

**Οι αντιλήψεις και προσδοκίες των δημοσίων υπάλληλων από τη συμμετοχή τους στις επιμορφωτικές δράσεις του Κοινωνικού Πολύκεντρου**  
**Παρουσίαση των αποτελεσμάτων της έρευνας για την περίοδο Μάρτιος 2014 - Ιούνιος 2015**

Το Κοινωνικό Πολύκεντρο, μετά από πρόταση και της ΑΔΕΔΥ για την εξασφάλιση μεγαλύτερης αποτελεσματικότητας στο σχεδιασμό των εκπαιδευτικών της δράσεων ξεκίνησε τη συστηματική καταγραφή των αναγκών και των προσδοκιών των συμμετεχόντων στα εκπαιδευτικά προγράμματα που υλοποιεί.

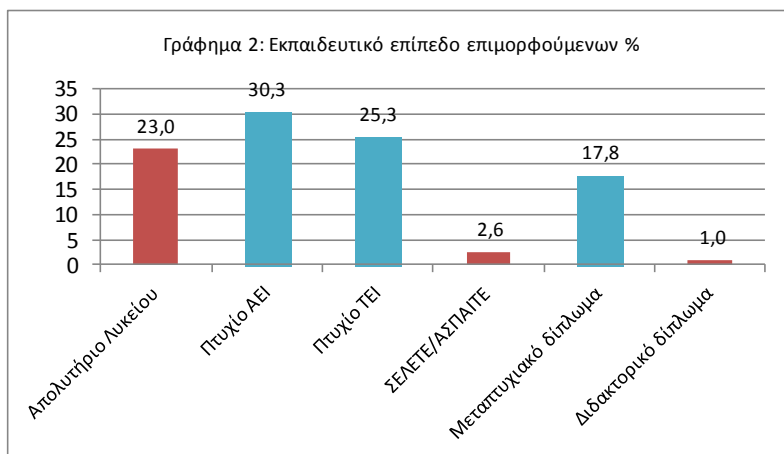
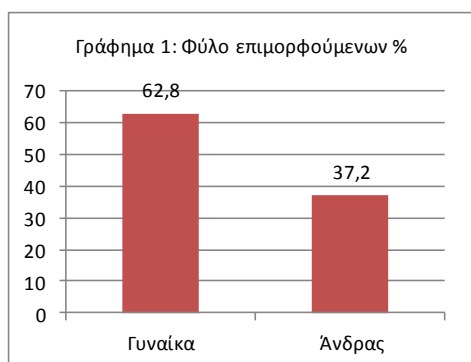
Τα πορίσματα της έρευνας, μέρος των οποίων παρουσιάζουμε εδώ, θα δημοσιευθούν μέσα στο επόμενο διάστημα σε λεπτομερή έκθεση για τις τάσεις και τα κίνητρα των εργαζομένων στο δημόσιο στην επιλογή προγραμμάτων επιμόρφωσης.

Τα επιμέρους ερωτήματα που έθεσε η έρευνα προέκυψαν από γενική επισκόπηση της διεθνούς και ελληνικής βιβλιογραφίας και εμπειρίας στο σχεδιασμό προγραμμάτων εκπαίδευσης ενηλίκων. Τα στοιχεία που αντλήθηκαν και συνεκτιμήθηκαν από την επισκόπηση για την κατάρτιση του ερωτηματολογίου, είναι :

- Τα δημογραφικά στοιχεία των επιμορφούμενων (φύλο, ηλικία εκπαιδευτικό επίπεδο, φορέας, χρόνια προϋπηρεσίας κλπ)
- Οι ανάγκες για επιμόρφωση (ποιές είναι οι εκπαιδευτικές, οι επαγγελματικές, ανάγκες αυτοεκπλήρωσης ή άλλες, που κινητοποιούν τη συμμετοχή;)
- Τις συνθήκες που πρέπει να πληρούνται προκειμένου να συμμετέχουν σε ένα επιμορφωτικό πρόγραμμα (τόπος προγράμματος, χρόνος, διάρκεια. Πώς αξιολογούν το καθένα από αυτά;) και τις προσδοκίες από την συμμετοχή στην επιμόρφωση.
- Ο ρόλος του φορέα υλοποίησης του προγράμματος και των επιμορφωτών (πόσο σημαντικός κρίνεται).
- Άλλα στοιχεία για το σχεδιασμό και της μορφή των προγραμμάτων και πως αξιολογούνται.

Η συλλογή των στοιχείων έγινε με τη χρήση δομημένου ερωτηματολογίου, κλειστών ερωτήσεων. Στο ερωτηματολόγιο συμπεριλήφθηκε μικρός αριθμός ανοικτών ερωτήσεων, όπου απαιτούνταν η εκτενέστερη διατύπωση ή εξήγηση της απάντησης. Τα ερωτηματολόγια μοιράζονταν στους εκπαιδευόμενους του κάθε τμήματος από τον εκπαιδευτή κατά τη λήξη του κάθε επιμορφωτικού προγράμματος και στη συνέχεια παραδίδονταν συμπληρωμένο στη γραμματεία του τμήματος.

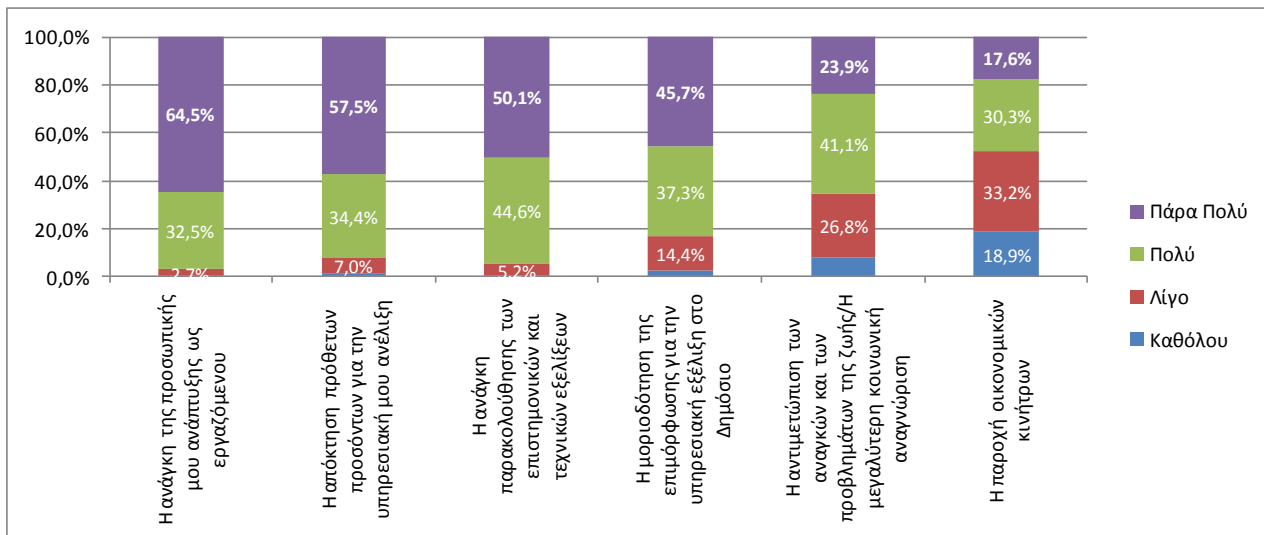
Συνολικά από το Μάρτιο του 2014 το Κοινωνικό Πολύκεντρο συνέλεξε 754 συμπληρωμένα ερωτηματολόγια, αριθμός που μας δίνει ένα αξιόπιστο πανελλαδικό δείγμα, ικανό να δώσει έγκυρα ερευνητικά πορίσματα σε ότι αφορά τα χαρακτηριστικά και τις επιλογές των εκπαιδευόμενων δημοσίων υπαλλήλων. Ακολουθούν ενδεικτικά γραφήματα και πίνακες.



*Οι γυναίκες (63%) συμμετέχουν στην επιμόρφωση σε πολύ μεγαλύτερο ποσοστό από τους άντρες (37%). Το ίδιο ισχύει και για τους εργαζόμενους με ανώτερο εκπαιδευτικό επίπεδο : το 30,3% των επιμορφούμενων του Κοινωνικού Πολύκεντρου είναι κάτοχοι πτυχίου ΑΕΙ, το 25% είναι απόφοιτοι ΤΕΙ και 18% έχουν μεταπτυχιακό δίπλωμα.*

## Κίνητρα συμμετοχής & προσδοκίες των επιμορφούμενων στα προγράμματα του Κ.Π Στοιχεία για την περίοδο Μάρτιος 2014 - Ιούνιος 2015

Γράφημα 3: Ποιοι από τους παρακάτω παράγοντες επηρεάζουν το ενδιαφέρον σας για την παρακολούθηση ενός προγράμματος επιμόρφωσης και σε ποιο βαθμό;



Με την ερώτηση «ποιοι από τους παρακάτω παράγοντες επηρεάζουν το ενδιαφέρον σας για την παρακολούθηση ενός προγράμματος επιμόρφωσης και σε ποιο βαθμό;», οι ερωτώμενοι/ες είχαν τη δυνατότητα να εκφράσουν τη σημασία που αποδίδουν σε έξι πιθανές, θετικές εξελίξεις που θα έχουν από τη συμμετοχή τους στο εκάστοτε πρόγραμμα και συγχρόνως τα κίνητρα και ενδιαφέροντα πίσω από τη συμμετοχή τους.

Οι προτάσεις τις οποίες καλούνταν να αξιολογήσουν από πάρα πολύ έως καθόλου σημαντικές είναι:

Η ανάγκη παρακολούθησης των επιστημονικών και τεχνικών εξελίξεων, η ανάγκη της προσωπικής μου ανάπτυξης ως εργαζόμενο, η απόκτηση πρόσθετων προσόντων για την υπηρεσιακή μου ανέλιξη, η μοριοδότηση της επιμόρφωσης για την υπηρεσιακή εξέλιξη στο Δημόσιο, η αντιμετώπιση των αναγκών και των προβλημάτων της ζωής/Η μεγαλύτερη κοινωνική αναγνώριση και η παροχή οικονομικών κινήτρων. Οι έξι αυτές προτάσεις ουσιαστικά συνθέτουν 3 παράγοντες που υποκινούν το ενδιαφέρον για συμμετοχή στην επιμόρφωση οι οποίοι αποτελούν τρεις διαστάσεις κινήτρων: 1. κίνητρα αυτοεκπλήρωσης και προσωπικής ανέλιξης, 2. κίνητρα απόκτησης επαγγελματικής αρτιότητας και εξέλιξης και 3. τα οικονομικά κίνητρα.

Όπως φαίνεται από το γράφημα 3, οι προτάσεις που συνθέτουν τα κίνητρα αυτοεκπλήρωσης και προσωπικής ανέλιξης είναι πιο ψηλά σε βαθμό σημαντικότητας από τα υπόλοιπα, με μικρή διαφορά από τα κίνητρα απόκτησης επαγγελματικής αρτιότητας και εξέλιξης. Το οικονομικά κίνητρο συγκεντρώνει τα μικρότερα ποσοστά στις κατηγορίες πάρα πολύ και πολύ σημαντικό.

Σε ότι αφορά τις διαφοροποιήσεις με βάση τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των επιμορφούμενων με την ανάλυση των βαθμών συσχέτισης (pearson correlations) καταλήγουμε στα εξής βασικά συμπεράσματα:

Η ανάγκη παρακολούθησης των επιστημονικών και τεχνικών εξελίξεων και η αντιμετώπιση των αναγκών και των προβλημάτων της ζωής/Η μεγαλύτερη κοινωνική αναγνώριση παρουσιάζουν ισχυρό βαθμό συσχέτισης με την ηλικία του/της επιμορφούμενου/ης όπου όσο νεότερος/η τόσο πιο σημαντικούς θεωρούν τους δύο αυτούς παράγοντες.

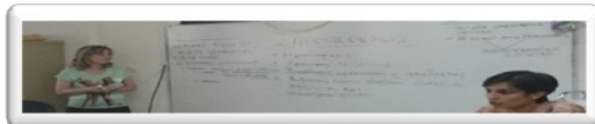
Το ίδιο ισχύει και με τα χρόνια προϋπηρεσίας, μεταβλητή με την οποία 'η μοριοδότηση της επιμόρφωσης για την υπηρεσιακή εξέλιξη στο Δημόσιο' παρουσιάζει αρνητική συσχέτιση (όσο αυξάνονται τα χρόνια προϋπηρεσίας τόσο μειώνεται η σημαντικότητα της πρότασης).

Αντίθετα το φύλο και το εκπαιδευτικό επίπεδο δεν επηρεάζουν καθόλου το βαθμό σημαντικότητας που αποδίδουν στις παραπάνω προτάσεις οι εκπαιδευόμενοι.

### Εκπαίδευση στις Διοικητικές και Οργανωτικές Ικανότητες εκπροσώπων-εργαζομένων στο Δημόσιο» – Εμπειρίες και σχολιασμός από τον επιμορφωτή κ. Νάκο Χρήστο στη Λάρισα

Το Κοινωνικό Πολύκεντρο υλοποίησε στην πόλη της Λάρισας το πρόγραμμα «Εκπαίδευση στις Διοικητικές και Οργανωτικές Ικανότητες εκπροσώπων-εργαζομένων στο Δημόσιο» από τις 13/05 έως και τις 11/06/2015. Στα δύο τελευταία διήμερα του προγράμματος οι καταρτιζόμενοι με τον εκπαιδευτή κ. Νάκο Χρήστο, κοινωνικό λειτουργό διαπραγματεύτηκαν τα αντικείμενα: στοχοθεσία, οργάνωση χρόνου και στρατηγικές βελτίωσης ικανοτήτων & οργάνωσης στο χώρο εργασίας.

Στις συναντήσεις αυτές και με την ενεργητική συμμετοχή των καταρτιζομένων [ομαδο-συνεργατική μέθοδος] επισημάνθηκαν, πως η στοχοθεσία βοηθά να διαμορφώσουμε εμείς το παρόν και το μέλλον



Και επιπλέον, πως η ικανότητα διαχείρισης και οργάνωσης του χρόνου, εξασφαλίζει ένα σύστημα ατομικού προγραμματισμού και ελέγχου καθώς & ισορροπία στην προσωπική και επαγγελματική ζωή, με ευελιξία, ώστε το άτομο να ανταποκρίνεται σε νέες ευκαιρίες ή απρόοπτα. Τέλος, η ομάδα διαπίστωσε, ότι οι οργανωτικές και διοικητικές ικανότητες, όπως άλλωστε όλες οι ικανότητες μπορούν να ενισχυθούν, με την βοήθεια ενός σχεδίου δράσης. Εφαρμόζοντας εργαλεία διάγνωσης και αυτοαξιολόγησης, για τον εντοπισμό των περιοχών βελτίωσης των οργανωτικών και διοικητικών ικανοτήτων και με την αξιοποίηση συγκεκριμένων τεχνικών μπορούν να επιτευχθούν θεαματικά αποτελέσματα, που δεν βελτιώνουν απλώς τις ικανότητες αυτές αλλά αλλάζουν την ζωή του ατόμου. Η εκπαίδευση ολοκληρώθηκε με το τεστ πιστοποίησης γνώσεων και δεξιοτήτων την τελευταία μέρα του προγράμματος.

