

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ –
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΗΓΕΣΙΑ

Διπλωματική εργασία

**Η διεύθυνση Δημοσίου Ινστιτούτου
Επαγγελματικής Κατάρτισης από την οπτική
γωνία των διευθυντών**

της

Σοφίας Ιωαννίδου

Επιβλέπων καθηγητής: Ιορδανίδης Γεώργιος, Καθηγητής, Π.Δ.Μ.

Εξεταστές:

1. Κουτούζης Μανώλης, Αναπληρωτής καθηγητής, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο
2. Τσακίριδου Ελένη, Καθηγήτρια, Π.Δ.Μ.

Φλώρινα, 2020

Copyright © Ιωαννίδου Σοφία, 2020.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν στη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα. Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τον συγγραφέα και μόνο.

Όνοματεπώνυμο: Σοφία Ιωαννίδου

A.E.M.: 787

Ηλεκτρονική διεύθυνση: ioannidousof@gmail.com

Έτος εισαγωγής: 2018

Τίτλος διπλωματικής εργασίας: **Η διεύθυνση Δημοσίου Ινστιτούτου
Επαγγελματικής Κατάρτισης από την οπτική γωνία των διευθυντών**

Δηλώνω υπεύθυνα ότι η παρούσα εργασία δεν αποτελεί προϊόν λογοκλοπής, είναι προϊόν αυστηρά προσωπικής εργασίας, η βιβλιογραφία και οι πηγές που έχω χρησιμοποιήσει, έχουν δηλωθεί κατάλληλα με παραπομπές και αναφορές. Τα σημεία όπου έχω χρησιμοποιήσει ιδέες, κείμενο ή/και πηγές άλλων συγγραφέων, αναφέρονται ευδιάκριτα στο κείμενο με την κατάλληλη παραπομπή και η σχετική αναφορά περιλαμβάνεται στο τμήμα των βιβλιογραφικών αναφορών με πλήρη περιγραφή. Επισημαίνεται πως η συγκεκριμένη επιλογή βοηθά στον περιορισμό της λογοκλοπής διασφαλίζοντας έτσι το/τη συγγραφέα.

Ημερομηνία, 27 - 04 - 2020

Η δηλούσα

Σοφία Ιωαννίδου

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

Β.Ε.Κ.	Βεβαίωση Επαγγελματικής Κατάρτισης
Γ.Γ.Ε.Ε.Κ.Δ.Β.Μ.	Γενική Γραμματεία Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης και Διά Βίου Μάθησης
ΓΕ.Λ.	Γενικό Λύκειο
Δ.Δ.Β.Μ.	Διεύθυνση Δια Βίου Μάθησης
Δ.Ι.Ε.Κ.	Δημόσιο Ινστιτούτο Επαγγελματικής Κατάρτισης
Ε.Κ.	Εργαστηριακό Κέντρο
Ε.Κ.Α.Β.	Εθνικό Κέντρο Άμεσης Βοήθειας
Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.	Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού
ΕΠΑ.Λ.	Επαγγελματικό Λύκειο
Ι.Ε.Κ.	Ινστιτούτο Επαγγελματικής Κατάρτισης
Ι.Ι.Ε.Κ.	Ιδιωτικό Ινστιτούτο Επαγγελματικής Κατάρτισης
Ι.ΝΕ.ΔΙ.ΒΙ.Μ.	Ίδρυμα Νεολαίας και Διά Βίου Μάθησης
Ο.Α.Ε.Δ.	Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού
Σ.Ε.	Σχολικά Εργαστήρια
Σ.Ε.Κ.	Σχολών Επαγγελματικής Κατάρτισης
Υ.Π.	Υπουργική Απόφαση
Υ.ΠΑΙ.Θ.	Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων
Φ.Ε.Κ.	Φύλλο Εφημερίδας Κυβερνήσεως

Περιεχόμενα

Διαγράμματα.....	8
Πίνακες.....	10
Περίληψη.....	11
ABSTRACT.....	13
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	14
Κεφάλαιο 1ο: Τα Δ.Ι.Ε.Κ. ως εκπαιδευτικοί οργανισμοί.....	18
1.1. Αποστολή, σκοπός και στόχοι των ΔΙΕΚ.....	18
1.2. Ο ρόλος των ΔΙΕΚ στην Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση.....	19
1.3. Το κύριο έργο των ΔΙΕΚ.....	21
1.4. Η υλοποίηση πιστοποιημένων προγραμμάτων σπουδών.....	22
1.5. Επιλογή εκπαιδευτών.....	23
1.6. Χρήση εξοπλισμένων εργαστηρίων.....	27
1.7. Σύντομη Κριτική-Διαπιστώσεις.....	28
Κεφάλαιο 2ο: Η διοίκηση των Δ.Ι.Ε.Κ. υπό το πρίσμα των θεωριών της διοίκησης.....	30
2.1. Κλασική θεωρία.....	30
2.2. Νεοκλασική θεωρία.....	36
2.3. Σύγχρονη διοίκηση.....	40
Κεφάλαιο 3ο: Καθήκοντα και αρμοδιότητες των διευθυντών Δ.Ι.Ε.Κ.....	44
Κεφάλαιο 4ο: Επισκόπηση σχετικών ερευνών.....	48
Κεφάλαιο 5ο: Η προβληματική της έρευνας.....	52
5.1. Αναγκαιότητα της έρευνας.....	52
5.2. Σκοπός της έρευνας.....	54
Κεφάλαιο 6ο: Μεθοδολογία και συγκρότηση του εργαλείου συλλογής ερευνητικών δεδομένων.....	55
6.1. Το ερωτηματολόγιο.....	55

6.2. Η διεξαγωγή της έρευνας.....	59
Κεφάλαιο 7ο: Αποτελέσματα της έρευνας από την ποσοτική ανάλυση των δεδομένων	62
7.1. Περιγραφή του δείγματος	62
7.1.1. Ατομικά Χαρακτηριστικά	62
7.1.2. Ακαδημαϊκά χαρακτηριστικά	69
7.2. Περιγραφή των Δ.Ι.Ε.Κ. του δείγματος.....	72
7.3. Απόψεις των διευθυντών για τη διεύθυνση των Δ.Ι.Ε.Κ.	74
7.3.1. Χαρακτηριστικά της διοίκησης	74
7.3.2. Το εύρος των αρμοδιοτήτων των διευθυντών Δ.Ι.Ε.Κ.	81
7.3.3. Το εύρος των περιθωρίων αυτονομίας στη διοίκηση των Δ.Ι.Ε.Κ.	89
Κεφάλαιο 8ο: Αποτελέσματα της έρευνας από την ποιοτική ανάλυση δεδομένων ...	95
8.1. Πίνακες έκθεσης των δεδομένων και παρουσίαση των αποτελεσμάτων	98
8.1.1. Η αποστολή του ΔΙΕΚ	98
8.1.2. Οι στόχοι του διευθυντή του ΔΙΕΚ.....	103
8.1.3. Τα προβλήματα σε σχέση με τους εκπαιδευτές.....	111
8.1.4. Τα προβλήματα που σχετίζονται με τη φοίτηση των σπουδαστών	116
8.1.5. Προβλήματα που παρουσιάζονται στην Πρακτική Άσκηση.....	120
8.1.6. Προβλήματα σε σχέση με το θεσμό της Μαθητείας.....	124
8.1.7. Τα προβλήματα που παρουσιάζονται σε σχέση με την εργαστηριακή εκπαίδευση	128
8.1.8. Προβλήματα που σχετίζονται με τη συνέλευση διδασκόντων.....	133
8.1.9. Προβλήματα που σχετίζονται με τον έλεγχο του εκπαιδευτικού και διοικητικού έργου.....	137
8.1.10. Τα προβλήματα που παρουσιάζονται στην προσέλκυση υποψήφιων καταρτιζομένων.....	142
8.1.11. Οι αρμοδιότητες της Περιφερειακής Διεύθυνσης Δια Βίου Μάθησης..	147
8.1.12. Οι προτάσεις για τη βελτίωση της διοίκησης των ΔΙΕΚ.	152

Κεφάλαιο 9ο: Συζήτηση και ερμηνεία των αποτελεσμάτων	158
9.1. Οι λειτουργίες της διοίκησης του ΔΙΕΚ.....	158
9.1.1. Ο προγραμματισμός.....	158
9.1.2. Η οργάνωση.....	161
9.1.3. Η διεύθυνση.....	162
9.1.4. Ο έλεγχος.....	163
9.1.5. Η λήψη απόφασης.....	165
9.2. Ο ρόλος του εξωτερικού προβάλλοντος στη διοίκηση του ΙΕΚ.	166
9.3. Το εύρος των αρμοδιοτήτων και τα περιθώρια αυτονομίας στη διοίκηση των ΔΙΕΚ.....	166
9.4. Η λειτουργία των Περιφερειακών Διευθύνσεων Δια Βίου Μάθησης	167
Κεφάλαιο 10ο: Συμπεράσματα της έρευνας.....	169
Κεφάλαιο 11ο: Προτάσεις	172
Βιβλιογραφικές Αναφορές.....	173
Πηγές	175
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	177
Ερωτηματολόγιο.....	177

Διαγράμματα

Διάγραμμα 1	Συχνότητα Φύλου
Διάγραμμα 2	Συχνότητα Ηλικίας
Διάγραμμα 3	Συχνότητα Ηλικίας ανά Φύλο
Διάγραμμα 4	Συχνότητα Ειδικότητας
Διάγραμμα 5	Συχνότητα Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας σε Έτη
Διάγραμμα 6	Συχνότητα Υπηρεσίας σε Διευθυντική Θέση σε Έτη
Διάγραμμα 7	Υπηρεσία σε Διευθυντική Θέση στην Τυπική Εκπαίδευση
Διάγραμμα 8	Υπηρεσία σε Διευθυντική Θέση σε ΔΙΕΚ πριν το 2013
Διάγραμμα 9	Διδακτική Εμπειρία στην Εκπαίδευση Ενηλίκων σε Δ.Ι.Ε.Κ.
Διάγραμμα 10	Επιπλέον Τίτλος Σπουδών στην Εκπαίδευση Ενηλίκων ή στη Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση ή στη Δια Βίου Μάθηση
Διάγραμμα 11	Παρακολούθηση Επιμορφωτικών Σεμιναρίων στην Εκπαίδευση Ενηλίκων ή στη Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση ή στη Δια Βίου Μάθηση
Διάγραμμα 12	Επιπλέον Τίτλος Σπουδών στη Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων ή στη Διοικητική Επιστήμη
Διάγραμμα 13	Παρακολούθηση Επιμορφωτικών Σεμιναρίων στη Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων
Διάγραμμα 14	Αριθμός Καταρτιζομένων
Διάγραμμα 15	Αριθμός Εκπαιδευτών που Εργάζονται στο ΔΙΕΚ
Διάγραμμα 16	Η Αποστολή του ΔΙΕΚ
Διάγραμμα 17	Επιρροή από τα άλλα ΔΙΕΚ που Λειτουργούν σε Κοντινή Απόσταση
Διάγραμμα 18	Οι Ενέργειες του Διευθυντή Μπορούν να Επηρεάσουν τις Ειδικότητες που Λειτουργούν
Διάγραμμα 19	Η Σημασία του Ελέγχου του Εκπαιδευτικού και Διοικητικού Έργου
Διάγραμμα 20	Ικανοποίηση από την Πρόσβαση σε Πληροφορίες για τις Αναπτυξιακές Δυνατότητες και τις Ανάγκες της Αγοράς Εργασίας
Διάγραμμα 21	Ικανοποίηση από την Πρόσβαση σε Τεχνογνωσία από την

	Παραγωγική-Επιχειρηματική Δραστηριότητα
Διάγραμμα 22	Ικανοποίηση από το Εύρος Αναγνώρισης του Έργου του ΔΙΕΚ
Διάγραμμα 23	Διεύρυνση των Αρμοδιοτήτων των Διευθυντών
Διάγραμμα 24	Αρμοδιότητες σε Σχέση με τους Εκπαιδευτές
Διάγραμμα 25	Αρμοδιότητες σε Σχέση με τους Σπουδαστές
Διάγραμμα 26	Αρμοδιότητες σε Σχέση με την Ανάθεση Μαθημάτων στους Εκπαιδευτές
Διάγραμμα 27	Αρμοδιότητες σε Σχέση με τη Συνέλευση Διδασκόντων
Διάγραμμα 28	Αρμοδιότητες σε Σχέση με τον Έλεγχο του Εκπαιδευτικού και Διοικητικού Έργου
Διάγραμμα 29	Αρμοδιότητες σε Σχέση με την Πρακτική Άσκηση
Διάγραμμα 30	Αρμοδιότητες σε Σχέση με τη Μαθητεία
Διάγραμμα 31	Διεύρυνση των περιθωρίων αυτονομίας των ΔΙΕΚ
Διάγραμμα 32	Ικανοποίηση από τη Συνεργασία με τη ΓΓΕΕΚΔΒΜ
Διάγραμμα 33	Συνεργασία με την οικεία ΔΔΒΜ
Διάγραμμα 34	Αποκέντρωση αρμοδιοτήτων από τη ΓΓΕΕΚΔΒΜ προς τις Περιφερειακές ΔΔΒΜ
Διάγραμμα 35	Ανάγκη Λειτουργίας των Περιφερειακών ΔΔΒΜ

Πίνακες

Πίνακας 1	Ειδικότητα διευθυντών
Πίνακας 2	Αντιστοίχιση Κειμένου με τον Κωδικό-Λειτουργικό Ορισμό
Πίνακας 3	Αντιστοίχιση του Κωδικού-Λειτουργικού Ορισμού με Κατηγορία
Πίνακας 4	Αντιστοίχιση της Κατηγορίας με το Θεματικό Άξονα
Πίνακας 5	Αποστολή του ΔΙΕΚ
Πίνακας 6	Στόχοι του διευθυντή
Πίνακας 7	Προβλήματα σε Σχέση με τους Εκπαιδευτές
Πίνακας 8	Προβλήματα σε Σχέση με τη Φοίτηση
Πίνακας 9	Προβλήματα σε Σχέση με την Πρακτική Άσκηση
Πίνακας 10	Προβλήματα σε Σχέση με το Θεσμό της Μαθητείας
Πίνακας 11	Προβλήματα σε Σχέση με την Εργαστηριακή Εκπαίδευση
Πίνακας 12	Προβλήματα σε Σχέση με τη Συνέλευση Διδασκόντων
Πίνακας 13	Προβλήματα σε Σχέση με τον έλεγχο του Εκπαιδευτικού και Διοικητικού Έργου
Πίνακας 14	Προβλήματα σε Σχέση με την Προσέλκυση Υποψήφιων Καταρτιζομένων
Πίνακας 15	Αρμοδιότητες της Περιφερειακής Διεύθυνσης Δια Βίου Μάθησης
Πίνακας 16	Προτάσεις για τη Βελτίωση της Διοίκησης στα ΔΙΕΚ

Περίληψη

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η διερεύνηση των απόψεων των διευθυντών Δημόσιων Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΔΙΕΚ) για το έργο τους. Στην έρευνα συμμετείχαν 24 εν ενεργεία διευθυντές των ΔΙΕΚ που υπάρχουν στο Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων και εποπτεύονται από τη Γενική Γραμματεία Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης και Διά Βίου Μάθησης (ΓΓΕΕΚΔΒΜ). Επιδιώχθηκε να αποτυπωθεί όσο τον δυνατόν ευρύτερη και συνθετότερη εικόνα των σημαντικότερων πτυχών της διοίκησης τους.

Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι διευθυντές στην επιτέλεση του έργου τους επιλύονται με διοικητικές ενέργειες, όπως είναι του προγραμματισμού, της οργάνωσης και του συντονισμού, της διεύθυνσης, του έλεγχου και της λήψης απόφασης. Ωστόσο, η κεντρική, συγκεντρωτική και γραφειοκρατική δημόσια διοίκηση του εκπαιδευτικού συστήματος παρακωλύει τη διεύθυνση και διαχείριση των ΔΙΕΚ από τους διευθυντές και εν τέλει οδηγεί στην αναποτελεσματική άσκηση διοίκησης.

Τα αποτελέσματα έδειξαν, ακόμη, ότι οι διευθυντές αναγνωρίζουν ότι οι ενέργειές τους επηρεάζουν την ανάπτυξη και τη βιωσιμότητα των ΙΕΚ, και παραδέχονται ότι, ενίοτε, δρουν ανταγωνιστικά προς τα ΙΕΚ που λειτουργούν στην ευρύτερη περιοχή. Επιπλέον, αναγνωρίζουν ότι ο έλεγχος και η ανατροφοδότηση αποτελούν αναπόσπαστες λειτουργίες της διοίκησης, καθώς διασφαλίζουν τη διατήρηση της ισορροπίας με το εξωτερικό περιβάλλον του οργανισμού.

Επιπρόσθετα, επιθυμούν τη διεύρυνση τόσο των αρμοδιοτήτων τους όσο και των περιθωρίων αυτονομίας στη διοίκηση των ΙΕΚ. Και τέλος, βλέπουν θετικά την ενδεχόμενη λειτουργία των Περιφερειακών Διευθύνσεων Δια Βίου Μάθησης (ΠΔΔΒΜ), κυρίως ως προς το ενδεχόμενο αποκέντρωσης αρμοδιοτήτων της ΓΓΕΕΚΔΒΜ προς αυτές.

Συμπερασματικά, τα ΔΙΕΚ είναι εκπαιδευτικοί οργανισμοί που διαφέρουν από τις υπόλοιπες εκπαιδευτικές δομές του εκπαιδευτικού συστήματος.

ΛΕΞΕΙΣ ΚΛΕΙΔΙΑ: ΔΙΕΚ, διοικητικές λειτουργίες, απόψεις διευθυντών, διεύθυνση ΔΙΕΚ

ABSTRACT

The purpose of this research is to investigate the views of Public Vocational Training Institutes (DIEK) directors on their work. The study involved 24 active directors of DIEK who are subordinated and supervised by the General Directorate of Education and Religious Affairs. It sought to capture the broadest and most complex picture of the most important aspects of their administration.

The results of the research showed that the problems faced by managers in carrying out their work reveal issues that could have been resolved through administrative actions, such as planning, organization and coordination, management, control and decision making. However, the centralized and bureaucratic public administration of the education system makes it difficult to manage them and causes ineffective management practice.

The results also show that managers recognize that their actions affect the development and sustainability of IEKs, and acknowledge that they sometimes compete with IEKs operating in the wider region. In addition, they recognize that control and feedback are integral functions of management, as they ensure that the balance with the external environment of the organization is maintained.

In addition, they want to expand both their responsibilities and the margins of autonomy in the administration of IEK. Finally, they see positively the possible operation of the Regional Directorates of Lifelong Learning (PDDVM), mainly in terms of the possibility of decentralization of responsibilities of General Directorate of Education and Religious Affairs to them.

In conclusion, DIEK as educational organizations are administrative structures with unique characteristics.

KEY WORDS: DIEK, administrative functions, directors' opinions, DIEK management

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το επάγγελμα για το άτομο που το ασκεί αποτελεί προσφορά χρήσιμης κοινωνικής εργασίας ή υπηρεσίας και ταυτόχρονα ανταποδίδει σε αυτό χρηματική αμοιβή, η οποία του εξασφαλίζει την κάλυψη των βιοτικών του αναγκών. Επιπλέον, το επάγγελμα συμβάλλει στην κοινωνική και ατομική αναγνώριση του εργαζόμενου, οδηγώντας τον στην αυτοπραγμάτωση και στην ανάπτυξη όλων των ατομικών του ικανοτήτων (Κωτσίκη,2003:166). Από το διττό ρόλο του επαγγέλματος, τόσο για το άτομο όσο και για την κοινωνία, απορρέει η σημασία της επαγγελματικής εκπαίδευσης. Ο όρος επαγγελματική εκπαίδευση αναφέρεται στην εκπαίδευση και την προετοιμασία ενός ατόμου για την άσκηση ενός επαγγέλματος. Συντελείται, δε, κατά την απόκτηση γνώσεων, δεξιοτήτων, στάσεων και συμπεριφορών που είναι απαραίτητες για τη δραστηριοποίηση ενός ατόμου σε ένα επάγγελμα ή την εκτέλεση μιας εργασίας ή υπηρεσίας, σε τομείς της οικονομίας και της παραγωγής. Η επαγγελματική εκπαίδευση διακρίνεται στη συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και στην αρχική. Η πρώτη αναφέρεται στις προσπάθειες μάθησης που χρειάζεται να κάνει το άτομο κατά τη διάρκεια της ζωής του στα διάφορα εργασιακά περιβάλλοντα και η δεύτερη αποτελεί την εισαγωγική κατάρτιση σε ένα επάγγελμα (Κωτσίκη,2003). Η εισαγωγική εκπαίδευση σε ένα επάγγελμα πραγματοποιείται μέσω δύο διακριτών εκπαιδευτικών οδών, της τυπικής εκπαίδευσης και της μη τυπικής εκπαίδευσης. Στην τυπική εκπαίδευση περιλαμβάνονται η δευτεροβάθμια επαγγελματική εκπαίδευση και η τριτοβάθμια εκπαίδευση οι οποίες εντάσσονται στο διαβαθμισμένο εκπαιδευτικό σύστημα. Στη δε μη τυπική ανήκουν τα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης που δεν εντάσσονται στις διαβαθμισμένες δομές του εκπαιδευτικού συστήματος και δέχονται ενήλικους σπουδαστές, έχοντας ελάχιστη προϋπόθεση την κατοχή δευτεροβάθμιου τίτλου σπουδών, ο οποίος, μάλιστα, συνιστά τον τίτλο εισαγωγής σε αυτά. Αυτό, στην πράξη, σημαίνει ότι δεν υπάρχει όριο ηλικίας για τους εγγραφέντες, καθώς επίσης ότι μπορεί να είναι απόφοιτοι της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ΙΕΚ, ΓΕΛ ή ΕΠΑΛ.

Τα Ι.Ε.Κ. ως δομές παροχής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ιδρύθηκαν με το ν. 2009/92. Στην Ελλάδα λειτουργούν τα ΙΕΚ του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων (ΔΙΕΚ), το ΙΕΚ της Σιβιτανιδείου Σχολής, τα ΙΕΚ του ΟΑΕΔ, τα ΙΕΚ του Υπουργείου Τουρισμού, το ΙΕΚ του Εθνικού Κέντρου Άμεσης Βοήθειας (ΕΚΑΒ) του Υπουργείου Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης καθώς και πολλά ιδιωτικά

ΙΕΚ, τα οποία αδειοδοτούνται από το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων. Η Γενική Γραμματεία Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης και Δια Βίου Μάθησης (Γ.Γ.Ε.Ε.Κ.Δ.Β.Μ.) εποπτεύει τη λειτουργία των ΙΕΚ του Υ.ΠΑΙ.Θ., αναλαμβάνοντας παράλληλα την ευθύνη της διαμόρφωσης του εκπαιδευτικού τους πλαισίου. Η διάρκεια φοίτησης είναι πέντε εξάμηνα, από τα οποία τα τέσσερα πρώτα αποτελούν θεωρητική και εργαστηριακή εκπαίδευση στο χώρο του ΙΕΚ ή/και σε κατάλληλα εξοπλισμένα εργαστήρια, ενώ το πέμπτο εξάμηνο πραγματοποιείται σε πραγματικές συνθήκες εργασίας, πρακτικά ασκώντας επαγγέλματα που σχετίζονται με την ειδικότητα, για το λόγο αυτό ονομάζεται πρακτική άσκηση. Η πρακτική άσκηση είναι υποχρεωτική, προκειμένου να αποκτήσει ο καταρτιζόμενος τη Βεβαίωση Επαγγελματικής Κατάρτισης (Β.Ε.Κ.). Το Β.Ε.Κ., που αποτελεί τον επίσημο τίτλο σπουδών των ΙΕΚ, είναι προϋπόθεση για τη συμμετοχή στις εξετάσεις πιστοποίησης αποφοίτων ΙΕΚ που διενεργούνται από τον Εθνικό Οργανισμό Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π). Ο ΕΟΠΠΕΠ είναι Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου, εποπτευόμενο από τον Υπουργό Παιδείας και Θρησκευμάτων και έχει ως αρμοδιότητα το σχεδιασμό και την υλοποίηση ολοκληρωμένου εθνικού συστήματος πιστοποίησης της μη-τυπικής εκπαίδευσης. Και επιπλέον, έχει την αρμοδιότητα του καθορισμού των επαγγελματικών δικαιωμάτων των αποφοίτων των ΙΕΚ. Η οικονομική διαχείριση των δημοσίων ΙΕΚ έχει ανατεθεί από τη Γ.Γ.Ε.Ε.Κ.Δ.Β.Μ. στο Ίδρυμα Νεολαίας και Δια Βίου Μάθησης (Ι.ΝΕ.ΔΙ.ΒΙ.Μ.). Πιο συγκεκριμένα, έχει αναλάβει το σύνολο της διαχείρισης των εκπαιδευτών, την πρόσληψη τους και καταβολή της ωριαίας αντιμισθίας διδασκαλίας σε αυτούς. Επίσης, μετά από έγκριση από τη Γ.Γ.Ε.Ε.Κ.Δ.Β.Μ., αναλαμβάνει τη συντήρηση, επισκευή και αναβάθμιση των κτηριακών υποδομών, την προμήθεια πάγιου εξοπλισμού και τις δαπάνες για τη λειτουργία των Δημοσίων ΙΕΚ.

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η διερεύνηση των απόψεων των διευθυντών των ΔΙΕΚ, που υπάγονται στο Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων και εποπτεύονται από τη ΓΓΕΕΚΔΒΜ. Απευθύνεται σε όλους τους εν ενεργεία διευθυντές και επιδιώκει να αποτυπώσει όσο τον δυνατόν ευρύτερη και συνθετότερη εικόνα των σημαντικότερων πτυχών της άσκησης διοίκησης των ΙΕΚ. Τα ερευνητικά ερωτήματα της παρούσας έρευνας είναι πέντε. Πρώτον η διερεύνηση των απόψεων των διευθυντών για τις δραστηριότητες και τα καθήκοντά τους. Δεύτερον ,η αποτύπωση

της άποψής τους για το ρόλο του εξωτερικού περιβάλλοντος του οργανισμού στη λειτουργία του ΙΕΚ. Τρίτον, η αίσθησή τους για το εύρος των αρμοδιοτήτων και των καθηκόντων τους. Τέταρτον, η αντίληψή τους για τα περιθώρια αυτονομίας στη διοίκηση των ΙΕΚ και πέμπτον η στάση τους απέναντι στη λειτουργία των Περιφερειακών Διευθύνσεων Δια Βίου Μάθησης.

Η αναγκαιότητα της έρευνας στηρίζεται σε τρεις βασικές διαπιστώσεις που αφορούν στη διεύθυνση των ΔΙΕΚ. Πρώτον, τα ΔΙΕΚ ως εκπαιδευτικοί οργανισμοί διαφέρουν από τους υπόλοιπους της διαβαθμισμένης τυπικής εκπαίδευσης. Η δεύτερη διαπίστωση απορρέει από την πρώτη. Αναφέρεται στην έλλειψη δυνατότητας μεταφοράς ερευνητικών ευρημάτων και εμπειρικών δεδομένων που αφορούν στο ρόλο του διευθυντή και έχουν πραγματοποιηθεί στα υπόλοιπα σχολεία και ιδρύματα που λειτουργούν στη δημόσια τυπική εκπαίδευση. Η ενδεχόμενη μεταφορά εμπειρικών ευρημάτων και η στήριξη πάνω σε αυτά νέων ερευνητικών ερωτημάτων που σχετίζονται με τη διοίκηση στα ΔΙΕΚ θα ήταν προβληματική, καθώς είναι διαφορετικό το συγκείμενο της ανάδυσης των διοικητικών αυτών πρακτικών. Η τρίτη διαπίστωση αφορά στον περιορισμένο αριθμό ερευνών για τη διοίκηση των ΔΙΕΚ, οι οποίες να έχουν υλοποιήθηκαν μετά το 2013. Η χρονολογία αυτή αποτελεί ορόσημο, καθώς με το ν.4186/2013 πραγματοποιήθηκε αλλαγή του θεσμικού πλαισίου λειτουργίας τους.

Οι θεωρητικές παραδοχές της παρούσας έρευνας πηγάζουν τόσο από τη βιβλιογραφία και συγκεκριμένα από τη θεωρία της διοικητικής επιστήμης στους εκπαιδευτικούς οργανισμούς όσο και από το θεσμικό και οργανωτικό πλαίσιο λειτουργίας των ΔΙΕΚ. Η διερεύνηση της άποψης των διευθυντών για τη διεύθυνση των ΔΙΕΚ λαμβάνει υπόψη τις παραδοχές της σύγχρονης διοίκησης, σύμφωνα με τις οποίες η διοίκηση ασκείται σε δύο επίπεδα. Σε επίπεδο θεσμικό, όπου ο οργανισμός ως ένα ενιαίο οργανωτικό σύνολο αλληλεπιδρά τόσο με το εξωτερικό περιβάλλον όσο και με τα υποσυστήματα -εκπαιδευτές, καταρτιζόμενους, αγορά εργασίας, εξοπλισμός, θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας κ.τ.λ.- που τον απαρτίζουν. Το δεύτερο επίπεδο είναι το ατομικό και ταυτόχρονα διαπροσωπικό και αναφέρεται στον τρόπο που τα άτομα αντιλαμβάνονται το ρόλο και το έργο τους μέσα από την κοινή προσπάθεια επιτέλεσης του σκοπού λειτουργίας του Ινστιτούτου και αποτελεί την πολιτισμική διάσταση της διοίκησης (Παπαναούμ, 1995). Η ερμηνεία που αποδίδουν τα άτομα στο σκοπό του οργανισμού και τα κοινά νοήματα που οικοδομούν, διαμορφώνονται

μέσα από τις διαπροσωπικές σχέσεις που αναπτύσσονται. Η πολιτισμική διάσταση στην άσκηση διοίκησης εστιάζει στο άτομο και στο πως αυτό αντιλαμβάνεται το ρόλο του, πώς, δηλαδή, το ίδιο ερμηνεύει το οργανωτικό και θεσμικό πλαίσιο του οργανισμού. Για το λόγο αυτό, συμβάλλει καθοριστικά στη διεύθυνση του εκπαιδευτικού οργανισμού και κρίνεται σκόπιμο να διερευνηθεί.

Κεφάλαιο 1ο: Τα Δ.Ι.Ε.Κ. ως εκπαιδευτικοί οργανισμοί

Στο παρόν κεφάλαιο επιχειρείται η περιγραφή των ΔΙΕΚ με αναφορά το έργο που συντελείται, το σκοπό που εκπληρώνεται και τους στόχους που επιδιώκονται με τη λειτουργία τους. Η περιγραφή αυτή αποσκοπεί στην κατανόηση του ρόλου που επιτελούν στο χώρο της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Τα χαρακτηριστικά των Ινστιτούτων που παρουσιάζονται στην ανάλυση που ακολουθεί αντλήθηκαν από την επίσημη ιστοσελίδα της Γ.Γ.Ε.Ε.Κ.Δ.Β.Μ. του Υ.ΠΑΙ.Θ. (<http://www.gsae.edu.gr/el/domes-draseis-gg-dvm>), όπου συγκεντρώνονται όλες οι πληροφορίες που αφορούν τα Δ.Ι.Ε.Κ.

1.1. Αποστολή, σκοπός και στόχοι των ΔΙΕΚ

Τα ΔΙΕΚ εντάσσονται στην ευρύτερη κατηγορία των μη κερδοσκοπικών, κοινωφελών οργανισμών του δημοσίου, οι οποίοι, σύμφωνα με τους Anthony&Young (1998), παρέχουν υπηρεσίες στην κοινωνία, και παράλληλα στοχεύουν στη βέλτιστη ποιότητα της παροχής και στην αποτελεσματικότερη αξιοποίηση των άυλων και υλικών πόρων, χωρίς να αποδίδουν κέρδη σε ιδιώτες (Πετρίδου, 2006: 44). Οι αποφάσεις και οι χειρισμοί που επιλέγουν τα διοικητικά στελέχη, σε αυτήν την περίπτωση, εστιάζουν στη μείωση του ποιοτικού κόστους και ταυτόχρονα επιδιώκουν τη μεγιστοποίηση της κοινωνικής ωφέλειας. Συνεπώς, το μάνατζμεντ των δημοσίων κοινωφελών οργανισμών θεωρείται περισσότερο κοινωνικό και λιγότερο οικονομικό (Πετρίδου, 2006:46). Η δε αποτελεσματικότητα επιτυγχάνεται όταν το παραγόμενο έργο, που στην περίπτωση των Δ.Ι.Ε.Κ. αποτελούν οι υπηρεσίες παροχής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, συμβάλλουν στην ικανοποίηση των κοινωνικών αναγκών, γεγονός που υποδηλώνει την αυξημένη ευθύνη των οργανισμών αυτών απέναντι στο κοινωνικό σύνολο στο οποίο δραστηριοποιούνται (Πετρίδου,2006: 44-45). Η αποτελεσματικότητα είναι αλληλένδετη με δυο επιπλέον χαρακτηριστικά της διεύθυνσης κάθε οργανισμού, αυτά είναι η ανάπτυξη και η βιωσιμότητα του, τα τρία αυτά χαρακτηριστικά συναποτελούν τις προτεραιότητες στη λειτουργία και διοίκησή του (Πετρίδου, 2006:35). Επιπρόσθετα, τα ΔΙΕΚ αποτελούν εκπαιδευτικούς οργανισμούς (Χατζηπαναγιώτου, 2003:21), για το λόγο αυτό συνιστούν υποκατηγορία των κοινωφελών οργανισμών του δημοσίου.

Όλοι οι οργανισμοί, κατ'επέκταση και οι εκπαιδευτικοί οργανισμοί, έχουν μια αποστολή, δηλαδή το «βασικό λόγο ύπαρξής» τους, που καθοδηγεί τις πολιτικές και τις δράσεις του, και δίνει κατεύθυνση στους συγκεκριμένους, ρεαλιστικούς, ρητούς στόχους που επιδιώκονται μέσω της λειτουργίας τους (Πετρίδου,2000:53·Πετρίδου 2006:35). Η αποστολή είναι κάτι ευρύτερο από το σκοπό ή τους σκοπούς του εκπαιδευτικού οργανισμού. Περιλαμβάνει, όμως, το σκοπό λειτουργίας του και τον διαπερνά με το μοναδικό σύστημα αξιών του, για αυτό το λόγο διακρίνει το ένα ΔΙΕΚ από το άλλο ΔΙΕΚ (Bartol & Martin 1994:136 όπως αναφέρεται στο Πετρίδου, 2006 :211). Η αποστολή, που μπορεί να εκφράζεται γραπτά ή να υπονοείται, είναι απαραίτητη καθώς δίνει τον προσανατολισμό των δράσεων και τη δυνατότητα στον οργανισμό να λειτουργήσει συλλογικά (Πετρίδου, 2006:211). Ενώ η αποστολή του ΔΙΕΚ είναι μοναδική για κάθε ινστιτούτο και ανήκει στην πολιτισμική διάσταση της διοίκησης, ο σκοπός του ΔΙΕΚ ανήκει στο θεσμικό επίπεδο διαχείρισής του και αναφέρεται στον Κανονισμό Λειτουργίας του. Σκοπός του ΙΕΚ είναι «η παροχή υπηρεσιών αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης σε αποφοίτους δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και αποφοίτους Σχολών Επαγγελματικής Κατάρτισης (Σ.Ε.Κ.) (Υ.Α. 5954/ ΦΕΚ 1807, τ. Β, 2/7/2014). Οι κύριοι στόχοι των Δ.Ι.Ε.Κ. είναι η παροχή επιστημονικών, τεχνικών, επαγγελματικών και πρακτικών γνώσεων, η ανάπτυξη δεξιοτήτων και προσόντων που σχετίζονται με την παρεχόμενη ειδικότητα, η διευκόλυνση της επαγγελματικής ένταξης στην κοινωνία και της προσαρμογής στις μεταβαλλόμενες ανάγκες της παραγωγικής διαδικασίας (<http://www.gsae.edu.gr/el/epaggelmatiki-katartisi/i-e-k-institoyta-epaggelmatikis-katartisis/stoxoi>).

1.2. Ο ρόλος των ΔΙΕΚ στην Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση

Σύμφωνα με τη ΓΓΕΕΚΔΒΜ, «η επαγγελματική κατάρτιση εστιάζει στην άμεση ανταπόκριση στις ανάγκες της αγοράς εργασίας ενισχύοντας τις προοπτικές απασχόλησης » και επιτυγχάνεται μέσω της παροχής «βασικών επαγγελματικών γνώσεων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων σε ειδικότητες και εξειδικεύσεις με στόχο την ένταξη, επανένταξη, επαγγελματική κινητικότητα και ανέλιξη του ανθρώπινου δυναμικού στην αγορά εργασίας, καθώς και την επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη.» (<http://www.gsae.edu.gr/el/epaggelmatiki-katartisi/mathe-gia-tin-epaggelmatiki-katartisi>). Από την παραπάνω αναφορά του ρόλου που καλούνται να

διαδραματίσουν τα ΔΙΕΚ στο χώρο της επαγγελματικής εκπαίδευσης κρίνεται σκόπιμο να επισημανθούν δύο στοιχεία που συμβάλλουν στην περαιτέρω εμβάθυνση στη λειτουργία τους. Το πρώτο διαφοροποιεί τα Δ.Ι.Ε.Κ. από τη δευτεροβάθμια επαγγελματική εκπαίδευση και τα δεύτερο τα συσχετίζει με τη γενική εκπαίδευση ενηλίκων. Πιο συγκεκριμένα, μέσω της παραπάνω αναφοράς επιχειρείται η σύνδεση της παροχής επαγγελματικής εκπαίδευσης με τις συνθήκες της τοπικής αγοράς εργασίας, ώστε να επιτευχθεί η άμεση ανταπόκριση στις ανάγκες της. Αυτή η αμεσότητα με την αγορά εργασίας επηρεάζει τόσο το μέγεθος όσο και τη λειτουργία των Ινστιτούτων, καθώς οι ανάγκες της αγοράς εργασίας μεταβάλλονται συνεχώς, μεταβάλλοντας παράλληλα τον αριθμό και το είδος των λειτουργούντων ειδικοτήτων, όπως επίσης και τον αριθμό των σπουδαστών. Αντίθετα, στα σχολεία της διαβαθμισμένης τυπικής εκπαίδευσης και ειδικότερα της δευτεροβάθμιας επαγγελματικής, το μέγεθος του μαθητικού πληθυσμού είναι λίγο πολύ δεδομένο, καθώς προέρχεται αποκλειστικά από την προηγούμενη βαθμίδα εκπαίδευσης και για το λόγο αυτό δεν μπορεί να επηρεαστεί από τις ενέργειες των στελεχών διοίκησης ή την ποιότητα στη λειτουργία των ΕΠΑΛ, αλλά αντίθετα προσδιορίζεται από τα χαρακτηριστικά της γεωγραφικής περιοχής που εδρεύουν.

Δεύτερον, στην περιγραφή του ρόλου των ΔΙΕΚ αναφέρεται ότι αυτό περιλαμβάνει την «προσωπική ανάπτυξη» των σπουδαστών. Η προσωπική ανάπτυξη παραπέμπει στη γενική εκπαίδευση ενηλίκων, η οποία περιλαμβάνει, μεταξύ των άλλων, τον εμπλουτισμό γενικών γνώσεων, την ανάπτυξη και βελτίωση γενικών ικανοτήτων, την ανάπτυξη της προσωπικότητας του ατόμου και της ιδιότητας του ενεργού πολίτη, την άμβλυνση των μορφωτικών και κοινωνικών ανισοτήτων, και την ενηλικιότητα. Η προσωπική ανάπτυξη στα Ινστιτούτα προωθείται είτε μέσω των προγραμμάτων των ειδικοτήτων είτε μέσω δραστηριοτήτων που εντάσσονται στο γενικότερο εκπαιδευτικό έργο. Το γενικότερο εκπαιδευτικό, όπως αναφέρεται στον Κανονισμό Λειτουργίας των ΔΙΕΚ, εμπεριέχεται στο παιδαγωγικό. Η Πετρίδου (2000) αναλύει το έργο των εκπαιδευτικών οργανισμών στο παιδαγωγικό έργο, στο εκπαιδευτικό και το διοικητικό. Η τρισδιάστατη αυτή προσέγγιση των δραστηριοτήτων ενός εκπαιδευτικού οργανισμού, η οποία στηρίζεται στην αντίστοιχη που επιχειρήθηκε από τον Φαγιόλ για τις οικονομικές επιχειρήσεις, υιοθετείται και στην παρούσα εργασία, καθώς διευκολύνει την κατανόηση τους.

1.3. Το κύριο έργο των ΔΙΕΚ

Σύμφωνα με το σκοπό λειτουργίας του Δ.Ι.Ε.Κ., η παροχή επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης αποτελεί το κύριο έργο του Ινστιτούτου. Το περιεχόμενο του έργου των Δ.Ι.Ε.Κ. περιγράφεται συνοπτικά στην ιστοσελίδα της Γ.Γ.Ε.Ε.Κ.Δ.Β.Μ. όπου αναφέρεται ότι «κύριο έργο των Δημοσίων ΙΕΚ είναι η παροχή υψηλού επιπέδου προσόντων, με απώτερο σκοπό την απορρόφηση των καταρτιζομένων από την αγορά εργασίας». Γίνεται φανερό ότι η «απορρόφηση των καταρτιζομένων από την αγορά εργασίας», ως απώτερος σκοπός, προϋποθέτει όχι μόνο τη διευκόλυνση της επαγγελματικής τους ένταξης στην κοινωνία, όπως ρητά δηλώνεται στους στόχους του, αλλά επιπλέον και την υποστήριξη της διοίκησης του Ινστιτούτου από μια εκπαιδευτική πολιτική και φιλοσοφία ανοιχτή στην τοπική κοινωνία, η οποία να επιτρέπει τις σχέσεις αλληλεξάρτησης με την τοπική οικονομία και επιπλέον να διασφαλίζει τη συνεργασία με τους παραγωγικούς φορείς. Επιπρόσθετα, η προσαρμογή στις μεταβαλλόμενες ανάγκες της παραγωγικής διαδικασίας δύναται να επιτευχθεί μέσω της δημιουργίας καναλιών επικοινωνίας με την αγορά εργασίας και τη συμβολή των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στην περιοχή του ΔΙΕΚ στον προγραμματισμό του έργου του Ινστιτούτου. Εξάλλου, η ανάγκη για την παροχή υψηλού επιπέδου κατάρτισης γίνεται φανερή μέσα από την ποικιλία των χαρακτηρισμών που χρησιμοποιούνται για να περιγράψουν τα προσόντα που επιδιώκεται να αποκτήσουν οι σπουδαστές, όπως αναφέρονται στην σχετική ιστοσελίδα της Γενικής Γραμματείας. Συγκεκριμένα, τα προσδοκώμενα προσόντα προσδιορίζονται ως «κατάλληλα», άλλοτε ως «υψηλής ποιότητας» και επίσης ως συνεχώς μεταβαλλόμενα, με την έννοια της προσαρμογής στις «μεταβαλλόμενες ανάγκες της παραγωγικής διαδικασίας».

Από τα παραπάνω συνάγεται το συμπέρασμα ότι η παροχή υπηρεσιών αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης από τα Ινστιτούτα απαιτεί αυξημένη ευελιξία στη διεύθυνση και διοίκησή τους, και προσαρμογή του εκπαιδευτικού οργανισμού στις μεταβαλλόμενες ανάγκες της αγοράς εργασίας, προκειμένου να επιτευχθεί ο στόχος της άμεσης απορρόφησης από την αγορά εργασίας. Για το λόγο αυτό, μπορεί να υποστηριχθεί ότι συμπληρώνει και καλύπτει τις ελλείψεις ή απουσίες της δευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης και τριτοβάθμιας γενικής. Η αμεσότητα με την αγορά εργασίας επιτυγχάνεται μέσω της εξειδίκευσης των αναγκών εργασίας

στην τοπική περιοχή και ταυτόχρονα την επικαιροποίησή τους, ενώ προϋποθέτει την διαρκή επικοινωνία με τους παραγωγικούς φορείς.

Το κύριο έργο του ΔΙΕΚ, όπως παρουσιάζεται από τη Γενική Γραμματεία ΕΕΚΔΒΜ θεμελιώνεται σε τρεις θεμελιώδεις πυλώνες. Ο πρώτος είναι η υλοποίηση «πιστοποιημένων προγραμμάτων σπουδών», ο δεύτερος η «επιλογή εκπαιδευτών» που παρέχουν υψηλής ποιότητας κατάρτιση, και ο τρίτος η χρήση «πλήρως εξοπλισμένων εργαστηρίων», που εξασφαλίζουν την ολοκληρωμένη κατάρτιση. Οι επιδιώξεις που συνδέονται με αυτούς τους πυλώνες αποτελούν τις προτεραιότητες στη διεύθυνση του ΔΙΕΚ και για το λόγο αυτό λαμβάνεται ειδική μέριμνα τόσο από την κεντρική διοίκηση όσο και από το διευθυντή του ΙΕΚ. Κρίνεται απαραίτητο, λοιπόν, να αναλυθεί το πλαίσιο λήψης απόφασης που σχετίζεται με αυτούς τους πυλώνες.

1.4. Η υλοποίηση πιστοποιημένων προγραμμάτων σπουδών

Πιο συγκεκριμένα, υπάρχει μέριμνα για «την επιλογή και τη διαμόρφωση πιστοποιημένων προγραμμάτων αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης που αντιστοιχούν σε συγκεκριμένα επαγγελματικά περιγράμματα, στα πλαίσια των ειδικοτήτων που έχουν ζήτηση στην αγορά εργασίας» (<http://www.gsae.edu.gr/el/epaggelmatiki-katartisi/mathe-gia-tin-epaggelmatiki-katartisi>) Σύμφωνα με τον Κανονισμό Λειτουργίας των ΔΙΕΚ, τα προγράμματα σπουδών της αρχικής κατάρτισης, τα οποία διαμορφώνονται και εποπτεύονται ως προς την εφαρμογή τους από τη Γ.Γ.Ε.Ε.Κ.Δ.Β.Μ, αποτυπώνονται στους αντίστοιχους οδηγούς σπουδών, ανά ειδικότητα. Ο οδηγός σπουδών κάθε ειδικότητας περιλαμβάνει σαφές επαγγελματικό προφίλ και τα επιδιωκόμενα μαθησιακά αποτελέσματα, τη διδακτέα ύλη, τις μεθόδους διδασκαλίας, τον εξοπλισμό, όπως και τα μέσα διδασκαλίας (Υ.Α. 5954/ ΦΕΚ 1807, τ. Β, 2/7/2014).

Τα τελευταία χρόνια έχει ξεκινήσει η επικαιροποίηση των οδηγών σπουδών των ειδικοτήτων ΔΙΕΚ. Το έργο αυτό έχει ανατεθεί από τη Γενική Γραμματεία Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης και Δια Βίου Μάθησης σε διάφορα ΔΙΕΚ της επικράτειας. Τα ΔΙΕΚ, που συμμετείχαν εθελοντικά σε αυτή τη δράση, είχαν υλοποιήσει πρόσφατα τις ειδικότητες που ανέλαβαν και συνεπώς μπορούσαν να χρησιμοποιήσουν τη διδακτική εμπειρία των εκπαιδευτών που είχαν διδάξει σε αυτές,

αξιοποιώντας παράλληλα και τα βιβλία ύλης που διατηρούν στα γραφεία. Για το λόγο αυτό, δημιούργησαν εθελοντικές ομάδες, με εκπαιδευτές και από άλλα ΔΙΕΚ. Ο συντονισμός πραγματοποιήθηκε από μέλη του διοικητικού προσωπικού των ΙΕΚ ή εκπαιδευτές, μέσω της διαδικασίας ανάθεσης από τους Διευθυντές των ΔΙΕΚ. Η συμμετοχή όλων ήταν εθελοντική. Σε όλους τους επικαιροποιημένους οδηγούς σπουδών αναγράφονται τόσο οι συντονιστές, όσο και οι εκπαιδευτές που εθελοντικά συμμετείχαν στη εν λόγω δράση. Η υλοποίηση αυτού του έργου αποτελεί αποκέντρωση αρμοδιότητας της ΓΓΕΕΚΔΒΜ προς τα ΔΙΕΚ. Έτσι, ενώ η έγκριση ανήκει στη ΓΓΕΕΚΔΒΜ και η εφαρμογή των εγκεκριμένων οδηγιών αφορά όλα τα ΙΕΚ, η σύνταξη, με τη διαδικασία της επικαιροποίησης του περιεχομένου, πραγματοποιήθηκε σε επίπεδο Ινστιτούτου.

Παρ'όλα αυτά, στο ζήτημα της επιλογής εκπαιδευτών παρατηρείται συγκεντρωτισμός της εξουσίας στην κεντρική διοίκηση και τάση αύξησης του ελέγχου και της εποπτείας από το ΙΝΕΔΙΒΙΜ και τη ΓΓΕΕΚΔΒΜ.

1.5. Επιλογή εκπαιδευτών

Σύμφωνα με το «Επικαιροποιημένο Επαγγελματικό Περίγραμμα του Εκπαιδευτή Ενηλίκων Δια Βίου Μάθησης» (2011), η δραστηριότητα του Εκπαιδευτή Ενηλίκων Διά Βίου Μάθησης « περικλείει την διερεύνηση εκπαιδευτικών αναγκών των εκπαιδευομένων, το σχεδιασμό και την υλοποίηση της διδακτικής ενότητας, καθώς και την αυτό-αξιολόγηση της διδακτικής παρέμβασης» (http://edu4adults.blogspot.com/2013/05/blog-post_29.html :5). Ο εκπαιδευτής δεν έχει στη διάθεση του σχολικά εγχειρίδια ή εγκεκριμένα συγγράμματα, παρά μόνο τον οδηγό σπουδών της ειδικότητας, σύμφωνα με τον οποίον καλείται να συντάξει τις σημειώσεις του μαθήματος και ο,τι υλικό κρίνει σκόπιμο για την επίτευξη των μαθησιακών αποτελεσμάτων. Επιπλέον, θα πρέπει να είναι ενήμερος για τις σύγχρονες ανάγκες της αγοράς εργασίας που συνδέονται με την ειδικότητα στην οποία διδάσκει. Εξίσου σημαντικό είναι να γνωρίζει το επαγγελματικό προφίλ και το επαγγελματικό περίγραμμα της ειδικότητας, να γνωρίζει και να έχει κατανοήσει τον αντίστοιχο οδηγό στο σύνολό του, αλλά και τα περιεχόμενα όλων των μαθημάτων. Όλα αυτά προϋποθέτουν θετική στάση απέναντι στη συνεργασία με τους άλλους εκπαιδευτές, τα στελέχη διοίκησης και τους παράγοντες της τοπικής αγοράς εργασίας και των παραγωγικών φορέων που σχετίζονται με την ειδικότητα. Αναγνωρίζεται,

έτσι, ότι προϋπόθεση για την επίτευξη του σκοπού του ΙΕΚ, το τμήμα των καταρτιζομένων χρειάζεται να αντιμετωπίζεται ως ανοικτό υποσύστημα το οποίο αλληλεπιδρά τόσο με τα υπόλοιπα υποσυστήματα του ΙΕΚ όσο και με τα συστήματα που βρίσκονται στο εξωτερικό περιβάλλον. Σύμφωνα με τη συστημική σκέψη η αποτελεσματικότητα ενός οργανισμού στηρίζεται στη συνεχή προσπάθεια των μελών του να συνειδητοποιήσουν τη συνολική εικόνα του οργανισμού και προστάζει οι εκπαιδευτικοί να εργάζονται συλλογικά, αντιμετωπίζοντας τον οργανισμό στο σύνολό του και όχι κατακεραματισμένα, επιδιώκοντας, παράλληλα, άμεση και σφαιρική αντιμετώπιση των προβλημάτων. Γίνεται άμεσα αντιληπτό ότι το έργο του εκπαιδευτή ενηλίκων της αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης έχει αυξημένη δυσκολία σε σχέση με αυτό των εκπαιδευτικών της τυπικής εκπαίδευσης, όπου η τάξη των μαθητών μπορεί να θεωρηθεί κλειστό συστήματα, κυρίως διότι ο εκπαιδευτικός καλείται να εκτελέσει ένα προαποφασισμένο διδακτικό πλάνο, ως προς το περιεχόμενο και τη διαδικασία και συνεπώς να αναχαιτίζει τις παρεμβολές στη διεξαγωγή του μαθήματος που δεν συμφωνούν με το σχολικό εγχειρίδιο. Ο εκπαιδευτής ενηλίκων καλείται να λάβει περισσότερες και πιο περίπλοκες αποφάσεις από τον εκπαιδευτικό της δευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης.

Πέρα από την αυξημένη δυσκολία της εκπαίδευσης ενηλίκων στα ΔΙΕΚ, η παροχή «υψηλής ποιότητας» κατάρτισης προϋποθέτει την κατάλληλη διαδικασία επιλογής εκπαιδευτών που θα διασφαλίζει την ποιότητα. Το σύνολο της διαχείρισης των εκπαιδευτών έχει ανατεθεί στο Ίδρυμα Νεολαίας και Διά Βίου Μάθησης (Ι.ΝΕ.ΔΙ.ΒΙ.Μ.), από τη Γ.Γ.Ε.Ε.Κ.Δ.Β.Μ., με εθνική χρηματοδότηση (<http://www.gsae.edu.gr/el/>). Η διαχείριση αφορά στην πρόσληψη των εκπαιδευτών και την καταβολή της ωριαίας αντιμισθίας διδασκαλίας των εκπαιδευτικών. Πριν την έναρξη κάθε εκπαιδευτικού έτους και αφού ανακοινωθούν οι προτεινόμενες ειδικότητες για κάθε ΔΙΕΚ, το Ι.ΝΕ.ΔΙ.ΒΙ.Μ απευθύνει πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος σε υποψήφιους εκπαιδευτές για την κάλυψη των αναγκών κατάρτισης των ΔΙΕΚ στο Χειμερινό εξαμήνου Β΄, του τρέχοντος χρονολογικού έτους, και Α΄, Εαρινού Εξαμήνου, του επόμενου χρονολογικού έτους. Οι υποψήφιοι εκπαιδευτές δύναται να επιλέξουν όλα τα ΔΙΕΚ μιας μόνο περιφέρειας. Η δε μοριοδότηση των υποψηφίων γίνεται σύμφωνα με την Υπουργική Απόφαση του Υπουργείου Παιδείας, κατόπιν εισήγησης της Διεύθυνσης Διά Βίου Μάθησης της Γενικής Γραμματείας Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης και Διά Βίου Μάθησης.

Όπως αναφέρεται στην «Πρόσκληση Εκδήλωσης Ενδιαφέροντος για την Απασχόληση Ωρομίσθιων Εκπαιδευτών Δημοσίων Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΔΙΕΚ) Χειμερινού εξαμήνου 2019β & εαρινού εξαμήνου 2020α» (Αρ. Πρωτ:6331/380/02-08-2019) η οποία δημοσιεύεται στην ιστοσελίδα της Γ.Γ.Ε.Ε.Κ.Δ.Β.Μ. (<http://www.gsae.edu.gr/el/>), συντάσσονται δύο αξιολογικοί πίνακες υποψήφιων εκπαιδευτών. Στον πρώτο κατατάσσονται οι πιστοποιημένοι εκπαιδευτές οι οποίοι είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα εκπαιδευτών ενηλίκων και στο δεύτερο, οι μη πιστοποιημένοι, ανά Δ.ΙΕΚ, και σε υποπίνακες ανάλογα με την ειδικότητά τους. Το συγκεκριμένο κριτήριο συνάδει με την απαίτηση για κατάρτιση υψηλής ποιότητας, καθώς οι πιστοποιημένοι, στην εκπαίδευση ενηλίκων, εκπαιδευτές έχουν τη δυνατότητα να προσφέρουν ποιοτικά καλύτερη εκπαίδευση. Ωστόσο, στην προκήρυξη υπάρχουν και κριτήρια που μάλλον εξυπηρετούν κοινωνικές ανάγκες των εκπαιδευτών και όχι την παροχή υψηλής ποιότητας επαγγελματική εκπαίδευση. Πιο συγκεκριμένα, οι συνταξιούχοι και οι δημόσιοι υπάλληλοι κατατάσσονται στο τέλος κάθε αξιολογικού πίνακα, πιστοποιημένων και μη πιστοποιημένων αντίστοιχα. Δεν υπάρχουν στοιχεία που να συνδέουν τη δημοσιοϋπαλληλική ιδιότητα ή την ιδιότητα του συνταξιούχου με το χαμηλό επίπεδο ποιότητας παροχής υπηρεσιών επαγγελματικής εκπαίδευσης. Επίσης, σε περίπτωση ίσης μοριοδότησης υποψηφίων εκπαιδευτών, ορίζεται ότι συγκρίνονται και συνεκτιμώνται με σειρά προτεραιότητας κατά τη διαδικασία επιλογής, ανά αξιολογικό πίνακα και ανά ειδικότητα, τα εξής: α) ανεργία β) βαθμός πτυχίου γ) η συμμετοχή στις εξετάσεις πιστοποίησης του ΕΟΠΠΕΠ ή πρώην ΟΕΕΚ για τους υποψήφιους του δεύτερου αξιολογικού πίνακα. Προτάσσεται, δηλαδή, η ανεργία, η οποία αποτελεί κοινωνικό κριτήριο. Οι παραπάνω παρατηρήσεις είναι σημαντικές, καθώς οι καταρτιζόμενοι μετά την ολοκλήρωση των σπουδών τους καλούνται να συμμετάσχουν σε γραπτές εξετάσεις προκειμένου να πιστοποιηθούν στην ειδικότητά τους και επιπλέον στην αγορά εργασίας έχουν να ανταγωνιστούν τους αποφοίτους των ιδιωτικών ΙΕΚ, στα οποία δεν προτάσσονται κοινωνικά κριτήρια για την πρόσληψη των εκπαιδευτών. Προτάσσεται, κατά συνέπεια η ανεργία των εκπαιδευτών έναντι της ανεργίας των καταρτιζομένων και μελλοντικών εργαζομένων.

Σύμφωνα με τον κανονισμό λειτουργίας των ΙΕΚ η επιλογή των εκπαιδευτών πραγματοποιείται από τριμελής επιτροπή που αποτελείται από το διευθυντή της

οικείας ΔΔΒΜ, τον διευθυντή του οικείου ΙΕΚ και ένα μέλος που ορίζεται από τη ΓΓΕΕΚΔΒΜ. Συνεπώς, στην πράξη, η επιλογή γίνεται από το διευθυντή του ΔΙΕΚ, καθώς τα υπόλοιπα μέλη είναι αδύνατον να παραβρεθούν αυτοπροσώπως στη διαδικασία επιλογής εκπαιδευτών. Με τον όρο επιλογή εννοείται η ανάθεση μαθήματος, καθώς η επιλογή των εκπαιδευτών πραγματοποιήθηκε μέσω της κατάρτισης αξιολογικών πινάκων από το ΙΝΕΔΙΒΙΜ, αφού οι πίνακες αυτοί έχουν δεσμευτικό χαρακτήρα και δεν μπορεί να ανατεθεί μάθημα στον τελευταίο του πίνακα, χωρίς να έχουν γίνει αναθέσεις σε όλους τους εκπαιδευτές που βρίσκονται πιο πάνω στην κατάταξη. Ενδεικτικό στοιχείο αποτελεί η γραπτή αναφορά που βρίσκεται στο συνοδευτικό κείμενο με τις διευκρινιστικές ερωτήσεις-απαντήσεις, το οποίο αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της πρόσκλησης για την απασχόληση εκπαιδευτών στα Δημόσια Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Δ.Ι.Ε.Κ.), χειμερινού εξαμήνου 2019β - εαρινού εξαμήνου 2020α. Συγκεκριμένα δηλώνεται ότι « οι αναθέσεις ωρών θα γίνουν από τους διευθυντές σύμφωνα με τη λίστα κατάταξης και τις ανάγκες διδακτικών ωρών» (https://www.inedivim.gr/sites/default/files/announcements-proclamations-publicity/files/apofasi_gia_prosklisi_ekpaideyton_diek_2019-2020_1_diorthwmeni-orthi-epanalipsi.pdf). Επιπλέον, στο Κανονισμό λειτουργίας των ΙΕΚ, σχετικά με την επιλογή εκπαιδευτών, αναφέρεται ότι «για την επιλογή των εκπαιδευτών συνεκτιμώνται τα ακόλουθα, σε σχέση με το αντίστοιχο μάθημα: η εργασιακή εμπειρία, η διδακτική εμπειρία, η εξειδίκευση στο γνωστικό αντικείμενο που επιθυμούν να διδάξουν, οι συναφείς με το αντικείμενο μεταπτυχιακοί τίτλοι σπουδών, η απόδοση, η συνέπεια και το επίπεδο συνεργασίας στην περίπτωση προηγούμενης συνεργασίας με το ΙΕΚ όπως και κοινωνικά κριτήρια.» (Υ.Α. 5954/ ΦΕΚ 1807, τ. Β, 2/7/2014) Ωστόσο, δεν υπάρχει θεσμοθετημένος τρόπος ώστε να εκτιμηθούν και να αποδειχθούν αυτά τα χαρακτηριστικά των υποψήφιων εκπαιδευτών.

Επιπρόσθετα, είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι, για πρώτη φορά φέτος, ανακοινώθηκαν, από το ΙΝΕΔΙΒΙΜ, πίνακες, ανά περιφέρεια, των αναθέσεων των ωρών που πραγματοποιήθηκαν από τους διευθυντές στους ωρομίσθιους εκπαιδευτές των ΔΙΕΚ για το χειμερινό εξάμηνο 2019Β (<https://www.inedivim.gr/>, με ημερομηνία 29Δεκεμβρίου). Αυτή η δημοσίευση είναι χαρακτηριστικό παράδειγμα της τάσης των τελευταίων ετών να αυξηθεί η εποπτεία και ο έλεγχος πάνω στην αρμοδιότητα των διευθυντών ΔΙΕΚ στη στελέχωση τους οργανισμού.

(https://www.inedivim.gr/sites/default/files/announcements-proclamations-publicity/files/pinakes_5.zip) Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ο Ρουμελιώτης(2016) , πριν το Νόμο 4186/2013(193/Α') ο διευθυντής του ΙΕΚ είχε την ευθύνη σύνταξης των πινάκων κατάταξης και επιπλέον την ανάθεση των μαθημάτων σε εκπαιδευτές, όπου σε αρκετές περιπτώσεις οι ώρες ανάθεσης μαθημάτων σε εκπαιδευτές δεν ακολουθούσαν την κατάταξη των εκπαιδευτών στους πίνακες (Ρουμελιώτης,2016:68) Σε αυτή την περίπτωση η αιτιολόγηση της επιλογής στηρίζονταν σε κριτήρια που σχετίζονται με την εργασιακή εμπειρία στο αντικείμενο των μαθημάτων, ακόμα και στο επίπεδο συνεργασίας σε προηγούμενη περίοδο. Με το σύγχρονο νομοθετικό πλαίσιο, ο μόνες περιπτώσεις στις οποίες μπορεί να παρακαμφθεί με άμεσο ή έμμεσο τρόπο ο πίνακας κατάταξης των εκπαιδευτών αφορά στην εργαστηριακή εκπαίδευση. Αυτό συμβαίνει με άμεσο τρόπο όταν τα εργαστηριακά μαθήματα δεν δύνανται να διεξαχθούν σε Εργαστηριακά Κέντρα της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και πραγματοποιούνται σε εξωτερικά εργαστήρια. «Στην περίπτωση αυτή, ο εκπαιδευτής του εργαστηριακού μαθήματος ορίζεται κατά προτεραιότητα από την επιχείρηση στην ιδιοκτησία της οποίας ανήκει το εργαστήριο» (Αρ. Πρωτ:6331/380/02-08-2019, Πρόσκληση Εκδήλωσης Ενδιαφέροντος για την απασχόληση ωρομισθίων εκπαιδευτών Δημοσίων Ινστιτούτων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (Δ.Ι.Ε.Κ.) χειμερινού εξαμήνου 2019β & εαρινού εξαμήνου 2020α)(<https://www.inedivim.gr/>). Αλλά και στην περίπτωση που τα εργαστηριακά μαθήματα πραγματοποιηθούν στα Εργαστηριακά Κέντρα, θα πρέπει να οργανωθούν με τέτοιο τρόπο ώστε να χρησιμοποιηθούν από όλες τις συναφείς ειδικότητες. Σε αυτή την περίπτωση οι ώρες και οι μέρες του μαθήματος είναι προκαθορισμένες και ο υποψήφιος εκπαιδευτής ενδέχεται να αρνηθεί, λόγω κωλύματος να παρευρίσκεται τις συγκεκριμένες ώρες και μέρες στο ΙΕΚ, και έτσι η διαδικασία ανάθεσης να προχωρήσει στον επόμενο εκπαιδευτή της ίδιας ειδικότητας του πίνακα κατάταξης.

1.6. Χρήση εξοπλισμένων εργαστηρίων

Σύμφωνα με όσα αναφέρονται στην ιστοσελίδα της ΓΓΕΕΚΔΒΜ, η ολοκληρωμένη κατάρτιση προϋποθέτει το κατάλληλο εργαστηριακό περιβάλλον, με πλήρως εξοπλισμένα εργαστήρια. Ωστόσο, τα ΔΙΕΚ δεν έχουν δικές τους εργαστηριακές δομές, αλλά δύνανται να χρησιμοποιούν τα εργαστήρια των Εργαστηριακών Κέντρων, ή ακόμα και χώρους όπως τα νοσοκομεία, παιδικούς σταθμούς, τράπεζες, ιδιωτικές

επιχειρήσεις, ανάλογα με τις ανάγκες κατάρτισης των ειδικοτήτων που λειτουργούν σε κάθε εξάμηνο.

Τα Εργαστηριακά Κέντρα είναι εκπαιδευτικές μονάδες με αυτοτελή διοικητική δομή και συνεργάζονται τόσο με τα ΕΠΑΛ όσο και με τα ΙΕΚ της περιοχής.(Υ.Α. 96004/Δ4/2015 (ΦΕΚ 1318 Β'). Ο διευθυντής του Δ.Ι.Ε.Κ. υπογράφει πρακτικό συνεργασίας με το διευθυντή του Εργαστηριακού Κέντρου, που λειτουργεί στο συστεγαζόμενο κτίριο ή στην ευρύτερη περιοχή του ΙΕΚ. (Αριθμ. /Δ4/96004/01-07-15/ Υ.Α. (Β'1318). Το κόστος λειτουργίας των εργαστηρίων σχετικά με τις ανάγκες των εργαστηριακών μαθημάτων το επιβαρύνεται το ΙΕΚ, ενώ συμμετέχει αναλογικά και στα λειτουργικά έξοδα.

Από τα παραπάνω γίνεται φανερό ότι οι αρμοδιότητες και τα καθήκοντα των διευθυντών ΙΕΚ σχετικά με την εργαστηριακή εκπαίδευση είναι περιορισμένα, καθώς δεν έχουν στη διαχείρισή τους εργαστηριακές δομές. Εντούτοις, έχουν αυτονομία στις ενέργειες που απαιτούνται για την κάλυψη της ανάγκης για εργαστήρια, καθώς επαφίεται αποκλειστικά στους ίδιους η εύρεση των απαιτούμενων χώρων κι η σύναψη συνεργασιών. Μολονότι η αυτονομία αυτή των ενεργειών δίνει την εντύπωση θετικού στοιχείου στη διεύθυνση αυτών των ζητημάτων, στην πραγματικότητα η έλλειψη νομοθετικού πλαισίου, το οποίο να δίνει κίνητρα ή ανταποδοτικά οφέλη στους παραχωρητές των εργαστηριακών χώρων, καθιστά την επίλυση αυτών των ζητημάτων τυχαία και περιστασιακή, περιορίζοντας, στην πράξη, τη δυνατότητα επιλογής των ειδικοτήτων που θα λειτουργήσουν.

1.7. Σύντομη Κριτική-Διαπιστώσεις

Οι διευθυντές έρχονται αντιμέτωποι με έναν διοικητικό γρίφο. Από τη μια πλευρά, καλούνται να ανταπεξέλθουν στο αίτημα για άμεση ανταπόκριση στις ανάγκες της αγοράς εργασίας και στην απαίτηση για άμεση απορρόφηση των σπουδαστών από αυτήν, παρέχοντας κατάρτιση υψηλής ποιότητας, από εκπαιδευτές που δύναται να την παρέχουν, σε πλήρως εξοπλισμένα εργαστήρια. Από την άλλη πλευρά, δεν διαθέτουν τα εχέγγυα και τα προαπαιτούμενα για να ανταποκριθούν σε αυτό το αίτημα. Πιο συγκεκριμένα, στα ΙΕΚ δεν λειτουργεί δομή όπως είναι τα γραφεία διασύνδεσης που εδρεύουν στα ιδρύματα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ώστε να προωθήσουν την άμεση απορρόφηση των σπουδαστών από την τοπική αγορά.

Επιπλέον, σχετικά με τις άμεσες ανάγκες της αγοράς εργασίας, καλούνται να κάνουν προσωπικές εκτιμήσεις. Επιπρόσθετα, έχουν να αντιμετωπίσουν την αντίφαση που δημιουργείται όταν καλούνται να προσλάβουν τον κατάλληλο εκπαιδευτή μέσα από ένα σύστημα πρόσληψης που προσιδιάζει σε αυτό της τυπικής εκπαίδευσης, και στο οποίο παρατηρείται η αυστηρή προσήλωση στα τυπικά, γενικά, προσόντα και σε κοινωνικά κριτήρια, με αποτέλεσμα ο διευθυντής να έχει στην πράξη το ρόλο του διεκπεραιωτή των αποφάσεων των κεντρικών οργάνων διοίκησης. Από την περιγραφή που προηγήθηκε σε αυτό το κεφάλαιο, γίνεται φανερό ότι ο διευθυντής του ΔΙΕΚ έχει να επιτελέσει ένα δύσκολο έργο και να αντιμετωπίσει πολλά εμπόδια, που η κατεστημένη διοίκηση της δημόσιας, μη τυπικής, αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης του θέτει.

Κεφάλαιο 2ο: Η διοίκηση των Δ.Ι.Ε.Κ. υπό το πρίσμα των θεωριών της διοίκησης

Οι θεωρίες που διατυπώθηκαν στο επιστημονικό πεδίο της διοίκησης των επιχειρήσεων προσπαθούν να απαντήσουν στο θεμελιώδες ζητούμενο της επίτευξης αύξηση στην παραγωγή με την ταυτόχρονη μέγιστη μείωση του κόστους παραγωγής. Κατά τη χρονική εξέλιξη της διοικητικής επιστήμης υποστηρίχθηκαν, ως οι καταλληλότερες, διαφορετικές κάθε φορά απαντήσεις, οι οποίες κατέληξαν σε τρεις κυρίαρχες θεωρίες. Η διοίκηση των εκπαιδευτικών οργανισμών, ως παρακλάδι της διοικητικής επιστήμης, ακολούθησε τη χρονολογική εξέλιξη των θεωριών αυτών, προσαρμόζοντας τις διοικητικές της πρακτικές στην επικρατούσα κάθε φορά διοικητική αντίληψη.

2.1. Κλασική θεωρία

Η απαρχή της επιστημονικής διοικητικής σκέψης τοποθετείται στα τέλη του 19 ου αιώνα με την εμφάνιση της Κλασικής θεωρίας, όπου για πρώτη φορά επιχειρήθηκε, μέσω της συστηματικής μελέτης, της παρατήρησης και των επιστημονικών μεθόδων έρευνας, η διατύπωση γενικεύσιμων συμπερασμάτων, νομοτελειών και θεωριών (Μαυρικάκης,2018). Η Κλασική θεωρία περιλαμβάνει τρεις σχολές, τη σχολή της επιστημονικής διοίκησης, τη σχολή της γραφειοκρατικής διοίκησης και τη σχολή της λειτουργικής διοίκησης (Πετρίδου,2006:133). Κοινή συνισταμένη των τριών σχολών και κεντρική ιδέα της κλασικής θεωρίας αποτελεί η έννοια της αποτελεσματικότητας, με την οποία δηλώνεται η πραγμάτωση των στόχων που τίθενται κατά τον προγραμματισμό των δράσεων και ο έλεγχος της επίτευξής τους, ο οποίος πραγματοποιείται στη βάση των μετρήσιμων αποτελεσμάτων (Αθανασούλα- Ρέππα, 2008:47).

Η σχολή της επιστημονικής διοίκησης εστίασε στη μελέτη της αποτελεσματικής εργασίας και την ταύτισε με την αποτελεσματική οργάνωση και εκτέλεσή της, αναδεικνύοντας την ειδίκευση στην εργασία ως καταλυτικό παράγοντα για τη μεγιστοποίηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων και την εντατικοποίηση της εργασίας (Πετρίδου,2006· Αθανασούλα- Ρέππα, 2008). Από την άλλη πλευρά, η γραφειοκρατική σχολή ερεύνησε τη δομή του οργανισμού ως οργανωτικό σύνολο,

και συνέδεσε την αποτελεσματική λειτουργία της με τον ορθολογικό καταμερισμό της εργασίας, με την ιεραρχία, με τις οριοθετημένες και ταυτόχρονα απρόσωπες σχέσεις, και με το συγκεντρωτισμό των εξουσιών στον προϊστάμενο (Αθανασούλα-Ρέππα, 2008). Το γραφειοκρατικό μοντέλο οργάνωσης στηρίζεται σε πλέγματα νόμων, κανονισμών και διαδικασιών, οι οποίοι διασφαλίζουν την ομοιόμορφη λειτουργία και την ίση μεταχείριση των εργαζομένων και τη συνέχιση των διαδικασιών, ανεξάρτητα από τις διαφοροποιήσεις στο ανθρώπινο δυναμικό (Θεοφιλίδης, 2012:96-97).

Η τρίτη σχολή, της λειτουργικής διοίκησης, ερεύνησε την οργάνωση της διοίκησης και του έργου του διευθυντή. Κύριος εκπρόσωπος της σχολής θεωρείται ο Henry Fayol και η θεωρία του τον κατέστησε πατέρα της σύγχρονης διοικητικής θεωρίας. Η εργασία του ομαδοποίησε τις ενέργειες του διευθυντή σε πέντε επιμέρους λειτουργίες της διοίκησης. Η διάκριση αυτή χρησιμοποιείται ως θεωρητική βάση πολλών εργασιών που διερευνούν το έργο του διευθυντή (Πετρίδου, 2006:133). Η πρώτη λειτουργία είναι ο προγραμματισμός των στόχων και ο καθορισμός των αποτελεσματικότερων δράσεων. Ακολουθεί η οργάνωση της εργασίας μέσα από τον καταμερισμό των αρμοδιοτήτων και η ιεράρχηση των εξουσιών, που αποτελούν τη διακριτή δομή κάθε οργανισμού. Έπεται η διεύθυνση, που αναφέρεται στη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού κάθε οργανισμού. Ακολουθεί ο συντονισμός όλων των στοιχείων και παραμέτρων που αποτελούν τον οργανισμό, ώστε ως ενιαίο σύνολο να οδηγηθεί στην εκπλήρωση του κοινού σκοπού. Και τέλος, ο έλεγχος που περιγράφεται ως συστηματική και διαρκής λειτουργία του οργανισμού που διασφαλίζει την αποτελεσματικότητα με την έννοια της επίτευξης των στόχων (Πετρίδου, 2006:139-140). Ο Henry Fayol, επίσης, ομαδοποίησε και τις δραστηριότητες των επιχειρήσεων σε έξι λειτουργίες, και προχώρησε στη διατύπωση δεκατεσσάρων γενικών αρχών της διοικητικής επιστήμης (Πετρίδου, 2006:139-140).

Η συμβολή, όμως, της λειτουργικής σχολής επεκτείνεται και σε άλλα θέματα της διοίκησης. Ενδεικτικά αναφέρεται η καθιέρωση της διαδικασίας της ορθής λήψης απόφασης, η ανάδειξη του ρόλου της ηγεσίας του διευθυντή, με την έννοια της επιρροής και της διαχείρισης των αξιακών συστημάτων των εργαζομένων. Η ηγεσία του διευθυντή αποσκοπεί στη σύνθεση της οργανωσιακής κουλτούρας και στην ενίσχυση της δέσμευσης του εργαζόμενου προς τον οργανισμό. Παράλληλα με τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού αναδείχθηκε και η σημασία της διαχείρισης

των καναλιών επικοινωνίας. Στο πλαίσιο της κλασικής θεωρίας, τόσο η ηγεσία όσο και η επικοινωνία συνδέονται με την αποτελεσματική διοίκηση του οργανισμού και τον αποτελεσματικό διευθυντή (Πετρίδου,2006:143-144).

Η επιρροή της κλασικής θεωρίας στην οργάνωση και τη διοίκηση της εκπαίδευσης εντοπίζεται σε διάφορες εκφάνσεις της καθημερινότητας στα εκπαιδευτικά ιδρύματα. Προκειμένου να γίνει αντιληπτή από τον αναγνώστη η έκταση της επιρροής, παρακάτω παρουσιάζονται ενδεικτικά κάποια στοιχεία της διοικητικής οργάνωσης και διαχείρισής των οργανισμών που στηρίζονται στην κλασική θεωρία. Ένα από αυτά είναι ο καταμερισμός της εργασίας ο οποίος είναι εμφανής στο διαχωρισμό του εκπαιδευτικού έργου σε γνωστικά αντικείμενα, όπου κάθε εκπαιδευτικός έχει ειδικευτεί σε ένα μέρος του. Ο εκπαιδευτικός υπηρετεί το σκοπό του εκπαιδευτικού οργανισμού και έχει μόνο την ευθύνη της ορθής εκτέλεσης της εργασίας που του έχει ανατεθεί και η οποία έχει προκαθοριστεί (Θεοφιλίδης,2012:99). Υπολανθάνει, έτσι, η παρομοίωση του ανθρώπινου παράγοντα ως «αδρανούς εργαλείου» που εκτελεί καλά «οργανωμένες» εργασίες (Παπακωνσταντίνου, 1994, όπου αναφέρεται στο Αθανασούλα- Ρέππα, 2008:53). Επίσης, είναι διάχυτος ο έλεγχος, ο οποίος έχει τη μορφή της παρακολούθησης και της εποπτείας των εκπαιδευτικών, των μαθητών και των διαδικασιών, και η επιβολή του στηρίζεται στην ανάγκη της διατήρησης των υγιών σχέσεων με τον οργανισμό και το διευθυντή (Θεοφιλίδης 2012). Η αξιολόγηση και η μέτρηση των μαθησιακών αποτελεσμάτων των σπουδαστών στηρίζεται στην κεντρική ιδέα της κλασικής διοίκησης που είναι η επιδίωξη της αποτελεσματικότητας και η μέτρηση του βαθμού της επίτευξής της (Θεοφιλίδης, 2012:107).

Επιπρόσθετα, όπως αναφέρει ο sergionanni(2006) «η ιεραρχία σχετίζεται θετικά με την εμπειρογνωμοσύνη» καθιστώντας το διευθυντή ειδήμονα παντός επιστητού (όπως αναφέρεται στο Θεοφιλίδης, 2012:97). Υπεύθυνοι για τη διδακτική διαδικασία και τα παιδαγωγικά θέματα είναι οι διευθυντές (Αθανασούλα- Ρέππα, 2008:53). Κατ'έκταση, ο διευθυντής αποτελεί το μοναδικό πρόσωπο εμπιστοσύνης στον εκπαιδευτικό οργανισμό και υπεύθυνο για τον προγραμματισμό και την εφαρμογή του εργασιών, και συνεπώς και για τις ενέργειες των υφισταμένων (Sergionanni,2006, όπως αναφέρεται στο Θεοφιλίδης, 2012:97). Σε αυτό το πλαίσιο οργάνωσης η αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών οργανισμών προϋποθέτει έναν αποτελεσματικό διευθυντή. Γίνεται άμεσα αντιληπτό ότι σε αυτό το πλαίσιο εργασίας αποτρέπεται κάθε μορφή άτυπης ηγεσίας των εκπαιδευτικών, η

πρωτοβουλία και η αυτενέργεια, καθώς «οι εκπαιδευτικοί είναι υφιστάμενοι σ'ένα ιεραρχικά δομημένο σύστημα» (Sergioianni, 2006, όπως αναφέρεται στο Θεοφιλίδης, 2012:97).

Σε επίπεδο εκπαιδευτικού συστήματος, η εκπαιδευτική πολιτική διαμορφώνεται σε κεντρικό επίπεδο, στην κορυφή της διοικητικής πυραμίδας, και ειδικεύεται σε κανόνες και διαδικασίες για εφαρμογή από το κατώτερο διοικητικά επίπεδο που αποτελεί ο εκπαιδευτικός οργανισμός, ώστε το αρμόδιο Υπουργείο να βεβαιωθεί και να βεβαιώσει ότι θα παραχθούν τα εκπαιδευτικά αποτελέσματα.

Αναφορικά με τη λειτουργία των Δ.Ι.Ε.Κ., η μεταχείριση των καταρτιζομένων είναι ομοιόμορφη ώστε να διασφαλίζεται η τυποποίηση της παρεχόμενης υπηρεσίας, καθώς είναι προκαθορισμένοι βασικοί παράμετροι της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Συγκεκριμένα, μέσω του Κανονισμού Λειτουργίας των ΔΙΕΚ, ορίζονται οι εβδομαδιαίες ώρες κατάρτισης, η διάρκεια της διδακτικής ώρας, ο μέγιστος αριθμός ωρών ανά ημέρα και ανά εβδομάδα, καθώς και ο αριθμός των εβδομάδων ανά εξάμηνο. Για τα εργαστηριακά μαθήματα υπάρχει περιορισμός στο μέγιστο αριθμό συνεχόμενων ωριαίων διδασκαλιών. Η παρακολούθηση των μαθημάτων είναι υποχρεωτική για τους καταρτιζόμενους και προκαθορίζεται το πλαίσιο διασφάλισής της. Συγκεκριμένα, ο Κανονισμός Λειτουργίας αναφέρει ότι οι παρουσίες λαμβάνονται «υποχρεωτικά» ανά ώρα κατάρτισης και πάντα κατά την έναρξή της, με ευθύνη των εκπαιδευτών. Επιπλέον, διατυπώνεται ρητά ότι δεν επιτρέπεται η είσοδος στους καταρτιζόμενους στην αίθουσα διδασκαλίας ή στα εργαστήρια μετά την είσοδο του εκπαιδευτή. Ορίζεται, επίσης, ο μέγιστος και ο ελάχιστος αριθμός καταρτιζομένων ανά εκπαιδευτή και ανά κατηγορία μαθήματος.

Η αξιολόγηση των καταρτιζομένων γίνεται με προκαθορισμένο τρόπο, ο οποίος περιλαμβάνει την εξέταση προόδου, και η οποία διενεργείται λίγο πριν συμπληρωθεί το 70% των ωρών κατάρτισης του εξαμήνου, την τελική εξέταση κάθε εξαμήνου και την αξιολόγηση συμμετοχής σε εργασίες, οι οποίες εργασίες δύναται να αντικαταστήσουν έως το 40% των ωρών κατάρτισης. Ο εκπαιδευτής δεν μπορεί, επομένως, να πάρει αποφάσεις ούτε για τον τρόπο ούτε το πότε θα αξιολογήσει τις γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες, γιατί αυτά καθορίζονται από τον Κανονισμό Λειτουργίας των Δ.Ι.Ε.Κ. Ο εκπαιδευτής μπορεί να λάβει απόφαση μόνο για τα θέματα εξέτασης και το βαθμό στην επίδοση των σπουδαστών. Ο Κανονισμός είναι

ιδιαίτερα αναλυτικός για κάθε λεπτομέρεια που αφορά τη διαδικασία αξιολόγησης των καταρτιζομένων, ακόμα και για το τι κάνουν επακριβώς οι επιτηρητές και τι οι εισηγητές, καθώς ορίζει με λεπτομέρεια το πώς δίνονται οι διευκρινήσεις πάνω στα θέματα και αναφέρει συγκεκριμένα ότι αν προκύψει ανάγκη για περαιτέρω διευκρινήσεις, τότε αυτές θα πρέπει να δίνονται κατά προτίμηση γραπτά και μετά από νέα θεώρηση της διοίκησης. Επίσης, κάθε εκπαιδευτής παίρνει τα γραπτά που πρέπει να διορθώσει με τη διαδικασία του πρωτόκολλο παράδοσης και παραλαβής από τη διοίκηση. Πρωτόκολλο παράδοσης και παραλαβής υπογράφει και όταν παραδίδει τη βαθμολογία και τα γραπτά, και αυτό μέσα σε συγκεκριμένο χρονικό περιθώριο που δεν επιτρέπεται να ξεπερνά τις τέσσερις μέρες. Συμπερασματικά, τα αποτελέσματα της λειτουργίας του εκπαιδευτικού οργανισμού είναι μετρήσιμα και αξιολογούνται μέσα από αυστηρά προσδιορισμένες διαδικασίες.

Επιπρόσθετα, η γραφειοκρατία και το συγκεντρωτικό σύστημα διοίκησης αποτελούν χαρακτηριστικά της διοικητικής δομής και οργάνωσης των ΔΙΕΚ. Τα Δ.Ι.Ε.Κ. εποπτεύονται από τη Γενική Γραμματεία Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης του Υπουργείου Παιδείας. Ο Κανονισμός Λειτουργίας ορίζει τα ζητήματα για τα οποία η απόφαση εκδίδεται από τη Γ.Γ.Ε.Ε.ΚΔ.Β.Μ. και ύστερα από εισήγηση του διευθυντή του Δ.Ι.Ε.Κ., όπως για παράδειγμα είναι οι μετεγγραφές των σπουδαστών. Σχετικά με αυτές, ο Κανονισμός, μάλιστα, αναφέρει ότι σε περίπτωση που η απόφαση της μετεγγραφής δεν έχει εκδοθεί μέχρι την ημερομηνία έναρξης του εαρινού εξαμήνου, ο καταρτιζόμενος συνεχίζει την κατάρτιση του στο Ι.Ε.Κ. που είναι γραμμένος, αναμένοντας την απόφαση της Γενικής Γραμματείας. Επομένως η έγκριση από τη ΓΓΕΕΚΔΒΜ δεν έχει τυπικό χαρακτήρα, αλλά ουσιαστικό, καθώς η ενδεχόμενη καθυστέρηση της δημιουργεί προβλήματα τόσο στους καταρτιζόμενους όσο και στα ΔΙΕΚ. Επίσης, η αντιστοιχία του αριθμού καταρτιζομένων ανά εκπαιδευτή, πέρα των προκαθορισμένων από τον Κανονισμό Λειτουργίας, χρειάζεται έγκριση από τη Γενική Γραμματεία. Η παράταση του εξαμήνου κατάρτισης δύναται να πραγματοποιηθεί μόνο μετά από έγκριση της Γ.Γ.Ε.Ε.ΚΔ.Β.Μ. Αναφορικά με την επιλογή εκπαιδευτών, τα κριτήρια επιλογής τους εισηγούνται από τη Γ.Γ.Ε.Ε.ΚΔ.Β.Μ στον Υπουργό Παιδείας, για υπογραφή τους. Ένα ακόμη ενδεικτικό παράδειγμα της συγκεντρωτικής διοίκησης αποτελεί η έκδοση της εγκύκλιου με το αναλυτικό χρονοδιάγραμμα της ολοκλήρωσης κάθε απαραίτητης ενέργειας και διαδικασίας πριν την έναρξη του έτους κατάρτισης, ήτοι η πρώτη Οκτωβρίου, στην οποία, μάλιστα,

χρησιμοποιείται η διατύπωση «απαρέγκλιτη τήρηση»(Αρ. Πρωτ. Κ1/125568/ 06-08-2019) (<http://www.gsae.edu.gr/el/news>).

Ωστόσο, εντοπίζονται λειτουργικά ζητήματα στα οποία τα ΔΙΕΚ έχουν την ευχέρεια να λάβουν αποφάσεις, προσαρμόζοντας την κεντρική πολιτική στις τοπικές ιδιαιτερότητες. Τα ζητήματα αυτά μάλιστα αποτελούν ουσιαστικές διαφορές μεταξύ της τυπικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και της μη τυπικής επαγγελματικής κατάρτισης. Η πρώτη αφορά στο σχολικό εγχειρίδιο που χρησιμοποιείται στα ΕΠΑΛ. Στα Ινστιτούτα δεν υπάρχει εκπαιδευτικό εγχειρίδιο ή προτεινόμενα συγγράμματα και αποτελεί υποχρέωση του εκπαιδευτή να διαμορφώσει το περιεχόμενο των μαθημάτων, εξειδικεύοντάς το στις ανάγκες των εκπαιδευομένων και τις απαιτήσεις της τοπικής αγοράς εργασίας. Επίσης, στο πρόγραμμα των ΔΙΕΚ υπάρχει το μάθημα της «Πρακτικής Άσκησης», στο οποίο οι γνώσεις, οι δεξιότητες και οι ικανότητες που επιδιώκονται στα υπόλοιπα μαθήματα του Οδηγού Σπουδών, προσεγγίζονται ολιστικά, με αναφορά τα απαιτούμενα προσόντα κάθε ειδικότητας και τις τοπικές εργασιακές συνθήκες.

Σήμερα, οι επιρροές της θεωρίας της κλασικής διοίκησης στη διοίκηση και διαχείριση των εκπαιδευτικών οργανισμών έχει δεχτεί αυστηρότατη κριτική. Η κλασική προσέγγιση έχει επικριθεί ότι παραβλέπει την παραδοχή της μοναδικότητας της διδακτικής διαδικασίας και την ιδιομορφία κάθε εκπαιδευτικού οργανισμού, και επιδιώκει να εδραιώσει στην εκπαιδευτική αντίληψη την ομοιόμορφη δομή του εκπαιδευτικού τμήματος και την υποτιθέμενη ρουτίνα της εκπαιδευτικής ημέρας (Παπαναούμ,2000). Εντούτοις, όσο ακριβείς και αν είναι οι οργανωτικές και οι διοικητικές ρυθμίσεις και όσο λεπτομερώς σχεδιασμένες και αν είναι οι λύσεις σε ενδεχόμενα προβλήματα της εκπαιδευτικής ημέρας, είναι αδύνατον να παρουσιαστούν δύο ίδια εκπαιδευτικά συμβάντα. Ως εκ τούτου, οι εκπαιδευτικοί και οι μαθητές συμμορφώνονται στις απαιτήσεις του οργανισμού, προκειμένου να αποφύγουν τα ενδεχόμενα προβλήματα στη σχέση τους με αυτό (Θεοφιλίδης 2012). Σήμερα έχει αντιστραφεί η άποψη που συνέδεε την βεμπεριανή γραφειοκρατία με την αποτελεσματική διοίκηση, ενώ οι αδυναμίες και τα μειονεκτήματα που διαπιστώθηκαν στην εφαρμογή της, όπως είναι η αναποτελεσματικότητα, οι χρονοβόρες διαδικασίες, και η περιορισμένη ευθύνη των υπαλλήλων, απέδειξαν την ασυμβατότητά της με τις σύγχρονες εκπαιδευτικές ανάγκες και την απαίτηση για παροχή υψηλής ποιότητας εκπαίδευση (Αθανασούλα- Ρέππα, 2008:53-54).

Εν κατακλείδι, ο ορθολογισμός της κλασικής διοίκησης στην καθημερινή πρακτική των εκπαιδευτικών οργανισμών ταυτίστηκε με την προσήλωση στη νομιμότητα των διατάξεων και των κανονισμών και με την εστίαση στην πειθαρχία και στις λογικές αποφάσεις και διαδικασίες (Μαυρικάκης,2018).

2.2. Νεοκλασική θεωρία

Μέσα από την κριτική που ασκήθηκε στη θεωρία της κλασικής διοίκησης για την αντιμετώπιση του εργαζόμενου ως μηχανή, από τον οποίο αναμενόταν με τον κατάλληλο χειρισμό να οδηγήσει τον οργανισμό στην αποτελεσματικότητά του, αναδείχτηκε η διοίκηση με βάση τις ανθρώπινες σχέσεις ή η Νεοκλασική διοίκηση, η οποία ερευνά τους οργανισμούς ως ανθρώπινες οργανώσεις, υποστηρίζοντας ότι ταυτόχρονα με την τυπική διάσταση της οργάνωσης υπάρχει και η άτυπη οργάνωση (Θεοφιλίδης, 2012:109). Η αναθεώρηση των παραδοχών της κλασικής θεωρίας ξεκίνησε με την εμφάνιση αντιφατικών αποτελεσμάτων ερευνών πάνω στην απόδοση των εργαζομένων, τα οποία έδειχναν ότι η αύξηση της αποδοτικότητας μετά από κάποια θετική αλλαγή στο εργασιακό περιβάλλον εξαρτάται μάλλον από την κρίση του ατόμου για την καταλληλότητα αυτής της μεταβολής (Πετρίδου,2006:154). Και επιπλέον, ότι οι αντιλήψεις αυτές των ατόμων επηρεάζονται από την ομάδα στην οποία ανήκουν. Από τα πειράματα αυτά προέκυψε η θεμελιώδης παραδοχή της νεοκλασικής προσέγγισης, σύμφωνα με την οποία το κοινωνικό περιβάλλον και το πλέγμα των κοινωνικών σχέσεων που αναπτύσσονται μεταξύ των εργαζομένων επηρεάζουν την απόδοσή τους στην εργασία, και συνεπώς οι συνθήκες εργασίας ή η εξειδίκευση στην εργασία, ως υποτιθέμενοι παράγοντες αύξησης της παραγωγικότητας, φιλτράρονται πρώτιστα από την ομάδα στην οποία ανήκει το άτομο (Θεοφιλίδης, 2012:110). Σε αυτό το πλαίσιο, οι διοικητικές ενέργειες επιδιώκουν την αύξηση της αποδοτικότητας των εργαζομένων σε αντίθεση με την στόχευση στην αποτελεσματικότητά της εργασίας που υποστηρίζει η κλασική θεωρία. Επιπλέον, ο έλεγχος και η εποπτεία ασκείται από την ομάδα προς τα μέλη της (Πετρίδου, 2006).

Ως εκ τούτου, οι έρευνες που στηρίζονται στη νεοκλασική θεωρία προσανατολίζονται στην κατανόηση του ανθρώπου και της συμπεριφοράς του και εστιάζουν στη λειτουργία των ομάδων και στη δυναμική που αναπτύσσονται εντός του οργανισμού (Θεοφιλίδης,2012). Η νεοκλασική προσέγγιση υποστηρίζει ότι ο

εργαζόμενος πρέπει να συμμετέχει στη λήψη αποφάσεων για τα θέματα που τον αφορούν και να ενθαρρύνεται να αναπτύξει συνεργατικές και δημοκρατικές σχέσεις, καθώς ο διευθυντής, αντί να τον εποπτεύει και να τον ελέγχει, τον καθοδηγεί, και ταυτόχρονα τον ενθαρρύνει να διατυπώνει ιδέες και εισηγήσεις (Θεοφιλίδης, 2012:15). Ταυτόχρονα, ο διευθυντής οφείλει να γνωρίζει τις ατομικές και κοινωνικές ανάγκες των εργαζομένων και να εκδηλώνει ειλικρινές ενδιαφέρον για τα προβλήματα που τον απασχολούν, με το επιχείρημα ότι η ικανοποίηση του εργαζόμενου τον οδηγεί στην αύξηση της απόδοσής του (Αθανασούλα- Ρέππα, 2008:35). Αναγνωρίζεται, έτσι, ότι οι άνθρωποι επιδιώκουν μέσω της εργασίας να ικανοποιήσουν και ανώτερες ανάγκες πέρα από τις βιοτικές (Πετρίδου, 2006:161). Σε αυτό το πλαίσιο η ηγεσία μπορεί να αναδειχθεί από την ομάδα με τη μορφή της άτυπης ηγεσίας (Θεοφιλίδης, 2012).

Στη νεοκλασική προσέγγιση της διοίκησης στηρίχτηκαν έρευνες που εντάσσονται στο πεδίο της εκπαιδευτικής διοίκησης, οι οποίες κατέληξαν στη διατύπωση σημαντικών θεωριών. Οι μορφές ηγεσίας αποτέλεσαν το επίκεντρο των ερευνών του Likert, ο οποίος κατέληξε σε 4 στυλ ηγεσίας, που επιλέγουν τα ηγετικά στελέχη, ανάλογα με τη διαδικασία λήψης απόφασης που προτιμούν (Πετρίδου, 2006 :163). Πιο συγκεκριμένα, οι ηγετικές συμπεριφορές διατάσσονται από «το αυταρχικό» στυλ ηγεσίας, όπου οι αποφάσεις λαμβάνονται ιεραρχικά, στο «καλοπροαίρετα αυταρχικό», ακολουθεί «το συμβουλευτικό» και φθάνει μέχρι το «συμμετοχικό», το οποίο θεωρείται το πλέον αποδοτικότερο, καθώς οι αποφάσεις λαμβάνονται συμμετοχικά και με βάση την αρχή της πλειοψηφίας (Πετρίδου, 2006 :163).

Επιπρόσθετα, οι έρευνες του Chris Argyris κατέληξαν στην ανάπτυξη της θεωρίας περιωριμότητας και ανωριμότητας των εργαζομένων (Πετρίδου, 2006:164-165). Βασική παραδοχή της θεωρίας είναι ότι ο εργαζόμενος δύναται να αναπτύξει την προσωπικότητά του στο βαθμό που να αποκτήσει αυτοέλεγχο και αυτοεκτίμηση στο χώρο εργασίας του (Πετρίδου, 2006:164-165). Ο Chris Argyris υποστήριξε ότι η άσκηση διοίκησης σύμφωνα με τις αρχές της κλασικής προσέγγισης δημιουργεί ανώριμους εργαζόμενους, τους οποίους χαρακτηρίζει η παθητική και τυποποιημένη εργασία, η εξάρτηση από τους κανονισμούς και η αδυναμία εκδήλωσης ευελιξίας, περιορίζοντας ταυτόχρονα τη δυνατότητα βελτίωσης της απόδοσής τους (Πετρίδου, 2006:164-165). Αντίθετα, οι εργαζόμενοι που έχουν φτάσει στην ωριμότητα έχουν την ικανότητα να αποδώσουν ανεξάρτητα από τον έλεγχο και την

εποπτεία που δέχονται, καθώς εμπλέκονται ενεργητικά στις εργασίες, αναπτύσσουν ουσιαστικό ενδιαφέρον και δεσμεύονται στην εργασία τους (Πετρίδου,2006:164-165). Ως εκ τούτου, αποτελεί ευθύνη της διοίκησης η δημιουργία του κατάλληλου οργανωσιακού περιβάλλοντος, που θα οδηγήσει στην ωριμότητα και στην αύξηση της απόδοσής του εργαζόμενου (Πετρίδου,2006:164-165).

Όσον αφορά στο θεμελιώδες ζήτημα της διοικητικής επιστήμης, για τους θεωρητικούς της νεοκλασικής διοίκησης η αύξηση της παραγωγικότητας ταυτίζεται με την αύξηση της απόδοσης των εργαζομένων και επιπλέον, το λιγότερο δυνατόν κόστος αναφέρεται με την έννοια του κόστους σε ανθρώπινους πόρους και ανθρώπινο κεφάλαιο.

Οι επιρροές που δέχτηκε η διοίκηση των εκπαιδευτικών οργανισμών στην Ελλάδα από τις θεωρίες της Νεοκλασικής διοίκησης γίνονται φανερές στη συγκρότηση του συλλόγου διδασκόντων ως οργάνου διοίκησης του οργανισμού. Ο εκπαιδευτικός, μέσω του συλλόγου διδασκόντων, δεν είναι παθητικός δέκτης εντολών, αλλά συμμετέχει στη διαδικασία λήψης αποφάσεων (Αθανασούλα-Ρέππα 2008:52). Η συμμετοχή των εκπαιδευτικών στην άσκηση της διοίκησης των εκπαιδευτικών οργανισμών θεωρείται σημαντική και καθοριστική για τη βελτίωση της διδασκαλίας και των μαθησιακών αποτελεσμάτων (Parker, 2004:67, όπως αναφέρεται στο Μαυρικάκης, 2018). Ο σύλλογος διδασκόντων, στον οποίον προεδρεύει ο διευθυντής του οργανισμού, λαμβάνει αποφάσεις που αφορούν τον ίδιο τον εκπαιδευτικό και συνδέονται με το εκπαιδευτικό και παιδαγωγικό έργο εν γένει. Η λειτουργία του συλλόγου διέπεται από τη δυναμική της ομάδας, και λειτουργεί αυτόνομα, χωρίς τον παραδοσιακό ρόλο του προϊσταμένου. Οι εκπαιδευτικοί μοιράζονται πληροφορίες για την πρόοδο των σπουδαστών, συζητούν εκπαιδευτικά και παιδαγωγικά θέματα, ανταλλάσσουν ιδέες για διδακτικά και σπουδαστικά προβλήματα που αντιμετωπίζουν(Hargreaves,2003,όπως αναφέρεται στο Θεοφιλίδης,2012:73). Αναπτύσσεται, έτσι, κουλτούρα συνεργασίας και είναι διάχυτη η δέσμευση προς την ομάδα των συναδέλφων και προς τους μαθητές. Δημιουργείται, έτσι, ένα κοινό όραμα και ωριμάζουν οι οργανωσιακές συνθήκες που ευνοούν την επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών.

Οι περιγραφές σχολείων, όπου η διοίκηση που ασκείται ακολουθεί τις παραδοχές της νεοκλασικής προσέγγισης, παρουσιάζουν έναν διευθυντή που είναι συνεχώς σε ανοιχτή επικοινωνία με τους εκπαιδευτικούς και τους μαθητές και ενθαρρύνει τις διαπροσωπικές σχέσεις σε πιο χαλαρό κλίμα (Θεοφιλίδης, 2012). Μέσα σε αυτό το κλίμα που αναπτύσσεται, οι εκπαιδευτικοί και οι μαθητές νιώθουν άνετα να εκφράσουν τα συναισθήματα και τις σκέψεις τους και δημιουργούνται δεσμοί εμπιστοσύνης και αλληλοϋποστήριξης. (Hargreaves, 2003, όπως αναφέρεται στο Θεοφιλίδης, 2012:73). Η δε εκπαιδευτική διαδικασία εστιάζει στον άνθρωπο και στον εκπαιδευόμενο, δίνοντας προτεραιότητα στις εκπαιδευτικές και ψυχοκοινωνικές του ανάγκες, και θέτοντας παράλληλα ως κύριο σκοπό της την προσωπική ανάπτυξη του σπουδαστή (Αθανασούλα-Ρέππα, 2008:52).

Ο σύλλογος διδασκόντων έχει αποφασιστικό ρόλο στη διοίκηση του εκπαιδευτικού οργανισμού. Συγκεκριμένα, στα Δ.Ι.Ε.Κ. η διοίκηση ασκείται από το διευθυντή, τον υποδιευθυντή και τη συνέλευση διδασκόντων. Στη συνέλευση διδασκόντων συμμετέχουν όλοι οι εκπαιδευτικοί, ανεξάρτητα από το είδος της σχέσης εργασίας. Συνεδριάζει τακτικά και έκτακτα, ύστερα από πρόσκληση του διευθυντή, στην οποία και προεδρεύει. Στις τακτικές συγκαταλέγονται η πρώτη κάθε εκπαιδευτικού έτους, που πραγματοποιείται πριν την έναρξη του διδακτικού έτους, και αυτές που γίνονται στο τέλος κάθε εξαμήνου ή τριμήνου. Ο σύλλογος δύναται να συνεδριάσει μετά από αίτημα του ενός τρίτου των μελών του, εκτάκτως, και μόνο για σαφώς προσδιορισμένα θέματα.

Οι αρμοδιότητες της συνέλευσης διδασκόντων καθορίζονται στον Κανονισμό Λειτουργίας των Δ.Ι.Ε.Κ. Αναλυτικά, ο σύλλογος «συμβάλλει στη χάραξη κατευθύνσεων για την εφαρμογή της εκπαιδευτικής πολιτικής στο επίπεδο των ΙΕΚ, στην ομαλή λειτουργία τους καθώς και στην παιδαγωγική διευθέτηση των σπουδαστικών ζητημάτων» (σ.22960). Ως εκ τούτου, συμμετέχει στη λήψη αποφάσεων που σχετίζονται με την εφαρμογή της εκπαιδευτικής πολιτικής. Παρ' όλα αυτά, στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα η εκπαιδευτική πολιτική καθορίζεται κεντρικά και μόνο η προσαρμογή στις ιδιαίτερες συνθήκες σε κάθε Δ.Ι.Ε.Κ και η εφαρμογή της ανατίθεται στους εκπαιδευτικούς οργανισμούς. Η προσαρμογή αυτή διαμορφώνεται μέσα από συμμετοχικές διαδικασίες και δεν αποφασίζεται μονομερώς από το διευθυντή του Δ.Ι.Ε.Κ. Διασφαλίζεται με αυτό τον τρόπο η συνοχή του οργανισμού και η ενότητα στη δράση. Επιπλέον, η συμβολή του συλλόγου στην

ομαλή λειτουργία του Ινστιτούτου προϋποθέτει θετικό κλίμα εργασίας και κουλτούρα συνεργασίας. Παράλληλα, η παιδαγωγική διεύθυνση των σπουδαστικών ζητημάτων γίνεται συλλογικά, διασφαλίζοντας έτσι την κοινή πολιτική των εκπαιδευτών του Ινστιτούτου στη επίλυση των ζητημάτων αυτών, ενισχύοντας επιπλέον τη συνοχή του οργανισμού και τη δέσμευση των εργαζομένων προς αυτόν.

Σημαντικός είναι ο ρόλος του και σε σχέση με την αντιμετώπιση των εκπαιδευτικών αναγκών. Συγκεκριμένα, ο Κανονισμός αναφέρει ότι ο σύλλογος «διαπιστώνει και αξιολογεί τις εκπαιδευτικές ανάγκες και αξιοποιεί τις δυνατότητες συνεργασίας ανάμεσα στο προσωπικό, τα στελέχη της εκπαίδευσης και τους φορείς της τοπικής κοινωνίας» (σ.22960). Οι εκπαιδευτικές ανάγκες διαφοροποιούνται από ΙΕΚ σε ΙΕΚ και για κάθε τμήμα της ίδιας ειδικότητας, με αποτέλεσμα να αποτελεί μείζονος σημασίας για την επιτυχημένη λειτουργία του Ινστιτούτου η αναγνώριση και αξιολόγησή τους από το σύλλογο των εκπαιδευτικών. Εξειδικεύονται, κατά αυτόν τον τρόπο, οι στόχοι του οργανισμού και προγραμματίζεται ανάλογα το εκπαιδευτικό, παιδαγωγικό και διοικητικό έργο. Η συνεργασία του συλλόγου διδασκόντων με όλους τους ενδιαφερόμενους και εμπλεκόμενους στη λειτουργία του ΙΕΚ είναι μια ακόμη σημαντική διάσταση της ύπαρξής του, καθώς συμβάλλει με αυτόν τον τρόπο τόσο στην προσαρμογή του Ινστιτούτου στο περιβάλλον όσο και στις ανάγκες του προσωπικού.

2.3. Σύγχρονη διοίκηση

Παρά τη συμβολή των δύο θεωριών, της Κλασικής και Νεοκλασικής διοίκησης στην εξέλιξη και κατανόηση της διοίκησης των οργανισμών, επικρίθηκαν και οι δυο για μονομέρεια στην προσέγγισή τους. Οι θεωρητικοί της κλασικής διοίκησης μελέτησαν τους οργανισμούς αγνοώντας την ύπαρξη του ανθρώπινου παράγοντα, ενώ αυτοί της νεοκλασικής εστίασαν στον εργαζόμενο παραβλέποντας την ύπαρξη οργανισμού (Θεοφιλίδης,2012:115-116). Για το λόγο αυτό, οι δύο αυτές προσεγγίσεις τείνουν να παρουσιάζονται ως θέση και αντίθεση (Θεοφιλίδης,2012:114).

Από την άλλη πλευρά, η σύγχρονη διοικητική αντίληψη, μελετά τη λειτουργία των οργανισμών στηριζόμενη στη μεθοδολογία ανάλυσης των συστημάτων. Σύμφωνα με αυτήν, το σύστημα αποτελεί ανθρώπινη κατασκευή. Κάθε σύστημα λειτουργεί ως οργανωμένο σύνολο από αλληλένδετα υποσύνολα, όπου ο,τι συμβαίνει σε ένα από

αυτά επηρεάζει και τα υπόλοιπα και κατ'επέκταση το ευρύτερο σύστημα(Ανδρέου & Παπακωνσταντίνου, 1994:54). Παράλληλα, κάθε υποσύστημα επιτελεί συγκεκριμένη λειτουργία και επιπλέον, μέσα από την αλληλεπίδραση με τα υπόλοιπα υποσυστήματα, συντελεί στην επίτευξη των στόχων του οργανισμού και στην εκπλήρωση του σκοπού της λειτουργίας του, που στη περίπτωση του Δ.Ι.Ε.Κ είναι η παροχή αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης (Θεοφιλίδης,2012:21). Βασικό στοιχείο της συστημικής θεωρίας είναι η σύλληψη του συστήματος ως ολότητα, η οποία αντιδιαστέλλεται από την αντίληψή του ως σύνολο από επιμέρους υποσυστήματα και των σχέσεων που τα συνδέει μεταξύ τους(Μπουραντάς,2011,όπως αναφέρεται στο Θεοφιλίδης,2012:21). Σύμφωνα με αυτή την προοπτική, το σύστημα δεν δέχεται μόνο τις επιδράσεις των αλληλεπιδρώντων και συνεργαζόμενων υποσυστημάτων αλλά και αυτό επιδρά στα υποσυστήματα μεταβάλλοντας τις σχέσεις που αναπτύσσονται μεταξύ των υποσυστημάτων και, εν τέλει, μετατρέποντάς τα σε μια διαφορετική οντότητα (Μπουραντάς,2011,όπως αναφέρεται στο Θεοφιλίδης,2012:21). Κατά την περιγραφή ενός συστήματος διακρίνονται τα κύρια χαρακτηριστικά του, που είναι τα όριά του, οι εισροές που δέχεται από το εξωτερικό περιβάλλον, οι εκροές που κατευθύνονται προς το εξωτερικό περιβάλλον, η διαδικασία της επεξεργασίας ή του μετασχηματισμού των εισροών σε εκροές και η διαδικασία της ανατροφοδότησης (Σαΐτη & Σαΐτης, 2011: 29). Τα όρια του συστήματος προσδιορίζουν τι ανήκει σε αυτό και τι δεν ανήκει σε αυτό. Η σύγχρονη προσέγγιση στη διοικητική επιστήμη αντιμετωπίζει κάθε κοινωνικό και οικονομικό οργανισμό, κατά συνέπεια και τον εκπαιδευτικό οργανισμό, ως ένα ανοικτό σύστημα, στον οποίο διακρίνεται το εσωτερικό από το εξωτερικό περιβάλλον.

Στο εσωτερικό περιβάλλον του οργανισμού εντάσσονται όλοι οι άυλοι και υλικοί πόροι, στους οποίους συμπεριλαμβάνονται και οι ανθρώπινοι πόροι (Πετρίδου,2006:37). Τα στοιχεία του εσωτερικού περιβάλλοντος αλληλεπιδρούν και με τα στοιχεία του εξωτερικού περιβάλλοντος του οργανισμού κατά την εκτέλεση των λειτουργιών του οργανισμού. Στο εξωτερικό περιβάλλον του οργανισμού δύναται να ενταχθούν όλοι οι παράγοντες που επιδρούν πάνω στο σύστημα όπως είναι οι κυβερνητικές πολιτικές, οι ανάγκες των πολιτών, οι ενέργειες των άλλων οργανισμών που ενδεχομένως να λειτουργούν ανταγωνιστικά ως προς αυτόν, συμπεριλαμβανομένων των ιδιωτικών ΙΕΚ ή των δημόσιων ΙΕΚ που υπάγονται σε άλλους φορείς του δημοσίου. Επίσης, εντάσσονται παράγοντες όπως η διαθεσιμότητα

των εκπαιδευτών, οι αποφάσεις των χρηματοδοτών και προμηθευτών, οι εξελίξεις στην τεχνολογία και την τεχνογνωσία, η αρμονική συνεργασία με τους τοπικούς κοινωνικούς φορείς, η αγορά εργασίας, η νομοθεσία κ.α. (Πετρίδου,2006). Από την άλλη πλευρά, το εσωτερικό περιβάλλον του οργανισμού αποτελούν οι εισροές από το εξωτερικό περιβάλλον-ανθρώπινοι, οικονομικοί και φυσικοί πόροι- όπως είναι για παράδειγμα οι σπουδαστές, οι εκπαιδευτές, οι γνώσεις, οι συμπεριφορές, οι στάσεις και οι αντιλήψεις, οι πεποιθήσεις και οι προσδοκίες σπουδαστών, εκπαιδευτών, διοικητικών υπαλλήλων, οι οδηγοί σπουδών των ειδικοτήτων, η υλικοτεχνική υποδομή, τα εργαστήρια, οι εγκαταστάσεις, οι πληροφορίες, το θεσμικό πλαίσιο κλπ. Οι εισροές, μέσα από τη διαδικασία της επεξεργασίας, μετασχηματίζονται σε εκροές, που είναι η παροχή αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης, οι νέες επαγγελματικές γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες, οι τροποποιημένες συμπεριφορές, οι μεταβολές στις εγκαταστάσεις και στην υλικοτεχνική υποδομή, οι εμπειρίες, η φήμη του οργανισμού, οι στάσεις και αντιλήψεις, τα συναισθήματα, οι πληροφορίες σχετικά με τη λειτουργία του ΔΙΕΚκ.α (Πετρίδου,2000:50· Πετρίδου,2006:37· Σαΐτη & Σαΐτης, 2011: 28-30).

Ένα σύστημα που διευκολύνει τις σχέσεις αλληλεξάρτησης και αλληλεπίδρασης με το εξωτερικό περιβάλλον χαρακτηρίζεται ως ανοικτό, ενώ κλειστό θεωρείται το σύστημα που δεν αποδέχεται τις επιδράσεις που προέρχονται από το εξωτερικό περιβάλλον (Κωτσίκη,2003:84). Η λειτουργία του κλειστού συστήματος ταυτίζεται με την περιγραφή της κλασικής θεωρίας για τον οργανισμό, σύμφωνα με την οποία αυτός προσαρμόζεται στο πλέγμα αρχών και ρυθμιστικών κανόνων που το διέπουν, ώστε να διασφαλίσει τη λειτουργία του (Κωτσίκη,2001). Αντίθετα, ένα ανοικτό σύστημα προσαρμόζει τις δράσεις του στο περιβάλλον, όχι μόνο στο εσωτερικό αλλά και στο εξωτερικό, καθώς κάθε σύστημα είναι ταυτόχρονα υποσύστημα άλλων ευρύτερων συστημάτων (Κωτσίκη,2001). Ως εκ τούτου, κάθε υποσύστημα δεν μπορεί να κατανοηθεί ξεκομμένο από το κοινωνικό συγκείμενο ή τις ιδιαίτερες συνθήκες του εκπαιδευτικού συστήματος στο οποίο ανήκει, και οι οποίες μπορεί να λαμβάνουν τη μορφή πιέσεων. Για το λόγο αυτό, κάθε σύστημα επιδιώκει τη διατήρηση της ισορροπίας, η οποία επιτυγχάνεται μέσω της επιδίωξης σχέσεων συνεργασίας, της προώθησης θετικού κλίματος και της επίλυσης των προβλημάτων στην επικοινωνία καθώς και κάθε δυσλειτουργίας που προκύπτει (Νοβάκος,2016 :247). Εντούτοις, η

συνθετότητα του οργανισμού, λόγω της ύπαρξης των υποσυστημάτων δυσχεραίνει την προσπάθεια διατήρησης της ισορροπία του (Σαΐτη & Σαΐτης, 2011: 30).

Η αποδοχή ότι ο εκπαιδευτικός οργανισμός συνιστά ανοικτό σύστημα συνεπάγεται την απόδοση σε αυτών δύο χαρακτηριστικών που επηρεάζουν καταλυτικά τη λειτουργία του. Αυτά είναι η ανομοιογένεια στο εσωτερικό του και η διαφοροποίησή του από τους άλλους οργανισμούς. Οι παραπάνω παραδοχές δημιουργούν δύο νέες ανάγκες, η ικανοποίηση των οποίων διασφαλίζει την ομαλή λειτουργία ενός οργανισμού. Η πρώτη είναι η μεγαλύτερη δυνατή συναίνεση στον καθορισμό των στόχων που επιδιώκονται και η δεύτερη είναι η απαίτηση η άσκηση διοίκησης να διαφοροποιείται για κάθε οργανισμό.

Η ανατροφοδότηση όλων των συστημάτων και υποσυστημάτων για τη λειτουργικότητα τους αποτελεί βασική διαδικασία όλων των συστημάτων και συνδέεται με τη βελτίωση του οργανισμού (Βαξεβανίδου & Ρεκλείτης, 2012:22). Η ανατροφοδότηση αφορά την πληροφόρηση του οργανισμού για όλες τις λειτουργίες του καθώς και για τις εκροές του στο εξωτερικό περιβάλλον. Επομένως ο έλεγχος και η αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των οργανισμών και της αποδοτικότητας των εργαζομένων σύμφωνα με τη συστημική θεωρία ταυτίζεται με τη μέτρηση της ποιότητας η οποία μάλιστα χρειάζεται να προσαρμόζεται στην ιδιομορφία κάθε οργανισμού (Μαδεμλής, 2014:61-62). Σε αυτό το πλαίσιο η ποιότητα της επικοινωνίας και των καναλιών επικοινωνίας, μέσω των οποίων μεταφέρονται οι πληροφορίες σε όλα τα συστήματα και τα υποσυστήματα για τη λειτουργία τους, αποτελεί βασική προτεραιότητα στη διοίκηση των οργανισμών (Νοβάκος, 2016 :246). Σύμφωνα με τη συστημική θεωρία κάθε αλλαγή και προσαρμογή επηρεάζει όχι μόνο τα αλληλοεξαρτώμενα υποσυστήματα αλλά και τον οργανισμό ως ολότητα. Ως εκ τούτου, μέσω της διαδικασίας της ανατροφοδότησης, ο οργανισμός μαθαίνει πώς να μαθαίνει και να βελτιώνεται, προσαρμόζοντας ανάλογα τη λειτουργία του. Τα διοικητικά ζητήματα, δε, αντιμετωπίζονται σφαιρικά και όχι μεμονωμένα, έχοντας ως συνείδηση ότι ο οργανισμός λειτουργεί ως ενιαίο σύνολο.

Κεφάλαιο 3ο: Καθήκοντα και αρμοδιότητες των διευθυντών Δ.Ι.Ε.Κ.

Στα Δ.Ι.Ε.Κ. η διοίκηση ασκείται από το διευθυντή, τον υποδιευθυντή και τη συνέλευση διδασκόντων. Ο υποδιευθυντής των ΙΕΚ συνεπικουρεί στο έργο του διευθυντή κατά την άσκηση των καθηκόντων του και τον αναπληρώνει, όταν αυτός ελλείπει, απουσιάζει ή κωλύεται. Επομένως, ο υποδιευθυντής δεν λαμβάνει αποφάσεις, αλλά μεριμνά για την υλοποίηση των αποφάσεων του διευθυντή και των αποφάσεων του συλλόγου διδασκόντων, όταν αυτές αφορούν σε θέματα φοίτησης των σπουδαστών. Εντούτοις, αναλαμβάνει αρμοδιότητες, και δύναται σε αυτή την περίπτωση να λάβει αποφάσεις, αφού πρώτα γίνει ανάθεση αυτών από το διευθυντή. Παράλληλα επιφορτίζεται με τη μέριμνα του διοικητικού έργου. Όπως προκύπτει, έχοντας ως κριτήριο την ευθύνη ανάληψης απόφασης, ο υποδιευθυντής τοποθετείται στη διοικητική πυραμίδα του οργανισμού στο δεύτερο επίπεδο, κάτω από το διευθυντή και το σύλλογο διδασκόντων. Ο διοικητική θέση του υποδιευθυντή αποτελεί μία σημαντική διαφοροποίηση σε σχέση με το διοικητικό σχήμα που ίσχυε πριν το ν.4186/2013, όπου ο αναπληρωτής διευθυντής ασκούσε και αποκλειστικές αρμοδιότητες.

Στην κορυφή της διοικητικής πυραμίδας, στα ΔΙΕΚ, βρίσκονται ο διευθυντής και ο σύλλογος διδασκόντων (αναφέρεται και ως συνέλευση διδασκόντων). Στη συνέλευση διδασκόντων συμμετέχουν όλοι οι εκπαιδευτικοί, ανεξάρτητα από το είδος της σχέσης εργασίας. Ο σύλλογος διδασκόντων συνεδριάζει τακτικά και έκτακτα, ύστερα από πρόσκληση του διευθυντή, όπου προεδρεύει ο ίδιος. Η συνέλευση διδασκόντων έχει δικές της αρμοδιότητες, τις οποίες είτε ασκεί συλλογικά και διαμέσω του διευθυντή, λειτουργώντας επιτελικά, στο πλαίσιο των οποίων άλλοτε συμβάλλει, άλλοτε διαπιστώνει και αξιολογεί, άλλοτε εισηγείται στο διευθυντή για αυτές είτε έχει την αποκλειστική αρμοδιότητα της λήψης απόφασης. Οι αρμοδιότητες, στο σύνολό τους, αφορούν την εκπαιδευτική πολιτική, τα σπουδαστικά ζητήματα, τις εκπαιδευτικές ανάγκες, το είδος και τη μορφή της εκπαιδευτικής κατάρτισης και επιμόρφωσης, τη συνεργασία με όλους τους εμπλεκόμενους σε αυτές (εκπαιδευτές, στελέχη, τοπικούς φορείς) και οποιαδήποτε άλλο ζήτημα προκύψει και σχετίζεται με την ομαλή λειτουργία του ΙΕΚ. Όταν υφίστανται θέματα φοίτησης, επίδοσης και διαγωγής των σπουδαστών, τότε ο σύλλογος διδασκόντων είναι το αποκλειστικό όργανο λήψης σχετικής απόφασης. Ο διευθυντής ασκεί τις αρμοδιότητες του

συλλόγου διδασκόντων μόνο μέσω του συλλογικού αυτού οργάνου διοίκησης, συμμετέχοντας ενεργά στη διαμόρφωση των αποφάσεων του και λαμβάνοντας υπόψη τις διαπιστώσεις, αξιολογήσεις και εισηγήσεις των εκπαιδευτικών για τα θέματα που συζητιούνται. Επίσης, η ημερομηνία και η ώρα που θα πραγματοποιηθεί η συνέλευση αποφασίζονται από το διευθυντή, ο οποίος έχει την ευθύνη υλοποίησης των τακτικών, δηλαδή υποχρεωτικών από τον Κανονισμό Λειτουργίας, συνελεύσεων. Επομένως, η λειτουργία του συλλογικού αυτού οργάνου διοίκησης αποτελεί ευθύνη του διευθυντή.

Συνοπτικά, η διοίκηση του ΔΙΕΚ, με τη μορφή της λήψης απόφασης, ασκείται από το διευθυντή και το σύλλογο διδασκόντων. Ο σύλλογος μπορεί να αποφασίσει μόνο για θέματα φοίτησης, επίδοσης και διαγωγής των σπουδαστών, ενώ για τις υπόλοιπες αρμοδιότητες, που αναφέρθηκαν παραπάνω, διαδραματίζει επιτελικό ρόλο.

Αναφορικά με τις αρμοδιότητες και τα καθήκοντα του Διευθυντή του Δημοσίου Ινστιτούτου Επαγγελματικής Κατάρτισης (Δ.Ι.Ε.Κ.), αυτές περιγράφονται αναλυτικά στο άρθρο 27 του ν. 4186/2013 (193/Α) «Αναδιάρθρωση της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και Λοιπές Διατάξεις αρμοδιότητας ΥΠΑΙΘ», στο άρθρο 47 του ν. 4264/2014 (118/Α) και στο άρθρο 24 της αριθμ. 5954/2014 (1807/Β) «Κανονισμός Λειτουργίας Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ) που υπάγονται στη Γενική Γραμματεία Διά Βίου Μάθησης (Γ.Γ.Δ.Β.Μ.)». Η θητεία των Διευθυντών είναι τριετής. Ο διευθυντής του ΙΕΚ επιλέγεται από τη Γ.Γ.Ε.Ε.Κ.Δ.Β.Μ.

Πιο συγκεκριμένα, ο διευθυντής είναι ο επιστημονικός-παιδαγωγικός και οικονομικός υπεύθυνος, προϊστάται του προσωπικού του ΙΕΚ, είναι αρμόδιος για θέματα που αφορούν την εύρυθμη και αποτελεσματική λειτουργία αυτών και αναθέτει στους εκπαιδευτές του ΙΕΚ συγκεκριμένες αρμοδιότητες, που συνδέονται με το γενικότερο εκπαιδευτικό έργο, καθώς και τη λειτουργία του ΙΕΚ. Επίσης, είναι πειθαρχικός προϊστάμενος του προσωπικού, δεν ασκεί διδακτικά καθήκοντα, συνεργάζεται με την Κεντρική και τις αρμόδιες Περιφερειακές Διευθύνσεις για τη ρύθμιση κάθε λειτουργικού θέματος αρμοδιότητάς του και ευθύνεται για τη διοικητική λειτουργία και την οικονομική διαχείριση των ΙΕΚ. Επιπρόσθετα, ευθύνεται για την τήρηση των νόμων, των εγκυκλίων και των αποφάσεων, που εκδίδουν τα αρμόδια όργανα της διοίκησης, ενημερώνει και ευθύνεται για την έγκαιρη και αξιόπιστη ενημέρωση της

Γ.Γ.Ε.Ε.Κ.Δ.Β.Μ., ευθύνεται για την έγκαιρη και αξιόπιστη τήρηση ηλεκτρονικού αρχείου με τα στοιχεία της οικονομικής λειτουργίας των ΙΕΚ, καθώς και για την ηλεκτρονική ενημέρωση των υπηρεσιακών φακέλων του προσωπικού τους και ευθύνεται για την εφαρμογή των ειδικών εκπαιδευτικών προγραμμάτων που αφορούν σπουδαστές με αναπηρίες ή ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες.

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, ο διευθυντής έχει την ευθύνη της ανάθεσης στους εκπαιδευτές του ΙΕΚ συγκεκριμένων αρμοδιοτήτων που συνδέονται με το γενικότερο εκπαιδευτικό έργο, διασφαλίζοντας με αυτόν τον τρόπο την υλοποίησή του. Το γενικότερο εκπαιδευτικό έργο αναφέρεται σε δραστηριότητες που σχετίζονται με τον επαγγελματικό προσανατολισμό, με την υλοποίηση καινοτόμων εκπαιδευτικών προγραμμάτων και δράσεων, με την εργαστηριακή εκπαίδευση, με την Πρακτική Άσκηση και τη Μαθητεία, με την εφαρμογή προγραμμάτων εισαγωγής και διδακτικής αξιοποίησης των νέων τεχνολογιών και της πληροφορικής, και τη λειτουργία του ΙΕΚ.

Σε σχέση με την πρακτική άσκηση, ο διευθυντής ή οριζόμενο από τον διευθυντή πρόσωπο ως συντονιστή της πρακτικής άσκησης, αναλαμβάνει την εποπτεία, το συντονισμό, τη διασφάλιση της ποιότητας, την αξιολόγηση της πρακτικής άσκησης, την παρακολούθηση της παρουσίας του καταρτιζόμενου, τη διασφάλιση της ποιότητας του περιβάλλοντος του ασκούμενου, τον επιτόπιο έλεγχο της επιχείρησης και την τήρηση ατομικού φακέλου πρακτικής άσκησης με τις σχετικές μηνιαίες εκθέσεις προόδου.

Διαμέσου του συλλόγου διδασκόντων, ο διευθυντής χαράσσει την κατεύθυνση για την εφαρμογή της εκπαιδευτικής πολιτικής, διασφαλίζει την ομαλή λειτουργία του Δ.Ι.Ε.Κ., συμβάλλει στην παιδαγωγική διεύθυνση των σπουδαστικών ζητημάτων και στην αντιμετώπιση των εκπαιδευτικών αναγκών, προωθεί τη συνεργασία μεταξύ των εκπαιδευτών, του προσωπικού, των στελεχών και των φορέων της τοπικής κοινωνίας, υποστηρίζει τη διεύθυνση θεμάτων φοίτησης, επίδοσης, διαγωγής των σπουδαστών, και προωθεί την υλοποίηση της εκπαιδευτικής κατάρτισης και επιμόρφωσης που εισηγείται ο σύλλογος διδασκόντων.

Τέλος, ο διευθυντής του Δ.Ι.Ε.Κ. υπογράφει πρακτικό συνεργασίας με το διευθυντή του Εργαστηριακού Κέντρου που λειτουργεί στο συστεγαζόμενο κτίριο ή στην ευρύτερη περιοχή του ΙΕΚ. (Αριθμ. /Δ4/96004/01-07-15/ Υ.Α. (Β'1318)

Τα Προσόντα του διευθυντή όπως ορίζονται από το άρθρο 27 του ν.4186/2013(193/Α') συνίστανται σε σημαντικά διοικητικά και επιστημονικά προσόντα στη μη τυπική εκπαίδευση, όπως είναι η γνώση και η εμπειρία σε διδακτικές μεθόδους της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης και στην επιμόρφωση εκπαιδευτών, η παρακολούθηση και η εποπτεία της εκπαιδευτικής διαδικασίας και ο συντονισμός της διαδικασίας αξιολόγησης. Επιπρόσθετα, ο διευθυντής οφείλει να διαθέτει σχετική τεχνογνωσία από τη συμμετοχή στην παιδαγωγική-παραγωγική-επιχειρηματική δραστηριότητα του τόπου του και επιπλέον να κατέχει πολύ καλή γνώση των αναπτυξιακών δυνατοτήτων, αλλά και των αναγκών εργασίας της περιοχής του.

Από την περιγραφή των αρμοδιοτήτων, καθηκόντων και προσόντων του διευθυντή Δ.Ι.Ε.Κ. που παρουσιάστηκαν στο παρόν κεφάλαιο γίνεται αντιληπτός ο πολυσχιδής ρόλος του και η βαρύνουσα σημασία του για τη λειτουργία του Ινστιτούτου και την παροχή αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης.

Κεφάλαιο 4ο: Επισκόπηση σχετικών ερευνών

Σε αυτό το κεφάλαιο παρατίθενται οι ερευνητικές εργασίες που σχετίζονται με τη διοίκηση των ΔΙΕΚ και έχουν υλοποιηθεί μετά τις αλλαγές που επέφερε ο ν. 4186/2013 στη λειτουργία, την οργάνωση και τη διοίκηση των Δ.Ι.Ε.Κ.

Ο Μπέλλος Δημήτριος(2019) κατά την εκπόνηση της διπλωματικής του εργασίας, στο πλαίσιο των μεταπτυχιακών του σπουδών, διερεύνησε το ρόλο της χρηματοδότησης στη λειτουργία των ΔΙΕΚ. Διεξήγαγε ποιοτική έρευνα με ημιδομημένες συνεντεύξεις, τις οποίες έλαβε από οκτώ διευθυντές ΙΕΚ. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι η χρηματοδότηση, όπως πραγματοποιείται την χρονική περίοδο της έρευνας, ήταν δυσλειτουργική. Πιο συγκεκριμένα, κατέδειξαν καθυστερήσεις στην έγκριση αιτημάτων χρηματοδότησης που οδήγησαν σε καθυστερήσεις πληρωμής των υλικών εκπαίδευσης και σε επακόλουθη δυσπιστία στις σχέσεις με τους προμηθευτές. Η κατάσταση που διαμορφώθηκε από τη δυσλειτουργική πληρωμή δυσκόλευε την εύρεση μελλοντικών προμηθευτών και οδήγησε σε ελλείψεις στον εργαστηριακό εξοπλισμό, την υλικοτεχνική υποδομή και στα υλικά εκπαίδευσης. Η δυσλειτουργική χρηματοδότηση προκάλεσε προβλήματα και σε άλλους τομείς της λειτουργίας του ΙΕΚ, πέρα από την εργαστηριακή εκπαίδευση. Αναφέρθηκαν περιπτώσεις όπου, άτυπα, οι διευθυντές ξεχώριζαν τις ειδικότητες σε αυτές που έχουν υψηλό προϋπολογισμό και σε αυτές με χαμηλό, με αποτέλεσμα να προωθούν αυτές που έχουν χαμηλό προϋπολογισμό και όχι αυτές που παρουσίαζαν τη μεγαλύτερη ζήτηση από τους υποψήφιους σπουδαστές ή ανταποκρίνονταν στις ανάγκες της τοπικής αγοράς εργασίας. Κατ'έπекταση η χρηματοδότηση των ΔΙΕΚ αναδείχθηκε ως μείζον πρόβλημα που οι διευθυντές των ΙΕΚ καλούνταν να επιλύσουν, προκειμένου να διασφαλιστεί η ομαλή λειτουργία τους.

Επίσης, αναφέρθηκαν, από τους διευθυντές που συμμετείχαν στην έρευνα, περιπτώσεις όπου οι εκπαιδευόμενοι προμηθεύονται οι ίδιοι τα υλικά εκπαίδευσης που χρειάζονται στα εργαστηριακά μαθήματα. Στην πράξη, δηλαδή, καταλύθηκε η δωρεάν επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση από τα δημόσια Ι.Ε.Κ. Για το λόγο αυτό, στις προτάσεις τους για την αντιμετώπιση της δυσλειτουργικής χρηματοδότησης, οι διευθυντές ζήτησαν την απλοποίηση των διαδικασιών, την αλλαγή του φορέα χρηματοδότησης, την οικονομική αυτονομία, την καταβολή

διδάκτρων, αλλά και το άνοιγμα στην αγορά εργασίας. Σχετικά με το αίτημα για άνοιγμα στην αγορά εργασίας, οι διευθυντές το στήριξαν στην ήδη υπάρχουσα τότε κατάσταση, καθώς, όπως δήλωσαν, οι επιχειρήσεις συμμετέχουν άτυπα, χωρίς δηλαδή την ύπαρξη νομοθετικού πλαισίου, στον εργαστηριακό εξοπλισμό, την υλικοτεχνική υποδομή και τα υλικά εκπαίδευσης. Εφόσον, λοιπόν, είναι μια στρατηγική που χρησιμοποιείται ήδη από τα Δ.Ι.Ε.Κ., θα μπορούσε να θεσμοθετηθεί, διαμορφώνοντας και τυπικά το πλαίσιο εμπλοκής της ιδιωτικής και επιχειρηματικής πρωτοβουλίας στη δημόσια, μη τυπική, αρχική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.

Πέρα από τη χρηματοδότηση, η έρευνα του Μπέλλου(2019) διερεύνησε και τις απόψεις των διευθυντών σχετικά με το εύρος αυτονομίας στη διοίκηση του Δ.Ι.Ε.Κ., όπου οι διευθυντές, μεταξύ των άλλων, εκδήλωσαν την επιθυμία να επιλέγουν οι ίδιοι το διοικητικό και εκπαιδευτικό προσωπικό του Δ.Ι.Ε.Κ.

Συμπερασματικά, το σημαντικότερο εύρημα στην εργασία του Μπέλλου (2019) αποτελεί η ανάδειξη της ομαλής χρηματοδότησης των Δ.Ι.Ε.Κ. ως καταλυτικό παράγοντα και απαραίτητη προϋπόθεση για την εύρυθμη και απρόσκοπτη λειτουργία τους.

Ο Ρουμελιώτης(2016) πραγματοποίησε ποσοτική έρευνα, χρησιμοποιώντας ερωτηματολόγιο, με σκοπό να καταγράψει τις απόψεις των διευθυντών και των υποδιευθυντών των δημοσίων Ι.Ε.Κ. για τα προσόντα, τα κριτήρια επιλογής και τη διαδικασία κρίσης των διευθυντών ΔΙΕΚ. Συγκεντρώθηκαν 122 ερωτηματολόγια, στα οποία διαφάνηκε ότι οι διευθυντές συμφωνούν με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο επιλογής τους και τα κριτήρια με τα οποία πραγματοποιείται, διατυπώνουν, όμως, και την ανάγκη βελτίωσής τους. Πιο συγκεκριμένα, ανέφεραν πως κάποια κριτήρια εμφανίζουν δυσαναλογία σε σύγκριση με τη μοριοδότηση των υπόλοιπων κριτηρίων και τη συσχέτισή τους με τη διοικητική ικανότητα, και παρουσιάζουν ως παραδείγματα το δεύτερο πτυχίο, τη διδακτική εμπειρία στην τυπική εκπαίδευση και τη διοικητική εμπειρία σε θέση υποδιευθυντή ΣΔΕ, η οποία, μάλιστα, μοριοδοτείται περισσότερο από τη θητεία σε θέση υποδιευθυντή ΔΙΕΚ. Ωστόσο, οι συμμετέχοντες στην έρευνα, θεωρούν ιδιαίτερα σημαντική για έναν διευθυντή την επιμόρφωση, όλων των επιπέδων, στη διοικητική επιστήμη, από την παρακολούθηση σεμιναρίου μέχρι την εκπόνηση διδακτορικής διατριβής. Παρ'όλα αυτά, η μοριοδότηση της

εμπειρίας σε διοικητική θέση υποστηρίζουν ότι θα έπρεπε να γίνεται σύμφωνα με την αξιολόγηση της θητείας και όχι μόνο σύμφωνα με τη διάρκειά της. Σχετικά με τη συνέντευξη, οι διευθυντές στην πλειονότητά τους πιστεύουν ότι συνδέεται με την αποτίμηση της διοικητικής ικανότητας του υποψηφίου και συμβάλει με αυτό τον τρόπο στην επιλογή του καταλληλότερου διευθυντή, αλλά εκφράστηκε δυσπιστία ως προς τη διαδικασία υλοποίησής της και ως προς τα μέλη που απαρτίζουν την επιτροπή. Για το λόγο αυτό, προτείνουν τη συμμετοχή στην επιτροπή της συνέντευξης και ατόμων με γνώση ή/και εμπειρία στη διοίκηση εκπαιδευτικών οργανισμών, καθώς και τη συμμετοχή φορέων της οικονομίας και της αγοράς. Επιπρόσθετα, οι ερωτώμενοι υποστήριξαν ότι τα κριτήρια που συνδέονται με το θεσμό των ΙΕΚ, όπως είναι η επιμόρφωση σε θέματα εκπαίδευσης ενηλίκων και στο θεσμό της επαγγελματικής κατάρτισης, η διδακτική εμπειρία σε Δ.Ι.Ε.Κ., καθώς και η διοικητική-γραμματειακή εμπειρία σε αυτά, αποτελούν σημαντικά κριτήρια στη μοριοδότησή τους στο παρόν σύστημα επιλογής διευθυντών. Αναφορικά με τις ικανότητες και τα διοικητικά χαρακτηριστικά ενός διευθυντή ΔΙΕΚ, οι απαντήσεις τους ανέδειξαν ως πιο σημαντική την ικανότητα συντονισμού και ακολουθούν η αποτελεσματική διαχείριση, η ικανότητα συνεργασίας, η ικανότητα λήψης απόφασης και οι επικοινωνιακές δεξιότητες.

Από τα αποτελέσματα της έρευνας του Ρουμελιώτη(2016) συνάγεται το συμπέρασμα ότι οι διευθυντές συμφωνούν πως για τη διεύθυνση των ΔΙΕΚ απαιτούνται αφενός τυπικά προσόντα που αφορούν στη διοίκηση των εκπαιδευτικών οργανισμών και τη διοικητική επιστήμη γενικότερα και αφετέρου εξειδικευμένα προσόντα που σχετίζονται με τη λειτουργία των ΔΙΕΚ, όπως διοικητική, εργασιακή, διδακτική, διευθυντική εμπειρία στα ΙΕΚ και θεωρητική γνώση για την αρχική επαγγελματική κατάρτιση. Αναγνωρίζεται με αυτόν τον τρόπο η ιδιαιτερότητα και η μοναδικότητα αυτών των εκπαιδευτικών οργανισμών.

Η Χριστοδουλίδου (2017), στο πλαίσιο εκπόνησης της διπλωματικής της εργασίας, ερευνήσε τον προϋπολογισμό ως εργαλείο διοίκησης στον εκπαιδευτικό οργανισμό και συγκεκριμένα στα ΙΕΚ του ΟΑΕΔ. Αν και τα ΙΕΚ του ΟΑΕΔ με τα ΔΙΕΚ που υπάγονται στο Υ.ΠΑΙ.Θ. δεν έχουν κοινά χαρακτηριστικά στην οργάνωση και διοίκηση τους, και οι ομοιότητές τους περιορίζονται στο εκπαιδευτικό τους πλαίσιο, καθώς αυτό διαμορφώνεται και εποπτεύεται από τη Γ.Γ.Ε.Ε.Κ.Δ.Β.Μ., όπως συμβαίνει για όλα τα ΙΕΚ, ανεξάρτητα από τον φορέα ή Υπουργείο στον οποίο

υπάγονται διοικητικά, κρίνεται σκόπιμο να αναφερθούν δύο ευρήματα που μπορούν να βοηθήσουν στην παρούσα έρευνα. Η Χριστοδούλου (2017) πραγματοποίησε μελέτη περίπτωσης χρησιμοποιώντας ποσοτική και ποιοτική μεθοδολογία. Η έρευνα κατέδειξε ότι ο συγκεντρωτικός τρόπος διοίκησης συσχετίζεται θετικά με το συγκεντρωτικό τρόπο κατάρτισης του προϋπολογισμού. Τα ευρήματα, επίσης, έδειξαν έλλειψη στην ικανότητα των διευθυντών στην κατάρτιση προϋπολογισμού, αλλά και άγνοια των δυνατοτήτων και των προοπτικών που παρέχει σε έναν εκπαιδευτικό οργανισμό η κατάρτιση του προϋπολογισμού. Συμπερασματικά, η συγκεντρωτική διοίκηση σε ένα εκπαιδευτικό οργανισμό παροχής αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης οδηγεί στην έλλειψη διοικητικών ικανοτήτων των διευθυντών και στον επακόλουθο περιορισμό των δυνατοτήτων για βιωσιμότητα, αποτελεσματικότητα και ανάπτυξη του εκπαιδευτικού οργανισμού.

Κεφάλαιο 5ο: Η προβληματική της έρευνας

5.1. Αναγκαιότητα της έρευνας

Η αφετηρία της έρευνας έγκειται σε τρεις βασικές διαπιστώσεις που αφορούν στη διεύθυνση των ΔΙΕΚ. Πρώτον, τα ΔΙΕΚ ως εκπαιδευτικοί οργανισμοί διαφέρουν από τους υπόλοιπους, όπως τα σχολεία πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και τα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ως προς τη δομή και το θεσμικό-νομοθετικό πλαίσιο λειτουργίας τους. Επίσης, διαφέρουν από τα ΕΠΑΛ, που είναι σχολεία της δευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης, καθώς τα ΔΙΕΚ βρίσκονται σε άμεση σχέση και αλληλεξάρτηση με την αγορά εργασίας. Συνεπώς, η ανάγκη για τη διατήρηση της ανταγωνιστικότητας των τοπικών επιχειρήσεων και η απαίτησή τους για κατάλληλα καταρτισμένο προσωπικό συνδέονται με την επιταγή για υψηλής ποιότητας κατάρτιση και καθιστούν τις προσδοκίες της τοπικής αγοράς εργασίας εισροές στο ανοιχτό σύστημα των Ινστιτούτων. Κατ'επέκταση, προκειμένου τα ΔΙΕΚ να εκπληρώσουν το σκοπό λειτουργίας τους, καλούνται να διαχειριστούν τη συνεχώς μεταβαλλόμενη παράμετρο της τοπικής αγοράς εργασίας. Απαιτείται, δηλαδή, η αυξημένη ευελιξία αλλά και η νομοθετημένη δυνατότητα εναλλακτικής δράσης(ευελιξία) από τα διοικητικά στελέχη του ΔΙΕΚ. Επομένως, χαρακτηριστικά της τυπικής εκπαίδευσης και του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος, όπως ο συγκεντρωτισμός, η γραφειοκρατία και η ομοιομορφία των δράσεων πρέπει ενίοτε να υπερκεράζονται, όταν μάλιστα αποτελούν εμπόδια στην εκπλήρωση του σκοπού λειτουργίας τους. Οι διαφορές αυτές που παρουσιάζει η διεύθυνση των ΔΙΕΚ σε σχέση με τη διεύθυνση των εκπαιδευτικών οργανισμών που ανήκουν στη διαβαθμισμένη τυπική εκπαίδευση συνιστούν δεδομένα που παρουσιάζουν ερευνητικό ενδιαφέρον.

Η δεύτερη διαπίστωση απορρέει από την πρώτη. Αναφέρεται στην περιορισμένη δυνατότητα μεταφοράς ερευνητικών ευρημάτων και εμπειρικών δεδομένων που αφορούν στο ρόλο του διευθυντή και έχουν πραγματοποιηθεί στα υπόλοιπα σχολεία και ιδρύματα που λειτουργούν στη δημόσια εκπαίδευση, λόγω της ασυμβατότητας που εμφανίζουν. Η προσπάθεια διατύπωσης ερευνητικών ερωτημάτων που να στηρίζονται στους παρεμφερείς αυτούς ρόλους των διευθυντών προϋπόθετε την παραδοχή δεδομένων που στην πραγματικότητα αποτελούν υποθέσεις για τις συνθήκες και τις οργανωτικές και διοικητικές παραμέτρους στη διεύθυνση των ΔΙΕΚ.

Συνεπώς, η ενδεχόμενη μεταφορά εμπειρικών ευρημάτων και η στήριξη σε αυτά νέων ερευνητικών ερωτημάτων για τη διοίκηση στα ΔΙΕΚ είναι προβληματική, καθώς είναι διαφορετικό το συγκείμενο της ανάδυσης των διοικητικών αυτών πρακτικών.

Η τρίτη διαπίστωση αφορά στον περιορισμένο αριθμό ερευνών αναφορικά με τη διοίκηση των ΔΙΕΚ, που να έχουν υλοποιηθούν μετά το 2013. Η χρονολογία αυτή αποτελεί ορόσημο, καθώς με το ν.4186/2013 πραγματοποιήθηκε αλλαγή του θεσμικού πλαισίου λειτουργίας τους, με κύριο χαρακτηριστικό την αύξηση της συγκέντρωσης εξουσίας και αρμοδιοτήτων στο κεντρικό επίπεδο διοίκησης (ΓΤΕΕΚΔΒΜ) και κατά συνέπεια τον περιορισμό της ευελιξίας των διευθυντών στη λήψη αποφάσεων. Στην ερευνητική ένδεια στο χώρο της διεύθυνση των ΔΙΕΚ, ως παράγοντα που δυσκολεύει τη διατύπωση ερευνητικών ερωτημάτων, έρχεται να προστεθεί η διαπίστωση ότι οι λιγοστές αυτές έρευνες αποτελούν προσπάθειες εκπόνησης διπλωματικών εργασιών, με όλους τους περιορισμούς που έχουν οι έρευνες που πραγματοποιούνται σε μεταπτυχιακό επίπεδο, καθώς αποτελούν μέρος ολοκλήρωσης σπουδών και όχι ερευνητικής προσπάθειας.

Οι θεωρητικές παραδοχές της παρούσας έρευνας πηγάζουν τόσο από τη βιβλιογραφία και συγκεκριμένα από τη θεωρία της διοικητικής επιστήμης στους εκπαιδευτικούς οργανισμούς όσο και από το θεσμικό και οργανωτικό πλαίσιο λειτουργίας των ΔΙΕΚ. Πιο συγκεκριμένα, η διερεύνηση των απόψεων των διευθυντών για τη διεύθυνση των ΔΙΕΚ στηρίζεται στις παραδοχές της σύγχρονης διοίκησης, σύμφωνα με την οποία αυτή ασκείται σε δύο επίπεδα. Σε επίπεδο θεσμικό, όπου ο οργανισμός ως ένα ενιαίο οργανωτικό σύνολο αλληλεπιδρά τόσο με το εξωτερικό περιβάλλον όσο και με τα υποσυστήματα -εκπαιδευτές, καταρτιζόμενους, αγορά εργασίας, εξοπλισμός, θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας κ.τ.λ.- που τον απαρτίζουν. Και σε ένα δεύτερο επίπεδο που είναι ατομικό και ταυτόχρονα διαπροσωπικό και αναφέρεται στον τρόπο που τα άτομα αντιλαμβάνονται το ρόλο και το έργο τους μέσα από την κοινή προσπάθεια επιτέλεσης του σκοπού λειτουργίας του Ινστιτούτου και αποτελεί την πολιτισμική διάσταση της διοίκησης (Παπαναούμ, 1995). Η ερμηνεία που αποδίδουν τα άτομα στο σκοπό του οργανισμού και τα κοινά νοήματα που οικοδομούν, διαμορφώνονται μέσα από τις διαπροσωπικές σχέσεις που αναπτύσσονται. Η πολιτισμική διάσταση στην άσκηση διοίκησης εστιάζει στο άτομο και στο πως αυτό αντιλαμβάνεται το ρόλο του, πώς, δηλαδή, το ίδιο ερμηνεύει το οργανωτικό και θεσμικό πλαίσιο του

οργανισμού. Για το λόγο αυτό, συμβάλλει καθοριστικά στη διεύθυνση του εκπαιδευτικού οργανισμού και κρίνεται σκόπιμο να διερευνηθεί.

5.2. Σκοπός της έρευνας

Σκοπός της έρευνας είναι να διερευνηθούν οι απόψεις των διευθυντών ΙΕΚ για το έργο τους. Απευθύνεται σε όλους τους εν ενεργεία διευθυντές των δημοσίων ινστιτούτων που υπάγονται και εποπτεύονται από τη ΓΓΕΕΚΔΒΜ του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων. Επιδιώκεται να αποτυπωθεί όσο τον δυνατόν ευρύτερη και συνθετότερη εικόνα των σημαντικότερων πτυχών της άσκησης διοίκησης και σύμφωνα με τις απαντήσεις των διευθυντών. Για το λόγο αυτό, το έργο του διευθυντή προσεγγίζεται ως ενιαίο σύνολο. Μέσω της παρούσας έρευνας, επιχειρείται η καταγραφή των απόψεων των διευθυντών για τις παρακάτω διαστάσεις του διοικητικού τους έργου, οι οποίες με τη μορφή ερευνητικών ερωτημάτων διατυπώνονται ως εξής:

- 1) Ποιες είναι, κατά την άποψη των διευθυντών, οι δραστηριότητες και τα καθήκοντα ενός διευθυντή ΔΙΕΚ;
- 2) Ποιος είναι, κατά την άποψη των διευθυντών, ο ρόλος του εξωτερικού περιβάλλοντος στη λειτουργία του ΔΙΕΚ;
- 3) Ποιες είναι οι απόψεις των διευθυντών για το εύρος των αρμοδιοτήτων και των καθηκόντων τους;
- 4) Ποιες είναι οι απόψεις των διευθυντών για τα περιθώρια αυτονομίας στη διοίκηση των ΔΙΕΚ;
- 5) Ποιες είναι οι απόψεις των διευθυντών για τη λειτουργία των περιφερειακών ΔΔΒΜ;

Κεφάλαιο 6ο: Μεθοδολογία και συγκρότηση του εργαλείου συλλογής ερευνητικών δεδομένων

6.1. Το ερωτηματολόγιο

Η έρευνα επιχειρεί να συλλέξει δεδομένα, μέσα από την εμπειρία των διευθυντών και την άποψή τους για τη διεύθυνση του ΙΕΚ, για τις δυσκολίες που ενδεχομένως αντιμετωπίζουν. Για τη συλλογή αυτών των δεδομένων επιλέχθηκε το ερωτηματολόγιο, διότι δίνεται η δυνατότητα να ερωτηθούν όλοι οι διευθυντές και να απαντήσουν στις ίδιες ερωτήσεις, την ίδια χρονική περίοδο. Η κατασκευή του ερωτηματολογίου στηρίχθηκε στη σύνθεση γνωστών ερωτηματολογίων, που χρησιμοποιήθηκαν σε προηγούμενες έρευνες για το ρόλο του διευθυντή, κυρίως στο κομμάτι που αφορά στη διερεύνηση των αντιλήψεων των διευθυντών για το εύρος των αρμοδιοτήτων τους, για τα περιθώρια αυτονομίας στη λήψη απόφασης, τη συνεργασία με τα υπερκείμενα επίπεδα διοίκησης και τους στόχους του διευθυντή (Παπαναούμ, 1995· Ιορδανίδης, 2002). Οι ερωτήσεις αυτές προσαρμόστηκαν στο πλαίσιο λειτουργίας των ΔΙΕΚ. Επιπλέον, προστέθηκαν ερωτήσεις που αφορούν στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του ΔΙΕΚ και στηρίχτηκαν στη διερεύνηση τους θεσμικού και οργανωτικού και νομικού πλαισίου λειτουργίας τους με άξονα αναφοράς τη θεωρία της σύγχρονης διοικητικής επιστήμης.

Πιο συγκεκριμένα, το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει 35 ερωτήσεις από τις οποίες οι 12 είναι ανοιχτές ερωτήσεις και οι 23 κλειστού τύπου. Ως προς τη δομή και το περιεχόμενο, στην αρχή παρατίθενται δύο ερωτήσεις για το μέγεθος του ΔΙΕΚ, η πρώτη με κριτήριο τον αριθμό των σπουδαστών και η δεύτερη τον αριθμό των εκπαιδευτών. Ένα ΙΕΚ που έχει κάτω από 100 σπουδαστές αποτελεί ένα μικρό ΙΕΚ, αυτό που έχει από 101 έως 400 ανήκει στον μεσαίου μεγέθους ΙΕΚ και αυτό στο οποίο φοιτούν πάνω από 400 σπουδαστές αποτελεί ένα μεγάλο ΙΕΚ. Επιλέχθηκε να γίνει ένας ακόμη, ενδιάμεσος, διαχωρισμός της κατηγορίας του μεσαίου μεγέθους, σε αυτά που έχουν από 101 έως 180 σπουδαστές και σε αυτά που έχουν από 181 ως 400 καταρτιζόμενους. Ο διαχωρισμός αυτός στηρίχθηκε στη δυνατότητα που δίνουν στα ΙΕΚ που έχουν πάνω από 180 σπουδαστές να ζητήσουν να τοποθετηθεί δεύτερος υποδιευθυντής, γεγονός που διευκολύνει τη διοίκηση του ΙΕΚ. Ταυτόχρονα, ο αριθμός των 180 σπουδαστών αποτελεί σημείο καμπής για την αύξηση του επιδόματος θέσης των διευθυντών, το οποίο μπορεί να αποτελέσει κίνητρο στην

απόδοση των διευθυντών. Ο αριθμός των 100 σπουδαστών επιλέχθηκε μετά από την προ ερευνητική συνέντευξη που πάρθηκε από ένα εν ενεργεία διευθυντή, ο οποίος μας πληροφόρησε ότι τα ΔΙΕΚ έχουν λάβει ενημέρωση από το Υπουργείο πως, το αμέσως επόμενο χρονικό διάστημα, πρόκειται να αλλάξει ο τρόπος χρηματοδότησης τους. Σύμφωνα με αυτή την ενημέρωση, τα ΙΕΚ που έχουν πάνω από 100 σπουδαστές θα λαμβάνουν μεγαλύτερη μηνιαία χρηματοδότηση από αυτά που έχουν λιγότερους από 100. Κατά συνέπεια, στην παρούσα έρευνα, κρίθηκε σκόπιμο τα ΙΕΚ με λιγότερους από 100 σπουδαστές να κατατάσσονται στα μικρά ΙΕΚ.

Η ερώτηση που αφορά στον αριθμό των εκπαιδευτών που απασχολούνται στο ΔΙΕΚ επιλέχθηκε να τριχοτομηθεί, στα εξής διαστήματα, έως 41 εκπαιδευτές, από 41 έως 100 και τρίτον στο διάστημα πάνω από 100 εκπαιδευτικούς. Όπως και στην προηγούμενη ερώτηση, έτσι και σε αυτή, τα διαστήματα διαμορφώθηκαν μετά από τη συνέντευξη με τον διευθυντή του ΙΕΚ και κριτήριο τη δυνατότητα συνεργασίας, και της ανάπτυξης διαπροσωπικών σχέσεων με τους εκπαιδευτές, καθώς η ευχέρεια αυτή επιτρέπει διαφορετικά περιθώρια στην ανάπτυξη άτυπων σχέσεων και στη δόμηση κοινών νοημάτων ερμηνείας του σκοπού και του έργου του ΙΕΚ που εργάζονται. Συνεπώς σε ένα μικρό ΙΕΚ οι άτυπες σχέσεις είναι διάχυτες και καθοριστικές για την αποτελεσματική και αποδοτική λειτουργία του ΙΕΚ, ενώ σε ένα μεσαίου μεγέθους χρειάζεται να ληφθεί μέριμνα και να γίνουν διοικητικές ενέργειες που να προωθούν την ενεργό εμπλοκή των εκπαιδευτών στη λειτουργία του. Αντίθετα, στο μεγάλο ΔΙΕΚ, που έχει πάνω από 100 εκπαιδευτικούς, οι ανθρώπινες σχέσεις τείνουν να είναι απρόσωπες και τυπικές.

Στη συνέχεια ακολουθούν δύο ανοιχτές ερωτήσεις για την αποστολή του ΔΙΕΚ και τους κύριους στόχους του διευθυντή. Οι απαντήσεις σε αυτές αναμένεται να δώσουν ερευνητικά δεδομένα για τη διοικητική λειτουργία του προγραμματισμού, κατά την άσκηση διοίκησης.

Οι ερωτήσεις από την 5η έως την 7η είναι κλειστού τύπου και επιχειρούν να διερευνήσουν τις αντιλήψεις των διευθυντών για τη λειτουργία των ΔΙΕΚ σε σχέση με το εξωτερικό περιβάλλον. Ερωτήματα όπως, εάν μπορεί να επηρεάσει τη λειτουργία του Ινστιτούτου η ύπαρξη άλλων ΙΕΚ, ιδιωτικών και δημοσίων, που βρίσκονται σε κοντινή απόσταση, και απευθύνονται στον ίδιο περίπου πληθυσμό; Και με ποιο τρόπο; Επίσης, ρωτήθηκαν αν μπορεί ο διευθυντής να επηρεάσει την

ανάπτυξη και βιωσιμότητα του ΙΕΚ, αυξάνοντας τις ειδικότητες ή/και προτείνοντας τις αναγκαίες για την περιοχή του ειδικότητες; Κατά πόσο είναι σημαντική παράμετρος για τη λειτουργία του ΙΕΚ οι ενέργειες προώθησης του έργου του στην τοπική κοινωνία; Και τέλος, πόσο σημαντικές θεωρούνται οι διαδικασίες του ελέγχου και της ανατροφοδότησης στη διατήρηση της ισορροπίας με το εσωτερικό και εξωτερικό περιβάλλον του εκπαιδευτικού οργανισμού;

Έπονται οι ανοιχτές ερωτήσεις του ερωτηματολογίου που στοχεύουν στην ανάδειξη των σημαντικότερων προβλημάτων που ενδεχομένως αντιμετωπίζουν οι διευθυντές και συνδέονται με τις κύριες πτυχές του έργου τους. Συγκεκριμένα, οι ερωτήσεις από την 8η έως την 15η επιδιώκουν να συγκεντρώσουν πληροφορίες για προβλήματα που ανακύπτουν σε σχέση με τους εκπαιδευτές, σε σχέση με τη φοίτηση των σπουδαστών, σε σχέση με την πρακτική άσκηση, σε σχέση με τη μαθητεία, σε σχέση με την εργαστηριακή εκπαίδευση, σε σχέση με το έργο της συνέλευσης διδασκόντων, σε σχέση με τις διαδικασίες ελέγχου του εκπαιδευτικού και του διοικητικού έργου, και σε σχέση με την προσέλκυση υποψήφιων σπουδαστών. Το σκεπτικό στο οποίο στηρίχτηκαν οι παραπάνω ανοιχτές ερωτήσεις ταυτίζει την άσκηση διοίκησης με την επίλυση διοικητικών προβλημάτων (Πετρίδου, 2000). Η καθημερινή επίλυση των οποίων απαιτεί τη λήψη αποφάσεων, μέσα από τις οποίες αποτυπώνεται το έργο των διευθυντών (Πετρίδου, 2000). Σύμφωνα με αυτή την προσέγγιση, η λειτουργία του εκπαιδευτικού οργανισμού παρομοιάζεται με μια οικονομική επιχείρηση, όπου το έργο του διευθυντή περιγράφεται μέσα από την επίλυση διοικητικών προβλημάτων που εμφανίζονται κατά τη λειτουργία του (Πετρίδου, 2000 :49). Για αυτό το λόγο η λειτουργία του οργανισμού περιγράφεται με τη μορφή της «παραγωγή» και «διανομής» της γνώσης, όπου, καθημερινά, αντιμετωπίζονται «προβλήματα προσέλκυσης και απόδοσης του ανθρώπινου δυναμικού», καθώς και «προβλήματα διαχείρισης των χρηματοοικονομικών πόρων» και εν γένει προβλήματα που προκύπτουν κατά την «παραγωγή» του εκπαιδευτικού, παιδαγωγικού και διοικητικού έργου των ΔΙΕΚ (Πετρίδου, 2000 :49).

Οι επόμενες δύο, 16η και 17η, είναι κλειστές ερωτήσεις και διερευνούν τις απόψεις των διευθυντών για το εύρος των αρμοδιοτήτων τους.

Οι ερωτήσεις από την 18η έως και την 22η, επιχειρούν να συγκεντρώσουν πληροφορίες για τις απόψεις των διευθυντών σε θέματα που αφορούν στα περιθώριο

αυτονομίας στη διοίκηση των ΔΙΕΚ, στη συνεργασία με την ΓΓΕΕΚΔΒΜ και επιπλέον στη λειτουργία της ΔΔΒΜ. Όλες οι ερωτήσεις είναι κλειστού τύπου, εκτός από την 22η, η οποία καλεί τους διευθυντές να εκφράσουν τις απόψεις τους για τις ενδεχόμενες αρμοδιότητες της Περιφερειακής Διεύθυνσης Δια Βίου Μάθησης (Δ.Δ.Β.Μ.) σε σχέση με τη διοίκηση των Δ.Ι.Ε.Κ. και με σκοπό τη διευκόλυνση του διοικητικού έργου.

Οι ερωτήσεις που σχετίζονται με τις Περιφερειακές ΔΔΒΜ προέκυψαν μετά από διερεύνηση της λειτουργίας τους, με αναφορά τα ΔΙΕΚ, η οποία κατέληξε σε άτοπα συμπεράσματα. Πιο συγκεκριμένα, στο Νόμο 4186/2013, άρθρο 26, παράγραφο 1, αναγράφεται ότι «Σε κάθε περιφερειακή ενότητα, που προβλέπεται στο άρθρο 3 του ν. 3852/2010 (Α' 87), συνιστάται και εδρεύει μία Διεύθυνση Δια Βίου Μάθησης (ΔΔΒΜ) (...). Οι ΔΔΒΜ συνιστούν περιφερειακές υπηρεσίες, που αποτελούν αποκεντρωμένες υπηρεσίες της Γενικής Γραμματείας Δια Βίου Μάθησης του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων. Περιφερειακές υπηρεσίες κάθε ΔΔΒΜ, που αποτελούν αποκεντρωμένες υπηρεσίες της, είναι οι Σχολές Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΣΕΚ), τα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ), τα Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας (ΣΔΕ) και τα Κέντρα Δια Βίου Μάθησης (ΚΔΒΜ) που βρίσκονται εντός της κατά τόπο αρμοδιότητας της Διεύθυνσης». Επιπρόσθετα, η ηλεκτρονική διερεύνηση στις ιστοσελίδες των Περιφερειακών Ενοτήτων, προκειμένου να διαπιστωθεί εάν έχουν συσταθεί Διευθύνσεις Δια Βίου Μάθησης (ΔΔΒΜ), στις οποίες να υπάγονται τα ΔΙΕΚ, έδειξε ότι έχουν συσταθεί. Για παράδειγμα, στην Περιφερειακή Ενότητα Δυτικής Μακεδονίας και στη «Δ/ΝΣΗ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ, ΑΠΑΣΧ., ΕΜΠΟΡΙΟΥ & ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ», λειτουργεί «ΤΜΗΜΑ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΠΑΙΔΕΙΑΣ» όπου στην περιγραφή των αρμοδιοτήτων του τμήματος, μεταξύ των άλλων, αναφέρει ότι αυτές είναι «ββ. (...) την ιεράρχηση των ειδικοτήτων επαγγελματικής κατάρτισης που πρέπει να λειτουργήσουν στα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.), (...) και τη σύνδεση της παρεχόμενης επαγγελματικής κατάρτισης με τις αναπτυξιακές ανάγκες και δυνατότητες της Περιφέρειας. βγ. Η διοικητική υποστήριξη της λειτουργίας και διαχείρισης των δημοσίων Ι.Ε.Κ. που υπάγονται στη Γενική Γραμματεία Διά Βίου Μάθησης, στο πλαίσιο σχετικών προγραμματικών συμβάσεων που υπογράφονται από την Περιφέρεια κατά τις διατάξεις του νόμου και της λειτουργίας και διαχείρισης των Κ.Ε.Κ. της Περιφέρειας.»

(<http://apps.pdm.gov.gr/phonebook/TmimaView.php?ID=4.2.2>). Εντούτοις, ο Ρουμελιώτης(2016), στη μεταπτυχιακή εργασία του για τα κριτήρια επιλογής των διευθυντών ΔΙΕΚ, αναφέρει ότι οι ΔΔΒΜ δεν έχουν ενεργοποιηθεί. Επιπλέον, ο εν ενεργεία διευθυντής, με τον οποίο προηγήθηκε η συνέντευξη πριν την οριστικοποίηση των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου, υποστήριξε ότι δεν λειτουργούν οι Περιφερειακές ΔΔΒΜ όπως περιγράφονται στο νόμο 4186/2013. Κρίθηκε, λοιπόν, σκόπιμο να διερευνηθεί η λειτουργία τους και να συμπεριληφθούν σχετικές ερωτήσεις.

Η 23η ερώτηση είναι ανοιχτή και ζητά από του διευθυντές να εκφράσουν τις προτάσεις τους για τη βελτίωση του διοικητικού έργου.

Στη συνέχεια ακολουθούν οι ερωτήσεις από την 24η έως την 26η, που αφορούν στα ατομικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων, όπως φύλο, ηλικία, ειδικότητα.

Οι ερωτήσεις από την 27η έως την 30η αναφέρονται στα ακαδημαϊκά προσόντα, που συνδέονται τόσο με τη διοικητική επιστήμη όσο και με την εκπαίδευση ενηλίκων ή τη συνεχιζόμενη εκπαίδευση ή τη δια βίου μάθηση, των διευθυντών που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο.

Οι επόμενες ερωτήσεις, από την 31η έως την 34η, αφορούν στην εμπειρία των ερωτώμενων που σχετίζεται με την εκπαιδευτική υπηρεσία, την υπηρεσία σε διευθυντική θέση, την υπηρεσία σε διευθυντική θέση στην τυπική εκπαίδευση, και την διδακτική εμπειρία στα ΔΙΕΚ.

Η τελευταία ερώτηση, η 35η, διερευνά το ενδεχόμενο κάποιος από τους ερωτώμενους να έχει λάβει θέση διευθυντή σε ΔΙΕΚ πριν το 2013. Ο ν.4186/2013 περιόρισε το εύρος των αρμοδιοτήτων των διευθυντών, περιορίζοντας την ευελιξία και τη δυνατότητα προσαρμογής των αποφάσεων τους στις τοπικές συνθήκες. Ωστόσο, θεωρήθηκε ότι η εμπειρία αυτή επηρεάζει τη διοικητική αντίληψη και σκέψη για τη διοίκηση των ΔΙΕΚ, για το λόγο αυτό κρίθηκε σκόπιμο να συμπεριληφθεί η σχετική ερώτηση στο ερωτηματολόγιο.

6.2. Η διεξαγωγή της έρευνας

Πριν την οριστικοποίηση των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου, πραγματοποιήθηκε συνέντευξη με έναν εν ενεργεία διευθυντή της Δυτικής Μακεδονίας, με τον οποίον

συζητήθηκαν οι ερωτήσεις, προκειμένου να διαπιστωθεί εάν ήταν σαφώς διατυπωμένες και επομένως αποτελεσματικές ως προς την αναμενόμενη συλλογή πληροφοριών. Μέσα από τη διεξοδική συζήτηση και τις κρίσιμες επισημάνσεις, τροποποιήθηκαν οι ερωτήσεις που αφορούσαν τον έλεγχο και τη βελτίωση του διοικητικού και εκπαιδευτικού έργου. Πιο συγκεκριμένα, από αυτές τις ερωτήσεις αφαιρέθηκε η λέξη «βελτίωση», γιατί διαπιστώθηκε ότι έδινε συγκεκριμένη κατεύθυνση στην απάντηση, ενώ σκοπός της έρευνας είναι να μην περιοριστεί ο τρόπος σκέψης των ερωτώμενων. Επίσης, προστέθηκε μία ακόμη ανοιχτή ερώτηση που αφορά στις αρμοδιότητες της ΔΔΒΜ, καθώς διαφάνηκε ότι οι διευθυντές έχουν διαμορφωμένη άποψη για τον τρόπο της ενδεχόμενης λειτουργίας τους, η καταγραφή της οποίας θα είχε ενδιαφέρον για την κατανόηση της διεύθυνση των ΔΙΕΚ. Τέλος, αναδιαμορφώθηκαν τα διαστήματα στις δύο πρώτες ερωτήσεις που αφορούν στον αριθμό των σπουδαστών που φοιτούν και στον αριθμό των εκπαιδευτών που απασχολούνται.

Τα ερωτηματολόγια εστάλησαν σε 123 ΔΙΕΚ, μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, και με την εφαρμογή «φόρμες ερωτηματολογίων» της googleforms, τη Δευτέρα 13 Ιανουαρίου του 2020. Το πρώτο συμπληρωμένο ερωτηματολόγιο παρελήφθη στις 14 Ιανουαρίου και το τελευταίο στις 3 Φεβρουαρίου του 2020. Την πρώτη αποστολή του ερωτηματολογίου στους υποψήφιους ερωτώμενους, ακολούθησαν επιπλέον δύο, με την τρίτη να επισημαίνεται ως «τελική υπενθύμιση». Κάθε διευθυντής που συμμετείχε στην έρευνα έλαβε έναν αύξοντα αριθμό, σύμφωνα με τη χρονολογική σειρά παραλαβής του απαντημένου ερωτηματολογίου, προκειμένου να καταχωρηθούν ως υποκείμενα του δείγματος.

Η διερεύνηση της σχέσης μεταξύ μεταβλητών δεν θεωρείται πιθανή, καθώς ο μεγάλος αριθμός (12) ανοιχτών ερωτήσεων είναι ανασταλτικός παράγοντας για τη συμμετοχή στην έρευνα και ο αριθμός των συμπληρωμένων ερωτηματολογίων αναμενόταν ότι θα ήταν μικρός. Ωστόσο, η επιδίωξη της έρευνας παραμένει η συγκέντρωση ικανοποιητικού αριθμού ερωτηματολογίων, που να επιτρέπει τη γενίκευση των συμπερασμάτων και να αποτυπώνει την οπτική γωνία των διευθυντών για τη διεύθυνση των ΔΙΕΚ..

Συνολικά απάντησαν 24 διευθυντές, των οποίων οι απαντήσεις επεξεργάζονται στο επόμενο κεφάλαιο.

Κεφάλαιο 7ο: Αποτελέσματα της έρευνας από την ποσοτική ανάλυση των δεδομένων

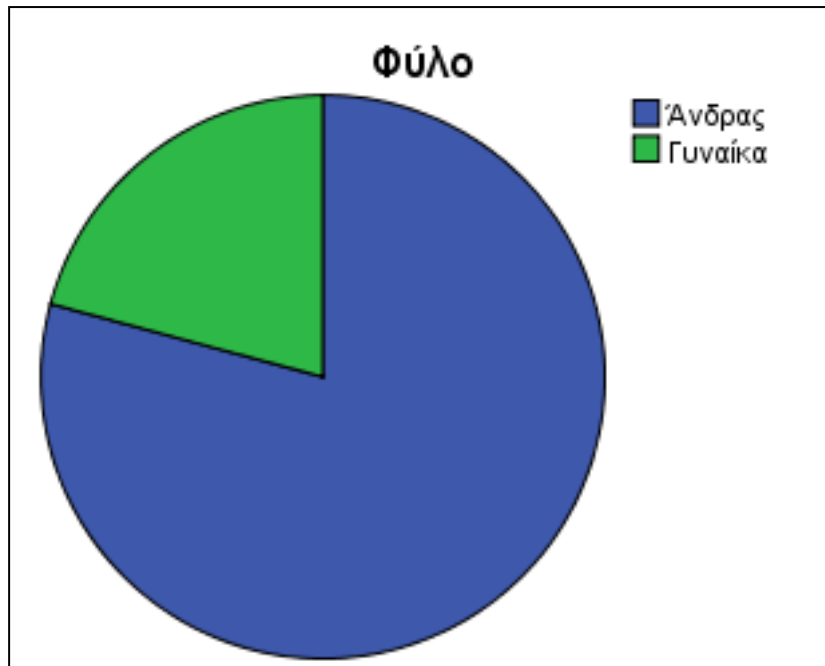
Στην παρακάτω ενότητα ακολουθεί η επεξεργασία των δεδομένων που προέκυψαν από τις κλειστές ερωτήσεις του ερωτηματολογίου, με τη συμβολή της περιγραφικής στατιστικής. Τα ερευνητικά δεδομένα ταξινομήθηκαν σε δύο κατηγορίες, σε αυτά που κατά τη μέτρηση των εξεταζόμενων χαρακτηριστικών του δείγματος διαφοροποιούνται ποιοτικά και έχουν τη δυνατότητα να ενταχθούν σε ευδιάκριτες κατηγορίες που είναι αμοιβαία αποκλειόμενες ως προς αυτό το χαρακτηριστικό. Και σε αυτά που διαφοροποιούνται ποσοτικά και δύναται να ενταχθούν σε κατηγορίες που είναι διατεταγμένες μεταξύ τους και στην παρούσα έρευνα συλλέχθηκαν με ερωτήσεις της πενταβάθμιας κλίμακας Likert, των οποίων οι απαντήσεις διαβαθμίζονται από το απόλυτα αρνητικό μέχρι το απόλυτα θετικό (1=διαφωνώ απόλυτα, 2=διαφωνώ, 3=ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ, 4=συμφωνώ και 5=συμφωνώ απόλυτα), ανάλογα με το χαρακτηριστικό που μετρούν (Δαφέρμος, 2005). Τα ποσοτικά χαρακτηριστικά περιγράφονται με τους δείκτες της διάμεσης τιμής και του ενδοτεταρτημοριακού εύρους του δείγματος. Η διάμεσος, ως δείκτης κεντρικής τάσης, είναι μοναδικός για κάθε ομάδα παρατηρήσιμων μονάδων, ενώ η ενδοτεταρτημοριακή απόσταση είναι μέτρο διασποράς γύρω από τη διάμεσο (Δαφέρμος, 2005). Όταν το ενδοτεταρτημοριακό διάστημα είναι μικρό, τότε παρατηρείται μεγάλη συγκέντρωση των τιμών γύρω από τη διάμεση τιμή και ταυτόχρονα μικρή διασπορά των τιμών του χαρακτηριστικού που μετράει. Οι κατηγορίες των ποιοτικών δεδομένων περιγράφονται με τη συχνότητα εμφάνισης τους στο δείγμα και το ποσοστό επί του συνόλου των παρατηρήσεων.

7.1. Περιγραφή του δείγματος

7.1.1. Ατομικά Χαρακτηριστικά

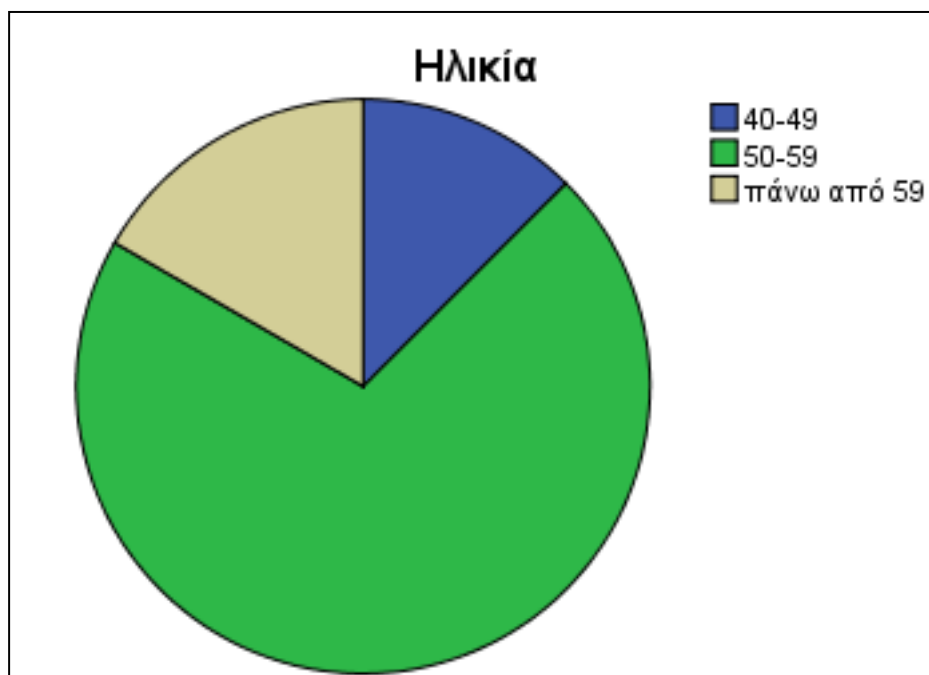
Στην έρευνα συμμετείχαν 24 διευθυντές, από τους οποίους οι 19 (79,2%) είναι άνδρες και οι 5 (20,8%) είναι γυναίκες (Διάγραμμα 1).

Διάγραμμα 1: Συχνότητα Φύλου

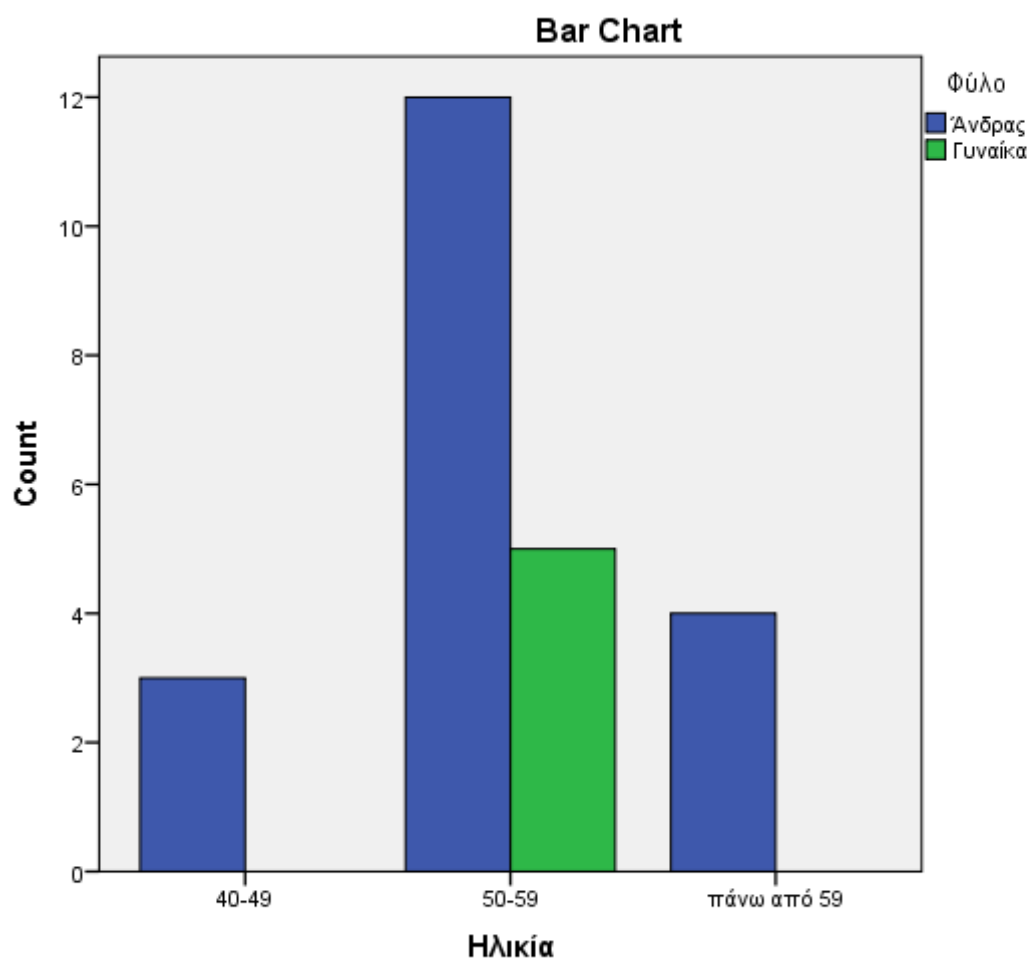


Αναφορικά με την ηλικία των διευθυντών, η περισσότεροι και συγκεκριμένα οι 17 ερωτώμενοι (70,8%) είναι μεταξύ 50 με 59 χρονών, 4 (16,7%) είναι πάνω από 59 ετών και 3 (12,5%) είναι μεταξύ 40 με 49 χρονών (Διάγραμμα 2). Οι 5 διευθύντριες που συμμετείχαν στην έρευνα είναι μεταξύ 50 με 59 ετών (Διάγραμμα 3).

Διάγραμμα 2: Συχνότητα Ηλικίας



Διάγραμμα 3: Συχνότητα Ηλικίας ανά Φύλο



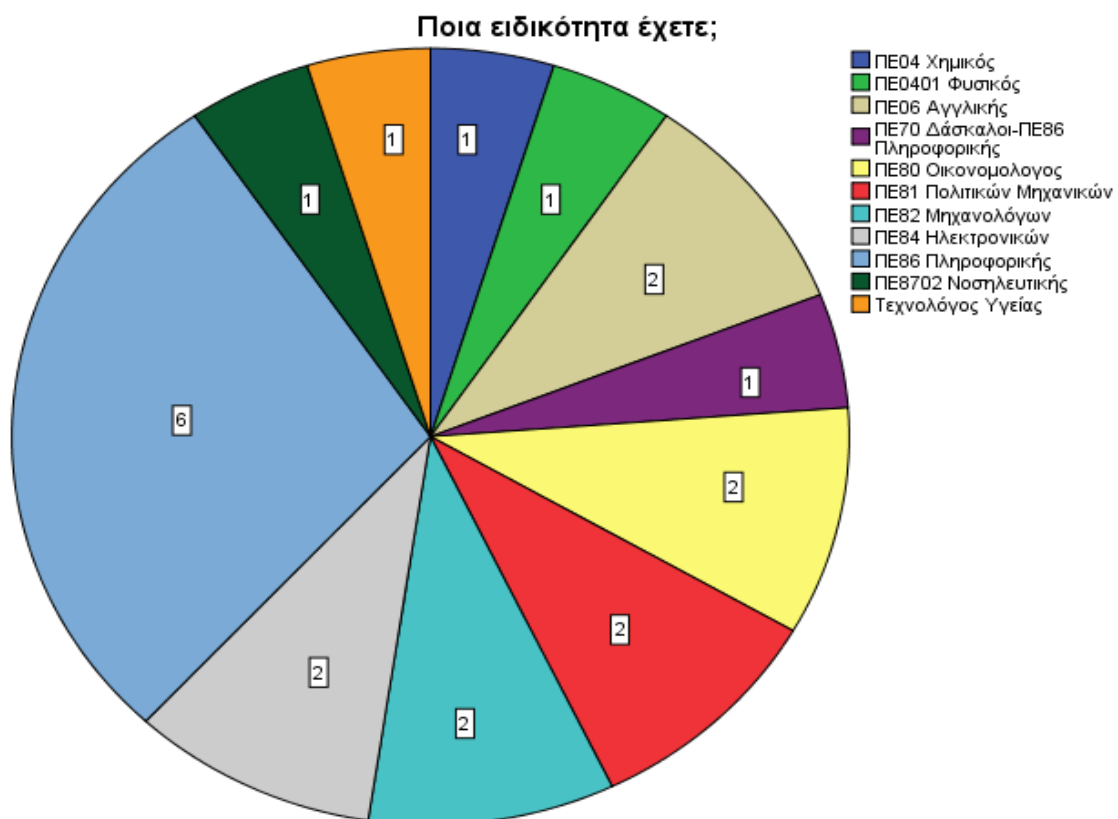
Αναφορικά με την ειδικότητα των διευθυντών που συμμετείχαν στην έρευνα η πλειονότητα, 6(25%) στον αριθμό είναι εκπαιδευτικοί πληροφορικής (Πίνακας 1). Τρεις διευθυντές δεν δήλωσαν την ειδικότητά τους. Παρατηρήθηκε μεγάλη ποικιλία στις ειδικότητες, και συγκεκριμένα σημειώθηκαν 11 διαφορετικές, μεταξύ των οποίων, χημικοί, φυσικοί, αγγλικής φιλολογίας, δάσκαλοι, οικονομολόγοι, πολιτικοί μηχανικοί, μηχανολόγοι, ηλεκτρονικοί, νοσηλευτικής και τεχνολόγοι υγείας (Διάγραμμα 4).

Πίνακας 1: Ειδικότητα διευθυντών

		Ποια ειδικότητα έχετε;			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΠΕ04 Χημικός	1	4,2	4,8	4,8
	ΠΕ0401 Φυσικός	1	4,2	4,8	9,5
	ΠΕ06 Αγγλικής	2	8,3	9,5	19,0

ΠΕ70	Δάσκαλοι-ΠΕ86	1	4,2	4,8	23,8
	Πληροφορικής				
ΠΕ80	Οικονομολόγος	2	8,3	9,5	33,3
ΠΕ81	Πολιτικών Μηχανικών	2	8,3	9,5	42,9
ΠΕ82	Μηχανολόγων	2	8,3	9,5	52,4
ΠΕ84	Ηλεκτρονικών	2	8,3	9,5	61,9
ΠΕ86	Πληροφορικής	6	25,0	28,6	90,5
ΠΕ8702	Νοσηλευτικής	1	4,2	4,8	95,2
	Τεχνολόγος Υγείας	1	4,2	4,8	100,0
Total		21	87,5	100,0	
Missing	Π	3	12,5		
Total		24	100,0		

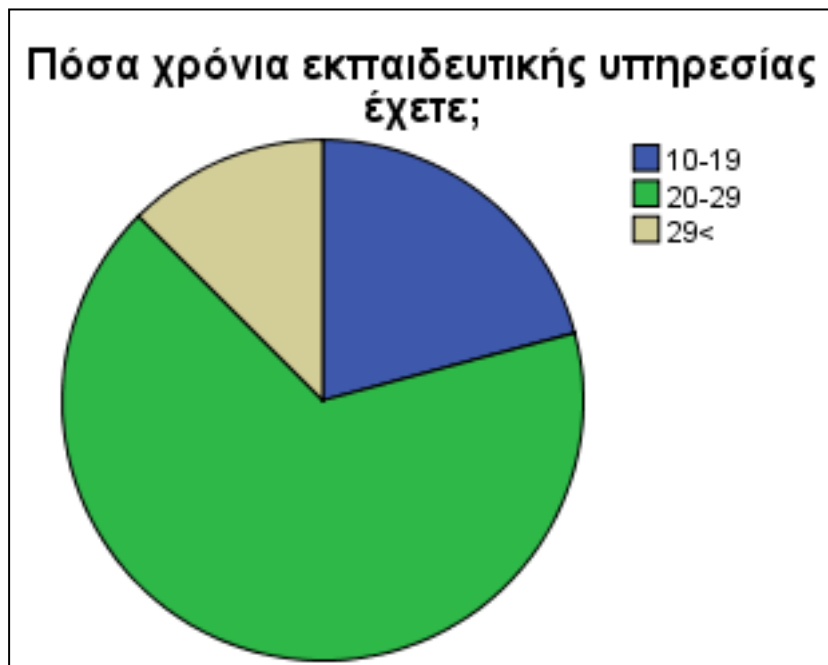
Διάγραμμα 4:Συχνότητα ειδικότητας



Αναφορικά με τα χρόνια εκπαιδευτικής υπηρεσίας του δείγματος, οι περισσότεροι, 16 στον αριθμό και ποσοστό 66,7% έχουν από 20 έως 29 χρόνια στην εκπαίδευση. Οι 5

(20,8%) από τους ερωτώμενους έχουν από 10 έως 19 και 3 (12,5%) έχουν πάνω από 29 χρόνια υπηρεσίας (Διάγραμμα 5).

Διάγραμμα 5: Συχνότητα Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας σε Έτη



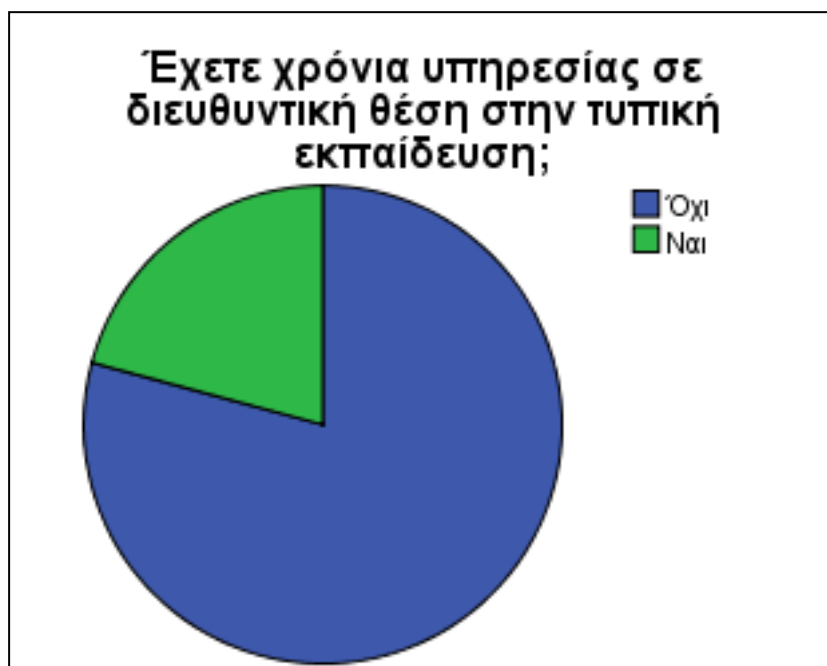
Στην ερώτηση «Πόσα χρόνια υπηρεσίας έχετε σε διευθυντική θέση;» οι περισσότεροι διευθυντές, 15 στον αριθμό (62,5%), απάντησαν 5 έως 9, οι 4 (16,7%) έχουν από 1 έως 4 χρόνια, οι 3 (12,5%) έχουν από 10 έως 14 χρόνια και 2 (8,3%) διευθυντές έχουν πάνω από 14 χρόνια σε διευθυντική θέση (Διάγραμμα 6).

Διάγραμμα 6:Συχνότητα Υπηρεσίας σε Διευθυντική Θέση σε Έτη



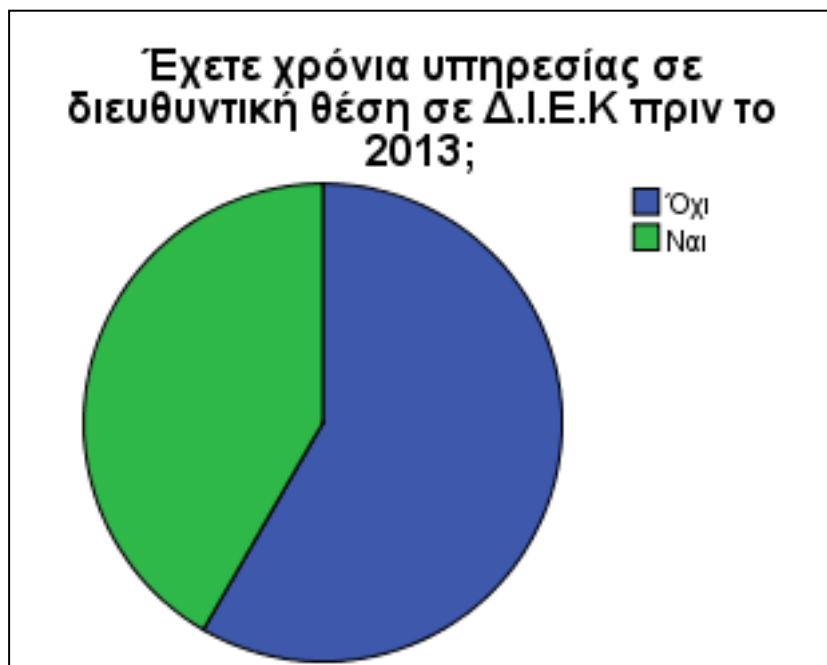
Στην ερώτηση «Έχετε χρόνια υπηρεσίας σε διευθυντική θέση στην τυπική εκπαίδευση;», οι περισσότεροι διευθυντές, 19 (79,2%) στον αριθμό απάντησαν ότι δεν έχουν και 5 (20,8%) διευθυντές έχουν υπηρετήσει σε διευθυντική θέση στην τυπική εκπαίδευση (Διάγραμμα 7).

Διάγραμμα 7:Υπηρεσία σε Διευθυντική Θέση στην Τυπική Εκπαίδευση



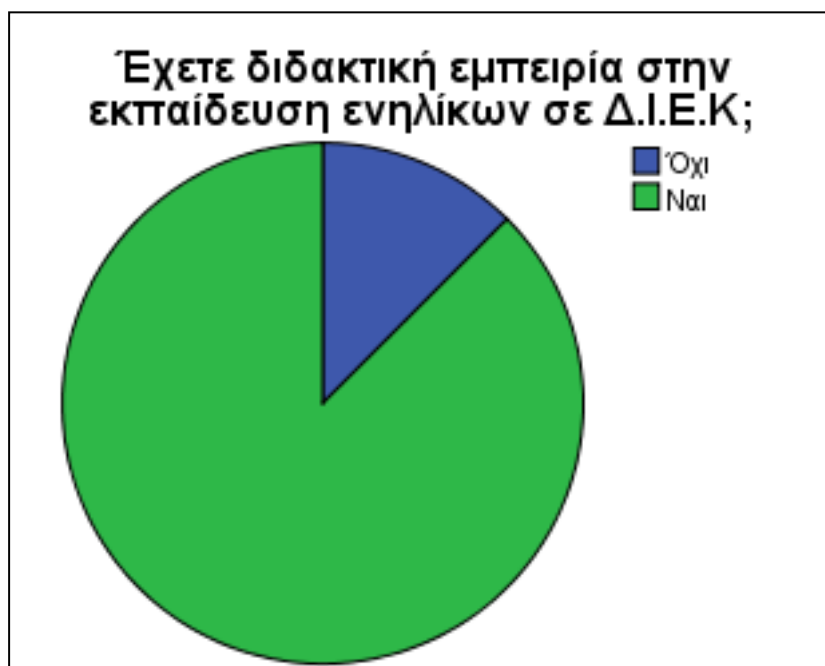
Στην ερώτηση «Έχετε χρόνια υπηρεσίας σε διευθυντική θέση σε Δ.Ι.Ε.Κ. πριν το 2013;», οι 14 (58,3%) δήλωσαν ότι δεν έχουν και οι 10 (41,7%) δήλωσαν ότι έχουν (Διάγραμμα 8).

Διάγραμμα 8:Υπηρεσία σε Διευθυντική Θέση σε ΔΙΕΚ πριν το 2013



Στην ερώτηση «Έχετε διδακτική εμπειρία στην εκπαίδευση ενηλίκων σε Δ.Ι.Ε.Κ.;», η πλειοψηφία των διευθυντών 21 (87,5%) απάντησαν ότι έχουν εργαστεί ως εκπαιδευτές στα ΙΕΚ και μόνο 3 (12,5%) δεν έχουν εργαστεί ως εκπαιδευτές ενηλίκων στα ΔΙΕΚ (Διάγραμμα 9).

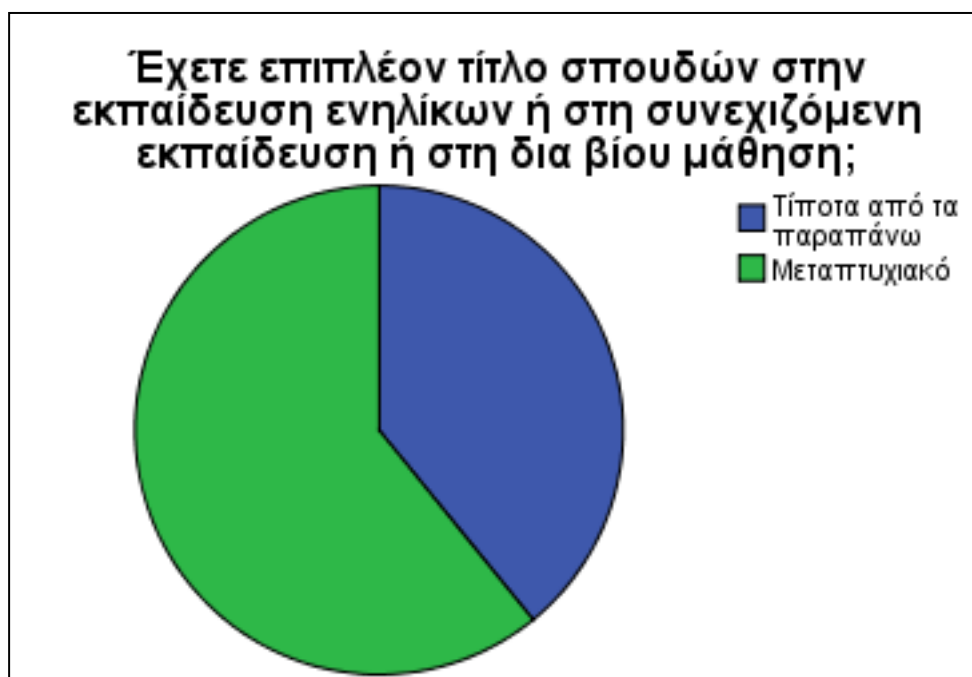
Διάγραμμα 9: Διδακτική Εμπειρία στην Εκπαίδευση Ενηλίκων σε Δ.Ι.Ε.Κ.



7.1.2. Ακαδημαϊκά χαρακτηριστικά

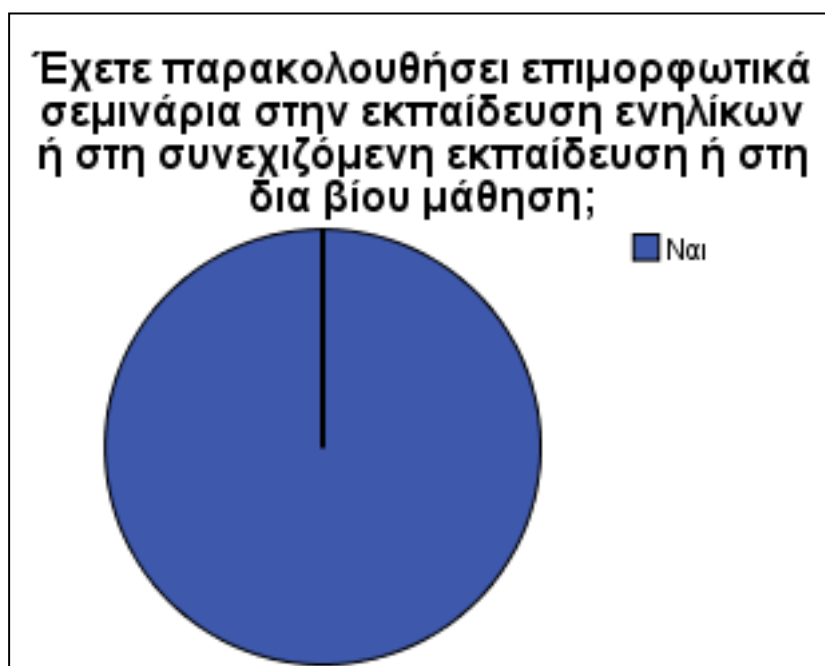
Στην ερώτηση «Έχετε επιπλέον τίτλο σπουδών στην εκπαίδευση ενηλίκων ή στη συνεχιζόμενη εκπαίδευση ή στη δια βίου μάθηση;», οι 14 διευθυντές (58,3%) απάντησαν πως έχουν μεταπτυχιακό και οι 9 (37,5%) απάντησαν ότι δεν έχουν κάποιο αντίστοιχο τίτλο σπουδών. Ένας διευθυντής δεν απάντησε σε αυτή την ερώτηση (Διάγραμμα 10).

Διάγραμμα 10: Επιπλέον Τίτλος Σπουδών στην Εκπαίδευση Ενηλίκων ή στη Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση ή στη Δια Βίου Μάθηση



Στην ερώτηση «Έχετε παρακολουθήσει επιμορφωτικά σεμινάρια στην εκπαίδευση ενηλίκων ή στη συνεχιζόμενη εκπαίδευση ή στη δια βίου μάθηση;», οι 23 (95,8%) διευθυντές απάντησαν πως έχουν παρακολουθήσει, ενώ ένας ερωτώμενος δεν απάντησε στην ερώτηση (Διάγραμμα 11).

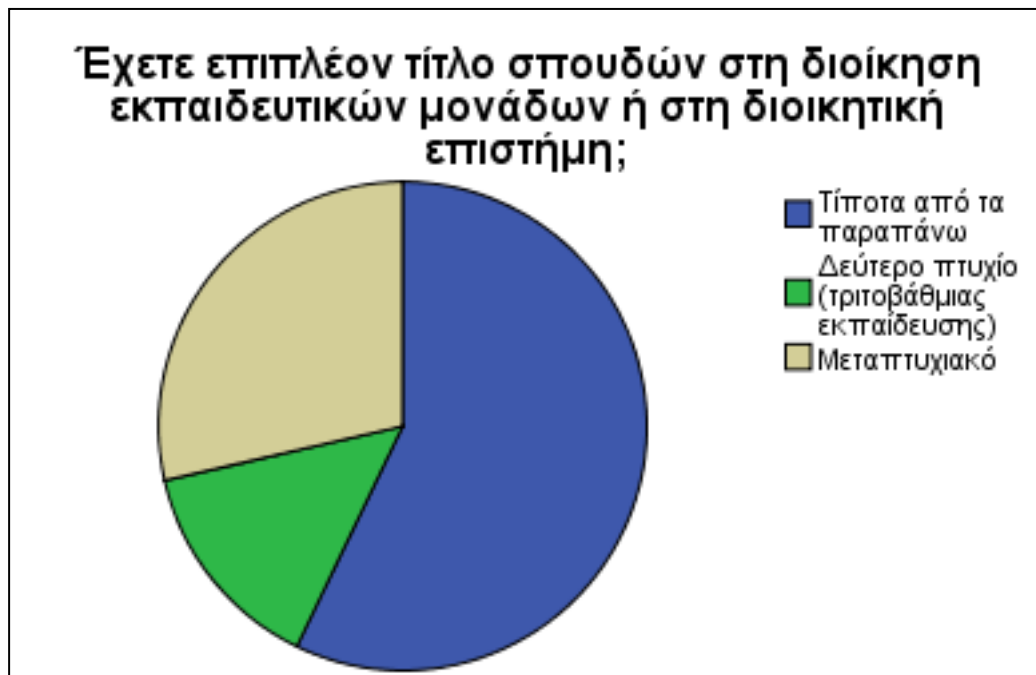
Διάγραμμα 11: Παρακολούθηση Επιμορφωτικών Σεμιναρίων στην Εκπαίδευση Ενηλίκων ή στη Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση ή στη Δια Βίου Μάθηση



Η συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος έχει παρακολουθήσει σεμινάριο ή/και κατέχει μεταπτυχιακό τίτλο στην εκπαίδευση ενηλίκων ή στη συνεχιζόμενη εκπαίδευση ή στη δια βίου μάθηση.

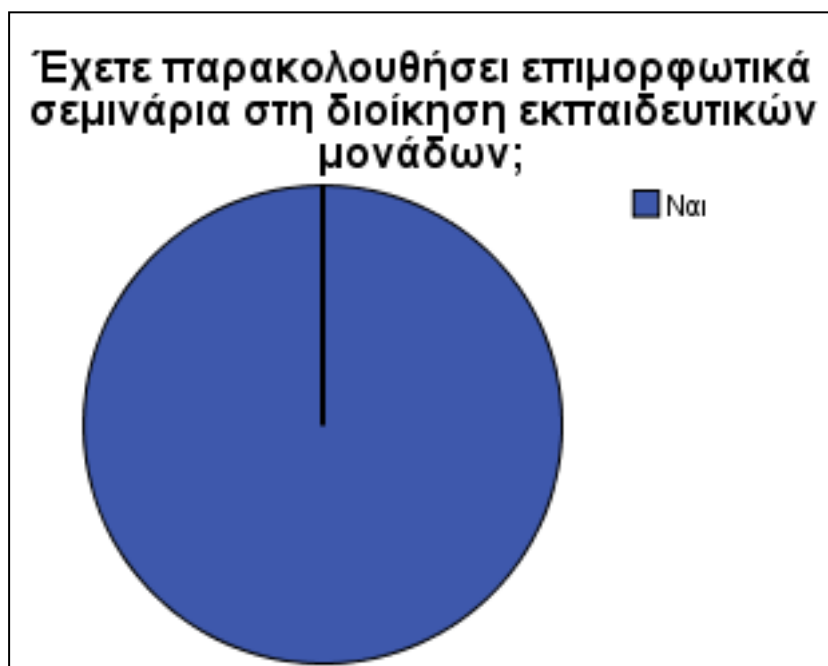
Στην ερώτηση «Έχετε επιπλέον τίτλο σπουδών στη διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων ή στη διοικητική επιστήμη;», οι μισοί διευθυντές, 12 (50%) στον αριθμό απάντησαν ότι δεν έχουν κάποιο τίτλο σπουδών στη διοικητική επιστήμη, οι 6 (25%) έχουν μεταπτυχιακό τίτλο και 3 (12,5%) δήλωσαν ότι έχουν δεύτερο πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στη διοικητική επιστήμη. Υπήρξαν και 3 (12,5%) διευθυντές που δεν απάντησαν σε αυτή την ερώτηση (Διάγραμμα 12).

Διάγραμμα 12: Επιπλέον Τίτλος Σπουδών στη Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων ή στη Διοικητική Επιστήμη



Στην ερώτηση «Έχετε παρακολουθήσει επιμορφωτικά σεμινάρια στη διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων;» όλοι, και οι 24 (100%) διευθυντές, απάντησαν πως έχουν παρακολουθήσει επιμορφωτικά σεμινάρια στη διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων (Διάγραμμα 13).

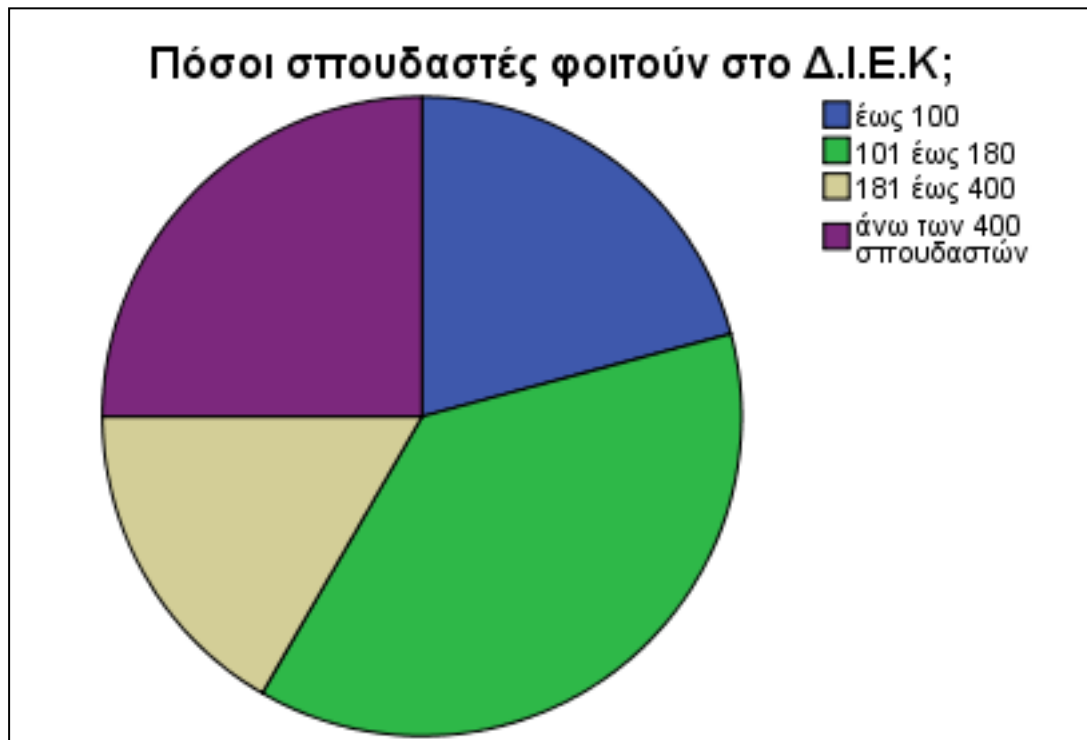
Διάγραμμα 13: Παρακολούθηση Επιμορφωτικών Σεμιναρίων στη Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων



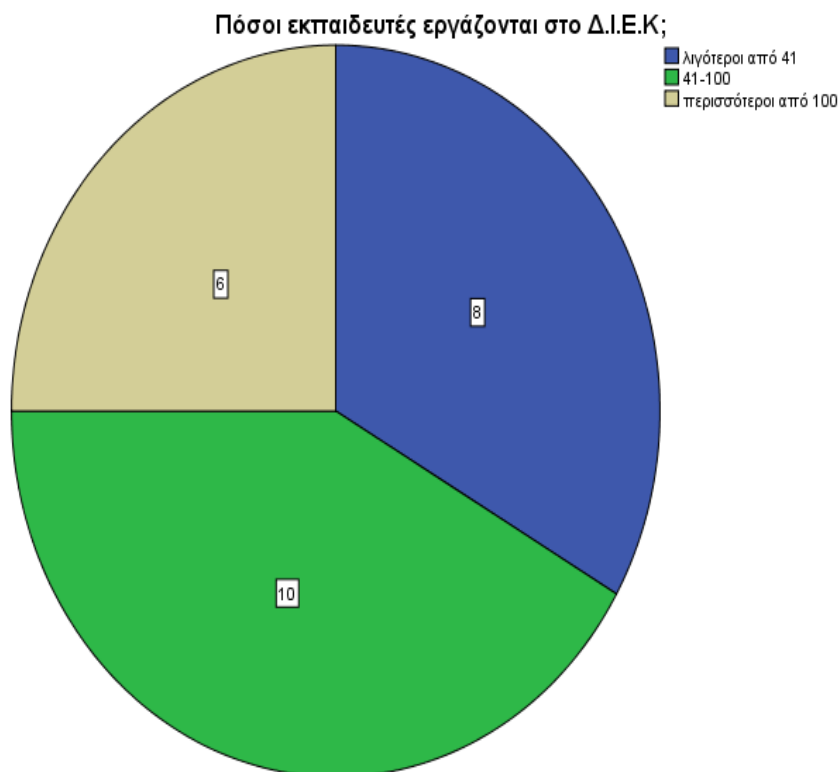
7.2. Περιγραφή των Δ.Ι.Ε.Κ. του δείγματος

Το μέγεθος του ΔΙΕΚ προσδιορίζεται από τον αριθμό των σπουδαστών που φοιτούν και τον αριθμό των εκπαιδευτών που εργάζονται. Από τα 24 ΔΙΕΚ που συμμετείχαν στην παρούσα έρευνα, τα 5 (20,8%) έχουν κάτω από εκατό καταρτιζόμενους, τα 9 (37,5%) έχουν αριθμό εκπαιδευομένων από 101 έως 180. Σε 4 (16,7 %) ΙΕΚ, φοιτούν από 181 έως 400 σπουδαστές και σε 6 (25%) ΙΕΚ είναι εγγεγραμμένοι πάνω από 400 σπουδαστές (Διάγραμμα 14). Αναφορικά με τον αριθμό των εκπαιδευτών, σε 10 από τα 24 ΙΕΚ, με ποσοστό 41,7%, απασχολούνται από 41 έως 100 εκπαιδευτικοί, σε 8 (33,3%) ΙΕΚ εργάζονται λιγότεροι από 41 και σε 6 (25%), πάνω από 100 (Διάγραμμα 15).

Διάγραμμα 14: Αριθμός Καταρτιζομένων



Διάγραμμα 15: Αριθμός Εκπαιδευτών που Εργάζονται στο ΔΙΕΚ



7.3. Απόψεις των διευθυντών για τη διεύθυνση των Δ.Ι.Ε.Κ.

7.3.1. Χαρακτηριστικά της διοίκησης

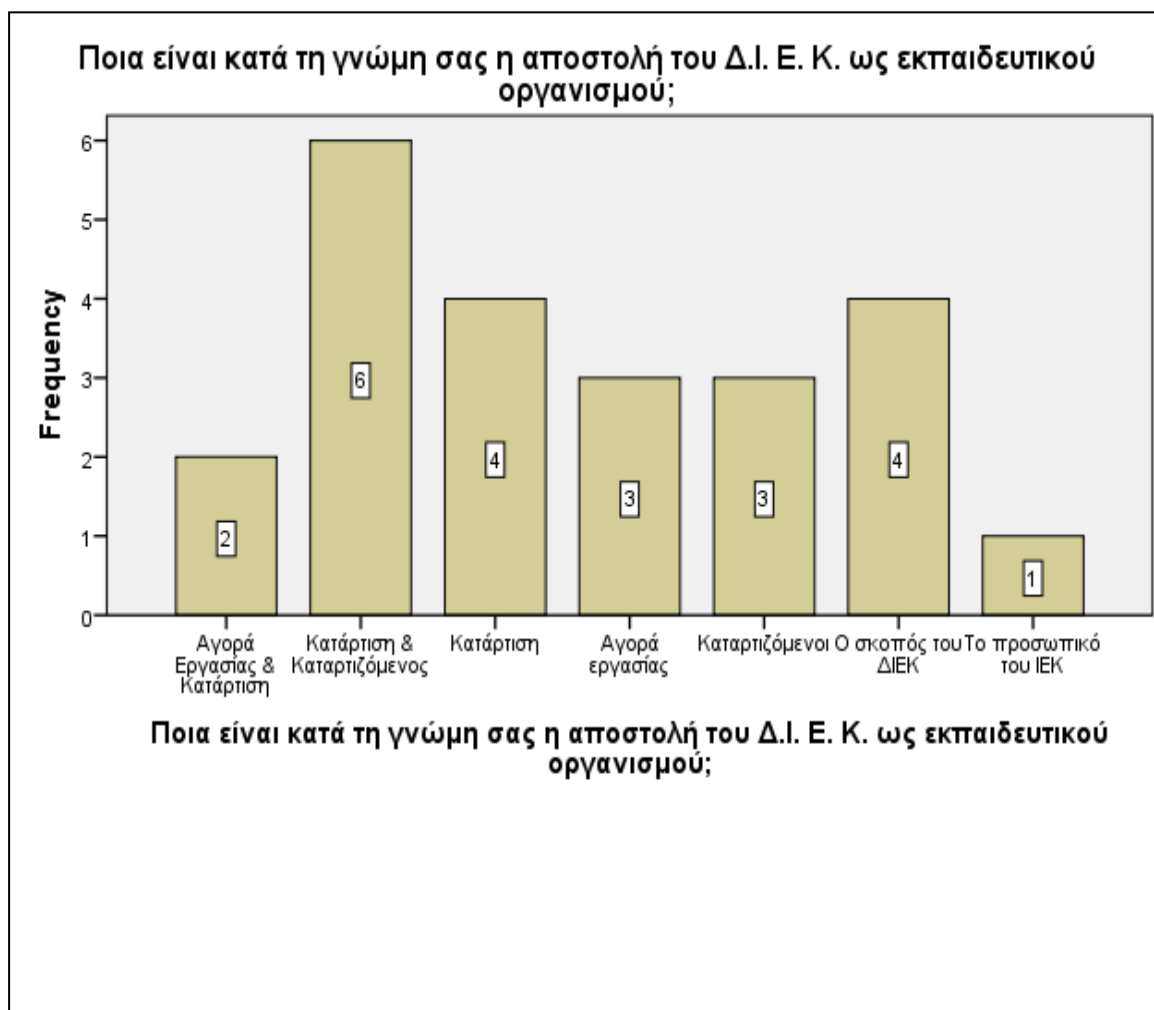
Στην ερώτηση «Ποια είναι κατά τη γνώμη σας η αποστολή του Δ.Ι. Ε. Κ. ως εκπαιδευτικού οργανισμού;» απάντησαν οι 23 από τους 24 διευθυντές.

Η κωδικοποίηση των απαντήσεων των διευθυντών έγινε με τέτοιο τρόπο ώστε κάθε διευθυντής να μπορεί να ταξινομηθεί σε μία μόνο κατηγορία. Η αποστολή του ΙΕΚ αποτυπώνει τον προσανατολισμό του σκοπού της λειτουργίας του ΔΙΕΚ και διακρίνει κάθε εκπαιδευτικό οργανισμό από του ομοίους με αυτόν οργανισμούς. Σκοπός του ΔΙΕΚ είναι «η παροχή υπηρεσιών αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης σε αποφοίτους δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και αποφοίτους Σχολών Επαγγελματικής Κατάρτισης (Σ.Ε.Κ.)» (Υ.Α. 5954/ ΦΕΚ 1807, τ. Β, 2/7/2014). Βασικές συνιστώσες της λειτουργίας του ΙΕΚ, σύμφωνα με το σκοπό του, είναι οι καταρτιζόμενοι, οι εκπαιδευτές, η κατάρτιση και η αγορά εργασίας. Η σύνθεση αυτών των συνιστωσών και ο βαθμός προτεραιότητας που προσδίδει κάθε Ινστιτούτο σε αυτές αντιστοιχούν σε διαφορετικές εκφράσεις της αποστολής του οργανισμού.

Οι απαντήσεις των διευθυντών αποτυπώνουνεφτάδιακριτές ομάδες αποστολής του ΔΙΕΚ. Αυτές είναι, πρώτον η αγορά εργασίας μαζί με την κατάρτιση, δεύτερον η κατάρτιση και ταυτόχρονα οι καταρτιζόμενοι, τρίτον η κατάρτιση, τέταρτον η αγορά εργασίας, πέμπτον οι καταρτιζόμενοι, έκτον ο σκοπός του ΔΙΕΚ, όπως διατυπώνεται στον Κανονισμό Λειτουργίας τους και, έβδομον το προσωπικό του ΙΕΚ.

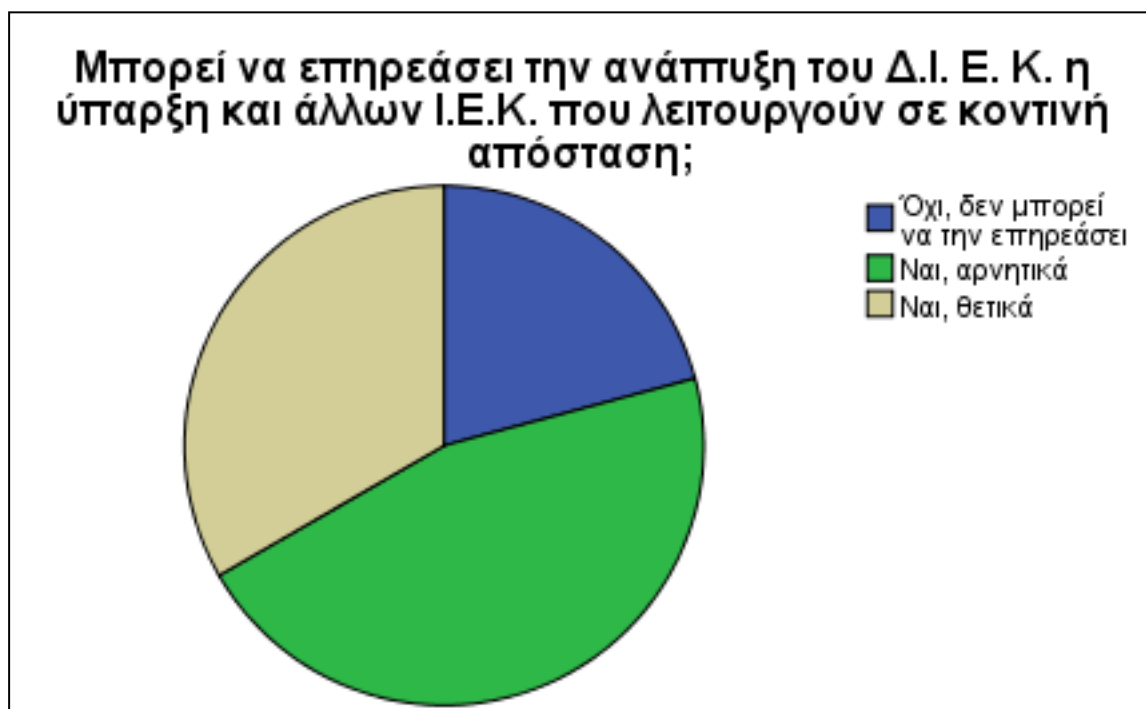
Αναλυτικά, 6 (25 %) διευθυντές απάντησαν ότι η αποστολή του ΙΕΚ είναι διττή και είναιη κατάρτιση και ταυτόχρονα οι καταρτιζόμενοι. Απάντησαν πως αποστολή του ΙΕΚ είναι η «κατάρτιση» 4 (16,7%) διευθυντές, ενώ επίσης 4 (16,7%) δήλωσαν πως αποστολή του ΙΕΚ είναι η επιτέλεση του «σκοπού του ΔΙΕΚ». Ορισμένοι, 3(12,5%) στον αριθμό, διευθυντές πιστεύουν ότι αποστολή του ΙΕΚ είναι η «αγορά εργασίας» και άλλοι 3 (12,5%) ερωτώμενοι δήλωσαν τους «καταρτιζόμενους» ως κύριο προσανατολισμό των δράσεων του ΙΕΚ. Την «αγορά εργασίας & κατάρτιση» ανέφεραν ως προτεραιότητα τους δύο, 2 (8,3%), διευθυντές (Διάγραμμα 16).

Διάγραμμα 16: Η Αποστολή του ΔΙΕΚ



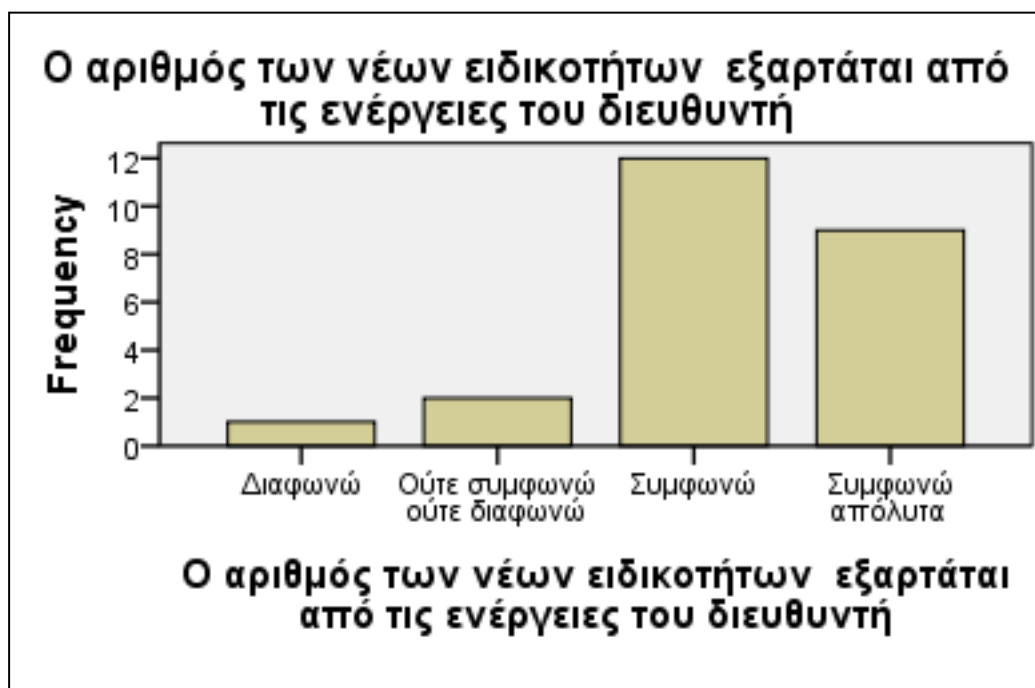
Στη ερώτηση «Μπορεί να επηρεάσει την ανάπτυξη του Δ.Ι. Ε. Κ. η ύπαρξη και άλλων Ι.Ε.Κ. (ιδιωτικών ή άλλων φορέων ή του ίδιου φορέα) που λειτουργούν σε κοντινή απόσταση;», οι 11 (45,8%) διευθυντές απάντησαν ότι η ανάπτυξη του ΙΕΚ επηρεάζεται αρνητικά από τα άλλα ΙΕΚ. Οι 8 (33,3%) διευθυντές υποστηρίζουν ότι επηρεάζονται θετικά και οι 5 (20,8%) πιστεύουν ότι δεν επηρεάζονται από τα άλλα ΙΕΚ που βρίσκονται σε κοντινή απόσταση. Κατά συνέπεια, το μεγαλύτερο ποσοστό 79,2% των διευθυντών πιστεύει ότι η ανάπτυξη του ΙΕΚ επηρεάζεται από τα άλλα ΙΕΚ (Διάγραμμα 17).

Διάγραμμα 17:Επιρροή από τα άλλα ΔΙΕΚ που λειτουργούν σε Κοντινή Απόσταση



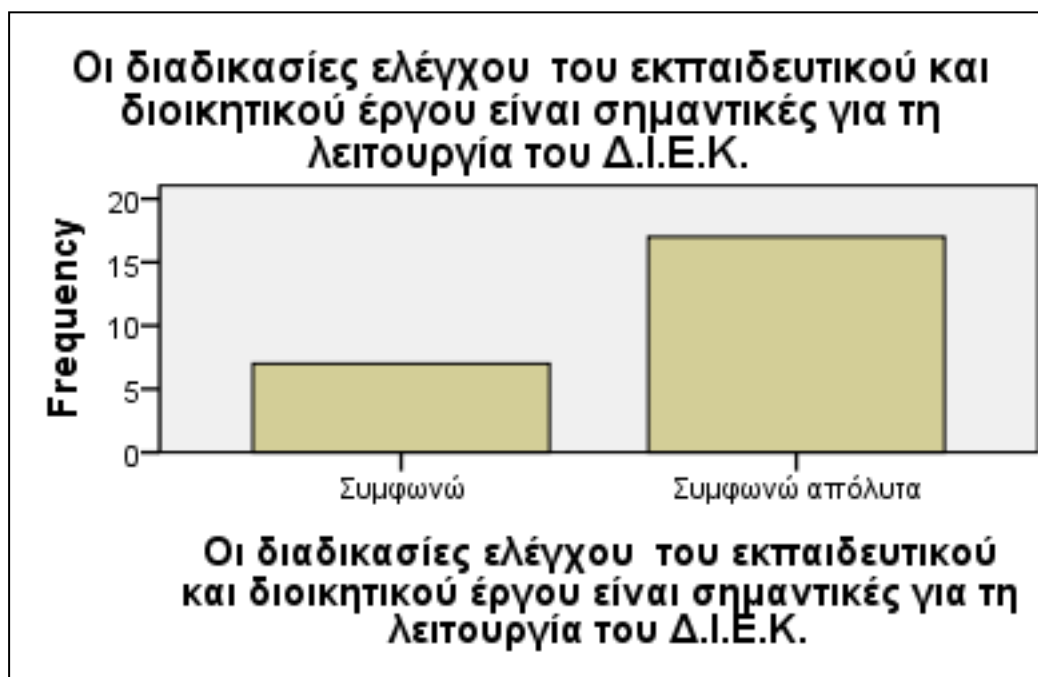
Στην ερώτηση, εάν συμφωνούν ότι ο αριθμός των νέων ειδικοτήτων και των τμημάτων που θα λειτουργήσουν στο Δ.Ι.Ε.Κ. εξαρτάται από τις ενέργειες του διευθυντή, οι μισοί από τους ερωτώμενους, 12 (50%) στον αριθμό, απάντησαν ότι συμφωνούν. Οι 9 (37,5%) απάντησαν ότι «συμφωνούν απόλυτα», 2(8,3%) απάντησαν ότι «ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν» και ένας (4,2%) απάντησε ότι «διαφωνεί». Η διάμεσος του δείγματος είναι 4 («Συμφωνώ») και το ενδοτεταρτημοριακό εύρος ισούται με 1(Διάγραμμα 18).

Διάγραμμα 18: Οι Ενέργειες του Διευθυντή Μπορούν να Επηρεάσουν τις Ειδικότητες που Λειτουργούν.



Στην ερώτηση για το αν συμφωνούν ότι οι διαδικασίες ελέγχου του εκπαιδευτικού και διοικητικού έργου είναι σημαντικές για τη λειτουργία του Δ.Ι.Ε.Κ., η πλειοψηφία των διευθυντών, 17 στον αριθμό (70,8%), απάντησαν ότι «συμφωνούν απόλυτα» και οι 7 (29,2%) απάντησαν ότι «συμφωνούν». Η διάμεσος του δείγματος είναι 5 («συμφωνώ απόλυτα») και το ενδοτεταρτημοριακό εύρος ισούται με 1 (Διάγραμμα 19).

Διάγραμμα 19: Η Σημασία του Ελέγχου του Εκπαιδευτικού και Διοικητικού Έργου



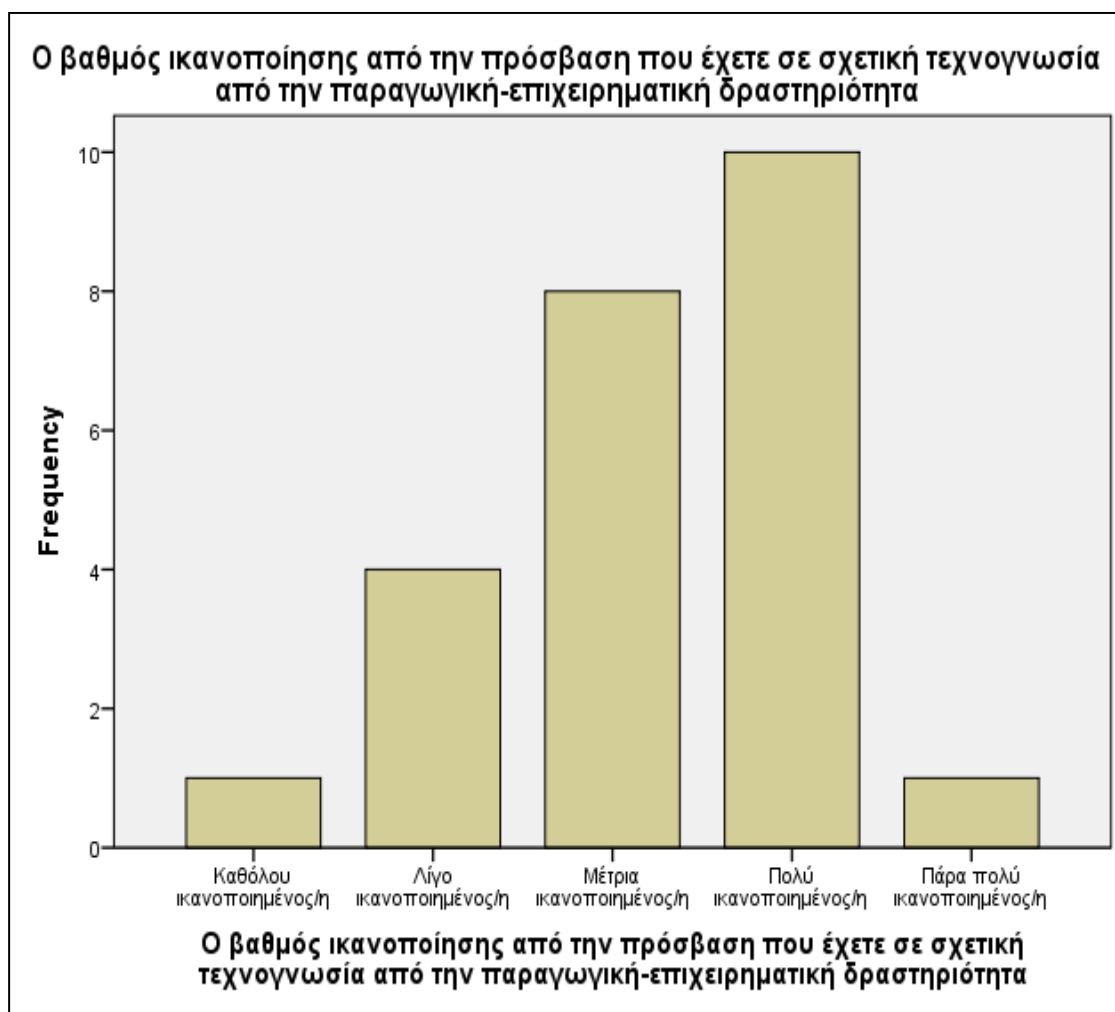
Στην ερώτηση πόσο ικανοποιημένος αισθάνεστε από το βαθμό πρόσβασης που έχετε σε πληροφορίες που αφορούν τις αναπτυξιακές δυνατότητες και τις ανάγκες εργασίας της περιοχής σας, οι περισσότεροι διευθυντές, 13 (54,2%) στον αριθμό, δήλωσαν «μέτρια ικανοποιημένοι» (Διάγραμμα 20). Οι 6 (25 %) απάντησαν ότι είναι «πολύ ικανοποιημένοι». Οι 3 (12,5%) δήλωσαν «λίγο ικανοποιημένοι» και 2 (8,3%) απάντησαν «καθόλου ικανοποιημένοι». Η διάμεσος του δείγματος είναι το 3 («Μέτρια ικανοποιημένος») και το ενδοτεταρτημοριακό εύρος ισούται με 1.

Διάγραμμα 20: Ικανοποίηση από την Πρόσβαση σε Πληροφορίες για τις Αναπτυξιακές Δυνατότητες και τις Ανάγκες της Αγοράς Εργασίας



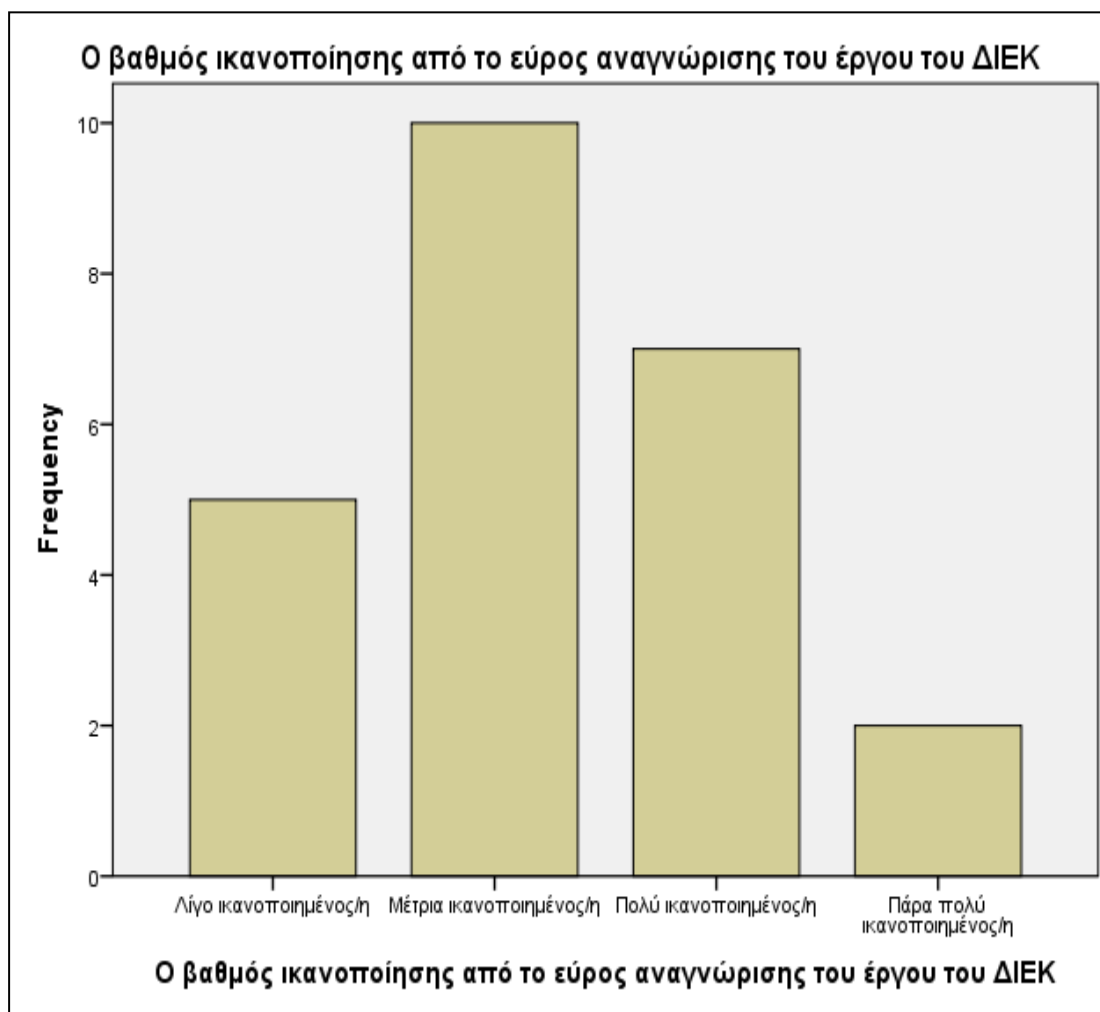
Στην ερώτηση πόσο ικανοποιημένος αισθάνεστε από το βαθμό πρόσβασης που έχετε σε σχετική τεχνογνωσία από την παραγωγική-επιχειρηματική δραστηριότητα της περιοχής σας, οι περισσότεροι διευθυντές, 10 (41,7%) στον αριθμό, δήλωσαν «πολύ ικανοποιημένοι» (Διάγραμμα 21). Οι 8 (33,3%) απάντησαν «μέτρια ικανοποιημένοι». Οι 4 (16,7%) δήλωσαν «λίγο ικανοποιημένοι». Ένας και σε ποσοστό 4,2% απάντησε «καθόλου ικανοποιημένος» και ένας (4,2%) δήλωσε «Πάρα πολύ ικανοποιημένος». Η διάμεσος του δείγματος είναι 3 («μέτρια ικανοποιημένος») και το ενδοτεταρτημοριακό εύρος ισούται με 1.

Διάγραμμα 21: Ικανοποίηση από την Πρόσβαση σε Τεχνογνωσία από την Παραγωγική-Επιχειρηματική Δραστηριότητα



Στην ερώτηση πόσο ικανοποιημένος είστε από το βαθμό που γίνεται ευρύτερα γνωστό το έργο του Δ.Ι. Ε. Κ. και της επαγγελματικής εκπαίδευσης γενικότερα στην τοπική κοινωνία, οι περισσότεροι διευθυντές, 10 (41,7%) στον αριθμό δήλωσαν «μέτρια ικανοποιημένος» (Διάγραμμα 22). Απάντησαν «πολύ ικανοποιημένος» 7 (29,2%) διευθυντές. Οι 5 (20,8%) δήλωσαν «λίγο ικανοποιημένοι» και 2 (8,3%) απάντησαν «πάρα πολύ ικανοποιημένοι». Η διάμεσος του δείγματος είναι 3 («μέτρια ικανοποιημένος») και το ενδοτεταρτημοριακό εύρος ισούται με 1.

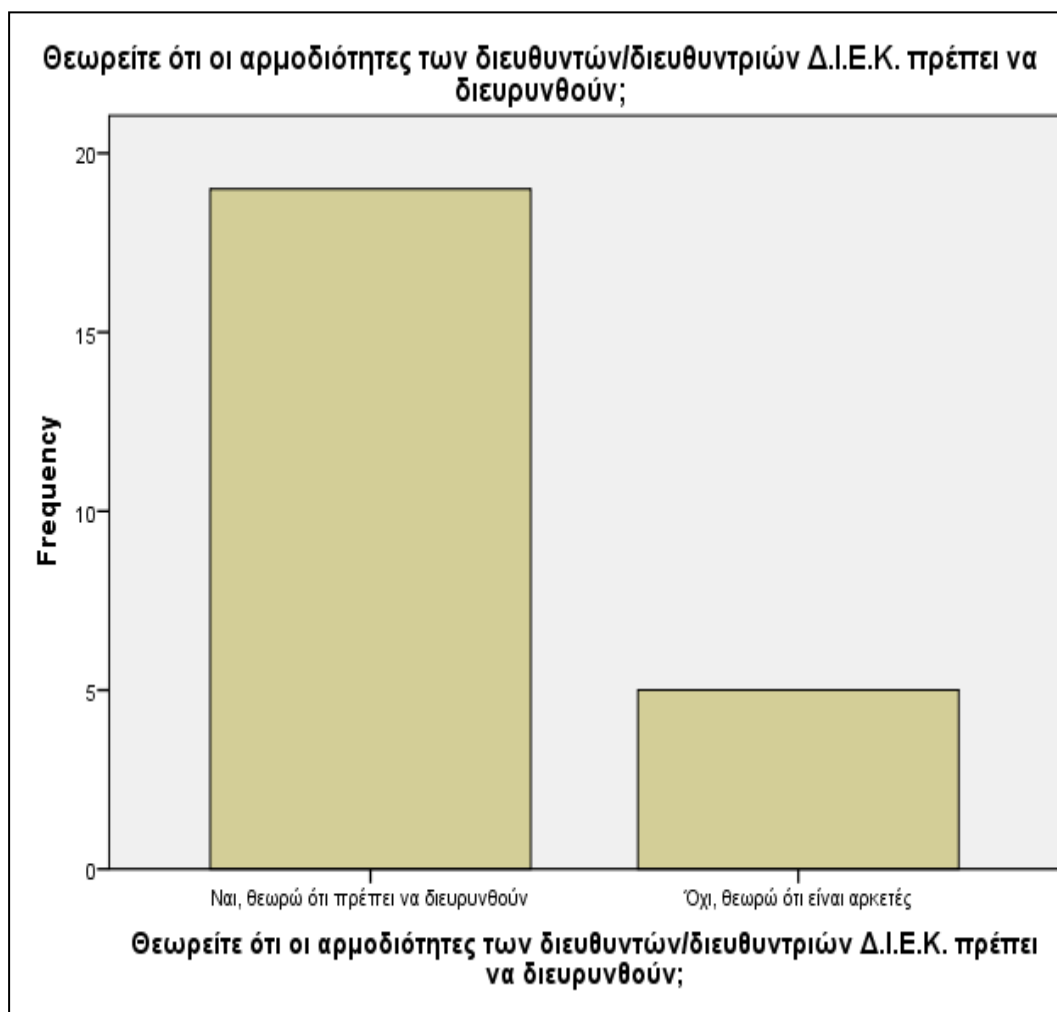
Διάγραμμα 22: Ικανοποίηση από το εύρος αναγνώρισης του Έργου του ΔΙΕΚ



7.3.2. Το εύρος των αρμοδιοτήτων των διευθυντών Δ.Ι.Ε.Κ.

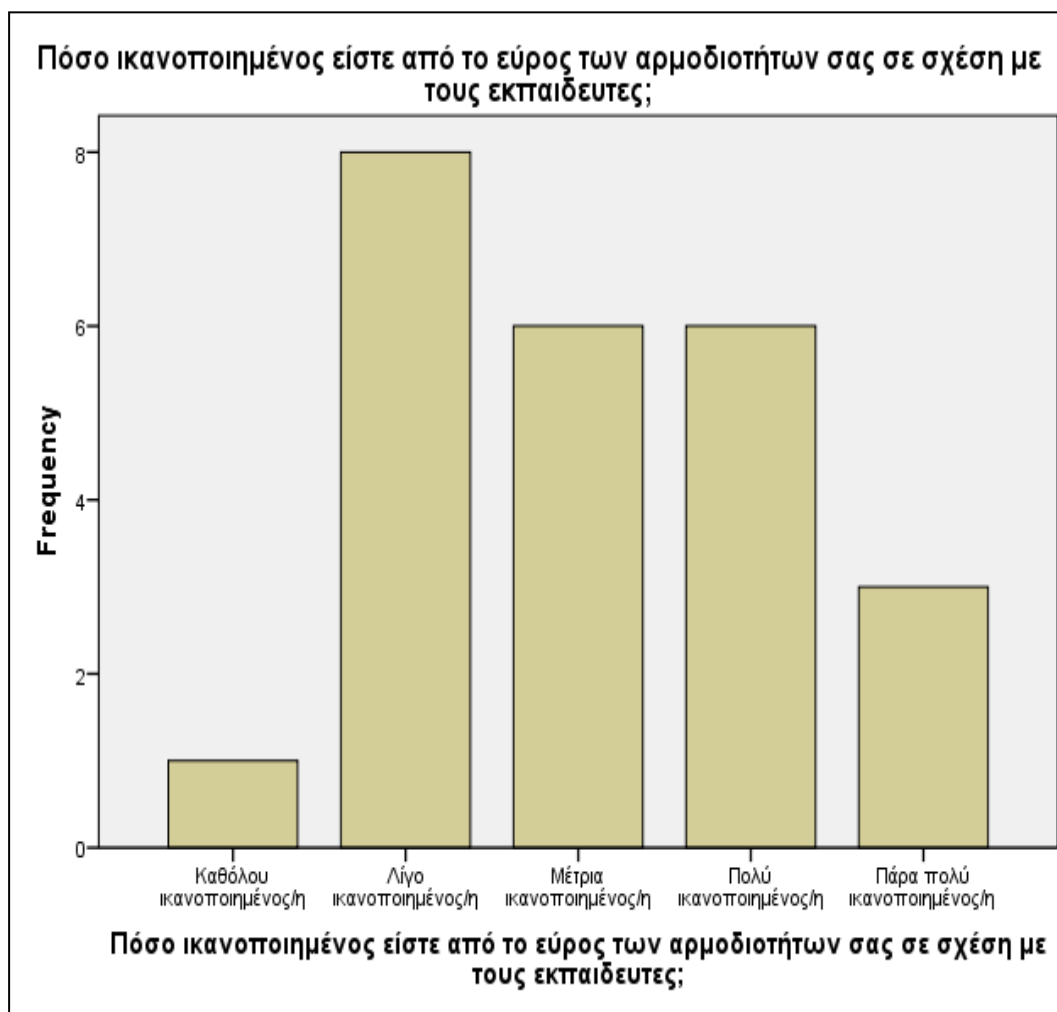
Στην ερώτηση «Θεωρείτε ότι οι αρμοδιότητες των διευθυντών/διευθυντριών Δ.Ι.Ε.Κ. πρέπει να διευρυνθούν;», οι περισσότεροι διευθυντές, 19 (79,2%) στον αριθμό απάντησαν πως ναι, θεωρούν ότι πρέπει να διευρυνθούν (Διάγραμμα 23). Οι 5 (20,8%) δήλωσαν ότι δεν επιθυμούν να διευρυνθούν.

Διάγραμμα 23: Διεύρυνση των Αρμοδιοτήτων των Διευθυντών



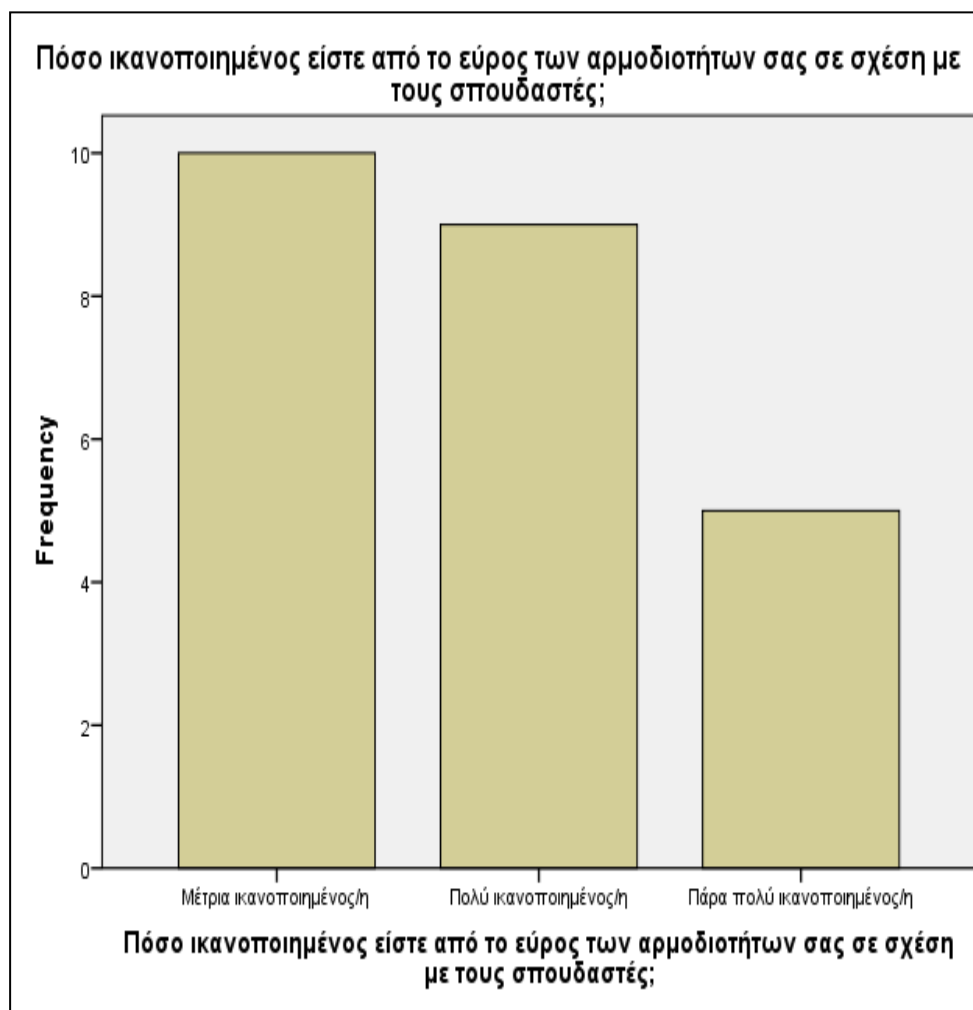
Στην ερώτηση «πόσο ικανοποιημένος είστε από το εύρος των αρμοδιοτήτων σας σε σχέση με τους εκπαιδευτές;», 8 (33,3%) διευθυντές απάντησαν «λίγο ικανοποιημένος», 6 (25%) δήλωσαν «μέτρια ικανοποιημένοι» και άλλοι 6 (25%) δήλωσαν «πολύ ικανοποιημένοι (Διάγραμμα 24). Απάντησαν ότι είναι «πάρα πολύ ικανοποιημένοι 3 (12,5%) διευθυντές και ένας (4,2%) δήλωσε «καθόλου ικανοποιημένος». Η διάμεσος του δείγματος είναι 3 («μέτρια ικανοποιημένος») και το ενδοτεταρτημοριακό εύρος ισούται με 2.

Διάγραμμα 24: Αρμοδιότητες σε Σχέση με τους Εκπαιδευτές



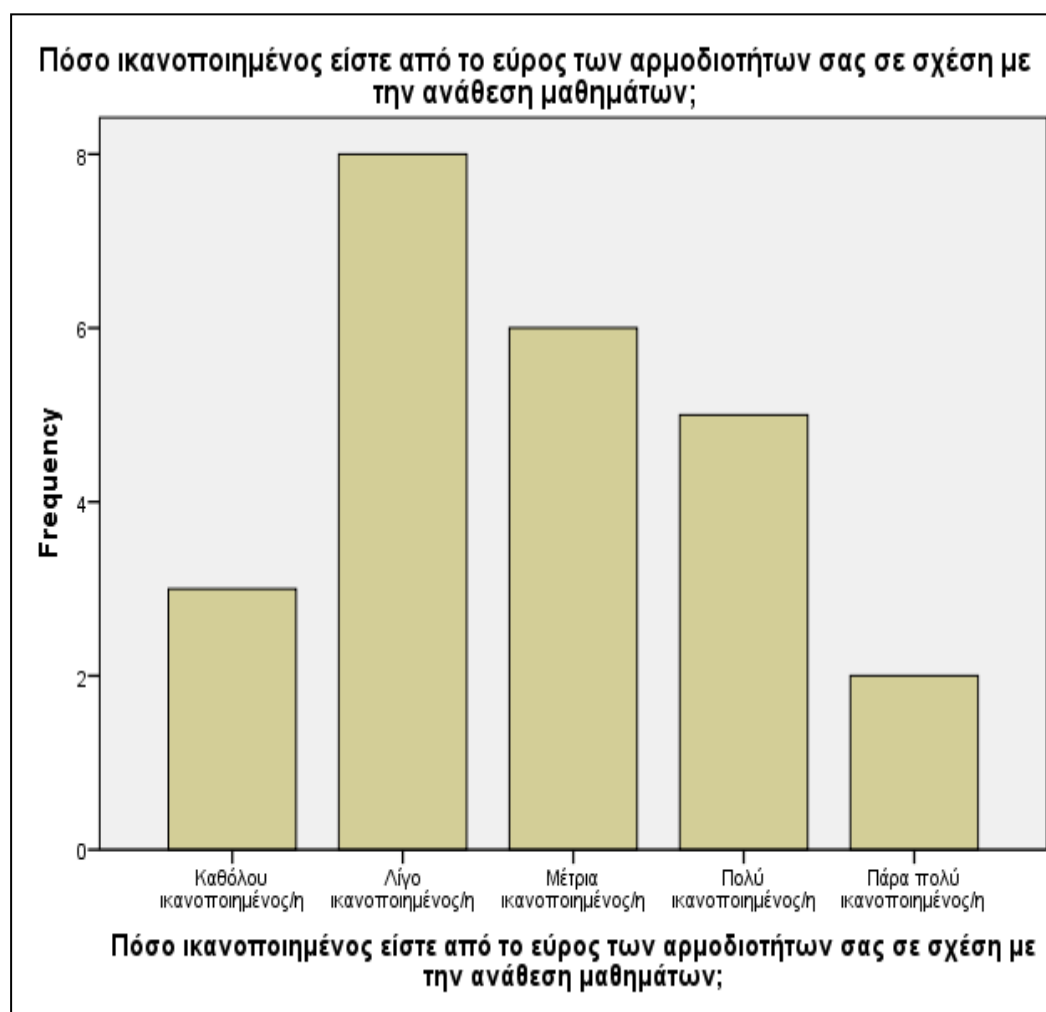
Στην ερώτηση «Πόσο ικανοποιημένος είστε από το εύρος των αρμοδιοτήτων σας σε σχέση με τους σπουδαστές;», οι περισσότεροι διευθυντές 10 (41,7%) στον αριθμό, δήλωσαν ότι είναι «μέτρια ικανοποιημένοι» και οι 9 (37,5%) ότι είναι «πολύ ικανοποιημένοι» (Διάγραμμα 25). Απάντησαν «πάρα πολύ ικανοποιημένοι» 5 (20,8%) διευθυντές. Η διάμεσος του δείγματος είναι το 4, το οποίο αντιστοιχεί στην απάντηση «πολύ ικανοποιημένος» και το ενδοτεταρτημοριακό εύρος ισούται με 1.

Διάγραμμα 25: Αρμοδιότητες σε Σχέση με τους Σπουδαστές



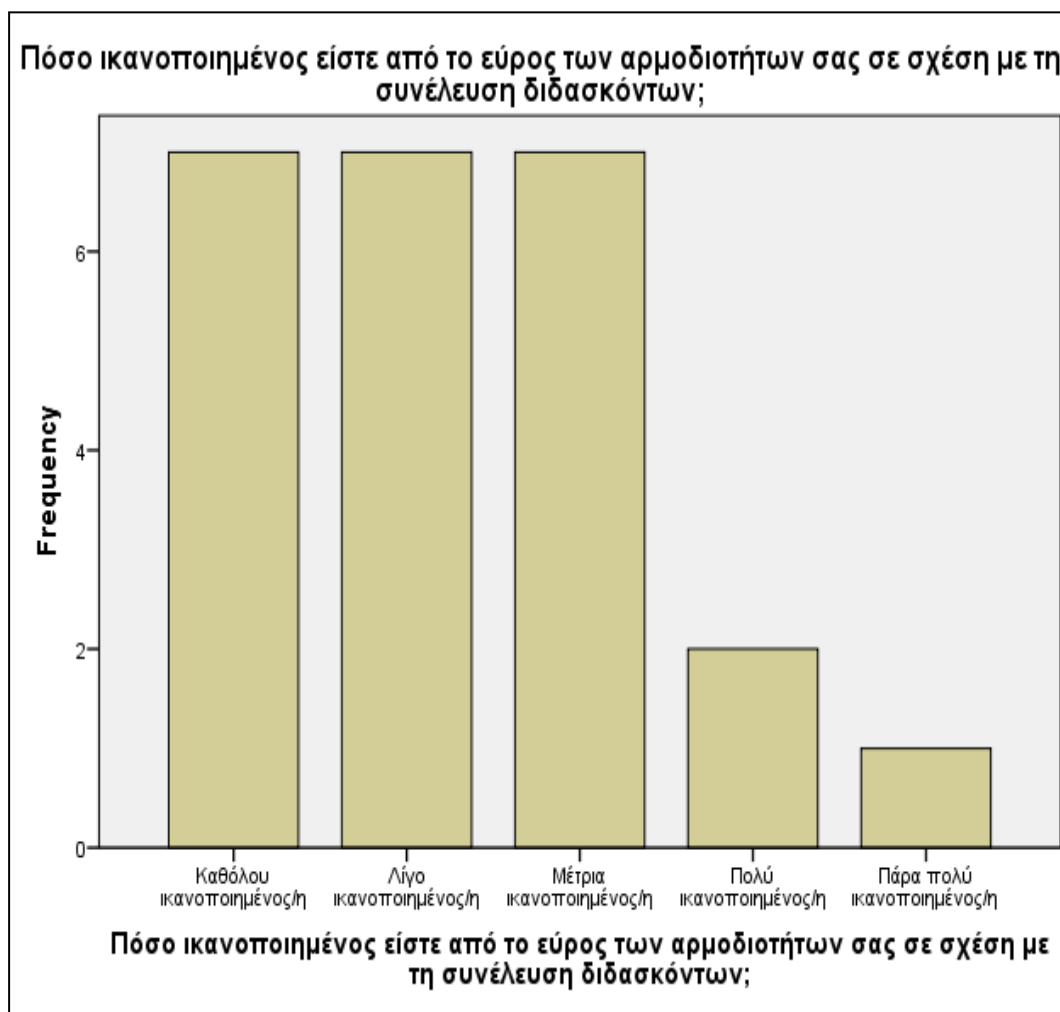
Στην ερώτηση «Πόσο ικανοποιημένος είστε από το εύρος των αρμοδιοτήτων σας σε σχέση με την ανάθεση μαθημάτων;», οι 8 (33,3%) ερωτώμενοι απάντησαν ότι είναι «λίγο ικανοποιημένοι», 6 (25%) δήλωσαν «μέτρια ικανοποιημένοι» (Διάγραμμα 26). Απάντησαν ότι είναι «πολύ ικανοποιημένοι» 5 (20,8%) διευθυντές, ενώ 3 (12,5%) δήλωσαν ότι είναι «καθόλου ικανοποιημένοι» και 2 (8,3 %) εξέφρασαν πάρα πολύ μεγάλη ικανοποίηση. Η διάμεσος του δείγματος είναι το 3 που αντιστοιχεί στην απάντηση «Μέτρια ικανοποιημένος», το ενδοτεταρτημοριακό εύρος ισούται με 2.

Διάγραμμα 26: Αρμοδιότητες σε Σχέση με την Ανάθεση Μαθημάτων στους Εκπαιδευτές



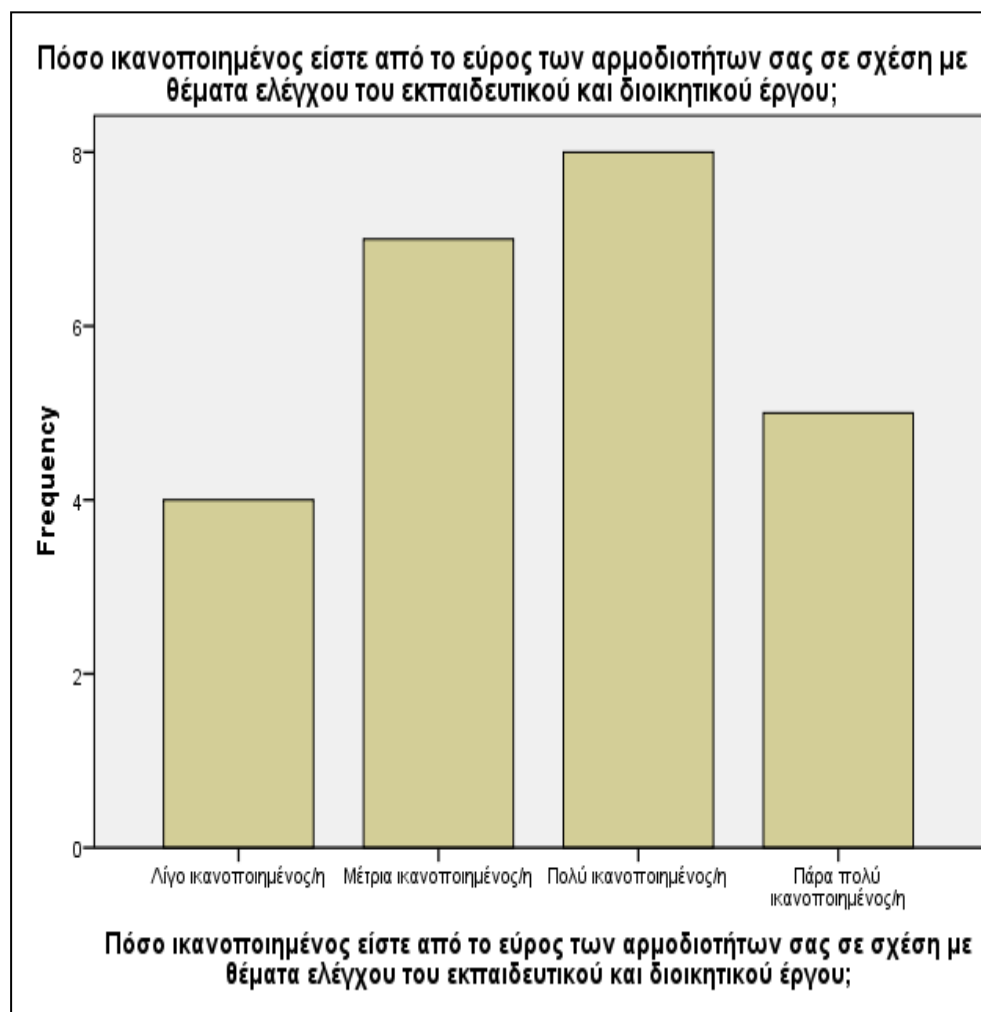
Στην ερώτηση «Πόσο ικανοποιημένος είστε από το εύρος των αρμοδιοτήτων σας σε σχέση με τη συνέλευση διδασκόντων;», 7(29,2%) διευθυντές δήλωσαν «καθόλου ικανοποιημένοι», άλλοι 7(29,2%) «λίγο ικανοποιημένοι» και άλλοι 7(29,2%) «μέτρια ικανοποιημένοι» (Διάγραμμα 27). Οι 2 (8,3%) απάντησαν «πολύ ικανοποιημένοι», ενώ ένας δήλωσε «πάρα πολύ ικανοποιημένος». Η διάμεσος του δείγματος είναι το 2 που αντιστοιχεί στην απάντηση «λίγο ικανοποιημένος» και το ενδοτεταρτημοριακό εύρος ισούται με 2.

Διάγραμμα 27: Αρμοδιότητες σε Σχέση με τη Συνέλευση Διδασκόντων



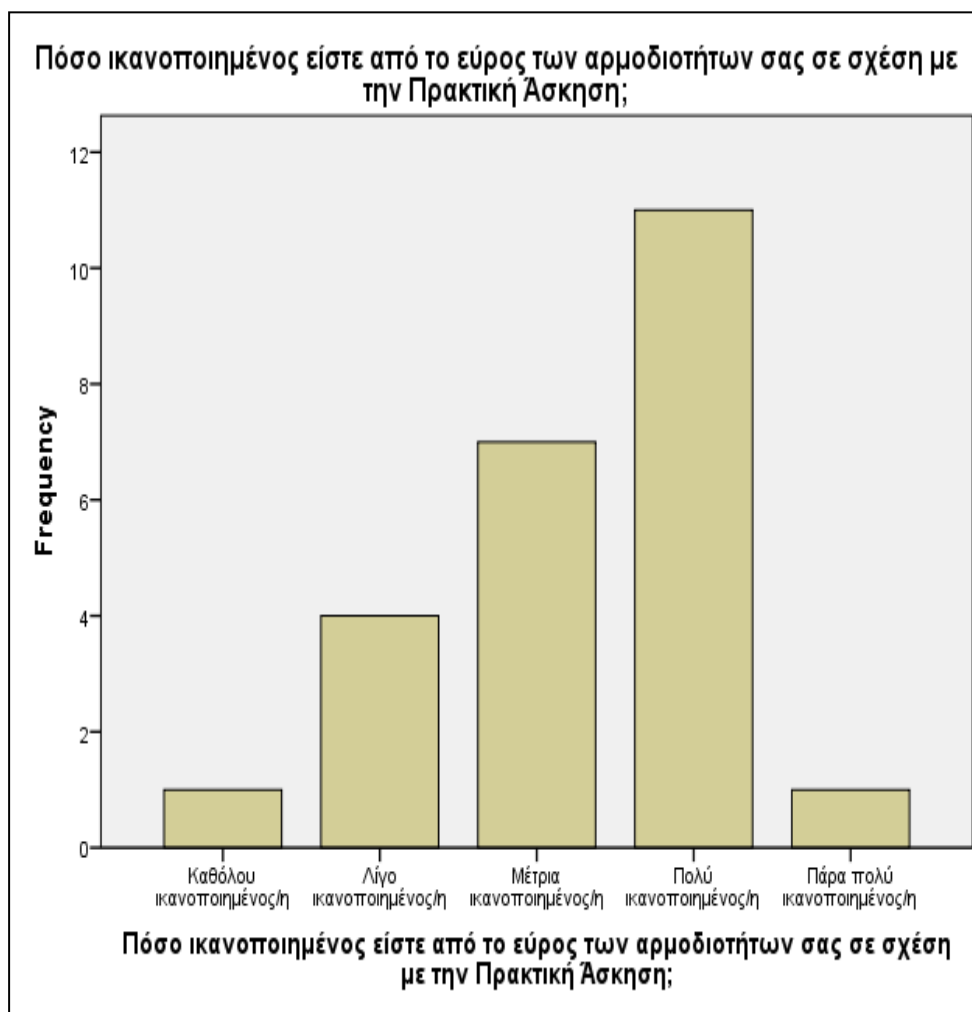
Στην ερώτηση «Πόσο ικανοποιημένος είστε από το εύρος των αρμοδιοτήτων σας σε σχέση με θέματα ελέγχου του εκπαιδευτικού και διοικητικού έργου;» οι 8 (33,3%) δήλωσαν πως είναι «πολύ ικανοποιημένοι», οι 7 (29,2%) απάντησαν πως είναι «μέτρια ικανοποιημένοι», 5 (20,8%) δήλωσαν «πάρα πολύ ικανοποιημένοι» και 4 (16,7%) απάντησαν ότι είναι «λίγο ικανοποιημένοι» (Διάγραμμα 28). Η διάμεσος του δείγματός είναι το 4 που αντιστοιχεί στην απάντηση «πολύ ικανοποιημένος» και το ενδοτεταρτημοριακό εύρος ισούται με 1.

Διάγραμμα 28: Αρμοδιότητες σε Σχέση με τον Έλεγχο του Εκπαιδευτικού και Διοικητικού Έργου



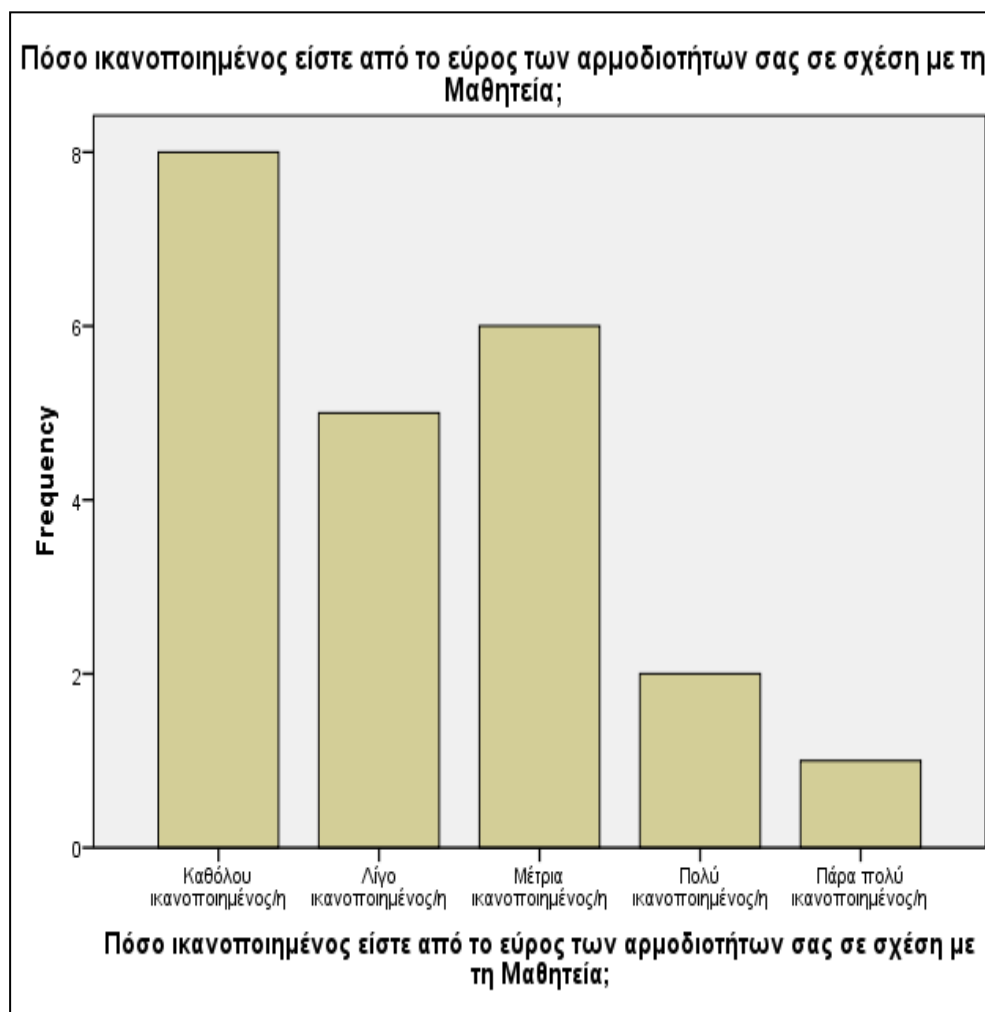
Στην ερώτηση «Πόσο ικανοποιημένος είστε από το εύρος των αρμοδιοτήτων σας σε σχέση με την Πρακτική Άσκηση;» οι 11 (45,8%) διευθυντές απάντησαν ότι είναι «πολύ ικανοποιημένοι», οι 7 (29,2%) δήλωσαν ότι είναι μέτρια ικανοποιημένοι, οι 4 (16,7%) απάντησαν «λίγο ικανοποιημένοι» και ένας (4,2%) δήλωσε «καθόλου ικανοποιημένος», ενώ άλλος ένας (4,2) ότι είναι «πάρα πολύ ικανοποιημένος» (Διάγραμμα 29). Η διάμεσος του δείγματος είναι 3,5 που αντιστοιχεί στην απάντηση μέτρια ικανοποιημένος προς πολύ ικανοποιημένος και το ενδοτεταρτημοριακό εύρος ισούται με 1.

Διάγραμμα 29: Αρμοδιότητες σε Σχέση με την Πρακτική Άσκηση



Στην ερώτηση «Πόσο ικανοποιημένος είστε από το εύρος των αρμοδιοτήτων σας σε σχέση με τη Μαθητεία;», οι 8 (33,3%) διευθυντές απάντησαν ότι είναι «καθόλου ικανοποιημένοι» (Διάγραμμα 30). Οι 6 (25%) δήλωσαν ότι είναι «μέτρια ικανοποιημένοι», ενώ 5 (20,8%) ότι είναι «λίγο ικανοποιημένοι». Απάντησαν «πολύ ικανοποιημένοι» 2 (8,3%) διευθυντές, ενώ ένας (4,2%) δήλωσε «πάρα πολύ ικανοποιημένος». Η διάμεσος του δείγματος είναι το 2 που αντιστοιχεί στην απάντηση «λίγο ικανοποιημένος» και το ενδοτεταρτημοριακό εύρος είναι 2.

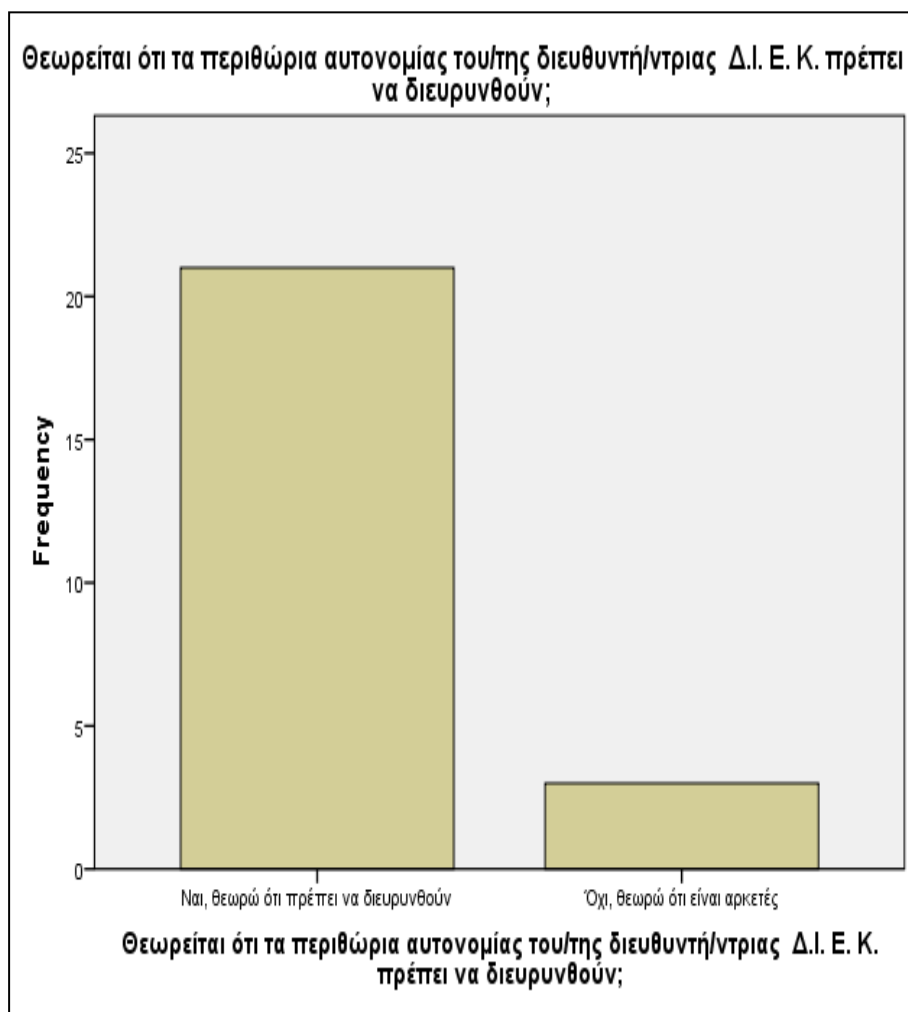
Διάγραμμα 30: Αρμοδιότητες σε Σχέση με τη Μαθητεία



7.3.3. Το εύρος των περιθωρίων αυτονομίας στη διοίκηση των Δ.Ι.Ε.Κ.

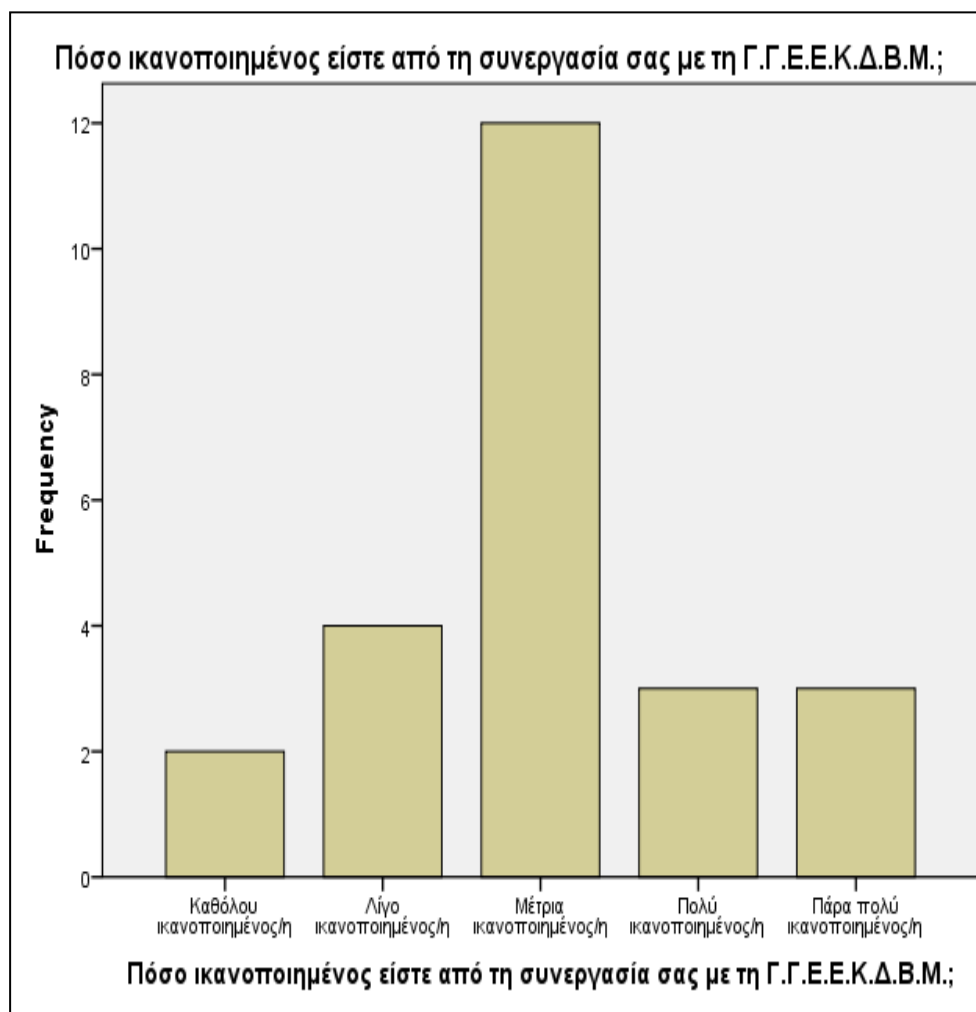
Στην ερώτηση «θεωρείται ότι τα περιθώρια αυτονομίας των διευθυντών ΔΙΕΚ πρέπει να διευρυνθούν;», οι περισσότεροι διευθυντές, 21 στον αριθμό (87,5%) απάντησαν ότι «Ναι, θεωρούν ότι πρέπει να διευρυνθούν», ενώ 3 (12,5%) διευθυντές δήλωσαν ότι δεν χρειάζεται να διευρυνθούν διότι είναι αρκετές (Διάγραμμα 31).

Διάγραμμα 31: Διεύρυνση των περιθωρίων αυτονομίας των ΔΙΕΚ



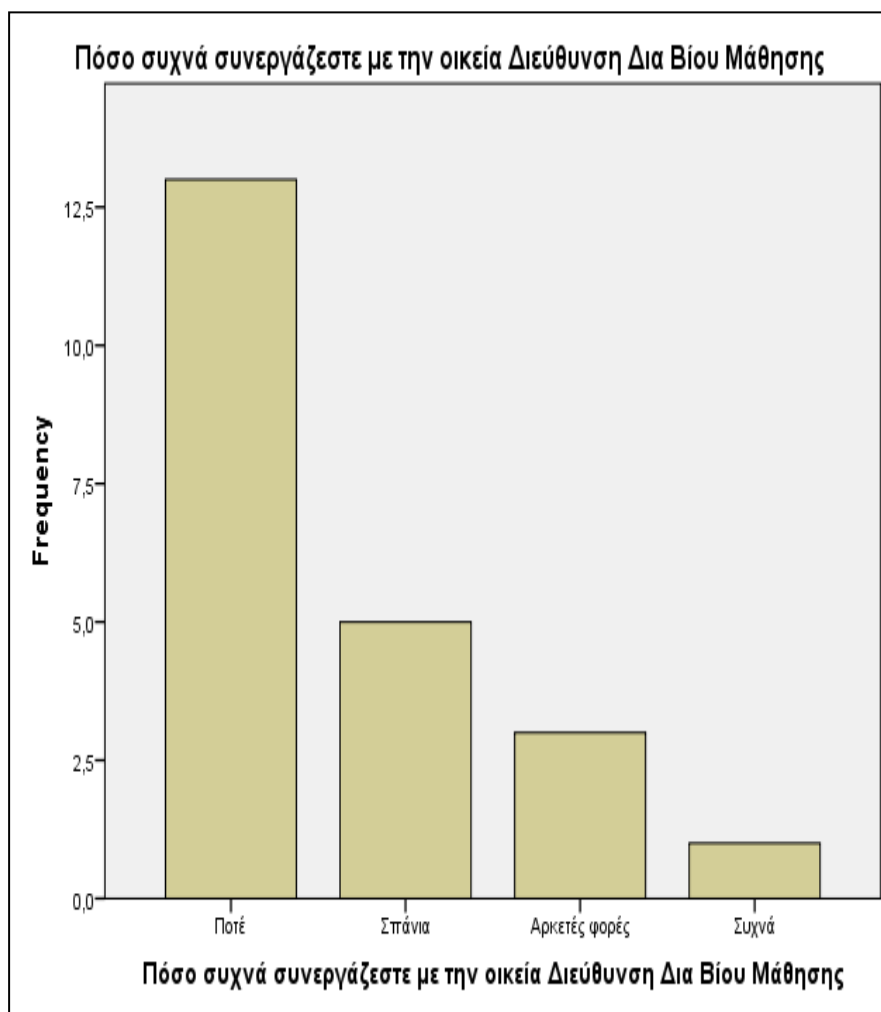
Στην ερώτηση «Πόσο ικανοποιημένος είστε από τη συνεργασία σας με τη Γ.Γ.Ε.Ε.Κ.Δ.Β.Μ. για τη ρύθμιση κάθε λειτουργικού θέματος αρμοδιότητάς σας;», οι μισοί διευθυντές, 12 (50%) στον αριθμό δήλωσαν ότι είναι «μέτρια ικανοποιημένοι», ενώ 4 (16,5%) απάντησαν ότι είναι «λίγο ικανοποιημένοι» (Διάγραμμα 32). Απάντησαν ότι είναι «πολύ ικανοποιημένοι» 3(12,5%) διευθυντές, ενώ άλλοι 3 (12,5%) ότι είναι «πάρα πολύ ικανοποιημένοι». Οι 2 (8,3%) διευθυντές δήλωσαν ότι είναι «καθόλου ικανοποιημένοι». Η διάμεσος του δείγματος είναι το 3 που αντιστοιχεί στην απάντηση «μέτρια ικανοποιημένος» και το ενδοτεταρτημοριακό εύρος ισούται με 2.

Διάγραμμα 32: Ικανοποίηση από τη Συνεργασία με τη Γ.Γ.Ε.Ε.Κ.Δ.Β.Μ.



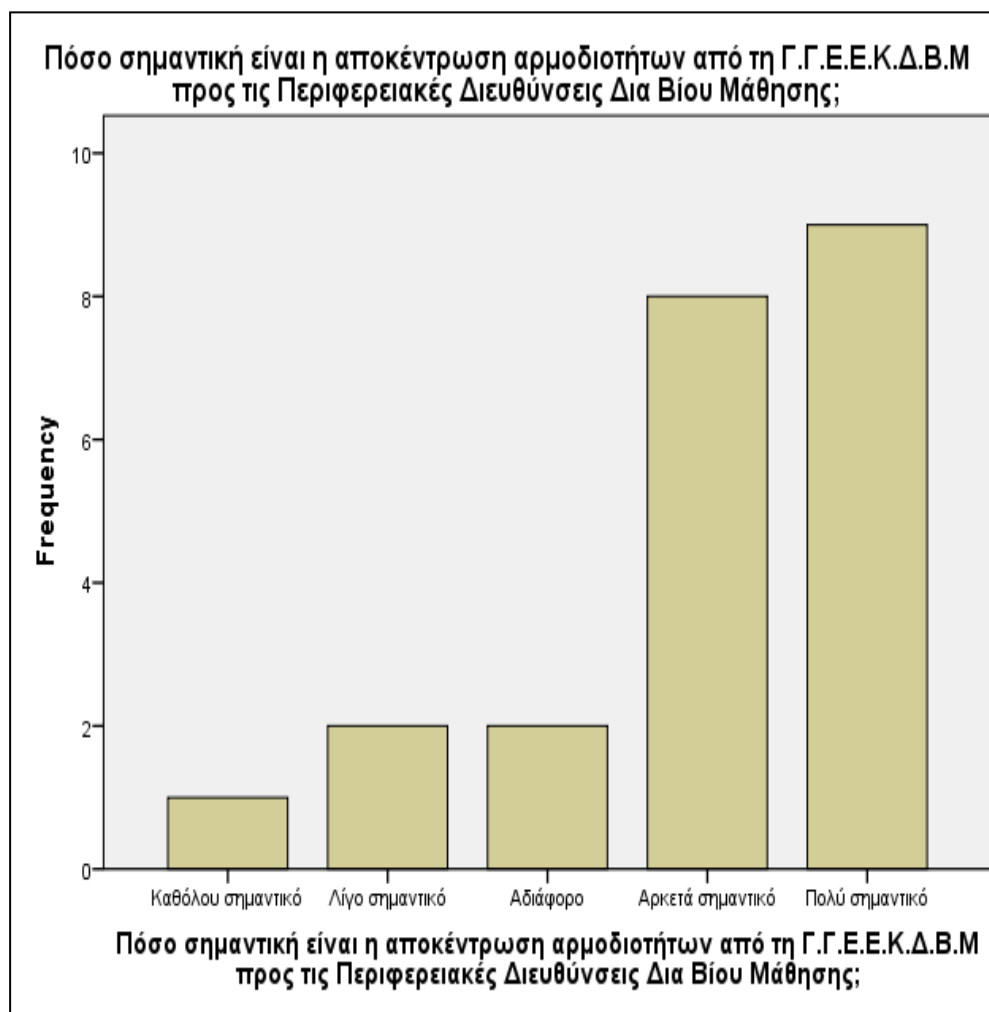
Στην ερώτηση «Πόσο συχνά συνεργάζεστε με την οικεία Διεύθυνση Δια Βίου Μάθησης που εδρεύει στην Περιφερειακή Ενότητα που ανήκετε;», οι 13 (54,2%) διευθυντές απάντησαν «ποτέ», οι 5 (20,8%) δήλωσαν «σπάνια», οι 3 (12,5%) «αρκετές φορές» και ένας (4,2%) απάντησε «συχνά» (Διάγραμμα 33). Σε αυτή την ερώτηση, 2 (8,3%) διευθυντές δεν απάντησαν. Η διάμεσος του δείγματος είναι το 1, που αντιστοιχεί στην απάντηση «ποτέ» και το ενδοτεταρτημοριακό εύρος ισούται με το 1.

Διάγραμμα 33: Συνεργασία με την οικεία ΔΔΒΜ



Στην ερώτηση «Πόσο σημαντική είναι, κατά τη γνώμη σας, για τη λειτουργία του Δ.Ι.Ε.Κ. η αποκέντρωση αρμοδιοτήτων από τη Γ.Γ.Ε.Ε.Κ.Δ.Β.Μ προς τις Περιφερειακές Διευθύνσεις Δια Βίου Μάθησης (Δ.Δ.Β.Μ);», οι 8 (33,3) δήλωσαν ότι είναι «αρκετά σημαντική» και οι 9 (37,5%) απάντησαν «πολύ σημαντική» (Διάγραμμα 34). Δύο διευθυντές (8,3%) απάντησαν «αδιάφορο» και άλλοι 2 (8,3%) δήλωσαν «λίγο σημαντική», ενώ ένας (4,2%) πιστεύει ότι είναι «καθόλου σημαντική». Δεν έδωσαν κάποια απάντηση δύο (8,3%) διευθυντές. Η διάμεσος είναι το 4 που αντιστοιχεί στην απάντηση «αρκετά σημαντική» και το ενδοτεταρτημοριακό εύρος ισούται με 1.

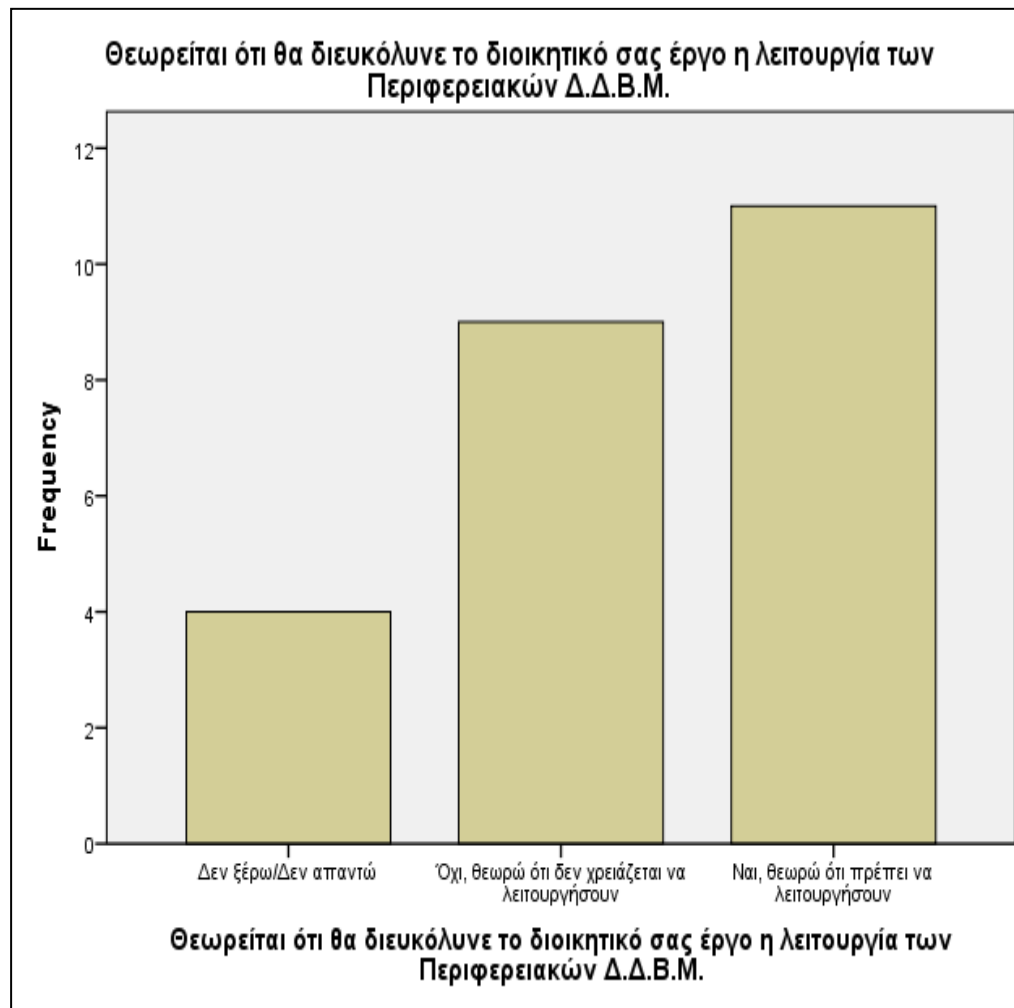
Διάγραμμα 34: Αποκέντρωση αρμοδιοτήτων από τη ΓΓΕΕΚΔΒΜ προς τις Περιφερειακές ΔΔΒΜ



Οι απαντήσεις στην ερώτηση «Σύμφωνα με τη γνώμη σας, ποιες θα έπρεπε να είναι οι αρμοδιότητες της Περιφερειακής Διεύθυνσης Δια Βίου Μάθησης (Δ.Δ.Β.Μ.) σε σχέση με τα Δ.Ι.Ε.Κ, ώστε να διευκολύνεται το διοικητικό σας έργο;», κωδικοποιήθηκαν σε τρεις κατηγορίες, ώστε κάθε διευθυντής να ενταχθεί σε μία μόνο κατηγορία. Η πρώτη κατηγορία αφορά σε αυτούς που ανέφεραν διάφορες αρμοδιότητες, η δεύτερη κατηγορία περιλαμβάνει αυτούς που με τον έναν ή τον άλλον τρόπο υποστήριξαν ότι δεν χρειάζεται να λειτουργήσουν οι Περιφερειακές Δ.Δ.Β.Μ κι στην τρίτη κατηγορία εντάχθηκαν όσοι δεν απάντησαν καθόλου και για αυτό ονομάστηκε «Δεν ξέρω/Δεν απαντώ». Οι περισσότεροι διευθυντές του δείγματος 11 (45,8%) στον αριθμό δήλωσαν ότι θεωρούν πως πρέπει να λειτουργήσουν οι Περιφερειακές Δ.Δ.Β.Μ., ενώ οι 9 (37,5%) πιστεύουν ότι δεν

χρειάζεται να λειτουργήσουν (Διάγραμμα 35). Ορισμένοι διευθυντές, 4 (16,7%) στον αριθμό, απέφυγαν να απαντήσουν σε αυτή την ερώτηση.

Διάγραμμα 35: Ανάγκη Λειτουργίας των Περιφερειακών ΔΔΒΜ



Κεφάλαιο 8ο: Αποτελέσματα της έρευνας από την ποιοτική ανάλυση δεδομένων

Η ποιοτική ανάλυση των απαντήσεων στις ανοιχτές ερωτήσεις επιτρέπει την ανάδειξη και μελέτη των πολλών διαστάσεων του ερευνώμενου ζητήματος και ταυτόχρονα τη διάκριση σημαντικών λεπτομερειών που αποτελούν τα δομικά στοιχεία του. Στην προκειμένη περίπτωση συνέβαλε στην αποτύπωση του εύρους και της συνθετότητας του διοικητικού έργου, από την οπτική των διευθυντικών στελεχών του ΔΙΕΚ. Τα ποιοτικά δεδομένα της έρευνας αποτέλεσαν η εμπειρία των ατόμων και τα υποκειμενικά νοήματα που τη συγκροτούν, πλαισιωμένα από το ευρύτερο κοινωνικό και πολιτισμικό συγκείμενο στο οποίο αποκτήθηκαν (Ισαρη & Πουρκός, 2015). Ένα ακόμη πλεονέκτημα της ποιοτικής έρευνας είναι η ευχέρεια που δίνει στο χειρισμό τόσο της διαδικασίας, αφού οι ερωτήσεις είναι ανοιχτές, όσο και του αποτελέσματος, καθώς η κωδικοποίηση των ευρημάτων εξαρτάται από τις απαντήσεις των ερωτώμενων (Κουλαξίζη, 2014). Ενδείκνυται, δηλαδή, για περιπτώσεις όπως η παρούσα έρευνα, όπου οι πτυχές της διοίκησης των ΔΙΕΚ αποτελεί έναν αγεωγράφητο χώρο του εκπαιδευτικού διοικητικού συστήματος. Αυτό, όπως υποστηρίχθηκε στο θεωρητικό μέρος, οφείλεται στην ειδοποιό διαφορά που έχουν τα ΔΙΕΚ από τους υπόλοιπους εκπαιδευτικούς οργανισμούς στην Ελλάδα -πρωτοβάθμιας, δευτεροβάθμιας(γενικής και επαγγελματικής) και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης-, καθιστώντας τη μεταφορά ερευνητικών δεδομένων, από έρευνες που πραγματοποιήθηκαν για τα άλλα εκπαιδευτικά ιδρύματα, υποθετική και ατεκμηρίωτη.

Η επεξεργασία του περιεχομένου των απαντήσεων πραγματοποιήθηκε σύμφωνα με τη θεματική ποιοτική ανάλυση λόγου(Miles & Humberman, 1994, όπου αναφέρεται στο Μούζα,2018). Το περιεχόμενο του κειμένου ομαδοποιήθηκε σε κατηγορίες και θεματικούς άξονες. Πιο συγκεκριμένα, η ανάλυση των ποιοτικών δεδομένων εφαρμόστηκε σε τρία επίπεδα. Αρχικά, κάθε απάντηση αναγνώστηκε τόσες φορές όσες απαιτήθηκε προκειμένου να αποκτηθεί ολοκληρωμένη αντίληψη και κατανόηση της συνολική άποψης επί του θέματος για κάθε ερωτώμενο. Σε πρώτη φάση, επιμερίστηκε το σύνολο των δεδομένων σε μικρότερα τμήματα με κριτήριο τα ερευνητικά ερωτήματα. Σε κάθε τμήμα αποδόθηκε ένας μοναδικός κωδικός, ο οποίος ανταποκρίνεται στο συγκεκριμένο νόημα και συνοδεύεται από το λειτουργικό

ορισμό του. Αυτή η διαδικασία εφαρμόστηκε σε όλες τις απαντήσεις και για όλους τους συμμετέχοντες στην παρούσα έρευνα.

Πίνακας 2: Αντιστοίχιση Κειμένου με τον Κωδικό-Λειτουργικό Ορισμό

Κείμενο	Κωδικός/ Λειτουργικός Ορισμός
Δεν υπάρχει δυνατότητα αξιολόγησης των εκπαιδευτικών, με αποτέλεσμα να μην μπορεί να γίνει ουσιαστική επιλογή των αρίστων», (Διευθυντής 13).	ΠΕΠΑΑΕ/ Απουσία αξιολόγησης των εκπαιδευτών

Στο δεύτερο επίπεδο επεξεργασίας του περιεχομένου έγινε αντιπαράβολή και σύγκριση των κωδικών μεταξύ τους, προκειμένου να εντοπιστούν κωδικοί με όμοια χαρακτηριστικά ή κωδικοί που θα μπορούσαν να ενταχθούν σε άλλη κατηγορία. Στη συνέχεια οι κωδικοί που συνδέονταν νοηματικά και αφορούσαν πτυχές της υπό μελέτη διάστασης του διοικητικού έργου των ΔΙΕΚ, οργανώθηκαν, επαναδιατυπώθηκαν και ομαδοποιήθηκαν σε κοινές κατηγορίες.

Πίνακας 3: Αντιστοίχιση του Κωδικού-Λειτουργικού Ορισμού με Κατηγορία

Κατηγορίες	Κωδικό/ Λειτουργικοί Ορισμοί
Σύστημα πρόσληψης	ΠΕΠΑΑΕ/ Απουσία αξιολόγησης των εκπαιδευτών

Έπειτα, οι κατηγορίες κατατάχθηκαν στους θεματικούς άξονες της ποιοτικής έρευνας.

Πίνακας 4: Αντιστοίχιση της Κατηγορίας με το Θεματικό Άξονα

Γ. Θεματικός Άξονας	
ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΕΣ	
Κατηγορίες	Κωδικό/ Λειτουργικοί Ορισμοί
Σύστημα πρόσληψης	ΠΕΠΑΑΕ/ Απουσία αξιολόγησης των εκπαιδευτών

Τέλος, στο τρίτο επίπεδο ανάλυσης, πραγματοποιήθηκε παρουσίαση και ερμηνεία των αποτελεσμάτων, με βάση τους πίνακες που συντάχθηκαν και τα κείμενα των απαντήσεων που έδωσαν οι διευθυντές που συμμετείχαν στην έρευνα.

Από την ποιοτική θεματική ανάλυση προέκυψαν 277 κωδικοί, οι οποίοι ομαδοποιήθηκαν σε 59 κατηγορίες και στη συνέχεια εντάχθηκαν σε 12 θεματικούς άξονες, ως εξής:

A. ΑΠΟΣΤΟΛΗ ΤΟΥ Δ.Ι.Ε.Κ.

B. ΣΤΟΧΟΙ ΤΟΥ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ

Γ. ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΕΣ

Δ. ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗ ΦΟΙΤΗΣΗ

E. ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ

ΣΤ. ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΘΕΣΜΟ ΤΗΣ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ

Z. ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

H. ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ ΔΙΔΑΣΚΟΝΤΩΝ

Θ. ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΕΡΓΟΥ

I. ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΩΝ

ΙΑ. ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ

ΙΒ. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΤΩΝ Δ.Ι.Ε.Κ.

Παρακάτω παρατίθενται οι πίνακες έκθεσης των δεδομένων για κάθε θεματικό άξονα, οι οποίοι περιλαμβάνουν τις κατηγορίες, τους κωδικούς μαζί με τους λειτουργικούς ορισμούς για όλους τους διευθυντές που συμμετείχαν στην έρευνα, καθώς και την παρουσίαση των αποτελεσμάτων.

8.1. Πίνακες έκθεσης των δεδομένων και παρουσίαση των αποτελεσμάτων

8.1.1. Η αποστολή του ΔΙΕΚ

Πίνακας 5: Αποστολή του ΔΙΕΚ

Α. ΑΠΟΣΤΟΛΗ ΤΟΥ Δ.Ι.Ε.Κ.			
Κατηγορίες	Κωδικοί-λειτουργικοί ορισμοί	Αναφορές	Σύνολο αναφορών
1. Αγορά εργασίας & Κατάρτιση	ΑΑΕΚΕΠ: Αναγκαίες ειδικότητες στην αγορά εργασίας & κατάρτιση 5ου επιπέδου	Διευθυντής 8	2
	ΑΑΚΕΣΚ:Καταρτισμένους εργαζόμενους & σωστή κατάρτιση	Διευθυντής 9	
2. Κατάρτιση & Καταρτιζόμενοι	ΑΔΠΚΕΕ:Ποιοτική κατάρτιση & εύρεση εργασίας	Διευθυντής 17	6
	ΑΑΚΕΑΕ:Άρτια κατάρτιση & επιβίωση στην αγορά εργασίας	Διευθύντρια 5	
	ΑΑΚΕΠΕ:Άριστη κατάρτιση & επαγγελματικός προσανατολισμός και εύρεση εργασίας	Διευθυντής 13	
	ΑΔΣΚΕΠ:Σωστή κατάρτιση & επαγγελματική πορεία	Διευθυντής 2, Διευθυντής 10	
	ΑΔΣΚΕΕ:Σύγχρονη κατάρτιση & εύρεση εργασίας	Διευθυντής 4	
3. Κατάρτιση	ΑΑΔΚΥΠ:Υψηλής ποιότητας	Διευθυντής 19	4
	ΑΑΑΔΠΚ:Ποιοτική	Διευθυντής 20	

	ΑΔΣΚΑΕ:Σύνδεση της κατάρτισης με την αγορά εργασίας	Διευθυντής 16	
	ΑΑΔΚΠΚ:Πλήρης κατάρτιση	Διευθυντής 23	
4. Αγορά εργασίας	ΑΑΕΠΑΔ:Παροχή ανθρώπινου δυναμικού	Διευθυντής 11, Διευθυντής 24	3
	ΑΑΕΚΑΑ:Κάλυψη των αναγκών της αγοράς εργασίας	Διευθυντής 22	
5. Καταρτιζόμενοι	ΑΔΚΖΕΕ:Εύρεση εργασίας	Διευθύντρια 15	3
	ΑΚΖΕΑΕ:Ένταξη και επανένταξη στην αγορά εργασίας	Διευθυντής 6	
	ΑΚΖΕΠΕπαγγελματικό προσανατολισμό	Διευθυντής 14	
6. Ο σκοπός του Δ.Ι.Ε.Κ.	ΑΠΑΕΕΚ:Παροχή αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης	Διευθυντής 1, Διευθυντής 7, Διευθύντρια 12, Διευθύντρια 18	4
7. Προσωπικό του Δ.Ι.Ε.Κ.	ΑΔΠΔΗΓ:Διεύθυνση και ηγεσία	Διευθυντής 13	1

Στην ερώτηση «Ποια είναι κατά τη γνώμη σας η αποστολή του Δ.Ι. Ε. Κ. ως εκπαιδευτικού οργανισμού;» απάντησαν οι 23 από τους 24 διευθυντές.

Η κωδικοποίηση των απαντήσεων των διευθυντών έγινε με τέτοιο τρόπο ώστε κάθε διευθυντής να μπορεί να ταξινομηθεί σε μία μόνο κατηγορία. Η αποστολή του ΙΕΚ αποτυπώνει τον προσανατολισμό του σκοπού της λειτουργίας του ΔΙΕΚ και διακρίνει κάθε εκπαιδευτικό οργανισμό από του ομοίους με αυτόν οργανισμούς. Σκοπός του ΔΙΕΚ είναι «η παροχή υπηρεσιών αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης σε αποφοίτους δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και αποφοίτους Σχολών Επαγγελματικής Κατάρτισης (Σ.Ε.Κ.)» (Υ.Α. 5954/ ΦΕΚ 1807, τ. Β, 2/7/2014). Βασικές συνιστώσες

της λειτουργίας του ΙΕΚ, σύμφωνα με το σκοπό του, είναι οι καταρτιζόμενοι, οι εκπαιδευτές, η κατάρτιση και η αγορά εργασίας.

Οι απαντήσεις των διευθυντών σκιαγραφούν 7 διαφορετικές ομάδες αποστολής του ΔΙΕΚ. Αυτές είναι, πρώτον, η αγορά εργασία μαζί με την κατάρτιση, δεύτερον, η κατάρτιση και ταυτόχρονα οι καταρτιζόμενοι, τρίτον, η κατάρτιση, τέταρτον, η αγορά εργασίας, πέμπτον, οι καταρτιζόμενοι, έκτον, ο σκοπός του ΔΙΕΚ όπως διατυπώνεται στον Κανονισμό Λειτουργίας τους και, έβδομον, το προσωπικό του ΙΕΚ.

Πιο συγκεκριμένα, στην πρώτη κατηγορία, «αγορά εργασίας & κατάρτιση», εντάχθηκαν δύο διευθυντές. Ο «Διευθυντής 8» που θεωρεί ότι αποστολή του ΙΕΚ είναι διττή και περικλείει την ικανοποίηση της αγοράς εργασίας, παρέχοντας της, τις αναγκαίες σε αυτήν, ειδικότητες και ταυτόχρονα την προσφορά κατάρτισης, η οποία οφείλει να είναι αντάξια του 5ου επιπέδου προσόντων, σύμφωνα με τον ΕΟΠΠΕΠ. Και ο «Διευθυντής 9», ο οποίος θεωρεί ότι αποστολή του ΙΕΚ είναι η παροχή στην αγορά εργασίας καταρτισμένων εργαζομένων και ταυτόχρονα η κατάρτιση, η οποία χαρακτηρίζεται «σωστή».

Αναλυτικά, οι διευθυντές δήλωσαν ότι αποστολή του ΔΙΕΚ είναι «Να καλύψει τις απαιτήσεις του 5ου επιπέδου παρέχοντας κατάρτιση και εξειδίκευση σε ειδικότητες που είναι αναγκαίες στην άμεση αγορά εργασίας.», (Διευθυντής 8).

Και αντίστοιχα ότι είναι οι «Σωστά καταρτισμένοι απόφοιτοι στην αγορά εργασίας», (Διευθυντής 9)

Στη δεύτερη κατηγορία, «Κατάρτιση & Καταρτιζόμενοι», εντάχθηκαν 6 διευθυντές. Ο «Διευθυντής 17», ο οποίος θεωρεί ότι η αποστολή του ΙΕΚ είναι να παρέχει κατάρτιση που να είναι ποιοτική και ταυτόχρονα ο καταρτιζόμενος να αποκτήσει εργασία. Η «Διευθύντρια 5», η οποία θεωρεί ότι η κατάρτιση οφείλει να είναι άρτια και ταυτόχρονα οι καταρτιζόμενοι να καταφέρουν να επιβιώσουν στην αγορά εργασίας. Ο «Διευθυντής 13», επειδή υποστηρίζει ότι αποστολή του ΙΕΚ είναι η κατάρτιση να είναι άριστη και ταυτόχρονα ο καταρτιζόμενος να προσανατολιστεί επαγγελματικά στη εύρεση της εργασίας. Ο «Διευθυντής 2» και ο «Διευθυντής 10», γιατί διατύπωσαν την άποψη ότι αποστολή του ΙΕΚ είναι η κατάρτιση να είναι «σωστή» και ταυτόχρονα ο καταρτιζόμενος να αποκτήσει επαγγελματική πορεία.

Τέλος, ο «Διευθυντής 4», ο οποίος θεωρεί ότι η κατάρτιση πρέπει να είναι «σύγχρονη» και ταυτόχρονα οι καταρτιζόμενοι να βρουν εργασία.

Πιο συγκεκριμένα, δήλωσαν ότι «Η αποστολή του ΔΙΕΚ είναι η ποιοτική κατάρτιση των σπουδαστών με στόχο την επαγγελματική τους αποκατάσταση.», (Διευθυντής 17).

Επίσης, ότι είναι η «Παροχή άρτιας κατάρτισης, Ανάπτυξη οριζοντίων ικανοτήτων των σπουδαστών, προκειμένου να επιβιώνουν σε απαιτητικά εργασιακά περιβάλλοντα.», (Διευθύντρια 5).

Επιπλέον, ότι είναι «Να προάγει την Επαγγελματική Κατάρτιση και να προσφέρει άριστες υπηρεσίες κατάρτισης σε ειδικότητες που βοηθούν στην εύρεση εργασίας στους τομείς ειδικοτήτων, εξειδικεύοντας και προάγοντας την επαγγελματική κατεύθυνση των σπουδαστών του.», (Διευθυντής 13).

Ακόμη ότι «Το ΔΙΕΚ δεν είναι σχολείο. Αποστολή του, η σωστή αρχική κατάρτιση των καταρτιζόμενων, για σωστή επαγγελματική πορεία.», (Διευθυντής 2).

Επίσης, ότι είναι «Να παρέχουν στους καταρτιζόμενους αρχική επαγγελματική κατάρτιση και να εξασφαλίζουν την προσαρμογή τους στις μεταβαλλόμενες ανάγκες της παραγωγικής διαδικασίας.», (Διευθυντής 10).

Επιπλέον, ότι αποστολή του ΔΙΕΚ αποτελεί η «Σύγχρονη κατάρτιση σε ειδικότητες - επαγγέλματα με προοπτική την ένταξη στην αγορά εργασίας.», (Διευθυντής 4).

Στην τρίτη κατηγορία, «κατάρτιση», εντάχθηκαν τέσσερις διευθυντές .Ο «Διευθυντής 19» που υποστηρίζει ότι αποστολή του ΙΕΚ είναι η παροχή κατάρτισης που να είναι «υψηλής ποιότητας». Ο «Διευθυντής 20» που θεωρεί ότι η κατάρτιση πρέπει να είναι «ποιοτική». Ο «Διευθυντής 23» που θεωρεί ότι η κατάρτιση οφείλει να είναι «πλήρης». Και ο «Διευθυντής 16» που πρεσβεύει ότι η κατάρτιση πρέπει να συνδέεται με την αγορά εργασίας.

Πιο συγκεκριμένα δήλωσαν τα εξής :

«Η παροχή υψηλής ποιότητας Επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης», (Διευθυντής 19).

«Ποιοτική κατάρτιση», (Διευθυντής 20).

«Πλήρης επαγγελματική κατάρτιση», (Διευθυντής 23).

«Επαγγελματική κατάρτιση, σύνδεση με την αγορά εργασίας», (Διευθυντής 16)

Στην τέταρτη κατηγορία, «αγορά εργασίας», εντάχθηκαν τρεις διευθυντές. Οι «Διευθυντής 11» και «Διευθυντής 24», οι οποίοι πιστεύουν ότι αποστολή του ΙΕΚ είναι να παρέχουν στην αγορά εργασίας ανθρώπινους πόρους. Και ο «Διευθυντής 22» που θεωρεί ότι το ΙΕΚ πρέπει να καλύψει τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Πιο συγκεκριμένα, απάντησαν ότι αποστολή του ΔΙΕΚ είναι

«Να προετοιμάσει δυναμικό για την αγορά εργασίας», (Διευθυντής 11).

«Να προσφέρει έτοιμα στελέχη στην αγορά εργασίας», (Διευθυντής 24).

«Η κάλυψη των αναγκών της αγοράς εργασίας», (Διευθυντής 22).

Στην πέμπτη κατηγορία, «Καταρτιζόμενοι», εντάχθηκαν τρεις διευθυντές. Η «Διευθύντρια 15» η οποία πιστεύει ότι αποστολή του ΙΕΚ είναι η εύρεση εργασίας από τους καταρτιζόμενους. Ο «Διευθυντής 6» που υποστηρίζει ότι αποστολή του ΙΕΚ είναι η ένταξη και επανένταξη στην αγορά εργασίας των καταρτιζομένων. Και ο «Διευθυντής 14» που πρεσβεύει ότι το ΙΕΚ οφείλει να δώσει στον καταρτιζόμενο επαγγελματικό προσανατολισμό.

«Παροχή επαγγελματικής κατάρτισης για θέση στην αγορά εργασίας», (Διευθύντρια 15).

«Παροχή αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης σε αποφοίτους οποιουδήποτε τύπου Λυκείου και συνάμα η προετοιμασία για ένταξη/επανένταξη στην αγορά εργασίας», (Διευθυντής 6).

«Να δίνει ευκαιρίες σε όσους τολμούν να αποκτήσουν γνώσεις και δεξιότητες για ένα επάγγελμα που τους καλύπτει κάπως», (Διευθυντής 14).

Στην έκτη κατηγορία, «ο σκοπός του ΔΙΕΚ», εντάχθηκαν τέσσερις διευθυντές οι οποίοι δεν εξέφρασαν κάποιο προσανατολισμό, αλλά διατύπωσαν ή αναδιατύπωσαν το σκοπό του ΙΕΚ. Αυτοί είναι οι «Διευθυντής 1», «Διευθυντής 7», «Διευθύντρια 12», και «Διευθύντρια 18».

Αναλυτικά, δήλωσαν ότι αποστολή του ΔΙΕΚ είναι,

«Να παρέχει αρχική επαγγελματική κατάρτιση», (Διευθυντής 1).

η «Παροχή υπηρεσιών εκπαίδευσης και κατάρτισης σε αποφοίτους τουλάχιστον δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης», (Διευθυντής 7).

«Η εκπαίδευση και η κατάρτιση», (Διευθύντρια 12).

η «Αρχική επαγγελματική κατάρτιση στις δομές της Δια Βίου Μάθησης.», (Διευθύντρια 18).

Στην τελευταία κατηγορία, «Προσωπικό του ΔΙΕΚ», εντάχθηκε μία διευθύντρια. Η «Διευθύντρια 3» γιατί θεωρεί ότι ο προσανατολισμός του ΙΕΚ πρέπει να στρέφεται στο προσωπικό του ΙΕΚ.

Όπως χαρακτηριστικά ανέφερε, αποστολή του ΔΙΕΚ είναι «να συντονίζει, να οργανώνει, να ελέγχει και προπάντων να εμπνέει το προσωπικό του ΙΕΚ», (Διευθύντρια 3).

8.1.2. Οι στόχοι του διευθυντή του ΔΙΕΚ

Πίνακας 6: Στόχοι του διευθυντή

B. ΣΤΟΧΟΙ ΤΟΥ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ		
Κατηγορίες	Κωδικοί-λειτουργικοί ορισμοί	Αναφορές
8. Αγορά Εργασίας	ΣΑΕΑΑΑ:Αντίληψη των απαιτήσεων της αγοράς εργασίας	Διευθυντής 8
	ΣΑΕΑΝΕ:Ανταπόκριση στις ανάγκες της αγοράς εργασίας	Διευθυντής 2, Διευθύντρια 5
	ΣΑΕΦΑΚ:Επαφές με φορείς απασχόλησης και κοινωνικούς εταίρους	Διευθυντής 16, Διευθυντής 6
9. Καταρτιζόμενοι	ΣΚΖΑΑΠ:Αντίληψη των απαιτήσεων του πληθυσμού της περιοχής	Διευθυντής 8
	ΣΚΖΠΕΚ:Πρόληψη της εγκατάλειψης της κατάρτισης	Διευθυντής 8

	ΣΚΖΠΚΖ:Παρακίνηση σπουδαστών	Διευθυντής 11
	ΣΚΖΕΥΚ:Εξέυρεση υποψήφιων σπουδαστών	Διευθύντρια 15
	ΣΚΖΙΚΖ:Η ικανοποίηση των καταρτιζομένων	Διευθυντής 13
	ΣΚΖΔΚΑ:Δημιουργία κλίματος που προάγει την αριστεία	Διευθυντής 13
	ΣΚΖΔΕΑ:Διευκόλυνση της επαγγελματικής αποκατάστασης	Διευθυντής 16
	ΣΚΖΠΚΣ:Προώθηση κουλτούρας καλής συνεργασίας	Διευθυντής 14
	ΣΚΖΠΑΤ:Προώθηση απόκτησης τεχνογνωσίας	Διευθυντής 14
	ΣΚΖΑΕΣ:Απόκτηση επαγγελματικής συμπεριφοράς	Διευθυντής 14
	ΣΚΖΟΣΕ:Οργάνωση σεμιναρίων και επιμορφώσεων	Διευθυντής 14
10. Εκπαιδευτές	ΣΕΠΚΕΕ:Προσέλκυση των κατάλληλων	Διευθυντής 8
	ΣΕΠΚΖΕ:Προσέλκυση των καταρτισμένων	Διευθυντής 17
	ΣΕΕΠΚΣ:Προώθηση κουλτούρας συνεργασίας	Διευθυντής 14
	ΣΕΕΟΣΕ:Οργάνωση σεμιναρίων και επιμορφώσεων	Διευθυντής 16
	ΣΕΕΕΤΑ:Ενίσχυση της αποδοτικότητας	Διευθυντής 10
	ΣΕΕΠΑΤ:Προώθηση απόκτησης τεχνογνωσίας	Διευθυντής 14

	ΣΕΕΕΕΣ:Ενίσχυση της επαγγελματικής συμπεριφοράς	Διευθυντής 14
	ΣΕΕΙΕΕ:Ικανοποίηση των εκπαιδευτών	Διευθυντής 13
11. Εργαστήρια	ΣΕΡΓΕΕ:Εξοπλισμός	Διευθύντρια 15
	ΣΕΡΓΚΛ:Καλή λειτουργία	Διευθυντής 17
12. Κατάρτιση	ΣΚΔΛΟΕ:Η διασφάλιση της λειτουργίας και της ολοκλήρωσης κάθε ειδικότητας	Διευθυντής 7
	ΣΚΔΠΚΡ:Η διασφάλιση της ποιότητας στην κατάρτιση	Διευθύντρια 5, Διευθυντής 6
	ΣΚΡΑΚΤ:Άριστη κατάρτιση	Διευθυντής 13
	ΣΚΡΒΚΡ:Βελτίωση της κατάρτισης	Διευθυντής 16, Διευθυντής 23
	ΣΚΣΟΠΚ:Σωστή ολοκλήρωση της πραγματικής κατάρτισης	Διευθυντής 2, Διευθυντής 9
13. Διοικητικό έργο	ΣΔΕΕΠΠ:Επίλυση πιθανών προβλημάτων	Διευθυντής 8
	ΣΔΕΕΔΙ:Η εξωστρέφεια του ΙΕΚ	Διευθυντής 4, Διευθυντής 8
	ΣΔΕΣΤΚ:Στελέχωση και επιλογή κατάλληλου προσωπικού	Διευθυντής 11
	ΣΔΕΑΔΙ:Ανάπτυξη του ΙΕΚ	Διευθυντής 19
	ΣΔΕΕΛΙ:Εύρυθμη λειτουργία του ΔΙΕΚ	Διευθυντής 17, Διευθυντής 22
	ΣΔΕΕΠΑ:Επιλογή ειδικοτήτων με προοπτική στην αγορά εργασίας	Διευθυντής 2, Διευθυντής 9, Διευθύντρια 15
	ΣΔΕΛΑΚ:Η λειτουργία με ακεραιότητα	Διευθύντρια 5
	ΣΔΕΟΔΙ:Η οργάνωση/λειτουργία και	Διευθυντής 13

	διαχείριση του ΔΙΕΚ	
	ΣΔΕΤΤΝ:Η τήρηση των νόμων	Διευθυντής 6
	ΣΔΕΤΔΔ:Διαφάνεια	Διευθυντής 6
	ΣΔΕΕΕΔ:Έλεγχος του εκπαιδευτικού και διοικητικού έργου	Διευθυντής 6, Διευθυντής 14, Διευθύντρια 12, Διευθύντρια 18
	ΣΔΕΣΕΠ:Συμμετοχή σε ευρωπαϊκά προγράμματα	Διευθυντής 9
	ΣΔΕΣΤΚ:Σύνδεση του ΔΙΕΚ με την τοπική κοινωνία	Διευθυντής 8, Διευθυντής 9, Διευθυντής 16
	ΣΔΕΣΤΣ:Στρατηγικός σχεδιασμός, οικονομικοί, επιστημονικοί και παιδαγωγικοί στόχοι	Διευθυντής 1
	ΣΔΕΔΚΗ:Διεύθυνση και ηγεσία	Διευθύντρια 18, Διευθυντής 10, Διευθυντής 23
	ΣΔΕΑΠΔ:Αποτελεσματική διοίκηση	Διευθυντής 4
	ΣΔΕΕΣΙ:Επίτευξη του σκοπού του ΔΙΕΚ	Διευθυντής 24
	ΣΔΕΚΕΚ:Η καλή επικοινωνία με τα κεντρικά	Διευθύντρια 12
	ΣΔΕΔΚΜ:Δημιουργία κοινοτήτων μάθησης	Διευθύντρια 5
	ΣΔΕΕΣΚ:Εισαγωγή καινοτομιών	Διευθυντής 23

Στην ερώτηση « Ποιοι πρέπει να είναι, κατά τη γνώμη σας, οι κύριοι στόχοι ενός/μίας διευθυντή/ντριας Δ.Ι. Ε. Κ.;» απάντησαν οι 22 διευθυντές από τους 24.

Η περιγραφή της στοχοθεσίας των διευθυντών επιλέχθηκε να γίνει συνθετικά, προκειμένου να παρουσιαστεί το εύρος και η συνθετότητα της διεύθυνσης των Δ.Ι.Ε.Κ. Η άσκηση του διοικητικού έργου εξαρτάται από τις απαιτήσεις και τις ανάγκες κάθε εκπαιδευτικού οργανισμού και των ατομικών χαρακτηριστικών του

διευθυντή. Η σύνθεση των διάφορων στόχων, που θέτουν τα διοικητικά στελέχη, περιγράφει το ρόλο και τη φύση του διοικητικού έργου ανά την πρακτική εφαρμογή του. Σύμφωνα με τις απαντήσεις των συμμετεχόντων στην έρευνα, οι στόχοι ομαδοποιήθηκαν σε αυτούς που αποσκοπούν στο διοικητικό έργο, σε αυτούς που εστιάζουν στο έργο της κατάρτισης, σε αυτούς που λαμβάνουν μέριμνα για τη λειτουργία των εργαστηρίων, σε αυτούς που σχετίζονται με τους εκπαιδευτές, σε αυτούς που αφορούν τους καταρτιζόμενους και σε αυτούς που συνδέονται με την τοπική αγορά εργασίας.

Πιο συγκεκριμένα, στην πρώτη ομάδα εντάχθηκαν οι στόχοι που θέτουν ως προτεραιότητα των διευθυντών την άσκηση του διοικητικού έργου περιλαμβάνουν την εύρυθμη λειτουργία του ΔΙΕΚ και την επίλυση των πιθανών προβλημάτων και παράλληλα τη διασφάλιση της ακεραιότητας της διαφάνειας, την τήρηση της νομοθεσίας και την προώθηση της αποτελεσματικής λειτουργίας.

«1) Αποτελεσματική διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού (διοικητικού-εκπαιδευτών), 2) Εποπτεία Κατάρτισης, 3) Εξωστρέφεια ΙΕΚ», (Διευθυντής 4).

«1. Η εύρυθμη λειτουργία των ΔΙΕΚ.2. Η συνεργασία του ΔΙΕΚ με την τοπική κοινωνία και τους φορείς του τόπου», (Διευθυντής 22).

«Η εύρυθμη λειτουργία του ΔΙΕΚ τόσο εκπαιδευτικά όσο και διοικητικά. Η παροχή εργαστηρίων καλής λειτουργίας, η επιλογή καταρτισμένων εκπαιδευτών», (Διευθυντής 17).

Επιπρόσθετα, στη στόχευση του διοικητικού έργου εντάσσονται αναφορές των διευθυντών που επεσήμαναν την ανάγκη του προσανατολισμού του διοικητικού έργου στην ανάπτυξη του ΙΕΚ και επιπλέον στην περαιτέρω σύνδεσή του με την τοπική κοινωνία και παράλληλα στην προώθηση της εξωστρέφειας, στη διατήρηση της καλής επικοινωνίας με την κεντρική διοίκηση, στη μέριμνα για την εισαγωγή καινοτομιών και στη συμμετοχή σε ευρωπαϊκά προγράμματα.

«Η ανάπτυξη του ΙΕΚ», (Διευθυντής 19).

«ΣΩΣΤΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΩΝ ΣΠΟΥΔΑΣΤΩΝ. ΕΥΡΩΠΑΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ. ΣΩΣΤΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΜΕ ΤΟΥΣ ΤΟΠΙΚΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΠΡΟΚΕΙΜΕΝΟΥ ΝΑ ΠΡΟΤΕΙΝΟΝΤΑΙ ΟΙ ΣΩΣΤΕΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ.», (Διευθυντής 9).

«Βελτίωση της κατάρτισης , σύνδεση του ΔΙΕΚ με την τοπική κοινωνία , συνεργασία με φορείς, Σεμινάρια επιμορφώσεις για σπουδαστές και εκπαιδευτές», (Διευθυντής 16).

«Πέρα απο τα διαδικαστικά θα πρέπει να μπορεί να αντιλαμβάνεται τις απαιτήσεις της αγοράς της περιοχής και τις απαιτήσεις του πληθυσμού. Να φροντίζει στην επιλογή κατάλληλων εκπαιδευτών που απαιτεί η κατάρτιση και να επιλύει πιθανά προβλήματα. Επίσης να δημιουργεί συνθήκες κατάλληλες ώστε να μην εγκαταλείπουν την κατάρτιση οι σπουδαστές. Η εξωστρέφεια του ΙΕΚ στην κοινωνία ώστε να προσελκύσει ακόμη και επαγγελματίες για να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους και να ενημερωθούν για τις εξελίξεις στον κλάδο τους. κ.α. Επίσης η διασφάλιση της λειτουργίας κάθε ειδικότητας να αρχίσει και να λήξει ομαλά σε όλα τις τα στάδια : εκπαίδευση-κατάρτιση, εργαστηριακά- δεξιότητες και πρακτική άσκηση.» (Διευθυντής 8).

«Να συντονίζει, να ελέγχει τους εκπαιδευτές και τους καταρτιζόμενους καθώς η καλή επικοινωνία με τα κεντρικά», (Διευθύντρια 12).

«Η ενεργοποίηση , συνεργασία των εκπαιδευτών και εισαγωγή καινοτομιών για την απόκτηση όσο το δυνατόν περισσότερων δεξιοτήτων των καταρτιζομένων», (Διευθυντής 23).

Ορισμένοι διευθυντές συσχετίζουν τους στόχους τους ως προς την άσκηση διοικητικού έργου με τις διοικητικές λειτουργίες της διοίκησης, εστιάζοντας σε ενέργειες που συμβάλουν στην οργάνωση, στο συντονισμό, στη διεύθυνση και την ηγεσία, στο σχεδιασμό και τέλος στον έλεγχο.

«Διεύθυνση, έλεγχος, συμβουλευτικός ρόλος, καθοδήγηση του προσωπικού», (Διευθύντρια 18).

Επιπλέον στην κατηγορία των στόχων που επικεντρώνονται στο διοικητικό έργο εντάχθηκαν η προτεραιότητα να δοθεί σημασία στην επιλογή ειδικοτήτων που έχουν προοπτική στην αγορά εργασίας, εκπληρώνοντας το σκοπό λειτουργίας του και παράλληλα η στόχευση στη δημιουργία κοινοτήτων μάθησης.

«Η επίτευξη του σκοπού λειτουργίας των ΔΙΕΚ», (Διευθυντής 24)

«Να ανταποκρίνεται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας, να διασφαλίζει την ποιότητα του παρεχόμενου εκπαιδευτικού έργου, να δημιουργεί κοινότητες μάθησης, να λειτουργεί με ακεραιότητα, ως δημόσιος φορέας.», (Διευθύντρια 5).

«1) στρατηγικός σχεδιασμός.2) επιστημονικοί, παιδαγωγικοί και οικονομικοί στόχοι», (Διευθυντής 1).

Η δεύτερη ομάδα στόχων αποσκοπεί στο έργο της κατάρτισης. Σε αυτήν την περίπτωση προτεραιότητες των διευθυντών αποτελούν η διασφάλιση της λειτουργίας και της ολοκλήρωσης κάθε ειδικότητας. Και παράλληλα η προώθηση της κατάρτισης με βασικά χαρακτηριστικά της ποιότητας, της άριστης παροχής και της συνεχούς βελτίωσής της, η ορθή ολοκλήρωσή της «πραγματικής κατάρτισης» (Διευθυντής 2).

«Η διασφάλιση της ποιότητας της κατάρτισης και η εξασφάλιση των συνθηκών εκείνων που θα βοηθήσουν τους σπουδαστές ώστε να ενταχθούν ομαλά στην εργασιακό βίο», (Διευθυντής 7).

«Η σωστή ολοκλήρωση της πραγματικής κατάρτισης, σε ειδικότητες που χρειάζεται η αγορά», (Διευθυντής 2).

Στη τρίτη ομάδα οι στόχοι λαμβάνουν μέριμνα για τη λειτουργία των εργαστηρίων με κύριους άξονες τον εξοπλισμό και τη καλή λειτουργία τους

«Επιλογή ειδικοτήτων με μέλλον στην αγορά εργασίας / Εξεύρεση υποψηφίων σπουδαστών / Εξοπλισμός εργαστηρίων.», (Διευθύντρια 15).

«Η εύρυθμη λειτουργία του ΔΙΕΚ τόσο εκπαιδευτικά όσο και διοικητικά. Η παροχή εργαστηρίων καλής λειτουργίας, η επιλογή καταρτισμένων εκπαιδευτών.», (Διευθυντής 17).

Στην τέταρτη ομάδα εντάχθηκαν στόχοι που σχετίζονται με τους εκπαιδευτές όπου τονίστηκε η σημασία της προώθησης κουλτούρας συνεργασίας, η ενίσχυση της αποδοτικότητας, η στόχευση στην ικανοποίηση των εκπαιδευτών, η οργάνωση σεμιναρίων και επιμορφώσεων και η ανάδειξη των καταρτισμένων και των καταλληλότερων, ώστε να διασφαλίζεται η απόκτηση τεχνογνωσίας και η ανάπτυξη επαγγελματικής συμπεριφοράς

«Να καταφέρει να πείσει τους Καταρτιζόμενους και Εκπαιδευτές για μια καλή συνεργασία ώστε να αξιοποιούν την κάθε στιγμή για απόκτηση τεχνογνωσίας και επαγγελματικής συμπεριφοράς.», (Διευθυντής 14).

«Το όραμα, η επιρροή, οι αξίες και η ενδυνάμωση των ατόμων, του προσωπικού», (Διευθυντής 10).

Ιδιαίτεροι αναφορά έγινε και για τους στόχους που αφορούν στον καταρτιζόμενο. Σε αυτήν την ομάδα, οι ενέργειες των διευθυντών αποσκοπούν στην πρόληψη της εγκατάλειψης των σπουδών, στην παρακίνηση των εκπαιδευομένων, στην ικανοποίησή τους, στη διευκόλυνση της επαγγελματικής αποκατάστασης και την παράλληλη προώθηση κουλτούρας καλής συνεργασίας και κλίματος που προάγει την αριστεία. Τονίστηκε, επίσης, η σημασία της οργάνωσης σεμιναρίων και επιμορφώσεων, της απόκτησης τεχνογνωσίας από τους εκπαιδευόμενους και της ανάπτυξης επαγγελματικής συμπεριφοράς. Προϋπόθεση των παραπάνω είναι η εξεύρεση υποψήφιων σπουδαστών μέσα η οποία πραγματοποιείται μέσα από διαδικασίες προσέλκυσης που στοχεύουν παράλληλα στην ικανότητα αντίληψης και δυνατότητα επίγνωση που έχουν οι διευθυντές για τις απαιτήσεις του πληθυσμού της περιοχής.

«Παροχή άριστης εξειδικευμένης κατάρτισης στους καταρτιζόμενους του ΔΙΕΚ. Οργάνωση / λειτουργία και διαχείριση του ΔΙΕΚ ώστε να ικανοποιεί τόσο τους καταρτιζόμενους, όσο και τους εκπαιδευτές του. Δημιουργία κλίματος στο οποίο προάγεται η αριστεία στην επαγγελματική κατάρτιση», (Διευθυντής 13).

«η επιλογή κατάλληλου προσωπικού και η παρακίνηση των σπουδαστών», (Διευθυντής 11).

Τέλος, στην έκτη ομάδα, εντάχθηκαν οι στόχοι που αποτελούν ενδεικτικά στοιχεία του κεντρικού ρόλου της αγοράς εργασίας στη λειτουργία του ΔΙΕΚ αποτελούν οι στόχοι των διευθυντών με σημείο αναφοράς την τοπικές ανάγκες. Ο διευθυντής χρειάζεται να έχει αντίληψη των απαιτήσεων της αγοράς εργασίας, να έχει επαφές με φορείς απασχόλησης και κοινωνικούς εταίρους, ώστε η κατάρτιση να ανταποκρίνεται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

«Τήρηση νόμων. Διαφάνεια. Έλεγχος εκπαιδευτικού και διοικητικού έργου. Επαφές με φορείς απασχόλησης και κοινωνικούς εταίρους για διευκόλυνση επαγγελματικής αποκατάστασης.», (Διευθυντής 6).

8.1.3. Τα προβλήματα σε σχέση με τους εκπαιδευτές

Πίνακας 7: Προβλήματα σε Σχέση με τους Εκπαιδευτές

Γ. ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΕΣ		
Κατηγορίες	Κωδικοί-λειτουργικοί ορισμοί	Αναφορές
14. Συνεργασία	ΠΕΣΑΓΚ:Απειλές για καταγγελίες	Διευθυντής 8
	ΠΕΣΣΑΕ:Ανωριμότητα εκπαιδευτών	Διευθυντής 3
	ΠΕΣΑΕΑ:Αμέλεια ενημέρωσης για απουσία	Διευθυντής 8
	ΠΕΣΕΩΦ:Έλλειψη δυνατότητας ευελιξίας στο ωράριο, λόγω φόρτου εργασίας	Διευθύντρια 18
	ΠΕΣΚΩΜ:Κατανομή ωρών	Διευθυντής 19
	ΠΕΣΔΣΕ:Δυσκολία στη συνεργασία	Διευθύντρια 5
	ΠΕΣΑΚΩ:Απαίτηση να καλυφθούν σε ώρες	Διευθυντής 8
15. Αποδοτικότητα	ΠΕΑΕΕΕ:Έλλειψεις στην πράξη στην εκπαίδευση ενηλίκων	Διευθυντής 4
	ΠΕΑΕΕΚ:Έλλειψη ευαισθητοποίησης προς τους ενήλικες καταρτιζόμενους	Διευθύντρια 15, Διευθυντής 16
	ΠΕΑΕΔΑ:Έλλειψη γνώσης ή επιμόρφωσης στο διδακτικό αντικείμενο	Διευθυντής 7, Διευθυντής 17, Διευθυντής 20, Διευθυντής 22
	ΠΕΑΕΕΕ:Έλλειψη	Διευθυντής 7

	επιμόρφωσης στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση	
	ΠΕΑΕΕΔ:Έλλειψη επαγγελματικής και εργασιακής εμπειρίας στο αντικείμενο της ειδικότητας	Διευθυντής 4, Διευθυντής 8, Διευθυντής 6
	ΠΕΑΕΣΑ:Έλλειψη σύνδεσης της κατάρτισης με την αγορά εργασίας	Διευθυντής 20
	ΠΕΑΕΓΣ:Έλλειψη γνώσεων συμβουλευτικής	Διευθυντής 16
	ΠΕΑΝΕΕ:Η νεαρή ηλικία των εκπαιδευτών και η συνακόλουθη έλλειψη εμπειρίας	Διευθυντής 8
	ΠΕΑΚΑΔ:Κούραση λόγω ύπαρξης και άλλης δουλειάς ή μεγάλης χιλιομετρικής απόστασης	Διευθυντής 14
	ΠΕΑΜΜΚ:Μετριότητα και μικρή ανταπόκριση στα καθήκοντά τους	Διευθυντής 2, Διευθυντής 11
	ΠΕΑΕΕΠ:Έλλειψη επαγγελματισμού	Διευθύντρια 3, Διευθύντρια 15, Διευθυντής 24
	ΠΕΑΕΠΕ:Έλλειψη στην παιδαγωγική επάρκεια	Διευθυντής 22
	ΠΕΑΜΠΚ:Η μη πιστοποίηση στην εκπαίδευση ενηλίκων των καταλληλότερων εκπαιδευτών	Διευθυντής 7, Διευθυντής 8
16. Ασυνέπεια	ΠΕΣΤΩΕ:Τήρηση ωραρίου	Διευθυντής 6
	ΠΕΣΑΠΕ:Αργοπορημένη προσέλευση	Διευθυντής 8, Διευθύντρια 12
	ΠΕΣΣΑΠ:Συχνές αλλαγές	Διευθυντής 19

	στο εβδομαδιαίο ωρολόγιο πρόγραμμα	
	ΠΕΣΠΑΚ:Παραιτούνται όταν τους καλούν άλλα ΙΕΚ ή προκύπτει κάτι άλλο πιο κοντά στον τόπο κατοικίας τους	Διευθυντής 1, Διευθυντής 20, Διευθυντής 21
17. Σύστημα πρόσληψης	ΠΕΠΑΑΕ:Απουσία αξιολόγησης των εκπαιδευτών	Διευθυντής 13
	ΠΕΠΑΤΑ:Αυστηρή τήρηση του αξιολογικού πίνακα των μετρήσιμων κριτηρίων και τυπικών προσόντων	Διευθύντρια 5
	ΠΕΠΑΠΑ:Αδυναμία πρόσληψης των καταλληλότερων-άριστων	Διευθυντής 10, Διευθυντής 13
18. Κανένα πρόβλημα	ΠΕΑΠΔΠ:Ανυπαρξία προβλημάτων, δυσκολιών και περιορισμών	Διευθυντής 9

Στην ερώτηση «Ποια είναι τα σημαντικότερα προβλήματα που ενδεχομένως αντιμετωπίζετε σε σχέση με τους εκπαιδευτές;» απάντησαν όλοι οι διευθυντές. Ένας από αυτούς απάντησε ότι δεν αντιμετωπίζει κάποιο πρόβλημα.

«Δεν αντιμετωπίζω κάποιο σημαντικό πρόβλημα.», (Διευθυντής 9).

Οι υπόλοιποι διευθυντές αναφέρθηκαν στη δυσκολία που αντιμετωπίζουν στη συνεργασία με εκπαιδευτές, όπου παρατηρούνται φαινόμενα ανωριμότητας, περιστατικά αμέλειας ενημέρωσης για την απουσία, απειλών για υποβολή καταγγελίας. Μήλο της έριδος φαίνεται να είναι η κατανομή των ωρών και η απαίτηση κάποιων εκπαιδευτών να καλυφθούν σε ώρες. Σε ορισμένες περιπτώσεις η έλλειψη δυνατότητας ευελιξίας στο ωράριο, λόγω φόρτου εργασίας, επιδεινώνει την κατάσταση.

Η ασυνέπεια που παρατηρείται στην τήρηση του ωραρίου, στην αργοπορημένη προσέλευση, στις συχνές αλλαγές στο εβδομαδιαίο ωρολόγιο πρόγραμμα, και στην άμεση παραίτηση όταν τους καλούν από άλλο ΙΕΚ ή δομή εκπαίδευσης, που είναι πιο κοντά στην κατοικία τους, αποτελούν επιπρόσθετες δυσκολίες που ενδεχομένως αντιμετωπίζουν οι διευθυντές.

Ενδεικτικά αναφέρθηκε ότι «Παραιτούνται μόλις τους καλέσει άλλο ΙΕΚ πιο κοντά στον τόπο κατοικίας τους», (Διευθυντής 1).

Επίσης, ότι «Η κατανομή των ωρών κατά τις αναθέσεις. Συχνές αλλαγές στο εβδομαδιαίο πρόγραμμα», (Διευθυντής 19).

Η αποδοτικότητα των εκπαιδευτών, σύμφωνα με τις απαντήσεις των διευθυντών, ενδέχεται να επηρεαστεί από ελλείψεις σε διαφορετικούς τομείς στις γνώσεις και στις διδακτικές πρακτικές. συγκεκριμένα δήλωσαν ότι διαπιστώνονται ελλείψεις όχι μόνο στις γνώσεις ή στην επιμόρφωση πάνω στις αρχές της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, αλλά ακόμη και στο διδακτικό αντικείμενο των μαθημάτων καθώς και στη συμβουλευτική. Ελλείψεις παρατηρούνται, επίσης, και στην εργασιακή εμπειρία στο αντικείμενο της ειδικότητας, στις πρακτικές της εκπαίδευσης ενηλίκων, στη σύνδεση της κατάρτισης με την αγορά εργασίας, στην ευαισθητοποίηση σε θέματα της εκπαίδευσης ενηλίκων, στην παιδαγωγική επάρκεια των εκπαιδευτών και στην έλλειψη επαγγελματισμού. κάποιοι εκπαιδευτές λόγω της νεαρής ηλικίας έχουν έλλειψη εμπειρίας, η οποία επηρεάζει αρνητικά την ανταπόκριση τους στις ανάγκες κατάρτισης των εκπαιδευομένων. Αναφέρθηκαν και περιπτώσεις όπου διαπιστώθηκε κούραση των εκπαιδευτών, λόγω ύπαρξης και άλλης δουλειάς ή μεγάλης χιλιομετρικής απόστασης. Ένα άλλο σημαντικό ζήτημα της αποδοτικότητας είναι ότι οι καταλληλότεροι δεν είναι πιστοποιημένοι εκπαιδευτές ενηλίκων. Ενδέχεται, ακόμη να παρατηρηθούν φαινόμενα μετριότητας και μικρής ανταπόκρισης στα καθήκοντά τους.

«Η μετριότητα που χαρακτηρίζει αρκετούς εκπαιδευτές», (Διευθυντής 2).

«Μικρή ανταπόκριση στα καθήκοντά τους», (Διευθυντής 11).

«Έλλειψη επαγγελματισμού και μη τήρηση συμβατικών υποχρεώσεών τους / δεν είναι κατάλληλοι εκπαιδευτές ενηλίκων», (Διευθύντρια 15).

«Μη επαγγελματισμός, αντιμετώπιση διδασκαλίας ως πάρεργο», (Διευθυντής 24)

«Επιλογή των κατάλληλων με ικανότητες και εμπειρία και ευαισθητοποίηση σε θέματα εκπαίδευσης ενηλίκων και συμβουλευτικής», (Διευθυντής 16)

«Πολλοί από τους "πιστοποιημένους" δεν έχουν την εμπειρία του αντικειμένου καθώς είναι πρόσφατα πτυχιούχοι. Πολλοί έχουν την απαίτηση να καλυφθούν πλήρως με ώρες χωρίς συζήτηση μάλιστα. Σε περίπτωση που υπάρξει ο "καταλληλότερος" εκπαιδευτής σε κάποια ειδικότητα πολύ δύσκολα θα του ανατεθούν ώρες αν δεν είναι πιστοποιημένος. Προβλήματα συμπεριφοράς καθώς μη γνωρίζοντας τις οδηγίες ανάθεσης προχωρούν σε απειλές περί καταγγελιών. Λιγότερο σημαντικά προβλήματα όπως μη έγκαιρης προσέλευσης ή μη ενημέρωσης απουσίας υπάρχουν και καθιστούν προβληματική μερικές φορές την λειτουργία.», (Διευθυντής 8)

«1) Δεν έχουν επαγγελματική εμπειρία, αλλά ακαδημαϊκούς τίτλους 2) Παρότι πιστοποιημένοι στην Εκπ. Ενηλίκων, κακή προσέγγιση ενηλίκων σπουδαστών», (Διευθυντής 4)

«Παραιτήσεις. Ανεπάρκεια στην εκπαίδευση. Μη σύνδεση με την αγορά εργασίας.», (Διευθυντής 20)

«Η έλλειψη γνώσης του αντικειμένου. Η αργοπορία τους.», (Διευθυντής 17)

«Ασυνέπεια εκπαιδευτών στην τήρηση του ωραρίου. Έλλειψη εμπειρίας προς μεταφορά στους καταρτιζόμενους», (Διευθυντής 6)

«Το ότι μεταφέρονται στο (...) από μακρινές περιοχές και αρκετές φορές κατακουρασμένοι, αφού το πρωί κάνουν και άλλη δουλειά...», (Διευθυντής 14).

Οι διευθυντές υποστήριξαν ότι το σύστημα πρόσληψης των εκπαιδευτών ενδέχεται να δημιουργήσει προβλήματα, καθώς η δέσμευσή τους να τηρήσουν αυστηρά τον αξιολογικό πίνακα των μετρήσιμων κριτηρίων και τυπικών προσόντων και παράλληλα της απουσίας διαδικασίας αξιολόγησης των εκπαιδευτών έχει ως αποτέλεσμα την αδυναμία πρόσληψης των καταλληλότερων και των άριστων.

«Δεν υπάρχει δυνατότητα αξιολόγησης των εκπαιδευτικών, με αποτέλεσμα να μην μπορεί να γίνει ουσιαστική επιλογή των άριστων», (Διευθυντής 13).

«Η αυστηρή τήρηση του αξιολογικού πίνακα που εξαρτάται από τα μετρήσιμα μόρια και δεν συνυπολογίζει την δυσκολία στη συνεργασία με κάποιους εκπαιδευτές», (Διευθύντρια 5).

«...να υπάρχει αξιολόγηση της συνέπειας, αποδοτικότητας καθώς και της συνεργασίας.», (Διευθυντής 10)

Συνοψίζοντας τις απαντήσεις των διευθυντών για τα σημαντικότερα προβλήματα που ενδεχομένως αντιμετωπίζουν σε σχέση με τους εκπαιδευτές, αυτά εντοπίζονται σε ζητήματα συνεργασίας, συνέπειας, αποδοτικότητας τα οποία, σύμφωνα με την άποψη των διευθυντών δεν δύναται να προληφθούν από το σύστημα πρόσληψής τους στα ΔΙΕΚ, καθιστώντας τη διαδικασία και τα κριτήρια πρόσληψής τους ένα επιπλέον πρόβλημα.

8.1.4. Τα προβλήματα που σχετίζονται με τη φοίτηση των σπουδαστών

Πίνακας 8: Προβλήματα σε Σχέση με τη Φοίτηση

Δ. ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗ ΦΟΙΤΗΣΗ		
Κατηγορίες	Κωδικοί-λειτουργικοί ορισμοί	Αναφορές
19. Παρακολούθηση	ΠΦΠΑΣΠ:Απουσίες	Διευθυντής 6, Διευθυντής 8, Διευθυντής 10, Διευθύντρια 15, Διευθυντής 16, Διευθυντής 17, Διευθυντής 19, Διευθυντής 20, Διευθυντής 21, Διευθυντής 23, Διευθυντής 24
	ΠΦΠΕΣΠ:Εγκατάλειψη σπουδών	Διευθυντής 8, Διευθύντρια 18
	ΠΦΠΥΠΡ:Υποχρεωτική παρουσία	Διευθυντής 19
	ΠΦΠΚΖΕ:Οι σπουδαστές είναι εργαζόμενοι	Διευθυντής 16, Διευθυντής 19, Διευθυντής 23
	ΠΦΠΟΙΥ:Οι σπουδαστές έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις	Διευθυντής 19
	ΠΦΠΩΚΠ:Οι ώρες	Διευθύντρια 3

	κατάρτισης είναι πολλές	
	ΠΦΠΔΔΕ:Η δωρεάν κατάρτιση διευκολύνει την εγκατάλειψη	Διευθυντής 2, Διευθύντρια 18
	ΠΦΠΟΑΜ:Τα όρια των απουσιών είναι μικρά από τον Κανονισμό	Διευθυντής 1, Διευθυντής 4
	ΠΦΠΚΑΔ:Προβλήματα με την κάρτα ανεργίας των δικαιούχων	Διευθύντρια 18
	ΠΦΠΑΚΕ:Η ανομοιογένεια των καταρτιζομένων στις ειδικότητες	Διευθυντής 23
20. Δυσλειτουργική χρηματοδότηση των ΔΙΕΚ	ΠΦΧΡΕΥ:Έλλειψη υλικών εκπαίδευσης	Διευθυντής 7, Διευθυντής 8
	ΠΦΧΡΕΕ:Έλλειψη εξοπλισμού	Διευθυντής 7
21. Οι προηγούμενες γνώσεις των καταρτιζομένων καθώς και οι στάσεις και αντιλήψεις τους απέναντι στο ΔΙΕΚ	ΠΦΑΠΑΕ:Παγιωμένες αρνητικές αντιλήψεις σε θέματα εκπαίδευσης	Διευθύντρια 5
	ΠΦΑΧΕΓ:Χαμηλό επίπεδο γνώσεων	Διευθύντρια 15
	ΠΦΑΜΕΦ:Μη επίγνωση του λόγου φοίτησης	Διευθύντρια 12, Διευθυντής 13
	ΠΦΑΕΠΛ:Η έλλειψη πληροφόρησης σχετικά με το θεσμό του ΔΙΕΚ	Διευθύντρια 5
	ΠΦΑΑΕΕ:Αδιαφορία και έλλειψη ενδιαφέροντος	Διευθυντής 11, Διευθυντής 13, Διευθύντρια 15
22. Διαγωγή εκπαιδευομένων	ΠΦΔΚΧΚ:Η κρυφή χρήση του κινητού την ώρα του μαθήματος	Διευθυντής 14
	ΠΦΔΚΠΡ:Καθυστερημένη προσέλευση	Διευθυντής 14
	ΠΦΔΑΚΝ:Δυσκολία στην	Διευθυντής 6

	τήρηση της απαγόρευσης του καπνίσματος	
	ΠΦΔΚΩΜ:Η πόση καφέ την ώρα του μαθήματος	Διευθυντής 14
23. Κανένα πρόβλημα	ΠΦΑΠΔΠ:Ανυπαρξία προβλημάτων, δυσκολιών και περιορισμών	Διευθυντής 9, Διευθυντής 22

Στην ερώτηση «Ποια είναι τα σημαντικότερα προβλήματα που ενδεχομένως αντιμετωπίζετε σε σχέση με τη φοίτηση των σπουδαστών;» απάντησαν όλοι οι διευθυντές. Από αυτούς 2 δήλωσαν ότι δεν αντιμετωπίζουν κάποιο πρόβλημα.

Η δυσλειτουργική χρηματοδότηση των ΔΙΕΚ, όπως αναφέρουν οι διευθυντές, έχει ως αποτέλεσμα τις ελλείψεις σε εξοπλισμό και σε υλικά εκπαίδευσης, δημιουργώντας προβλήματα στη φοίτηση των καταρτιζομένων.

«Η έλλειψη υλικών εκπαίδευσης καθώς και εξοπλισμού εξαιτίας της κακής και ελλιπούς χρηματοδότησης των μονάδων.», (Διευθυντής 7).

Οι διευθυντές ανέφεραν σημαντικά προβλήματα που καλούνται να αντιμετωπίσουν σχετικά με την παρακολούθηση των μαθημάτων από τους καταρτιζόμενους. Συγκεκριμένα δήλωσαν ότι η παρουσία στα μαθήματα είναι υποχρεωτική, παράλληλα τα όρια των απουσιών είναι μικρά και οι ώρες κατάρτισης είναι πολλές, με αποτέλεσμα οι εκπαιδευόμενοι, μεταξύ των οποίων και κάποιοι που είναι εργαζόμενοι ή έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις, να κάνουν πολλές απουσίες. Επιπλέον, ο κίνδυνος της εγκατάλειψης της φοίτησης ενισχύεται από προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι καταρτιζόμενοι δικαιούχοι με την κάρτα ανεργίας τους και διευκολύνεται από το γεγονός ότι η φοίτηση είναι δωρεάν. Ένα διαφορετικό πρόβλημα που δυσχεραίνει την παρακολούθηση των σπουδαστών είναι η ανομοιογένεια της σύνθεσης του τμήματος και το οποίο ενδέχεται να απασχολήσει το διευθυντή.

«Η φοίτηση, λόγω της δωρεάν πρόσβασης στην κατάρτιση οι σπουδαστές με ευκολία εγκαταλείπουν τις σπουδές τους. Η διαρροή και για άλλους λόγους πχ. δικαιούχων κάρτας ανεργίας και προβλήματα παρακολούθησης λόγω εργασίας.», (Διευθύντρια 18).

«Απουσίες (λόγω εργασίας των καταρτιζομένων). Η ανομοιογένεια των καταρτιζομένων στις ειδικότητες λόγω γνώσεων (θεωρητική και τεχνολογική κατεύθυνση από το λύκειο).», (Διευθυντής 23).

Δεν λείπουν προβλήματα διαγωγής των εκπαιδευομένων, όπως η χρήση του κινητού την ώρα του μαθήματος, η καθυστερημένη προσέλευση, η μη τήρηση της απαγόρευσης του καπνίσματος, η πόση του καφέ την ώρα του μαθήματος, όπως δηλώνουν οι διευθυντές.

«Κάποιοι καθυστερούν να έλθουν στο Ινστιτούτο, άλλοι κοιτούν να περάσουν τον καφέ», (Διευθυντής 14).

«Υπέρβαση ορίων απουσιών, τήρηση απαγόρευσης καπνίσματος», (Διευθυντής 6)

Οι διευθυντές διατύπωσαν απόψεις που σχετίζονται με τις στάσεις και τις αντιλήψεις των καταρτιζομένων απέναντι στη φοίτησή τους, καθώς και με τις προηγούμενες γνώσεις. Αναφέρθηκαν στις παγιωμένες αρνητικές αντιλήψεις των εκπαιδευομένων για θέματα εκπαίδευσης, τις οποίες καλούνται οι διευθυντές να αντιμετωπίσουν. Επιπλέον εμπόδια στη φοίτηση τους αποτελούν η αδιαφορία και η έλλειψη ενδιαφέροντος που εμφανίζουν κάποιοι από αυτούς. Το χαμηλό επίπεδο των προηγούμενων γνώσεων, κατά τους διευθυντές, είναι μια ακόμη δυσκολία. Τέλος, η έλλειψη πληροφόρησης για το θεσμό του ΔΙΕΚ που έχουν οι καταρτιζόμενοι συμβάλλει στην μη επίγνωση των σπουδαστών του σκοπού της φοίτησης τους.

«Έρχονται στα ΔΙΕΚ άτομα που δεν έχουν συνειδητοποιήσει το λόγο για τον οποίο έρχονται να καταρτιστούν», (Διευθυντής 13)

«Η έλλειψη πληροφόρησης σχετικά με τον θεσμό των ΙΕΚ, οι παγιωμένες αρνητικές αντιλήψεις σε θέματα εκπαίδευσης», (Διευθύντρια 5)

«Η αδιαφορία», (Διευθυντής 11)

«Δεν γνωρίζουν γιατί ήρθαν στο ΙΕΚ», (Διευθύντρια 12)

Συνοψίζοντας τα σημαντικότερα προβλήματα που ενδεχομένως αντιμετωπίζουν οι διευθυντές σε σχέση με τη φοίτηση των σπουδαστών εντοπίζονται στην παρακολούθηση των μαθημάτων και την ολοκλήρωση των σπουδών τους, στις δυσκολίες πραγματοποίησης των εργαστηριακών μαθημάτων τους λόγω της

προβληματικής χρηματοδότησης των ΔΙΕΚ, αλλά και σε συμπεριφορικά ζητήματα, όπως η διαγωγή των εκπαιδευομένων και οι στάσεις και αντιλήψεις τους για το θεσμό των ΙΕΚ και τη φοίτησή τους. Τέλος, οι διευθυντές αναφέρθηκαν και στο χαμηλό, όπως το χαρακτήρισαν, επίπεδο γνώσεων σε σχέση με τις απαιτήσεις των προγραμμάτων σπουδών.

8.1.5. Προβλήματα που παρουσιάζονται στην Πρακτική Άσκηση

Πίνακας 9: Προβλήματα σε Σχέση με την Πρακτική Άσκηση

Ε. ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ		
Κατηγορίες	Κωδικοί-λειτουργικοί ορισμοί	Αναφορές
24. Εύρεση εργοδότη	ΠΠΕΕΕΔ:Έλλειψη εργοδοτών σε κάποιες ειδικότητες	Διευθυντής 8, Διευθυντής 9, Διευθυντής 10, Διευθυντής 21
	ΠΠΕΑΕΡ:Απροθυμία εργοδοτών	Διευθυντής 8
	ΠΠΕΑΕΔ:Αναγγελία στο εργάνη και η δυσπιστία φορέων	Διευθυντής 4, Διευθυντής 8, Διευθυντής 19
	ΠΠΕΦΕΑ:Φόβοι των εργοδοτών για τη δημιουργία μελλοντικών ανταγωνιστών στην εργασία τους	Διευθύντρια 18
	ΠΠΕΑΕΕ:Άγνοια των εργοδοτών	Διευθύντρια 12
25. Εποπτεία	ΠΠΠΨΠΑ:Η ψευδής πραγματοποίηση της πρακτικής άσκησης	Διευθυντής 11
	ΠΠΠΑΕΕ:Αδυναμία και δυσκολία για την επαρκή εποπτεία	Διευθυντής 1, Διευθύντρια 5, Διευθυντής 6, Διευθυντής 7, Διευθυντής 13, Διευθύντρια 15, Διευθυντής 16, Διευθυντής 21
	ΠΠΠΥΠΠ:Υποστελέχωση των ΔΙΕΚ	Διευθυντής 1, Διευθυντής 7

	ΠΠΠΠΑΡ:Το μεγάλο πλήθος των αρμοδιοτήτων των διευθυντών	Διευθυντής 7
	ΠΠΠΑΕΕ:Η ασυνέπεια εκπαιδευομένων και εργοδοτών	Διευθυντής 20
	ΠΠΠΕΑΕ:Έλλειψη αμοιβής για την εποπτεία της, ενώ ο επόπτης έχει έξοδα μετακίνησης	Διευθυντής 1, Διευθυντής 13, Διευθυντής 22, Διευθυντής 23
	ΠΠΕΕΜΗ: έλλειψη ελεγκτικού μηχανισμού	Διευθυντής 13
26. Πρακτικά ασκούμενοι	ΠΠΑΑΝΗ:Η ανευθυνότητα των νέων σε ηλικία καταρτιζομένων	Διευθυντής 2
	ΠΠΑΣΑΕ:Η συχνή αλλαγή εργοδότη	Διευθυντής 14, Διευθυντής 17
	ΠΠΑΕΑΑ:Έλλειψη αμοιβής της πρακτικής άσκησης	Διευθύντρια 3, Διευθυντής 7, Διευθυντής 14, Διευθυντής 23, Διευθυντής 24
	ΠΠΑΕΕΚ:Εργασιακή εκμετάλλευση των σπουδαστών από τους εργοδότες προκαλεί κούραση και γκρίνια	Διευθυντής 7, Διευθυντής 14
	ΠΠΑΜΠΑ:Οι μετακινήσεις	Διευθυντής 22

Στην ερώτηση «Ποια είναι τα σημαντικότερα προβλήματα που ενδεχομένως αντιμετωπίζετε σε σχέση με την πρακτική άσκηση των σπουδαστών;» απάντησαν όλοι οι διευθυντές.

Οι διευθυντές αναφέρθηκαν στις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν από το γεγονός ότι οι σπουδαστές δεν βρίσκουν εργοδότες ώστε να πραγματοποιήσουν την πρακτική άσκηση και να ολοκληρώσουν τις σπουδές τους στο ΙΕΚ. Υπάρχουν ειδικότητες για τις οποίες δεν υπάρχουν διαθέσιμοι εργοδότες. Δυσχεραίνει την κατάσταση η άγνοια ορισμένων για την πρακτική άσκηση των ΙΕΚ, η οποίοι εκδηλώνουν απροθυμία να

πάρουν πρακτικά ασκούμενους. Σε αυτούς πρέπει να προσθέσουμε και τους υποψήφιους εργοδότες που αρνούνται στους καταρτιζόμενους καθώς τους αντιμετωπίζουν ως μελλοντικούς ανταγωνιστές που θα μειώσουν τα κέρδη τους. Το ήδη αρνητικό εργασιακό περιβάλλον επιφορτίστηκε και με την υποχρέωση αναγγελίας των ασκούμενων στο εργάνη, εντείνοντας τη δυσπιστία των φορέων.

«Πολλές φορές η έλλειψη διαθέσιμων εργοδοτών και λόγω απροθυμίας αλλά και λόγω ειδικότητας είναι τα σοβαρότερα προβλήματα. Επίσης η αναγγελία πρόσληψης του πρακτικά ασκούμενου από τον εργοδότη στο "εργάνη" πρόσθεσε ένα πρόβλημα ακόμη.» (Διευθυντής 8).

«Σε ορισμένες ειδικότητες όπως πχ. Αισθητικής δεν μπορούν να βρουν φορείς αποδοχής για πρακτική άσκηση λόγω ανταγωνισμού», (Διευθύντρια 18).

«Η άγνοια των εργοδοτών», (Διευθύντρια 12).

«Η μη παροχή θέσεων πρακτικής άσκησης», (Διευθυντής 10).

Σημαντικά προβλήματα αντιμετωπίζουν και στην εποπτεία της πρακτικής άσκησης. Αρχικά, η εποπτεία δεν αμείβεται, ενώ η διαδικασία παρακολούθησης της πρακτικής άσκησης στο χώρο εργασίας έχει οικονομική επιβάρυνση που καλύπτεται από τον ίδιο τον επόπτη. Σε αυτό προσθέτουν το πρόβλημα υποστελέχωσης των ΙΕΚ σε διοικητικό και γραμματειακό προσωπικό καθώς και το πλήθος των αρμοδιοτήτων του διευθυντή. Τα παραπάνω προβλήματα καθιστούν αδύνατη και πρακτικά δύσκολη την επαρκή εποπτεία της πρακτικής. Η σημασία της εποπτείας γίνεται αντιληπτή καθώς διαπιστώνονται και περιπτώσεις όπου εκπαιδευόμενοι και εργοδότες επιδεικνύουν ασυνέπεια που φτάνει μέχρι και την ψευδή πραγματοποίησή της. Η απουσία ελεγκτικού μηχανισμού επιτρέπει την ανάδυση όλων αυτών των προβλημάτων.

«Η ψευδής πραγματοποίηση», (Διευθυντής 11).

«Δεν επαρκεί το προσωπικό για να γίνει σωστή εποπτεία της πρακτικής. Δεν υπάρχει αμοιβή για την εποπτεία, ενώ ο επόπτης έχει έξοδα», (Διευθυντής 1).

«Αδυναμία ουσιαστικής παρακολούθησης και ελέγχου αυτής», (Διευθυντής 6).

«Δεν υπάρχει δυνατότητα ελέγχου της Πρακτικής Άσκησης. Η έλλειψη ελεγκτικού μηχανισμού οδηγεί σε μη τήρηση των κανόνων τόσο από πλευράς εργοδότη όσο και καταρτιζόμενου. Έλλειψη χρηματοδότησης», (Διευθυντής 13).

«Η αδυναμία πραγματικού ελέγχου της πρακτικής άσκησης αφού η υποστελέχωση της μονάδας, το πλήθος των αρμοδιοτήτων εμποδίζουν των Διευθυντή να επιβλέψει την πρακτική άσκηση», (Διευθυντής 7).

Μία επιπλέον κατηγορία προβλημάτων που αντιμετωπίζουν περιστασιακά οι διευθυντές αφορούν στους πρακτικά ασκούμενους. Η ανευθυνότητα ορισμένων κυρίως νέων στην ηλικία και η συνεπακόλουθη συχνή αλλαγή εργοδοτών είναι μία πιθανή δυσκολία στην ολοκλήρωση της πρακτικής. Οι μετακινήσεις των καταρτιζόμενων στον χώρο πρακτικής που επιτείνονται στην περίπτωση που η πρακτική πραγματοποιείται την ίδια περίοδο με την παρακολούθηση των μαθημάτων στο ΙΕΚ. Η έλλειψη αμοιβής στους πρακτικά ασκούμενους σε συνδυασμό και με φαινόμενα εργασιακής εκμετάλλευσης των σπουδαστών από κάποιους εργοδότες δημιουργεί ένα αρνητικό κλίμα επιφορτισμένο με κούραση και γκρίνια που δεν επιτρέπουν την ομαλή υλοποίηση της πρακτικής άσκησης.

«Επίσης σημαντικό είναι το πρόβλημα που δημιουργείται από το γεγονός ότι η πρακτική άσκηση είναι μη αμειβόμενη. Γεγονός που οδηγεί πολλές φορές τους εργοδότες ουσιαστικά να εκμεταλλεύονται τους σπουδαστές.», (Διευθυντής 7).

«Η ανευθυνότητα των νέων σε ηλικία καταρτιζόμενων.», (Διευθυντής 2).

«Οι μετακινήσεις», (Διευθυντής 22).

«Ένα μέρος των προβλημάτων είναι ότι η 6μηνη Πρακτική Άσκηση (960 ώρες) γίνεται δωρεά ..θα έπρεπε να υπήρχε κάποια αμοιβή ως κίνητρο. Κάποιες ειδικότητες ,όπως στα Τουριστικά κουράζονται θυμώνουν..έρχονται και φωνάζουν γιατί να δουλεύουν τόσο πολύ βέβαια όλα αυτά μέχρι να μάθουν την δουλειά μετά όλα καλά..και άλλες μόλις δουν τα ζόρια διακόπτουν την φοίτηση.», (Διευθυντής 14).

«Κίνητρα (αμοιβή) καταρτιζόμενους-επόπτες.», (Διευθυντής 23).

«Η αλλαγή εργοδότη (ορισμένες φορές)», (Διευθυντής 17).

Συνοψίζοντας, τα σημαντικότερα προβλήματα που περιστασιακά αντιμετωπίζουν οι διευθυντές σε σχέση με την πρακτική άσκηση των σπουδαστών διαπιστώνεται ότι αφορούν τρεις κεντρικούς άξονες. Την εύρεση εργοδότη για την υλοποίηση της, την επαρκή εποπτεία για την ολοκλήρωσή της και προβλήματα που αφορούν τον πρακτικά ασκούμενο, που είναι και ο κυρίως ωφελούμενος, καθώς η ολοκλήρωση της πρακτικής άσκηση είναι υποχρεωτική προκειμένου οι καταρτιζόμενοι να λάβουν το ΒΕΚ(Βεβαίωση Επαγγελματικής Κατάρτισης).

8.1.6. Προβλήματα σε σχέση με το θεσμό της Μαθητείας

Πίνακας 10: Προβλήματα σε Σχέση με το Θεσμό της Μαθητείας

ΣΤ. ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΘΕΣΜΟ ΤΗΣ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ		
Κατηγορίες	Κωδικοί-λειτουργικοί ορισμοί	Αναφορές
27. Μαθητεία συγκριτικά με την πρακτική άσκηση	ΠΜΠΔΥΠ:Δεν υλοποιήθηκε σε όλες τις περιφέρειες	Διευθυντής 6, Διευθυντής 8, Διευθύντρια 12, Διευθυντής 17, Διευθύντρια 18, Διευθυντής 20, Διευθυντής 22, Διευθυντής 23
	ΠΜΠΔΥΕ:Δεν υλοποιείται για όλες τις ειδικότητες	Διευθυντής 19
	ΠΜΠΔΠΡ:Είναι διαφορετική από την πρακτική άσκηση	Διευθυντής 7
28. Εργοδότες	ΠΜΕΔΠΘ:Δεν είναι σε θέση να δημιουργήσουν πραγματικές θέσεις μαθητείας	Διευθυντής 7
	ΠΜΕΔΠΡ:Προτιμούν την πρακτική άσκηση που είναι δωρεάν, γιατί τη μαθητεία την πληρώνουν	Διευθυντής 2, Διευθύντρια 18
	ΠΜΕΕΕΕ:Δεν υπάρχει ενδιαφέρον από τους εργοδότες	Διευθυντής 1, Διευθύντρια 3, Διευθυντής 4, Διευθυντής 7, Διευθυντής 8, Διευθυντής 11, Διευθυντής 16
	ΠΜΕΔΕΦ:Δεν υπάρχει	Διευθυντής 4, Διευθυντής 8

	σωστή ενημέρωση φορέων και επαγγελματιών	
29. Εκπαιδευτές	ΠΜΕΚΘΕ:Θολό εργασιακό τοπίο για τους εκπαιδευτές	Διευθύντρια 5
	ΠΜΕΚΕΠ:Εμπλοκή πολλών εκπαιδευτών, διαφορετικών ειδικοτήτων	Διευθυντής 13
30. Οργανωτικά	ΠΜΟΕΕΜ:Έλλειψη ενημέρωσης για τη μαθητεία	Διευθυντής 13
	ΠΜΟΔΛΘ:Διαθεσιμότητα λίγων θέσεων, οι οποίες έχουν περισσέψει από τα ΕΠΑΛ	Διευθυντής 13
	ΠΜΟΠΓΡ:Πλήθος γραφειοκρατικών διαδικασιών	Διευθύντρια 5, Διευθυντής 7, Διευθυντής 8, Διευθυντής 14
	ΠΜΟΑΑΓ:Δεν υπάρχει μέριμνα για επιπλέον αποσπάσεις στη γραμματεία, προκειμένου να ανταπεξέλθουν στη γραφειοκρατία	Διευθυντής 14
	ΠΜΟΔΣΟ:Η μαθητεία δεν είναι σωστά οργανωμένη	Διευθυντής 1
	ΠΜΟΚΕΛ:Έχει καθυστερημένη έναρξη	Διευθυντής 13
	ΠΜΟΔΥΚ:Δεν υπάρχει υποστήριξη από κεντρική υπηρεσία	Διευθυντής 24
	ΠΜΟΑΕΔΕ:Αδυναμία εκτέλεσης της διαχείρισης των εκπαιδευτών από το ΙΝΕΔΙΒΙΜ	Διευθυντής 24
31. Καταρτιζόμενοι	ΠΜΚΖΑΠ:Οι εργοδότες έχουν απαιτήσεις στο ωράριο και τη σωστή παροχή	Διευθυντής 14

	υπηρεσιών	
	ΠΜΚΖΘΚ:Στην αρχική θεωρητική κατάρτιση στο ΙΕΚ, κοιτάνε να εξαντλήσουν τις απουσίες	Διευθυντής 14

Στην ερώτηση «Ποια είναι τα σημαντικότερα προβλήματα που ενδεχομένως αντιμετωπίζετε σε σχέση με τη μαθητεία;» απάντησαν οι 20 διευθυντές από τους 24.

Σύμφωνα με αυτά που δήλωσαν οι διευθυντές ότι δεν είναι αρκετό κάποιος καταρτιζόμενος να προτιμά τη μαθητεία από την πρακτική άσκηση, καθώς δεν υλοποιήθηκε και δεν υλοποιείται σε όλες τις περιφέρειες, δεν υλοποιείται για όλες τις ειδικότητες που λειτουργούν στα ΔΙΕΚ, αλλά σε κάποιες από αυτές και διαφέρει σε διαδικαστικά θέματα όσο και στα χαρακτηριστικά υλοποίησής της.

«Δεν πραγματοποιήθηκε μαθητεία», (Διευθυντής 6).

«Δεν έχουμε ειδικότητες για μαθητεία», (Διευθυντής 19).

«Δεν έχω κάνει», (Διευθυντής 22).

«Δεν έχω μαθητεία», (Διευθυντής 17).

«Θα πρέπει να υπάρχει ή μαθητεία ή πρακτική άσκηση. Στη (...) δεν υπάρχουν θέσεις μαθητείας», (Διευθυντής 23).

Αναφορικά με τους υποψήφιους εργοδότες, τα σημαντικότερα προβλήματα εντοπίζονται στην έλλειψη ενδιαφέροντος από αυτούς και στην απουσία επαρκούς ενημέρωσης, που όπως υποστηρίζουν οι διευθυντές, οδηγούν στην αδυναμία δημιουργίας «πραγματικών» θέσεων μαθητείας, αλλά και άρνησης επιλογής της μαθητείας από τους εργοδότες, καθώς όχι μόνο πληρώνουν τη μαθητεία, αλλά έχουν πάντα την εναλλακτική δυνατότητα να απασχολήσουν, δωρεάν, πρακτικά ασκούμενους.

«Η εφαρμογή της μαθητείας έχει εντελώς διαφορετικό πλαίσιο από αυτό της πρακτικής άσκησης. Εκτός του πλήθους των γραφειοκρατικών διαδικασιών υπάρχει πρόβλημα στην εξεύρεση των επιχειρήσεων εκείνων που είναι διατιθέμενες αλλά και σε θέση να δημιουργήσουν πραγματικές θέσεις μαθητείας», (Διευθυντής 7).

«Γιατί εργοδότης να πάρει καταρτιζόμενους με μαθητεία, όταν υπάρχει η δωρεάν πρακτική άσκηση», (Διευθυντής 2).

«Δεν δημιουργήθηκαν τμήματα μαθητείας στην ευρύτερη περιοχή μας. Οι εργοδότες δεν δέχονται να συμμετάσχουν στο πρόγραμμα της μαθητείας λόγω κόστους και προτιμούν την δωρεάν πρακτική άσκηση.», (Διευθύντρια 18).

«Λίγοι διαθέσιμοι φορείς. Κακή ενημέρωση φορέων.», (Διευθυντής 4).

«Ανύπαρκτο ενδιαφέρον εργοδοτών», (Διευθυντής 11).

Προβλήματα αναφέρθηκαν σε σχέση και με τους εκπαιδευτές, καθώς οι διευθυντές δήλωσαν πως υπάρχει θολό εργασιακό τοπίο για τους εκπαιδευτές και ταυτόχρονα εμπλοκή πολλών εκπαιδευτών από διαφορετικές ειδικότητες.

«Υπερβολική γραφειοκρατία και θολό εργασιακό τοπίο για τους εκπαιδευτές», (Διευθύντρια 5).

«Έλλειψη ενημέρωσης, και εμπλοκή πολλών εκπαιδευτών διαφορετικών ειδικοτήτων σε αντίθεση με τη Μαθητεία στα ΕΠΑΛ.», (Διευθυντής 13).

Σύμφωνα με τους διευθυντές η μαθητεία έχει σημαντικά οργανωτικά προβλήματα, τα οποία οφείλονται στην κακή οργάνωσή της, στην ελλειμματική ενημέρωση για το θεσμό της μαθητείας, στην πληθώρα των γραφειοκρατικών διαδικασιών που την πλαισιώνουν, χωρίς την αντίστοιχη μέριμνα για συμπληρωματικές αποσπάσεις, προκειμένου να ανταπεξέλθουν στον γραφειοκρατικό όγκο εργασίας. Παράλληλα, η διαθεσιμότητα των λίγων θέσεων αποτελούν το περίσσεμα των κενών που άφησαν οι μαθητές του ΕΠΑΛ. Γεγονός που έχει ως αποτέλεσμα η έναρξή της να καθυστερεί, ενώ η πρακτική άσκηση μπορεί να ξεκινήσει οποιαδήποτε στιγμή μετά το β' εξάμηνο σπουδών. Αλλά και όταν υλοποιείται παρατηρούνται φαινόμενα αδυναμίας εκτέλεσης της διαχείρισης των εκπαιδευτών από το ΙΝΕΔΙΒΙΜ. Και επιπλέον, σε όλα τα στάδια εφαρμογής της και κατά τη διάρκεια της υλοποίησής της δεν υπάρχει υποστήριξη από κάποια κεντρική υπηρεσία.

«Μη υποστήριξη από Κεντρική υπηρεσία, αδυναμία εκτέλεσης της διαχείρισης των εκπαιδευτών από ΙΝΕΔΙΒΙΜ», (Διευθυντής 24)

«Διαθεσιμότητα λίγων θέσεων οι οποίες έχουν περισσέψει από τα ΕΠΑΛ. Πολύ καθυστερημένη έναρξη (Ιανουάριος - Ιούλιος), τη στιγμή που οι ανάγκες είναι για Σεπτέμβριο», (Διευθυντής 13).

«Δεν υπάρχει ενδιαφέρον από ιδιωτικούς φορείς. Δεν είναι σωστά οργανωμένη», (Διευθυντή 1).

Προβλήματα, όμως, ενδέχεται να συναντήσουν και σε σχέση με τους καταρτιζόμενους, καθώς παρατηρήθηκε από τους σπουδαστές η τακτική εξάντλησης των απουσιών στην αρχική θεωρητική ενημέρωση-υποστήριξη που γίνεται στην έναρξη της μαθητείας, την πρώτη εβδομάδα, αντί να δώσουν τη δέουσα προσοχή και σημασία. Ταυτόχρονα, κατά την υλοποίησή της οι εργοδότες έχουν απαιτήσεις, τόσο σε σχέση με το ωράριο όσο και για τη σωστή παροχή υπηρεσιών, καθώς πληρώνουν τους μαθητευόμενους.

«Μαθητεία είχαμε ένα τμήμα πέρυσι - (αριθμός) καταρτιζόμενες (...), υπάρχουν προβλήματα ... π.χ. οι εργοδότες έχουν απαιτήσεις και στο ωράριο και στη σωστή παροχή υπηρεσιών (...) εδώ πληρώνονται έχουν και τα ένσημα. Την 1 μέρα/βδομάδα που έρχονται στο Ινστιτούτο για την δωρη θεωρητική κατάρτιση και για διευκρινήσεις κοιτάνε όσο γίνεται να εξαντλήσουν τις απουσίες. Ένα άλλο ότι υπάρχει πολύ γραφειοκρατία και χρειάζεται προσωπικό, (...) τι να πρωτοκάνουμε; Μας έχουν χάσει τα σπίτια μας.», (Διευθυντής 14).

Συνοψίζοντας τα σημαντικότερα προβλήματα που ενδεχομένως να αντιμετωπίζουν οι διευθυντές σε σχέση με τη μαθητεία, αυτά έχουν να κάνουν με την εύρεση διαθέσιμων εργοδοτών, το θολό εργασιακό τοπίο για τους εκπαιδευτές, τις δυσκολίες που προκύπτουν σε σχέση με τους καταρτιζόμενους, καθώς οι απαιτήσεις των εργοδοτών είναι περισσότερες συγκριτικά με την πρακτική άσκηση και οφείλονται στο ότι πληρώνουν τους μαθητευόμενους. Παρατηρούνται επιπλέον σημαντικά οργανωτικά προβλήματα στα οποία οφείλονται η καθυστερημένη έναρξη, περίπου το Γενάρη, και η περιορισμένη υλοποίησή της, με τις ελάχιστες εναπομείναντες θέσεις από τη μαθητεία των ΕΠΑΛ.

8.1.7. Τα προβλήματα που παρουσιάζονται σε σχέση με την εργαστηριακή εκπαίδευση

Πίνακας 11: Προβλήματα σε Σχέση με την Εργαστηριακή Εκπαίδευση

Ζ. ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ		
Κατηγορίες	Κωδικοί-λειτουργικοί ορισμοί	Αναφορές
32. Εργαστηριακός χώρος	ΠΕΚΧΔΟ:Τα ΔΙΕΚ δεν έχουν δικά τους εργαστήρια με σωστή οργάνωση	Διευθυντής 9, Διευθυντής 16, Διευθυντής 19
	ΠΕΚΧΣΚ:Έλλειψη συνεργασίας με τα εργαστηριακά κέντρα	Διευθύντρια 15
	ΠΕΚΧΠΣ:Πεπαλαιωμένα εργαστήρια που χρήζουν συντήρησης και αναβάθμισης	Διευθύντρια 3, Διευθυντής 13
	ΠΕΚΧΑΕ:Ανυπαρξία εργαστηρίων στο συστεγαζόμενο σχολείο	Διευθυντής 6, Διευθυντής 7, Διευθύντρια 18
	ΠΕΚΧΤΑ:Απευθύνονται στην τοπική αγορά για εξεύρεση χώρου	Διευθυντής 7, Διευθύντρια 18
	ΠΕΚΧΣΕ:Ανάγκη για σύγχρονο εξοπλισμό	Διευθυντής 14, Διευθυντής 23
	ΠΕΚΧΕΕ:Ελλείψεις σε εξοπλισμό	Διευθυντής 4, Διευθύντρια 15, Διευθυντής 21, Διευθυντής 22, Διευθυντής 24
	ΠΕΚΧΔΕ:Η διασπορά των εργαστηρίων	Διευθυντής 10
	ΠΕΚΧΔΝ:Υπάρχει ανάγκη για τη δημιουργία νέων εργαστηρίων	Διευθυντής 23
33. Χρηματοδότηση	ΠΕΚΡΕΔ:Μη έγκριση δαπανών υλικών εκπαίδευσης	Διευθυντής 8, Διευθυντής 14
	ΠΕΚΡΕΥ:Έλλειψη υλικών εκπαίδευσης	Διευθύντρια 3, Διευθυντής 11, Διευθυντής 16,

		Διευθυντής 17, Διευθυντής 19, Διευθυντής 20, Διευθυντής 22, Διευθυντής 24
	ΠΕΚΡΔΕ:Δεν επαρκή η χρηματοδότηση	Διευθυντής 2
	ΠΕΚΡΔΛΕ:Τα υλικά εκπαίδευσης έρχονται στη λήξη του εξαμήνου	Διευθυντής 1
	ΠΕΚΡΚΑ:Το κόστος των αναλώσιμων υλικών	Διευθυντής 10
	ΠΕΚΡΠΕ:Αργή ανταπόκριση στην έγκριση πάγιου εξοπλισμού	Διευθυντής 1, Διευθυντής 4, Διευθυντής 8
	ΠΕΚΡΚΠ:Καθυστέρηση πληρωμής προμηθευτών	Διευθυντής 19
	ΠΕΚΡΚΦ:Κακή φήμη του ΙΝΕΔΙΒΙΜ	Διευθυντής 8
	ΠΕΚΡΕΕ:Έλλειψη χρηματοδότησης για υλικά εκπαίδευσης	Διευθύντρια 5, Διευθυντής 13
34. Λειτουργικά ζητήματα	ΠΕΚΛΖΕ:Έλλειψη εμπειρίας των εκπαιδευτών στη χρήση του εξοπλισμού	Διευθύντρια 12
	ΠΕΚΛΖΜ:Η μετακίνηση σε εξωτερικούς εργαστηριακούς χώρους	Διευθυντής 6

Στην ερώτηση «Ποια είναι τα σημαντικότερα προβλήματα που ενδεχομένως αντιμετωπίζετε σε σχέση με την εργαστηριακή εκπαίδευση στα Δ.Ι.Ε.Κ.» απάντησαν όλοι οι διευθυντές

Ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα στην εργαστηριακή εκπαίδευση, σύμφωνα με τους διευθυντές, αποτελεί ο εργαστηριακός χώρος. Τα ΔΙΕΚ δεν έχουν δικά τους εργαστήρια, με σωστή οργάνωση, ενώ υπάρχουν και οι περιπτώσεις όπου το συστεγαζόμενο σχολείο δεν έχει σχολικά εργαστήρια ή εργαστηριακά κέντρα. Η

έλλειψη συνεργασίας με εργαστηριακά κέντρα στρέφει τους διευθυντές προς την τοπική αγορά εργασίας, προκειμένου να εξασφαλιστεί ο εργαστηριακός χώρος, με αποτέλεσμα άλλοτε να βρίσκεται ανταπόκριση και άλλοτε όχι. Στην περίπτωση δε που βρεθεί εξωτερικός εργαστηριακός χώρος η διασπορά των εργαστηρίων αποτελεί πρόβλημα της διεύθυνση που καλείται να αντιμετωπίσει. Από την άλλη πλευρά τα εργαστήρια των εργαστηριακών κέντρων είναι πολλές φορές πεπαλαιωμένα ή έχουν σημαντικές ελλείψεις σε εξοπλισμό, και ταυτόχρονα για τη σύνδεση της κατάρτισης με την σύγχρονη αγορά εργασίας απαιτείται σύγχρονος εξοπλισμός. Έτσι, η ανάγκη για δημιουργία νέων εργαστηρίων είναι ένα ακόμη σημαντικό πρόβλημα της εργαστηριακής εκπαίδευσης.

«Δυστυχώς η μονάδα μας δεν διαθέτει εργαστηριακό εξοπλισμό. Οπότε είμαστε αναγκασμένοι να απευθυνθούμε στην τοπική αγορά εργασίας ώστε να εξασφαλίσουμε τον απαραίτητο εργαστηριακό εξοπλισμό για την υποστήριξη των ειδικοτήτων μας. Άλλοτε βρίσκουμε ανταπόκριση άλλοτε όχι», (Διευθυντής 7).

«Έλλειψη χρηματοδότησης, πεπαλαιωμένα εργαστήρια που χρειάζονται συντήρηση και αναβάθμιση», (Διευθυντής 13).

«Πρέπει τα ΙΕΚ να έχουν τα δικά τους σωστά οργανωμένα εργαστήρια», (Διευθυντής 9)

«έλλειψη εξοπλισμού / έλλειψη συνεργασίας με το Εργαστηριακό Κέντρο», (Διευθύντρια 15).

«Ανυπαρξία εργαστηρίων στο συστεγαζόμενο σχολείο. Ανάγκη μετακίνησης σε μακρινά εργαστηριακά κέντρα και εξωτερικούς φορείς», (Διευθυντής 6).

«Η διασπορά των εργαστηρίων και το κόστος των αναλώσιμων υλικών.», (Διευθυντής 10).

«Η ανανέωση του εξοπλισμού των εργαστηρίων και η δημιουργία νέων.», (Διευθυντής 23).

«Η συστέγαση του ΔΙΕΚ με Γενικό Λύκειο καθιστά αδύνατη την δημιουργία εργαστηριακών υποδομών με αποτέλεσμα να είναι απαραίτητη η συνεργασία με εξωτερικούς εργαστηριακούς χώρους.», (Διευθύντρια 18).

Η χρηματοδότηση των ΔΙΕΚ αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα και δυσεπίλυτα προβλήματα που καλούνται να αντιμετωπίσουν οι διευθυντές. Τα ΙΕΚ δεν έχουν πάγια χρηματοδότηση για την κάλυψη των αναγκών τους, ενώ ταυτόχρονα το κόστος λειτουργίας των εργαστηρίων και των εργαστηριακών μαθημάτων όσον αφορά τα υλικά εκπαίδευσης είναι υψηλό. Έτσι, παρατηρούνται φαινόμενα μη έγκρισης των δαπανών υλικών εκπαίδευσης, η άφιξη των υλικών να γίνεται μετά τη λήξη του εξαμήνου για το οποίο ζητήθηκαν. Αναφορικά με τον πάγιο εξοπλισμό η ανταπόκριση στην έγκρισή του είναι ιδιαίτερα αργή. Πρόβλημα δημιουργείται και από την καθυστέρηση πληρωμής των προμηθευτών, δημιουργώντας κακή φήμη για το ΙΝΕΔΙΒΙΜ και ανάγοντας την έλλειψη υλικών εκπαίδευσης σε μείζονα πρόβλημα για την ομαλή λειτουργία της εργαστηριακής εκπαίδευσης. Σύμφωνα, λοιπόν, με τους διευθυντές η χρηματοδότηση δεν επαρκεί.

«Η μη έγκριση δαπανών που αφορούν υλικά εκπαίδευσης και η πολύ αργή ανταπόκριση σε πιθανή ανάγκη έγκρισης εργαστηριακού πάγιου εξοπλισμού. (ΙΝΕΔΙΒΙΜ). Γενικώς όπου υπάρχει ΙΝΕΔΙΒΙΜ υπάρχει και πρόβλημα....», (Διευθυντής 8).

«Χρειάζεται σύγχρονος εξοπλισμός και χρηματοδότηση. Συντάσσουμε προϋπολογισμό έτους για κάθε ειδικότητα και τελικά χρηματοδότηση μηδέν...», (Διευθυντής 14).

«Η μη επαρκής χρηματοδότηση», (Διευθυντής 2).

«Έλλειψη εκπαιδευτικών υλικών», (Διευθυντής 11).

«παλαιά εργαστήρια χωρίς υλικά και αναλώσιμα», (Διευθύντρια 3).

«Το ΙΝΕΔΙΒΙΜ αργεί χρόνια για να εγκρίνει πάγιο εξοπλισμό και εγκρίνει τα αναλώσιμα μετά το τέλος του εξαμήνου», (Διευθυντής 1).

«Έλλιπής εργαστηριακός εξοπλισμός. Κακή ανταπόκριση ΙΝΕΔΙΒΙΜ σε προμήθεια εξοπλισμού και αναλωσίμων εργαστηρίων», (Διευθυντής 4).

«Έλλειψη εργαστηρίων, καθυστερήσεις πληρωμής προμηθευτών με αποτέλεσμα ανεπάρκεια υλικών εκπαίδευσης», (Διευθυντής 19).

«Η προμήθεια εργαστηριακού υλικού και η συνεργασία με εργαστηριακούς χώρους εκτός ΔΙΕΚ.», (Διευθυντής 16).

Επιπρόσθετα οι διευθυντές περιστασιακά αντιμετωπίζουν ποικίλα λειτουργικά ζητήματα όπως η έλλειψη εμπειρίας των εκπαιδευτών στη χρήση του εξοπλισμού των εργαστηρίων και η μετακίνηση των σπουδαστών από το χώρο του ΔΙΕΚ, όπου πραγματοποιούνται τα θεωρητικά μαθήματα, σε εξωτερικούς εργαστηριακούς χώρους για την πραγματοποίηση των εργαστηριακών και των μικτών μαθημάτων.

«Κάποιοι εκπαιδευτές δεν έχουν εμπειρία», (Διευθύντρια 12).

Συνοψίζοντας, τα σημαντικότερα προβλήματα που ενδέχεται να συναντήσουν οι διευθυντές σχετικά με την εργαστηριακή εκπαίδευση στα Δ.Ι.Ε.Κ. εστιάζονται στην εύρεση και εύρεση εργαστηριακών χώρων με σύγχρονο εξοπλισμό και άμεση πρόσβαση. Στη συνέχεια, θα πρέπει να αναζητήσουν λύσεις στα δυσεπίλυτα προβλήματα που προκαλεί η προβληματική χρηματοδότηση των ΔΙΕΚ, καθώς δεν νοείται εργαστηριακή εκπαίδευση χωρίς υλικά εκπαίδευσης. Παράλληλα, σημαντικά προβλήματα σε λειτουργικά ζητήματα ενδέχεται να εμφανιστούν και να εμποδίσουν την υλοποίηση της εργαστηριακής εκπαίδευσης.

8.1.8. Προβλήματα που σχετίζονται με τη συνέλευση διδασκόντων

Πίνακας 12: Προβλήματα σε Σχέση με τη Συνέλευση Διδασκόντων

Η. ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ ΔΙΔΑΣΚΟΝΤΩΝ		
Κατηγορίες	Κωδικοί-λειτουργικοί ορισμοί	Αναφορές
35. Στάσεις και αντιλήψεις για το ρόλο του συλλόγου διδασκόντων	ΠΣΡΔΧΡ: Δεν χρειάζεται ο σύλλογος εκπαιδευτικών	Διευθυντής 2
	ΠΣΡΑΔΣ: Είναι δύσκολη και αδύνατη η συνεύρεση του συνόλου του συλλόγου	Διευθύντρια 18, Διευθυντής 19, Διευθυντής 20
	ΠΣΡΔΛΘ: Δεν μπορεί να λειτουργήσει όπως είναι θεσμοθετημένος	Διευθυντής 4
	ΠΣΡΑΔΕ: Είναι ανασταλτικός παράγοντας το	Διευθυντής 8

	ότι δεν έχουν τη δυνατότητα να επιπλήξουν τους απουσιάζοντες	
	ΠΣΡΑΣΠ:Δεν είναι από τα σημαντικότερα προβλήματα η μη λειτουργία του	Διευθυντής 7
	ΠΣΡΔΔΣ:Δεν δημιουργείται σύλλογος	Διευθυντής 4
	ΠΣΡΣΑΣ:Είναι σχεδόν ανύπαρκτος ο σύλλογος διδασκόντων	Διευθύντρια 5
36. Λειτουργικά ζητήματα	ΠΣΛΜΕΜ:Παρουρίσκονται μόνο αυτοί που έχουν μάθημα εκείνη την ώρα	Διευθυντής 1
	ΠΣΛΑΑΔ:Οι εκπαιδευτές απασχολούνται την ώρα της συνέλευσης σε άλλες δομές ή ΔΙΕΚ	Διευθύντρια 5, Διευθυντής 8, Διευθυντής 16, Διευθύντρια 18, Διευθυντής 23
	ΠΣΛΕΠΛ:Έλλειψη πλειοψηφίας	Διευθυντής 7, Διευθυντής 8, Διευθύντρια 12
	ΠΣΛΕΩΕ:Οι εκπαιδευτές είναι ωρομίσθιοι	Διευθυντής 7, Διευθυντής 24
	ΠΣΛΔΠΣ:Δεν πραγματοποιούνται συνελεύσεις	Διευθυντής 7
	ΠΣΛΗΜΠ:Η μη προσέλευση των εκπαιδευτών	Διευθύντρια 3, Διευθυντής 6, Διευθυντής 11, Διευθύντρια 15, Διευθυντής 22
37. Η στάση των εκπαιδευτών απέναντι στη συνέλευση διδασκόντων, κατά την άποψη των διευθυντών	ΠΣΔΑΔΕ:Είναι δικαιολογία η αδυναμία προσέλευσης, υπάρχει απροθυμία και έλλειψη ενδιαφέροντος	Διευθυντής 8, Διευθυντής 10, Διευθυντής 13
	ΠΣΔΔΠΠ:Έλλειψη αίσθησης ότι ανήκουν στο διδακτικό προσωπικό του ΔΙΕΚ	Διευθυντής 13

	ΠΣΔΑΠΣ:Θεωρούν αγγαρεία την προσέλευση τους στη συνέλευση	Διευθυντής 14
	ΠΣΔΔΥΣ:Δεν θεωρούν υποχρέωση τους τη συμμετοχή στο σύλλογο διδασκόντων	Διευθυντής 8
38. Κανένα πρόβλημα	ΠΣΑΠΔΠ:Ανυπαρξία προβλημάτων, δυσκολιών και περιορισμών	Διευθυντής 9, Διευθυντής 17

Στην ερώτηση «Ποια είναι τα σημαντικότερα προβλήματα που ενδεχομένως αντιμετωπίζετε σε σχέση με τη λειτουργία και το έργο της συνέλευσης διδασκόντων;» απάντησαν και οι 24 διευθυντές. Οι δύο από αυτούς απάντησαν ότι δεν αντιμετωπίζουν κάποιο σοβαρό πρόβλημα.

«Κανένα.», (Διευθυντής 17).

Σε αυτή την ερώτηση οι διευθυντές αναφέρθηκαν σε προβλήματα που αφορούν λειτουργικά ζητήματα που απορρέουν από το εργασιακό καθεστώς των εκπαιδευτών, καθώς όλοι είναι ωρομίσθιοι και παρευρίσκονται στο χώρο του ΙΕΚ, τις μέρες και τις ώρες που έχουν μάθημα, ενώ τις υπόλοιπες μέρες απασχολούνται σε άλλα ΙΕΚ ή σε άλλες δομές. Έτσι, στις συνελεύσεις συμμετέχουν όσοι εκπαιδευτές είναι στο χώρο του ΙΕΚ εκείνη την ώρα, με αποτέλεσμα να μην υπάρχει πλειοψηφία και ενίοτε να μην πραγματοποιούνται ούτε η τακτικές και θεσμοθετημένες από τον Κανονισμό λειτουργίας των ΔΙΕΚ συνελεύσεις.

«Επειδή οι εκπαιδευτές κάθε μέρα εργάζονται σε άλλο ΙΕΚ η συνέλευση γίνεται μόνο με τους εκπαιδευτές που έχουν μάθημα τη συγκεκριμένη ώρα», (Διευθυντής 1).

«Είναι σχεδόν ανύπαρκτη λόγω της διασποράς των εκπαιδευτών σε πολλά ΙΕΚ», (Διευθύντρια 5).

«Η μη προσέλευση όλων των εκπαιδευτών (λόγω του ότι ανήκουν και σε άλλα ΙΕΚ της περιοχής», (Διευθυντής 23).

Κάποια από αυτά που ανέφεραν ως προβλήματα οι διευθυντές στις απαντήσεις τους αποτελούν στην πραγματικότητα τη δική τους στάση απέναντι στη λειτουργία του συλλόγου στα ΔΙΕΚ και τις δικές τους αντιλήψεις για το ρόλο του συλλόγου στη λειτουργία του ΙΕΚ. Συγκεκριμένα, οι διευθυντές υποστήριξαν ότι είναι αδύνατη η συνένωση του συνόλου του συλλόγου, ότι δεν μπορεί να λειτουργήσει όπως είναι θεσμοθετημένος, ότι είναι ανασταλτικός παράγοντας για τη λειτουργία του το γεγονός ότι δεν έχουν τη δυνατότητα να επιπλήξουν τους απουσιάζοντες, ότι ακόμα και αν γίνει η συνένωση στην πραγματικότητα δεν συγκροτείται σύλλογος με την έννοια του συλλογικού οργάνου διοίκησης και ότι τελικά δεν είναι και από τα σημαντικότερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν τα ΙΕΚ η μη λειτουργία του συλλόγου, καθώς είναι σχεδόν ανύπαρκτος και δεν χρειάζεται να λειτουργήσει.

«Το ΔΙΕΚ δεν είναι σχολείο. Δεν υπάρχει λόγος ύπαρξης», (Διευθυντής 2).

«Συνήθως η πλειοψηφία των διδασκόντων είναι άπειροι ως προς τα θέματα του ΙΕΚ μας», (Διευθυντής 19).

«Δεν μπορεί να λειτουργήσει όπως είναι θεσμοθετημένη...», (Διευθυντής 4).

«Η υποστελέχωση της μονάδας σε συνδυασμό με την κακή χρηματοδότηση όλων των Δημοσίων ΙΕΚ είναι από τα σημαντικότερα προβλήματα της μονάδας μας. Ο κανονισμός λειτουργίας προβλέπει τουλάχιστον 2 υποχρεωτικούς συλλόγους αλλά πολλές φορές οι σύλλογοι δεν γίνονται ή έχουν μικρή προσέλευση αφού οι ωρομίσθιοι εκπαιδευτικοί δεν είναι διαθέσιμοι», (Διευθυντής 7).

«Η συγκρότηση του συλλόγου», (Διευθυντής 21)

«Λόγω του ότι οι εκπαιδευτές απασχολούνται σε πολλές άλλες δομές, είναι αδύνατη η συνένωση του συνόλου του συλλόγου σε συγκεκριμένο χρονικό διάστημα.», (Διευθύντρια 18).

Μερικοί διευθυντές αναφέρθηκαν στη στάση των εκπαιδευτών απέναντι στη λειτουργία του συλλόγου διδασκόντων ως το σημαντικότερο πρόβλημα για τη δημιουργία της συνένωσης των εκπαιδευτών. Υποστήριξαν ότι η αδυναμία προσέλευσης που δηλώνουν κάποιοι εκπαιδευτές είναι δικαιολογία για να καλύψουν την απροθυμία τους να συμμετάσχουν. Κάποιοι εκπαιδευτές θεωρούν αγγαρεία τη

συμμετοχή τους, άλλοι δεν πιστεύουν ότι είναι στις υποχρεώσεις τους και δεν έχουν την αίσθηση ότι ανήκουν στο προσωπικό του ΙΕΚ.

«Η υποχρέωση τους να βρίσκονται σε άλλο ΙΕΚ την ώρα της συνέλευσης. Πολλοί εκπαιδευτές θεωρούν πως δεν είναι υποχρέωσή τους η συμμετοχή στον σύλλογο. Η μη δυνατότητα επίπληξής τους το κάνει χειρότερο. Συνοψίζοντας το πρόβλημα είναι η αντιμετώπισή του από τους εκπαιδευτές που οδηγεί και στην απουσία της πλειοψηφίας του Συλλόγου από τις συνεδριάσεις», (Διευθυντής 8).

«Έλλειψη ενδιαφέροντος για την παρουσία στο σύλλογο διδασκόντων με τη δικαιολογία ότι εργάζονται. Έλλειψη αίσθησης ότι "ανήκουν" στο διδακτικό προσωπικό του ΔΙΕΚ.», (Διευθυντής 13).

«Η απροθυμία για συνέλευση.», (Διευθυντής 10)

«(...) κάναμε, τους κακοφάνηκε, όσοι ήρθαν το έκαναν σαν αγγαρεία.», (Διευθυντής 14).

Συνοψίζοντας, τα σημαντικότερα προβλήματα που ενδεχομένως αντιμετωπίζουν οι διευθυντές σε σχέση με τη λειτουργία και το έργο της συνέλευσης διδασκόντων εντοπίζονται σε λειτουργικά ζητήματα, όπως η έλλειψη πλειοψηφίας και το είδος της εργασιακής σχέσης με τους εκπαιδευτές, καθώς είναι ωρομίσθιοι, σε ζητήματα που συνδέονται με τις αρνητικές αντιλήψεις των ίδιων των διευθυντών για το ρόλο και τη σημασία του συλλόγου διδασκόντων ως συλλογικού οργάνου διοίκησης των ΔΙΕΚ, αλλά και σε ζητήματα που όπως αναφέρουν οι ίδιοι οι διευθυντές προκύπτουν από την αρνητική στάση των εκπαιδευτών απέναντι στη λειτουργία της συνέλευσης των εκπαιδευτών.

8.1.9. Προβλήματα που σχετίζονται με τον έλεγχο του εκπαιδευτικού και διοικητικού έργου

Πίνακας 13: Προβλήματα σε Σχέση με τον έλεγχο του Εκπαιδευτικού και Διοικητικού Έργου

Θ. ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΕΡΓΟΥ			
Κατηγορίες	Κωδικοί-λειτουργικοί ορισμοί	Αναφορές	
39. Αρχική αξιολόγηση	ΠΑΑΑΕΚ:Η	αρχική	Διευθυντής7

	αξιολόγηση των εκπαιδευτών γίνεται κεντρικά, από το ΙΝΕΔΙΒΙΜ	
	ΠΑΑΑΔΚ:Η αρχική αξιολόγηση και επιλογή του διοικητικού προσωπικού γίνεται κεντρικά, από τη ΓΓΕΕΚΔΒΜ	Διευθυντής7
	ΠΑΑΔΜΕ:Δεν μοριοδοτείται η επάρκεια των εκπαιδευτών στο εκπαιδευτικό έργο	Διευθυντής 2, Διευθυντής 8
	ΠΑΑΔΓΚ:Η αρχική αξιολόγηση και επιλογή του εκπαιδευτικού και διοικητικού προσωπικού δεν γίνεται καλά	Διευθυντής 16
	ΠΑΑΔΑΜ:Δεν επιτρέπεται οι διευθυντές να λάβουν υπόψη τους την εκπαιδευτική(παιδαγωγική) ικανότητα των εκπαιδευτών κατά τις αναθέσεις μαθημάτων	Διευθυντής 2, Διευθυντής 14
40. Αντικειμενικές δυσκολίες στη διαδικασία ελέγχου	ΠΑΔΕΔΙ:Δυσκολία στον έλεγχο της κατάρτισης εκτός ΔΙΕΚ	Διευθυντής 6
	ΠΑΔΕΔΠ:Έλλειψη επαρκούς αριθμού διοικητικού προσωπικού	Διευθυντής 4, Διευθύντρια 5,Διευθυντής 22
	ΠΑΔΦΕΔ:Μεγάλο φόρτο εργασίας του διευθυντή	Διευθυντής 21
	ΠΑΔΑΚΟ:Απαιτείται καλή οργάνωση	Διευθυντής 23
41. Διαμορφωτική, εσωτερική αξιολόγηση	ΠΑΣΟΠΕ:Δεν μπορείς να γίνει ουσιαστική παρέμβαση στο εκπαιδευτικό έργο	Διευθυντής 2,Διευθυντής 8

	ΠΑΣΔΔΕ:Δεν υπάρχει διαδικασία ελέγχου του εκπαιδευτή	Διευθυντής 7, Διευθυντής 8
	ΠΑΣΤΚΛ:Δυσκολία στην τήρηση του Κανονισμού Λειτουργίας των ΔΙΕΚ από τους εκπαιδευτές	Διευθυντής 14
	ΠΑΣΑΔΔ:Δεν υπάρχει διαδικασία ελέγχου του διοικητικού προσωπικού	Διευθυντής 7
	ΠΑΣΔΒΔ:Δεν υπάρχει δυνατότητα βελτίωσης του διοικητικού έργου	Διευθυντής 16
	ΠΑΣΔΥΛ:Δεν υπάρχει λόγος αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου, όταν δεν δύναται να επηρεάσει την επιλογή εκπαιδευτών	Διευθυντής 2
	ΠΑΣΕΔΠ:Δεν μπορούν να επηρεάσουν την επιλογή διοικητικού προσωπικού.	Διευθυντής 7
	ΠΑΣΕΣΩ:Δεν γίνεται, λόγω της εργασιακής σχέσης των ωρομίσθιων	Διευθυντής 24
	ΠΑΣΔΠΑ:Δεν προβλέπεται διαδικασία αξιολόγησης	Διευθύντρια 15, Διευθυντής 19, Διευθυντής 20
42. Κανένα πρόβλημα	ΠΑΑΠΔΠ:Ανυπαρξία προβλημάτων, δυσκολιών και περιορισμών	Διευθυντής 9, Διευθυντής 11, Διευθύντρια 12, Διευθυντής 17, Διευθύντρια 18

Στην ερώτηση «Ποια είναι τα σημαντικότερα προβλήματα που ενδεχομένως αντιμετωπίζετε σε σχέση με τις διαδικασίες ελέγχου του εκπαιδευτικού και διοικητικού έργου;» απάντησαν οι 22 από τους 24 διευθυντές. Οι πέντε από τους 22 δήλωσαν ότι δεν αντιμετωπίζουν κάποιο σημαντικό πρόβλημα. Ο «Διευθυντής 1» δήλωσε «Μη σαφής ερώτηση».

Σύμφωνα με τις απαντήσεις των 17 διευθυντών, τα σημαντικότερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν σχετικά με την αξιολόγηση του εκπαιδευτικού και διοικητικού έργου μπορούν να ταξινομηθούν σε τρεις κατηγορίες. Σε αυτά που αφορούν στην αρχική αξιολόγηση, η οποία γίνεται αποκλειστικά από το κεντρικό επίπεδο διοίκησης, ήτοι το ΙΝΕΔΙΒΙΜ και τη ΓΓΕΕΚΔΒΜ. Στην δεύτερη ομάδα ανήκουν τα προβλήματα που σχετίζονται με αντικειμενικές δυσκολίες κατά τη διαδικασία ελέγχου της λειτουργίας του ΔΙΕΚ και στην τρίτη κατηγορία περιλαμβάνονται οι περιορισμοί και οι δυσκολίες που οι διευθυντές αντιμετωπίζουν στην εσωτερική, διαμορφωτική αξιολόγηση του έργου και του προσωπικού.

Ορισμένοι διευθυντές αναφέρθηκαν στην αρχική αξιολόγηση του εκπαιδευτικού και διοικητικού προσωπικού ως ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα που καλούνται να αντιμετωπίσουν σχετικά με τη δυνατότητα που έχουν στον έλεγχο του εκπαιδευτικού και διοικητικού έργου. Αυτό συνεπάγεται την επιλογή και στελέχωση του εκπαιδευτικού και διοικητικού προσωπικού από την κεντρική διοίκηση, η οποία όσον αφορά τους εκπαιδευτές δεν αξιολογεί την επάρκεια και «τη δυνατότητα να μπορεί να μπει στην τάξη» (Διευθυντής 14), ενώ σχετικά με το διοικητικό προσωπικό δεν υπάρχει δυνατότητα από τους διευθυντές να προτείνουν άτομα. Αλλά ακόμα και στη διαδικασία αναθέσεων ωρών και μαθημάτων στους εκπαιδευτές δεν υπάρχουν περιθώρια στη λήψη απόφασης από τους διευθυντές κριτηρίων που να συνυπολογίζουν το επίπεδο συνεργασίας και απόδοσης προηγούμενων εξαμήνων. Είναι λοιπόν, κατά τη γνώμη των διευθυντών, η αρχική αξιολόγηση και επιλογή του προσωπικού μία διαδικασία που «δεν γίνεται καλά» (Διευθυντής 16).

Αναφορικά με τη διαδικασία ελέγχου του εκπαιδευτικού και διοικητικού έργου του ΔΙΕΚ οι διευθυντές διατύπωσαν την άποψη ότι δεν αντιμετωπίζουν κάποια αντικειμενική δυσκολία όταν η οργάνωσή της είναι «καλή» (Διευθυντής 23). Όταν, όμως, η κατάρτιση πραγματοποιείται σε χώρους εκτός του κτηρίου που στεγάζεται το ινστιτούτο, τότε υπάρχει αντικειμενική δυσκολία ελέγχου του, που οφείλεται τόσο στην έλλειψη επαρκούς αριθμού διοικητικών υπαλλήλων όσο και στο μεγάλο φόρτο εργασίας των διευθυντών. Η έλλειψη, συνεπώς, διοικητικών υπαλλήλων προσδιορίστηκε ως βασικός ανασταλτικός παράγοντας στον έλεγχο του εκπαιδευτικού και διοικητικού έργου.

Οι απόψεις των διευθυντών που συμμετείχαν στην παρούσα έρευνα για την αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου και του εκπαιδευτή την αποτύπωσαν ως αμφίδρομη σχέση. Υποστηρίζουν ότι από τη στιγμή που δεν εφαρμόζεται διαδικασία αξιολόγησης τους εκπαιδευτή, δεν δύναται να πραγματοποιηθεί ουσιαστική παρέμβαση στην υλοποίηση του εκπαιδευτικού έργου. Και αντίστροφα, ότι δεν υπάρχει λόγος να αξιολογηθεί το εκπαιδευτικό έργο, αφού δεν θα συνδεθεί με την επιλογή των εκπαιδευτών που θα στελεχώσουν το ΙΕΚ. Για το διοικητικό έργο αναφέρθηκε ως προβλήματα ότι δεν εφαρμόζεται διαδικασία ελέγχου του διοικητικού προσωπικού και ταυτόχρονα δεν υπάρχει δυνατότητα βελτίωσης του διοικητικού έργου ούτε δυνατότητα να επηρεάσουν την επιλογή των διοικητικών στελεχών. Αποτελεί, κατά τους διευθυντές, περιοριστικός παράγοντα η έλλειψη νομοθετικής ρύθμισης της διαδικασίας αξιολόγησης, την οποία εν μέρει συνδέουν με το είδος της εργασιακής σχέσης με τους συμβασιούχους ωρομίσθιους εκπαιδευτές. Σε ορισμένες, μάλιστα, περιπτώσεις οι διευθυντές δήλωσαν δυσκολία στη διασφάλιση της τήρησης του Κανονισμού Λειτουργίας των ΔΙΕΚ από τους εκπαιδευτές.

«Τρομάξαμε να σταματήσουμε την καθυστέρηση στην προσέλευση των Εκπαιδευτών- υπογράφουν μπροστά στον Διευθυντή... στην άφιξη και αναχώρηση....Μετά είναι ότι δεν αδειάζουμε να ασχοληθούμε όσο θα θέλαμε με το εκπαιδευτικό έργο..π.χ. στο ΕΠΑΛ υπάρχουν Τομάρχες κ.λ.π. Στα ΔΙΕΚ οι εκπαιδευτές δείχνουν να αγνοούν τον Κανονισμό μια και οι αναθέσεις γίνονται χωρίς να λαμβάνουν υπόψη και τη δυνατότητα να μπορεί να μπει στην τάξη...», (Διευθυντής 14)

«Όταν υπάρχει πίνακας που πρέπει να ακολουθήσεις τη σειρά και δεν περιλαμβάνεται και η αξιολόγηση στη μοριοδότηση, δεν μπορείς να κάνεις επέμβαση ουσιαστική», (Διευθυντής 2).

«Στο Διοικητικό έργο δεν θα έλεγα πως υπάρχουν σημαντικά προβλήματα και συνεπώς και με τον έλεγχό του . Στο Εκπαιδευτικό έργο τα προβλήματα που υπάρχουν είναι αυτά που προκύπτουν από την ανεπάρκεια των εκπαιδευτών όπου και δεν υπάρχουν αντίστοιχες διαδικασίες ελέγχου», (Διευθυντής 8).

«Δεν μπορούμε να παρέμβουμε πιο δημιουργικά στον έλεγχο του διδακτικού έργου και να βελτιώσουμε το διοικητικό έργο. Καλύτερη επιλογή εκπαιδευτών και ατόμων για άσκηση διοικητικού έργου.», (Διευθυντής 16).

8.1.10. Τα προβλήματα που παρουσιάζονται στην προσέλκυση υποψήφιων καταρτιζομένων

Πίνακας 14: Προβλήματα σε Σχέση με την Προσέλκυση Υποψήφιων Καταρτιζομένων

I. ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΩΝ		
Κατηγορίες	Κωδικοί-λειτουργικοί ορισμοί	Αναφορές
43. Διαδικασία αίτησης φοίτησης	ΠΥΔΑΙΗ:Οι αιτήσεις γίνονται ηλεκτρονικά	Διευθυντής 20
	ΠΥΔΧΔΜ:Το χρονικό διάστημα αιτήσεων είναι μικρό	Διευθυντής 20
	ΠΥΔΑΠΕ:Ο χρόνος έναρξης των αιτήσεων είναι πολύ κοντά στην ανακοίνωση των αποτελεσμάτων των πανελλαδικών εξετάσεων	Διευθυντής 2
44. Συνθήκες φοίτησης	ΠΥΣΕΕΥ:Υποχρηματοδότηση των εργαστηρίων και η έλλειψη υλικών εκπαίδευσης	Διευθυντής 7, Διευθυντής 8
	ΠΥΣΤΥΕ:Τεχνολογική υστέρηση	Διευθυντής 8
	ΠΥΣΩΛΙ:Ωράριο λειτουργίας του ΔΙΕΚ	Διευθυντής 8
	ΠΥΣΜΟΑ:Μικρό όριο απουσιών	Διευθυντής 8
	ΠΥΣΠΜΜ:Η πρόσβαση σε μέσα μαζικής μεταφοράς και συγκοινωνίας και η συχνότητα δρομολογίων	Διευθυντής 1, Διευθύντρια 15
	ΠΥΣΑΤΚ:Η αυστηρή τήρηση του Κανονισμού Λειτουργίας	Διευθυντής 7
	ΠΥΣΜΔΦ:Τα πέντε εξάμηνα φοίτησης είναι μεγάλο χρονικό διάστημα	Διευθυντής 14

	ΠΥΣΧΑΙ:Η χιλιομετρική απόσταση	Διευθυντής 4
45. Η προώθηση της φοίτησης σε ΔΙΕΚ	ΠΥΠΚΦΧ:Κακή φήμη λόγω της προβληματικής χρηματοδότησης	Διευθυντής 8
	ΠΥΠΕΔΠ:Έλλειψη δαπάνης προώθησης	Διευθυντής 21
	ΠΥΠΕΕΥ:Έλλειψη ενημέρωσης από το ΥΠΑΙΘ για τις σπουδές σε δημόσια ΙΕΚ	Διευθυντής 13
	ΠΥΠΕΠΠ:Έλλειψη πολιτικής προσέλκυσης υποψήφιων καταρτιζόμενων από το ΥΠΑΙΘ	Διευθύντρια 5
46. Ο ανταγωνισμός με άλλα ΙΕΚ	ΠΥΑΠΠ:Προτιμούν τα ιδιωτικά λόγω χαλαρότητας στην τήρηση του κανονισμού	Διευθυντής 14
	ΠΥΑΕΔΙ:Η εγγύτητα σε ΔΙΕΚ που έχουν χαλαρότητα σχετικά με την τήρηση των ορίων απουσία και στις υποχρεώσεις της κατάρτισης γενικά	Διευθυντής 6
	ΠΥΑΚΟΚ:Η ύπαρξη του κατώτατου ορίου των δεκαπέντε σπουδαστών για την έγκριση λειτουργίας τμήματος	Διευθυντής 10
47. Προαπαιτούμενες ενέργειες προσέλκυσης	ΠΥΕΕΔΙ:Πρέπει να γίνονται συνεχείς ενημερώσεις για τις δράσεις του ΙΕΚ	Διευθυντής 16
	ΠΥΕΔΤΚ:Πρέπει να προηγείται διαβούλευση με την τοπική κοινωνία	Διευθύντρια 18
	ΠΥΕΦΠΕ:Πρέπει να	Διευθυντής 23

	προνοείται από νωρίς φόρμα προτιμήσεων προς τους ενδιαφερόμενους	
48. Δήλωση αδυναμίας	ΠΥΔΑΕΠ:Άλλοτε η ειδικότητα προσελκύει κόσμο και άλλοτε όχι	Διευθύντρια 12
	ΠΥΔΑΣΚ:Το ΥΠΑΙΘ σκόπιμα δεν προωθεί τις σπουδές στο ΔΙΕΚ	Διευθυντής 13
49. Κανένα πρόβλημα	ΠΥΑΠΔΠ:Ανυπαρξία προβλημάτων, δυσκολιών και περιορισμών	Διευθυντής 9, Διευθυντής 11, Διευθυντής 17, Διευθυντής 19, Διευθυντής 24

Στην ερώτηση «Ποιες είναι οι σημαντικότερες δυσκολίες που ενδεχομένως αντιμετωπίζετε σε σχέση με την προσέλκυση υποψήφιων σπουδαστών;» απάντησαν 22 από τους 24 διευθυντές. Επίσης, οι 5 από τους 22 διευθυντές δήλωσαν ότι δεν αντιμετωπίζουν κανένα πρόβλημα.

Οι 17 διευθυντές που διατύπωσαν τις απόψεις τους αναφέρθηκαν στη διαδικασία υποβολής αίτησης φοίτησης στα ΔΙΕΚ. Υποστήριξαν ότι παράμετροι όπως η ηλεκτρονική υποβολή των αιτήσεων καθώς και το μικρό χρονικό διάστημα υποβολής επηρεάζουν αρνητικά τη διαδικασία. Συνδέθηκε αρνητικά και με το γεγονός ότι ο χρόνος έναρξης των αιτήσεων είναι πολύ κοντά στην ανακοίνωση των αποτελεσμάτων των πανελλαδικών εξετάσεων.

«Ο πολύ μικρός χρόνος έναρξης των αιτήσεων από την ανακοίνωση των Πανελλαδικών αποτελεσμάτων», (Διευθυντής 2).

«Οι αιτήσεις γίνονται on line μικρό χρονικό διάστημα», (Διευθυντής 20).

Κάποιοι διευθυντές υποστήριξαν πως οι συνθήκες φοίτησης στα ΔΙΕΚ δυσχεραίνουν την προσπάθεια προσέλκυσης υποψήφιων σπουδαστών. Πιο συγκεκριμένα, η υποχρηματοδότηση των εργαστηρίων, οι ελλείψεις σε υλικά εκπαίδευσης και η τεχνολογική υστέρηση που αυτή συνεπάγεται αποθαρρύνουν τους νέους να επιλέξουν το δημόσιο ΙΕΚ για τις σπουδές τους. Υπάρχουν και οι περιπτώσεις όπου

ανασταλτικοί παράγοντες φοίτησης αποτελούν η αυστηρή τήρηση του Κανονισμού Λειτουργίας των ΔΙΕΚ, το ωράριο λειτουργίας και οι ώρες των μαθημάτων, το μικρό όριο απουσιών καθώς και τα δύομιση χρόνια σπουδών μέχρι να πάρουν το ΒΕΚ. Περαιτέρω, η χιλιομετρική απόσταση, και η δυνατότητα πρόσβασης σε μέσα μαζικής μεταφοράς, η συγκοινωνία και η συχνότητα των δρομολογίων μπορούν να επηρεάσουν την απόφαση φοίτησης στο ΔΙΕΚ.

Ενδεικτικά, διατυπώθηκε η άποψη ότι «Βασική δυσκολία είναι η τήρηση του κανονισμού από τους υποψήφιους σπουδαστές. Επίσης η ελλιπής χρηματοδότηση και η απουσία υλικών εκπαίδευσης στρέφουν τους σπουδαστές προς τα ιδιωτικά ΙΕΚ.», (Διευθυντής 7).

Επίσης, δηλώθηκε «Η έλλειψη τακτικής συγκοινωνίας προς το ΙΕΚ», (Διευθυντής 1)

Επιπλέον, αναφέρθηκε ότι «Η υποχρηματοδότηση των εργαστηρίων έχει ως αποτέλεσμα και την τεχνολογική υστέρησή τους και αυτό δεν βγάζει καλή εικόνα . Το ωράριο λειτουργίας και το μικρό όριο απουσιών, πολλές φορές είναι αποτρεπτικά για κάποιες κατηγορίες εργαζομένων», (Διευθυντής 8).

Κάποιες δυσκολίες που αντιμετωπίζουν σε κάποιες περιπτώσεις οι διευθυντές στην προσπάθεια προσέλκυσης υποψήφιων σπουδαστών σχετίζονται με τις προωθητικές ενέργειες. Αναφέρθηκε ότι η προβληματική χρηματοδότηση των ΔΙΕΚ δημιουργεί κακή φήμη για τις σπουδές σε ΔΙΕΚ, την οποία δεν έχουν τη δυνατότητα να ανατρέψουν με δράσεις προώθησης, καθώς δεν προβλέπεται δαπάνη για αυτές. Αλλά και το ΥΠΑΙΘ δεν έχει πολιτική προσέλκυσης υποψήφιων καταρτιζομένων, με αποτέλεσμα να μην πραγματοποιούνται δράσεις ενημέρωσης για τις σπουδές σε δημόσια ΙΕΚ.

«Η προσέλκυση γίνεται με την πρωτοβουλία του κάθε ΙΕΚ, χωρίς τη συμμετοχή του Υπουργείου», (Διευθύντρια 5).

Περαιτέρω δυσκολίες μπορεί να οφείλονται, σύμφωνα με αυτά που δήλωσαν οι διευθυντές, στον ανταγωνισμό που αναπτύσσεται μεταξύ των ΙΕΚ. Κάποιοι υποψήφιοι σπουδαστές προτιμούν τα ιδιωτικά ΙΕΚ λόγω της χαλαρότητας που ενδεχομένως έχουν στην τήρηση του Κανονισμού Λειτουργίας τους. Η ίδια χαλαρότητα που εμφανίζουν και κάποια δημόσια ΙΕΚ σχετικά με την τήρηση των ορίων στις απουσίες και με τις γενικότερες υποχρεώσεις της κατάρτισης,

θεωρείται από κάποιους διευθυντές ότι οδηγεί ορισμένους σπουδαστές στην προτίμησή τους. Την προβληματική αυτή κατάσταση επιτείνει η προϋπόθεση του κατώτατου ορίου των δεκαπέντε σπουδαστών, προκειμένου να εγκριθεί η λειτουργία ενός τμήματος στην ειδικότητα.

«Εγγύτητα με άλλα Δημόσια ΙΕΚ. "Χαλαρότητα" γειτονικών ΙΕΚ στην τήρηση ορίων απουσιών και γενικότερα στις υποχρεώσεις που απορρέουν από την κατάρτιση», (Διευθυντής 6)

«...θέλουν να απουσιάζουν αν γίνεται καθημερινά...εδώ ίσως επηρεάζονται για αυτά που ακούγονται στα Ιδιωτικά ΙΕΚ ...», (Διευθυντής 14).

Υπήρξαν διευθυντές που υποστήριξαν ότι η προσέλκυση υποψήφιων σπουδαστών προαπαιτεί συντονισμένες ενέργειες. Οι συνεχείς ενημερώσεις της τοπικής κοινωνίας για τις δράσεις του ΔΙΕΚ, η διαβούλευση με τους ενδιαφερόμενους πριν την πρόταση των νέων ειδικοτήτων, καθώς και η φόρμα προτιμήσεων, όπου δηλώνεται η επιθυμία για την ειδικότητα φοίτησης από τους υποψήφιους σπουδαστές, είναι κάποιες από τις προγραμματισμένες ενέργειες.

«Δεν υπάρχουν δυσκολίες διότι γίνεται ενημέρωση συνέχεια για τις δράσεις του ΔΙΕΚ και προσελκύουν μεγάλο αριθμό αιτήσεων σπουδαστών και δεν μπορούμε να τις καλύψουμε όλες λόγω έλλειψης αιθουσών», (Διευθυντής 16).

«Δεν αντιμετωπίζουμε ιδιαίτερες δυσκολίες διότι πριν την πρόταση νέων ειδικοτήτων το ΔΙΕΚ διεξάγει διαβούλευση με την τοπική κοινωνία», (Διευθύντρια 18).

«Προνοούμε με φόρμα προτιμήσεων ειδικοτήτων που γίνεται γνωστή πολύ νωρίτερα», (Διευθυντής 23).

Εξίσου σημαντικές είναι και οι απόψεις των διευθυντών που δήλωσαν ότι η προσέλκυση των υποψήφιων σπουδαστών δεν είναι ζήτημα της διεύθυνσης του ΔΙΕΚ. Συγκεκριμένα, υποστηρίχθηκε ότι η προτεινόμενη ειδικότητα άλλοτε προσελκύει κόσμο άλλοτε όχι. Μάλιστα, διατυπώθηκε η άποψη ότι σκόπιμα το ΥΠΑΙΘ δεν προωθεί τις σπουδές στο ΔΙΕΚ.

«Άλλοτε η προτεινόμενη ειδικότητα προσελκύει σπουδαστές και άλλοτε όχι», (Διευθύντρια 12)

«Υπάρχει έλλειψη ενημέρωσης για τις σπουδές στα Δημόσια ΙΕΚ, καμία διαφήμιση ή προωθητική ενέργεια (ίσως και ηθελημένα)», (Διευθυντής 13)

Συνοψίζοντας τις σημαντικότερες δυσκολίες που ενδεχομένως αντιμετωπίζουν οι διευθυντές σε σχέση με την προσέλκυση υποψήφιων σπουδαστών διακρίνεται η πολυπλοκότητα του ζητήματος, καθώς υπάρχουν περιπτώσεις που μπορούν οι ειδικότητες προσελκύουν σπουδαστές, χωρίς κάποιες προωθητικές ενέργειες των διευθυντών και σε αντίθεση με τη σκόπιμη ίσως μη προωθητική πολιτική του ΥΠΑΙΘ. Σε άλλες περιπτώσεις οι προγραμματισμένες ενέργειες προσέλκυσης υπερκερούν τα εμπόδια που αποθαρρύνουν τους υποψήφιους σπουδαστές και σχετίζονται με τις συνθήκες φοίτησης στα ΔΙΕΚ, τον ανταγωνισμό με τα άλλα ΙΕΚ και τη διαδικασία υποβολής αίτησης φοίτησης.

8.1.11. Οι αρμοδιότητες της Περιφερειακής Διεύθυνσης Δια Βίου Μάθησης

Πίνακας 15: Αρμοδιότητες της Περιφερειακής Διεύθυνσης Δια Βίου Μάθησης

ΙΑ. ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ			ΠΟΣΟΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ/ΜΕΤΑΒΛΗΤΗ:		
Κατηγορίες	Κωδικοί-λειτουργικοί ορισμοί	Αναφορές	Κατηγορίες	Αναφορές	Σύνολο αναφορών
50. Εκχώρηση αρμοδιοτήτων από τη ΓΓΕΕΚΔΒΜ	ΔΒΜΕΚΕ:Καθορισμός ειδικοτήτων ανά ΙΕΚ της Περιφέρειας	Διευθυντής 8	Να λειτουργήσουν	Διευθύντρια 5,	11
	ΔΒΜΕΕΕ:Εποπτεία της επιλογής εκπαιδευτών	Διευθυντής 11		Διευθυντής 7,	
	ΔΒΜΕΕΚ:Εποπτεία της κατάρτισης	Διευθυντής 16		Διευθυντής 8,	
	ΔΒΜΕΣΛ:Συνεργασία με το ΔΙΕΚ σε θέματα κατάρτισης, αποτελεσματικής	Διευθυντής 16, Διευθύντρια 18		Διευθυντής 11,	
				Διευθυντής 13,	
			Διευθυντής 14,		
			Διευθυντής 16,		

	λειτουργίας και αναβάθμισης του θεσμού			Διευθύντρια 18, Διευθύντριας 19, Διευθύντριας 20, Διευθύντριας 21,
	ΔΒΜΕΕΠ:Εξασφάλιση πόρων	Διευθύντρια 5		
	ΔΒΜΕΠΑ:Πλήρης αποκέντρωση των αρμοδιοτήτων της ΓΓΕΕΚΔΒΜ	Διευθύντριας 19, Διευθύντριας 20, Διευθύντριας 21		
51. Ανάλυση αρμοδιοτήτων των διευθυντών των ΔΙΕΚ	ΔΒΜΔΕΕ:Έλεγχος εργαστηριακών εξοπλισμών των ειδικοτήτων	Διευθύντριας 8		
	ΔΒΜΔΠΘ:Πειθαρχικά θέματα και διαγωγή εκπαιδευτών	Διευθύντριας 8		
	ΔΒΜΔΑΩ:Αναθέσεις ωρών στους εκπαιδευτές	Διευθύντριας 8, Διευθύντριας 14		
	ΔΒΜΔΕΑ:Προώθηση επαφών με την αγορά εργασίας	Διευθύντριας 11		
52. Εκχώρηση αρμοδιοτήτων του ΙΝΕΔΙΒΙΜ	ΔΒΜΠΠΕ:Πρόσληψη εκπαιδευτών	Διευθύντριας 5		
	ΔΒΜΙΟΑ:Οικονομική αποκέντρωση	Διευθύντριας 11		
53. Νέες αρμοδιότητες	ΔΒΜΝΕΚ:Συνεργασία με τη Δευτεροβάθμια	Διευθύντριας 8		

	Εκπαίδευση για θέματα που αφορούν τα Εργαστηριακά Κέντρα				
	ΔΒΜΝΣΤ:Συνεργασία με επιμελητήρια και τοπικούς φορείς	Διευθύντ ς 8			
	ΔΒΜΝΕΜ:Εύρεση εργοδοτών για την υλοποίηση της Μαθητείας στην Περιφέρεια	Διευθύντ ς 11			
	ΔΒΜΝΔΑ:Διαρκής έλεγχος και αξιολόγησης του ΔΙΕΚ	Διευθύντ ς 7			
	ΔΒΜΝΕΙ:Συνεργασία με τα ΔΙΕΚ για την ανάπτυξη δράσεων εξωστρέφειας των ΙΕΚ	Διευθύντ ς 7			
	ΔΒΜΝΕΑ:Συνεργασία και εποπτεία σε θέματα Πρακτικής Άσκησης και Μαθητείας	Διευθύντ ς 13			
	ΔΒΜΝΠΑ:Έλεγχος των πινάκων ανέργων για τους εκπαιδευτές	Διευθύντ ς 14			
	ΔΒΜΝΜΕ:Τη δημιουργία μητρώου εκπαιδευτών ανά Περιφέρεια	Διευθύντρι α 18			
54. Δεν υπάρχει	ΔΒΜΛΔΛ:Να μην λειτουργήσουν	Διευθύντ ς 10,	Δεν χρειάζεται να	Διευθύντ ς 1,	9

ανάγκη να λειτουργήσουν οι Περιφερειακές ΔΔΒΜ		Διευθύντρια 12	λειτουργήσουν	Διευθυντές 2, Διευθυντές 4, Διευθυντές 10,	
	ΔΒΜΛΔΠ: Δεν λειτούργησαν ποτέ	Διευθυντές 1, Διευθυντές 2, Διευθυντές 4, Διευθύντρια 12, Διευθύντρια 15, Διευθυντές 17, Διευθυντές 23, Διευθυντές 24		Διευθύντρια 12, Διευθύντρια 15, Διευθυντές 17, Διευθυντές 23, Διευθυντές 24	
			Δεν ξέρω/Δεν απαντώ	Διευθύντρια 3, Διευθυντές 6, Διευθυντές 9, Διευθυντές 22	4

Στην ερώτηση «Σύμφωνα με τη γνώμη σας, ποιες θα έπρεπε να είναι οι αρμοδιότητες της Περιφερειακής Διεύθυνσης Δια Βίου Μάθησης (Δ.Δ.Β.Μ.) σε σχέση με τα Δ.Ι.Ε.Κ, ώστε να διευκολύνεται το διοικητικό σας έργο;» απάντησαν οι 20 από τους 24 διευθυντές. Αξιοσημείωτο είναι ότι οι 9 διευθυντές από τους 20 υποστηρίζουν ότι δεν χρειάζεται να λειτουργήσουν, γιατί δεν έχουν λειτουργήσει μέχρι σήμερα.

«Μια επιπλέον γραφειοκρατική δομή χωρίς λόγο ύπαρξης.», (Διευθυντής 10).

«Όπως είναι», (Διευθύντρια 12).

Οι 11 διευθυντές που επιθυμούν τη λειτουργία των Περιφερειακών διευθύνσεων Δια Βίου Μάθησης της ΓΓΕΕΚΔΒΜ αναφέρθηκαν σε τρεις κατηγορίες αρμοδιοτήτων, σε αυτές που θα χρειάζεται να εκχωρηθούν από τη ΓΓΕΕΚΔΒΜ και το ΙΝΕΔΙΜΙΒ προς αυτές, σε αρμοδιότητες που ακούν οι ίδιοι οι διευθυντές και σε νέες αρμοδιότητες που δεν ανήκουν σε κάποιο διοικητικό επίπεδο.

Αναφορικά με την εκχώρηση αρμοδιοτήτων της ΓΓΕΕΚΔΒΜ, οι απόψεις εκτείνονται από την ανάληψη της εποπτείας σε θέματα κατάρτισης και επιλογής εκπαιδευτών, ακολουθεί η συνεργασία σε θέματα κατάρτισης, αποτελεσματικής λειτουργίας και αναβάθμισης του θεσμού, έπεται η εξασφάλιση πόρων και ο καθορισμός των ειδικοτήτων ανά ΙΕΚ της Περιφέρειας, μέχρι την άποψη για πλήρη αποκέντρωση όλων των αρμοδιοτήτων της ΓΓΕΕΚΔΒΜ.

Αντίστοιχα και για την εκχώρηση αρμοδιοτήτων του ΙΝΕΔΙΒΙΜ. Οι προτάσεις τους εκτείνονται από την πρόσληψη των εκπαιδευτών έως την οικονομική αποκέντρωση.

«Η εξασφάλιση πόρων και η πρόσληψη εκπαιδευτών»(Διευθύντρια 5)

Οι διευθυντές αναφέρθηκαν και σε αρμοδιότητες που κατέχουν οι ίδιοι. Συγκεκριμένα, προτείνουν οι ΔΔΒΜ να αναλάβουν τον έλεγχο των εργαστηριακών εξοπλισμών των ειδικοτήτων, τα πειθαρχικά ζητήματα και τα θέματα διαγωγής των εκπαιδευτών, την ανάθεση διδακτικών ωρών στους εκπαιδευτές, καθώς και τις ενέργειες προώθησης επαφών με την αγορά εργασίας.

Οι απόψεις για τις νέες αρμοδιότητες περιλαμβάνουν τη συνεργασία με τη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση για θέματα που αφορούν τα Εργαστηριακά Κέντρα, τη συνεργασία με τα ΔΙΕΚ για την ανάπτυξη δράσεων εξωστρέφειας των εκπαιδευτικών οργανισμών και τη σύναψη συνεργασιών με επιμελητήρια και τοπικούς φορείς. Αναφορικά με θέματα της πρακτικής άσκησης και της μαθητείας, οι διευθυντές επιθυμούν τη συνεργασία και την εποπτεία τους, μέχρι και την ανάληψη δράσεων για την εύρεση εργοδοτών για την υλοποίησή τους. Τέλος, διατύπωσαν προτάσεις για ζητήματα των εκπαιδευτών. Συγκεκριμένα, ζήτησαν τη δημιουργία μητρώου

εκπαιδευτών ανά Περιφέρεια και έλεγχο των πινάκων ανέργων εκπαιδευτών την περίοδο της πρόσληψής τους.

«Επίβλεψη επιλογής εκπαιδευτών, οικονομική αποκέντρωση, εύρεση εργοδοτών για μαθητεία, προώθηση επαφών με την αγορά εργασίας κλπ», (Διευθυντής 11).

«Καθορισμός ειδικοτήτων ανά ΙΕΚ της Περιφέρειας - Έλεγχος εργαστηριακών εξοπλισμών ειδικοτήτων.- Συνεργασία με Δευτεροβάθμια (Εργαστηριακά κέντρα κ.α.) - Συνεργασία με επιμελητήρια, Τοπικούς Φορείς κ.α.- Πειθαρχικά θέματα και συμπεριφορά εκπαιδευτών και αναθέσεις ωρών », (Διευθυντής 8).

«Διαρκής έλεγχος και αξιολόγηση της μονάδας και ανάληψη, σε συνεργασία με τα ΙΕΚ, δράσεων εξωστρέφειας των Δημοσίων ΙΕΚ.», (Διευθυντής 7).

8.1.12. Οι προτάσεις για τη βελτίωση της διοίκησης των ΔΙΕΚ.

Πίνακας 16: Προτάσεις για τη Βελτίωση της Διοίκησης στα ΔΙΕΚ

ΙΒ. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΤΩΝ Δ.Ι.Ε.Κ.		
Κατηγορίες	Κωδικοί-λειτουργικοί ορισμοί	Αναφορές
55. Χρηματοδότηση	ΠΡΧΕΧΙ:Εγκαιρη χρηματοδότηση	Διευθυντής 1,
	ΠΡΧΠΠΙ:Περισσότεροι πόροι	Διευθύντρια 5
	ΠΡΧΚΥΚ:Καλύτερες υποδομές	Διευθυντής 4, Διευθυντής 22
	ΠΡΧΒΑΕ:Βελτίωση και αύξηση του εργαστηριακού εξοπλισμού	Διευθυντής 14
	ΠΡΧΑΠΙ:Αύξηση του προϋπολογισμού	Διευθυντής 10
	ΠΡΧΣΓΓ:Στελέχωση της ΓΓΕΕΚΔΒΜ με οικονομικό τμήμα και απαγκίστρωση από το ΙΝΕΔΙΒΙΜ	Διευθυντής 4, Διευθυντής 10
	ΠΡΧΠΠΠ:Παροχή πάγια προκαταβολής στα ΔΙΕΚ	Διευθύντρια 18

	ΠΡΧΒΧΙ:Βελτίωση της χρηματοδότησης	Διευθυντής 2, Διευθυντής 20, Διευθυντής 22
	ΠΡΧΣΙΝ:Στελέχωση του ΙΝΕΔΙΒΙΜ	Διευθυντής 1
56. Αυτονομία	ΠΡΑΑΔΙ:Αυτονομία των ΔΙΕΚ	Διευθυντής 7, Διευθυντής 13, Διευθυντής 23
	ΠΡΑΕΤΑ:Επιλογή εργαστηριακών χώρων από την τοπική αγορά	Διευθυντής 16
	ΠΡΑΠΕΙ:Προβολή του έργου του ΙΕΚ σε συνεργασία με φορείς όπως ΙΝΣΕΤΕ, ΙΝΕΓΕΣΕΕ, νοσοκομεία, ξενοδοχεία, Δήμους άλλα ΙΕΚ με αντίστοιχες ειδικότητες	Διευθυντής 16
	ΠΡΑΣΔΙ:Συναντήσεις μεταξύ διευθυντών όμορων ΙΕΚ σε τακτά χρονικά διαστήματα	Διευθυντής 8
	ΠΡΑΔΓΣ:Δημιουργία γραφείου συμβουλευτικής και σύνδεσης με την αγορά εργασίας	Διευθυντής 16
	ΠΡΑΧΜΧ:Αναζήτηση χρηματοδότησης μέσω χορηγιών	Διευθυντής 13
57. Αποκέντρωση και εύρος αρμοδιοτήτων	ΠΡΕΑΑΑ:Αύξηση του εύρους αρμοδιοτήτων σε αναθέσεις, αξιολόγηση κ.α.	Διευθυντής 19
	ΠΡΕΑΜΚ:Δυνατότητα αναθέσεις μαθημάτων στους καλύτερους με εργασιακή εμπειρία στην ειδικότητα	Διευθυντής 14, Διευθυντής 16
	ΠΡΕΘΛΠ:Θεσμοθέτηση της λειτουργίας της ΔΔΒΜ	Διευθυντής 2, Διευθυντής 23

	ΠΡΕΣΑΕ:Σύνδεση με την αγορά εργασίας	Διευθυντής 13
58. Στελέχωση	ΠΡΣΠΘΔ:Δυνατότητα παράτασης της θητείας σε αυτούς που το επιθυμούν	Διευθύντρια 12
	ΠΡΣΑΔΠ:Απόσπαση διοικητικού προσωπικού	Διευθυντής 20
	ΠΡΣΔΥΠ:Δεύτερος υποδιευθυντής	Διευθυντής 14
	ΠΡΣΑΤΓ:Οι αποσπάσεις εκπαιδευτικών στη γραμματεία να έχουν τριετή διάρκεια	Διευθυντής 14
	ΠΡΣΑΤΠ:Αύξηση του προσωπικού	Διευθυντής 4, Διευθυντής 14
	ΠΡΣΒΕΕ:Βελτίωση της διαδικασίας και των κριτηρίων επιλογής εκπαιδευτών	Διευθυντής 16
59. Αναθεώρηση του θεσμικού πλαισίου	ΠΡΡΑΘΠ:Ριζική αναθεώρηση	Διευθυντής 24

Στην ερώτηση «Τι θα είχατε να προτείνετε προκειμένου να βοηθήσετε στο έργο σας;» απάντησαν οι 18 διευθυντές από τους 24, ενώ ένας απάντησε γράφοντας «τίποτε» (Διευθυντής 17).

Οι προτάσεις για τη βελτίωση της διοίκησης των ΔΙΕΚ, έτσι όπως προτάθηκαν από του ερωτώμενους κατευθύνονται σε παρεμβάσεις σε πέντε νευραλγικούς τομείς της διεύθυνσης αυτών των εκπαιδευτικών οργανισμών. Αυτοί είναι η χρηματοδότηση, η στελέχωση, η αυτονομία, η αποκέντρωση αρμοδιοτήτων και η βελτίωση του θεσμικού πλαισίου.

Οι προτάσεις για τη χρηματοδότηση των ΙΕΚ ποικίλλουν από τη γενική έκφραση της ανάγκης για βελτίωση, μέχρι τις αλλαγές σε συγκεκριμένα ζητήματα που διέπουν τη χρηματοδότηση. Η αύξηση του προϋπολογισμού, η έγκαιρη χρηματοδότηση, η καταβολή πάγιας προκαταβολής, η απαίτηση για περισσότερους πόρους. Τονίστηκε επίσης η ανάγκη για βελτίωση και αύξηση του εργαστηριακού εξοπλισμού και των

καλύτερων υποδομών. Ενδεχομένως, να χρήζει στελέχωση το ΘΝΕΔΙΒΙΜ ή η στελέχωση της ΓΤΕΕΚΔΒΜ με οικονομικό τμήμα, προκειμένου να απαγκιστρωθούν από το ΙΝΕΔΙΒΙΜ.

Οι αλλαγές στα θέματα στελέχωσης των ΔΙΕΚ παρουσιάστηκε ως ένας ακόμη άξονας βελτίωσης της διοίκησης τους. Αναφορικά με το διοικητικό προσωπικό, οι διευθυντές κρίνουν σημαντική την αύξηση του προσωπικού, την απόσπαση όχι μόνο εκπαιδευτικών στη γραμματεία, αλλά και διοικητικών, την τοποθέτηση και δεύτερου υποδιευθυντή, και την ανάγκη η αποσπάσεις στη γραμματεία να έχουν τριετή διάρκεια, όσο δηλαδή και η θητεία διευθυντών και υποδιευθυντών. Σχετικά με το εκπαιδευτικό προσωπικό επισημάνθηκε η ανάγκη βελτίωσης τόσο της διαδικασίας όσο και των κριτηρίων επιλογής τους. Προτάθηκε επίσης να δίνεται η δυνατότητα παράτασης της θητείας στους διευθυντές που το επιθυμούν, χωρίς να εξαιρούνται από τη διαδικασία επιλογής διευθυντικών στελεχών.

«Χρειάζεται προσωπικό - 3τρείς στην Γραμματεία- και δεύτερος Υποδιευθυντής...Εργαστηριακός εξοπλισμός...Εκπαιδευτές με όρεξη για δουλειά, να έχει εξουσιοδότηση η Διεύθυνση για ανάθεση σε εκπαιδευτές που πράγματι είναι σπουδαίοι και απαραίτητοι στην εκάστοτε ειδικότητα», (Διευθυντής 14).

«Η απόσπαση των διευθυντών να ισχύει για όσο διάστημα επιθυμεί ο ίδιος και να μην μπαίνει στη διαδικασία επιλογής», (Διευθύντρια 12).

«Αποσπαση διοικητικου προσωπικου. Χρηματοδοτηση», (Διευθυντής 20).

Η αποκέντρωση και το εύρος των αρμοδιοτήτων αποτελεί τον τρίτο άξονα στον οποίο χρειάζεται να πραγματοποιηθούν αλλαγές. Σε αρμοδιότητες όπως η ανάθεση μαθημάτων στους εκπαιδευτές και η αξιολόγηση οι διευθυντές προτείνουν διεύρυνση των δυνατοτήτων δράσεων και επιλογών με ταυτόχρονη μείωση των περιορισμών. σε εξαιρετικές μάλιστα περιπτώσεις όπου διαπιστώνεται η υποψηφιότητα σε εκπαιδευτή με εργασιακή διακεκριμένη εμπειρία στην ειδικότητα να δίνεται η ευελιξία να του ανατεθούν τα αντίστοιχα μαθήματα, παρακάμπτοντας τον αξιολογικό πίνακα εκπαιδευτών που συντάσσεται από το ΙΝΕΔΙΒΙΜ. Η αποκέντρωση αρμοδιοτήτων της ΓΤΕΕΚΔΒΜ και η θεσμοθέτηση της λειτουργίας της ΔΔΒΜ και ταυτόχρονα η εκχώρηση της δυνατότητας να συνδεθεί η λειτουργία και διεύθυνση του ΔΙΕΚ με την

αγοράς εργασίας θεωρούνται πτυχές στις οποίες πρέπει να γίνουν διορθωτικές ρυθμίσεις.

«Η σωστή χρηματοδότηση και ορθή λειτουργία της ΔΔΒΜ.», (Διευθυντής 2).

«Μεγαλύτερη ανεξαρτησία αποφάσεων (αναθέσεις, αξιολόγηση)», (Διευθυντής 19).

Οι διευθυντές που συμμετείχαν στην έρευνα κατέθεσαν προτάσεις προώθησης της αυτονομίας των ΔΙΕΚ. Χαρακτηριστικά, ζήτησαν τη δυνατότητα αναζήτησης χρηματοδότησης μέσω χορηγιών, την ευελιξία στην επιλογή εργαστηριακών χώρων από την τοπική κοινωνία, την προβολή του έργου του ΙΕΚ σε συνεργασία με φορείς όπως ΙΝΣΕΤΕ, ΙΝΕΓΕΣΕΕ, νοσοκομεία, ξενοδοχεία, Δήμους, άλλα ΙΕΚ με αντίστοιχες ειδικότητες. Πρότειναν επίσης συναντήσεις μεταξύ διευθυντών όμορων ΙΕΚ σε τακτά χρονικά διαστήματα. Σημαντική για τη λειτουργία του ΙΕΚ θεωρούν τη λειτουργία στα ΔΙΕΚ γραφείων συμβουλευτικής και σύνδεσης με την αγορά εργασίας. Ορισμένοι διατύπωσαν προτάσεις όπως η αυτονομία των ΔΙΕΚ και τη ριζική αναθεώρηση.

«Περισσότερη αυτονομία ώστε οι μονάδες αυτές να λειτουργούν με ιδιωτοοικονομικά κριτήρια. Αυτό θα τους δώσει αναπτυξιακή προοπτική και θα εξασφαλίσει την βιωσιμότητα τους. Μέσω της αυτονομίας οι μονάδες θα εξασφαλίσουν ευελιξία και καλύτερη προσαρμογή στις ανάγκες της τοπικής αγοράς εργασίας», (Διευθυντής 7).

«Μεγαλύτερη ελευθερία κινήσεων των Διευθυντών, Αναζήτηση χρηματοδοτήσεων και πέρα από το Υπουργείο, μέσω π.χ. Χορηγιών. Δυνατότητα συμμετοχής σε Ευρωπαϊκά Έργα. Δυνατότητα επιλογών με αξιολόγηση των εκπαιδευτών που συνεργάζονται με το ΔΙΕΚ. Συμμετοχή σε ημερίδες και δράσεις», (Διευθυντής 13).

«Καλύτερη διαδικασία στην επιλογή Εκπαιδευτών οι οποίοι να έχουν γνώσεις από την αγορά εργασίας και να γνωρίζουν -εφαρμόζουν τις αρχές εκπαίδευσης ενηλίκων, γραφείο σε κάθε ΔΙΕΚ συμβουλευτικής και σύνδεσης με την αγορά εργασίας, επιλογή εκπαιδευτών και εργαστηριακών χώρων από την τοπική αγορά, προβολή του έργου του ΔΙΕΚ με οργάνωση εκδηλώσεων δράσεων σε συνεργασία με φορείς όπως ΙΝΣΕΤΕ, ΙΝΕΓΕΣΕΕ, ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑ, Δήμους άλλα ΙΕΚ με αντίστοιχες ειδικότητες κα.», (Διευθυντής 16).

«Συναντήσεις μεταξύ Διευθυντών όμορων ΙΕΚ σε τακτά χρονικά διαστήματα.»,
(Διευθυντής 8).

«Να θεσμοθετηθούν οι Περιφερειακές Διευθύνσεις ώστε να αυτονομηθούν περισσότερο οι Δ/ντές λόγω της άμεσης επικοινωνίας», (Διευθυντής 23).

Κεφάλαιο 9ο: Συζήτηση και ερμηνεία των αποτελεσμάτων

Στο παρόν κεφάλαιο επιχειρείται η απάντηση στα ερευνητικά ερωτήματα που απορρέουν από το σκοπό εκπόνησης της παρούσας εργασίας. Το πρώτο ερώτημα αφορά στη διερεύνηση του έργου των διευθυντών ΔΙΕΚ, των δραστηριοτήτων και των καθηκόντων τους, όπως αυτό αποτυπώνεται μέσα από τις απαντήσεις τους στο ερωτηματολόγιο.

9.1. Οι λειτουργίες της διοίκησης του ΔΙΕΚ

Για την ανάλυση της διοίκησης του ΔΙΕΚ και συγκεκριμένα του έργου του διευθυντή προσαρμόστηκε η τυπολογία του Fayol (1942), που αφορά στις λειτουργίες της διοίκησης, και η οποία διακρίνει το διοικητικό έργο σε πέντε ευδιάκριτες διαδικασίες, στον προγραμματισμό (planning), στην οργάνωση (organizing), στη διεύθυνση (commanding), στο συντονισμό (coordinating) και στον έλεγχο (controlling) (Fayol, 1942 στο Πετρίδου, 2006:199). Ο λόγος που προτιμήθηκε η παραπάνω διάκριση, παρόλο που στηρίζεται στην κλασική προσέγγιση της διοίκησης, οφείλεται στην κοινή παραδοχή ότι προσφέρει μια διακριτή ταξινόμηση των δραστηριοτήτων των διευθυντών (Πετρίδου, 2006), και για αυτό το λόγο εξυπηρετεί το σκοπό της παρούσας εργασίας. Η προσαρμογή έγκειται στην επιλογή πέντε λειτουργιών, στον προγραμματισμό, στην οργάνωση-συντονισμό, στη διεύθυνση, στη λήψη απόφασης και στον έλεγχο. Αυτή η διάκριση, φαίνεται να συγκεντρώνει την προτίμηση πολλών ερευνητών της διοικητικής επιστήμης (Πετρίδου, 2006· Σαΐτης, 2014).

9.1.1. Ο προγραμματισμός

Η διοικητική λειτουργία του προγραμματισμού προϋποθέτει την αναγνώριση της αποστολής του εκπαιδευτικού οργανισμού και ταυτόχρονα τον προσδιορισμό των στόχων, σύμφωνα με τις δυνατότητες και αδυναμίες του, που αναμένεται να προκύψουν μέσα από τη διαδικασία της αποσαφήνισης του έργου του οργανισμού (Πετρίδου, 2006). Ο προγραμματισμός διασφαλίζει ότι ο προσανατολισμός των δράσεων κατευθύνεται προς την προσέγγιση των στόχων, και ταυτόχρονα αποφεύγεται το ενδεχόμενο της ασυμφωνίας μεταξύ των στόχων που επιδιώκονται. Επίσης, ο προγραμματισμός του έργου λαμβάνει υπόψη την εκτίμηση των μελλοντικών αναγκών και την πρόβλεψη των δυσκολιών (Πετρίδου, 2006).

Σε αυτό το στάδιο θεωρείται σημαντική η συμμετοχή των εκπαιδευτών και των σπουδαστών, και γενικά όλου του προσωπικού, διότι έτσι επιτυγχάνεται η υποκίνηση των εμπλεκόμενων στην εκπαιδευτική διαδικασία και ταυτόχρονα ο οργανισμός επωφελείται από τις προηγούμενες εμπειρίες τους (Πετρίδου, 2006). Στην περίπτωση, όμως, των ΔΙΕΚ και σε αντίθεση με τον Κανονισμό Λειτουργίας, η συνέλευση διδασκόντων, ως συλλογικό όργανο διοίκησης, δεν λειτουργεί ή λειτουργεί με περιορισμένη συμμετοχή, λόγω της εργασιακής σχέσης των εκπαιδευτών ως ωρομίσθιων και του γεγονότος ότι οι ώρες συμμετοχής στις συνελεύσεις δεν αμείβονται. Αποτελεί, επομένως, εκ των πραγμάτων μια εγγενής αδυναμία στη διαδικασία του προγραμματισμού, την οποία καλείται ο διευθυντής να αντιμετωπίσει.

Κάθε οργανισμός έχει μια αποστολή, δηλαδή το «βασικό λόγο ύπαρξής» του, που καθοδηγεί τις πολιτικές και τις δράσεις του και τους συγκεκριμένους και ρεαλιστικούς ρητούς στόχους που προσπαθεί να επιτύχει μέσω της λειτουργίας του. (Πετρίδου, 2000·Πετρίδου,2006). Η αποστολή είναι κάτι ευρύτερο από το σκοπό ή τους σκοπούς του εκπαιδευτικού οργανισμού, τους οποίους εμπεριέχει και τους διαπερνά με το μοναδικό σύστημα αξιών που τον διακρίνει από τα άλλα ΔΙΕΚ (Bartol&Martin, 1994, στο Πετρίδου, 2006). Η αποστολή εκφράζεται γραπτά ή υπονοείται και είναι σημαντική γιατί δίνει τον προσανατολισμό στις δράσεις και τη δυνατότητα στον οργανισμό να λειτουργήσει συλλογικά (Πετρίδου, 2006).

Πιο συγκεκριμένα, όσον αφορά στη λειτουργία των ΔΙΕΚ, η ρητή ή άρρητη αναγνώριση της αποστολής του δείχνει τον προσανατολισμό που λαμβάνει στην πράξη ο σκοπός της λειτουργίας. Σκοπός του ΔΙΕΚ, όπως έχει αναφερθεί και σε άλλα σημεία της παρούσας εργασίας, είναι «η παροχή υπηρεσιών αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης σε αποφοίτους δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και αποφοίτους Σχολών Επαγγελματικής Κατάρτισης (Σ.Ε.Κ.)» (Υ.Α. 5954/ ΦΕΚ 1807, τ. Β, 2/7/2014). Από την παραπάνω διατύπωση προκύπτουν οι τέσσερις βασικές συνιστώσες της λειτουργίας του ΙΕΚ, οι οποίες είναι οι καταρτιζόμενοι, οι εκπαιδευτές, η κατάρτιση και η αγορά εργασίας. Από την έρευνα προέκυψε ότι κάθε ΔΙΕΚ δίνει διαφορετική βαρύτητα και αξιολογικό περιεχόμενο σε αυτές τις συνιστώσες, γεγονός που συμφωνεί με την παραδοχή ότι η αποστολή είναι μοναδική για κάθε οργανισμό.

Για τις ανάγκες της παρούσας εργασίας, οι απαντήσεις των διευθυντών που συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο ομαδοποιήθηκαν σε επτά διαφορετικές ομάδες

των αποστολών των ΔΙΕΚ. Η ομαδοποίηση πραγματοποιήθηκε με κριτήριο την προτεραιότητα που δίνουν στις συνιστώσες που απορρέουν από τη λειτουργία του ΔΙΕΚ. Αναλυτικά, μία ομάδα αποτελεί η έμφαση που δίνεται κυρίως στην αγορά εργασίας μαζί με την κατάρτιση, η δεύτερη ομάδα εστιάζει στην κατάρτιση και ταυτόχρονα και στους καταρτιζόμενους, η τρίτη ομάδα θεωρεί ότι αποστολή του ΙΕΚ είναι η κατάρτιση, η τέταρτη ομάδα προσανατολίζεται προς την αγορά εργασίας, η πέμπτη ομάδα εστιάζει στους καταρτιζόμενους, η έκτη ομάδα θεωρεί ότι η προσήλωση στο σκοπό του ΔΙΕΚ, όπως αυτός διατυπώνεται στον Κανονισμό Λειτουργίας του, είναι αποστολή του και, η έβδομη ομάδα θέτει ως προτεραιότητα το προσωπικό του ΙΕΚ. Οι αποστολές που εντάχθηκαν στην ίδια ομάδα δεν είναι ίδιες ως προς τις αξίες ή τα ποιοτικά χαρακτηριστικά που προσδίδουν στον προσανατολισμό. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι η κατάρτιση από κάποιο διευθυντή χαρακτηρίστηκε ως «άριστη» κατάρτιση, από άλλων ως «ποιοτική», ενώ κάποιος άλλος την προσεγγίζει ως «άρτια». Έτσι, αν και οι τρεις αυτοί διευθυντές πιστεύουν ότι αποστολή του ΔΙΕΚ είναι η παροχή κατάρτισης, ο μεν πρώτος συγκλίνει τις ενέργειες του προς την άριστη κατάρτιση, ο δεύτερος προς την ποιοτική κατάρτιση και ο τρίτος προς την άρτια κατάρτιση. Γίνεται εύκολα αντιληπτό ότι πρόκειται για τρεις διαφορετικές αποστολές οι οποίες για τις ανάγκες της εργασίας ομαδοποιήθηκαν στην κατηγορία «κατάρτιση».

Οι στόχοι που αναφέρθηκαν από τους διευθυντές στο σύνολο τους, ομαδοποιήθηκαν σε έξι άξονες δράσεων, σε αυτούς που αποσκοπούν στο διοικητικό έργο, σε αυτούς που εστιάζουν στο έργο της κατάρτισης, σε αυτούς που λαμβάνουν μέριμνα για τη λειτουργία των εργαστηρίων, σε αυτούς που σχετίζονται με τους εκπαιδευτές, σε αυτούς που αφορούν τους καταρτιζόμενους και σε αυτούς που συνδέονται με την τοπική αγορά εργασίας.

Τέλος, κατά τη διαδικασία του προγραμματισμού εξίσου σημαντική με την αξιολόγηση της υπάρχουσας κατάστασης αποτελούν η εκτίμηση των μελλοντικών αναγκών και η πρόβλεψη των αδυναμιών και των δυσκολιών που ενδέχεται να αντιμετωπίσουν μελλοντικά (Πετρίδου, 2006). Στις απαντήσεις τους οι διευθυντές για τα σημαντικότερα προβλήματα που ενδεχομένως αντιμετωπίζουν ανέφεραν πληθώρα προβλημάτων σε σχέση με τους εκπαιδευτές, τη φοίτηση, την πρακτική άσκηση, το θεσμό της μαθητείας, την εργαστηριακή εκπαίδευση, τη λειτουργία της συνέλευσης

διδασκόντων, τον έλεγχο του εκπαιδευτικού και διοικητικού έργου και την προσέλκυση των υποψήφιων καταρτιζομένων.

9.1.2. Η οργάνωση

Η διοικητική λειτουργία της οργάνωσης αναφέρεται στις ενέργειες της διοίκησης που αποσκοπούν στην αντιμετώπιση της ανάγκης συνεργασίας μιας ομάδας ανθρώπων όταν επιδιώκουν να πραγματοποιήσουν κοινούς σκοπούς και ταυτόχρονα να χρησιμοποιήσουν τους πόρους που έχουν στη διάθεσή τους αποτελεσματικά (Πετρίδου, 2006). Στον εκπαιδευτικό οργανισμό, η οργάνωση αφορά στον καταμερισμό του εκπαιδευτικού, του παιδαγωγικού και του διοικητικού έργου, τον προσδιορισμό της διαδικασίας εκτέλεσης της κάθε εργασίας, τον προκαθορισμό των ρόλων και των δραστηριοτήτων που υλοποιείται από κάθε εργαζόμενο και επιπλέον περιλαμβάνει τις τυπικές και άτυπες σχέσεις συνεργασίας, καθώς και τις ροές εξουσίας (Πετρίδου, 2006). Προσδιορίζονται, επίσης, οι υλικοί πόροι που απαιτούνται για την υλοποίηση του έργου του Δ.Ι.Ε.Κ. και την επίτευξη των στόχων του (Παπακωνσταντίνου & Αναστασίου, 2013 :26). Η λειτουργία αυτή είναι πολύ σημαντική για την εύρυθμη λειτουργία του οργανισμού, καθώς περιορίζει τις συγκρούσεις στο εργασιακό περιβάλλον (Σαΐτης, 2014).

Από τις απαντήσεις των διευθυντών διαφάνηκε η σημασία της λειτουργίας της οργάνωσης στη διοίκηση του Ινστιτούτου, καθώς αναφέρθηκαν προβλήματα οργανωτικής φύσης που σχετίζονται με όλες τις πτυχές του εκπαιδευτικού και διοικητικού έργου. Ενδεικτικά, η έρευνα έδειξε ότι ζητήματα όπως η διαμόρφωση του ωρολογίου προγράμματος, ο καθορισμός της διαδικασίας ενημέρωσης της διοίκησης από τους εκπαιδευτές για την ενδεχόμενη απουσία τους, ο προσδιορισμός της διαδικασίας κατανομής ωρών στους εκπαιδευτές και η ενημέρωση των εκπαιδευτών για αυτή, ο προκαθορισμός της διαδικασίας διερεύνησης των δυνατοτήτων ευελιξίας στο ωράριο των εκπαιδευτών και η οργάνωση του ωρολογίου προγράμματος σύμφωνα με αυτές τις δυνατότητες, και πολλά άλλα ζητήματα αποτελούν θέματα οργάνωσης, για τα οποία η διοίκηση μεριμνά. Γίνεται φανερό ότι η αποτελεσματική οργάνωση του έργου και των διαδικασιών συμβάλλει στην εύρυθμη λειτουργία του ΙΕΚ, καθώς αποφεύγονται ενδεχόμενα προβλήματα.

9.1.3. Η διεύθυνση

Η «διεύθυνση» ως λειτουργία της διοίκησης περιλαμβάνει την άσκηση ηγεσίας και αναφέρεται στον ανθρώπινο παράγοντα των οργανισμών και στην ποιότητα των σχέσεων που αναπτύσσονται. Στρέφεται, δηλαδή, στις ανάγκες και τα συναισθήματά του ατόμου, καθώς και στη δυναμική των σχέσεων μέσα στην οργάνωση. Αναδεικνύεται, έτσι, η σημασία της διαμόρφωσης θετικού κλίματος συνεργασίας και αλληλοκατανόησης. Επίσης, μέσω της διαδικασίας της υποκίνησης παρέχονται στο άτομο τα κίνητρα για να ενεργήσει προς το επιθυμητό τρόπο (Πετρίδου, 2006). Κύριες δραστηριότητες της λειτουργίας της διεύθυνσης είναι η καθοδήγηση, η εμπύχωση, η διατήρηση του υψηλού ηθικού της ομάδας και η υποστήριξη της προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης του προσωπικού και των σπουδαστών (Πετρίδου, 2006). Η διοικητική αυτή λειτουργία είναι η δυσκολότερη στην εκτέλεση από τις υπόλοιπες του διευθυντή, καθώς ενέχει τον αστάθμητο ανθρώπινο παράγοντα (Σαΐτης, 2014). Συμπεριλαμβάνει, επίσης, τη διαδικασία της στελέχωσης, όπου επιχειρείται η προσέλκυση εκπαιδευτών που κατέχουν τις επιθυμητές και ιδιαίτερες ικανότητες που συμβάλλουν στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας του οργανισμού. Μέρος αυτής της λειτουργίας αποτελεί και ο κατάλληλος συνδυασμός των πεπερασμένων συντελεστών παραγωγής ή αλλιώς η βέλτιστη ανάθεση μαθήματος σε εκπαιδευτή(Μούζα & Λαζαρίδου,2013:22). Τέλος, θέματα πειθαρχίας και αντιμετώπισης παραπόνων, που ενδέχεται να προκαλέσουν αντιπαραθέσεις προλαμβάνονται εγκαίρως μέσω της λειτουργίας της διεύθυνσης, καθώς αυτή στοχεύει στη δημιουργία θετικού οργανωσιακού κλίματος και στην ενίσχυση της επικοινωνίας μεταξύ των εργαζομένων (Παπακωνσταντίνου & Αναστασίου,2013 :26).

Από τις απαντήσεις των διευθυντών διαφάνηκε ότι κάποια από τα προβλήματα που προκύπτουν σε σχέση με τους εκπαιδευτές διευθετούνται με ενέργειες που σχετίζονται με τη λειτουργία της διεύθυνσης και της ηγεσίας των διευθυντών των ΔΙΕΚ. Όπως για παράδειγμα είναι η δυσλειτουργική συνεργασία, η περιορισμένη αποδοτικότητα και η ασυνέπεια στη συμπεριφορά. Επιπλέον, η στάση και οι αντιλήψεις των εκπαιδευτών απέναντι στη λειτουργία της συνέλευσης διδασκόντων θα μπορούσαν να αντιμετωπιστούν μέσω της άσκησης ηγεσίας, τυπικής ή ακόμα και της άτυπης. Η αντιμετώπιση αυτής της δυσλειτουργίας ενδέχεται να επηρεάσει θετικά την αρνητική στάση ορισμένων διευθυντών για τη λειτουργία της,

αναδεικνύοντας παράλληλα τη σημασία και τη χρησιμότητα του συλλόγου διδασκόντων στη διοίκηση του ΙΕΚ.

Σε σχέση με τους σπουδαστές, τα προβλήματα που αναφέρθηκαν από τους διευθυντές, όπως είναι η διαγωγή των εκπαιδευομένων, η αρνητική τους στάση απέναντι στο ΙΕΚ και η συνεπακόλουθη αντίστασή τους στην εκπαιδευτική διαδικασία, αλλά και ζητήματα που αντιμετωπίζουν οι καταρτιζόμενοι στην πρακτική άσκηση και στη μαθητεία υποδεικνύουν την ανάγκη των σπουδαστών για καθοδήγηση και υποστήριξη.

9.1.4. Ο έλεγχος

Η διοικητική λειτουργία του «ελέγχου» αναφέρεται στη διαδικασία ανατροφοδότησης του οργανισμού για την ικανοποιητική λειτουργία του και συμβάλλει στη διατήρηση της ισορροπίας του με τα υποσυστήματα που το συναποτελούν, το εξωτερικό του περιβάλλον αλλά και μεταξύ των υποσυστημάτων. Η λειτουργία του ελέγχου δίνει τη δυνατότητα στο διευθυντή να ενημερώνεται για την πορεία του παιδαγωγικού, εκπαιδευτικού και διοικητικού έργου, καθώς και των εργασιών όλου του προσωπικού (Πετρίδου, 2006). Η ικανοποιητική εφαρμογή του ελέγχου προϋποθέτει την ικανοποιητική λειτουργία του προγραμματισμού, της οργάνωσης και της διεύθυνσης του προσωπικού (Σαΐτης, 2014). Το δε αποτέλεσμα της διαδικασίας του ελέγχου οδηγεί στη λήψη απόφασης για την επίτευξη της προσαρμογή του οργανισμού στο σκοπό λειτουργίας του (Σαΐτης, 2014).

Σύμφωνα με τις απαντήσεις των διευθυντών, τα σημαντικότερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν σχετικά με την αξιολόγηση του εκπαιδευτικού και διοικητικού έργου μπορούν να ομαδοποιηθούν σε τρεις κατηγορίες. Σε αυτά που αφορούν στην αρχική αξιολόγηση, η οποία, όμως, εφαρμόζεται αποκλειστικά από το κεντρικό επίπεδο διοίκησης, ήτοι το ΙΝΕΔΙΒΙΜ και τη ΓΓΕΕΚΔΒΜ. Στην δεύτερη ομάδα ανήκουν τα προβλήματα που σχετίζονται με διαδικαστικές δυσκολίες κατά την εκτέλεση του ελέγχου και στην τρίτη κατηγορία περιλαμβάνονται οι περιορισμοί και οι δυσκολίες που οι διευθυντές αντιμετωπίζουν στην προσπάθεια της άτυπης εφαρμογής της εσωτερικής, διαμορφωτικής αξιολόγησης του έργου και του προσωπικού.

Πιο συγκεκριμένα, σε σχέση με την αρχική αξιολόγηση του εκπαιδευτικού και διοικητικού προσωπικού τα προβλήματα που προκαλούνται οφείλονται στο νομικό

πλαίσιο και την ισχύουσα νομοθετημένη διαδικασία επιλογής του. Η επιλογή και στελέχωση του πραγματοποιείται από την κεντρική διοίκηση, χωρίς να αξιολογεί την επάρκεια και «τη δυνατότητα να μπορεί να μπει στην τάξη» (Διευθυντής 14) ο εκπαιδευτικός, ενώ σχετικά με το διοικητικό προσωπικό δεν δίνεται η δυνατότητα στους διευθυντές να επιλέξουν, ανάμεσα από τους αιτούντες, τα στελέχη με τα οποία θα συνεργαστούν. Επιπλέον, κατά τη διαδικασία αναθέσεων ωρών και μαθημάτων στους εκπαιδευτές δεν επιτρέπεται στους διευθυντές να λάβουν υπόψη τους κριτήρια όπως το επίπεδο της συνεργασίας και της απόδοσης σε προηγούμενα εξάμηνα. Για τους παραπάνω λόγους οι διευθυντές υποστηρίζουν ότι η αρχική αξιολόγηση και επιλογή του προσωπικού «δεν γίνεται καλά» (Διευθυντής 16).

Αναφορικά με τη διαδικασία ελέγχου και εποπτείας του εκπαιδευτικού και διοικητικού έργου του ΔΙΕΚ οι διευθυντές διατύπωσαν την άποψη ότι δεν αντιμετωπίζουν κάποια αντικειμενική δυσκολία όταν υπάρχει «καλή» (Διευθυντής 23) οργάνωση. Στην περίπτωση, όμως, όπου η κατάρτιση πραγματοποιείται σε χώρους εκτός του κτηρίου στο οποίο συστεγάζεται το Ινστιτούτο, τότε προκύπτουν αντικειμενικές δυσκολίες στη διαδικασία ελέγχου, που ενδεχομένως να αντιμετωπίζονταν εάν διέθεταν επαρκή αριθμό διοικητικών υπαλλήλων, ώστε να αποσυμφορίζεται ο φόρτος εργασίας των διευθυντών. Η ενδεχόμενη αδυναμία ελέγχου και εποπτείας του εκπαιδευτικού και διοικητικού έργου σε ορισμένες περιπτώσεις αποδόθηκε στην έλλειψη διοικητικών υπαλλήλων.

Οι διευθυντές αναφέρθηκαν και στα προβλήματα που δημιουργεί η απουσία θεσμοθετημένης διαδικασίας αξιολόγησης. Υποστηρίζουν ότι από τη στιγμή που δεν εφαρμόζεται διαδικασία αξιολόγησης στους εκπαιδευτές, δεν δύναται να πραγματοποιηθεί ουσιαστική παρέμβαση στην υλοποίηση του εκπαιδευτικού έργου. Και αντίστροφα, ότι δεν υπάρχει λόγος να αξιολογηθεί το εκπαιδευτικό έργο, αφού τα αποτελέσματα δεν θα συνδεθούν με την επιλογή των εκπαιδευτών που θα στελεχώσουν το ΙΕΚ. Παρόμοια προβλήματα δημιουργούνται και με την απουσία αξιολόγησης του διοικητικού προσωπικού και έργου. Δεν υπάρχει, κατά την άποψή τους, δυνατότητα βελτίωσης του διοικητικού έργου ούτε δυνατότητα καλύτερης επιλογής διοικητικών στελεχών. Αποτελεί, κατά τους διευθυντές, περιοριστικός παράγοντας η έλλειψη νομοθετικής ρύθμισης για τη διαδικασία αξιολόγησης, την οποία εν μέρει αποδίδουν στο είδος της εργασιακής σχέσης των συμβασιούχων ωρομίσθιων εκπαιδευτών και των αποσπασμένων εκπαιδευτικών ως διοικητικών

υπαλλήλων. Σε ορισμένες, μάλιστα, περιπτώσεις οι διευθυντές δήλωσαν απειθαρχία του προσωπικού ως προς την τήρηση του Κανονισμού Λειτουργίας των ΔΙΕΚ. Από τα παραπάνω συνάγεται το συμπέρασμα ότι οι διευθυντές αντιμετωπίζουν με δυσπιστία και επιφύλαξη ζητήματα αξιολόγησης. Και επιπλέον, αν και δεν υποστηρίζουν της εφαρμογή της, θα προτιμούσαν να μην αναλάβουν οι ίδιοι την ευθύνη, αλλά κάθε διαδικασία να ρυθμίζεται κεντρικά. Η στάση αυτή των διευθυντών εναρμονίζεται με την αρνητική στάση της εκπαιδευτικής κοινότητας απέναντι στην αξιολόγηση.

9.1.5. Η λήψη απόφασης

Η διοικητική λειτουργία της λήψης απόφασης εμπλέκεται σε όλες τις υπόλοιπες διοικητικές λειτουργίες (Σαΐτης, 2014). Ως διαδικασία περιλαμβάνει πέντε στάδια. Αρχικά, πρέπει να προσδιοριστεί το πρόβλημα, έπειτα να αναζητηθούν και να διατυπωθούν οι εναλλακτικές λύσεις, στη συνέχεια να επιλεγεί η καταλληλότερη από τις εναλλακτικές και έπειτα να ακολουθήσει η υλοποίησή της (Σαΐτης, 2014). Η διαδικασία λήψης απόφασης ολοκληρώνεται με την αξιολόγηση της λύσης του προβλήματος (Σαΐτης, 2014). Στην πραγματικότητα, τα διοικητικά στελέχη λαμβάνουν καθημερινά αποφάσεις για το εκπαιδευτικό, το παιδαγωγικό και το διοικητικό έργο που υλοποιείται στον εκπαιδευτικό οργανισμό. Ως προς το εκπαιδευτικό και παιδαγωγικό έργο στα ΔΙΕΚ, ο διευθυντής καλείται να λάβει αποφάσεις χωρίς τη συμμετοχή των ενδιαφερόμενων, εκπαιδευτών και καταρτιζόμενων, έχοντας δηλαδή περιορισμένη πληροφόρηση, η οποία οφείλεται στη δυσλειτουργία του συλλόγου διδασκόντων.

Σημαντικές δυσκολίες αντιμετωπίζουν οι διευθυντές και ως προς τη λήψη απόφασης σχετικά με το διοικητικό έργο. Το συγκεντρωτικό σύστημα στη δημόσια εκπαίδευση συνεπάγεται περιορισμένα περιθώρια αυτονομίας και εύρος αρμοδιοτήτων που μειώνουν τη διοικητική ευχέρεια λήψης αποφάσεων. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η εργαστηριακή εκπαίδευση με την προβληματική χρηματοδότηση και τις ελλείψεις σε εξοπλισμό και αναλώσιμα υλικά, για τα οποία ευθύνεται η κεντρική διαχείριση της χρηματοδότησης και το νομοθετικό πλαίσιο της εργαστηριακής εκπαίδευσης.

9.2. Ο ρόλος του εξωτερικού περιβάλλοντος στη διοίκηση του ΙΕΚ

Το δεύτερο ερώτημα διερευνά την άποψη των διευθυντών για το ρόλο του εξωτερικού περιβάλλοντος στη λειτουργία του ΔΙΕΚ. Από τις απαντήσεις, στις σχετικές με το ερευνητικό αυτό ερώτημα ερωτήσεις, προέκυψε ότι η πλειοψηφία των διευθυντών που συμμετείχαν στην έρευνα συμφωνούν στα παρακάτω συμπεράσματα. Η ύπαρξη και άλλων ΙΕΚ, ιδιωτικών και δημοσίων, που λειτουργούν σε κοντινή απόσταση δύναται να επηρεάσει τη λειτουργία του ΙΕΚ. Επίσης, ο αριθμός των σπουδαστών και των ειδικοτήτων που θα λειτουργήσουν σε ένα ΙΕΚ δεν είναι δεδομένος και επιπλέον υποστηρίζουν ότι ο διευθυντής μπορεί να επηρεάσει τον αριθμό ειδικοτήτων που θα λειτουργήσουν στο ΙΕΚ. Επίσης, είναι διάχυτο το αίσθημα της ανάγκης προώθησης του έργου του ΔΙΕΚ στην τοπική κοινωνία, της ανάγκης πρόσβασης σε πληροφορίες για τις αναπτυξιακές δυνατότητες και της ανάγκης της αγοράς εργασίας καθώς και της ανάγκης για πρόσβαση σε σχετική τεχνογνωσία-επιχειρηματική δραστηριότητα. Οι ανάγκες αυτές αποτελούν ενδεικτικά στοιχεία της αλληλεξάρτησης με το εξωτερικό περιβάλλον του οργανισμού. Τέλος, η πλειονότητα των διευθυντών «συμφωνούν απόλυτα» στο θετικό ρόλο που διαδραματίζει ο έλεγχος του εκπαιδευτικού και διοικητικού έργου στη λειτουργία του ΙΕΚ. Σύμφωνα με τη σύγχρονη διοίκηση και τη θεωρία των συστημάτων ο έλεγχος, με τη μορφή της ανατροφοδότησης, συμβάλλει στη διατήρηση της ισορροπίας με το εξωτερικό περιβάλλον.

Συμπερασματικά, ο διευθυντής μπορεί να επηρεάσει την ανάπτυξη και βιωσιμότητα του ΙΕΚ, αυξάνοντας τις ειδικότητες ή προωθώντας τις αναγκαίες για την περιοχή του ειδικότητες, λειτουργώντας ανταγωνιστικά με τα άλλα ΙΕΚ στην ευρύτερη περιοχή. Ταυτόχρονα, αναγνωρίζεται ότι ο έλεγχος και η ανατροφοδότηση αποτελούν αναπόσπαστες λειτουργίες της διοίκησης, καθώς διασφαλίζουν τη διατήρηση της ισορροπίας με το εξωτερικό περιβάλλον.

9.3. Το εύρος των αρμοδιοτήτων και τα περιθώρια αυτονομίας στη διοίκηση των ΔΙΕΚ

Το τρίτο και τέταρτο ερώτημα της έρευνας προσπάθησαν να αποτυπώσουν τις απόψεις των διευθυντών για το εύρος των δραστηριοτήτων τους και τα περιθώρια αυτονομίας που έχουν στη διοίκηση του ΔΙΕΚ. Οι περισσότεροι συμμετέχοντες στην

έρευνα δήλωσαν ότι επιθυμούν τη διεύρυνση των αρμοδιοτήτων τους, γενικά. Ωστόσο, από τις απαντήσεις τους για το εύρος επιμέρους αρμοδιοτήτων, διαφάνηκε ότι οι απόψεις τους δίστανται και φαίνεται να συμφωνούν μόνο ως προς τη διεύρυνση της δυνατότητας λήψης απόφασης για θέματα που άπτονται της μαθητείας και της λειτουργίας της συνέλευσης διδασκόντων. Αναφορικά με τα περιθώρια αυτονομίας στη διοίκηση των ΔΙΕΚ, οι διευθυντές απάντησαν ότι επιθυμούν τη διεύρυνση των περιθωρίων και δηλώνουν στην πλειονότητά τους «μέτρια ικανοποιημένοι» από τη συνεργασία τους με τη ΓΓΕΕΚΔΒΜ, στις περιπτώσεις που προκύπτει η ανάγκη της ρύθμισης κάποιου λειτουργικού θέματος που είναι ανήκει στις αρμοδιότητες των διευθυντών.

9.4. Η λειτουργία των Περιφερειακών Διευθύνσεων Δια Βίου Μάθησης

Στο πλαίσιο της διερεύνησης των απόψεων των διευθυντών για τη λειτουργία των περιφερειακών ΔΔΒΜ, ρωτήθηκαν πόσο συχνά συνεργάζονται με την οικεία Διεύθυνση Δια Βίου Μάθησης και η πλειονότητα απάντησε «ποτέ». Επομένως, οι Περιφερειακές Διευθύνσεις Δια Βίου Μάθησης, ως προς τις αρμοδιότητες που αφορούν στα ΔΙΕΚ, δεν έχουν ενεργοποιηθεί. Στις περιπτώσεις που υπάρχει κάποια μορφή συνεργασία, όπως δηλώθηκε από μερικούς διευθυντές, τότε αυτή έχει άτυπη μορφή και, υποθέτουμε, συμβουλευτική. Συμπερασματικά, τα ΔΙΕΚ υπάγονται και εποπτεύονται απευθείας από την κεντρική υπηρεσία της ΓΓΕΕΚΔΒΜ του ΥΠΑΙΘ, χωρίς ενδιάμεσα επίπεδα διοίκησης.

Οι διευθυντές, επίσης, ρωτήθηκαν για την ενδεχόμενη λειτουργία των Περιφερειακών Δ.Δ.Β.Μ. και εάν αυτή η προοπτική θα διευκόλυνε το διοικητικό τους έργο. Οι περισσότεροι από αυτούς, 11 (45,8%) στον αριθμό δήλωσαν ότι θεωρούν πως πρέπει να λειτουργήσουν οι Περιφερειακές Δ.Δ.Β.Μ., ενώ οι 9 (37,5%) πιστεύουν ότι δεν χρειάζεται να λειτουργήσουν. Ορισμένοι διευθυντές, 4 (16,7%) στον αριθμό, απέφυγαν να απαντήσουν σε αυτή την ερώτηση. Ρωτήθηκαν, επίσης, πόσο σημαντική είναι, κατά τη γνώμη τους, η αποκέντρωση αρμοδιοτήτων από τη ΓΓΕΕΚΔΒΜ προς τις Περιφερειακές ΔΔΒΜ. Η πλειονότητα απάντησε ότι είναι «αρκετά σημαντικό». Από τις απαντήσεις στις δύο παραπάνω ερωτήσεις του ερωτηματολογίου συνάγεται το συμπέρασμα ότι βλέπουν θετικά τη λειτουργία τους κυρίως ως προς το ενδεχόμενο της αποκέντρωσης αρμοδιοτήτων της ΓΓΕΕΚΔΒΜ προς αυτές. Επίσης η πλειονότητα έχει δηλώσει σε άλλη ερώτηση ότι είναι «μέτρια ικανοποιημένοι» από

τη συνεργασία τους με τη ΓΓΕΕΚΔΒΜ. Αντίθετα, ως προς τον περιορισμό των περιθωρίων αυτονομίας τους από την ενδεχόμενη λειτουργία των ΔΔΒΜ, οι απόψεις μάλλον δίστανται ή δεν κατέστη δυνατόν να αποτυπωθούν. Εν κατακλείδι, οι διευθυντές βλέπουν θετικά την ενδεχόμενη λειτουργία των ΠΔΔΒΜ, κυρίως ως προς την περίπτωση της αποκέντρωσης αρμοδιοτήτων της ΓΓΕΕΚΔΒΜ προς αυτές.

Κεφάλαιο 10ο: Συμπεράσματα της έρευνας

Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι η διεύθυνση των ΔΙΕΚ που υπάγονται και εποπτεύονται από τη ΓΓΕΕΚΔΒΜ είναι ένα έργο σύνθετο και έχει διαφορετικές απαιτήσεις από τη διοίκηση των σχολείων της διαβαθμισμένης τυπικής εκπαίδευσης.

Τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι διευθυντές στην επιτέλεση του διοικητικού τους έργου φανερώουν ζητήματα που είτε συνδέονται με την αποτελεσματική διοίκηση είτε θα μπορούσαν να είχαν αποφευχθεί μέσω διοικητικών ενεργειών όπως είναι ο προγραμματισμός, η οργάνωση και ο συντονισμός, η διεύθυνση, ο έλεγχος και η λήψη απόφασης. Το περιεχόμενο του ερωτηματολογίου που χρησιμοποιήθηκε για τη συλλογή των δεδομένων δεν έδινε τη δυνατότητα αναζήτησης δεδομένων για το πώς αντιμετωπίζουν τα προβλήματα που ανέφεραν, γιατί κάτι τέτοιο δεν απορρέει από τα ερευνητικά ερωτήματα της έρευνας. Επομένως, δεν είναι ευδιάκριτο τι δυσχεραίνει το έργο των διευθυντών και δεν προλαμβάνουν ή δεν επιλύουν τα προβλήματα που εμφανίζονται. Ενδεχομένως, η αδυναμία αυτή να οφείλεται στο περιορισμένο εύρος τόσο των αρμοδιοτήτων όσο και των περιθωρίων αυτονομίας τους, καθώς αυτά μειώνουν τη διοικητική τους ευχέρεια στη λήψη απόφασης. Επίσης, κάποια από αυτά τα προβλήματα ίσως να προκαλούνται από το νομοθετικό πλαίσιο που διέπει τη διοίκηση και οργάνωσή των ΔΙΕΚ, καθώς, όπως, αποδείχθηκε στο θεωρητικό μέρος είναι διάχυτες και κυρίαρχες οι επιρροές από τις αρχές της Κλασικής Σχολής της Διοίκησης. Ακόμη, στο συγκεντρωτικό σύστημα διοίκησης μπορούν να αποδοθούν τα προβλήματα που δημιουργούνται από τη δυσλειτουργική χρηματοδότηση ή την άστοχη επιλογή εκπαιδευτικών και διοικητικών υπαλλήλων που παρουσιάστηκαν από τους διευθυντές. Σήμερα έχει αντιστραφεί η άποψη που συνέδεε την βεμπεριανή γραφειοκρατία με την αποτελεσματική διοίκηση, ενώ οι αδυναμίες και τα μειονεκτήματα που διαπιστώθηκαν στην εφαρμογή της, όπως είναι η αναποτελεσματικότητα, οι χρονοβόρες διαδικασίες, και η περιορισμένη ευθύνη των υπαλλήλων, απέδειξαν την ασυμβατότητά της με τις σύγχρονες εκπαιδευτικές ανάγκες και την απαίτηση για παροχή υψηλής ποιότητας εκπαίδευση (Αθανασούλα-Ρέππα, 2008:53-54).

Οι διευθυντές, όμως, δεν έχουν περιορισμένη διοικητική ευχέρεια μόνο στη λήψη αποφάσεων σχετικών με το διοικητικό έργο. Δυσκολίες αντιμετωπίζουν και στη λήψη αποφάσεων που σχετίζονται με το εκπαιδευτικό και παιδαγωγικό έργο στα ΔΙΕΚ,

καθώς καλούνται να λάβουν αποφάσεις χωρίς τη συμμετοχή των ενδιαφερόμενων, εκπαιδευτών και καταρτιζόμενων, έχοντας δηλαδή περιορισμένη πληροφόρηση, η οποία οφείλεται στη δυσλειτουργία του συλλόγου διδασκόντων. Στα ΔΙΕΚ, και σε αντίθεση με τον Κανονισμό Λειτουργίας, η συνέλευση διδασκόντων, ως συλλογικό όργανο διοίκησης, δεν λειτουργεί ή λειτουργεί με περιορισμένη συμμετοχή, λόγω της εργασιακής σχέσης των εκπαιδευτών ως ωρομισθίων και του γεγονότος ότι οι ώρες συμμετοχής στις συνελεύσεις δεν αμείβονται. Επιπλέον, οι καταρτιζόμενοι, αν και ενήλικες, δεν δικαιούνται να συμμετέχουν, μέσω των αντιπροσώπων τους, στις συνελεύσεις διδασκόντων. Με αποτέλεσμα να λαμβάνονται αποφάσεις για θέματα που τους αφορούν, χωρίς τη συμμετοχή τους στη διαδικασία λήψης απόφασης. Η σημασία της λειτουργίας του συλλόγου διδασκόντων για τη βελτίωση της απόδοσης τόσο των εκπαιδευτών όσο και των σπουδαστών υποστηρίζεται από τις θεωρίες της Νεοκλασικής Σχολής της Διοίκησης. Οι δύο όμως θεωρητικές Σχολές, της Κλασικής και της Νεοκλασικής διοίκησης, τείνουν να παρουσιάζονται ως θέση και αντίθεση (Θεοφιλίδης,2012:114). Αυτό σημαίνει ότι για να υπάρχει ισορροπία στη λειτουργία ενός οργανισμού θα πρέπει να συνυπάρχουν στοιχεία και των δύο Σχολών. Στην περίπτωση όμως των ΔΙΕΚ, τα οφέλη στη διοίκηση που προκύπτουν από τις επιρροές της Νεοκλασικής προσέγγισης ακυρώνονται στη πράξη, εξαιτίας της δυσλειτουργίας του συλλόγου διδασκόντων. Έτσι, μπορεί να υποστηριχτεί ότι το διοικητικό μοντέλο που ακολουθείται στα ΔΙΕΚ ταυτίζεται αποκλειστικά με τα πρότυπα της Κλασικής Διοίκησης. Ωστόσο, ο ορθολογισμός της Κλασικής Διοίκησης στην καθημερινή πρακτική των εκπαιδευτικών οργανισμών έχει ταυτιστεί με την προσήλωση στη νομιμότητα των διατάξεων και των κανονισμών και με την εστίαση στην πειθαρχία και στις λογικές αποφάσεις και διαδικασίες (Μαυρικάκης,2018). Με αποτέλεσμα να εμφανίζονται προβλήματα στη διοίκηση, όπως αυτά που ανέφεραν οι διευθυντές που συμμετείχαν στην παρούσα έρευνα.

Από την άλλη πλευρά, η απαίτηση για διατήρηση της αμεσότητας με την αγορά εργασίας, η προσδοκία της άμεσης απορρόφησης των αποφοίτων από αυτήν και η ανάγκη για την παροχή υψηλής ποιότητας κατάρτιση, αποτελούν βασικές προϋποθέσεις για την παροχή ολοκληρωμένης κατάρτισης. Για το λόγο αυτό, καθίσταται επιτακτική η ανάγκη της αναγνώρισης ότι τα ΔΙΕΚ, ως εκπαιδευτικοί οργανισμοί, αποτελούν ανοικτά συστήματα και ως ανοικτά συστήματα, χρειάζεται να λειτουργούν σύμφωνα με τις αρχές της συστημικής θεωρίας και τις αρχές της

Σύγχρονης Διοίκησης, προκειμένου να εκπληρώσουν το σκοπό τους. Η παραπάνω διαπίστωση υποστηρίχτηκε και από τα αποτελέσματα της έρευνας. Συγκεκριμένα, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι διευθυντές αναγνωρίζουν ότι οι ενέργειές τους επηρεάζουν την ανάπτυξη και τη βιωσιμότητα των ΙΕΚ, και ότι ενίοτε δρουν ανταγωνιστικά προς τα ΙΕΚ που λειτουργούν στην ευρύτερη περιοχή. Επιπλέον, αναγνωρίζουν ότι ο έλεγχος και η ανατροφοδότηση αποτελούν αναπόσπαστες λειτουργίες της διοίκησης, καθώς διασφαλίζουν τη διατήρηση της ισορροπίας με το εξωτερικό περιβάλλον του οργανισμού. Επιπρόσθετα, οι διευθυντές επιθυμούν τη διεύρυνση τόσο των αρμοδιοτήτων τους όσο και των περιθωρίων αυτονομίας στη διοίκηση των ΙΕΚ. Και τέλος, βλέπουν θετικά την ενδεχόμενη λειτουργία των Περιφερειακών Διευθύνσεων Δια Βίου Μάθησης (ΠΔΔΒΜ), κυρίως ως προς την περίπτωση της αποκέντρωσης αρμοδιοτήτων της ΓΓΕΕΚΔΒΜ προς αυτές.

Κεφάλαιο 11ο: Προτάσεις

Μολονότι το δείγμα της έρευνας είναι πολύ μικρό και τα συμπεράσματα της έρευνας δεν μπορούν να γενικευτούν, εντούτοις μπορούν να γίνουν κάποιες προτάσεις για τη βελτίωση της διεύθυνσης των ΔΙΕΚ. Αρχικά, θα μπορούσαν να εφαρμοστούν διαδικασίες ελέγχου και βελτίωσης του έργου του ΔΙΕΚ, με τη μορφή που γίνεται στα τριτοβάθμια εκπαιδευτικά ιδρύματα, δηλαδή να αξιολογούν οι σπουδαστές, ανώνυμα. Επιπλέον, η διαδικασία θα μπορούσε να διενεργείται από μια ανεξάρτητη αρχή που σκοπός της αξιολόγησης θα ήταν η διασφάλιση της ποιότητας στην παροχή επαγγελματικής κατάρτισης. Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης θα κοινοποιούνται στη διοίκηση του ΙΕΚ, ήτοι το διευθυντή, τον υποδιευθυντή και το σύλλογο διδασκόντων, και οι οποίοι με τη σειρά τους θα καλούνται να λάβουν βελτιωτικές αποφάσεις.

Η δεύτερη πρόταση, επίσης εφαρμόζεται στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και αφορά τη λειτουργία γραφείου διασύνδεσης, το οποίο θα αναλαμβάνει την καθοδήγηση των σπουδαστών για την εύρεση εργασίας και επιπλέον θα έχει τη δυνατότητα να συνεργάζεται άμεσα με την τοπική αγορά εργασίας. Βασικός σκοπός της λειτουργίας του θα είναι η άμεση απορρόφηση των αποφοίτων από την αγορά εργασίας. Ο, δε, ρόλος του στη λειτουργία του ΙΕΚ θα είναι επιτελικός.

Επίσης, κρίνεται αναγκαία η βελτίωση του νομοθετικού πλαισίου λειτουργίας των ΔΙΕΚ σε σχέση με την εμπλοκή των επιχειρήσεων και των παραγωγικών φορέων στη λειτουργία του, ώστε να ενθαρρύνεται, να επιτρέπεται και να ρυθμίζεται η συνεργασία με την τοπική αγορά εργασίας, παρέχοντας παράλληλα οικονομικά κίνητρα, ανταποδοτικού χαρακτήρα σε ατές τις επιχειρήσεις. Αυτό, ενδεχομένως, να διευκόλυνε την άμεση σύνδεση με την αγορά εργασίας και να συνέβαλε στην παροχή ολοκληρωμένης κατάρτισης, υψηλής ποιότητας.

Βιβλιογραφικές Αναφορές

- Αθανασούλα- Ρέππα, Α. (2008). *Εκπαιδευτική Διοίκηση & Οργανωσιακή Συμπεριφορά*. Αθήνα: Έλλην.
- Ανδρέου, Α. & Παπακωνσταντίνου, Γ. (1994). *Εξουσία και οργάνωση-Διοίκηση του εκπαιδευτικού συστήματος*. Αθήνα: «Νέα Σύνορα» Εκδοτικός Οργανισμός Λιβάνη.
- Βαξεβανίδου, Μ. & Ρεκλείτης, Π. (2012). *Management ανθρωπίνων πόρων. Θεωρία και Πράξη*. Αθήνα: Προπομπός
- Δαφέρμος, Β. (2005). *Κοινωνική Στατιστική με το SPSS*. Θεσσαλονίκη: Ζήτη.
- Ίσαρη, Φ. & Πουρκός, Μ. (2015). *Ποιοτική Μεθοδολογία Έρευνας. Εφαρμογές στην Ψυχολογία και την Εκπαίδευση*. Αθήνα: Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών.
- Θεοφιλίδης, Χ. (2012). *Σχολική ηγεσία και διοίκηση: Από τη Γραφειοκρατία στη Μετασχηματιστική Ηγεσία*. Αθήνα: Εκδόσεις Γρηγόρη.
- Ιορδανίδης, Γ. (2002). *Ο ρόλος του Προϊσταμένου Διεύθυνσης και Γραφείου Εκπαίδευσης*. Θεσσαλονίκη : Κυριακίδης.
- Κουλαξίζη, Χ. (2014). *Μέθοδοι έρευνας σε δημοσιευμένα άρθρα του περιοδικού The international information and library review κατά τα έτη 2005 -2010*. Αδημοσίευτη πτυχιακή εργασία, Αλεξάνδρειο Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα, Θεσσαλονίκη.
- Λαΐνας, Α. (2004). Το έργο του διευθυντή σχολικής μονάδας και η συμβολή του στην αποτελεσματικότητα του σχολείου. *Επιστημονική Επετηρίδα του Παιδαγωγικού Τμήματος Δημοτικής Εκπαίδευσης*, 17, 151-179.
- Κωτσίκη, Β. (2001). *Εκπαιδευτικά συστήματα. Οργάνωση & Διοίκηση. Συστημική προσέγγιση*. Αθήνα: Έλλην.
- Κωτσίκη, Β. (2003). *Εκπαιδευτική διοίκηση & πολιτική. Οργάνωση και διοίκηση εκπαιδευτικών συστημάτων & συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης*. Αθήνα: Έλλην.

Μαυρικάκης, Ε. (2018). Σχολική Διοίκηση και Ηγεσία: Διαχρονικές και Σύγχρονες Προσεγγίσεις. *Επιστήμες Αγωγής*, 2018(3), 28-45.

Μαδεμλής, Απ. Η. (2014). *Η επιλογή διευθυντών σχολικών μονάδων. Διεθνής εμπειρία και έρευνα πεδίου στη σύγχρονη ελληνική πραγματικότητα*. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Γρηγόρη.

Μούζα, Β. (2018). *Διεύθυνση σχολικής μονάδας και σχολικό κλίμα: διερεύνηση απόψεων διευθυντών και εκπαιδευτικών στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση Περιφερειακής Ενότητας Φλώρινας*. Αδημοσίευτη πτυχιακή εργασία, Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας, Φλώρινα.

Μούζα-Λαζαρίδου, Α.Μ. (2013). *Διοίκηση ανθρωπίνων πόρων*. Θεσσαλονίκη: Ζυγός

Μπέλλος, Δ. (2019). *Απόψεις διευθυντών για την επίδραση της χρηματοδότησης στην λειτουργία και διοίκηση μονάδων εκπαίδευσης ενηλίκων. Η περίπτωση των Δημοσίων ΙΕΚ*. Αδημοσίευτη πτυχιακή εργασία, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα.

Μπουρής, Ι. Δ., & Δήμας, Γ. (2009). Ιχνηλατώντας τον βαθμό ικανοποίησης των φοιτητών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση: Η περίπτωση του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων του ΤΕΙ Αθήνας. *Επιθεώρηση Οικονομικών Επιστημών; Τεύχ. 16*.

Νοβάκος, Ν.Ι. (2016). *Διοίκηση οργανισμών (ΚΕ.Δ.Δ.Υ.) διαμέσου της χαρισματικής ηγεσίας*. Θεσσαλονίκη: Ζυγός

Παπακωνσταντίνου, Γ. & Αναστασίου, Σ. (2013). *Αρχές διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού*. Αθήνα: Gutenberg

Παπαναούμ, Ζ. (1995). *Η Διεύθυνση Σχολείου : θεωρητική ανάλυση και εμπειρική διερεύνηση*. Θεσσαλονίκη: Εκδοτικός οίκος αδελφών Κυριακίδη Α.Ε.

Παπαναούμ, Ζ. (2000). Η βελτίωση του εκπαιδευτικού έργου στη σχολική μονάδα: θεωρητικό πλαίσιο και πρακτικές προεκτάσεις. Στο: Ζ. Παπαναούμ (Επιμ.), *Ο προγραμματισμός του εκπαιδευτικού έργου στη σχολική μονάδα* (σσ.11-21). Θεσσαλονίκη: Α.Π.Θ.

Πασιαρδής, Π. (2014). *Εκπαιδευτική ηγεσία*. Αθήνα : Μεταίχμιο.

Πετρίδου, Ε. (2000), Πρόταση μιας πρότυπης διαδικασίας προγραμματισμού του έργου της σχολικής μονάδας. Στο: Ζ. Παπαναούμ (Επιμ.), *Ο προγραμματισμός του εκπαιδευτικού έργου στη σχολική μονάδα* (σσ.49-57). Θεσσαλονίκη: Α.Π.Θ.

Πετρίδου, Ε. (2006). *Διοίκηση. Μάνατζμεντ. Μία εισαγωγική προσέγγιση*. Θεσσαλονίκη: Ζυγός.

Πουλής, Π. (2012). *Εκπαιδευτικό Δίκαιο και Θεσμοί*. Θεσσαλονίκη : Σάκκουλας.

Ρουμेलιώτης, Κ. (2016). *Κριτήρια επιλογής στελεχών διοίκησης Δημοσίων Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης: τρέχουσες δυσπραγίες και προοπτικές*. Αδημοσίευτη πτυχιακή εργασία, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα.

Σαΐτη, Α. & Σαΐτης, Χ. (2011). *Εισαγωγή στη Διοίκηση της Εκπαίδευσης (τόμος Α')*. Αθήνα : Αυτοέκδοση.

Σαΐτης, Χ. (2014). *Οργάνωση και λειτουργία των σχολικών μονάδων*. Αθήνα : Αυτοέκδοση.

Χατζηπαναγιώτου, Π. (2003). *Η διοίκηση του σχολείου και η συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων*. Θεσσαλονίκη : Κυριακίδης.

Χριστοδουλίδου, Χ. (2017). *Ο προϋπολογισμός ως εργαλείο διοίκησης-διαχείρισης: Μελέτη Περίπτωσης στα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ) του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) Αττικής*. Αδημοσίευτη πτυχιακή εργασία, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα.

Πηγές

Νόμος 2009/1992 (ΦΕΚ 18 τ. Α') «Εθνικό σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και άλλες διατάξεις».

Νόμος 4186/2013 (ΦΕΚ 193, τ. Α) «Αναδιάρθρωση της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και λοιπές διατάξεις».

Υ.Α. 5954/2014 (ΦΕΚ 1807 τ. Β) «Κανονισμός Λειτουργίας Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ) που υπάγονται στη Γενική Γραμματεία Διά Βίου Μάθησης (Γ.Γ.Δ.Β.Μ.)».

Απόφαση Κ1/146931/18/09/2015 Γενικού Γραμματέα Δια Βίου Μάθησης και Νέας Γενιάς. «Πρακτική Άσκηση Καταρτιζομένων ΙΕΚ».

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Ερωτηματολόγιο

Θέμα: Η διεύθυνση Δημοσίου Ινστιτούτου Επαγγελματικής Κατάρτισης από την οπτική γωνία των διευθυντών

Αγαπητοί διευθυντές/ντριες,

Η παρούσα έρευνα απευθύνεται στους εν ενεργεία διευθυντές/ντριες των Δ.Ι.Ε.Κ. που υπάγονται στη Γ.Γ.Ε.Ε.Κ.Δ.Β.Μ. Η επιλογή του θέματος έγινε στα πλαίσια εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας στο Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών « Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης-Εκπαιδευτική Ηγεσία» του Τμήματος Δημοτικής Εκπαίδευσης του Πανεπιστημίου της Δυτικής Μακεδονίας. Σκοπός του ερωτηματολογίου είναι να συγκεντρώσει στοιχεία για το πως αντιλαμβάνονται τη διεύθυνση του Δ.Ι.Ε.Κ. αυτοί που καλούνται να ασκήσουν τη διοίκηση στην καθημερινότητά τους, όταν το Δ.Ι.Ε.Κ είναι σε λειτουργία. Οι ερωτήσεις στηρίχτηκαν στις νομικές προδιαγραφές της θέσης και στοχεύουν στην περιγραφή του ρόλου που ασκεί ο κάτοχος της θέσης, ανταποκρινόμενος στις ιδιαίτερες ανάγκες και απαιτήσεις του κάθε εκπαιδευτικού οργανισμού. Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο, και οι απαντήσεις σας θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά και μόνο για το σκοπό της έρευνας. Σας παρακαλώ για την ειλικρινή συμπλήρωσή του. Η συμμετοχή σας είναι απαραίτητη, προκειμένου τα αποτελέσματα να αντικατοπτρίζουν τον τρόπο που προσεγγίζουν οι διευθυντές τη διεύθυνση των Δ.Ι.Ε.Κ. Για οποιαδήποτε διευκρίνιση μη διστάσετε να επικοινωνήσετε μαζί μου στο ioannidousof@yahoo.gr

Ο χρόνος συμπλήρωσής του δεν ξεπερνάει τα 10 λεπτά και γίνεται διαδικτυακά επιλέγοντας τον παρακάτω σύνδεσμο.

https://docs.google.com/forms/d/1u1LHDg6Twn3gFX-7GdeuL5sxQQBbJn_hv3Ic78jzK9g/edit

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων!

Με εκτίμηση,

Σοφία Ιωαννίδου

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ

Στοιχεία Δ.Ι.Ε.Κ.

1 Πόσοι σπουδαστές φοιτούν στο Δ.Ι.Ε.Κ;

- έως 100
- 101 έως 180
- 181 έως 400
- άνω των 400 σπουδαστών

2 Πόσοι εκπαιδευτές εργάζονται στο Δ.Ι.Ε.Κ;

- <41
- 41-100
- 100<

Στάσεις, αντιλήψεις και προσδοκίες σε σχέση με τη γενικότερη λειτουργία του ΙΕΚ

3 Ποια είναι κατά τη γνώμη σας η αποστολή του Δ.Ι. Ε. Κ. ως εκπαιδευτικού οργανισμού; (σημειώστε την απάντησή σας)

.....
.....
.....

4 Ποιοι πρέπει να είναι, κατά τη γνώμη σας, οι κύριοι στόχοι ενός/μίας διευθυντή/ντριας Δ.Ι. Ε. Κ.; (σημειώστε την απάντησή σας)

.....
.....
.....

5 Μπορεί να επηρεάσει την ανάπτυξη του Δ.Ι. Ε. Κ. η ύπαρξη και άλλων Ι.Ε.Κ. (ιδιωτικών ή άλλων φορέων ή του ίδιου φορέα) που λειτουργούν σε κοντινή απόσταση ;

- Ναι, θετικά
- Ναι, αρνητικά
- Όχι, δεν μπορεί να την επηρεάσει

6 Παρακαλώ σημειώστε κατά πόσο συμφωνείτε με τις παρακάτω προτάσεις που σχετίζονται με τη διεύθυνση του Δ.Ι.Ε.Κ.

1 = Διαφωνώ απόλυτα, 2 = Διαφωνώ, 3 = Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ, 4 = Συμφωνώ, 5 = Συμφωνώ απόλυτα

	1	2	3	4	5
Ο αριθμός των νέων ειδικοτήτων και των τμημάτων που θα λειτουργήσουν στο Δ.Ι.Ε.Κ. εξαρτάται από τις ενέργειες του/της διευθυντή/ντριας του Δ.Ι.Ε.Κ.					
Οι διαδικασίες ελέγχου του εκπαιδευτικού και διοικητικού έργου είναι σημαντικές για τη λειτουργία του Δ.Ι.Ε.Κ.					

7 Παρακαλώ δηλώστε το βαθμό ικανοποίησης για τα παρακάτω ζητήματα που σχετίζονται με τη διεύθυνση του Δ.Ι.Ε.Κ.

1 = Καθόλου ικανοποιημένος/η, 2 = Λίγο ικανοποιημένος/η, 3 = Μέτρια ικανοποιημένος/η, 4 = Πολύ ικανοποιημένος/η, 5 = Πάρα πολύ ικανοποιημένος/η

	1	2	3	4	5
Από το βαθμό πρόσβασης που έχετε σε πληροφορίες που αφορούν στις αναπτυξιακές δυνατότητες και στις ανάγκες εργασίας της περιοχής σας;					
Από το βαθμό πρόσβασης που έχετε σε σχετική τεχνογνωσία από την παραγωγική-επιχειρηματική δραστηριότητα του τόπου σας					
Από το βαθμό που γίνεται ευρύτερα γνωστό το έργο του Δ.Ι.Ε.Κ. και της επαγγελματικής εκπαίδευσης γενικότερα στην τοπική κοινωνία					

Προβλήματα-προκλήσεις, περιορισμοί, δυσκολίες- κατά την άσκηση διοίκησης

Διευκρίνιση: με τον όρο προβλήματα εννοούνται οι προκλήσεις, οι περιορισμοί και οι δυσκολίες που καλείστε να αντιμετωπίσετε και να επιλύσετε, λαμβάνοντας αποφάσεις, κατά την εκτέλεση των καθηκόντων σας.

Εκπαίδευση-Κατάρτιση

8 Ποια είναι τα σημαντικότερα προβλήματα που ενδεχομένως αντιμετωπίζετε σε σχέση με τους εκπαιδευτές (σημειώστε την απάντησή σας)

.....
.....
.....

9 Ποια είναι τα σημαντικότερα προβλήματα που ενδεχομένως αντιμετωπίζετε σε σχέση με τη φοίτηση των σπουδαστών; (σημειώστε την απάντησή σας)

.....
.....
.....

10 Ποια είναι τα σημαντικότερα προβλήματα που ενδεχομένως αντιμετωπίζετε σε σχέση με την πρακτική άσκηση των σπουδαστών; (σημειώστε την απάντησή σας)

.....
.....
.....

11 Ποια είναι τα σημαντικότερα προβλήματα που ενδεχομένως αντιμετωπίζετε σε σχέση με τη μαθητεία; (σημειώστε την απάντησή σας)

.....
.....
.....

12 Ποια είναι τα σημαντικότερα προβλήματα που ενδεχομένως αντιμετωπίζετε σε σχέση με την εργαστηριακή εκπαίδευση στα Δ.Ι.Ε.Κ. ; (σημειώστε την απάντησή σας)

.....
.....
.....

Διοικητικά-λειτουργικά θέματα

13 Ποια είναι τα σημαντικότερα προβλήματα που ενδεχομένως αντιμετωπίζετε σε σχέση με τη λειτουργία και το έργο της συνέλευσης διδασκόντων; (σημειώστε την απάντησή σας)

.....
.....
.....

14 Ποια είναι τα σημαντικότερα προβλήματα που ενδεχομένως αντιμετωπίζετε σε σχέση με τις διαδικασίες ελέγχου του εκπαιδευτικού και διοικητικού έργου; (σημειώστε την απάντησή σας)

.....
.....
.....

15 Ποιες είναι οι σημαντικότερες δυσκολίες που ενδεχομένως αντιμετωπίζετε σε σχέση με την προσέλκυση υποψήφιων σπουδαστών; (σημειώστε την απάντησή σας)

.....
.....
.....

Στάσεις, αντιλήψεις, προσδοκίες σε σχέση με τις αρμοδιότητες και τα καθήκοντα

Διευκρίνιση: Με τον όρο αρμοδιότητα εννοείται η νόμιμη εξουσία που έχει κάποιος να εκτελεί ορισμένα καθήκοντα και να προβαίνει σε συγκεκριμένες πράξεις.

16 Θεωρείτε ότι οι αρμοδιότητες των διευθυντών/διευθυντριών Δ.Ι.Ε.Κ. πρέπει να διευρυνθούν;

- Ναι, θεωρώ ότι πρέπει να διευρυνθούν
- Όχι, θεωρώ ότι είναι αρκετές

17 Παρακαλώ δηλώστε πόσο ικανοποιημένος/η είστε από το εύρος των αρμοδιοτήτων σας στα παρακάτω θέματα;

1 = Καθόλου ικανοποιημένος/η, 2 = Λίγο ικανοποιημένος/η, 3 = Μέτρια ικανοποιημένος/η, 4 = Πολύ ικανοποιημένος/η, 5 = Πάρα πολύ ικανοποιημένος/η

	1	2	3	4	5
Σε σχέση με τους εκπαιδευτές					
Σε σχέση με τους σπουδαστές					
Σε σχέση με την ανάθεση μαθημάτων σε εκπαιδευτές					
Σε σχέση με τη συνέλευση διδασκόντων					
Σε σχέση με θέματα ελέγχου του εκπαιδευτικού και διοικητικού έργου					
Σε σχέση με την Πρακτική Άσκηση					
Σε σχέση με το θεσμό της Μαθητείας					

Συνεργασία με τα υπερκείμενα -ανώτερα- επίπεδα διοίκησης

18 Θεωρείται ότι τα περιθώρια αυτονομίας του/της διευθυντή/ντριας Δ.Ι. Ε. Κ. πρέπει να διευρυνθούν;

- Ναι, θεωρώ ότι πρέπει να διευρυνθούν
- Όχι, θεωρώ ότι είναι αρκετές

19 Παρακαλώ δηλώστε πόσο ικανοποιημένος/η είστε από τη συνεργασία σας με τη Γ.Γ.Ε.Ε.Κ.Δ.Β.Μ. για τη ρύθμιση κάθε λειτουργικού θέματος αρμοδιότητάς σας;

Καθόλου ικανοποιημένο ς/η	Λίγο ικανοποιημένο ς/η	Μέτρια ικανοποιημένο ς/η	πολύ ικανοποιημένο ς/η	Πάρα πολύ ικανοποιημένο ς/η
---------------------------------	------------------------------	--------------------------------	------------------------------	--------------------------------------

--	--	--	--	--

20 Πόσο συχνά συνεργάζεστε με την οικεία Διεύθυνση Δια Βίου Μάθησης που εδρεύει στην Περιφερειακή Ενότητα που ανήκετε;

Ποτέ	Σπάνια	Αρκετές φορές	Συχνά	Πολύ Συχνά

21 Πόσο σημαντική είναι, κατά τη γνώμη σας, για τη λειτουργία του Δ.Ι.Ε.Κ. η αποκέντρωση αρμοδιοτήτων από τη Γ.Γ.Ε.Ε.Κ.Δ.Β.Μ. προς τις Περιφερειακές Διευθύνσεις Δια Βίου Μάθησης (Δ.Δ.Β.Μ.)

Καθόλου σημαντική	Λίγο σημαντική	Αδιάφορο	Αρκετά σημαντική	Πολύ σημαντική

22 Σύμφωνα με τη γνώμη σας, ποιες θα έπρεπε να είναι οι αρμοδιότητες της Περιφερειακής Διεύθυνσης Δια Βίου Μάθησης (Δ.Δ.Β.Μ.) σε σχέση με τα Δ.Ι.Ε.Κ., ώστε να διευκολύνεται το διοικητικό σας έργο; (σημειώστε την απάντησή σας)

.....

23 Τι θα είχατε να προτείνετε προκειμένου να βοηθήσετε στο έργο σας; (σημειώστε την απάντησή σας)

.....

Ατομικά στοιχεία

24 Ηλικία

- 30-39
- 40-49
- 50-59
- 59>

25 Φύλο

- Άνδρας
- Γυναίκα

26 Ποια ειδικότητα έχετε(π.χ. ΠΕ6000 Νηπιαγωγός).....

27 Έχετε επιπλέον τίτλο σπουδών στην εκπαίδευση ενηλίκων ή στη συνεχιζόμενη εκπαίδευση ή στη δια βίου μάθηση

- Δεύτερο Πτυχίο (τριτοβάθμιας εκπαίδευσης)
- Μεταπτυχιακό
- Διδακτορικό
- Τίποτα από τα παραπάνω

28 Έχετε επιπλέον τίτλο σπουδών στη διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων ή στη διοικητική επιστήμη;

- Δεύτερο Πτυχίο (τριτοβάθμιας εκπαίδευσης)
- Μεταπτυχιακό
- Διδακτορικό
- Τίποτα από τα παραπάνω

29 Έχετε παρακολουθήσει επιμορφωτικά σεμινάρια στην εκπαίδευση ενηλίκων ή στη συνεχιζόμενη εκπαίδευση ή στη δια βίου μάθηση

- Ναι
- Όχι

30 Έχετε παρακολουθήσει επιμορφωτικά σεμινάρια στη διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων

- Ναι
- Όχι

31 Έχετε διδακτική εμπειρία στην εκπαίδευση ενηλίκων σε Δ.Ι.Ε.Κ

- Ναι

Όχι

32 Πόσα χρόνια εκπαιδευτικής υπηρεσίας έχετε;

<10

10-19

20-29

29<

33 Πόσα χρόνια υπηρεσίας έχετε σε διευθυντική θέση;

1-4

5-9

10-14

14>

34 Έχετε χρόνια υπηρεσίας σε διευθυντική θέση στην τυπική εκπαίδευση;

Ναι

Όχι

35 Έχετε χρόνια υπηρεσίας σε διευθυντική θέση σε Δ.Ι.Ε.Κ πριν το 2013

Ναι

Όχι

Σας ευχαριστώ θερμά για τη συμμετοχή σας!

