται από όλους τους παραπάνω όρους, διαπιστώνεται ότι πρόκειται για προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης- επιμόρφωσης, τα οποία εντάσσονται σε ένα άλλο άτυπο δίκτυο, που αναπτύσσεται παράλληλα με το τοπικό της διαβαθμισμένης αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, με το οποίο διατηρεί χαλαρούς δεσμούς που προσλαμβάνουν άλλοτε συμπληρωματικό και άλλοτε ανταγωνιστικό χαρακτήρα.

Επομένως η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση- επιμόρφωση μπορεί να ορισθεί *ad contrario* με την αρχική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, ως το σύνολο των δραστηριοτήτων επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης, που υλοποιούνται εκτός του θεσμοθετημένου συστήματος των επαλλήλων τυποποιημένων βαθμίδων της αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Είναι προφανές ότι τόσο η αρχική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, όσο και η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση εντάσσονται σε ένα ενιαίο σύστημα, το οποίο σκοπεύει στην ανάπτυξη του ανθρωπίνου δυναμικού κάθε χώρου έτσι ώστε τα ποσοτικά και ποιοτικά του χαρακτηριστικά να ανταποκρίνονται στις τεχνολογικές εξελίξεις και στις συνακόλουθες μεταβολές της επαγγελματικής διάρθρωσης.

Σήμερα, σε αντίθεση ακόμη και με το πρόσφατο παρελθόν, το «περιβάλλον» άσκησης των επαγγελματικών (κοινωνικό, οικονομικό, πολιτιστικό, τεχνολογικό, εργασιακό αξίας, ανθρώπινες σχέσεις κ.ο.κ.), μεταβάλλεται συνεχώς με εκθετικούς

πλέον ρυθμούς. Το γεγονός αυτό δημιουργεί την ανάγκη για αντίστοιχη συνεχή προσαρμογή του συστήματος επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στο διαρκώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον. Μέσα από αυτό το πρίσμα ιδιαίτερα σημαντικός είναι ο ρόλος που καλείται να διαδραματίσει η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση, ως η περισσότερο ευλική συνιστώσα του όλου συστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Από την άλλη πλευρά, το περιεχόμενο, οι επί μέρους διακρίσεις και η ειδική βαρύτητα της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης διαφοροποιούνται από χώρα σε χώρα ανάλογα με τα σχέση στην οποία ευρίσκονται οι εν λόγω δραστηριότητες με το σύστημα ης αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Για την Ελλάδα που εντάσσεται στην κατηγορία των χωρών με αισθητές αδυναμίες και ελλείψεις στη γενική και ακόμη περισσότερο στην τεχνικοεπαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, ο θεσμός της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης δρα πυροσβεστικά και παραπληρωματικά ως ανεπίσημο υποκατάστατο παρέχοντας εκ των υστέρων γνώσεις, οι οποίες κανονικά θα έπρεπε να είχαν προσφερθεί στο επίπεδο της αρχικής τοπικής εκπαίδευσης.

Για την περαιτέρω διάκριση των δραστηριοτήτων της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης σε επιμέρους κατηγορίες μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως γενικό κριτήριο ο βαθμός συσχέτισής του με την κατάσταση και τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Σύμφωνα με αυτό το κριτήριο οι δραστηριότητες της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης στην Ελλάδα μπορούν να διακριθούν ανάλογα με τους σκοπούς τους οποίους εξυπηρετούν, σε δύο κατηγορίες:

- α) Επαγγελματική κατάρτιση, προσανατολισμένη στις ανάγκες της Οικονομίας και αγοράς εργασίας,
- β) Επαγγελματική κατάρτιση ήδη απασχολούμενου δυναμικού,
- γ) Επαγγελματική κατάρτιση για ίδιες ανάγκες.

Αναλυτικότερα στην κατηγορία της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης για τροφοδότηση της αγοράς εργασίας εντάσσονται όλες εκείνες οι δραστηριότητες κατάρτισης, που απευθύνονται σε ανέργους ή νεοεισερχομένους στην αγορά εργασίας. Πρόκειται για δραστηριότητες που αποσκοπούν στην παροχή δεξιοτεχνιών (skills), γνώσεων (cognitive achievements) και στάσεων (attitudes), οι οποίες απαιτούνται για ενασχόληση σε κάποιο συγκεκριμένο επάγγελμα ή σύνολο

συναφών επαγγελματιών ή για την άσκηση μιας υπηρεσίας σε κάποιο συγκεκριμένο τομέα οικονομικής δραστηριότητας¹⁹. Από τη στοχοθεσία των δραστηριοτήτων της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης για την τροφοδότηση της αγοράς εργασίας προκύπτει ότι αυτές επιτελούν παραπλήσιο έργο με το σύστημα της αρχικής ή βασικής επαγγελματικής κατάρτισης, διαμεσολαβώντας στη μετάβαση των ανέργων και των νέων στην απασχόληση.

Κατά συνέπεια στο επίπεδο της στοχοθεσίας, οι εν λόγω δραστηριότητες δεν είναι σαφώς οροθετημένες σε σχέση με το σύστημα της αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Δεν είναι άλλωστε τυχαίο ότι βραχύβια ταχύρυθμα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης όπως αυτά του Ο.Α.Ε.Δ., των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤ.Α.) και άλλων φορέων μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, είχαν ενταχθεί σε ειδικό λειτουργικό πρόγραμμα του 1^{ου} Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης (Κ.Π.Σ.), με τον τίτλο: «λειτουργικό πρόγραμμα βασικής επαγγελματικής κατάρτισης» (υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας και τη συγχρηματοδότηση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (Ε.Κ.Τ.).

Στη δεύτερη κατηγορία της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης του ήδη απασχολημένου δυναμικού εντάσσονται τα προγράμματα κατάρτισης που απευθύνονται σε εργαζομένους του ιδιωτικού ή του δημοσίου τομέα της οικονομίας. Στόχος των προγραμμάτων αυτών είναι η βελτίωση του επιπέδου του ήδη απασχολημένου δυναμικού, η επιμόρφωση και η επανακατάρτισή του έτσι, έστω να εξασφαλίζεται η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων και η αύξηση της παραγωγικότητας στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Συμπληρωματικός στόχος των πραγμάτων του είδους αυτού είναι η μείωση του κινδύνου της ανεργίας για τις κατηγορίες εκείνες των εργαζομένων που αντιμετωπίζουν προβλήματα προσαρμογής στις μεταβολές της διάρθρωσης των οικονομικών δραστηριοτήτων και της απασχόλησης καθώς και στις αλλαγές στο επίπεδο των παραγωγικών διαδικασιών.

Από εννοιολογική άποψη, η διαφορά της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης του είδους αυτού από την επομένη κατηγορία, που αφορά την κατάρτιση για ίδιες ανάγκες, είναι ότι στην ίδια περίπτωση υλοποιείται από ένα αριθμό φορέων

¹⁹ Σύμφωνα με το Λεξικό της UNESCO αυτό ακριβώς είναι το περιεχόμενο του όρου «κατάρτιση» (training), από το οποίο προκύπτει ότι η κατάρτιση έχει επαγγελματικό προσανατολισμό. Δηλαδή συμπίπτει με το περιεχόμενο των ευρύτερα χρησιμοποιούμενων όρων «τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση» και «βασική και αρχική κατάρτιση».

κατάρτισης που λειτουργούν εκτός του παραγωγικού χώρου, αλλά αναπτύσσουν στενούς δεσμούς με αυτόν για την κατάρτιση και επιμόρφωση του ήδη απασχολούμενου δυναμικού, πρόκειται για δυναμικό των ίδιων φορέων που προσδιορίζουν (οι ίδιοι) το είδος και το περιεχόμενο των δραστηριοτήτων επιμόρφωσης που έχουν ανάγκη. Τα προγράμματα της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης για ίδιες ανάγκες γίνονται από φορείς του ιδιωτικού και κυρίως του ευρύτερου δημοσίου τομέα, που διαθέτουν τους δικούς τους θεσμούς κατάρτισης και επιμόρφωσης (σχολές) που λειτουργούν σε σχετικά μόνιμη βάση στο εσωτερικό τους. Σε ορισμένες περιπτώσεις γίνεται η συνεργασία εξωτερικών οργανισμών κατάρτισης (όπως είναι το ΕΛ.ΚΕ.ΠΑ., ο Ο.Α.Ε.Δ. και για το σχέδιασμα και την υλοποίηση των προγραμμάτων που ανταποκρίνονται σε συγκεκριμένες ανάγκες των φορέων που καθορίζονται από τους ίδιους.

Όσον αφορά τη στοχοθεσία της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης για ίδιες ανάγκες, σημειώνεται ότι σε ένα μέρος της συμπίπτει σε γενικές γραμμές με εκείνες της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης για ήδη απασχολούμενο δυναμικό (βελτίωσή της ανταγωνιστικότητας, αύξηση της παραγωγικότητας, μείωση του κινδύνου ανεργίας για ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων).

Από την άλλη πλευρά, όμως είναι σημαντικό μέρος της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης για ίδιες ανάγκες προσιδιάζει με τη βασική επαγγελματική κατάρτιση, όπως αυτή υλοποιείται είτε στο πλαίσιο της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης για την τροφοδότηση της αγοράς εργασίας (αδιαβάθμητη ταχύρυθμη επαγγελματική κατάρτιση) είτε ακόμη και με την τοπική αρχική επαγγελματική κατάρτιση.

Αυτό οφείλεται σε ιστορικούς και συγκυριακούς κυρίως λόγους. Συγκεκριμένα η ανυπαρξία ενός οργανωμένου συστήματος βασικής επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα, μέχρι τις αρχές της δεκαετίας του 1960, και το γενικότερο χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο του εργατικού δυναμικού, που στην πλειοψηφία προέρχονταν από τους αγρότες που μετανάστευαν στο εξωτερικό, επιφόρτισαν πολλούς φορείς, κυρίως του ευρύτερου δημοσίου τομέα, να αναπτύξουν τις δικές τους δομές βασικής επαγγελματικής κατάρτισης για την εξυπηρέτηση των ίδιων τους των αναγκών σε εξειδικευμένο δυναμικό. Σήμερα παρά την ανάπτυξη και επέκταση του συστήματος της αρχικής τεχνικοεπαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, όχι μόνο για τη συνεχιζόμενη κατάρτιση του προσωπικού τους, αλλά σε πολλές περιπτώσεις,

υποκαθιστώντας λειτουργία ακόμη και του επισήμου συστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Συνοψίζοντας προκύπτει ότι η κατηγοριοποίηση των δραστηριοτήτων της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης δεν μπορεί να γίνει παρά μόνο σχηματικά, αφού από εννοιολογικής άποψης δεν υπάρχει πάντα σαφής οριοθέτηση ανάμεσα στις διαφορές υποδιαιρέσεις του εν λόγω τύπου κατάρτισης., σε ορισμένες μάλιστα περιπτώσεις δεν είναι δυνατόν να προσδιορισθούν με πλήρη σαφήνεια ούτε καν τα όρια ανάμεσα στην αρχική βασική) και τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα.

5.2. ΦΟΡΕΙΣ ΤΗΣ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ: ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΗΣ ΥΠΑΡΧΟΥΣΑΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ.

Η επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση ενηλίκων θεσμοθετείται και αρχίζει να αναπτύσσεται για πρώτη φορά στην Ελλάδα από τα μέσα της δεκαετίας του 1950. δύο είναι οι βασικοί παράγοντες που επηρέασαν καθοριστικά τη διαμόρφωση και τη διαχρονική εξέλιξη του συστήματος της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στ χώρα μας.

Πρώτον, ο τύπος της οικονομικής ανάπτυξης που ακολουθήθηκε κατά τη μεταπολεμική περίοδο.

Δεύτερον, η ουσιαστική ανυπαρξία ενός επαρκώς οργανωμένου συστήματος αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ικανού να καλύψει την έντονη ζήτηση για εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό κατά την ίδια περίοδο.

Ειδικότερα ο τύπος οικονομικής ανάπτυξης που προκρίθηκε και ακολουθήθηκε μεταπολεμικά στην Ελλάδα (μέσος ρυθμός ανάπτυξης 1964/1974: 6,4%) στηρίχθηκε κυρίως στην ανάπτυξη των οικοδομών, ναυτιλιακών και τουριστικών δραστηριοτήτων, στη μεταποιητική βιοτεχνία και επιλεκτικά σε ορισμένους κλάδους της μεταλλουργικής και χημικής βιομηχανίας. Οι επιλογές αυτές είχαν ως αποτέλεσμα μια παραγωγική δομή, που διακρίνεται για το μικρό μέγεθος των επιχειρημάτων, την πολυδιάσπαση της επιχειρηματικής δραστηριότητας και το χαμηλό σχετικό της επίπεδο. Η κατάσταση αυτή επηρέαζε καθοριστικά τη μορφή και το πλαίσιο ανάπτυξης της επαγγελματικής κατάρτισης και

επιμόρφωσης των ενηλίκων (αυτό που σήμερα αποκαλούμε συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση), με αποτέλεσμα και αυτή με τη σειρά της να αναπτυχθεί αποσπασματικά με στόχο την άμεση κάλυψη των ελλείψεων σε εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό ορισμένων μόνο κλάδων της οικονομικής δραστηριότητας. Έτσι σταδιακά δραστηριοποιείται ένας όλο και μεγαλύτερος αριθμός ετεροκλήτων φορέων που οργανώνουν και υλοποιούν προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης ενηλίκων, εκτός του συστήματος της τοπικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Η παντελής έλλειψη συντονισμού μεταξύ των φορέων κατάρτισης και επιμόρφωσης οδήγησε σε αλληλεπικαλύψεις δραστηριοτήτων, αδυναμία προγραμματισμού σε περιφερειακό και εθνικό επίπεδο, ενώ περιορισμένο εμφανίζεται και το περιεχόμενο των εν λόγω δραστηριοτήτων. Από την άλλη πλευρά, το ιδιαίτερα χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο του εργατικού δυναμικού και η αγροτική του κατά κανόνα προέλευση, σε συνδυασμό με την ουσιαστική ανυπαρξία ενός οργανωμένου συστήματος βασικής τεχνικοεπαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ελλάδα μέχρι τις αρχές της δεκαετίας του 60, οδήγησε στην εμφάνιση φαινομένων υποκατάστασης της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης από αντίστοιχες δραστηριότητες της συνεχιζόμενης κατάρτισης.

Αναπόφευκτα, η κατάσταση που επικρατεί σήμερα στο χώρο της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης αντανακλά σε μεγάλο βαθμό την επίδραση όλων των προαναφερθέντων παραγόντων. Έτσι ερμηνεύεται η ύπαρξη πλήθους φορέων κατάρτισης και επιμόρφωσης, οι οποίοι, χωρίς κανενός είδους κεντρικό σχεδιασμό και συντονισμό μεταξύ του, καλύπτουν αποσπασματικά και πυροσβεστικά τις εκάστοτε εμφανιζόμενες ελλείψεις εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού.

Από τα μέσα της δεκαετίας του 1980 η ανάπτυξη του συστήματος της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα επηρεάσθηκε καθοριστικά από τις παρεμβάσεις των διαρθρωτικών ταμείων της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας (Ε.Ο.Κ.) και κυρίως του Ε.Κ.Τ. Το μεγαλύτερο μέρος των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, που απευθύνεται είτε σε ανέργους και νεοεισερχομένους στην αγορά εργασίας είτε σε ήδη απασχολούμενους, είναι επιλέξιμα για συγχρηματοδότηση από το Ε.Κ.Τ. και ως εκ τούτου και ο σχεδιασμός τους γίνεται πάνω σε αυτή τη βάση. Από είχε ως αποτέλεσμα να αυξηθεί ακόμη περισσότερο το πλήθος των φορέων που σχεδιάζουν και πραγματοποιούν

προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης. Έτσι πέραν των παραδοσιακών φορέων κατάρτισης, σήμερα δραστηριοποιούνται στο χώρο ένας μεγάλος αριθμός ετεροκλήτων φορέων, κυρίως μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, οι οποίοι όμως στερούνται συνήθως της απαραίτητης υποδομής και εμπειρίας στον τομέα της συνεχιζόμενης κατάρτισης. Αποτέλεσμα αυτής της εξέλιξης είναι να απευθύνονται οι εν λόγω φορείς στην ελεύθερη αγορά, από όπου ζητούν και συνδρομή άλλων φορέων για την εκτέλεση των προγραμμάτων που τους έχουν εγκριθεί. Αναπτύσσεται έτσι μία δευτερογενής ζήτηση για προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης που συνακόλουθα έχει οδηγήσει στην εμφάνιση ενός ακόμη μεγαλύτερου αριθμού φορέων κατάρτισης που λειτουργούν επίσης ασυντόνιστα, χωρίς να διαθέτουν πάντα την υλικοτεχνική υποδομή και τον εξοπλισμό που απαιτείται για την εκπλήρωση των σκοπών τους.

Τέλος, η έντονη ζήτηση που εκδηλώνεται για τριτοβάθμια εκπαίδευση στην Ελλάδα η οποία παραμένει σε μεγάλο βαθμό ανικανοποίητη λόγω του *numerus clauses*, δημιουργεί μία αντίστοιχη δευτερογενή ζήτηση από πλευράς ατόμων για μεταδευτεροβάθμια επαγγελματική κατάρτιση την οποία έχουν σπεύσει να καλύψουν πλήθος Κέντρων Ελευθέρων Σποδών, τα οποία παρέχουν άτυπη μη αναγνωρισμένη επίσημα, επαγγελματική κατάρτιση σε αποφοίτους Λυκείου. Βεβαία μετά την θέσπιση των Ι.Ε.Κ., πολλά από τα Κέντρα Ελευθέρων Σπουδών σπεύδουν να μεταμορφωθούν σε Ιδιωτικά Ι.Ε.Κ. εκμεταλλευόμενα τη δυνατότητα που τους παρέχεται από τη σχετική νομοθετική ρύθμιση (Ν. 2009/1992).

Τα τελευταία χρόνια στον τομέα της συνεχιζόμενης κατάρτισης για την τροφοδότηση της αγοράς εργασίας δραστηριοποιούνται τα Τ.Ε.Ι. και τα Α.Ε.Ι., τα οποία οργανώνουν προγράμματα, που απευθύνονται σε αποφοίτους της δευτεροβάθμιας και της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Πρόκειται για προγράμματα διάρκειας εβδομάδων ή μηνών, που παίρνουν τη μορφή σεμιναρίων.

Μεταξύ των δημοσίων επίσης φορέων που παρέχουν προγράμματα κατάρτισης και επιμόρφωσης ενηλίκων, σημαντικές δραστηριότητες αναπτύσσουν το Ινστιτούτο Διαρκούς Επιμόρφωσης (Ι.Δ.Ε.) που εφαρμόζει προγράμματα για τους δημοσίους υπαλλήλους σε διοικητικά, οργανικά και οικονομικά θέματα καθώς και το σύνολο των ελεγχόμενων από το κράτος επιχειρήσεων – (Δ.Ε.Η. – Ο.Τ.Ε.), Ελληνική Αμυντική Βιομηχανία (Ε.Α.Β.), Ελληνικές Αστικές Συγκοινωνίες (Ε.Α.Σ.), Ολυμπιακή Αεροπορία (Ο.Α.)- που υλοποιούν προγράμματα κατάρτισης του προσωπικού τους σε τεχνικά, διοικητικά και οικονομικά θέματα.

Άλλος εποπτευόμενος από το κράτος φορέας είναι ο Εθνικός Οργανισμός Μικρομεσαίων Μεταποιητικών Επιχειρήσεων και χειροτεχνίας (Ε.Ο.Μ.Μ.Ε.Χ.), που με τα προγράμματά του καλύπτει ανάγκες κατάρτισης του προσωπικού του μικρών και μεσαίων βιοτεχνικών κυρίως επιχειρήσεων.

Τέλος η Γενική Γραμματεία Λαϊκής Επιμόρφωσης (Γ.Γ.Λ.Ε.), η οποία αναπτύχθηκε τα τελευταία χρόνια, εφαρμόζει συστηματικά προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης με κοινωνικό κυρίως προσανατολισμό, που στόχο τους έχουν να αναπτύξουν ικανότητες και δεξιότητες όχι για την άμεση προσαρμογή των ατόμων στις απαιτήσεις ενός συγκεκριμένου επαγγέλματος, αλλά για την κάλυψη ευρύτερων εκπαιδευτικών αναγκών τους, οι οποίες αναφέρονται έμμεσα μόνον στην αγορά εργασίας.

Είναι φανερό ότι η παραπάνω σύντομη επισκόπηση των φορέων της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης δεν καλύπτει πλήρως τον εν λόγω χώρο, περιορίζεται δε μόνο στην αναφορά των περισσοτέρων γνώσεων από αυτούς τους φορείς, οι οποίοι επιπλέον έχουν προσλάβει κάποια θεσμοθετημένα έστω και άτυπα, μορφή και τυγχάνουν αντίστοιχης αποδοχής από πλευράς ζήτησης υπηρεσιών για συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση.

Επίσης η υψηλή ζήτηση για μεταδευτεροβάθμια επαγγελματική κατάρτιση, η οποία παραμένει σε υψηλά επίπεδα στην χώρα μας, έχει οδηγήσει στην ανάπτυξη πλήθους φορέων κατάρτισης, οι οποίοι λειτουργούν ως Κέντρα Ελευθέρων Σπουδών, που υπάγονται στην αρμοδιότητα του Υπουργού Εμπορίου και προσφέρουν προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης τα οποία συχνά παρουσιάζονται ως κολεγιακού επιπέδου. Πολλά δε από τα εν λόγω Κέντρα Ελευθέρων Σπουδών έχουν άδεια λειτουργίας Τ.Ε.Σ. ή Τ.Ε.Λ. σε παρεμφερείς ειδικότητες, όπου όμως αντί για αποφοίτους Γυμνασίου έγραφαν μέχρι πρότινος, σχεδόν αποκλειστικά αποφοίτους λυκείου, προσπερνώντας έτσι ετεροχρονισμένα προγράμματα δευτεροβάθμιας αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης, αντί των κατάλληλα σχεδιασμένων για την περίπτωση συμπληρωματικών προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.

Η θεσμοθέτηση των μεταδευτεροβάθμιων Ι.Ε.Κ., έδωσε μια διέξοδο στα Κέντρα Ελευθέρων Σπουδών και στους άλλους ιδιωτικούς φορείς, επιχειρήσεις επαγγελματικής κατάρτισης, εφόσον το επιθυμούν, να μπορούν να αναμορφωθούν και να προσλάβουν πλέον και τυπικά τη μορφή κατάρτισης μεταδευτεροβαθμίου

επιπέδου, εντάσσοντάς τα ταυτόχρονα στο σύστημα της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης.

Παρά την εξέλιξη αυτή όμως ο αριθμός των ιδιωτικών φορέων (επιχειρήσεων) που προσφέρουν παντός είδους προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης παραμένει εξαιρετικά μεγάλος, η δε καταγραφή τους υπερβαίνει τους στόχους της παρούσας εργασίας²⁰. Επισημαίνεται πάντως ότι η πληθώρα των φορέων που δραστηριοποιούνται στο χώρο της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης έχει ήδη θέσει σοβαρά προβλήματα συντονισμού και ελέγχου των εν λόγω δραστηριοτήτων. Το πρόβλημα γίνεται ακόμη μεγαλύτερο καθώς οι φορείς αυτοί διεκδικούν, όχι πάντα με θεμιτά μέσα μέρος της χρηματοδότησης του Ε.Κ.Τ. ή των εθνικών πόρων για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, χωρίς να πληρούν κάποιες στοιχειώδεις έστω προδιαγραφές που θα επέτρεπαν κατ' αρχήν την πιστοποίησή τους και εν συνεχεία την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητάς τους. Την ανάγκη για την ύπαρξη ενός κεντρικού οργάνου που θα συντόνιζε τις εταιρείες όλων των φορέων σε εθνικό επίπεδο, ήρθε να καλύψει ο Ν. 1836/89. Σύμφωνα με το Ν. 1836/89 (άρθρο 11) «συνιστάται στο Υπουργείο Εργασίας ένα Εθνικό Συμβούλιο Επαγγελματικής Κατάρτισης και Απασχόλησης (Ε.Σ.Ε.Κ.Α.) το οποίο εισηγείται στην Κυβέρνηση τις κατευθυντήριες γραμμές της επαγγελματικής κατάρτισης και απασχόλησης σε εθνικό επίπεδο, προωθεί το συντονισμό των φορέων που εφαρμόζουν προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και απασχόλησης, και γενικά κατευθύνει τις δραστηριότητές του σύμφωνα με τα Εθνικά Προγράμματα ανάπτυξης».

Επίσης σε κάθε περιφέρεια της χώρας «συνιστάται Περιφερειακή Επιτροπή Επαγγελματικής Κατάρτισης και Απασχόλησης (Π.Ε.Ε.Κ.ΣΑ.)» η οποία «επεξεργάζεται την πολιτική επαγγελματική κατάρτιση και απασχόληση στα πλαίσια του δημοκρατικού προγραμματισμού της περιφερειακής ανάπτυξης και σύμφωνα με τις κατευθύνσεις του Ε.Σ.Ε.Κ.Α.». Η επιτροπή αυτή συγκεντρώνει και επεξεργάζεται στοιχεία σχετικά με την απασχόληση και τη επαγγελματική κατάρτιση που αφορούν τις δημόσιες και ιδιωτικές επενδύσεις τα περιφέρειας. Οι προτάσεις και οι

²⁰ Μία πρώτη καταγραφή του πλήθους των ιδιωτικών επιχειρήσεων προσφέρουν προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης έχει επιχειρήσει η Ι.Σ.Α.Ρ., όπου το τίτλο «Σεμινάρια εμφανίζονται 12 τέτοιοι φορείς, ενώ υπό τον τίτλο Τ.Ε.Λ., Τ.Ε.Σ., Κέντρα Ελευθέρων Σπουδών, εμφανίζονται 204 φορείς, χωρίς να είναι δυνατό να γράφονται επίσης 51 ιδιωτικές επιχειρήσεις, οι οποίες εμφανίζονται ως εργαστήρια Ελευθέρων Σπουδών και προσφέρουν προγράμματα κυρίως μεταδευτεροβάθμιου επιπέδου, που συχνά παρουσιάζονται ως Κολεγιακού τύπου ή ότι είναι συνδεδεμένα με κάποια ξένα Πανεπιστήμια (ενώ από τυπικής άποψης λειτουργούν ως προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης).

εισηγήσεις της Επιτροπής υποβάλλονται στο Ε.Σ.Ε.Κ.Α. Σε κάθε Νομαρχία της χώρας συνιστάται Νομαρχιακή Επιτροπή Επαγγελματικής Κατάρτισης και Απασχόλησης (Ν.Ε.Ε.Κ.Α.) η οποία εισηγείται στο Νομαρχιακό Συμβούλιο προτάσεις για το σχεδιασμό καταλλήλων προγραμμάτων εξωσχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής κατάρτισης, επανεκπαίδευσης και απασχόλησης. Εισηγείται επίσης στο Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ. «τρόπους για την αποδοτικότερη λειτουργία των υπηρεσιών του και για την αποτελεσματικότερη εφαρμογή των προγραμμάτων του γενικά προωθεί την ανάπτυξη του διαλόγου των κοινωνικών εταίρων σε θέματα επαγγελματικής κατάρτισης και απασχόλησης».

Όσον αφορά την πιστοποίηση των φορέων της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, σημειώνεται ότι το Υπουργείο Εργασίας με την υπ' αριθμ. 115372/11-11-94 απόφασή του καθορίζει τα «Κριτήρια Πιστοποίησης των Κέντρων Άτυπης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης».

Με βάση την προαναφερθείσα υπουργική απόφαση τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.) διακρίνονται:

α) Με κριτήριο την τοπική εμβέλεια:

- i) σε Εθνικής εμβέλειας
- ii) σε περιφερειακής εμβέλειας

β) Με κριτήριο την εξειδίκευση:

- i) σε θεματικά
- ii) διοίκησης- πληροφορικής
- iii) τεχνικών ειδικοτήτων
- iv) σε κλαδικά Κ.Ε.Κ.

Η πιστοποίηση των Κ.Ε.Κ. γίνεται βάσει γενικών και ειδικών κριτηρίων που προδιαγράφονται στην Υπουργική απόφαση:

- α) Γενικά κριτήρια,
 - i) Η θεματική ή κλαδική εξειδίκευση που επιλέγεται από το Κ.Ε.Κ.,
 - ii) Οι προδιαγραφές της κτιριακής υποδομής και τον κατάλληλο εξοπλισμό,
 - iii) Το απαιτούμενο διδακτικό και διοικητικό προσωπικό,
 - iv) Η προγραμματική έγγραφη συμφωνία με επιχειρήσεις της έδρας των Κ.Ε.Κ. για την υλοποίηση του πρακτικού τμήματος της κατάρτισης,
 - v) Εμπειρία στην επαγγελματική εκπαίδευση.

β. Ειδικά κριτήρια:

Αφορούν τις ιδιαίτερες προϋποθέσεις, τις οποίες πρέπει να πληρούν τα Κ.Ε.Κ. προκειμένου να τύχουν πιστοποίησης στην κατηγορία που έχουν επιλέξει.

Επισημαίνεται ότι από την υποχρέωση επιλογής θεματικού πεδίου για την ανάδειξή τους σε Κ.Ε.Κ. εθνικής εμβέλειας εξαιρούνται:

α) Ο Ο.Α.Ε.Δ., η Ε.Ε.Τ.Α.Α., το ΕΛ. ΚΕ.ΠΑ., το Ινστιτούτο Εργασίας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατοϋπαλλήλων Ελλάδος (ΙΝ.Ε/Γ.Σ.Ε.Ε.) και το «Ίδρυμα Αποκατάστασης Ομογενών εξ Αλβανίας»

β) Τα κέντρα του Κανονισμού (Ε.Ο.Κ.) 815/84, του λειτουργικού προγράμματος «Βελτίωση δομών Κατάρτισης», καθώς και οι Δημόσιες Επιχειρήσεις Κοινής Ωφέλειας (Δ.Ε.Κ.Ο.), οι Τράπεζες του δημοσίου τομέα και οι ιδιωτικές επιχειρήσεις άνω των 300 μισθωτών, που υλοποιούν προγράμματα μόνο για τους δικούς τους εργαζομένους στα αντικείμενα των δραστηριοτήτων των επιχειρήσεων αυτών.

Είναι προφανές ότι η παραπάνω ρύθμιση προσδίδει ευελεξία και συγκριτικά πλεονεκτήματα στους εξαιρουμένους φορείς κατάρτισης, καθ' όσον δεν τους περιορίζει τα θεματικά πεδία, οι δε ειδικότητες στις οποίες μπορούν να αναπτύξουν δράσεις κατάρτισης μπορούν να καλύπτουν έτσι όλο το επαγγελματικό φάσμα.

Αξιοσημείωτη είναι επίσης η ρύθμιση σύμφωνα με την οποία για να μπορεί ένα Κέντρο Κατάρτισης να χαρακτηριστεί ως Εθνικής εμβέλειας πρέπει πέραν των άλλων να έχει σύνδεση με τους μηχανισμούς ανίχνευσης των αναγκών της αγοράς εργασίας ή δυνατόν θεσμοθετημένα Π.Ι.Ε.Κ.Α., παρατηρητήρια κ.α., και να δύναται να πραγματοποιεί έρευνες για τον εντοπισμό των αναγκών της αγοράς εργασίας σε επαγγελματικές ειδικότητες.

Τέλος τα Κ.Ε.Κ. εθνικής εμβέλειας πρέπει να δύναται να αναπτύξουν δομές και μηχανισμούς για το σχεδιασμό και τον προγραμματισμό των ενεργειών κατάρτισης.

Σημειώνεται ότι προγράμματα της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης μπορούν να πραγματοποιηθούν με τη συγχρηματοδότηση του Ε.Κ.Τ. στα πλαίσια των δράσεων του Β' Κ.Π.Σ. που διαχειρίζεται το Υπουργείο Εργασίας. Συγκεκριμένα το Υπουργείο Εργασίας διαχειρίζεται τις εξής δράσεις στον τομέα της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.

α) Επιχειρησιακό πρόγραμμα συνεχιζόμενης κατάρτισης και προώθησης της απασχόλησης,

β) Επιχειρησιακό πρόγραμμα για την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού από την αγορά εργασίας,

γ) Κοινοτικές πρωτοβουλίες για την απασχόληση και την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού στην Ελλάδα (Απασχόληση- Now, Απασχόληση- HORIZON, Απασχόληση- Youthstart),

δ) Μέτρα κατάρτισης που υλοποιούνται στο πλαίσιο των επιχειρησιακών προγραμμάτων βιομηχανίας και υπηρεσιών τουρισμού- πολιτισμού, υγείας- πρόνοιας, έρευνας- τεχνολογίας, επικοινωνιών κ.λ.π., καθώς και στο πλαίσιο των περιφερειακών επιχειρησιακών προγραμμάτων.

5.3. ΠΟΣΟΤΙΚΕΣ ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ: ΑΡΙΘΜΟΣ ΚΑΙ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΩΝ:

Η προσέγγιση των ποσοτικών διαστάσεων της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, μπορεί να γίνει με βάση τρεις κυρίως πηγές στατιστικών στοιχείων:

α) Τις έρευνες εργατικού δυναμικού της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας Ελλάδος (Ε.Σ.Υ.Ε.),

β) Τις επισκοπήσεις απασχόλησης του Οργανισμού Οικονομικής συνεργασίας και Αναπτύξεως (Ο.Ο.Σ.Α.) και

γ) Τα στοιχεία του Υπουργείου Εργασίας (Διεύθυνση Κοινοτικών Προγραμμάτων) για τα επιχειρησιακά προγράμματα του 1^{ου} και 2^{ου} Κ.Π.Σ.

Εκτιμάται ότι ένας αριθμός 120.000 ατόμων συμμετέχει σε προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης, δηλαδή το 3% περίπου του εργατικού δυναμικού. Σχετικά με την παραπάνω εκτίμηση πρέπει να σημειωθεί ότι ο αριθμός υποεκτιμημένης καθώς στηρίζεται σε δειγματοληψίες που έγιναν πριν το τέλος του σχολικού έτους.

Διαπιστώνεται ότι περίπου το 50%, τόσον των ανδρών όσο και των γυναικών, επικαλούνται ως κύριο λόγο για την παρακολούθηση προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης την απόκτηση πρώτης επαγγελματικής εκπαίδευσης. Το γεγονός αυτό αναδεικνύει τη στρεβλή εφαρμογή του συστήματος συνεχιζόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης στην Ελλάδα, αφού αυτό δρα σε πολύ μεγάλο βαθμό, παραπληρωματικά, ως υποκατάστατο της αρχικής επαγγελματικής

εκπαίδευσης και κατάρτισης, αντί να εκπληρώσει έναν κυρίως συμπληρωματικό ρόλο, όπως θα ήταν η επιμόρφωση για βελτίωση της επαγγελματικής θέσης των ατόμων η επανακατάρτιση μες στόχο την αλλαγή επαγγέλματος κ.λ.π.

Εκτιμάται ότι από τον Ο.Ο.Σ.Α. προκύπτουν μικρές διακυμάνσεις των ετήσιων ποσοστών του εργατικού δυναμικού που έλαβαν κάποια κατάρτιση, κατά το χρονικό διάστημα 1988-1991. Σημειώνεται ότι οι πρωτογενείς πηγές τους δεν είναι πλήρως αποσαφηνισμένες, θεωρείται δε ότι υποεκτιμούν σημαντικά τον αριθμό των ατόμων που παρακολουθούν προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης σε ετήσια βάση και, τέλος δεν μπορούν να ερμηνεύσουν τις διαχρονικές διακυμάνσεις του αριθμού των καταρτιζομένων.

Τα στοιχεία, από τα συγχρηματοδοτούμενα από τα Κοινοτικά διαρθρωτικά ταμεία προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, κατά το 1991 παρουσιάζονται στον πίνακα από τον οποίο προκύπτει ότι ο συνολικός αριθμός των καταρτισθέντων ανέρχεται στην προκειμένη περίπτωση σε 228.261 άτομα. Αριθμός που είναι περίπου 2 φορές μεγαλύτερος από τις αντίστοιχες εκτιμήσεις με βάση τις ετήσιες έρευνες εργατικού δυναμικού (120.000 άτομα) και 4,5 φορές μεγαλύτερο από εκείνες του Ο.Ο.Σ.Α. (53.000 άτομα).

Σχετικά με τη συγκρισιμότητα των παραπάνω στοιχείων είναι δύσκολο να εκτιμηθεί επακριβώς ο βαθμός απόκλισής τους από τα πραγματικά μεγέθη. Είναι δε πιθανό τα στοιχεία του Ε.Κ.Τ. να είναι υπερεκτιμημένα για λόγους ενίσχυσης της χρηματοδοτικής απορρόφησης, ενώ έχει διαπιστωθεί ότι πολλά από τα εν λόγω προγράμματα δεν έχουν ένα σαφές επαγγελματικό περιεχόμενο. Παρ' όλα αυτά, λαμβάνοντας υπ' όψη το γεγονός ότι υπάρχουν και αρκετές δραστηριότητες επαγγελματικής κατάρτισης- επιμόρφωσης που δεν υποστηρίζονται από το Ε.Κ.Τ., εκτιμάται ότι συμμετέχουν ετησίως σε προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης ένας αριθμός γύρω στα 200.000 άτομα.

(Πίνακας 5.3.2)

Συμμετέχοντες σε προγράμματα απασχόλησης ως ποσοστό του εργατικού δυναμικού (%).

Προγράμματα απασχόλησης	1988	1989	1990	1991
Κατάρτιση ανέργων και ευρισκομένων σε κίνδυνο	,10	,10	,10	,10
Κατάρτιση ήδη απασχολουμένων	,40	,61	,90	,90
Μαθητεία και αρχική κατάρτιση	,30	,30	,30	,30
Σύνολο συνεχιζόμενης κατάρτισης	,80	,02	,31	,31
Ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση στον ιδιωτικό τομέα	,80	,70	,70	,60
Επιχορήγηση νέων ελευθέρων Επαγγελματιών	,10	,20	,20	,60
Δημιουργία θέσεων απασχόλησης	,20	,10		
Σύνολο	,91	,30	,22	,52

Πηγή: *Employment Outlook (1992), OECD, πίνακας 2.B.2., και Δοξιάδης κ.ά., ό.π., σελ. 43.*

Η επίπτωση της χρηματοδότησης από το Ε.Κ.Τ. στην επέκταση ιδιαίτερα της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης ήταν σημαντική. Ενώ μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του 1980 τα προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης ήταν σπάνια, το 1991 ο συνολικός αριθμός των δηλουμένων που καταρτίσθηκαν έφθασε τα 5,2% του συνολικού εργατικού δυναμικού και πάνω από το 10% των απασχολουμένων σε μη γεωργικούς τομείς.

5.4. Η ΖΗΤΗΣΗ ΓΙΑ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ: ΜΟΡΦΕΣ ΖΗΤΗΣΗΣ:

Ως γνωστόν η προσαρμοστικότητα του συστήματος επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στις εκάστοτε μεταβολές που απέρχονται στην διάρθρωση της παραγωγής και ευρύτερα της οικονομίας αντανακλάται στην ισορροπία της προσφοράς και ζήτησης ειδικοτήτων στην αγορά εργασίας.

Η μη έγκαιρη ανταπόκριση του εν λόγω συστήματος στις τρέχουσες εξελίξεις, που αφορούν το μέγεθος και τη διάρθρωση της ζήτησης εργασίας, οδηγεί, πέραν των άλλων, σε ελλείψεις επαγγελματικών ειδικοτήτων ή και σε υπερπροσφορά ειδικοτήτων με ελάχιστη ή μηδενική ζήτηση στην αγορά.

Ως βασικοί λόγοι για τη παρατηρούμενη συχνά αργή, η ετεροχρονισμένη προσαρμογή του συστήματος επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στις ανάγκες της ζήτησης, αναφέρονται οι διαπιστωμένες αδυναμίες του εν λόγω συστήματος να παρακολουθήσει επαρκώς τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας, να αναγνωρίσει εγκαίρως τις ανάγκες σε συγκεκριμένες επαγγελματικές ειδικότητες και να εφαρμόσει με επιτυχία τις αντίστοιχες δράσεις κατάρτισης για την επίτευξη της επιθυμητής ισορροπίας, ανάμεσα στην προσφορά και στην ζήτηση ειδικοτήτων.

Στην Ελλάδα η ανάπτυξη του συστήματος της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, κατά τα τελευταία χρόνια, στηρίχθηκε σχεδόν αποκλειστικά στις παρεμβάσεις του Ε.Κ.Τ., με αποτέλεσμα το μεγαλύτερο μέρος των προγραμμάτων κατάρτισης να έχουν σχεδιασθεί κυρίως στη βάση της απορρόφησης των σχετικών κοινοτικών κονδυλίων και όχι σε συσχέτιση με την πραγματική ζήτηση ειδικοτήτων στην αγορά εργασίας.

Έτσι, αν και αναγνωρίζεται ότι το επίπεδο επαγγελματικής και τεχνικής εξειδίκευσης του εργατικού δυναμικού είναι χαμηλό, εν τούτοις δεν έχει αναπτυχθεί μία, αντίστοιχα, μεγάλη ζήτηση για συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, πέραν εκείνης που συνεπάγονται οι παρεμβάσεις του Ε.Κ.Τ. Επίσης δεν έχει εκδηλωθεί η επιθυμία να δαπανηθούν περισσότερα χρήματα σε αυτόν τον τομέα, ούτε έχουν υπάρξει τα κατάλληλα μηνύματα από την αγορά έτσι, ώστε να εντοπισθούν οι άξονες προτεραιοτήτων για κατάρτιση, χρήσιμη και αποδοτική από οικονομικής άποψης. Εκτιμάται ότι μέχρι σήμερα η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, ακριβώς λόγω του ότι αναπτύχθηκε με άξονα τη διοχέτευση των επιχορηγήσεων του σχεδίου Περιφερειακής Ανάπτυξης (Σ.Π.Α.), του Κ.Π.Σ. και των λοιπών κοινοτικών

παρεμβάσεων, και όχι με άξονα τα μηνύματα της αγοράς, έχει συμβάλλει ελάχιστα στις περισσότερες των περιπτώσεων, στην επαρκή επαγγελματική εξειδίκευση σε ειδικότητες χρήσιμες από οικονομικής και κοινωνικής άποψης.

Παρ' όλα αυτά, μετά τα πρώτα χρόνια και μετά από μεγάλη σπατάλη πόρων, αρχίζει να αναπτύσσεται μια πραγματική αγορά για τη συνεχιζόμενη κατάρτιση. Αυτό συμβαίνει κυρίως, γιατί ορισμένοι φορείς παροχής υπηρεσιών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης απέκτησαν μεγαλύτερη εμπειρία να θέτουν προδιαγραφές, να σχεδιάζουν και να πραγματοποιούν προγράμματα κατάρτισης. Ταυτόχρονα, αρκετοί φορείς του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα (δημόσια διοίκηση, Δ.Ε.Κ.Ο., επιχειρήσεις κ.λπ.) είναι σε θέση ολοένα και περισσότερο να προσδιορίσουν τις ανάγκες τους για παροχή συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στο προσωπικό τους, αν και πολλές φορές η αναγνώριση των προτεραιοτήτων τους γίνεται εκ των ενόντων χωρίς να ακολουθείται κάποιο συγκεκριμένο επιχειρησιακό σχέδιο. Κατά συνέπεια η πρόκληση παραμένει και εντοπίζεται στην επιτάχυνση των διεργασιών αυτών μέσω της ανάπτυξης νέων μεθόδων σύζευξης της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης με τη ζήτηση νέων επαγγελματικών ειδικοτήτων έτσι, ώστε να μπορούν να εκτιμηθούν σε σωστή βάση τόσο η πραγματική, όσο και η λανθασμένη ζήτηση στην αγορά εργασίας.

Στην Ελλάδα κάθε άλλο παρά μπορεί να υποστηριχθεί ότι η ζήτηση για συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση προσδιορίζεται κυρίως από τις επιταγές της αγοράς εργασίας. Αντίθετα μέχρι σήμερα διαπιστώνεται ότι η ζήτηση για συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, σε σημαντικό βαθμό, προσδιορίζεται από παράγοντες εκτός του συστήματος παραγωγής, οι οποίοι σημειωτέον δεν έχουν πάντα αντικειμενική βάση. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να μην αντανακλά η ζήτηση που εκδηλώνεται για υπηρεσίες συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης αποκλειστικά τις πραγματικές ανάγκες της οικονομίας και να ετεροπροσδιορίζεται από τρεις κυρίως συνιστώσες:

α) τη ζήτηση για συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, που εκδηλώνουν τα άτομα,

β) τη ζήτηση για συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, που εκδηλώνουν οι επιχειρήσεις,

γ) τη ζήτηση για συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, που «υπαγορεύει» η εφαρμογή των παρεμβάσεων των διαρθρωτικών ταμείων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Σ.Π.Α.Μ.Ο.Π., Κ.Π.Δ., κ.ο.κ.).

5.4.1. Ζήτηση για συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση από πλευράς ατόμων:

Κατ' αρχήν, όσον αφορά τη ζήτηση για συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση που εκδηλώνουν τα άτομα, εντοπίζονται τα ακόλουθα χαρακτηριστικά:

- Οι ξένες γλώσσες και οι ηλεκτρονικοί υπολογιστές είναι οι κύριες κατηγορίες άτυπης κατάρτισης για τις οποίες εκδηλώνεται ισχυρή ζήτηση από πλευράς ατόμων, ανεξάρτητα από το επίπεδο των επιχορηγήσεων.

Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι τα εν λόγω γνωστικά αντικείμενα προσλαμβάνονται σε κοινωνικό επίπεδο ως καθοριστικά για την κατάληψη θέσεων εργασίας υψηλού γοήτρου.

- Εκδηλώνεται υψηλή ζήτηση για παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης, κυρίως μεταλυκειακού επιπέδου, «κολεγιακού» τύπου, φροντιστήρια για εισαγωγή στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, προκαταρκτικά μαθήματα για εγγραφή σε πανεπιστήμια του εξωτερικού και εν γένει σε όλες τις μορφές άτυπης κατάρτισης, οι οποίες όμως έχουν κάποια σχέση ή εμφανίζονται να λειτουργούν ως υποκατάστατα τη τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

- Δεν υπάρχει μεγάλη ιδιωτική ζήτηση για συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, που οδηγεί σε συγκεκριμένες επαγγελματικές ειδικότητες. Από τα διαθέσιμα στοιχεία προκύπτει ότι πέραν των προαναφερθέντων περιπτώσεων (ξένες γλώσσες, ηλεκτρονικοί υπολογιστές, φροντιστήρια, κέντρα επαγγελματικών σπουδών, κολέγια, κ.λ.π.), τα άτομα δεν εμφανίζονται διατιθέμενα να καταβάλουν σημαντικά δίδακτρα για να παρακολουθήσουν τέτοιου είδους συνεχιζόμενη κατάρτιση. Η απροθυμία των ατόμων να δαπανήσουν χρόνο σε προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης για την απόκτηση επαγγελματικής εξειδίκευσης οφείλεται κυρίως στο ότι δεν υπάρχουν σαφή μηνύματα από την πλευρά της αγοράς εργασίας για το αν η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση αποτελεί συγκριτικό πλεονέκτημα για την αναζήτηση απασχόλησης και σε ποίες ακριβώς επαγγελματικές ειδικότητες μπορεί να συμβεί αυτό.

- Μικρή ζήτηση για συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση εκδηλώνουν και οι αυτοαπασχολούμενοι (συμπεριλαμβανομένων των αγροτών), παρά το γεγονός ότι θεωρείται βέβαιο ότι θα μπορούσαν να βελτιώσουν τις επιδόσεις τους μέσω της

κατάλληλης κατάρτισης και επιμόρφωσης. Σε αυτόν τον τομέα είναι δύσκολο να εκτιμηθεί το μέγεθος της ζήτησης.

-Μικρή ζήτηση για μη επιχορηγούμενη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση εκδηλώνουν, σύμφωνα με την εμπειρία του Ο.Α.Ε.Δ., και οι άνεργοι, μεταξύ των οποίων υπάρχει ανάλογη έλλειψη ενδιαφέροντος.

-Η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση θεωρείται από τα άτομα ως υποκατάστατο της αρχικής εκπαίδευσης, της οποίας η προσφορά δεν φαίνεται να είναι αυτή που θα έπρεπε στον επαγγελματικό τομέα. Το συμπέρασμα αυτό προκύπτει, αφού, όπως προαναφέρθηκε, οι μισοί περίπου των καταρτιζομένων σε προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης δηλώνουν ότι αυτά αποτελούν μέρος της αρχικής τους εκπαίδευσης.

Πίνακας 5.3.1

Αριθμός ατόμων ηλικίας 14-19 ετών που παρακολούθησαν προγράμματα συνεχιζόμενης επιμόρφωσης και κατάρτισης, Άνοιξη 1990

Προγράμματα συνεχιζόμενης επιμορφωτικής κατάρτισης	Σύνολο	Πρώτη επαγγελματική εκπαίδευση	Επιμόρφωση για τη βελτίωση της θέσης	Αλλαγή επαγγέλματος	Άλλος λόγος
ΣΥΝΟΛΟ					
Ταχύρρυθμη ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση	8657	634	6691	0	1336
Ταχύρρυθμη κατάρτιση (Ο.Α.Ε.Δ.)	6057	4648	986	141	282
Εναλλασσόμενη κατάρτιση - μαθητεία	4155	3451	495	211	
Άλλη εναλλασσόμενη κατάρτιση	1407	563	704	70	70
Λαϊκή Επιμόρφωση	1196	211	352	70	563
Άλλα προγράμματα κατάρτισης	22608	11269	4437	493	6409
Σύνολο	44080	20776	13665	985	8662
ΑΝΔΡΕΣ					

Ταχύρρυθμη ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση	4790	423	3592	0	775
Ταχύρρυθμη κατάρτιση (Ο.Α.Ε.Δ.)	3452	2888	423	141	
Εναλλασσόμενη κατάρτιση-μαθητεία	3259	2676	493	70	
Άλλη εναλλασσόμενη κατάρτιση	845	282	423	70	70
Λαϊκή Επιμόρφωση	493	141	352		
Άλλα προγράμματα κατάρτισης	8944	3944	2185	211	2606
Σύνολο	21763	10354	7468	492	3451
ΓΥΝΑΙΚΕΣ					
Ταχύρρυθμη ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση	3873	211	3099	0	563
Ταχύρρυθμη κατάρτιση (Ο.Α.Ε.Δ.)	2606	1761	563		282
Εναλλασσόμενη κατάρτιση-μαθητεία	916	775		141	
Άλλη εναλλασσόμενη κατάρτιση	564	282	282		
Λαϊκή Επιμόρφωση	703	70		70	563
Άλλα προγράμματα κατάρτισης	13664	7325	2254	282	3803
Σύνολο	22326	10424	6198	493	5211

Πηγή : Ε.Σ.Υ.Ε. , Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, 1990

Αδημοσίευτα στοιχεία από Κανελλόπουλο, 1992.

Δοξιάδης κ.ά, ό.π. ,σελ. 42.

5.4.2 Ζήτηση για συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση από πλευράς οργανισμών και επιχειρήσεων του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα:

Όσον αφορά τη ζήτηση για συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση από πλευράς οργανισμών και επιχειρήσεων, εντοπίζονται τα ακόλουθα χαρακτηριστικά:

-Στο δημόσιο και στις επιχειρήσεις του ευρύτερου δημοσίου τομέα αναπτύσσονται τα τελευταία χρόνια σημαντικές δραστηριότητες συνεχιζόμενης

επαγγελματικής κατάρτισης. Σε ποιο βαθμό όμως η αύξηση αυτή της ζήτησης για συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση οφείλεται στην εκμετάλλευση των ευκαιριών, που υπάρχουν, για απορρόφηση κοινοτικών πόρων ή στο γεγονός ότι έχει γίνει πλέον συνείδηση η ανάγκη για καλύτερη διαχείριση ή ανάπτυξη των ανθρωπίνων πόρων των εν λόγω οργανισμών, είναι ένα ερώτημα στο οποίο δεν μπορούν να δοθούν μονοσήμαντες απαντήσεις.

Στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα, κυρίως δε σε εκείνες μεγάλου μεγέθους, εκδηλώνεται υψηλή ζήτηση για προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης, χωρίς επίσης να μπορεί να διευκρινισθεί το κατά πόσον αυτό οφείλεται στις δυνατότητες που παρέχουν οι κοινοτικές επιχορηγήσεις ή στην εκδήλωση προγραμματικών αναγκών για κατάρτιση, τις οποίες ούτως ή άλλως αναζητούν να καλύψουν ανεξάρτητα των κοινοτικών προγραμμάτων.

- Σε ορισμένες περιπτώσεις οι επιχειρήσεις αποβλέπουν στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση ως ένα μέσο για να ξεπεράσουν τα κενά της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης (σε τομείς όπως η λογιστική, η πληροφορική, ο έλεγχος ποιότητας, οι διάφορες τεχνικές εφαρμογές κ.ο.κ.). Οι εργοδότες συχνά υποστηρίζουν ότι η επιμόρφωση των εργαζομένων μετά την πρόσληψή τους είναι ο μόνος τρόπος να καλυφθούν οι πραγματικές τους ανάγκες σε επαγγελματικές εξειδικεύσεις, αν και οι ίδιοι σημειώνουν ότι αυτή λύση έχει μειονεκτήματα, γιατί τέτοιου είδους κατάρτιση συνήθως είναι ακριβή και απαιτεί την απώλεια πολλών εργατών.

- Στις περισσότερες των περιπτώσεων, οι επιχειρήσεις, που εκδηλώνουν συγκεκριμένη ζήτηση για επαγγελματικές ειδικότητες, αντιμετωπίζουν δυσκολίες να πραγματοποιήσουν τα αντίστοιχα προγράμματα κατάρτισης, καθώς δεν διαθέτουν συνήθως ή δεν έχουν εύκολη πρόσβαση σε υπηρεσίες ειδικών, που θα μπορούσαν να τους συμβουλέψουν για το σχεδιασμό των εν λόγω προγραμμάτων. Οι ίδιοι παραπονούνται ότι τα προγράμματα κατάρτισης, που προσφέρονται από τους περισσότερους φορείς κατάρτισης δε έχουν πρακτικό προσανατολισμό και επαρκή εξειδίκευση.

- Οι μικρές και οι μεσαίες επιχειρήσεις αδυνατούν από μόνες τους να διαγνώσουν τις ανάγκες τους για επαγγελματική κατάρτιση και να τις συγκεκριμενοποιήσουν, καταρτίζοντας ένα σχέδιο ανάπτυξης των ανθρωπίνων πόρων τους με αποτέλεσμα η ζήτηση, την οποία εκδηλώνουν για προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, να είναι ιδιαίτερα χαμηλή. Το γεγονός

ότι η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα απασχολείται σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, συνιστά τη σημαντικότερη διαρθρωτική αδυναμία του συστήματος συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης από τη σκοπιά της ζήτησης.

- Από σχετική έρευνα προέκυψε ότι οι επιχειρηματίες προτείνουν, για να αντιμετωπισθούν οι μελλοντικές ανάγκες τους σε επαγγελματικές ειδικότητες, τη μόνιμη παρακολούθηση των εξελίξεων στην παραγωγική διαδικασία μέσω της θεσμοθέτησης ενός διαρκούς προγράμματος ειδικά σχεδιασμένου γι' αυτό το σκοπό. Στο πλαίσιο αυτό πρέπει να γίνει αναδιοργάνωση των υπηρεσιών απασχόλησης του Ο.Α.Ε.Δ., να αναπτυχθούν αντίστοιχες υπηρεσίες και από άλλους φορείς και να δημιουργηθούν τράπεζες πληροφορικής για την κατάρτιση και την απασχόληση σε περιφερειακό και κλαδικό επίπεδο με στόχο να ενημερώνονται έγκαιρα οι φορείς κατάρτισης για τις εκάστοτε ζητούμενες επαγγελματικές ειδικότητες.

5.4.3. Η επίπτωση της Κοινοτικής χρηματοδότησης στη διαμόρφωση της ζήτησης για συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση.

Όπως αναφέρθηκε η επίπτωση των κοινοτικών παρεμβάσεων (Σ.Π.Α., Μ.Ο.Π., Κ.Π.Σ.) στον τομέα των ανθρωπίνων πόρων ήταν καθοριστική πέραν των άλλων και για τη διαμόρφωση της ζήτησης για συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα κατά τα τελευταία χρόνια. Έτσι, ενώ μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του 80 η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση δεν ήταν ιδιαίτερα αναπτυγμένη, οι παρεμβάσεις των διαρθρωτικών ταμείων της κοινότητας οδηγήσουν σε κατακόρυφη αύξηση τόσο της ζήτησης όσο και της προσφοράς υπηρεσιών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, με συνέπεια σήμερα να καταρτίζεται ετησίως ένα σημαντικό ποσοστό του εργατικού δυναμικού (γύρω στο 5%).

Επισημαίνεται όμως ότι η αύξηση της ζήτησης για συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, που σημειώθηκε την τελευταία περίοδο, είχε κυρίως ως στόχο την απορρόφηση των διατιθεμένων για αυτό το σκοπό χρηματοδοτικών πόρων και δεν προσδιοριζόταν μονοσήμαντα από τις ανάγκες της οικονομίας και

της αγοράς εργασίας. Με άλλα λόγια πρόκειται για μια στρεβλή ζήτηση, που εκδηλώνεται ως απόρροια ενός εξωτερικού παράγοντα (κοινοτική χρηματοδότηση) και όχι ως ανάδραση για την αυτορρύθμιση του συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης και απασχόλησης.

Έτσι η Ελληνική αγορά δεν κατάφερε να απορροφήσει με αποδοτικό τρόπο τη μεγάλη αύξηση της χρηματοδότησης που προοριζόταν για τη συνεχιζόμενη κατάρτιση. Πολλά από τα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης δεν προσέφεραν επαγγελματικές εξειδικεύσεις σε αντίστοιχα με την αγορά εργασίας, ενώ υπάρχουν στοιχεία που δείχνουν ότι ένα μέρος της χρηματοδότησης εξυπηρέτησε τελικά άλλους σκοπούς.

Επιπλέον σημειώνεται ότι ο προσδιορισμός των μέτρων των Κοινοτικών παρεμβάσεων στον τομέα των ανθρωπίνων πόρων έγινε ε των ενόντων, τόσο στα Σ.Π.Α. και Μ.Ο.Π., όσο και στο 1^ο και 2^ο Κ.Π.Ε., χωρίς να προηγηθούν ειδικές μελέτες εξειδικευμένες σε περιφερειακό και κλαδικό επίπεδο.

Αντίθετα, η τεκμηρίωση των προταθέντων επιχειρησιακών προγραμμάτων περιορίσθηκε σε γενικό επίπεδο, πολλές φορές στηρίχθηκε σε ανεπαρκή ή ανεπίκαιρα στατιστικά στοιχεία, ενώ σε καμία περίπτωση δεν στηρίχθηκε σε ειδικές βάσεις δεδομένου ότι η παρατηρητήρια απασχόλησης κα κατάρτισης, που άλλωστε, μέχρι πρόσφατα, ήταν θεσμοί ανύπαρκτοι στη χώρα μας.

Ο σχεδιασμός των δράσεων της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στο πλαίσιο των κοινοτικών παρεμβάσεων έχει γίνει κυρίως με βάση στοιχεία που αφορούν τα χαρακτηριστικά της προσφοράς εργασίας, όπως αυτά προκύπτουν από τις έρευνες εργατικού δυναμικού. Οι έρευνες εργατικού δυναμικού όμως είναι χρήσιμες για την ανάδειξη των βραχυπρόθεσμων τάσεων όσον αφορά α μεγέθη της προσφοράς εργασίας και δεν παρέχουν καθόλου στοιχεία για τη ζήτηση εργασίας και την εξειδίκευση της κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας σε εθνικό περιφερειακό ή τοπικό επίπεδο. Είναι προφανές ότι χωρίς καταγραφή και ανάλυση των ποσοτικών και ποιοτικών διαστάσεων της ζήτησης, ο σχεδιασμός προγραμμάτων της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, που θέτουν εκ προοιμίου ως στόχο τη σύζευξη της προσφοράς με τη ζήτηση εργασίας (μέσω της αναβάθμισης- προσαρμογής- επαναπροσδιορισμού των ποιοτικών

χαρακτηριστικών της προσφοράς), είναι ένα ιδιαίτερα παρακινδυνευμένο εγχείρημα²¹.

Μέχρι σήμερα οι προδιαγραφές των δράσεων της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης του Κ.Π.Σ. δεν προέβλεπαν την εφαρμογή κανενός είδους διαδικασιών αξιολόγησης κατά τη διάρκεια της υλοποίησής τους. Η εκ των υστέρων αξιολόγηση των διαφόρων δράσεων, η οποία κατά κανόνα συνόδευε την ολοκλήρωσή τους, δεν κρίνεται ικανοποιητική, γιατί δεν μπορεί να αποτελέσει μηχανισμό αυτοελέγχου ανάδρασης και αυτορρύθμισης του συστήματος κατάρτισης και απασχόλησης- με αποτέλεσμα οι πολιτικές που εφαρμόζονται σε αυτόν τον τομέα να μην είναι αποτελεσματικές.

Εξ άλλου, όσον αφορά την παρακολούθηση και αξιολόγηση των προγραμμάτων της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, διαπιστώνεται ότι δεν έχει γίνει συστηματική συγκέντρωση ούτε των πιο απλών στατιστικών στοιχείων (που θα επέτρεπαν την κατασκευή απλών ποσοτικών δεικτών για τον προσδιορισμό της ζήτησης), χωρίς να γίνει λόγος για τη συγκέντρωση των στοιχείων που θα επέτρεπαν τον υπολογισμό των πιο πολύπλοκων δεικτών για την εκτίμηση των αποτελεσμάτων και της επίπτωσης των προγραμμάτων της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.

Συνεπώς, ακόμη και οι εκ των υστέρων αξιολογήσεις των διαφόρων προγραμμάτων και των μέτρων της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, και όταν υπάρχουν, είτε δεν είναι ολοκληρωμένες είτε δεν στηρίζονται σε πρωτογενή και εξειδικευμένα στοιχεία για τη ζήτηση εργασίας.

Αποτέλεσμα αυτής της κατάστασης είναι να γίνεται ο σχεδιασμός των προγραμμάτων κατάρτισης, που χρηματοδοτούνται από το Ε.Κ.Τ., χωρίς να λαμβάνεται υπ' όψη η ζήτηση της αγοράς για επαγγελματικές ειδικότητες. Δημιουργείται έτσι μια προσφορά επιχορηγούμενων προγραμμάτων κατάρτισης, που είναι ως ένα βαθμό αποκομμένα από τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Τα εν λόγω προγράμματα, λόγω ακριβώς του ότι επιδοτούν τη συμμετοχή σε αυτά τόσο των καταρτιζομένων όσο και εμμέσως των επιχειρήσεων ή ακόμη και των φορέων που τα υλοποιούν, οδηγούν στην εμφάνιση μιας δευτερογενούς ζήτησης για συνεχιζόμενη κατάρτιση, η οποία έτσι εκδηλώνεται εν είδει αυτοσκοπού.

²¹ Σημειώνεται ότι η μεθοδολογία προσδιορισμού των εν λόγω αντικειμένων κατάρτισης και εξειδίκευσής τους σε περιφερειακό επίπεδο, παραμένει αδιευκρίνιστη.

Συνοψίζοντας, μπορεί να υποστηρίξει ότι τα μέτρα της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, που υλοποιήθηκαν μέχρι σήμερα στο πλαίσιο των Κοινοτικών παρεμβάσεων, εφαρμόστηκαν σε συνθήκες «κενού», Με άλλα λόγια δεν λειτούργησε κάποιο σύστημα που θα βοηθούσε τις επιχειρήσεις να προσδιορίσουν τις ανάγκες τους για κατάρτιση ή τους ανέργους να επιλέξουν τα κατάλληλα προγράμματα, εκδηλώνοντας έτσι σε σωστή βάση τη ζήτηση για συγκεκριμένες μορφές της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και τις επαγγελματικές ειδικότητες.

Παράλληλα επισημαίνεται ότι δεν υπήρξε σύνδεση μεταξύ των μέτρων κατάρτισης και εκείνων που αφορούσαν την προώθηση της απασχόλησης, ενώ και οι δεσμοί μεταξύ της επαγγελματικής κατάρτισης και της απασχόλησης, ενώ και οι δεσμοί μεταξύ της επαγγελματικής κατάρτισης και της επαγγελματικής πρακτικής ήταν ελάχιστοι. Έτσι, η εκδηλωθείσα ζήτηση για προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης δεν βρίσκει αντίκρισμα στην παραγωγική διάρθρωση και οι πιθανότητες μετέπειτα αξιοποίησης των αποκτηθέντων προσόντων και δεξιοτήτων παραμένουν ιδιαίτερα χαμηλές, γεγονός που αντανακλάται στους μικρούς ρυθμούς απορρόφησης των καταρτισθέντων ανέργων στην αγορά εργασίας καθώς και στην οριακή ή μηδενική επίπτωση των προγραμμάτων κατάρτισης στη βελτίωση της παραγωγικότητας των επιχειρήσεων.

5.5 Διερεύνηση της ζήτησης για κατάρτιση

από τη μέχρι σήμερα εμπειρία για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα συνάγεται το συμπέρασμα ότι παρά το σχετικά εκτεταμένο δίκτυο φορέων σε όλη τη χώρα και την πληθώρα των προσφερομένων προγραμμάτων κατάρτισης το σύστημα της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης υστερεί στην ικανοποίηση των αναγκών της αγοράς εργασίας σε τοπικό, περιφερειακό και εθνικό επίπεδο.

Ακόμη και στη περίπτωση μεγάλων θεσμοθετημένων φορέων κατάρτισης, όπως είναι για παράδειγμα ο Ο.Α.Ε.Δ., ο καθορισμός των ειδικοτήτων που πρόκειται να διδαχθούν, καθώς και το περιεχόμενό τους, γίνονται χωρίς να

προηγείται κάποια καταγραφή των αναγκών της αγοράς εργασίας σε εξειδικευμένο δυναμικό.

Δεν λαμβάνονται επίσης υπόψη ούτε γίνεται κάποια συστηματική παρακολούθηση των χαρακτηριστικών του εργατικού δυναμικού και της εξειδίκευσης της προσφοράς εργασίας κατά επαγγελματική ειδικότητα, πέραν των γενικών αναφορών για την εκπαιδευτική σύνθεση των απασχολούμενων ή των ανέργων. Αλλά ακόμη και σε αυτή την περίπτωση οι σχετικές αναφορές περιορίζονται σε εθνικό ή σε περιφερειακό επίπεδο και σπανιότατα εξειδικεύονται και αφορούν τοπικές αγορές εργασίας.

Δεν υπάρχει επίσης, τουλάχιστον στο βαθμό που χρειάζεσαι, επαρκής συνεργασία στον τομέα της διερεύνησης των αναγκών της αγοράς εργασίας σε εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό μεταξύ των φορέων κατάρτισης και ούτε έχει προχωρήσει ακόμη σε ικανοποιητικό βαθμό η θεσμοθετημένη συνεργασία μεταξύ των φορέων κατάρτισης και των κοινοτικών εταίρων στον τομέα του προγραμματισμού των ειδικοτήτων της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.²²

Έτσι, οι σημαντικές αλλαγές που σημειώνονται στο ευρύτερο κοινωνικό και οικονομικό περιβάλλον, στο σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης και κυρίως στη φύση της ανεργίας δεν λαμβάνονται, κατά κανόνα, σε ικανοποιητικό βαθμό υπόψη κατά το σχεδιασμό και την υλοποίηση των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Αυτό ισχύει όχι μόνο για φορείς κυρίως του ιδιωτικού τομέα που έχουν δραστηριοποιηθεί ευκαιριακά στο χώρο, αλλά ακόμη και για τους θεσμοθετημένους φορείς κατάρτισης του ευρύτερου δημοσίου τομέα.

Ως εκ τούτου παρατηρείται το φαινόμενο να συνυπάρχουν ανεργία και κενές θέσεις εργασίας, οι δε φορείς κατάρτισης να εξακολουθούν να προσφέρουν ξεπερασμένες επαγγελματικές ειδικότητες παρά τις κάποιες προσπάθειες που έχουν γίνει προς την αντίθετη κατεύθυνση.²³

²² Αναφέρεται για π.χ. η περίπτωση της ταχύρυθμης επαγγελματικής κατάρτισης του Ο.Α.Ε.Δ., όπου ο καθορισμός των ειδικοτήτων που πρόκειται να διδαχθούν, το περιεχόμενό τους και η χωροταξική τους κατανομή γίνονται κεντρικά από τη διεύθυνση Εκπαίδευσης της διοίκησης του Οργανισμού με βάση κάποια έγγραφα υπηρεσιακών και υπηρεσιών του Οργανισμού. Τα εν λόγω έγγραφα δεν απορρέουν από συστηματική έρευνα των περιφερειακών αγορών εργασίας, αλλά στηρίζονται σχεδόν αποκλειστικά στις εμπειρικές γνώσεις και τα λίγα στοιχεία που μπορεί να αντλήσει κάθε περιφερειακή διεύθυνση από τις υπηρεσίες απασχόλησης της περιοχής ευθύνης της. Κατά μία άποψη η εν λόγω διαδικασία καθορισμού των επαγγελματικών ειδικοτήτων της ταχύρυθμης επαγγελματικής κατάρτισης είναι ανοικτή σε υποκειμενικές παρεμβάσεις των περιφερειακών αλλά και των κεντρικών προϊσταμένων του οργανισμού.

²³ Στην περίπτωση της ταχύρυθμης επαγγελματικής κατάρτισης του Ο.Α.Ε.Δ., για π.χ. οι ρυθμοί με τους οποίους ο οργανισμός παρακολουθεί τις νέες τεχνολογίες και αναπροσαρμόζει το περιεχόμενο των

Εκτιμάται ότι προαναφερθείσες αδυναμίες, πέραν των άλλων, έχουν αρνητικές επιπτώσεις και στην απορροφητικότητα των αποφάσεων των προγραμμάτων της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης από την αγορά εργασίας.

Αυτό συμβαίνει γιατί το εν λόγω σύστημα με τον τρόπο που λειτουργεί μέχρι σήμερα δεν ανταποκρίνεται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Όταν δεν ανιχνεύονται με επάρκεια τα χαρακτηριστικά της ζήτησης εργασίας και δεν σχεδιάζονται με ορθολογικό τρόπο τα προγράμματα της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, τότε υπάρχει κίνδυνος η κατάρτιση, που παρέχεται να αφορά επαγγέλματα που εμφανίζουν περιορισμένη ή ακόμα και μηδενική ζήτηση με αποτέλεσμα να μην καλύπτονται οι ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Ανάλογες επιπτώσεις διαπιστώνονται και στην περίπτωση της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης που απευθύνεται σε ήδη απασχολούμενο εργατικό δυναμικό, όταν δεν υπάρχουν επαρκείς μηχανισμοί, ανίχνευσης των αναγκών για κατάρτιση. Σημειώνεται ότι σε αυτόν τον τομέα κανενός είδους στρατηγική δεν μπορεί να αποδώσει, εάν δεν έχει αναγνωρισθεί η πραγματική ζήτηση επαγγελματικών ειδικοτήτων από την πλευρά των εργοδοτών και των αυτοαπασχολούμενων. Αν δεν γίνονται οι κατάλληλες ενέργειες σε αυτόν τον τομέα, τότε οι πόροι που διατίθενται για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση είναι πιθανό ότι σπαταλούνται σε άχρηστα προγράμματα ή χρησιμοποιούνται για άλλους σκοπούς. Υπάρχουν ενδείξεις ότι αυτό συνέβη σε μεγάλο βαθμό κατά την περίοδο εφαρμογής του πρώτου Κ.Π.Σ.

Ένα αποδοτικό σύστημα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης πρέπει να πληροί τρεις τουλάχιστον προϋποθέσεις:

α. Επαρκή αναγνώριση της ζήτησης για επαγγελματικές ειδικότητες από πλευράς επιχειρήσεων, εργοδοτών και αυτοαπασχολούμενων. Πρέπει να αναπτυχθούν κατάλληλοι μηχανισμοί που να επιτρέπουν την ανίχνευση και τον προσδιορισμό των επαγγελματικών ειδικοτήτων και το είδος τα κατάρτισης που απαιτείται να αναπτυχθεί για την κάλυψη των αναγκών της αγοράς εργασίας.

β. Οι φορείς κατάρτισης πρέπει με τη σειρά τους να αναπτύξουν κατάλληλους μηχανισμούς και διαδικασίες έτσι ώστε να μπορούν να αναγνωρίζουν τις ανάγκες της αγοράς εργασίας σε επαγγελματικές ειδικότητες. Εν συνεχεία δε να σχεδιάζουν

προγραμμάτων του είναι αργός εκσυγχρονισμένος της τεχνολογίας και του εξοπλισμού των εργαστηρίων, κυρίως στις παλαιότερες εκπαιδευτικές μονάδες θεωρείται επίσης μη ικανοποιητικός.

και να υλοποιούν τα κατάλληλα προγράμματα κατάρτισης για την κάλυψη των εν λόγω αναγκών.

γ. Κυκλοφορία μηνυμάτων από την αγορά εργασίας προς τα ενδιαφερόμενα άτομα έτσι ώστε να μπορούν να πληροφορηθούν επαρκώς και να κατανοήσουν την αξία που ενέχουν στην αγορά οι διάφορες επαγγελματικές ειδικότητες και το πώς μπορούν να απαιτήσουν τις ειδικότητες αυτές μέσω των προγραμμάτων της συνεχιζόμενης κατάρτισης.

Επισημαίνεται ότι, ειδικότερα, η επιμόρφωση του ήδη απασχολούμενου και η ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση απαιτούν το συνδυασμό των πρώτων δύο προϋποθέσεων, ενώ η κατάρτιση των ανέργων και των νεοεισερχομένων στην αγορά εργασίας απαιτεί το συνδυασμό των τελευταίων δύο προϋποθέσεων αντίστοιχα.

Σημειώνεται ότι στην Ελλάδα οι τρεις παραπάνω προϋποθέσεις σπανίως πληρούνται, αν και η ανάπτυξη οποιασδήποτε πολιτικής στον τομέα της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης θα απαιτούσε να ισχύον συνδυασμένες και οι τρεις ταυτόχρονα.

Επιπλέον, ο τρόπος με τον οποίο εισήχθησαν και λειτούργησαν οι δραστηριότητες της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης μέσα σε ένα ιδιαίτερα βραχές χρονικό διάστημα, ανταποκρινόμενο σε εξωτερικά ερεθίσματα (χρηματοδότηση από τους πόρους του Κ.Π.Σ.), βοήθησε ελάχιστα στον εξοθρολογισμό τους. Συχνά, στα παραπάνω προστίθενται και οι πολιτικές πιέσεις για την έγκριση και υλοποίηση συγκεκριμένων προγραμμάτων. Κατά συνέπεια, οι αποφάσεις δεν λαμβάνονται με βάση κάποια πιλοτικά προγράμματα, όπως φυσιολογικά θα απαιτούσε η κοινή εμπειρία. Την ίδια στιγμή, η αξιολόγηση των προγραμμάτων της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης δεν απετέλεσε στόχο πρώτης προτεραιότητας.

Για την αύξηση των θετικών επιπτώσεων των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, πρέπει να δοθεί υψηλή προτεραιότητα σε δύο τομείς: στην επιλογή των συμμετοχόντων στα προγράμματα κατάρτισης (ομάδες- στόχοι).

Όσον αφορά τον προσδιορισμό των γνωστικών αντικειμένων των προγραμμάτων κατάρτισης, αυτό ίσως να είναι αδύνατον να επιτευχθεί πριν από τη θέσπιση ενός προγράμματος συνεχούς επισκόπησης της αγοράς εργασίας, καθώς σήμερα δεν υπάρχουν οι αναγκαίες για το σχεδιασμό τέτοιων προγραμμάτων ταξινομητικές μήτρες κλάδων οικονομικής δραστηριότητας- επαγγελμάτων.

Ως γνωστόν οι πραγματικές ανάγκες της οικονομίας για κατάρτιση σε επαγγελματικές ειδικότητες δεν παρακολουθούνται σε σταθερή βάση, και μέχρι να συμβεί κάτι τέτοιο, είναι πιθανόν ότι η σύγχυση, η αβεβαιότητα, οι επικαλύψεις και η καταβολή διπλής προσπάθειας που επικρατούν σήμερα, θα παραμείνουν.

Για την κάλυψη των κενών που υπάρχουν στον τομέα της συνεχούς επισκόπησης της αγοράς εργασίας και της ανίχνευσης των αναγκών για επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση πρέπει να αναπτυχθεί αμέσως ένα ολοκληρωμένο λογισμικό σύστημα για την ποσοτική και κυρίως την ποιοτική καταγραφή των παραμέτρων της αγοράς εργασίας.

Σημειώνεται ότι ήδη προβλέπεται η ανάπτυξη ενός τέτοιου συστήματος από το Π.Ι.Ε.Κ.Α., το οποίο ιδρύθηκε με βάση το Ν. 1836 και λειτουργεί υπό την αιγίδα του Ο.Α.Ε.Δ., ο οποίος και θα το εποπτεύει. Το Π.Ι.Ε.Κ.Α. του Ο.Α.Ε.Δ., εντάσσεται στις δράσεις που χρηματοδοτούνται από το Ε.Κ.Τ. στο πλαίσιο του μέτρου για την ανάπτυξη των περιφερειακών στατιστικών. Το Π.Ι.Ε.Κ.Α. θα αναπτύξει ένα ολοκληρωμένο σύστημα πληροφορικής για την ανάλυση της αγοράς εργασίας, το οποίο αντλώντας στοιχεία από την Ε.Σ.Υ.Ε. και άλλους φορείς όπως τα επιμελητήρια, το Ι.Κ.Α., το Σ.Ε.Β. τη Γ.Σ.Ε.Ε., κ.α., θα χαρτογραφεί τις σύγχρονες ανάγκες της αγοράς και θα παρακολουθεί τη δυναμική της ζήτησης εργασίας σε τοπικό και εθνικό επίπεδο. Η ακριβής ποσοτική και ποιοτική καταγραφή της αγοράς εργασίας παίζει καθοριστικό ρόλο στην επισήμανση των ιδιαιτεροτήτων της απασχόλησης και της ανεργίας έτσι ώστε να λαμβάνονται τα κατάλληλα μέτρα για την κατάρτιση- επανακατάρτιση των απασχολούμενων και των ανέργων. Αναμένεται ότι η τεκμηρίωση την οποία θα παρέχει το Π.Ι.Ε.Κ.Α., θα επηρεάσει τις πολιτικές του Ο.Α.Ε.Δ. προς δύο κατευθύνσεις.

Πρώτον, θα μπορούν να εφαρμοσθούν πολιτικές απασχόλησης που θα προσανατολίζονται σε μικρά σύνολα εργαζομένων και θα αφορούν συγκεκριμένες πληθυσμιακές ομάδες, περιοχές κ.λ.π.

Δεύτερον, θα εφαρμόζονται πολιτικές επανακατάρτισης σε κλαδικό και τοπικό επίπεδο, όπου θα διαπιστώνεται ότι ένα από τα βασικά αίτια είναι η έλλειψη συγκεκριμένων επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων.

Από την άλλη πλευρά το Π.Ι.Ε.Κ.Α. του Ο.Α.Ε.Δ. μπορεί να αποτελέσει οδηγό για την ίδρυση αντιστοίχων δομών και από άλλους φορείς κατάρτισης, όπως είναι για παράδειγμα το ΕΛ.ΚΕ.ΠΑ., οι οποίοι διαθέτουν την κατάλληλη υποδομή και

το ανθρώπινο δυναμικό, ενώ παράλληλα αναπτύσσουν δράσεις κατάρτισης με εθνική εμβέλεια.

Κατά συνέπεια προτείνεται η επέκταση του θεσμού των Π.Ι.Ε.Κ.Α. και η αξιοποίηση των δυνατοτήτων που δίνει ο Ν. 1836 σε εθνικό, τοπικό και κλαδικό επίπεδο με τη θέσπιση ενός δικτύου θα παίξει καταλυτικό ρόλο στο σχεδιασμό των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης που θα γίνεται πλέον με βάση της καταγεγραμμένες πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας. Με την ευρύτερη έννοια τα παρατηρητήρια της αγοράς εργασίας μπορούν να αποτελούν οργανικό μέρος ενός συστήματος παρατηρητηρίων κοινωνικής πολιτικής, τα οποία θα καλύπτουν σφαιρικά το θέμα. Των αναγκών και των προσφερομένων υπηρεσιών στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής συμπεριλαμβανομένων άρα των πολιτικών απασχόλησης και επαγγελματικής κατάρτισης.

Αντικείμενο επίσης των παρατηρητηρίων για την αγορά εργασίας, οποιαδήποτε νομική μορφή και αν πάρουν αυτά τελικά, πρέπει να είναι και η αναγνώριση των αναγκών των διαφόρων κλάδων οικονομικής δραστηριότητας σε ανθρώπινο δυναμικό. Για το σκοπό αυτό προτείνεται να καταρτίζονται σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους «κλαδικοί φάκελοι», οι οποίοι να αφορούν τις ανάγκες κάθε κλάδου σε επαγγελματικές ειδικότητες. Οι φάκελοι αυτοί πρέπει να ενημερώνονται συνεχώς και να περιλαμβάνονται στοιχεία για το επίπεδο και τις εξελίξεις των τεχνολογικών και των τεχνικών παραγωγής και της οργάνωσης εργασίας καθώς και για τις απαιτούμενες επαγγελματικές ειδικότητες και δεξιότητες, την κατάσταση που επικρατεί στην αγορά εργασίας, την προσφορά και τη ζήτηση εργασίας και επαγγελματικής κατάρτισης κ.λ.π. Πρέπει να περιλαμβάνονται επίσης στοιχεία που αφορούν την ειδική θέση που κατέχουν οι διάφοροι φορείς συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην παροχή κατάρτισης που ενδιαφέρει τον αντίστοιχο κλάδο και τις δυνατότητες εξελίξεις και αναμόρφωσης των αναλυτικών προγραμμάτων κάθε φορά.

Με βάση τα εν λόγω στοιχεία θα μπορούν να αναδειχθούν οι προτεραιότητες των αντιστοιχών κλάδων στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης καθώς και οι άξονες μελλοντικής ανάπτυξης καθώς και οι περιορισμοί που τυχόν θέλει το σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης στο σύνολό τους και ειδικότερα η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση.

Είναι προφανές ότι για την υλοποίηση ενός αποτελεσματικού συστήματος συνεχούς και αποτελεσματικής παρακολούθησης των τοπικών περιφερειακών

αναγκών σε επαγγελματικές ειδικότητες θα πρέπει να ενεργοποιηθούν αμέσως και να αξιοποιηθούν ταχέως οι μόνιμες δομές παρακολούθησης της αγοράς εργασίας που έχουν θεσπιστεί με το Ν. 1836 του 1989 (Ε.Σ.Ε.Κ.Α., Π.Ε.Ε.Κ.Α., Ν.Ε.Ε.Κ.Α. και Π.Ι.Ε.Κ.Α.). Στο πλαίσιο αυτών των δομών πρέπει να δημιουργηθούν τράπεζες πληροφοριών για επαγγελματικές ειδικότητες, να εκπονούνται περιοδικά μελέτες των συνθηκών εργασίας σε συνεργασία με Α.Ε.Ι. ή άλλους εξειδικευμένους ερευνητικούς φορείς, να οργανωθούν καλύτερα οι υπηρεσίες απασχόλησης και εκπαίδευσης του Ο.Α.Ε.Δ. και να καταστεί εύκολα αξιοποιήσιμο το στατιστικό τους υλικό σε συνεργασία με τα Π.Ι.Ε.Κ.Α. και τα παρατηρητήρια της αγοράς εργασίας.

Από την άλλη πλευρά, σε περιφερειακό, τοπικό επίπεδο, είναι ανάγκη οι φορείς της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης να αναπτύξουν στενές σχέσεις με τους εργοδότες και τους άλλους φορείς που είναι σε θέση να γνωρίζουν τις σχετικές ανάγκες της αγοράς. Με βάση τις πληροφορίες που θα υπάρχουν για τις ανάγκες της αγοράς εργασίας θα πρέπει να επιλέγονται οι επαγγελματικές ειδικότητες, στις οποίες θα παρέχεται κατάρτιση καθώς και εκείνες που θα είναι σκόπιμο να καταργηθούν. Οι επιλογές αυτές καλό είναι να γίνονται αποκεντρωμένα από τις περιφέρειες, με άμεση συμμετοχή των διευθυντών των φορέων κατάρτισης και των εκπαιδευτών, των κοινωνικών εταίρων και άλλων φορέων τη τοπικής περιφερειακής κοινωνίας.

Επειδή υπάρχουν πολλοί φορείς, που προσφέρουν προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, θα πρέπει να ενεργοποιηθούν οι κατάλληλοι μηχανισμοί, όπως είναι οι Π.Ε.Ε.Κ.Α. και οι Ν.Ε.Ε.Κ.Α. έτσι, ώστε να συντονίζονται καλύτερα οι σχετικές προσπάθειες.

5.5.1 Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση για τους ήδη απασχολούμενους:

Όσον αφορά τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση για τους ήδη απασχολούμενους, σημειώνεται ότι δεν είναι απαραίτητο να αυξηθεί το συνολικό ποσό της χρηματοδότησης που διοχετεύεται στην κατάρτιση των εργαζομένων, το οποίο εμφανίζεται να είναι παραπάνω από επαρκές, αλλά υπάρχει μεγάλη ανάγκη βελτίωσης της ποιότητας και της σχέσης των προγραμμάτων με τις ανάγκες της αγοράς.

Τρεις μηχανισμοί εφαρμογής πρέπει να προωθηθούν, που θα αντιστοιχούν σε διαφορετικές κλαδικές δομές και τομείς ειδίκευσης. Κάθε μηχανισμός θα πρέπει

να διέπεται από διαφορετικούς κανόνες λειτουργίας σχετικά με την οργάνωση, τους φορείς εφαρμογής, την κατανομή των πόρων, τον έλεγχο και την αξιολόγηση:

Να προωθηθούν οι φορείς κατάρτισης (στο δημόσιο και στο συλλογικό ιδιωτικό τομέα) που απευθύνονται σε ευρείς κλάδους οικονομικής δραστηριότητας με πολλές μικρομεσαίες επιχειρήσεις και επίσης ασχολούνται με τις κοινές οριζόντιες επαγγελματικές ειδικότητες.

Τέτοιοι τομείς είναι:

- Η βιομηχανία τροφίμων και ποτών (πολλοί από τους υποτομείς, αλλά όχι ολόκληρη η βιομηχανία),
- Ένδυση και Κλωστοϋφαντουργία,
- Βυρσοδεψία,
- Έπιπλα,
- Οικοδομήσεις,
- Τουρισμός,
- Ναυπηγεία, ως ένα βαθμό.

Οι βασικές γνώσεις σε επίπεδο εργάτη και εργοδηγού γι' αυτούς τους τομείς είναι αρκετά τυποποιημένες. Έτσι, παρ' όλο που κάθε επιχείρηση μπορεί να μη διαθέτει τον απαραίτητο αριθμό προσωπικού για την εφαρμογή ενδοεπιχειρησιακών προγραμμάτων κατάρτισης, υπάρχει αρκετή ζήτηση για να δικαιολογηθεί η δημιουργία τυποποιημένων προγραμμάτων κατάρτισης από συλλογικούς φορείς.

Το ίδιο βέβαια ισχύει και για τις «παραάπλευρες» ειδικότητες, όπως:

- Λογιστική,
- Ηλεκτρονική επεξεργασία στοιχείων,
- Πωλήσεις και Marketing,
- Διαχείριση αποθήκης και απογραφή.

Ισχύει επίσης για τους διάφορους τομείς της γεωργίας. Μέχρι τώρα, σε αυτή την κατηγορία υπάρχει υψηλή ζήτηση μόνο για προγράμματα κατάρτισης στις πιο συνήθεις παράπλευρες ειδικότητες λογιστική, management, λειτουργική επεξεργασία στοιχείων). Ειδικότητες τεχνικών και χειριστών που αναφέρονται σε συγκεκριμένους βιομηχανικούς τομείς, όπως η κλωστοϋφαντουργία, η βιομηχανία

τροφίμων, ο τουρισμός, που μπορούν να γίνουν εύκολα αντικείμενο τυποποιημένης κατάρτισης, δεν έχουν προσφερθεί σε ικανοποιητικό βαθμό. Αυτό οφείλεται σε ελλείψεις του συστήματος προσφοράς αλλά και στο χαμηλό επίπεδο ενημερότητας των επιχειρήσεων ως προς το είδος της κατάρτισης που θα πρέπει να ζητήσουν.

Για ειδικότητες αυτής της κατηγορίας, ο κατάλληλος μηχανισμός υλοποίησης δεν είναι η ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση, αλλά προγράμματα κατάρτισης οργανωμένα από φορείς (δημοσίου, συλλογικούς ή ιδιωτικούς) και κατευθυνόμενα από τις ανάγκες της αγοράς.

Η ικανοποιητική προσφορά ειδικοτήτων απαιτεί ένα αρχικό κόστος επένδυσης και ανάπτυξης. Επίσης απαιτείται σοβαρή προσπάθεια προσδιορισμού των αναγκών για ειδικότητες σε συνεργασία με τους εργοδότες ή τους αυτοαπασχολούμενους. Πρέπει να δημιουργηθεί ένας μηχανισμός επιδότησης του κόστους επένδυσης και του κόστους για την έναρξη λειτουργίας τέτοιων φορέων κατάρτισης ή σχετικών προγραμμάτων μέσα σε υπάρχοντα ιδρύματα. Τέτοιου είδους ιδρύματα μπορούν ταυτόχρονα να είναι Ι.Ε.Κ., αναγνωρισμένα με βάση το νόμο 2009 και να προωθούνται ως τμήματα μέτρων για αρχική επαγγελματική κατάρτιση.

Είναι λάθος να στηρίζεται η παροχή τέτοιων προγραμμάτων σπουδών αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στο δημόσιο τομέα. Τα καλύτερα πρότυπα είναι η Ε.Ε.Δ.Ε. για την κατάρτιση στελεχών διοίκησης και το Ι.Β.Ε.Π. για την κατάρτιση σε επίπεδο χειριστών. Αποτελούν και τα δύο συλλογικές πρωτοβουλίες του βιομηχανικού τομέα. Μεγάλη προσπάθεια πρέπει να καταβληθεί για τη στήριξη και την ενίσχυση τέτοιων πρωτοβουλιών.

Ο καλύτερος τρόπος για να προωθηθεί η ποιότητα και η καταλληλότητα είναι να επιδοτείται η πλευρά της προσφοράς για την αρχική εκπαίδευση και ανάπτυξη (δηλαδή φορέας κατάρτισης) και η πλευρά της ζήτησης για το κόστος λειτουργίας. Πρέπει να διαμορφωθεί ένα σχέδιο βάσει του οποίου οι εργοδότες (ή οι εργαζόμενοι) θα επιδοτηθούν για τη φοίτηση σε κατάλληλα ιδρύματα (μερικά από τα οποία μπορεί να έχουν χρηματοδοτηθεί για την παροχή κατάρτισης), όπου όμως θα έχουν το δικαίωμα να επιλέξουν, κατά την κρίση τους, τα συγκεκριμένα προγράμματα σπουδών και τους φορείς που θα του παρέχουν. Έτσι οι φορείς θα υποχρεωθούν να συνεχίζουν να προκαλούν τη ζήτηση από μέρους των εργοδοτών, ώστε να μπορούν να λειτουργούν. Αυτό θα εισάγει κάποια στοιχεία ανταμοιβής η

κύρωσης από την αγορά, που θα εξασφαλίζει τη διατήρηση του επιπέδου καταλληλότητας.

Οι περιφερειακές επιπτώσεις αυτού του μέτρου είναι πολύ σημαντικές, διότι η συνεχιζόμενη κατάρτιση είναι πολύ πιο συγκεντρωτικά οργανωμένη από την αρχική εκπαίδευση. Αν πρέπει να απαιτείται από τους φορείς να έχουν περιφερειακή κατανομή των προγραμμάτων τους, αφού αναπτυχθούν και δοκιμαστούν. Πολλά από τα προγράμματα σπουδών μπορούν να γίνονται από κινητές μονάδες, μιας και υπάρχουν διαθέσιμοι χώροι διδασκαλίας στις περισσότερες επαρχιακές πόλεις.

Από τις τρεις κατηγορίες μηχανισμών προσφοράς προγραμμάτων κατάρτισης, που εξετάζονται σε αυτή την ενότητα, η τελευταία πρέπει να έχει προτεραιότητα στο τελευταίο Κ.Π.Σ. Είναι ακριβώς σε αυτό το χώρο, δηλαδή τους φορείς κατάρτισης για μεγάλους τομείς με πολλές μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, που οι εξωτερικοί πόροι έχουν τη μεγαλύτερη πιθανότητα να επιφέρουν πρόσθετα θετικά αποτελέσματα.

Η προτεραιότητα σε αυτή την περίπτωση δεν σημαίνει τόσο τη δέσμευση σημαντικών πόρων όσο το σχεδιασμό και την εφαρμογή ορθής στρατηγικής, προκειμένου να λειτουργήσουν οι φορείς ικανοποιητικά. Το πρόγραμμα προώθησης τέτοιων φορέων (ή νέων προγραμμάτων σπουδών σε υπάρχουσες φορείς) πρέπει να σχεδιασθεί σύμφωνα με κριτήρια που έχουν υιοθετηθεί για μερικές πρωτοβουλίες της επιτροπής σε περιπτώσεις καινοτομικών ή τοπιών έργων, ακολουθώντας τα εξής στάδια:

- Διαμόρφωση ενός συνόλου βασικών προδιαγραφών,
- Επιλογή αρχικών επιπέδων δράσης,
- Στάδιο προσδιορισμοί,
- Πρόγραμμα- πιλότος,
- Πλήρης λειτουργία.

Στη διάρκεια του Κ.Π.Σ., τα δύο πρώτα χρόνια θα απορροφηθούν σχετικά περιορισμένοι πόροι, αλλά θα χρειασθεί πολυοργανωτική εργασία για να φθάσουν τα προγράμματα σπουδών μέχρι και το στάδιο του πιλότου. Μόνο κατά τα δύο τελευταία χρόνια είναι πιθανόν να γίνει δέσμευση πόρων σε σημαντική κλίμακα.

Να συνεχισθούν τα προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης στις μεγάλες επιχειρήσεις.

Αυτό ισχύει στους τομείς, που κυριαρχούν οι μεγάλες επιχειρήσεις, όπως:

- Τράπεζες,
- Ασφάλειες,

- Επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας,
- Τσιμέντα
- Βασική μεταλλουργική βιομηχανία.

Ισχύει επίσης για τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις άλλων κλάδων. Σε αυτές τις περιπτώσεις τα περισσότερα προγράμματα κατάρτισης μπορούν να οργανωθούν αρκετά καλά μέσα στις επιχειρήσεις ή με την πρωτοβουλία τους. Αρκετά παραδείγματα αποτελεσματικών προγραμμάτων υπάρχουν ήδη σε αυτόν το χώρο, παρ' όλο που υπάρχουν πολλά περιθώρια για βελτίωση.

Οι μεγάλοι εργοδότες είναι γενικά αρμοδιότεροι να καθορίσουν προδιαγραφές παρά οι εξωτερικοί φορείς κατάρτισης. Θα πρέπει να επιδοτείται η παροχή τεχνικής βοήθειας και η συνεργασία τους με φορείς κατάρτισης, όπου αυτό είναι απαραίτητο. Η αίτηση όμως, για τη χορήγηση πόρων, θα πρέπει να προέρχεται από τους εργοδότες, οι οποίοι θα πρέπει να έχουν διακριτική ευχέρεια ως προς τη χρήση του, εφόσον μπορούν να τη δικαιολογήσουν ικανοποιητικά. Το υπάρχον σύστημα επιχορηγήσεων από τον Ο.Α.Ε.Δ. είναι, με μερικές τροποποιήσεις, κατ' αρχής κατάλληλο γι' αυτές τις περιπτώσεις.

Εν τούτοις, επειδή μερικοί μεγάλοι εργοδότες μπορεί να πάρουν τη μερίδα του λέοντος από τους διαθέσιμους πόρους, απλά γιατί έχουν την ικανότητα να παρουσιάζουν συνεπή προγράμματα και να προσελκύουν την αναγκαία στήριξη από τη διοίκηση, θα πρέπει να τεθεί ένα συνολικό ανώτατο όριο για διαθέσιμους πόρους κατά κλάδο. Το ανώτατο αυτό όριο θα πρέπει να αντιστοιχεί στο σύνηθες μοναδικό κόστος για επένδυση και για έξοδα λειτουργίας, πολλαπλασιαζόμενο με ένα εύλογο ποσοστό του συνολικού χρόνου απασχόλησης κατά κλάδο. Έτσι θα αποτραπεί η δέσμευση δυσανάλογα μεγάλου μέρους των διαθέσιμων πόρων σε οργανισμούς που δεν μπορούν να τους χρησιμοποιήσουν αποτελεσματικά και που δηλώνουν πολύ μεγαλύτερη εκπαιδευτική δραστηριότητα από αυτή που πραγματικά χρειάζονται.

Να γίνει επιλογή εξειδικευμένων προγραμμάτων κατάρτισης για συγκεκριμένες ειδικότητες για τις οποίες υπάρχει μεγάλη ζήτηση.

Εξ ορισμού η κατηγορία αυτή αποτελείται από πολλές διαφορετικές περιπτώσεις, που μπορεί να μην έχουν ιδιαίτερη σημασία για την οικονομία, αλλά που ως σύνολο δεν θα πρέπει να παραμεληθούν. Μερικές ειδικότητες έχουν κρίσιμη σημασία για την ανταγωνιστικότητα πολλών επιχειρήσεων και άλλες παίζουν πρωτοποριακό ρόλο στο άνοιγμα νέων δρόμων για το μέλλον.

Ο καταλληλότερος μηχανισμός παροχής κατάρτισης είναι η κατά περίπτωση επιλογή εξειδικευμένων προγραμμάτων από κάποιο οργανισμό. Ένας τέτοιος μηχανισμός θα μπορούσε να είναι το υπάρχον σύστημα επιχορηγήσεων για ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση (μέσω του Ο.Α.Ε.Δ.) ή μερικές πρωτοβουλίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (COMMET ή η πρωτοβουλία για έρευνα ή ανάπτυξη). Στην πράξη τα συστήματα αυτά επέτρεπαν την προσφορά μερικών καλών προγραμμάτων κατάρτισης σε μικρή κλίμακα μέσα σε ένα περιβάλλον μεγάλης σπάταλης πόρων. Ίσως η προώθηση εναλλακτικών και ανταγωνιστικών μεταξύ τους ενδιαμέσων φορέων (του δημοσίου και του συλλογικού ιδιωτικού τομέα), θα συμβάλει στη διαμόρφωση καλύτερης πρακτικής, οι μέθοδοι που πρέπει να προωθηθούν εδώ είναι, μεταξύ άλλων, η επιδότηση της κατάρτισης στο εξωτερικό για την απόκτηση εξειδίκευσης ή εισαγωγή εκπαιδευτικού και υλικού.

5.5.2 Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση για ανέργους:

Σχετικά με τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση απευθύνεται που σε ανέργους επισημαίνεται άξονες προτεραιοτήτων, που προδιαγράφουν την αναγκαιότητα άσκησης πολιτικής για την ευαισθητοποίηση τόσο των φορέων κατάρτισης όσο και των χρηστών προγραμμάτων του είδους αυτού:

- Βελτίωση της εξωτερικής εικόνας των φορέων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης,
- Αποτελεσματική ανίχνευση των αναγκών της αγοράς για επαγγελματικές ειδικότητες και επιλογή των ειδικοτήτων για κατάρτιση,
- Βελτίωση της ποιοτικής στάθμης του ανθρωπίνου δυναμικού της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης,
- Αύξηση των πόρων για την κατάρτιση των ανέργων και αποφυγή κατασπατάλησής τους για άλλους σκοπούς,
- Ανάπτυξη οριζοντίων ενεργειών για τη βελτίωση ης αποτελεσματικότητας της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και την καλύτερη ένταξη των αποφοίτων στην αγορά εργασίας,
- Επαγγελματικός προσανατολισμός και καθοδήγηση των ανέργων,

- Συνεχής αξιολόγηση των επιπτώσεων των προγραμμάτων της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.

Παρακάτω αναφερόμαστε αναλυτικότερα σε ορισμένες προτάσεις που αντιστοιχούν στους προαναφερθέντες άξονες προτεραιοτήτων.

α. Βελτίωση της εξωτερικής εικόνας των φορέων της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.

Όπως έχει προκύψει από εμπειρικές έρευνες υπάρχει πολύ περιορισμένη πληροφόρηση των ανέργων σχετικά με την εκπαιδευτική δραστηριότητα των φορέων της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Είναι χαρακτηριστικό ότι από τους ανέργους που εγγράφονται σε προγράμματα κατάρτισης ένα μικρό μόνο ποσοστό ευαισθητοποιείται από ενέργειες των ίδιων των φορέων κατάρτισης. Οι περισσότεροι πληροφορούνται για ενέργειες του είδους αυτού από φίλους, γνωστούς, συγγενείς ή άλλες πηγές.

Επίσης είναι ενδιαφέρον να επισημανθεί ότι από τους αποφοίτους των προγραμμάτων κατάρτισης, οι οποίοι προσπαθούν να ενταχθούν στην αγορά εργασίας, μικρό μόνο ποσοστό ζητάει τη βοήθεια του Ο.Α.Ε.Δ. εγγραφόμενο στους καταλόγους ανέργων ή χρησιμοποιώντας τις υπηρεσίες των γραφείων εργασίας του οργανισμού. Αν ληφθεί υπόψη ότι ο Ο.Α.Ε.Δ. είναι ο σημαντικότερος φορέας παροχής συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και εφαρμογής πολιτική απασχόλησης, μπορεί να αναλογισθεί κανείς τι συμβαίνει με τους υπολοίπους φορείς κατάρτισης σε αυτόν τον τομέα.

Κατά συνέπεια συμπεραίνεται ότι υπάρχει σαφής και άμεση ανάγκη να αρχίσει ο Ο.Α.Ε.Δ. και οι άλλοι κύριοι φορείς κατάρτισης, όπως είναι για παράδειγμα το ΕΛ.ΚΕ.ΠΑ., να αποδίδουν σημασία στην προβολή των υπηρεσιών που προσφέρουν και στ δημιουργία μιας καλύτερης εικόνας γι' αυτό το επίπεδο κατάρτισης που παρέχεται μέσω των προγραμμάτων.

Παράλληλα πρέπει να αναπτυχθούν, να στελεχωθούν σωστά και να λειτουργήσουν αποτελεσματικά τα γραφεία επαγγελματικής σταδιοδρομίας στους εν λόγω φορείς κατάρτισης, τα οποία πρέπει να επιφορτιστούν με την ενημέρωση των ανέργων για τα υπάρχοντα προγράμματα κατάρτισης και απασχόλησης, να τους βοηθούν στον επαγγελματικό τους προσανατολισμό και τέλος να τους πληροφορούν για τις δυνατότητες που έχουν στην αγορά εργασίας.

β. Ανίχνευση των αναγκών της αγοράς για επαγγελματική ειδικότητα:

Από την ανάλυση που προηγήθηκε φάνηκε ότι δεν γίνεται συστηματική παρακολούθηση των αναγκών της αγοράς εργασίας για επαγγελματικές ειδικότητες, ιδιαίτερα σε τοπικό και σε περιφερειακό επίπεδο. Δεν εκπονούνται μελέτες για την κατάσταση στην αγορά εργασίας, τουλάχιστον σε κάποια συστηματική βάση, δεν υπάρχουν τράπεζες πληροφοριών για προσφερόμενες και για ζητούμενες ειδικότητες, οι διευθυντές των διαφόρων σχολών της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, είτε δεν έχουν επαφές με τους εργοδότες και τους άλλους φορείς της περιοχής τους είτε έχουν περιορισμένες, άτυπες περιστασιακές επαφές. Έτσι δεν είναι δυνατόν να υπάρχει ικανοποιητική και συνεχής πληροφόρηση για το τι ακριβώς ισχύει στην τοπική/περιφερειακή αγορά εργασίας και δεν είναι σε θέση να προσαρμόζονται τα προγράμματα κατάρτισης στις συνεχώς μεταβαλλόμενες συνθήκες της αγοράς εργασίας

Απαιτείται επομένως να οργανωθεί ένα σύστημα συνεχούς και αποτελεσματικής παρακολούθησης των τοπικών/περιφερειακών αναγκών σε επαγγελματικές ειδικότητες. Θα πρέπει να ενεργοποιηθούν άμεσα και να αξιοποιηθούν οι μόνιμες δομές παρακολούθησης της αγοράς εργασίας που έχουν θεσπισθεί με το Νόμο 1836 του 1989 (Ε.Σ.Ε.Κ.Α., Π.Ε.Ε.Κ.Α., Ν.Ε.Ε.Κ.Α. και Π.Ι.Ε.Κ.Α.). Θα χρειασθεί να δημιουργηθούν περιφερειακές τράπεζες πληροφορικής για επαγγελματικές ειδικότητες, να εκπονούνται περιοδικώς μελέτες των συνθηκών της αγοράς εργασίας, σε συνεργασία με Ρ.Ε.Ι. ή άλλους εξειδικευμένους ερευνητικούς φορείς, να οργανωθούν καλύτερα οι υπηρεσίες απασχόλησης και εκπαίδευσης του Ο.Α.Ε.Δ. και να καταστεί εύκολα αξιοποιήσιμο το στατιστικό τους υλικό σε συνεργασία με τα Π.Ι.Ε.Κ.Α. Σε περιφερειακό/τοπικό επίπεδο είναι ανάγκη τα Κ.Ε.Κ. να έχουν στενές επαφές με τους εργοδότες και τους άλλους φορείς που είναι σε θέση να γνωρίζουν τις σχετικές ανάγκες της αγοράς. Να συσχετιστούν τα αποτελέσματα της υλοποιούμενης έρευνας αξιολόγησης και αναδιοργάνωσης των γραφείων εργασίας του Ο.Α.Ε.Δ. και να συνδυασθούν ή να αλληλοσυμπληρωθούν οι υπηρεσίες, που σωστά προσφέρουν, με τα προτεινόμενα παρακάτω, να δημιουργηθούν γραφεία σταδιοδρομίας των Κ.Ε.Κ. Να λειτουργήσουν περιφερειακά παρατηρητήρια της αγοράς εργασίας.

Με βάση τις πληροφορίες, που θα υπάρχουν για τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, θα πρέπει να επιλέγονται οι επαγγελματικές ειδικότητες, στις οποίες θα παρέχεται κατάρτιση, καθώς και εκείνες που θα είναι σκόπιμο να καταργηθούν. Οι επιλογές αυτές είναι πολύ καλύτερα να γίνονται αποκεντρωμένα, από τις

περιφέρειες, με άμεση συμμετοχή των διευθυντών και των εκπαιδευτών των κοινωνικών εταιρών και άλλων φορέων τοπικής/ περιφερειακής οικονομίας.

γ. Βελτίωση της ποιοτικής στάθμης του ανθρώπινου δυναμικού της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.

Έχει διαπιστωθεί ότι ακόμη και οι σημαντικότεροι φορείς κατάρτισης, όπως για παράδειγμα ο Ο.Α.Ε.Δ., δεν έχουν εξασφαλίσει πλήρως την υψηλή ποιότητα προσωπικού που απαιτείται για την ανάπτυξη αποτελεσματικών προγραμμάτων κατάρτισης για την καταπολέμηση της ανεργίας.

Ένας από τους βασικούς στόχους της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης κατά τα επόμενα χρόνια θα πρέπει να είναι επομένως η συνεχής αναβάθμιση του διοικητικού και διδακτικού προσωπικού των φορέων κατάρτισης έτσι, ώστε να μπορούν αυτοί να λειτουργήσουν αποτελεσματικά, όχι μόνο σε εθνικό επίπεδο αλλά και σε σχέση με τις νέες συνθήκες που διαμορφώνονται στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Επισημαίνεται ότι η υλοποίηση ειδικών προγραμμάτων κατάρτισης-επιμόρφωσης που να απευθύνονται στα διοικητικά στελέχη και το εκπαιδευτικό προσωπικό των φορέων της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης μπορεί να γίνει στο πλαίσιο του άρθρου 9 του Ν. 1836/89, στο οποίο προβλέπεται η δυνατότητα συνεργασίας με εκπαιδευτικά ή ερευνητικά ιδρύματα του ιδιωτικού και δημοσίου τομέα στην Ελλάδα καθώς και στις υπόλοιπες χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής ένωσης.

Κατά τα λοιπά προτείνεται να ισχύουν αυτά που αναφέρθηκαν προηγουμένως για την πιστοποίηση της εκπαίδευσης των εκπαιδευτών της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στην εφαρμογή προγραμμάτων κατάρτισης και επιμόρφωσης εκπαιδευτών και διοικητικών στελεχών για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, που απευθύνονται κατά κύριο λόγο σε ανέργους.

Όλα τα λειτουργικά- επιχειρηματικά προγράμματα του τομέα των ανθρωπίνων πόρων πρέπει να συμπεριλαμβάνουν επαρκείς προβλέψεις στελεχών στον εν λόγω τομέα.

δ. Αύξηση των πόρων για την κατάρτιση των ανέργων και αποφυγή της κατασπατάλησής τους για άλλους σκοπούς.

Όπως ήδη επισημάνθηκε, οι πόροι που διατίθενται για την κατάρτιση των ανέργων είναι σχετικά περιορισμένοι, συγκρινόμενοι με εκείνους που διατίθενται για

την κατάρτιση ήδη απασχολουμένων. Ιδιαίτερα στην περίπτωση των ανέργων μακρού χρονικού διαστήματος το ποσοστό των πόρων του Ε.Κ.Τ. που διατέθηκαν κατά τη διάρκεια του Α΄ Κ.Π.Σ. ήταν αρκετά χαμηλό.

Προτείνεται, επομένως, η αύξηση των πόρων για την κατάρτιση των ανέργων, λαμβάνοντας ταυτόχρονα όλα τα απαραίτητα μέρα για να αυξηθεί η καταλληλότητα και να βελτιωθεί το περιεχόμενο των προσφερομένων προγραμμάτων σε αυτόν τον τομέα.

Στόχος των προγραμμάτων κατάρτισης για ανέργους είναι η προσφορά των καταλλήλων εφοδίων και η απόκτηση εκείνων των επαγγελματικών δεξιοτήτων που θα τους επέτρεπε να τοποθετηθούν καλύτερα στην αγορά εργασίας.

Πρέπει να συνεκτιμηθούν οι επιπλέον δύσκολες που υπάρχουν σε αυτόν τον τομέα σε σχέση με την κατάρτιση που παρέχεται σε ήδη απασχολούμενους, δεδομένου ότι σε αυτή την περίπτωση ο προσδιορισμός των αναγκών για κατάρτιση είναι δυσχερέστερος.

Για την άρση των δυσκολιών προτείνονται ορισμένα μέτρα που πρέπει να ισχύουν για τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των προγραμμάτων της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης για ανέργους:

- Οι φορείς που επιχορηγούνται για την υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης για ανέργους πρέπει να αποδεικνύουν την καταλληλότητα των προγραμμάτων του για την αγορά εργασίας. Αυτό προϋποθέτει σωστή πληροφόρηση για τις παραμέτρους της αγοράς, άτι που όπως έχει ήδη επισημανθεί λείπει ακόμη στην Ελλάδα.

- Πρέπει να αναπτυχθούν πρόσθετοι μηχανισμοί σύνδεσης των προγραμμάτων απασχόλησης και κατάρτισης. Προτείνεται για παράδειγμα η σύνδεση των προγραμμάτων επιχορηγήσεων νέων θέσεων εργασίας και προσλήψεων ανέργων με την υποχρέωση της προηγούμενης παροχής κατάλληλης κατάρτισης των προσλαμβανομένων. Μια τέτοια εξέλιξη θα έδινε τα δυνατότητα στους εργοδότες να προσδιορίζουν την κατάρτιση που έχουν ανάγκη. Οι άνεργοι, για να μπορέσουν να ανταποκριθούν στις ανάγκες των νέων θέσεων εργασίας.

- Να θεσπιστούν σαφώς καθορισμένες προδιαγραφές για τις επαγγελματικές ειδικότητες, ενδεχομένως μέσω τα θέσπισης ενός εθνικού καταλόγου επαγγελματικών ειδικοτήτων, και να γίνει αντίστοιχη συμμόρφωση των προγραμμάτων κατάρτισης για ανέργους. Αυτό θα μπορούσε να βοηθήσει σημαντικά τους ανέργους στην εκτίμηση της σχέσης των διαφόρων προγραμμάτων

κατάρτισης με τις προοπτικές απασχόλησής τους. Από την άλλη πλευρά οι προδιαγραφές αυτές θα μπορούν να καθοδηγούν και τους εκπαιδευτές.

- Πολλοί από αυτούς που συμμετέχουν σε προγράμματα κατάρτισης για ανέργους ή μακροχρόνια ανέργους και λαμβάνουν τις σχετικές επιδοτήσεις δεν ανήκουν πραγματικά σε αυτή την κατηγορία. Γι' αυτό είναι σημαντικό να καταρτισθεί ένα πλήρες και ενημερωμένο μητρώο ειδικά για τους μακροχρόνια ανέργους και να δημιουργηθούν προγράμματα που να αναφέρονται στους εγγεγραμμένους στα εν λόγω μητρώα.

ε. Ανάπτυξη οριζοντίων δραστηριοτήτων:

Για την επιτυχή έκβαση των προγραμμάτων της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, ειδικά όσον αφορά την επίπτωσή τους στην αντιμετώπιση της ανεργίας, πρέπει να αναπτυχθούν ορισμένες οριζόντιες δραστηριότητες, οι οποίες πρέπει να καλύπτουν όλο το φάσμα των παρεμβάσεων στον εν λόγω τομέα.

Ως ενέργειες του είδους αυτού αναφέρονται:

- Η έρευνα και η παρακολούθηση πρέπει να βελτιωθούν δραστικά.

Πρέπει να υπάρχουν μελέτες επαγγελματικής εξέλιξης των αποφοίτων των σχολείων και των προγραμμάτων κατάρτισης. Να αναλύονται σε βάθος οι απαιτήσεις για ειδίκευση και οι προδιαγραφές των θέσεων εργασίας. Να συγκεντρώνονται στατιστικά στοιχεία. Να ζητείται τακτική ενημέρωση από εργοδότες, εργαζομένους και καταρτιζόμενους, για το περιεχόμενο, την ποιότητα και την καταλληλότητα των προγραμμάτων κατάρτισης και των τυπικών προσόντων που αποκτούνται. Να γίνεται τακτική αξιολογηση, βασισμένη σε όλα τα παραπάνω στοιχεία.

- Να διαρθρωθούν τα προγράμματα σπουδών σε σχέση με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

- Να καθιερωθούν προδιαγραφές επαγγελματικών ειδικοτήτων, διαδικασίες αναγνώρισης σχολών και προδιαγραφές θέσεων εργασίας.

- Να προωθηθεί και να επιδοτηθεί η συμμετοχή των εργοδοτών και των επαγγελματικών ενώσεων στην κατάρτιση και το σχεδιασμό.

-Να ενθαρρυνθούν για τη δημιουργία συλλογικών οργάνων, υπευθύνων για την ίδρυση φορέων για την παροχή προγραμμάτων σπουδών. Να συμμετέχουν ενεργά στα συστήματα σχεδιασμού.

- Κατάρτιση των διοικητικών στελεχών της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.

Να υλοποιηθούν ειδικά προγράμματα επιμόρφωσης για τα διοικητικά στελέχη της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, έτσι, ώστε να μπορούν να συμμετάσχουν ενεργά στην αναγνώριση των αναγκών, στο σχεδιασμό και την υλοποίηση αποτελεσματικών προγραμμάτων κατάρτισης.

- Επαγγελματικός προσανατολισμός και καθοδήγηση.

Ένα σύστημα επαγγελματικού προσανατολισμού και ατομικής καθοδήγησης τόσο για σπουδαστές όσο και για όσους ζητούν εργασία πρέπει να προωθηθεί ως αντικείμενο πρώτης προτεραιότητας. Είναι ανάγκη να προσφέρεται πολύ καλύτερη καθοδήγηση στους σπουδαστές και να προσανατολίζονται όσοι ζητούν εργασία προς μορφές της συνεχιζόμενης κατάρτισης που ταιριάζουν στα ατομικά τους χαρακτηριστικά. Να αναπτυχθούν γραφεία σταδιοδρομίας στους φορείς της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και να διασυνδεθούν με τις υπόλοιπες υπηρεσίες κατάρτισης και απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο.

Το υπάρχον σύστημα επαγγελματικού προσανατολισμού, το οποίο παρεμπιπτόντως δεν αφορά όλο το σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης, είναι ανεπαρκές, ενώ δεν υπάρχει ένα τέτοιο ολοκληρωμένο σύστημα στο επίπεδο του εργατικού δυναμικού (κάποιες υπηρεσίες σε αυτόν τον τομέα προσφέρονται από τις τοπικές υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ.), επομένως αυτό που χρειάζεται είναι η θέσπιση μιας σειράς μέτρων που θα μπορέσουν ίσως να διαρθρωθούν και να αποτελέσουν ένα σύστημα επαγγελματικού προσανατολισμού με τους ακόλουθους στόχους:

α. Παροχής εύληπτης πληροφόρησης για όλες τις διαστάσεις της αγοράς σε τοπικό, εθνικό και κοινοτικό επίπεδο έτσι, ώστε να διευκολυνθεί η γεωγραφική και η επαγγελματική κινητικότητα.

β. Παροχή πληροφόρησης για τις μεθόδους αναζήτησης απασχόλησης και για τις συνθήκες εργασίας, σε όλα τα γεωγραφικά επίπεδα.

γ. Παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών σε όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης και κατάρτισης έτσι, ώστε να υποβοηθηθεί η μετάβαση από το σχολείο στην απασχόληση.

δ. Τονισμός; των υποκειμενικών διαστάσεων της επιλογής επαγγέλματος (ψυχολογική προσέγγιση) έτσι, ώστε οι ενδιαφερόμενοι να αποκτήσουν αυτογνωσία, αυτοσεβασμό και θετική στάση στην εργασία.

ε. Παροχή ευκαιριών για πραγματική επαφή με το εργασιακό περιβάλλον,

ζ. Χρησιμοποίηση των νέων τεχνολογιών ως μέσο συλλογής και μετάδοσης της πληροφορίας.

Το προτεινόμενο σύστημα επαγγελματικού προσανατολισμού πρέπει να είναι προσπελάσιμο και στους εκτός εκπαιδευτικού συστήματος αναζητούντες εργασία. Γι' αυτό, πρέπει να εξασφαλισθεί η συνεργασία του Ο.Α.Ε.Δ. με το Υπουργείο παιδείας. Προφανώς η θέσπιση και λειτουργία ενός ολοκληρωμένου συστήματος επαγγελματικού προσανατολισμού απαιτεί εξειδικευμένο προσωπικό, το οποίο σήμερα δεν υπάρχει. Μια λύση στο πρόβλημα αυτό θα μπορούσε να δώσει η εισαγωγή βραχυχρόνιων μεταπτυχιακών σπουδών εξειδίκευσης σε θέματα επαγγελματικού προσανατολισμού στα Α.Ε.Ι. και τα Τ.Ε.Ι.

- Υπηρεσίες απασχόλησης

Η Ελλάδα διαθέτει το μικρότερο αριθμό υπαλλήλων στις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης. Η έλλειψη υποδομής και ανθρωπίνου δυναμικού έχει ως συνέπεια την προβληματική παρακολούθηση της ανεργίας και συνακόλουθα και των προγραμμάτων κατάρτισης σε αυτόν τον τομέα. Πρέπει επομένως να βελτιωθεί άμεσα η σχέση του αριθμού των υπαλλήλων που αντιστοιχούν στον αριθμό των ανέργων και να προσεγγίσει τα Ευρωπαϊκά επίπεδα.⁶

Η αναδιάρθρωση και η στελέχωση των υπηρεσιών απασχόλησης με το κατάλληλο εξειδικευμένο προσωπικό κρίνεται ως απαραίτητη προϋπόθεση για την αντιμετώπιση όχι μόνο της ανεργίας τριβής αλλά και για την καλύτερη σύνδεσή των προγραμμάτων κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς.

- Αξιολόγηση των προγραμμάτων κατάρτισης.

Η εμπειρία των προγραμμάτων κατάρτισης για ανέργους πρέπει να αξιοποιείται μέσω της θέσπισης μηχανισμών συνεχούς αξιολόγησης κατά την

⁶ Στην Ελλάδα ένας υπάλληλος των υπηρεσιών απασχόλησης αναλογεί σε 5.763 εργαζομένους. Την ίδια στιγμή η αναλογία για τη Γερμανία είναι 1:82, για την Ιρλανδία 1:624, για τη Γαλλία 1:251, για την Δανία 1:426 κ.ο.κ.

εφαρμογή στο επίπεδο των μεγάλων φορέων κατάρτισης (ΟΑΕΔ, κ.α.), οι οποίοι πρέπει να αναλάβουν επιτελική δράση σε αυτόν τον τομέα.

5.6. Τεχνίτες Γνώσης:

Ο κύριος ρόλος των τεχνιτών γνώσης είναι η ενάσκηση τη γνώσης. Αυτοί συσσωρεύουν, παράγουν και ανανεώνουν τόσο άρρητη όσο και ρητή γνώση, ενεργώντας σχεδόν σαν «ζωντανά αρχαία», σε καθημερινή βάση. Αφού οι περισσότεροι από αυτούς εργάζονται στην πρώτη γραμμή, που σημαίνει ότι βρίσκονται διαρκώς σε άμεση επαφή με τον έξω κόσμο, μπορούν να αποκτήσουν πρόσβαση στις πιο πρόσφατες πληροφορίες γύρω από τις εξελίξεις στην αγορά, την τεχνολογία, ή τον ανταγωνισμό. Η ποιότητα της γνώσης που συσσωρεύουν και παράγουν καθορίζεται από την ποιότητα των άμεσων εμπειριών τους στην πρώτη γραμμή της καθημερινής εργασίας. Έτσι οι διευθυντές εταιρικής γνώσης και οι μηχανισμοί γνώσης πρέπει να τους αναθέτουν όσο το δυνατόν πιο ελκυστικά και εξερευνητικά καθήκοντα.

Όπως αναφέρθηκε πιο πάνω, οι τεχνίτες γνώσης χωρίζονται σε δύο επιπλέον κατηγορίες: τους «χειριστές γνώσης» και τους «ειδικούς γνώσης». Οι χειριστές γνώσης συγκεντρώνουν και παράγουν πλούσια άρρητη γνώση με τη μορφή ενσωματωμένων δεξιοτήτων που βασίζονται στην εμπειρία. Στις περισσότερες περιπτώσεις είναι εργαζόμενοι της πρώτης γραμμής ή εκτελεστικά στελέχη που βρίσκονται πιο κοντά στην επιχειρησιακή πραγματικότητα. Η κατηγορία αυτή περιλαμβάνει και μέλη του τμήματος πωλήσεων, που έρχονται σε επαφή με τους πελάτες στην αγορά, ειδικευμένους εργάτες και προϊσταμένους της γραμμής παραγωγής, ειδικευμένους τεχνίτες, εκτελεστικά στελέχη και άλλα άτομα, που ασχολούνται με λειτουργικά θέματα. Όλοι αυτοί βρίσκονται σε διαρκή επαφή με την πραγματικότητα και συσσωρεύουν άρρητη γνώσης μέσω της πρακτικής εμπειρίας.

Οι χειριστές γνώσεις, γενικά, χρησιμοποιούν και το μυαλό και τα χέρια τους. Κάποια μέλη της Ομάδας Γιαζάκη (Yazaki) στη Nissan Motor, που είναι οδηγοί δοκιμών, αποτελούν ζωντανό παράδειγμα του ρόλου που παίζουν οι χειριστές γνώσης στην διαδικασία δημιουργίας γνώσης. Αυτοί οι οδηγοί δοκιμών συχνά πηγαίνουν να ζήσουν σε μια συγκεκριμένη χώρα για έναν περίπου χρόνο, ώστε να αποκτήσουν την αίσθηση των τοπικών συνθηκών και τρόπων οδήγησης, καθώς

επίσης και να μάθουν τον τρόπο ζωής, τις συνήθειες, τα έθιμα και τις αξίες της χώρας. Η προσωπική τους εμπειρία και τεχνογνωσία γίνεται πολύτιμη όταν οι σχεδιαστές και οι προγραμματιστές που εργάζονται σε κάποιο έργο ανάπτυξης νέου προϊόντος ρωτούν τη γνώμη τους για το ποια θα είναι η απόδοση του συγκεκριμένου μοντέλου στη συγκεκριμένη χώρα, σε σχέση με τους ανταγωνιστές. Τα μέλη της Ομάδας Γιαζάκι παρέχουν πληροφορίες γύρω από τα πιθανά προβλήματα του νέου μοντέλου, βασιζόμενου στην εις βάθος γνώση τους του τοπικού περιβάλλοντος και των ανταγωνιστικών μοντέλων. Πολλές φορές προκαλούν τους μηχανικούς σχεδιασμού στις δοκιμές τους, για να τους αφήσουν να νιώσουν οι ίδιοι τα προβλήματα στην πράξη.

Τέτοιου είδους σωματική εμπειρία αποτελεί τη βάση για τη νέα γνώση των πωλητών της πρώτης γραμμής. Για παράδειγμα, πολλές ηγέτιδες εταιρείες προϊόντων ρουχισμού στην Ιαπωνία, όπως η Onwocd-Kashiyama, η Renomn και η Sanyo στέλνουν δικούς τους πωλητές στα σημεία πώλησης των μεγάλων πολυκαταστημάτων, με την προτροπή να ανοίξουν διάλογο με τους πελάτες. Εφόσον οι περισσότερες ανάγκες των πελατών είναι άρρητες, δεν μπορούν να πουν ακριβώς και ρητά τί θέλουν ή τί χρειάζονται πραγματικά. Όταν τους ρωτούν «Τί χρειάζεστε ή τί θέλετε;» οι περισσότεροι πελάτες απαντούν με την περιορισμένη ρητή γνώση τους για το τί είχαν στο παρελθόν. Συζητώντας περισσότερο με τους πελάτες, οι πωλητές μπορούν να κινητοποιήσουν την άρρητη γνώση των πλατών. Αυτή η γνώση ενισχύει την ικανότητα των εταιρειών ρουχισμού να αντιλαμβάνονται τον τρόπο σκέψης των ευμετάβλητων πελατών και να προσαρμόζουν ανάλογα τα μελλοντικά τους σχέδια.

Οι ειδικοί γνώσης, η άλλη κατηγορία των τεχνικών γνώσης, επίσης, συσσωρεύουν, παράγουν και ανανεώνουν τη γνώση, αλλά ασχολούνται με διαφορετικού είδους γνώση από αυτήν που ενδιαφέρει τους χειριστές. Οι ειδικοί γνώσης κινητοποιούν την καλά δομημένη ρητή γνώμη υπό τη μορφή τεχνικών, επιστημονικών και άλλων μετρήσιμων δεδομένων, δηλαδή το είδος της γνώσης που μπορεί να μεταδοθεί και να αποθηκευτεί στον υπολογιστή. Η κατηγορία αυτή περιλαμβάνει επιστήμονες του τμήματος Έρευνας και Ανάπτυξης, μηχανικούς σχεδιασμούς, μηχανικούς λογισμικού, μηχανικούς θέσεις στις οικονομικές και νομικές υπηρεσίες, καθώς και στα τμήματα προσωπικού και μάρκετινγκ. Αυτοί είναι κοντά σε αυτό που ο Ράιχ ονόμασε «συμβολικοί αναλυτές» δηλαδή όλοι όσοι χρησιμοποιούν κατά κύριο λόγο, το μυαλό τους.

Ένα παράδειγμα ειδικών γνώσης είναι οι ερευνητές αγοράς που διεξάγουν συνεντεύξεις και επεξεργάζονται ερωτηματολόγια και στη, συνέχεια, αναλύουν τις απαντήσεις χρησιμοποιώντας εκλεπτυσμένες ποσοτικές μεθόδους.

Ιδανικά, οι τεχνητές γνώσεις πρέπει να διαθέτουν τα ακόλουθα προσόντα: 1) υψηλό πνευματικό επίπεδο , 2)πολύ ισχυρή αίσθηση δέσμευσης ώστε να ξαναδημιουργήσουν τον κόσμο σύμφωνα με τη δική του προοπτική, 3) ευρύ φάσμα εμπειριών, εντός και εκτός επιχειρήσεις, 4) δεξιότητες ώστε να μπορούν να διεξάγουν διάλογο με τους πελάτες αλλά και με τους συναδέλφους τους και 5) ανοιχτό μυαλό ώστε να είναι σε θέση να διεξάγουν ειλικρινείς συζητήσεις ή και να διαφωνήσουν με τους υπολοίπους.

Πίνακας 5.5.1			
2ο ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΤΗΡΙΞΗΣ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ : ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΑΝΑ ΥΠΟΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΚΑΙ ΜΕΤΡΟ			
Πρόγραμμα	Συνολικό κόστος (MECU)	Ποσοστό συνολικού κόστους	Ποσοστό κόστους μέτρων υποπρόγραμματος
1.ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ- Ανάπτυξη δομών συνεχιζόμενης κατάρτισης	66.800	5,21%	100,00%
ΜΕΤΡΟ 1 Υποδομές - Εξειδικευμένων κέντρων κατάρτισης - Κέντρων προώθησης απασχόλησης - Παρατηρητηρίων αγοράς εργασίας	33.470	2,61%	50,10%
ΜΕΤΡΟ 2 Ενέργειες στήριξης	33.330	2,60%	49,90%

ΥΠΟΠΡΟΓΡΑΜΜΑ 2 Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση εργαζομένων	672.730	52,43%	100,00%
ΜΕΤΡΟ 1 Επιχειρήσεις έως 50 άτομα	190.430	14,84%	28,31%
ΜΕΤΡΟ 2 Επιχειρήσεις 51- 300 άτομα	100.000	7,79%	14,86%
ΜΕΤΡΟ 3 Επιχειρήσεις > 301 - ατόμων	266.630	20,78%	39,63%
ΜΕΤΡΟ 4 Επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν αναδιάρθρωση	115.670	9,02%	17,19%
ΥΠΟΠΡΟΓΡΑΜΜΑ 3 Κατάρτιση & προώθηση απασχόλησης ανέργων και απολυμένων ατόμων	543.470	42,36%	100,00%
ΜΕΤΡΟ 1 Νέοι < 25 ετών	80.000	6,24%	14,72%
ΜΕΤΡΟ 2 Γυναίκες	60.000	4,68%	11,04%
ΜΕΤΡΟ 3 Άνεργοι > 25 ετών	141.200	11,01%	25,98%
ΜΕΤΡΟ 4 Θύλακες υψηλής ανεργίας	200.000	15,59%	36,80%
ΜΕΤΡΟ 5 Άτομα απειλούμενα από ανεργία λόγω αναδιάρθρωσης	62.270	4,85%	11,46%
ΣΥΝΟΛΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ Σ.Ε.Κ.	1.283.000	100,00%	

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο

ΧΡΗΣΙΜΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΠΑΙΔΕΙΑΣ

Όσον αφορά στην ανάπτυξη του ατόμου, η σημασία της δια βίου παιδείας έγκειται στο ότι, μέσα στα πλαίσιά της, το άτομο αποκτά κάποιες συγκεκριμένες δεξιότητες και αναπτύσσει μία πληθώρα χαρακτηριστικών, τα οποία είναι απαραίτητα προκειμένου να ανταποκριθεί στις ανάγκες της σύγχρονης παγκοσμιοποιημένης κοινωνίας.

Συγκεκριμένα, η δια βίου παιδεία (ή εκπαίδευση ή κατάρτιση) συμβάλλει αποφασιστικά στην ανάπτυξη του γνωστικού δυναμικού του ατόμου, μιας και το άτομο, πλέον, βρίσκεται σε μια διαρκή διαδικασία απόκτησης γνώσεων και δεν αρκείται στο σύνολο των γνωστικών αποθεμάτων, που απέκτησε κατά τη διάρκεια της αρχικής / βασικής του εκπαίδευσης. Η μάθηση γίνεται μέρος της καθημερινής του ζωής και είναι συνυφασμένη με όλους τους τομείς των δραστηριοτήτων του. Δεν αντιμετωπίζει τη γνωστική διαδικασία ως κάτι το τυπικό, το << απρόσωπο >>, και το εξαναγκαστικό. Αντιθέτως, συνειδητοποιεί την αξία της μάθησης. Μέσα από αυτή τη συνεχή διαδικασία απόκτησης γνώσεων αναπτύσσονται στο άτομο αυτά ακριβώς τα εγγενή κίνητρα για μάθηση, ενώ παράλληλα απελευθερώνεται το σύνολο του γνωστικού και νοητικού δυναμικού του.

Άμεσο αποτέλεσμα της συνεχούς ενίσχυσης και ανανέωσης του γνωστικού δυναμικού του ατόμου είναι η ανάπτυξη υψηλού επιπέδου νοητικών και γνωστικών δεξιοτήτων, που σχετίζονται με την ουσιαστική μάθηση, όπως είναι η αφαιρετική ικανότητα και η ικανότητα εμβάθυνσης στη γνώση και την πληροφορία. Επειδή το άτομο, μέσα στα πλαίσια της δια βίου παιδείας, δεν είναι δυνατό να συγκρατήσει την πληθώρα των γνώσεων και των πληροφοριών, που το << βομβαρδίζουν >>, αποκτά την ικανότητα να σκέπτεται αφαιρετικά ως προς το περιεχόμενο και την ποιότητα των πληροφοριών / γνώσεων, που χρειάζεται να αποκτήσει. Επίσης, αποκτά την ικανότητα να εκτιμά μαθησιακό / γνωστικό υλικό από διαφορετικές περιοχές και από μια πληθώρα αντικειμένων και να το χρησιμοποιεί συνδυάζοντάς το, προκειμένου να επιλύσει διάφορα προβλήματα.

Συνακόλουθο της διεύρυνσης του γνωστικού δυναμικού, καθώς και της απόκτησης της αφαιρετικής ικανότητας είναι η ανάπτυξη της κριτικής σκέψης. Το άτομο, έχοντας διευρυμένους τους πνευματικούς του ορίζοντες, καθίσταται ικανό να

ασκεί κριτική πάνω σε μία πληθώρα πολυποίκιλων θεμάτων. Η ποιότητα και η ευρύτητα των γνώσεων, που αποκτά μέσα στα πλαίσια της δια βίου εκπαίδευσης / κατάρτισης, του επιτρέπουν να αντιμετωπίζει με κριτικό πνεύμα κάθε δραστηριότητα της ατομικής και κοινωνικής ζωής. Μπορεί να αξιολογεί και να επεξεργάζεται κριτικά, απαλλαγμένο από στερεότυπες αντιλήψεις και περιορισμούς.

Η δια βίου εκπαίδευση / κατάρτιση, εξάλλου, συμβάλλει αποφασιστικά και στην ανάπτυξη της προσωπικής αυτονομίας. Μέσα στα πλαίσιά της, το άτομο καθίσταται υπεύθυνο για την προσωπική του ανέλιξη και την επίτευξη των στόχων του. Παλαιότερα, η τυπική και θεσμοθετημένη εκπαίδευση είχε την αποκλειστική αρμοδιότητα για τον καθορισμό των γνώσεων και των δεξιοτήτων, που έπρεπε να αποκτήσει το άτομο, χωρίς την ενεργό συμμετοχή του τελευταίου στη διαδικασία αυτή. Αντιθέτως, στα πλαίσια της δια βίου παιδείας, το άτομο είναι αυτό το οποίο καθορίζει το σύνολο των δεξιοτήτων και των γνώσεων που θα αποκτήσει, προκειμένου να αντιμετωπίσει τα προβλήματα, που του παρουσιάζονται σε κάθε τομέα των δραστηριοτήτων του. Δεν περιορίζεται στις στερεοτυπίες και τα στεγανά της τυπικής εκπαίδευσης, αλλά του δίνεται η δυνατότητα να αναλάβει το ίδιο πρωτοβουλίες, να αναπτύξει το ίδιο στρατηγικές μάθησης, προκειμένου να αποκτήσει δεξιότητες και γνώσεις για την αντιμετώπιση προβληματικών καταστάσεων σε όλους τους τομείς δραστηριοποίησής του, τόσο σε ατομικό όσο και σε κοινωνικό επίπεδο.

Η διεύρυνση των πνευματικών και γνωστικών οριζόντων του ατόμου, η ανάπτυξη του κριτικού πνεύματος και της αφαιρετικής σκέψης, καθώς και της αυτονομίας του, που επιτυγχάνονται με τη βοήθεια της δια βίου παιδείας, δεν αρκείται πλέον στην τυποποιημένη και στερεότυπη γνώση. Μαθαίνει να αμφισβητεί κατεστημένες αντιλήψεις και καταστάσεις. Δεν επαναπαύεται στα ήδη κερτημένα, αλλά επιζητά το καινούργιο, το νεωτερικό.

Καθώς νοιώθει το ίδιο την ανάγκη για τη συνεχή μετάλλαξη του εαυτού του, μέσω της διαδικασίας της συνεχούς απόκτησης γνώσεων και δεξιοτήτων, του γίνεται βίωμα η ανάγκη για αλλαγή και εξέλιξη. Μετατρέπεται από άτομο της αδιαφορίας, της επανάπαυσης και του συντηρητισμού, σε άνθρωπο των ριζοσπαστικών αλλαγών και της προόδου. Ο άνθρωπος, που διαρκώς μαθαίνει και εξελίσσεται, στοχεύει μπροστά, ατεχίζοντας το μέλλον με αισιοδοξία.

Η προσαρμοστικότητα είναι ένα ακόμη χαρακτηριστικό το οποίο αποκτά το άτομο μέσα στα πλαίσια της εκπαίδευσης, που καλύπτει όλο το φάσμα της ζωής

του. Κατά τη διάρκεια της δια βίου παιδείας, το άτομο εφοδιάζεται με μία πληθώρα από πολυποίκιλες γνώσεις και δεξιότητες. Αυτή, όμως, η διαδικασία εμπλουτισμού του γνωστικού δυναμικού του ατόμου δε λαμβάνει χώρα μόνο στα πλαίσια της θεσμοθετημένης εκπαίδευσης, αλλά επεκτείνεται και πέρα από αυτή, σε όλα τα στάδια και σε όλα τα πεδία των ανθρώπινων δραστηριοτήτων. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα το άτομο να συνηθίσει να προσαρμόζει σε μία ποικιλία από διαφορετικά μαθησιακά περιβάλλοντα, προκειμένου να αποκτήσει τα απαραίτητα γνωστικά εφόδια για την ανάπτυξή του. Προκειμένου να ανταποκριθεί σε αυτή την αναγκαιότητα, το άτομο μαθαίνει να κινείται με ευελιξία σε διαφορετικά περιβάλλοντα και σε πολυποίκιλους τομείς δραστηριοτήτων καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του.

Όλες οι προαναφερθείσες δεξιότητες, με τις οποίες εφοδιάζει η δια βίου παιδεία το σύγχρονο άνθρωπο, συμβάλλουν αποφασιστικά στην ανάπτυξη του ατόμου, μιας και το άτομο, κατέχοντας τις συγκεκριμένες δεξιότητες καθίσταται ικανό να αντιμετωπίσει με επιτυχίες τις νεοεμφανιζόμενες συνθήκες της σύγχρονης παγκοσμιοποιημένης κοινωνίας και των νέων δεδομένων, που τείνουν να επικρατήσουν σε όλους τους τομείς της ανθρώπινης δραστηριότητας.

Η έκρηξη των γνώσεων και των πληροφοριών είναι μία από αυτές τις νεοεμφανιζόμενες συνθήκες, στις οποίες μπορεί να ανταποκριθεί το άτομο με τη βοήθεια των προσόντων, που του παρέχει η δια βίου παιδεία. Η έκρηξη αυτή είναι τόσο έντονη, τόσο ισχυρή και τόσο καθολική, ώστε η σύγχρονη κοινωνία να χαρακτηρίζεται ως << κοινωνία γνώσης >> ή << κοινωνία πληροφορίας >>. Μέσα στους κόλπους μίας τέτοιας κοινωνίας, το άτομο δέχεται ένα διαρκή καταγισμό από μία πληθώρα νέων και πολυποίκιλων πληροφοριών, οι οποίες συνεχώς εξελίσσονται με ραγδαίους και εξαντλητικούς ρυθμούς. Το γνωστικό του δυναμικό, συνεπώς, πρέπει διαρκώς να εξελίσσεται και να ανανεώνεται, προκειμένου να μην εξαντληθούν τα γνωστικά του αποθέματα και να απαρχαιωθεί έτσι η γνώση του. Αρωγός σ' αυτή του την προσπάθεια στέκεται ο θεσμός της δια βίου παιδείας ανανεώνοντας με νέο γνωστικό υλικό. Επιπρόσθετα, δίνει στο άτομο τη δυνατότητα να επεξεργάζεται κριτικά το πλήθος των πληροφοριών που το κατακλύζουν, να τις ερμηνεύει και να αξιοποιεί πρακτικά αυτές που του χρειάζονται.

Οι ραγδαίες εξελίξεις στον τομέα της τεχνολογίας και οι επιπτώσεις τους σε όλους τους τομείς της ανθρώπινης δραστηριότητας δημιούργησαν νέα δεδομένα, στα οποία καλείται να αντεπεξέλθει και να προσαρμοσθεί το σύγχρονο άτομο. Τα

προϊόντα της τεχνολογίας, έχουν πλέον διεισδύσει και ασκούν καταλυτική επιρροή σε όλα τα επίπεδα και σε όλο το φάσμα της ανθρώπινης ζωής²⁴.

Αποτέλεσμα της ραγδαίας προόδου της τεχνολογίας είναι και η ανάγκη ανάπτυξης νέων δεξιοτήτων από την πλευρά των ατόμων, προκειμένου να ανταποκριθούν στις ανάγκες αξιοποίησης των προϊόντων της τεχνολογίας. Το σύνολο αυτών των δεξιοτήτων μεταλλάσσεται διαρκώς και εξελίσσεται με την αέναη πρόοδο και ανάπτυξη της τεχνολογίας και των επιτευγμάτων της. Ο θεσμός της δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης, σε όλες τις μορφές του, παρέχει την απαραίτητη τεχνογνωσία στα άτομα και ανανεώνει τις δεξιότητές τους, καθιστώντας αυτές σύγχρονες και εξελίξιμες.

Οι εξελίξεις αυτές στους παραπάνω τομείς (έκρηξη γνώσεων, ραγδαία ανάπτυξη τεχνολογίας) ασκούν ιδιαίτερη ισχυρή επίδραση στον τομέα της εργασίας. Το προφίλ του σύγχρονου εργαζόμενου έχει, πλέον, μεταλλαχθεί ριζικά. Ο εργαζόμενος δεν αποτελεί πια ένα άβουλο << γρανάζι >> της παραγωγικής διαδικασίας, το οποίο εκτελεί μηχανικά τυποποιημένες εντολές. Αντιθέτως, ο σύγχρονος εργαζόμενος πρέπει να διακρίνεται για την ικανότητά του να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες και να λαμβάνει αποφάσεις με υπευθυνότητα. Επιβάλλεται να τον χαρακτηρίζει η ευελιξία στο να χειρίζεται σύνθετες και πρωτόγνωρες γι' αυτόν καταστάσεις, να επιλύει σύνθετα προβλήματα. Επιπρόσθετα, χρειάζεται να διακρίνεται για την ευρύτητα των γνώσεων του και για την ικανότητά του να προσαρμόζεται σε νεοδιαμορφωνόμενες καταστάσεις και συνθήκες και σε άγνωστα γι' αυτόν περιβάλλοντα. Επίσης, ο εργαζόμενος θα πρέπει να είναι σε θέση να αντιλαμβάνεται τα πράγματα συνολικά και πέρα από τις δεδομένες περιστάσεις. Τα προσόντα αυτά, αναπτύσσονται μέσα στα πλαίσια της δια βίου παιδείας, συγκεκριμένα με τα προγράμματα της συνεχιζόμενης και περιοδικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Επί πλέον, η δια βίου εκπαίδευση και κατάρτιση, εξοπλίζοντας το άτομο με πολυποίκιλες δεξιότητες και ανανεώνοντας ταυτόχρονα το γνωστικό του δυναμικό, το καθιστά ανταγωνιστικό, έτοιμο να ανταποκριθεί στις συνεχώς αυξανόμενες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και ειδικότερα να αντιμετωπίσει την ανεργία. Η «απασχολησιμότητα» του ατόμου βελτιώνεται. Το άτομο μπορεί να εξασφαλίσει μια θέση εργασίας και να τη διατηρήσει, προσαρμοζόμενο στις

²⁴ Ο Ε. Παπανούτσος, αναρωτιέται εάν η τεχνική εξέλιξη στάθηκε για τον άνθρωπο ευλογία ή κατάρα (βλ. Πρακτική Φιλοσοφία, σελ. 305 – 309).

εκάστοτε εργασιακές ανάγκες. Έτσι αποφεύγει τον κίνδυνο της ανεργίας και κατά συνέπεια θέτει τις βάσεις για την οικονομική του ευημερία.

Οι ευεργετικές επιπτώσεις της δια βίου παιδείας δεν περιορίζονται μόνο σε ατομικό επίπεδο. Και η κοινωνία ως σύνολο καρπώνεται τα οφέλη της ανάπτυξης της δια βίου παιδείας.

Συγκεκριμένα, η δια βίου παιδεία εκπαίδευση και κατάρτιση ενισχύει την προσαρμοστική ικανότητα της κοινωνίας στα πλαίσια της παγκοσμιοποίησης. Όπως ακριβώς και σε ατομικό επίπεδο και στο επίπεδο του ευρύτερου κοινωνικού συνόλου, είναι ιδιαίτερα επιτακτική η ανάγκη για προσαρμογή στις ραγδαίες εξελίξεις και αλλαγές στους τομείς της τεχνολογίας και της επιστήμης, καθώς και της εργασίας. Η << παγκόσμια, πλέον, γνώση >> εξελίσσεται, εμπλουτίζεται με νέα στοιχεία, νέες θεωρίες προκύπτουν και επικρατούν, δημιουργώντας νέα δεδομένα και νέες καταστάσεις. Η κοινωνία ως σύνολο πρέπει να παρακολουθεί αυτές τις κοσμογονικές αλλαγές και να προσαρμόζεται έγκαιρα στις νεοδιαμορφωνόμενες συνθήκες, προκειμένου να μη μείνει στο περιθώριο των παγκόσμιων εξελίξεων. Αυτή ακριβώς τη δυνατότητα της την παρέχει η δια βίου εκπαίδευση και κατάρτιση, ανανεώνοντας το γνωστικό δυναμικό της.

Εξάλλου, η δια βίου εκπαίδευση και κατάρτιση συμβάλλει αποφασιστικά και στη διατήρηση της κοινωνικής συνοχής και της κοινωνικής σταθερότητας.

Η διαφύλαξη της ενότητας του κοινωνικού ιστού επιτυγχάνεται, πρώτα – πρώτα, με την καταπολέμηση της ανεργίας. Αυτό το καίριο κοινωνικό πρόβλημα αποτελεί ένα από τους σημαντικότερους παράγοντες δημιουργίας παθογόνων κοινωνικών φαινομένων. Η εγκληματικότητα, η περιθωριοποίηση, η οικονομική ανέχεια, το χαμηλό μορφωτικό επίπεδο, είναι μόνο μερικά από τα φαινόμενα κοινωνικής παρακμής, που έχουν τις ρίζες τους στην ανεργία και πλήττουν σε μεγάλο βαθμό την κοινωνική σταθερότητα και ομαλότητα. Με τη βοήθεια, όμως, της δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης η ανεργία μπορεί να περιορισθεί δραστικά και μακροπρόθεσμα να εξαλειφθεί. Και αυτό γιατί η δια βίου εκπαίδευση και κατάρτιση συμβάλλει αποφασιστικά στη βελτίωση της «απασχολησιμότητας» και της προσαρμοστικότητας του εργατικού δυναμικού.

Ένας επιπρόσθετος παράγοντας ο οποίος στέκεται αρωγός στη διαφύλαξη της κοινωνικής σταθερότητας, είναι η ισότητα των ευκαιριών²⁵. Η κοινωνία η οποία δεν παρέχει στα μέλη της ίσες ευκαιρίες εκπαίδευσης και επαγγελματικής εξέλιξης, είναι καταδικασμένη να ταλανίζεται από την έλλειψη ενότητας και ομοψυχίας στους κόλπους της. Οι κοινωνικοί διαχωρισμοί και οι κοινωνικές ανισότητες διασαλεύουν την συνοχή του κοινωνικού συνόλου και καθιστούν επισφαλή την κοινωνική ανάπτυξη και την ευημερία. Η δια βίου εκπαίδευση και κατάρτιση, όμως, παρέχει ίσες εκπαιδευτικές και επαγγελματικές ευκαιρίες σε όλους. Μέσα στα πλαίσια της δια βίου παιδείας όλοι οι άνθρωποι έχουν δικαίωμα στη μόρφωση και στην επιμόρφωση, στην κατάρτιση και την επανακατάρτιση. Μπορούν να συμμετέχουν όλοι ελεύθερα σε δραστηριότητες μάθησης και κατάρτισης ανεξάρτητα από φυλετικούς και ταξικούς διαχωρισμούς. Η δια βίου εκπαίδευση και κατάρτιση παρέχει ευκαιρίες κατάρτισης και επιμόρφωσης σε άτομα κάθε ηλικίας, ανεξάρτητα από το φύλο τους, την καταγωγή τους και την ταξική τους προέλευση, όποτε τις χρειασθούν. Η προώθηση της ισότητας των ευκαιριών, η οποία επιτυγχάνεται διαμέσου της δια βίου παιδείας, διασφαλίζει την κοινωνική ομαλότητα και ανοίγει το δρόμο για την ομαλή κοινωνική ανάπτυξη.

Ένας ακόμη παράγοντας του οποίου η συμβολή είναι ιδιαίτερα σημαντική για τη διασφάλιση της συνοχής στους κόλπους της κοινωνίας είναι η συμμετοχή των μελών του κοινωνικού συνόλου στο << κοινωνικό γίγνεσθαι >>. Μια κοινωνία της οποίας τα μέλη χαρακτηρίζονται από την αδιαφορία για τις κοινωνικές εξελίξεις, αποστασιοποιούνται από την κοινωνική πραγματικότητα και περιορίζονται στα στενά πλαίσια των ατομικών ενδιαφερόντων και δραστηριοτήτων τους, είναι καταδικασμένη να οδηγηθεί στην αποσύνθεση.

Η δραστηριοποίηση των ατόμων / μελών μιας κοινωνίας προάγεται με τη βοήθεια της δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης. Η δια βίου εκπαίδευση και κατάρτιση εισάγει το άτομο σε μία διαρκή διαδικασία πληροφόρησης και απόκτησης δεξιοτήτων, η οποία προϋποθέτει την απρόσκοπτη και συνεχή δραστηριοποίησή του στα πλαίσια της κοινωνίας στην οποία ζει. Στα πλαίσια αυτής της διαρκούς διαδικασίας ανάπτυξης δεξιοτήτων και απόκτησης γνώσεων, το άτομο αποκτά

²⁵ Θα μπορούσαμε να γράφουμε αντί τη λέξη << ευκαιρίες >>, τις λέξεις << δυνατότητες >> ή << πιθανότητες >> ή << ενδεχόμενα >>. Διότι, σε τελευταία ανάλυση, δεν υπάρχουν ίσες κοινωνικές ευκαιρίες για όλα τα άτομα, αφού το μαθηματικό συμβάν εξαρτάται από πολλούς και διαφορετικούς, για κάθε άτομο, παράγοντες.

έντονη κοινωνική συνείδηση. Μαθαίνει να συμμετέχει σε όλες τις εκφάνσεις της κοινωνικής δραστηριότητας ενεργά και συνειδητά. Κάθε δραστηριότητά του είναι συνυφασμένη με την κοινωνία, μέσα στα πλαίσια της οποίας ανανεώνει συνεχώς το γνωστικό του δυναμικό και διευρύνει τα αποθέματα των δεξιοτήτων του. Μια κοινωνία, της οποίας τα μέλη είναι κοινωνικά συνειδητοποιημένα, θέτει τα θεμέλια για την εξασφάλιση της σταθερότητας και της συνοχής στους κόλπους της.

Ένας ακόμη τομέας της ανθρώπινης δραστηριότητας ο οποίος καρπώνεται τις ευεργετικές επιδράσεις της δια βίου παιδείας είναι και η οικονομία. Η συμβολή της δια βίου παιδείας στην ανάπτυξη της οικονομίας είναι ιδιαίτερα σημαντική.

Προκειμένου να καταστεί αντιληπτή η σχέση ανάμεσα στη δια βίου εκπαίδευση και κατάρτιση και στην ανάπτυξη της οικονομίας, είναι αναγκαία η εννοιολογική διασαφήνιση του όρου «οικονομική ανάπτυξη».

Κατά τον Denison (1962), ο όρος «οικονομική ανάπτυξη» παραπέμπει στην αύξηση του ακαθάριστου εθνικού προϊόντος (ΑΕΠ). Σύμφωνα με την παραπάνω ερμηνεία, όσο μεγαλύτερη είναι η αύξηση του ακαθάριστου εγχώριου προϊόντος μιας χώρας, τόσο μεγαλύτερη είναι και η οικονομική ανάπτυξή της. Η αύξηση της παραγωγής της συνεπάγεται την ανάπτυξη της οικονομίας της.

Με βάση την εννοιολογική τοποθέτηση του Denison, ο οποίος ταυτίζει την οικονομική ανάπτυξη με την αύξηση της παραγωγής, η συμβολή της δια βίου παιδείας στον τομέα της οικονομίας είναι τεράστια, μιας και προσφέρει ουσιαστική βοήθεια στην αύξηση της παραγωγής.

Σημαντικός παράγοντας, ο οποίος συντελεί στην αύξηση του ακαθάριστου εγχώριου προϊόντος, και του οποίου η ανάπτυξη επιτυγχάνεται μέσα στα πλαίσια της δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης, είναι η αύξηση της παραγωγικής ικανότητας του εργατικού δυναμικού. Με τη βοήθεια της εκπαίδευσης, καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής, οι εργαζόμενοι εξοπλίζονται με μία πληθώρα από δεξιότητες οι οποίες διαρκώς ανανεώνονται και προσαρμόζονται, ανάλογα με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Το σύνολο του εργατικού δυναμικού εκπαιδεύεται και καταρτίζεται, επανακαταρτίζεται και μετεκπαιδεύεται, πάνω στο αντικείμενο των νέων τεχνολογιών, προκειμένου να αποκτήσει την απαραίτητη τεχνογνωσία, η οποία θα συνδράμει στο να ανταποκριθεί ο εργαζόμενος στις απαιτήσεις της δουλειάς του.

Η δια βίου εκπαίδευση και κατάρτιση, εφοδιάζει το σύγχρονο εργαζόμενο με ένα πλήθος από δεξιότητες, όπως η συναίσθηση των ευθυνών, η αυτονομία, η ευελιξία, η δημιουργικότητα, η φαντασία, η κινητικότητα, η ευρύτητα σκέψης και η προσαρμοστικότητα. Τα παραπάνω χαρακτηριστικά, τα οποία σκιαγραφούν το προφίλ του σύγχρονου εργαζόμενου, έχουν ως αποτέλεσμα την αύξηση της αποδοτικότητάς του στο χώρο της εργασίας του. Λογικό συνακόλουθο της αύξησης της παραγωγικής ικανότητας είναι η αύξηση της παραγωγής, η οποία είναι ταυτόσημη με την οικονομική ανάπτυξη.

Ένας ακόμη παράγοντας ο οποίος συμβάλλει στην αύξηση της παραγωγής και οδηγεί στην οικονομική ανάπτυξη είναι η αύξηση του μεγέθους του εργατικού δυναμικού. Όσο μεγαλύτερο είναι το εργατικό δυναμικό μίας χώρας, τόσο μεγαλύτερη είναι και η παραγωγή της. Αυτή ακριβώς η αύξηση του εργατικού δυναμικού επιτυγχάνεται με τη βοήθεια της δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης. Η εκπαίδευση καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής συμβάλλει στην καταπολέμηση της ανεργίας, καθώς μέσα στα πλαίσιά της αξιοποιείται το σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού, με την ενεργό συμμετοχή του στην παραγωγική διαδικασία. Προάγεται η «απασχολησιμότητα» του ατόμου, η δυνατότητα, δηλαδή, εξασφάλισης και διατήρησης μιας θέσης εργασίας από την πλευρά του ατόμου, ενώ παράλληλα ενεργοποιούνται οικονομικά αδρανείς πληθυσμιακές ομάδες και προωθούνται στην αγορά εργασίας. Με τη βοήθεια της δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης, είναι εφικτή η συγκρότηση μιας διευρυμένης αγοράς εργασίας, στην οποία είναι δυνατό να έχουν διαρκή και απρόσκοπτη πρόσβαση όλες οι ομάδες της κοινωνίας, σε όλα τα στάδια της ζωής του. Η εξασφάλιση της << απασχολησιμότητας >> του υπάρχοντος εργατικού δυναμικού και η αξιοποίηση αδρανών οικονομικά πληθυσμιακών ομάδων, έχουν ως άμεσο αποτέλεσμα την αύξηση του εργατικού δυναμικού και κατά συνέπεια την αύξηση της παραγωγής και την οικονομική ανάπτυξη.

Και μία άλλη άποψη, με τον όρο << οικονομική ανάπτυξη >> εννοείται η αύξηση του κατά κεφαλήν εισοδήματος. Όσο μεγαλύτερο είναι το κατά κεφαλήν εισόδημα, τόσο μεγαλύτερη είναι και η οικονομική ανάπτυξη.

Και από αυτή την οπτική γωνία, η συνδρομή της εκπαίδευσης καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής είναι ιδιαίτερα σημαντική για την ανάπτυξη και την πρόοδο της οικονομίας, αφού έχει αποδειχθεί, ότι συμβάλλει στην αύξηση του μισθού των εργαζομένων.

Αυτή ακριβώς η μισθολογική αύξηση είναι άμεσα συνδεδεμένη με την αύξηση της παραγωγικής ικανότητας των εργαζομένων και την ποιοτική βελτίωσή της, η οποία επιτυγχάνεται με τη συνεχή κατάρτιση και επιμόρφωση. Έχει αποδειχθεί, ότι οι εργαζόμενοι, οι οποίοι συμμετέχουν σε προγράμματα συνεχούς ή περιοδικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, παρουσιάζουν μια σημαντική αύξηση των μισθών τους, σε σχέση με τους εργαζόμενους, που δε συμμετέχουν στα προγράμματα αυτά. Έτσι, το κατά κεφαλήν εισόδημα αυξάνεται και κατά συνέπεια η οικονομία αναπτύσσεται και προοδεύει, με τη βοήθεια της δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Η πολιτική της δια βίου παιδείας μπορεί να συνδράμει στην πρόοδο και την ανάπτυξη των σύγχρονων ατόμων και κοινωνιών. Η ατομική και κοινωνική ευημερία, στα πλαίσια των ραγδαίων κοινωνικοοικονομικών, πολιτικών και πολιτισμικών ανακατατάξεων της εποχής, είναι άμεσα συνυφασμένη με την ανάπτυξη και την πρόοδο της δια βίου παιδείας.

Πράγματι, η δια βίου παιδεία διαμορφώνει <<καλούς και αγαθούς πολίτες>>, προσφέρει γνώση και σύνεση στους νέους ανθρώπους, ενδυναμώνει και διαμορφώνει άριστα συναισθήματα (αγάπη, κατανόηση, ανθρωπιά) και συντελεί στην κοινωνική, πολιτική και οικονομική ολοκλήρωση του ατόμου (γνώση, ταυτότητα, κοινωνική συνείδηση κ.λ.π.).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7^ο

7.1 ΟΙ ΡΑΓΔΑΙΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

Σήμερα, βρισκόμαστε σε μια νέα φάση εξέλιξης της Οικονομίας. Η παγκοσμιοποίηση της αγοράς και η 3η Τεχνολογική Επανάσταση που ήδη διανύουμε αλλάζει, ταχύτατα, τα δεδομένα στην παραγωγική διαδικασία. Η απελευθέρωση της αγοράς κεφαλαίων, σε συνδυασμό με την ταχύτατη εξέλιξη των μεταφορών και των τηλεπικοινωνιών, τείνει να μετατρέψει την υφήλιο σε μια ενιαία παγκόσμια αγορά που επιτρέπει στις επιχειρήσεις να έχουν πρόσβαση σε οποιαδήποτε αγορά του κόσμου, μεταφέροντας γρήγορα και με χαμηλό κόστος τα προϊόντα τους σε οποιοδήποτε μέρος του κόσμου.

Αυτό το γεγονός έχει επιτρέψει, ήδη, σε πολλές πολυεθνικές επιχειρήσεις, που έχουν την έδρα τους στα αναπτυγμένα βιομηχανικά έθνη να μεταφέρουν τμήματα της παραγωγής τους σε χώρες της Ανατολικής Ευρώπης και της Ασίας που διαθέτουν φθηνότερες πρώτες ύλες και φθηνότερο εργατικό δυναμικό. Η τάση αυτή, που αναμένετε να γενικευτεί τα επόμενα χρόνια, τείνει να διαμορφώσει έναν παγκόσμιο κατακερματισμό της εργασίας που συρρικνώνει την ανειδίκευτη εργασία στα αναπτυγμένα κράτη. Στο πλαίσιο αυτό, η επιχειρηματική δραστηριότητα που στηρίζεται στην ένταση εργασίας αναπτύσσεται, κυρίως, σε υποανάπτυκτες ή αναπτυσσόμενες αγορές ενώ στις αγορές των αναπτυγμένων βιομηχανικών κρατών, ήδη, κυριαρχούν οι επιχειρήσεις εντάσεως κεφαλαίου και υψηλής τεχνολογίας.

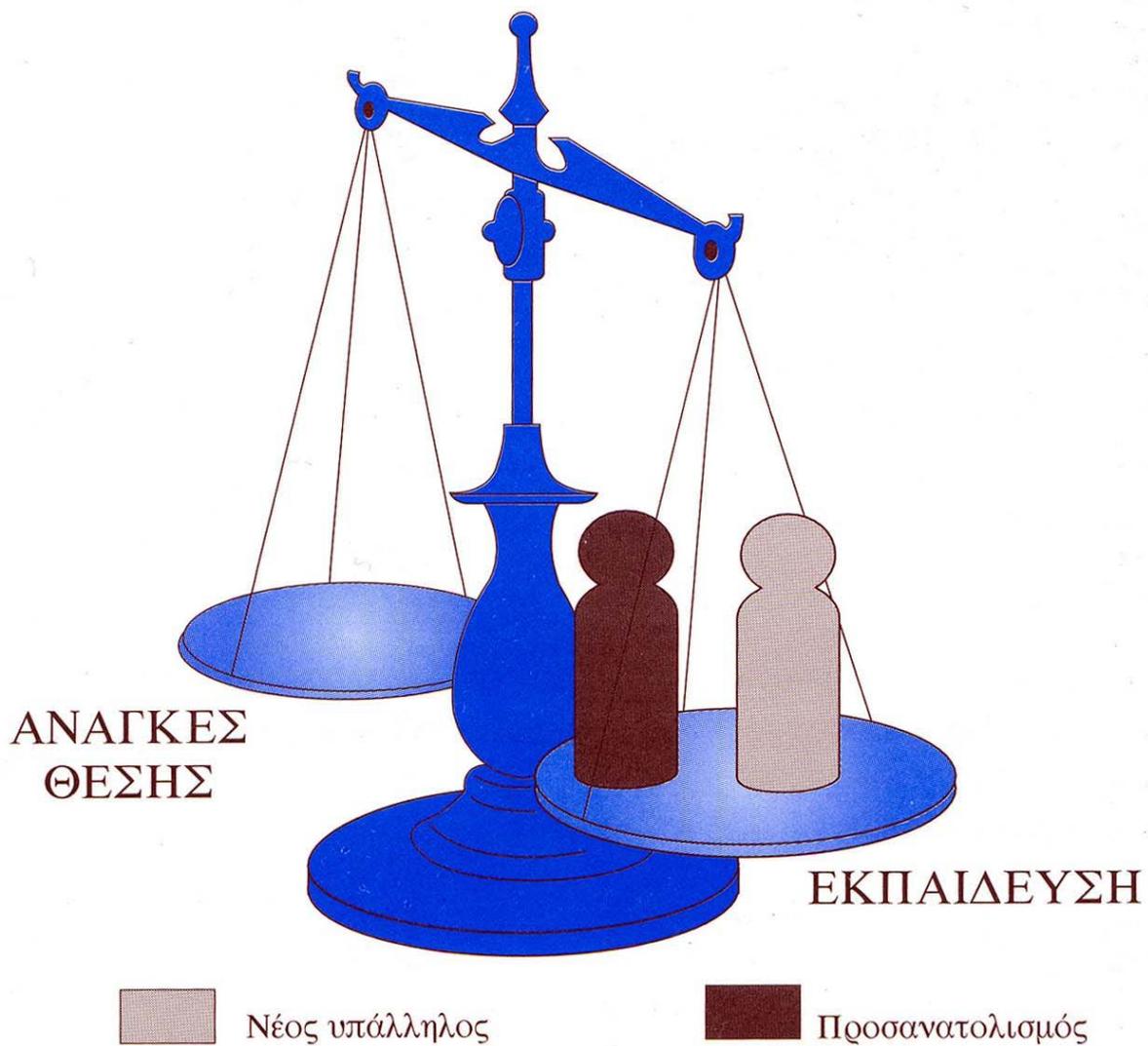
Παράλληλα, οι περισσότερες επιχειρήσεις επενδύουν τεράστια χρηματικά ποσά για την ανανέωση του μηχανολογικού τους εξοπλισμού και τον επανασχεδιασμό του παραγωγικού τους περιβάλλοντος κατά τέτοιο τρόπο που οι αυτοματισμοί και τα “έξυπνα” ρομπότ νέας γενιάς να εντοπίζουν και να περιθωριοποιούν την ανθρώπινη εργασία από την παραγωγική διαδικασία.

Η ταχύτατη εισαγωγή νέων τεχνολογιών στο παραγωγικό περιβάλλον αναμένεται ότι θα έχει αποτέλεσμα, την δεκαετία που διανύουμε και την επόμενη δεκαετία, να χαθούν εκατομμύρια θέσεις εργασίας στους κλάδους της βιομηχανίας και των υπηρεσιών.

Επιπρόσθετα η παραπέρα ενίσχυση καταναλωτικών προτύπων και η μείωση του κύκλου ζωής των παραγόμενων προϊόντων διαμορφώνουν ένα περιβάλλον σκληρού ανταγωνισμού μεταξύ των επιχειρήσεων που, μεταξύ των άλλων, θα έχει ως συνέπεια την μείωση του κύκλου ζωής του τεχνολογικού εξοπλισμού των επιχειρήσεων. Έτσι, σύμφωνα με εκτιμήσεις βιομηχανικών αναλυτών ο μέσος όρος ζωής του τεχνολογικού εξοπλισμού μιας επιχείρησης έχει μειωθεί στα 10 χρόνια, ενώ τις επόμενες δεκαετίες αναμένεται να μειωθεί έως και τα 5 χρόνια.

Από την άλλη πλευρά, νέοι κλάδοι όπως η Βιοτεχνολογία και η Βιομηχανία Τεχνητής Νοημοσύνης αναπτύσσονται ραγδαία δημιουργώντας θέσεις εργασίας υψηλής εξειδίκευσης. Όμως, η ανάπτυξη αυτών των νέων τομέων επιχειρηματικής δραστηριότητας, σύμφωνα με τις μέχρι τώρα προβλέψεις των οικονομικών αναλυτών, δεν θα μπορέσει να εξισορροπήσει τις μεγάλες απώλειες θέσεων εργασίας που δημιουργεί η 3η Τεχνολογική Επανάσταση στους παραδοσιακούς κλάδους της βιομηχανίας και των υπηρεσιών.

Συμπερασματικά, τα αναπτυσσόμενα και αναπτυγμένα βιομηχανικά κράτη, βαδίζουν στον 21ο αιώνα έχοντας να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις της μετάβασης από την βιομηχανική κοινωνία στην κοινωνία των πληροφοριών. Σ' αυτή την διαδικασία αυτή την ώρα προβάλλει ως εφιάλτης η διαχείριση της τεχνολογικής ανεργίας. Ενός φαινομένου που πιθανόν να λάβει πρωτόγνωρες διαστάσεις τα επόμενα χρόνια απειλώντας την συνοχή των σύγχρονων κοινωνιών.



7.2 Ο ΝΕΟΣ ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ.

Είναι προφανές ότι η δραστική μείωση της ανειδίκευτης εργασίας και τα νέα κύματα τεχνολογικών αλλαγών που εισάγονται στην οργάνωση της παραγωγής, σε συνδυασμό με τη μείωση του κύκλου ζωής του τεχνολογικού εξοπλισμού των επιχειρήσεων, αυξάνει σημαντικά το ειδικό βάρος της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στα αναπτυσσόμενα και αναπτυγμένα βιομηχανικά έθνη.

Η 3η Τεχνολογική Επανάσταση μεταβάλλει την συνεχιζόμενη κατάρτιση σε βασικό συντελεστή παραγωγής. Στα χρόνια που έρχονται το συγκριτικό πλεονέκτημα μιας οικονομίας δεν θα είναι το κεφάλαιο αλλά το επίπεδο γνώσεων, δεξιοτήτων και μόρφωσης του εργατικού του δυναμικού. Αντίστοιχα, το συγκριτικό πλεονέκτημα μιας επιχείρησης θα είναι οι γνώσεις, δεξιότητες και η μόρφωση του προσωπικού του.

Φυσικά, η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση δεν μπορεί να θεωρηθεί πανάκεια ή η αποκλειστική λύση των προβλημάτων που δημιουργεί η 3η Τεχνολογική Επανάσταση. Η κατάρτιση, προφανώς, δεν δημιουργεί θέσεις εργασίας και δεν αποτελεί την αποκλειστική προϋπόθεση που επιτρέπει σ' έναν άνεργο να βρει εργασία. Αποτελεί, όμως, το σημαντικότερο μέσο που βοηθάει τον εργαζόμενο ή τον άνεργο να συντηρεί, να αναπτύσσει και να προσαρμόζει ή να αναπροσαρμόζει τις γνώσεις και τις δεξιότητές του, σύμφωνα με τις τεχνολογικές εξελίξεις. Έτσι η κατάρτιση λειτουργεί ως παράγοντας ασφάλειας για τον εργαζόμενο αφού του επιτρέπει να ελέγχει τις αλλαγές στο περιεχόμενο της θέσεως εργασίας του και κατ' επέκταση του επιτρέπει να διατηρεί την θέση εργασίας που κατέχει, λειτουργεί ως κινητήρια δύναμη προαγωγής για τον εργαζόμενο μέσα στην επιχείρηση (ακολουθώντας σχέδιο για καριέρα με στόχο την άνοδο σε άλλη κατηγορία) και είναι όπλο για τη μεσοπρόθεσμη επιδίωξη εθελοντικής επαγγελματικής κινητικότητας του εργαζόμενου (για να καταφέρει να δουλέψει σε μια επιχείρηση που προσφέρει καλύτερες συνθήκες).

Στα πλαίσια αυτά δεν αποτελεί υπερβολή εάν υποστηρίξουμε ότι, στο μέλλον, η κατάρτιση θα αποτελεί προαπαιτούμενο προκειμένου ένα άτομο να ασκεί το δικαίωμα της εργασίας. Συνεπώς, είναι επιβεβλημένο και ώριμο, να ικανοποιηθεί το αίτημα, που προβάλλεται κυρίως από τα συνδικάτα, να

αναγνωριστεί το δικαίωμα της κατάρτισης ως κοινωνικό δικαίωμα που θα πρέπει να μπορούν να το ασκήσουν όλοι οι εργαζόμενοι. Αυτό, πρακτικά σημαίνει ότι κάθε κοινωνία οφείλει να εξασφαλίζει, την ισότιμη πρόσβαση, όλων των πολιτών σε :

✦ ένα, ικανοποιητικού επιπέδου, σύστημα αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης που θα εφοδιάζει τους νέους με τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες ώστε να ενταχθούν ομαλά στην αγορά εργασίας.

✦ ένα σύστημα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης που θα επιτρέπει στους εργαζόμενους να συντηρούν και να ανανεώνουν τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους σύμφωνα με τις τεχνολογικές εξελίξεις.

7.3 ΟΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ.

Οι αλλαγές που συντελούνται στο οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον ως αποτέλεσμα της 3ης Τεχνολογικής Επανάστασης, σε συνδυασμό με το αίτημα οι κοινωνίες να εξασφαλίσουν την ισότιμη πρόσβαση όλων των πολιτών στην κατάρτιση, διαμορφώνουν νέες πολύ σημαντικές προκλήσεις για τα συστήματα συνεχιζόμενης κατάρτισης. Εύλογα, λοιπόν, ανακύπτει το ερώτημα :

Μπορούν τα υφιστάμενα συστήματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης να ανταποκριθούν στις προκλήσεις της 3ης Τεχνολογικής Επανάστασης;

Για παράδειγμα, η Commission σε σχετική έκθεσή της υπογραμμίζει ότι "...την επόμενη δεκαετία το 80% της τεχνολογίας που χρησιμοποιείται σήμερα θα είναι ξεπερασμένη και θα αντικατασταθεί από καινούργιες προηγμένες τεχνολογίες. Μέσα στο ίδιο διάστημα, το 80% του ευρωπαϊκού εργατικού

δυναμικού θα εργάζεται στη βάση της εκπαίδευσης και κατάρτισης που θα έχει λάβει πριν από 10 χρόνια...” . Θα μπορέσουν τα υφιστάμενα συστήματα συνεχιζόμενης κατάρτισης να ανταποκριθούν στις ανάγκες για επανακατάρτιση του 80% του ευρωπαϊκού εργατικού δυναμικού;

Η απάντηση είναι, καταρχήν, αρνητική. Σημειώσαμε, παραπάνω, ότι τα συστήματα συνεχιζόμενης κατάρτισης οικοδομήθηκαν στο πλαίσιο των οικονομικών και κοινωνικών συνθηκών που διαμορφώθηκαν μετά τον 2ο Παγκόσμιο Πόλεμο. Συνεπώς, ανταποκρίνονται σε ένα ορισμένο επίπεδο ανάπτυξης της οικονομίας που σήμερα τείνει να ξεπεραστεί (εάν δεν έχει ξεπεραστεί ήδη). Στα πλαίσια αυτά, τουλάχιστον σε ευρωπαϊκό επίπεδο, ικανοποιούν τις ανάγκες, κυρίως, των μεγάλων επιχειρήσεων (άνω των 500 εργαζομένων) παρέχοντας κατάρτιση στο ήδη ειδικευμένο προσωπικό με ρυθμούς που επιτρέπουν κατά μέσο όρο την επανακατάρτιση του εργαζομένου μία φορά σε όλη την διάρκεια της επαγγελματικής τους ζωής. Έτσι, δεν μπορούν, για παράδειγμα, να διασφαλίσουν την ισότιμη πρόσβαση όλων των εργαζομένων – και ειδικότερα όσων εργάζονται στις μικρές επιχειρήσεις – στην κατάρτιση. Πολύ περισσότερο δεν μπορούν να εξασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι θα έχουν πρόσβαση στην κατάρτιση κάθε 5 ή 10 χρόνια ανάλογα με τις τεχνολογικές εξελίξεις.

Επομένως σήμερα, είναι επιβεβλημένο για τις ευρωπαϊκές κοινωνίες και οικονομίες (πολύ περισσότερο από τις ΗΠΑ και την Ιαπωνία) να επενδύσουν σημαντικούς πόρους και να προχωρήσουν σε μεταρρυθμίσεις προκειμένου να βελτιώσουν στην εμβέλεια και την αποτελεσματικότητα των συστημάτων συνεχιζόμενης κατάρτισης. Προς αυτή την κατεύθυνση, έχει ήδη ξεκινήσει μια προσπάθεια στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης με την ενεργή παρουσία των εθνικών κυβερνήσεων και των κοινωνικών εταίρων. Αναλυτικότερα, οι βασικοί στόχοι αυτής της προσπάθειας είναι :

- η εξοικονόμηση νέων πόρων για την χρηματοδότηση των συστημάτων συνεχιζόμενης κατάρτισης

- η άμεση σύνδεση των συστημάτων συνεχιζόμενης κατάρτισης με τα Πανεπιστήμια

- η βελτίωση της πρόσβασης στην κατάρτιση των εργαζομένων στις μεσαίες και μικρές επιχειρήσεις

Ωστόσο, όλη αυτή η προσπάθεια εξελίσσεται με αργούς ρυθμούς που δεν ανταποκρίνονται στις επείγουσες ανάγκες που διαμορφώνουν οι ραγδαίες τεχνολογικές και οικονομικές εξελίξεις. Ειδικότερα, η όλη προσπάθεια αναβάθμισης των συστημάτων συνεχιζόμενης κατάρτισης συναντά σημαντικότερο πρόβλημα στην εξοικονόμηση νέων πόρων. Από την μία πλευρά, προβάλλουν σημαντικές αντιστάσεις οι εργοδότες, γιατί δεν είναι διατεθειμένοι να αναλάβουν μεγαλύτερο κόστος χρηματοδότησης της κατάρτισης ενώ, από την άλλη πλευρά, οι εθνικές κυβερνήσεις, εγκλωβισμένες στις πολιτικές δημοσιονομικής πειθαρχίας που εφαρμόζουν, αντιμετωπίζουν σημαντικές δυσκολίες στο να εξοικονομήσουν σχετικούς πόρους. Έτσι η όλη προσπάθεια στηρίζεται σε κοινοτικούς πόρους που, όμως, δεν είναι αρκετοί.

Αυτό το γεγονός, μεταξύ των άλλων, δείχνει ότι οι ευρωπαϊκές κοινωνίες δεν έχουν συνειδητοποιήσει στο βαθμό που θα έπρεπε τις κοσμογονικές αλλαγές που μας επιφυλάσσει η 3η Τεχνολογική Επανάσταση. Όμως, εάν δεν συνειδητοποιηθούν ταχύτατα αυτές οι αλλαγές και, κυρίως, εάν δεν συνειδητοποιηθεί ταχύτατα ότι οι ευρωπαϊκές κοινωνίες πρέπει να αναλάβουν το κόστος τεράστιων επενδύσεων στην εκπαίδευση και την έρευνα, τότε θα χάσουν το “τρένο του μέλλοντος” με απρόβλεπτες οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Συνοψίζοντας, μπορούμε να καταλήξουμε στα ακόλουθα συμπεράσματα :

✓ Τα αναπτυσσόμενα και αναπτυγμένα βιομηχανικά κράτη, βαδίζουν στον 21ο αιώνα έχοντας να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις της μετάβασης από την βιομηχανική κοινωνία στην κοινωνία των πληροφοριών. Σ' αυτή την διαδικασία, αυτήν την ώρα, προβάλλει ως εφιάλτης η διαχείριση της τεχνολογικής ανεργίας. Ενός φαινομένου που πιθανόν να λάβει πρωτόγνωρες διαστάσεις τα επόμενα χρόνια απειλώντας την συνοχή των σύγχρονων κοινωνιών.

✓ Η 3η Τεχνολογική Επανάσταση μεταβάλλει την συνεχιζόμενη κατάρτιση σε βασικό συντελεστή της παραγωγής. Στα χρόνια που έρχονται το συγκριτικό πλεονέκτημα μιας οικονομίας δεν θα είναι το κεφάλαιο αλλά το επίπεδο γνώσεων, δεξιοτήτων και μόρφωσης του εργατικού δυναμικού. Αντίστοιχα, το συγκριτικό πλεονέκτημα μιας επιχείρησης θα είναι οι γνώσεις, δεξιότητες και η μόρφωση του προσωπικού του.

✓ Τα υφιστάμενα συστήματα συνεχιζόμενης κατάρτισης οικοδομήθηκαν στο πλαίσιο των οικονομικών και κοινωνικών συνθηκών που διαμορφώθηκαν μετά τον 2ο Παγκόσμιο Πόλεμο. Συνεπώς, ανταποκρίνονται σε ένα ορισμένο επίπεδο ανάπτυξης της οικονομίας που σήμερα τείνει να ξεπεραστεί (εάν δεν έχει ξεπεραστεί ήδη). Στα πλαίσια αυτά, τουλάχιστον σε ευρωπαϊκό επίπεδο, ικανοποιούν τις ανάγκες, κυρίως, των μεγάλων επιχειρήσεων (άνω των 500 εργαζομένων) παρέχοντας κατάρτιση στο ήδη ειδικευμένο προσωπικό με ρυθμούς που επιτρέπουν κατά μέσο όρο την επανακατάρτιση του εργαζομένου μία φορά σε όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής του ζωής. Έτσι, δεν μπορούν,

για παράδειγμα, να διασφαλίσουν την ισότιμη πρόσβαση στην κατάρτιση όλων των εργαζομένων – και ειδικότερα όσων εργάζονται στις μικρές επιχειρήσεις. Πολύ περισσότερο δεν μπορούν να εξασφαλίσουν ότι όλοι οι εργαζόμενοι θα έχουν πρόσβαση στην κατάρτιση κάθε 5 ή 10 χρόνια ανάλογα με τις τεχνολογικές εξελίξεις.

✓ Από τα μέσα της δεκαετίας του '80 και κυρίως την δεκαετία του '90 παρατηρούμε μια προοδευτική διεύρυνση του ρόλου των εργατικών συνδικάτων στη συνεχιζόμενη κατάρτιση. Στα πλαίσια αυτά, τα συνδικάτα δεν περιορίζονται, πλέον, στον κλασικό διεκδικητικό τους ρόλο, αλλά συμμετέχουν ενεργά στον σχεδιασμό και την υλοποίηση των πολιτικών συνεχιζόμενης κατάρτισης. Αυτή η εξέλιξη, αναμφίβολα, εκφράζει μία νέα αντίληψη, που τείνει να γίνει κυρίαρχη στις ευρωπαϊκές κοινωνίες. Σύμφωνα με αυτή, οι διαδικασίες κατάρτισης των εργαζομένων δεν μπορεί να είναι προϊόν μονομερών αποφάσεων μιας επιχείρησης. Η συντήρηση και η ανανέωση των γνώσεων και δεξιοτήτων ενός εργαζομένου είναι μια εκπαιδευτική διαδικασία που αφορά, πρώτα απ' όλα, τον ίδιο τον εργαζόμενο.

✓ Ωστόσο, ενώ σε εθνικό κλαδικό επίπεδο οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων έχουν αξιοποιήσει τις δυνατότητες που τους παρέχει ο κοινωνικός διάλογος και έχουν κατοχυρώσει τον ενεργό, αποφασιστικό τους ρόλο σε όλες τις διαδικασίες που σχετίζονται (α)με τη διαχείριση των πόρων της κατάρτισης και (β)με τον σχεδιασμό των πολιτικών κατάρτισης, στο επίπεδο των επιχειρήσεων διαπιστώνεται ένα σημαντικό έλλειμμα στη συμμετοχή των εργαζομένων στον σχεδιασμό, την υλοποίηση και την αξιολόγηση των κύκλων κατάρτισης που αναπτύσσονται μέσα στις επιχειρήσεις.

✓ Τα Εργασιακά Συμβούλια είναι ένας θεσμός συμμετοχής, ο οποίος εάν αξιοποιηθεί σωστά, σε συνεργασία με τα εργατικά συνδικάτα, μπορεί να συμβάλλει καθοριστικά στη διεύρυνση της συμμετοχής των εργαζομένων στις διαδικασίες κατάρτισης των επιχειρήσεων. Ειδικότερα, τα εργασιακά συμβούλια

μπορούν να γίνουν ο θεματοφύλακας, σε επίπεδο επιχείρησης, των συμφωνιών που τα συνδικάτα υπογράφουν στα πλαίσια των εθνικών και κλαδικών συλλογικών συμβάσεων και να συμβάλλουν σημαντικά στην διεύρυνση της συμμετοχής των εργαζομένων στις διαδικασίες συνεχιζόμενης κατάρτισης, στο επίπεδο της επιχείρησης.

✓ Όμως, ούτε η εμπλοκή των Εργασιακών Συμβουλίων στη συνεχιζόμενη κατάρτιση έχει αποδώσει, μέχρι σήμερα, τα αναμενόμενα αποτελέσματα. Είναι, λοιπόν, επιβεβλημένο να ενταθούν οι προσπάθειες για την παραπέρα αξιοποίηση του θεσμού. Προς αυτή την κατεύθυνση, θα πρέπει να εξεταστεί το ενδεχόμενο της επέκτασης της υποχρεωτικής σύστασης Εργασιακών Συμβουλίων σε όλες τις επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 25 εργαζομένους, σε συνδυασμό με την ανάπτυξη των ειδικών προγραμμάτων επιμόρφωσης των εκπροσώπων των εργαζομένων στα Εργασιακά Συμβούλια στα θέματα σχεδιασμού, υλοποίησης και αξιολόγησης προγραμμάτων συνεχιζόμενης κατάρτισης.

✓ Η Ευρωπαϊκή Ένωση και πολλές Εθνικές Κυβερνήσεις έχουν αναλάβει πρωτοβουλίες προς την κατεύθυνση της ευαισθητοποίησης εργοδοτών και εργαζομένων για τα θέματα συνεχιζόμενης κατάρτισης. Όμως, ιδιαίτερα σημαντικές είναι οι πρωτοβουλίες που έχουν αναλάβει τα ίδια τα συνδικάτα για τη συνειδητοποίηση των μελών τους και ευρύτερα των εργαζομένων. Στα πλαίσια αυτά, έχουν πυκνώσει οι προσπάθειες τριτοβάθμιων και δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων, να ενημερώσουν τους εργαζομένους για την κατάρτιση και, κυρίως, μέσα από την διαδικασία της συνδικαλιστικής επιμόρφωσης, να εκπαιδεύσουν τα στελέχη τους σε θέματα σχεδιασμού, υλοποίησης και αξιολόγησης επιχειρησιακών προγραμμάτων κατάρτισης.

✓ Φυσικά, όλες αυτές οι προσπάθειες που είναι σημαντικές και συμβάλλουν στην ενίσχυση της συμμετοχής των εργαζομένων στις διαδικασίες κατάρτισης, δεν αντιμετωπίζουν συνολικά το όλο πρόβλημα. Στις επιχειρήσεις

που δεν υπάρχει συλλογική έκφραση των εργαζομένων και πολύ περισσότερο στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις η πρόσβαση των εργαζομένων στη συνεχιζόμενη κατάρτιση είναι εξαιρετικά περιορισμένη και τα εμπόδια, που πρέπει να ξεπεραστούν, είναι τεράστια.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- ↪ **Ικουζίρο Νονάκα – Χιροτάκα Τακεούτσι** , *Η διαχείριση της γνώσης στη σύγχρονη επιχείρηση.*
- ↪ **Γρηγόρης Μέντζας**, *ΕΜΠ – Planet Emst & Young.*
- ↪ **Ζευγαρίδης Σ. – Σταματιάδη Γ.** (1997), *Διοίκηση και Εποπτεία Προσωπικού*, Εκδόσεις Interbooks, Αθήνα
- ↪ **Δήμου Ν.** (1999), *Διοίκηση Προσωπικού*, Εκδόσεις 'ΕΛΛΗΝ', Αθήνα
- ↪ **Σκούλας Ν. – Οικονομάκη Κ.** (1998), *Διαχείριση και Ανάπτυξη Ανθρωπίνων Πόρων*, Εκδόσεις Καλοφωλιάς Α.Ε., Αθήνα
- ↪ **Μαντάς Ν.** (1992), *Διοίκηση Προσωπικού*, Εκδόσεις Σύγχρονη Εκδοτική, Αθήνα
- ↪ **Σ. Ρομπόλης -Κ. Δημουλάς-Β. Γαλατά**, *Η Δια βίου Επαγγελματική Κατάρτιση στην Ελλάδα*, Ινστιτούτο Εργασίας, ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ
- ↪ **Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, GBIO-CIREM-HIVA-IBERE**, *Τα Εργασιακά Συμβούλια και ο Κοινωνικός Διάλογος για την Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση*
- ↪ **Γεώργιος Δημ. Μάρδας**, *Οικονομική Θεωρία-Δια βίου παιδεία-Κοινωνική Πολιτική*
- ↪ **Στέλα Ξηροτύρη-Κουφίδου**, *Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων*, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών
- ↪ **Θ . Παπαηλίας**, *Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση*
- ↪ **Τζεκίνης Χ.** (1988), *Προγραμματισμός Ανθρώπινου Δυναμικού*, Εκδόσεις Σταμούλης, Αθήνα

↳ **Τζωρτζάκης Κ.- Τζωρτζάκη Α.** (1999), *Οργάνωση και Διοίκηση*, Εκδόσεις Rosili, Αθήνα

↳ **Χατζηπαντελή Π.** (1999), *Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού*, Εκδόσεις Σταμούλης, Αθήνα

↳ **Γ. Βουτσινός –Σ. Παλαιοκρασιάς – Σ. Σταύρου – Χ. Λαμπρόπουλος-Κ. Ιθακήσιος**, *Πολιτική Ανάπτυξης Ανθρωπίνων Πόρων*