



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

ΤΜΗΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΟΛΙΚΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**Ποιότητα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής
Κατάρτισης και Κόστος Διασφάλισης της**

Δήμου Δημήτρης

Πτυχιούχος Τμήματος Οικονομικής Επιστήμης

Πανεπιστήμιο Πειραιά

ΜΔΠ/0107

ΠΕΙΡΑΙΑΣ

ΙΟΥΝΙΟΣ 2003

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Φτάνοντας στο τέλος αυτής της προσπάθειας, θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα της μεταπτυχιακής μου διατριβής, καθηγητή Χρήστο Καζαντζή, τόσο για την συμβολή του στη σύνταξη της παρούσας διατριβής, όσο και για τους καινούργιους δρόμους που μου άνοιξε σε άλλους τομείς της ζωής μου.

Οι επιστημονικές κατευθύνσεις, οι προτάσεις και οι παρατηρήσεις του, σε συνδυασμό με την βοήθεια του σε κρίσιμα σημεία της εργασίας, με έκαναν να καταλάβω τι είναι αυτό το πράγμα που καλούμε «έρευνα».

Ιδιαίτερες ευχαριστίες ανήκουν επίσης στην Διευθύντρια του Νομαρχιακού Κ.Ε.Κ. Αθηνών κυρία Βιργινία Κρητικού. Η βοήθεια της ήταν κάτι παραπάνω από σημαντική στην ολοκλήρωση της εργασίας μου.

Τέλος, θέλω να ευχαριστήσω την οικογένεια μου και τους φίλους μου για την πολύτιμη ηθική – και όχι μόνο – υποστήριξη που μου παρείχαν όλα αυτά τα χρόνια των σπουδών μου.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ	1
ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΠΙΝΑΚΩΝ	4
ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΣΧΗΜΑΤΩΝ	4
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	5
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	10
ΕΝΝΟΙΕΣ – ΣΗΜΑΣΙΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	10
1.1 Μορφές κατάρτισης.....	10
1.2 Παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική κατάρτιση	13
1.3 Η σημασία της κατάρτισης.....	15
1.4 Η Πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης.....	18
Βιβλιογραφία.....	25
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2	28
ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	28
2.1 Η κατάρτιση ως επένδυση.....	28
2.2 Τα προβλήματα στην κατάρτιση.....	29
2.3 ΔΟΠ και Ποιότητα Υπηρεσιών.....	32
2.4 Ανάγκη για ποιότητα στην εκπαίδευση.....	35
2.5 Η Σχέση της Ολικής Ποιότητας με την Εκπαίδευση και την Επαγγελματική κατάρτιση.....	39
2.6 Εκπαιδευτική έρευνα και διδασκαλία.....	41
2.7 Εφαρμογή Ποιότητας.....	42
2.7.1 Ηγεσία	43
2.7.2 Ομάδες εργασίας – projects – εργαλεία	44
2.8 Συστήματα Διασφάλισης Ποιότητας	48
Βιβλιογραφία.....	50
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3	52
ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ	52
3.1 Μεθοδολογία Αξιολόγησης	54
3.2 Μοντέλα αξιολόγησης εκπαίδευσης.....	55
3.3 Στρατηγική Αξιολόγησης και σχεδιασμός συστήματος αξιολόγησης.....	57
3.4 Σφάλματα στην αξιολόγηση.....	58
3.5 Δείκτες.....	58
3.5.1 Εκπαιδευτικές ανάγκες	60
3.5.2 Αποτελέσματα.....	60

<i>Βιβλιογραφία</i>	61
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4	63
Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	63
4.1 Φορείς Επαγγελματικής Κατάρτισης.....	64
4.2 Εθνικό Σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ε.Σ.Ε.Ε.Κ.).....	69
4.3 Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση στον Ο.Α.Ε.Δ.	72
4.4 Πηγές Χρηματοδότησης για την κατάρτιση.....	74
4.4.1 Η συνεισφορά των Κοινοτικών Πλαισίων Στήριξης (ΚΠΣ).....	75
4.4.2 Γ' Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης (Κ.Π.Σ.).....	80
4.5 Συμπεράσματα	83
<i>Βιβλιογραφία</i>	85
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5	87
ΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ – ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΔΟΜΩΝ	87
5.1 Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών (Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.).....	89
5.2 Πιστοποίηση των Κ.Ε.Κ.	91
5.3 Σύστημα Διαχείρισης, Παρακολούθησης, Αξιολόγησης και Ελέγχου ενεργειών συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης.....	96
5.3.1 Γενικοί στόχοι	98
5.3.2 Μητρώο εκπαιδευτών.....	101
5.3.3 Αξιολόγηση προτάσεων.....	102
5.3.4 Επιλέξιμες δαπάνες.....	105
5.3.5 Διαδικασίες Ελέγχου	107
<i>Βιβλιογραφία</i>	111
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6	114
Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ Κ.Ε.Κ.	114
6.1 Κ.Ε.Κ. και Ποιότητα	114
6.2 Η αξιολόγηση από τα Κ.Ε.Κ.....	118
6.3 Επιμέρους Αξιολογήσεις από το Κ.Ε.Κ.	118
6.4 Μοντέλο Αξιολόγησης	121
<i>Βιβλιογραφία</i>	123
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7	124
ΚΟΣΤΟΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ	124
7.1 Απόψεις για το κόστος ποιότητας	126
7.2 Μοντέλα κόστους ποιότητας.....	127
7.3 Το μοντέλο PAF (Prevention, Appraisal and Failure Model)	129

7.4 Πηγές για το κόστος ποιότητας.....	134
7.5 Χρησιμότητα του κόστους ποιότητας.....	135
7.6 Το κόστος για την Κατάρτιση.....	137
7.6.1 Το Κράτος.....	137
7.6.2 Το κόστος Πιστοποίησης των Κ.Ε.Κ.	139
7.6.3 Στοιχεία κόστους Πιστοποίησης.....	141
7.6.4 Κόστος Απόρριψης Πρότασης	143
7.6.5 Κόστος κατάρτισης.....	145
7.6.6 Πως κατανέμονται τα κόστη	146
7.7 Συμπεράσματα	148
Βιβλιογραφία.....	149
ΕΠΙΛΟΓΟΣ - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	151
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι.....	154
ΑΤΥΠΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ: ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ, ΕΙΔΗ, ΦΟΡΕΙΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΤΥΠΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΤΟ 1985	154
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ.....	156
ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ (Ν. 1566/1985).....	156
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ	157
ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ (Ν. 2525/1997).....	157
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙV	158
Β' ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΤΗΡΙΞΗΣ –	158
ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ.....	158
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ V.....	160
ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΠΣ 2000-2006	160
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ VI	162
ΚΤΙΡΙΑΚΕΣ ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ Κ.Ε.Κ. (Υ. Α. 105127/2001)	162
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ VII.....	168
ΕΠΙΛΕΞΙΜΕΣ ΔΑΠΑΝΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ.....	168

ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΠΙΝΑΚΩΝ

ΠΙΝΑΚΑΣ 1: ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΔΑΠΑΝΕΣ ΤΕΧΝΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΠΟΥ ΠΑΡΕΧΕΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟΝ Ο.Α.Ε.Δ. – ΜΑΘΗΤΕΙΑ.....	65
ΠΙΝΑΚΑΣ 2: ΣΧΟΛΙΚΕΣ ΜΟΝΑΔΕΣ ΤΗΣ ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑΣ ΤΕΧΝΙΚΗΣ – ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΚΚΛΗΣΙΑΣΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΕΩΣ ΜΑΘΗΤΕΣ ΚΑΙ ΑΠΟΦΟΙΤΗΣΑΝΤΕΣ, ΚΑΤΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΑΡΧΗ ΕΠΟΠΤΕΙΑΣ, ΣΧΟΛΙΚΑ ΕΤΗ 1994/5 – 1997/98.....	68
ΠΙΝΑΚΑΣ 3: ΒΑΣΙΚΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΩΝ Ι.Ε.Κ.....	71
ΠΙΝΑΚΑΣ 4: ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΔΑΠΑΝΕΣ Σ.Ε.Κ. ΑΠΟ ΤΟΝ Ο.Α.Ε.Δ.....	73
ΠΙΝΑΚΑΣ 5: ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΝΔΟΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ.....	74
ΠΙΝΑΚΑΣ 6: ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΥΓΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΟΥΜΕΝΑ ΑΠΟ ΤΟ ΕΚΤ, 1991.....	76
ΠΙΝΑΚΑΣ 7: ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΟΙ ΑΠΟ ΤΟ Ε.Π. «ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ».....	78
ΠΙΝΑΚΑΣ 8: ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΑΝΕΡΓΩΝ ΚΑΤΑ ΦΟΡΕΙΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΟΥ Ε.Π. «ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ».....	80
ΠΙΝΑΚΑΣ 9: ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΜΕΝΩΝ Κ.Ε.Κ. ΚΑΙ ΔΟΜΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΑΠΟ ΤΟ Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.....	92
ΠΙΝΑΚΑΣ 10: ΚΟΣΤΟΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ.....	141
ΠΙΝΑΚΑΣ 11: Η ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΩΝ ΔΑΠΑΝΩΝ ΣΕ ΕΝΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ.....	147

ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΣΧΗΜΑΤΩΝ

ΣΧΗΜΑ 1: ΜΟΡΦΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ.....	12
ΣΧΗΜΑ 2: ΣΥΝΔΕΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Σ. ΠΑΛΑΙΟΚΡΑΣΑΣ 1994).....	31
ΣΧΗΜΑ 3: Η ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΩΣ ΣΥΣΤΗΜΑ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ.....	36
ΣΧΗΜΑ 4: ΜΟΝΤΕΛΟ ΗΓΕΣΙΑΣ MARSH.....	44
ΣΧΗΜΑ 5: ΠΗΓΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΞΑΚΡΙΒΩΣΗ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ.....	46
ΣΧΗΜΑ 6: ΣΧΗΜΑΤΙΚΗ ΠΑΡΑΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΕΝΝΟΙΑΣ ΚΑΙ ΤΟΥ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟΥ ΤΗΣ «ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ».....	55
ΣΧΗΜΑ 7: Η ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΩΝ Κ.Ε.Κ. ΩΣ ΣΥΣΤΗΜΑ.....	115
ΣΧΗΜΑ 8: ΣΧΕΣΗ ΚΟΣΤΟΥΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΕΛΑΤΤΩΜΑΤΙΚΩΝ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ.....	132
ΣΧΗΜΑ 9: ΣΧΕΣΗ Δ.Ο.Π. ΚΑΙ ΚΟΣΤΟΥΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ.....	133

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η Ευρωπαϊκή Πολιτική για την απασχόληση στηρίζεται στους 4 πυλώνες πολιτικής όπως αυτοί διαμορφώθηκαν στην έκτακτη σύνοδο κορυφής του Λουξεμβούργου στο τέλος του 1997. Οι κοινοί αυτοί στόχοι για την Ευρώπη αφορούν την βελτίωση της απασχολησιμότητας, την ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος, την ενθάρρυνση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων και των απασχολουμένων τους και την ενίσχυση των πολιτικών των ίσων ευκαιριών για γυναίκες και άνδρες.

Η σύνοδος της Λισσαβόνας το 2000, επικύρωσε τους παραπάνω στόχους. Για να επιτευχθούν οι στόχοι αυτοί, η υψηλού επιπέδου βασική εκπαίδευση για όλους - σε συνδυασμό με την αρχική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, θα πρέπει να εφοδιάσουν όλους τους νέους με τις βασικές γνώσεις που απαιτεί η οικονομία, η οποία βασίζεται στην γνώση.

Εκείνο που θα μετρά περισσότερο δεν είναι η κατάκτηση – επαύξηση των γνώσεων που είναι προσιτή σε όλους ή πρέπει να γίνει μέσω της καθολικής και διαρκούς εκπαίδευσης. Κυρίως ενδιαφέρει η χρήσιμη, αποτελεσματική γνώση, εκείνη που μέσω του συστήματος εισροών – εκροών μεγιστοποιεί το αποτέλεσμα της εκπαίδευσης. Η γνώση της γνώσης, δηλαδή η τεχνική απόκτησης, διαχείρισης, αναδιάταξης των γνώσεων, η ενσωμάτωση της σε παραγωγικούς νεωτερισμούς είναι ο νέος καταστατικός χάρτης της εκπαίδευσης. Η γνώση σύμφωνα με την θεώρηση αυτή αποκτά μια ανταλλακτική, εμπορευματική αξία, η οποία θα προσμετράται ως παραγωγικό προϊόν.

Για τη διασφάλιση και διατήρηση της ανταγωνιστικότητας της Ευρώπης στα πλαίσια της ελεύθερης οικονομίας, η Ευρώπη πρέπει να έχει συγκεκριμένη στρατηγική ανάπτυξης ανθρωπίνων πόρων. Η προσπάθεια που απαιτείται για την αναβάθμιση και ανάπτυξη των ανθρωπίνων πόρων πρέπει σαφώς να στηριχθεί και από την βελτίωση της παρεχόμενης εκπαίδευσης και κατάρτισης, με στόχο τη διευκόλυνση της πρόσβασης και της ένταξης στην αγορά εργασίας.

Στον Ελληνικό χώρο παρατηρείται σήμερα συγκέντρωση εργαζομένων σε ορισμένους μόνο επαγγελματικούς χώρους σε πλήρη διάσταση με τη ζήτηση και ταυτόχρονα έλλειψη σε άλλους σύγχρονους τομείς. Η επαγγελματική κατάρτιση πρέπει να μπορεί και να είναι ικανή να καλύψει αυτά τα κενά της αγοράς εργασίας.

Η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και κυρίως ο εκσυγχρονισμός των δεξιοτήτων και η επέκταση της δια βίου μάθησης, είναι αποφασιστικής σημασίας στην οικονομία που βασίζεται στη γνώση. Στο πεδίο αυτό η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο, για την προσαρμογή του ανθρώπινου δυναμικού στις νέες συνθήκες οργάνωσης της εργασίας και στις νέες τεχνολογίες. Ο στόχος της κατάρτισης είναι η ανάπτυξη και βελτίωση των προσόντων και των ικανοτήτων των ανέργων και των εργαζομένων και η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.

Το θέμα της κατάρτισης και του ρόλου της στην καταπολέμηση της ανεργίας είναι αντικείμενο σοβαρής συζήτησεως εφόσον οι υποστηρικτές της επαγγελματικής κατάρτισης, σαν αποτελεσματικό όπλο καταπολέμησης της ανεργίας και οι αμφισβητίες της είναι πολλοί, όπως και τα εκατέρωθεν επιχειρήματα και οι απόψεις.

Σε κάθε περίπτωση, στον αγώνα κατά της ανεργίας, η κατάρτιση θεωρείται όχι μόνο σαν εργαλείο προώθησης της απασχόλησης αλλά και σαν όπλο διατήρησης των θέσεων εργασίας. Μέσα από αυτήν την λογική πως η κατάρτιση είναι ο πρώτος στόχος στον αγώνα κατά της ανεργίας και πως η εκπαίδευση πρέπει να συντονισθεί με την αγορά εργασίας, μπορούμε να υποστηρίξουμε πως ο κυρίαρχος στόχος για το εκπαιδευτικό σύστημα ενόψει των νέων δεδομένων απασχόλησης, πρέπει να είναι η προσφορά στην αγορά εργασίας και στα συστήματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και κατάρτισης, ευέλικτων «καταρτίσιμων» αποφοίτων, δηλαδή ανθρώπινου δυναμικού προς περαιτέρω ανάπτυξη.

Είναι δεδομένο ότι η πορεία της επαγγελματικής εκπαίδευσης/κατάρτισης καθορίζεται από τις αλλαγές που επέρχονται στην κοινωνία μας γενικά, και ειδικότερα, από τις αλλαγές στη διάρθρωση των επαγγελμάτων και στη φύση και το περιεχόμενο της εργασίας. Μετά μάλιστα από την εφαρμογή των «τεσσάρων ελευθεριών» που ξεκίνησε τον Ιανουάριο του 1993, δηλαδή της ελεύθερης διακίνησης εργαζομένων, κεφαλαίων, προϊόντων και υπηρεσιών, δεν είναι δυνατό να αδιαφορήσουμε με το επαναλαμβανόμενο από παλαιότερα επιχείρημα, ότι οι

επιχειρήσεις στην Ελλάδα είναι κυρίως μικρομεσαίες ή ότι δεν είναι αρκετά σύγχρονες ώστε να έχουν τις ίδιες ανάγκες ειδικευμένου προσωπικού που έχουν οι ευρωπαϊκές επιχειρήσεις.

Λαμβάνοντας υπόψη και τα παραπάνω η πολιτική για την κατάρτιση στην Ελλάδα¹ θεμελιώνεται σε τρεις άξονες:

A) τον άξονα της αποκέντρωσης: η έμφαση δηλαδή θα πρέπει να δοθεί στην αποκέντρωση της ποιότητας της παρεχόμενης κατάρτισης, που γίνεται με τον έλεγχο και την πιστοποίηση στα πλαίσια ενός εθνικού συστήματος.

B) τον άξονα της θεσμοποίησης: η προσφορά κατάρτισης θα πρέπει να ακολουθήσει σχολαστικά τις ποιοτικές ανάγκες της αγοράς εργασίας, αφού θα έχει εξασφαλίσει τη συναίνεση των κοινωνικών εταίρων στο προγραμματισμό, στην εποπτεία, στον έλεγχο και στην πιστοποίηση της κατάρτισης, καθώς και στην εκπαίδευση των εκπαιδευτών, και

Γ) τον άξονα της ευελιξίας: η ευελιξία είναι απαραίτητη στο νέο σύστημα κατάρτισης και ως προς την ποικιλία παροχών κατάρτισης και ως προς τις μεθόδους.

Στην Ελλάδα ακόμη και σήμερα δεν έχει κατανοηθεί η προσφορά της επαγγελματικής κατάρτισης στην κοινωνία. Η «άνθηση» που παρατηρείται προέρχεται κυρίως από τις ευκαιρίες που δημιουργούνται για την απορρόφηση κονδυλίων από την Ε.Ε.

Για το λόγο αυτό η προσπάθεια πρέπει να επικεντρώνεται:

- Στην διαμόρφωση όρων και προϋποθέσεων όπου ο καταρτιζόμενος συνειδητοποιεί ότι η διαρκής εκπαίδευση αποτελεί ζωτικό στοιχείο συνυφασμένο με την παραγωγική και εξελικτική πορεία του ατόμου.
- Στη συνειδητοποίηση όλων των συντελεστών της παραγωγής και των κέντρων άσκησης κοινωνικής πολιτικής και οικονομικής εξουσίας ότι η εκπαίδευση, η συνεχής κατάρτιση, θα πρέπει να αποτελούν κυρίαρχο θέμα στη διαμόρφωση των δράσεων τους.

¹ Βλ. Δημήτρης Χασάπης, Ποιότητα στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Οκτώβριος 1994, Μελέτη στα πλαίσια του Ευρωπαϊκού Προγράμματος Force.

- Στη συναίνεση και συνεργασία των δυνάμεων παραγωγής για την ανάπτυξη νέων δομών επαγγελματικής κατάρτισης. Στην ανάπτυξη αυτοδύναμων δομών που θα συμμετέχουν από κοινού εργοδότες και εργαζόμενοι που θα διαμορφώνουν ένα κοινά αποδεκτό πεδίο ανταγωνισμού.

Με αυτό τον τρόπο θα καταστεί εφικτό να επιτευχθούν οι επιμέρους στόχοι για την κατάρτιση που αφορούν:

- στις κτιριακές εγκαταστάσεις, την εκπαίδευση εκπαιδευτών, την εισαγωγή νέων τεχνολογιών, την ανάπτυξη συστημάτων οργάνωσης των σπουδών, τη διαχείριση και αξιολόγηση προγραμμάτων.
- στη βελτίωση και αναβάθμιση των προγραμμάτων ώστε μεταξύ των άλλων, να επιτευχθεί καλύτερη σύνδεση επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με την αγορά εργασίας.
- στην αύξηση των λειτουργικών εξόδων για προγράμματα κατάρτισης και απασχόλησης μέσα από κατάλληλες δομές και ικανοποιητικό πλαίσιο.

Βασικός σκοπός της εργασίας αυτής, είναι να αποτυπώσει την ανάγκη για ποιότητα της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και κατάρτισης, καθώς και τους παράγοντες που την επηρεάζουν. Παράλληλα, επιχειρείται η σύνδεση των διαδικασιών που παρατηρούνται στην κατάρτιση, με τις αρχές ΔΟΠ και η ανάλυση του κόστους που διασφαλίζει την ποιότητα στις διαδικασίες αυτές.

Η πρώτη ενότητα της έρευνας, ασχολείται με τις βασικές έννοιες και τη σημασία που κατέχει η επαγγελματική κατάρτιση. Σημαντικό ρόλο στην διαμόρφωση πολιτικής, παίζει και η δραστηριότητα της Ε.Ε. Ο ρόλος αυτός επισημαίνεται στο πρώτο μέρος του παρόντος.

Στην δεύτερη ενότητα επιχειρείται να αποδοθεί η σύνδεση που μπορεί να γίνει μεταξύ ποιότητας και εκπαιδευτικών διαδικασιών. Η εφαρμογή της Δ.Ο.Π. και οι γενικές αρχές της φιλοσοφίας της, παρουσιάζονται στο συγκεκριμένο τμήμα προκειμένου να αντιληφθούμε πως μπορούν να μεταφερθούν στην κατάρτιση.

Στη συνέχεια αναφερόμαστε πιο αναλυτικά στην έννοια της αξιολόγησης και των μεθοδολογιών της.

Η 4^η και 5^η ενότητα επιχειρεί μέσα από το θεσμικό πλαίσιο που διέπει το σύστημα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα να αναδείξει τις προοπτικές που έχουν αναπτυχθεί στον τομέα αυτό στη χώρα μας. Θα δούμε τον ρόλο που έχουν οι φορείς παροχής κατάρτισης μέσα στο σύστημα και τα επιμέρους στοιχεία που συνθέτουν τον σχεδιασμό, την υλοποίηση και την αξιολόγηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων.

Σκοπός μας είναι να διαφανούν τα ποιοτικά χαρακτηριστικά του συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης, τα κρίσιμα σημεία από τα οποία εξαρτάται η επιτυχία του και να περιγραφούν οι οικονομικές παραμέτρους που επηρεάζουν την ίδια την κατάρτιση αλλά και όσους εμπλέκονται σε αυτήν.

Παράλληλα θα επιχειρηθεί η σύνδεση των διαδικασιών και των υπηρεσιών της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης με τις αρχές της Διοίκησης Ολικής Ποιότητας. Σκοπός μας είναι να αναδειχθεί η ανάγκη της χρησιμοποίησης τέτοιων ποιοτικών μεθόδων στον τομέα της κατάρτισης που θα τον βοηθήσουν να αναδειχθεί και να αναπτυχθεί σε γερές βάσεις.

Στο 6^ο μέρος της έρευνας μας, παρουσιάζουμε το ρόλο των φορέων που έχουν αναλάβει την υλοποίηση του μεγαλύτερου όγκου της συνεχιζόμενης κατάρτισης, τα Κ.Ε.Κ. Γίνεται μια ανάλυση των διαδικασιών που διέπουν τα Κ.Ε.Κ., υπό το πρίσμα της Δ.Ο.Π. και των μεθόδων που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την υλοποίηση των στόχων τους.

Τέλος, στο τελευταίο τμήμα της έρευνας μας, προβαίνουμε σε μια ανάλυση του κόστους που διέπει την κατάρτιση στην Ελλάδα. Απαραίτητη στην εργασία μας είναι η αναφορά στην έννοια του κόστους ποιότητας και της χρησιμότητας του για την ποιοτική αναβάθμιση των υπηρεσιών που παρέχει η Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση και η εκπαίδευση γενικώς.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΕΝΝΟΙΕΣ – ΣΗΜΑΣΙΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

1.1 Μορφές κατάρτισης

Πριν ξεκινήσουμε την ανάλυση μας θα ήταν σκόπιμο να αναφερθούμε σε διάφορους ορισμούς καθώς και τύπους κατάρτισης που παρατηρούνται, ώστε να γίνονται κατανοητές ορισμένες διακρίσεις και διαφορές.

Η κατάρτιση είναι μία ενέργεια ή σύνολο ενεργειών που σχεδιάζονται με σκοπό την απόκτηση από τον καταρτιζόμενο αναγκαίων επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων. Η γνώση δεν παρέχεται μόνο στις αίθουσες των σχολείων. Τόποι παραγωγής γνώσης είναι το εργαστήριο, το αγρόκτημα, οι επιχειρήσεις. Η συστηματοποίηση όλων αυτών των τρόπων έχει οδηγήσει στη διχοτόμηση του εκπαιδευτικού συστήματος όλων των χωρών σε δύο μεγάλα υποσυστήματα: *την τυπική εκπαίδευση (formal education) και την άτυπη εκπαίδευση (informal education)*².

Η τυπική εκπαίδευση διαφέρει από την άτυπη στο ότι παρέχεται σε οργανωμένες σχολικές μονάδες του δημοσίου ή του ιδιωτικού τομέα και διακρίνεται σε γενική και επαγγελματική. Επίσης προβλέπεται συγκεκριμένη διάρκεια από το νόμο (π.χ. έξι έτη στο δημοτικό), ενώ στο τέλος κάθε περιόδου παρέχεται τίτλος σπουδών που δίνει την δυνατότητα και το δικαίωμα πρόσβασης σε ανώτερη εκπαιδευτική βαθμίδα.

Ως άτυπη επαγγελματική κατάρτιση ορίζεται κάθε μορφής δια βίου επιμόρφωση, κατάρτιση και επανακατάρτιση, με συγκεκριμένους καταρτιζόμενους που ανήκουν στο εργατικό δυναμικό (απασχολούμενους και άνεργους) και συμπληρώνει δεξιότητες και γνώσεις που αποκτήθηκαν στο πλαίσιο της γενικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης καθώς και της αρχικής κατάρτισης ή στο πλαίσιο προηγούμενης απασχόλησης τους σε θέσεις εργασίας

² Βλέπε D.R. Evans, The Planning of Nonformal Education, International Institute for Educational Planning, UNESCO, Paris, 1981

Η άτυπη εκπαίδευση δεν έχει αυστηρούς κανόνες εφαρμογής (π.χ. διάρκεια, αναλυτικό πρόγραμμα, τίτλους σπουδών κλπ). Περιλαμβάνει κάθε δημόσια ή ιδιωτική εκπαιδευτική δραστηριότητα που δεν εντάσσεται στην τυπική εκπαίδευση. Η άτυπη εκπαίδευση στην Ελλάδα παρέχεται σε ένα αρκετά μεγάλο δίκτυο δημόσιων και ιδιωτικών εκπαιδευτικών μονάδων. Αν και ακόμη σήμερα δεν υπάρχει μια συνολική εικόνα την άτυπης εκπαίδευσης στη χώρα μας, στο παράρτημα I, γίνεται μια συνοπτική παρουσίαση αυτού του δικτύου με τις εκπαιδευτικές μονάδες που υπήρχαν το 1985.

Μία ακόμη διάκριση της επαγγελματικής κατάρτισης είναι αυτή μεταξύ της *Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης (Α.Ε.Κ.)* και της *Συνεχιζόμενης επαγγελματικής Κατάρτισης (Σ.Ε.Κ.)*.

Η αρχική κατάρτιση είναι ο πρώτος κύκλος κατάρτισης για ένα συγκεκριμένο επάγγελμα. Συχνά διαιρείται σε δύο μέρη: τη βασική κατάρτιση και την εξειδίκευση. Η Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση είναι η συνεχιζόμενη εκπαίδευση που αποβλέπει στη συντήρηση, ανανέωση, αναβάθμιση και εκσυγχρονισμό των επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων. Η Σ.Ε.Κ. έχει ως σκοπό να διευκολύνει την προσαρμογή των διαθέσιμων ατόμων στην αγορά εργασίας και να καλύψει τα κενά της αρχικής εκπαίδευσης.

Στην περίπτωση της χώρας μας, η Σ.Ε.Κ. εντάσσεται ουσιαστικά σε ένα άτυπο δίκτυο, που αναπτύσσεται παράλληλα με το τυπικό, και το οποίο διατηρεί πολύ χαλαρούς δεσμούς με το εκπαιδευτικό σύστημα.

Ειδικότερα, η *Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση*, αποτελεί μία διαρκή διαδικασία, που έχει σκοπό να διασφαλίσει ότι οι γνώσεις και δεξιότητες του ατόμου προσαρμόζονται συνεχώς και ανταποκρίνονται στις εξελισσόμενες απαιτήσεις της θέσης εργασίας του και των αναγκών της αγοράς εργασίας. Μορφές της Σ.Ε.Κ. είναι:

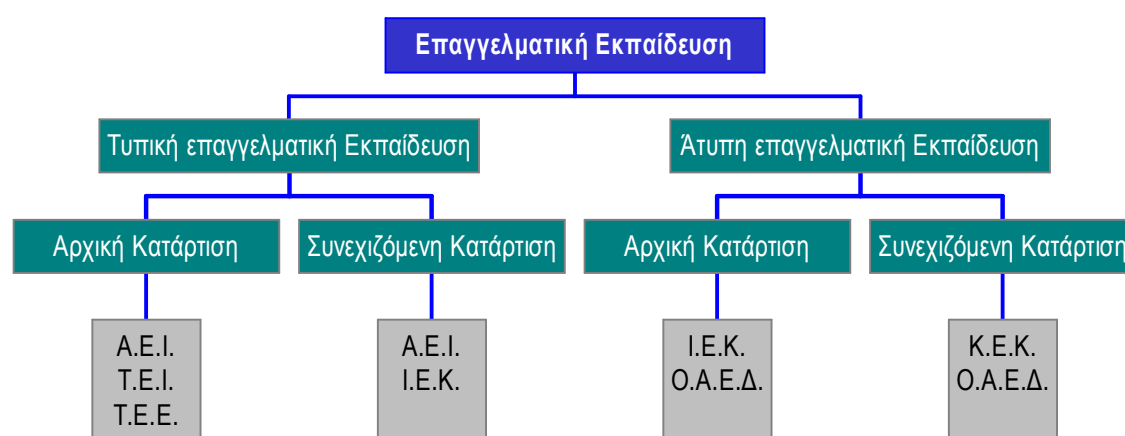
Προκατάρτιση / Προετοιμασία

Είναι η κατάρτιση που αποσκοπεί στην ανάπτυξη βασικών γνώσεων και δεξιοτήτων που συμπληρώνουν εκείνες της αρχικής εκπαίδευσης, όπου είναι ανεπαρκείς.

Εναλλασσόμενη Κατάρτιση

Είναι η κατάρτιση για συγκεκριμένο επαγγελματικό αντικείμενο κατά την οποία κυρίαρχη θέση κατέχει ο συνδυασμός θεωρητικών και πρακτικών γνώσεων σε αίθουσα διδασκαλίας, με την εξάσκηση σε πραγματικές συνθήκες απασχόλησης (on the job training) εντάσσοντας τον καταρτιζόμενο σε επιχείρηση του ιδιωτικού τομέα με δραστηριότητα συναφή με το αντικείμενο κατάρτισης.

ΣΧΗΜΑ 1: ΜΟΡΦΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ



Εξ Αποστάσεως Κατάρτιση

Είναι η κατάρτιση κατά την οποία οι καταρτιζόμενοι μελετούν κατ' ιδίαν ένα κατάλληλα διαμορφωμένο διδακτικό υλικό (έντυπο ή/και οπτικοακουστικό ή/και ηλεκτρονικό), που συνοδεύεται από έναν οδηγό σπουδών. Ταυτόχρονα υποστηρίζονται από εκπαιδευτή-σύμβουλο, ο οποίος επικοινωνεί τακτικά μαζί τους, αξιολογεί τις εργασίες τους και τους συναντά σε ορισμένα προγραμματισμένα σεμινάρια όπου επιλύονται απορίες και διενεργούνται βιωματικές ασκήσεις.

Στο βαθμό που, για λόγους λειτουργικότητας ενός προγράμματος εξ αποστάσεως κατάρτισης απαιτείται πυκνότερη πρόσωπο με πρόσωπο επαφή εκπαιδευτή-εκπαιδευομένων, τότε πρόκειται για μεικτή μέθοδο κατάρτισης.

Ενδοεπιχειρησιακή Κατάρτιση

Είναι η κατάρτιση που πραγματοποιείται μέσα σε επιχειρήσεις και συμπληρώνει και αναβαθμίζει τα επαγγελματικά προσόντα και τις δεξιότητες των εργαζομένων, σε συνάφεια με τις ανάγκες αναδιάρθρωσης - αναβάθμισης της λειτουργίας και των προϊόντων της επιχείρησης ή οργανισμού.

1.2 Παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική κατάρτιση

Οι ενέργειες συνεχιζόμενης κατάρτισης των ανέργων αλλά και των εργαζομένων, θα πρέπει να σχεδιάζονται και να υλοποιούνται αφού λαμβάνονται υπόψη οι συγκεκριμένες ανάγκες των ωφελουμένων, έτσι όπως αυτές προκύπτουν από την διάγνωση αναγκών που διενεργείται στις Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης (εφόσον αυτές είναι ικανές να διενεργήσουν τέτοιες έρευνες), καθώς και από ειδικές μελέτες διάγνωσης των τάσεων και αναγκών της αγοράς εργασίας. Τα κρίσιμα στάδια από τα οποία περνά η κατάρτιση και από τα οποία εξαρτάται η ποιότητα της είναι:

1. Σχεδιασμός

1. η μελέτη της υπάρχουσας κατάστασης της αγοράς εργασίας και η ανταπόκριση του προγράμματος στις ανάγκες της,
2. η διερεύνηση των εκπαιδευτικών αναγκών των καταρτιζομένων, σε σχέση με το εκπαιδευτικό επίπεδο και τις δεξιότητες που θα πρέπει να αποκτηθούν στο συγκεκριμένο αντικείμενο κατάρτισης,
3. η ανάλυση των αναγκών της αγοράς εργασίας σε σχέση με την Ομάδα-στόχο των ωφελουμένων,
4. ο προσδιορισμός του σκοπού του προγράμματος και των ειδικών εκπαιδευτικών στόχων του σε επίπεδο γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων,
5. η επιλογή του θεματικού περιεχομένου και η δόμηση του προγράμματος σε διδακτικές ενότητες και υποενότητες,
6. η επιλογή των κατάλληλων εκπαιδευτικών μεθόδων, τεχνικών και μέσων,
7. η επιλογή των κατάλληλων εκπαιδευτών,
8. η λειτουργική επιλογή των καταρτιζομένων,

9. η επιλογή επιχειρήσεων για την εξασφάλιση θέσεων πρακτικής άσκησης των καταρτιζομένων σε σχέση με το αντικείμενο κατάρτισης (στην περίπτωση κατάρτισης ανέργων),

10. η προβλεπόμενη αξιολόγηση του προγράμματος.

Σε κάθε περίπτωση στον σχεδιασμό για την κατάρτιση πρέπει να συμμετέχουν όλοι οι εμπλεκόμενοι φορείς. Κράτος, επιχειρήσεις, εργαζόμενοι και άνεργοι οφείλουν να συνεργάζονται για τον καλύτερο σχεδιασμό των επιμέρους προδιαγραφών για την κατάρτιση. Είναι επίσης σημαντικό στην προσπάθεια αυτή να συμμετέχουν άνθρωποι με την κατάλληλη επιστημονική υποδομή αλλά και άτομα με πολυετή εμπειρία πάνω σε θέματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, που γνωρίζουν το πώς και το γιατί, τις ανάγκες και τα προβλήματα.

2. Εκπαιδευτική Μέθοδος και εκπαιδευτικές τεχνικές

Η μεθοδολογία που θα επιλεγεί θα πρέπει να βασίζεται στις αρχές εκπαίδευσης των ενηλίκων οι οποίες είναι οι εξής: Ο συνδυασμός της θεωρίας με την πράξη, η σύνδεση του αντικειμένου μάθησης με τις ανάγκες και τα ενδιαφέροντα των καταρτιζομένων, η ανάπτυξη του κριτικού τρόπου σκέψης, οι αμφίδρομες σχέσεις εκπαιδευτών - καταρτιζομένων. Οι εκπαιδευτικές τεχνικές που είναι σκόπιμο να χρησιμοποιηθούν, δεν είναι τόσο η εισήγηση, όσο κυρίως εκείνες που αναπτύσσουν την ενεργητική συμμετοχή των καταρτιζομένων, όπως οι μελέτες περίπτωσης, οι μικρές πρακτικές εργασίες, το παίξιμο ρόλων, ο διάλογος, οι απαντήσεις σε ερωτήσεις, η εκμείευση, η προσομοίωση, η συζήτηση σε μικρές ομάδες. Οι τεχνικές αυτές θα πρέπει να επιλέγονται ανάλογα με το αντικείμενο και τους στόχους της διδακτικής ενότητας, το επίπεδο και το βαθμό συμμετοχής των καταρτιζομένων και είναι σκόπιμο να ποικίλουν και να εναλλάσσονται στη διάρκεια κάθε διδακτικής ενότητας. Εν γένει, οφείλουν να ακολουθούνται, επιστημονικά παραδεκτές τεχνικές με έμφαση στην καινοτομία.

3. Πρακτική Άσκηση

Κατά την υλοποίηση της πρακτικής άσκησης θα πρέπει να λαμβάνεται ειδική μέριμνα από τον φορέα κατάρτισης, ώστε να εξασφαλίζεται η συνάφειά της με το θεωρητικό μέρος του προγράμματος και να παρέχεται η δυνατότητα στους

καταρτιζόμενους να έλθουν σε επαφή με τους πραγματικούς όρους και τις συνθήκες άσκησης του επαγγελματικού αντικειμένου στο οποίο καταρτίζονται.

Για την υλοποίηση της πρακτικής άσκησης είναι απαραίτητη η σύναψη εταιρικών σχέσεων με επιχειρήσεις ή οργανισμούς του αντίστοιχου κλάδου ή τομέα. Η πρακτική άσκηση στις επιχειρήσεις θα πρέπει να σχεδιάζεται μαζί με τον υπεύθυνο της επιχείρησης και να έχει συγκεκριμένο στόχο, ώστε να επιτυγχάνεται η ανάπτυξη προσωπικών δεξιοτήτων, η απόκτηση εμπειρίας εργασιακού χώρου και η σύνδεση της επαγγελματικής κατάρτισης με την παραγωγή και τις υπηρεσίες.

Είναι εμφανές ότι οι ίδιοι οι εμπλεκόμενοι με την κατάρτιση παίζουν σημαντικό ρόλο. Οι εκπαιδευτές πρώτα, ενδείκνυται να έχουν πολυετή εμπειρία τόσο σε επιχειρησιακό περιβάλλον όσο και σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες. Να έχουν εμπειρία τόσο στην ανάλυση αναγκών εκπαίδευσης όσο και στο σχεδιασμό εκπαιδευτικών προγραμμάτων και να είναι ενήμεροι σε θέματα της επικαιρότητας που αφορούν τον τομέα ενασχόλησης τους.

Ο εκπαιδευόμενος από την άλλη μεριά που επιλέγεται, πρέπει να διαθέτει την επιθυμία για προσωπική εξέλιξη και ομαδική εργασία. Να αντιλαμβάνεται ότι η αύξηση της παραγωγικότητας εξαρτάται και από την δική του επίδοση. Να αναζητεί την υποκίνηση και την ανατροφοδότηση που θα του επιτρέψει να αποκτήσει περισσότερες δυνατότητες εξέλιξης.

1.3 Η σημασία της κατάρτισης

Η πρώτη αναφορά που πρέπει να γίνει είναι ότι η κατάρτιση είναι επένδυση ανθρώπινου δυναμικού. Αναφερθήκαμε προηγουμένως στο ρόλο και τη σημασία που έχει από την πιο μικρή επιχείρηση μέχρι ένα ολόκληρο κράτος η επένδυση και η ανάπτυξη σε ανθρώπινους πόρους. Οι κοινωνίες σήμερα βασίζονται πια στην μετάδοση και την ανάπτυξη της γνώσης για την δική τους ανάπτυξη.

Η κατάρτιση διαδραματίζει ουσιαστικό ρόλο στην μετάδοση της γνώσης και στην ανάπτυξη ανθρωπίνων πόρων. Σήμερα, όροι όπως α) εκπαίδευση και ανάπτυξη, β) ανάπτυξη ανθρωπίνων πόρων και γ) εκπαίδευση (εργαζομένων) και κατάρτιση (ανέργων) χρησιμοποιούνται εναλλακτικά, με το ίδιο νόημα, για να ορίσουν και να περιγράψουν πρωτοβουλίες και ενέργειες που στοχεύουν στην παροχή μάθησης για

την αύξηση – βελτίωση των γνώσεων, των δεξιοτήτων και ικανοτήτων των εργαζομένων και των ανέργων.

Οι αιτίες που καθιστούν αναγκαία την κατάρτιση σχετίζονται με τις σημαντικές αλλαγές ή τις επικρατούσες συνθήκες, στο οικονομικό περιβάλλον της χώρας αλλά και του κόσμου. Ενδεικτικά οι αιτίες αυτές είναι:

- Τεχνολογική πρόοδος – απαιτεί νέες ειδικότητες, νέες γνώσεις, εφαρμογή νέων μεθόδων και διαδικασιών εκτέλεσης έργου.
- Απαιτήσεις και ανάγκες καταναλωτή – απαιτούν θέσεις εργασίας με νέο ή και διαφορετικό περιεχόμενο (για ποιότητα, ποικιλία, ευκολία, ταχύτητα, προσωπική εξυπηρέτηση και νέα προϊόντα και υπηρεσίες).
- Συγχωνεύσεις και εξαγορές – απαιτούν νέα οργανωσιακή κουλτούρα, νέες θέσεις εργασίας, διαφορετικό περιεχόμενο έργου.
- Επανασχεδιασμός λειτουργιών και οργανωτικές αλλαγές – απαιτούν νέες αρμοδιότητες, διευρυμένα καθήκοντα, διαφορετικό και νέο περιεχόμενο εργασιών.
- Εκπαιδευτικό σύστημα – χάσμα γνώσεων και δεξιοτήτων μεταξύ των παρεχόμενων από το εκπαιδευτικό σύστημα και των απαιτούμενων από την αγορά εργασίας.
- Χάσμα απόδοσης κι αναποτελεσματική αξιοποίηση των παραγωγικών πόρων, που οφείλονται στην ανεπάρκεια των εργαζομένων ή και τη διαφορετικότητα τους ως προς το σύστημα αξιών και τις στάσεις απέναντι στην εργασία.

Η συνεχής κατάρτιση είναι απαραίτητη τόσο στους εργαζομένους όσο και στους ανέργους. Από κοινωνική σκοπιά ένας ακόμη σημαντικός ρόλος της κατάρτισης είναι η ελαχιστοποίηση των ανισοτήτων στην αγορά εργασίας, ανάμεσα στο εργατικό δυναμικό, με απώτερο στόχο την ανάπτυξη νέων θέσεων εργασίας και τη μείωση της ανεργίας.

Η μείωση της ανεργίας, το μεγαλύτερο ίσως πρόβλημα της κοινωνίας μας, μέσα και από την κατάρτιση, θα σημάνει την ενεργοποίηση μιας αλυσίδας για περαιτέρω ανάπτυξη σε όλους τους οικονομικούς κλάδους, αλλά κυρίως θα βοηθήσει να

επιτευχθεί η αντιμετώπιση ενός σημαντικού κοινωνικού προβλήματος που επηρεάζει τις μεσαίες τάξεις.

Μία άλλη οπτική για τη σημασία της κατάρτισης αποτελούν τα κόστη που δημιουργούνται από την μη επένδυση σε ανθρώπινο δυναμικό. Μερικά από αυτά τα «κόστη» αφορούν τόσο την οικονομία ως σύνολο, όσο και τις επιχειρήσεις στις οποίες η επιμόρφωση είναι ελλιπής. Τέτοια κόστη είναι:

Για την κοινωνία:

- Αυξημένη ανεργία
- Μείωση εισοδήματος
- Μείωση ανάπτυξης
- Μείωση ευκαιριών για πολλές κοινωνικές ομάδες
- Οικονομικός και κοινωνικός αποκλεισμός τους
- Παρεμπόδιση μετάδοσης της γνώσης
- Μείωση ανταγωνιστικότητας

Για την επιχείρηση:

- Κόστος ελαττωματικών και ανακατεργασίας
- Δυσανεστημένοι πελάτες
- Μείωση μεριδίου αγοράς
- Κακή χρήση των υπαρχόντων φυσικών πόρων
- Κακή διοίκηση ανθρωπίνων πόρων
- Αποτυχία στη χρησιμοποίηση της νέας τεχνολογίας
- Κόστη ελέγχου
- Λάθη που θα μπορούσαν να αποφευχθούν
- Αντιδράσεις στην αλλαγή και την πρόοδο από τους εργαζομένους
- Μικρός αριθμός προτάσεων από τους εργαζομένους
- Ατυχήματα

Όλα τα παραπάνω προδιαγράφουν την ανάγκη ανάπτυξης ενός συστήματος κατάρτισης που να παρέχει ποιοτικές υπηρεσίες με στόχο την ανάπτυξη της γνώσης, του πιο απαραίτητου εφοδίου για την σημερινή εποχή.

Το ζητούμενο βέβαια είναι, όπως σε όλους τους τομείς, η ποιότητα. Την τελευταία δεκαετία, έχει γίνει ακόμη πιο διαδεδομένη η έννοια της ποιότητας και η

εφαρμογή της Διοίκησης Ολικής Ποιότητας (Δ.Ο.Π.) και στην Ελλάδα. Σε επόμενη ενότητα, θα προσπαθήσουμε να παρακολουθήσουμε τη σχέση της κατάρτισης με την ποιότητα και τη δυνατότητα εφαρμογής των αρχών της Δ.Ο.Π. σε αυτήν.

1.4 Η Πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Οι σύγχρονες οικονομικές εξελίξεις διεθνώς και οι συνεχιζόμενες και γρήγορες αλλαγές τόσο στο οικονομικό, όσο και τον κοινωνικό τομέα δεν θα μπορούσαν να μην έχουν αντίκτυπο και στον τομέα της κατάρτισης. Οι τάσεις της διεθνοποίησης και παγκοσμιοποίησης έχουν επίπτωση και στην ανάπτυξη της γνώσης, μιας γνώσης που αναπτύσσεται γρηγορότατα και μεταφέρεται παντού.

Οι εξελίξεις αυτές έχουν οδηγήσει τις εθνικές κυβερνήσεις σε αναθεώρηση των ρόλων τους και των πεδίων εφαρμογής της πολιτικής τους, που περιορίζονται αισθητά μέσα στο παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον που ζούμε. Οι σχέσεις παγκοσμιοποίησης και κυριαρχίας του έθνους κράτους, εκδηλώνονται και μέσω της σύγκλισης των Ευρωπαϊκών Κρατών στους στόχους της Ευρωπαϊκής Ενοποίησης (Maastricht 1992).

Η σύγκλιση αυτή ξεκίνησε αρχικά με οικονομικά μόνο κριτήρια. Η σύγκλιση όμως αυτή συνειδητοποιήθηκε ότι δεν μπορεί να είναι μόνο οικονομική. Η ανάγκη για πραγματική σύγκλιση είναι γεγονός και τα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης αναπτύχθηκαν ως εργαλεία για την σύγκλιση των εθνικών κρατών σε θέματα απασχόλησης, κοινωνικής πολιτικής και εκπαίδευσης. Η ανάγκη εκσυγχρονισμού της χώρας, αλλά και η πραγματικότητα ότι δεν μπορούμε να πορευτούμε πια μόνοι μας, δημιουργεί ένα πλαίσιο μέσα στην Ευρωπαϊκή Ένωση μέσα στο οποίο και η Ελλάδα πρέπει να συμμετέχει.

Η ψήφιση της συνθήκης του Maastricht, εισάγει για πρώτη φορά την εκπαίδευση στην ατζέντα της ευρωπαϊκής ενοποίησης (άρθρα 126 και 127). Οι κύριοι στόχοι της συνθήκης για την εκπαίδευση είναι α) να διευκολύνει στις μεταλλαγές της βιομηχανίας μέσω της επαγγελματικής κατάρτισης, β) να προωθηθεί η οικονομική και κοινωνική συνοχή της Κοινότητας, γ) η ανάπτυξη παιδείας και κατάρτισης υψηλού επιπέδου, που να συνδέονται με την έρευνα και την τεχνολογική ανάπτυξη,

δ) η προώθηση της Ευρωπαϊκής διάστασης της εκπαίδευσης και η σύνδεση της εκπαιδευτικής πολιτικής με την κοινωνική.

Η θεσμοθετημένη επέκταση του χώρου δράσης της Ε.Ε. στο χώρο της εκπαίδευσης, αποτελεί την ανταπόκριση στο εκπαιδευτικό αίτημα της ενίσχυσης της κοινωνικής διάστασης της παιδείας και του ανθρώπινου δυναμικού, ως βασικών συντελεστών ενοποίησης. Το σημείο που παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον, είναι το ευρύτερο νομικό πλαίσιο που δημιουργήθηκε στην Ε.Ε. το οποίο αύξησε σε σημαντικό βαθμό τις λειτουργικές αρμοδιότητες της.

Οι εκπαιδευτικοί στόχοι της συνθήκης υλοποιούνται στα σχετικά προγράμματα – δράσεις (Leonardo, Delta, Youth, Σωκράτης, Erasmus, Commett, Petra, Lingua, Arion, Comenius, Force, Tempus, Yes κ.α.) οι κατευθύνσεις (ανταλλαγές, κινητικότητα, συνεργασία) των οποίων εντάσσονται στα πλαίσια της σύνδεσης των συστημάτων εκπαίδευσης – κατάρτισης με στόχους ανάπτυξης, ανταγωνιστικότητας και απασχόλησης που περιλαμβάνονται στο Λευκό Βιβλίο για την Εκπαίδευση και την Κατάρτιση (1996). Επίσης, οι στόχοι αποβλέπουν στην προώθηση της ευρωπαϊκής διάστασης στις σπουδές, όπως αυτή οριοθετήθηκε στο σχετικό ψήφισμα του Συμβουλίου Υπουργών Παιδείας (1988) και στην Πράσινη Βίβλο της Επιτροπής (1993).

Στο κύριο πολιτικό κείμενο, την Λευκή Βίβλο (1996)³, στην εκπαίδευση και κατάρτιση αποδίδεται ένας καθοριστικός και κεντρικός ρόλος. Αποτελεί ένα «πρότυπο ανάπτυξης», που προϋποθέτει την αναπροσαρμογή του στις συνθήκες του οικονομικού ανταγωνισμού. Στο συγκεκριμένο κείμενο, η μετάβαση στην κοινωνία της γνώσης είναι ένα εκπαιδευτικό κυρίως εγχείρημα μέσω της δια βίου εκπαίδευσης. Ακόμη, η κατάρτιση και η εκπαίδευση, αποτελούν την έσχατη λύση για το πρόβλημα της ανεργίας εφόσον πλαισιώνεται και με άλλες πολιτικές απασχόλησης.

Στο ίδιο κείμενο, προσδιορίζονται πέντε συγκεκριμένοι στόχοι για την πρόσβαση στην κοινωνία της γνώσης: α) Ενθάρρυνση απόκτησης νέων γνώσεων β) προσέγγιση σχολείου και μαθητείας μέσα από την μαθητεία και την κατάρτιση, γ) πάλη κατά του κοινωνικού αποκλεισμού, δ) γνώση τριών κοινοτικών γλωσσών και ε) ισότιμη

³ Η σύνδεση της εκπαίδευσης κατάρτισης με άλλους τομείς αποτυπώνεται επίσης στα τρία Λευκά Βιβλία για την Οικονομία (1993), την Κοινωνική Πολιτική (1994) και Εκπαίδευση (1996) και στα Πράσινα Βιβλία για την Καινοτομία (1995), την Απασχόληση (1996) και την Κινητικότητα (1996).

αντιμετώπιση της υλικής επένδυσης και της επένδυσης σε κατάρτιση από τις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις.

Η ευρωπαϊκή διάσταση της εκπαίδευσης, σύμφωνα με τις προβλέψεις της Πράσινης Βίβλου⁴ (για την Ευρωπαϊκή Διάσταση 1993), αποσκοπεί στην διαμόρφωση μιας ευρωπαϊκής ταυτότητας ως ουσιαστικού στοιχείου θεμελίωσης της Ευρωπαϊκής ιθαγένειας του Ευρωπαίου πολίτη. Η Ευρωπαϊκή ταυτότητα επιχειρείται να οικοδομηθεί στον «σεβασμό κάθε εθνικής ταυτότητας», αλλά και στην αντιμετώπιση της εθνικοκεντρικής ενδοστρέφειας μέσω της «καταπολέμησης κάθε μορφής σωβινισμού και ξενοφοβίας».

Η ευρωπαϊκή διάσταση της εκπαίδευσης ανταποκρίνεται επίσης στην ανάγκη προετοιμασίας του ανθρώπινου δυναμικού για τις απαιτήσεις της ενιαίας αγοράς, την κοινωνική συνοχή, την ευελιξία της εργασίας και την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας (δια βίου εκπαίδευση). Σύμφωνα με την Πράσινη Βίβλο, η «ανάπτυξη της ευρωπαϊκής διάστασης στην εκπαίδευση πρέπει να θεωρηθεί ένα σημαντικό στοιχείο που συμβάλλει στην προσαρμογή της εκπαιδευτικής διαδικασίας στο νέο οικονομικό, πολιτιστικό και κοινωνικό πλαίσιο».

Το περιεχόμενο της γνώσης που παρέχεται πρέπει να προωθεί τον Ευρωπαϊκό Πολιτισμό και να επικεντρώνεται στην επιστημονική και τεχνολογική εξέλιξη (συνδυασμός θεωρητικής και επιστημονικής γνώσης). Στόχος επίσης είναι η πολυπολιτισμική Ευρώπη μέσα από την προώθηση ξένων γλωσσών και πολιτισμών.

Στόχος είναι η κοινωνία της πληροφορίας και η ανάπτυξη δεξιοτήτων στις νέες τεχνολογίες και την επικοινωνία (H/Y). Προτεραιότητα αποτελεί η εκπαίδευση του αύριο και να καταστεί η Ευρώπη η πιο ανταγωνιστική και δυναμική οικονομία της γνώσης (Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2000, κείμενο 'e-learning - Να σκεφτούμε την Εκπαίδευση του Αύριο' και 'eEurope' Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας, 23-24/3/2000). Από τα κείμενα αυτά αναπτύχθηκαν δράσεις για τον καλύτερο εξοπλισμό σε H/Y, για την ενίσχυση της κατάρτισης και για την υψηλή ποιότητα υπηρεσιών με χρήση πολυμέσων.

⁴ Ένα Λευκό Βιβλίο είναι ένα κείμενο που δίνεται στη δημοσιότητα από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και περιλαμβάνει προτάσεις για τρόπους ανάληψης κοινοτικής δράσης σε ένα συγκεκριμένο πεδίο πολιτικής. Σε κάποιες περιπτώσεις διαδέχεται και συγκεκριμενοποιεί ένα Πράσινο Βιβλίο, που η Επιτροπή Δημοσίευσε πάνω στο ίδιο θέμα.

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, οι οικονομικοί στόχοι «1992» της ενιαίας αγοράς εργασίας και «1999» της ΟΝΕ, συνδέθηκαν με το επίπεδο του ανταγωνισμού, την εφαρμογή καινοτομιών και την ανάπτυξη των νέων τεχνολογιών, προβάλλοντας θέματα όπως η κινητικότητα, η αναγνώριση και πιστοποίηση των τίτλων και των περιόδων σπουδών και η συνεργασία εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και επιχειρήσεων.

Τον Ιούλιο του 1997, η Επιτροπή υπέβαλε το Πρόγραμμα Δράσης 2000, στο οποίο δίνεται μεγάλη σημασία στην ανάπτυξη στρατηγικής για τους ανθρωπίνους πόρους μέσα από τον εκσυγχρονισμό των συστημάτων εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης. Μέσα από την παραπάνω στρατηγική, θα μπορούν να επιτευχθούν οι στόχοι της πλαισίωσης των οικονομικών και κοινωνικών μεταβολών και της καταπολέμησης της ανεργίας και του κοινωνικού αποκλεισμού.

Η «ανάπτυξη της εκπαίδευσης ποιότητας» αποτελεί έναν από τους κεντρικούς στόχους της εκπαιδευτικής πολιτικής της συνθήκης της Ε.Ε. Ωστόσο θα πρέπει να παρατηρήσουμε ότι στα Ευρωπαϊκά κείμενα των εκπαιδευτικών δράσεων (όπως Leonardo, Σωκράτης, Youth) δεν υπάρχει σαφής εννοιολόγηση της ποιότητας της εκπαίδευσης και της συνάφειας της με την αξιολόγηση. Ωστόσο μπορούμε να διαπιστώσουμε μια πολλαπλότητα χρήσεων του όρου ποιότητα, η οποία συνδέεται τόσο με εκπαιδευτικούς στόχους, όσο και με τις διαδικασίες επίτευξής τους.

Συνοπτικά, ο χαρακτήρας και ο κεντρικός στόχος της έννοιας ποιότητας στα ευρωπαϊκά κείμενα, συνδέεται με την ποιότητα του ανθρώπινου δυναμικού, ως βασικού συντελεστού της ανταγωνιστικής ικανότητας της Ε.Ε. Η ποιότητα αυτή συνδέεται με τον καθορισμό στόχων και κριτηρίων αξιολόγησης τους, καθώς και κριτηρίων μέσω των οποίων μπορούν να προσδιοριστούν οι στόχοι αυτοί.

Μπορούμε να διαπιστώσουμε την αλληλοσύνδεση των στόχων της ποιότητας με την καθιέρωση κριτηρίων αξιολόγησης της, από το παράδειγμα του ευρωπαϊκού προγράμματος για την «κατάρτιση ευρωπαϊκών προτύπων προγραμμάτων για την αξιολόγηση της ποιότητας στην τριτοβάθμια εκπαίδευση» (1994).

Το πρόγραμμα αρχίζει να εφαρμόζεται από το 1994, με βάση συγκριτικές μεθόδους που αντλήθηκαν από σχετική έρευνα στο Ευρωπαϊκό χώρο από την Επιτροπή, με τίτλο «Διαχείριση ποιότητας και εξασφάλιση ποιότητας στην ευρωπαϊκή τριτοβάθμια εκπαίδευση: μέθοδοι και μηχανισμοί (1993)». Το πρότυπο

πρόγραμμα αποσκοπεί στον «καθορισμό στόχων ποιότητας που να δύναται να μετρηθούν βάσει αντικειμενικών και συγκρίσιμων μεθόδων σε κοινοτικό επίπεδο».

Το θέμα της ποιοτικής και ποσοτικής αξιολόγησης της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, εισάγεται για πρώτη φορά στην ευρωπαϊκή ατζέντα ως θέμα προτεραιότητας κατά την διάρκεια της Γαλλικής προεδρίας (Α' εξάμηνο 1995). Η ισπανική προεδρία της Ε.Ε. (β' εξάμηνο του 1995) ιεράρχησε επίσης ως προτεραιότητα, την επιδίωξη της αξιολόγησης – ποιότητας στην εκπαίδευση.

Από τις προηγούμενες αναφορές μας διαμορφώνεται η εικόνα της ποιοτικής εκπαίδευσης, ως ενός συστήματος το οποίο περιλαμβάνει στόχους, κριτήρια ποιότητας, αξιολόγηση αποτελεσμάτων και πιστοποίηση των χορηγούμενων τίτλων. Το δίκτυο της αξιολόγησης ποιότητας εισάγεται στο Ευρωπαϊκό χώρο ως μέθοδος διακυβέρνησης εκπαιδευτικών φορέων, εκπαιδευτικών προγραμμάτων, εκπαιδευομένων, εκπαιδευτικών και οικονομικών πόρων.

Με βάση τις προηγούμενες αναφορές διαπιστώνουμε ότι η αποτελεσματικότητα του εκπαιδευτικού συστήματος αναφορικά με την επίτευξη των στόχων – κριτηρίων, καθορίζει και το βαθμό επίτευξης της ποιοτικής εκπαίδευσης. Μια διαπίστωση που μας οδηγεί να διερευνήσουμε τη σχέση των διαδικασιών «ποιοτικού ελέγχου» της εκπαίδευσης με τις αντίστοιχες μεθόδους που εφαρμόζονται στον οικονομικό χώρο. Και πράγματι, όπως αναφέρεται στη σχετική παρουσίαση της έκδοσης της Επιτροπής για την ποιότητα της εκπαίδευσης, οι σύγχρονες αντιλήψεις της ποιότητας της εκπαίδευσης δεν περιορίζονται σε ειδικά «εκπαιδευτικά φαινόμενα, αλλά η προέλευση της συνδέεται με ευρύτερες μακροοικονομικές τάσεις» (Le Magazine 1994).

Σύμφωνα με το ίδιο κείμενο της επίσημης έκδοσης της Επιτροπής, η τάση των ποιοτικών αντιλήψεων στην εκπαίδευση, «παρουσιάζει μεγάλη ομοιότητα με την ανάπτυξη της βιομηχανίας, στην οποία οι θεωρήσεις της ποιότητας μετακινούνται από τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά προϊόντος και τυποποίησης του, προς την οργανωτική ικανότητα να προσφέρει υψηλής ποιότητας προϊόντα και υπηρεσίες».

Το δημοσίευμα της Le Magazine για την ποιότητα της εκπαίδευσης, αρχίζει με την παράθεση ενός αποσπάσματος από έκθεση της Συμβουλευτικής Επιτροπής Βιομηχανικής Έρευνας και Ανάπτυξης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (IRDAC). Στο

απόσπασμα αυτό η εφαρμογή των ποιοτικών αξιολογήσεων θεωρείται η λέξη – κλειδί για την επίτευξη της ποιοτικής εκπαίδευσης. Αναφέρεται χαρακτηριστικά (Le Magazine, 1994):

«Οι ποιοτικές αντιλήψεις πρέπει να εφαρμόζονται συστηματικά στην εκπαίδευση και την κατάρτιση για λόγους δημόσιου απολογισμού (χρηματοδότηση από το δημόσιο), διαφάνειας της αγοράς και αποτελεσματικότητας της εκπαίδευσης. Τα εκπαιδευτικά ιδρύματα και οι παραγωγοί της κατάρτισης πρέπει να λειτουργούν υποδειγματικά στο θέμα αυτό.»

Τρεις εκθέσεις που δημοσίευσε ο IRDAC με τίτλους “Skills shortage in Europe” (1991), “School and Industry” (1991), “Quality and Relevance” (1994), προωθούν την έννοια της σύνδεσης εκπαίδευσης - βιομηχανίας και διαπιστώνουν ότι το πρόβλημα της ανταγωνιστικότητας στην Ευρώπη είναι πρόβλημα τεχνολογικού ανταγωνισμού και υψηλής ποιότητας ανθρώπινου δυναμικού. Η εμβάθυνση των σχέσεων βιομηχανίας – εκπαίδευσης - κατάρτισης σύμφωνα με τον IRDAC, περιλαμβάνει επτά σημεία δράσης:

- Û Ανάπτυξη ανταγωνιστικότητας του ανθρώπινου δυναμικού
- Û Προετοιμασία του ανθρώπινου δυναμικού και των κοινωνιών για τη δια βίου μάθηση
- Û Εφαρμογή των αντιλήψεων της ποιότητας στην εκπαίδευση και την κατάρτιση
- Û Ανάπτυξη μορφωτικής κουλτούρας στη βιομηχανία
- Û Ειδική θεώρηση της εκπαίδευσης και των αναγκών κατάρτισης των μικρομεσαίων επιχειρήσεων
- Û Σύνδεση των επενδύσεων στην ανάπτυξη και την έρευνα, με την εκπαίδευση και κατάρτιση
- Û Ανάπτυξη μιας ευρωπαϊκής εκπαιδευτικής πολιτικής διαφανούς, νεωτεριστικής, προσαρμοσμένης στις κοινωνικές και οικονομικές ανάγκες.

Στις εκθέσεις αυτές, αποκρυσταλλώνεται η αλληλεξάρτηση ποιότητας εκπαίδευσης, αξιολόγησης, έρευνας, ανταγωνιστικότητας και ποιότητας επιχειρήσεων. Το δίκτυο αυτό επανέρχεται ως βασικό μέσο πολιτικής, ιδιαίτερα μετά

την καθιέρωση της Λευκής Βίβλου και τις δράσεις που απορρέουν από αυτή. Χαρακτηριστικό δείγμα είναι το κείμενο της ανακοίνωσης της Επιτροπής με τίτλο «Για την εκπαίδευση και κατάρτιση μπροστά στις τεχνολογικές, βιομηχανικές και κοινωνικές προκλήσεις: Πρώτες σκέψεις» (1994).

Το κείμενο αυτό, προωθώντας μέσα στα πλαίσια της Λευκής Βίβλου το στόχο της προσαρμοστικότητας της εκπαίδευσης – κατάρτισης, ιεραρχεί ως κεντρικές προτεραιότητες την πρόβλεψη των αναγκών για την προσαρμογή του συστήματος, την εξέλιξη της προσφοράς, τα μέσα και τις μεθόδους, τους πόρους και τους συντελεστές. Κοινό γνώρισμα των δράσεων αυτών, είναι η μεγαλύτερη ικανότητα αξιολόγησης των ενεργειών και καθοδήγησης των συστημάτων.

Βασικό στοιχείο των ποιοτικών ελέγχων στην εκπαίδευση αποτελεί η σύνδεση της με την έρευνα, ποσοτική και ποιοτική. Η συγκεκριμενοποίηση της πολιτικής αυτής μορφοποιείται με την εισαγωγή της εκπαιδευτικής στοχοθετημένης έρευνας, για πρώτη φορά, μέσα στα πλαίσια του «4ου πλαισίου κοινωνικοοικονομικής έρευνας» (1994-1998). Η έρευνα σχετικά με την εκπαίδευση και την κατάρτιση κάλυπτε στο πρόγραμμα τρεις κύριες κατηγορίες: α) αποτελεσματικότητα των πολιτικών και των δράσεων, β) μεθοδολογίες, εργαλεία και τεχνολογίες – ποιότητα και καινοτομία, δράση που περιλαμβάνει και μεθόδους αξιολόγησης και γ) εκπαίδευση – κατάρτιση και οικονομική ανάπτυξη.

Από το συμβούλιο Υπουργών προωθήθηκαν επίσης τα εξής ψηφίσματα:

- «Προώθηση των στατιστικών στο τομέα της εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ε.Ε.» (1994).
- «Προώθηση της έρευνας στον τομέα της εκπαίδευσης και κατάρτισης» (1994)
- «Ευρωπαϊκή συνεργασία σε σχέση με τις μεταπτυχιακές σπουδές» (1994)

Η διαμόρφωση ενός δικτύου συνεργασίας πανεπιστημίων, ερευνητικών κέντρων και εκπαιδευτικού συστήματος, αποτελεί μια στρατηγική στόχευση, η οποία συνδέεται με την εξάπλωση της ευρωπαϊκής διάστασης και με την ποιότητα των πολιτικών και των δράσεων μέσα στο νέο τεχνολογικό περιβάλλον. Η σύνδεση έρευνας, εκπαίδευσης, κατάρτισης είναι ένα αναγκαίο ποιοτικό βήμα απέναντι στην ανταγωνιστικότητα.

Με βάση τα προηγούμενα εκτιμούμε, ότι στις συνθήκες του παγκόσμιου ανταγωνισμού, σύμφωνα με τις οριοθετήσεις που διατρέχουν τα ευρωπαϊκά κείμενα, η εκπαίδευση ως αυτόνομη αξία δεν αποτελεί την κεντρική ευρωπαϊκή προσέγγιση. Πολύ περισσότερο από την επιδίωξη της αυτοανάπτυξης των ατόμων, η εκπαίδευση γίνεται ένα μέσο στην επιδίωξη αύξησης του παραγωγικού-οικονομικού διαθέσιμου των οικονομιών. Εκείνο που αποκτά περισσότερη αξία δεν είναι αυτή καθεαυτή η γνώση, όσο η δυνατότητα της να χρησιμοποιηθεί ως παραγωγικό-οικονομικό μέγεθος. Οι κίνδυνοι της ανεργίας και της οπισθοχώρησης μέσα στον ξέφρενο παγκόσμιο ανταγωνισμό, δημιουργούν το κατάλληλο υπόστρωμα για να κηρυχτεί ο παραγωγικός συναγερμός στα ευρωπαϊκά επιτελεία. Οι κεντρικές κατευθύνσεις των ποιοτικών ελέγχων, το management της εκπαίδευσης, όπως αυτά διαχέονται στις ευρωπαϊκές δράσεις, αποτελούν μέσα αναδόμησης της εκπαίδευσης και του παραγωγικού αναπροσανατολισμού της.

Βιβλιογραφία

1. Evans D.R. (1981), *The Planning of Nonformal Education*, International Institute for Educational Planning, UNESCO, Paris
2. Le magazine (1994) 'Quality in Education: Can it be assessed?'
3. Βούτσινος Γεώργιος – Πολιτική Ανάπτυξης Ανθρώπινων Πόρων, Κέντρο Πολιτικής Έρευνας και Επιμόρφωσης, Αθήνα 1994, Εκδόσεις ΙΩΝ
4. Δούκας Χ. (1996) *Εκπαιδευτική Πολιτική και Εξουσία*, Εκδόσεις ΓΡΗΓΟΡΗ
5. Επιτροπή των ΕΚ (1993) *Πράσινη Βίβλος για την Ευρωπαϊκή Διάσταση στην Εκπαίδευση*, Πρόταση Commission, Βρυξέλες
6. Επιτροπή των ΕΚ (1996) *Πράσινη Βίβλος για την Εκπαίδευση - Κατάρτιση – Έρευνα: Τα εμπόδια στη Διακρατική Κινητικότητα*, Βρυξέλες
7. Επιτροπή των ΕΚ (1997) *Πρόγραμμα Δράσης 2000 (Ατζέντα 2000)* Βρυξέλες
8. Επιτροπή των ΕΚ (1996) *Λευκή Βίβλος για την εκπαίδευση και κατάρτιση: Διδασκαλία και μάθηση*, Λουξεμβούργο
9. Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2000), *eLearning – Να σκεφτούμε την Εκπαίδευση του Αύριο*, Βρυξέλες.

10. Εργαστήριο Συγκριτικής Εκπαίδευσης Διεθνούς Εκπαιδευτικής Πολιτικής και Επικοινωνίας (2002) 'Η Εκπαίδευση Απέναντι στις Προκλήσεις του 21ου Αιώνα: Νέες ορίζουσες και Προοπτικές' Αθήνα, Εκδόσεις Λιβάνη
11. Ένωση Διδασκτόρων Καθηγητών Τεχνολογικών Ιδρυμάτων (2001), «Παραγωγικότητα, Απασχόληση και Τεχνολογική Εκπαίδευση», Επιμέλεια Ν. Ηγουμενάκης – Π. Λύτρας, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα.
12. Η ΣΥΝΘΗΚΗ ΤΟΥ ΜΑΑΣΤΡΙΧΤ (1992), Κεφάλαιο VIII: Κοινωνική πολιτική, παιδεία επαγγελματική κατάρτιση και νεολαία, Άρθρα 123, 126, 127, 128. Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων: «Υπόμνημα της Επιτροπής για την επαγγελματική κατάρτιση στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα στη δεκαετία του '90.
13. Ηλιάδης Νικ. (Ιανουάριος 1995): Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα, Εθνική Έκθεση, Ε.Ι.Ε. Αθήνα.
14. Κάρμας Κων/νος: Η Ελληνική εκπαίδευση στον ορίζοντα του 2000, ΚΕΠΕ, Εκθέσεις 20
15. Κωτσίκης Β. (1994): Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση, Αθήνα
16. Μπαλώτη Ξένη (Δεκέμβριος 1996): Αρχική και Συνεχιζόμενη Επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Εθνική Έκθεση για το Πρόγραμμα Leonardo da Vinci,, Αθήνα.
17. Πάντειο Πανεπιστήμιο – ΟΑΕΔ (1993): Ο θεσμός του επιμορφωτή στις ιδιωτικές επιχειρήσεις, ο ρόλος του και η επιστημονικοτεχνική του κατάρτιση, Αθήνα
18. ΣΕΒ/ΓΣΕΕ (1994): Δημιουργία δομών για τη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση στην Ελλάδα, Αθήνα Φεβρουάριος
19. Χασάπης Δημήτρης (Οκτώβριος 1994), Ποιότητα στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Μελέτη στα πλαίσια του Ευρωπαϊκού Προγράμματος Force.
20. Χασάπης Δημήτρης (Σεπτέμβριος 1994), Πρόσβαση, Ποιότητα και εύρος της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Μελέτη στα πλαίσια του Ευρωπαϊκού Προγράμματος Force

21. Χασάπης Δημήτρης (Σεπτέμβριος 1996), Έκθεση για την πρόσβαση στη συνεχιζόμενη κατάρτιση στην Ελλάδα, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Μελέτη στα πλαίσια του Ευρωπαϊκού Προγράμματος Force
22. Χυτήρης Λεωνίδα (2001), «Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων», Interbooks, Αθήνα

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

2.1 Η κατάρτιση ως επένδυση

Στην εκπαίδευση – επιμόρφωση ισχύει στην πραγματικότητα μια βασική αρχή που σημειώνεται παντού: ότι η διάγνωση προηγείται πάντοτε της συνταγής για θεραπεία. Για να προχωρήσει το πρόγραμμα κατάρτισης θα πρέπει να υπάρχει προηγουμένως επισήμανση του προβλήματος για το οποίο απαιτείται λύση. Στην αντίθετη περίπτωση της μη συγκεκριμενοποίησης της κατάρτισης, υπάρχει ο κίνδυνος η κατάρτιση να αποκτήσει τον χαρακτήρα του αυτοσκοπού, με όλες τις δυσάρεστες συνέπειες της δέσμευσης πόρων και ανθρωποωρών.

Όπως οι επενδύσεις κεφαλαίου συνδέονται από τις κατάλληλες μελέτες σκοπιμότητας, έτσι και οι επενδύσεις στο επίπεδο των ανθρώπινων γνώσεων και δεξιοτήτων, θα πρέπει να συνοδεύονται από ανάλογες μελέτες, που στόχο θα έχουν να επισημαίνουν και να αιτιολογούν τις εκπαιδευτικές ανάγκες στα πλαίσια του βραχυχρόνιου ή μακροχρόνιου προγραμματισμού.

Είναι ακόμη δεδομένο ότι οι επενδύσεις κεφαλαίου και οι επενδύσεις για την εκπαίδευση γίνονται συνήθως από διαφορετικούς φορείς. Υπάρχει επομένως η ανάγκη για σύζευξη τους, η οποία γίνεται εντονότερη και για τις δύο επενδύσεις (αμφίδρομη σχέση) όταν υλοποιούνται επενδυτικά σχέδια σε νέα τεχνολογία. Η σύζευξη αυτή πραγματοποιείται μέσα από την αγορά εργασίας, η οποία καλείται να είναι ευαίσθητη στις τεχνολογικές εξελίξεις, για να αποφεύγεται η παρατηρούμενη ανισορροπία σε βάρος της εκπαίδευσης, με αποτέλεσμα την επιβράδυνση της ανάπτυξης.

Επιβεβαιώνεται επομένως η ανάγκη εκπόνησης μελετών εκπαιδευτικών αναγκών. Επιπροσθέτως στις μελέτες αυτές θα πρέπει να εξετάζεται το εκπαιδευτικό περιεχόμενο, η εκπαιδευτική – παιδαγωγική μέθοδος που θα ακολουθηθεί και η επάρκεια της εκπαιδευτικής υλικοτεχνικής υποδομής. Ιδιαίτερη έμφαση πρέπει να δίνεται και στην επιλογή των εκπαιδευτών.

Επιπλέον, τα προγράμματα υπόκεινται σε μια μορφή ελέγχου με βάση ένα σύνολο κριτηρίων, που σκοπό έχει την διαπίστωση της σοβαρότητας της επιμορφωτικής πρότασης. Όμως κύρια είναι και η διαδικασία ελέγχου της υλοποίησης του εκπαιδευτικού προγράμματος. Πρόκειται για μια πολύ σημαντική ενέργεια που πρακτικώς έχει ως σκοπό την εξασφάλιση της υλοποίησης του προγράμματος με τον πιστότερο δυνατό τρόπο. Γι' αυτό επιβάλλεται ο αποτελεσματικός έλεγχος για την αποφυγή καταστρατήγησης των όρων του προγράμματος και τη συνεπαγόμενη σπατάλη εθνικού και κοινοτικού χρήματος.

2.2 Τα προβλήματα στην κατάρτιση

Η ποιότητα της επαγγελματικής κατάρτισης είναι ευνόητο ότι εξαρτάται από πολλούς παράγοντες. Παρόλο που προσπάθειες έχουν γίνει για την βελτίωση αυτής της ποιότητας ένα σημαντικό αγκάθι για την κατάρτιση είναι η αξιολόγηση.

Αξιολόγηση της αποδοτικότητας της κατάρτισης πρέπει να εξετάζεται με δύο τρόπους. α) εσωτερικά και β) εξωτερικά. Η εσωτερική αποδοτικότητα ασχολείται με τις μονάδες που εισέρχονται και εξέρχονται από το σύστημα, δηλαδή τους μαθητές. Υπάρχουν διάφορες μέθοδοι όπως: σύγκριση της ποιότητας των αποφοίτων συναφών εκπαιδευτικών προγραμμάτων, μετρήσεις παραγωγικότητας μεταξύ εισερχομένων και εξερχόμενων κ.α. Η εξωτερική αποδοτικότητα ασχολείται με την κατανομή των πόρων στην κοινωνία. Στην προκειμένη περίπτωση με πόση επιτυχία οι καταρτιζόμενοι εντάσσονται στην αγορά εργασίας

Η αξιολόγηση ενός προγράμματος αποτελεί ένα αναπόσπαστο μέρος του, καθώς βοηθά τους υπευθύνους του προγράμματος να εκτιμούν το βαθμό στον οποίο τα αποτελέσματα των ενεργειών κατάρτισης ανταποκρίνονται στους ορισθέντες στόχους. Η λειτουργία αυτή έχει μεγαλύτερη αξία όταν πρόκειται να ληφθούν μέτρα για την βελτίωση των εφαρμοζόμενων διαδικασιών και τον περαιτέρω προγραμματισμό άλλων.

Η κατάρτιση είναι ένα πεδίο στο οποίο πρέπει να επιδείξει κανείς τη μεγαλύτερη δυνατή ευελιξία και γρήγορη προσαρμοστικότητα στις απαιτήσεις της αγοράς. Πολύ σημαντική είναι η πληροφόρηση που έχουν όλοι όσοι εμπλέκονται με την κατάρτιση, πολιτεία, φορείς υλοποίησης, επιχειρήσεις, εκπαιδευτές και εκπαιδευόμενοι. Ο

σχεδιασμός για την κατάρτιση αλλά και η υλοποίηση της, χρειάζεται την κατάλληλη ανατροφοδότηση από τους παραπάνω, προκειμένου κάθε φορά να αναγνωρίζονται οι ανάγκες. Ένας λόγος που η κατάρτιση στην Ελλάδα παρουσιάζει πολλά προβλήματα είναι η έλλειψη αυτής την ενημέρωσης και η προβληματική αξιολόγηση των προγραμμάτων κατάρτισης.

Η ανατροφοδότηση των αποτελεσμάτων των αξιολογήσεων θα μπορούσε να οδηγήσει: σε μια αθροιστική αξιολόγηση της κατάρτισης, στον καλύτερο συντονισμό των προγραμμάτων, σε περιορισμό του φαινομένου της επικάλυψης πολλών προγραμμάτων, στην καλύτερη προετοιμασία των προγραμμάτων, σε καλύτερη προσαρμογή των προγραμμάτων με το περιεχόμενο τους, τη μεθοδολογία του και με τις ομάδες συμμετεχόντων.

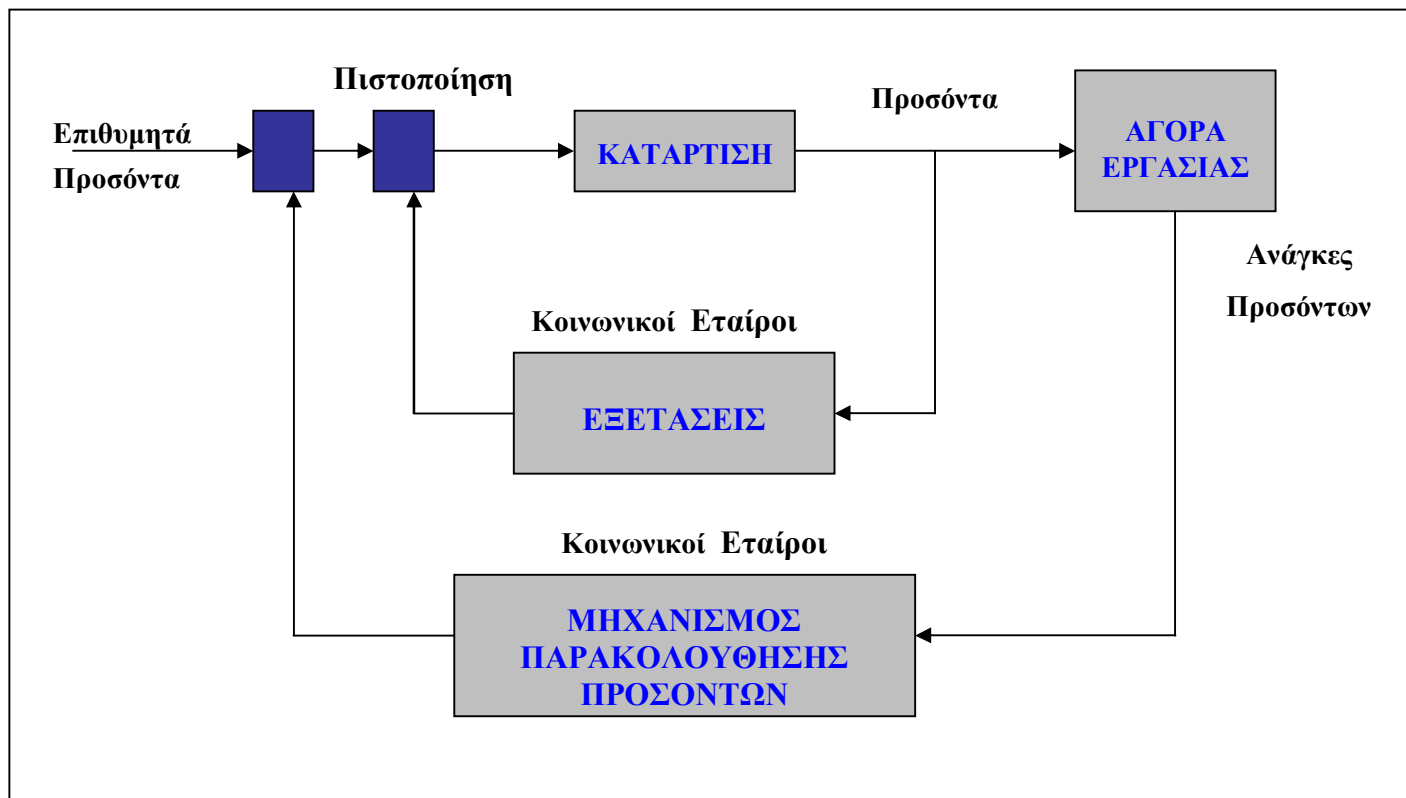
Τελευταία όπως θα δούμε, έχει αναπτυχθεί ένα σύστημα που θέτει ποιοτικές προδιαγραφές για την κατάρτιση, προκειμένου να αναβαθμιστεί ποιοτικά κάθε δραστηριότητα. Το ζήτημα βρίσκεται στο αν οι προδιαγραφές αυτές λαμβάνονται πραγματικά υπόψη, εάν εποπτεύονται και κατά πόσο καθιστούν εφικτή και αποτελεσματική την υλοποίηση των προγραμμάτων

Ένας ουσιαστικός ρόλος της επαγγελματικής κατάρτισης είναι η ανάπτυξη ανθρωπίνων πόρων. Ο σχεδιασμός οφείλει πάνω από όλα να λαμβάνει υπόψη του τις ανάγκες της οικονομίας και των επιχειρήσεων σε δυναμικό, αλλά και τις ανάγκες των καταρτιζομένων, τόσο εργαζομένων όσο και ανέργων. Μία από τις σημαντικότερες ελλείψεις στην Ελλάδα είναι η πιστοποίηση των γνώσεων που παράγονται από την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.

Οι γνώσεις που αποκτούνται πρέπει να αναγνωρίζονται και να πιστοποιούνται προς όφελος του καταρτιζομένου, προκειμένου να μπορεί να αποδείξει όντως τις γνώσεις που έχει αποκτήσει. Η πιστοποίηση ωστόσο αυτή δεν πρέπει να βασίζεται στο χρόνο φοίτησης αλλά στην πραγματική φύση της γνώσης και της κατάρτισης.

Το θέμα πάντως της διασφάλισης ποιότητας στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση είναι σχετικό επειδή οι συνθήκες του γενικού περιβάλλοντος της επαγγελματικής κατάρτισης δεν βελτιώνονται. Το ζητούμενο είναι η αναζήτηση και εφαρμογή μέτρων και μηχανισμών διασφάλισης ποιότητας και αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας της κατάρτισης.

ΣΧΗΜΑ 2: ΣΥΝΔΕΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Σ. ΠΑΛΑΙΟΚΡΑΣΑΣ 1994)



Στα πλαίσια συζητήσεων σε όλη την Ευρώπη, η διασφάλιση της ποιότητας, ορίζεται σαν το σύνολο όλων των μεθόδων και των προσεγγίσεων που στοχεύουν σε μια βελτιωμένη ποιότητα της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης αναφορικά με:

- το επίπεδο της κατάρτισης (στρατηγική, πρόγραμμα, εφαρμογή κατάρτισης),
- την πρακτική κατάρτισης (διαχείριση, προσαρμογή, πρότυπα)
- την παροχή της κατάρτισης (προσδιορισμός των εκπαιδευτικών αναγκών, προσφορά και ζήτηση, φορέας).

Μία τέτοια προσπάθεια επιχειρήθηκε από το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας στα πλαίσια του Ευρωπαϊκού προγράμματος για την επαγγελματική κατάρτιση FORCE. Αυτή η προσπάθεια όμως όπως και πολλές άλλες δεν έχουν πλησιάσει το θέμα από την πλευρά της Διοίκησης Ολικής Ποιότητας και τις αρχές της. Παρόλα αυτά πολλές μεγάλες επιχειρήσεις αναπτύσσουν με τον καιρό ολοκληρωμένα τυπικά λειτουργικά

συστήματα ποιότητας εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων σύμφωνα και με τα κριτήρια της σειράς ISO.

Τα πρωταρχικά κριτήρια επιτυχίας και εκτίμησης της ποιότητας των δραστηριοτήτων κατάρτισης πρέπει να συνοψίζονται:

- Στον επαρκή προσδιορισμό των εκπαιδευτικών αναγκών και την αποτελεσματική αντιστοίχιση τους με στόχους, το περιεχόμενο και τις μεθόδους κατάρτισης,
- Στην αποτελεσματικότητα του περιεχομένου και των μεθόδων κατάρτισης ως προς την απόκτηση των επιδιωκόμενων γνώσεων και δεξιοτήτων,
- Στην εφαρμοσιμότητα και τη δυνατότητα μεταφοράς των επαγγελματικών γνώσεων που αποκτήθηκαν ή αναπτύχθηκαν μέσα από την κατάρτιση στον εργασιακό χώρο.
- Στα προσόντα και την επάρκεια των εκπαιδευτών,
- Στην καταλληλότητα και την επάρκεια των μέσων κατάρτισης
- Στην καταλληλότητα της υλικοτεχνικής υποδομής και των συνθηκών του περιβάλλοντος της κατάρτισης,
- Στην επάρκεια της οργάνωσης της εποπτείας των δραστηριοτήτων κατάρτισης.

Λίγοι είναι οι φορείς κατάρτισης που έχουν καθιερώσει ένα τυπικό σύστημα για την διασφάλιση της ποιότητας. Η διασφάλιση αυτή επιδιώκεται μόνο μέσα από δύο δέσμες αλληλοσχετιζόμενων ενεργειών: α) από την διατύπωση συγκεκριμένων προδιαγραφών και κριτηρίων που θα δούμε σε επόμενο κεφάλαιο και β) από περιοδικές συνολικές αξιολογήσεις των δραστηριοτήτων της κατάρτισης.

2.3 ΔΟΠ και Ποιότητα Υπηρεσιών

Το ερώτημα που τίθεται είναι κατά πόσο οι αρχές της ΔΟΠ μπορούν να εφαρμοστούν στο τομέα της κατάρτισης. Το γεγονός ότι πιθανόν πάνω από ένα εκατομμύριο ευρωπαϊκές επιχειρήσεις έχουν υιοθετήσει κάποιο είδος συστήματος ποιότητας πρέπει να μας οδηγήσει σε ένα καταρχάς θετικό συμπέρασμα.

Οι αρχές της ΔΟΠ μπορούν να συνοψιστούν στα εξής:

- Πλήρη αφοσίωση στην ικανοποίηση του πελάτη
- Δέσμευση της ανώτατης διοίκησης στην ποιότητα, πλαισιωμένη μέσα από στρατηγικό σχεδιασμό
- Συμμετοχή όλων όσων ασχολούνται με την λειτουργία της επιχείρησης, στην προσπάθεια για ποιότητα.
- Συνεχή βελτίωση μέσα από την ανάλυση των διαδικασιών της επιχείρησης
- Ύπαρξη συστήματος πληροφοριών και μέτρησης της ποιότητας

Η όλη φιλοσοφία της ΔΟΠ είναι μια φιλόσοφια διοίκησης επικεντρωμένη στην ικανοποίηση του πελάτη και στη συνεχή βελτίωση. Για την επίτευξη αυτού του σκοπού απαραίτητη είναι η χρησιμοποίηση όλων των πόρων μιας επιχείρησης και κυρίως των ανθρώπινων. Αποτελεί μέλημα όλης της επιχείρησης και όχι μόνο ενός μέρους της και περιλαμβάνει συστήματα, μεθόδους και εργαλεία.

Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται όλο και περισσότερο η ανάγκη εφαρμογής της ποιότητας στον τομέα των υπηρεσιών. Στις υπηρεσίες, ως ποιότητα ορίζεται η ικανοποίηση των προσδοκιών των πελατών όσον αφορά την ποιότητα της συγκεκριμένης υπηρεσίας. Αυτό που μετράται είναι η διαφορά (χάσμα) ανάμεσα στην ποιότητα που ο πελάτης επιθυμεί και αναμένει, και την ποιότητα που τελικά λαμβάνει.

Σε αντίθεση με την ποιότητα στα προϊόντα, στις υπηρεσίες είναι πολλές φορές δύσκολο έως αδύνατο η θεσμοθέτηση συγκεκριμένων, μετρήσιμων προδιαγραφών. Οι διαφορές της υπηρεσίας από το προϊόν, που δυσκολεύουν την ερμηνεία της ποιότητας, μπορούν να συνοψιστούν ως εξής:

- Οι υπηρεσίες είναι άυλες
- Η ποιότητα μιας υπηρεσίας δεν είναι πάντα σταθερή (διαφέρει για παράδειγμα από μέρα σε μέρα η απόδοση ενός ηθοποιού)
- Είναι πολλές οι περιπτώσεις όπου η παραγωγή και η κατανάλωση της υπηρεσίας γίνεται ταυτόχρονα

Ο καταναλωτής είναι αυτός που κρίνει κάθε φορά την ποιότητα μιας υπηρεσίας. Εκείνος έχει τον πρώτο λόγο και με βάση τις δικές του κρίσεις ο «παραγωγός» πρέπει

να προσφέρει τις υπηρεσίες του. Υπάρχουν δέκα διαστάσεις για την ποιότητα υπηρεσιών που παίζουν ρόλο στην επιλογή του καταναλωτή. Είναι 1) τα απτά χαρακτηριστικά που την πλαισιώνουν π.χ. εμφάνιση (tangibles) 2) η αξιοπιστία για την υπηρεσία (reliability), 3) η ανταπόκριση (responsiveness), 4) η γνώση του προσωπικού (competence), 5) η ευγένεια (courtesy), 6) η εμπιστοσύνη που παρέχεται (credibility), 7) η ασφάλεια (security), 8) η προσβασιμότητα για την υπηρεσία (access), 9) η επικοινωνία και η ενημέρωση (communication) και 10) η κατανόηση για τις ανάγκες του καταναλωτή (understanding the customer).

Οι επιχειρήσεις προσπαθούν να κατανοήσουν τις προσδοκίες των πελατών τους και τις προσδοκίες αυτές να τις μεταφέρουν στην υπηρεσία. Ενδεικτικό είναι το μοντέλο **SERVQUAL**, στο οποίο αποτυπώνονται 22 στοιχεία-κλειδιά για την εξακρίβωση των προσδοκιών των καταναλωτών, αλλά και των εντυπώσεων που έχουν για την επιχείρηση και τις υπηρεσίες της (Berry, Parasuraman and Zeithaml).

Για την εξακρίβωση αυτών των προσδοκιών, καταρτίστηκε ένα ερωτηματολόγιο το οποίο εξετάζει στοιχεία για την ποιότητα όπως: την εμφάνιση του εξοπλισμού αλλά και των εγκαταστάσεων, την παρουσία των υπαλλήλων και την καταλληλότητα των υλικών, την αξιοπιστία και την γρήγορη εξυπηρέτηση, το ενδιαφέρον του προσωπικού να εξυπηρετήσει και να εξυπηρετήσει σωστά και γρήγορα από την πρώτη φορά και την προσβασιμότητα στις υπηρεσίες της επιχείρησης. Επίσης, άλλα στοιχεία είναι η συνεχής ανταπόκριση στις απαιτήσεις του πελάτη, η ειλικρίνεια, η αυτοπεποίθηση, η γνώση και η ευγένεια του προσωπικού, η ασφάλεια, η προσωπική επαφή και το ενδιαφέρον, ακόμα και η κατανόηση των αναγκών.

Είναι εμφανές, ότι το μοντέλο αναπτύχθηκε με γνώμονα τις διαστάσεις ποιότητας των υπηρεσιών, που αναφέραμε προηγουμένως. Το ερωτηματολόγιο εμφανίζεται με δύο μορφές. Το ένα ρωτά τι πρέπει να διαθέτει μια επιχείρηση για να είναι η καλύτερη (προσδοκίες) και το άλλο ρωτά την γνώμη του πελάτη για την επιχείρηση πάνω στα στοιχεία αυτά (εντυπώσεις).

Η προσπάθεια της ποιότητας στον τομέα των υπηρεσιών οδήγησε επίσης σε ένα μοντέλο (Zeithaml, 1990), από το οποίο προκύπτει ότι η ποιότητα υπηρεσιών παρατηρείται μέσα από πέντε χάσματα που εξηγούμε αμέσως παρακάτω.

Πριν ο καταναλωτής καταναλώσει μια υπηρεσία έχει σχηματίσει μια συγκεκριμένη αντίληψη για αυτήν (από προηγούμενη εμπειρία, από φήμες, από τις προσωπικές του ανάγκες). Συνήθως όμως η αντίληψη αυτή διαφέρει από την πραγματική υπηρεσία που λαμβάνει. Το πρώτο χάσμα, αποτελεί την διαφορά ανάμεσα στις προσδοκίες του καταναλωτή για την υπηρεσία και τις αντιλήψεις της επιχείρησης για τις προσδοκίες αυτές (έχουμε κατανοήσει τι ακριβώς θέλει ο πελάτης; χάσμα 1).

Ακόμη και αν όμως η διοίκηση έχει κατανοήσει σωστά τις προσδοκίες του καταναλωτή αυτό δεν είναι αρκετό. Η επιχείρηση πρέπει να μπορεί να μετατρέπει τις προσδοκίες αυτές σε συγκεκριμένα χαρακτηριστικά και προδιαγραφές για την υπηρεσία. Αν αυτό δεν γίνει, τότε εμφανίζεται το δεύτερο χάσμα ανάμεσα στο τι θέλει ο πελάτης (σύμφωνα με την επιχείρηση) και το πώς η επιχείρηση το μετουσιώνει μέσα στην υπηρεσία.

Ξεπερνώντας και το δεύτερο χάσμα, η επιχείρηση θα πρέπει να λάβει υπόψη το πώς θα προσφέρει την συγκεκριμένη υπηρεσία. Οι παράγοντες που μεσολαβούν από την παραγωγή μέχρι την παράδοση της υπηρεσίας είναι πολλοί και επηρεάζουν την ποιότητα της (χάσμα 3). Τέλος (χάσμα 4), πολλές φορές παρουσιάζεται ασυμφωνία μεταξύ αυτών που είναι υπεύθυνοι για την παράδοση μιας υπηρεσίας και αυτών που επιμελούνται την προώθηση και διαφήμιση αυτής, στους καταναλωτές. Η ασυμφωνία αυτή οδηγεί σε ένα κενό για το τι έχουμε προετοιμάσει τον καταναλωτή να περιμένει και τι τελικά παίρνει.

Και τα τέσσερα παραπάνω χάσματα συντελούν ουσιαστικά στο πέμπτο και ουσιαστικότερο. Ο καταναλωτής έχει από πριν σχηματίσει μια γνώμη για την υπηρεσία. Αν αυτό που τελικά παράγεται δεν είναι και αυτό που περιμένει, τότε έχουμε αποτύχει. Τα τέσσερα προαναφερθέντα σημεία-χάσματα εφόσον ελαχιστοποιηθούν, ελαχιστοποιούν και το τελευταίο.

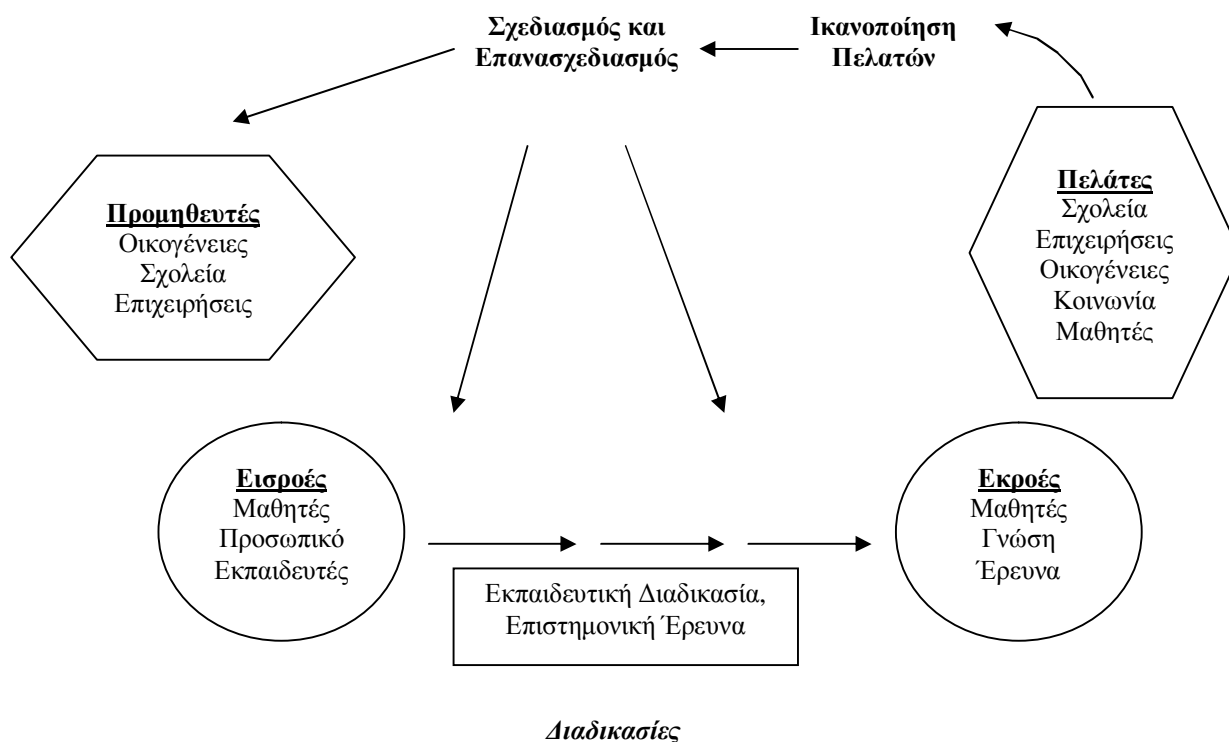
2.4 Ανάγκη για ποιότητα στην εκπαίδευση

Ένα άλλο σημαντικό ερώτημα που έχει αναπτυχθεί είναι κατά πόσο η φιλοσοφία της Διοίκησης Ολικής Ποιότητας και τα συστήματα διασφάλισης της, είναι συμβατά

με τον σκοπό της εκπαίδευσης και δεν υπάρχει ο κίνδυνος για την «εμπορευματοποίηση» της.

Η ποιότητα της εκπαίδευσης δεν είναι θέμα ενός μόνο. Είναι κάτι που πρέπει να διαπραγματεύεται με τους εκπαιδευτές, τους μαθητές (οι άμεσοι ενδιαφερόμενοι), τους φορείς εκπαίδευσης, την κοινωνία, το κράτος (που είναι και ο κύριος χρηματοδότης) ακόμη και με τις επιχειρήσεις (ο επόμενος σταθμός των αποφοίτων). Όλοι οι παραπάνω, πιέζουν από την δική τους μεριά και απαιτούν την ποιότητα στην εκπαιδευτική διαδικασία. Σκοπός είναι η ανάπτυξη της εκπαίδευσης με ποιοτικές προδιαγραφές που αναγνωρίζονται από όλους τους παραπάνω φορείς.

ΣΧΗΜΑ 3: Η ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΩΣ ΣΥΣΤΗΜΑ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ



Πηγή: Evans J, Lindsay W. *The Management and Control of Quality*, South-Western 2002

Τα τελευταία χρόνια και στην Ελλάδα το αίτημα για ποιοτική διαχείριση της εκπαίδευσης έγινε ακόμη πιο έντονο. Η ανάγκη για στενότερη σύνδεση εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας, αλλά και η απαίτηση όλο και περισσότερων νέων για περισσότερες και καλύτερες ευκαιρίες στην εκπαίδευση και κατάρτιση, έχουν οδηγήσει στην αναζήτηση εφαρμογής μεθόδων ολικής ποιότητας. Η απαίτηση αυτή

γίνεται ακόμη πιο επιτακτική όταν οι πόροι για την εκπαίδευση παραμένουν ίδιοι, ενώ το αποτέλεσμα που οφείλεται να παραχθεί αυξάνεται.

Σημαντικό κριτήριο όπως είδαμε στην ποιότητα υπηρεσιών είναι η ικανοποίηση του πελάτη. Στην εκπαίδευση όμως δεν είναι τόσο ευδιάκριτο ποιος είναι ο πελάτης (ο μαθητής ή η κοινωνία;) και ποιο το προϊόν (η γνώση ή οι μαθητές;). Παρόλα αυτά στο παρακάτω σχήμα απεικονίζεται η εκπαίδευση ως ένα σύστημα με εισροές και εκροές. Η ποιότητα της εκπαίδευσης ουσιαστικά είναι η ποιότητα του συστήματος αυτού.

Προμηθευτές της εκπαίδευσης είναι τόσο οι οικογένειες που «στέλνουν» τα παιδιά τους, όσο τα σχολεία που «στέλνουν» τους αποφοίτους σε άλλες εκπαιδευτικές βαθμίδες. Προμηθευτές είναι ακόμη και οι επιχειρήσεις, το προσωπικό των οποίων εκπαιδεύεται ή ακόμη όταν πρακτικές των επιχειρήσεων χρησιμοποιούνται στην εκπαιδευτική διαδικασία. Πελάτες μπορεί να είναι τόσο οι μαθητές που λαμβάνουν γνώση όσο και οι επιχειρήσεις. Οι εκροές της εκπαίδευσης διοχετεύονται σε όλη την κοινωνία η οποία απαιτεί την ανάπτυξη ικανών αποφοίτων για την απορρόφηση τους από την αγορά εργασίας.

Όπως φαίνεται και από το σχήμα 3 οι «πελάτες» προσδιορίζουν τις ανάγκες της εκπαίδευσης προκειμένου αυτή να σχεδιαστεί ανάλογα. Από αυτές τις ανάγκες προσδιορίζονται τόσο το πως οι προμηθευτές θα χρησιμοποιηθούν, όσο και το πως η εκπαιδευτική διαδικασία πρέπει να εξελιχθεί. Πρέπει να αντιληφθούμε ότι η ποιότητα εκπαίδευσης δεν αφορά μόνο την διαδικασία μάθησης. Ο εξοπλισμός, τα εργαστήρια, η δυνατότητα ανάπτυξης έρευνας και γνώσης, είναι στοιχεία που λαμβάνονται από όλους υπόψη για την αναγνώριση ενός εκπαιδευτικού φορέα.

Η εκπαίδευση και η κατάρτιση λειτουργούν όπως και όλες οι άλλες δραστηριότητες. Κρίνονται ανάλογα με το αν έχουν πετύχει το σκοπό τους. Παρόλο το γεγονός, ότι οι στόχοι και «οι καταναλωτές» της εκπαίδευσης είναι πολλοί, όλοι οι στόχοι αυτοί σχετίζονται με τις ευκαιρίες για γνώση και εξέλιξη του μαθητή. Αυτές οι ευκαιρίες έχουν σαν στόχο να κάνουν τον μαθητή ικανό: α) να αγαπά και να σέβεται την μάθηση, β) να αγαπά και να σέβεται το θέμα της εκπαίδευσης αναγνωρίζοντας την χρησιμότητα του για την εκπαίδευση, γ) να επιθυμεί να μάθει ακόμη περισσότερα, δ) να είναι ανταγωνιστικός, ε) να γνωρίζει πως θα μάθει, στ) να γνωρίζει τα όρια του, ζ) να συνειδητοποιήσει τη σημασία της δια βίου εκπαίδευσης,

η) να εφαρμόζει μεθόδους επίλυσης προβλημάτων και αξιοποίησης ευκαιριών, θ) να γνωρίζει πως θα βρει τι, ι) να αρθρώνει λόγο και επιχειρήματα, ια) να συνδυάζει τις γνώσεις που μαθαίνει, ιβ) να αναπτύσσει ικανότητες επικοινωνίας, ιγ) να προβαίνει σε κριτική ανάλυση και ιδ) να λειτουργεί ομαδικά.

Είναι όμως ηθικό να βλέπουμε την εκπαίδευση σαν μια παραγωγική διαδικασία; Μήπως τους εκπαιδευτικούς φορείς πρέπει να τους απασχολεί μόνο η παροχή γνώσης και όχι η προσέλκυση περισσότερων πελατών; Όποια και να είναι η απάντηση είναι σίγουρο ότι κάτι τέτοιο δεν θα ήταν εφικτό στις μέρες μας. Η πίεση που δέχονται τα εκπαιδευτικά ιδρύματα για την βελτίωση ποιότητας που παρέχουν, είναι μεγάλη και από πολλές κατευθύνσεις. Η κοινωνία, η οικονομία, το κράτος, οι επιχειρήσεις, οι γονείς, οι μαθητές επιζητούν το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα. Η εκπαίδευση είναι πια ένα προϊόν το οποίο οι εκπαιδευτικοί φορείς οφείλουν να προωθήσουν.

Οι φορείς που παρέχουν εκπαίδευση (σχολεία, πανεπιστήμια, Κ.Ε.Κ. κ.α.) πρέπει να επιζητούν την βελτίωση στα συστήματά τους και να γνωστοποιούν τις ποιοτικές υπηρεσίες που παρέχουν:

- Όταν ένα ίδρυμα είναι περήφανο για την εκπαίδευση που παρέχει, πρέπει να το γνωστοποιεί στους ενδιαφερόμενους (κοινωνία, μαθητές) για την προσέλκυση των κατάλληλων εισροών αλλά και την προώθηση των ιδεών και των οραμάτων που πρεσβεύει.
- Η γνωστοποίηση αυτή είναι προς όφελος και της εκπαίδευσης και της κοινωνίας.
- Η βελτίωση της ποιότητας και η γνωστοποίηση της, ενθαρρύνει το εκπαιδευτικό και βοηθητικό προσωπικό, αφού αναγνωρίζεται η προσπάθειά του.

Στην προσπάθεια αυτή ο εκπαιδευτικός φορέας πρέπει να είναι σε άμεση συνεργασία με τους γονείς, τους μαθητές, την κοινωνία, το κράτος, τους τοπικούς φορείς και τις επιχειρήσεις για την καλύτερη προώθηση των ιδεών του, αλλά και την ανάπτυξη συστήματος ανατροφοδότησης.

2.5 Η Σχέση της Ολικής Ποιότητας με την Εκπαίδευση και την Επαγγελματική κατάρτιση

Πέρα από τις γνωστές θετικές συνέπειες που επιφέρει η εφαρμογή της ΔΟΠ σε όλες τις δραστηριότητες ενός οργανισμού, η μεταφορά της στις διαδικασίες της εκπαίδευσης θα σημαίνει αυτόματα και ανύψωση της ποιότητας των εκπαιδευτικών προϊόντων (σχετικότητα του προγράμματος, ποιότητα διδασκαλίας, αποτελεσματικότητα της ανάλυσης των αναγκών, κλπ).

Κατά τη διδασκαλία των μαθημάτων επιδιώκεται οι καταρτιζόμενοι να αποκτήσουν γνώση με περιεχόμενο υψηλό και να χρησιμοποιούν τις δεξιότητες και ικανότητες τους για την επίλυση προβλημάτων.

Όλα τα παραπάνω μπορούν να επιτευχθούν ως εξής:

1. Με τον κατάλληλο σχεδιασμό των εκπαιδευτικών προγραμμάτων
2. Την κατάλληλη διαμόρφωση του εκπαιδευτικού υλικού
3. Την επιλογή μεθόδων αξιολόγησης
4. Την παροχή ανατροφοδότησης
5. Την κατάλληλη επιστημονική κατάρτιση του εκπαιδευτή
6. Την αφοσίωση στην ποιότητα όλων που σχετίζονται με την κατάρτιση
7. Την κατάλληλη υλικοτεχνική υποδομή

Η εξασφάλιση της επιτυχίας ενός συστήματος ΔΟΠ προϋποθέτει την δημιουργία της κατάλληλης υποδομής :

- Ανάλογη λειτουργική οργάνωση του εκπαιδευτικού ιδρύματος ώστε να αποφεύγεται η παροχή εσφαλμένων υπηρεσιών και προϊόντων
- Ανάλυση όλων των παραγόντων που μπορούν να επηρεάσουν αρνητικά την λειτουργία του συστήματος και την ποιότητα του τελικού εκπαιδευτικού προϊόντος.
- Αυστηρός προσδιορισμός των επιθυμητών στόχων και ποιοτικών χαρακτηριστικών

- Θέληση για ουσιαστική εμπλοκή στη διαδικασία αυτή όλων των ενδιαφερόμενων μερών.
- Την συμμετοχή των εκπαιδευτών στην βελτιωτική προσπάθεια με την παροχή από και προς αυτούς, όλων των αναγκαίων πόρων.
- Η ικανότητα του οργανισμού να ελίσσεται και να ανταποκρίνεται στις συνεχείς αλλαγές που παρατηρούνται στις ανάγκες της εκπαίδευσης
- Εγκατάσταση συστήματος μέτρησης των προδιαγραφών και των στόχων της εκπαίδευσης

Πέρα από τα παραπάνω, η ποιότητα είναι σύμφωνη και με τους κοινωνικούς σκοπούς της κατάρτισης. Η ποιότητα δίνει έμφαση στην ομαδική εργασία, μπορεί να εφαρμοστεί στον τομέα υπηρεσιών και συμβάλλει στην μείωση του κόστους. Η ποιότητα της εκπαίδευσης προσδιορίζει και την ποιότητα του μελλοντικού εργατικού δυναμικού.

Είναι προφανές ότι η υιοθέτηση της φιλοσοφίας της Ολικής Ποιότητας στους φορείς εκπαίδευσης και ειδικότερα στα κέντρα επαγγελματικής κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.) θα δώσει ώθηση στην ανάπτυξη των ίδιων των Κ.Ε.Κ. με αποτέλεσμα στην βελτίωση της ποιότητας της κατάρτισης συνολικά.

Η διαδικασία για την εισαγωγή ποιότητας στο Κ.Ε.Κ. θα πρέπει όπως και στις επιχειρήσεις να χωρίζεται σε τρία μεγάλα στάδια, στο στάδιο της προετοιμασίας, το στάδιο της εφαρμογής της ποιότητας και στο στάδιο της αξιολόγησης των αποτελεσμάτων και βελτιώσεων.

Η φιλοσοφία της Διοίκησης Ολικής Ποιότητας (Δ.Ο.Π.) αν και ιδιαίτερα απαιτητική στην εφαρμογή της κερδίζει τα τελευταία χρόνια μεγαλύτερο ενδιαφέρον ακόμη και σε εκπαιδευτικά ιδρύματα και κυρίως στην ανώτατη εκπαίδευση.

Η ολοκληρωτική αφιέρωση ενός εκπαιδευτικού οργανισμού σε ποιοτικά πρότυπα και η ανάλογη μαζική δραστηριοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού σε όλες τις βαθμίδες, δηλώνουν την ύπαρξη της φιλοσοφίας αυτής στον οργανισμό. Η ολική ποιότητα στην εκπαίδευση είναι η διηνεκής προσπάθεια προσέγγισης στην τελειότητα στον χώρο αυτό. Στηρίζεται στην αφοσίωση της διαδικασίας συνεχούς βελτίωσης.

2.6 Εκπαιδευτική έρευνα και διδασκαλία

Για την συνεχή βελτίωση δεν αρκούν οι νόμοι του κράτους. Απαιτείται η δημιουργία ενός πλαισίου από τους ίδιους τους εκπαιδευτικούς φορείς, που να ενθαρρύνει τους μαθητές για μάθηση, με τη συνεχή βελτίωση της ποιότητας στη διδασκαλία, τα εκπαιδευτικά μέσα, τα αναλυτικά προγράμματα, τις εκπαιδευτικές ικανότητες των εκπαιδευτών και το σύστημα διοίκησης των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων.

Ένας άλλος τομέας στον οποίο πρέπει επίσης να επικεντρωθούμε είναι η ανάπτυξη μεθόδων διδασκαλίας και μάθησης. Οι μέθοδοι αυτοί πρέπει να είναι πρακτικοί, αυθεντικοί, αληθινοί και κατανοητοί. Οι πρακτικές αυτές αναπτύσσονται μέσα από χρόνια εκπαιδευτικής έρευνας και προσπάθειας και προσαρμόζονται ανάλογα με τις εποχές και τις ανάγκες που επικρατούν.

Οι αρχές της εκπαιδευτικής έρευνας και προσπάθειας μπορούν να συνοψιστούν στα παρακάτω (Lomax 1995a):

- Η εκπαιδευτική έρευνα έχει σκοπό να βελτιώνει την καθημερινή πρακτική μέσα από την μεσολάβηση και εξέταση, και απαιτεί αυστηρό σχεδιασμό, παρατήρηση, συλλογή πληροφοριών, ανταπόκριση στις αλλαγές, επανασχεδιασμό και επιβεβαίωση των αναγκών σε μάθηση.
- Η εκπαιδευτική έρευνα προσφέρει στην κατανόηση και ανάπτυξη του εαυτού μας μέσα από την συζήτηση, την ανταλλαγή απόψεων και την αλληλοβοήθεια.
- Η εκπαιδευτική έρευνα και προσπάθεια ενεργοποιεί την αντίδραση και την αμφισβήτηση υποθέσεων που θεωρούνται δεδομένες. Αναζητεί το καινούργιο και την ανανέωση.
- Η εκπαιδευτική έρευνα προϋποθέτει ανταλλαγή απόψεων, συνεργασία και αλληλοβοήθεια. Σκοπός της είναι να χτιστεί μια κοινωνία μάθησης και γνώσης.
- Η εκπαιδευτική έρευνα είναι ένα ταξίδι στην ανακάλυψη εμπειριών, χρησιμοποιώντας την βιβλιογραφία για την ανάπτυξη νέων πρακτικών πάνω στην εκπαίδευση.
- Η εκπαιδευτική έρευνα οδηγεί στην ανάπτυξη όλων μας μέσα από την ανάπτυξη αξιών, μεθόδων και πρακτικών στην εκπαιδευτική διαδικασία.

Πολύ σημαντικός είναι ο ρόλος των καθηγητών στον τομέα αυτό. Οι εκπαιδευτές οφείλουν με γνώμονα τις αξίες, τις εμπειρίες και τα πιστεύω του καθενός, και πάντα με δέσμευση στην ποιότητα, να αναπτύσσουν συστήματα διδασκαλίας που μεταφέρουν αυτές τις αξίες ήθους στην διδασκαλία και επιζητούν την συνεχή βελτίωση. Χαρακτηριστικά όπως η μεταδοτικότητα, ο ενθουσιασμός για δουλειά και επάρκεια γνώσεων πρέπει να είναι κοινά για όλους τους εκπαιδευτές.

Ακριβώς επειδή ο ρόλος των εκπαιδευτών έχει μεγάλη σημασία, ένα πολύ σημαντικό κεφάλαιο είναι η αξιολόγηση της επίδοσης τους. Αυτή η αξιολόγηση δεν πρέπει να λαμβάνεται ως έλεγχος. Στα πλαίσια και εδώ ανταλλαγής εμπειριών πρέπει να στοχεύεται η προσπάθεια για βελτίωση των πρακτικών, των μεθόδων ακόμη και των ικανοτήτων του καθηγητή.

Η διαμόρφωση του εκπαιδευτικού προγράμματος, λαμβάνοντας πάντα υπόψη τις αρχές της παιδαγωγικής, πρέπει να γίνεται μέσα σε αυτό το κλίμα. Οι μέθοδοι της ολικής ποιότητας (ανάπτυξη ομάδων, συζήτηση, problem solving, επιβράβευση) έχουν ως στόχο την ενεργοποίηση όλων, μαθητών και εκπαιδευτών, στην ανάπτυξη της γνώσης.

Η ποιότητα της εκπαιδευτικής διαδικασίας εξαρτάται από τις ίδιες τις μεθόδους διδασκαλίας που χρησιμοποιούνται. Οι πρακτικές και οι αξίες των εκπαιδευτών οφείλουν να συνοψίζονται σε γενικότερες θεωρίες και πρακτικές που συντελούν στη γνώση. Μέσα από την καθημερινή πρακτική, κάθε εκπαιδευτικός οργανισμός πρέπει να αναπτύσσει συστήματα διοίκησης συνυφασμένα με την ποιότητα. Η ποιοτική διοίκηση της εκπαίδευσης, επιτυγχάνεται μόνο μέσα από τους ίδιους τους κόλπους της εκπαιδευτικής διαδικασίας.

2.7 Εφαρμογή Ποιότητας

Η εισαγωγή της ολικής ποιότητας στην κατάρτιση, όπως και παντού, διαρκεί έως και χρόνια. Η διαδικασία εξελίσσεται σταδιακά μέχρι η φιλοσοφία της ποιότητας να μεταδοθεί σε όλο το πλάτος και μήκος ενός οργανισμού, μέχρι η πολιτική της ποιότητας να κατασταλάξει σε όλους μέσα στην επιχείρηση. Η μετάδοση της ποιότητας συνήθως ξεκινά από τα υψηλά επίπεδα ιεραρχίας μέσα στην επιχείρηση και φτάνει σταδιακά μέχρι τον τελευταίο υπάλληλο.

Η ποιότητα περνάει από διάφορα στάδια μέσα από τον οργανισμό. Το πρώτο στάδιο αφορά την ενημέρωση όλων για το τι είναι ποιότητα, που στοχεύει, τι αποτέλεσμα μπορεί να δώσει και πως αυτό επιτυγχάνεται. Η εκπαίδευση όλων σε θέματα ποιότητας λοιπόν, είναι απαραίτητη σε αυτό το στάδιο, προκειμένου να μεταφερθούμε στο δεύτερο όπου ομάδες εργασίας αναπτύσσονται για την εξακρίβωση προβλημάτων και ανάπτυξη λύσεων μέσα από την χρησιμοποίηση στην πράξη πια, των εργαλείων ποιότητας. Με την πορεία και την εμπειρία που αποκτάται από τον οργανισμό το προσωπικό θα είναι σε θέση πια να συνδέσει τα προβλήματα και τις ανάγκες που υπάρχουν, με συγκεκριμένες διαδικασίες και συγκεκριμένα σημεία εντός αυτών μέσα στην επιχείρηση (τρίτο στάδιο process analysis και critical success factors) .

Η παραπάνω διαδικασία έχει σαν αποτέλεσμα την ανάπτυξη για τον οργανισμό, πολλών και διαφορετικών στόχων από κάθε ομάδα. Κάθε οργανισμός σε αυτό το στάδιο, οφείλει να ευθυγραμμίσει όλους τους επιμέρους στόχους κάθε ομάδας προς το κοινό όφελος του γενικότερου σκοπού της επιχείρησης. Μέσα από την παραπάνω περιγραφή ένας οργανισμός μπορεί πια με ασφάλεια, να αφοσιωθεί προς τον προσανατολισμό της ικανοποίησης του πελάτη. Γιατί μόνο αφού έχουν κατασταλάξει οι αρχές της ποιότητας μέσα στον οργανισμό μπορεί ο οργανισμός αυτός να κατανοήσει την «γλώσσα» του πελάτη και να την μετατρέψει σε προδιαγραφές υπηρεσίας και προϊόντος.

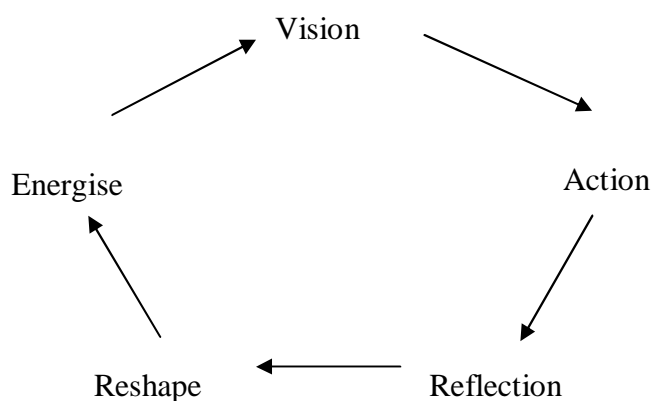
2.7.1 Ηγεσία

Πρώτο ρόλο στα παραπάνω, όπως στη βιομηχανία έτσι και στην εκπαίδευση, έχει η ηγεσία. Το όραμα και η δέσμευση της ανώτατης διοίκησης για την ποιότητα είναι τα στοιχεία τα οποία πρέπει να μεταδοθούν σε όλους τους φορείς που επηρεάζουν τον εκπαιδευτικό οργανισμό. Η ηγεσία είναι αυτή που καθοδηγεί και ενθαρρύνει τους άλλους για την συμμετοχή τους στην προσπάθεια για συνεχή βελτίωση. Μέσα από την ανώτατη διοίκηση αναπτύσσεται το όραμα, σχεδιάζεται η στρατηγική και προωθούνται οι αξίες μιας επιχείρησης.

Η ηγεσία είναι αυτή που θα ορίσει το τι σημαίνει ποιότητα για την επιχείρηση μέσα από την καθημερινή πρακτική και με στόχο την ικανοποίηση του πελάτη αλλά

και την ανύψωση της αξίας του ανθρώπινου δυναμικού. Το μοντέλο ηγεσίας που προτείνει ο Marsh (1989) δίνει ένα τρόπο ερμηνείας για το πώς πρέπει να λειτουργεί ένας ηγέτης.

ΣΧΗΜΑ 4: ΜΟΝΤΕΛΟ ΗΓΕΣΙΑΣ MARSH



ΠΗΓΗ: Adair, J. (1984) *The Skills of Leadership*, London:Pan

Στο παραπάνω μοντέλο ο ηγέτης, μεταδίδει το όραμα του για την ποιότητα της εκπαίδευσης στο προσωπικό, του εκπαιδευτές και τους μαθητές. Παρατηρεί την αποτελεσματικότητα στην πράξη, προβαίνει σε αναθεωρήσεις και επιχειρεί πάλι. Είναι μια συνεχής διαδικασία την οποία έχει περιγράψει και ο Deming.

Ένας ηγέτης παράλληλα χρειάζεται δίπλα του ανθρώπους που συνεργάζονται (critical friends) και είναι έτοιμοι και πρόθυμοι να προκαλέσουν, να ενθαρρύνουν, να παρακολουθήσουν, να επιβεβαιώσουν ή να αμφισβητήσουν την κάθε προσπάθεια που γίνεται. Τόσο οι managers ενός ιδρύματος όσο και οι ίδιοι οι καθηγητές πρέπει να έχουν κατανοήσει το ρόλο τους. Η θέση και των δύο απαιτεί στοιχεία προσωπικότητας μέντωρα, ενός έμπιστου συμβούλου τόσο για τους συνεργάτες όσο και για τους μαθητές.

2.7.2 Ομάδες εργασίας – projects – εργαλεία

Για την επίτευξη της συνεχούς βελτίωσης απαραίτητη είναι η ανάπτυξη των καλύτερων δυνατών σχέσεων μεταξύ του προσωπικού του εκπαιδευτικού φορέα και η δημιουργία πνεύματος συνεργατικότητας. Η εκπαιδευτική διαδικασία επιτυγχάνει τον σκοπό της όταν ενθαρρύνεται η ομαδική εργασία, η συνεργατικότητα και η

συμμετοχή όλων για τη βελτίωση (διοίκηση, εκπαιδευτές, μαθητές, γονείς, κράτος). Το ανθρώπινο δυναμικό πρέπει να χρησιμοποιείται από την ηγεσία όχι σαν εργαλείο αλλά ως πόροι και ευκαιρίες για ανάπτυξη. Για το λόγο αυτό, μεγάλη σημασία δίνεται στην ικανοποίηση και του προσωπικού (σεβασμός, συμμετοχή, εκπαίδευση, ανάπτυξη, επιβράβευση).

Στόχος της εργασίας σε ομάδες, είναι ανάπτυξη όλο και περισσότερων προτάσεων, νέων ιδεών και μεθόδων για βελτίωση. Περισσότερες ιδέες σημαίνουν περισσότερες λύσεις στα προβλήματα, μεγαλύτερη σιγουριά για το μέλλον. Με τον τρόπο επίσης αυτό, δίνεται η δυνατότητα σε όλους - καθηγητές, προσωπικό ακόμη και μαθητές - να συμμετέχουν στην διαμόρφωση της διοίκησης του οργανισμού. Το προσωπικό δεν θέλει απλά να έχει την ευθύνη για κάτι. Πρέπει να του δίνεται η δυνατότητα και η ευχέρεια να συμμετέχει στην ανάπτυξη και την βελτίωση.

Η ομάδες εργασίας πρέπει όμως να λειτουργούν κάτω από συγκεκριμένες προϋποθέσεις:

- Το πλαίσιο της ευθύνης της ομάδας, οι στόχοι και το αποτέλεσμα που αναμένονται από αυτήν, πρέπει να είναι αυστηρά καθορισμένα.
- Οι αρμοδιότητες μεταξύ των μελών της ομάδας έχουν επίσης καθοριστεί.
- Τα μέλη της ομάδας έχουν εκπαιδευτεί πάνω σε εργαλεία ποιότητας και σε αρχές ολικής ποιότητας, έχοντας σαν αρχή αυτήν της συνεργατικότητας.
- Τα μέλη έχουν ενεργή σχέση με το αντικείμενο που εξετάζεται και δεν είναι απλοί παρατηρητές.
- Έχουν εξασφαλιστεί οι αναγκαίοι πόροι για την λειτουργία της ομάδας.
- Αφήνονται περιθώρια ευελιξίας για την ομάδα.

Ένα άλλο σημείο που παίζει σημαντικό ρόλο στην εκπαιδευτική διαδικασία είναι οι σχέσεις μεταξύ εκπαιδευτών και μαθητών (σχέση internal customer). Οι εκπαιδευτές είναι οι πρώτοι που μπορούν να κατανοήσουν και να μεταφράσουν τις ανάγκες των μαθητών. Για το λόγο αυτό πέρα από την διδασκαλία, οι εκπαιδευτές έχουν το καθήκον να «ακούσουν» τους μαθητές τους. Είναι απαραίτητη συνεπώς, η συμμετοχή των εκπαιδευτών στις ομάδες εργασίας. Οι εκπαιδευτές ίσως είναι οι

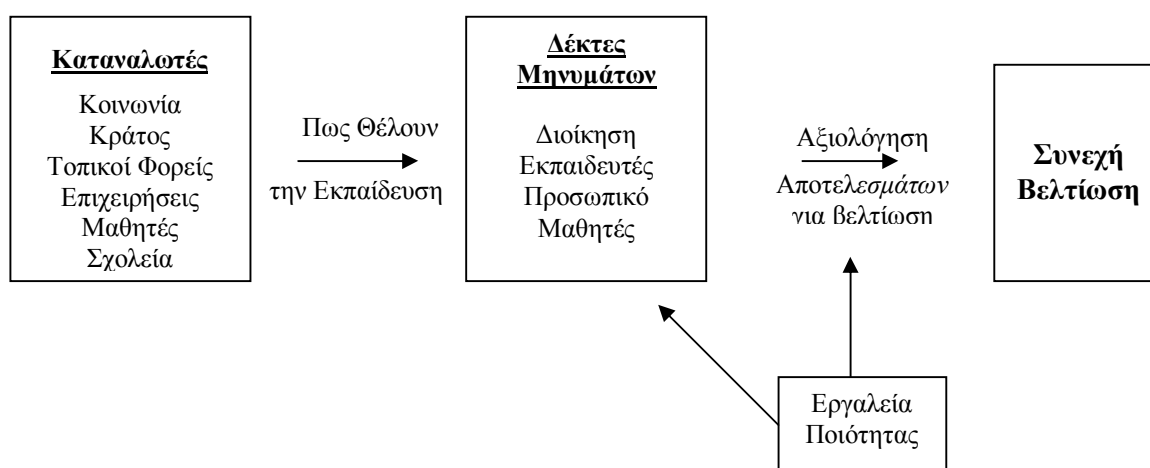
πρώτοι που γνωρίζουν τι χρειάζεται βελτίωση και σε συνεργασία με την διοίκηση προωθούνται οι κατάλληλες λύσεις.

Οι ίδιοι οι εκπαιδευτές, πρέπει να ενθαρρύνονται προκειμένου να χρησιμοποιούν εργαλεία ανεύρεσης εκπαιδευτικών αναγκών. Τέτοια εργαλεία όπως το cause and effect diagram, η βιντεοσκόπηση των μαθημάτων και άλλα, βοηθούν στην εξακρίβωση - ανάλυση προβλημάτων και την αναζήτηση λύσεων (ποιοτικός έλεγχος).

Η μεθοδολογία που πρέπει να ακολουθείται από τον κάθε εκπαιδευτικό φορέα πρέπει να εξαρτάται από όλους τους φορείς που εμπλέκονται με την εκπαίδευση, είτε με την ιδιότητα του προμηθευτή είτε με αυτή του πελάτη. Όλοι όσοι οφείλουν να έχουν γνώμη για την εκπαίδευση πρέπει να λαμβάνονται υπόψη στο σχεδιασμό της διδασκαλίας και του εκπαιδευτικού προγράμματος.

Ακόμη, απαραίτητη είναι η συνεργασία μεταξύ των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων διαφόρων βαθμίδων. Η εργασία που πραγματοποιείται σε μία βαθμίδα εκπαίδευσης είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με αυτή της επόμενης βαθμίδας. Οι πρακτικές που χρησιμοποιούνται πρέπει να είναι συμβατές με όλες τις περιπτώσεις και οι καθηγητές ενήμεροι για αυτές. Στην κατάρτιση πιο συγκεκριμένα, που οι φορείς είναι ιδιωτικοί, εφικτή και χρήσιμη είναι ακόμη και η πρακτική του Benchmarking. Το σχήμα μας βοηθά να κατανοήσουμε τα παραπάνω.

ΣΧΗΜΑ 5: ΠΗΓΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΞΑΚΡΙΒΩΣΗ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ



Τα μηνύματα που λαμβάνει ο φορέας μετατρέπονται μέσα από τις ομάδες που έχουν δημιουργηθεί στον οργανισμό, σε πηγές για βελτίωση της ποιότητας. Πως

θέλουν όλοι αυτοί οι παράγοντες την εκπαίδευση; Ακριβώς επειδή οι πομποί των μηνυμάτων αυτών είναι πολλοί και τα μηνύματα θα είναι πολλά (για την διδασκαλία, το ανθρώπινο δυναμικό, τις υποδομές κ.α.), σκοπός της ομάδας είναι να τα ιεραρχήσει και να βάλει τις προτεραιότητες για τον οργανισμό. Πολλές είναι οι φορές που ενδείκνυται και η συμμετοχή των ίδιων των καταναλωτών στις ομάδες αυτές. Η χρονοβόρα αυτή διαδικασία θα έχει σαν αποτέλεσμα την ανάπτυξη εκπαιδευτικών προγραμμάτων όλων των προτιμήσεων και όλων των αναγκών, προσαρμοσμένα στις ατομικές ανάγκες του καθενός, ειδικά που σήμερα οι πολυπληθυσμιακές τάξεις είναι συχνό φαινόμενο στο εκπαιδευτικό σύστημα.

Μεγάλη βοήθεια στην προσπάθεια αυτή αναφέραμε ότι προσφέρουν τα εργαλεία της ολικής ποιότητας (ποιοτικός έλεγχος). Μέσα από αυτά τα εργαλεία (flow chart, histogram, fishbone, tick sheet, Pareto, scatter Diagram, run chart) παρέχεται η δυνατότητα ιεράρχησης των παραπάνω μηνυμάτων, ταξινόμησης των προβλημάτων, ανάπτυξης εναλλακτικών λύσεων και θέσης προτεραιοτήτων.

Μία ομάδα εργασίας πρέπει να ξεκινά από την αναζήτηση της ανάγκης για βελτίωση και να θέτει τους στόχους για το εκπαιδευτικό πρόγραμμα, την επικοινωνία με τους μαθητές, τους καθηγητές, τις εξετάσεις, τις υποδομές, τις εκπαιδευτικές υπηρεσίες. Ύστερα αναλύει και βρίσκει τους λόγους για τους οποίους υπάρχει το πρόβλημα και αναζητά εναλλακτικές λύσεις για την θεραπεία. Από την ιεράρχηση των λύσεων επιλέγεται η πρώτη στη λίστα κοκ.

Η εφαρμογή των βελτιωτικών κινήσεων προϋποθέτει την συνεχή παρακολούθηση της όλης διαδικασίας και την ανάλυση των αποτελεσμάτων που προήλθαν από αυτές. Πολύ πιθανόν να χρειάζονται και άλλες κινήσεις και για αυτό τον λόγο πρέπει να έχουν σχεδιαστεί κατάλληλα και οι διαδικασίες ανατροφοδότησης. Ανατροφοδότηση από τους πελάτες, τους υπαλλήλους, τα αποτελέσματα και τις διαδικασίες. Πρέπει να αναζητείται ο αντίκτυπος αυτών των αποτελεσμάτων σε όλο τον οργανισμό αλλά και στους καταναλωτές, να αναθεωρούνται οι ανάγκες και οι στόχοι, οι μέθοδοι, οι νέες απαιτήσεις των καταναλωτών, ακόμη και η στρατηγική.

2.8 Συστήματα Διασφάλισης Ποιότητας

Οι μηχανισμοί διασφάλισης ποιότητας, οι οποίοι τα τελευταία χρόνια εφαρμόζονται ευρέως και στον τομέα των υπηρεσιών, με την μορφή των προτύπων της σειράς ISO, εξασφαλίζουν ότι τα εκπαιδευτικά προγράμματα προσεγγίζουν ένα ελάχιστο επίπεδο αποδοχής. Γενικά σε μια υπηρεσία, οι διαδικασίες του συστήματος ποιότητας, θα πρέπει να καθορίζουν τις απαιτήσεις επίδοσης για όλες τις διαδικασίες και ιδιαίτερα των τριών κυριότερων: του marketing, του σχεδιασμού και της παροχής υπηρεσίας. Ο παράλληλος ποιοτικός έλεγχος συντελεί στην προσπάθεια διατήρησης αυτών των προδιαγραφών μέσα από την χρήση εργαλείων ποιότητας.

Ένα σύστημα διασφάλισης ποιότητας έχει ως σκοπό να εξασφαλίζει ότι οι δραστηριότητες ενός οργανισμού συμφωνούν με τα πλάνα του, αλλά και την ανάπτυξη συγκεκριμένων διαδικασιών που προδιαγράφουν ότι τα πλάνα αυτά ικανοποιούν τους γενικότερους σκοπούς του.

Μεγάλη σημασία, ιδιαίτερα στην νέα έκδοση του ISO, ένα σύστημα εσωτερικής και εξωτερικής τεκμηρίωσης όλης της λειτουργικής διαδικασίας της εκπαίδευσης, έχει η βελτίωση της ποιότητας, η οποία επιτυγχάνεται ως εξής:

- Με την αξιολόγηση της παρεχόμενης υπηρεσίας από τους προμηθευτές
- Με την αξιολόγηση της ποιότητας υπηρεσίας από τους πελάτες
- Μέσω των επιθεωρήσεων ποιότητας για την εφαρμογή και αποτελεσματικότητα των στοιχείων του συστήματος ποιότητας
- Μέσω της ανατροφοδότησης για την ποιότητα που προκύπτει από την αλληλεπίδραση των διαφόρων στοιχείων του συστήματος στον βρόχο ποιότητας

Οι παράγοντες - κλειδιά στους οποίους πρέπει να δοθεί έμφαση για την αποτελεσματική λειτουργία ενός συστήματος διασφάλισης ποιότητας είναι:

- Ø Η υπευθυνότητα της Διοίκησης
- Ø Η αλληλεπίδραση με τους πελάτες
- Ø Η δομή του συστήματος ποιότητας
- Ø Οι πόροι (ανθρώπινοι και υλικοί)

Η ανώτατη διοίκηση δηλώνει ότι δεσμεύεται:

1. Να παρέχει τους απαραίτητους πόρους (υλικούς και ανθρώπινους) για την εκπαίδευση,
2. Να δίνει έμφαση στις απαιτήσεις και προσδοκίες του εκπαιδευομένου,
3. Να αναλαμβάνει έγκαιρα δράση για την τυχόν πρόληψη μη τήρησης των προδιαγραφών,
4. Να προτείνει λύσεις σε τυχόν προβλήματα που αφορούν την ποιότητα,
5. Να ελέγχει την υλοποίηση λύσεων αλλά και την λειτουργία του συστήματος διασφάλισης ποιότητας και
6. Να βελτιώνει το σύστημα αυτό με την βοήθεια των ευρημάτων επιθεώρησης.

Η πιστοποίηση ενός ένα τέτοιου συστήματος για την εκπαίδευση περιλαμβάνει όλους τους τομείς ενός εκπαιδευτικού φορέα όπως την ανάπτυξη προγραμμάτων και μαθημάτων, την μέθοδο διδασκαλίας, την ανατροφοδότηση και την διοικητική οργάνωση. Μπορεί να έχει την έννοια:

- Της αξιολόγησης του συστήματος διοίκησης
- Της αξιολόγησης των στόχων του φορέα για την εκπαιδευτική διαδικασία
- Της αξιολόγησης των ποιοτικών προδιαγραφών και του ποιοτικού ελέγχου που χρησιμοποιείται
- Της αξιολόγησης του συστήματος ανατροφοδότησης του φορέα από μαθητές, εκπαιδευτές και προσωπικό.
- Της αξιολόγησης των εισροών και του σχεδιασμού εκπαιδευτικών προγραμμάτων
- Της αξιολόγησης των διαδικασιών και των αποτελεσμάτων εκπαίδευσης
- Της αξιολόγησης της ικανότητας του εκπαιδευτικού φορέα για την ανάπτυξη προγραμμάτων που οδηγούν σε πιστοποιημένα προσόντα
- Της εξασφάλισης ενός δίκαιου, αντικειμενικού και αξιόπιστου εξεταστικού συστήματος
- Της εναρμόνισης του φορέα με την νομοθεσία

Αν και υπάρχουν πολλές μορφές πιστοποίησης τέτοιων συστημάτων εκείνο που έχει επικρατήσει διεθνώς, είναι τα πρότυπα της σειράς ISO. Η αξία των συστημάτων ISO έχει αναγνωριστεί από διάφορους πελάτες εκπαίδευσης και κατάρτισης διεθνώς. Προς το παρόν δεν υπάρχει άλλο διεθνές σύστημα με τα ίδια χαρακτηριστικά.

Παρόλο τα μειονεκτήματα που διαθέτουν τα πρότυπα της σειράς (κόστος πιστοποίησης, έλλειψη προδιαγραφών για το περιεχόμενο της εκπαίδευσης, γραφειοκρατικές διαδικασίες κ.α.), ένα σύστημα διασφάλισης ποιότητας μπορεί να αποτελέσει για ένα φορέα παροχής εκπαίδευσης και κατάρτισης εφαλτήριο για την εφαρμογή της Ολικής Ποιότητας.

Βιβλιογραφία

1. Adair, J. (1984) *The Skills of Leadership*, London:Pan
2. British Standard Institution (BSI) (1989) *Quality Systems Auditing*, British Standard Institution
3. Carter, K. (1993) 'The place of story in the study of teaching and teacher education' *Educational Researcher*
4. Doherty, G. (1994) *Developing Quality Systems in Education* London: Routledge
5. Evans J, Lindsay W. (2002) *The Management and Control of Quality*, South-Western
6. Gray, L. (1989) 'Marketing Education Services' in (ed) R. Glatter, *Educational Institution and their Environments: Managing the Boundaries*, Buckingham: Open University Press
7. Green, D. (1995) 'What is Quality in Higher Education' Buckingham SRHE and Open University Press
8. Greenwood, M. and Gaunt, J. (1994) *Total Quality Management for Schools*, London: Casell
9. Lomax, P (1994). 'Action Research for managing change' in (eds) N. Bennett, R. Glatter and R. Levacic, *Improving Educational Management through Research and Consultancy*, London

10. Lomax P. (1991) 'Managing Better Schools and Colleges, Clevedon: Multi Lingual Matters
11. Lomax P. (1989) 'The management of Change' Clevedon: Multi Lingual Matters
12. McNiff, J. (1988) Action Research: Principles and Practices, London and New York: Routedledge
13. Smith, M. and West-Burnham, J. (1993) 'Mentoring in the Effective School' London: Longman
14. Walsh, K. (1991) 'Quality and Public Services' Public Administration
15. Werner, G. and Arnot, M (1987) 'Teachers and Gender Politics' in (eds) G. Weiner and M. Arnot, Gender and Politics of Schooling, Bucks: Open University Press
16. Zeithaml, V., Parasuraman A. and Berry L. (1990) 'Delivering Quality Service', The Free Press
17. Zeithaml, V., Parasuraman A. and Berry L. (1988) 'SERVQUAL: A Multiple-Item Scale for Measuring Customer Perception of Service Quality', Journal of Retailing
18. Αποστόλου Ελένη (2002), Αξιολόγηση Ποιότητας Εκπαίδευσης Εργαζομένων: Δείκτες Εκπαίδευσης, Πανεπιστήμιο Πειραιά
19. Αννίνος Λουκάς (2002), Ποιότητα Υποστηρικτικών Υπηρεσιών στην Ανώτατη Εκπαίδευση, Πανεπιστήμιο Πειραιά

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

Σύμφωνα με το Ενιαίο Σύστημα Διαχείρισης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ε.Σ.Δ.Ε.Κ.) (ΦΕΚ 787/Β/26-6-2002) που θα δούμε παρακάτω για τα Κ.Ε.Κ., τα προγράμματα κατάρτισης θα πρέπει να υλοποιούνται με γνώμονα την επίτευξη των στόχων που έχουν τεθεί στα Συμπληρώματα Προγραμματισμού του κάθε Επιχειρησιακού Προγράμματος⁵ (Ε.Π.) και να λαμβάνονται υπόψη και να παρακολουθούνται σε κάθε περίπτωση οι καθορισμένοι δείκτες εκροών. Επιπλέον, απαραίτητο είναι η αξιολόγηση να περιλαμβάνει και τα κάτωθι ποιοτικά κριτήρια:

- Την ένταξη των καταρτιζομένων ανέργων στην αγορά εργασίας.
- Την αξιοποίηση του προγράμματος κατάρτισης για την επαγγελματική εξέλιξη
- Την αξιοποίηση των εκπαιδευομένων στην ανάπτυξη νέων τομέων στην επιχείρηση (εργαζόμενοι).
- Την απόκτηση γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων σε σχέση με τους τεθέντες στόχους του προγράμματος.
- Την ικανοποίηση των εκπαιδευομένων από το πρόγραμμα.
- Τα πολλαπλασιαστικά αποτελέσματα (ως προς την καινοτομία, εκπαίδευση εκπαιδευτών, συνεχή αξιολόγηση, ανάπτυξη καλών πρακτικών) που ανέπτυξε ο φορέας.
- Την ανάδειξη καλών πρακτικών που μπορούν να διαδοθούν.

⁵ **Επιχειρησιακό Πρόγραμμα (Ε.Π.):** Έγγραφο που εγκρίνεται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και που αποσκοπεί στην εφαρμογή ενός Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης (Κ.Π.Σ.) και περιέχει ένα συνεπές σύνολο αξόνων προτεραιότητας αποτελούμενων από πολυετή μέτρα, για την πραγματοποίηση του οποίου μπορεί να ζητηθεί η συνδρομή ενός ή περισσότερων Διαρθρωτικών Ταμείων και ενός ή περισσότερων από τα άλλα χρηματοδοτικά όργανα, καθώς και της Ευρωπαϊκής Τράπεζας Επενδύσεων. Ολοκληρωμένο είναι το Ε.Π., του οποίου η χρηματοδότηση γίνεται από περισσότερα του ενός Ταμεία. (Ευρετήριο όρων Γ' Κ.Π.Σ., ΜΟΔ α.ε., 4^{ος} 2001)

Όλα τα προαναφερθέντα κριτήρια θα περιλαμβάνονται και στη συνεχή αξιολόγηση (on going) των φορέων υλοποίησης των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, καθώς και των προγραμμάτων που αυτοί υλοποιούν.

Στο σύστημα δυστυχώς, δεν γίνεται καμία άλλη αναφορά για την αξιολόγηση των προγραμμάτων. Στο σημείο αυτό θα αναφερθούμε σε διάφορους τρόπους αξιολόγησης που πραγματοποιούνται γενικώς και τα χαρακτηριστικά που αυτή η αξιολόγηση πρέπει να έχει μέσα και από το πρίσμα και της Διοίκησης Ολικής Ποιότητας.

Η αξιολόγηση στην εκπαίδευση και κατάρτιση πρέπει να στοχεύει σε όλους τους συντελεστές και σε όλα τα επίπεδα για την ανατροφοδότηση και βελτίωση σχεδιασμού διαδικασιών α) εκπόνησης αναλυτικών προγραμμάτων, β) συγγραφής διδακτικών βιβλίων, γ) παροχής εκπαιδευτικών μέσων, υλικών και εξοπλισμού δ) επιμόρφωσης των εκπαιδευτών ε) εφαρμογής διδακτικών μεθόδων και σχολικών δραστηριοτήτων.

Η αξιολόγηση περιλαμβάνει το σύνολο της εκπαιδευτικής λειτουργίας από τους σκοπούς, τα προγράμματα, τις ανάγκες των εκπαιδευτικών, τις διδακτικές μεθόδους και τα μέσα διδασκαλίας. Η αξιολόγηση διαχωρίζεται σε τρεις διαβαθμίσεις. Οι στόχοι του εκπαιδευτικού συστήματος αποτελούν την πρώτη διαβάθμιση της αξιολογικής κλίμακας. Η δεύτερη διαβάθμιση της αξιολόγησης περιλαμβάνει τη σύνδεση των στόχων με το αναλυτικό πρόγραμμα, τις μεθόδους διδασκαλίας, τα μέσα που διατίθενται και τις συνθήκες λειτουργίας. Η τρίτη διαβάθμιση είναι η ίδια η διδασκαλία, της οποίας το επίκεντρο είναι ο μαθητής και ο εκπαιδευτής.

Κατ' αρχάς, ο όρος αξιολόγηση μπορεί να γίνει κατανοητός σε διάφορα επίπεδα και οι ορισμοί διαφέρουν ανάλογα. Η εκτίμηση της ολικής αξίας ενός συστήματος εκπαίδευσης ή προγράμματος γίνεται με κοινωνικούς και οικονομικούς όρους. Ο όρος χρησιμοποιείται επίσης με την κριτική έννοια της συνεχούς παρακολούθησης ενός προγράμματος.

Ο A. Hamblin δίνει έναν πλατύ ορισμό, χαρακτηρίζοντας την αξιολόγηση ως «κάθε προσπάθεια να αποκτήσουμε ανάδραση (feedback) για τα αποτελέσματα ενός εκπαιδευτικού προγράμματος και να εκτιμήσουμε της αξία της εκπαίδευσης στο φως αυτής της ανάδρασης».

Τέσσερις σκοποί της αξιολόγησης της εκπαίδευσης είναι:

- Απόδειξη, να εξηγηθεί τελικά ότι κάτι συμβαίνει ως αποτέλεσμα της εκπαιδευτικής και αναπτυξιακής διαδικασίας
- Βελτίωση, προσπάθεια να βεβαιωθεί ότι οι τρέχουσες και οι μελλοντικές εκπαιδευτικές διαδικασίες γίνονται καλύτερες
- Έλεγχος, επιβεβαίωση ότι οι εκπαιδευτές και η εκπαίδευση λειτουργούν όπως σχεδιάστηκαν από το κεντρικό σχεδιαστή
- Μάθηση, η οποία μεταχειρίζεται την αξιολόγηση ως ένα ακέραιο μέρος της εκπαιδευτικής διαδικασίας

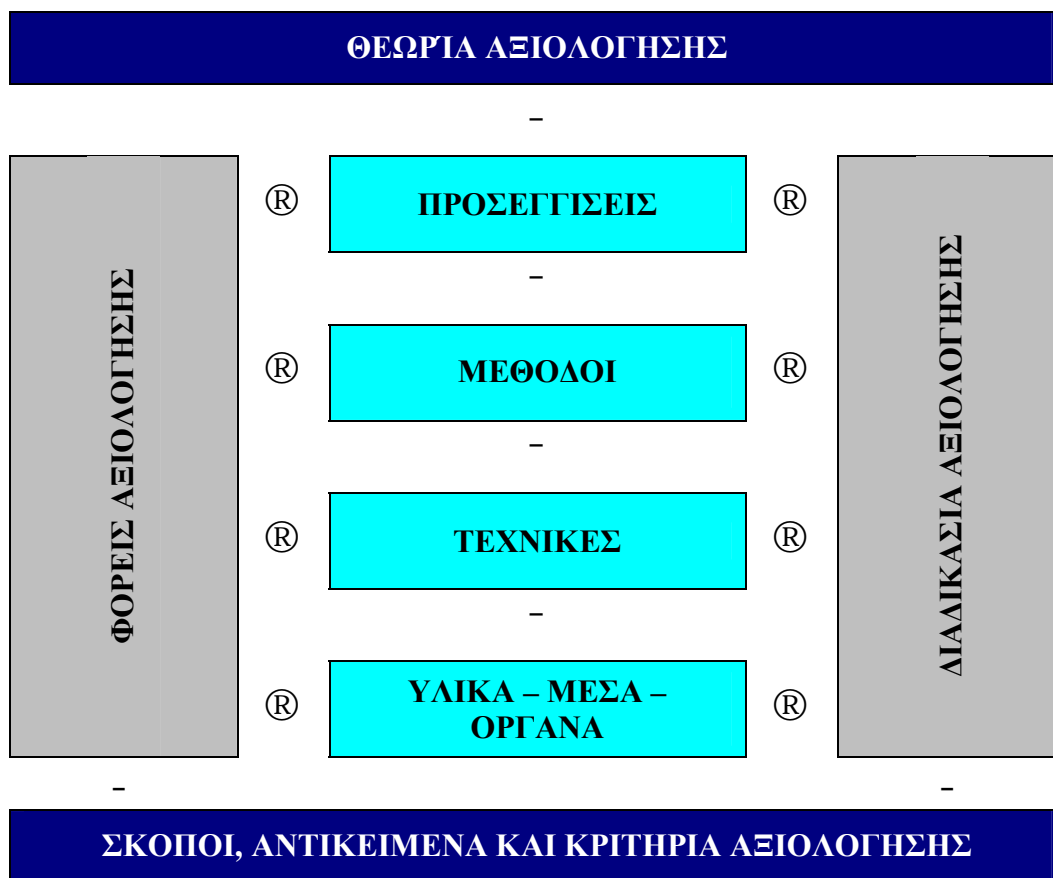
3.1 Μεθοδολογία Αξιολόγησης

Ο όρος μεθοδολογία αναφέρεται γενικά στο «πως» της αξιολόγησης, δηλαδή στον τρόπο με τον οποίο γίνεται η αξιολόγηση. Η μεθοδολογία περιλαμβάνει πολλές όψεις και διαστάσεις, όπως «προσεγγίσεις», «μεθόδους», τεχνικές, «μέσα και υλικά» κλπ.

Με το όρο προσέγγιση νοείται η γενικότερη φιλοσοφική αφετηρία του αξιολογητή, η οποία του οριοθετεί τις στάσεις και τις διαθέσεις του πάνω στην αξιολόγηση που θα τον οδηγήσουν στην επιλογή της γενικής μεθόδου που θα ακολουθήσει. Για την μέθοδο αυτή προκειμένου να εφαρμοστεί, οφείλουν να χρησιμοποιηθούν συγκεκριμένες και εξειδικευμένες τεχνικές με την επιπρόσθετη χρήση ειδικών οργάνων, μέσων και υλικών. Σε παρακάτω σχήμα αποτυπώνεται το περιεχόμενο της έννοιας και του περιεχομένου της αξιολόγησης.

Η εγκυρότητα και η αξιοπιστία της μεθοδολογίας, εξαρτάται τόσο από την επιστημονική κατάρτιση της ομάδας αξιολογητών (μητρώο αξιολογητών) του φορέα κατάρτισης, όσο και από τα περιθώρια δράσης και ανάληψης πρωτοβουλιών που αυτοί οι φορείς διασφαλίζουν για την ομάδα αξιολόγησης. Είναι προφανές ότι ανάλογα με την περίπτωση, διαφορετική είναι και η κατάλληλη μεθοδολογία για την αξιολόγηση.

Σχήμα 6: Σχηματική Παράσταση της έννοιας και του περιεχομένου Της «Μεθοδολογίας Αξιολόγησης»



Πηγή: Ε.Γ. Δημητρόπουλος, «Αξιολόγηση προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης»
Οδηγός του Αξιολογητή, Γρηγόρης, Αθήνα 1999, σελ. 33

3.2 Μοντέλα αξιολόγησης εκπαίδευσης

Έχουν αναπτυχθεί διάφορα μοντέλα αξιολόγησης εκπαιδευτικών προγραμμάτων για επιχειρήσεις, τα οποία με μικρές τροποποιήσεις μπορούν να εφαρμοστούν και σε προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης από τα Κ.Ε.Κ.

I. Μοντέλο Kirkpatrick

Σύμφωνα με αυτό το μοντέλο η αξιολόγηση γίνεται σε τέσσερα επίπεδα:

1. αντίδραση – πόσο καλό βρήκαν το πρόγραμμα οι συμμετέχοντες
2. μάθηση – ποιες γνώμες (αρχές, στοιχεία και τεχνικές) απέκτησαν από το πρόγραμμα αυτό οι συμμετέχοντες

3. συμπεριφορά – ποιες αλλαγές στην εργασιακή συμπεριφορά των συμμετεχόντων προήλθαν από το εκπαιδευτικό πρόγραμμα
4. αποτελέσματα – ποια ήταν τα αποτελέσματα του εκπαιδευτικού προγράμματος. Επειδή το μοντέλο αναφερόταν σε εκπαιδευτικά προγράμματα επιχειρήσεων, τα αποτελέσματα αυτά μπορεί να είναι: Ατυχήματα, παραγωγικότητα, αποχωρήσεις, κόστη, κέρδη της επιχείρησης κλπ.

Είναι προφανές ότι όσο προχωρούμε από το επίπεδο 1 στο επίπεδο 4 αυξάνεται και το επίπεδο δυσκολίας εφαρμογής της αξιολόγησης. Το γεγονός αυτό, οφείλεται κυρίως στο γεγονός ότι η συμπεριφορά των καταρτιζομένων μετά την επιμόρφωση επηρεάζεται από πολλούς παράγοντες πέραν αυτής.

II. Μοντέλο A.C. Hamblin

Ο A.C. Hamblin, ορίζει την αξιολόγηση του εκπαιδευτικού προγράμματος, ως έλεγχο της αξίας του στα πλαίσια κάποιων κριτηρίων με τη βοήθεια των διαθέσιμων πληροφοριών, που έχει ως σκοπό την βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης.

Επιδιώκεται ο συνεχής έλεγχος του προγράμματος και η συστηματική προσέγγιση της διαδικασίας της εκπαίδευσης. Ο κύκλος της αξιολόγησης μπορεί να παρασταθεί ως αλυσίδα αιτίας – αποτελέσματος που συνδέει τα πέντε επίπεδα των αποτελεσμάτων της εκπαίδευσης δηλαδή:

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ οδηγεί σε ΑΝΤΙΔΡΑΣΕΙΣ οι οποίες οδηγούν σε ΜΑΘΗΣΗ η οποία οδηγεί σε ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ οι οποίες οδηγούν σε ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ οι οποίες οδηγούν σε ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΗΝ ΕΠΙΤΕΥΞΗ ΤΩΝ ΤΕΛΙΚΩΝ ΣΤΟΧΩΝ.

Το έργο του αξιολογητή είναι να παρακολουθεί την παραπάνω αλυσίδα, να ανακαλύπτει αν αυτή σπάει σε κάποιον κρίκο και να προβαίνει σε προτάσεις βελτίωσης.

III. Μοντέλο P.B. Warr, M.W. Bird και N. Rackham

Κατά τους P.B. Warr, M.W. Bird και N. Rackham το περιεχόμενο της εκπαίδευσης, το οποίο προσδιορίζεται από τον προσεκτικό καθορισμό των αναγκών επιμόρφωσης και οι άλλες εισροές (input) στην διαδικασία επιμόρφωσης, αποτελούν το πρώτο επίπεδο αξιολόγησης της στο μοντέλο αυτό. Στο επίπεδο των αντιδράσεων

(reactions) εξετάζονται οι άμεσες (immediate) εκδηλώσεις ενδιαφέροντος, αποδοχής ή μη του προγράμματος από τους επιμορφωμένους. Οι ενδιάμεσες (intermediate) αντιδράσεις τους αποτελούν το τρίτο επίπεδο αξιολόγησης. Τα τελικά αποτελέσματα για τον οργανισμό, θα εξεταστούν σε ένα τέταρτο επίπεδο, το οποίο οι συγγραφείς ονομάζουν τελικό επίπεδο (ultimate level).

3.3 Στρατηγική Αξιολόγησης και σχεδιασμός συστήματος αξιολόγησης

Η απόφαση να γίνει η αξιολόγηση με κάποιο συγκεκριμένο τρόπο, εξαρτάται από ορισμένους παράγοντες όπως το ύψος των διαθέσιμων πόρων, την αποδοχή εκ μέρους των εκπαιδευτών, εκπαιδευομένων και διευθυντών γραμμής των διαφόρων τύπων αξιολόγησης, από την ικανότητα να διατυπωθούν στόχοι εκπαίδευσης και τέλος από την αναμενόμενη χρησιμότητα των δεδομένων της αξιολόγησης.

Η αξιολόγηση θα πρέπει να αποτελεί μέρος του σχεδιασμού του προγράμματος κατάρτισης. Με το σχεδιασμό αξιολόγησης καθορίζονται οι διαδικασίες για την συλλογή, ερμηνεία και καταγραφή απαραίτητων πληροφοριών, καθώς και το πότε και από ποιον θα γίνουν αυτά.

Η διαδικασία αξιολόγησης πρέπει να τεκμηριώνεται ως προς την συλλογή, αρχαιοθέτηση, ανάλυση και έκθεση των στοιχείων καθώς και την πρόοδο των εκπαιδευομένων και του προγράμματος. Όλα τα παραπάνω προϋποθέτουν ασφαλώς την ύπαρξη κατάλληλων συστημάτων πληροφόρησης.

Η μέτρηση της ποιότητας στην εκπαίδευση όπως και την κατάρτιση, πρέπει να βασίζεται καταρχήν στη κατανόηση της σημασίας της ποιότητας από την πλευρά του πελάτη. Αφού γίνει αυτό, τότε μπορούν να οριστούν οι κρίσιμοι παράγοντες ποιότητας.

Οι στρατηγικές μπορεί να είναι δύο. Η πρώτη είναι να συγκριθούν οι καταρτιζόμενοι, αφού συμπληρώσουν την εκπαίδευση τους με το πώς ήσαν (π.χ. τι και πόσα γνώριζαν, πως συμπεριφέρονταν και πόσο απέδιδαν) πριν την εκπαίδευση και το πώς είναι τώρα. Η δεύτερη στρατηγική είναι να συγκριθεί το επίπεδο μάθησης, η αλλαγή στη συμπεριφορά και τα αποτελέσματα της ομάδας που εκπαιδεύτηκε, με τα αντίστοιχα μια ομάδας με τα ίδια χαρακτηριστικά, η οποία όμως δεν έλαβε την

συγκεκριμένη εκπαίδευση. Είναι προφανές ότι στα προγράμματα που υλοποιούν τα Κ.Ε.Κ. η στρατηγική που ακολουθείται είναι η πρώτη.

Η επιλογή στρατηγικής πρέπει να έχει σαν γνώμονα είτε την ένταξη των ανέργων στην αγορά εργασίας σε περίπτωση προγραμμάτων κατάρτισης ανέργων, είτε την βελτίωση των συνθηκών της θέσης εργασίας σε περίπτωση κατάρτισης εργαζομένων. Η εσωτερική και εξωτερική αξιολόγηση δηλαδή, πρέπει να έχει σαν επίκεντρο τον εκπαιδευόμενο και την πρόοδο που έχει από την κατάρτιση και μετά, στην επαγγελματική του εξέλιξη.

3.4 Σφάλματα στην αξιολόγηση

Τα σφάλματα αξιολόγησης μπορεί να είναι πολλά και να προέρχονται από διάφορες πηγές. Πηγή σφαλμάτων μπορεί να είναι κάθε παράγων, συντελεστής ή τομέας αξιολόγησης: μπορεί να είναι ο ίδιος αξιολογητής, τα αξιολογούμενα πρόσωπα, πρόσωπα που δεν αξιολογούνται αλλά επηρεάζουν την κατάσταση αξιολόγησης και τα αντικείμενα της, η μεθοδολογία της αξιολόγησης κλπ.

Το μεγαλύτερο βέβαια σφάλμα, πραγματοποιείται όταν δεν δίνεται η κατάλληλη προσοχή στην ίδια την διαδικασία αξιολόγησης και τη σημασία της, που πολλές φορές συνοδεύεται με την πρόφαση έλλειψης χρόνου. Πολλές είναι οι περιπτώσεις κατά τις οποίες δεν καθορίζονται επακριβώς οι στόχοι του εκπαιδευτικού προγράμματος κατά την διάρκεια σχεδιασμού του. Κάτι τέτοιο ουσιαστικά καθιστά αδύνατη την μέτρηση και την αξιολόγηση.

3.5 Δείκτες

Προκειμένου η ποιοτική αναβάθμιση της κατάρτισης να είναι ρεαλιστική αλλά και τα συστήματα πληροφόρησης να παρέχουν στοιχεία τα οποία μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να εκτιμηθεί η απόδοση της επένδυσης στην εκπαίδευση, είναι απαραίτητη η ανάπτυξη συστήματος δεικτών ποιότητας που θα μετρούν την αποτελεσματικότητα των ενεργειών κατάρτισης.

Τα συστήματα δεικτών εκπαίδευσης εξυπηρετούν παρόμοιους σκοπούς με τα συστήματα δεικτών που χρησιμοποιούνται στους τομείς της οικονομίας, της

δικαιοσύνης και άλλων. Ο κύριος ρόλος των δεικτών είναι να χαρακτηρίζουν τη φύση ενός συστήματος μέσω των συστατικών του στοιχείων – πως σχετίζονται μαζί τους και πως αλλάζουν με το χρόνο.

Δείκτες ονομάζονται όλες οι μεταβλητές οι οποίες απεικονίζουν τη συνολική κατάσταση ή την αλλαγή της κατάστασης κάθε ομάδας ανθρώπων, αντικειμένων, θεσμών ή στοιχείων που μελετώνται.

Οι δείκτες ποιότητας στην βιβλιογραφία περιγράφονται ως «δείκτες εκτέλεσης που σχετίζονται με ένα ποιοτικό χαρακτηριστικό ή στόχο». Όμως πιο ακριβής ορισμός είναι: «Δείκτης ποιότητας είναι ένας αριθμητικός δείκτης που βοηθάει στην εκτίμηση ενός χαρακτηριστικού ποιότητας ή της επίτευξης στόχων ποιότητας»

Οι δείκτες ποιότητας είναι μόνο μία από τις πολλές μορφές των χαρακτηριστικών ποιότητας. Μερικά μόνο από αυτά τα χαρακτηριστικά μπορούν να εκφραστούν και να διατυπωθούν με τη μορφή δεικτών ποιότητας.

Ένα άλλο κεντρικό θέμα στην έρευνα για τους δείκτες, είναι η οργάνωση ενός ολοκληρωμένου συστήματος δεικτών. Ένας απλός δείκτης σπάνια μπορεί να παρέχει χρήσιμες πληροφορίες για ένα τόσο περίπλοκο θέμα όπως είναι η κατάρτιση. Τα συστήματα δεικτών σχεδιάζονται για να παράγουν όσο το δυνατό πιο ακριβείς πληροφορίες.

Οι δείκτες πρέπει να σχετίζονται μεταξύ τους, ώστε οι σχέσεις αυτές να συνιστούν σε εξηγήσεις για τις παρατηρούμενες αλλαγές στα συμπεράσματα. Ένα καλό σύστημα δεικτών εκπαίδευσης πρέπει να παρέχει ακριβείς πληροφορίες για την κατάσταση της εκπαίδευσης και να συνεισφέρει στη βελτίωση της.

Ένα σύστημα δεικτών μπορεί να περιλαμβάνει μετρήσεις για τρία μεγάλα πεδία, τα οποία θεωρούν ουσιώδη οι περισσότεροι που ασχολούνται με την εκπαίδευση:

- Μετρήσεις της εκπαιδευτικής δραστηριότητας (πόση εκπαίδευση και ανάπτυξη γίνεται)
- Μετρήσεις της αποτελεσματικότητας της εκπαίδευσης (κατά πόσο η εκπαίδευση και η ανάπτυξη πέτυχαν στους στόχους τους)

- Μετρήσεις της αποδοτικότητας της εκπαίδευσης (σε ποιο βαθμό η εκπαίδευση και η ανάπτυξη μεγιστοποιούν τους πόρους στην προσπάθεια εκπλήρωσης των στόχων)

Σε κάθε περίπτωση οι μετρήσεις που γίνονται πρέπει να παρέχουν την δυνατότητα συγκρίσεων μεταξύ διαφόρων προγραμμάτων. Πρέπει να είναι δυνατή η σύγκριση δεδομένων κόστους, προσωπικού, διοίκησης, σχεδιασμού, ανάπτυξης και παράδοσης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων.

3.5.1 Εκπαιδευτικές ανάγκες

Η αξιολόγηση των εκπαιδευτικών αναγκών γίνεται μέσα από χρήση ερωτηματολογίων και συνεντεύξεις που απευθύνονται σε αντιπροσωπευτικά κατά περιοχή και αντικείμενο κατάρτισης δείγματα καταρτιζομένων, εκπαιδευτών, καταρτισθέντων (αποφοίτων), χειριστών δραστηριοτήτων κατάρτισης (διευθυντών σχολών κ.α.), εκπροσώπων επιχειρήσεων, εκπροσώπων φορέων εργοδοτών και εργαζομένων.

3.5.2 Αποτελέσματα

Από την άλλη μεριά, η αξιολόγηση των αποτελεσμάτων της κατάρτισης γίνεται παράλληλα με τις παραπάνω διαδικασίες, μέσα από οικονομικά δεδομένα και από την μέτρηση ειδικά σχεδιασμένων δεικτών όπως:

1. βαθμός συμβολής στην ένταξη και επανένταξη των ανέργων ή στη διασφάλιση της παραμονής των εργαζομένων στην αγορά εργασίας και βελτίωση της επαγγελματικής τους θέσης,
2. αναλογία μαθητών/προσωπικού,
3. βαθμός ικανοποίησης μαθητών,
4. αύξηση της παραγωγικότητας, σύγκριση εργαζομένων,
5. προσαρμοστικότητα των εργαζομένων,
6. μείωση των ατυχημάτων,

7. ενίσχυση του προσωπικού ενδιαφέροντος για τη δουλειά και της ικανοποίησης που αντλείται από αυτή,
8. μέσος όρος ωρών εκπαίδευσης ανά εργαζόμενο ή άνεργο,
9. μέσο ετήσιο ποσοστό θετικών κρίσεων για το πρόγραμμα,
10. εκπαιδευτική δαπάνη ανά καταρτιζόμενο,
11. μέσο ποσοστό αποκτηθείσας γνώσης ανά εκπαιδευτικό πρόγραμμα,
12. κόστος εκπαιδευτικής ώρας,

Σε κάθε περίπτωση, η αξιολόγηση του κάθε εκπαιδευτικού προγράμματος και η χρήση των κατάλληλων δεικτών εξαρτάται από την φύση του προγράμματος, από το γεγονός σε ποιους απευθύνεται, από τους στόχους για τους οποίους σχεδιάζεται και από τους συγκεκριμένους παράγοντες που επηρεάζουν την υλοποίηση του (ανθρώπινους, υλικούς και παράγοντες καταστάσεων).

Βιβλιογραφία

1. Application of ISO 9000 standards to education and training interpretation and guidelines in a European perspective 1998
2. Bonstingl. J.J., (1992) “The total Quality Classroom”, Educational Leadership 49,
3. Bush, T. (1986) Theories of Educational Management, London: Harper and Row
4. Christou, E. & Mavrodontis, T (1999) Total quality management in higher tourism education: A conceptual and empirical approach, “ATLAS Conference Munich ‘99” , Fachhochschule Munchen, Munich, September 1999
5. Evans, D.R. (1981), The Planning of Nonformal Education, International Institute for Educational Planning, UNESCO, Paris,
6. Hamblin A.C. (1974) M. A. “Evaluation and Control of training”, Mc Graw – Hill Book Company U.K.,
7. ISO 9004 – 2: 1993 Quality Management and Quality System Elements. Part 2: Guidelines for Services

8. Lomax, P. (1995a) 'Action research for professional practice' in *British Journal of In-Service Education*
9. Lomax, P. (1996) 'Quality Management in Education' *Hyde Publications*
10. Trethowan, D. (1985) *The Leadership of Schools*, London, Education for Industrial Society
11. Αποστόλου Ελένη (2002), Αξιολόγηση Ποιότητας Εκπαίδευσης Εργαζομένων: Δείκτες Εκπαίδευσης, Πανεπιστήμιο Πειραιά
12. Αννίνος Λουκάς (2002), Ποιότητα Υποστηρικτικών Υπηρεσιών στην Ανώτατη Εκπαίδευση, Πανεπιστήμιο Πειραιά
13. Δημητρόπουλος Ε.Γ. (1999), «Αξιολόγηση προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης» Οδηγός του Αξιολογητή, Γρηγόρης, Αθήνα
14. Δούκας Χ. (1996) Εκπαιδευτική Πολιτική και Εξουσία, Εκδόσεις ΓΡΗΓΟΡΗ
15. Ένωση Διδασκόντων Καθηγητών Τεχνολογικών Ιδρυμάτων (2001), «Παραγωγικότητα, Απασχόληση και Τεχνολογική Εκπαίδευση», Επιμέλεια Ν. Ηγουμενάκης – Π. Λύτρας, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα.
16. Μπαλώτη Ξένη (Δεκέμβριος 1996): Αρχική και Συνεχιζόμενη Επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Εθνική Έκθεση για το Πρόγραμμα Leonardo da Vinci,, Αθήνα.
17. Παπαϊωάννου Σ.Μ. (1990) Επαγγελματική εκπαίδευση και προσανατολισμός Αναφορά σε άτομα με ειδικές ανάγκες, Εκδόσεις ΓΡΗΓΟΡΗ Αθήνα.
18. Χυτήρης Λεωνίδα 2001, «Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων», Interbooks, Αθήνα
19. Χασάπης Δημήτρης (Οκτώβριος 1994), Ποιότητα στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Μελέτη στα πλαίσια του Ευρωπαϊκού Προγράμματος Force.
20. Ψαχαρόπουλος Γ. και Παλαιοκρασσάς Σ. – Τεχνική, Επαγγελματική και Τεχνολογική Εκπαίδευση το έτος 2000, Αθήνα 1990

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Από τα τέλη τις δεκαετίας του '80 αρχίζει στην Ελλάδα να παρουσιάζεται με διάφορες μορφές η επαγγελματική κατάρτιση. Σε όλο αυτό το διάστημα η κατάρτιση ήταν ανοργάνωτη και τα σχετικά προγράμματα, σπανίως ικανοποιούσαν συγκεκριμένες προκαθορισμένες ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Μέχρι τουλάχιστον τα μέσα της δεκαετίας του '90 στα πραγματοποιούμενα προγράμματα δεν προβλέπονταν νομοθετημένες προδιαγραφές των εκπαιδευτών που χρησιμοποιούνταν, ούτε σύστημα πιστοποίησης των προσόντων ή των επαγγελματικών δικαιωμάτων που αποκτούν οι εκπαιδευόμενοι. Επίσης στην πλειοψηφία τους τα πραγματοποιούμενα προγράμματα δεν πρόβλεπαν με κάποιο συγκεκριμένο τρόπο τις διαπιστωμένες ανάγκες της αγοράς.

Το σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα έμεινε ουσιαστικά αμετάβλητο σε όλη αυτή την διάρκεια όπως είχε διαμορφωθεί με τον Νόμο 1566/1985 και το Προεδρικό Διάταγμα 368/89, που αποτελεί το θεσμικό πλαίσιο υλοποίησης της πολιτικής της Επαγγελματικής Κατάρτισης σε Εθνικό επίπεδο.

Οι βασικοί νόμοι οι οποίοι ρύθμιζαν τις διαδοχικές φάσεις της εκπαίδευσης⁶ είναι:

- Ν.1566/1985 για τη «Δομή και Λειτουργία της Πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης»,
- Ν.1268 /1982 για τη «Δομή και Λειτουργία των Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (Α.Ε.Ι.)»
- Ν.1404/1983 για τη «Δομή και Λειτουργία των Τεχνολογικών Ιδρυμάτων (Τ.Ε.Ι.)»

⁶ Στα ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ II και III στο τέλος τους συγγράμματος, παραθέτουμε τη δομή του εκπαιδευτικού συστήματος της χώρας σύμφωνα με τους Ν 1566/1985 και Ν. 2525/1997 προκειμένου να αναδειχθεί η εξέλιξη του εκπαιδευτικού συστήματος και το πώς εντάσσεται η κατάρτιση σε αυτό.

- Ν. 2525/1997 «Ενιαίο Λύκειο, πρόσβαση των αποφοίτων του στη Τριτοβάθμια Εκπαίδευση, αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου και άλλες διατάξεις».

4.1 Φορείς Επαγγελματικής Κατάρτισης

Η τυπική τεχνική-επαγγελματική εκπαίδευση, προσφερόταν αρχικά (Ν.1566/1985) στα Ενιαία Πολυκλαδικά Λύκεια (Ε.Π.Λ.), τα Τεχνικά Επαγγελματικά Λύκεια (Τ.Ε.Λ.) και τις Τεχνικές Επαγγελματικές Σχολές (Τ.Ε.Σ.). Σημαντικό ρόλο επίσης διαδραματίζουν και τα Α.Ε.Ι. και τα Τ.Ε.Ι. στην τυπική κατάρτιση.

Με την μεταρρύθμιση του 1997 (Νόμος 2525), τα ιδρύματα του δεύτερου κύκλου της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είναι το Ενιαίο Λύκειο, με τρεις κατευθύνσεις (θεωρητική, θετική, τεχνολογική) και τα Τεχνικά Επαγγελματικά Εκπαιδευτήρια (Τ.Ε.Ε.).

Η κατάρτιση δηλαδή, ακόμη και τώρα, βασίζεται πάνω στο εκπαιδευτικό σύστημα της χώρας, με τις γνωστές αδυναμίες του και την θεωρητική κατεύθυνση που ακόμη και σήμερα έχει. Ουσιαστικά δεν υφίσταται σαφής διάκριση μεταξύ της βασικής και επαγγελματικής κατάρτισης αλλά απλά παράλληλα με την βασική εκπαίδευση, προσφέρεται και η τυπική κατάρτιση.

Πέρα από το εκπαιδευτικό σύστημα και το Υπουργείο Παιδείας, η κατάρτιση στηρίζεται και από άλλους φορείς που ανήκουν στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, στο Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας, στο Υπουργείο Γεωργίας, στο Υπουργείο Ανάπτυξης και στο Υπουργείο Εμπορικής Ναυτιλίας.

Ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.) αρμοδιότητας Υπουργείου Εργασίας, είναι ο φορέας που ουσιαστικά ανέλαβε όλη αυτήν την περίοδο την υλοποίηση της πλειοψηφίας των προγραμμάτων, κυρίως μέσα από τις εκπαιδευτικές μονάδες μαθητείας, τις μονάδες ταχύρυθμης εκπαίδευσης και μέσα από τα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.).

Συνοπτικά οι ομάδες στόχοι της εκπαιδευτικής δραστηριότητας του Ο.Α.Ε.Δ. είναι:

- Αρχική Κατάρτιση για νέους που δεν τελείωσαν το γυμνάσιο, νέους απόφοιτους λυκείου και γυμνασίου.

- Συνεχιζόμενη κατάρτιση για μακροχρόνια ανέργους, ανέργους που δεν δικαιούνται επίδομα, αυτοαπασχολούμενους, νέους επιστήμονες και εργαζομένους σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις.

Η μαθητεία διαφέρει από τα αντίστοιχα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης του Υπουργείου Παιδείας με την έννοια ότι εμπεριέχει και αξιοποιεί πρακτικές από τον κόσμο της εργασίας⁷. Οι μαθητές εκπαιδεύονται σε κέντρα μαθητείας ή σε Κέντρα Τεχνικής και Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΤΕΚ), όπου παρακολουθούν θεωρητικά μαθήματα και εργαστήρια. Οι μονάδες ταχύρυθμης εκπαίδευσης, έχουν ως σκοπό την παροχή θεωρητικής και τεχνικοεπαγγελματικής κατάρτισης, βραχυχρόνιας διάρκειας⁸, κυρίως σε ανειδίκευτους εργάτες για την περαιτέρω επαγγελματική προαγωγή τους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1: ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΔΑΠΑΝΕΣ ΤΕΧΝΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΠΟΥ ΠΑΡΕΧΕΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟΝ Ο.Α.Ε.Δ. – ΜΑΘΗΤΕΙΑ

	Άτομα	Συνολικό κόστος⁹	Ε.Κ.Τ.	Ο.Α.Ε.Δ.
1989	10.390	-	-	-
1990	11.715	-	-	-
1991	11.798	-	-	-
1992	12.000	4.714.316.944	3.535.737.708	1.178.579.236
1993	13.400	4.921.200.936	3.690.900.702	1.230.300.234
1994	13.992	5.821.087.587	4.365.815.690	1.455.271.896
1995	14.924	8.140.714.251	6.105.536.690	2.035.178.563

Πηγή: ΟΑΕΔ: *Σήμερα και Αύριο*

Σήμερα, μέσα από ένα δίκτυο 52 Εκπαιδευτικών μονάδων παρέχεται ένα ολοκληρωμένο φάσμα Αρχικής και Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης. Ο αριθμός των εισαγόμενων μαθητών στην Αρχική Κατάρτιση έχει φθάσει στις 9500 μαθητές. Εκτός της μαθητείας ο ΟΑΕΔ στα πλαίσια του Εθνικού Συστήματος

⁷ Ν.1346/1983 και Ν 1566/1985 για τις σχολές μαθητείας

⁸ Η κατάρτιση είναι διάρκειας μηνών σε αντίθεση με την μαθητεία όπου η εκπαίδευση κυμαίνεται από 2 έως 3 χρόνια

⁹ σε δραχμές

Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ε.Σ.Ε.Ε.Κ.) ίδρυσε και λειτουργεί 36 Ι.Ε.Κ. όπου πραγματοποιούνται προγράμματα που δεν εντάσσονται στο τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα.

Η προσφορά του Ο.Α.Ε.Δ., αποτελεί την πιο συντονισμένη προσπάθεια που επικεντρώνεται μάλιστα περισσότερο στους ανέργους και στις μειονεκτούσες ομάδες, ενώ ελέγχει και την χρηματοδότηση των ιδιωτικών επιχειρήσεων για την εκτέλεση προγραμμάτων κατάρτισης από το Ε.Κ.Τ.¹⁰.

Άλλοι φορείς που παρέχουν επαγγελματική κατάρτιση (κυρίως άτυπη) είναι:

- ∅ Μέσες τεχνικές επαγγελματικές σχολές του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας (Ν.1566/1985 και Ν.1579/1985),
- ∅ Γεωργικές Σχολές του Υπουργείου Γεωργίας,
- ∅ Μέσες Τεχνικές Σχολές του Εμπορικού Ναυτικού υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εμπορικής Ναυτιλίας,
- ∅ Σχολές Τουριστικών Επαγγελμάτων του Ελληνικού Οργανισμού Τουρισμού (Ε.Ο.Τ.),
- ∅ Ειδικές σχολές των Γενικών Επιτελείων Στρατού, Αεροπορίας, και Ναυτικού για την εκπαίδευση αξιωματικών και υπαξιωματικών,
- ∅ Το Υπουργείο Δικαιοσύνης που διατηρεί Σχολές Σωφρονιστικών υπαλλήλων,
- ∅ Το Υπουργείο Δημοσίας Τάξεως,
- ∅ Ο Ο.Τ.Ε.,
- ∅ Η Δ.Ε.Η.,
- ∅ Ο Ε.Ο.Μ.Μ.Ε.Χ. (Ελληνικός Οργανισμός Μικρομεσαίων Μεταποιητικών Επιχειρήσεων και Χειροτεχνίας),
- ∅ Ο Σ.Ε.Β. (Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών),

¹⁰ **Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ):** Το Ταμείο υποστηρίζει τα μέτρα για την πρόληψη και καταπολέμηση της ανεργίας, την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και την κοινωνική ενσωμάτωση στην αγορά εργασίας, που αποσκοπούν στην προώθηση υψηλού επιπέδου απασχόλησης, στην ισότητα ανδρών και γυναικών, στην αειφόρο ανάπτυξη και στην οικονομική και κοινωνική συνοχή. (Καν. 1784/99, σχετ. με το ΕΚΤ)

- Ø Το Ι.Β.ΕΠ.Ε. (Ινστιτούτο Βιομηχανικής Επιμόρφωσης),
- Ø Η Γ.Σ.Ε.Ε. (Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας),
- Ø Η ΠΑ.Σ.Ε.ΓΕ.Σ. (Πανελλήνια Συνομοσπονδία Ενώσεων Γεωργικών Συνεταιρισμών),
- Ø Διάφορα άλλα Συνδικάτα και Συνδικαλιστικές Οργανώσεις,
- Ø Το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης,
- Ø Η Ελληνική Εταιρεία Διοικήσεως Επιχειρήσεων (Ε.Ε.Δ.Ε.),
- Ø Το Τεχνικό Επιμελητήριο της Ελλάδος,
- Ø Το Γεωτεχνικό Επιμελητήριο της Ελλάδας,
- Ø Η Γενική Γραμματεία Λαϊκής Επιμόρφωσης
- Ø άλλοι φορείς υπουργείων,
- Ø ιδιωτικές επιχειρήσεις,
- Ø καθώς και τα Κέντρα Ελευθέρων Σπουδών.

Αξιοσημείωτη επίσης ήταν και η προσφορά του Ελληνικού Κέντρου Παραγωγικότητας (ΕΛ.ΚΕ.ΠΑ.), που σαν στόχο είχε την αύξηση της παραγωγικότητας της Ελληνικής οικονομίας. Την περίοδο 1987-1992, 70.000 άτομα εκπαιδεύτηκαν σε θέματα management, πληροφορικής και τεχνολογιών μόνο από το Κέντρο αυτό. Σήμερα το Κέντρο δεν λειτουργεί.

Εν τούτοις, η εικόνα της προσφοράς και της ζήτησης για επαγγελματική εκπαίδευση είναι προβληματική στην Ελλάδα εάν υιοθετηθεί η άποψη, ότι η πλειοψηφία των νέων που ολοκληρώνει την υποχρεωτική εκπαίδευση, πρέπει στη συνέχεια να επιλέγει σχολικές κατευθύνσεις, οι οποίες θα της προσφέρουν επαγγελματική κατάρτιση και κατ' επέκταση τα απαραίτητα προσόντα για μία ομαλή μετάβαση από το σχολείο στην ενεργό ζωή.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2: Σχολικές μονάδες της δευτεροβάθμιας τεχνικής – επαγγελματικής και εκκλησιαστικής εκπαίδευσης μαθητές και αποφοιτήσαντες, κατά διοικητική αρχή εποπτείας. Σχολικά έτη 1994/5 – 1997/98

Κατηγορία σχολών κατά Υπουργείο εποπτείας	Σχολικά έτη			
	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98
Σύνολο Ελλάδος				
Σχολικές μονάδες	688	690	684	679
Μαθητές	159.558	157.646	160.699	157.959
Αποφοιτήσαντες	51.567	49.974	50.855	53.815
I. Τεχνικά Επαγγελματικά Λύκεια				
Σχολικές μονάδες	352	348	332	327
Μαθητές	114.297	110.436	109.959	103.396
Αποφοιτήσαντες	35.052	32.725	31.987	32.892
II. Τεχνικές Επαγγελματικές σχολές¹¹				
Σχολικές μονάδες	270	278	281	286
Μαθητές	39.874	41.082	43.676	46.934
Αποφοιτήσαντες	13.325	13.261	13.681	14.935
III. Εκκλησιαστικές Σχολές				
Σχολικές μονάδες	28	27	27	27
Μαθητές	1.621	1.637	1.698	1.528
Αποφοιτήσαντες	551	592	629	539
IV. Αδιαβάθμητες τεχνικές – επαγγελματικές σχολές				
Σχολικές μονάδες	38	37	44	39
Μαθητές	3.766	4.491	5.366	6.101
Αποφοιτήσαντες	2.639	3.396	4.558	5.449
A. Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων				
I. Τεχνικά Επαγγελματικά Λύκεια				
Σχολικές μονάδες	347	343	327	322
Μαθητές	113.582	109.737	109.279	102.800
Αποφοιτήσαντες	34.868	32.532	31.782	32.690
II. Τεχνικές Επαγγελματικές σχολές				
Σχολικές μονάδες	162	170	170	171
Μαθητές	21.317	23.049	25.109	27.052
Αποφοιτήσαντες	7.267	7.439	8.252	9.331
III. Εκκλησιαστικές Σχολές				
Σχολικές μονάδες	28	27	27	27
Μαθητές	1.621	1.637	1.698	1.528
Αποφοιτήσαντες	551	592	629	539
B. Υπουργείο Εμπορικής Ναυτιλίας				
I. Τεχνικά Επαγγελματικά Λύκεια				
Σχολικές μονάδες	5	5	5	5
Μαθητές	715	699	680	596
Αποφοιτήσαντες	184	193	205	202
Γ. Υπουργείο Τουρισμού				
I. Τεχνικές Επαγγελματικές σχολές				
Σχολικές μονάδες	8	8	7	8

¹¹ Περιλαμβάνονται και οι Σχολές μαθητείας ΟΑΕΔ

Μαθητές	1.390	1.488	1.170	1.161
Αποφοιτήσαντες	471	686	574	509
II. Αδιαβάθμητα τμήματα				
Σχολικές μονάδες	-	-	3	4
Μαθητές	-	-	86	101
Αποφοιτήσαντες	-	-	59	45
Δ. Υπουργείο Εργασίας				
I. Τεχνικές Επαγγελματικές σχολές⁸				
Σχολικές μονάδες	44	41	45	47
Μαθητές	12.774	13.038	14.931	16.476
Αποφοιτήσαντες	3.366	3.159	3.547	4.006
II. Αδιαβάθμητες τεχνικές – επαγγελματικές σχολές				
Σχολικές μονάδες	33	32	36	33
Μαθητές	2.592	3.394	4.330	5.466
Αποφοιτήσαντες	2.454	3.252	4.293	5.299
Ε Υπουργείο Υγείας, Πρόνοιας				
I. Τεχνικές Επαγγελματικές σχολές				
Σχολικές μονάδες	52	55	55	51
Μαθητές	4.247	3.341	2.224	1.756
Αποφοιτήσαντες	2.166	1.899	1.241	912
ΣΤ. Υπουργείο Γεωργίας				
I. Τεχνικές Επαγγελματικές σχολές				
Σχολικές μονάδες	4	4	4	9
Μαθητές	146	166	242	489
Αποφοιτήσαντες	55	78	67	177
Ζ. Υπουργείο Πολιτισμού				
I. Αδιαβάθμητες τεχνικές – επαγγελματικές σχολές				
Σχολικές μονάδες	5	5	5	2
Μαθητές	1.174	1.097	950	534
Αποφοιτήσαντες	185	144	206	105

Πηγή: Ε.Σ.Υ.Ε.

4.2 Εθνικό Σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ε.Σ.Ε.Ε.Κ.)

Προκειμένου να ανταποκριθεί στις αυξανόμενες ανάγκες της αγοράς εργασίας, το Υπουργείο Παιδείας καθιέρωσε με το Νόμο 2009/92 το Εθνικό Σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ε.Σ.Ε.Ε.Κ.), με το οποίο επιδιώκεται η ενίσχυση, ανάπτυξη και παροχή τυπικής επαγγελματικής κατάρτισης. Το Ε.Σ.Ε.Ε.Κ. έχει ως στόχους την οργάνωση, ανάπτυξη, παροχή και τυπική πιστοποίηση της επαγγελματικής κατάρτισης, την εναρμόνιση αυτής με το εκπαιδευτικό σύστημα γενικότερα, και την εκτέλεση κάθε είδους εθνικών και κοινοτικών προγραμμάτων για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.

Θεσμοθετείται έτσι, για πρώτη φορά η συνεργασία, στο σχεδιασμό και τη λήψη αποφάσεων για την επαγγελματική εκπαίδευση/κατάρτιση, με τους κοινωνικούς εταίρους και άλλους αρμόδιους φορείς, δημόσιους και ιδιωτικούς, με διεθνείς οργανισμούς και κυρίως με την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Από το 1993 άρχισαν επίσης να λειτουργούν δημόσια και ιδιωτικά Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης Ι.Ε.Κ. (Νόμος 2009/92), ενώ με τον ίδιο νόμο καθιερώνονται και οι τίτλοι που μπορούν να λάβουν οι σπουδαστές (απόφοιτοι διαφόρων τύπων λυκείου αλλά και γυμνασίου)¹². Τα Ι.Ε.Κ. ανήκουν σήμερα ουσιαστικά στο εκπαιδευτικό σύστημα της χώρας (Παράρτημα ΙΙΙ). Αποτελούν πια την βασική μορφή κατάρτισης (κυρίως αρχικής ή και συμπληρωματικής) και την πρώτη οργανωμένη μορφή της. Ο ρόλος τους μάλιστα στο εκπαιδευτικό σύστημα έχει ενισχυθεί σημαντικά τα τελευταία χρόνια και βρίσκονται στις πρώτες θέσεις προτίμησης από τους νέους, για εκπαίδευση.

Ο αριθμός των καταρτιζομένων στα Δημόσια Ι.Ε.Κ. ανέρχεται περίπου σε 35.000, ενώ στα Ιδιωτικά σε 20.000 το χρόνο. Από την έναρξη λειτουργίας των δημοσίων Ι.Ε.Κ., έχουν αποφοιτήσει συνολικά πάνω από 50.000 καταρτιζόμενοι.

Συνοπτικά με το Ε.Σ.Σ.Ε.Κ. γίνεται προσπάθεια να γεφυρωθεί το χάσμα μεταξύ δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και να δοθούν ευκαιρίες σε νέους να αποκτήσουν γνώσεις και δεξιότητες που θα τους διευκολύνουν στην αγορά εργασίας.

Με το άρθρο 2 του Ν.2009/1992 επίσης, ιδρύεται ο Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ο.Ε.Ε.Κ.) αρμοδιότητας του Υπουργείου Παιδείας, που έχει ως σκοπό α) την οργάνωση και λειτουργία των δημοσίων Ι.Ε.Κ., β) την εποπτεία των ιδιωτικών Ι.Ε.Κ. και γ) την πραγματοποίηση των στόχων του Ε.Σ.Σ.Ε.Κ..

Το έργο του Ο.Ε.Ε.Κ. περιλαμβάνει επίσης την εκτίμηση των αναγκών σε εξειδικευμένο προσωπικό, την προσαρμογή των προγραμμάτων κατάρτισης στις ανάγκες της αγοράς εργασίας, την αναγνώριση τίτλων, την πρόβλεψη του μηχανισμού προσαρμογής της επαγγελματικής εκπαίδευσης/κατάρτισης στην Ελλάδα

¹² Με το Ε.Σ.Σ.Ε.Κ. α) οι τίτλοι που χορηγούνται από τα Ι.Ε.Κ. αναγνωρίζονται τόσο στο εσωτερικό της χώρας όσο και στο κοινοτικό χώρο σύμφωνα με το «Ευρωπαϊκό Σύστημα Επαγγελματικών Προσόντων» β) δημιουργείται κατάλογος αναγνωρισμένων επαγγελμάτων που έλειπε στη χώρα μας γ) χορηγούνται επαγγελματικά δικαιώματα στους αποφοίτους.

στα ισχύοντα στην Ε.Ε. και την διευκόλυνση της απορρόφησης και διαχείρισης κοινοτικών κονδυλίων για την κατάρτιση. Έργο του οργανισμού είναι επίσης η μελέτη των προδιαγραφών της εργασιακής υποδομής και γενικότερα του εκπαιδευτικού υλικού της επαγγελματικής εκπαίδευσης. Εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων (εργοδοτών και εργαζομένων) συμμετέχουν στο Διοικητικό Συμβούλιο του Οργανισμού.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3: ΒΑΣΙΚΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΩΝ Ι.Ε.Κ.

		Αριθμός Ι.Ε.Κ.	Καταρτιζόμενοι	Ειδικότητες	Αριθμός Εκπαιδευτών
Σεπτέμβριος 1992	Δημόσια	14	3.388	42	-
	Ιδιωτικά	-	-	-	-
Σεπτέμβριος 1993	Δημόσια	38	10.731	101	-
	Ιδιωτικά	53			-
Οκτώβριος 1994	Δημόσια	-	12.912	-	-
	Ιδιωτικά	-	-	-	-
Απρίλιος 1995	Δημόσια	59	11.945	61	3.900
	Ιδιωτικά	86	13.836	56	-
Φεβρουάριος 1996	Δημόσια	64	15.789	59	4.000
	Ιδιωτικά	74	18.811	56	-
Σεπτέμβριος 1996	Δημόσια	69	34.600	-	-
	Ιδιωτικά	93		-	-
Ιανουάριος 2003	Δημόσια	118	-	165	9.500
	Ιδιωτικά				

Πηγή: Ο.Ε.Ε.Κ.

Από το 1993 λειτουργεί επίσης το Εθνικό Συμβούλιο Επαγγελματικής Κατάρτισης και Απασχόλησης (Ε.Σ.Ε.Κ.Α.)¹³, που εξασφαλίζει την αντιπροσώπευση των Κοινωνικών Εταίρων στην διαμόρφωση πολιτικής για την κατάρτιση. Το Ε.Σ.Ε.Κ.Α., εισηγείται στην Κυβέρνηση τις κατευθυντήριες γραμμές της επαγγελματικής κατάρτισης και απασχόλησης σε Εθνικό επίπεδο. Το ίδιο έτος ιδρύεται και το Ινστιτούτο Εργασίας και Επαγγελματικής Κατάρτισης (Νόμος 2150/93) με στόχο την ανάπτυξη, υλοποίηση και παρακολούθηση προγραμμάτων χρηματοδοτούμενων από το Ε.Κ.Τ.

Τον Ιούλιο του 1996, υιοθετήθηκε το «Εθνικό Σύστημα Πιστοποίησης Επαγγελματικής Κατάρτισης» αποτελούμενο από την Κεντρική Εξεταστική Επιτροπή Πιστοποίησης Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΕΠΕΚ) και από τις Περιφερειακές Εξεταστικές Επιτροπές Πιστοποίησης (ΠΕΕΠ). Έργο της ΚΕΕΠΕΚ είναι η πιστοποίηση της επαγγελματικής κατάρτισης των αποφοίτων Ι.Ε.Κ., η οποία βασίζεται σε τελικές εξετάσεις θεωρητικού και πρακτικού μέρους, οι οποίες διεξάγονται σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο.

Η πιστοποίηση όμως αυτή δεν αφορά και τα επαγγελματικά προσόντα. Η πιστοποίηση επαγγελματικών προσόντων στην Ελλάδα γίνεται με βάση τα χρόνια φοίτησης (time-based) και με εσωτερικές σχολικές διαδικασίες αξιολόγησης και όχι με βάση τη διαπίστωση επαγγελματικής επάρκειας (competence-based). Η πιστοποίηση (time-based) είναι αποδεκτή για τον έλεγχο της επαγγελματικής εκπαίδευσης που παρέχεται μέσα στο σχολικό σύστημα. Όμως δεν ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις μια επαγγελματικής κατάρτισης (αρχικής ή συνεχιζόμενης) που προσφέρεται εκτός εκπαιδευτικού συστήματος και που επιζητεί αποτελεσματική σύνδεση με την αγορά εργασίας για την αύξηση της απορροφητικότητας των αποφοίτων, αλλά και για την καλύτερη ανταπόκριση στις ανάγκες της οικονομίας σε ειδικά καταρτισμένο προσωπικό.

4.3 Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση στον Ο.Α.Ε.Δ.

Τον Αύγουστο του 1996 ψηφίστηκε ο Ν. 2434, με θέμα τα «**Μέτρα Πολιτικής για την Απασχόληση και την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση**», που

¹³ Νόμος 1836/89

εισηγήθηκε το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και το οποίο αφορά κατά κύριο λόγο την επαγγελματική κατάρτιση και τους θεσμικούς φορείς της, και κυρίως τον Ο.Α.Ε.Δ.

Με τον ίδιο νόμο συνίσταται στον Ο.Α.Ε.Δ. κλάδος με την επωνυμία «Λογαριασμός για την απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση» με σκοπό να χρηματοδοτούνται οι επιχειρήσεις, οι κοινοπραξίες ή οι συνεταιρισμοί που σχεδιάζουν και εκτελούν δικά τους εκπαιδευτικά προγράμματα και να υλοποιούνται προγράμματα απασχόλησης και επαγγελματικής κατάρτισης ανέργων και ειδικότερα των μακροχρόνιων, των νέων και εκείνων που κινδυνεύουν από τον κοινωνικό αποκλεισμό.

Επιχειρείται για πρώτη φορά ο συνδυασμός προγραμμάτων κατάρτισης – απασχόλησης ανέργων. Με τον τρόπο αυτό τα προγράμματα κατάρτισης σχεδιάζονται για να οδηγήσουν σε εξασφαλισμένη απασχόληση, με την συνευθύνη του Κράτους, των ιδιωτικών επιχειρήσεων και των Πιστοποιημένων Κ.Ε.Κ. Ο Ο.Α.Ε.Δ. μπορεί να αναθέτει σε ή να συνεργάζεται με φορείς του Δημοσίου ή επιχειρήσεις του ευρύτερου δημόσιου τομέα ή οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης ή τριτοβάθμια εκπαιδευτικά ιδρύματα για την εκτέλεση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης ανέργων και εργαζομένων¹⁴.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4: Συνολικές Δαπάνες¹⁵ Σ.Ε.Κ. από τον Ο.Α.Ε.Δ.

	Άτομα	Συνολικό κόστος	ΕΚΤ	Ο.Α.Ε.Δ.
1991	6006	1.847.900.000	1.385.924.999	461.975.001
1992	6.300	1.472.834.489	1.104.625.866	368.208.623
1993	6.380	2.188.645.616	1.641.482.212	548.161.404
1994	6.454	2.659.355.283	1.994.516.462	664.838.820
1995	5.467	2.742.730.999	2.057.048.250	685.682.740

Πηγή: Ο.Α.Ε.Δ.: Σήμερα και Αύριο

¹⁴ Ν. 116/1981 Ν. 1262/1982, Ν. 1892/1990

¹⁵ σε δραχμές

Επίσης με τον τρόπο αυτό εθίζονται οι επιχειρήσεις στην προοπτική της συνεχούς εκπαίδευσης και επιμόρφωσης του προσωπικού τους. Ιδιωτικές επιχειρήσεις μπορούν σε συνεργασία με τον Ο.Α.Ε.Δ. να υλοποιούν προγράμματα κατάρτισης ανέργων, με την προϋπόθεση ότι μετά την ολοκλήρωση της κατάρτισης θα προσλαμβάνουν ένα ποσοστό των καταρτισθέντων ανέργων.

Η θεωρητική διδασκαλία γίνεται σε σχολές του Ο.Α.Ε.Δ., σε πιστοποιημένα από το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. Κ.Ε.Κ. και σε εκπαιδευτές υποδομές των επιχειρήσεων που απασχολούν πάνω από 300 άτομα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5: Προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης προσωπικού ιδιωτικών επιχειρήσεων

	Αριθμός εργαζομένων	Συνολικό κόστος¹⁶	ΕΚΤ	Ο.Α.Ε.Δ.
1991	45.908	27.667.900.000	20.750.920.800	6.916.979.200
1992	49.060	16.574.996.000	12.431.244.500	4.143.751.500
1993	51.955	14.676.052.980	11.007.040.000	3.669.012.980
1994	37.500	10.012.866.564	7.509.649.809	2.503.216.755
1995	52.600	20.860.000.000	15.800.000.000	5.060.000.000

Πηγή: Ο.Α.Ε.Δ.: Σήμερα και Αύριο

4.4 Πηγές Χρηματοδότησης για την κατάρτιση

Μια πρώτη πηγή χρηματοδότησης για τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης είναι οι ίδιες οι επιχειρήσεις. Από το 1988 απαιτείται από τις εταιρείες να καταβάλουν το 0,2% του ποσού που καταβάλουν για μισθούς για την κάλυψη εξόδων κατάρτισης των υπαλλήλων τους. Από το 1991 το ποσοστό αυτό αυξήθηκε σε 0,45%.

Παράλληλα με τα προηγούμενα, σημαντική πηγή χρηματοδότησης αποτελεί με την ίδρυση δια Νόμου και την έναρξη λειτουργίας του το 1996, το Ταμείο για την Απασχόληση και την Επαγγελματική κατάρτιση σαν απόρροια των Εθνικών

¹⁶ σε δραχμές

Συλλογικών Συμβάσεων μεταξύ εργοδοτών και των μισθωτών από το 1988 και εξής. Οι εργοδότες λοιπόν προσφέρουν στο ταμείο αυτό το 0,45% του συνόλου των καταβαλλόμενων ετήσιων μισθών για τη χρηματοδότηση δραστηριοτήτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Επιπλέον, μια συνεισφορά των εργοδοτών και μισθωτών που ανέρχεται στο 0,36% του ετήσιου συνόλου των καταβαλλόμενων μισθών, αποδίδεται για τη χρηματοδότηση προγραμμάτων που προωθούν την απασχόληση και δραστηριοτήτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης για ανέργους.

Η βασική όμως πηγή χρηματοδότησης για προγράμματα κατάρτισης είναι οι δαπάνες για την τυπική εκπαίδευση που καλύπτει το ΥΠΕΠΘ, το σύνολο των δαπανών των δημόσιων φορέων των άλλων Υπουργείων για την εκπαίδευση, μαθητεία, κατάρτιση, επανεκπαίδευση, ενδοϋπηρεσιακή και σεμιναριακή επιμόρφωση και οι επιδοτήσεις από την Ευρωπαϊκή Κοινότητα αρχικά, και τα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης της Ευρωπαϊκής Ένωσης αργότερα.

Η χρηματοδότηση που προέρχεται από το Ε.Κ.Τ. και τα ποσοστά χρηματοδότησης ενός προγράμματος, διαφοροποιούνται ανάλογα με την ενέργεια. Για τη Σ.Ε.Κ. η διάρθρωση της χρηματοδότησης ποικίλει κατά επιχειρησιακό πρόγραμμα (Ε.Π.) και καθορίζεται από τις εγκριτικές αποφάσεις των εν λόγω προγραμμάτων. Τα προγράμματα για παράδειγμα που εγκρίνονται για επιδότηση από τον Ο.Α.Ε.Δ. καλύπτονται από ιδιωτική συνεισφορά (30%), από τον Ο.Α.Ε.Δ. (17,5%) και από το Ε.Κ.Τ. (52,5%). Η χρηματοδότηση των προγραμμάτων από το Ε.Κ.Τ. γίνεται για όλα τα προγράμματα σε δύο δόσεις και την εκκαθάριση.

4.4.1 Η συνεισφορά των Κοινοτικών Πλαισίων Στήριξης (ΚΠΣ)

Όπως έχουμε ήδη αναφέρει τα χρηματικά ποσά που προήλθαν από την Ε.Ε. έδωσαν μεγάλη ώθηση στην ανάπτυξη της κατάρτισης αλλά και σε όλη την αναπτυξιακή πορεία της χώρας. Το Α' Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης για την Ελλάδα, προέβλεπε για το χρονικό διάστημα 1990-1993 τη δαπάνη τεράστιων ποσών, μεταξύ των οποίων κάποια προορίζονταν και για την επαγγελματική κατάρτιση.

ΠΙΝΑΚΑΣ 6: ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΥΓΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΟΥΜΕΝΑ ΑΠΟ ΤΟ ΕΚΤ, 1991

Κατηγορίες Καταρτισθέντων	Εθνικά Λειτουργικά Προγράμματα			Π.Ε.Π. ¹⁷
	Σ.Ε.Κ. Αριθμός, %	Α.Ε.Κ. Αριθμός, %	ΣΥΝΟΛΟ Αριθμός, %	Αριθμός, %
Άνεργοι Μακράς Διάρκειας	577 (0,34%)	9.760 (4,98%)	10.337 (2,81%)	5.165 (7,49%)
Άνεργοι	8.978 (5,24%)	16.092 (8,21%)	25.070 (6,82%)	19271 (27,94%)
Απειλούμενοι από ανεργία	97.553 (56,95%)		97.553 (26,55%)	14.508 (21,04%)
Απασχολούμενοι	9.658 (5,64%)		9.658 (2,63%)	13.056 (18,93%)
Μ.Μ.Ε.	683 (0,40%)		683 (0,19%)	2.868 (4,16%)
Μαθητές 2βάθμιας εκπαίδευσης		100.253 (51,12%)	100.253 (27,9%)	476 (0,69%)
Μαθητές μαθητείας	72 (0,04%)		72 (0,02%)	12.244 (17,75%)
Α.Μ.Ε.Α.	3.392 (1,98%)		3.392 (0,92%)	39 (0,06%)
Γυναίκες	880 (0,51%)		880 (0,24%)	1.304 (1,89%)
Μετανάστες - Παλινοστούντες	49.488 (28,89%)		49.488 (13,47%)	30 (0,44%)
Σπουδαστές Τ.Ε.Ι.		70.000 (35,70%)	70.000 (19,05%)	
ΣΥΝΟΛΟ	171.281	196.105	367.386	68.961
Άνδρες	97.817 (57,11%)	114.805 (58,54%)	212.622 (57,87%)	38.288 (55,52%)
Γυναίκες	73.464 (42,89%)	81.300 (41,46%)	154.764 (42,13%)	30.673 (44,48%)
ΣΥΝΟΛΟ	171.281	196.105	367.386	68.961
Κάτω των 25 ετών	76.097 (44,43%)	186.345 (95,02%)	262.442 (71,43%)	36.002 (52,21%)
25 ετών και άνω	95.184 (55,57%)	9.760 (4,98%)	104.944 (28,57%)	32.959 (47,79%)
ΣΥΝΟΛΟ	171.281	196.105	367.386	68.961

Πηγή: Αρχική και Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα, Ε.Ι.Ε. 1996

¹⁷ Περιφερειακό Επιχειρησιακό Πρόγραμμα (ΠΕΠ)

Το εθνικό τμήμα του Α' Κ.Π.Σ. αφορούσε 5 άξονες:

Άξονας 1: Βελτίωση του επιπέδου της χώρας, όσον αφορά την βασική οικονομική υποδομή επικεντρώνοντας στους τομείς Μεταφορών, Τηλεπικοινωνιών, Ενέργειας, Έρευνας και Τεχνολογίας και Περιβάλλοντος.

Άξονας 2: Ανάπτυξη του πρωτογενούς τομέα και αγροτική ανάπτυξη,

Άξονας 3: Αύξηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων στον οποίο περιλαμβάνεται η ειδίκευση των στελεχών των επιχειρήσεων και του συνόλου των εργαζομένων σε αυτές.

Άξονας 4: Ισόρροπη ανάπτυξη του Τουρισμού.

Άξονας 5: Αξιοποίηση ανθρώπινου δυναμικού. Στόχος του εν λόγω εθνικού άξονα είναι να ανταποκριθεί στις ανάγκες της επαγγελματικής κατάρτισης και της ενίσχυσης για προσλήψεις. Για τα μέτρα και ενέργειες του άξονα 5 του 1^{ου} στόχου¹⁸ προβλεπόταν να δαπανηθούν σε εθνικό επίπεδο 929.788.000 ecu. Από αυτά 312.521.000 ecu από το ελληνικό κράτος, 113.800.000 ecu από τις επιχειρήσεις, 460.467.000 ecu από το Ε.Κ.Τ. και 43.000.000 ecu από το Ε.Τ.Π.Α.¹⁹.

Σε περιφερειακό επίπεδο για το σύνολο των 13 περιφερειών η χρηματοδότηση από το Ε.Κ.Τ. προβλεπόταν στα 266.415.000 ecu. Σε περιφερειακό επίπεδο προβλέπονται οι ακόλουθες δαπάνες: για βασική επαγγελματική εκπαίδευση και κυρίως για προγράμματα του Ο.Α.Ε.Δ. και ανάλογα προγράμματα Δήμων και Κοινοτήτων είχαν προϋπολογιστεί 172.154.000 ecu, από τα οποία τα 60.254.000 ecu αποτελούν εθνική συμμετοχή και τα 111.900.000 ecu επιδότηση του Ε.Κ.Τ. (σε τιμές 1989).

Το συνολικό κόστος του Β' Κοινοτικού Πλαισίου στήριξης τώρα, ανερχόταν σε 25.473.819.000 ecu από τα οποία τα 18.770.406.000 ecu αφορούσαν το εθνικό σκέλος και τα 6.703.413 ecu το περιφερειακό. Από το σύνολο του Κ.Π.Σ. 17.843.511.000 ecu χρηματοδοτήθηκαν από το Ε.Τ.Π.Α. και 3.504.183.000 ecu από το Ε.Κ.Τ. Στο παράρτημα IV παρατίθεται πίνακας με τα Ε.Π. Προγράμματα και τους άξονες που περιλάμβανε το Β' Κ.Π.Σ..

¹⁸ ο στόχος 1 του ΚΠΣ αφορά στην προώθηση της ανάπτυξης και της διαρθρωτικής προσαρμογής των αναπτυξιακώς καθυστερημένων Περιφερειών.

¹⁹ Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης

Λαμβάνοντας υπόψη και την απόφαση της Επιτροπής C (94) 1423/29-7-1994 για το Β' Κ.Π.Σ. για την Ελλάδα, μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι η επένδυση στην επαγγελματική κατάρτιση για τα έτη 1994-1999 είναι σημαντική.

Τα Ε.Π. του Β' Κ.Π.Σ. που επικεντρώνονται στην κατάρτιση είναι τα εξής: «Καταπολέμηση του Αποκλεισμού από την Αγορά Εργασίας», «Συνεχιζόμενη Κατάρτιση και Προώθηση της Απασχόλησης», και «Εκπαίδευση και Αρχική Κατάρτιση».

Στο Ε.Π. «Καταπολέμηση του Αποκλεισμού από την Αγορά Εργασίας» οι ωφελούμενοι του προγράμματος είναι άνεργοι ή εργαζόμενοι με επισφαλή απασχόληση των κάτωθι κατηγοριών: Άτομα με ειδικές ανάγκες, Παλιννοστούντες, Μετανάστες, Πρόσφυγες Φυλακισμένοι, Αποφυλακισμένοι, Ανήλικοι Παραβάτες, Αρχηγοί Μονογονεϊκών Οικογενειών, Χρήστες, πρώην Χρήστες ναρκωτικών ουσιών, Άτομα με πολιτιστικές και θρησκευτικές ιδιαιτερότητες, Άτομα ορεινών και απομακρυσμένων περιοχών, Άτομα με ψυχικές ασθένειες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 7: ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΟΙ ΑΠΟ ΤΟ Ε.Π. «ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ»

	Ωφελούμενοι	Άνδρες	Γυναίκες	Άνω των 25 ετών	Κάτω των 25 ετών
Σύνολο Ωφελουμένων	723.048	397.676 (55%)	325.372 (45%)	499.230 (69%)	223.818 (31%)
Σύνολο Καταρτιζομένων	517.371	295.826	221.545	363.088 (70%)	154.283 (30%)
Σύνολο ανέργων που καταρτίστηκαν	194.150	106.899 (55%)	87.251 (45%)	105.320 (54,2%)	88.830 (45,8%)
Σύνολο εργαζομένων που καταρτίστηκαν	323.221	188.927 (58%)	134.294 (42%)	257.768 (80%)	65.453 (20%)
Σύνολο εργαζομένων στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα που καταρτίστηκαν	182.223	107.253 (60%)	74.970 (40%)	151.123 (83%)	31.100 (17%)
Σύνολο αυτοαπασχολούμενων που καταρτίστηκαν	140.998	81.674 (58%)	59.324 (42%)	106.645 (76%)	34.353 (24%)
Ωφελούμενοι από δράσεις προώθησης στην απασχόληση	205.677	96.668 (47%)	109.009 (53%)	113.122 (55%)	92.555 (45%)

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας, Έκθεση Κλεισίματος Ε.Π. «Συνεχιζόμενη Κατάρτιση και Προώθηση της Απασχόλησης» 1994-1999, Ιούνιος 2002

Οι συνολικοί πόροι του Ε.Π είναι 240.421.000 € Κατά την περίοδο 1994-1999 έχουν ωφεληθεί 31.000 περίπου άτομα όλων των ομάδων στόχου, ενώ μέχρι το τέλος του έτους 2001 που έληγε η επιλεξιμότητα των δαπανών του προγράμματος αναμένεται ότι έχουν ωφεληθεί ακόμη 7.000 άτομα.

Το Ε.Π. «Συνεχιζόμενη Κατάρτιση και Προώθηση της Απασχόλησης» είναι εκείνο που κυριάρχησε στις δράσεις κατάρτισης. Ειδικότερα μέσω των πόρων του εν λόγω προγράμματος που ανέρχονται τελικά σε 1.428.960.000 € χρηματοδοτούνται:

- Ø Δράσεις ανάπτυξης και στήριξης για τη δημιουργία και λειτουργία δομών συνεχιζόμενης κατάρτισης και πληροφόρησης, όπως Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης, εξειδικευμένα Κέντρα Σχεδιασμού Επαγγελματικής Κατάρτισης, Βρεφονηπιακοί Σταθμοί και Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών και εξοπλισμός εργαστηρίων σχολών Ο.Α.Ε.Δ.
- Ø Δράσεις Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης Εργαζομένων (εργαζομένων ιδιωτικού και ευρύτερου Δημόσιου Τομέα, καθώς και αυτοαπασχολούμενων πρωτογενούς, δευτερογενούς και τριτογενούς τομέα)
- Ø Δράσεις Επαγγελματικής Κατάρτισης και Προώθησης της Απασχόλησης Ανέργων.

Πέρα από τα προαναφερθέντα επιχειρησιακά προγράμματα πρέπει να επισημανθεί και το περιφερειακό σκέλος. Κάθε ένα από τα 13 Περιφερειακά προγράμματα προέβλεπε σημαντικά ποσά για την ανάπτυξη των ανθρώπινων πόρων και την επαγγελματική κατάρτιση.

Τα Α' και Β' Κ.Π.Σ. απευθύνθηκαν κυρίως σε εργατικό δυναμικό που ήδη απασχολούταν και σε πολύ μικρότερο βαθμό σε ανέργους. Εκτός από τα παραπάνω, πρέπει να αναφέρουμε και τις χρηματοδοτήσεις που λαμβάνει η χώρα, από διάφορα προγράμματα όπως το LEONARDO, το SOCRATES, το ADAPT, το YOUTH FOR EUROPE, κ.α.

Στους πίνακες 7 και 8 παρουσιάζονται οι κατηγορίες ωφελουμένων από το πρόγραμμα και οι φορείς υλοποίησης των πράξεων του προγράμματος.

ΠΙΝΑΚΑΣ 8: ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΑΝΕΡΓΩΝ ΚΑΤΑ ΦΟΡΕΙΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΟΥ Ε.Π. «ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ»

	Ωφελούμενοι	Ανδρες	Γυναίκες	Άνω των 25 ετών	Κάτω των 25 ετών	Μέση διάρκεια κατάρτισης (ώρες)	Μέση διάρκεια θεωρίας (ώρες)	Μέση διάρκεια πρακτικής (ώρες)
Κ.Ε.Κ.	46.561	13.037 (28%)	33.524 (72%)	27.005 (58%)	19.556 (42%)	357	210	147
Ο.Α.Ε.Δ.	55.402	16.621 (30%)	38.781 (70%)	29.917 (54%)	25.485 (46%)	550	222	328
Σχολές του Υπ. Υγείας	6.043	665 (11%)	5.378 (89%)	0	6.043 (100%)	1.118	614	504
Εκπαιδευτικές μονάδες Υπ. Εμπορικής Ναυτιλίας	80.371	79.590 (99%)	781 (1%)	71.530 (89%)	8841 (11%)	101	66	35
Ο.Α.Ε.Δ.: Πρόγραμμα Σύνδεση Κατάρτισης Απασχόλησης	2.358	826 (35%)	1.532 (65%)	1.273 (54%)	1972 (46%)	386	163	223
Ο.Α.Ε.Δ.: Ολοκληρωμένες παρεμβάσεις	836	589 (70,5%)	247 (29,5%)	833 (99,6%)	3 (0,4%)	200	60	140
Ο.Α.Ε.Δ.: Πρόγραμμα κατάρτισης Ανέργων στα μεγάλα Τεχνικά Έργα	2.639	1.663 (63%)	976 (27%)	1.768 (67%)	871 (23%)	585	117	468

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας, Έκθεση Κλεισίματος Ε.Π. «Συνεχιζόμενη Κατάρτιση και Προώθηση της Απασχόλησης» 1994-1999, Ιούνιος 2002

Δυστυχώς η υλοποίηση της κατάρτισης από έναν μεγάλο αριθμό φορέων, ασυντόνιστων μεταξύ τους, δημιουργεί προβλήματα στον προσδιορισμό των σχετικών δαπανών.

4.4.2 Γ' Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης (Κ.Π.Σ.)

Το Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης 2000 - 2006 αποτελεί ισχυρό εργαλείο και καθοριστικό μοχλό για την ανάπτυξη, την κοινωνική συνοχή και τον εκσυγχρονισμό της χώρας. Σε μια κρίσιμη καμπή της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης και στις σημερινές ανταγωνιστικές συνθήκες, η Ελλάδα εξασφαλίζει σημαντικούς πόρους, που θα της

επιτρέψουν να προσεγγίσει τις οικονομίες και το βιοτικό επίπεδο των άλλων χωρών της Ε.Ε και να αντιμετωπίσει μείζονα προβλήματα της οικονομικής και κοινωνικής ζωής.

Οι συνολικοί πόροι του Γ' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης και του Ταμείου Συνοχής, ανέρχονται σε 47,54 δις ευρώ (16,2 τρις δρχ.). Η δημόσια δαπάνη, εθνική και κοινοτική, ανέρχεται σε 36,68 δις ευρώ (12,5 τρις δρχ.). Η εκτιμώμενη ιδιωτική συμμετοχή ανέρχεται σε 10,86 δις ευρώ (3,7 τρις δρχ.). Παράλληλα σημαντικοί πόροι ύψους 400 δις. δρχ θα αντληθούν μέσω των τεσσάρων Κοινοτικών πρωτοβουλιών (INTERREG, LEADER, EQUAL και URBAN). Η συνολική κοινοτική συμμετοχή τόσο για το Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης όσο και για το Ταμείο Συνοχής και τις Κοινοτικές Πρωτοβουλίες ανέρχεται σε 25 δις Ευρώ (σε τιμές '99).

Για την επίτευξη των στόχων της, η χώρα μας υλοποιεί 25 προγράμματα που περιλαμβάνονται στο Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης και 4 Κοινοτικές Πρωτοβουλίες με τη συνδρομή των Διαρθρωτικών Ταμείων της Ε.Ε., καθώς και τα έργα Περιβάλλοντος και Μεταφορών με τη συνδρομή του Ταμείου Συνοχής. Στο παράρτημα V παρατίθεται πίνακας με τα Ε.Π. Προγράμματα και τους άξονες που περιλαμβάνει το Γ' ΚΠΣ.

Στα πλαίσια του Γ' ΚΠΣ 2000-2006, για την Ελλάδα, οι επενδύσεις σε φυσικό και ανθρώπινο κεφάλαιο έχουν τεθεί ως προτεραιότητες για την αύξηση της παραγωγικότητας και της ανάπτυξης. Στην Ελλάδα, η ανάπτυξη των Ανθρωπινών Πόρων θα υλοποιηθεί μέσα από τα Επιχειρησιακά προγράμματα (Ε.Π.) «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση», «Εκπαίδευση και Αρχική Κατάρτιση», «Κοινωνία της Πληροφορίας», «Υγεία Πρόνοια», «Ανταγωνιστικότητα» και τα 13 Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα. Όλες οι δράσεις των Προγραμμάτων συγχρηματοδοτούνται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ).

Σε καθένα από τα επιχειρησιακά προγράμματα που αναφέρθηκαν παραπάνω, οι ενέργειες επαγγελματικής κατάρτισης εξειδικεύονται ώστε να συμβάλλουν αποτελεσματικά στο γενικό αναπτυξιακό στόχο του προγράμματος.

Για το Ε.Π. «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» προβλέπονται να δαπανηθούν 1.998.895.185 € για δράσεις όπως:

- Ανάπτυξη και προώθηση ενεργών πολιτικών για την καταπολέμηση και την πρόληψη της ανεργίας, για την αποφυγή της μακροχρόνιας ανεργίας και τη διευκόλυνση της επανένταξης των μακροχρόνια ανέργων (895.403.333 €).
- Προώθηση της ισότητας των ευκαιριών πρόσβασης στην αγορά εργασίας για όλους και ιδιαίτερα για εκείνους που απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό (307.000.000 €).
- Προώθηση και βελτίωση της επαγγελματικής κατάρτισης και της παροχής συμβούλων (530.000.00 €)
- Ανάπτυξη και προώθηση της επιχειρηματικότητας και προσαρμοστικότητας του εργατικού δυναμικού (510.000.000 €).
- Βελτίωση της πρόσβασης και της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας (210.000.000 €).

Για το Ε.Π. «Εκπαίδευση και Αρχική Κατάρτιση» ο προϋπολογισμός των δαπανών ανέρχεται σε 2.484.599.225 €για δράσεις όπως:

- Προώθηση ισότητας ευκαιριών πρόσβασης στην αγορά εργασίας για όλους και ιδιαίτερα για εκείνους που απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό (330.248.228 €)
- Προώθηση και βελτίωση της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης στα πλαίσια της δια βίου μάθησης (1.532.434.568 €)
- Ανάπτυξη και προώθηση της επιχειρηματικότητας και της προσαρμοστικότητας των νέων (19.848.352 €)
- Βελτίωση της πρόσβασης των γυναικών στην αγορά εργασίας (69.469.234 €)
- Δημιουργία και ενίσχυση υποδομών για την υλοποίηση των μέτρων Ε.Κ.Τ. (509.915.012 €).

Μέσα από το Ε.Π. «Κοινωνία της Πληροφορίας» συνολικού προϋπολογισμού 2.839.078.394 € προβλέπονται ενέργειες κατάρτισης και ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού όπως:

- Εξοπλισμός & δικτύωση σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης (119.000.000 €)
- Κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης & μελέτες υποστήριξης του εκσυγχρονισμού της (96.000.000 €)

- Κατάρτιση και θεσμικά μέτρα στην υγεία & πρόνοια (9.257.333 €)
- Έρευνα και τεχνολογική ανάπτυξη για την κοινωνία της πληροφορίας (81.347.028 €)
- Αναβάθμιση δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού (186.281.731 €)
- Προώθηση της απασχόλησης στην κοινωνία της πληροφορίας (133.215.064 €)
- Κατάρτιση ανθρώπινου δυναμικού στον τομέα των επικοινωνιών (7.600.001 €)

Για το Ε.Π. «Υγεία Πρόνοια» συνολικού κόστους 513.306.663 € προβλέπονται στον άξονα «Ανθρώπινο Δυναμικό» 41.066.666 € για την κατάρτιση και την ανάπτυξη του ανθρωπίνου δυναμικού στον τομέα της υγείας. Παράλληλα για το Ε.Π. «Ανταγωνιστικότητα» (συνολική δαπάνη 6.392.333.213 €) έχουν προβλεφθεί για τους ανθρώπινους πόρους 240.848.012 €

Τέλος, στα 13 Περιφερειακά (συνολικό κόστος του περιφερειακού σκέλους 10.914.384.501 €) περιλαμβάνονται πάρα πολλές δράσεις με σκοπό την ανάπτυξη των ανθρωπίνων πόρων. Το ποσό που έχει προβλεφθεί για το σκοπό αυτό και για τις 13 περιφέρειες της χώρας αγγίζει τα 700.000.000 ευρώ.

4.5 Συμπεράσματα

Αν και από τις αρχές της δεκαετίας του '90, το ενδιαφέρον για την κατάρτιση αυξήθηκε και τονώθηκε, εξακολουθούν την περίοδο αυτή να υπάρχουν πολλά ποιοτικά προβλήματα ως προς την παρεχόμενη εκπαίδευση και κατάρτιση. Τα προγράμματα που υλοποιούνται από τους παραπάνω φορείς μέχρι και τα τέλη του '90 γίνονταν με τρόπο ασυντόνιστο χωρίς να εντάσσονται σε ένα ενιαίο σύστημα που θα όριζε χαρακτηριστικά και προϋποθέσεις. Παρατηρείται επίσης έλλειψη μηχανισμού εκπαίδευσης εκπαιδευτών και αυξανόμενο κενό μεταξύ κατάρτισης και αναγκών των επιχειρήσεων.

Τα προγράμματα συνήθως απευθύνονται σε ήδη εκπαιδευμένα άτομα ή άτομα υψηλού μορφωτικού επιπέδου με αποτέλεσμα να διευρύνεται ήδη το κενό που υπάρχει στο εργατικό δυναμικό της χώρας. Δεν έχουν προσδιοριστεί ποιοτικά κριτήρια σχεδίασης και υλοποίησης των προγραμμάτων παρά μόνο ελάχιστα, όπως κάποια τυπικά προσόντα των εκπαιδευτών. Στόχοι και κριτήρια μέτρησης της

αποτελεσματικότητας ουσιαστικά δεν υπάρχουν. Λόγω κυρίως της μικρής διάρκειας ζωής των εποπτευόντων φορέων (ΟΕΕΚ, ΙΝΕ, κλπ), η κατάρτιση δεν συντονίζεται από κάποιο όργανο, ενώ δεν υπάρχει και μια θεσμοθετημένη διαδικασία η οποία θα μπορούσε να οδηγήσει σε κάποια αναγνώριση τίτλων ή προσόντων. Ένας από τους βασικούς λόγους για τα παραπάνω είναι και το μειωμένο ενδιαφέρον στη ζήτηση και προσφορά για κατάρτιση που ενθαρρύνεται και από την έλλειψη ενημέρωσης.

Ουσιαστικά ο θεσμός άρχισε να διευρύνεται κυρίως λόγω της δυνατότητας απορρόφησης των σχετικών κονδυλίων από την Ε.Ε. Δεν έχει γίνει όμως ακόμη αντιληπτή η σημασία της συνεχιζόμενης κατάρτισης τόσο από τους εργαζομένους όσο και από τους παραγωγικούς φορείς. Ο κύριος λόγος είναι ότι δεν έχει κατανοηθεί πως η εκπαίδευση είναι και **επένδυση**. Οι ανεπτυγμένες οικονομίες είχαν αυτή την πρόοδο ακριβώς γιατί πέρα από την φυσική επένδυση, επένδυσαν και σε ανθρώπινο δυναμικό. Η καρδιά της αναπτυξιακής διαδικασίας βρίσκεται πια στην «άυλη επένδυση» στην εκπαίδευση, κατάρτιση και τεχνική αλλαγή.

Από την άλλη μεριά η ένταξη των νέων σε μη αναγνωρισμένες σπουδές, χωρίς συστηματικά προγράμματα και χωρίς ανάδραση αποτελεί σπατάλη πόρων. Η χρησιμοποίηση των κοινοτικών κονδυλίων αποτελεί μεγάλη ευκαιρία για την ανάπτυξη του τομέα της κατάρτισης. Η διαχείριση όμως αυτή πρέπει να αντιμετωπίζεται ακριβώς ως επένδυση σε ανθρώπινο δυναμικό, που θα επιφέρει σημαντικά πλεονεκτήματα σε ολόκληρη την Ελληνική οικονομία.

Οι μεγάλες μόνο επιχειρήσεις, λόγω και της οικονομικής τους δυνατότητας, προσπαθούν να εξασφαλίσουν την ποιότητα στην κατάρτιση των εργαζομένων τους παρακολουθώντας αντίστοιχες πρακτικές σε άλλες χώρες. Οι επιχειρήσεις αυτές, διαθέτουν ειδικό τμήμα επιμόρφωσης των εργαζομένων τους, στελεχωμένο με ειδικευμένο προσωπικό, τόσο στον σχεδιασμό όσο και στην υλοποίηση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων και αναπτύσσουν ειδικά συστήματα για την εκπαίδευση τους.

Η κουλτούρα άλλωστε της «Ολικής Ποιότητας» απαιτεί την συνεχή βελτίωση. Και η εκπαίδευση των εργαζομένων αποτελεί μια συνεχή διαδικασία για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού που συντελεί στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας και στην ευελιξία των επιχειρήσεων στις συνεχείς αλλαγές. Οι Ελληνικές επιχειρήσεις δεν έχουν ακόμη την εμπειρία της κατάρτισης και οι ανάγκες

τους επικεντρώνονται περισσότερο σε προσπάθειες εκσυγχρονισμού προκειμένου να μπορούν να εντάξουν στην οργάνωση τους την κατάρτιση.

Η ευκαιρία που παρουσιάστηκε τα τελευταία χρόνια με την χρηματοδότηση των προγραμμάτων κατάρτισης από τα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης έδωσε μεγάλη ώθηση στη συνεχιζόμενη κατάρτιση με αποτέλεσμα να αναπτυχθεί ένα νέο σύστημα διαχείρισης. Το σύστημα αυτό της συνεχιζόμενης κατάρτισης, μόλις πρόσφατα άρχισε να σταθεροποιείται και να επιφέρει καρπούς, αφού περιλαμβάνει συστήματα πιστοποίησης και αξιολόγησης.

Βιβλιογραφία

1. Ηλιάδης Νικ. (1995): Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα, Εθνική Έκθεση, Ε.Ι.Ε. Ιανουάριος Αθήνα
2. Μπαλώτη Ξένη: Αρχική και Συνεχιζόμενη Επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Εθνική Έκθεση για το Πρόγραμμα Leonardo da Vinci, Δεκέμβριος 1996, Αθήνα.
3. Ένωση Διδασκόντων Καθηγητών Τεχνολογικών Ιδρυμάτων (2001), «Παραγωγικότητα, Απασχόληση και Τεχνολογική Εκπαίδευση», Επιμέλεια Ν. Ηγουμενάκης – Π. Λύτρας, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα.
4. ΕΣΥΕ (1997)
5. Ν. 2525/1997 «Ενιαίο Λύκειο, πρόσβαση των αποφοίτων του στη Τριτοβάθμια Εκπαίδευση, αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου και άλλες διατάξεις».
6. Ο.Α.Ε.Δ.(1997): Σήμερα και Αύριο
7. Οικονομικός Ταχυδρόμος (1993): Γιατί είναι χρήσιμα τα Ι.Ε.Κ. Τεύχος 3^ο σ. 37-38
8. Οικονομικός Ταχυδρόμος (1994): 'Τεχνική και Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση' Τεύχος 1^ο σ 43-45
9. Παλαιοκρασας Στ. (1995): Απασχόληση, εκπαίδευση και κατάρτιση: η μεγάλη πρόκληση για την Ελλάδα στο κατώφλι του 21ου αιώνα, Αθήνα.

10. Παπαϊωάννου Σ.Μ. (1990): Επαγγελματική εκπαίδευση και προσανατολισμός Αναφορά σε άτομα με ειδικές ανάγκες, Εκδόσεις ΓΡΗΓΟΡΗ Αθήνα.
11. ΣΕΒ/ΓΣΕΕ: Δημιουργία δομών για τη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση στην Ελλάδα, Αθήνα Φεβρουάριος 1994
12. Υπουργείο Εργασίας, Έκθεση Κλεισίματος Ε.Π. «Συνεχιζόμενη Κατάρτιση και Προώθηση της Απασχόλησης» 1994-1999, Ιούνιος 2002
13. Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας (1994) «1^ο Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης»
14. Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας (1999) «2^ο Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης»
15. Χασάπης Δημήτρης (1994), Ποιότητα στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Οκτώβριος, Μελέτη στα πλαίσια του Ευρωπαϊκού Προγράμματος Force.
16. Χασάπης Δημήτρης (Σεπτέμβριος 1994), Πρόσβαση, Ποιότητα και εύρος της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Μελέτη στα πλαίσια του Ευρωπαϊκού Προγράμματος Force
17. Χασάπης Δημήτρης (Σεπτέμβριος 1996), Έκθεση για την πρόσβαση στη συνεχιζόμενη κατάρτιση στην Ελλάδα, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Μελέτη στα πλαίσια του Ευρωπαϊκού Προγράμματος Force
18. Ψαχαρόπουλος Γ. και Παλαιοκρασσάς Σ. (1990) – Τεχνική, Επαγγελματική και Τεχνολογική Εκπαίδευση το έτος 2000, Αθήνα
19. www.oaed.gr Επίσημος Δικτυακός τόπος του Ο.Α.Ε.Δ.
20. www.oEEK.gr Επίσημος Δικτυακός τόπος του Ο.Ε.Ε.Κ.
21. www.3kps.gr Επίσημος Δικτυακός Τόπος του ΥΠΕΘΟ για το 3^ο Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ – ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΔΟΜΩΝ

Μέχρι τώρα αναφερθήκαμε κυρίως στο θεσμικό πλαίσιο και τους φορείς που συμμετέχουν κατά το πλείστον στην τυπική και αρχική επαγγελματική κατάρτιση. Τα τελευταία χρόνια η άτυπη επαγγελματική κατάρτιση, έχει πάρει πολύ μεγάλες διαστάσεις, κυρίως με σκοπό να απορροφηθούν με αποτελεσματικότερο τρόπο όπως ήδη έχουμε αναφέρει και τα κονδύλια από την Ε.Ε. Έτσι έχει πλέον αναπτυχθεί στην Ελλάδα, ένα δίκτυο και ένα πλαίσιο που αφορά αποκλειστικά την συνεχιζόμενη κατάρτιση.

Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, στην προσπάθεια του για την καταπολέμηση της ανεργίας και της σύνδεσης της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς, έχει εκδώσει πολλές Υπουργικές Αποφάσεις²⁰. Το σύστημα Συνεχιζόμενης Κατάρτισης έχει πρώτα σαν βάση τα κριτήρια πιστοποίησης των Κέντρων Άτυπης Επαγγελματικής Κατάρτισης και των εκπαιδευτών και το Σύστημα Διαχείρισης και Παρακολούθησης Ενεργειών Επαγγελματικής Κατάρτισης που θα δούμε στη συνέχεια.

Τα προκηρυσσόμενα θεματικά πεδία κατάρτισης (ειδικότητες), ακολουθούν την γενικότερη στρατηγική στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης, η οποία καθορίζεται από το Εθνικό Συμβούλιο Επαγγελματικής Κατάρτισης. Αυτό ορίζει τις κατευθυντήριες γραμμές ανάλογα με τις αναπτυξιακές ανάγκες σε τοπικό, περιφερειακό και εθνικό επίπεδο.

Οι κατευθυντήριες γραμμές προκύπτουν από τους μηχανισμούς ανίχνευσης των αναγκών της εργασίας (περιφερειακά) από τα 13 Περιφερειακά Παρατηρητήρια της αγοράς εργασίας, με στόχο την καλύτερη αξιοποίηση του εργατικού δυναμικού σε

²⁰ ΥΑ 111456/8-7-96 Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων
ΥΑ 107454/2-6-1998 Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων
ΥΑ 4033/26-7-2001 Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων

σχέση με τις αναπτυξιακές δυνατότητες της κάθε Περιφέρειας. Τα πρωτογενή στοιχεία της αγοράς εργασίας διοχετεύονται προς τα 13 Περιφερειακά Παρατηρητήρια από τις 52 Νομαρχιακές Επιτροπές Επαγγελματικής Κατάρτισης και τις 13 Περιφερειακές Επιτροπές Επαγγελματικής Κατάρτισης.

Σκοπός είναι να ξεπεραστούν οι διαρθρωτικές αδυναμίες στον τομέα της Επαγγελματικής κατάρτισης, να αρθούν οι περιφερειακές ανισότητες, να ενισχυθεί η περιφερειακή ανάπτυξη και τέλος, να γίνει η καλύτερη δυνατή εκμετάλλευση των κοινοτικών κονδυλίων.

Η ποιότητα της Συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης σήμερα περνάει ουσιαστικά από τέσσερις φάσεις. Η **πρώτη**, είναι η πιστοποίηση των δομών κατάρτισης από το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών (Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.). Μέσα από την πιστοποίηση αυτή, εξασφαλίζονται οι ελάχιστες προδιαγραφές που πρέπει να πληρούν τα Κ.Ε.Κ. προκειμένου να παρέχουν υπηρεσίες κατάρτισης.

Το δεύτερο στάδιο, αποτελεί η διαδικασία υποβολής και αξιολόγησης προτάσεων των Κ.Ε.Κ. για προγράμματα κατάρτισης, από τις Διαχειριστικές Αρχές²¹ κάθε Επιχειρησιακού προγράμματος του Γ΄ ΚΠΣ.

Η υλοποίηση των προγραμμάτων αποτελεί **το τρίτο στάδιο** μέσα από το οποίο περνάει η κατάρτιση. Σε όλη την διάρκεια αυτή πραγματοποιούνται συγκεκριμένοι έλεγχοι που αναφέρουμε παρακάτω. Τέλος, **το τέταρτο στάδιο** αποτελεί η αξιολόγηση του κάθε προγράμματος κατάρτισης μετά την υλοποίηση του και η εξακρίβωση της υλοποίησης ή μη των στόχων του.

Θα μπορούσαμε λοιπόν να πούμε, με όσα αναφέραμε, ότι η πιστοποίηση των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης και η αξιολόγηση των προτάσεων τους, αποτελούν τον προληπτικό έλεγχο ποιότητας, ενώ η αξιολόγηση των προγραμμάτων τον απολογιστικό έλεγχο.

²¹ **Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης του Ε.Π. (Διαχειριστική Αρχή):** Ειδική Υπηρεσία στον Φορέα Ευθύνης του Ε.Π. Έχει την κύρια ευθύνη για την αποτελεσματικότητα και την κανονικότητα της διαχείρισης και της εφαρμογής του Ε.Π. (Ν. 2860/2000 – αρ. 4)

5.1 Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών (Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.)

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο λοιπόν και προκειμένου να υλοποιηθεί ορθολογικά και αποτελεσματικά πρώτα το Β' Κοινοτικά Πλαίσιο Στήριξης για την Ελλάδα 1994-1999, εκπονήθηκε από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ο θεσμός της πιστοποίησης των Δομών Κατάρτισης για τη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση.

Το **Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.)** ιδρύθηκε με το άρθρο 17 του Ν.2224/1994 με σκοπούς: α) την πιστοποίηση της καταλληλότητας των κτιριακών και υλικοτεχνικών υποδομών, των εκπαιδευτικών δομών, ιδίως ως προς τα προγράμματα κατάρτισης, την επάρκεια των χρησιμοποιούμενων εκπαιδευτών και την απόκτηση επαγγελματικών προσόντων, β) την ανάπτυξη προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, εκπαιδευτικής μεθοδολογίας και εκπαίδευσης εκπαιδευτών, γ) την κατάρτιση μητρώου φορέων παροχής συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και δ) την ανταλλαγή πληροφοριών και συνεργασία με αντίστοιχους φορείς χωρών της Ε.Ε.

Το ίδιο κέντρο μετονομάστηκε και αναδιοργανώθηκε σε Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών (Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.) το 1997, με Προεδρικό Διάταγμα (67/97, ΦΕΚ 61/21-4-97) και λειτουργεί πια ως Ν.Π.Ι.Δ. του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Βασικός σκοπός του Κέντρου είναι η ανάπτυξη, η εφαρμογή και η καθιέρωση ενός ολοκληρωμένου και αποτελεσματικού Εθνικού Συστήματος Πιστοποίησης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Σ.Ε.Κ.) και Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών (Σ.Υ.Υ.), το οποίο είναι εναρμονισμένο και συνδεδεμένο με το σύστημα αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, και οδηγεί σε αναγνώριση και κατοχύρωση ειδικοτήτων της παρεχόμενης επαγγελματικής κατάρτισης τόσο στην Ελλάδα, όσο και στην Ευρωπαϊκή αγορά εργασίας.

Το σύστημα αυτό διασφαλίζει την ποιότητα της παρεχόμενης κατάρτισης, επιτρέπει την εξειδίκευση ή επανειδίκευση του εργατικού δυναμικού και την

εξασφάλιση της απασχολησιμότητάς του, μέσα από το σχεδιασμό, την ανάπτυξη και την εφαρμογή συστημάτων πιστοποίησης:

1. Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης, Κέντρων Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών, Εσωτερικών Δομών Κατάρτισης των Επιχειρήσεων, ικανών να διασφαλίσουν την ποιότητα και την αποτελεσματικότητα της παρεχόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στους άνεργους και στους εργαζόμενους.

2. των εκπαιδευτών και εκπαιδευτριών, οι οποίοι/ες καλούνται να διαδραματίσουν ένα πολυδιάστατο ρόλο στα προγράμματα κατάρτισης ενηλίκων και να ανταποκριθούν στις εκπαιδευτικές ανάγκες των ανέργων και των εργαζομένων,

3. των προγραμμάτων κατάρτισης, με προδιαγραφές που να ανταποκρίνονται τόσο στις απαιτούμενες γνώσεις και δεξιότητες για κάθε ειδικότητα και θέση εργασίας, όσο και στις κατάλληλες εκπαιδευτικές διαδικασίες και μεθόδους για την απόκτηση και ανάπτυξή τους.

Με την Υ.Α.111457/8-7-1996 του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων παράλληλα, ορίζονται για πρώτη φορά οι όροι και οι προϋποθέσεις σύστασης των **Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.)**. Αποκλειστικός σκοπός των Κ.Ε.Κ., είναι η υλοποίηση προγραμμάτων άτυπης συνεχιζόμενης κατάρτισης και η δυνατότητα άσκησης, συναφών προς το αντικείμενο αυτό, δραστηριοτήτων (έρευνες-μελέτες, ημερίδες, συνέδρια κτλ). Προκειμένου σήμερα τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης να μπορούν να υλοποιήσουν προγράμματα κατάρτισης θα πρέπει να πιστοποιηθούν από το ΕΚΕΠΙΣ.

Τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης είναι σήμερα οι κύριοι φορείς Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης. Στις δομές τους θα υλοποιηθεί η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών προγραμμάτων που χρηματοδοτούνται από το ΕΚΤ. Πάνω στα Κ.Ε.Κ. βασίζεται όλο το Σύστημα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και προϋποθέτει για αυτά πολλά κριτήρια προκειμένου να έχουν την δυνατότητα να παρέχουν υπηρεσίες κατάρτισης.

Πέρα από αυτά που αναφέρονται στους Νόμους, τα Κ.Ε.Κ. οφείλουν επίσης να λάβουν συγκεκριμένες δραστηριότητες και να επικεντρωθούν σε σύγχρονες μεθόδους εκπαίδευσης βασισμένες σε ποιοτικά κριτήρια, στο πνεύμα και τη φιλοσοφία της Διοίκησης Ολικής Ποιότητας. Τα ίδια τα Κ.Ε.Κ., ως οργανισμοί, οφείλουν να δουν

πέρα από την κατάρτιση και την οργανωτική δομή τους και να περιλάβουν στην διοίκηση τις διαδικασίες και τις υπηρεσίες της λειτουργίας τους, τις αρχές της ΔΟΠ.

5.2 Πιστοποίηση των Κ.Ε.Κ.

Αναφέραμε προηγουμένως τον σκοπό ίδρυσης του Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. Τα Κ.Ε.Κ. προκειμένου να πιστοποιηθούν οφείλουν να πληρούν ορισμένα κριτήρια²². Πρέπει κατ' αρχάς να διαθέτουν αυτοτελή νομική προσωπικότητα, οιασδήποτε μορφής του Αστικού Κώδικα ή του Εμπορικού Νόμου ή του Κώδικα Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης ή του Δημοτικού και Κοινοτικού Κώδικα.

Με στόχο την διασφάλιση της ποιοτικής αναβάθμισης και την εξυπηρέτηση των εθνικών και περιφερειακών αναγκών της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, τα Κ.Ε.Κ. διακρίνονται σε:

- 1) Θεματικά Κ.Ε.Κ. Εθνικής Εμβέλειας
- 2) Θεματικά Κ.Ε.Κ. Περιφερειακής Εμβέλειας
- 3) Κλαδικά Κ.Ε.Κ. Εθνικής Εμβέλειας
- 4) Κλαδικά Κ.Ε.Κ. Περιφερειακής Εμβέλειας
- 5) Εξειδικευμένα στην Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας Κ.Ε.Κ. Εθνικής και Περιφερειακής Εμβέλειας

Τα Κ.Ε.Κ. πιστοποιούνται για συγκεκριμένα θεματικά πεδία²³ και κατά ανώτερο όριο για τέσσερις ειδικότητες και διακρίνονται σε εθνικά και περιφερειακά ανάλογα με τις δομές που διαθέτουν στον Ελλαδικό χώρο. Επίσης απαιτείται τριετή εκπαιδευτική εμπειρία πάνω σε αυτά τα θεματικά πεδία. Η εμπειρία αυτή αφορά τόσο το ίδιο το Κ.Ε.Κ. σε προγράμματα κατάρτισης, όσο και τα στελέχη του και ιδίως τον Δ/ντη του.

²² 111459/8-7-1996, 111232/12-12-97 και 105127/08-01-01 Αποφάσεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων που αφορούν το Σύστημα Πιστοποίησης Κέντρων Άτυπης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής κατάρτισης από το ΕΚΕΠΙΣ.

²³ Τα θεματικά αυτά πεδία είναι: α) Επαγγέλματα περιβάλλοντος, β) υγείας και πρόνοιας, γ) πολιτισμού και αθλητισμού, ΜΜΕ & επικοινωνιών δ) παιδαγωγικά επαγγέλματα, ε) επαγγέλματα οικονομίας και διοίκησης, στ) επαγγέλματα πληροφορικής, ζ) επαγγέλματα τουριστικά και παροχής υπηρεσιών, η) αγροτικά επαγγέλματα και θ) επαγγέλματα τεχνικά και μεταφορών.

ΠΙΝΑΚΑΣ 9: ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΜΕΝΩΝ Κ.Ε.Κ. ΚΑΙ ΔΟΜΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΑΠΟ ΤΟ Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.

	Αριθμός Κ.Ε.Κ.	Αριθμός Δομών
Θεματικά Κ.Ε.Κ.:	276	570
Επαγγέλματα Περιβάλλοντος	116	227
Υγείας και Πρόνοιας	59	116
Πολιτισμού και Αθλητισμού, ΜΜΕ & Επικοινωνιών	118	256
Παιδαγωγικά Επαγγέλματα	72	154
Επαγγέλματα Οικονομίας και Διοίκησης	190	409
Επαγγέλματα Πληροφορικής	193	416
Επαγγέλματα Τουριστικά και Παροχής Υπηρεσιών	176	396
Αγροτικά Επαγγέλματα	141	291
Επαγγέλματα Τεχνικά και Μεταφορών	141	310
Κλαδικά Κ.Ε.Κ.	5	7
Γεωργία, Κτηνοτροφία, Θήρα και συναφείς βοηθητικές δραστηριότητες	2	4
Δασοκομία, Υλοτομία και συναφείς δραστηριότητες	1	3
Αλιεία, Εκμετάλλευση Ιχθυοτροφείων και μονάδων παραγωγής γόνου	1	3
Βιομηχανία Τροφίμων και Ποτών	1	1
Παραγωγή κλωστοϋφαντουργικών υλών	1	1
Κατασκευή ειδών ένδυσης & κατεργασία και βαφή γουναρικών	1	1
Ξενοδοχεία και εστιατόρια	1	1
Διάθεση λυμάτων και απορριμμάτων & υγιεινή και παρόμοιες δραστηριότητες	1	1
Δικηγόροι και Νομικοί Σύμβουλοι	1	1
Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας	1	4

Πηγή: ΕΚΕΠΙΣ

Δομή κατάρτισης (ΔΟΜΗ), είναι η οργανική μονάδα που διαθέτει εκπαιδευτικό και διοικητικό προσωπικό και κατάλληλη κτιριακή και υλικοτεχνική υποδομή για την πραγματοποίηση εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων.

Οι επιπλέον προδιαγραφές για την πιστοποίηση ενός Κ.Ε.Κ. αφορούν πέντε βασικές κατηγορίες:

α) την οργάνωση τους, όπως, την ύπαρξη:

- 1) μεθόδων διάγνωσης των εκπαιδευτικών αναγκών, των αναγκών της αγοράς εργασίας και των νέων ειδικοτήτων,

- 2) μεθοδολογίας σχεδιασμού των προγραμμάτων θεωρητικής κατάρτισης και πρακτικής άσκησης,
- 3) συστήματος επιλογής, παρακολούθησης και αξιολόγησης καταρτιζομένων και εκπαιδευτών,
- 4) συστήματος παρακολούθησης και αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου σε κάθε πρόγραμμα κατάρτισης,
- 5) συστήματος παρακολούθησης των καταρτισθέντων μετά το πέρας της κατάρτισης και υποστήριξη τους

β) το ανθρώπινο δυναμικό των Κ.Ε.Κ. όπως,

- 1) τον αριθμό και την εμπειρία του Διοικητικού προσωπικού και οι διοικητικές θέσεις που πρέπει να καλύπτονται,
- 2) την εμπειρία και τα προσόντα του Δ/ντη του Κ.Ε.Κ., του Δ/ντη Κατάρτισης των εκπαιδευτικών υπευθύνων για κάθε θεματικό πεδίο, καθώς και του διδακτικού προσωπικού,
- 3) την σχέση εργασίας που απαιτείται για τους παραπάνω,

γ) την κτιριακή υποδομή των Κ.Ε.Κ. όπως,

- 1) το συνολικό κτιριακό χώρο των Κ.Ε.Κ., για την έδρα αλλά και για τα τυχόν παραρτήματα,
- 2) την ελάχιστη επιφάνεια των αιθουσών διδασκαλίας τον αερισμό και τον φωτισμό τους και λοιπές προδιαγραφές,
- 3) τα εργαστήρια και τους χώρους πρακτικής άσκησης,
- 4) την ύπαρξη ενός χώρου για την παροχή συνοδευτικών, υποστηρικτικών υπηρεσιών (Σ.Υ.Υ.)
- 5) τους χώρους υγιεινής,
- 6) τους κοινόχρηστους χώρους,
- 7) το ύψος των αιθουσών,
- 8) τις κλίμακες και τους ανελκυστήρες,

9) τις εγκαταστάσεις ασφάλειας και υγιεινής (φαρμακείο, εγκαταστάσεις θέρμανσης, ύδρευσης, ηλεκτρισμού, σύστημα πυρασφάλειας κλπ)

10) επίσης τα Κ.Ε.Κ. οφείλουν να λαμβάνουν υπόψη στη διαρρύθμιση των δομών τους, τις ιδιαιτερότητες των Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες (ΑΜΕΑ) σύμφωνα με τις Οδηγίες «Σχεδιάζοντας για Όλους» του ΥΠΕΧΩΔΕ.

δ) τον εξοπλισμό, όπως έπιπλα, Η/Υ, ηλεκτρομαγνητικά μέσα, κ.α. που διαφέρει ανάλογα με το θεματικό πεδίο²⁴,

ε) λοιπές υποχρεώσεις των Κ.Ε.Κ. όπως,

1) να είναι φορολογικά και ασφαλιστικά ενήμερα,

2) να μην έχουν πτωχεύσει,

Κάθε Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης καταθέτει φάκελο στο Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. προκειμένου να πιστοποιηθεί με όλα τα απαραίτητα δικαιολογητικά. Επιτροπές του Ε.ΚΕ.ΠΙΣ., αναλαμβάνουν τον έλεγχο των φακέλων αυτών, ενώ προβλέπονται και επιτόπιοι έλεγχοι στα Κ.Ε.Κ.

Την τελική απόφαση για την πιστοποίηση ή μη ενός Κ.Ε.Κ. την έχει το Διοικητικό Συμβούλιο του Ε.ΚΕ.ΠΙΣ το οποίο ορίζει και τις περιόδους εκδήλωσης ενδιαφέροντος για την υποβολή σχετικών αιτήσεων. Τα Κ.Ε.Κ. που έχουν λάβει οριστική πιστοποίηση υπόκεινται σε διαρκή και πλήρη παρακολούθηση και αξιολόγηση από το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης, προκειμένου να εξακριβώνεται η διατήρηση και βελτίωση των ποιοτικών κριτηρίων για την πιστοποίηση.

Μαζί με την τελική πιστοποίηση ένα Κ.Ε.Κ. λαμβάνει και μία συγκεκριμένη βαθμολογία η οποία βασίζεται σε τέσσερα κριτήρια: α) Εμπειρία, Οργάνωση, Λειτουργία και Ποιότητα παρεχόμενων υπηρεσιών, β) Διευθυντικό και Επιστημονικό Προσωπικό, γ) Υλικοτεχνική Υποδομή και δ) Συνέντευξη από τον Δ/ντη Κατάρτισης.

²⁴ Στο ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ VI παρατίθεται μέρος της ΥΑ 105127/08-01-2001 το οποίο αναφέρεται στον κτιριακό και τεχνολογικό εξοπλισμό

Η βαθμολογία αυτή συνυπολογίζεται στην βαθμολογία αξιολόγησης προφορών επιδοτούμενων προγραμμάτων από τον εκάστοτε Τελικό Δικαιούχο²⁵.

Στα τέλη του 2002 άρχισε να συζητείται ένα σχέδιο για Σύστημα Συνεχούς Παρακολούθησης και Αξιολόγησης των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.) με σκοπό την διατήρηση του ποιοτικού επιπέδου των δομών επαγγελματικής κατάρτισης και την συνεχή βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών κατάρτισης (Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.: ΠΡΑΚΤΙΚΑ ΗΜΕΡΙΔΑΣ ΜΕ ΘΕΜΑ: "Σύστημα Παρακολούθησης και Αξιολόγησης Κ.Ε.Κ. - Μητρώο Εκπαιδευτών Σ.Ε.Κ." ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2002).

Τον Μάιο του 2003 και με κοινή απόφαση²⁶ των Υπουργείων Οικονομίας και Οικονομικών και Εργασίας, εκδόθηκε τελικά το νέο σύστημα Παρακολούθησης και Αξιολόγησης των Κ.Ε.Κ. Μέσα από αυτό το σύστημα τα Κ.Ε.Κ. υποβάλλονται σε συνεχή έλεγχο (μια φορά το χρόνο) για τις υποδομές, τον εξοπλισμό, τις διαδικασίες και τον τρόπο οργάνωσης τους, καθώς και για το ανθρώπινο δυναμικό που το στελεχώνουν.

Η πρώτη εφαρμογή του νέου συστήματος αναμένεται να ολοκληρωθεί μέχρι τους τελευταίους μήνες του 2003. Η μεγαλύτερη ιδιαιτερότητα του νέου συστήματος, είναι η προσθήκη ως παράγοντα αξιολόγησης, η ύπαρξη πιστοποιημένου συστήματος διαχείρισης ποιότητας από τα Κ.Ε.Κ.

Η εξέλιξη αυτή θα οδηγήσει πιθανότατα τα Κ.Ε.Κ., να στραφούν σε εξωτερικούς συμβούλους για την ανάπτυξη, δημιουργία και πιστοποίηση προτύπων συστημάτων διασφάλισης ποιότητας (ISO), σύμφωνα και με όσα έχουμε αναφέρει σε προηγούμενο κεφάλαιο.

²⁵ **Τελικός Δικαιούχος:** Ως τελικοί δικαιούχοι νοούνται οι φορείς και οι επιχειρήσεις του Δημόσιου ή Ιδιωτικού Τομέα, που είναι αρμόδιοι για την εκτέλεση των πράξεων. Στην περίπτωση των καθεστώτων ενίσχυσης, κατά την έννοια του άρθρου 87 της συνθήκης, και στην περίπτωση χορήγησης ενισχύσεων από φορείς που έχουν ορισθεί από τα κράτη-μέλη, οι τελικοί δικαιούχοι είναι οι φορείς που χορηγούν τις ενισχύσεις. Στο πλαίσιο του ΕΚΤ τελικός δικαιούχος είναι ο δημόσιος ή ιδιωτικός οργανισμός (ή επιχείρηση) που είναι επιφορτισμένος με την οργάνωση και την υλοποίηση των ενεργειών που υποστηρίζει το ΕΚΤ. Όταν οι ενέργειες δεν υλοποιούνται (εν μέρει ή συνολικά) άμεσα από τον τελικό δικαιούχο, αλλά ανατίθενται ως «υπεργολαβία» σε κατώτερο επίπεδο, ο δημόσιος ή ιδιωτικός οργανισμός που αναθέτει την «υπεργολαβία» παραμένει ο τελικός δικαιούχος και είναι επομένως υπεύθυνος για όλες τις δαπάνες τις σχετικές με την υλοποίηση των ενεργειών. (Επεξηγηματικό δελτίο Ε.Ε.-Περι επιλέξιμων δαπανών), όπου ως **πράξη** νοείται κάθε έργο ή δράση που εκτελείται από τους τελικούς δικαιούχους στο πλαίσιο ενός επιχειρησιακού προγράμματος.

²⁶ Κ.Υ.Α. 111384/13-5-2003

Είναι προφανές ότι τα Κ.Ε.Κ. υποχρεώνονται να καταβάλουν σημαντικά χρηματικά ποσά προκειμένου να πληρούν τις προδιαγραφές και να πιστοποιηθούν. Η υποχρέωση αυτή έχει φέρει πολλά Κ.Ε.Κ. σε πολύ δύσκολη θέση, αφού δεν προβλέφθηκε μια μεταβατική περίοδος μέσα στην οποία τα Κ.Ε.Κ. θα πρέπει να καλύψουν όλες τις προδιαγραφές.

Παράλληλα καθυστέρησε σημαντικά από τους φορείς των υπουργείων, η προκήρυξη και ανάθεση προγραμμάτων κατάρτισης προς τα Κ.Ε.Κ. από τα οποία, τα περισσότερα Κ.Ε.Κ. προσμένουν τα μόνα έσοδα τους. Με αυτό τον τρόπο τα κέντρα κατάρτισης υποχρεώθηκαν να προβούν σε σημαντικές δαπάνες προκειμένου να πιστοποιηθούν το 2001 και μόλις τώρα, στις αρχές του 2003, άρχισαν να εισπράττουν κονδύλια για την υλοποίηση προγραμμάτων.

5.3 Σύστημα Διαχείρισης, Παρακολούθησης, Αξιολόγησης και Ελέγχου ενεργειών συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης

Η ανάγκη για γρήγορη αλλά και αποτελεσματική απορρόφηση των κονδυλίων της Ευρωπαϊκής Ένωσης οδήγησε όπως έχουμε ήδη αναφέρει στην ανάπτυξη ενός συστήματος για την διαχείριση των προγραμμάτων Σ.Ε.Κ.

Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, έχοντας αναλάβει τον Συντονιστικό ρόλο, αλλά και ως συντονιστής του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Απασχόληση²⁷, θεσπίζει από το 1994 το Σύστημα Διαχείρισης, Παρακολούθησης, Αξιολόγησης και Ελέγχου ενεργειών συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ε.Σ.Δ.Ε.Κ.)²⁸ χρηματοδοτούμενων από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (Ε.Κ.Τ.). Το Σύστημα αυτό αναθεωρήθηκε αρκετές φορές από τότε²⁹.

²⁷ Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση (ΕΣΔΑ): Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο έθεσε σε εφαρμογή το Νοέμβριο του 1997 την Ενιαία Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση σε εφαρμογή της Συνθήκης του Άμστερνταμ, που προβλέπει το συντονισμό και τη συστηματική παρακολούθηση των πολιτικών απασχόλησης στα κράτη-μέλη της Ε.Ε. με στόχο την επίτευξη της σύγκλισης σε επίπεδο κοινωνικής πολιτικής. Το Ε.Σ.Δ.Α. είναι η ολοκληρωμένη εθνική πολιτική για την απασχόληση, η οποία βασίζεται σε εξειδικευμένους και ποσοτικοποιημένους στόχους, τάσσοντας προθεσμίες για την επίτευξή τους. (Ευρετήριο όρων Γ' ΚΠΣ, ΜΟΔ α.ε., 4^{ος} 2001).

²⁸ Υ.Α. 115372/11-11-94, Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων

²⁹ Υ.Α. 107354-17-3-95, 108009/17-4-95 111456/8-7-1996, Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων

Το σίγουρο είναι, ότι πολλές από τις ενέργειες επαγγελματικής κατάρτισης μπορούν να ομογενοποιηθούν και να διαχειριστούν με ενιαίο τρόπο, ώστε να αποφευχθεί το φαινόμενο πολλών και εν πολλοίς ανόμοιων, συστημάτων διαχείρισης, παρακολούθησης, ελέγχου και αξιολόγησης.

Τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.) τα οποία έχουν πια αναλάβει και το μεγαλύτερο μέρος υλοποίησης των ενεργειών κατάρτισης στην Ελλάδα, οφείλουν να καταθέτουν προτάσεις οι οποίες να είναι απόλυτα σύμφωνες με τους όρους και τις προϋποθέσεις του Ε.Σ.Δ.Ε.Κ.

Ένα σύστημα διαχείρισης της κατάρτισης χρειάζεται σαφώς συνεχή αναθεώρηση, προκειμένου να λαμβάνει υπόψη τις σύγχρονες εξελίξεις και αλλαγές σε όλα τα πεδία που επηρεάζουν την κατάρτιση. Για το λόγο αυτό, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων αν και συνέταξε ένα τέτοιο σύστημα για πρώτη φορά το 1994 στα πλαίσια του Β' ΚΠΣ, αναθεώρησε το ίδιο σύστημα το 1996 και το 1998 συγκεκριμένα για το Ε.Π. «Συνεχιζόμενη Κατάρτιση και Προώθηση της Απασχόλησης» και στη συνέχεια του έδωσε την τελική πια μορφή που έχει σήμερα, στα πλαίσια του Γ' ΚΠΣ.

Η Υπουργική Απόφαση 111456/8-7-96 στα πλαίσια του Β' ΚΠΣ περιελάμβανε κανόνες για τις ενέργειες συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης εργαζομένων και ανέργων. Παρόλο που οι κανόνες ήταν γενικοί, διαχωρίζονταν σε αυτούς που αφορούν εθνικά προγράμματα και σε αυτούς που αφορούν περιφερειακά προγράμματα. Το πλαίσιο κατάρτισης, αν και τυπικά ήταν ενιαίο ουσιαστικά αποδείχθηκε ότι δεν περιλάμβανε όλες τις μορφές κατάρτισης κάτω από τους ίδιους κανόνες.

Με την ΥΑ 4033/26-7-2001³⁰ του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, το ενιαίο σύστημα διαχείρισης της κατάρτισης περιλαμβάνει όλο το φάσμα της κατάρτισης με διατάξεις που αφορούν όλες τις μορφές της. Το σύστημα εμπλουτίζεται και γίνεται σαφώς πιο ποιοτικό από κάθε άλλη φορά, περιλαμβάνοντας διαδικασίες αξιολόγησης για όλες τις μορφές προγραμμάτων. Παρακάτω θα δούμε περιληπτικά τα κύρια σημεία του.

³⁰ Το Ε.Σ.Δ.Ε.Κ. με αρ. 4033/26-7-2001 τροποποιήθηκε πρόσφατα με Κοινή απόφαση Υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΦΕΚ 787/Β/26-6-2002).

5.3.1 Γενικοί στόχοι

Μία από τις πρώτες αναφορές που γίνεται στα κείμενα αυτά, είναι ο προγραμματισμός των ενεργειών κατάρτισης και οι φορείς που αναλαμβάνουν το έργο αυτό. Οι ειδικές επιτροπές που απαρτίζονται από όλους τους εμπλεκόμενους φορείς για την απασχόληση, όπως το Υπουργείο Εργασίας και ο ΟΑΕΔ πρέπει να λαμβάνουν σαν κριτήριο για την προκήρυξη των ενεργειών, τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και των επιμέρους περιφερειών, τους στόχους του Ε.Π και τις ανάγκες για εξειδικευμένο προσωπικό από τις επιχειρήσεις, χωρίς όμως να διευκρινίζεται το πώς.

Το σημαντικότερο σημείο στο οποίο θα πρέπει να σταθούμε πριν ακόμη ξεκινήσει η κατάρτιση, είναι να πραγματοποιούνται ενέργειες κατάρτισης εκεί που πράγματι χρειάζονται να γίνουν, το περιεχόμενο τους να προσφέρει εκείνες τις γνώσεις που απαιτεί η κάθε σύγχρονη κοινωνία με τις ιδιαίτερες ανάγκες της και τέλος, να απευθύνονται σε εκείνα τα άτομα που θα επωφεληθούν περισσότερο.

Οι στόχοι ενός τέτοιου συστήματος (ΕΣΔΕΚ) σύμφωνα με το Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων είναι:

- ◆ η αναβάθμιση της ποιότητας της παρεχόμενης επαγγελματικής κατάρτισης,
- ◆ η θέσπιση ποιοτικών κριτηρίων αξιολόγησης των προτάσεων,
- ◆ η εισαγωγή ενιαίων ποιοτικών στοιχείων στη μεθοδολογία με την οποία υλοποιούνται τα προγράμματα,
- ◆ η θέσπιση ενιαίων βασικών κριτηρίων αξιολόγησης των υλοποιούμενων ενεργειών σε σχέση με τους επιμέρους δείκτες που έχουν τεθεί,
- ◆ η θέσπιση ενιαίων βασικών κριτηρίων αξιολόγησης των υλοποιούμενων ενεργειών σε σχέση με την αποτελεσματικότητα της κατάρτισης και τη σύνδεσή της με την απασχόληση,
- ◆ η συνοχή στη διαχείριση των ενεργειών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης,
- ◆ η εναρμόνιση σε σχέση με τους ισχύοντες κανονισμούς της Ε.Ε. και την εθνική νομοθεσία,

- ◆ η προσαρμογή της διαχείρισης του φυσικού και οικονομικού αντικειμένου των ενεργειών κατάρτισης στις απαιτήσεις του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος (Ο.Π.Σ. – ΥΠ.ΕΘ.Ο.),³¹
- ◆ η αποτελεσματική σύνδεση των ενεργειών κατάρτισης με τις ενέργειες προώθησης στην απασχόληση,
- ◆ η σύνδεση των συνοδευτικών υποστηρικτικών υπηρεσιών με τις ενέργειες κατάρτισης,
- ◆ η λειτουργικότητα των δράσεων κατάρτισης στις ολοκληρωμένες παρεμβάσεις,
- ◆ η εφαρμογή καινοτομικών διδακτικών μεθόδων.

Η πρώτη προϋπόθεση που τίθεται από την συγκεκριμένη απόφαση αφορά τους φορείς που δικαιούνται να αναλάβουν ενέργειες συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Έτσι δικαιούχοι φορείς είναι τα Κ.Ε.Κ. που έχουν πιστοποιηθεί σύμφωνα με τις Αποφάσεις³² του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων στο περιεχόμενο των οποίων αναφερθήκαμε νωρίτερα. Πέρα από τα Κ.Ε.Κ., δικαίωμα επίσης έχουν οι επιχειρήσεις του Ευρύτερου Δημόσιου Τομέα (ΔΕΚΟ), οι τράπεζες και Ασφαλιστικές Εταιρείες του Δημόσιου Τομέα, ακόμη και επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα. Η κατάρτιση που υλοποιείται από ιδιωτικές επιχειρήσεις συνδέεται άμεσα και με την πρόσληψη ενός ποσοστού από τους καταρτιζόμενους από τις ίδιες τις επιχειρήσεις.

Με το Ε.Σ.Δ.Ε.Κ. δημιουργήθηκε και ένα πλαίσιο με κοινούς εκπαιδευτικούς όρους για όλες τις ενέργειες και μορφές κατάρτισης σε τομείς που αφορούν:

- 1) τον αριθμό ωρών διδασκαλίας,
- 2) το ποσοστό της πρακτικής άσκησης επί του συνόλου των ωρών διδασκαλίας,
- 3) το που πρέπει να γίνεται το πρακτικό μέρος της κατάρτισης,
- 4) τον αριθμό καταρτιζομένων,
- 5) την δυνατότητα των καταρτιζομένων σε απουσίες,
- 6) την αντικατάσταση των εκπαιδευτών,

³¹ **Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα (Ο.Π.Σ.):** Το πληροφοριακό σύστημα που λειτουργεί στο Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας, όπου καταχωρούνται τα δεδομένα που αφορούν το Κ.Π.Σ., τις κοινοτικές πρωτοβουλίες, το Ταμείο Συνοχής, τις ιδιωτικές επενδύσεις και το Πρόγραμμα Δημοσίων Επενδύσεων. (Ν. 2860/2000 – αρ. 1) (Γενικές πληροφορίες ΟΠΣ «ΕΡΓΟΡΑΜΑ»)

³² 111459/8-7-1996 και 111232/12-12-97 Σύστημα Πιστοποίησης Κέντρων Άτυπης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής κατάρτισης.

- 7) την αξιολόγηση του προγράμματος και των καταρτιζομένων,
- 8) και την επιλογή των καταρτιζομένων.

Ειδικά για την επιλογή των ανέργων ορίζονται ως κριτήρια:

- να είναι επιδοτούμενοι άνεργοι,
- να είναι άνεργοι για τους οποίους έχει λήξει η περίοδος της επιδότησης και εξακολουθούν να είναι άνεργοι,
- να είναι εγγεγραμμένοι άνεργοι,
- να διαθέτουν προηγούμενη εμπειρία και γνώση στο αντικείμενο και
- κοινωνικά κριτήρια.

Η διαδικασία επιλογής των ατόμων που θα παρακολουθήσουν ένα πρόγραμμα κατάρτισης περιλαμβάνει τον καθορισμό:

- Της διαδικασίας δημοσιοποίησης της ενέργειας κατάρτισης
- Της συνεργασίας των ΚΕΚ με αρμόδιες υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ. (Κέντρα Προώθησης στην Απασχόληση)
- Της διαδικασίας εκδήλωσης ενδιαφέροντος εκ μέρους των υποψήφιων καταρτιζομένων
- Της διαδικασίας αξιολόγησης - επιλογής των καταρτιζομένων
- Του μηχανισμού αξιολόγησης – επιλογής των καταρτιζομένων
- Των κριτηρίων αξιολόγησης – επιλογής των καταρτιζομένων

Απαραίτητη προϋπόθεση σε όλα τα προγράμματα κατάρτισης είναι η ενσωμάτωση διδακτικών ενοτήτων, που αφορούν την προετοιμασία του εκπαιδευομένου για την αγορά εργασίας (τεχνικές σύνταξης βιογραφικού, ανάπτυξη προσωπικής στρατηγικής, επαγγελματικός προσανατολισμός, τρόποι εξεύρεσης εργασίας, προσομοίωση συνέντευξης με τον εργοδότη, βασικές αρχές για εκκίνηση επιχειρηματικότητας κ.α.).

Σκοπός των εκπαιδευτικών αυτών όρων, είναι η επίτευξη ενός ενιαίου πλαισίου μέσα από το οποίο θα επιτρέπεται η αξιολόγηση και η σύγκριση των επιμέρους προγραμμάτων.

5.3.2 Μητρώο εκπαιδευτών

Με την 4033/26-07-2001 ΥΑ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων όσο και με την τροποποίηση του συστήματος τον Ιούνιο του 2002, ορίζεται επίσης ότι σε κάθε πρόγραμμα κατάρτισης – προκατάρτισης, που υλοποιείται από πιστοποιημένες δομές των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης, ακολουθείται η άντληση των απαιτούμενων εκπαιδευτών από το «Μητρώο Εκπαιδευτών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης³³», του Εθνικού Κέντρου Πιστοποίησης Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών (Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.).

Κάθε Κ.Ε.Κ. οφείλει να επιλέγει τους εκπαιδευτές του μέσα από το μητρώο εκπαιδευτών του Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. Το μητρώο αυτό αναπτύχθηκε ύστερα από αξιολόγηση όλων των εκπαιδευτών που ενδιαφέρονταν να διδάξουν στη Σ.Ε.Κ. Το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. έχει θέσει συγκεκριμένα κριτήρια πιστοποίησης των εκπαιδευτών αυτών, που αφορούν στην διδακτική ή επαγγελματική εμπειρία και τα προσόντα τους. Δυστυχώς όμως στην αξιολόγηση αυτή δεν εξετάζεται η ικανότητα των εκπαιδευτών να διδάσκουν ειδικά πάνω σε ένα τόσο περίπλοκο θέμα όπως η Σ.Ε.Κ., που περιλαμβάνει και ειδικές πληθυσμιακές ομάδες.

Επίσης μέχρι τώρα αν και προβλέπεται, δεν έχει ενεργοποιηθεί κάποια μορφή συστηματικής επιμόρφωσης των εκπαιδευτών. Προγράμματα αυτού του είδους γίνονται σποραδικά, ενώ η αξιολόγηση των εκπαιδευτών δεν προσδιορίζεται από διαδικασίες που εξακριβώνουν την θέση και εμπειρία του εκπαιδευτή να χρησιμοποιεί σύγχρονες εκπαιδευτικές μεθόδους στην συνεχιζόμενη κατάρτιση.

Η σημερινή εποχή ζητά ‘δασκάλους’ με νέες – καινοτόμες διδακτικές μεθοδολογίες και γνώστες νέων θεματικών πεδίων (καταναλωτική και περιβαλλοντική αγωγή). Οι εκπαιδευτές της κατάρτισης οφείλουν να είναι εξοικειωμένοι με μεθόδους όπως λύσεις προβλημάτων, projects, διαπολιτισμική προσέγγιση και χρήση πολυμέσων και τεχνολογίας.

Η πιστοποίηση αυτή των εκπαιδευτών, πέρα από την απλή αξιολόγηση των προσόντων τους που γίνεται μέχρι τώρα, πρέπει να περιλαμβάνει και θέματα όπως

³³ ΥΑ 105128/08-01-2001 Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων «Προδιαγραφές Συγκρότησης Μητρώου Εκπαιδευτών/τριών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης»

την επιστημονική κατάρτιση, την διδακτική ικανότητα και εκπαιδευτική πράξη, την συμμετοχή στην ανάπτυξη των προγραμμάτων και την συνεργασία του εκπαιδευτή με τα Κ.Ε.Κ. και τους άλλους φορείς που συνδέονται με την κατάρτιση.

5.3.3 Αξιολόγηση προτάσεων

Είναι σαφώς αναγκαίο να υπάρχει έλεγχος πριν ακόμη την έναρξη και υλοποίηση ενός προγράμματος. Για τον λόγο αυτό, οι ανάδοχοι³⁴ φορείς (Κ.Ε.Κ.) υποβάλλουν πρώτα προτάσεις για ενέργειες επαγγελματικής κατάρτισης στους τελικούς δικαιούχους, οι οποίες ελέγχονται μέσα από διαδικασία διαγωνισμού. Οι προτάσεις αυτές οφείλουν να πληρούν συγκεκριμένα κριτήρια, αξιολογούνται - και οι καλύτερες υλοποιούνται από τους αντίστοιχους αναδόχους.

Τα πρώτα σημεία που αξιολογούνται σε κάθε αντικείμενο κατάρτισης είναι:

- 1) ο σκοπός του προγράμματος,
- 2) οι επιμέρους στόχοι του,
- 3) οι προδιαγραφές των υποψήφιων καταρτιζομένων,
- 4) η εμπειρία και το γνωστικό επίπεδο του επιστημονικού υπευθύνου και των εκπαιδευτών,
- 5) η καινοτομία που τυχόν προτείνεται,
- 6) η μέθοδος εκπαίδευσης,
- 7) τα μέσα που χρησιμοποιούνται για την κατάρτιση,
- 8) η μεθοδολογία υλοποίησης του προγράμματος,
- 9) η πιστοποίηση των δεξιοτήτων που αποκτούν οι καταρτιζόμενοι,

³⁴ Οι **Ανάδοχοι** των συγχρηματοδοτούμενων από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο ενεργειών κατάρτισης, επιλέγονται από τους Τελικούς Δικαιούχους κάθε πράξης, με βάση το υφιστάμενο κανονιστικό πλαίσιο. Ανάδοχοι φορείς υλοποίησης ενεργειών επαγγελματικής κατάρτισης είναι τα πιστοποιημένα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης. Σε ειδικές, και πλήρως τεκμηριωμένες και αιτιολογημένες περιπτώσεις, για τις οποίες είναι απαραίτητη η σύμφωνη γνώμη της Ειδικής Υπηρεσίας Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων Ε.Κ.Τ., στα πλαίσια του γνωμοδοτικού της ρόλου για όλες τις προς ένταξη προτάσεις, ανάδοχοι μπορεί να είναι άλλοι φορείς οι οποίοι θα εκπληρώνουν σαφώς προσδιορισμένες προδιαγραφές, που θα καθορίζονται από την αρμόδια διαχειριστική αρχή και τους εκάστοτε τελικούς δικαιούχους της πράξης του κάθε Επιχειρησιακού Προγράμματος.

- 10) η διαδικασία αξιολόγησης του προγράμματος και το σύστημα παρακολούθησης,
- 11) τα προσόντα του διοικητικού προσωπικού και
- 12) ο προϋπολογισμός που αφορά το πρόγραμμα.

Υπάρχουν τρεις φάσεις αξιολόγησης των προτάσεων. Η πρώτη αφορά τον έλεγχο της πληρότητας των προτάσεων σε τυπικά στοιχεία δικαιολογητικών. Η δεύτερη φάση αφορά την τεχνική αξιολόγηση³⁵ των προτάσεων, που βασίζεται σε τρεις ενότητες κριτηρίων και αφορούν:

α) τη δομή και το περιεχόμενο της πρότασης όπως:

- η ακρίβεια και η εφικτότητα του σκοπού, των στόχων και του περιεχομένου του προγράμματος,
- η πληρότητα της περιγραφής του αναλυτικού περιεχομένου του προγράμματος σε σχέση με την εξειδίκευση και τις ανάγκες των συνεργαζόμενων στην πρακτική άσκηση επιχειρήσεων,
- η σύνδεση του προγράμματος κατάρτισης με τις συγκεκριμένες ανάγκες της αγοράς εργασίας, καθώς και τις εκπαιδευτικές ανάγκες των καταρτιζομένων,
- η επαρκής ανάλυση των προσόντων και των προδιαγραφών των υπό κατάρτιση ατόμων και η συμβατότητα τους με το αναλυτικό περιεχόμενο του προγράμματος,
- η επαγγελματική εμπειρία, το επιστημονικό επίπεδο και η εξειδίκευση του Επιστημονικού Υπευθύνου του προγράμματος στο αντικείμενο κατάρτισης,
- η επαγγελματική εμπειρία και το επιστημονικό επίπεδο των εκπαιδευτών,
- η συμβατότητα των εκπαιδευτών σε σχέση με τα θεματικά αντικείμενα που αναπτύσσονται στο πρόγραμμα,
- η καινοτομία που τυχόν προτείνεται εφόσον αυξάνει την αποτελεσματικότητα του προγράμματος,

³⁵ Η αξιολόγηση γίνεται από αξιολογητές του Μητρώου Αξιολογητών του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Υ.Α 4032/26-7-2001 και 106543/16-4-98 Αποφάσεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων που ορίζουν το Σύστημα διαχείρισης του Ενιαίου Μητρώου Αξιολογητών.

- το αναμενόμενο επίπεδο εξειδίκευσης και εμπειρίας των συμμετεχόντων στο πρόγραμμα.

β) η μεθοδολογία και η διαδικασία εφαρμογής της όπως:

- η καταλληλότητα και η ποιότητα της επιστημονικής μεθοδολογίας και των διαδικασιών υλοποίησης του προγράμματος,
- η επάρκεια μέσων που θα χρησιμοποιηθούν,
- η μεθοδολογία υλοποίησης της πρακτικής άσκησης,
- η διασύνδεση με επιχειρήσεις για πρακτική άσκηση,
- τα κριτήρια επιλογής των καταρτιζομένων,
- η σαφήνεια και η επάρκεια του συστήματος παρακολούθησης της πορείας υλοποίησης του προγράμματος,
- η σαφήνεια και η επάρκεια του προτεινόμενου εσωτερικού συστήματος αξιολόγησης,
- η διακρατική δράση εφόσον υπάρχει και βελτιώνει την ποιότητα του προγράμματος,
- Η λειτουργική οργάνωση και διαχείριση του προγράμματος που να περιλαμβάνει
α) τον προσδιορισμό και την περιγραφή της κατανομής των πόρων που θα διατεθούν (ομάδα έργου, υλικοτεχνική υποδομή) για την υλοποίηση της συγκεκριμένης πρότασης β) χρονοδιάγραμμα ανά φάση των δραστηριοτήτων καθώς και των παραδοτέων της πρότασης (GANTT),
- Τα προσδοκώμενα πολλαπλασιαστικά αποτελέσματα.

γ) τα προσδοκώμενα αποτελέσματα όπως:

- Η πιστοποίηση των δεξιοτήτων που αποκτούν οι καταρτιζόμενοι από διεθνείς αναγνωρισμένους οργανισμούς, γεγονός που προσθέτει επιπλέον εφόδια στον καταρτιζόμενο μέσα στον ανταγωνισμό της αγοράς εργασίας,
- Η μεθοδολογία παρακολούθησης των καταρτιζομένων και της κατάστασης τους στην αγορά εργασίας μετά το τέλος του προγράμματος,

- Η δέσμευση συνεργαζόμενων επιχειρήσεων να απασχολήσουν τους καταρτιζόμενους μετά το τέλος του προγράμματος σε αντικείμενο συναφές με αυτό, σε διάστημα εντός τετραμήνου μετά το πέρας του προγράμματος,
- Το ποσοστό απορρόφησης από επιχειρήσεις καταρτισθέντων που συμμετείχαν σε προγράμματα κατάρτισης που υλοποίησε ο φορέας σε προηγούμενα έτη.

Η τρίτη φάση αξιολόγησης αφορά την αξιολόγηση της οικονομικής προσφοράς του αναδόχου. Κύριος δείκτης για τον σκοπό αυτό, αποτελεί το ωριαίο κόστος του προγράμματος, δηλαδή πόσο «στοιχίζει» συνολικά η κάθε ώρα του εκπαιδευτικού προγράμματος. Για να γίνει ένα πρόγραμμα ενός Κ.Ε.Κ. αποδεκτό από τον Τελικό Δικαιούχο, θα πρέπει το μέσο ωριαίο κόστος του προγράμματος που υποβάλλεται για πρόταση, να κυμαίνεται στα πλαίσια (ανώτατο και κατώτατο όριο) που ορίζεται από την κάθε προκήρυξη και πρόσκληση του τελικού δικαιούχου.

Μέσα από την αξιολόγηση όλων των παραπάνω κριτηρίων βγαίνει η τελική βαθμολογία της πρότασης (κάθε ενότητα κριτηρίων έχει έναν συντελεστή βαρύτητας), λαμβάνοντας παράλληλα υπόψη και την βαθμολογία των Κ.Ε.Κ. σύμφωνα με το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.

Τέλος, οι προτάσεις αξιολογούνται περαιτέρω από γνωμοδοτικές επιτροπές. Οι Γνωμοδοτικές Επιτροπές συγκροτούνται με Απόφαση του πολιτικού προϊστάμενου όπως αυτός ορίζεται από τον κάθε φορέα (Υπουργείο, Περιφέρεια κ.ο.κ.). Οι προτάσεις που θεωρούνται απαράδεκτες ως προς ένα από τα κριτήρια δεν προχωρούν στις Γνωμοδοτικές Επιτροπές. Οι επιτροπές αυτές λαμβάνοντας υπόψη την βαθμολογία της β' και γ' φάσης αξιολόγησης, καταλήγουν στην τελική βαθμολογία και κατατάσσουν όλες τις προτάσεις σύμφωνα με αυτές τις βαθμολογίες.

5.3.4 Επιλέξιμες δαπάνες

Στα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης συγκεκριμένες δαπάνες δικαιολογούνται. Τα κόστη που εγκρίνονται για χρηματοδότηση από το Ε.Κ.Τ. πρέπει

να αφορούν αποκλειστικά το παραγόμενο έργο. Οι ενέργειες που είναι επιλέξιμες³⁶ αφορούν:

- την πληρωμή του διδακτικού προσωπικού,
- έξοδα ταξιδιού, διαμονής και διατροφής των εκπαιδευτών,
- αμοιβές για την κατάρτιση που παρέχεται από αλλοδαπά φυσικά ή νομικά πρόσωπα,
- έξοδα κατάρτισης του διδακτικού προσωπικού,
- τις αμοιβές των εκπαιδευομένων,
- τα έξοδα διαμονής και διατροφής των καταρτιζομένων,
- τα αναλώσιμα, την κατανάλωση και τον εξοπλισμό και
- λοιπές έμμεσες δαπάνες όπως:
 - § αμοιβές διοικητικού και βοηθητικού προσωπικού,
 - § δαπάνες μετακίνησης, διαμονής και διατροφής του ως άνω προσωπικού,
 - § δαπάνες προετοιμασίας των προγραμμάτων,
 - § δαπάνες ύδρευσης, θέρμανσης κλπ,
 - § υλικά καθαριότητας,
 - § ενοίκια των δομών των Κ.Ε.Κ.,
 - § αμοιβές για βρεφονηπιακούς σταθμούς κατά την διάρκεια υλοποίησης των προγραμμάτων.

Δαπάνες που δεν συνδέονται με το παραγόμενο έργο δεν είναι επιλέξιμες. Στο Παράρτημα VII παραθέτουμε πίνακα επιλέξιμων δαπανών με τους αντίστοιχους κωδικούς και την αντιστοίχηση τους με το Εθνικό Γενικό Λογιστικό Σχέδιο. (Ε.Γ.Λ.Σ.) όπως αποτυπώνονται στο Ε.Σ.Δ.Ε.Κ.

³⁶ Στο πλαίσιο των Κανονισμών 1260/99, 1685/00 και 438/01 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, προσδιορίζονται οι γενικοί κανόνες επιλεξιμότητας και ελέγχου των δαπανών. Επιλέξιμες πληρωμές είναι αυτές που πραγματοποιούνται από τους Τελικούς Δικαιούχους των πράξεων προς τους Τελικούς Αποδέκτες (ανάδοχους) και δικαιολογούνται από την εκτέλεση των πράξεων. Στις περιπτώσεις κρατικών ενισχύσεων, οι πληρωμές είναι οι καταβολές των ενισχύσεων προς τις επιχειρήσεις αποδέκτες των ενισχύσεων και δικαιολογούνται από τους όρους και τους στόχους των ενισχύσεων.

Οι πληρωμές από τον Τελικό Δικαιούχο προς τους Αναδόχους των υποέργων στα πλαίσια του Ε.Κ.Τ. πραγματοποιούνται σε δόσεις οι οποίες έχουν την εξής μορφή:

1. Η πρώτη δόση ύψους 30% του συνολικού κόστους του υποέργου καταβάλλεται μετά τη δήλωση έναρξης της κατάρτισης, αφού ο ανάδοχος έχει υλοποιήσει την απαιτούμενη προετοιμασία για την έναρξη της κατάρτισης, η οποία ενδεικτικά συνίσταται σε: α) δράσεις δημοσιότητας β) επιλογή καταρτιζομένων γ) επιλογή εκπαιδευτών δ) σύνταξη αναλυτικού ωρολογίου προγράμματος ε) εξεύρεση και οριστικοποίηση των επιχειρήσεων όπου θα υλοποιηθεί η πρακτική άσκηση στ) οριστικοποίηση της κατάλληλης υλικοτεχνικής υποδομής για την υλοποίηση της κατάρτισης. Εφόσον το υποέργο περιλαμβάνει περισσότερα του ενός προγράμματα κατάρτισης, η δήλωση έναρξης θα πρέπει να αφορά τουλάχιστον το 35% των προγραμμάτων. Η πρώτη δόση δεν μπορεί να υπερβαίνει το ύψος της ετήσιας δέσμευσης του υποέργου.

2. Η δεύτερη δόση ύψους 30% του συνολικού κόστους του υποέργου, θα καταβάλλεται μετά τη βεβαίωση υλοποίησης, τουλάχιστον 35% του φυσικού αντικειμένου (ανθρωποώρες κατάρτισης), και την πιστοποίηση αυτού από τον Τελικό Δικαιούχο.

3. Η τρίτη δόση ύψους 30% του συνολικού κόστους του υποέργου, θα καταβάλλεται μετά τη βεβαίωση υλοποίησης, επιπλέον 35% (συνολικά τουλάχιστον 70%), του φυσικού αντικειμένου και την πιστοποίηση αυτού από τον Τελικό Δικαιούχο.

4. Η τελευταία δόση αφορά την πληρωμή του τελικού υπολοίπου και πραγματοποιείται μετά την υποβολή από τον ανάδοχο της αίτησης τελικής πληρωμής, στην οποία βεβαιώνεται η υλοποίηση 100% του φυσικού αντικειμένου και η πιστοποίηση αυτού, σύμφωνα με το περιεχόμενο της σύμβασης ανάθεσης από τον Τελικό Δικαιούχο.

5.3.5 Διαδικασίες Ελέγχου

Στην όλη διαδικασία της αναγνώρισης της επιλεξιμότητας των δαπανών, εξαιρετικής σημασίας είναι η υποχρέωση τήρησης – καταχώρησης και ο έλεγχος των παραπάνω δαπανών. Η πραγματοποίηση μιας δαπάνης η οποία τηρεί όλους τους

κανόνες πρέπει να ακολουθεί και μια διαδικασία, προκειμένου αυτή η ιδιότητα να είναι ορατή σε όλα τα επίπεδα διαχείρισης και ελέγχου, σε κάθε χρονική στιγμή.

Έτσι, σε όλα τα επίπεδα, από τον Τελικό Δικαιούχο, την Διαχειριστική Αρχή μέχρι και την Αρχή Πληρωμής³⁷ πρέπει να ελέγχονται, να τηρούνται παραστατικά στοιχεία και να καταχωρούνται λογιστικές εγγραφές των πράξεων που χρηματοδοτούνται από τα Διαρθρωτικά Ταμεία, στο πλαίσιο των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων του Κ.Π.Σ

Για όλες τις παραπάνω δαπάνες απαιτούνται παραστατικά διαφορετικά δεν είναι επιλέξιμες. Θεωρούνται επίσης επιλέξιμες εκείνες μόνο οι κατηγορίες δαπανών κατά τις οποίες η υποχρέωση έχει αναληφθεί κατά διάστημα δύο μήνες πριν και δύο μήνες μετά από την υλοποίηση του προγράμματος.

Η ανάθεση των προγραμμάτων, γίνεται με την υπογραφή σύμβασης μεταξύ του Τελικού Δικαιούχου και των αναδόχων, στην οποία θα πρέπει να περιλαμβάνονται μεταξύ των άλλων και τα εξής :

- A) Το φυσικό αντικείμενο (του υποέργου) το οποίο θα εκφράζεται σε ανθρωποώρες κατάρτισης και ο τρόπος και ο χρόνος βεβαίωσης υλοποίησης (παράδοσης) του φυσικού αντικειμένου (π.χ. κάθε μήνα ή τρίμηνο, με τη συμπλήρωση τυποποιημένου εντύπου και την τυχόν υποβολή δικαιολογητικών υλοποίησης όπως παρουσιολόγια εκπαιδευτών–εκπαιδευομένων–διοικητικού προσωπικού κ.λ.π.).
- B) Το χρονοδιάγραμμα υλοποίησης.
- Γ) Το συνολικό κόστος του υποέργου.
- Δ) Ο τρόπος χρηματοδότησης και πληρωμών.

Κάθε ανάδοχος φορέας υποχρεούται, αμέσως μετά την υπογραφή της σχετικής σύμβασης ανάθεσης υλοποίησης, κατά την διάρκεια του προγράμματος και μετά την λήξη αυτού, να υποβάλλει σε τακτά χρονικά διαστήματα δικαιολογητικά, προκειμένου να εξασφαλιστεί η αποτελεσματικότητα των ενεργειών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης με σκοπό: τη χρηστή και αποτελεσματική διαχείριση των

³⁷ **Αρχή Πληρωμής:** Υπηρεσία του ΥΠ.ΕΘ.Ο, που έχει ως σκοπό την εξασφάλιση των χρηματοδοτικών ροών από τα Διαρθρωτικά Ταμεία για τα επιχειρησιακά προγράμματα του ΚΠΣ. (Ν. 2860/2000 – αρ. 8)

πόρων, την τήρηση των Εθνικών και Κοινοτικών Διατάξεων, την ορθή υλοποίηση του φυσικού αντικειμένου σύμφωνα με το περιεχόμενο της σύμβασης, την επιλεξιμότητα των δαπανών και την αιτιολόγηση τους, την ορθή υλοποίηση των ενεργειών και τη διαπίστωση εάν αυτές είναι σύμφωνες με τις ισχύουσες ρυθμίσεις, την πρόληψη ή την διαπίστωση τυχόν παραβάσεων και την επιβολή κυρώσεων και την ανάκτηση τυχόν καταβληθέντων κεφαλαίων μετά την διαπίστωση σχετικής παράβασης και την εξασφάλιση επαρκούς διαδρομής ελέγχου.

Οι έλεγχοι που πραγματοποιούνται είναι:

- Εσωτερικός έλεγχος ο οποίος διενεργείται από τον τελικό δικαιούχο,
- Πρωτοβάθμιος έλεγχος, ο οποίος διενεργείται από την Διαχειριστική Αρχή κάθε Ε.Π.,
- Δευτεροβάθμιος Έλεγχος που διενεργείται από την Αρχή Πληρωμής του Κ.Π.Σ.,
- Εξωτερικός δημοσιονομικός έλεγχος ο οποίος διενεργείται από την Επιτροπή Δημοσιονομικού Ελέγχου (Ε.Δ.ΕΛ.).

Τα στάδια ελέγχου³⁸ που διενεργούνται από τις Διαχειριστικές αρχές των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων, αποτελούνται πρώτα από τον Προληπτικό έλεγχο, ο οποίος διενεργείται πριν την έναρξη της υλοποίησης του έργου, κατά το στάδιο της προετοιμασίας εκτέλεσης και ελέγχεται η ικανότητα του τελικού δικαιούχου να υλοποιεί το έργο.

Το δεύτερο στάδιο αφορά τον Έλεγχο κατά την εκτέλεση του έργου και διενεργείται κατά τη διάρκεια υλοποίησης των έργων μέσω του Ο.Π.Σ. και με επιτόπιους ελέγχους. Συγκεκριμένα ελέγχεται η νομιμότητα και η κανονικότητα των δαπανών, η τήρηση των διαδικασιών, η αξιοπιστία των πληροφοριών και των οικονομικών στοιχείων που δηλώνονται από τον τελικό δικαιούχο, στα πλαίσια των μηνιαίων και τριμηνιαίων δελτίων παρακολούθησης, η τήρηση των δεσμεύσεων που έχει αναλάβει ο τελικός δικαιούχος κατά την ένταξη του έργου στο επιχειρησιακό πρόγραμμα και η τήρηση των κανόνων δημοσιότητας.

³⁸ Η διεξαγωγή ελέγχων στις χρηματοδοτούμενες από το Ε.Κ.Τ ενέργειες προβλέπεται από: τις διατάξεις των άρθρων 206 και 209 εδαφ β' της Συνθήκης της ΕΟΚ τον καν. 4253/88 (άρθρο 25 παρ 1 και 6) τον καν 5255/88 που αφορά το Ε.Κ.Τ. τον καν 2082/93, άρθρο 23 τον καν. 1681/94, τον καν. 2988/95 του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκή Ένωσης

Το τελευταίο στάδιο είναι ο Έλεγχος με την ολοκλήρωση του έργου. Διενεργείται μετά τη γνωστοποίηση της ολοκλήρωσης του έργου από τον τελικό δικαιούχο, είναι επιτόπιος, αφορά το φυσικό αντικείμενο του έργου καθώς και το λειτουργικό αποτέλεσμα και συντάσσεται βεβαίωση τήρησης των υποχρεώσεων από τον τελικό δικαιούχο. Κάθε έργο γίνεται αντικείμενο επιτόπιου ελέγχου τουλάχιστο μία φορά κατά την εκτέλεση και μια φορά με την ολοκλήρωση.

Για κάθε διενεργούμενο έλεγχο συντάσσεται έκθεση, τα πορίσματα της οποίας καταχωρούνται στο ΟΠΣ και κοινοποιούνται στην Αρχή πληρωμής, στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή, την Επιτροπή Δημοσιονομικού ελέγχου και τον τελικό δικαιούχο.

Ο φορέας υλοποίησης κάθε έργου (τελικός δικαιούχος) ασκεί έλεγχο σε όλα τα στάδια από την προετοιμασία μέχρι την ολοκλήρωση του υποέργου και ειδικότερα :

A. Ελέγχει την τήρηση της ισχύουσας νομοθεσίας κατά την προετοιμασία εκτέλεσης του υποέργου, κατά την υποβολή της πρότασης ένταξης του υποέργου ή και μετά την ένταξή του στο έργο.

B. Ελέγχει την αξιοπιστία των πληροφοριών και στοιχείων που δηλώνονται από τον ανάδοχο στα πλαίσια των μηνιαίων και τριμηνιαίων δελτίων παρακολούθησης φυσικού και οικονομικού αντικειμένου, την τήρηση των δεσμεύσεων που έχει αναλάβει ο ανάδοχος κατά την ένταξη του υποέργου στο έργο και την τήρηση των κανόνων δημοσιότητας σύμφωνα με τους ισχύοντες κανόνες και διατάξεις.

Γ. Πραγματοποιεί ελέγχους στα υποέργα μετά τη γνωστοποίηση ολοκλήρωσης από τον ανάδοχο και βελτιώνει την τήρηση των υποχρεώσεων του αναδόχου.

Οι έλεγχοι διενεργούνται μέσω των στοιχείων που υποχρεούται να υποβάλλει ο ανάδοχος στον φορέα υλοποίησης του έργου και επιτόπια κατά την εκτέλεση του υποέργου ή μετά την ολοκλήρωση αυτού.

Για κάθε διενεργούμενο έλεγχο συντάσσεται έκθεση τα πορίσματα της οποίας κοινοποιούνται στην Αρχή διαχείρισης του Επιχειρησιακού Προγράμματος και στον ανάδοχο.

Ο έλεγχος των εξωτερικών αναδόχων επικεντρώνεται στην ποιοτική υλοποίηση του φυσικού αντικειμένου που τους έχει ανατεθεί. Τα ποιοτικά στοιχεία υλοποίησης ενός προγράμματος κατάρτισης, ενδεικτικά μπορεί να είναι:

- A) Ποιότητα και συνάφεια των εκπαιδευτών με το εκπαιδευτικό αντικείμενο
- B) Αριθμός και συνάφεια των επιχειρήσεων της πρακτικής άσκησης και η πραγματοποίησή της σε πραγματικές συνθήκες εργασιακού χώρου.
- Γ) Καταλληλότητα (ποιοτική και ποσοτική) του εκπαιδευτικού υλικού και εξοπλισμού
- Δ) Ποιότητα, βαθμός δυσκολίας και αντιστοιχίας των test και των τελικών εξετάσεων σε σχέση με την εκπαιδευτική στόχευση του προγράμματος
- Ε) Τήρηση και εφαρμογή των συστημάτων και της μεθοδολογίας υλοποίησης όπως έχει περιγράψει αυτά ο φορέας τόσο κατά τη διαδικασία πιστοποίησης όσο και με την υποβληθείσα πρόταση.
- ΣΤ) Ποιότητα εσωτερικής και εξωτερικής αξιολόγησης.

Βιβλιογραφία

1. Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. (ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2002): ΠΡΑΚΤΙΚΑ ΗΜΕΡΙΔΑΣ ΜΕ ΘΕΜΑ: "Σύστημα Παρακολούθησης και Αξιολόγησης Κ.Ε.Κ. - Μητρώο Εκπαιδευτών Σ.Ε.Κ."
2. Εργαστήριο Συγκριτικής Εκπαίδευσης Διεθνούς Εκπαιδευτικής Πολιτικής και Επικοινωνίας (2002) 'Η Εκπαίδευση Απέναντι στις Προκλήσεις του 21ου Αιώνα: Νέες ορίζουσες και Προοπτικές' Αθήνα, Εκδόσεις Λιβάνη
3. Ηλιάδης Νικ. (Ιανουάριος 1995): Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα, Εθνική Έκθεση, Ε.Ι.Ε., Αθήνα
4. Μπαλώτη Ξένη (Δεκέμβριος 1996): Αρχική και Συνεχιζόμενη Επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Εθνική Έκθεση για το Πρόγραμμα Leonardo da Vinci, Αθήνα.
5. Χασάπης Δημήτρης (Οκτώβριος 1994), Ποιότητα στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Μελέτη στα πλαίσια του Ευρωπαϊκού Προγράμματος Force.
6. ΥΑ 111456/8-7-96 Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων «Σύστημα Διαχείρισης, Παρακολούθησης, Αξιολόγησης, και Ελέγχου Ενεργειών

Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης χρηματοδοτούμενων από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (Ε.Κ.Τ.) στα πλαίσια του 2^{ου} Κοινοτικού Πλαισίου (ΚΠΣ) και διαδικασία εφαρμογής τους.

7. ΥΑ 107454/2-6-1998 Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων «Σύστημα Διαχείρισης, Παρακολούθησης, Αξιολόγησης, και Ελέγχου Ενεργειών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης χρηματοδοτούμενων από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (Ε.Κ.Τ.) στο πλαίσιο του Μέτρου 1 του υποπρογράμματος ΙΙΙ του Ε.Π. Συνεχιζόμενη Κατάρτιση και Προώθηση της Απασχόλησης και διαδικασία εφαρμογής τους.
8. ΥΑ 4032/26-7-2001 Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων «Σύστημα Διαχείρισης του Ενιαίου Μητρώου Αξιολογητών (Ε.Μ.Α.)
9. ΥΑ 4033/26-7-2001 Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων «Ενιαίο Σύστημα Διαχείρισης, Αξιολόγησης, Παρακολούθησης και Ελέγχου των ενεργειών Επαγγελματικής Κατάρτισης συγχρηματοδοτούμενων από το ΕΚΤ στο πλαίσιο του Γ' ΚΠΣ, (2000-2006), για όλα τα Επιχειρησιακά Προγράμματα που εμπεριέχουν δράσεις Κατάρτισης».
10. 112809/18-06-2002 Κοινή Υ.Α. Υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων για την τροποποίηση της ΥΑ 4033/26-7-2001 Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων «Ενιαίο Σύστημα Διαχείρισης, Αξιολόγησης, Παρακολούθησης και Ελέγχου των ενεργειών Επαγγελματικής Κατάρτισης συγχρηματοδοτούμενων από το ΕΚΤ στο πλαίσιο του Γ' ΚΠΣ, (2000-2006), για όλα τα Επιχειρησιακά Προγράμματα που εμπεριέχουν δράσεις Κατάρτισης».
11. 111384/13-05-2003 Κοινή Υ.Α. Υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων περί Συστήματος Παρακολούθησης και Αξιολόγησης των Κ.Ε.Κ.
12. Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (2003), Οδηγός Τήρησης Συμβατικών Υποχρεώσεων των Αναδόχων Φορέων για το έργο «Κατάρτιση Ανέργων σε Πιστοποιημένα Κ.Ε.Κ.
13. ΥΑ 105127/08-01-2001 Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων «Σύστημα Πιστοποίησης Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης»

14. ΥΑ 105128/08-01-2001 Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων
«Προδιαγραφές Συγκρότησης Μητρώου Εκπαιδευτών/τριών Συνεχιζόμενης
Επαγγελματικής Κατάρτισης»

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ Κ.Ε.Κ.

Όλο το Ε.Σ.Δ.Ε.Κ. ουσιαστικά απευθύνεται στα Κ.Ε.Κ. Από την περιγραφή του προηγούμενου κεφαλαίου δημιουργείται η εντύπωση ότι όλες οι δραστηριότητες των Κ.Ε.Κ. υπαγορεύονται από το σύστημα κατάρτισης και όλες οι απαιτήσεις αποτυπώνονται ρητά σε αυτό. Παρόλα αυτά οι προδιαγραφές που αναφέρθηκαν για την κατάρτιση δεν είναι καθόλου εύκολο να προσεγγιστούν χωρίς την ύπαρξη ενός καλά σχεδιασμένου συστήματος διοίκησης βασισμένο στην ποιότητα.

6.1 Κ.Ε.Κ. και Ποιότητα

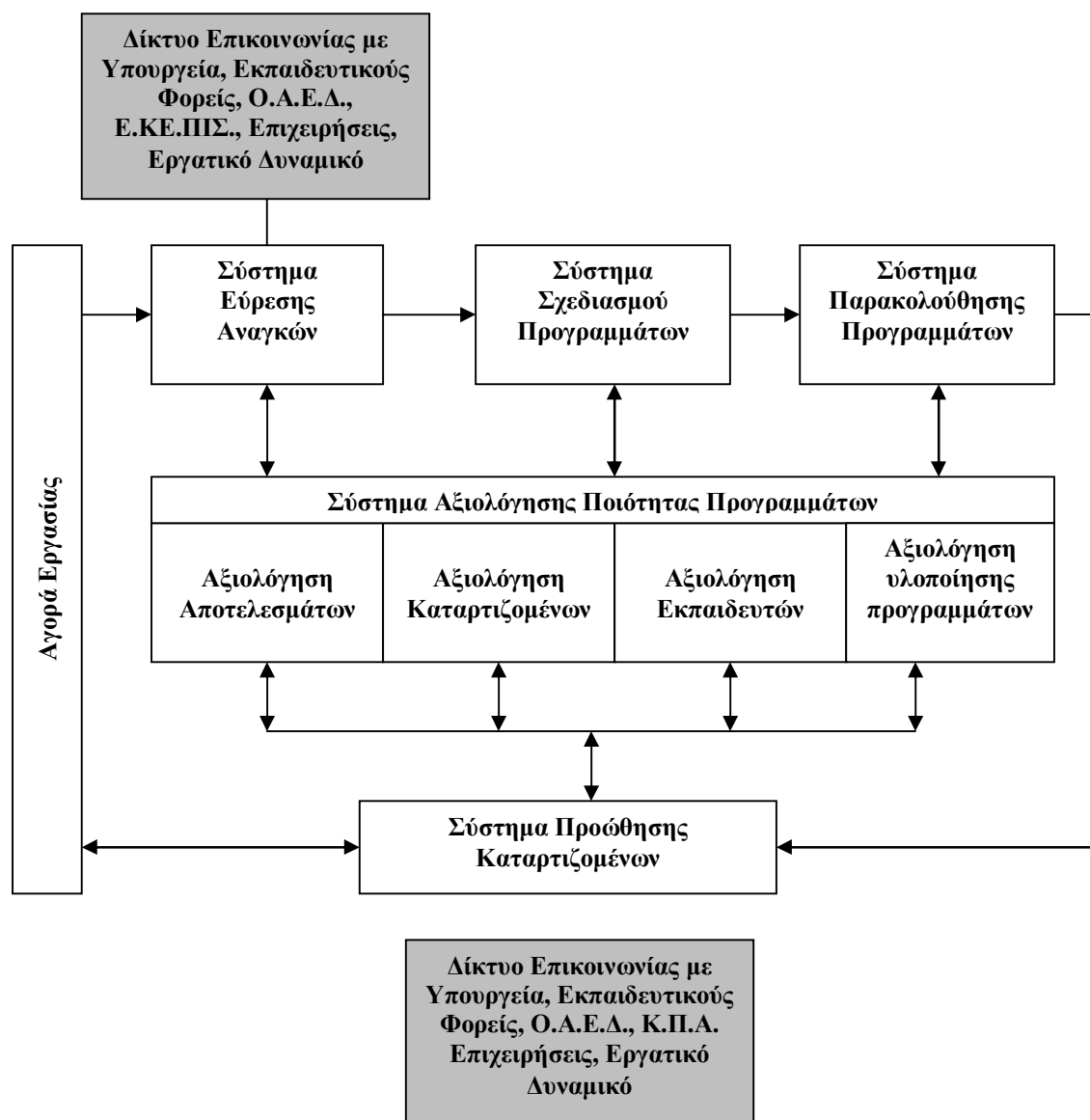
Ένα από τα μεγαλύτερα πλεονεκτήματα που προσφέρει η Δ.Ο.Π. είναι η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας μιας επιχείρησης. Η ικανοποίηση του πελάτη συνεπάγεται μεγαλύτερο μερίδιο αγοράς συνεπώς μεγαλύτερες πωλήσεις. Η ανάλυση διαδικασιών και συστημάτων για την συνεχή βελτίωση οδηγεί σε ελαχιστοποίηση του κόστους. Και από τα δύο συμπεράσματα συνεπάγεται η αύξηση των κερδών και η μακροχρόνια διάρκεια της επιχείρησης στο παιχνίδι της αγοράς.

Οι υψηλών απαιτήσεων προδιαγραφές του Ε.ΚΕ.ΠΙΣ., αλλά και η απαίτηση για υιοθέτηση συστημάτων διασφάλισης ποιότητας κάνουν αναγκαία από τα Κ.Ε.Κ. την αναζήτηση της ποιότητας. Πέρα από αυτό όμως, μόνο μέσα από διαδικασίες συνυφασμένες με την ποιότητα, θα μπορέσουν τα Κ.Ε.Κ. να παρουσιάσουν εκείνες τις προτάσεις για εκπαιδευτικά προγράμματα που είναι αναγκαίες για την προώθηση της γνώσης και της ανάπτυξης. Μόνο μέσα από παρόμοιες άλλωστε διαδικασίες μπορεί επίσης να γίνει και η σωστή υλοποίηση αυτών των προγραμμάτων.

Από ποιότητα του Κ.Ε.Κ. άλλωστε εξαρτάται και αν θα του εγκριθούν προγράμματα κατάρτισης προς υλοποίηση ή όχι. Συνεπώς είναι και θέμα επιβίωσης του Κ.Ε.Κ. Στα πλαίσια της Διοίκησης Ολικής Ποιότητας κάθε Κ.Ε.Κ. οφείλει να αναλύσει όλες εκείνες τις διαδικασίες και τα συστήματα που επηρεάζουν την λειτουργία του προκειμένου η προσπάθεια για συνεχή βελτίωση και για ποιότητα να είναι πάντα εφικτή.

Το παρακάτω σχήμα διευκολύνει να δούμε το πλαίσιο μέσα στο οποίο ένα Κ.Ε.Κ. λειτουργεί και συστήματα τα οποία υποστηρίζουν την λειτουργία του.

ΣΧΗΜΑ 7: Η ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΩΝ Κ.Ε.Κ. ΩΣ ΣΥΣΤΗΜΑ



Βλέπουμε λοιπόν πώς ένα Κ.Ε.Κ. μπορεί να απεικονίσει την λειτουργία του ως ένα σύνολο υποσυστημάτων, άμεσα συνδεδεμένων μεταξύ τους, που συνθέτουν ένα μεγαλύτερο σύστημα παραγωγής. Οι διαδικασίες που διέπουν ένα Κ.Ε.Κ. πρέπει να είναι κατάλληλα σχεδιασμένες για να παρέχουν ανάλογη ανατροφοδότηση.

Οτιδήποτε αφορά ένα Κ.Ε.Κ. προδιαγράφεται από τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Το Κ.Ε.Κ. οφείλει να έχει αναπτύξει συστήματα ανεύρεσης αναγκών για τις οποίες πρέπει να αντεπεξέλθει στο μεγαλύτερο δυνατό βαθμό. Η συνεργασία με

όλους τους εξωτερικούς πελάτες είναι αναγκαία, προκειμένου να σχεδιάζονται σωστά οι διαδικασίες, οι στόχοι και οι υπηρεσίες της επιχείρησης, αφού πελάτης του Κ.Ε.Κ. είναι ουσιαστικά όλο το εξωτερικό περιβάλλον του.

Για την επίτευξη του σκοπού αυτού, απαραίτητοι επίσης είναι μηχανισμοί ενημέρωσης, πληροφόρησης και επιμόρφωσης του ανθρώπινου δυναμικού του Κ.Ε.Κ. Το προσωπικό πρέπει συνεχώς να ενημερώνεται για τις νέες συνθήκες, τα νέα προγράμματα αλλά και τα θέματα τα οποία αφορούν την ποιοτική βελτίωση των υπηρεσιών (θέματα ποιότητας).

Η συνεχής επαφή και συνεργασία με την αγορά εργασίας, δίνει τη δυνατότητα στο Κ.Ε.Κ. να θέτει τους κατάλληλους κάθε φορά στόχους για τον σχεδιασμό και υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης. Οι σκοποί αυτοί ανταποκρίνονται στις ανάγκες της αγοράς αλλά και συνδυάζονται με τις κατάλληλες μεθοδολογίες σχεδιασμού και ανάπτυξης, τόσο των εκπαιδευτικών δράσεων όσο και των διοικητικών διεργασιών. Απαραίτητη είναι η χρήση και αξιοποίηση μελετών, ερευνών και στατιστικών στοιχείων που αποτυπώνουν τις εκπαιδευτικές ανάγκες και εφαρμόζονται στον σχεδιασμό.

Και στα δύο αυτά συστήματα η ανάπτυξη ομάδων εργασίας πολλαπλασιάζουν το αποτέλεσμα της επιχείρησης. Στις ομάδες αυτές συμμετέχουν κατά κύριο λόγο ο Διευθυντής του Κ.Ε.Κ., ο Διευθυντής Κατάρτισης και ένας τουλάχιστον εκπαιδευτικός υπεύθυνος του Κ.Ε.Κ. ανάλογα με το θεματικό πεδίο.

Είναι κατανοητό ότι πέρα από τον σχεδιασμό, συστηματοποιημένες διαδικασίες πρέπει να πλαισιώνουν και την υλοποίηση των προγραμμάτων. Οι παρουσίες, η διδακτική ύλη, η πορεία της διδασκαλίας και η μεθοδολογία της, τα αποτελέσματα, πρέπει να παρακολουθούνται συνεχώς. Διευκόλυνση στην όλη παραπάνω διαδικασία πρέπει να προσφέρουν ειδικές φόρμες και βάσεις δεδομένων του προγράμματος, πληροφοριακά συστήματα και εργαλεία ποιότητας που οδηγούν και στο σχηματισμό δεικτών.

Ευθύνη και συμμετοχή στο στάδιο αυτό φέρουν όλοι, Διευθυντές, καθηγητές, διοικητικό προσωπικό ακόμη και οι μαθητές, οι οποίοι δουλεύουν σε ομάδες που έχουν συσταθεί με συγκεκριμένα κριτήρια. Σκοπός στην υλοποίηση, είναι αυτή να γίνεται πάντα σύμφωνα με τον σχεδιασμό.

Μετά το τέλος του προγράμματος κάθε Κ.Ε.Κ. οφείλει να παρακολουθεί και την προώθηση των καταρτιζομένων. Η παρακολούθηση αυτή έχει να κάνει πέρα από την μάθηση, και με την παροχή στους καταρτιζόμενους διευκολύνσεων για την ένταξη τους στην αγορά εργασίας. Η «υποχρέωση» αυτή των Κ.Ε.Κ. σύμφωνα με τις Υπουργικές Αποφάσεις πρέπει να διαρκεί τέσσερις τουλάχιστον μήνες μετά το πέρας της κατάρτισης.

Για την λειτουργία του συστήματος αυτού, η ομάδα που αναλαμβάνει το έργο αυτό με αρμόδιο τον Υπεύθυνο Προώθησης της Απασχόλησης, χρησιμοποιεί συγκεκριμένα εργαλεία, ποιοτικά κριτήρια και δείκτες. Απαραίτητη είναι η σύνδεση του Κ.Ε.Κ. με επιχειρήσεις, τον Ο.Α.Ε.Δ., με Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης προκειμένου να ανακαλύπτονται οι θέσεις απασχόλησης.

Σε όλο το διάστημα της παρακολούθησης των καταρτιζομένων το Κ.Ε.Κ. τους παρέχει στήριξη, χρησιμοποιώντας on-line υπηρεσίες και καθοδηγώντας τους πώς να κινηθούν στην αγορά εργασίας, εκμεταλλευόμενοι τα πλεονεκτήματά τους. Η παρακολούθηση αυτή πρέπει να γίνεται με εξατομικευμένη προσέγγιση και την υποστήριξη ειδικών συμβούλων.

Όπως βλέπουμε το Κ.Ε.Κ. ξεκινάει με γνώμονα τις απαιτήσεις της αγοράς, του κράτους, των καταρτιζομένων και με σκοπό την ικανοποίηση της ίδιας της αγοράς και του εργατικού δυναμικού, οι οποίοι είναι και οι αποδέκτες των υπηρεσιών κατάρτισης. Σε όλο αυτό το πλαίσιο συστημάτων, το Κ.Ε.Κ. προβαίνει σε συνεχείς αξιολογήσεις των εκπαιδευτικών προγραμμάτων. Η αξιολόγηση αυτή έχει σαν σκοπό την καλύτερη δυνατή παροχή ανάδρασης, για το πώς έχουν τα πράγματα και πώς θα μπορούσαν να βελτιωθούν.

Η αξιολόγηση αυτή δεν πρέπει να αφορά αποκλειστικά την αποτελεσματικότητα ενός προγράμματος. Το Κ.Ε.Κ. πρέπει να προβαίνει σε συνεχή αξιολόγηση και αναθεώρηση όλων των διεργασιών, διαδικασιών και συστημάτων που συγκροτούν την λειτουργία του. Αυτό πρέπει να γίνεται από τον σχεδιασμό μέχρι την παροχή των υπηρεσιών στους «καταναλωτές». Περισσότερα για την αξιολόγηση στην οποία προβαίνουν τα Κ.Ε.Κ., βλέπουμε αμέσως παρακάτω.

6.2 Η αξιολόγηση από τα Κ.Ε.Κ.

Τόσο η εσωτερική όσο και η εξωτερική αξιολόγηση των προγραμμάτων πρέπει να πραγματοποιείται με βάση ειδικά διαμορφωμένα έντυπα και την χρήση μηχανογραφημένου συστήματος και βάσει δεδομένων με στοιχεία του προγράμματος, των καταρτιζόμενων και των εκπαιδευτών.

Ο συντονισμός και η διαχείριση του προγράμματος για δυνατότητα αξιολόγησης πρέπει να περιλαμβάνει:

- Παρακολούθηση μέσω όλων των διαθέσιμων εντύπων που προβλέπονται, του φυσικού και οικονομικού αντικειμένου του προγράμματος (δελτίο διδαχθείσης ύλης, παρουσιολόγιο εκπαιδευτών, παρουσιολόγιο εκπαιδευομένων, λογιστικές μερίδες κλπ),
- Επιστημονική παρακολούθηση προγράμματος. Πραγματοποιείται μέσω προσωπικής επαφής του Επιστημονικού Υπεύθυνου με τους εκπαιδευτές, μέσω εντύπων (ερωτηματολογίου) και συνεντεύξεων,
- Συνεχής γραμματειακή και διοικητική υποστήριξη,
- Συντονισμό και παρακολούθηση της πρακτικής άσκησης στις επιχειρήσεις,
- Συντονισμό ενεργειών επιλογής καταρτιζομένων και στην συνέχεια, μετά το τέλος της θεωρητικής κατάρτισης, προώθηση στην αγορά εργασίας,
- Ανάπτυξη μεθοδολογίας πιστοποίησης των εξειδικευμένων δεξιοτήτων που αποκτούν οι καταρτιζόμενοι.

6.3 Επιμέρους Αξιολογήσεις από το Κ.Ε.Κ.

Κάθε Κ.Ε.Κ. οφείλει να προβαίνει σε επιμέρους αξιολογήσεις με την έννοια ότι διαχωρίζει την διαδικασία αξιολόγησης σε συγκεκριμένους τομείς τους οποίους πρέπει να εμψύσει την προσοχή του, προκειμένου να εξακριβώσει την αποτελεσματικότητα ενός προγράμματος κατάρτισης.

A. Αξιολόγηση Εκπαιδευτών

Η πρώτη αξιολόγηση από την οποία περνάνε οι εκπαιδευτές είναι η αξιολόγηση για την επιλογή τους. Η αξιολόγηση αυτή γίνεται με συγκεκριμένα κριτήρια όπως η

εκπαίδευση τους, η εμπειρία τους στην κατάρτιση ενηλίκων, η επιμόρφωση που έχουν δεχτεί για θέματα σχετικά με το αντικείμενο, οι σχέσεις τους με τον σχεδιασμό προγραμμάτων και με την διοικητική υποστήριξη αυτών κ.α. Επιλέγονται πάντα οι ικανότεροι στην κάθε περίπτωση και σύμφωνα με την ιδιαιτερότητα των προγραμμάτων.

Ένα δεύτερο είδος αξιολόγησης είναι η παραγωγικότητα του για το συγκεκριμένο πρόγραμμα. Κρίνεται η συνολική πορεία του εκπαιδευτή, καθ' όλη τη διάρκεια του προγράμματος, από τους καταρτιζόμενους, τον επιστημονικό υπεύθυνο αλλά και από τον ίδιο τον εκπαιδευτή (αυτο-αξιολόγηση). Ο Επιστημονικός Υπεύθυνος συμπληρώνει για κάθε εκπαιδευτή το Φύλλο Αξιολόγησης με το οποίο αξιολογείται η συνολική απόδοση του εκπαιδευτή, η συνέπεια, και η επιμέλεια που επέδειξε κατά τη διάρκεια των μαθημάτων, καθώς και η συνολική του παρουσία στην αίθουσα διδασκαλίας.

Οι καταρτιζόμενοι συμπληρώνουν επίσης για κάθε εκπαιδευτή ένα Φύλλο Αξιολόγησης. Ζητείται δηλαδή από τον καταρτιζόμενο να πάρει θέση για τη συνολική απόδοση του εκπαιδευτή και να αξιολογήσει και αυτός με συνέπεια την επιμέλεια που επέδειξε ο εκπαιδευτής κατά τη διάρκεια των μαθημάτων. Με την ένταξη στο σύστημα αξιολόγησης του καταρτιζομένου, υπογραμμίζεται η ανάγκη για την πλήρη ενεργοποίηση του καταρτιζόμενου που αποτελεί κομβικό σημείο για την προώθησή του στην απασχόληση.

Το Φύλλο Αυτο-αξιολόγησης το οποίο συμπληρώνεται από τον ίδιο τον εκπαιδευτή, έγκειται στο να δείξει το βαθμό επίγνωσής του για τις δυνατότητές του και τις επιδόσεις τους μέσα στην τάξη. Επίσης, ο εκπαιδευτής θα κληθεί να σχολιάσει τις σχέσεις του με τους καταρτιζόμενους.

B. Αξιολόγηση Καταρτιζομένων

Εδώ οι καταρτιζόμενοι πρέπει να αξιολογούνται πριν την έναρξη του προγράμματος. Πρέπει να επιλέγονται εκείνοι που έχουν πραγματικό ενδιαφέρον για το πρόγραμμα και από το οποίο θα επωφεληθούν σημαντικά. Πρέπει να επιλεγούν εκείνοι που είναι ικανοί να παρακολουθήσουν. Τέλος η διαδικασία επιλογής πρέπει

να παρέχει στοιχεία που διασφαλίζουν την εγκυρότητα της και την εφαρμογή ίσων ευκαιριών.

Πρέπει να τηρούνται όλα τα μετέπειτα του εκπαιδευτικού προγράμματος, απαιτούμενα ποιοτικά στοιχεία της κατάρτισης, ήτοι επίδοση στα τεστ, βαθμολογία πρακτικής, βαθμολογία εργασιών, αποτελέσματα των εξετάσεων πιστοποίησης κλπ. για την εξακρίβωση των γνώσεων, των ικανοτήτων και των προσόντων που αποκτήθηκαν.

Ένα πολύ σημαντικό μέρος της αξιολόγησης είναι και η προώθηση των καταρτιζομένων στην αγορά εργασίας ή η καλυτέρευση της θέσης τους σε αυτήν. Για το σκοπό αυτό το Κ.Ε.Κ, παρακολουθεί την πορεία των καταρτιζομένων για ένα μεγάλο χρονικό διάστημα μετά το τέλος της υλοποίησης του προγράμματος.

Γ. Αξιολόγηση Εκπαιδευτικού Έργου και αποτελεσμάτων

Για την παρακολούθηση και αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου, καθιερώνεται σύστημα παρακολούθησης και αξιολόγησης που περιλαμβάνει την εκτίμηση (εκ των προτέρων) ή *ex ante* αξιολόγηση, την παρακολούθηση ή *on the training* αξιολόγηση και την αξιολόγηση εκ των υστέρων ή *ex post* αξιολόγηση.

Αξιολόγηση εκπαιδευτικού έργου γίνεται μέσα από α) την παρακολούθηση διεξαγωγής των μαθημάτων, β) την επεξεργασία των στοιχείων παρακολούθησης των καταρτιζομένων κλπ. γ) τα ερωτηματολόγια αξιολόγησης κατάρτισης που συμπληρώνουν οι καταρτιζόμενοι και οι εκπαιδευτές.

Τα αντικείμενα που αξιολογούνται είναι η χρονική επάρκεια, η επιστημονική κάλυψη, η διάρθρωση του προγράμματος και η καταλληλότητα του εκπαιδευτικού υλικού και του τεχνολογικού εξοπλισμού. Επίσης σε συνδυασμό με τον σχεδιασμό του προγράμματος, εξετάζεται η επίτευξη των στόχων και η εφαρμογή των γνώσεων. Κρίνεται επίσης η εφαρμογή καινοτόμων μεθοδολογιών στην διδασκαλία και η αποτελεσματικότητά τους στην πράξη ή μη.

Δ. Οικονομική Αξιολόγηση

Τηρούνται με αναλυτική αναφορά ανά πρόγραμμα οικονομικά στοιχεία καθώς και αναλυτικά στοιχεία επιλέξιμων δαπανών με βάση τις προβλεπόμενες από τον προϋπολογισμό επιλέξιμες δαπάνες. Τέλος απαραίτητη είναι η ύπαρξη πλήρους λογιστικού συστήματος (γενική και αναλυτική λογιστική απεικόνιση στοιχείων). Στο επόμενο κεφάλαιο αναλύονται τα στοιχεία κόστους για την κατάρτιση.

6.4 Μοντέλο Αξιολόγησης

Η μέθοδος που προτιμάται από τα Κ.Ε.Κ. χρησιμοποιεί σαν βάση το μοντέλο Kirkpatrick, που αξιολογεί διαφορετικά επίπεδα αποτελεσματικότητας. Με τον τρόπο αυτό το Κ.Ε.Κ. μπορεί:

- να αξιολογήσει το πρόγραμμα κατάρτισης σε βάθος με μεγάλες λεπτομέρειες : θεματολόγιο, σεμινάριο, εργαστηριακή εφαρμογή, πρακτική κατάρτιση, on the job training, workshop κλπ,
- να αξιολογήσει τις πιθανές ελλείψεις προηγούμενων αξιολογήσεων που είχαν γίνει,
- να προσφερθεί ένα μοντέλο που θα βοηθήσει να βελτιώνεται συνεχώς η διαδικασία αξιολόγησης,
- να ενισχύσει την παραμετρική αξιολόγηση και μάλιστα σε σχέση κόστους – αποτελέσματος.

Το σύστημα μπορεί αξιολογεί τα ακόλουθα εκπαιδευτικά επίπεδα:

- ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ (οικονομική απόδοση της επένδυσης για κατάρτιση)
- ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ (σύνδεση των προγραμμάτων κατάρτισης για προσλήψεις στις επιχειρήσεις)
- ΜΑΘΗΣΗ - ΔΙΑΘΕΣΗ (διευκόλυνση της Μάθησης και αυτοδιδασκαλίας)
- ΑΝΤΙΔΡΑΣΕΙΣ ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ ΑΓΟΡΩΝ
- ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΕΣ ΜΕ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Το όλο σύστημα παρέχει μάλιστα στους εκπαιδευτές την δυνατότητα για απ' ευθείας πρόσβαση σε ένα μεγάλο όγκο πληροφοριών μέσα από βάσεις ηλεκτρονικών δεδομένων. Η αυτόματη και συνεχής βαθμολόγηση, τα αρχεία παρακολούθησης των καταρτιζομένων και οι συγκριτικές μελέτες για την πρόοδο των αξιολογήσεων, επιτρέπουν στους εκπαιδευτές να χρησιμοποιούν τον χρόνο τους πιο αποτελεσματικά, ενώ ταυτόχρονα τους δίνει την δυνατότητα να διαχειρίζονται τα σεμινάρια πολύ καλύτερα από ότι με τις κλασσικές - εργαστηριακές- μεθόδους.

Για τις ανάγκες της **εσωτερικής αξιολόγησης** το Κ.Ε.Κ. πρέπει να διαθέτει ειδικά σχεδιασμένα έντυπα αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου (καταρτιζόμενοι – εκπαιδευτές) και εσωτερική μεθοδολογία αξιολόγησης, προσαρμοσμένη στις εκπαιδευτικές ανάγκες του κάθε προγράμματος κατάρτισης.

Η εφαρμογή πλήρους μηχανοργάνωσης και πινακοποίησης των στοιχείων σε όλα τα επίπεδα συμβάλλει στην δημιουργία και επεξεργασία δεικτών απόδοσης σε κάθε φάση υλοποίησης του προγράμματος κατάρτισης.

Μετά την ολοκλήρωση της ενέργειας της κατάρτισης, συντάσσεται Αναλυτική Έκθεση Υλοποίησης των πραγματοποιηθέντων προγραμμάτων καθώς και έκθεση αξιολόγησης των καταρτιζομένων των εκπαιδευτών και των στόχων των προγραμμάτων.

Για την **εξωτερική αξιολόγηση** απαιτείται μετά το πέρας της κατάρτισης και για διάστημα τουλάχιστον 4 μηνών, παρακολούθηση των καταρτιζομένων για την εξέταση της επαγγελματικής τους κατάστασης. Η παρακολούθηση γίνεται μέσα από ειδικά έντυπα παρακολούθησης καταρτιζομένων και την υποστήριξη με λεπτομερή στοιχεία των καταρτιζομένων. Παράλληλα απαραίτητη είναι η συνδρομή ενός συστήματος προώθησης των καταρτιζομένων από το Κ.Ε.Κ. με υπεύθυνο τον Υπεύθυνο Προώθησης στην Απασχόληση.

Από τις απαντήσεις του επωφελούμενου ανέργου προκύπτουν διάφορα στοιχεία, όπως οι τρόποι αναζήτησης θέσης εργασίας, η βελτίωση της ήδη υπάρχουσας, η δημιουργία επιχειρηματικής δραστηριότητας, το διάστημα που μεσολάβησε από το πέρας της κατάρτισης μέχρι την κατάληψη της συγκεκριμένης εργασιακής θέσης ή τη δημιουργία της επιχειρηματικής δραστηριότητας. Ζητείται επίσης αναλυτικά, ο τόπος εργασίας, το χρονικό διάστημα και η θέση εργασίας που καλύφθηκε μετά το

πέρας της κατάρτισης ή το είδος της επιχείρησης που δημιουργήθηκε. Διερευνάται κατά πόσο αφορά πλήρη, μερική, εποχική ή έκτακτη απασχόληση.

Με μία σειρά από σχετικές ερωτήσεις ανιχνεύεται η επαγγελματική κινητικότητα του/της καταρτιζόμενου/ης. Συλλέγονται ακόμη στοιχεία που αφορούν την αποτελεσματικότητα της παρέμβασης, την εκτίμηση του ανέργου για τις υπηρεσίες Προώθησης στην Απασχόληση του Κ.Ε.Κ αλλά και άλλων φορέων όπως πχ Ο.Α.Ε.Δ./Κ.Π.Α. ή ιδιωτικά γραφεία εργασίας, τις νέες ανάγκες κατάρτισης των καταρτισθέντων κλπ.

Βιβλιογραφία

1. Evans D.R. (1981), *The Planning of Nonformal Education*, International Institute for Educational Planning, UNESCO, Paris
2. Christou, E. & Mavrodontis, T (1999) Total quality management in higher tourism education: A conceptual and empirical approach, “ATLAS Conference Munich ‘99” , Fachhochschule Munchen, Munich, September 1999
3. Hamblin A.C. (1974), M. A. “Evaluation and Control of training”, Mc Graw – Hill Book Company U.K.
4. Αποστόλου Ελένη (2002), *Αξιολόγηση Ποιότητας Εκπαίδευσης Εργαζομένων: Δείκτες Εκπαίδευσης*, Πανεπιστήμιο Πειραιά.
5. Δημητρόπουλος Ε.Γ. (1999), «Αξιολόγηση προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης» Οδηγός του Αξιολογητή, Γρηγόρης, Αθήνα
6. Νομαρχιακό Κ.Ε.Κ. Αθηνών (2002): *Αξιολόγηση Προγράμματος “Όργάνωση Προγραμμάτων Αθλητικού Τουρισμού”*
7. Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (2003), *Οδηγός Τήρησης Συμβατικών Υποχρεώσεων των Αναδόχων Φορέων για το έργο «Κατάρτιση Ανέργων σε Πιστοποιημένα Κ.Ε.Κ.*
8. Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (2003), *Οδηγός Τήρησης Συμβατικών Υποχρεώσεων των Αναδόχων Φορέων για το έργο «Κατάρτιση Ανέργων σε Πιστοποιημένα Κ.Ε.Κ.*
9. Χυτήρης Λεωνίδας (2001), «*Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων*», Interbooks, Αθήνα

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

ΚΟΣΤΟΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ

Στις μέρες μας, δεν είναι αρκετό πια, να παραχθεί απλά ένα ποιοτικό προϊόν ή να παρασχεθεί μια ποιοτική υπηρεσία που να ικανοποιεί έστω και στο μέγιστο βαθμό τον πελάτη. Το κόστος που δημιουργείται για να επιτευχθεί ο στόχος της ποιότητας πρέπει να διαχειρίζεται σωστά και η μακροχρόνια επίπτωση του κόστους ποιότητας στην επιχείρηση να είναι η επιθυμητή. Αυτό το κόστος ουσιαστικά μετρά την επίδοση των προσπαθειών για καλύτερη ποιότητα. Για να είναι ανταγωνιστική μία επιχείρηση, μια υπεύθυνη διοίκηση, θα πρέπει πάντα να γνωρίζει και να κρατά την ισορροπία μεταξύ κόστους και ποιότητας.

Το κόστος διασφάλισης ποιότητας ή απλά κόστος ποιότητας, επιτρέπει σε μια επιχείρηση να εξακριβώσει κατά πόσο οι οργανικοί πόροι που χρησιμοποιεί δαπανώνται για δραστηριότητες που δημιουργούνται από την χαμηλή ποιότητα. Δυστυχώς όμως, πολύ λίγες επιχειρήσεις μετρούν το κόστος ποιότητας παγκοσμίως και ακόμη λιγότερες στην Ελλάδα.

Το κόστος ποιότητας έχει οριστεί με πολλούς τρόπους. Ο Crosby όρισε τα κόστη ποιότητας ως αυτά που προέρχονται από τη μη συμμόρφωση. Γενικά μπορούμε να πούμε ότι το κόστος ποιότητας περιλαμβάνει όλα εκείνα τα κόστη τα οποία γίνονται για τη διασφάλιση της ποιότητας όσο και εκείνα τα κόστη που προκαλούνται όταν η ποιότητα δεν επιτυγχάνεται. Στο BS 6143: Part 2 αναφέρεται ως κόστος ποιότητας οι δαπάνες που προκαλούνται από τον παραγωγό, τον καταναλωτή και την κοινωνία και σχετίζονται με την ποιότητα προϊόντων και υπηρεσιών.

Το κόστος ποιότητας επίσης, εκφράζει τη διαφορά του πραγματικού κόστους μιας επιχείρησης και του ιδανικού κόστους που θα υπήρχε για την επιχείρηση, αν δεν υπήρχε κανένα ελαττωματικό προϊόν και κανένα πρόβλημα στην παραγωγική διαδικασία.

Παλιότερα, η μελέτη του κόστους ποιότητας επικεντρωνόταν στα ελαττωματικά, τα σκάρτα, την αξιολόγηση, την επανακατασκευή και τις εγγυήσεις. Σήμερα το κόστος ποιότητας έχει ευρύτερη έννοια και περιλαμβάνει ακόμη τον

σχεδιασμό, την εφαρμογή των σχεδίων, την διατήρηση συστήματος διασφάλισης ποιότητας και τις όποιες αποτυχίες εμφανίζονται σε σχέση με την ικανοποίηση των πελατών. Όλα αυτά τα κόστη έχουν ως αποτέλεσμα ακριβότερα προϊόντα για τους καταναλωτές.

Για το λόγο αυτό, όλα τμήματα μιας επιχείρησης, έχουν σχέση με το κόστος ποιότητας. Μερικά από αυτά είναι:

- Τμήμα Πωλήσεων και Μάρκετινγκ
- Τμήμα Έρευνας και Ανάπτυξης
- Τμήμα Προμηθειών
- Τμήμα Διοίκησης
- Τμήμα Σχεδιασμού και Ελέγχου
- Τμήμα Παραγωγής
- Τμήμα Διανομής
- Τμήμα Service

Γίνεται εμφανές λοιπόν πόσο σημαντική και δύσκολη υπόθεση είναι το κόστος ποιότητας, μιας και αποτελεί μια εργασία που περιλαμβάνει όλα τα τμήματα της επιχείρησης (cross-functional).

Πριν ακόμη μια επιχείρηση ξεκινήσει να μετρά το κόστος ποιότητας θα πρέπει να θέσει τους στόχους που θέλει να επιτύχει και την στρατηγική που θα ακολουθήσει. Διαφορετικά μπορεί να χαθεί η ουσία και ο λόγος για τον οποίο γίνεται η έρευνα. Πρέπει από την αρχή να ξέρουμε τι μετράμε, πως το μετράμε και για πιο λόγο. Για το λόγο αυτό πρώτα πρέπει να αναγνωρίσουμε τα στοιχεία που συνιστούν κόστος ποιότητας, δεύτερο να τα μετρήσουμε και να τα αξιολογήσουμε και τέλος να κοστολογήσουμε αυτά τα στοιχεία.

Το πόσο συχνά πρέπει να μετράται το κόστος ποιότητας είναι ένα μεγάλο θέμα. Υπάρχει η άποψη από πολλούς ότι η παρακολούθηση του πρέπει να είναι συνεχής. Αντίθετες απόψεις επισημαίνουν ότι εκτός του ότι κάτι τέτοιο είναι αδύνατο από την πλευρά των επιχειρήσεων, πολλές φορές είναι και ανούσιο και δεν προσφέρει τίποτα το θετικό. Το πιο συνετό θα ήταν από τις επιχειρήσεις να κάνουν επίσημες μελέτες

για το κόστος ποιότητας κατά τακτά χρονικά διαστήματα (πχ κάθε έξι μήνες), ενώ να παρακολουθούνται χωρίς διακοπή, εκείνα τα στοιχεία κόστους, που είναι κρίσιμα για κάθε επιχείρηση. Δεν υπάρχει μία μέθοδος που πρέπει να ακολουθήσει μια επιχείρηση και η οποία να είναι η καλύτερη. Καλύτερη, είναι εκείνη η μέθοδος με την οποία μπορούν να επιτευχθούν οι στόχοι της κάθε επιχείρησης και ταιριάζει καλύτερα με την φιλοσοφία της. Τα κύρια κριτήρια μιας επιχείρησης για την υιοθέτηση της κατάλληλης στρατηγικής είναι:

- Αν τα κόστη ποιότητας θα μετρηθούν σε όλη την επιχείρηση ή σε ένα τμήμα της,
- Σε ποια βάση κατηγοριοποίησης κόστους θα στηριχθεί,
- Αν θα χρησιμοποιηθεί μία μέθοδος μέτρησης και συλλογής,
- Αν θα χρησιμοποιηθεί κάποιο πιλοτικό πρόγραμμα,
- Αν θα μετρηθούν πρώτα τα κόστη πρόληψης και εκτίμησης ή αστοχίας και
- Ποιος θα αναλάβει την μέτρηση του κόστους.

7.1 Απόψεις για το κόστος ποιότητας

Έρευνες στις Η.Π.Α και την Ιαπωνία έχουν οδηγήσει στο συμπέρασμα ότι το κόστος ποιότητας συνήθως κυμαίνεται μεταξύ 20% - 30% των πωλήσεων των επιχειρήσεων που δεν έχουν υιοθετήσει τουλάχιστον μερικές από τις αρχές της ΔΟΠ. Περαιτέρω έρευνες δείχνουν ότι το κόστος ποιότητας φτάνει τουλάχιστον το 10% του κύκλου εργασιών, ενώ το 95% αυτού καταναλώνεται μεταξύ αξιολόγησης και αστοχιών.

Οι απόψεις που έχουν αναπτυχθεί έως τώρα για το κόστος της ποιότητας είναι διάφορες. Από αυτές κατά το πέρασμα των χρόνων επικράτησαν μερικές οι οποίες μπορούν να συνοψιστούν στις ακόλουθες τρεις κατηγορίες:

Καλύτερη ποιότητα σημαίνει μεγαλύτερο κόστος. Για την καλύτερη ποιότητα απαιτούνται ενέργειες όπως πρόληψη, καλύτερος σχεδιασμός κ.α., κόστη που καταναλώνουν σημαντικούς οικονομικούς πόρους.

Το κόστος για καλύτερη ποιότητα είναι μικρότερο από το όφελος που προκύπτει. Η άποψη ξεκίνησε από τον Deming και συνεχίστηκε από τους Ιάπωνες. Καλύτερη ποιότητα σημαίνει μείωση ελαττωματικών, μείωση κόστους επανακατασκευής κλπ.

Το κόστος ποιότητας είναι αυτό που πραγματοποιείται επιπλέον από τις επιχειρήσεις όταν τα προϊόντα τους δεν παράγονται από την πρώτη στιγμή όπως θα έπρεπε. Η θεωρία αυτή χρησιμοποιείται κυρίως από τους υποστηρικτές της ΔΟΠ και θέλει να αναδείξει το γεγονός ότι κρύβονται και άλλα κόστη πέρα από τα εμφανή που προκαλεί η χαμηλή ποιότητα, όπως η μείωση των πωλήσεων και του μεριδίου αγοράς και τα οποία αποτελούν ευκαιρίες για βελτίωση που δεν τους έχει δοθεί η κατάλληλη σημασία.

Όπως θα δούμε και στο μοντέλο PAF, κάθε επιχείρηση πρέπει πρώτα να λάβει μέτρα πρόληψης. Στοιχίζει πολύ λιγότερο να προλάβεις ένα λάθος, από το να το διορθώσεις. Με μία χρηματική μονάδα που ξοδεύεται για πρόληψη μία επιχείρηση μπορεί να γλιτώσει 10 για αξιολόγηση και ελέγχους και 100 για κόστη που αφορούν εσωτερικές και εξωτερικές αστοχίες.

7.2 Μοντέλα κόστους ποιότητας

Κατά καιρούς έχουν αναπτυχθεί διάφορα μοντέλα μέσω των οποίων το κόστος ποιότητας μπορεί να μετράται. Παρακάτω αποτυπώνουμε περιληπτικά μερικά από αυτά:

To process - cost model. Το μοντέλο αυτό αναπτύχθηκε από το Crosby (1979,1983,1984) και παρουσιάζεται στο BS 6143 Part 1. Το μοντέλο εξετάζει τα κόστη μιας διεργασίας και όχι τα κόστη ενός προϊόντος ή ενός κέντρου κόστους. Το κόστος ποιότητας εδώ βρίσκεται από το άθροισμα του κόστους συμμόρφωσης “cost of conformance” και του κόστους μη συμμόρφωσης “cost of nonconformance”.

$$COQ = COC + CONC$$

Το κόστος συμμόρφωσης είναι το κόστος της διεργασίας που ακολουθείται για την παραγωγή και παροχή προϊόντων συγκεκριμένων προδιαγραφών, εφόσον η διεργασία είναι 100% αποτελεσματική. Το κόστος μη συμμόρφωσης είναι αυτό που

λαμβάνει χώρα λόγω αποτυχίας των διεργασιών (το κόστος απώλειας χρόνου, πόρων, δυναμικότητας και υλικών).

Το *cost-benefit model*. Η θεωρία του Deming αναφέρει ότι με τη Διοίκηση Ολικής Ποιότητας (ΔΟΠ) και τη προσπάθεια για συνεχή βελτίωση, οι επιχειρήσεις οδηγούνται σε αύξηση των κερδών και μεριδίων αγοράς λόγω της μείωσης του κόστους η οποία επιτυγχάνεται με την μείωση ελαττωματικών προϊόντων και scraps και την βελτίωση της παραγωγικότητας. Το πρόβλημα όμως που υπάρχει είναι ότι τα αποτελέσματα από την υιοθέτηση της ΔΟΠ γίνονται εμφανή μόνο μακροχρόνια και όχι βραχυχρόνια.

Για το λόγο αυτό, τα μοντέλα cost-benefit που έχουν αναπτυχθεί αποτυπώνουν κυρίως τα βραχυχρόνια κέρδη (benefits) που αποκομίζονται από τις επενδύσεις πάνω στην ποιότητα. Το μοντέλο προσπαθεί να αποτυπώσει τη σχέση που υπάρχει ανάμεσα στις επενδύσεις που γίνονται για την ποιότητα και τα οφέλη που έχουν οι επενδύσεις αυτές.

Πάνω σε αυτή τη βάση αναπτύχθηκαν πολλά μοντέλα για το κόστος ποιότητας. Οι Porter και Rayner (1992), πρότειναν ένα απλό cost-benefit model που να αποτυπώνει τα αποτελέσματα της ΔΟΠ χωρίς να αντανakλά την δυναμική των διαδικασιών για ποιότητα. Ο Bajrai (1989) επικεντρώθηκε κυρίως στις ενέργειες πρόληψης για διάφορα στοιχεία κόστους, ενώ ο Baston (1988) περιέλαβε και τα παράπονα των πελατών και την πίεση της διοίκησης. Ο Coulson (1993) έλαβε υπόψη του την οικονομική σχέση μεταξύ εσόδων και κόστους που δημιουργείται ως αποτέλεσμα των διαδικασιών του marketing, της καινοτομίας και των ενεργειών για βελτίωση.

Το *Taghuci Quality Loss Function*. Τα προϊόντα και οι υπηρεσίες των οποίων τα χαρακτηριστικά βρίσκονται εντός ορίων των προδιαγραφών δεν είναι δυνατό να παράγουν περαιτέρω κόστη που θα μπορούσαν προκύψουν από την μη ικανοποίηση των πελατών. Η συνάρτηση Taghuci απεικονίζει το γεγονός ότι όσο απομακρυνόμαστε από τον στόχο των προδιαγραφών τόσο το κόστος ποιότητας αυξάνεται.

$L = C(X-T)^2$, όπου L = το κόστος, C = συντελεστής κόστους, X = το χαρακτηριστικό ποιότητας, T = ο στόχος των προδιαγραφών

Το μοντέλο «Απώλειας Ποιότητας» (Quality – Loss Model). Το μοντέλο αυτό επιχειρεί να μετρήσει τόσο τα φανερά ή απτά κόστη ποιότητας (tangible costs) όσο και τα κρυμμένα κόστη ποιότητας (intangible costs). Φανερά κόστη ποιότητας είναι εκείνα τα στοιχεία κόστους που είναι περισσότερο προφανή και συνήθως μετρούνται από τις επιχειρήσεις όπως π.χ. η φύρα, οι επανακατασκευές, τα κόστη εγγύησης κλπ. Από την άλλη πλευρά, τα κρυμμένα κόστη ποιότητας είναι αυτά που δε γίνονται εύκολα αντιληπτά και μετρήσιμα, όπως η απώλεια πελατειακής πίστης.

Τα κρυμμένα κόστη συνιστούν το μεγαλύτερο ποσοστό του κόστους ποιότητας (90%). Το κύριο πρόβλημα είναι ότι τα κόστη αυτά δεν είναι μετρήσιμα όπως η μείωση των παραγγελιών, η απώλεια χρόνου και η μείωση της παραγωγικής δυναμικότητας.

7.3 Το μοντέλο PAF (Prevention, Appraisal and Failure Model)

Το PAF είναι το πλέον διαδεδομένο μοντέλο για το κόστος ποιότητας λόγω και της ευκολίας εφαρμογής του. Το μοντέλο αναπτύχθηκε πρώτα από τον Feigenbaum. Οι ερευνητές όμως που έχουν ασχοληθεί με το μοντέλο είναι πάρα πολλοί όπως οι Abed, Dale, Pursglove κ.α. Όλοι τους έχουν αναφέρει λίστες με στοιχεία κόστους που κατανέμονται στις τέσσερις κατηγορίες κόστους ποιότητας και οι οποίες είναι:

α) κόστος πρόληψης (Prevention). Εδώ περιλαμβάνονται όλα τα κόστη εκείνων των δραστηριοτήτων που σχεδιάστηκαν με σκοπό να αποτρέψουν την εμφάνιση μη-συμμορφούμενων προϊόντων ή υπηρεσιών.

Παραδείγματα τέτοιων κοστών είναι: ο σχεδιασμός ποιότητας, η σχεδίαση και ανάπτυξη μετρήσεων και ελέγχου ποιότητας, η ανασκόπηση ποιότητας και επαλήθευση σχεδιασμού, η διακρίβωση και συντήρηση συσκευών μέτρησης ποιότητας και δοκιμαστικών συσκευών, η διακρίβωση και συντήρηση συσκευών παραγωγής που χρησιμοποιούνται για την αξιολόγηση της ποιότητας, η διασφάλιση προμηθευτών, η εκπαίδευση σε θέματα ποιότητας, η επιθεώρηση (auditing) ποιότητας, η ανάλυση προμηθειών και αναφορά ποιοτικών στοιχείων, τα προγράμματα βελτίωσης ποιότητας, καταγραφή οδηγιών για την διασφάλιση ποιότητας, η ανάπτυξη και διατήρηση του συστήματος διασφάλισης ποιότητας.

β) **κόστος εκτίμησης (Appraisal)**. Στην κατηγορία αυτή περιλαμβάνονται τα κόστη που σχετίζονται με αξιολόγηση, μέτρηση ή επιθεώρηση προϊόντων και υπηρεσιών προκειμένου να επιτυγχάνεται η συμμόρφωση των τελευταίων με τις απαιτούμενες προδιαγραφές.

Για παράδειγμα: επαλήθευση πριν από την έναρξη της παραγωγικής διαδικασίας, επιθεώρηση παραλαβών και γενικά εισερχομένων, δοκιμές αποδοχής, επιθεώρηση και δοκιμές, δειγματοληπτικοί έλεγχοι, συσκευές επιθεώρησης και δοκιμών, αναλωθέντες πόροι κατά την επιθεώρηση και δοκιμές, ανάλυση και αναφορά των αποτελεσμάτων επιθεώρησης και δοκιμών, εγκρίσεις, αξιολόγηση αποθεμάτων, αρχείο αποθήκης.

γ) **κόστος εσωτερικής αστοχίας (Internal Failure)**. Αποτελούν κόστη που λαμβάνουν χώρα όταν ανιχνεύονται μη-συμμορφούμενα προϊόντα τα οποία δεν έχουν παραδοθεί στον πελάτη.

Τυπικές υποκατηγορίες είναι: άχρηστα υλικά, αντικατάσταση, επανεπεξεργασία και επισκευή, επανεπιθεώρηση και επαναδοκιμή, ανίχνευση προβλημάτων ή ελαττωμάτων, ανάλυση αποτυχίας και εξουδετέρωση αιτιών κακής ποιότητας, σφάλματα υποκατασκευαστών ή υποπρομηθευτών, υποβάθμιση προϊόντος ή υπηρεσίας, μείωση ηθικού του προσωπικού, καθήλωση προσωπικού/εξοπλισμού και απώλεια παραγωγικής δυναμικότητας.

δ) **κόστος εξωτερικής αστοχίας (External Failure)**. Κόστη από μη-συμμορφούμενα προϊόντα και υπηρεσίες που έχουν παραδοθεί στον πελάτη.

Αυτά μπορεί να είναι: διευθετήσεις παραπόνων, διευθετήσεις εγγυήσεων, απόρριψη και αντικατάσταση / παροχή εκ' νέου του ελαττωματικού προϊόντος ή υπηρεσίας, κόστη ευκαιρίας, απώλεια πωλήσεων, μείωση εσόδων, απώλεια πίστης των πελατών, απώλεια φήμης, κόστος ανάκλησης πωλήσεων, συνέπειες από ευθύνη για ζημιά ή τραυματισμό που προκλήθηκε εξ' αιτίας ελαττωματικού προϊόντος/ υπηρεσίας (product/service liability)

Συχνά οι δύο τελευταίες κατηγορίες αναφέρονται σαν μία ως **κόστη αστοχιών**. Η διάκριση μεταξύ εσωτερικών και εξωτερικών αστοχιών επιτυγχάνεται όταν η κυριότητα του προϊόντος μεταφέρεται από την επιχείρηση στον πελάτη. Κόστη

εσωτερικών αστοχιών επίσης είναι και η επανακαταχώρηση δεδομένων, τα άσκοπα ταξίδια, οι τηλεφωνικές κλήσεις κ.α.

Σε κάθε μία από τις τέσσερις βασικές κατηγορίες περιλαμβάνονται πολλά στοιχεία κόστους. Τόσο ο Campanella³⁹ όσο και το BS 6143: Part 2⁴⁰ παραθέτουν λίστες με τέτοια στοιχεία κόστους. Οι λίστες αυτές μπορούν να λειτουργήσουν σαν οδηγοί – βοηθοί για την ανακάλυψη στοιχείων κόστους ποιότητας σε κάθε επιχείρηση. Τα στοιχεία που αναφέρονται μπορούν να αναγνωριστούν στις διάφορες επιχειρήσεις ανάλογα με την δραστηριότητα και το είδος της κάθε μίας. Είναι εμφανές ότι, τα στοιχεία κόστους ποιότητας είναι διαφορετικά σε μια κατασκευαστική εταιρεία από μία επιχείρηση παροχής υπηρεσιών.

Τα κόστη εξωτερικών αστοχιών συχνά υποτιμούνται από τις επιχειρήσεις λόγω της δυσκολίας εκτίμησής τους. Το κόστος που προκύπτει από ένα δυσαρεστημένο πελάτη είναι τεράστιο. Πελάτης με άσχημη εμπειρία από ένα προϊόν ή υπηρεσία μεταφέρει την εμπειρία αυτή σε άλλα είκοσι άτομα, ενώ την καλή εμπειρία μόνο σε τέσσερα ή πέντε. Είναι προφανής λοιπόν, η επίπτωση που έχει μια τέτοια περίπτωση στις πωλήσεις μιας επιχείρησης. Επιπλέον, το κόστος που προκύπτει για να διορθωθούν οι εξωτερικές αστοχίες είναι πολύ μεγαλύτερο από ότι στις εσωτερικές.

Το κόστος ποιότητας που πραγματοποιείται κατά τα δύο πρώτα στάδια – δηλαδή κατά το στάδιο πριν την έναρξη της παραγωγής και το στάδιο της εξέλιξης της παραγωγικής διαδικασίας – επηρεάζει άμεσα το κόστος διασφάλισης ποιότητας που πραγματοποιείται κατά τα δύο επόμενα στάδια πριν και μετά την αποστολή του προϊόντος στον πελάτη. Όσο μεγαλύτερο είναι το κόστος των δύο πρώτων σταδίων τόσο μικρότερο είναι αυτό των δύο τελευταίων και το αντίστροφο. Αυτό φαίνεται καθαρά στο παρακάτω διάγραμμα.

Ποιο είναι το optimum μέγεθος του κόστους διασφάλισης ποιότητας; Το ερώτημα έχει σαν λογική απάντηση το κόστος που οδηγεί σε μηδέν ελαττωματικά. Αν και κάτι τέτοιο φαίνεται αδύνατο η κάθε επιχείρηση πρέπει να επενδύει συνεχώς σε κόστη

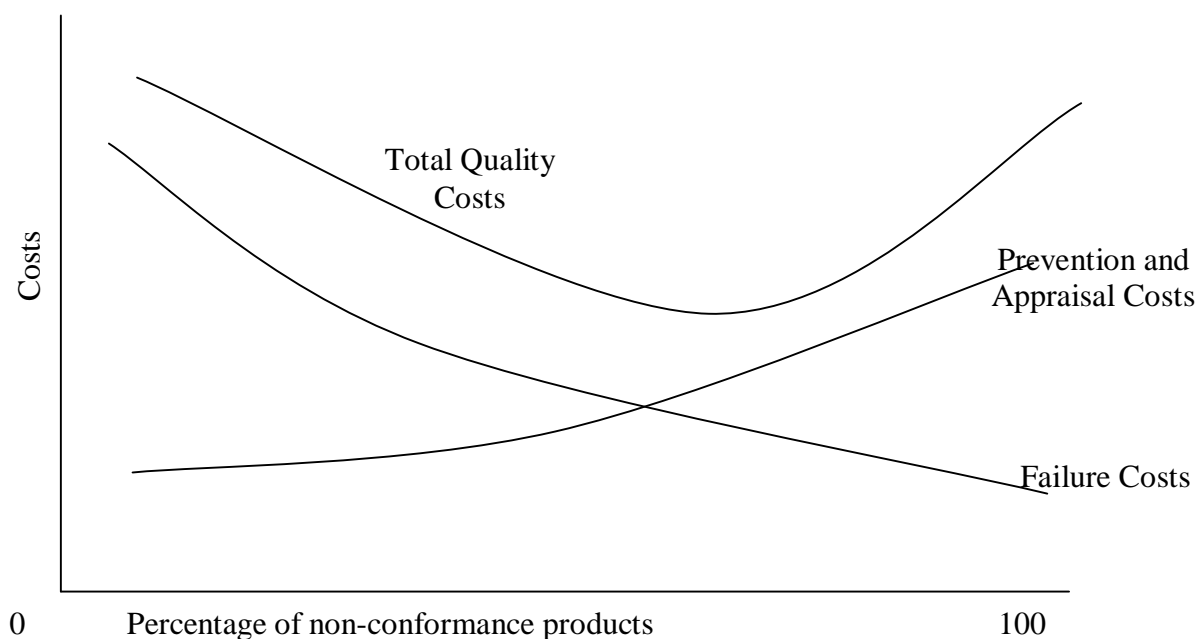
³⁹ Campanella J (ed) (1999) Principles of Quality Costs: Principles, Implementation and Use, third edition, ASQ Quality Press, Milwaukee, WI.

⁴⁰ BS 6143, Guide to the Economics of Quality Part 1 (1992) Process Cost Model (1990), Prevention, Appraisal, and Failure Model, British Standards Institution, London.

πρόληψης και εκτίμησης, προκειμένου να μειώνει τις αστοχίες και το συνολικό κόστος ποιότητας.

Πράγματι, τόσο η καλή ποιότητα και ο αυστηρός ποιοτικός έλεγχος των εισερχόμενων υλικών, όσο και η καλή συντήρηση των μηχανημάτων, έχει σαν αποτέλεσμα - την μείωση των ελαττωματικών και των απαιτούμενων ενεργειών για διόρθωση της παραγωγικής διαδικασίας και κατ' επέκταση τη μείωση του κόστους αποτυχιών. Συχνά όμως η επένδυση μόνο σε κόστη εκτίμησης, το μόνο αποτέλεσμα που έχει, είναι η μεταφορά κόστους από εξωτερικές αστοχίες σε εσωτερικές, χωρίς την ουσιαστική μείωση του κόστους ποιότητας.

ΣΧΗΜΑ 8: ΣΧΕΣΗ ΚΟΣΤΟΥΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΕΛΑΤΤΩΜΑΤΙΚΩΝ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ



Ένα από τα μεγαλύτερα πλεονεκτήματα της κατηγοριοποίησης αυτής του κόστους ποιότητας είναι η ευκολία της κατανόησης τής. Το μοντέλο είναι παγκόσμια αποδεκτό, ενώ με την μέθοδο αυτή είναι ευκολότερο να διακρίνει ο οποιοσδήποτε ποια κόστη έχουν πραγματικά σχέση με την ποιότητα.

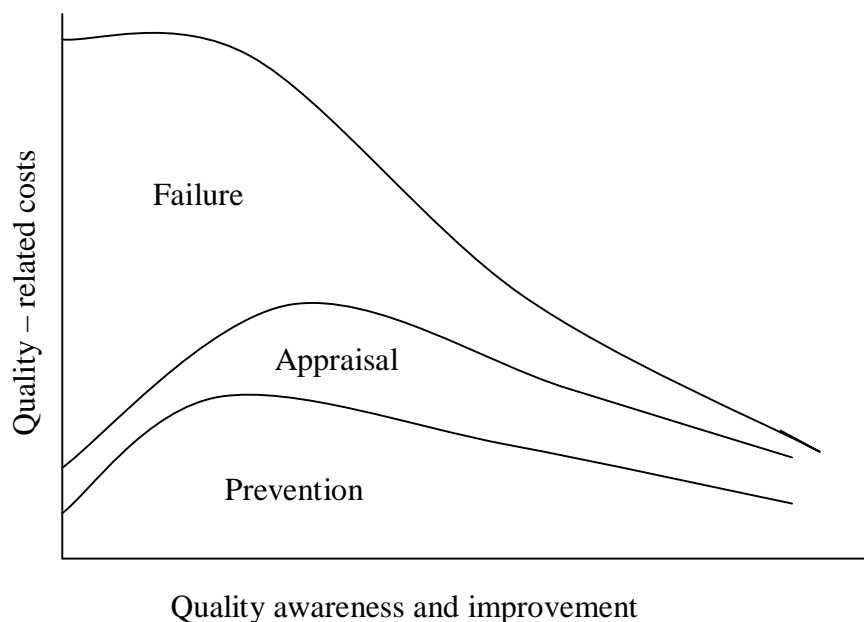
Από την άλλη μεριά όμως και τα μειονεκτήματα του μοντέλου δεν είναι λίγα: η μη συμβατότητα με τα υπάρχοντα λογιστικά συστήματα, ο αποπροσανατολισμός που μπορεί να επιφέρει υπέρ των κοστών πρόληψης και εκτίμησης έναντι των κοστών

αστοχιών, η δυσκολία εφαρμογής του σε επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών και η δυσκολία κατηγοριοποίησης ορισμένων κοστών, είναι μερικά από αυτά.

Ο στόχος όμως, δεν πρέπει να είναι απλά να εκτιμήσουμε τα κόστη αυτά. Εκείνο που έχει κύρια σημασία είναι να βρεθούν οι αιτίες και οι πηγές που προκαλούν την εμφάνιση αυτών των κοστών προκειμένου να ελαχιστοποιηθούν. Ο γενικός κανόνας είναι ότι η αύξηση του κόστους σε πρόληψη και εκτίμηση οδηγεί σε μείωση του κόστους αποτυχίας.

Περαιτέρω, σύμφωνα με το μοντέλο, όσο πιο εδραιωμένη είναι η έννοια της ΔΟΠ σε μια επιχείρηση τόσο πιο χαμηλό είναι και το κόστος ποιότητας.

ΣΧΗΜΑ 9: ΣΧΕΣΗ Δ.Ο.Π. ΚΑΙ ΚΟΣΤΟΥΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ



Το μοντέλο προτείνει, ότι σε ένα δεδομένο σημείο ο συνδυασμός των κοστών αυτών βρίσκεται σε ένα χαμηλότερο σημείο. Μία από τις μεγαλύτερες κριτικές που έχει δεχθεί το μοντέλο, είναι ότι προτείνει πως υπάρχει ένα «ιδανικό» κόστος ποιότητας το οποίο πέρα από ένα σημείο, αυξάνεται ακόμη και όταν οι επενδύσεις στην πρόληψη και εκτίμηση αυξάνονται. Κάτι τέτοιο όμως δεν είναι συμβατό με την αρχή της Δ.Ο.Π. για συνεχή βελτίωση αφού με αυτό τον τρόπο θα σταματούσε η προσπάθεια για καλύτερες διαδικασίες και καλύτερα προϊόντα. Παρόλα αυτά, σύμφωνα με τον Oakland (1995), δεν έχει βρεθεί ακόμη επιχείρηση στην οποία αυξάνοντας τα κόστη πρόληψης, το συνολικό κόστος ποιότητας να αυξάνεται επίσης.

Μία άλλη λύση για τις εταιρείες παροχής υπηρεσιών είναι η κατηγοριοποίηση του κόστους σε κατηγορίες ανάλογα με τον χρόνο (Time based cost element method). Είναι σχετικά εύκολο κάποιος να αντιληφθεί την έννοια των σκάρτων και των ελαττωματικών. Δεν είναι όμως εύκολο να κατανοήσει την επανεπεξεργασία αναφορών, τις λανθασμένες πληροφορίες, την διπλή εργασία, τη χρήση άσκοπων τηλεφωνημάτων κλπ. Ο καλύτερος τρόπος για να μετρηθούν τα κόστη αυτά είναι η χρησιμοποίηση ως κριτηρίου του χρόνου που δαπανήθηκε. «Άστοχος» χρόνος προκύπτει από κάθε εργασία που δεν γίνεται σωστά.

7.4 Πηγές για το κόστος ποιότητας

Ένα από τα μεγαλύτερα αγκάθια στον υπολογισμό του κόστους ποιότητας είναι η συλλογή στοιχείων. Τα υπάρχοντα λογιστικά συστήματα των επιχειρήσεων δεν παρέχουν τις καλύτερες δυνατότητες για την λεπτομερή εξακρίβωση των στοιχείων κόστους ποιότητας, κυρίως για αυτά που δεν είναι εμφανή.

Στο BS 6143: Part 2 προτείνονται ως πηγές ανίχνευσης των στοιχείων του κόστους ποιότητας τα ακόλουθα: οι καταστάσεις μισθοδοσίας, Τα έξοδα παραγωγής, οι αναφορές για τα υπολείμματα της παραγωγής, οι αναφορές επανακατασκευής, οι αποζημιώσεις ταξιδιών, οι πληροφορίες σχετικά με το κόστος του προϊόντος, οι αναφορές για την αντικαταστάσεις των προϊόντων και των εγγυήσεων που αποδίδονται στον πελάτη, τα αρχεία ελέγχων, και οι αναφορές για τα ελαττωματικά.

Γενικότερα τα κόστη ποιότητας, παρακολουθούνται από τρεις κύριες πηγές. Πρώτα από το κάθε λογιστικό σύστημα της κάθε επιχείρησης. Η δεύτερη πηγή είναι οι διαδικασίες και οι λειτουργίες της επιχείρησης και οι προδιαγραφές που έχει θέσει. Πέρα όμως από αυτά κάθε εταιρεία αναζητά πληροφορίες και στοιχεία που υπολογίζονται και αναλύονται αποκλειστικά για τους σκοπούς του κόστους ποιότητας.

Κάθε επιχείρηση πρέπει να αναζητήσει και να αναπτύξει οδηγίες και διαδικασίες συλλογής του κόστους ποιότητας που να καθορίζουν την κατανομή του χρόνου και του προσωπικού που απασχολείται στην αναζήτηση αυτών των στοιχείων, τον τρόπο με τον οποίο μια δραστηριότητα κατανέμεται στις τέσσερις βασικές κατηγορίες του κόστους ποιότητας και το πως μετράμε τι.

Αυτό που πρέπει κυρίως να προσεχθεί σε ένα τέτοιο σύστημα είναι να είναι όσο το δυνατό πιο απλό και εφαρμόσιμο. Έχει παρατηρηθεί ότι όσο πιο περίπλοκο και αχανές είναι ένα λογιστικό σύστημα, τόσο μεγαλύτερη είναι η πιθανότητα να καταχωρηθούν τα ίδια στοιχεία δύο και τρεις φορές.

7.5 Χρησιμότητα του κόστους ποιότητας

Η μέτρηση του κόστους ποιότητας καλύπτει τρεις βασικές ανάγκες των επιχειρήσεων: α) αναφέρει τα κόστη ποιότητας που πραγματοποιούνται, β) διακρίνει δραστηριότητες όπου απαιτείται παρέμβαση και γ) διακρίνει τις δραστηριότητες που αλληλοσχετίζονται.

Η ανάδειξη των αλληλοσχετίσεων μεταξύ των διαφόρων διαδικασιών είναι πολλές φορές πολύ δύσκολο να επιτευχθεί ενώ πρόκειται για μια πολύπλοκη διαδικασία. Ένας πολύ καλός τρόπος για να ανακαλυφθούν οι συσχετίσεις αυτές παρέχεται από το μοντέλο *process - cost model*. Εξειδικευμένες μεθοδολογίες παρέχουν πληροφορίες και οικονομικά στοιχεία (κατηγοριοποιώντας τα κόστη σύμφωνα με το χρόνο, το είδος, το προϊόν κλπ), και παρέχουν τη δυνατότητα σχηματισμού χρήσιμων δεικτών που σίγουρα προσελκύουν περισσότερο το ενδιαφέρον της ανώτερης διοίκησης.

Έχει παρατηρηθεί ότι η ανώτερη διοίκηση δεν κινητοποιείται τόσο εύκολα από τα τεχνικά αποτελέσματα, αλλά περισσότερο αντιδρά όταν αυτά είναι εκφρασμένα σε οικονομικούς όρους (κόστος). Οι managers εξάλλου, δίνουν ακόμη περισσότερο ενδιαφέρον όταν συνειδητοποιούν τη σημασία που έχουν τα κόστη αστοχίας στην μείωση των κερδών.

Το σημαντικότερο βέβαια ζήτημα με το κόστος ποιότητας, είναι ότι τα κόστη δεν δημιουργούνται ή βρίσκονται κάπου, αλλά προκαλούνται. Αυτό που αναζητούμε είναι τις αιτίες που τα προκάλεσαν, προκειμένου να λυθούν τα όποια προβλήματα. Οι πληροφορίες για το κόστος ποιότητας μπορούν να χρησιμοποιηθούν για:

- Να ανακαλυφθούν ευκαιρίες για βελτίωση,
- Να παρθούν επενδυτικές αποφάσεις,
- Να βελτιωθούν οι αγορές και οι σχέσεις με τους προμηθευτές,

- Να εντοπιστούν πλεονάζοντα συστήματα,
- Να κατανεμηθούν σωστά τα κόστη ποιότητας,
- Να καθοριστούν στόχοι,
- Να εντοπιστούν προβλήματα ποιότητας,
- Να αξιολογηθούν τα προβλήματα αυτά και να τεθούν προτεραιότητες,
- Να διαπιστωθούν σχέσεις μεταξύ εισροών – εκροών σε μια διαδικασία,
- Να εντοπιστούν πηγές για στρατηγικό σχεδιασμό και εφαρμογή των σχεδιασμών αυτών,
- Να αξιολογηθεί η γενικότερη απόδοση της επιχείρησης.

Για να κατανοηθεί όμως η χρησιμότητα της μέτρησης του κόστους ποιότητας, πρέπει να υπάρχει η δέσμευση και το ενδιαφέρον της ανώτατης διοίκησης. Το κόστος ποιότητας προσφέρει μια γέφυρα επικοινωνίας μεταξύ ανώτερης διοίκησης και κατώτερων διοικητικών επιπέδων και αναδεικνύει περιοχές βελτίωσης ανά δραστηριότητα, προϊόν, υπηρεσία, τμήμα ή λειτουργία. Βοηθά στην περαιτέρω κινητοποίηση των υπαλλήλων για συνεχή βελτίωση και προσφέρει τη δυνατότητα συγκρίσεων μεταξύ τμημάτων της επιχείρησης. Η επιχείρηση ουσιαστικά μπορεί να εξετάσει την απόδοση από την πλευρά της ποιότητας σε όρους κόστους.

Απώτερος στόχος είναι η βελτίωση της ποιότητας που έχει σαν αποτέλεσμα τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της επιχείρησης. Η μείωση του κόστους συμβάλει στην βελτίωση αυτής της ανταγωνιστικότητας επομένως και στην αύξηση των πωλήσεων, την δυνατότητα επιβολής μεγαλύτερων τιμών και την αύξηση του περιθωρίου κέρδους της επιχείρησης.

Από τα παραπάνω μπορούμε να καταλήξουμε στο συμπέρασμα, ότι η ανάλυση του κόστους ποιότητας καλύπτει πέντε βασικές ανάγκες για την επιχείρηση: α) βοηθά στη μείωση του κόστους, β) μπορεί να αποτελέσει το εμβατήριο για την ανάδειξη της ποιότητας μέσα στην επιχείρηση, γ) αναδεικνύει τις μετρήσεις απόδοσης και τις βελτιωτικές ενέργειες, δ) δίνει τη δυνατότητα σχεδιασμού του μελλοντικού κόστους και ε) σε πολλές περιπτώσεις δίνει το κίνητρο και το έναυσμα στους υπαλλήλους για μεγαλύτερη απόδοση.

7.6 Το κόστος για την Κατάρτιση

7.6.1 Το Κράτος

Είδαμε σε προηγούμενη ενότητα ότι το κύριο μέγεθος του κόστους για την κατάρτιση αντλείται από τα κονδύλια της Ε.Ε. και τα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης. Η δαπάνη για την κατάρτιση επιχορηγείται από την Ε.Ε. κατά 75% ενώ το υπόλοιπο 25% αποτελεί την Εθνική Συμμετοχή του Ελληνικού Κράτους.

Αν και οι πόροι που προορίζονται για την κατάρτιση είναι σε μεγάλο βαθμό συγκεκριμένοι, η Ελληνική Κυβέρνηση και τα Αρμόδια Υπουργεία έχουν την δυνατότητα να προσδιορίσουν τον τρόπο με τον οποίο τα χρήματα αυτά θα διαχειριστούν. Η διαχείριση ασφαλώς αυτή πρέπει να γίνεται με τον πιο αποτελεσματικό τρόπο, προκειμένου να επιτυγχάνεται το καλύτερο δυνατό και ποιοτικό αποτέλεσμα.

Με αυτό τον τρόπο και σύμφωνα με όσα αναφέραμε προηγουμένως, μπορούμε να αναγάγουμε πολλά από τα όσα έχουμε αναφέρει μέχρι τώρα για την κατάρτιση, σε κατηγορίες κόστους που έχουν σχέση με την ποιότητα.

Όλα τα συστήματα που έχουν αναπτυχθεί για την πιστοποίηση των δομών κατάρτισης, των εκπαιδευτών, αλλά και τα συστήματα διαχείρισης των προγραμμάτων που αναπτύχθηκαν από το Υπουργείο Εργασίας έχουν ως σκοπό την καλύτερη διασφάλιση της ποιότητας της κατάρτισης. Τα κόστη λοιπόν που περιλαμβάνονται σε αυτές τις διαδικασίες μπορούν να ληφθούν ως κόστη πρόληψης και εκτίμησης για την κατάρτιση.

Η αξιολόγηση των Κ.Ε.Κ. και των εκπαιδευτών από το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. προκειμένου να πιστοποιηθούν δημιουργούν ένα σημαντικό κόστος που αποσκοπεί στην εξασφάλιση της ποιότητας. Τα κόστη αυτά μπορούν να αποτυπωθούν για το Ελληνικό κράτος ως κόστη Πρόληψης.

Το Ε.Σ.Δ.Ε.Κ. αποτυπώνει τις κύριες διαδικασίες ελέγχου και αξιολόγησης των προγραμμάτων κατάρτισης. Η αξιολόγηση των προτάσεων έχει την έννοια της πρόληψης ενώ οι διαδικασίες παρακολούθησης της υλοποίησης της κατάρτισης

αποσκοπούν στην διαρκή εκτίμηση της πορείας και της αποτελεσματικότητας των δράσεων.

Δυστυχώς από την θέση που βρισκόμαστε, είναι δύσκολο να παρουσιαστούν συγκεκριμένα στοιχεία με τις κατηγορίες κόστους της κατάρτισης που να συνδυάζονται με όσα αναφέραμε για το κόστος ποιότητας, αφού δεν εφαρμόζεται κάποια παρόμοια μεθοδολογία στην Ελληνική πραγματικότητα της Συνεχιζόμενης κατάρτισης. Είναι σαφές όμως ότι ο λόγος για τον οποίο εκδόθηκαν οι Υπουργικές Αποφάσεις για την κατάρτιση αποσκοπούν στην βελτίωση της ποιότητάς της.

Οι πόροι που χρησιμοποιούνται για τον σχεδιασμό των αποφάσεων αυτών, για τον σχεδιασμό του συστήματος κατάρτισης, αλλά και τα προληπτικά μέτρα που λαμβάνονται για αυτό, αποτελούν το κόστος πρόληψης. Οι έλεγχοι που γίνονται, οι συνεχείς αξιολογήσεις του συστήματος αλλά και οι αξιολογήσεις της υλοποίησης της κατάρτισης αποτελούν για το ελληνικό κράτος το κόστος εκτίμησης.

Οι διαδικασίες που αναφέραμε, λειτουργούν για την ποιότητα του συστήματος κατάρτισης. Το αποτέλεσμα όμως και οι υπηρεσίες που παρέχονται σε μια ελληνική πραγματικότητα δεν είναι πάντα οι αναμενόμενες. Το κόστος αστοχίας για το κράτος σε αυτές τις περιπτώσεις μπορεί να είναι μεγάλο.

Εσωτερικές αστοχίες αποτελούν ο επανασχεδιασμός των συστημάτων, οι άσκοποι έλεγχοι και επανέλεγχοι, οι διορθώσεις υπουργικών αποφάσεων ακόμη και η επαναπροκήρυξη των ίδιων προγραμμάτων μιας και τα πρώτα δεν είχαν επιτυχία. Όταν ένα πρόγραμμα δεν επιτυγχάνει το σκοπό του (π.χ. ένταξη ανέργων στην αγορά εργασίας) τότε οι δαπάνες του προγράμματος αυτού ουσιαστικά αποτελούν κόστος αποτυχίας.

Για ένα εθνικό κράτος όμως το κόστος από την μειωμένη ποιότητα του συστήματος κατάρτισης έχει ακόμη μεγαλύτερη σημασία. Η αποτυχία της κατάρτισης έχει σαν αποτέλεσμα την αυξημένη ανεργία, την μείωση του εθνικού εισοδήματος, την μείωση της ανάπτυξης, την μείωση ευκαιριών για πολλές κοινωνικές ομάδες και τον οικονομικό και κοινωνικό αποκλεισμό τους, την παρεμπόδιση της μετάδοσης της γνώσης. Επιπλέον μεγάλο πλήγμα είναι και η μείωση της ανταγωνιστικότητας του Εθνικού Κράτους σε μια εποχή πλήρως παγκοσμιοποιημένη. Όλα τα παραπάνω είναι

εμφανές ότι συντελούν στην αύξηση των εξωτερικών αστοχιών για το κράτος, αστοχιών που συνηγορούν σε μεγάλο κόστος για μία χώρα.

7.6.2 Το κόστος Πιστοποίησης των Κ.Ε.Κ.

Προσπαθώντας να προχωρήσουμε και σε περισσότερα απτά στοιχεία κόστους για την κατάρτιση επιχειρούμε σε αυτό το σημείο να παρουσιάσουμε το κόστος κατάρτισης από την πλευρά των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης. Μέσα από την ανάλυση αυτή θα δούμε τι κόστος τα Κ.Ε.Κ. επωμίζονται και πως μπορούν να το διαχειριστούν.

Το κόστος που επωμίστηκαν τα Κ.Ε.Κ. με την τελευταία Υπουργική απόφαση (105127/08-01-2001) του Υπουργείου Εργασίας για την πιστοποίηση τους, μπορεί ουσιαστικά να χωριστεί σε δύο βασικές κατηγορίες:

Α) κόστος για δομές και εξοπλισμό:

Όπως είδαμε και παραπάνω, τα Κ.Ε.Κ. υποχρεούνται να καλύπτουν συγκεκριμένες κτιριακές προδιαγραφές, αλλά και ανάγκες σε τεχνολογικό ή άλλο εξοπλισμό. Στο παράρτημα VI παρατίθεται αναλυτικά το μέρος της Υπουργικής Απόφασης 105127/08-01-2001 το οποίο αναφέρεται στις συγκεκριμένες προδιαγραφές.

Το τελικό κόστος που θα επωμιστεί το Κ.Ε.Κ. εξαρτάται από τις εγκαταστάσεις που ήδη διαθέτει και τις επιλογές που θα κάνει για ενοικίαση ή αγορά του εξοπλισμού. Σε πολλές περιπτώσεις, το κόστος αυτό για τα Κ.Ε.Κ. έφτασε σε αρκετά υψηλά επίπεδα, μιας και πολλά από τα απαιτούμενα της απόφασης εφαρμόστηκαν σωστά για πρώτη φορά στην Ελλάδα. Το αποτέλεσμα ήταν, πολλά κέντρα κατάρτισης να μην είναι έτοιμα για πιστοποίηση και να έχουν πολλές ανάγκες για να προσεγγίσουν την απαιτούμενη αλλά και αναγκαία υποδομή (όπως για παράδειγμα αυτή που απαιτείται για τα Άτομα με Ειδικές Ανάγκες).

Β) κόστος για τη στελέχωση του σε προσωπικό:

Τα Κ.Ε.Κ. πρέπει να είναι στελεχωμένα με εξειδικευμένο και έμπειρο προσωπικό τουλάχιστον για τα θεματικά πεδία για τα οποία έχουν πιστοποιηθεί.

Το κατ' ελάχιστό προσωπικό που πρέπει να απασχολείται σε ένα Κ.Ε.Κ. είναι:

- 1) Διευθυντής του Κ.Ε.Κ. ο οποίος πρέπει να διαθέτει τριετή εμπειρία στη διοίκηση αλλά και τριετή εκπαιδευτική εμπειρία στην κατάρτιση ενηλίκων.
- 2) Διευθυντής Κατάρτισης ο οποίος πρέπει να είναι κάτοχος πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και να διαθέτει είτε τετραετή εκπαιδευτική εμπειρία είτε αποδεδειγμένη επαγγελματική εμπειρία τεσσάρων ετών σε θέματα συναφή με την εξειδίκευση του Κ.Ε.Κ.
- 3) Ένας Επιστημονικός Υπεύθυνος για κάθε θεματικό πεδίο, ο οποίος πρέπει να είναι κάτοχος πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και να διαθέτει τριετή εκπαιδευτική εμπειρία.
- 4) Ένας Υπεύθυνος προώθησης στην απασχόληση ο οποίος απαιτείται να είναι κάτοχος πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και να διαθέτει διετή επαγγελματική εμπειρία σε θέματα επαγγελματικού προσανατολισμού ή αγοράς εργασίας ή διαχείρισης ανθρώπινων πόρων,
- 5) Ένας Υπεύθυνος σε κοινωνικά ευαίσθητες ομάδες ο οποίος απαιτείται να είναι κάτοχος πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και να διαθέτει αποδεδειγμένη διετή επαγγελματική ή/και εκπαιδευτική εμπειρία πάνω σε τέτοιες ομάδες.
- 6) Τρία άτομα ως Διοικητικό προσωπικό (για τα Κ.Ε.Κ. Περιφερειακής Εμβέλειας εκτός των πολεοδομικών συγκροτημάτων Αθηνών, Πειραιώς και Θεσσαλονίκης, αρκεί ένα άτομο για διοικητικό προσωπικό).

Τα Κ.Ε.Κ. Εθνικής Εμβέλειας οφείλουν, επίσης να απασχολούν έναν Προϊστάμενο Περιφέρειας και έναν Συντονιστή Ενεργειών Κατάρτισης σε κάθε διοικητική Περιφέρεια στην οποία διαθέτουν Παραρτήματα, πέραν της Διοικητικής Περιφέρειας στην οποία βρίσκεται η Κεντρική Δομή του Κ.Ε.Κ.

Ο Διευθυντής του Κ.Ε.Κ., ο Διευθυντής Κατάρτισης και το Διοικητικό προσωπικό οφείλουν να απασχολούνται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, γεγονός που προϋποθέτει ένα σταθερό μηνιαίο κόστος για το Κ.Ε.Κ. για μισθούς και εργοδοτικές εισφορές. Είναι εμφανές ότι ένα Κ.Ε.Κ. πρέπει να καλύπτει τις δαπάνες του προσωπικού του, ανεξάρτητα από το αν πραγματοποιεί προγράμματα κατάρτισης ή όχι.

7.6.3 Στοιχεία κόστους Πιστοποίησης

Προκειμένου να αντιληφθούμε το ύψος του κόστους που αναλαμβάνει ένα Κ.Ε.Κ. για να πιστοποιηθεί από το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ., στον παρακάτω πίνακα παραθέτουμε το συνολικό κόστος πιστοποίησης για ένα Κ.Ε.Κ. περιφερειακής εμβέλειας στον Νομό Αττικής, με έδρα στην περιοχή Ομονοίας στον Δήμο Αθηναίων, με μία μόνο πιστοποιημένη δομή.

Το Κ.Ε.Κ. αυτό πιστοποιήθηκε για τα θεματικά πεδία Διοίκησης – Οικονομίας, Πληροφορικής, Τουρισμού και Παροχής Υπηρεσιών και Πολιτισμού. Αναφέρουμε επίσης ότι το κτίριο της δομής δεν είναι ιδιόκτητο, αλλά ενοικιάζεται.

ΠΙΝΑΚΑΣ 10: ΚΟΣΤΟΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ

Κατηγορία Κόστους	Ποσό σε Ευρώ
Κόστος για την οργάνωση και λειτουργία του Κ.Ε.Κ.	
Ολοκληρωμένο σύστημα διάγνωσης εκπαιδευτικών αναγκών	1467,35
Σύστημα μεθοδολογίας προγραμμάτων κατάρτισης	1000,00
Σύστημα μεθοδολογίας αξιολόγησης προγραμμάτων κατάρτισης	1000,00
Ολοκληρωμένο σύστημα παρακολούθησης εκπαιδευομένων και εκπαιδευτών (με ηλεκτρονική υποστήριξη)	19000,00
Κόστος Κτιριακής υποδομής	
Κόστος αλλαγής χρήσης του κτιρίου στην οικοδομική άδεια	586,94
Ενοικίαση κτηρίου 285 τ.μ. (Ενοίκιο 2 πρώτων μηνών)	4600,00
Χρωματισμός τοίχων	5600,00
Διαρρύθμιση Αιθουσών (χωρισμός μίας αίθουσας σε δύο για τη δημιουργία αίθουσας Σ.Υ.Υ.)	550,00
Άνοιγμα στις πόρτες διδασκαλίας σύμφωνα με τις προδιαγραφές και τοποθέτηση καινούργιων (3 πόρτες)	790,00
Διαρρύθμιση του φωτισμού στο κτήριο	1840,06
Πυρασφάλεια	2856,93
Διαμόρφωση Πόρτας Εισόδου	1130,00
Διαμόρφωση - Καλλωπισμός υπάρχουσων WC	5224,82
Δημιουργία ενός WC κατάλληλα σχεδιασμένου για ΑΜΕΑ	5350,50

Ειδικές ρυθμίσεις για την ομαλή πρόσβαση των ΑΜΕΑ στους χώρους του Κ.Ε.Κ. (μπάρες κλπ)	469,55
Κόστος αναβατορίου για ΑΜΕΑ	23477,62
Σήμανση στην είσοδο και τους εσωτερικούς χώρους του Κ.Ε.Κ., Διαγράμματα χώρων κλπ	882,42
Εξοπλισμός	
Ένα διαφανοσκόπιο με οθόνη προβολής	526,78
4 Πίνακες για τις ανάγκες διδασκαλίας	259,13
1 Φωτοαντιγραφικό Μηχάνημα	1037,21
Τηλεόραση	719,09
Video	116,12
1 Scanner	282,02
Πάγκοι εργασίας με τα αντιστοιχούντα καθίσματα μαθητών (30 τραπέζια και 60 καθίσματα)	4436,83
20 καθίσματα καταρτιζομένων με χειρολαβή	821,72
Στρογγυλά τραπέζια αίθουσας διαλείμματος (14)	852,12
Καθίσματα κυλικείου (30)	698,17
7 κλιματιστικά	5090,54
1 κεντρικός εκτυπωτής	3289,80
2 εκτυπωτές για τις ανάγκες της εκπαίδευσης	705,64
20 Η/Υ για τις ανάγκες της κατάρτισης	30245,40
Λογισμικό Υπολογιστών	10666,64
Σύνδεση Η/Υ σε δίκτυο, πρόσβαση στο διαδίκτυο (περιλαμβανομένων των ηλεκτρολογικών εγκαταστάσεων)	5869,41
Μηνιαίο Κόστος Προσωπικού	
Δ/ντης Κ.Ε.Κ.	1600,00
Δ/ντης Κατάρτισης	1400,00
Εκπαιδευτικός Υπεύθυνος Οικονομίας-Διοίκησης	880,41
Εκπαιδευτικός Υπεύθυνος Πληροφορικής	880,41
Εκπαιδευτικός Υπεύθυνος Πολιτισμού και Αθλητισμού, ΜΜΕ και Επικοινωνίας	880,41
Εκπαιδευτικός Υπεύθυνος Τουρισμού και Παροχής Υπηρεσιών	880,41
Υπεύθυνος Προώθησης στην Απασχόληση	821,72
Υπεύθυνος σε κοινωνικά ευαίσθητες ομάδες	821,72
3 άτομα διοικητικό προσωπικό	2201,03
Λοιπά έξοδα πιστοποίησης	
Παράβολο συμμετοχής	733,68

Κόστος σύνταξης του φακέλου πιστοποίησης (π. χ. γραφική ύλη)	1467,35
ΣΥΝΟΛΟ	154009.94

Αξίζει να σημειωθεί ότι το Κ.Ε.Κ. στο οποίο αναφερόμαστε διαθέτει μία μόνο δομή, την έδρα του και όχι άλλα παραρτήματα. Είναι εύλογο ότι σε διαφορετική περίπτωση το κόστος θα είναι πολύ μεγαλύτερο, εφόσον οι προδιαγραφές πιστοποίησης από το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. εφαρμόζονται για κάθε εκπαιδευτική μονάδα (Δομή – Παράρτημα). Τέλος, στο παραπάνω κόστος πιθανότατα θα προστεθεί και το κόστος πιστοποίησης προτύπου συστήματος ποιότητας στην περίπτωση που ισχύσουν όσα αναφέραμε για το Συνεχές Σύστημα Παρακολούθησης και Αξιολόγησης των Κ.Ε.Κ προηγουμένως.

Το συγκεκριμένο Κ.Ε.Κ. ήταν υποχρεωμένο να καταβάλλει το παραπάνω κόστος αφού σε διαφορετική περίπτωση δεν θα πιστοποιούταν. Την οριστική πιστοποίηση του το Κ.Ε.Κ. την έλαβε από το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. τον Μάιο του 2001. Οι διαδικασίες πιστοποίησης και η πληρωμή δαπανών για το σκοπό αυτό είχαν ξεκινήσει βέβαια από το φθινόπωρο του 2000.

Το συγκεκριμένο Κ.Ε.Κ. λοιπόν, όπως και πολλά άλλα, ήταν αναμενόμενο να περιέλθει σε δυσμενή οικονομική κατάσταση, μιας και τα πρώτα προγράμματα κατάρτισης που προκηρύχθηκαν από το Υπουργείο Εργασίας άρχισαν να αποδίδουν πόρους για τα Κ.Ε.Κ. μόλις την άνοιξη του 2003 (δύο χρόνια οικονομικής απραξίας για τα Κ.Ε.Κ.).

Το πρόβλημα αυτό που δημιουργήθηκε για τα Κ.Ε.Κ., παρόλο που δεν δημιούργησε τις αναμενόμενες αντιδράσεις μπορεί να χρησιμοποιηθεί σαν επιχείρημα που ενισχύει την άποψη που διατυπώσαμε προηγουμένως, για την ανάγκη δημιουργίας ενός φορέα – συντονιστή, που να εκπροσωπεί όλους τους κοινωνικούς εταίρους, και να προλαμβάνει τέτοιες καταστάσεις. Ο καλύτερος συντονισμός θα έχει σαν αποτέλεσμα την καλύτερη διαχείριση τόσο του χρήματος όσο και του χρόνου.

7.6.4 Κόστος Απόρριψης Πρότασης

Η υποβολή προτάσεων εκπαιδευτικών προγραμμάτων από τα Κ.Ε.Κ. προς τους τελικούς δικαιούχους συνεπάγεται και κάποιο κόστος για τα ίδια. Το κόστος βέβαια

αυτό συμπεριλαμβάνεται πάντα από τα Κ.Ε.Κ. στην οικονομική προσφορά τους, προκειμένου να καλυφθεί από τους προϋπολογισμούς των προγραμμάτων.

Στην περίπτωση όμως που μια πρόταση απορριφθεί το κόστος αυτό παραμένει στο Κ.Ε.Κ. και πρέπει να το καλύψει από άλλους πόρους. Με την μέχρι τώρα εμπειρία μας έχει υπολογισθεί ότι για κάθε δέκα περίπου προγράμματα κατάρτισης που ένα Κ.Ε.Κ. υποβάλλει, δύο μόνο εγκρίνονται από τους τελικούς δικαιούχους.

Τα τελευταία χρόνια, το πνεύμα αλλά και οι απαιτήσεις των προκηρύξεων των εκπαιδευτικών προγραμμάτων, έχουν οδηγήσει πολλά Κ.Ε.Κ. να απευθυνθούν σε εξωτερικούς συμβούλους για την προετοιμασία και σύνταξη προτάσεων εκπαιδευτικών προγραμμάτων. Κάθε Κ.Ε.Κ. λοιπόν, λόγω και του ανταγωνισμού που έχει αναπτυχθεί στον χώρο της κατάρτισης, οφείλει να συνεργαστεί με εκείνα τα γραφεία συμβούλων που έχουν την κατάλληλη εμπειρία στην σύνταξη προτάσεων, συνυπολογίζοντας και το κόστος ανάθεσης μιας τέτοιας πρότασης.

Το κόστος ανάθεσης μιας τέτοιας πρότασης για ένα πρόγραμμα κατάρτισης π.χ. 20 ανέργων και 400 ωρών σε εξωτερικό σύμβουλο, κυμαίνεται από 600 έως 3000 € ενώ ένα πρόγραμμα αξίας 1200 € θεωρείται ότι έχει ικανοποιητικές πιθανότητες να εγκριθεί από τον αρμόδιο τελικό δικαιούχο.

Άλλα άμεσα και έμμεσα κόστη για την προετοιμασία μιας πρότασης ενός προγράμματος μπορεί να είναι:

Κόστη συμμετοχής (παράβολα, εγγυητικές κλπ)	170,00 €
Γραφική ύλη	100,00 €
Απασχόληση Ανθρώπινου Δυναμικού του Κ.Ε.Κ. (ανθρωπόωρες)	600,00 €
Λοιπά έξοδα	100,00 €
Σύνολο	970,00 €

Από τα παραπάνω καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι το κόστος υποβολής για ένα Κ.Ε.Κ. ενός προγράμματος κατάρτισης προς έγκριση είναι περίπου 2170 €

Παράλληλα ο προϋπολογισμός ενός τέτοιου προγράμματος κατάρτισης (400 ώρες, για 20 ανέργους) φθάνει συνήθως τα 74.000 € συμπεριλαμβανομένων όλων των δαπανών για το πρόγραμμα κατάρτισης (καταρτιζόμενοι, εκπαιδευτές, εκπαιδευτικό υλικό κλπ). Επομένως, το κόστος υποβολής πρότασης ενός

προγράμματος, αποτελεί το 3% του συνολικού προϋπολογισμού ενός προγράμματος κατάρτισης.

Επιπλέον, αναφερθήκαμε προηγουμένως ότι στα δέκα προγράμματα εγκρίνονται συνήθως τα 2. Αν αναλογισθεί κανείς ότι για να επιβιώσει ένα Κ.Ε.Κ. της μορφής που είδαμε προηγουμένως στην πιστοποίηση, πρέπει να αναλαμβάνει προς υλοποίηση 4 εκπαιδευτικά προγράμματα το χρόνο τότε, το συνολικό κόστος υποβολής προτάσεων θα φθάνει τα 43400,00 € εκ των οποίων τα 34720,00 € θα είναι για προγράμματα που δεν θα υλοποιηθούν ποτέ.

7.6.5 Κόστος κατάρτισης

Η οικονομική διαχείριση ενός προγράμματος κατάρτισης είναι καθοριστικής σημασίας για ένα Κ.Ε.Κ. Το οικονομικό αποτέλεσμα πρέπει να αξιολογείται και να λαμβάνεται ο κατάλληλος σχεδιασμός. Γενικότερα, η διαδικασία κοστολόγησης της εκπαίδευσης και μάθησης μπορεί να συνοψισθεί σε 4 στάδια.

Στάδιο 1: Συγκεντρώνονται τα κόστη

Στάδιο 2: Ταξινομούνται τα κόστη

Στάδιο 3: Γίνεται κατανομή στα άμεσα κόστη

Στάδιο 4: Γίνεται καταμερισμός στα έμμεσα κόστη

Η παραπάνω διαδικασία μπορεί να εφαρμοστεί και για την Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση. Τα προγράμματα Σ.Ε.Κ. όπως έχουμε ήδη αναφέρει υπόκεινται σε συγκεκριμένες προδιαγραφές που επηρεάζουν σαφώς και το κόστος της. Οι βασικοί παράγοντες κόστους εκπαιδευτικών προγραμμάτων διακρίνονται στα παρακάτω:

- Κόστος σχεδιασμού του προγράμματος,
- Τρόπος διδασκαλίας (θεωρητική / εργαστηριακή),
- Αναμενόμενη διάρκεια του προγράμματος,
- Διάρκεια προγράμματος,
- Αριθμός εκπαιδευομένων,
- Κόστος εγκαταστάσεων και εκπαιδευτικού εξοπλισμού,

- Πληρωμές καταρτιζομένων, εκπαιδευτών, επιστημονικών υπευθύνων, Δ/ντη Κ.Ε.Κ., Δ/ντη Κατάρτισης, Διοικητικού Προσωπικού και των υπολοίπων στελεχών του Κ.Ε.Κ.,
- Έξοδα μετακίνησης και διατροφής καταρτιζομένων,
- Εκπαιδευτικό Υλικό,
- Κόστος πιστοποίησης των δεξιοτήτων των καταρτιζομένων,
- Κόστος αξιολόγησης,
- Γενικά έξοδα που παρουσιάζονται κατά την ανάπτυξη των προγραμμάτων (π.χ . παράβολα, δημοσιεύσεις κλπ).

Όλα τα παραπάνω είναι ουσιαστικά και τα κόστη που συνυπολογίζονται προκειμένου να συνταχθεί ο προϋπολογισμός (οικονομική προσφορά) του προγράμματος κατάρτισης, κατά την υποβολή του για έγκριση από τους τελικούς δικαιούχους προς τους αναδόχους.

7.6.6 Πως κατανέμονται τα κόστη

Αναφερθήκαμε προηγουμένως στο συνολικό κόστος που μπορεί να φθάσει ένα πρόγραμμα κατάρτισης 20 ανέργων και διάρκειας 400 ωρών (74.000 €). Στον παρακάτω πίνακα κάνουμε μια κατηγοριοποίηση των δαπανών ενός προγράμματος όπου διαφαίνεται και το ποσοστό συμμετοχής κάθε δαπάνης στο συνολικό κόστος.

Είναι εξαιρετικά σημαντικό για κάθε Κ.Ε.Κ. αλλά και για κάθε Διαχειριστική Αρχή να γνωρίζει που δεσμεύονται οι περισσότεροι πόροι και ποιοι πόροι θα μπορούσαν να διαχειριστούν καλύτερα, προκειμένου με την αντίστοιχη ανατροφοδότηση το κόστος της κατάρτισης να είναι αποδοτικότερο και αποτελεσματικότερο.

Μέσα από σχετικούς πίνακες και σε συνδυασμό με το φυσικό αποτέλεσμα του προγράμματος, μπορούν να χρησιμοποιηθούν αρχές κόστους ποιότητας όπως η ανακάλυψη και εξακρίβωση κοστών πρόληψης – εκτίμησης και αστοχιών. Σκοπός είναι να επισημανθούν εκείνα τα κρίσιμα σημεία που αυξάνουν το κόστος, χωρίς να προσθέτουν αποτέλεσμα ή που η αποδοτικότητα τους δεν δικαιολογεί το υψηλό ποσοστό κόστους που έχει στα εκπαιδευτικά προγράμματα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 11: Η ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΩΝ ΔΑΠΑΝΩΝ ΣΕ ΕΝΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΔΑΠΑΝΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ
ΔΑΠΑΝΕΣ ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΩΝ	30 %
ΔΑΠΑΝΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΩΝ	30 %
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ (ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ - ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ)	5 %
ΑΜΟΙΒΕΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΚΑΙ ΒΟΗΘΗΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	7,5 %
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ	2 %
ΔΑΠΑΝΗ ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΗΣ, ΔΙΑΜΟΝΗΣ, ΔΙΑΤΡΟΦΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΩΝ	1 %
ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ – ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΩΝ	6,5 %
ΕΜΜΕΣΕΣ ΔΑΠΑΝΕΣ (ΑΠΟΣΒΕΣΕΙΣ - ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΥ ΚΛΠ)	5 %
ΔΑΠΑΝΕΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ	5,5 %
ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΣΕ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	5 %
ΔΙΑΦΟΡΑ ΕΞΟΔΑ	2,5 %
ΣΥΝΟΛΟ	100 %

Όπως διαφαίνεται και από τον παραπάνω πίνακα, οι μεγαλύτερες πηγές κόστους είναι οι δαπάνες που προκύπτουν από τις αμοιβές των εκπαιδευτών και των καταρτιζομένων. Το σύστημα συνεχιζόμενης κατάρτισης δεν αφήνει πολλά περιθώρια προσαρμογής τους κόστους αυτού στα Κ.Ε.Κ. Οι ωριαίες αμοιβές τόσο των καταρτιζομένων όσο και των εκπαιδευτών καθορίζονται αυστηρά από την κάθε προκήρυξη προγραμμάτων με αποτέλεσμα το 60% του συνολικού κόστους ενός προγράμματος να ανταποκρίνεται στις παραπάνω δύο κατηγορίες.

Τα κόστη που κάθε Κ.Ε.Κ. προσπαθεί να αξιοποιήσει με τον καλύτερο δυνατό τρόπο, είναι αυτά του επιστημονικού και διοικητικού προσωπικού. Το ανθρώπινο δυναμικό του Κ.Ε.Κ. είναι αυτό που θα συντελέσει στο καλύτερο αποτέλεσμα και στην επίτευξη των στόχων του κάθε προγράμματος. Η ποιότητα της εργασίας τους είναι αυτή που θα αυξήσει το αποτέλεσμα, με τις μικρότερες δυνατές απώλειες και αστοχίες.

Τέλος, για τις δαπάνες εκπαιδευτικού υλικού, για τα διάφορα έξοδα αλλά και για τις παροχές σε τρίτους (πιστοποίηση, επιχειρήσεις), είναι στην δυνατότητα του Κ.Ε.Κ. να προγραμματίσει και ακόμη να διαπραγματευτεί το ύψος του κόστους σε αυτές τις κατηγορίες. Το ύψος των δαπανών αυτών πρέπει να εξαρτάται από τις ανάγκες αποκλειστικά κάθε προγράμματος και τις ειδικές συνθήκες που προδιαγράφουν τη φύση του προγράμματος, τον τρόπο διδασκαλίας, και τους επιμέρους στόχους της.

7.7 Συμπεράσματα

Αν και στην προηγούμενη ανάλυση δεν ακολουθήσαμε κάποιο μοντέλο κόστους ποιότητας είναι εμφανής η σχέση που υπάρχει και ο παραλληλισμός που μπορεί να γίνει. Άλλωστε κάποια στοιχεία ήδη αναφέρθηκαν και αποτελούν κόστος αποτυχίας όπως το κόστος απόρριψης μιας πρότασης.

Ένα Κ.Ε.Κ. είναι μια επιχείρηση και λειτουργεί όπως όλες οι άλλες. Οι δαπάνες που πραγματοποιούνται για την πιστοποίηση του από το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ., αποτελούν κατά κύριο λόγο το κόστος πρόληψης. Οι κατάλληλες δομές αλλά και το κατάλληλο προσωπικό, εξασφαλίζουν ένα επίπεδο ποιότητας για την λειτουργία του Κ.Ε.Κ. Τα συστήματα που λειτουργούν για την εξακρίβωση εκπαιδευτικών αναγκών και τον σχεδιασμό έχουν επίσης τον ίδιο σκοπό.

Παράλληλα, κόστη τα οποία έχουν να κάνουν με την αξιολόγηση των εκπαιδευομένων, των εκπαιδευτών και της υλοποίησης των προγραμμάτων, αποσκοπούν στην διατήρηση της ποιότητας στο καλύτερο δυνατό επίπεδο. Οι προσπάθειες που γίνονται για την εξακρίβωση προβλημάτων ποιότητας στην κατάρτιση ακολουθούνται από κόστη εκτίμησης της ποιότητας.

Όπως αναφέραμε και με το μοντέλο PAF, ένα Κ.Ε.Κ. επικεντρώνει την προσοχή του στις διαδικασίες σχεδιασμού, πρόληψης και αξιολόγησης, προκειμένου τα λάθη να ελαχιστοποιούνται και το αποτέλεσμα να μεγιστοποιείται. Όσο το κόστος πρόληψης και εκτίμησης δηλαδή αυξάνεται, τόσο το κόστος αστοχιών μειώνεται.

Ποιο είναι όμως αυτό το κόστος αστοχιών; Ο κακός προγραμματισμός και σχεδιασμός οδηγεί όπως είδαμε σε απόρριψη προτάσεων. Η έλλειψη ποιότητας

οδηγεί σε επανάληψη διαδικασιών, σπατάλη χρόνου και πόρων, και σε υπηρεσίες που δεν ανταποκρίνονται στις προσδοκίες.

Η φήμη του Κ.Ε.Κ. κλονίζεται, καταρτιζόμενοι, εκπαιδευτές, επιχειρήσεις και κράτος δεν το «εμπιστεύονται» πια. Η δυνατότητα έγκρισης προγραμμάτων μειώνεται, όπως μειώνεται και η ανταγωνιστικότητα του. Τα κόστη εξωτερικών αστοχιών ακολουθούν το ένα μετά το άλλο και μπορούν να βάλουν σε κίνδυνο ακόμη και την βιωσιμότητα του Κ.Ε.Κ.

Βλέπουμε λοιπόν ότι το κόστος ποιότητας μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως μέσο για την αποτύπωση της ποιότητας ενός Κ.Ε.Κ. Παρ' όλες τις δυσκολίες που παρουσιάζει ο υπολογισμός του κόστους ποιότητας ειδικά στον τομέα των υπηρεσιών, η ανάλυση των κοστών πρόληψης, εκτίμησης και αστοχιών μέσα από τις διαδικασίες του Κ.Ε.Κ. συντελούν σε μεγάλο βαθμό στην εξαγωγή χρήσιμων συμπερασμάτων για την ποιότητα και την δυνατότητα δράσεων βελτίωσης. Τα στοιχεία κόστους είναι, πολλές φορές, εκείνα που κινητοποιούν την διοίκηση για περαιτέρω κινήσεις και βελτιώσεις.

Βιβλιογραφία

1. Barrie G Dale and J J Plunkett, (1999), 'Quality Costing', Hampshire, England,
2. Barrie G Dale and J. J. Plunkett (1988): "Quality Costs: a critique of some 'economic of quality' models", International Journal of Production Research
3. British Standards, 1990 "BS 6143 Part 2: Guide to the Economics of Quality – Prevention, Appraisal & Failure Model", British Standards Institution (BSI)
4. British Standards 1992, "BS 6143 Part 1: Guide to the Economics of Quality – Process Cost Model", British Standards Institution (BSI),
5. Crosby, P.B. 1979 "Quality is free", McGraw-Hill, New York
6. Evans J.R., Lindsay W.M (1996), "The Management and Control of Quality",,, West Publishing Company.
7. Giannaris Christos G., 2000, "Costs of Quality in Hellenic Sugar Industry", University of Piraeus

8. Hwang G. H. and Aspinwall, E. M (1996): “Quality Cost models and their application”,. “Total Quality Management”
9. Joel E. Ross, 1995 “Total Quality Management, Text, Cases and Readings”, Florida
10. Oakland John S, 1996, “Total Quality Management, text with cases”, University of Bradford,
11. Αποστόλου Ελένη (2002), Αξιολόγηση Ποιότητας Εκπαίδευσης Εργαζομένων: Δείκτες Εκπαίδευσης, Πανεπιστήμιο Πειραιά.
12. Λούκη Α. Αθανασίου (1978): Η εκπαίδευση ως τομέας οικονομικής δραστηριότητας, Μέγεθος – Εισροές – Εκροές – Λειτουργικά Χαρακτηριστικά – Φορείς, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα
13. Λυμπερόπουλος Δημήτριος, 2001 “Μελέτη και Ανάπτυξη Μοντέλου Κόστους Ποιότητας”, Πτυχιακή Εργασία Πανεπιστήμιο Πειραιά
14. Μπαλώτη Ξένη (Δεκέμβριος 1996): Αρχική και Συνεχιζόμενη Επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Εθνική Έκθεση για το Πρόγραμμα Leonardo da Vinci, Αθήνα.
15. Νομαρχιακό Κ.Ε.Κ. Αθηνών (2002): Αξιολόγηση Προγράμματος “Οργάνωση Προγραμμάτων Αθλητικού Τουρισμού”

ΕΠΙΛΟΓΟΣ - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση είναι ένα μεγάλο κεφάλαιο και ένας τομέας στον οποίο οι παράγοντες που επεμβαίνουν είναι πολλοί και αλληλεπηρεαζόμενοι. Η σημασία της και το έργο που μπορεί να επιτελέσει, αναγνωρίζεται από το κράτος, την κοινωνία και τις σύγχρονες ανάγκες της εποχής μας. Η Ευρωπαϊκή Ένωση μέσα από τα κείμενα της προσδιορίζει ακόμη περισσότερο τη σημασία της κατάρτισης και τις ευκαιρίες που προσφέρει για την ανταγωνιστικότητα της Ενωμένης Ευρώπης στο παγκόσμιο περιβάλλον.

Το πρώτο πράγμα που πρέπει να κατανοεί κανείς που ασχολείται με την κατάρτιση, είναι ότι αυτή συνδέεται με την επένδυση σε ανθρώπινο δυναμικό. Μέσα από αυτήν την οπτική γωνία, η κατάρτιση μπορεί να διαχειριστεί τεχνοκρατικά και μπορεί να σχεδιάζεται με αποκλειστικό σκοπό την ανάπτυξη της γνώσης, του ανθρώπου και της οικονομίας.

Σε όλη την έρευνα που ακολουθήσαμε, σκοπός ήταν να αναδείξουμε την δυνατότητα που υπάρχει στον τομέα της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης για συνεχή βελτίωση και αναβάθμιση της ποιότητας. Ο στόχος αυτός, είναι δυνατόν να επιτευχθεί εφαρμόζοντας αρχές και μεθόδους της Διοίκησης Ολικής Ποιότητας. Η φιλοσοφία της ΔΟΠ – έμφαση στον πελάτη, χαρισματική ηγεσία, συνεχή βελτίωση, συμμετοχή όλων κλπ.- μπορεί να εφαρμοστεί σε όλους τους παραγωγικούς τομείς της οικονομίας.

Το ίδιο συμβαίνει και με την εκπαιδευτική διαδικασία. Εφαρμογές της ποιότητας είδαμε ότι μπορούν να εφαρμοστούν στην εκπαίδευση και την κατάρτιση. Μέσα από την απεικόνιση της εκπαίδευσης ως ένα παραγωγικό σύστημα, αναδείξαμε ότι και στην εκπαίδευση η διοίκηση μπορεί να λειτουργεί με επιχειρηματικά κριτήρια. Κάθε εκπαιδευτικός οργανισμός λειτουργεί μέσα σε ένα περιβάλλον, από το οποίο σχηματίζονται οι στόχοι του και για το οποίο πρέπει να ικανοποιήσει συγκεκριμένες απαιτήσεις. Η εκπαίδευση είναι και αυτή μέρος μιας οικονομικής αλυσίδας.

Σημαντικός παράγοντας για την επιτυχία ενός τέτοιου εγχειρήματος για την εφαρμογή της ΔΟΠ στην κατάρτιση, είναι η ύπαρξη συστημάτων ανάδρασης και αξιολόγησης. Η αξιολόγηση εφαρμόζεται σε όλα τα στάδια της κατάρτισης από τον σχεδιασμό μέχρι την υλοποίηση της και αφορά όλους όσους εμπλέκονται σε αυτήν. Εκπαιδευτές, καταρτιζόμενοι, Ανώτερη Διοίκηση, διοικητικό προσωπικό, διαδικασίες και στόχοι, πρέπει να αξιολογούνται για το αν παράγουν το αναμενόμενο επίπεδο ποιότητας.

Σε επόμενα κεφάλαια και εξειδικεύοντας την έρευνα μας στην ελληνική πραγματικότητα, προσπαθήσαμε να περιγράψουμε το πλαίσιο που διέπει την επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα και κυρίως την συνεχιζόμενη. Το νομικό αυτό πλαίσιο, υπαγορεύει τους κανόνες μέσα από τους οποίους τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης, οι κύριοι φορείς υλοποίησης, οφείλουν να λειτουργούν, προκειμένου να διασφαλίζουν ένα ελάχιστο επίπεδο ποιότητας για την κατάρτιση.

Τα στάδια μέσα από τα οποία περνάει ο έλεγχος της ποιότητας αυτής μπορούν να συνοψιστούν στα εξής:

1. Πιστοποίηση των δομών των Κ.Ε.Κ.: ελάχιστες προδιαγραφές που τα Κ.Ε.Κ. πρέπει να διαθέτουν στις δομές τους σε ανθρώπινο δυναμικό και υποδομές. Αρμόδιος ελεγκτικός φορέας το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.
2. Πιστοποίηση των εκπαιδευτών Σ.Ε.Κ.: Οι Εκπαιδευτές που διδάσκουν στην Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση πρέπει να διαθέτουν μια ελάχιστη εμπειρία, εκπαιδευτική και επαγγελματική. Αρμόδιος ελεγκτικός φορέας το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.
3. Ενιαίο Σύστημα Διαχείρισης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ε.Σ.Δ.Ε.Κ.): Ελάχιστες προδιαγραφές που πρέπει να υπάρχουν στις προτάσεις των Κ.Ε.Κ. για προγράμματα, ελάχιστες προδιαγραφές για την υλοποίηση και την αξιολόγηση των προγραμμάτων και την επιλεξιμότητα των δαπανών. Αρμόδιος ελεγκτικός φορέας Ειδική Υπηρεσία Εφαρμογής και Διαχείρισης Δράσεων Συγχρηματοδοτούμενων από το ΕΚΤ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Όλα τα παραπάνω συνθέτουν ένα πλέγμα ελάχιστων μόνο προδιαγραφών μέσα στις οποίες τα Κ.Ε.Κ. πρέπει να λειτουργούν. Για το λόγο αυτό τα ίδια τα Κ.Ε.Κ. πρέπει να κινητοποιηθούν από μόνα τους, σαν επιχειρήσεις, για να ενεργοποιήσουν τις διαδικασίες που θα βελτιώσουν την ποιότητα που παρέχουν, προκειμένου να γίνουν πιο ανταγωνιστικά και να επιβιώσουν μέσα στο σκληρό και ανταγωνιστικό περιβάλλον που υπάρχει μεταξύ των Κ.Ε.Κ.

Ένα επιπλέον στοιχείο που θα βελτιώσει την ανταγωνιστικότητα των Κ.Ε.Κ. είναι και η καλύτερη δυνατή διαχείριση του κόστους. Στο τέλος της έρευνας μας αναφέραμε την χρησιμότητα του κόστους ποιότητας στην κατάρτιση και την δυνατότητα εφαρμογής του. Προσπαθήσαμε ενδεικτικά τουλάχιστον, να αποτυπώσουμε κάποια στοιχεία κόστους που εμφανίζονται στην κατάρτιση και επηρεάζουν την δραστηριότητα των Κέντρων Κατάρτισης. Σκοπός του συγκεκριμένου τμήματος, ήταν να αποτυπώσει ένα ελάχιστο κόστος που απαιτείται για την διασφάλιση της ποιότητας της κατάρτισης από τα Κ.Ε.Κ. και να προσφέρει τροφή για περαιτέρω έρευνα στο συγκεκριμένο τομέα.

Το σίγουρο είναι ότι η κατάρτιση και ιδίως η συνεχιζόμενη, είναι ένας τομέας με κοινωνικό όπως και οικονομικό ρόλο. Ακριβώς επειδή οι στόχοι της εξαρτώνται σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό από τις ανάγκες της οικονομίας και της κοινωνίας που συνεχώς μεταλλάσσονται, η ανάγκη για ευέλικτη και προσιτή κατάρτιση γίνεται ακόμη πιο επιτακτική.

Για τον λόγο αυτό, η έννοια της ποιότητας στην κατάρτιση δεν είναι να προσφέρονται απλά ποιοτικές υπηρεσίες. Οι υπηρεσίες αυτές πρέπει να ικανοποιούν το κοινωνικό σύνολο (μείωση ανεργίας), να συντελούν στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας, να προάγουν την γνώση και τον άνθρωπο και συγχρόνως να είναι ικανές να αντεπεξέρχονται στις συνεχείς αλλαγές του κοινωνικού και οικονομικού περιβάλλοντος.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

ΑΤΥΠΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ: ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ, ΕΙΔΗ, ΦΟΡΕΙΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΤΥΠΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΤΟ 1985

1. Συνεχής Εκπαίδευση στην Ελλάδα

1.1 Συνεχής Εκπαίδευση και Κατάρτιση Ενηλίκων

- 1.1.1 Γενική Γραμματεία Λαϊκής Επιμόρφωσης
- 1.1.2 Εθνικός Οργανισμός Πρόνοιας
- 1.1.3 Εργατική Εστία
- 1.1.4 Εθνικό Ίδρυμα Νεότητας
- 1.1.5 Χριστιανική Ένωση Νέων και Νεανίδων
- 1.1.6 Ερυθρός Σταυρός
- 1.1.7 Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΚΕΜΕΤΕ)

1.2 Επαγγελματική Κατάρτιση

- 1.2.1 Ελληνικό Κέντρο Παραγωγικότητας
- 1.2.2 Ελληνικός Οργανισμός Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων και Χειροτεχνίας (ΕΟΜΜΕΧ)
- 1.2.3 Επαγγελματικά Επιμελητήρια
- 1.2.4 Ανώτερες Στρατιωτικές Σχολές
- 1.2.5 Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΚΕΜΕΤΕ)
- 1.2.6 Πανελλήνια Συνομοσπονδία Ενώσεως Γεωργικών Συνεταιρισμών (ΠΑΣΕΓΕΣ)
- 1.2.7 Βιομηχανία

2. Βασική Κατάρτιση (Αρχική Κατάρτιση και Επιμόρφωση)

2.1 Ταχύρυθμη Εκπαίδευση – Κατάρτιση

- 2.1.1 Κέντρα Ταχύρυθμης Επαγγελματικής Κατάρτισης του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)
- 2.1.2 Κέντρα Γεωργικών Εφαρμογών
- 2.1.3 Ιδιωτικά Κέντρα Ελευθέρων Σπουδών
- 2.1.4 Σχολές Κατάρτισης Ολυμπιακής Αεροπορίας

- 2.1.5 Σχολές Οργανισμού Τηλεπικοινωνιών Ελλάδος (ΟΤΕ)
- 2.1.6 Προγράμματα Κατάρτισης Εθνικής Τράπεζας
- 2.1.7 Σχολές Εθνικού Οργανισμού Τουρισμού (ΕΟΤ)
- 2.1.8 Προγράμματα Κατάρτισης Σιδηροδρόμων Ελληνικού Κράτους (Σχολές ΣΕΚ)
- 2.1.9 Προγράμματα Κατάρτισης Ελληνικών Ταχυδρομείων (Σχολές ΕΛΤΑ)
- 2.2 Μεγαλύτερης Διάρκειας Εκπαίδευση – Κατάρτιση
 - 2.2.1 Σχολές Ιεροψαλτών Ορθόδοξης Εκκλησίας της Ελλάδος
 - 2.2.2 Σχολές Αγιογράφων Ορθόδοξης Εκκλησίας της Ελλάδος
 - 2.2.3 Εσπερινές Σχολές Μουσικής
 - 2.2.4 Σχολές Τουριστικών Οδηγών

3. Λοιπά Προγράμματα Κατάρτισης (κυρίως για δημοσίους υπαλλήλους)

- 3.1 Σχολή Δημόσιας Διοίκησης
- 3.2 Σχολές Επιμόρφωσης Λειτουργών Δημοτικής Εκπαίδευσης (ΣΕΛΔΕ)
- 3.3 Σχολές Επιμόρφωσης Λειτουργών Μέσης Εκπαίδευσης (ΣΕΛμΕ)
- 3.4 Σχολές Επιμόρφωσης Λειτουργών Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (ΣΕΛΕΤΕ)

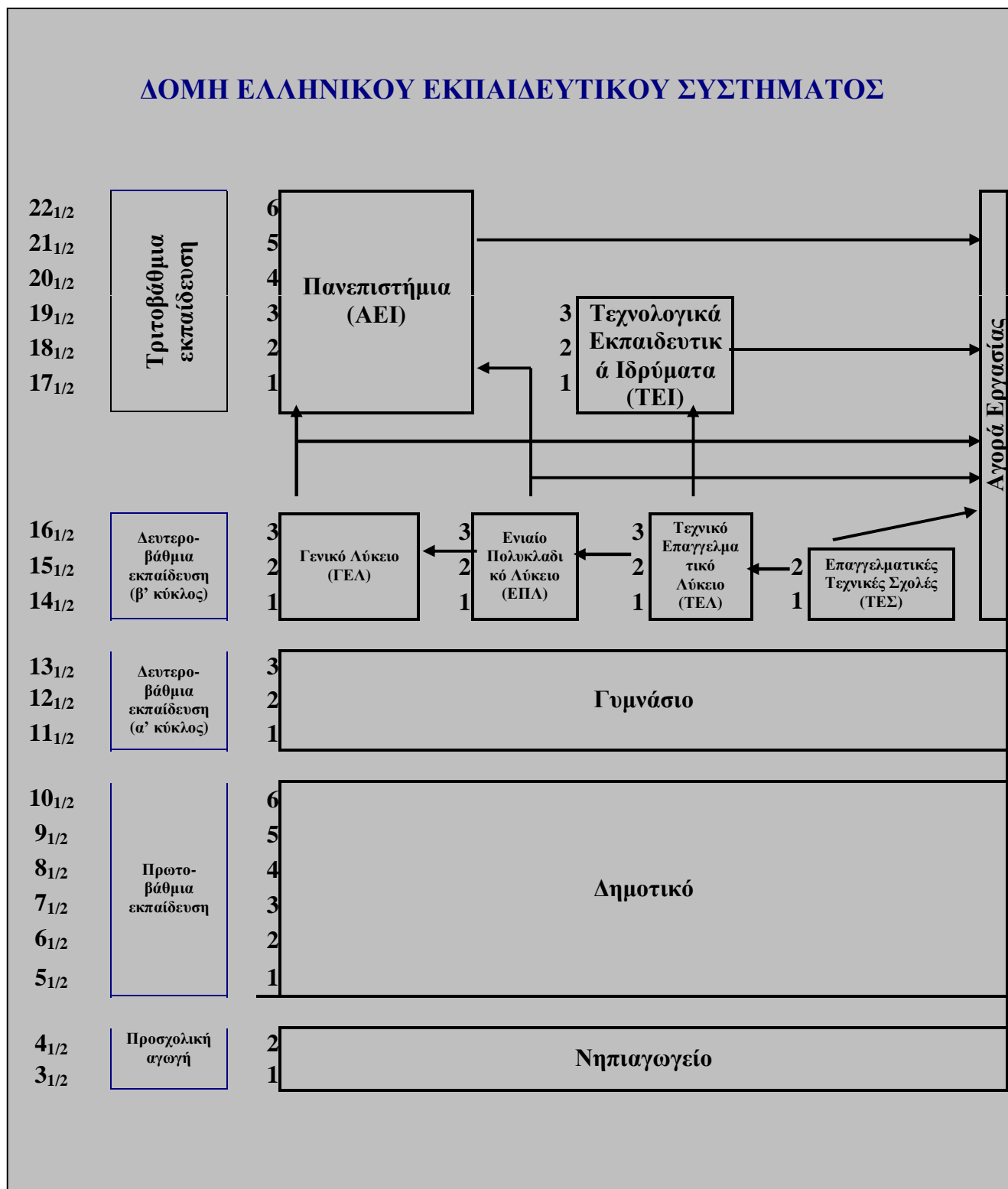
4. Αταξινόμητα Προγράμματα ή/και Σχολές

- 4.1 Φροντιστήρια Ξένων Γλωσσών
- 4.2 Φροντιστήρια Υποψηφίων Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης Τ.Ε.Ι. ή ΑΕΙ
- 4.3 Μεταλκειακά Προπαρασκευαστικά Κέντρα
- 4.4 Σχολές Οδηγών
- 4.5 Αθλητικά Σωματεία (επαγγελματικά)
- 4.6 Πολιτιστικά Κέντρα και Σωματεία
- 4.7 Διάφορα Στρατιωτικά Προγράμματα

Πηγή: Η Ελληνική Εκπαίδευση στον Ορίζοντα του 2000 ΕΚΘΕΣΕΙΣ 20, ΚΕΙΠΕ, Κωνσταντίνος Κάρμας, Αθήνα 1995

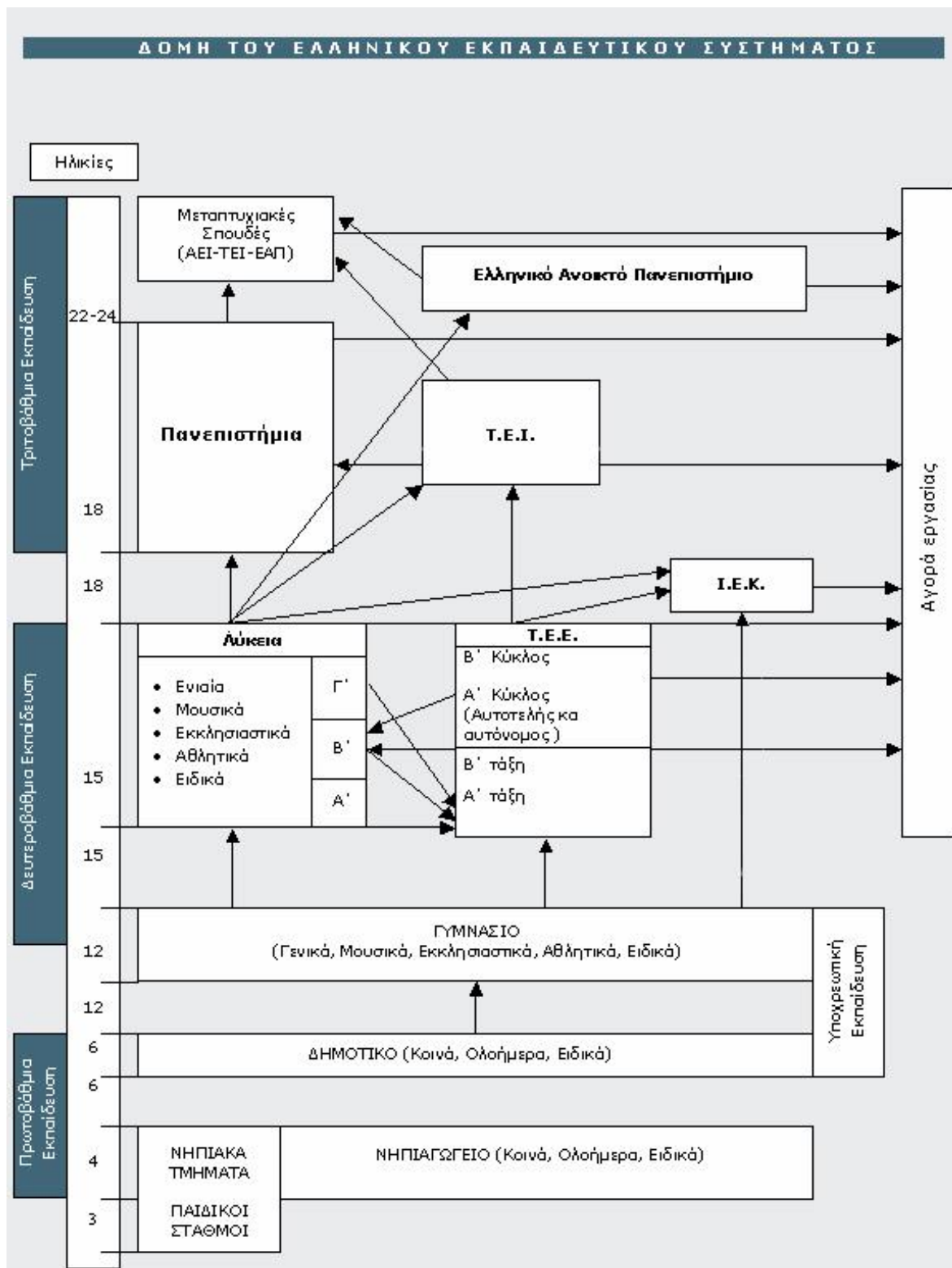
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ

ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ (Ν. 1566/1985)



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ

ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ (Ν. 2525/1997)



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ IV
Β' ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΤΗΡΙΞΗΣ –
ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ

Ποσά σε χιλ εcu

	ΣΥΝΟΛΟ	ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΑΠΑΝΗ	ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΔΑΠΑΝΗ
Άξονας 1 Μείωση του Περιφερειακού χαρακτήρα της χώρας και Προώθηση της εσωτερικής Ολοκλήρωσης μέσω της Ανάπτυξης των μεγάλων δικτύων υποδομών	5.377.871	4.869.431	508.440
1. Ε.Π. Προσβάσεις και Οδικοί Άξονες	2.367.133	2.237.956	129.177
2. Ε.Π. Σιδηροδρομικό Δίκτυο	627.676	627.676	0
3. Ε.Π. Ταχυδρομεία	57.867	57.867	0
4. Ε.Π. Τηλεπικοινωνίες	383.821	380.488	3.333
5. Ε.Π. Ενέργεια	1.115.974	818.444	297.530
6. Ε.Π. Φυσικό Αέριο	825.400	747.000	78.400
Άξονας 2 Βελτίωση των συνθηκών Διαβίωσης	2.345.620	2.345.620	0
7. Ε.Π. Μετρό Αθηνών	1.566.000	1.566.000	0
8. Ε.Π. Υγεία και κοινωνική πρόνοια	315.983	315.983	0
9. Ε.Π. Περιβάλλον	463.637	463.637	0
Άξονας 3 Ανάπτυξη και Ανταγωνιστικότητα του Οικονομικού Ιστού	7.247.648	4.209.623	3.038.025
10. Ε.Π. Βιομηχανία και υπηρεσίες	2.719.820	1.245.820	1.474.000
11. Ιδιωτικές Υποδομές Βορείου Ελλάδος	30.000	15.000	15.000
12. Ε.Π. Έρευνα και τεχνολογία	560.209	421.598	138.611
13. Ε.Π. Τουρισμός και Πολιτισμός	590.132	332.124	258.008
14. Ε.Π. Γεωργία	3.034.539	1.990.806	1.043.733
15. Ε.Π. Αλιεία	312.949	204.275	108.674
Άξονας 4 Ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού και Προώθηση της Απασχόλησης	3.714.516	3.509.529	204.987
16. Ε.Π. Εκπαίδευση, αρχική κατάρτιση	1.745.087	1.745.087	0
17. Ε.Π. Συνεχιζόμενη κατάρτιση και προώθηση της Απασχόλησης	1.447.661	1.242.674	204.987
18. Ε.Π. Καταπολέμηση του αποκλεισμού από την Αγορά Εργασίας	240.421	240.421	0
19. Ε.Π. Εκσυγχρονισμός της δημόσιας διοίκησης	281.347	281.347	0
20. Ε.Π. Τεχνική Βοήθεια	84.751	84.751	0
Άξονας 5 Μείωση των περιφερειακών ανισοτήτων και άρση της απομόνωσης των νησιωτικών περιοχών	6.703.413	6.083.226	620.187
21. Π.Ε.Π. Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης	743.689	679.933	63.756
22. Π.Ε.Π. Κεντρικής Μακεδονίας	878.327	806.038	72.289
23. Π.Ε.Π. Δυτικής Μακεδονίας	327.443	314.905	12.538
24. Π.Ε.Π. Ηπείρου	344.875	315.330	29.545
25. Π.Ε.Π. Θεσσαλίας	570.311	503.401	66.910
26. Π.Ε.Π. Ιονίων Νήσων	218.584	218.584	0

27. Π.Ε.Π. Δυτικής Ελλάδας	499.221	399.290	99.931
28. Π.Ε.Π. Στερεάς Ελλάδας	552.551	477.881	74.670
29. Π.Ε.Π. Αττικής	977.524	957.141	20.383
30. Π.Ε.Π. Πελοποννήσου	390.974	365.124	25.850
31. Π.Ε.Π.Νησιών Βορείου Αιγαίου	349.173	301.360	47.813
32. Π.Ε.Π. Νησιών Νοτίου Αιγαίου	400.666	319.467	81.199
33. Π.Ε.Π. Κρήτης	450.075	424.772	25.303
Σύνολο Εθνικού Σκέλους	18.770.406	15.018.954	3.751.452
Σύνολο Περιφερειακού Σκέλους	6.703.413	6.083.226	620.187
Σύνολο Κ.Π.Σ.	25.473.819	21.102.180	4.371.639

ΠΗΓΗ: Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας (1999) «2^ο Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης»

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ V

ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΠΣ 2000-2006

ΑΞΟΝΑΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ		Συνολικό Κόστος	Συνολική Δημόσια Δαπάνη	Δημόσια Δαπάνη									Ιδιωτική συμμετοχή	Ταμείο Συνοχής	Άλλα Χρηματοδοτικά Μέσα	Ε.Τ.Ε	
				Κοινοτική Συμμετοχή					Εθνική Δημόσια Συμμετοχή								
α/α	Περιγραφή	1=2+13	2=3+8	Σύνολο	ΕΤΠΑ	ΕΚΤ	ΕΓΤΠΕ	ΧΜΠΑ	Σύνολο	Κρατική	Περ/κνή	Τοπ	Κνή	Άλλ.	13		
				3=(4+5+6+7)	4	5	6	7	8=(9+10+11+12)	9	10	11	12				
1	ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ	4.483.494.411	4.373.494.411	3.280.120.807	392.436.259	2.887.684.548			1.093.373.604	1.093.373.604					110.000.000		
	Ε.Π. ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	1.998.895.185	1.888.895.185	1.416.671.389	10.000.000	1.406.671.389			472.223.796	472.223.796					110.000.000		
	Ε.Π. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΑΡΧΙΚΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	2.484.599.224	2.484.599.224	1.863.449.418	382.436.259	1.481.013.159			621.149.806	621.149.806							
2	ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ	12.254.958.023	8.571.578.361	4.501.755.761	4.501.755.761				4.069.822.600	4.069.822.600					3.683.379.662	1.660.000.000	
	Ε.Π. ΟΔΙΚΟΙ ΛΕΩΝΕΣ, ΛΙΜΕΝΕΣ, ΑΣΤΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ	9.317.357.643	5.883.977.981	3.033.003.071	3.033.003.071				2.850.974.910	2.850.974.910					3.433.379.662		
	Ε.Π. ΣΙΔΗΡΟΔΡΟΜΟΙ, ΑΣΤΙΚΕΣ ΣΥΓΚΟΙΝΩΝΙΕΣ, ΑΕΡΟΔΡΟΜΙΑ	2.937.600.380	2.687.600.380	1.468.752.690	1.468.752.690				1.218.847.690	1.218.847.690					250.000.000		
3	Ε.Π. ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ	6.392.233.212	3.217.420.737	1.976.705.391	1.826.705.391	150.000.000			1.240.715.346	1.240.715.346					3.174.912.475		
4	ΑΓΡΟΤΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ & ΑΛΙΕΙΑ	3.509.448.191	2.096.283.334	1.470.014.251	25.495.752		1.233.418.499	211.100.000	626.269.083	626.269.083					1.413.164.857		
	Ε.Π. ΑΓΡΟΤΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΑΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗ ΤΗΣ ΥΠΑΙΘΡΟΥ	3.010.155.273	1.776.211.026	1.233.418.499	1.233.418.499				542.792.527	542.792.527					1.233.944.247		

Ποιότητα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και Κόστος Διασφάλισής της

	Ε.Π. ΑΛΙΕΙΑ	499.292.920	310.072.310	236.595.752	25.495.752			211.100.000	83.476.558	83.476.558				179.220.610			
5	ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΖΩΗΣ	1.796.062.208	1.781.562.208	1.284.353.655	1.064.073.656	220.279.999			497.208.553	497.208.553				14.500.000	1.660.000.000		
	Ε.Π. ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	449.200.000	449.200.000	321.000.000	321.000.000				128.200.000	128.200.000							
	Ε.Π. ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΣ	604.900.000	590.400.000	414.300.002	414.300.002				176.099.998	176.099.998				14.500.000			
	Ε.Π. ΥΓΕΙΑ - ΠΡΟΝΟΙΑ	513.306.663	513.306.663	384.979.997	164.699.998	220.279.999			128.326.666	128.326.666							
6	Ε.Π. ΚΟΙΝΩΝΙΑ ΤΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΣ	2.839.078.394	2.269.578.394	1.702.183.796	1.266.033.996	436.149.800			567.394.598	567.394.598				569.500.000			
7	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ	10.914.384.501	9.363.575.959	7.041.737.630	5.483.694.653	531.161.476	1.026.881.501		2.321.838.329	2.321.838.329				1.550.808.542			
	ΤΕΧΝΙΚΗ ΒΟΗΘΕΙΑ	84.971.613	84.971.613	63.728.709	47.804.532	15.924.177			21.242.904	21.242.904							
	ΣΥΝΟΛΟ Κ.Π.Σ.	42.274.730.553	31.758.465.017	21.320.600.000	14.608.000.000	4.241.200.000	2.260.300.000	211.100.000	10.437.865.017	10.437.865.017				10.516.265.236	3.320.000.000		3.787.000.000

ΠΗΓΗ: www.3kps.gr Επίσημος Δικτυακός Τόπος του ΥΠΕΘΟ για το 3^ο Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ VI

ΚΤΙΡΙΑΚΕΣ ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ Κ.Ε.Κ. (Υ. Α. 105127/2001)

IV. ΚΤΙΡΙΑΚΗ ΥΠΟΔΟΜΗ

Κ.Ε.Κ. Εθνικής Εμβέλειας

Το Κ.Ε.Κ. Εθνικής Εμβέλειας πρέπει να έχει συνολικό καθαρό εμβαδόν τουλάχιστον 700 τ.μ.

Ως καθαρό εμβαδόν ορίζεται το εμβαδόν των χώρων κυρίας χρήσης στο οποίο δεν συνυπολογίζεται το πάχος της τοιχοποιίας και δεν συμπεριλαμβάνονται οι υπαίθριοι, οι ημιυπαίθριοι και οι βοηθητικοί χώροι σύμφωνα με τις διατάξεις του Γ.Ο.Κ. (όπως αποθήκες, λεβητοστάσιο, φρεάτιο του ανελκυστήρα, κλιμακοστάσιο).

Ο ανωτέρω συνολικός χώρος κατανέμεται ως εξής:

Στη Διοικητική Περιφέρεια που βρίσκεται η Κεντρική Δομή : 400τ.μ., σε μία ή περισσότερες Δομές.

Σε δύο τουλάχιστον επιπλέον Διοικητικές Περιφέρειες : 150 τ.μ. σε κάθε Διοικητική Περιφέρεια.

Σε κάθε περίπτωση αποκλείονται Δομές Κατάρτισης με καθαρό εμβαδόν μικρότερο των 150 τ.μ.

2. Κ.Ε.Κ. Περιφερειακής Εμβέλειας

2.1. Το Κ.Ε.Κ. Περιφερειακής Εμβέλειας πρέπει να έχει συνολικό καθαρό εμβαδόν τουλάχιστον 200 τ.μ. και να στεγάζεται σε μία ή περισσότερες Δομές. Κατ' εξαίρεση, για τα πολεοδομικά συγκροτήματα Αθηνών - Πειραιώς και Θεσσαλονίκης, το Κ.Ε.Κ. Περιφερειακής Εμβέλειας πρέπει να έχει συνολικό καθαρό εμβαδόν τουλάχιστον 250 τ.μ. και να στεγάζεται σε μία ή περισσότερες Δομές.

Ως καθαρό εμβαδόν ορίζεται το εμβαδόν των χώρων κυρίας χρήσης στο οποίο δεν συνυπολογίζεται το πάχος της τοιχοποιίας και δεν συμπεριλαμβάνονται οι υπαίθριοι, οι ημιυπαίθριοι και οι βοηθητικοί χώροι σύμφωνα με τις διατάξεις του Γ.Ο.Κ. (όπως αποθήκες, λεβητοστάσιο, φρεάτιο του ανελκυστήρα, κλιμακοστάσιο).

2.2. Σε κάθε περίπτωση αποκλείονται Δομές Κατάρτισης με καθαρό εμβαδόν μικρότερο των 150 τ.μ.

3. Αίθουσες διδασκαλίας

Κάθε Δομή πρέπει να διαθέτει αίθουσες διδασκαλίας οι οποίες πρέπει να πληρούν τις ακόλουθες προδιαγραφές:

3.1. Το καθαρό εμβαδόν δαπέδου κάθε αίθουσας διδασκαλίας πρέπει να είναι τουλάχιστον 22 τ.μ. και η σχέση πλευρών, μικρότερης προς μεγαλύτερη, πρέπει να είναι ίση ή μεγαλύτερη από 1:3.

3.2. Η ελάχιστη επιφάνεια χώρου κάθε αίθουσας διδασκαλίας πρέπει να είναι 1,5 τ.μ. ανά καταρτιζόμενο/η.

3.3. Οι αίθουσες πρέπει να έχουν επαρκή άμεσο φυσικό φωτισμό, με φωτιστική επιφάνεια τουλάχιστον 10% της επιφανείας της αίθουσας και επαρκή αερισμό μέσω εύχρηστων φεγγιτών ή ηλεκτρικών εξαεριστήρων ή κεντρικού συστήματος αερισμού (ανανέωσης του αέρα).

3.4. Πρέπει επίσης να διαθέτουν κατάλληλο και ομοιόμορφο τεχνητό φωτισμό.

3.5. Οι πόρτες των αιθουσών πρέπει να έχουν καθαρό ελεύθερο άνοιγμα τουλάχιστον 0.90 μ. και ύψος τουλάχιστον 2.20 μ.

3.6. Οι πόρτες των αιθουσών διδασκαλίας, των εργαστηρίων καθώς και των λοιπών χώρων όπου είναι δυνατόν να συγκεντρώνονται καταρτιζόμενοι, όπως αμφιθέατρα κλπ, πρέπει να ανοίγουν από μέσα προς τα έξω.

3.7. Δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιούνται για αίθουσες διδασκαλίας, υπόγειοι χώροι.

3.8. Το ελάχιστο ελεύθερο ύψος των διδακτικών χώρων εξαιρουμένων των εργαστηριακών χώρων για τους οποίους μπορεί να οριστεί μεγαλύτερο, δεν μπορεί να υπολείπεται των 2.40 μ. και 2.20 μ. για οικοδομές που έχουν διαμορφωθεί πριν από τις 30.9.55.

4. Χώροι διοίκησης

Κάθε Δομή πρέπει να διαθέτει έναν εξοπλισμένο χώρο Διοίκησης με καθαρό εμβαδόν δαπέδου τουλάχιστον 15 τ.μ. Στην Κεντρική Δομή του Κ.Ε.Κ. πρέπει να υπάρχει γραφείο Διευθυντή/τριας και Γραμματείας σε χωριστό ή ενιαίο εξοπλισμένο χώρο διοίκησης.

Χώρος Σ.Υ.Υ.

Κάθε Δομή πρέπει να διαθέτει ένα χώρο για την παροχή συνοδευτικών, υποστηρικτικών υπηρεσιών με καθαρό εμβαδόν δαπέδου τουλάχιστον 15 τ.μ.

Κοινόχρηστοι χώροι

6.1. Οι διάδρομοι που εξυπηρετούν αίθουσες ή εργαστήρια από τις δύο πλευρές τους πρέπει να έχουν πλάτος τουλάχιστον 2.00 μ., ενώ οι διάδρομοι που εξυπηρετούν διδακτικούς χώρους από τη μία πλευρά πρέπει να έχουν πλάτος τουλάχιστον 1.30 μ.

6.2. Όλες οι Δομές πρέπει να διαθέτουν δικό τους χώρο διαλειμμάτων ανάλογο με τη δυναμικότητά τους.

6.3. Ως χώροι διαλειμμάτων συνυπολογίζονται:

α) Οι χρησιμοποιούμενοι διάδρομοι εφόσον έχουν πλάτος τουλάχιστον 1.30 μ.

β) Στεγασμένοι ελεύθεροι χώροι (υπαίθριοι ή ημιυπαίθριοι)

γ) Οι προθάλαμοι

δ) Ασκεπείς χώροι αποκλειστικής χρήσης του Κ.Ε.Κ.

Οι χώροι διαλειμμάτων πρέπει να είναι εύκολα και γρήγορα προσβάσιμοι από τις αίθουσες διδασκαλίας.

Η αποκλειστική χρήση των χώρων που αναφέρονται ανωτέρω πρέπει να βεβαιώνεται με οποιοδήποτε νόμιμο δικαιολογητικό που αποδεικνύει νομή, κατοχή, χρήση ή κυριότητα. Σε περίπτωση συνιδιοκτησίας των κοινόχρηστων χώρων πρέπει να υπάρχει ρητή αποδοχή των υπολοίπων συνιδιοκτητών του κτιρίου για την αποκλειστική χρήση των χώρων αυτών από το Κ.Ε.Κ.

6.4. Η ελάχιστη επιφάνεια χώρου διαλειμμάτων πρέπει να είναι 0.8 τ.μ. ανά καταρτιζόμενο.

6.5. Κάθε Δομή πρέπει να διαθέτει τουλάχιστον μία (1) τουαλέτα ανδρών και μία (1) τουαλέτα γυναικών, για δυναμικότητα έως 60 ατόμων. Για κάθε 30 επιπλέον καταρτιζόμενους/ες, απαιτείται μία επιπλέον τουαλέτα. Συνεκτιμάται η ύπαρξη προθαλάμων.

6.6. Το ελάχιστο συνολικό ύψος των σθηθαίων και των κγκλιδωμάτων πρέπει να είναι 1.20 μ.

7. Εργαστήρια – Χώροι πρακτικής άσκησης

7.1. Τα εργαστήρια πρέπει κατ' αρχήν να διαθέτουν τις κτιριολογικές προϋποθέσεις που ορίζονται για τις αίθουσες διδασκαλίας, με δυνατότητα απόκλισης από την οριζόμενη σχέση των πλευρών για τις αίθουσες και του φωτισμού

εφόσον υπάρχει συμπληρωματικά επαρκής τεχνητός φωτισμός. Σε κάθε περίπτωση πρέπει να υπάρχει σχετική έγκριση από το Δ.Σ. του Εθνικού Κέντρου Πιστοποίησης Δομών ΣΕΚ & ΣΥΥ.

7.2. Όπου οι εργαστηριακές συνθήκες το απαιτούν πρέπει να υπάρχουν πέραν του απαιτούμενου εργαστηριακού εξοπλισμού και συμπληρωματικές ειδικές προϋποθέσεις, όπως τοπικός φωτισμός, πρόσθετα μέτρα ασφαλείας και αερισμού, εάν υπάρχουν καύσεις ή υπάρχει παραγωγή πτητικών αερίων, και γενικά συμπληρωματικά μέτρα για την ασφαλή και αξιόπιστη πραγματοποίηση της εργαστηριακής άσκησης των καταρτιζομένων. Επιτρέπεται η χρήση ημιυπόγειων για χώρους εργαστηρίων, με την προϋπόθεση ότι αυτοί διαθέτουν το κατάλληλο φυσικό και τεχνητό φωτισμό και επαρκή εξαερισμό.

8. Σε όλες τις διαστάσεις και τα ποσοστά που αναφέρονται ανωτέρω επιτρέπεται απόκλιση, επί έλαττον, μέχρι και δέκα τοις εκατό (10%) εκτός των σημείων 1.1, 2.1, 3.2, 3.3, 3.8, 4, 6.4 και 11 της παρούσας παραγράφου.

9. Η δυναμικότητα κάθε Δομής προσδιορίζεται σύμφωνα με τα εμβαδά των αιθουσών διδασκαλίας και πληροφορικής σε συνδυασμό με το εμβαδόν των αντίστοιχων χώρων διαλειμμάτων και των χώρων υγιεινής. Η δυναμικότητα που προσδιορίζεται με το παραπάνω τρόπο νοείται ανά ωράριο λειτουργίας της Δομής. Ο αριθμός των καταρτιζομένων ανά αίθουσα διδασκαλίας δεν μπορεί να είναι μικρότερος των δέκα πέντε (15) και μεγαλύτερος των είκοσι πέντε (25).

10. Κάθε Δομή Κατάρτισης πρέπει να διαθέτει:

10.1. Φαρμακείο Πρώτων Βοηθειών.

10.2. Πλήρη ηλεκτρική, υδραυλική, τηλεφωνική εγκατάσταση καθώς και εγκατάσταση θέρμανσης σε όλους τους διδακτικούς και διοικητικούς χώρους.

10.3. Ηλεκτρικούς πίνακες που να διαθέτουν ηλεκτρονόμους διαφυγής ρεύματος και να βρίσκονται σε σημείο εύκολης πρόσβασης.

10.4. Υπεύθυνο άτομο ή ομάδα πυρασφάλειας κατάλληλα ενημερωμένους.

10.5. Αναρτημένη πινακίδα σε εμφανές σημείο με την επωνυμία του Κ.Ε.Κ.

10.6. Σήμανση των αιθουσών διδασκαλίας, των εργαστηρίων, των γραφείων διοίκησης, των W.C., των χώρων διαλειμμάτων κλπ.

10.7. Σήμανση των εξόδων κινδύνου.

10.8. Σχεδιαγράμματα διαφυγής σε εμφανή σημεία.

10.9. Διάγραμμα χώρων – υπηρεσιών τοποθετημένο στην κύρια είσοδο σε κατάλληλο ύψος από το έδαφος.

10.10. Συνεκτιμάται η ύπαρξη βιβλιοθήκης, αναγνωστηρίου, αίθουσας Internet, χώρου φύλαξης παιδιών, κυλικείου, τηλεφώνου για το κοινό κλπ.

11. Επίσης, κάθε Δομή θα πρέπει να είναι διαρρυθμισμένη έτσι ώστε να λαμβάνονται υπόψη, κατά περίπτωση, οι ιδιαιτερότητες των Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες (ΑΜΕΑ). Συγκεκριμένα, πρέπει να εξασφαλίζεται:

11.1. Τουλάχιστον μια θέση στάθμευσης για άτομα με ειδικές ανάγκες.

11.2. Σήμανση του χώρου στάθμευσης με το ειδικό διεθνές σύμβολο των ατόμων με ειδικές ανάγκες αποτυπωμένο στο έδαφος και σε ειδική πινακίδα στάθμευσης.

11.3. Ανεμπόδιστη, ασφαλής και άνετη πρόσβαση από τους χώρους στάθμευσης προς την κυρία είσοδο ή το εσωτερικό της Δομής στο επίπεδο της κυρίας εισόδου με ράμπες, ανελκυστήρες ή άλλα ανυψωτικά μέσα σύμφωνα με τις Οδηγίες “Σχεδιάζοντας για όλους” του ΥΠΕΧΩΔΕ. Ειδικότερα, οι ελάχιστες

επιτρεπόμενες εσωτερικές διαστάσεις του θαλάμου του ανελκυστήρα είναι 1,10x1,40 μ. Η πόρτα του φρέατος επιτρέπεται να είναι αυτόματα ανοιγόμενη ή συρόμενη ενώ το ελάχιστο επιτρεπόμενο καθαρό άνοιγμα της είναι 0,80 μ. Η κλίση της ράμπας επιτρέπεται να φτάνει στο 6% με μέγιστο μήκος 8 μ. και παρεμβολή πλατύσκαλου στην αρχή και στο τέλος, σύμφωνα με τις Οδηγίες “Σχεδιάζοντας για όλους” του ΥΠΕΧΩΔΕ. Πρέπει, επίσης, να διασφαλίζεται η ύπαρξη επαρκώς φωτισμένων προσβάσεων – οδεύσεων από τους χώρους στάθμευσης προς την κυρία είσοδο ή τον ανελκυστήρα κλπ οι οποίες να είναι εύκολα αναγνωρίσιμες και σηματοδοτούμενες με το διεθνές σήμα των ατόμων με ειδικές ανάγκες ακολουθούμενο με ένα βέλος σχεδιασμένο στο έδαφος ή σε αναρτημένες πινακίδες. Οι προσβάσεις – οδεύσεις πρέπει να έχουν αντιολισθηρό δάπεδο, με κατάλληλη επιδαπέδια σήμανση για άτομα με προβλήματα όρασης (αλλαγή υφής επιφάνειας και έντονη χρωματική αντίθεση).

11.4. Η προσβασιμότητα τουλάχιστον δύο αιθουσών διδασκαλίας, ενός χώρου διοίκησης, του χώρου Σ.Υ.Υ. και ενός χώρου υγιεινής από εμποδιζόμενα άτομα και ιδιαίτερα χρήστες αμαξιδίων. Σε περίπτωση που η Δομή διαθέτει μόνο μία αίθουσα διδασκαλίας πρέπει αυτή να είναι προσπελάσιμη. Ειδικότερα, για τους χώρους υγιεινής, οι ελάχιστες επιτρεπόμενες διαστάσεις για AMEA είναι 2.00x2.20 μ., ενώ όσον αφορά στη χωροθέτηση του εξοπλισμού, θα πρέπει να διασφαλίζεται κατ’ελάχιστον η πλάγια και μετωπική προσέγγιση στη λεκάνη, η μετωπική προσέγγιση στο νιπτήρα, καθώς επίσης και η πλήρης περιστροφή του αμαξιδίου. Οι προδιαγραφές για την άνετη και ασφαλή κυκλοφορία στους κοινόχρηστους χώρους θα πρέπει να είναι σύμφωνες με τις Οδηγίες του ΥΠΕΧΩΔΕ “Σχεδιάζοντας για όλους”.

11.5. Η κατάλληλη εργονομία των προσβάσιμων αιθουσών (τραπέζια εργασίας ύψους τουλάχιστον 0.70 μ. από το δάπεδο, με ελεύθερη πρόσβαση για αμαξίδιο αντί καθίσματος, αντιολισθηρό δάπεδο και ικανό ελεύθερο χώρο ώστε να επιτρέπεται η άνετη και ανεμπόδιστη κυκλοφορία αμαξιδίων στην αίθουσα).

11.6. Θα συνεκτιμηθεί η τοποθέτηση στην κύρια είσοδο απλοποιημένου διαγράμματος χώρων – υπηρεσιών σε κατάλληλο ύψος από το έδαφος ανάγλυφο ή σε γραφή BRAILLE για την εξυπηρέτηση ατόμων με προβλήματα όρασης.

11.7. Θα συνεκτιμηθεί η ύπαρξη τουλάχιστον ενός τηλεφώνου για το κοινό σε ύψος 0.90 ως 1.20 μ. από το δάπεδο.

12. Για τις Δομές Κατάρτισης που στεγάζονται σε κτίρια λειτουργουσών σχολικών μονάδων της Πρωτοβάθμιας ή Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, τα Κ.Ε.Κ. θα πρέπει να διαθέτουν σχετική άδεια αποκλειστικής χρήσης από τον οικείο Νομάρχη διάρκειας τουλάχιστον 18 μηνών. Εφόσον παράλληλα λειτουργεί και η σχολική μονάδα, οι Δομές των Κ.Ε.Κ. πρέπει να διαθέτουν χωριστή είσοδο, χώρο διαλειμμάτων και διδακτικούς χώρους από το υπόλοιπο κτίριο. Για τις Δομές Κατάρτισης που στεγάζονται σε κτίρια μη λειτουργουσών σχολικών μονάδων της Πρωτοβάθμιας ή Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, τα Κ.Ε.Κ. θα πρέπει να διαθέτουν σχετική άδεια αποκλειστικής χρήσης από τον Γενικό Γραμματέα της οικείας Περιφέρειας διάρκειας τουλάχιστον 18 μηνών.

13. Τα Κ.Ε.Κ. των φορέων που εξαιρούνται από την υποχρέωση σύστασης Κ.Ε.Κ. με τη μορφή αυτοτελούς νομικού προσώπου υποχρεούνται να καθορίζουν με απόφαση του αρμοδίου οργάνου το σύνολο των χώρων που χρησιμοποιούνται αποκλειστικά για την λειτουργία του Κ.Ε.Κ.

14. Δεν επιτρέπεται οι Δομές Κατάρτισης να στεγάζονται σε κτίρια που βρίσκονται σε απόσταση μικρότερη των 50 μ. από αντλίες καυσίμων ή κοντά σε χώρους με σοβαρή ατμοσφαιρική ή ηχητική ρύπανση.

V. ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ

1. Κάθε Δομή πρέπει να διαθέτει κατ' ελάχιστον τον παρακάτω εξοπλισμό:

Ένα (1) διαφανοσκόπιο (overhead projector) και μια (1) οθόνη προβολής για δυναμικότητα 50 εκπαιδευόμενων

Πίνακα ανά αίθουσα και εργαστήριο

Φωτοαντιγραφικό Μηχάνημα

Μία (1) τηλεόραση για δυναμικότητα 100 εκπαιδευόμενων

Ένα (1) Video για δυναμικότητα 100 εκπαιδευόμενων

Τραπέζια – Καθίσματα ανά αίθουσα, αναλόγου αριθμού με τη δυναμικότητα της αίθουσας και ανάλογων προδιαγραφών με αυτά των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων.

Συνεκτιμάται η ύπαρξη scanner.

2. Όλα τα Κ.Ε.Κ. πρέπει να διαθέτουν, εκτός του εξοπλισμού των χώρων Διοίκησης, τον ακόλουθο εξοπλισμό σε κάθε Δομή:

Δέκα (10) προσωπικούς Η/Υ

είτε αρχιτεκτονικής προσωπικών υπολογιστών IBM ή συμβατούς με επεξεργαστή τύπου τουλάχιστον Pentium II ή αντίστοιχης δυναμικότητας (Celeron, AMD K6, Cyrix M II κλπ)

είτε αρχιτεκτονικής Macintosh ανάλογης δυναμικότητας

είτε άλλης αντίστοιχης αρχιτεκτονικής ανάλογης δυναμικότητας

εφοδιασμένους με σκληρούς δίσκους τουλάχιστον 4 GB, συνδεδεμένους σε δίκτυο, με CD-ROM, κάρτες ήχου και γραφικών, ηχεία κλπ καθώς και εφαρμογές λογισμικού

Έναν εκτυπωτή laser ή inkjet

Σύνδεση στο Διαδίκτυο

Ο προαναφερόμενος εξοπλισμός πρέπει να αναβαθμίζεται σύμφωνα με τις εξελίξεις της τεχνολογίας.

3. Τα Κ.Ε.Κ. που αιτούνται πιστοποίηση στα θεματικά πεδία Οικονομία-Διοίκηση ή/και Πληροφορική πρέπει, επιπλέον, να διαθέτουν μία τουλάχιστον αίθουσα πληροφορικής με τον ακόλουθο εξοπλισμό σε κάθε Δομή τους:

Δέκα (10) προσωπικούς Η/Υ

είτε αρχιτεκτονικής προσωπικών υπολογιστών IBM ή συμβατούς με επεξεργαστή τύπου τουλάχιστον Pentium II ή αντίστοιχης δυναμικότητας (Celeron, AMD K6, Cyrix M II κλπ) είτε αρχιτεκτονικής Macintosh ανάλογης δυναμικότητας είτε άλλης αντίστοιχης αρχιτεκτονικής ανάλογης δυναμικότητας εφοδιασμένους με σκληρούς δίσκους τουλάχιστον 4 GB, συνδεδεμένους σε δίκτυο, με CD-ROM, κάρτες ήχου και γραφικών, ηχεία κλπ καθώς και εφαρμογές λογισμικού

Έναν εκτυπωτή laser ή inkjet

Σύνδεση στο Διαδίκτυο

Ο προαναφερόμενος εξοπλισμός πρέπει να αναβαθμίζεται σύμφωνα με τις εξελίξεις της τεχνολογίας.

Κατά την υλοποίηση προγραμμάτων πληροφορικής πρέπει να εξασφαλίζεται ένας (1) Η/Υ ανά δύο (2) καταρτιζόμενους.

Τα Κ.Ε.Κ. που αιτούνται πιστοποίηση στα θεματικά πεδία Οικονομία-Διοίκηση ή/και Πληροφορική και διαθέτουν Δομές οι οποίες έχουν έως και δύο χώρους κατάρτισης (αίθουσες διδασκαλίας, εργαστήρια – χώροι πρακτικής άσκησης) δεν υποχρεούνται να διαθέτουν στις συγκεκριμένες Δομές τον οριζόμενο εξοπλισμό στο Άρθρο 4, παρ. V, σημείο 2.

4. Σε κάθε περίπτωση, μαζί με τα υπόλοιπα δικαιολογητικά για πιστοποίηση των Κ.Ε.Κ., υποβάλλεται κατάσταση εξοπλισμού για κάθε Δομή, στην οποία θα αναφέρεται ο αριθμός σειράς της κατασκευάστριας εταιρίας για κάθε συσκευή ή μηχανήμα.

5. Ο εξοπλισμός που αναφέρεται στην παράγραφο V, σημεία 1,2 & 3 του παρόντος Άρθρου δεν μπορεί να είναι μισθωμένος, εκτός της περίπτωσης που για την υλοποίηση προγραμμάτων απαιτείται και δεύτερη ή περισσότερες αίθουσες πληροφορικής.

6. Τα Εξειδικευμένα στην Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας Κ.Ε.Κ. επιπλέον των προαναφερομένων στα σημεία 1,2,4 και 5 της παρούσας παραγράφου, πρέπει να διαθέτουν:

Οπτικοακουστικά μέσα σχετικά με την Υγιεινή και Ασφάλεια που θα χρησιμοποιηθούν κατά την θεωρητική κατάρτιση (όπως βιντεοταινίες, slides κλπ)

Τον ελάχιστο εργαστηριακό εξοπλισμό για μετρήσεις φυσικών και χημικών παραγόντων. Ο εξοπλισμός αυτός συνίσταται σε φορητές συσκευές άμεσων ή στιγμιαίων μετρήσεων, όργανα μέτρησης θορύβου, φωτισμού και μικροκλίματος καθώς και συσκευές δειγματοληψίας.

Κέντρο πληροφόρησης που να παρέχει στους εκπαιδευόμενους τη σχετική βιβλιογραφία σε θέματα Υγιεινής και Ασφάλειας.

6.1. Τα Εξειδικευμένα στην Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας Κ.Ε.Κ. πρέπει να είναι σε άμεση συνεργασία με ανάλογα Κέντρα σε διεθνές επίπεδο.

6.2. Γενικά, οι προδιαγραφές εξοπλισμού των Εξειδικευμένων στην Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας Κ.Ε.Κ. πρέπει να εναρμονιστούν με το Π.Δ. 17/1996 Άρθρο 6 περί “Μέτρων για τη βελτίωση της Ασφάλειας και της Υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία σε συμμόρφωση με τις οδηγίες 89/391/ΕΟΚ (ΦΕΚ 11/Α/18-01-1996)”.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ VII

ΕΠΙΛΕΞΙΜΕΣ ΔΑΠΑΝΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ

ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

ΚΩΔΙΚΟΣ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΠΙΛΕΞΙΜΗΣ ΔΑΠΑΝΗΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
14	ΕΠΙΠΛΑ ΚΑΙ ΛΟΙΠΟΣ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ	
14.00	ΕΠΙΠΛΑ	Αναφέρεται σε κινητά αντικείμενα ή εγκατεστημένα, αλλά είναι δυνατόν να αποχωριστούν εύκολα και τα οποία προορίζονται για τη συμπλήρωση ή τον καλλωπισμό των κτιριακών χώρων και χρησιμοποιούνται κατά κανόνα από το εργασιακό προσωπικό, στο πλαίσιο της υλοποίησης προγραμμάτων συγχρηματοδοτούμενων από την Ε.Ε.
14.01	ΣΚΕΥΗ	Αναφέρεται σε διάφορα είδη εστίασης, τα οποία χρησιμοποιούνται για την εξυπηρέτηση αναγκών εστιατορίων, κυλικείων, ξενοδοχείων κλπ (π.χ. ψύκτες νερού, ψυγεία, ηλεκτρικοί φούρνοι, σκεύη κουζίνας κλπ), στο πλαίσιο της υλοποίησης προγραμμάτων συγχρηματοδοτούμενων από την Ε.Ε.
14.02.	ΜΗΧΑΝΕΣ ΓΡΑΦΕΙΟΥ	Αναφέρεται σε κάθε είδους μηχανικές μηχανές γραφείου (π.χ. λογιστικές, γραφομηχανές κλπ) που χρησιμοποιούνται στο πλαίσιο της υλοποίησης προγραμμάτων που συγχρηματοδοτούνται από την Ε.Ε.
14.03	ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΙ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΕΣ ΚΑΙ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ	Αναφέρεται σε κάθε είδους ηλεκτρονικά μηχανήματα, όπως διερευνητές, Η/Υ, ηλεκτρονικές οθόνες, διατρητικές μηχανές κλπ, που χρησιμοποιούνται στο πλαίσιο της υλοποίησης προγραμμάτων που συγχρηματοδοτούνται από την Ε.Ε.
14.08	ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ	Αναφέρεται σε κάθε είδους φορητά ή εγκατεστημένα μέσα τηλεπικοινωνιών (π.χ. τηλεφωνικά κέντρα, τηλεφωνικές συσκευές, συσκευές FAX, κλπ) και χρησιμοποιούνται στο πλαίσιο της υλοποίησης προγραμμάτων συγχρηματοδοτούμενων από την Ε.Ε.

14.09	ΛΟΙΠΟΣ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ	Αναφέρεται σε εξοπλισμό που δεν καλύπτεται από τους προηγούμενους λογαριασμούς και αφορά μικρά μηχανήματα-εργαλεία
16.17	ΕΞΟΔΑ ΑΝΑΔΙΟΡΓΑΝΩΣΗΣ	
16.17.00	ΑΠΟΚΤΗΣΗ ΛΟΓΙΣΜΙΚΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ	
60	ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	
60.00	ΑΜΟΙΒΕΣ ΕΜΜΙΣΘΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	
60.00.00	ΤΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	Για τα Υπουργεία , Περιφέρειες, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ Α΄και Β΄βαθμού, ΝΠΙΔ, Δημοτικές Επιχειρήσεις, Επιχειρήσεις Νομ. Αυτοδ. η επιλεξιμότητα της συγκεκριμένης δαπάνης αφορά μόνο το προσωπικό με συμβάσεις ορισμένου χρόνου καθώς και το ωρομίσθιο προσωπικό.
60.00.03	ΔΩΡΑ ΕΟΡΤΩΝ	»
60.00.06	ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΚΑΝΟΝΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ	»
60.00.07	ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΚΑΝΟΝΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ	»
60.00.11	ΑΜΟΙΒΕΣ ΕΚΤΟΣ ΕΔΡΑΣ	
60.01	ΑΜΟΙΒΕΣ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	
60.01.00	ΤΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	Για τα Υπουργεία, Περιφέρειες, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ Α΄και Β΄βαθμού, ΝΠΙΔ , Δημοτικές Επιχειρήσεις, Επιχειρήσεις Νομ.Αυτοδ. η επιλεξιμότητα της συγκεκριμένης δαπάνης αφορά μόνο το προσωπικό με συμβάσεις ορισμένου χρόνου καθώς και το ωρομίσθιο προσωπικό.
60.01.03	ΔΩΡΑ ΕΟΡΤΩΝ	»
60.01.06	ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΚΑΝΟΝΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ	»
60.01.07	ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΚΑΝΟΝΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ	»
60.01.11	ΑΜΟΙΒΕΣ ΕΚΤΟΣ ΕΔΡΑΣ	

60.03	ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΚΑΙ ΕΠΙΒΑΡΥΝΣΕΙΣ ΕΜΜΙΣΘΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	
60.03.00	ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ Ι.Κ.Α.	Για τα Υπουργεία, Περιφέρειες, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ Α΄ και Β΄ Βαθμού, ΝΠΙΔ, Δημοτικές Επιχειρήσεις, Επιχειρήσεις Νομ.Αυτοδ. η επιλεξιμότητα της συγκεκριμένης δαπάνης αφορά μόνο το προσωπικό με συμβάσεις ορισμένου χρόνου καθώς και το ωρομίσθιο προσωπικό.
60.03.01	ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΛΟΙΠΩΝ ΤΑΜΕΙΩΝ ΚΥΡΙΑΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	»
60.03.02	ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΛΟΙΠΩΝ ΤΑΜΕΙΩΝ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	»
60.03.04	ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ	»
60.04	ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΚΑΙ ΕΠΙΒΑΡΥΝΣΕΙΣ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	
60.04.00	ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΙΚΑ	Για τα Υπουργεία, Περιφέρειες, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ Α΄ και Β΄ Βαθμού, ΝΠΙΔ, Δημοτικές Επιχειρήσεις, Επιχειρήσεις Νομ.Αυτοδ. η επιλεξιμότητα της συγκεκριμένης δαπάνης αφορά μόνο το προσωπικό με συμβάσεις ορισμένου χρόνου καθώς και το ωρομίσθιο προσωπικό
60.04.01	ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΛΟΙΠΩΝ ΤΑΜΕΙΩΝ ΚΥΡΙΑΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	»
60.04.02	ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΤΑΜΕΙΩΝ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	»
60.04.04	ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ	»
61	ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΤΡΙΤΩΝ	
61.00	ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΕΛΕΥΘΕΡΩΝ	

	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΩΝ ΣΕ ΦΟΡΟ	
61.00.00	ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΔΙΚΗΓΟΡΩΝ	
61.00.01	ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΣΥΜΒΟΛΑΙΟΓΡΑΦΩΝ	
61.00.02	ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΤΕΧΝΙΚΩΝ	
61.00.03	ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΟΡΓΑΝΩΤΩΝ- ΜΕΛΕΤΗΤΩΝ-ΕΡΕΥΝΗΤΩΝ	
61.00.07	ΑΜΟΙΒΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΩΝ/ ΕΙΣΗΓΗΤΩΝ (ΕΛΕΥΘΕΡΟΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ)	
61.00.08	ΑΜΟΙΒΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΩΝ (ΕΛΕΥΘΕΡΟΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ)	
61.00.99	ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΛΟΙΠΩΝ ΕΛΕΥΘΕΡΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ	
61.01	ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΜΗ ΕΛΕΥΘΕΡΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΩΝ ΣΕ ΦΟΡΟ	
61.01.01	ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΤΡΙΤΩΝ	
61.01.07	ΑΜΟΙΒΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΩΝ (ΜΗ ΕΛΕΥΘΕΡΟΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ)	
61.01.08	ΑΜΟΙΒΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΩΝ (ΜΗ ΕΛΕΥΘΕΡΟΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ)	
61.03	ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΕΣ ΑΠΟ ΤΡΙΤΟΥΣ	
61.03.01	ΑΜΟΙΒΕΣ ΜΗΧΑΝΟΓΡΑΦΙΚΗΣ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ	
61.04	ΛΟΙΠΕΣ ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΤΡΙΤΩΝ	
61.04.00	ΑΜΟΙΒΕΣ	

	ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ	
61.04.01	ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΕΠΙ ΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ	
61.04.02	ΕΞΟΔΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΙ ΦΙΛΟΞΕΝΙΑΣ ΑΝΕΡΓΩΝ	
61.04.03	ΛΟΙΠΑ ΕΞΟΔΑ ΑΝΕΡΓΩΝ	
61.04.04	ΛΟΙΠΕΣ ΑΜΟΙΒΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ- ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΓΙΑ ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ/ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ	
61.90	ΑΜΟΙΒΕΣ ΤΡΙΤΩΝ ΜΗ ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΕΣ ΣΕ ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗ ΦΟΡΟΥ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ	
61.98	ΛΟΙΠΕΣ ΑΜΟΙΒΕΣ ΤΡΙΤΩΝ	
62	<i>ΠΑΡΟΧΕΣ ΤΡΙΤΩΝ</i>	
62.03.	ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ	
62.03.00	ΤΗΛΕΦΩΝΙΚΑ- ΤΗΛΕΓΡΑΦΙΚΑ	
62.03.01	TELEX-FAX	
62.03.02	ΤΑΧΥΔΡΟΜΙΚΑ ΕΞΟΔΑ	
62.03.03	ΔΙΑΦΟΡΑ ΕΞΟΔΑ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ	
62.04	ΕΝΟΙΚΙΑ	
62.04.01	ΕΝΟΙΚΙΑ ΚΤΙΡΙΩΝ- ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ	
62.04.02	ΕΝΟΙΚΙΑ ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ- ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ-ΛΟΙΠΟΥ ΜΗΧΑΝΟ - ΛΟΓΙΚΟΥ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΥ	Η συγκεκριμένη δαπάνη δεν πρέπει να υπερβαίνει το 30% της αγοραίας αξίας του εκμισθούμενου εξοπλισμού.
62.04.05	ΕΝΟΙΚΙΑ ΜΗΧΑΝΟΓΡΑΦΙΚΩΝ ΜΕΣΩΝ	»
62.04.06	ΕΝΟΙΚΙΑ ΛΟΙΠΟΥ	»

	ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΥ	
62.04.20	ΕΝΟΙΚΙΑ ΜΙΣΘΩΣΗΣ (LEASING) ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ (ΚΙΝΗΤΟΣ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ)	<p>Το ανώτατο ποσό για επιχορήγηση στη συγκεκριμένη δαπάνη δεν μπορεί να υπερβαίνει την αγοραία αξία του εκμισθούμενου πάγιου στοιχείου.</p> <p>Το ΕΚΤ χρηματοδοτεί αποκλειστικά τη μίσθωσή τους ή την απόσβεσή τους κατά τη διάρκεια της χρήσης.</p> <p>Ο μισθωτής πρέπει να αποδεικνύει ότι η χρηματοδοτική μίσθωση είναι η πλέον αποτελεσματική από πλευράς κόστους μέθοδος για την απόκτηση της χρήσης του εξοπλισμού. Εάν η χρησιμοποίηση εναλλακτικής μεθόδου (π.χ. η μίσθωση του εξοπλισμού) συνεπαγόταν χαμηλότερο κόστος, το επιπλέον κόστος αφαιρείται από την επιλέξιμη δαπάνη.</p>
62.04.21	ΕΝΟΙΚΙΑ ΜΙΣΘΩΣΗΣ (LEASING) ΛΟΙΠΑ	»
62.07	ΕΠΙΣΚΕΥΕΣ / ΣΥΝΤΗΡΗΣΕΙΣ	
62.98	ΛΟΙΠΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ ΤΡΙΤΩΝ	
62.98.00	ΗΛΕΚΤΡΙΚΟ ΡΕΥΜΑ	
62.98.01	ΦΩΤΑΕΡΙΟ	
62.98.02	ΥΔΡΕΥΣΗ	
63	ΦΟΡΟΙ – ΤΕΛΗ	
63.98.	ΔΙΑΦΟΡΟΙ ΦΟΡΟΙ - ΤΕΛΗ	
63.98.00	ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΜΙΣΘΩΜΑΤΩΝ	
63.98.08	ΕΠΙΛΕΞΙΜΟΣ ΦΠΑ	
64	ΔΙΑΦΟΡΑ ΕΞΟΔΑ	
64.00	ΕΞΟΔΑ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ	
64.00.00	ΕΞΟΔΑ ΚΙΝΗΣΕΩΝ ΜΕΤΑΦΟΡΙΚΩΝ ΜΕΣΩΝ	
64.00.01	ΕΞΟΔΑ ΜΕΤΑΦΟΡΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΜΕ ΜΕΤΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕΣΑ ΤΡΙΤΩΝ	Απαραίτητη η ύπαρξη σχετικής σύμβασης θεωρημένης από την αρμόδια Δ.Ο.Υ.
64.00.02	ΕΞΟΔΑ ΜΕΤΑΦΟΡΑΣ	»

	ΥΛΙΚΩΝ ΑΓΑΘΩΝ ΜΕ ΜΕΤΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕΣΑ ΤΡΙΤΩΝ	
64.01	ΕΞΟΔΑ ΤΑΞΙΔΙΩΝ	
64.01.00	ΕΞΟΔΑ ΤΑΞΙΔΙΩΝ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ	
64.01.01	ΕΞΟΔΑ ΤΑΞΙΔΙΩΝ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟΥ	
64.02	ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΒΟΛΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΦΗΜΙΣΗΣ	
64.02.00	ΔΙΑΦΗΜΙΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΤΥΠΟ	
64.02.01	ΔΙΑΦΗΜΙΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΟ ΡΑΔΙΟΦΩΝΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΤΗΛΕΟΡΑΣΗ	
64.02.03	ΔΙΑΦΗΜΙΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΑ ΛΟΙΠΑ ΜΕΣΑ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ	
64.02.05	ΕΞΟΔΑ ΣΥΝΕΔΡΙΩΝ- ΔΕΞΙΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΠΑΡΕΜΦΕΡΩΝ ΕΚΔΗΛΩΣΕΩΝ	Απαραίτητη η ύπαρξη σχετικής σύμβασης με αναλυτική περιγραφή των προσφερομένων υπηρεσιών.
64.02.06	ΕΞΟΔΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΙ ΦΙΛΟΞΕΝΙΑΣ (ΔΑΠΑΝΕΣ ΔΙΑΤΡΟΦΗΣ-ΔΙΑΜΟΝΗΣ)	
64.02.99	ΔΙΑΦΟΡΑ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΒΟΛΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΦΗΜΙΣΗΣ	
64.03	ΕΞΟΔΑ ΕΚΘΕΣΕΩΝ- ΕΠΙΔΕΙΞΕΩΝ	
64.03.00	ΕΞΟΔΑ ΕΚΘΕΣΕΩΝ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ	
64.03.01	ΕΞΟΔΑ ΕΚΘΕΣΕΩΝ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟΥ	
64.03.02	ΕΞΟΔΑ ΕΠΙΔΕΙΞΕΩΝ	
64.05	ΣΥΝΔΡΟΜΕΣ – ΕΙΣΦΟΡΕΣ	
64.05.00	ΣΥΝΔΡΟΜΕΣ ΣΕ ΠΕΡΙΟΔΙΚΑ ΚΑΙ ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ	
64.06.07	ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΕΙΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ (ΠΑΗΡΩΜΕΣ	

	ΑΠΟ ΤΕΛΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟΥΧΟ)	
64.07	ΕΝΤΥΠΑ ΚΑΙ ΓΡΑΦΙΚΗ ΥΛΗ	
64.07.00	ΕΝΤΥΠΑ	
64.07.01	ΥΛΙΚΑ ΠΟΛΛΑΠΛΩΝ ΕΚΤΥΠΩΣΕΩΝ	
64.07.02	ΕΞΟΔΑ ΠΟΛΛΑΠΛΩΝ ΕΚΤΥΠΩΣΕΩΝ	
64.07.03	ΓΡΑΦΙΚΗ ΥΛΗ ΚΑΙ ΛΟΙΠΑ ΥΛΙΚΑ ΓΡΑΦΕΙΩΝ	
64.07.90	ΑΓΟΡΕΣ ΒΙΒΛΙΩΝ	
64.08	ΥΛΙΚΑ ΑΜΕΣΗΣ ΑΝΑΛΩΣΗΣ	
64.08.00	ΚΑΥΣΙΜΑ ΚΑΙ ΛΟΙΠΑ ΥΛΙΚΑ ΘΕΡΜΑΝΣΗΣ	
64.08.01	ΥΛΙΚΑ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ	
64.08.02	ΥΛΙΚΑ ΦΑΡΜΑΚΕΙΟΥ	
64.08.99	ΛΟΙΠΑ ΥΛΙΚΑ ΑΜΕΣΗΣ ΑΝΑΛΩΣΗΣ	
64.09	ΕΞΟΔΑ ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΕΩΝ	
64.09.01	ΕΞΟΔΑ ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΗΣ ΑΓΓΕΛΙΩΝ ΚΑΙ ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΕΩΝ	
64.09.99	ΕΞΟΔΑ ΛΟΙΠΩΝ ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΕΩΝ	
65	ΤΟΚΟΙ ΚΑΙ ΣΥΝΑΦΗ ΕΞΟΔΑ	
65.10	ΠΡΟΜΗΘΕΙΕΣ ΕΓΓΥΗΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΟΛΩΝ	Οι συγκεκριμένες δαπάνες είναι επιλέξιμες εάν οι εγγυήσεις προβλέπονται από την εθνική νομοθεσία ή από την απόφαση της Επιτροπής για την έγκριση της παρέμβασης.
65.98.99	ΔΙΑΦΟΡΑ ΕΞΟΔΑ ΤΡΑΠΕΖΩΝ	Οι συγκεκριμένες δαπάνες είναι επιλέξιμες μόνο εάν απαιτείται άνοιγμα χωριστού λογαριασμού για την εκτέλεση μιας πράξης (τραπεζικά έξοδα για το άνοιγμα και τη διαχείριση των λογαριασμών)

66	ΑΠΟΣΒΕΣΕΙΣ ΠΑΓΙΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΕΝΣΩΜΑΤΩΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΛΕΙΤ/ΚΟ ΚΟΣΤΟΣ	
66.01	ΑΠΟΣΒΕΣΕΙΣ ΚΤΙΡΙΩΝ – ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ ΚΤΙΡΙΩΝ-ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ	Οι δαπάνες για αποσβέσεις ακινήτων ή εξοπλισμού που συνδέονται άμεσα με τους στόχους της πράξης είναι επιλέξιμες υπο τους ακόλουθους όρους: α. εθνικές ή κοινοτικές επιχορηγήσεις δεν συνέβαλαν στην αγορά των ακινήτων ή του εξοπλισμού β. υπολογίζονται με τους κατάλληλους λογιστικούς κανόνες και γ. αφορούν αποκλειστικά την περίοδο της συγχρηματοδοτούμενης πράξης
66.04	ΑΠΟΣΒΕΣΕΙΣ ΕΠΙΠΛΩΝ ΚΑΙ ΛΟΙΠΟΥ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΥ	»
1000	ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΔΑΠΑΝΗ	