
Θέμα : Επαγγελματική κατάρτιση-συνεχιζόμενη εκπαίδευση δημοσίων υπαλλήλων: μία αναγκαιότητα.

Εισηγήτρια : Θ. Γεωργιάδου, ΑΜ.

1. Ανάπτυξη

Η εισήγηση αυτή, θα περιοριστεί να καταγράψει το πλαίσιο της σημερινής κατάστασης και των προβλημάτων της Σ.Ε.Μ., και να προσδιορίσει και διερευνήσει τη φιλοσοφία, τις αρχές, τις δυνατότητες, τις προοπτικές, τους στόχους και την αναγκαιότητα της Σ.Ε.Μ., μέσα στην πορεία ανάπτυξης της χώρας.

Η ανάπτυξη σχετίζεται αποφασιστικά με την ικανότητα της χώρας να δημιουργήσει στέρεα τεχνολογική υποδομή, και να αυξήσει τις δυνατότητές της, ώστε να παράγει αγαθά και υπηρεσίες υψηλής ποιότητας, με τους συντελεστές παραγωγής που διαθέτει, ή που δημιουργεί.

Από τους συντελεστές παραγωγής υπηρεσιών, που διαθέτει κάθε χώρα, βασική κατηγορία αποτελεί η Δημόσια Διοίκηση.

2. Δημόσια Διοίκηση

Στη χώρα μας, βέβαια, η Δημόσια Διοίκηση δεν αντιμετωπίζεται σαν ένας παραγωγικός οργανισμός που να μπορεί να ανταπεξέλθει ικανά και αποτελεσματικά στην πίεση του διεθνούς ανταγωνισμού. Αντιμετωπίζεται σαν μηχανισμός ελέγχου των ουσιαστικών αποφάσεων, και διαχείρισης του δημοσίου χρήματος, από την εκάστοτε πολιτική-εκτελεστική εξουσία και τους επιτήδειους.

Για να αλλάξει αυτός ο ρόλος της Δημόσιας Διοίκησης, απαιτούνται μια σειρά θεσμικές παρεμβάσεις και οργανωτικές ρυθμίσεις.

Στόχος είναι, το συγκεντρωτικό, αποτελεσματικό και αυταρχικό κράτος, να εξελιχθεί σε ένα λειτουργικό

τεχνολογικά σύγχρονο, παραγωγικό, κοινωνικό και αποκεντρωμένο με τα ευρωπαϊκά πρότυπα, σύστημα Δημόσιας Διοίκησης.

3. Μηχανικοί - δημόσιοι υπάλληλοι

Στα παραπάνω πλαίσια, ο χαρακτήρας και ο ρόλος του αντικείμενου του μηχανικού-δημοσίου υπαλλήλου, είναι ταυτόχρονα αναπτυξιακός και κοινωνικός. Αφού το αντικείμενο απασχόλησής του, καλύπτει βασικές ανάγκες του κοινωνικού συνόλου, συμβάλλοντας στην ανάπτυξη των παραγωγικών δυνατοτήτων, την αύξηση του εθνικού προϊόντος, την ασφάλεια της χώρας και γενικά τη βελτίωση της ποιότητας ζωής όλων.

Όμως, στο Δημόσιο, ο μηχανικός δεν εκπληρώνει, ούτε τον επιστημονικό, ούτε τον κοινωνικό του ρόλο, τα όρια της αρμοδιότητάς του συγχέονται με κατωτέρων βαθμίδων, δημιουργούνται διακλαδικές ψευδοαντιθέσεις και αγώνες για νομική κατοχύρωση, αφού η ίδια η παραγωγική διαδικασία δεν επιβάλλει στην πράξη τη διαφοροποίηση των ειδικοτήτων, με συνέπεια:

α. Μείωση κινήτρων - αίσθημα απογοήτευσης - ασάφεια ρόλου (λόγω απομάκρυνσης από τα επιστημονικά ενδιαφέροντα).

β. Επιστημονικό δυναμικό με ουσιαστικά και τυπικά προσόντα μένει αναξιοποίητο σε μεγάλο βαθμό (αύξηση κοινωνικού κόστους -μη ανταποδοτικό κόστος σπουδών).

Είναι ξεκάθαρο, επομένως, ότι ο μηχανικός-δημόσιος υπάλληλος βρίσκεται μπροστά σε μια ανάγκη επαναπροσδιορισμού του ρόλου του και όχι απλή βελτίωση, αφού είναι δοσμένο ότι καλείται να υπηρετήσει τα συνεχώς νέα πρότυπα ανάπτυξης, με νέους άγνω-

στους ως σήμερα ρυθμούς.

4. Τεχνολογία

Με τους νέους ρυθμούς ανάπτυξης που επιβάλλονται και την τεχνολογική επανάσταση, που είναι πλέον γεγονός, αφού οι μεταβολές στη γνώση γενικά και ιδιαίτερα στον τεχνολογικό τομέα, συντελούνται με πραγματικά ιλιγγιώδεις ταχύτητες, όσο προχωρούν οι δεκαετίες, καμία χώρα δεν θα μπορεί, πλέον, να θεωρηθεί ανταγωνιστική αν δεν έχει εγχώρια δυνατότητα εφαρμογής και αργότερα παραγωγής των νέων μορφών γνώσης και τεχνολογίας.

Η εισαγωγή, η χρήση, η αξιοποίηση και η παραγωγή νέας γνώσης και τεχνολογίας, χρειάζεται συνεχή ενημέρωση του επιστημονικού δυναμικού της χώρας. Ενός επιστημονικού δυναμικού που να κατέχει τη γνώση, να μπορεί να παρέχει γνώση και πληροφορίες, να μπορεί να πείθει για την ανάγκη της εξέλιξης και να εφαρμόζει δυναμικά τις νέες τεχνολογίες, τη νέα επιστημονική γνώση.

5. Συνεχιζόμενη εκπαίδευση μηχανικών (Σ.Ε.Μ.)

Η συνήθης αντίληψη και πρακτική για την εκπαίδευση εκφράζεται από το λεγόμενο «πεπερασμένο» μοντέλο της εκπαίδευσης, ότι δηλαδή, η εκπαίδευση συμβαίνει μόνο κατά τα διαμορφωτικά χρόνια και ότι όταν φτάσει η κοινωνική ωριμότητα ή η ενηλικίωση του ατόμου τότε σταματά η εκπαίδευση.

Εφόσον απορρίπτεται το «πεπερασμένο» μοντέλο της εκπαίδευσης, ανοίγεται ο δρόμος για να διατυπωθούν άλλες προσεγγίσεις, όπως εκείνη κατά την οποία η διαδικασία της εκπαίδευσης αρχίζει στην παιδική ηλικία και συνεχίζεται σ' όλη τη διάρκεια της ζωής. Παρά το γεγονός ότι η έννοια της «διά βίου εκπαίδευσης» πρόσφατα υιοθετήθηκε από τον εκπαιδευτικό, επιστημονικό και πολιτισμικό οργανισμό των Ηνωμένων Εθνών (UNESCO), δεν πρόκειται για κάτι καινούργιο. Η «διά βίου εκπαίδευση» εκφράζει το ιδεώδες της «διά βίου μάθησης» όπως διαμορφώθηκε από την αρχαιότητα (π.χ. Πλάτωνα) και διατυπώθηκε στις αρχές του αιώνα μας από τον John Dewey (Αμερικανός παιδαγωγός και φιλόσοφος 1916).

Το 1976 φάνηκε να φτάνει η ώρα της «διά βίου εκπαίδευσης», όταν νομοθετήθηκε στις ΗΠΑ, οπότε και έγινε αποδεκτό ότι η εκπαίδευση προηγείται της οικονομικής ανάπτυξης.

Ιδέα-κλειδί της «διά βίου εκπαίδευσης», είναι ότι όλα τα άτομα θα έπρεπε να έχουν οργανωμένες και συστηματικές ευκαιρίες για διδασκαλία, μελέτη και μάθηση σε όλη τους τη ζωή:

- Για να καλύψουν εκπαιδευτικά κενά.
- Για να κατακτήσουν νέες γνώσεις.
- Για να αναβαθμιστούν επαγγελματικά.
- Να κατανοήσουν καλύτερα τον κόσμο όπου ζουν (σε όλες του τις διαστάσεις, κοινωνικές, πολιτικές).
- Να αναπτύξουν την προσωπικότητά τους κ.λπ.

Ιδιαίτερα σημαντικό στη σύγχρονη ζωή είναι να μπορούν τα άτομα να προσαρμόζονται αποτελεσματικά στις γρήγορες αλλαγές οι οποίες συμβαίνουν (Cropley Dave 1978).

Θεωρείται σκόπιμο, προτού προχωρήσουμε, να αποσαφηνίσουμε την ορολογία και τις έννοιες που αναφέρονται γύρω από το γενικότερο θέμα της εκπαίδευσης ή κατάρτισης. Θα πρέπει να έχουμε υπόψη μας ότι διαφέρουν σημαντικά (Hawrglyshyn 1983, Παπαλεξανδρή 1990) και ως προς τους ιδιαίτερους στόχους που εξυπηρετούν, και στη μεθοδολογία επίτευξής τους, εκτός από τα θέματα κάθε ειδικότητας.

Ο όρος «επιμόρφωση», σχετίζεται με τη διαδικασία απόκτησης ευρύτερης μόρφωσης, που θα βοηθήσει κάποιο άτομο να καταλάβει καλύτερα το περιβάλλον στο οποίο εργάζεται, ή να το προετοιμάσει να αναλάβει ανώτερες διοικητικές θέσεις. Ο στόχος της επιμόρφωσης δεν σχετίζεται αποκλειστικά με τις εξειδικευμένες απαιτήσεις κάποιας εργασίας, λαμβάνεται δε, κυρίως, έξω από την υπηρεσία με τη μορφή της επίσημης εκπαίδευσης, όπως πανεπιστήμια, κολλέγια, ειδικά μακροχρόνια προγράμματα μαθητείας κ.λπ.

Με τον όρο «εκπαίδευση» ή «κατάρτιση», εννοούμε την εξειδίκευση του ήδη απασχολούμενου ή νεοπροσληφθέντος εργαζόμενου σε θέματα γνωστικού, τεχνικού περιεχομένου ή της συμπεριφοράς, εν γένει, που αφορούν την ορθή εκτέλεση μιας συγκεκριμένης εργασίας.

Στόχος της εξειδικευμένης κατάρτισης είναι η βελτίωση της απόδοσης του εργαζομένου μέσα στα πλαίσια των καθηκόντων και υπευθυνοτήτων του.

Η μορφή αυτή της εκπαίδευσης μπορεί να χορηγηθεί με τη μορφή σεμιναρίων μέσα ή έξω από την υπηρεσία, στο βαθμό δε που καλύπτει πραγματικές ανάγκες των εργαζομένων, χαρακτηρίζεται αποτελεσματική ή όχι.

Γενικά, έχει αναγνωρισθεί από όλους, όσοι ασχολούνται με την εκπαίδευση ενηλίκων, ότι ο ενήλικας δεν μαθαίνει κάτι διαφορετικό απ' ό,τι ξέρει, α) αν αυτό που καλείται να μάθει δεν έχει καμιά πρακτική ωφέλεια στην εργασία του και β) αν δεν του δοθεί η ευκαιρία να το εφαρμόσει στην πράξη. Οι δύο αυτές προϋποθέσεις είναι οι αιτίες της δημιουργίας των δύο περισσότερο γνωστών προβλημάτων της εκπαίδευσης. Το ένα αναφέρεται στη μεταφορά της μάθησης, δηλαδή στη μεταφορά των γνώσεων ή τεχνικών που αποκτήθηκαν κατά τη διάρκεια ενός εκπαιδευτικού προγράμματος, από την τάξη στο χώρο εργασίας, και το άλλο αναφέρεται στην ικανότητα μετατροπής - μετάφρασης - των αναγκών εκπαίδευσης σε στόχους μάθησης.

Επομένως, πρέπει να υιοθετηθεί η άποψη, ότι η εκπαίδευση θα πρέπει να ζητείται μετά από διαπιστωμένες και συνειδητοποιημένες ανάγκες ή ελλείψεις, και όχι να προσφέρεται υπό μορφήν δέσμης μέτρων από εξωτερικούς συμβούλους εκπαίδευσης. Η γενεσιουργός και κινητήρια δύναμη για εκπαίδευση θα πρέπει να προέρχεται από εσωτερική ανάγκη και όχι

από εξωτερική πίεση για αγορά ενός έτοιμου προϊόντος που, ίσως, να μην καλύπτει πραγματικές ανάγκες.

Ο Ουίνστον Τσώρτσιλ, φέρεται ότι έχει πει ότι ήταν έτοιμος πάντοτε να μαθαίνει, αλλά όχι να του κάνουν μάθημα. Στην εποχή μας φαίνεται πως η φράση αυτή ισχύει ακόμη.

Υπολογίζεται, ότι κάθε χρόνο πρέπει να παρέχεται αρχικά η συνεχιζόμενη εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση σε 85 εκατομμύρια πολίτες της Κοινότητας, αν θέλουμε να παραμείνουμε στην πρωτοπορεία των επιστημονικών και τεχνολογικών εξελίξεων που λαμβάνουν συνεχώς χώρα, με ταχύτατο ρυθμό σε ολόκληρο τον κόσμο.

Ο χρόνος παίζει σημαντικό ρόλο, γιατί τα μεγάλα ποσοστά ανεργίας (που τελικά θα φτάσουν, σύμφωνα με ορισμένους υπολογισμούς ακόμα και στο 20%) και η εγκεφαλική απαξίωση, μαζί με τη μετανάστευση, μπορεί να αποδυναμώσουν τους ανθρώπινους πόρους που έχουν κεντρικό ρόλο στη μελλοντική ανάπτυξη.

6. Σ.Ε.Μ. - ΕΟΚ - Ελλάδα

Οι αναπτυγμένες χώρες της ΕΟΚ έχουν καταλήξει, τουλάχιστον, σε τέσσερα συμπεράσματα.

α. Χρειάζεται να δημιουργηθεί ένα ισχυρό σύστημα επιμόρφωσης, που θα συμπληρώνει το παλαιότερο σύστημα βασικής εκπαίδευσης.

β. Όσον αφορά στις τεχνικές διδασκαλίας, η τάση είναι, αφ' ενός, να διαμορφωθεί ένα κοινό πρόγραμμα κορμού, έτσι ώστε να μην παγιδεύεται κανείς πολύ νωρίς σε μία πολύ στενή εξειδίκευση, και αφ' ετέρου, να εμπεδωθούν καθαρά επαγγελματικές δεξιότητες, σε ένα σταθερό πολιτιστικό και τεχνικό υπόβαθρο, καθώς και σε μαθημένες συμπεριφορές που θα επιτρέπουν την κατάλληλη προσαρμογή σε συνεχώς μεταβαλλόμενα σχήματα παραγωγής και οργάνωσης της εργασίας.

γ. Σταδιακή μετατόπιση από τις έντονα συγκεντρωτικές κρατικές πολιτικές, προς ένα άλλο μοντέλο που θα τονίζει περισσότερο την αποκέντρωση και το μίρασμα των ευθυνών μεταξύ Δημοσίου, εργαζομένων και διοίκησης.

δ. Το δικαίωμα της κατάρτισης έχει αναγνωριστεί, σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό, από όλους.

Τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Κοινότητας αντιμετωπίζουν από κοινού την πρόκληση να τοποθετήσουν την ανάπτυξη των ανθρώπινων πόρων στο επίκεντρο των οικονομικών στρατηγικών τους και να αναπτύξουν πολύ ευέλικτα και αποκεντρωμένα συστήματα επαγγελματικής κατάρτισης. Μόνο η στενότερη αλληλεξάρτηση μεταξύ ζήτησης (επιχειρήσεις, Δημόσια Διοίκηση κ.λπ.) και προσφοράς, (το «σύστημα» της επαγγελματικής κατάρτισης και, όλο και περισσότερο, το γενικότερο εκπαιδευτικό σύστημα), θα βοηθήσει να ξεπεραστούν οι λανθασμένες τοποθετήσεις και κατανομές των εργαζομένων, οι οποίες αποτελούν τη δομική αιτία της ανεργίας, σε μια εποχή που υπάρχει

έλλειψη δεξιοτήτων.

Η κάθε χώρα έχει αναπτύξει τη δική της στρατηγική αλλαγής, η οποία εκφράζεται μέσω της οικονομικής πολιτικής, της κοινωνικής πολιτικής, μιας λιγότερο ή περισσότερο θαρραλέας ανανέωσης των θεσμών και των διοικητικών δομών κ.λπ.

Τι μπορούν να κάνουν το Δημόσιο και οι επιχειρήσεις στις χώρες αυτές, για να διατηρήσουν και να αναπτύξουν τους ανθρώπινους πόρους:

- Κατ' αρχήν, αποτελεσματικότερη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων κατά τη μεταβατική φάση και δεύτερον, μέσα από πολιτικές τεχνολογικής ανάπτυξης και βοήθειας που ενισχύουν και αναπτύσσουν τις δικές τους δεξιότητες και ικανότητες.

Κρίνεται σκόπιμη στη συνέχεια η αναφορά στα βασικά προγράμματα που έχουν προδιαγραφεί στα πλαίσια της κοινοτικής πολιτικής τεχνολογικής ανάπτυξης και μπορούν να ταξινομηθούν σε τρεις βασικές κατηγορίες (δεν αφορούν όμως τη Σ.Ε.Μ.).

α. Προγράμματα, όπως το ESPRIT, το BRITE, το RACE και το EURAM, που αποσκοπούν στην ανάπτυξη της ευρωπαϊκής τεχνολογίας και προϋποθέτουν τη συμμετοχή φορέων με ερευνητική προϊστορία και υποδομή.

β. Προγράμματα όπως το STRIDE, το VALUE ή το SPRINT, που αποσκοπούν στη διάδοση και την εφαρμογή καινοτομικών τεχνολογιών σε μη αναπτυγμένες περιοχές της Κοινότητας. Τα προγράμματα αυτής της κατηγορίας και, κυρίως, το STRIDE, αποτελούν το συνδυαστικό κρίκο της τεχνολογικής πολιτικής και της πολιτικής περιφερειακής ανάπτυξης της Κοινότητας. Μπορούν δε να συμβάλουν ουσιαστικά στην ανάπτυξη της ελληνικής τεχνολογικής έρευνας και εκπαίδευσης, στην εξέλιξη του ανθρώπινου δυναμικού και, τελικά, στην ανάπτυξη της ελληνικής παραγωγής και της ελληνικής οικονομίας.

γ. Προγράμματα, όπως το EUROFORM-FORCE-NOW PETRA COMETTKA κ.ά., που ουσιαστικά στοχεύουν να δημιουργήσουν τους όρους για ένα δυναμικό εκσυγχρονισμό των δομών της επαγγελματικής κατάρτισης.

Η κοινοτική πρωτοβουλία «EUROFORM», δημιουργήθηκε για να συμβάλει στις ανάγκες για την ανάπτυξη των ανθρωπίνων πόρων, κυρίως, την επαγγελματική κατάρτιση και την προώθηση της απασχόλησης, που έχουν προκύψει από την τεχνολογική πρόοδο, και εφαρμόζεται σ' ολόκληρη την επικράτεια της Κοινότητας.

Η πρωτοβουλία «EUROFORM» αφορά την προετοιμασία, την υλοποίηση, την αξιολόγηση και τη διάδοση, κυρίως στο πλαίσιο των κοινοτικών δικτύων, των αποτελεσμάτων των από κοινού καινοτόμων δράσεων επαγγελματικής κατάρτισης.

Άλλος ένας κοινοτικός οργανισμός που αποσκοπεί στην προώθηση και ανάπτυξη της επαγγελματικής κατάρτισης σε κοινοτικό πλαίσιο είναι το CEDEFOP.

Η δημιουργία του Ευρωπαϊκού Κέντρου αποφασίστη-

κε από το Συμβούλιο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων το Φεβρουάριο 1975. Το CEDEFOP είναι ξεχωριστός οργανισμός από την Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και είναι αυτόνομος σε ό,τι αφορά τις υπηρεσίες του.

Εν τω μεταξύ, ήδη άρχισε να γίνεται χρήση των εξελιγμένων μεθόδων που διαθέτει σήμερα η ανθρωπότητα στον τομέα της λεγόμενης «ευέλικτης μόρφωσης», λ.χ. οι ηλεκτρονικοί υπολογιστές, η επίγεια τηλεόραση, η δορυφορική τηλεόραση κ.λπ.

Στην κατεύθυνση αυτή, ήδη στην Ευρώπη δημιουργήθηκαν ορισμένοι πανευρωπαϊκοί οργανισμοί που έχουν στόχο την ευέλικτη εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση σε ευρωπαϊκή κλίμακα με τη βοήθεια της δορυφορικής τηλεόρασης. Κυριότεροι από αυτούς του οργανισμούς: η EUROPACE με έδρα το Παρίσι και η EUROSTEP με έδρα την πόλη LEIDEN της Ολλανδίας.

Η ΣΠΕΕ Μακεδονίας (Συνεργασία πανεπιστημίων, ΤΕΙ και επιχειρήσεων για την επιμόρφωση στη Μακεδονία), είναι μία από τις 158 ΣΠΕΕ που λειτουργούν στην ΕΟΚ και χρηματοδοτούνται από το κοινοτικό πρόγραμμα COMET II, είναι ήδη μέλος της EUROPACE.

7. Η ελληνική πραγματικότητα

Η οπτική γωνία κάτω από την οποία οφείλουμε να εξετάσουμε το ζήτημα της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και επιμόρφωσης, καθορίζεται από δύο ιδιομορφίες της ελληνικής κοινωνίας και οικονομίας:

1. Το επίπεδο οικονομικής ανάπτυξης της Ελλάδας και η δομή της οικονομίας της διαφέρουν απ' αυτό των υπολοίπων χωρών της Δ. Ευρώπης.
2. Η ενοποίηση της ευρωπαϊκής αγοράς το 1992 δημιουργεί κινδύνους για την ισορροπία των εσωτερικών δομών της Ελλάδας, πολλαπλάσιους συγκριτικά με τους ευρωπαϊκούς εταίρους της.

Η ένταξη της χώρας μας στην ΕΟΚ από το 1981 και η ενοποίηση της εσωτερικής αγοράς της Ευρωπαϊκής Κοινότητας που πραγματοποιήθηκε το 1992 δεν αφήνουν άλλα περιθώρια αδράνειας.

Ενώ πριν το 1981 οι επιμορφωτικές δραστηριότητες αφορούσαν αποκλειστικά τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση, από το 1981 τονίστηκε ιδιαίτερα η κοινωνικοπολιτιστική διάσταση της επιμόρφωσης για να αρχίσει από το 1984-85 μία νέα στροφή προς την τεχνικοεπαγγελματική διάσταση.

Στον τομέα της επιμόρφωσης, λειτουργεί ένας ολόκληρος γαλαξίας υπηρεσιών, υπηρεσιών, φορέων και οργανισμών που αναλαμβάνουν εκπαιδευτικά προγράμματα. Βασικοί οργανισμοί από την άποψη της τεχνικοεπαγγελματικής επιμόρφωσης είναι ο ΟΑΕΔ, το ΕΛΚΕΠΑ, ο ΕΟΜΜΕΧ, ο ΕΟΤ κ.λπ. και από την άποψη της κοινωνικοπολιτιστικής επιμόρφωσης είναι η Λαϊκή Επιμόρφωση, το ΚΕΜΕΤΕ, η ΠΑΣΕΓΕΣ.

Υπάρχουν φορείς κοινωνικοί, όπως ο ΣΕΒ, ΤΕΕ, οι τράπεζες, όπου η κάθε μονάδα αναπτύσσει τα δικά της αυτόνομα ετήσια ή μόνιμα επιμορφωτικά προγράμ-

ματα συγχρηματοδοτούμενα από ΕΚΤ ή όχι, χωρίς κανένα μεταξύ τους συντονισμό.

Στα ΑΕΙ, (ΠΣΘ και Μετσόβιο) δεν υπάρχουν παρά μεμονωμένα φαινόμενα μεταπτυχιακών σπουδών.

Το δοσμένο νομικό πλαίσιο, ουσιαστικά, δεν μας δίνει ευκαιρίες για συνεχιζόμενη εκπαίδευση, ούτε προοπτικές.

Μπροστά στην ανάγκη για κάποιες μορφές Σ.Ε.Μ., από πολλές μεριές έχουν εκδηλωθεί προσπάθειες που είναι όμως ανεπαρκείς. Απέδειξαν μόνο πόσο μεγάλα οικονομικά μέσα και οργανωτικά σχήματα χρειάζονται, για να υπάρξει Σ.Ε.Μ.

Γιατί, βέβαια, δεν αποτελούν Σ.Ε.Μ. τα σποραδικά μεμονωμένα σεμινάρια, που δεν εντάσσονται σε κανένα πρόγραμμα μεταπτυχιακών σπουδών, ούτε τα διδακτορικά που απονέμονται σε ατομικό επίπεδο, χωρίς προγράμματα σπουδών, από το ΙΚΥ, το ΝΑΤΟ κ.λπ.

Η νομοθεσία και οι κανονισμοί που ισχύουν σχετικά με την ατομική εκπαιδευτική άδεια στο σύνολό τους, δεν ασκούν καμία επίδραση στην κατάσταση της εργασίας και επηρεάζουν πολύ λίγο την εξειδίκευση και τη δυνατότητα απασχόλησης του ανθρώπινου δυναμικού. Σ' αυτό το αποτέλεσμα κατέληξε η τρίτη μελέτη που ζήτησε το CEDEFOP.

Μόνο ένα ασήμαντο ποσοστό του ενεργού πληθυσμού (λιγότερο του 0,1%) επωφελείται από τις δυνατότητες που προσφέρονται.

Το σύστημα επιμόρφωσης βρίσκεται στα πρώτα του βήματα. Στην πρώτη αυτή φάση της μορφοποίησής του, εξαρτάται από πρωτοβουλίες πλήθους φορέων, οι οποίες πρωτοβουλίες απαντούν σε προβλήματα και εκπαιδευτικά κενά ενός συγκεκριμένου χώρου. Γι' αυτό, χρειάζεται ιδιαίτερη προσοχή ως προς το συντονισμό αυτών των πρωτοβουλιών, τη γενική «σφαιρική εποπτεία» και τις βασικές αρχές που διαπερνούν τη σταδιακή δόμηση αυτού του νέου εκπαιδευτικού συστήματος.

8. Χαρακτηριστικά στοιχεία για τη Σ.Ε.Μ.

Από τη στατιστική παρακολούθηση μερικών σεμιναρίων, επιτρέπεται η διατύπωση των παρακάτω παρατηρήσεων:

1. Ακροατικότητα των θεμάτων: Γενικού ενδιαφέροντος: 100%. Ειδικού ενδιαφέροντος: 50%. Ερευνητικού χαρακτήρα: 10-20%.
2. Δηλώσεις συμμετοχής χωρίς καμία προσέλευση: συνήθως 10-15%.
3. Ποσοστά χρόνου παρακολούθησης μαθημάτων: α) μεγάλη παρακολούθηση λίγων ωρών, από τους ερασιτέχνες, β) μεγάλη παρακολούθηση πολλών ωρών από τους αποφασισμένους.
4. Εξέλιξη αριθμού παρόντων συναρτήσει του χρόνου. Το ποσοστό παρουσίας σταθεροποιείται γύρω στο 50% των αρχικών παρόντων. Απότομες μειώσεις σπάνια παρατηρούνται. Τυπικές μειώσεις οφείλονται στην εμμονή των συμμετοχόντων ή στην κακή ποιό-

τητα του ίδιου του σεμιναρίου.

5. Ηλικία συμμετοχόντων. Φανερό είναι η αυξημένη συμμετοχή των νέων. Για ηλικίες κτήσεως διπλώματος μεγαλύτερες των 10 ετών, παρουσιάζεται μια ομοιόμορφη αντιμετώπιση. Πάντα υπάρχει ένα ποσοστό που ρέπει σε τέτοιου είδους εκδηλώσεις.

Παρακάτω θα αναφερθούν μερικά στοιχεία της Σ.Ε.Μ. στο ΕΜΠ σε μία διετία.

Έτσι, ένα σύνολο 20.000 περίπου ανθρωπο-ωρών, δραστηριότητας σε Σ.Ε., μέσα σε μία 2-ετία στο ΕΜΠ, δεν μπορεί να ληφθεί ότι είναι σημαντική συμβολή στην προσπάθεια ανανέωσης γνώσεων των μηχανικών, μιας και αντιστοιχεί περίπου στο 0,5% του χρόνου επαγγελματικής απασχολήσεως των αποφοίτων του ΕΜΠ - αντί για μία τιμή γύρω στο 3,0% που έχει εκτιμηθεί ότι αντικρύζει τις ανάγκες για Σ.Ε. μηχανικών.

Επίσης, είχε υπολογισθεί από ειδικούς, παλαιότερα, ότι οι μισές γνώσεις του μηχανικού - είτε απασχολείται στο σχεδιασμό, είτε στην παραγωγή, είτε στη διοίκηση - απαρχαιώνονται μετά 10 χρόνια και, παράλληλα, σ' αυτό το διάστημα δημιουργούνται νέες επιστημονικο-τεχνικές επιτεύξεις. Για την αντιμετώπιση της απαρχαιώσεως ο μηχανικός πρέπει να αφιερώσει 10% του διαθέσιμου χρόνου του, και για την απόκτηση νέων γνώσεων άλλο ένα 10%.

Σήμερα είναι γεγονός, ότι η γνώση στο χώρο της επιστήμης του μηχανικού απαξιώνεται με ρυθμό περίπου 30% το χρόνο.

Από σχετικές μετρήσεις έχει προκύψει ότι η μετεκπαίδευση μηχανικών κατά τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους γίνεται 2,5 φορές τουλάχιστον στις ΗΠΑ.

Στις ΗΠΑ δαπανώνται 80 δισεκατομμύρια δολάρια για μετεκπαιδεύσεις τεχνικών ετησίως (16 τρισ. δραχμές).

Στη Γαλλία και Γερμανία, από το 1971, γίνονται κρατήσεις στους εργαζόμενους για τη συμμετοχή τους σε προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης.

Για συνεχιζόμενη εκπαίδευση μηχανικών στην Ευρώπη και ΗΠΑ, ξοδεύουν το 2% του μισθού, Ιαπωνία 8%, Φιλανδία 4%.

Στο διεθνές συνέδριο που έγινε για τα Multi Media το Σεπτέμβριο του 1991 στην Αθήνα η κα. Βάσω Παπανδρέου σε σχετική εισήγησή της, ανέφερε ότι οι ρυθμοί παραγωγής μηχανικών στην ΕΟΚ σε σχέση με την Ιαπωνία και τις ΗΠΑ είναι 1 προς 2,5, οπότε βέβαια είναι ανάλογη και η εξέλιξη και εφαρμογή της πληροφορικής.

Σε έρευνα της Ένωσης Γερμανών Μηχανικών (WDI) που πραγματοποιήθηκε το 1989, προέκυψε ότι στη Γερμανία θα υπάρχει έλλειψη 40.000 μηχανικών στην παραγωγή, και στην Ευρώπη συνολικά έλλειψη 150.000 μηχανικών μέχρι το 2.000, αν οι ρυθμοί παραγωγής από τα ΑΕΙ είναι οι σημερινοί.

Εν τω μεταξύ στην Αγγλία, κλείνουν πολυτεχνεία μετά το 1987 που έγινε η εξομοίωσή τους με τα αντίστοιχα ΤΕΙ που παράγουν μηχανικούς βιομηχανίας.

Στον ελλαδικό χώρο, οι συνέπειες της στρεβλής και άναρχης ανάπτυξης, αντικατροπτίζονται και στον τρόπο και τον αριθμό της κατανομής των μηχανικών στη χώρα.

Η λύση θα δοθεί μόνο μέσα από ένα μακροχρόνιο προγραμματισμό, συνδεδεμένο άμεσα με τα αναπτυξιακά προγράμματα της χώρας, ώστε έγκαιρα να προγραμματίζεται η στελέχωση των υπηρεσιών με πεπειραμένα και εξειδικευμένα στελέχη, μηχανικούς-δημοσίους υπαλλήλους τα οποία και αποτελεσματικά στη δουλειά τους θα είναι και ενδιαφέρον και αποζημίωση που θα ανταποκρίνεται στις γνώσεις και το δυναμικό που αναλώνουν, θα έχουν.

9. Συμπεράσματα

Έγινε σαφές ότι απαιτείται η διαμόρφωση μιας νέας κοινωνικής αντίληψης για την κατάρτιση και συνεχή επιμόρφωση των μηχανικών του Δημοσίου (Σ.Ε.Μ.), που είναι μια αναγκαιότητα, όπως διαπιστώθηκε.

Στην κατεύθυνση αυτή επιβάλλονται:

- Ισοκατανομή δυνατοτήτων συμμετοχής στα προγράμματα για όλους τους μηχανικούς-δημοσίους υπαλλήλους.
- Συστηματική, εφόσον ζητηθεί, δυνατότητα χορήγησης εκπαιδευτικών αδειών με αποδοχές για παρακολούθηση Σ.Ε.Μ., σχετικών βέβαια με το αντικείμενο απασχόλησης.
- Βαθμολογική και οικονομική ανέλιξη των μηχανικών-δημοσίων υπαλλήλων, όταν επιτυχώς παρακολουθούν τις εκδηλώσεις Σ.Ε.Μ.
- Οι φορείς που εκφράζουν διάφορες πρωτοβουλίες (οργανισμοί, Ν.Π.Δ.Δ., Δημόσιο ...), να υπαχθούν σ' ένα συνολικό σχήμα συντονισμού και προγραμματισμού τους, για την καλύτερη αποτελεσματικότητα ενός νέου εκπαιδευτικού συστήματος.
- Νέο θεσμοθετημένο πλαίσιο, αποκεντρωμένη οργανωτική υποδομή, αναδιάρθρωση τεχνικών υπηρεσιών Δημοσίου, οικονομικά μέσα, συνολικός προγραμματισμός - συντονισμός.

Έτσι, θα καθοριστούν, το είδος και η κατεύθυνση της Σ.Ε.Μ. στο δημόσιο τομέα, η ορθολογική κατανομή της κατά εργασιακό χώρο, ανάλογα με τις ανάγκες, όπως αυτές καθορίζονται από την τεχνολογική εξέλιξη και τον κοινωνικό - οικονομικό προβληματισμό για την ανάπτυξη.

Όστε να ανορθωθεί η Δημόσια Διοίκηση προς όφελος της ίδιας, των μηχανικών-δημοσίων υπαλλήλων της εθνικής οικονομίας, του κοινωνικού συνόλου γενικότερα.

Γιατί δεν υπάρχει εθνικό επίπεδο στις διεθνικές δραστηριότητες. Μόνο με την ανταγωνιστικότητα θα επιβιώσουμε.

Βιβλιογραφία

- 1) «Τεχνολογία και επιμόρφωση»

Ενημερωτικό Δελτίο της COMET - ΣΠΕΕ Μακεδονίας - Τεύχος 2 - 1991. Άρθρο του Στ. Ιωαννίδη δρ μηχαν.-οικονομολόγος.

2) Συνέντευξη Τύπου του προέδρου του ΤΕΕ κ. Λιάσκα - Ενημερωτικό Δελτίο ΤΕΕ Νο 1733/26.10.92.

3) Άρθρο του Απ. Μακρίδη, καθηγ. ΑΠΘ στο περιοδικό «Τεχνολογία και επιμόρφωση» Ενημερωτικό Δελτίο της COMET - ΣΠΕΕ Μακεδονίας - Τεύχος 1 -1991.

4) Ρεπορτάζ της Ελένης Κατσιγρα στο περιοδικό «Κατασκευαστής» για την ημερίδα του ΣΠΜΕ με θέμα: «Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση Μηχανικών», στα πλαίσια της έναρξης του προγράμματος EUROFORM - 1991.

5) Έρευνα του ICHEM Ε στη Μ. Βρετανία δημοσιευμένη στο Chemical Engineer No 514, 27.2.92.

6) Έρευνα του ALCHE στις ΗΠΑ δημοσιευμένη στο Chemical Engineering Progress May 1992.

7) Θέσεις του Ινστιτούτου Εργασίας (ΙΝΕ-ΓΣΕΕ) για την «Επαγγελματική Κατάρτιση και απασχόληση» - 1991.

8) «Μέθοδοι Δραστηριοποίησης» Η διεύρυνση της ικανότητας Γιάννης Χαλάς - Αθήνα Σεπτ. 1991.

9) Cedefod (Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης).

«Ο Ρόλος των Κοινοτικών εταίρων στην αρχική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση». Σύνοψη των εκθέσεων από τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, Βερολίνο 7-8-9/3/1984.

10) Επαγγελματική Κατάρτιση στις χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης. Ποια η πορεία δράσης της Ευρωπαϊκής Κοινότητας.

Andre Ramoff Σύμβουλος Επιτροπής ΕΟΚ Θεσ/νίκη 23, 24/11/1992.

11) Εκπαίδευση και ανάπτυξη στελεχών - Νέες προσεγγίσεις Γιάννη Χαλά - ΕΛΚΕΠΑ - Αθήνα 1992.

12) Η εξέλιξη της εκπαίδευσης των μηχανικών στη Βρετανία δρ Νικόλας Κυρτάτος.

13) Προϋποθέσεις και στόχοι για τη συνεχιζόμενη εκπαίδευση των μηχανικών στην Ελλάδα. Γιώργος Κύρου, αρχιτέκτων Dipl Ing. T.U. Berlin.

(Για το Περιφερειακό Συμβούλιο Επιστημονικού Διδακτικού Προσωπικού του Α.Π.Θ.).

14) Η Σ.Ε.Μ. στο κλάδο του Μ.Μ.Μ.Μ. Παπαμαντέλος Δ., πρόεδρος - Δογάνης Ε. - Καραμαρτζάνη Μ. - Κουρής Α. - Παντέκης Ι.

(Για το Επιστημονικό Τμήμα Μ.Μ.Μ.Μ. ΤΕΕ).

15) Προϋποθέσεις για ολοκληρωμένη συνεχιζόμενη εκπαίδευση μηχανικών (Σ.Ε.Μ.) στην Ελλάδα.

Απόψεις Τ.Ε.Ε. Τμήμα Κεντρικής Μακεδονίας.

Εισηγητής: Αργ. Λυμπεράκης, δρ αρχ. Ν. Arch, διπλ.

αρχ., διπλ. πολ. μηχαν.

16) Συνεχιζόμενη μεταπτυχιακή εκπαίδευση στο Εθνικό Μετσ. Πολυτεχνείο.

Θ.Π. Τάσιος καθηγητής Ε.Μ.Π.

17) Συνέδριο της C.O.P.I.S.E. - Συνεχιζόμενη εκπαίδευση των μηχανικών Αθήνα - Ευγενίδειο Ίδρυμα, 18-20 Ιουνίου 1980.

Οργανωτής: Τεχνικό Επιμελητήριο της Ελλάδας.

18) Τυπικά χαρακτηριστικά παρακολουθήσεως των σεμιναρίων της έδρας οπλισμένου σκυροδέματος Ε.Μ.Π.

Θ.Π. Τάσιος - Ε. Κατσαραγάκης - Έδρα οπλισμ. Σκυροδέματος Ε.Μ.Π.

19) Συνέδριο για την ανάπτυξη της Ελλάδας Αθήνα - Ευγενίδειο Ίδρυμα 25-30 Μαΐου 1981.

Οργανωτής: Τεχνικό Επιμελητήριο της Ελλάδας.

20) Προτάσεις για την τεχνολογική ανάπτυξη της Ελλάδας, Ομάδα Εργασίας ΤΕΕ.

Δ. Δενιόζος δρ ΜΜ - Α. Κτενός ΧΜ - Γ. Μπατής δρ ΧΜ Χ. Παπαγεωργίου δρ ΜΗ.

21) Η έρευνα για την τεχνολογική εξέλιξη και το πρόβλημα της ανάπτυξης, Δυνατότητες και προοπτικές.

Μόνιμη Επιτροπή Επιμόρφωσης Μελών του ΤΕΕ - Τμ. Κ.Μ.

Εισηγητής: Β. Βακλαβάς, πολ. μηχαν.

22) Παιδεία, Τεχνική Εκπαίδευση και Ανάπτυξη

Ομάδα Εργασίας ΤΕΕ: Γ. Βουδούρη, Ν. Κουρή, Αρ. Μπαλτά

23) Φορείς Ανάπτυξης

Το κράτος και ο δημόσιος τομέας στο οικονομικό σύστημα της Ελλάδος. Μάριος Νικολινάκος.

24) Δημοκρατική Πανεπιστημιακή Κίνηση: «Η ένταξη της χώρας στην ΕΟΚ και η άσκηση του επαγγέλματος του μηχανικού», στο «Η Ευρωπαϊκή Κοινότητα και οι Έλληνες Μηχανικοί» Τόμος Α' ΤΕΕ, Φεβρουάριος 78, Αθήνα.

Πρόεδρος: Ευχαριστούμε την κυρία Γεωργιάδου. Η κυρία Πασχάλη, η οποία είναι μέλος της Μόνιμης Επιτροπής Θεμάτων Τοπικής Αυτοδιοίκησης και Περιφερειακής Ανάπτυξης.

Μια μικρή αλλαγή ακόμα στο πρόγραμμα, είμαστε αναγκασμένοι να κάνουμε, για να εξυπηρετήσουμε μια μητέρα η οποία πρέπει να φύγει να πάρει το παιδί της.

Έτσι, πριν από τον κύριο Βερίλλη θα μιλήσει η κυρία Χατζοπούλου.