ΠΛΗΡΩΜΕΝΟ ΤΕΛΟΣ Του Γραφείο ΚΕΜΠΑ

ΕΛΤΑ Hellenic Post

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ Τεύχος 106, Μάιος 2004

ΙΝΕ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ - Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ



◆ Η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα ◆ Κοινωνικές επιστήμες και ανάπτυξη των κοινωνικών δεξιοτήτων ◆ Δραστηριότητες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ - Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Τεύχος 106, Μάιος 2004

ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

Τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα, στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης αλλά και σ' αυτές του υπόλοιπου κόσμου η επαγγελματική κατάρτιση, με τη μία ή την άλλη μορφή της, ολοένα και περισσότερο απασχολεί τον επιστημονικό προβληματισμό καθώς και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών. Έννοιες όπως αρχική, συνεχιζόμενη, εναλλασσόμενη, ταχύρυθμη, ενδοεπιχειρησιακή εμπλουτίζουν το λεξιλόγιο όχι μόνο των ειδικών αλλά και ενός διευρυνόμενου τμήματος του πληθυσμού. Αυτό ασφαλώς είναι αποτέλεσμα τόσο των ταχύτατων αλλαγών που συντελούνται στην οικονομία, στην τεχνολογία, στη δομή της απασχόλησης και στην αγορά εργασίας όσο όμως και της ανάγκης ενός αυξανόμενου τμήματος του πληθυσμού να αναζητεί λύσεις στην ενίσχυση της διαπραγματευτικής του ικανότητας εντός της αγοράς εργασίας. Στο τεύχος αυτό της ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ με το άρθρο για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, επιχειρείται η αποσαφήνιση του ρόλου, των στόχων και των πρόσφατων εξελίξεων της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης (ΣΕΚ) στην Ελλάδα. Επιπλέον η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ, δημοσιεύει άρθρο για τις κοινωνικές επιστήμες και την ανάλυση των κοινωνικών δεξιοτήτων. Τέλος παρουσιάζονται οι δραστηριότητες του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ το τελευταίο διάστημα.

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ • ΜΗΝΙΑΙΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΤΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

ΕΚΔΟΤΗΣ: Χρήστος Πολυζωγόπουλος • **ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ:** ΤΟ Δ.Σ. ΤΟΥ ΙΝΕ, *Πρόεδρος:* Χρήστος Πολυζωγόπουλος, *Αναπληρωτής Πρόεδρος:* Α. Αποστολόπουλος, *Αντιπρόεδρος:* Π. Βούτος, Στ. Λαιμός, Γ. Ποντικός, *Γρ. Οικονομικού:* Κ. Πουπάκης, *Διευθύνων Σύμβουλος:* Φ. Φατούρος, *Μέλη:* Α. Βλάχος, Π. Γρατσάνης, Στ. Κουτσιούμπελης, Ν. Τσιούνης, Α. Μητρόπουλος, Γ. Ντάσης, Δ. Παρλαβάντζας, Λ. Τέσκος • **ΓΡΑΦΕΙΑ:** Εμμ. Μπενάκη 71Α, Αθήνα 106 81, Τηλ: 210 3327710, 210 3327726, Fax: 210 3304452 • **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ:** www.inegsee.gr • **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΣΕΛΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΠΑΡΑΓΩΓΗ:** ΚΑΜΠΥΛΗ, Αντιγόνης 60, Τηλ: 210 5156820, Fax: 210 5156811

Η ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

*του Άγγελου Ι. Ευστράτογλου**

1. Εισαγωγή

Τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα, στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης αλλά και σ' αυτές του υπόλοιπου κόσμου η επαγγελματική κατάρτιση, με τη μία ή άλλη μορφή της, ολοένα και περισσότερο φαίνεται να μπαίνει στη ζωή μας. Έννοιες όπως αρχική, συνεχιζόμενη, εναλλασσόμενη, ταχύρυθμη, ενδοεπιχειρησιακή αποκτούν μια καθημερινότητα και φαίνεται να πλουτίζουν το λεξιλόγιο όχι μόνο των ειδικών αλλά ενός διευρυνόμενου τμήματος του πληθυσμού. Τούτο ασφαλώς είναι αποτέλεσμα τόσο των ταχύτατων αλλαγών που συντελούνται στην οικονομία, στην τεχνολογία, στη δομή της απασχόλησης και στις αγορές εργασίας, που υποχρεώνουν τα συστήματα επαγγελματικής κατάρτισης σε διαρκείς αναπροσαρμογές του ρόλου, των στόχων και των προγραμμάτων τους, όσο όμως και της ανάγκης ενός αυξανόμενου τμήματος του πληθυσμού να αναζητεί λύσεις στην ενίσχυση της διαπραγματευτικής του ικανότητας μέσα στις αγορές εργασίας. Να αναζητεί, με άλλα λόγια, τη βελτίωση και αναπροσαρμογή των γνώσεων, δεξιοτήτων και προσόντων του, τα οποία θα ενισχύσουν τη διαπραγματευτική ικανότητά του σ' ένα έντονα ανταγωνιστικό περιβάλλον.

Στόχος αυτού του άρθρου είναι η αποσαφήνιση του ρόλου, των στόχων και των πρόσφατων εξελίξεων της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης (ΣΕΚ) στην Ελλάδα. Προκειμένου να επιτευχθεί ο στόχος αυτός κρίνεται απαραίτητο να παρουσιασθούν τόσο μια σειρά ορισμοί, που επιτρέπουν τη διάκριση ανάμεσα στις βασικές μορφές (και στόχους) της επαγγελματικής κατάρτισης, όσο και μια σειρά από στοιχεία, που θα διευκολύνουν την κατανόηση των πρόσφατων εξελίξεων.

2. Εννοιολογικός προσδιορισμός των βασικών μορφών της επαγγελματικής κατάρτισης

Με τον όρο κατάρτιση[1] εννοείται η σχεδιασμένη διαδικασία προσδιορισμού της συμπεριφοράς, των γνώσεων και των δεξιοτήτων μέσα από τη μάθηση, προκειμένου να επιτευχθεί η αποτελεσματική παρουσία σε μία δραστηριότητα ή ένα εύρος δραστηριοτήτων (Manpower Service Commission, 1981) Η επαγγελματική κατάρτιση μπορεί, κατ' αρχήν, να διακριθεί σε αρχική και συνεχιζόμενη. Πρέπει να επισημανθεί ότι η διάκριση αυτή δεν είναι ευχερής καθώς οι πρόσφατες εξελίξεις καθιστούν τη διαχωριστική

* Δρ. Οικονομικών της Εργασίας.

[1] Στη σχετική φιλολογία ένα πλήθος ορισμών επιχειρεί να αποσαφηνίσει την έννοια της κατάρτισης και τις βασικές της διακρίσεις. Οι χρησιμοποιούμενοι, για τις ανάγκες του παρόντος άρθρου, ορισμοί, παρά το γεγονός ότι δεν απαλλάσσονται προβλημάτων, έχουν υιοθετηθεί, καθώς είναι οι συνηθέστερα χρησιμοποιούμενοι στα επίσημα έγγραφα και κείμενα της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της χώρας μας.

γραμμή τους, περισσότερο ασαφή, σε σχέση με το παρελθόν. Ωστόσο καθώς αρχική και συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, σε μία σειρά από χώρες, μεταξύ των οποίων και η Ελλάδα, διαμορφώνουν δύο διαφορετικά συστήματα, η εννοιολογική τους διάκριση καθίσταται απαραίτητη. Έτσι ως αρχική επαγγελματική κατάρτιση θεωρείται η μαθησιακή διαδικασία, δια μέσου της οποίας παρέχονται στα άτομα βασικές επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες σε συγκεκριμένες ειδικότητες ή εξειδικεύσεις, που αποσκοπούν στην ένταξη στην αγορά εργασίας και στην επαγγελματική κινητικότητα και εξέλιξη του ανθρώπινου δυναμικού. Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση θεωρείται η μαθησιακή διαδικασία, δια μέσου της οποίας παρέχονται στα άτομα γνώσεις και δεξιότητες που συμπληρώνουν, βελτιώνουν και αναβαθμίζουν αυτές που έχουν αποκτηθεί από το εκπαιδευτικό σύστημα, την αρχική επαγγελματική κατάρτιση, την επαγγελματική εμπειρία ή και από άλλες μη τυπικές και άτυπες μορφές μάθησης, με σκοπό την ένταξη ή επανένταξη των ατόμων στην απασχόληση, την επαγγελματική εξέλιξη και την προσωπική ανάπτυξη.

3. Φορείς και στόχοι της ΣΕΚ στην Ελλάδα

Η ΣΕΚ στην Ελλάδα ασκείται από ένα μεγάλο αριθμό φορέων, που ανήκουν στο δημόσιο, ιδιωτικό και ευρύτερο κοινωνικό τομέα. Υπουργεία, Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου και Ιδιωτικού Δικαίου, Οργανισμοί, Συνδικάτα και Ιδιωτικές Επιχειρήσεις εμπλέκονται στις διαδικασίες της ΣΕΚ. Ταυτοχρόνως στην ΣΕΚ θα πρέπει να ενταχθούν και οι δραστηριότητες επαγγελματικής κατάρτισης που παρέχονται από μεγάλες συνήθως επιχειρήσεις και οργανισμούς, στο πλαίσιο της αναβάθμισης των προσόντων του εργατικού τους δυναμικού.

Η σύντομη αυτή παράθεση των φορέων επιτρέπει μια περαιτέρω διάκριση της ΣΕΚ, ανάμεσα σ' αυτήν που συντελείται με τη βοήθεια του ΕΚΤ και της Ελληνικής Πολιτείας και σ΄ εκείνη που λειτουργεί ανεξάρτητα (χωρίς δηλαδή τις ειδικές χρηματοδοτήσεις) και έξω απ΄ αυτήν. Για λόγους που γίνονται εύκολα κατανοητοί, η πολιτεία δίδει έμφαση στην πρώτη, χωρίς να αδιαφορεί για την δεύτερη[2] (την αναβάθμιση δηλαδή της ΣΕΚ που παρέχεται από μη χρηματοδοτούμενους φορείς).[3]

Οι βασικοί στόχοι της ΣΕΚ μπορεί να συνοψισθούν: Πρώτον, στην παροχή γνώσεων και δεξιοτήτων και στην εν γένει βελτίωση των προσόντων του εργατικού δυναμικού, σ' ένα περιβάλλον ταχύτατων και διαρθρωτικών μεταβολών στην οικονομία, στην τεχνολογία και στις αγορές εργασίας. Δεύτερον, στη διατήρηση της ενεργητικότητας και στην αποφυγή της παθητικοποίησης τμημάτων του πληθυσμού. Στη διατήρησή τους δηλαδή μέσα στην αγορά εργασίας και στη συμβολή στην αύξηση των δεικτών συμμετοχής του πληθυσμού στο εργατικό δυναμικό. Τρίτον, στη βελτίωση της παραγωγικότητας των εργαζομένων και των επιχειρήσεων και τέταρτον στην πρόληψη ενδεχόμενων διαρθρωτικών ανισορροπιών στη προσφορά και ζήτηση δεξιοτήτων και, δια μέσου αυτής, στη μείωση της ανεργίας.

---

[2]Το ενδιαφέρον της πολιτείας για τις υπηρεσίες επαγγελματικής κατάρτισης που παρέχονται από τις επιχειρήσεις, στο πλαίσιο της αναβάθμισης των δεξιοτήτων και των προσόντων του εργατικού τους δυναμικού, εκτός των άλλων, έχει δειχθεί μέσα από την εφαρμογή των προγραμμάτων ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης. Η παρουσίαση των εξελίξεων στο χώρο αυτό, όπως γίνεται φανερό, ξεφεύγει από τους στόχους του παρόντος σημειώματος.

[3]Τα μεγέθη και οι βασικές εξελίξεις που παρατίθενται σε συντομία παρακάτω, αφορούν στο χρηματοδοτούμενο από το ΕΚΤ και την πολιτεία τμήμα της ΣΕΚ στην χώρα.



4. Η διάρθρωση και τα βασικά χαρακτηριστικά του συστήματος της ΣΕΚ στην Ελλάδα

Η απουσία παράδοσης στο χώρο της επαγγελματικής κατάρτισης έχει επισημανθεί σε μεγάλο αριθμό ερευνών (Χασάπης 1994α, 1994β, Ευστράτογλου 1997, Ιακωβίδης 1998, κ.α). Ιδιαίτερα για την ΣΕΚ έχει επισημανθεί ότι η απουσία αυτή σε συνδυασμό με το γεγονός ότι οι δράσεις της έχουν προκύψει όχι ως προϊόν ζήτησης για υπηρεσίες κατάρτισης, αλλά ως αποτέλεσμα των χρηματοδοτήσεων του ΕΚΤ (Μπαλούρδος και Χρυσάκης 1998, Ρομπόλης, Δημουλάς, Γαλατά 1999, Παπαδόγαμβρος 2002), συνιστούν τα αίτια των κύριων προβλημάτων και της χαμηλής αποτελεσματικότητας της ΣΕΚ.

Ωστόσο τα τελευταία χρόνια, μια σειρά από ρυθμίσεις έχουν διαμορφώσει ένα διαφορετικό σκηνικό στο χώρο της ΣΕΚ στην Ελλάδα. Οι ρυθμίσεις αυτές αφορούν στην ίδρυση του ΕΚΕΠΙΣ (Νόμος 2469/1997), στη δημιουργία της Ειδικής Υπηρεσίας Διαχείρισης (Ν. 2860/2000), της Ειδικής Υπηρεσίας Εφαρμογής (107900 Κ.Υ.Α[4] των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Οικονομικών) και στην ίδρυση του Παρατηρητηρίου Απασχόλησης Ερευνητική - Πληροφορική Α.Ε - ΠΑΕΠ (19059/2002 Κ.Υ.Α των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Ανάπτυξης).[5] Αντικείμενο του ΕΚΕΠΙΣ είναι η διασφάλιση, δια μέσου της πιστοποίησης, των προϋποθέσεων παροχής ποιοτικών υπηρεσιών κατάρτισης. Αντικείμενο των ειδικών υπηρεσιών είναι η διαχείριση των πόρων του Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης, που αφορούν στα Επιχειρησιακά Προγράμματα ευθύνης του Υπουργείου Εργασίας.[6] Αντικείμενο της ΠΑΕΠ, είναι η έρευνα και η μελέτη των εξελίξεων στις αγορές εργασίας, ο προσδιορισμός των αναγκών κατάρτισης καθώς και η παροχή πληροφορικής και τεχνικής υποστήριξης προς τον ΟΑΕΔ.

Στην πλήρη του ανάπτυξη το σύστημα της ΣΕΚ λειτουργεί ως ακολούθως: Η ΠΑΕΠ έχει την ευθύνη του προσδιορισμού των αναγκών κατάρτισης και παρέχει όλες τις απαραίτητες πληροφορίες στο Υπουργείο Εργασίας. Το τελευταίο, μέσω των ειδικών υπηρεσιών, εξειδικεύει τις ανάγκες αυτές και προκηρύσσει τα απαραίτητα προγράμματα, διασφαλίζοντας συνθήκες ανταγωνισμού. Από τη πλευρά του το ΕΚΕΠΙΣ διαμορφώνει τις προϋποθέσεις συμμετοχής για τους φορείς, διασφαλίζοντας την παροχή βελτιωμένων υπηρεσιών κατάρτισης.

Οι λειτουργίες αυτές συνδέονται με τον κεντρικό σχεδιασμό του συστήματος της ΣΕΚ, ο οποίος συμπληρώνεται και από τον περιφερειακό. Οι περιφέρειες, μέσω των ΠΕΠ, εξειδικεύοντας περαιτέρω τις περιφερειακές και τοπικές ανάγκες, έχουν τη δυνατότητα να προκηρύσσουν σειρά προγραμμάτων συνεχιζόμενης κατάρτισης. Έτσι το σύστημα της ΣΕΚ, μέσω ενός κεντρικού σχεδιασμού, επιχειρεί να καλύψει τις ανάγκες κατάρτισης σε εθνικό επίπεδο, διαθέτοντας ταυτοχρόνως την απαιτούμενη ευελιξία, ώστε να καλύπτει τις επί μέρους περιφερειακές και τοπικές.

---

[4]Κοινή Υπουργική Απόφαση

[5]Η ΠΑΕΠ προέκυψε από τη συγχώνευση του Εθνικού Παρατηρητήριου Απασχόλησης και του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας και για την εκπλήρωση των σκοπών της αναπτύσσει δράσεις στους τομείς του σχεδιασμού και της εφαρμογής ολοκληρωμένων πληροφορικών συστημάτων, της έρευνας και μελέτης των δεδομένων της αγοράς εργασίας και της παρακολούθησης και αξιολόγησης των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης.

[6]Ειδικότερα η Ειδική Υπηρεσία Εφαρμογής έχει την αρμοδιότητα της προκήρυξης των συγχρηματοδοτούμενων από το ΕΚΤ ενεργειών, της έγκρισης και εκτέλεσης των ενεργειών καθώς και της αξιολόγησής τους.

Κάτω όμως από ποιους όρους και ποιες προϋποθέσεις μπορεί στο σύστημα της ΣΕΚ να επιτυγχάνει τους στόχους του. Με άλλα λόγια ποια θα πρέπει να είναι τα βασικά χαρακτηριστικά του συστήματος που θα του επιτρέπουν να πετύχει τους στόχους αυτούς.

Ως πρώτο χαρακτηριστικό θα πρέπει να θεωρηθεί η δυνατότητα προσδιορισμού των αναγκών κατάρτισης. Είναι ευρέως αποδεκτό, όχι μόνο στην χώρα μας αλλά σε διεθνώς, ότι η αποτελεσματικότητα των συστημάτων επαγγελματικής κατάρτισης συνδέεται άμεσα με την ορθή επιλογή του είδους της κατάρτισης που θα λάβει χώρα (Bolle 1987, World Bank 1994). Ωστόσο ο προσδιορισμός των αναγκών επαγγελματικής κατάρτισης, είτε αυτές αφορούν στην αρχική είτε στην συνεχιζόμενη, δεν είναι ευχερής. Για μία σειρά από λόγους, η παρουσίαση των οποίων ξεφεύγει από τους στόχους του παρόντος σημειώματος, οι τεχνικές προσδιορισμού των αναγκών κατάρτισης δεν είναι ούτε ασφαλείς ούτε απόλυτα αποτελεσματικές. Κατά συνέπεια, η επιλογή από το (περιορισμένο) οπλοστάσιο των τεχνικών και των μεθόδων προσδιορισμού των αναγκών κατάρτισης, της πιο κατάλληλης, ώστε να παραχθούν τα καλύτερα δυνατά αποτελέσματα είναι ζήτημα αποφασιστικής σημασίας.[7]

Δεύτερον, η ευελιξία του συστήματος. Η διάρθρωση του συστήματος θα πρέπει να είναι τέτοια ώστε να παρέχεται η δυνατότητα ταχύτατων και άμεσων προσαρμογών στις ανάγκες που διαμορφώνονται τόσο εθνικά όσο όμως κυρίως περιφερειακά και τοπικά (Begg 1990).

Τρίτον, η διασφάλιση υπηρεσιών υψηλού επιπέδου, μέσω της ύπαρξης συγκεκριμένων προϋποθέσεων. Οι προϋποθέσεις αυτές αφορούν στις υποδομές και στον εξοπλισμό των φορέων, που παρέχουν τις υπηρεσίες κατάρτισης, στο ανθρώπινο δυναμικό, με έμφαση στους εκπαιδευτές, που καλούνται να διδάξουν τα προγράμματα και στην ποιότητα αυτών καθ' αυτών των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης. Η διαδικασία που διασφαλίζει την ύπαρξη υψηλών προδιαγραφών ποιότητας[8] στις παραπάνω κατηγορίες είναι η πιστοποίηση, η οποία συνιστά και το κυρίως αντικείμενο του Εθνικού Κέντρου Πιστοποίησης (ΕΚΕΠΙΣ). Ετσι η πολιτεία, δια μέσου του ΕΚΕΠΙΣ, παρεμβαίνει και στους τρεις βασικούς παράγοντες (υποδομές, ανθρώπινο δυναμικό, προγράμματα) που συνδέονται άμεσα με τη διασφάλιση της ποιότητας της επαγγελματικής κατάρτισης.

5. Υποδομές και δυναμικότητα της ΣΕΚ

Οι υποδομές συνιστούν έναν από τους βασικούς παράγοντες που συνδέονται με τη ποιότητα των υπηρεσιών της ΣΕΚ.[9] Οι υπηρεσίες της ΣΕΚ παρέχονται μέσα στα

[7]Για μία συνοπτική παρουσίαση των μεθόδων προσδιορισμού των αναγκών κατάρτισης καθώς και των πλεονεκτημάτων και μειονεκτημάτων που παρουσιάζουν, ο ενδιαφερόμενος, μεταξύ άλλων, μπορεί να ανατρέξει στο Δεδουσόπουλο (2000).

[8]Γύρω από το ζήτημα της ποιότητας στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση έχει αναπτυχθεί ένας εξαιρετικά σημαντικός διάλογος. Τα ζητήματα της ποιότητας μπορεί να αντιμετωπισθούν από την οπτική της παιδαγωγικής, της μακρο-οικονομίας, της κοινωνιολογίας και του μάνατζμεντ, αναδεικνύοντας διαφορετικές κατά περίσταση προτεραιότητες. Σε κάθε περίπτωση όμως υπάρχει ένας βασικός άξονας παραγόντων, που αναφέρεται σε ζητήματα διαμόρφωσης της πολιτικής για την κατάρτιση, σε ζητήματα οργάνωσης των διαδικασιών κατάρτισης, σε θέματα των εκπαιδευτών και των εκπαιδευομένων και σε θέματα αυτών καθ' αυτών των προγραμμάτων κατάρτισης, που φαίνεται να καλύπτει όλο το εύρος των επιστημονικών πεδίων που ασχολούνται με την ποιότητα της κατάρτισης.

[9]Στην έννοια των υποδομών συμπεριλαμβάνονται, πέραν των κτιριακών υποδομών και του απαραίτητου εξοπλισμού και η ύπαρξη των συστημάτων, που εφαρμόζουν τα ΚΕΚ ώστε να εξασφαλίζουν τα καλύτερα δυνατά αποτελέσματα των δράσεων τους.

Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ). Με την Υ.Α 105127/8-1-2001 θεσμοθετήθηκε το σύστημα πιστοποίησης των ΚΕΚ, που διασφαλίζει σε σημαντικό βαθμό, τις απαιτούμενες υποδομές για τη βελτίωση των υπηρεσιών της ΣΕΚ. Τα αποτελέσματα της εφαρμογής του συστήματος αυτού εμφανίζονται στον πίνακα 1.

Πίνακας 1

Περιφερειακή κατανομή Δομών, Θέσεων Κατάρτισης και Ανέργων

Περιφέρεια	Δομές Κατάρτισης		Δυναμικότητα		Άνεργοι	
	Αριθμός	Ποσοστό	Αριθμός	Ποσοστό	Αριθμός	(Δ/Α)*100
Αν. Μακ. & Θράκ	44	7,6	2.697	5,8	29.857	9,0
Δ. Μακεδονία	32	5,5	2.268	4,9	18.153	12,5
Κ. Μακεδονία	93	16,0	7.049	15,2	86.886	8,1
Ηπειρος	25	4,3	1.618	3,5	12.947	12,5
Θεσσαλία	45	7,7	3.514	7,6	29.563	11,9
Στερεά Ελλάδα	50	8,6	3.285	7,1	18.250	18,0
Ιόνια Νησιά	18	3,1	1.008	2,2	9.044	11,1
Δυτική Ελλάδα	53	9,1	3.913	8,4	26.823	14,6
Αττική	120	20,6	14.655	31,6	168.595	8,7
Πελοπόννησος	37	6,4	2.148	4,6	18.567	11,6
Β. Αιγαίο	14	2,4	766	1,7	6.335	12,1
Ν. Αιγαίο	16	2,8	989	2,1	22.063	4,5
Κρήτη	35	6,0	2.500	5,4	28.274	8,8
Σύνολο	**582**	**100,0**	**46.410**	**100,0**	**475.357**	**9,8**

Πηγή: ΕΚΕΠΙΣ, ΕΣΥΕ, Ερευνα Εργατικού Δυναμικού, (Β΄Τρίμ. 2002).

Ο πίνακας 1 εμφανίζει τον αριθμό των δομών κατάρτισης ανά περιφέρεια, τη δυναμικότητά τους (τον αριθμό δηλαδή των ατόμων που μπορούν να καταρτίσουν) καθώς και τον αριθμό των καταρτιζομένων ανά 100 ανέργους. Ετσι γίνεται άμεσα φανερό ότι η χώρα διαθέτει ένα δίκτυο 582 δομών, που καλύπτουν το σύνολο των νομών, που δύνανται να καταρτίσουν 46.410 άτομα ταυτοχρόνως. Με βάση δηλαδή την υφιστάμενη δυναμικότητα της ΣΕΚ, ένας περίπου στους δέκα ανέργους μπορεί να καταρτισθεί.

Όσον αφορά στη περιφερειακή τους διάρθρωση ο κύριος όγκος των δομών κατάρτισης (και η δυναμικότητά τους) συγκεντρώνονται στις περιφέρειες της Αττικής και της Κ. Μακεδονίας, εκεί όπου συγκεντρώνεται και ο κύριος όγκος των ανέργων. Σχετικά υψηλά μερίδια επίσης εμφανίζουν οι περιφέρειες της Δυτικής Ελλάδας, της Θεσσαλίας και της Στερεάς Ελλάδας, στις οποίες παράλληλα συγκεντρώνονται και σχετικά υψηλά μερίδια ανέργων. Σε γενικές γραμμές η περιφερειακή διάρθρωση των δομών και της δυναμικότητας της ΣΕΚ

στη χώρα εμφανίζει μια αντιστοιχία σε σχέση μ' αυτήν της ανεργίας.

Εκτιμώντας όμως τον δείκτη της δυναμικότητας κατά περιφέρεια (δηλαδή των αριθμό των καταρτιζομένων ανά 100 ανέργους), οι παραπάνω διαπιστώσεις διαφοροποιούνται. Ο δείκτης[10] αυτός κυμαίνεται μεταξύ 8,1 (Αττική) και 19,9 (Β. Αιγαίο) και υποδηλώνει τις διαφορετικές δυνατότητες κατάρτισης που εμφανίζουν οι περιφέρειες. Δηλώνει δηλαδή ότι η περιφέρεια του Β. Αιγαίου διαθέτει υποδομές τέτοιες ώστε να καταρτίσει το 20% των ανέργων της περιφέρειας, ενώ η Αττική μόνο το 8,1%.

Ωστόσο πρέπει να διευκρινισθεί ότι η ιδιαιτερότητα των προγραμμάτων κατάρτισης και η διαθέσιμη ευελιξία του συστήματος μπορεί να εξυπηρετήσουν σημαντικά μεγαλύτερο αριθμό ανέργων. Και τούτο γιατί η δυναμικότητα μπορεί με ευχέρεια να αυξηθεί εάν τα ΚΕΚ λειτουργήσουν σε δύο βάρδιες (πρωινά και απογευματινά προγράμματα) χωρίς ιδιαίτερα προβλήματα. Ταυτοχρόνως εάν συνυπολογισθεί ότι η μέση διάρκεια των προγραμμάτων της ΣΕΚ κυμαίνεται μεταξύ 250-300 ωρών, στη χρονική περίοδο ενός έτους μπορεί να λειτουργήσουν περισσότερα του ενός προγράμματα. Θα πρέπει ταυτοχρόνως να υπενθυμισθεί ότι όλοι οι άνεργοι δεν χρειάζονται την κατάρτιση στον ίδιο βαθμό και με τον ίδιο τρόπο.

Λαμβάνοντας υπόψη τις παραπάνω παρατηρήσεις μπορεί να υποστηριχθεί ότι η χώρα διαθέτει ένα σημαντικό δίκτυο φορέων και δομών ΣΕΚ, που μπορεί να καλύψει τις υφιστάμενες ανάγκες σε ικανοποιητικό βαθμό.

6. Το ανθρώπινο δυναμικό της ΣΕΚ

Οι πρόσφατες εξελίξεις στο χώρο της ΣΕΚ και η υλοποίηση των προγραμμάτων, με τις προβλεπόμενες διαδικασίες, έχουν οδηγήσει στη δημιουργία ενός σημαντικού αριθμού νέων θέσεων εργασίας. Οι θέσεις εργασίας αυτές μπορεί να διακριθούν σ' αυτές που σχετίζονται με το επιστημονικό και διοικητικό προσωπικό των ΚΕΚ και σ' εκείνες που σχετίζονται με το αμιγώς εκπαιδευτικό δυναμικό τους.

Το επιστημονικό και διοικητικό προσωπικό των ΚΕΚ ανέρχεται σε 4.264 άτομα (Ευστράτογλου, Δέδε, Μακρυγιάννη, κ.α, 2003:34), εκ των οποίων τα 2.811 συνιστούν το επιστημονικό προσωπικό (διευθυντές ΚΕΚ, διευθυντές κατάρτισης, υπεύθυνοι προώθησης στην απασχόληση, κ.α) και τα 1.453 το διοικητικό προσωπικό.[11]

Πέραν όμως αυτών τα ΚΕΚ διαθέτουν και εκπαιδευτικό δυναμικό. Η ιδιαίτερη σημασία των εκπαιδευτών για την αρχική και τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση έχει εντοπισθεί σ' ένα πλήθος εργασιών (Rogers 1999, Βεργίδης 2002, Ζιώμας, Καραλής, Κόκκος, Χρυσάκης 2002, Μαυρογιώργος 2003, κ.α). Τόσο τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του συστήματος όσο και τα χαρακτηριστικά των καταρτιζόμενων καθιστούν το ρόλο των εκπαιδευτών εξαιρετικά σημαντικό. Ο ακριβής αριθμός των εκπαιδευτών, που χρησιμοποιούνται στη ΣΕΚ, δεν μπορεί να προσδιορισθεί με ευχέρεια. Αυτό που μπορεί με ακρίβεια να εκτιμηθεί είναι το εν δυνάμει εκπαιδευτικό δυναμικό,

[10]Προς αποφυγήν παρεξηγήσεων θα πρέπει να διευκρινισθεί ότι ο σχετικός δείκτης αφορά στις υποδομές των περιφερειών (στο πόσους ανέργους δηλαδή έχουν τη δυνατότητα να καταρτίσουν) και όχι στις ευκαιρίες κατάρτισης που παρέχονται στις περιφέρειες, οι οποίες είναι συνάρτηση των προγραμμάτων κατάρτισης που υλοποιούνται σε κάθε περιφέρεια.

[11]Κρίνεται σκόπιμο να διευκρινισθεί ότι για λόγους που συνδέονται κυρίως με το θεσμικό πλαίσιο που διέπει τη λειτουργία των ΚΕΚ, ένα μεγάλο μέρος και όχι το σύνολο των θέσεων αυτών θα μπορούσαν να χαρακτηρισθούν ως "καθαρές θέσεις εργασίας". Για εκτενέστερη ενασχόληση με το θέμα, ο ενδιαφερόμενος μπορεί να ανατρέξει στο Ευστράτογλου, Δέδε, Μακρυγιάννη, κ.α, (2003).


HTTP://WWW.INFORMIX.COM

που έχει ενταχθεί στο Μητρώο των εκπαιδευτών της.[12]

Ετσι σύμφωνα με τα στοιχεία του Μητρώου (πίνακας 2), ο κύριος όγκος των εκπαιδευτών συγκεντρώνεται στις περιφέρειες της Αττικής (35%) και της Κ. Μακεδονίας (17%), εκεί όπου συγκεντρώνεται και ο κύριος όγκος των δραστηριοτήτων της ΣΕΚ. Ακολουθούν οι περιφέρειες της Δ. Ελλάδας (8%) και της Θεσσαλίας (7%), με τις λοιπές περιφέρειες να εμφανίζουν χαμηλότερες συγκεντρώσεις.

Πίνακας 2

Περιφερειακή κατά Φύλο Κατανομή Εκπαιδευτών της Σ.Ε.Κ

Περιφέρεια	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες
Ανατολική **Μακεδονία. & Θράκη**	658	472	186
Κεντρική **Μακεδονία**	1980	1255	725
Δυτική **Μακεδονία**	369	271	98
Ήπειρος	476	324	152
Θεσσαλία	878	623	255
Ιόνια **Νησιά**	185	134	51
Δυτική **Ελλάδα**	944	587	357
Στερεά **Ελλάδα**	643	448	195
Αττική	4168	2619	1549
Πελοπόννησος	458	323	135
Β. **Αιγαίο**	203	130	73
Ν. **Αιγαίο**	159	118	41
Κρήτη	630	422	208
Σύνολο	**11.751 (100%)**	**7.726 (66%)**	**4.025 (34%)**

Πηγή: ΕΚΕΠΙΣ

Τα δύο τρίτα (66%) περίπου του συνόλου των εκπαιδευτών είναι άνδρες ενώ το υπόλοιπο ένα τρίτο (34%) γυναίκες. Αυτή η κατά φύλο κατανομή των εκπαιδευτών δεν είναι ανεξάρτητη από τη γενικότερη κατά φύλο κατανομή της εργασίας στη χώρα, σύμφωνα με την οποία οι γυναίκες εμφανίζουν τάσεις συγκέντρωσης σε συγκεκριμένες κατηγορίες επαγγελμάτων. Η περιφερειακή κατά φύλο διάρθρωση των εκπαιδευτών δεν εμφανίζει σημαντικές αποκλίσεις από το σύνολο, με τις γυναίκες να

[12]Η ρύθμιση του χώρου των εκπαιδευτών, επιχειρείται με την έκδοση της 105128/8-1-2001 Υ.Α, η οποία θέτει κριτήρια και προϋποθέσεις, που πρέπει να πληρούν οι υποψήφιοι ώστε να ενταχθούν στο σχετικό Μητρώο και να ασκούν το επάγγελμα του εκπαιδευτή της ΣΕΚ. Η σύσταση του Μητρώου Εκπαιδευτών συνιστά την πρώτη φάση στην εφαρμογή του συστήματος πιστοποίησης των εκπαιδευτών. Η δεύτερη φάση συνδέεται με την εκπαίδευση τους και η τρίτη με την αξιολόγηση και τις συγκεκριμένες διαδικασίες πιστοποίησής τους. Το σύστημα είναι ολοκληρωμένο και αναμένεται η θεσμοθέτησή του εντός του 2004.

εμφανίζουν την υψηλότερη τους συμμετοχή στην Δ. Ελλάδα (38%) και τη χαμηλότερη στο Ν. Αιγαίο (26%).

Πέραν όμως της περιφερειακής κατά φύλο κατανομής των εκπαιδευτών της ΣΕΚ ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει και η επαγγελματική κατανομή τους. Η ταξινόμηση των εκπαιδευτών σε συγκεκριμένες επαγγελματικές κατηγορίες (με βάση την Στατιστική Ταξινόμηση των Επαγγελμάτων - ΣΤΕΠ 92, της ΕΣΥΕ) επιτρέπει την ανάδειξη εκείνων των επαγγελματικών κατηγοριών, στις οποίες εντάσσονται οι εκπαιδευτές, με βάση την επαγγελματική και εκπαιδευτική τους εμπειρία και τα εκπαιδευτικά τους προσόντα, ενώ παράλληλα αναδεικνύει και τα ευρύτερα εκπαιδευτικά αντικείμενα, τα οποία οι εκπαιδευτές μπορούν να καλύψουν.[13]

Μία αρχική εκτίμηση των επαγγελματικών κατηγοριών στις οποίες εντάσσονται οι εκπαιδευτές της ΣΕΚ δίδεται από τα στοιχεία του πίνακα Π1 του παραρτήματος. Ο αριθμός των καταχωρήσεων στον πίνακα είναι σημαντικά μεγαλύτερος από αυτόν των εκπαιδευτών, καθώς ένας εκπαιδευτής μπορεί να ταξινομηθεί σε περισσότερες από μία επαγγελματικές κατηγορίες.[14] Ετσι σύμφωνα με τα στοιχεία του πίνακα ο κύριος όγκος των εξειδικεύσεων εντάσσεται στην κατηγορία των επιστημονικών επαγγελμάτων, που υπερτερεί σημαντικά όλων των άλλων. Ακολουθούν οι κατηγορίες των τεχνολόγων και τεχνικών βοηθών, των ανώτερων διευθυντικών και διοικητικών στελεχών και των εξειδικευμένων τεχνιτών.

7. Προγράμματα Επαγγελματικής Κατάρτισης και Καταρτιζόμενοι στη ΣΕΚ

Τέλος στην ενότητα αυτή παρουσιάζονται τα προγράμματα που υλοποιούνται στο πλαίσιο της ΣΕΚ και ο αριθμός των ατόμων που συμμετέχει σ' αυτά. Προκειμένου να διασφαλισθεί η παροχή ποιοτικών υπηρεσιών κατάρτισης, το Υπουργείο Εργασίας, δια μέσου της πιστοποίησης, θέτει συγκεκριμένες προδιαγραφές στα προγράμματα, επιχειρεί τη σύνδεσή τους με συγκεκριμένες ανάγκες των αγορών εργασίας και εφαρμόζει σ' αυτά τις βασικές αρχές εκπαίδευσης ενηλίκων.

Μια πλήρης παρουσίαση του αριθμού και του είδους των προγραμμάτων, λόγω του μεγάλου πλήθους και της ετερογένειας των φορέων που συμμετέχουν στη ΣΕΚ είναι εξαιρετικά δυσχερής και ξεφεύγει από τους στόχους της παρούσας εργασίας. Η προσπάθεια περιορίζεται στην παρουσίαση των προγραμμάτων και του αριθμού των καταρτιζομένων που συμμετέχουν στο πλαίσιο του επιχειρησιακού προγράμματος για την απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση,[15] που υπάγεται στις δραστηριότητες του ΥΠΕΡΚΑ. Τα σχετικά μεγέθη παρουσιάζονται στον πίνακα 3.

---

[13]Η αντιστοίχηση ανάμεσα στις επαγγελματικές κατηγορίες στις οποίες εντάσσονται οι εκπαιδευτές της ΣΕΚ και στα εκπαιδευτικά αντικείμενα, τα οποία δύνανται να διδάξουν δεν είναι άμεση. Η κατανομή αυτή γίνεται με ευθύνη των ΚΕΚ και δημιουργεί σειρά προβλημάτων, που συνδέονται άμεσα με την αποδοτικότητα των εκπαιδευτών και την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων. Στο πεδίο αυτό απαιτείται η έγκαιρη και επιστημονική αντιμετώπιση του ζητήματος.

[14]Καθώς η ταξινόμηση τους γίνεται με βάση τον τετραψήφιο κωδικό του επαγγέλματος, ένας εκπαιδευτής μπορεί να ταξινομείται, με βάση τα προσόντα που διαθέτει, σε δύο ή περισσότερες αναλυτικές επαγγελματικές κατηγορίες, οι οποίες όταν αθροίζονται σε μονοψήφιες επαγγελματικές κατηγορίες παρέχουν τα αποτελέσματα που εμφανίζονται στον πίνακα του παραρτήματος.

[15]Πέραν του συγκεκριμένου επιχειρησιακού προγράμματος σημαντική συμμετοχή στις δράσεις της ΣΕΚ έχουν και τα επιχειρησιακά προγράμματα των Υπουργείων Οικονομικών και Εθνικής Οικονομίας, Ανάπτυξης, Υγείας, Γεωργίας αλλά και τα ΠΕΠ όλων των περιφερειών της χώρας.

Πίνακας 3

Καταρτιζόμενοι κατά κατηγορία Προγράμματος

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ	ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΟΙ		
	2001-2003	2004-2006	ΣΥΝΟΛΟ
Άνεργοι (σε ποικίλα αντικείμενα)	24.360	23.000	47.360
Άνεργοι σε Μεγάλα Τεχνικά Έργα	-	8.000	8.000
Άνεργοι Ναυτικοί	14.994	5.361	20.355
Συνεχιζόμενη & Εναλλασσόμενη (ΟΑΕΔ)	9.907	2.525	12.432
Άνεργοι σε Περιβάλλον	-	6.700	6.700
Ελληνική Γλώσσα σε άνεργους Παλιν/τούντες	-	13.600	13.600
Αυτοαπασχολούμενοι Πρωτογενούς Τομέα	1.329	5.500	6.829
Αυτοαπασχολούμενοι Β' και Γ' Τομέα	-	6.743	6.743
Απασχολούμενοι του Ιδιωτικού Τομέα	-	49.600	49.600
Εκπαιδευτές Μητρώου ΣΕΚ	-	10.000	10.000
Απασχολούμενοι του Δημόσιου Τομέα	22.553	12.972	35.525
Συνοδευτικές Υποστηρικτικές Υπηρεσίες	14.142	22.000	36.142
Ολοκληρωμένες Παρεμβάσεις*	3.000	10.992	19.992
Παρεμβάσεις υπέρ των Γυναικών	14.000	14.585	28.585
ΣΥΝΟΛΟ	**104.285**	**191.578**	**305.863**

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας, * Παρεμβάσεις που απευθύνονται σε ειδικές ομάδες (Τσιγγάνοι, Μουσουλμάνοι, ΑμεΑ, Παλλινοστούντες, Φυλακισμένοι, κ.α).

Γίνεται άμεσα φανερό ότι στο πλαίσιο της ΣΕΚ παρέχονται προγράμματα που απευθύνονται κυρίως προς τους ανέργους, προς ειδικές κατηγορίες απασχολουμένων, και προς ειδικές ομάδες του πληθυσμού. Το 35% των καταρτιζομένων είναι άνεργοι, το 36% είναι απασχολούμενοι και το υπόλοιπο 29% είναι ειδικές ομάδες του πληθυσμού (Τσιγγάνοι, Μουσουλμάνοι, ΑμεΑ, Παλιννοστούντες, Φυλακισμένοι, Γυναίκες, κ.α), η πλειονότητα των οποίων είναι άνεργοι και χρήζουν των συνοδευτικών και υποστηρικτικών υπηρεσιών, ώστε να ενταχθούν στα προγράμματα κατάρτισης και απασχόλησης και να βελτιώσουν τις πιθανότητες ένταξής τους στην απασχόληση και στην αγορά εργασίας.

Ενδιαφέρον όμως παρουσιάζει και η εκτίμηση του αριθμού των καταρτιζομένων που παρακολούθησαν προγράμματα της ΣΕΚ μέσα από τα στοιχεία των Ερευνών Εργατικού Δυναμικού της ΕΣΥΕ. Και τούτο γιατί μια σημαντική απόκλιση έχει επισημανθεί ανάμεσα στις δύο αυτές πηγές. Έτσι ο αριθμός των ατόμων που συμμετείχαν σε δράσεις της ΣΕΚ καθώς και ο κύριος λόγος της συμμετοχής τους σ΄ αυτήν, για τα τρία τελευταία έτη παρουσιάζεται στον πίνακα 4.

Πίνακας 4

Αριθμός Καταρτιζομένων στη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση

Λόγοι Συμμετοχής στην ΣΕΚ	2000	2001	2002
Βελτίωση **προσόντων**	29.071	34.817	26.378
Προετοιμασία **ένταξης**	279	521	108
Άλλοι **λόγοι**	8.490	7.181	5.526
Σύνολο	37.840	42.519	32.012

Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνες Εργατικού Δυναμικού

Η αρχική διαπίστωση που προκύπτει από τα στοιχεία του πίνακα είναι ο σχετικά χαμηλός αριθμός των ατόμων που φαίνεται να συμμετέχουν στα προγράμματα της ΣΕΚ. Το σύνολο των ατόμων, και για τα τρία έτη, είναι χαμηλότερο και από το 1% του εργατικού δυναμικού της χώρας τα αντίστοιχα έτη. Χωρίς να αμφισβητείται το γεγονός της χαμηλής συμμετοχής του εργατικού δυναμικού στις δράσεις της ΣΕΚ στη Ελλάδα, διατηρούνται κάποιες επιφυλάξεις ως προς την ακρίβεια των σχετικών μεγεθών. Τούτο συνδέεται με τον τρόπο συγκέντρωσης (με τη διαδικασία δηλαδή που ακολουθεί η ΕΣΥΕ) των σχετικών στοιχείων.[16]

Ανεξαρτήτως όμως τούτου ενδιαφέρον παρουσιάζουν τόσο οι λόγοι για τους οποίους τα άτομα εμπλέκονται στις διαδικασίες της ΣΕΚ, όσο και η κατά φύλο και ηλικία σύνθεση των συμμετασχόντων. Ετσι ο κυριότερος λόγος της συμμετοχής των ατόμων είναι η βελτίωση των προσόντων τους. Ακολουθούν μία σειρά από λόγους που δεν εξειδικεύονται, ενώ σε χαμηλά μερίδια κυμαίνεται το αίτιο της προετοιμασίας των ατόμων για την ένταξη στην αγορά εργασίας.

Ως προς την κατά φύλο διάρθρωση των συμμετασχόντων, και για τα τρία έτη, ο αριθμός των ανδρών (15.452, 19.947 και 15.470), που συμμετέχουν στις δράσεις της συνεχιζόμενης υπολείπεται του αντίστοιχου των γυναικών (22.388, 22.527 και 16.542), εμφανίζοντας μια σχετική αντιστοίχηση με το συνολικό αριθμό των ανέργων, στον οποίο, ως γνωστόν, οι γυναίκες υπερτερούν των ανδρών σημαντικά. Ωστόσο κατά το τελευταίο έτος τα παρουσιαζόμενα στοιχεία εμφανίζουν μια σημαντική συνολική μείωση (του συνόλου δηλαδή των συμμετεχόντων στις δράσεις της ΣΕΚ), κατά 25% περίπου, η οποία ταυτοχρόνως επιδρά και στη μείωση της κατά φύλο διαφοράς.

Ως προς την ηλικιακή σύνθεση των συμμετεχόντων στα εν λόγω προγράμματα,, η πλειονότητα εντοπίζεται στις κατ΄ εξοχήν παραγωγικές ηλικίες (μεταξύ 25-44 ετών), σε ποσοστά που ανέρχονται σε 49%, 52,4%

[16]Κατά τη συγκέντρωση των σχετικών στοιχείων, τα άτομα ερωτώνται εάν παρακολούθησαν προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης κατά τη διάρκεια των τεσσάρων τελευταίων εβδομάδων. Εκτιμώντας το γεγονός ότι τα προγράμματα της ΣΕΚ έχουν μικρή διάρκεια υπάρχει πιθανότητα να μη καταγράφονται μέσα από μια τέτοια διαδικασία. Άτομα δηλαδή που έχουν παρακολουθήσει πρόγραμμα διάρκειας δύο μηνών ενδέχεται να μη καταγράφονται, γεγονός που υποεκτιμά σημαντικά τον σχετικό αριθμό. Τέλος καθώς η ΕΕΔ λαμβάνει χώρα σε τριμηνιαία βάση τα αποτελέσματά της θα πρέπει να ανάγονται σε ετήσια βάση και να υπολογίζεται ο συνολικός αριθμός των συμμετασχόντων στην ΣΕΚ.



και 54,5% για τα έτη 2000, 2001 και 2002. Υψηλά μερίδια εμφανίζουν και οι νεαρές ηλικίες (κάτω των 25 ετών), που ανέρχονται σε 43,6%, 37,3% και 37,9% για τα αντίστοιχα έτη, ενώ χαμηλά μερίδια της τάξεως του 7,4%, 10,3% και 7,6% εμφανίζουν οι ηλικίες μεταξύ 45-64 ετών. Έτσι μπορεί με ευχέρεια να υποστηριχθεί ότι η αναγκαιότητα των σχετικών δράσεων καλύπτει όλο το ηλικιακό φάσμα και καθίσταται απαραίτητη ακόμη και στις ηλικίες που προσεγγίζουν τα όρια της συνταξιοδότησης.

8. Βασικές διαπιστώσεις και συμπεράσματα

Η σύντομη αυτή παρουσίαση και ανάλυση των εξελίξεων και μεγεθών που συνδέονται με τη ΣΕΚ στη χώρα οδηγεί σε μία σειρά από βασικές διαπιστώσεις και συμπεράσματα. Αναμφίβολα υπάρχουν σημαντικά προβλήματα, που θα μπορούσαν να χαρακτηρισθούν είτε εγγενή, καθώς αφορούν το ίδιο το σύστημα, τη διάρθρωση του, τη θεσμική του συγκρότηση και τα χαρακτηριστικά του, είτε του ευρύτερου οικονομικού και κοινωνικού περιβάλλοντος, μέσα στο οποίο λειτουργούν, όπως για παράδειγμα η σύνδεση του συστήματος με τους ευρύτερους οικονομικούς και κοινωνικούς στόχους της χώρας. Η εμπλοκή στο σύστημα ενός μεγάλου αριθμού φορέων και υπηρεσιών, απαιτεί αφ΄ ενός μεν το ξεκαθάρισμα του ρόλου ενός εκάστου εξ αυτών, αφ' ετέρου ένα ικανοποιητικό συντονισμό των λειτουργιών, ώστε οι δράσεις τους να καταστούν αποτελεσματικές. Και ασφαλώς η αποτελεσματικότητα των δράσεων θα φανεί τόσο μέσα από την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και των προσόντων του εργατικού δυναμικού όσο και μέσα από τη μείωση της ανεργίας.

Ωστόσο καθίσταται φανερό ότι τα τελευταία χρόνια καταβάλλεται συστηματική προσπάθεια συγκρότησης, εξορθολογισμού και αναβάθμισης των υπηρεσιών της ΣΕΚ. Προς τούτο κατατείνουν τόσο η ανάλυση των δεδομένων που αφορούν στις δράσεις της ΣΕΚ, όσο και οι διαπιστώσεις των εμπλεκομένων σε όλες τις βαθμίδες της (Συνεδριάσεις Υποεπιτροπής Ανθρωπίνων Πόρων, Συνεδριάσεις της Επιτροπής Παρακολούθησης του Επιχειρησιακού Προγράμματος για την Απασχόλησης και την Επαγγελματική Κατάρτιση, Συνέδριο του ΕΛΣΕΚΕΚ, Ημερίδες ΕΚΕΠΙΣ και Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, κ.α.).[17]

Ασφαλώς υπάρχουν σημαντικά περιθώρια βελτίωσης, που εκτιμάται ότι μπορεί να καλυφθούν, μόλις εμφανισθούν τα αποτελέσματα των σχετικών δράσεων που έχουν δρομολογηθεί. Η περαιτέρω βελτίωση του συστήματος θα συμβάλλει, με τη σειρά της, στην κοινωνική του καταξίωση, στην ευρύτερη του αποδοχή και στην αύξηση της αποτελεσματικότητας των δράσεων του, ώστε τα όντως χαμηλά μερίδια της συμμετοχής των ατόμων, σύντομα να βελτιωθούν προς όφελος των εργαζομένων και του κοινωνικού συνόλου γενικότερα.

[17]Αρκεί κανείς να διαπιστώσει τον βαθμό στον οποίο έχουν αντιμετωπισθεί και ξεπερασθεί τα προβλήματα που εύστοχα έχουν επισημανθεί στην εργασία των Μπαλούρδου και Χρυσάκη (1998), που αναφέρεται στις δράσεις της ΣΕΚ κατά την περίοδο εφαρμογής του Α' και Β' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΊΑ

ΒΕΡΓΊΔΗΣ Δ., (2002): Μελέτη για τις προδιαγραφές του περιεχομένου των προγραμμάτων εκπαίδευσης εκπαιδευτών. Αθήνα, ΕΚΕΠΙΣ

BEGG I.,(1990): Training as an instrument of regional policy. A new panacea? Regional Studies, (24): (4):357-371.

BOLLE M.,(1987): Vocational training and job creation schemes in the countries of European Community. Berlin, Cedefop.

ΔΕΔΟΥΣΌΠΟΥΛΟΣ Α.,(2000): Συστήματα διερεύνησης των αναγκών τεχνικής και επαγγελματικής κατάρτισης. Αθήνα, Πάντειο Πανεπιστήμιο.

ΕΥΣΤΡΆΤΟΓΛΟΥ Α., (1997): Επαγγελματική Κατάρτιση και Δομές των Αγορών Εργασίας. Η περίπτωση της Θεσσαλίας. Διδακτορική Διατριβή. Αθήνα, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών.

ΕΥΣΤΡΆΤΟΓΛΟΥ Α., Δέδε Ι., Μακρυγιάννη Α., κ.α., (2003):Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση και Πιστοποίηση. Διαδικασία και Αποτελέσματα ΚΕΚ 2001-2003. Αθήνα, ΕΚΕΠΙΣ.

ΖΙΏΜΑΣ Δ., Καραλής Θ., Κόκκος Α., Χρυσάκης Μ.,(2002): Μελέτη για τον προσδιορισμό των γνώσεων και δεξιοτήτων των εκπαιδευομένων εκπαιδευτών. Αθήνα, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

ΙΑΚΩΒΊΔΗΣ Γ., (1998): Η Τεχνική και Επαγγελματική Εκπαίδευση στην Ελλάδα. Προσέγγιση μέσα από τη σύγκριση του Ελληνικού και του Γερμανικού Συστήματος. Αθήνα, Gutenberg.

ΜΑΥΡΟΓΙΏΡΓΟΣ Γ.,(2003): Μελέτη για τις διαδικασίες αξιολόγησης και πιστοποίησης των υποψηφίων εκπαιδευτών/τριών ΣΕΚ. Αθήνα, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

ΜΠΑΛΟΎΡΔΟΣ Δ., Χρυσάκης Μ.,(1998): Προγράμματα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης: Στατιστικές Ενδείξεις, Αξιολόγηση και Προοπτικές. Στο:Μαράτου Αλιμπράντη Λ., Χατζηγιάννη Α.,(Επ.): Ανεργία, Εργασία, Εκπαίδευση - Κατάρτιση στην Ελλάδα και στη Γαλλία. Αθήνα, ΕΚΚΕ.

MANPOWER SERVICE COMMISSION, (1981): Glossary of training terms. Institute of Manpower Management. Great Britain.

ΠΑΠΑΔΌΓΑΜΒΡΟΣ Β.,(2002): Επαγγελματική Κατάρτιση και Απασχόληση. Τα συστήματα επαγγελματικής κατάρτισης και απασχόλησης στο Γ' Κοινοτικό Πλαίσιο. Στο: Εργασία 2002. Αθήνα, Ινστιτούτο Αστικού Περιβάλλοντος και Ανθρώπινου Δυναμικού. Πάντειο Πανεπιστήμιο.

ΡΟΜΠΌΛΗΣ Σ., ΔΗΜΟΥΛΆΣ Κ., ΓΑΛΑΤΆ Β.,(1999): Η Δια Βίου Επαγγελματική Κατάρτιση στην Ελλάδα. Αθήνα, ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.

ROGERS A., (1999): Η εκπαίδευση των ενηλίκων. Αθήνα, Μεταίχμιο.

ΧΑΣΆΠΗΣ Δ., (1994α): Πρόσβαση, ποιότητα και εύρος της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα. Αθήνα, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας.

(1994β): Ποιότητα στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα. Αθήνα, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας.

WORLD BANK, (1994):Policies for effective training. World Bank Policy Bulletin, (5):(1):2-5.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Πίνακας Π1: Ταξινόμηση Εκπαιδευτών της ΣΕΚ κατά Επαγγελματικές Κατηγορίες

	Επαγγέλματα	Αριθμός
0	Ένοπλες **Δυνάμεις**	18
1	Μέλη **Βουλευομένων Σωμάτων - Ανώτ. Διοικητικά κ. Διευθυντικά Στελέχη**	1615
2	Επιστημονικά - **Καλλιτεχνικά και συναφή Επαγγέλματα**	17060
3	Τεχνολόγοι - **Τεχνικοί Βοηθοί και συναφή Επαγγέλματα**	3631
4	Υπάλληλοι **Γραφείου και συναφή Επαγγέλματα**	828
5	Απασχολούμενοι **στην παροχή Υπηρεσιών**	350
6	Ειδικευμένοι **Γεωργοί Κτηνοτρόφοι, Αλιείς και Δασοκόμοι**	109
7	Ειδικευμένοι **Τεχνίτες και συναφή Τεχνικά Επαγγέλματα**	1053
8	Χειριστές **Σταθερών Βιομηχανικών Εγκαταστάσεων, Μηχανημάτων**	190
9	Ανειδίκευτοι **Εργάτες**	3

Πηγή: ΕΚΕΠΙΣ

ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΕΠΙΣΤΗΜΕΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

της Άννας Κοντονή

Εισαγωγή

Η εκπαίδευση συμβάλλει στο σχεδιασμό του "κοινωνικού μέλλοντος" αφ΄ ενός λαμβάνοντας υπόψη τα εκάστοτε οικονομικο-κοινωνικά δεδομένα και αφ΄ ετέρου επενεργώντας σε αυτά έχοντας τις δικές της αξιακές συνιστώσες. Τεράστιες είναι οι αλλαγές που συντελούνται στις σύγχρονες κοινωνίες στον οικονομικό, κοινωνικό και πολιτισμικό τομέα.

Η εξέλιξη των νέων τεχνολογιών και η ενσωμάτωσή τους σε όλες σχεδόν τις διαστάσεις της καθημερινής ζωής χτίζουν μια παγκόσμια Κοινωνία της Πληροφορίας με νέα δεδομένα για την απασχόληση και την ποιότητα ζωής. Στην ψηφιακή εποχή ο οικονομικός ανταγωνισμός προσδιορίζεται από την παραγωγή, διανομή και χρήση της γνώσης και της πληροφορίας. Οι δομές της εργασίας αλλάζουν. Τα νέα μοντέλα οργάνωσης της εργασίας (1) στηρίζονται στην ευέλικτη ενοποίηση της επιχείρησης μέσω της αποκεντρωμένης διοίκησης και της αντικατάστασης των κάθετων αλυσίδων διοίκησης με οριζόντιες σχέσεις (ομαδική εργασία) με στόχο την μέγιστη αξιοποίηση του αποθέματος γνώσεων και ικανοτήτων των εργαζομένων για την αύξηση της παραγωγικότητας. Επιπλέον η εισαγωγή της τεχνολογίας της πληροφορικής και των επικοινωνιών σε όλους τους τομείς της οικονομίας μετατοπίζει το ενδιαφέρον από την εξειδίκευση σύμφωνα με το τεϋλορικό μοντέλο προς το μοντέλο του εργαζόμενου πολλαπλών καθηκόντων (πολυειδίκευση) και συνεπώς δίνεται έμφαση στην ικανότητα του εργαζόμενου να αφομοιώνει και να αποκτά νέες γνώσεις.

Οι παράμετροι που διαμορφώνουν το πλαίσιο των προσόντων του αυριανού εργαζόμενου δεν είναι απλώς και μόνο η απόκτηση εξειδικευμένων επαγγελματικών δεξιοτήτων, αλλά επίσης ό,τι σχετίζεται με ζητήματα οργάνωσης, ευρύτερων ικανοτήτων και συμπεριφοράς (2). Ο σύγχρονος εργαζόμενος θα πρέπει να διαθέτει "οριζόντιες" ικανότητες που μπορούν να αξιοποιηθούν σε οποιαδήποτε θέση εργασίας και των οποίων η βαρύτητα στα συστήματα αξιολόγησης του προσωπικού των επιχειρήσεων αυξάνεται, όπως:

- Ικανότητες μάθησης-αυτοδιδασκαλίας ως αναγκαιότητα των συνεχώς μεταλλασσόμενων συνθηκών στο περιβάλλον εργασίας.
- Ικανότητες συνεργασίας στο πλαίσιο της ομαδικής εργασίας
- Ικανότητες επικοινωνίας και άσκησης επιρροής ως βασική προϋπόθεση διακίνησης και προώθησης προϊόντων και υπηρεσιών
- Ικανότητες οργάνωσης

Παράλληλα η σύγχρονη κοινωνία της γνώσης και της πληροφορίας εγκυμονεί τον κίνδυνο δημιουργίας νέων διακρίσεων ανάμεσα σε πληροφοριακά και γνωσιακά έχοντες και μη έχοντες. Εγκυμονεί την πε-

ριθωριοποίηση. Η πολιτεία έχει χρέος να παρέχει ίσες ευκαιρίες και τα απαραίτητα εφόδια. Οι πολιτικές προκλήσεις στο σύγχρονο κόσμο που αναζητά μια νέα ταυτότητα πέραν των "κλειστών" κοινωνιών των εθνών-κρατών είναι πολλές. Ασφαλώς το πολιτικό μέλλον των δυτικών κοινωνιών είναι δεμένο με την κοινωνία των πολιτών και το "διαφωτιστικό" παρελθόν της, το οποίο πρέπει να διαφυλαχθεί ως η πνευματική κληρονομιά όχι μόνο της Ευρώπης, αλλά όλων των ανθρώπων. Η νέα κοινωνία για να είναι πράγματι δημοκρατική πρέπει, μεταξύ των άλλων, να διαθέτει ενεργούς πολίτες, δηλαδή πολίτες με:

- Ικανότητες κριτικού συλλογισμού σύνθετων συστημάτων
- Ικανότητες επικοινωνίας και σύλληψης της πολλαπλότητας των νοημάτων
- Ικανότητες διαμεσολάβησης στις διαφορές
- Ικανότητες ανάλυσης, άμεσης αντιμετώπισης και επίλυσης προβλημάτων, πρωτοβουλίας και καινοτομικών παρεμβάσεων
- Ικανότητες δράσης μέσα από τις διαφορές σε τοπικό, εθνικό και παγκόσμιο επίπεδο

Το διακύδευμα του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος, των τυπικών και των άτυπων μορφών δια βίου εκπαίδευσης και του συστήματος κατάρτισης θα είναι η ετοιμότητά τους για την καλλιέργεια όλων των ανωτέρω ικανοτήτων, οι οποίες ανήκουν "φύσει" στον κάθε άνθρωπο. Ο βαθμός χρήσης τους εξαρτάται από τον τρόπο και το είδος της παρεχόμενης εκπαίδευσης, η οποία οδηγεί στην ανάπτυξη δεξιοτήτων. Οι ανωτέρω ικανότητες μέσα από την εκπαιδευτική πράξη μετουσιώνονται σε κοινωνικές δεξιότητες για την προσωπική, επαγγελματική και κοινωνική ανάπτυξη. Η δε καλλιέργειά τους είναι συνυφασμένη με την ενεργητική μάθηση (3).



Ενεργητική μάθηση και κοινωνικές δεξιότητες

Η αντιμετώπιση του εκπαιδευόμενου ως μη δυνάμενου να αυτενεργήσει επί του γνωστικού αντικειμένου, δηλαδή η παθητική μάθηση, έλκει την καταγωγή της από θεωρήσεις του 19ου αιώνα σύμφωνα με τις οποίες η ψυχική πραγματικότητα ως "εσωτερικός κόσμος" είναι ίδιος με τον "εξωτερικό κόσμο" της φυσικής. Η ψυχική πραγματικότητα του ατόμου εκλαμβάνεται ως συνάρθρωση αιτιακών νόμων, όπως η φυσική πραγματικότητα. Σύμφωνα με αυτές τις θεωρήσεις ο άνθρωπος γεννιέται tabula rasa και συνεπώς υπάρχει μία αιτιακή σχέση ανάμεσα αφ΄ ενός στις "παραστάσεις", στις εξωτερικές επιδράσεις, αφ΄ ετέρου στο "ψυχικό είναι" του ατόμου. Η ψυχολογία ως "θετική" επιστήμη δεν εμπλεκόταν με την φιλοσοφία, η οποία μόνη αυτή είχε στη δικαιοδοσία της τις πνευματικές δραστηριότητες του ανθρώπου στις οποίες υπάρχει η ελευθερία και η αυθορμησία. Κατ΄ αυτό τον τρόπο το ψυχικό γίγνεσθαι, αποκομμένο από τις πνευματικές διεργασίες και συνεπώς από κάθε αξιολογικό περιεχόμενο, είχε στη δικαιοδοσία του μόνο αιτιοκρατικές σχέσεις. Η εσωτερική ζωή του ανθρώπου σύμφωνα με αυτές τις αντιλήψεις δεν είχε κανένα περιθώριο ελευθερίας και "δημιουργικής αυθορμησίας"(4). Στη φυσική αιτιότητα όμως δεν υπάρχει κανένας σκοπός, αλλά υπάρχει λογική ετερογένεια, γι΄ αυτό και υφίσταται η επανάληψη και συνεπώς η ομοιομορφία και κανονικότητα στα φυσικά δεδομένα. Μεταφέροντας την φυσική αιτιότητα στην ανθρώπινη δράση αναιρείται η βασική προϋπόθεση άρνησης της κανονικότητας και ομοιομορφίας στην ανθρώπινη συμπεριφορά: η ελευθερία της βούλησης.

Συνεπώς αυτό που έχει σημασία για την παθητική μάθηση είναι η σωστή διαμόρφωση των "παραστάσεων", ώστε να επηρεάζεται ορθά ο εσωτερικός κόσμος του εκπαιδευόμενου. Η σωστή διαμόρφωση των παραστάσεων επιτυγχάνεται:

- Με την απόλυτη ομοιομορφία στη θεματολογία, τα μέσα και τις τεχνικές μάθησης
- Με καταναγκασμούς ικανούς να υποτάξουν τον εκπαιδευόμενο, όπως με τον έλεγχο και τον χαρακτηρισμό του ως "έξυπνου - καλού", "χαμηλής ευφυίας - κακού" κλπ.
- Με τον εκπαιδευτή, ο οποίος ως αυθεντία και κυρίαρχος της γνώσης, επιβάλλει κυρώσεις, ελέγχει και αναμεταδίδει προκαθορισμένες γνώσεις (=έλεγχος των παραστάσεων).

Στις πρώτες δεκαετίες του 20ου αιώνα θεμελιώθηκε μια νέα ψυχολογία (W.Dilthey, P.Janet, σχολή Brentano, J.Ward, W.James), η οποία επιδίωκε την "κατανόηση" της ψυχοπνευματικής δομής του ανθρώπου, αποκαθιστώντας έτσι τις σχέσεις της με την φιλοσοφία. Η νέα ψυχολογία αντιστρατεύθηκε την μηχανιστική ψυχολογία και δημιουργήθηκαν οι προϋποθέσεις για την έρευνα της ατομικότητας και της προσωπικότητας (J.Dewey, K.Jaspers, E.Spranger). Η αναγνώριση της πνευματικής σπουδαιότητας του ψυχικού παράγοντα ασφαλώς δεν οδήγησε στην αποκοπή της νέας ψυχολογίας από τις κατηγορίες της φύσης, αλλά στη θέση ότι το φυσικό γίγνεσθαι του ανθρώπου είναι συνυφασμένο με το ψυχοπνευματικό βίωμα. Η νέα ψυχολογία ήλθε σε στενή σχέση και γόνιμη επαφή με την παιδαγωγική (G.Kerschensteiner, H.Nohl, T.Litt) διαμορφώνοντας νέες προσεγγίσεις για την μάθηση (5).

Η προσπάθεια πλέον επικεντρώνεται στην αναζήτηση της ταυτότητας του εκπαιδευόμενου. Το ζητούμενο είναι να αντιλη-

φθεί ο εκπαιδευόμενος τις διαδικασίες που οδηγούν στη δημιουργία της γνώσης. Ο σκοπός δεν είναι η εκμάθηση έτοιμων αληθειών, αλλά να μάθει ο εκπαιδευόμενος να τις κατακτά μόνος του. Πιο συγκεκριμένα η ενεργητική μάθηση:

- Πιστεύει σε μια ποικιλία θεμάτων, μέσων και τεχνικών μάθησης, ώστε να ικανοποιούνται τα εκάστοτε ατομικά ενδιαφέροντα
- Δεν ενδιαφέρεται να δώσει "ποσότητα" γνώσεων, αλλά τρόπους άσκησης της νόησης. Στην αίθουσα ο εκπαιδευόμενος πρέπει να μαθαίνει από τον εκπαιδευτή την "τέχνη", δηλαδή την μέθοδο να αποκτά νέες γνώσεις με την προσωπική του εργασία.
- Θεωρεί τον εκπαιδευτή οργανωτή της εκπαιδευτικής πράξης ικανό να δημιουργήσει τις κατάλληλες συνθήκες για τα προς έρευνα από τον εκπαιδευόμενο προβλήματα.

Η ανάπτυξη της κριτικής σκέψης είναι ο απώτερος στόχος της ενεργητικής μάθησης και βασική αρχή είναι η εκκίνηση από τον βιωματικό κόσμο των εκπαιδευομένων. Ο εκπαιδευόμενος ξεκινώντας από τις εμπειρίες και τα βιώματά του προχωρά στη χωρο-χρονική τους υπέρβαση ανακαλύπτοντας, αναλύοντας και ερμηνεύοντας ευρύτερα φαινόμενα με την βοήθεια των οποίων στη συνέχεια αντιμετωπίζει αναστοχαστικά και κριτικά τον ιδιαίτερο, προσωπικό του κόσμο. Είναι γενική παραδοχή ότι η εμπειρία αποτελεί τη βάση κάθε μάθησης. Ο Freire και πολλοί άλλοι αναφέρονται στον κριτικό στοχασμό επάνω στην εμπειρία. Ο κύκλος της μάθησης αρχίζει με την συγκεκριμένη εμπειρία και τον στοχασμό επάνω σε αυτήν. Συνεχίζει με την αναζήτηση νέας γνώσης και εμπειρίας δια μέσου της πράξης, του ενεργού πειραματισμού, για να οδηγηθούμε στην σύλληψη των αφηρημένων εννοιών και τον περαιτέρω κριτικό στοχασμό (6).

Αυτή η διαλεκτική σχέση από το μέρος στο όλο και από το όλο στο μέρος είναι η βασική μεθοδολογική αρχή που πρέπει να διακρίνει την διαδικασία μάθησης για να επιτευχθούν μια σειρά από βασικές νοητικές λειτουργίες, όπως:

- εξερεύνησης - παρατήρησης και διατύπωσης υποθέσεων - προβλημάτων
- κατηγοριοποίησης
- ανάλυσης
- αιτιολόγησης απόψεων και εξαγωγής συμπερασμάτων
- γενίκευσης και εφαρμογής των λύσεων σε νέες καταστάσεις

Η πραγμάτωση της αναστοχαστικής και εν τέλει κριτικής σκέψης ως λειτουργία της διάνοιας για να μετουσιωθεί σε εκπαιδευτική πράξη και για να διατυπωθεί με όρους επιδιωκόμενου προϊόντος, δηλαδή για να καταστούν μετρήσιμα τα μαθησιακά αποτελέσματα, πρέπει η διδακτική πράξη να οργανωθεί στη βάση ενός σχεδιασμού κατάλληλων δραστηριοτήτων που θα αποφέρουν την επιθυμητή συμπεριφορά. Γι΄ αυτό η πραγμάτωση των διδακτικών στόχων (7) πρέπει να επιδιώκεται στη βάση δραστηριοτήτων με την αξιοποίηση καινοτόμων μεθοδολογιών και τεχνικών: ομαδοσυνεργατική διδασκαλία, χρήση νέων τεχνολογιών, σχέδια δράσης, προσομοιώσεις-role play, καταιγισμός ιδεών κλπ., οι οποίες είναι απαραίτητες για την μάθηση του πώς να μαθαίνεις.

Για την ανάπτυξη των κοινωνικών δεξιοτήτων είναι πλέον αδιαμφισβήτητο ότι οι ανωτέρω καινοτόμες μέθοδοι μάθησης είναι απολύτως απαραίτητες. Όμως ως ενεργητική μάθηση για την ανάπτυξη των κοινωνικών δεξιοτήτων δεν νοείται μόνο η αξιο-

ποίηση των κατάλληλων μεθόδων, αλλά και η αξιοποίηση των κατάλληλων περιεχομένων. Με την ανάπτυξη των κοινωνικών δεξιοτήτων άμεσα συνυφασμένη είναι η νοητική εξέλιξη. Η νοητική εξέλιξη, εκτός από την ωρίμανση του ατόμου ως βιολογικού οργανισμού, εξαρτάται από το ποσό και το είδος των εμπειριών που αποκτά (8). Οι δε εμπειρίες ως διαμεσολαβημένες γνωστικές λειτουργίες δεν είναι ουδέτερες. Έννοιες και σχέσεις ιδεών, συνθετική σκέψη, κατασκευή συστημάτων που προϋποθέτουν την συνειδητοποίηση και κατανόηση κλπ. δεν είναι μία απλή, γραμμική διαδικασία, η οποία διενεργείται αποκλειστικά δια μέσου "έξυπνων" και "φιλικών" τεχνικών. Η λειτουργία της νόησης και συνεπώς η ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων διαμεσολαβείται από τον κοινωνικό και ιστορικό χώρο που δρα ο εκπαιδευόμενος και αυτόν τον χώρο οφείλουμε να του τον καταστήσουμε οικείο.

Είναι ψευδές να πιστεύουμε ότι εφεύραμε τις τεχνικές δια των οποίων ο εκπαιδευόμενος θα μάθει να μαθαίνει, δηλαδή να σκέπτεται κριτικά, χωρίς την ανάγκη να αναρωτιόμαστε για τα περιεχόμενα μάθησης. Σε μια τέτοια περίπτωση η γνώση αντιμετωπίζεται όχι ως αξία καθ΄ εαυτή, αλλά ως χρήση. Τα περιεχόμενα μάθησης καθίστανται απλώς εργαλεία. Όταν όμως η γνώση εργαλειοποιείται είναι επόμενο και ο φορέας της, το υποκείμενο, να καταδικάζεται στην απόλυτη πραγμοποίηση (9). Γιατί η σχέση αντικειμένου και υποκειμένου είναι διαλεκτική σχέση. Συνεπώς η αποαντικειμενοποίηση του ατόμου, δηλαδή η καλλιέργεια κριτικής σκέψης και η ανάπτυξη των κοινωνικών δεξιοτήτων, στόχοι της ενεργητικής μάθησης, βρίσκονται σε ευθεία σχέση με την μη πραγμοποίηση της γνώσης. Μέθοδοι και περιεχόμενα μάθησης από κοινού μπορούν να συμβάλλουν στην ενεργητική μάθηση.

Κοινωνικές επιστήμες και κοινωνικές δεξιότητες

Η έμφαση που θα δοθεί τα επόμενα χρόνια στην ικανότητα του ατόμου να διαχειρίζεται το μέλλον του θα πιέζει όλο και περισσότερο τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης να δίνουν έμφαση στην ανάπτυξη των κοινωνικών δεξιοτήτων. Δηλαδή να μπορεί το άτομο:

- Να κατανοεί την δομή και λειτουργία της κοινωνίας αναπτύσσοντας δεξιότητες ερμηνείας των κοινωνικών φαινομένων. Να αποδέχεται/απορρίπτει δεδομένα που συνδέονται με την διαδικασία της κοινωνικοποίησης και του κοινωνικού ελέγχου, τους κοινωνικούς θεσμούς και τα φαινόμενα κοινωνικής παθογένειας, ώστε να διαθέτει κριτική στάση έναντι αυτών προκειμένου να αναπτύσσει κοινωνικές δεξιότητες για την χρηστική αξιοποίηση των διαπιστώσεών του, ειδικότερα δεξιότητες συνεργασίας και επικοινωνίας, δράσης για την αντιμετώπιση της κοινωνικής πραγματικότητας και την επίλυση κοινωνικών προβλημάτων.

- Να κατανοεί την δομή και λειτουργία του δημοκρατικού πολιτικού συστήματος συνειδητοποιώντας ότι τα πολιτικά φαινόμενα δεν είναι αυτόνομα από την εκάστοτε οικονομικο-κοινωνική πραγματικότητα. Να γνωρίζει τους πολιτικούς θεσμούς του "Κράτους Δικαίου" και τα ατομικά, κοινωνικά, πολιτικά δικαιώματα αναπτύσσοντας δεξιότητες κριτικού συλλογισμού και σύλληψης της πολλαπλότητας των νοημάτων για την προσέγγιση και ερμηνεία της σύγχρονης σύνθετης κοινωνίας των πολιτών. Να υιοθετεί θετική συμπεριφορά για το δημοκρατικό πολίτευμα συνειδητοποιώντας την σημασία του

ενεργού πολίτη ως προϋπόθεση για την εύρυθμη λειτουργία της πολιτείας, ώστε να αποκτήσει κοινωνικές δεξιότητες οργάνωσης και άμεσης επίλυσης προβλημάτων που συνδέονται με τις δραστηριότητες της πολιτείας ξεκινώντας από το τοπικό περιβάλλον του. Η σημασία που αποδίδεται στον ρόλο των τοπικών κοινωνιών στο πλαίσιο της υπερεθνικής Ευρώπης είναι μεγάλη. Οι "τοπικές συλλογικότητες" είναι μια πιθανή πολιτική απάντηση, η οποία, με την προϋπόθεση του σεβασμού και της ενδυνάμωσης του εννοιολογικού περιεχομένου της κοινωνίας των πολιτών, μπορεί να συμβάλλει στο πρότυπο του ενεργού πολίτη, του πολίτη του κόσμου.

- Να κατανοεί βασικούς όρους και έννοιες της οικονομικής οργάνωσης των σύγχρονων κοινωνιών συνειδητοποιώντας τις αιτίες των οικονομικών προβλημάτων που ζει ο ίδιος και ο κοινωνικός του περίγυρος, ώστε να μην βιώνει την ανεργία του, την έλλειψη προσόντων, ως προσωπικό του μειονέκτημα. Να γνωρίζει τους κανόνες στην εργασιακή ζωή και τα νέα δεδομένα στην αγορά εργασίας στο πλαίσιο της παγκοσμιοποιημένης οικονομίας, ώστε να αναπτύσσει κοινωνικές δεξιότητες σε σχέση με το "προφίλ" του σύγχρονου εργαζόμενου.

- Να κατανοεί την ιστορικότητα των κοινωνιών, τον ρόλο οικονομικών και ιδεολογικών παραγόντων, γεωπολιτικών δεδομένων κλπ. στη διαμόρφωση των διεθνών σχέσεων. Να συνειδητοποιεί την ανάγκη ειρηνικής συνύπαρξης των λαών, τον σεβασμό και την αναγνώριση της ποικιλίας των εθνικών ιδιαιτεροτήτων στο παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον, ώστε να αναπτύσσει κοινωνικές δεξιότητες συνεργασίας στο πλαίσιο των πολυπολιτισμικών κοινωνιών, ανοχής προς το αλλότριο και εμπλοκής σε παγκόσμια προβλήματα.

Η καλλιέργεια των κοινωνικών δεξιοτήτων είναι συνεπώς συνδεδεμένη με θεματικές που άπτονται των Κοινωνικών Επιστημών. Περιεχόμενα μάθησης που συμβάλλουν στην κοινωνική εκπαίδευση και επομένως στην ανάπτυξη των κοινωνικών δεξιοτήτων μπορούν να είναι θέματα, όπως:

Κοινωνικής Οργάνωσης

Κοινωνικοί Θεσμοί: Κοινωνική Θέση, Κοινωνικός Ρόλος, Κοινωνικό Γόητρο-Status, Κοινωνικός Κανόνας
Κοινωνικοποίηση - Κοινωνικός Έλεγχος
Κοινωνική Απόκλιση και Παραβατικότητα, Προκαταλήψεις και Στερεοτυπική Συμπεριφορά

Οικονομικής Οργάνωσης

Παράγοντες Οικονομικής Ανάπτυξης
Αγορά Εργασίας: Οργάνωση και Λειτουργία της επιχείρησης Οικονομικές Λειτουργίες του Κράτους και μέσα άσκησης Οικονομικής Πολιτικής

Πολιτικής Οργάνωσης

Κράτος Δικαίου και Θεσμοί λειτουργίας του Ατομικά - Κοινωνικά - Πολιτικά Δικαιώματα

Διεθνούς Κοινότητας

Έθνη και Εθνικισμός - Η ιστορικότητα των εθνών-κρατών Διεθνείς και Ευρωπαϊκοί Οργανισμοί Διαπολιτισμικές Προσεγγίσεις (Τέχνες-Θρησκείες)

Οι κοινωνικές δεξιότητες δεν καλλιεργούνται "εν κενώ", αλλά σε συνάφεια με τον εκάστοτε χώρο και χρόνο, δηλαδή σε συνάφεια με την εκάστοτε οικονομική, κοινωνική, πολιτική πραγματικότητα. Αυτήν ακρι-

βώς την πραγματικότητα πρέπει ο εκπαιδευόμενος να ανακαλύψει, να κατανοήσει και έναντι αυτής να σταθεί κριτικά και δημιουργικά. Αν θέλουμε να φθάσουμε στο επιθυμητό αποτέλεσμα, δηλαδή στην ανάπτυξη των κοινωνικών δεξιοτήτων, πρέπει προηγουμένως να εντάξουμε στην εκπαιδευτική πράξη τα "μορφωτικά ιδεώδη" των Κοινωνικών Επιστημών:

- Κατανόηση της δυναμικής των οικονομικών, κοινωνικών, πολιτικών και πολιτισμικών δομών και συστημάτων
- Κατανόηση της κοινωνικής ταυτότητας του ατόμου μέσα από την προσέγγιση των οικονομικο-κοινωνικών φαινομένων, αλλά και της μοναδικότητάς του
- Συνειδητοποίηση της αλληλεξάρτησης ατόμου και κοινωνικού συνόλου, αλλά και της αλληλεξάρτησης των κοινωνιών σε παγκόσμιο επίπεδο
- Συνειδητοποίηση των συνεπειών της ανισότητας στη γνώση, στον πλούτο, στο γόητρο μεταξύ κοινωνικών ομάδων για την προσωπική ζωή του ατόμου, καθώς και μεταξύ διαφορετικών κοινωνιών για την ισχύ του κάθε κράτους
- Καλλιέργεια πνεύματος ανοχής και αναγνώρισης της διαφορετικότητας και των ιδιαιτεροτήτων ατόμων, κοινωνικών ομάδων και κοινωνιών
- Συνειδητοποίηση της αναγκαιότητας ύπαρξης αρχών και κανόνων δικαίου στις διαπροσωπικές - κοινωνικές σχέσεις και στις σχέσεις κρατών για την ειρηνική συνύπαρξη
- Κατανόηση της σημασίας για την δημοκρατία της ενεργούς συμμετοχής στα κοινά
- Καλλιέργεια κριτικών στάσεων και συμπεριφορών για την ένταξη στην οικονομική και κοινωνική ζωή
- Ανάπτυξη της αυτοπειθαρχίας και της κοινωνικής ευθύνης

Θα πρέπει να καταστεί σαφές ότι τις κοινωνικές δεξιότητες δεν πρέπει να τις θεωρούμε μόνο ως το "εργαλείο χρήσης" για την αντιμετώπιση των νέων δεδομένων, αλλά ταυτόχρονα και ως "εργαλείο γνώσης" για την κατανόηση και κριτική στάση έναντι αυτών των δεδομένων. Οι κοινωνικές δεξιότητες ως το "εργαλείο γνώσης" στηρίζονται για την ανάπτυξή τους σε θεματικές, δηλαδή περιεχόμενα μάθησης, τα οποία παρέχουν τις προϋποθέσεις της αποαντικειμενοποίησης του ατόμου, δηλαδή τις προϋποθέσεις για την ύπαρξη του ενεργού πολίτη. Με αυτή την έννοια οι κοινωνικές δεξιότητες δεν είναι απλώς η "τεχνική" για την προσωπική, επαγγελματική, κοινωνική ανάπτυξη, παράλληλα είναι και η αφομοίωση όλων όσων βίωσε και επεξεργάσθηκε η ανθρωπότητα, είναι το αποτέλεσμα στοχασμού του ιστορικού και κοινωνικού γίγνεσθαι.

Εαν οι Κοινωνικές Επιστήμες άρχισαν να ανδρώνονται κυρίως κατά την ιστορική εποχή της συστηματικής παρατήρησης ατόμων και κοινωνιών και του Ορθού Λόγου, σήμερα εκ των πραγμάτων αναδεικνύονται ως ένας από τους πιο σημαντικούς δείκτες ποιότητας της παρεχόμενης εκπαίδευσης για την καλλιέργεια της κριτικής σκέψης και την προσωπική ανάπτυξη. Όταν λοιπόν μιλάμε για κοινωνικές δεξιότητες, τότε οφείλουμε να αντιληφθούμε ότι στις τεχνικές πρέπει να αντιστοιχούν ποιοτικές συνθήκες, ότι στις χρήσεις πρέπει να αντιστοιχούν σύνολα αξιών, διαφορετικά υποβαθμίζουμε την μάθηση καθιστώντας την απλώς μέσον παραγωγής "ρυθμισμένων συμπεριφορών", αποστερώντας της το καθήκον να υπάρχει ως σκοπός, ως παιδεία.



Σημειώσεις

1. Βλ. Υπουργείο Ανάπτυξης, Γενική Γραμματεία Βιομηχανίας, Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Βιομηχανίας, Έργο: "Το Μέλλον της Ελληνικής Βιομηχανίας", Μελέτη: "Εκπαίδευση και Βιομηχανική Ανταγωνιστικότητα", Επιστημονικός Συντονιστής Χ.Πιτέλης, 1997, σ.59-78

2. Βλ. Κατάρτιση και Απασχόληση, επιμ.: Ζ.Παληός, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Μελέτες, σ.161, σ.168-169

3. Για τις προσπάθειες εφαρμογής της ενεργητικής μάθησης βλ. H.Röhrs, Το κίνημα της προοδευτικής εκπαίδευσης, εκδ.Κυριακίδη, Θεσ/νίκη 1990

4. Βλ. αναλυτικά W.Windelband - H.Heimsoeth, Εγχειρίδιο Ιστορίας της Φιλοσοφίας, τομ. Γ΄, ΜΙΕΤ, Αθήνα 1985, σ.222 - 223

5. Βλ. ο.π., σ.224 - 227

6. Βλ. σχετικά A.Rogers, Η Εκπαίδευση Ενηλίκων, εκδ. Μεταίχμιο, Αθήνα 1999, σ. 151-157

7. Για το μοντέλο των διδακτικών στόχων σε Γνώσεις-Δεξιότητες-Στάσεις Βλ. B.S.Bloom - D.R.Krathwohl, Ταξινομία διδακτικών στόχων, τομ. Α΄, Γνωστικός Τομέας, εκδ.Κώδικας, Θεσ/νίκη 1999 και B.S.Bloom - D.R.Krathwohl - B.B.Masia, Ταξινομία διδακτικών στόχων, τομ. Β΄, Συναισθηματικός Τομέας, εκδ.Κώδικας, Θεσ/νίκη 1999

8. Βλ. J.Piaget, Intellectual Evolution from Adolescent to Adulthood, Human Development, 1972, 16, σ.346-370

9. Για την "πραγμοποίηση" της γνώσης βλ. αναλυτικά M.Horkheimer, Η έκλειψη του Λόγου, εκδ.Κριτική, Αθήνα 1987, σ.13-114



Δραστηριότητες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

➤ **26-27 Απριλίου 2004.**
Το ΚΕΚ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ εταίρος φορέας της Κ.Π. EQUAL, Α.Σ. "ΠΡΟΟΠΤΙΚΗ" στο πλαίσιο του έργου "Δίκτυο Απασχολησιμότητας Απεξαρτημένων Ατόμων" συμμετείχε (Γράβα Θάλεια) σε συμβουλευτικό σεμινάριο που οργάνωσε ο ΟΚΑΝΑ. Σκοπός του σεμιναρίου ήταν η εκπαίδευση και ενημέρωση στελεχών Κοινωνικών Υπηρεσιών και Φορέων Προώθησης στην Απασχόληση σχετικά με θέματα που αφορούν στην κοινωνική ένταξη απεξαρτημένων ή υπό απεξάρτηση ατόμων και την προώθηση τους στην αγορά εργασίας.

➤ **30 Απριλίου - 1 Μαΐου 2004.**
Συμμετοχή του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Σ. Ρομπόλης) στην διημερίδα που διοργάνωσε ο "Όμιλος Αριστόβουλος Μάνεσης" στο Μεσολόγγι με θέμα εισήγησης "Το μέλλον της εργασίας και το Κοινωνικό κράτος στην εποχή της παγκοσμιοποίησης: εθνικές και ευρωπαϊκές πολιτικές".

➤ **5 Μαΐου 2004.**
Συμμετοχή του Προέδρου του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ Χρήστου Πολυζωγόπουλου, στο 15ο συνέδριο της Εταιρίας Ανώτατων Στελεχών Επιχειρήσεων που πραγματοποιήθηκε στην Αθήνα με εισήγηση - σχολιασμό της ομιλίας του Rev. Jesse Jakson "Η εποχή των υψηλών απαιτήσεων: Πως οι επιχειρήσεις θα ανταποκριθούν στις προσδοκίες της κοινωνίας.

➤ **10 Μαΐου 2004.**
Το ΙΝΕ ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Γ. Ρωμανιάς) σε ημερίδα που διοργάνωσαν οι συνδικαλιστικές Ομοσπονδίες Εργαζομένων Ιταλίας (UIL) η CGIL CISL σε συνεργασία με CFDT Γαλλίας TUC Η. Βασίλειο DGB Γερμανίας με τη συμμετοχή καθηγητών από την Ιταλία την Ισπανία τη Μάλτα την Ελλάδα τη Τσεχία τη Γαλλία την Ουγγαρία, το Βέλγιο, τη Γερμανία τη Μ. Βρετανία. Το θέμα της ημερίδας ήταν "Το Δικαίωμα των εργαζομένων στη Διαβούλευση και την Ενημέρωση". Ο εκπρόσωπος του ΙΝΕ ανέπτυξε το θέμα για τα Εθνικά και τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων με βάση τη ΔΣΕ 135 και την ευρωπαϊκή Οδηγία 94/45 ΕΚ.

➤ **21-23 Μαΐου 2004.**
Συμμετοχή του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ. Κρητικίδης) με εισήγηση "Οι μεταβολές και οι προοπτικές στην αγορά εργασίας του Ν. Ξάνθης" που διοργάνωσε η Νομαρχία του Ν. Ξάνθης με θέμα: "Οι προοπτικές ανάπτυξης του Ν. Ξάνθης".



ΙΝΕ/ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ
Εμμανουήλ Μπενάκη 71Α, Τ.Κ. 106 81