



**ΑΝΟΙΚΤΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΥΠΡΟΥ**

**ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ
ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ»**

ΔΙΑΤΡΙΒΗ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΜΑΣΤΕΡ

Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού
στον τομέα της Εκπαίδευσης

ΟΝΟΜΑ ΦΟΙΤΗΤΙΑΣ: Άντρη Παντελή

ΟΝΟΜΑ ΕΠΙΒΛΕΠΟΝΤΑ ΚΑΘΗΓΗΤΗ:
ΣΑΒΒΑΣ ΚΑΤΣΙΚΙΔΗΣ

ΛΕΥΚΩΣΙΑ, ΙΟΥΝΙΟΣ, 2014



ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ»

ΔΙΑΤΡΙΒΗ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΜΑΣΤΕΡ

Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού
στον τομέα της Εκπαίδευσης

ΟΝΟΜΑ ΦΟΙΤΗΤΡΙΑΣ: Άντρη Παντελή

ΟΝΟΜΑ ΕΠΙΒΛΕΠΟΝΤΑ ΚΑΘΗΓΗΤΗ: ΣΑΒΒΑΣ ΚΑΤΣΙΚΙΔΗΣ

ΛΕΥΚΩΣΙΑ, 2014

Περιεχόμενα	
Ευχαριστίες	4
Περίληψη	5
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	7
Κεφάλαιο 1: Η έννοια της Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού	7
1.1 Ορισμός	7
1.2 Λειτουργία Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού	8
1.1.1 Σημασία	9
1.1.2 Στόχοι	9
1.1.3 Αρμοδιότητες	9
Κεφάλαιο 2: Διοίκηση Ολικής Ποιότητας και Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	
2.1 Εισαγωγή	10
2.2 Διοίκηση Ολικής Ποιότητας στην Εκπαίδευση	10
2.3 Ο σημερινός ρόλος και η προβληματική διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού στον τομέα της εκπαίδευσης	12
2.4 Ευρωπαϊκές τάσεις για την ποιότητα στην Εκπαίδευση	13
2.5 Τα 14 σημεία του DEMING για την Εκπαίδευση	20
Κεφάλαιο 3: Διαδικασία της Μπολόνια	25
3.1 Στόχοι και κεντρικά σημεία της Διακήρυξης της Μπολόνιας	26
Κεφάλαιο 4: Έρευνα και Καινοτομία	28
4.1 Σημασία της Τεχνολογικής Ανάπτυξης και της Καινοτομίας για την Ανάπτυξη	29
4.2 Ο νέος ρόλος του Πανεπιστημίου	29
4.3 Πανεπιστήμια βασισμένα στην Έρευνα και την Καινοτομία	31
4.4 Μηχανισμοί Παραγωγής Καινοτομίας στα Πανεπιστήμια	32
Κεφάλαιο 5: Διεθνές Πρόγραμμα για την Αξιολόγηση των Μαθητών – PISA	35
Κεφάλαιο 6: Μεθοδολογία	
6.1 Σκοπός της Έρευνας	42
6.2 Στάδια της Έρευνας	43
6.2.1 Επιλογή σχεδίου έρευνας	43
6.2.2 Σχεδιασμός Ερωτηματολογίου	43
6.2.3 Το δείγμα	44
Κεφάλαιο 7: Αποτελέσματα	44
Κεφάλαιο 8: Συμπεράσματα και Προτάσεις	50
Βιβλιογραφία	52
Κατάλογος Σχημάτων	53
Παράρτημα 1 (Ερωτηματολόγιο)	54

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να ευχαριστήσω την οικογένεια μου, στήριξη που μου έδινε καθ' όλη την διάρκεια της φοίτησης μου στο Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα.

Ευχαριστώ, επίσης τον επιβλέπων Καθηγητή κύριο Σάββα Κατσικίδη για την καθοδήγηση για την συγγραφή της διπλωματικής μου εργασίας. Επίσης ευχαριστώ όλους του Ακαδημαϊκούς του Τεχνολογικού Πανεπιστημίου Κύπρου που βοήθησαν στην έρευνα μου.

Τέλος, θα ήθελα να αφιερώσω την διατριβή μου, στο παιδάκι που περιμένω, που τους τελευταίους 6 μήνες, δουλεύαμε μαζί.

Περίληψη

Η Διατριβή αυτή, εστιάζεται στη σημασία που κατέχει ο ανθρώπινος παράγοντας στη λειτουργία, αλλά και την παραγόμενη ‘αξία’ της εκπαιδευτικής μονάδας. Στο σύγχρονο επιχειρησιακό περιβάλλον, όλο και περισσότεροι αναγνωρίζουν τη σημασία «επένδυσης» σε ανθρώπινο δυναμικό, ενώ έρευνες αποδεικνύουν ότι οι εκπαιδευτικές οργανώσεις του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα που πρωταγωνιστούν στη διεθνή σκηνή, όχι μόνο επενδύουν σε ανθρώπινο δυναμικό, αλλά και λαμβάνουν μεγάλες «αποδόσεις» από τις επενδύσεις αυτές.

Η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού και γενικότερα ο εκπαιδευτικός σχεδιασμός αποτελούν ένα σημαντικό άξονα προώθησης της αποτελεσματικότητας και της ποιότητας του κάθε εκπαιδευτικού συστήματος. Το θέμα αποκτά ιδιαίτερη σημασία στις περιπτώσεις σχεδιασμού και εφαρμογής εκπαιδευτικών αλλαγών και μεταρρυθμίσεων.

Στην διατριβή αυτή αναλύουμε την θεωρία του ανθρώπινου δυναμικού στην διαχείριση του στην εκπαίδευση, τα συστήματα δεικτών μέτρησης της ακαδημαϊκής ερευνητικής δραστηριότητας με σκοπό την υποστήριξη της στρατηγικής έρευνας καινοτομίας στην εκπαίδευση. Όλα αυτά εμπίπτουν στις ανάγκες των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων να ανταποκριθούν στις πιέσεις του εξωτερικού τους περιβάλλοντος για στρατηγική διοίκηση. Η υποστήριξη της στρατηγικής έρευνας και καινοτομίας από ένα κατάλληλο στρατηγικό σύστημα επιλέχθηκε ως η αναγκαία προϋπόθεση. Επίσης η αξιοποίηση ενός στρατηγικού συστήματος ανθρώπινου δυναμικού, υποστήριξης της στρατηγικής έρευνας και καινοτομίας στα πανεπιστήμια, επιτρέπει την συγκριτική τους αξιολόγηση αλλά και την προοπτική διασύνδεσης των πανεπιστημίων με τα εθνικά και ευρωπαϊκά συστήματα με σκοπό ένα αποτελεσματικό σχεδιασμό της έρευνας και καινοτομίας.

Λέξεις-κλειδιά

Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων (Human Resources Management), Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού, Διοίκηση Προσωπικού (Personnel Management), Στρατηγική Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων (Strategic Human Resources Management), Διεθνής Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων (International Human Resource Management – IHRM), Στρατηγική Διεθνής Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων (Strategic International Human Resource Management), Ανάπτυξη Ανθρώπινων Πόρων (Human Resources Development) Ανάπτυξη

Στελεχών (Management Development), Πληροφοριακό Σύστημα (Διοίκησης) Ανθρώπινων Πόρων (Human Resource Information System), Τεχνολογία (Διοίκησης) Ανθρώπινων Πόρων (HR Technology), Διαχείριση ανθρώπινων πόρων στο χώρο της εκπαίδευσης,

Abstract

This thesis focuses on the importance held by the human factor in the operation, and the output value ' of the educational unit. In the modern business environment, more and more people recognize the importance of "investment" in human resources. Research shows that educational organizations in public and private sector leading global scene, are investing in human resources. Results shows return in investment with greater productivity and efficiency at work.

The human resource management in general and the educational design, is an important parameter from improving and promoting efficiency and quality of any educational system. This issue has particular importance in the case planning and implementation of educational reformation.

This study analyses, the theory behind human resource management in the educational systems and measurement of academic research activity towards supporting the strategic research innovation in education. All of the above fall under the requirements of educational institutions to respond to the external challenges from strategic management. Supporting research and innovation was consisted as mandatory for strategic system management. Also the use of a strategic HR systems, strategy support research and innovation in universities, allows the comparative evaluation, but the prospect of university liaison with the national and European systems to design an effective research and innovation.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο όρος Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων έχει αντικατασταθεί με τον όρο Διοίκηση Ανθρώπινου δυναμικού. Η διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού αποτελεί μια αναπόσπαστη λειτουργία του οργανισμού, οι οποία αποτελείται από σημαντικές δραστηριότητες, που έχουν ως επίκεντρο την διαχείριση του ανθρώπινου παράγοντα.

Κατά καιρούς έχουν προταθεί πολλοί ορισμοί για την Διοίκηση του Ανθρώπινου Δυναμικού, οι οποίοι αναφέρονται στο Κεφάλαιο 1, που ακολουθεί.

Οι όροι «ανθρώπινοι πόροι» και «ανθρώπινο δυναμικό», στοχεύουν να αναδείξουν την αξία του ανθρώπινου παράγοντα στις σύγχρονες επιχειρήσεις. Η στρατηγικοί της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού αφορά στον τρόπο με τον οποίο μπορεί να διοικηθεί ο ανθρώπινος παράγοντας, ώστε να συμβάλει στην επίτευξη των στόχων του οργανισμού.

Κεφάλαιο 1: Η έννοια της Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού

«Η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού αποτελεί μια αναπόσπαστη λειτουργία του οργανισμού που συγκεντρώνει ανάλογα με το μέγεθος και το αντικείμενο του οργανισμού, μια σειρά από σημαντικές δραστηριότητες που έχουν ως επίκεντρο τη διαχείριση του ανθρώπινου παράγοντα». (Παπαλεξανδρή, Νάνσυ, Μπουραντάς, Δημήτρης, 2003, σ. 17)

1.1 Ορισμός

Η διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων αποτελεί μια αναπόσπαστη λειτουργία του οργανισμού / επιχείρησης που συγκεντρώνει ανάλογα με το μέγεθος και το αντικείμενο της, μια σειρά από σημαντικές δραστηριότητες, που ως επίκεντρο έχουν τη διαχείριση του ανθρώπινου παράγοντα.

Κατά καιρούς έχει διατυπωθεί ένας μεγάλος αριθμός ορισμών αναφορικά με την διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού. Οι ορισμοί που ακολουθούν πιο κάτω παρουσιάζουν τις κυριότερες τάσεις που επικρατούν:

- Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων ή Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού ονομάζεται η διοικητική λειτουργία που μελετά, εφαρμόζει και εποπτεύει μια σειρά από δραστηριότητες που έχουν άμεση σχέση με τη διοίκηση και ανάπτυξη του ανθρώπινου παράγοντα στα πλαίσια ενός οργανισμού.

- Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού είναι η λειτουργία μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού που ασχολείται με την προσέλκυση, την εκπαίδευση, την αξιολόγηση και την ανταμοιβή του ανθρώπινου δυναμικού, λαμβάνοντας υπόψη τις εργασιακές σχέσεις, την υγεία, την ασφάλεια και τη δικαιοσύνη, θεωρώντας τον άνθρωπο ως το σημαντικότερο παράγοντα για την επίτευξη των στόχων της οργάνωσης.

Η διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού αποτελεί την λειτουργία της διοίκησης η οποία έχει ως αρμοδιότητα της, την μελέτη, εφαρμογή αλλά και την εποπτεία όλων των δραστηριοτήτων που σχετίζονται με την διαχείριση και ανάπτυξη του προσωπικού ενός οργανισμού. Μια άλλη θεωρία παρουσιάζει την διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού ως παράγοντα που αποσκοπεί στην ενδυνάμωση της εργατικότητας με σκοπό την αύξηση της αποτελεσματικότητας του οργανισμού. (Παπαλεξανδρή, Νάνσυ; Μπουραντάς, Δημήτρης, 2003, σ. 18)

Η διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού ως διοικητικοί λειτουργία θα πρέπει να υποστηρίζει τα συμφέροντα των εργαζομένων, να διατηρεί ισορροπίες μέσα στον οργανισμό αλλά ταυτόχρονα να εξυπηρετεί και τους επιχειρηματικούς στόχους. (Παπαλεξανδρή, Νάνσυ; Μπουραντάς, Δημήτρης, 2003, σ. 18)

1.2 Λειτουργία Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού

Η Διοίκηση θα μπορούσαμε να πούμε ότι σημαίνει οργάνωση ολόκληρης της επιχείρησης, μέσω της ανθρώπινης πρωτοβουλίας. Επίσης είναι και η αποτελεσματική χρήση όλων των παραγωγικών πόρων, υλικών και άυλων, που στοχεύουν στην επίτευξη των επιχειρηματικών και προσωπικών στόχων.

Εύλογα γίνεται αντιληπτό το πόσο σημαντική είναι η διοίκηση των ανθρώπων. Ανεξάρτητα με την λειτουργία και την φύση της επιχείρησης, σημαντικό μέρος της διοικητικής λειτουργίας είναι η αποτελεσματική διαχείριση του ανθρώπινου παράγοντα. Η απαραίτητη προσοχή στη λειτουργία του προσωπικού βοηθά στην βελτίωση αλλά και στην αύξηση του εργατικού δυναμικού και της επιχειρηματικής αποτελεσματικότητας. (Laurie.J., 1995, p. 171)

Σύμφωνα με τους Beardwell και Holden (1994:6), αναφέρουν ότι η διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού είναι το κλειδί για τη συνεργασία των διοικητικών λειτουργιών μιας επιχείρησης.

1.2.1 Σημασία

Μια επιχείρηση για να διαφοροποιηθεί πρέπει να «σκέπτεται» διαφορετικά από τις άλλες υποστηρίζουν οι G. Hamel και C.K. Prahalad στο βιβλίο τους *Competing for the Future*. Τα στελέχη της επιχείρησης που ηγείται και προβλέπει στο μέλλον, εκπαιδεύονται στο «πώς να σκέπτονται» όχι στο «πώς να εκτελούν κάτι». Βάση αυτού αναθεωρούν τις απόψεις τους και σκέπτονται διαφορετικά, με μελλοντική προοπτική για τον ανταγωνισμό, την επιχειρησιακή στρατηγική και την οργάνωση.

Η αποτελεσματική διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού μιας επιχείρησης μπορεί να προσδώσει στην επιχείρηση ανταγωνιστικό πλεονέκτημα. Οι άνθρωποι που θα προβλέψουν, θα εκτιμήσουν, θα οργανώσουν και θα υλοποιήσουν την νέα στρατηγική.

Τα βασικά θέματα τα οποία θα περιλαμβάνει η σύγχρονη στρατηγική διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού αφορά στην ευελιξία των όρων εργασίας, την ποιότητα, την αφοσίωση των εργαζομένων στην επιχείρηση, και την συνεχή μάθηση.

1.2.2 Στόχοι

Οι βασικοί στόχοι του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού θεωρούνται:

1. Βελτίωση της παραγωγικότητας
2. Βελτίωση ποιότητας ζωής στον εργασιακό χώρο
3. Συμμόρφωση με την νομοθεσία
4. Δημιουργία ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος
5. Ευελιξία του εργατικού δυναμικού

1.2.3 Αρμοδιότητες Τμήματος Ανθρώπινων Πόρων

1. Προγραμματισμός ανθρώπινου δυναμικού.
 - Η διερεύνηση των συνθηκών της αγοράς εργασίας
 - Καταγραφή γνώσεων και ειδικοτήτων ολόκληρου του προσωπικού
 - Διερεύνηση κινητικότητας προσωπικού
2. Στρατολόγηση και επιλογή προσωπικού
 - Διάγνωση προβλημάτων
 - Περιγραφές καθηκόντων
 - Ανασχεδιασμός των θέσεων εργασίας σε συνδυασμό με τους στόχους της επιχείρησης

3. Εκπαίδευση και ανάπτυξη προσωπικού
 - Εκτίμηση εκπαιδευτικών αναγκών
 - Καθορισμός εκπαιδευτών στόχων
 - Επιλογή σύγχρονων εκπαιδευτικών μεθόδων

4. Αξιολόγηση επίδοσης εργαζομένων
 - Καθορισμός αξιολογητών
 - Επιλογή καταλληλότερης μεθόδου
 - Καθορισμό κριτηρίων απόδοσης
 - Αξιολόγηση του συστήματος και πιθανά λάθη

5. Αμοιβή
 - Έρευνα αγοράς αναφορικά με τις αμοιβές
 - Καθορισμός κλιμάκων αμοιβών σύμφωνα με τις οδηγίες της Διοίκησης
 - Έλεγχος

6. Προστασία εργαζομένων (υγιεινή – ασφάλεια)
 - Ενημέρωση εργαζομένων αναφορικά με τους κινδύνους που υπάρχουν αλλά και τους τρόπους αντιμετώπισης και προστασίας τους
 - Αναγνώριση μηνυμάτων δυσαρέσκειας εργαζομένων
 - Βελτίωση της ποιότητας ζωής των εργαζομένων

Κεφάλαιο 2: Η Ποιότητα στη Διοίκηση του Ανθρώπινου Δυναμικού της Εκπαίδευσης (Σύστημα Διοίκησης Ολικής Ποιότητας)

2.1 Εισαγωγή

Ο μετασχηματισμός της κοινωνίας σε κοινωνία της γνώσης, αλλάζει τα δεδομένα στο χώρο των εκπαιδευτικών συστημάτων. Καλούνται να αναβαθμιστούν με τις απαιτήσεις των καιρών και να διασφαλίσουν τόσο την κοινωνική ενσωμάτωση των πολιτών όσο και την δυναμική ένταξη τους στην αγορά εργασίας.

Με τις ραγδαίες κοινωνικοοικονομικές αλλαγές που υπάρχουν στην εποχή μας, για μια αποδεδειγμένα ορθή αποτελεσματικότερη και ποιότητα των εκπαιδευτικών υπηρεσιών,

καθώς επίσης και η απαίτηση για λογοδοσία από μέρους των εκπαιδευτικών οργανισμών, έρχονται ως αποτέλεσμα των πιο κάτω κοινωνικών τάσεων:

- α. Νέες εξελίξεις στον τομέα των ερευνητικών δεδομένων, την παιδαγωγική, την ψυχολογία αλλά και την εκπαιδευτική τεχνολογία, κατά τη διάρκεια του 20^{ού} αιώνα,
- β. Οι αυξανόμενοι οικονομικοί πόροι που διατίθενται για την εκπαίδευση, και
- γ. Βελτίωση της ποιότητας της παρεχόμενης εκπαίδευσης, απαιτείται τόσο από τους μαθητές, και τους γονιούς τους, αλλά τόσο και την ευρύτερη κοινωνία

Αν θεωρηθεί ότι οι λειτουργίες κάθε εκπαιδευτικής Μονάδας είναι η εκτέλεση των εκπαιδευτικών, παιδαγωγικών και διοικητικών δραστηριοτήτων της, η διοίκηση θα αναφέρεται στην λήψη των αποφάσεων, τον προγραμματισμό, την οργάνωση, την διεύθυνση αλλά και τον έλεγχο των εκπαιδευτικών, παιδαγωγικών και διοικητικών λειτουργιών της.

2.2 Διοίκηση Ολικής Ποιότητας στην Εκπαίδευση

Η Διοίκηση Ολικής Ποιότητας είναι μια νέα φιλοσοφία διοίκησης, με μια νέα προσέγγιση στην επιστημονική σκέψη και πρακτική του μάνατζμεντ, η οποία εφαρμόζεται επίσης και στη διοίκηση των σχολικών μονάδων.

Αφορά συνολικά τη βελτίωση, της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας των εκπαιδευτικών μονάδων, μέσω του στρατηγικού προγραμματισμού, της δράσης της, αλλά έχει απώτερους σκοπούς την ικανοποίηση των αναγκών των πελατών.

Ποιότητα στην εκπαίδευση – ΤΙ ΕΙΝΑΙ:

Τα ιδιαίτερα ανταγωνιστικά χαρακτηριστικά της γνώσης που προσφέρεται;

Τελειότητα της γνώσης που αποκτιέται;

Συστηματική και αυστηρή, τήρηση των προδιαγραφών στη διδασκαλία και στην παραγωγή της γνώσης;

Η Διοίκηση της Ποιότητας στην εκπαίδευση αναφέρεται στη διασφάλιση της ποιότητας των προγραμμάτων σπουδών, τις μεθόδους διδασκαλίας, την χρήση νέων τεχνολογιών, την καταλληλότητα και την διαθεσιμότητα των διδασκόντων, την επάρκεια και την αξιοπιστία της υλικοτεχνικής υποδομής, αλλά και την παρακολούθηση των επιδόσεων των φοιτητών και των ευκαιριών για την μελλοντική αποσχολήσιμότητά τους. (Μπρίνια, 2010, p. 271)

Στο χώρο της εκπαίδευσης ειδικά, η Ολική Ποιότητα αποβλέπει: (Μπρίνια, 2010, pp. 272-273)

- Την εκπλήρωση των προσδοκιών και των αναγκών των μαθητών
- Τη συνεχή βελτίωση των διαδικασιών
- Την υιοθέτηση μεθόδων που οδηγούν στην αποτελεσματική και ποιοτική μάθηση
- Την ομαδική εργασία
- Τη συμμετοχή όλων των ατόμων στη σωστή λειτουργία ενός εκπαιδευτικού ιδρύματος/οργανισμού

Η αναγνώριση της διαφορετικότητας των μαθητών συμβάλλει αισθητά στη βελτίωση τους, όμως παράλληλα και με τη βελτίωση του εκπαιδευτικού συστήματος. Συγκεκριμένα το μορφωτικό επίπεδο που έχει κάθε παιδί είναι αποδεκτό όπως επίσης και η προσπάθεια να στοχεύει στην περαιτέρω βελτίωση του.

Όλη αυτή η διαδικασία δεν υποβιβάζει την προσωπικότητα των μαθητών, αλλά ούτε και τους κατατάσσει σύμφωνα με τη βαθμολογία τους. Δημιουργεί όμως ένα αίσθημα ελευθερίας και ασφάλειας, που είναι τα θεμέλια για ένα πρόσφορο έδαφος δημιουργικότητας και ανάπτυξης.

2.3 Ο σημερινός ρόλος και η προβληματική διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού στον τομέα της εκπαίδευσης

Με βάση τα πιο πάνω, όλο και ολοένα γίνεται αποδεκτή η αλλαγή της οργανωτικής κουλτούρας, της οποίας βασικός άξονας είναι η ανάπτυξη μορφών ηγεσίας, ικανών ώστε να ενδυναμώσουν τη δημιουργικότητα του ανθρώπινου δυναμικού, στους ποιοτικά συντελεστές, της αναβαθμισμένης και παιδαγωγικά ολοκληρωμένης, παρεχόμενης εκπαίδευσης.

Το απλοϊκό και πεπαλαιωμένο μοντέλο που ήθελε το Διευθυντή της εκπαιδευτικής μονάδας περισσότερο ως διεκπεραιωτή, δεν μπορεί πλέον να προσφέρει, σε μια εποχή που η κοινωνία απαιτεί αποτελεσματικότερη και αποδοτικότερη εκπαίδευση.

Βασική παραδοχή της αποτελεσματικής εκπαιδευτικής διοίκησης, είναι η ενδυνάμωση του έργου της. Η ενδυνάμωση του εκπαιδευτικού συστήματος ως αποτέλεσμα της

ανθρωποκεντρικής πολιτικής αποτελείται από δύο μέρη:

1. Η σωστή μεταχείριση του εκπαιδευτικού δυναμικού, ώστε με την κατάλληλη παρακίνηση να διαδραματίσει αποφασιστικό ρόλο στην αναβάθμιση του εκπαιδευτικού αποτελέσματος.
2. Η προσπάθεια για τη δημιουργική σκέψη και προσπάθεια, αλλά και στην ανάπτυξη δημιουργικών στελεχών.

Η ικανότητα για ανάπτυξη δημιουργικών στελεχών, για την ανταπόκριση στον αναβαθμισμένο ρόλο αναφορικά με την ενδυνάμωση, είναι το πιο δύσκολο κομμάτι κατά την υλοποίηση αυτής της ιδέας αλλά και αυτό που ευθύνεται για την εφαρμογή της ιδέας της ενδυνάμωσης. Κάποια μορφή δυσκολίας θα παρατηρηθεί κυρίως από άτομα που έχουν επιλεγεί, εκπαιδευτεί, εργαστεί και αξιολογηθεί μέσα σε ένα πιο παλιό σύστημα αξιών και απαιτήσεων.

Θα πρέπει να αποδεχθούμε ότι η ποιότητα είναι η ικανότητα του εκπαιδευτικού δυναμικού να παρέχει μια αποτελεσματική εκπαίδευση. Επίσης απαιτείται να έχουν επίσης ποιότητα διοίκησης, πιο συγκεκριμένα καθοδήγηση, παρακίνηση, αξιοποίηση, επιμόρφωση, καταλήγοντας στο ότι η αλυσίδα φθάνει στην ανώτατη ηγεσία της εκπαίδευσης μέσω της απαίτησης για ποιοτικό και αποτελεσματικό μάνατζμεντ.

2.4 Ευρωπαϊκές τάσεις για την ποιότητα στην Εκπαίδευση

Συζητήσεις για την ποιότητα στην εκπαίδευση έχουν πραγματοποιηθεί σε διάφορους διεθνείς οργανισμούς (Διεθνής Τράπεζα, Unesco), αλλά και σε κάποια μεμονωμένα κράτη όπως η ΗΠΑ, η Μ. Βρετανία και η Γαλλία.

Όπως αναφέρει ο Neave, (μελετητής της σύγχρονης ευρωπαϊκής εκπαίδευσης), η εκπαίδευση καθίσταται λιγότερο τομέας της κοινωνικής πολιτικής και περισσότερο της οικονομικής πολιτικής. Η παιδεία παρουσιάζεται είναι το εγχείρημα του μέλλοντος και οι νέοι στόχοι της (παραγωγή δεξιοτήτων, κατάρτιση, αναβάθμιση σπουδών, ποιότητα, ανταγωνιστικότητα και λογοδοσία) χρησιμοποιούν την ορολογία από το χώρο της οικονομίας.

Κατά την έκτατη σύνοδο του Ευρωπαϊκού συμβουλίου της Λισαβόνας, όπου σηματοδοτεί τη φάση κατά την οποία η Ευρωπαϊκή Ένωση θέτει ως στόχο της «να γίνει η ανταγωνιστικότερη και δυναμικότερη οικονομία της γνώσης ανά την υφήλιο, ικανή για τη βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη, με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και με μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή». (European Council, 2000)

Η ποιότητα στην εκπαίδευση αποτελεί τον καταλύτη για την ανάπτυξη μιας συνολικά εκπαιδευτικής πολιτικής, αλλά ταυτόχρονα εκλαμβάνεται ως υπό-τομέας της ευρωπαϊκής οικονομικής πολιτικής.

Η Ανοικτή Μέθοδος Συντονισμού που υιοθετήθηκε για τη διασφάλιση της όσο δυνατό μεγαλύτερης σύγκλισης των κρατών-μελών με στόχους της Λισαβόνας αναφέρει τα πιο κάτω:

- Ορισμό κατευθυντηρίων γραμμών, συνδυασμένων με συγκεκριμένα χρονοδιαγράμματα για τη βραχυπρόθεσμη, μεσοπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη επίτευξη των στόχων τους.
- Προσαρμογή των κατευθυντηρίων γραμμών στις εθνικές και περιφερειακές πολιτικές, με τον προσδιορισμό των ειδικών στόχων και τη θέσπιση μέτρων που λαμβάνουν υπόψη εθνικές και περιφερειακές ιδιότητες.
- Διαρκώς βελτιούμενων ποσοτικών και ποιοτικών δεικτών, καθώς και σημείων αναφοράς προσαρμοσμένων βάσει τις ανάγκες των κρατών-μελών.
- Περιοδική παρακολούθηση, αξιολόγηση και επανεξέταση από ομότιμους, με τη μορφή αλληλοδιδασκτικών διαδικασιών.

Κατά την Σύνοδο της Λισαβόνας, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2000) έχει υποβάλλει έκθεση στην οποία παρουσιάζονται 16 δείκτες ποιότητας της εκπαίδευσης (Conclusions, 2000), οι οποίοι αντιστοιχούν σε τέσσερεις γενικότερες κατηγορίες όπως φαίνονται στον πιο κάτω πίνακα:

Κατηγορία	Δείκτες
ΕΠΙΔΟΣΕΙΣ	1. Μαθηματικά 2. Αναγνωστικές Ικανότητες 3. Θετικές Επιστήμες 4. Τεχνολογίες των Πληροφοριών και των επικοινωνιών 5. Ξένες Γλώσσες 6. Ικανότητα 7. Αγωγή του Πολίτη
ΕΠΙΤΥΧΙΑ ΚΑΙ ΜΕΤΑΒΑΣΗ	8. Εγκατάλειψη του σχολείου 9. Ολοκλήρωση του Β κύκλου της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης 10. Συμμετοχή στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση
ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΤΗΣ ΣΧΟΛΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	11. Αξιολόγηση και οργάνωση της σχολικής εκπαίδευσης 12. Συμμετοχή των γονέων
ΠΟΡΟΙ ΚΑΙ ΔΟΜΕΣ	13. Εκπαίδευση και κατάρτιση εκπαιδευτικών 2. Συμμετοχή στην προσχολική εκπαίδευση 3. Αριθμός υπολογιστών ανά Η/Υ 4. Εκπαιδευτική δαπάνη ανά μαθητή

Στο Ευρωπαϊκό συμβούλιο του 2001((European Council, 2000) εγκρίνεται η έκθεση του συμβουλίου Παιδείας της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τους μελλοντικούς στόχους των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης που αποτελούν το βασικό πυρήνα σχεδιασμού των εκπαιδευτικών πολιτικών στα κράτη-μέλη.

Η έκθεση αυτή αποτελείται από τρία μέρη: το πρώτο αφορά, τις προκλήσεις που επηρεάζουν το διεθνές και ευρωπαϊκό περιβάλλον, το δεύτερο αναφέρει αναλυτικά τους στόχους του «Προγράμματος 2010» και στο τρίτο περιγράφονται οι μελλοντικοί στόχοι της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, καθώς και η συμβολή τους στην προώθηση των επιδιώξεων της Λισαβόνας.

Στο πρόγραμμα Εκπαίδευση και κατάρτιση του 2010, περιλαμβάνονται τρεις στρατηγικοί στόχοι, οι οποίοι αναλύονται σε 13 επιμέρους συναφείς στόχους ως εξής:

1. Βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στην ΕΕ.
2. Βελτίωση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης των εκπαιδευτικών και εκπαιδευτών
3. Ανάπτυξη δεξιοτήτων για την κοινωνία της γνώσης
4. Πρόσβαση στις Τεχνολογίες Πληροφορίες και Επικοινωνίες για όλους
5. Βέλτιστη χρήση των πόρων.
6. Διευκόλυνση της πρόσβασης όλων στην εκπαίδευση και την κατάρτιση δια βίου.
7. Ανοικτό περιβάλλον μάθησης
8. Ελκυστικότερη μάθηση
9. Υποστήριξη της ενεργοποίησης του πολίτη, της ισότητας των ευκαιριών και της κοινωνικής συνοχής.
10. Συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης ανοικτά στην ευρύτερη κοινωνία και στον κόσμο.
11. Ενίσχυση των δεσμών με τον κόσμο της εργασίας και της έρευνας.
12. Ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος.
13. Βελτίωση της διδασκαλίας ξένων γλωσσών.
14. Αύξηση της κινητικότητας και των ανταλλαγών.
15. Ενίσχυση της ευρωπαϊκής συνεργασίας.

Στην συνέχεια των αποφάσεων του ευρωπαϊκού συμβουλίου της Στοκχόλμης και ως προϊόν συνεργασίας των αρμοδίων Υπουργών Παιδείας και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (2002) κατατίθεται στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης για την εφαρμογή των συμπεφωνημένων στρατηγικών στόχων και των επιμέρους δεικτών. Παρουσιάζονται τα κεντρικά ζητήματα για κάθε επιμέρους στόχο και προσδιορίζεται η οργάνωση των επακόλουθων ενεργειών όπως για παράδειγμα η περίοδος έναρξης και οι ενδεικτικές τιμές για τη μέτρηση της προόδου, όπως και θέματα σχετικά με την ανταλλαγή εμπειριών και ορθών πρακτικών και την αξιολόγηση από ομότιμους κατά περίπτωση. Οι στρατηγικοί στόχοι και τα κεντρικά ζητήματα που αναφέρθηκαν πιο πάνω συμπληρώνονται από τους δείκτες μέτρησης για κάθε στρατηγικό στόχο και επιμέρους στόχο.

Στην συνέχεια η ευρωπαϊκή ένωση, έχει οργανώσει ομάδες εργασίας, για να μελετήσουν συγκεκριμένους στόχους, και οργανώνει ομάδες εμπειρογνομόνων για την ανάπτυξη

κριτηρίων και δεικτών μέτρησης της προόδου των κρατών-μελών σε σχέση με τους επιμέρους στόχους. Πιο κάτω παρουσιάζονται οι ομάδες εργασίας.

Εκπαίδευση και κατάρτιση εκπαιδευτικών και εκπαιδευτών

Το νέο προφίλ του εκπαιδευτικού το οποίο προτείνεται από την ομάδα εργασίας απαιτείται η ανάγκη της προώθησης της δια βίου μάθησης καθώς και των πολιτικών επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών και η θεσμοθέτηση συστημάτων διασφάλισης ποιότητας και πιστοποίησης. (European Commission, November 2003)

Βασικές δεξιότητες

Κύριος σκοπός ήταν να προσδιορίσει τις νέες δεξιότητες και να περιγράψει τον τρόπο που θα ενσωματωθούν στα Προγράμματα Σπουδών. Ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε στις λιγότερο προνομιούχες ομάδες, όπως είναι τα άτομα με ειδικές ανάγκες, εκείνοι που εγκαταλείπουν πρόωρα το σχολείο, όπως και οι ενήλικοι μαθητές (European commission)

Εκμάθηση ξένων γλωσσών

Η εκμάθηση των ξένων γλωσσών είναι ουσιαστικός παράγοντας γιατί επηρεάζει σχεδόν όλους τους στόχους που έχουν επηρεαστεί, τα εκπαιδευτικά συστήματα και τα συστήματα κατάρτισης. Για αυτό προωθείται η αξιοποίηση των υφιστάμενων Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων όπως και η θεσμοθέτηση ενός πλαισίου για την ανάπτυξη κοινοτικής δράσης όπου θα ενισχύει και θα συμπληρώνει τη δράση των επιμέρους κρατών-μελών.

Μαθηματικά, θετικές επιστήμες και Τεχνολογία

Τονίζεται η ανάγκη κατανοήσεις βασικών μαθηματικών, φυσικές επιστήμες και τεχνολογία από όλους τους πολίτες, ενώ προσδιορίζει την υποχρεωτική εκπαίδευση ως τομέα ύψιστης προτεραιότητας. (European Commission, November 2003)

Βέλτιστη αξιοποίηση πόρων

Τονίζεται από την ευρωπαϊκή επιτροπή ότι η δια βίου μάθηση, απαιτεί νέους τύπους επενδύσεων και κατανομή πόρων που να καλύπτουν όλο το φάσμα της εκπαίδευσης. Για την σωστή αξιολόγηση και την αξιοποίηση των πόρων αυτών, δίνεται ιδιαίτερη σημασία στην αποδοτικότητα και στο αίσθημα δικαιοσύνης. Η αξιολόγηση αφορά τη σχέση ανάμεσα στις εισροές και τις εκροές των εκπαιδευτικών συστημάτων, ενώ η αξιοποίηση αφορά στην παροχή ίσων ευκαιριών μεταξύ των σπουδαστών, στην επιτυχία, λαμβάνοντας υπόψη και τις ατομικές ιδιαιτερότητες αλλά αποκλείοντας περιορισμούς που παρουσιάζονται από εξωγενείς παράγοντες. (European Commission, 2003e)

Ανοικτή εκπαίδευση: ελκυστική μάθηση, σύνδεση με την επαγγελματική ζωή και την κοινωνία

Σύμφωνα με την έκθεση που παρουσιάστηκε από την ομάδα εργασίας το 2003, η μάθηση για να γίνει ελκυστική αλλά και για να μειωθούν τα ποσοστά πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου, απαιτείται η εφαρμογή εναλλακτικών παιδαγωγικών μεθόδων στην τυπική μορφή εκπαίδευσης. Απαιτούνται νέα διδακτικά πακέτα και νέες διδακτικές μέθοδοι, τα οποία θα δίνουν έμφαση στις ανάγκες του μαθητή και θα ενθαρρύνουν τη συνεργασία με νέους πρωταγωνιστές/ομάδες στήριξης.

Πολιτικές και πρακτικές για τη δια βίου εκπαίδευση στον ευρωπαϊκό προσανατολισμό

Η παροχή προσανατολισμού μπορεί να βοηθήσει τα άτομα να αναπτύξουν μια αποτελεσματική αυτοδιαχείριση της προσωπικής τους πορείας στη μάθηση και στη σταδιοδρομία και τα ιδρύματα εκπαίδευσης και κατάρτισης να βελτιώσουν την ποιότητα και την παροχή της εκπαίδευσης.

Ανεπίσημες και άτυπες μορφές μάθησης

Στο πλαίσιο της αρχής της δια βίου μάθησης, ο προσδιορισμός και η επικύρωση των άτυπων μορφών μάθησης έχει ως στόχο να προβάλλεται και να αποτιμάται το πλήρες φάσμα των προσόντων και των ικανοτήτων ενός ατόμου, ασχέτως του τρόπου ή του τόπου που αποκτήθηκαν.

Σύμφωνα με την ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Ένωσης (21.2.2007 COM 2007) υπάρχει η ανάγκη προσδιορισμού ενός νέου πλαισίου, το οποίο θα αντικατοπτρίζει απόλυτα τις πολιτικές προτεραιότητας της στρατηγικής «Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2010». Προς αυτή την κατεύθυνση στηρίζεται και ο καθοριστικός ρόλος των δεικτών και των επιπέδων αναφοράς κατά την εκτίμηση της προόδου για την επίτευξη των κοινού επιδιωκόμενου σκοπού.

Με βάση τους πιο κάτω οχτώ τομείς επιλογής, προτείνονται τα σημεία αναφοράς να διορθώνονται με βάση αυτούς:

1. Ισότητα στην εκπαίδευση και την κατάρτιση.
2. Προώθηση της αποδοτικότητας στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση.
3. Πραγμάτωση της δια βίου μάθησης.
4. Βασικές ικανότητες
5. Εκσυγχρονισμός των σχολικών μονάδων
6. Εκσυγχρονισμός της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και κατάρτισης.
7. Εκσυγχρονισμός της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης.
8. Αποσχολησιμότητα

Επιπλέον η όλη προσπάθεια πλαισιώνεται από μια άλλη συνεπυγμένη ομάδα με 20 βασικούς δείκτες όπως φαίνονται πιο κάτω:

1. Συμμετοχή στην προσχολική εκπαίδευση.
2. Εκπαίδευση ειδικών αναγκών.
3. Άτομα που εγκαταλείπουν πρόωρα το σχολείο.
4. Γραμματισμός στην ανάγνωση, στα Μαθηματικά και τις φυσικές επιστήμες.
5. Γλωσσικές δεξιότητες.
6. Δεξιότητες Τ.Π.Ε.
7. Ικανότητα του πολίτη.
8. Δεξιότητες μεθοδολογία και μάθησης.
9. Αυξημένα ποσοστά ολοκλήρωσης της ανώτατης βαθμίδας της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης από τους νέους.
10. Διαχώριση σχολείου.
11. Σχολεία ως πολυλειτουργικά τοπικά κέντρα μάθησης.
12. Επαγγελματική εξέλιξη των εκπαιδευτικών.

13. Διαστρωμάτωση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης.
14. Απόφοιτοι Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης.
15. Διακρατική κινητικότητα σπουδαστών της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης.
16. Συμμετοχή ενηλίκων στη δια βίου μάθηση.
17. Δεξιότητες Ενηλίκων.
18. Μορφωτικό Επίπεδο του πληθυσμού.
19. Περισσότερες επενδύσεις στην εκπαίδευση και την κατάρτιση.
20. Αποδόσεις των επενδύσεων στην εκπαίδευση και την κατάρτιση. (Βλάχος Δημήτριος, 2008)

2.5 Τα 14 σημεία του DEMING για την Εκπαίδευση

Η φιλοσοφία του DEMING έχει τη μεγαλύτερη επίδραση στο μάνατζμεντ, γι' αυτό και ο ίδιος θεωρείται ένας από τους πενήντα επαναστάτες σοφούς της ανθρωπότητας. Η φιλοσοφία της Διοίκησης Ποιότητας έχει διαμορφωθεί βάση των εννοιών, που υποστηρίζει ο Deming.

Το σύστημα αναφορικά με την εκπαίδευση διαμορφώνεται βάση των 14 σημείων του Deming, όπου πιστεύει ότι τα άτομα αποτελούν την κινητήρια δύναμη για τη βελτίωση του συστήματος και ότι το μάνατζμεντ είναι υπεύθυνο για κάθε αποτυχία η οποία αποτελείται στο σύστημα, και ότι μόνο ένα μικρό ποσοστό οφείλεται στο προσωπικό. Επίσης θεωρεί ότι η ποιότητα χρειάζεται παντού στις επιχειρήσεις, στους οργανισμούς, στην εκπαίδευση αλλά και γενικότερα στη ζωή μας.

Αρχική εφαρμογή της φιλοσοφίας του Deming έγινε για τη διοίκηση του σχολικού συστήματος, όμως αργότερα έγινε γνωστή η φιλοσοφία του ότι μπορεί να εφαρμοστεί και στην τάξη. Στην τάξη για το λόγο ότι είναι ένας χώρος που ασκείται η διοίκηση από τον καθηγητή. Η «βαθιά γνώση», λέει ότι η μάθηση δεν μπορεί να βασίζεται μόνο στην εμπειρία, αλλά θα πρέπει να συνδέεται και με τη θεωρία, τον προγραμματισμό και την πρόβλεψη.

Πιο κάτω παρουσιάζονται τα δεκατέσσερα (14) σημεία της φιλοσοφίας του Deming:

- 1. Συνέχεια και συνέπεια στην προσπάθεια της βελτίωσης των μαθητών και της διδασκαλίας με στόχο να παράγουμε αποφοίτους οι οποίοι να ανταγωνίζονται τη διεθνή αγορά** (Πασιαρδής Πέτρος, 2001)

Το σχολείο θα πρέπει να βοηθά τους μαθητές να μεγιστοποιούν τις δυνατότητες τους μέσω της συνεχούς βελτίωσης, τόσο του έργου του δασκάλου όσο και των μαθητών. Τα σχολεία πρέπει να κοιτάζουν μπροστά, και για να μπορέσουν να ξεπεράσουν τα σημερινά αλλά και τα μελλοντικά προβλήματα που θα προκύψουν θα πρέπει να βελτιώσουν όλες τις διαδικασίες και λειτουργίες τους. Θα πρέπει να δοθεί μεγάλη προσοχή στην ποιότητα των αποφοίτων, καθώς επίσης και στη λειτουργία του σχολείου, όπως για παράδειγμα τον προϋπολογισμό, το προσωπικό, τα αναλυτικά προγράμματα, τη διδασκαλία κλπ.

2. Υιοθέτηση της νέας φιλοσοφίας από την διοίκηση.

Η διοίκηση των ακαδημαϊκών ιδρυμάτων θα πρέπει να αναλάβουν με υπευθυνότητα τις αλλαγές και να δεσμευτούν με την αποδοχή του νέου τρόπου σκέψης. Οι οργανισμοί που θα παράγουν τα καλύτερα προϊόντα και θα διαθέτουν τις πιο αξιόπιστες πληροφορίες θα καταφέρουν να επιβιώσουν.

Θα πρέπει να υποστηρίξουν την νέα κουλτούρα την συνεχή βελτίωση τη μάθησης, μέσω της ενδυνάμωσης της ομάδας δασκάλου-μαθητή. Η νέα φιλοσοφία της διοίκησης στηρίζεται στο γεγονός ότι όλοι πρέπει να διαθέτουν τις δεξιότητες και τις ικανότητες που απαιτούνται για την επίλυση των προβλημάτων. (Αχιλλέας Καψάλης, 2005)

3. Ανεξαρτητοποίηση από την απλή χρησιμοποίηση του τεστ για την επίτευξη της ποιότητας. Η ποιότητα θα πρέπει να είναι ενσωματωμένη στους μαθητές από την αρχή.

Η αξιολόγηση της προόδου του μαθητή με βάση τα τεστ, ως κύριο μέσο στο τέλος κάθε σχολικής χρονιάς, είναι μια υπόθεση χωρίς αξιοπιστία. Είναι πολύ αργά να αξιολογούμε την πρόοδο του μαθητή στο τέλος του μαθήματος, και δεν θα βελτιώσουμε την απόδοσή του. Σωστός τρόπος θεωρείται ότι πρέπει να αξιολογήσει σε κάθε σημείο της διαδικασίας διδασκαλίας-μάθησης.

Η ποιότητα των μαθητών αρχίζει από το σπίτι και συνεχίζεται με την οργάνωση του εκπαιδευτικού περιβάλλοντος του σχολείου. Γι' αυτό απαιτείται συνεργασία όλων των φορέων. Οι μαθητές χρειάζονται υποστήριξη από το εξωτερικό περιβάλλον. Ο σχεδιασμός

του οργανωτικού περιβάλλοντος του σχολείου πρέπει να λαμβάνει υπόψη του τη σχέση πελάτη- προμηθευτή, την εξυπηρέτηση του πελάτη, την αποστολή του σχολείου, τη δέσμευση για μάθηση και το συστηματικό τρόπο επίλυσης προβλήματος για τη βελτίωση της μάθησης. (Σαΐτης Χρίστος, 2000: 123-125)

4. Ελαχιστοποίηση του κόστους

Θα πρέπει να υπάρχει συνεργασία μεταξύ των καθηγητών, έτσι ώστε να κατανοήσουν αυτά που περιμένουν στην τάξη τους. Μεταξύ των ατόμων μέσα στο σχολείο θα πρέπει να υπάρχει εμπιστοσύνη όπως επίσης και μεταξύ του σχολείου και της κοινότητας. Πρέπει να αναγνωρισθεί και να επιβραβευθεί ο ρόλος του καθενός ως προμηθευτή και πελάτη. Να υπάρχει συνεργασία όπου είναι δυνατόν, με στόχο τη μεγιστοποίηση των δυνατοτήτων των μαθητών, των δασκάλων, των καθηγητών και των διευθυντών. (Μπρίνια, 2010: 34)

5. Συνεχής ανάπτυξη των δραστηριοτήτων της τάξης με στόχο τη βελτίωση της ποιότητας και του έργου του δασκάλου και του κάθε μαθητή, με παράλληλη ελάττωση της πιθανότητας της αποτυχίας.

Θα πρέπει να δημιουργηθεί ένα περιβάλλον μέσα στο σχολείο στο οποίο θα μπορούν οι καθηγητές και οι δάσκαλοι να ενδυναμώνονται, στόχο να επιτύχουν την συνεχή πρόοδο τους στην ποιότητα της μάθησης αλλά και στις προσωπικής τους ανάπτυξης.

6. Καθιέρωση της πρακτικής άσκησης στην εργασία.

Θα πρέπει να οργανωθούν προγράμματα εκπαίδευσης για τους νέους υπαλλήλους, οι οποίοι δεν είναι εξοικειωμένοι με την κουλτούρα και τις προσδοκίες του σχολείου. Εκπαιδευτικά προγράμματα είναι τα προγράμματα που διδάσκονται οι νέοι καθηγητές για το πώς να διδάσκουν αποτελεσματικά και πώς να αξιολογούν αποτελεσματικά την ποιότητα της εργασίας τους. Βασικά πώς να είναι περισσότερο αποτελεσματικοί και πώς να αξιολογούν την εργασία τους.

7. Αποτελεσματική Ηγεσία

Η ηγεσία του σχολείου θα πρέπει να έχει άριστη συνεργασίας με τους δασκάλους, τους καθηγητές, τους γονείς, τους μαθητές και όλα τα μέλη της κοινότητας. Οι καθηγητές προσφέρουν υποστήριξη, βοήθεια και όχι απειλές και τιμωρία. Μπορούν να επηρεάσουν τα άτομα προς τη σωστή κατεύθυνση.

8. Απομάκρυνση του φόβου.

Στο συγκεκριμένο σημείο, αναφέρεται στην απομάκρυνση του φόβου που υπάρχει στα σχολεία, και εμποδίζει την απόδοση των φοιτητών, την ελεύθερη έκφραση των ιδεών τους, των αντιλήψεων τους, την αναζήτηση νέων πληροφοριών όπως και τρόπους επίλυσης των προβλημάτων.

Ο Deming προκαλεί τους εκπαιδευτικούς να δημιουργήσουν σχολικά περιβάλλοντα, στα οποία οι δυνατές σχέσεις του αμοιβαίου σεβασμού και της εμπιστοσύνης να παίρνουν τη θέση του φόβου, της υποψίας και της διάσπασης.

9. Κατάργηση των εμποδίων μεταξύ διαφορετικών τμημάτων. Δάσκαλοι, Καθηγητές, Διευθυντές, Γονείς και μαθητές πρέπει να εργάζονται ομαδικά, ώστε να μπορούν να προβλέπουν τα προβλήματα και να δημιουργούν ένα αποτελεσματικό περιβάλλον μάθησης.

Θα πρέπει να υπάρχει ομαδικότητα μέσα στο σχολείο. Με την ομαδική εργασία μεταξύ των καθηγητών και των μαθητών αυξάνεται η απόδοση, όταν βλέπουν τους εαυτούς ως συνέταιρους στην πρόοδο και όταν τα αξιοποιούνται τα ταλέντα τους ώστε να δημιουργούν περισσότερες ευκαιρίες για μάθηση και ανακάλυψη.

10. Κατάργηση των συναισθηματικών στόχων οι οποίοι ζητούν νέα επίπεδα απόδοσης των μαθητών, χωρίς να παρέχουν καλύτερες μεθόδους.

Στην σημερινή εποχή οι μαθητές βομβαρδίζονται καθημερινά από τα μέσα μαζικής ενημέρωσης με διάφορα συνθήματα και πληροφορίες. Όλα αυτά τα μηνύματα που παίρνουν τους προκαλούν προβλήματα στην ισορροπία τους αλλά και στην καθημερινή τους λειτουργία στο σχολείο.

Ο Deming λέει ότι τα άτομα θα πρέπει να διατυπώνουν τους δικούς τους σκοπούς και κατευθύνσεις. Γι' αυτό οι σκοποί της εκπαίδευσης θα πρέπει να κατευθύνονται από κάτω προς τα πάνω. Τα άτομα που είναι κοντά στο πρόβλημα πρέπει να έχουν τις πληροφορίες για λύσουν το πρόβλημα. Το να διευθύνεις τους άλλους είναι ένας παλαιός τρόπος σκέψης, το να βοηθάς όμως άτομα να διοικήσουν τον εαυτό τους είναι επιτακτική σημερινή ανάγκη.

11. Κατάργηση ποσοτικών στόχων και προτύπων εργασίας ποσοτικών στόχων και προτύπων εργασίας τα οποία δυσχεραίνουν την επίτευξη της ποιότητας.

Συνεχείς βελτίωση των διαδικασιών εργασίας. Στις επιχειρήσεις οι στόχοι που χρησιμοποιούνται για την αύξηση του κέρδους και την παροχή κινήτρων στους υπαλλήλους, ενώ αντίθετα στα σχολεία η χρησιμοποίηση των ποσοτικών στόχων γίνεται χωρίς κίνητρα για τους καθηγητές και τους μαθητές.

12. Οι μαθητές πρέπει να επιβραβεύονται εσωτερικά και να βελτιώνονται συνεχώς, ώστε να αισθάνονται υπερήφανοι για την εργασία τους.

Θα πρέπει να βάλουμε κριτήρια υψηλής ποιότητας για τους φοιτητές μας και να τους βοηθήσουμε ώστε να μπορούν να τα εκπληρώσουν. Στις βιομηχανίες πληρώνονται περισσότερο έτσι ώστε να επιτύχουν τον ποσοτικό στόχο παραγωγής. Σε αντίθεση όμως η εκπαίδευση ο κακός ή ο καλός εκπαιδευτικός αμείβεται το ίδιο

Ο Deming θεωρεί ότι ο βαθμός εμποδίζει τη σωστή απόδοση του μαθητή. Σύμφωνα με τη δική του φιλοσοφία, δεν είναι θέμα το τι έμαθε ο κάθε φοιτητής, αλλά τι μπορεί να κάνει με αυτά που έμαθε. Πιστεύει ότι πρέπει να πιέσουμε τους μαθητές να αποδώσουν το μέγιστο των δυνατοτήτων τους στην απόκτηση της γνώσης. Ο φοιτητής θα κάνει το καλύτερο που είναι ικανός να κάνει, βάση των προσωπικών του στόχων, τους οποίους θέτει ο ίδιος.

13. Ενθάρρυνση της συνεχούς εκπαίδευσης και αυτοβελτίωσης για κάθε εργαζόμενο.

Οι γνώσεις και οι δεξιότητες κάθε ατόμου μπορεί να επηρεάζουν τις σκέψεις και την πρόοδο των άλλων, καθώς επίσης και ολόκληρο τον οργανισμό. Δεν έχουμε έλλειψη ατόμων χωρίς

γνώση, αλλά έλλειψη ατόμων που θέλουν να μάθουν, και που θέλουν να κάνουν κάτι καλύτερα.

14. Συμμετοχή όλων των ατόμων, π.χ. γονέων, μαθητών, διευθυντών για την υλοποίηση των παραπάνω σημείων της φιλοσοφίας.

Όλα τα άτομα πρέπει να εργαστούν σκληρά, γιατί είναι η σπουδαιότερη πηγή. Το εκπαιδευτικό σύστημα θα πρέπει να ενσωματώσει στη λειτουργία του τα δεκατέσσερα (14) σημεία της φιλοσοφίας του Deming. Ο κύκλος του Deming αποτελείται από μια σειρά ενεργειών, που είναι αναγκαίες για κάθε συστηματική προσέγγιση στη διαδικασία βελτίωσης οποιουδήποτε συστήματος, πόσο μάλλον του εκπαιδευτικού.

Κεφάλαιο 3: Συνθήκη της Μπολόνια

Οι συνεχείς εξελίξεις στην ανώτατη εκπαίδευση και η ολοένα και συχνότερη αναφορά των διαφόρων συνθηκών (Μπολόνια κα) που αναφέρονται στην συνεχιζόμενη εκπαίδευση δεν έχουν τύχει της ιδιαίτερης προσοχής μας. Στόχος είναι να παρακολουθήσουμε τα νεότερα δεδομένα που έρχονται να ανατρέψουν ριζικά την υπάρχουσα κατάσταση της ανώτατης εκπαίδευσης, και των επαγγελματικών δικαιωμάτων.

Η διαδικασία της Μπολόνια εγκαινίασε στην Ευρώπη μία νέα μορφή διακρατικής συνεργασίας στην ανάπτυξη των εθνικών εκπαιδευτικών πολιτικών για την ανώτατη εκπαίδευση. Η μορφή αυτής της διακρατικής συνεργασίας αναπτύσσεται παράλληλα με άλλες υπερεθνικές πολιτικές πρωτοβουλίες στο εσωτερικό των ευρωπαϊκών θεσμών και συγκεκριμένα της διαδικασίας της Λισσαβόνας και στοχεύουν στην οικοδόμηση του Ευρωπαϊκού Χώρου Ανώτατης Εκπαίδευσης και Έρευνας.

Οι εξελίξεις αυτές μπορούν να κατανοηθούν καλύτερα ως μέρος των προσπαθειών των ευρωπαϊκών κρατών και της Ευρωπαϊκής Ένωσης να ανταποκριθούν στο νέο πλαίσιο παγκόσμιου ανταγωνιστού και εντεινόμενης αλληλεξάρτησης που διαμορφώνει η διαδικασία της παγκοσμιοποίησης. Οι πολιτικές αυτές αντανακλούν το βαθμό συνειδητοποίησης του ρόλου της γνώσης στην οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη και αποτελούν μέρος των επιδιώξεων της Ευρώπης να ανταποκριθεί στις προκλήσεις ενός νέου διεθνούς καταμερισμού εργασίας που διαμορφώνεται σε παγκόσμιο επίπεδο, αλλά και στις δημοσιονομικές πιέσεις

που ασκεί η αυξανόμενη οικονομική παγκοσμιοποίηση. Στο πλαίσιο αυτό η Ευρώπη προσβλέπει στην ανάπτυξη εκείνων των ειδών οικονομίας και εργασίας που ενσωματώνουν υψηλό επίπεδο γνώσεων, δεξιοτήτων και ειδίκευσης, έτσι ώστε να διατηρηθεί και να αναπτυχθεί περαιτέρω το κοινωνικό της μοντέλο.

Τα πολιτικά εργαλεία και μέσα που χρησιμοποιούνται για την επίτευξη των στόχων αυτών, και συγκεκριμένα η διακρατική συνεργασία (στο πλαίσιο της διαδικασίας της Μπολόνια) και η ανοικτή μέθοδος συντονισμού (στη διαδικασία της Λισσαβόνας), παρά τον καινοτόμο χαρακτήρα τους για τον τομέα της εκπαιδευτικής πολιτικής, θεωρούνται σχετικά αδύναμα. Η αδυναμία αυτή, έγκειται στο μη-υποχρεωτικό χαρακτήρα τους και στο γεγονός ότι η ολική ή μερική υλοποίηση των αποφάσεων και κοινών στόχων που διαμορφώνονται στο υπερεθνικό επίπεδο αποτελεί εθνική υπόθεση και αρμοδιότητα των εθνικών κυβερνήσεων. Καθώς βρισκόμαστε περίπου στα μισά της διαδρομής προς το καταληκτικό όπως έχει καθοριστεί το έτος 2010, μπορούμε να εξαγάγουμε ορισμένα συμπεράσματα από τις μέχρι τώρα εμπειρίες των εκπαιδευτικών μεταρρυθμίσεων που προωθούνται στο πλαίσιο της διαδικασίας της Μπολόνια.

3.1 Στόχοι και κεντρικά σημεία της Διακήρυξης της Μπολόνιας

Η Διακήρυξη της Μπολόνιας έχει ως στόχο της, την δημιουργία του Ευρωπαϊκού Χώρου Ανώτατης Εκπαίδευσης (European Higher Education Area), μέσω του οποίου θα εκτιμάται ότι μπορεί να διασφαλιστεί η διεθνής ανταγωνιστικότητα της Ευρωπαϊκής ανώτατης εκπαίδευσης μέσα σε συνθήκες παγκοσμιοποίησης της οικονομίας και της γνώσης, αφ' ετέρου δε η αποτελεσματική σύνδεση της ανώτατης εκπαίδευσης με τις ανάγκες της κοινωνίας αλλά και της αγοράς εργασίας στην Ευρώπη.

Η Διακήρυξη της Μπολόνιας δεν αποσκοπεί στη διαμόρφωση ενός ενιαίου ευρωπαϊκού συστήματος ανώτατης εκπαίδευσης. Αποσκοπεί απλώς στη σταδιακή σύγκλιση των γενικών δομικών χαρακτηριστικών των εθνικών συστημάτων ανώτατης εκπαίδευσης, έτσι ώστε να διαμορφωθεί ένα κοινό πλαίσιο διάρθρωσης και λειτουργίας τους που θα διασφαλίζει τη συγκρισιμότητα (comparability) και την αναγνωσιμότητα (readability) των ιδιαίτερων στοιχείων τους και των χαρακτηριστικών τους.

Η Διακήρυξη της Μπολόνιας έχει στο επίκεντρό της έξι σημεία:

- Την κινητικότητα φοιτητών και επιστημόνων, με μεγιστοποίηση των παρεχόμενων δυνατοτήτων, με βελτιστοποίηση των όρων και προϋποθέσεων, με ελαχιστοποίηση των εμποδίων και δυσκολιών. Σημαντικό ρόλο στην προώθηση της υπόθεσης της κινητικότητας αναμένεται να παίξει και το Συμπλήρωμα Διπλώματος (Diploma Supplement), το οποίο σε αρκετές χώρες έχει ήδη θεσμοθετηθεί.
- Τη διεύρυνση, γενίκευση, και επέκταση του συστήματος αναγνώρισης διδακτικών μονάδων (ECTS Extension). Το σύστημα αναγνώρισης διδακτικών μονάδων θα πάψει να έχει ως αποκλειστική χρησιμότητα τη διευκόλυνση της κινητικότητας φοιτητών μεταξύ των διαφόρων χωρών, αλλά επιδιώκεται να μπορεί να χρησιμοποιείται και για τη διευκόλυνση της εσωτερικής κινητικότητας, όπως επίσης και για την υλοποίηση θεσμών δια βίου εκπαίδευσης.
- Τη διαμόρφωση των όρων και προϋποθέσεων ανάπτυξης υπερεθνικών (transnational) εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων μέσω συνεργασιών τύπου franchising. Το σημείο αυτό αποσκοπεί στο να διευκολύνει την ευρωπαϊκή ανώτατη εκπαίδευση στην ανάπτυξη εκτός Ευρώπης, και στον ευρύτερο διεθνή χώρο, εκπαιδευτικών πρωτοβουλιών σε ανταγωνιστική βάση, κυρίως σε σχέση με τις ΗΠΑ. Το θέμα έχει έλθει στο επίκεντρο των προβληματισμών στο πλαίσιο της Διακήρυξης της Μπολόνιας, και ήδη αναζητούνται οι κατάλληλες ενέργειες, προϋποθέσεις και ασφαλιστικές δικλείδες ώστε να ανακοπεί ή έστω να περιοριστεί μέσα σε ελεγχόμενα πλαίσια η τάση αυτή. Στόχος είναι να αποτραπούν, αφ' ενός μεν η διαφαινόμενη εμπορευματοποίηση της παρεχόμενης μέσω τέτοιων διαδικασιών ανώτατης εκπαίδευσης, αφ' ετέρου δε οι ποιοτικές εκπτώσεις οι οποίες χαρακτηρίζουν τις γνωστές μέχρι σήμερα πρωτοβουλίες στις μεσογειακές χώρες.
- Την ανάπτυξη της ευρωπαϊκής συνεργασίας στον τομέα της διασφάλισης και αξιολόγησης της ποιότητας της ανώτατης εκπαίδευσης. Οδηγούμαστε σε μία ευρύτερη συνεννόηση ανάμεσα στις ευρωπαϊκές χώρες ως προς το ζήτημα της ποιότητας στην ανώτατη εκπαίδευση. Τον Μάρτιο 2000 έχει συσταθεί το Ευρωπαϊκό Δίκτυο για τη Διασφάλιση της Ποιότητας στην Ανώτατη Εκπαίδευση, στο οποίο συμμετέχουν όλες οι ευρωπαϊκές χώρες με τα εθνικά τους κέντρα αξιολόγησης της ποιότητας ή με τα Υπουργεία Παιδείας.

- Την ανάπτυξη της Ευρωπαϊκής Διάστασης της ανώτατης εκπαίδευσης, κυρίως μέσω της ανάπτυξης ενεργών και αποτελεσματικών συνεργασιών μεταξύ των χωρών αλλά και μεταξύ των πανεπιστημίων και των λοιπών ιδρυμάτων ανώτατης εκπαίδευσης των διαφόρων χωρών, για την αντιμετώπιση των κοινών και μείζονος σημασίας προβλημάτων, αλλά και για την αναζήτηση κοινών στόχων και στρατηγικών.
- Τη διαμόρφωση ενός κοινού πλαισίου ανώτατων σπουδών που θα περιέχουν ένα πρώτο κύκλο σπουδών (προπτυχιακό) με ορατή συνάφεια προς την ευρωπαϊκή αγορά εργασίας και με ελάχιστη διάρκεια τριών ετών, και ένα δεύτερο κύκλο σπουδών (μεταπτυχιακό) που θα οδηγεί σε ένα ή και σε δύο τίτλους σπουδών (master και διδακτορικό) για την παρακολούθηση του οποίου προϋπόθεση θα είναι η ολοκλήρωση του πρώτου κύκλου σπουδών.

Κεφάλαιο 4: Έρευνα και Καινοτομία

Τα πανεπιστημιακά ιδρύματα συνήθως διακρίνονται από άλλα εκπαιδευτικά ιδρύματα ανώτερου επιπέδου από το γεγονός ότι διεξάγουν έρευνα, και εκπαιδεύουν νέους ερευνητές μέσω διδακτορικών προγραμμάτων.

Η σημασία της επιστημονικής έρευνας για μια κοινωνία είναι ουσιώδης, αφού μέσω της έρευνας επεκτείνονται τα όρια της γνώσης και κατανόησης με ότι αυτό συνεπάγεται σε τοπικό, εθνικό ή διεθνές επίπεδο. Η βασική έρευνα, όπως υποδηλώνει και η ονομασία της, στοχεύει στην ανακάλυψη πολύ βασικών αληθειών για τον κόσμο που αποτελούν θεμελιώδεις αρχές των σχετικών πεδίων. Η εφαρμοσμένη έρευνα, κτίζοντας από, και επεκτείνοντας τη βασική έρευνα, αξιοποιεί τα αποτελέσματα της έρευνας αυτής για την επίλυση πρακτικών προβλημάτων και την ανάπτυξη τεχνογνωσίας με υπαρκτό όφελος ως προς τη βελτίωση της ποιότητας της ανθρώπινης ζωής.

Η σύμπραξη βασικής και εφαρμοσμένης έρευνας είναι αναγκαία για την καινοτομία. Ο δε ρόλος των πανεπιστημίων στη δημιουργία καινοτομίας είναι ζωτικής σημασίας. Οι καινοτομίες που οδηγούν σε τεχνολογική ανάπτυξη έχουν ιδιαίτερη σημασία. Και τούτο επειδή οι τεχνολογικά ανεπτυγμένες χώρες σαφώς και έχουν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα έναντι των χωρών που δεν αξιοποιούν επαρκώς τις νέες τεχνολογίες. Η αλυσίδα έρευνα-

καινοτομία- τεχνολογική ανάπτυξη έχει μεγάλη σημασία για χώρες που οραματίζονται να καταστούν οικονομίες της γνώσης.

4.1 Σημασία της Τεχνολογικής Ανάπτυξης και της Καινοτομίας για την Ανάπτυξη

Τα οφέλη που προκύπτουν μέσω της επένδυσης ενός κράτους στην τεχνολογική ανάπτυξη και την καινοτομία είναι πολυδιάστατα και σε σημαντικό βαθμό αλληλο-συνδεδεμένα, περιλαμβάνοντας, μεταξύ άλλων:

- Τη δημιουργία νέων καινοτόμων και ανταγωνιστικών επιχειρήσεων.
- Την ανάπτυξη νέων καινοτόμων προϊόντων, υπηρεσιών, διαδικασιών και επιχειρηματικών μοντέλων από τις υφιστάμενες επιχειρήσεις,
- Τη δημιουργία βιώσιμων θέσεων εργασίας και ευκαιριών εργοδότησης ανθρώπινου δυναμικού υψηλής εξειδίκευσης.
- Τη βελτίωση της παραγωγικότητας των φορέων του ιδιωτικού αλλά και του δημόσιου τομέα.
- Την προσέλκυση ξένων επενδύσεων και πολυεθνικών εταιρειών, οι οποίες θα συντείνουν στη μεταφορά τεχνολογίας και γνώσης από το εξωτερικό
- Κοινωνικό όφελος μέσω της προσφοράς προς το κοινό μιας ευρύτερης επιλογής κατάλληλων προϊόντων και υπηρεσιών με ενισχυμένες δυνατότητες και μειωμένο κόστος.
- Την αντιμετώπιση κοινωνικών προκλήσεων που αφορούν την υγεία, το περιβάλλον και την κοινωνική ευημερία.
- Τη βελτίωση του βιοτικού επιπέδου των πολιτών.

4.2 Ο νέος ρόλος του Πανεπιστημίου

Τα πανεπιστήμια σήμερα καλούνται να αναλάβουν ένα νέο ρόλο, συγκεκριμένα τριπλό ρόλο ο οποίος περιλαμβάνει την Εκπαίδευση, την Έρευνα, και την Καινοτομία. Τα πανεπιστήμια ενδιαφέρονται για τις συνολικές επιδόσεις του πανεπιστημίου και η στρατηγική τους στηρίζεται σε ένα βασικό σύστημα αξιών όπως είναι η ποιότητα στην εκπαίδευση και την έρευνα, την ανάπτυξη της κοινωνικής ευθύνης, την διοίκηση για την ανάπτυξη της καινοτομίας.

Επίσης έχουν γίνει ριζικές αλλαγές στην φύση της έρευνας όπου έχουν επηρεάσει την στρατηγική των πανεπιστημίων, όπως είναι η κατάργηση των συνόρων μεταξύ βασικής και εφαρμοσμένης έρευνας, μεταξύ επιστημονικών κατευθύνσεων προς την διεπιστημονική έρευνα. Η διεπιστημονική έρευνα σύμφωνα με τους ορισμούς της είναι η ολοκλήρωση της γνώσης που γίνεται στο πλαίσιο της διεξαγόμενης έρευνας είτε από άτομα είτε από ομάδες, οι οποίες συνδυάζουν περιεχόμενα, τεχνικές και δεδομένα που προέρχονται από διαφορετικά γνωστικά αντικείμενα ή ερευνητικές πρακτικές. (Porter, 2006)

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, έχει καταλήξει στο συμπέρασμα ότι τα πανεπιστήμια, ενώ είναι οι κινητήρες του νέου μοντέλου το οποίο βασίζεται στη γνώση, δεν είναι σε θέση να παίξουν το ρόλο αυτό. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει εντοπίσει τέσσερα σημεία τα οποία αποτελούν κοινές αδυναμίες των Ευρωπαϊκών Πανεπιστημίων, συγκρινόμενα με αυτά των ΗΠΑ. Συγκεκριμένα τα ομοιόμορφα αυτά σημεία παράγουν το ίδιο εκπαιδευτικό και ερευνητικό προϊόν με το ίδιο σύστημα επιδόσεων, η απομόνωση τους από τη βιομηχανία με περιορισμένη μεταφορά γνώσεων και κινητικότητας προς αυτή, η υπέρμετρη ρύθμιση με κανόνες σε όλους τους τομείς δράσης τους όπως είναι οι συνθήκες σπουδών, έρευνας, οικονομικής διαχείρισης, η ανεπαρκής χρηματοδότηση και η εξάρτηση τους από το κράτος.

Η Ευρώπη χρειάζεται πανεπιστήμια τα οποία πρέπει να είναι ικανά ώστε να μπορούν να χτίσουν τα δικά τους ισχυρά σημεία διαφοροποιώντας τις δραστηριότητες τους, προκειμένου να ανταποκριθούν καλύτερα στην αυξανόμενη ζήτηση για γνώση. Τα συμπεράσματα στα οποία έχει καταλήξει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή είναι ότι η χρηματοδότηση της έρευνας μπορεί να γίνει το σημαντικότερο εργαλείο της οικονομικής μεγέθυνσης, δεύτερο θα πρέπει να αυξηθεί η κοινωνική επίγνωση και η πολιτική βούληση, υποστήριξης της έρευνας, και τρίτο η εκπαιδευτική έρευνα πρέπει να αποκτήσει περισσότερο διεπιστημονικό και καινοτόμο χαρακτήρα.

Η εκμετάλλευση της γνώσης από τα πανεπιστήμια και το ανθρώπινο δυναμικό τους, αποτέλεσε έναν νέο τομέα δραστηριότητας τους, τον τομέα ανάπτυξης της καινοτομίας και της μεταφοράς τεχνολογίας προς τις επιχειρήσεις και τις οικονομικές οντότητες. Για την υποστήριξη αυτή τα πανεπιστήμια οργάνωσαν και απέκτησαν μηχανισμούς προώθησης και διαχείρισης της νέας γνώσης, όπως επίσης και γραφεία μεταφοράς τεχνολογίας. Η επιχειρηματικότητα, η καινοτομία και η διαχείριση της έρευνας σε μερικά πανεπιστήμια

έγιναν μέρος του συστήματος εκπαίδευσης και της δια βίου μάθησης. (Lester, 2005) Η συνεργασία μεταξύ της βιομηχανίας και των πανεπιστημίων έχει γίνει σημαντική στους τομείς της υψηλής τεχνολογίας, όπου η επιστήμη είναι αρκετά σημαντική πηγή καινοτομίας και κατ' επέκταση της απόκτησης ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος από πλευράς επιχειρήσεων.

Η αύξηση της ζήτησης για υψηλή επιστημονική κατάρτιση ανθρώπινου δυναμικού όπως επίσης και την ζήτηση για νέα τεχνολογία εκ μέρους των επιχειρήσεων, έχουν βρεί ανταπόκριση από πανεπιστήμια των ΗΠΑ με την ανάπτυξη περιοχών με υψηλή τεχνολογία, με την συνεργασία πανεπιστημίων, κυβερνήσεων και επιχειρήσεων. (Etzkowitz, 2003)

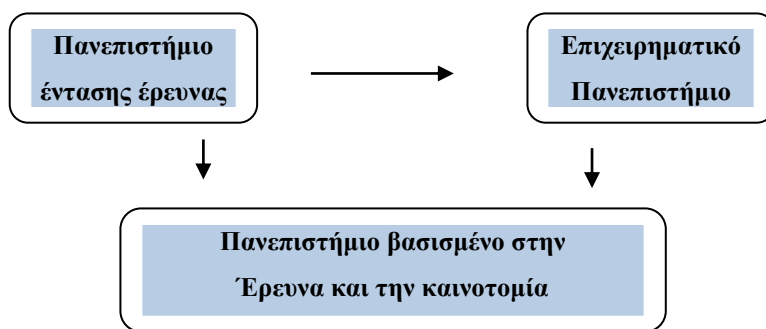
Τα πανεπιστήμια τα οποία σχεδιάζουν ή προτίθενται να σχεδιάσουν ερευνητική στρατηγική λαμβάνουν υπ' όψιν τη διεθνή ερευνητική εξέλιξη των πανεπιστημίων ανά τον κόσμο και τα υφιστάμενα μοντέλα λειτουργίας τους.

4.3 Πανεπιστήμια βασισμένα στην Έρευνα και την Καινοτομία

Τα πανεπιστήμια, που έχουν μια ισχυρή παρουσία στην διεθνή έρευνα έχουν ονομαστεί ως πανεπιστήμια έντασης έρευνας και σε αντιθεση όσα έχουν αξιοποιήσει χρηματοδοτήσεις της βιομηχανίας, ονομάστηκαν ως επιχειρηματικά.

Το πρώτο είναι το πανεπιστήμιο το οποίο βασίζεται στην ανάπτυξη των δραστηριοτήτων του, των εκαπιδευτικών και κοινωνικών στην έρευνα. Η βασική έρευνα μπορεί να ανθίσει ταυτόχρονα με την εφαρμοσμένη έρευνα αλλά και την επαγγελματική πρακτική / εμπειρία. Χαρακτηριστικά του πανεπιστημίου έντασης έρευνας είναι η παρουσία εφαρμοσμένης έρευνας, η ενσωμάτωση ερευνητικών αποτελεσμάτων στην εκπαίδευση, το εύρος επιστημονικών κατευθύνσεων, ο υψηλός αριθμός ερευνητικών και μεταπτυχιακών προγραμμάτων. (Taylor, 2006)

Το επιχειρηματικό πανεπιστήμιο έχει ως χαρακτηριστικά τα υψηλά επίπεδα εξωτερικής χρηματοδότησης, ισχυρό πυρήνα τεχνολογικών και θετικών επιστημών, διαφοροποιημένη χρηματοδοτική βάση, δραστήρια ακαδημαϊκή κοινότητα. Συμπεραίνεται λοιπόν ότι δεν μιλούμε για δύο διαφορετικά μοντέλα ανάπτυξης πανεπιστημίων αλλά για ένα μοντέλο, όπου συγκεντρώνει σχεδόν όλα τα χαρακτηριστικά του πανεπιστημίου που βασίζει την δράση του στην έρευνα και την καινοτομία.

Σχήμα 1: Ο νέος ρόλος του πανεπιστημίου

4.4 Μηχανισμοί Παραγωγής Καινοτομίας στα Πανεπιστήμια

Η καινοτομία έχει χαρακτηριστεί ως ο ακρογωνιαίος λίθος της στρατηγικής της Λισσαβόνας. Η καινοτομία μπορεί να είναι ριζοσπαστική ή τεχνολογική ή να συνδέεται με τους τρόπους παρουσίασης των διαφόρων προϊόντων. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει διαπίστωση ότι η έρευνα είναι πηγή εφευρέσεων και επιτυχούς εφαρμογής ερευνητικών αποτελεσμάτων.

Σύμφωνα με το γραμμικό μοντέλο παραγωγής καινοτομίας αρκεί η να υπάρχει η ερευνητική δραστηριότητα για την παραγωγή τεχνολογικής ανάπτυξης και ως συστατικό αυτής η παραγωγή νέας τεχνολογίας, η οποία θα ικανοποιήσει τις ανάγκες της αγοράς. Έτσι συμπεραίνεται ότι εάν ενισχυθεί η χρηματοδότηση στην έρευνα, θα οδηγηθεί στην τεχνολογική ανάπτυξη και την τεχνολογία.

Η αναγνώριση της διάστασης του «Συστήματος» έχει οδηγήσει σταδιακά στην προσέγγιση της έννοιας της καινοτομίας, από τους διάφορους κύκλους διαμόρφωσης Πολιτικής, ως μια διαδραστική έννοια, παρά ως μια γραμμική διαδικασία. Τα παραδοσιακά εργαλεία Πολιτικής, τα οποία στηρίζονταν στην καινοτομία ως απόρροια μιας μονοδιάστατης διαδικασίας δραστηριοτήτων έρευνας και ανάπτυξης, επεκτάθηκαν ούτως ώστε να αποδίδουν μεγαλύτερη έμφαση στην ανάπτυξη των διασυνδέσεων ανάμεσα στους διάφορους εμπλεκόμενους στο σύστημα και στην ενδυνάμωση της απορροφητικής ικανότητας των χρηστών, με την έννοια της προώθησης της μάθησης και της πιο ευρείας αξιοποίησης της γνώσης. (Lundvall, 2004)

Η θεωρία των Εθνικών Συστημάτων Καινοτομίας αναφέρει ότι η ροή τεχνολογίας και πληροφορίας ανάμεσα στους ανθρώπους, τις επιχειρήσεις, τα Πανεπιστήμια και τα

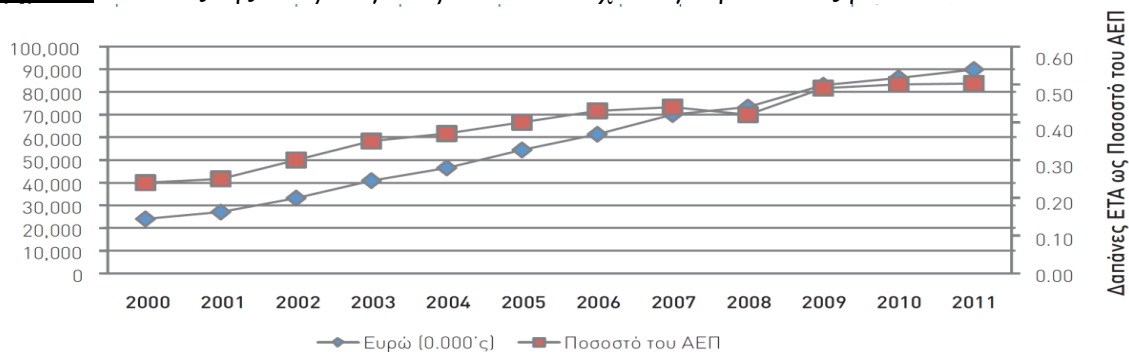
ερευνητικά ινστιτούτα του δημόσιου τομέα αποτελεί το κλειδί στη διαδικασία καινοτομίας. Για τους διαμορφωτές Πολιτικής, μια καλή κατανόηση του Εθνικού Συστήματος Καινοτομίας είναι σε θέση να βοηθήσει στην αναγνώριση σημείων αναντιστοιχίας, καθώς και σημείων μόχλευσης για την ενίσχυση των εθνικών επιδόσεων καινοτομίας και ανταγωνιστικότητας.

Ο όρος καινοτομία στην παρούσα διατριβή, χρησιμοποιείται ως η δυνατότητα που έχει το πανεπιστήμιο να παράγει και να μετατρέψει την νέα γνώση σε προϊόντα και υπηρεσίες που θα χρησιμοποιηθούν για την οικονομική και κοινωνική του ανάπτυξη.

Η μέτρηση και η αξιολόγηση των Εθνικών Συστημάτων Καινοτομίας επικεντρώνεται γύρω από τους τέσσερις (4) τύπους ροής γνώσης και πληροφορίας, οι οποίοι αναγνωρίστηκαν ότι συνεισφέρουν στη βελτίωση των δυνατοτήτων καινοτομίας των επιχειρήσεων, σε ότι αφορά τα προϊόντα, την παραγωγικότητα και τα διπλώματα ευρεσιτεχνίας:

- συνεργασία μεταξύ επιχειρήσεων - κυρίως κοινές ερευνητικές δραστηριότητες και άλλες τεχνικές συνεργασίες.
- συνεργασίες μεταξύ επιχειρήσεων, Πανεπιστημίων και Δημόσιων Ερευνητικών Ινστιτούτων (συμπεριλαμβανομένων κοινών δραστηριοτήτων έρευνας, κατοχύρωσης διπλωμάτων ευρεσιτεχνίας)
- διάχυση γνώσης και τεχνολογίας προς τις επιχειρήσεις (συμπεριλαμβανομένων των ρυθμών υιοθέτησης νέων τεχνολογιών από τη βιομηχανία και διάχυσης μέσω απόκτησης και αξιοποίησης τεχνολογικού εξοπλισμού)
- κινητικότητα προσωπικού, με έμφαση στην μετακίνηση τεχνικού προσωπικού μεταξύ του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα

Σχήμα 2: Δαπάνες της Κύπρου για Έρευνα και Τεχνολογική Ανάπτυξη



Πριν από την ίδρυση των πρώτων Πανεπιστημίων στην Κύπρο, περιορισμένη ερευνητική δραστηριότητα πραγματοποιείτο από Ιδρύματα της ανώτερης εκπαίδευσης (κολλέγια), καθώς και ερευνητικά κέντρα που άνηκαν κατά κύριο λόγο στο Δημόσιο Τομέα (Τμήμα Γεωλογικής Επισκόπησης, Τμήμα Αλιείας και Θαλάσσιων Ερευνών, Ινστιτούτο Γεωργικών Ερευνών, Κρατικό Χημείο).

Τα πιο πάνω αντικατοπτρίζουν την πολύ πρόσφατη ιστορία της χώρας μας στον τομέα της έρευνας, της τεχνολογικής ανάπτυξης και της καινοτομίας. Αντικατοπτρίζουν, επίσης, την τρέχουσα μεταβατική περίοδο, την οποία διανύει το Εθνικό Σύστημα ΕΚΤΑ, στο πλαίσιο ανάπτυξης των απαραίτητων ακαδημαϊκών και ερευνητικών δομών και υποδομών και της απαιτούμενης κρίσιμης μάζας ερευνητών και ερευνητικών δραστηριοτήτων.

Οι κύριοι ερευνητικοί οργανισμοί, οι οποίοι παρουσιάζουν την υψηλότερη παραγωγή ερευνητικών αποτελεσμάτων στην Κύπρο, περιλαμβάνουν τέσσερα (4) Ερευνητικά Κέντρα / Ινστιτούτα, τα οποία ανήκουν στον ιδιωτικό, δημόσιο ή ευρύτερο δημόσιο τομέα (Ινστιτούτο Νευρολογίας και Γενετικής Κύπρου, Ινστιτούτο Κύπρου, Ινστιτούτο Γεωργικών Ερευνών, Κρατικό Χημείο).

Τα αποτελέσματα που παράγονται μέσα από δραστηριότητες Έρευνας και Καινοτομίας είναι συχνά σε θέση να παρέχουν λύσεις σε κοινωνικές, περιβαλλοντικές και άλλες προκλήσεις, οι οποίες απασχολούν διάφορα κοινωνικά σύνολα και μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς, οι οποίοι τα εκπροσωπούν.

Η ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των κοινωνικών συνόλων αναφορικά με τις δυνατότητες και τα οφέλη που προκύπτουν μέσα από τις δραστηριότητες Έρευνας και Καινοτομίας στην Κύπρο είναι ιδιαίτερα περιορισμένη και ενισχύεται σημαντικά από την απουσία κατάλληλης κουλτούρας σε όλα τα επίπεδα της δομής του Συστήματος.

Κεφάλαιο 5: Διεθνές Πρόγραμμα για την Αξιολόγηση των Μαθητών - PISA

Το Διεθνές Πρόγραμμα για την Αξιολόγηση των Μαθητών PISA (Programme for International Student Assessment) του ΟΟΣΑ είναι μια διεθνής έρευνα που διεξάγεται στο

χώρο της εκπαίδευσης ανά τακτά χρονικά διαστήματα (κάθε τρία χρόνια) από το 2000 μέχρι σήμερα. Είναι αποτέλεσμα συνεργασίας των χωρών μελών του ΟΟΣΑ και της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης του ΟΟΣΑ.

Σκοπός του προγράμματος PISA είναι η παρακολούθηση της αποτελεσματικότητας των εκπαιδευτικών συστημάτων των συμμετεχουσών χωρών με όρους επίδοσης των μαθητών. Στη βάση ενός από κοινού διαμορφωμένου και διεθνώς αποδεκτού πλαισίου εργασίας, οι συμμετέχουσες χώρες μπορούν να συγκρίνουν τις επιδόσεις των μαθητών τους με τις επιδόσεις των μαθητών άλλων χωρών. Με αυτόν τον τρόπο το PISA βοηθά κάθε χώρα όχι μόνο να κατανοεί αλλά και να ενισχύει την αποτελεσματικότητα του εκπαιδευτικού της συστήματος και να μαθαίνει από τις πρακτικές άλλων χωρών. Οι εργασίες για τον σχεδιασμό του προγράμματος ξεκίνησαν στα μέσα της δεκαετίας του 1990 και η επίσημη έναρξη έγινε το 1997.

Στην Έρευνα PISA 2015 συμμετέχουν περισσότερες από 70 χώρες. Είναι η δεύτερη συμμετοχή της Κύπρου, μετά τη συμμετοχή της στην Έρευνα PISA 2012.

Το Πρόγραμμα PISA επιβλέπεται και συντονίζεται από τη Γραμματεία του ΟΟΣΑ και το PISA Governing Board, στο οποίο εκπροσωπούνται οι συμμετέχουσες χώρες. Η υλοποίηση του Προγράμματος γίνεται από τη Διεθνή Κοινοπραξία Οργανισμών, η οποία έχουν και την ευθύνη για τον σχεδιασμό και την εφαρμογή της Έρευνας, ακολουθώντας αυστηρά τα επιστημονικά κριτήρια και τους ποιοτικούς ελέγχους. Σε κάθε χώρα ορίζεται ένα συντονιστικό Εθνικό Κέντρο PISA. Στην Κύπρο το συντονιστικό εθνικό κέντρο έχει ανατεθεί στο Κέντρο Εκπαιδευτικής Έρευνας και Αξιολόγησης (ΚΕΕΑ) του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού.

Το πρόγραμμα PISA, αξιολογεί επίσης την ικανότητα της Κατανόησης Κειμένου και τον εγγραμματισμό των μαθητών στα Μαθηματικά και τις Φυσικές Επιστήμες, εξετάζοντας πόσο καλά μπορούν να εφαρμόσουν οι μαθητές τις γνώσεις και τις δεξιότητες που απέκτησαν, κατά τα χρόνια της φοίτησης του, στο σχολείο σε καταστάσεις της καθημερινής ζωής. Επίσης, εξετάζει τις δεξιότητες των μαθητών στη Συνεργατική Επίλυση Προβλήματος. Η Έρευνα δεν εξετάζει συγκεκριμένη την διδακτέα ύλη.

Αξιολογεί πόσο καλά προετοιμασμένοι είναι οι 15χρονοι μαθητές, που βρίσκονται στο τέλος της φοίτησης τους, να αξιοποιούν τις γνώσεις και τις δεξιότητες που έχουν αποκτήσει στο σχολείο, για να αντιμετωπίζουν προβλήματα της καθημερινής ζωής. Το PISA δεν αξιολογεί μόνο την επίδοση των μαθητών με βάση τα Αναλυτικά Προγράμματα, αλλά αξιολογεί και την απόκτηση εκείνων των γνώσεων και των δεξιοτήτων που θα τους χρειαστούν στην μετέπειτα ενήλικη ζωή τους. Για τον σκοπό αυτό εξετάζονται οι επιδόσεις των μαθητών σε βασικά γνωστικά αντικείμενα, όπως είναι η Κατανόηση Κειμένου, τα Μαθηματικά και οι Φυσικές Επιστήμες.

Τα εργαλεία που χρησιμοποιούνται για την διεξαγωγή της Έρευνας και την συλλογή των δεδομένων, χορηγούνται σε ηλεκτρονική μορφή, το Δοκίμιο Αξιολόγησης του Μαθητή, το Ερωτηματολόγιο Μαθητή όπως και το Ερωτηματολόγιο Σχολείου.

Η αξιολόγηση των μαθητών γίνεται αποκλειστικά στον ηλεκτρονικό υπολογιστή. Το Δοκίμιο Αξιολόγησης περιλαμβάνει ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής, καθώς και ερωτήσεις ανοικτού τύπου. Εξετάζει τα γνωστικά αντικείμενα της Κατανόησης Κειμένου, των Μαθηματικών και των Φυσικών Επιστημών και διερευνά την ύπαρξη δεξιοτήτων Συνεργατικής Επίλυσης Προβλήματος.

Οι πληροφορίες που συλλέγονται από το πρόγραμμα PISA, με το Ερωτηματολόγιο Μαθητή, αφορούν τον ίδιο τον μαθητή, την οικογένειά του, αλλά και τη στάση του απέναντι στη μάθηση και το υπό έμφαση γνωστικό αντικείμενο. Οι πληροφορίες αυτές αξιοποιούνται για τη συσχέτιση της επίδοσης των μαθητών με ατομικά ή οικογενειακά χαρακτηριστικά ή με άλλους κοινωνικοοικονομικούς παράγοντες (π.χ. φύλο, μετανάστευση, μορφωτικό επίπεδο των γονέων, περιβάλλον του σχολείου κ.ά.).

Η έρευνα αυτή γίνεται κάθε τρία χρόνια. Σε κάθε φάση υλοποίησής της όπως φαίνεται στο Σχήμα 3, ένα από τα τρία γνωστικά της αντικείμενα ορίζεται ως το κύριο αντικείμενο έρευνας, και εξετάζεται σε μεγαλύτερη έκταση, καλύπτοντας περίπου τα δύο τρίτα των ερωτήσεων, ενώ τα άλλα δυο εξετάζονται σε μικρότερη έκταση. Με την ολοκλήρωση των τριών φάσεων της έρευνας, οπότε και τα τρία αντικείμενα έχουν εξεταστεί εις βάθος, συμπληρώνεται ένας κύκλος.

Μέχρι το 2009 έχουν συμμετάσχει στο PISA περισσότερες από 70 χώρες, από τις οποίες

κάποιες είναι χώρες μέλη του ΟΟΣΑ και κάποιες είναι συνεργαζόμενες χώρες ή οικονομίες.

Σχήμα 3: Οι διαδοχικοί κύκλοι του PISA

1 ^{ος} κύκλος Pisa	PISA 2000	Κατανόηση Κειμένου	Μαθηματικά	Φυσικές Επιστήμες
	PISA 2003	Κατανόηση Κειμένου	Μαθηματικά	Φυσικές Επιστήμες
	PISA 2006	Κατανόηση Κειμένου	Μαθηματικά	Φυσικές Επιστήμες
2 ^{ος} κύκλος Pisa	PISA 2009	Κατανόηση Κειμένου	Μαθηματικά	Φυσικές Επιστήμες
	PISA 2012	Κατανόηση Κειμένου	Μαθηματικά	Φυσικές Επιστήμες
	PISA 2015	Κατανόηση Κειμένου	Μαθηματικά	Φυσικές Επιστήμες

Οι χώρες που κατατάσσονται στο PISA, βάση των επιδόσεων των μαθητών τους, σε τρεις ομάδες. Στην πρώτη ομάδα συμπεριλαμβάνονται οι χώρες με μέση βαθμολογία στατιστικά σημαντικά υψηλότερη από τη μέση βαθμολογία των χωρών του ΟΟΣΑ, στη δεύτερη ομάδα κατατάσσονται οι χώρες που η μέση βαθμολογία τους δεν διαφέρει στατιστικά σημαντικά από εκείνη των χωρών του ΟΟΣΑ, ενώ τέλος στην τρίτη ομάδα συμπεριλαμβάνονται οι χώρες με μέση βαθμολογία στατιστικά σημαντικά χαμηλότερη από εκείνη των χωρών του ΟΟΣΑ.

Ως εγγραμματισμός ορίζεται η ικανότητα των μαθητών να εφαρμόζουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες που έχουν αποκτήσει στα τρία γνωστικά αντικείμενα, ώστε να μπορούν να αναλύουν, να συλλογίζονται και να επικοινωνούν αποτελεσματικά όταν επιλύουν και ερμηνεύουν προβλήματα της καθημερινής ζωής.

Οι ερωτήσεις των εξεταστικών δοκιμών επιλέγονται από το σύνολο των ερωτήσεων που προτείνονται από τις συμμετέχουσες χώρες και των ερωτήσεων που προτείνουν τα αρμόδια μέλη της Διεθνούς Κοινοπραξίας υλοποίησης του Προγράμματος. Οι ερωτήσεις ελέγχονται προσεκτικά, τόσο από τη Διεθνή Κοινοπραξία όσο και από τις συμμετέχουσες χώρες, ώστε να αποκλειστούν προκαταλήψεις, πολιτισμικού χαρακτήρα και χρησιμοποιούνται μόνο ερωτήσεις που εγκρίνονται ομόφωνα.

Τα σχολεία που θα συμμετάσχουν στην έρευνα, επιλέγονται από ξένο ερευνητικό οργανισμό, ο οποίος είναι υπεύθυνος, και ανήκει στη Διεθνή Κοινοπραξία του Προγράμματος PISA. Η επιλογή γίνεται με τη χρήση ειδικού λογισμικού, στη βάση αυστηρών κριτηρίων που ισχύουν για όλες τις συμμετέχουσες χώρες το ίδιο. Στην περίπτωση της Κύπρου, λόγω του συγκριτικά μικρού αριθμού σχολείων που διαθέτει η χώρα, στην Κύρια Έρευνα PISA 2015 θα συμμετέχουν όλα τα σχολεία Μέσης Εκπαίδευσης, στα οποία φοιτούν επιλέξιμοι μαθητές.

Στην περίπτωση της Κύπρου, ο μέγιστος αριθμός μαθητών που θα επιλεγούν, για να συμμετάσχουν στην Κύρια Έρευνα PISA 2015 (Μάρτιος-Απρίλιος 2015), ανά σχολείο, είναι 1001, έστω και αν στο σχολείο υπάρχουν περισσότεροι επιλέξιμοι μαθητές (δηλαδή μαθητές που γεννήθηκαν το 1999). Στις περιπτώσεις σχολείων όπου ο αριθμός των επιλέξιμων μαθητών είναι μικρότερος, συμμετέχουν στην Έρευνα όλοι οι επιλέξιμοι μαθητές του σχολείου. Υπάρχει και μια μικρή δυνατότητα εξαίρεσης ενός πολύ μικρού αριθμού μαθητών, μόνο σε περιπτώσεις όπου οι μαθητές αποδεδειγμένα δεν είναι σε θέση να παρακαθίσουν στην εξέταση (για παράδειγμα, λόγω κάποιας σωματικής ή νοητικής αναπηρίας). Η δυνατότητα εξαίρεσης των περιπτώσεων αυτών θα πρέπει να εξετάζεται σε συνεργασία με το Εθνικό Κέντρο PISA 2015.

Στα πλαίσια της διερεύνησης του μαθηματικού και επιστημονικού εγγραμματισμού των μαθητών και της ικανότητάς τους στην κατανόηση κειμένου, το δοκίμιο εξετάζει τη γενικότερη ικανότητα των μαθητών να μπορούν να εφαρμόζουν τις γνώσεις και δεξιότητες που απέκτησαν στο σχολείο σε καταστάσεις της καθημερινής τους ζωής. Επίσης, εξετάζεται γενικότερα η ικανότητα των μαθητών να αξιοποιούν τις πληροφορίες που τους δίνονται και να επιλύουν προβλήματα που αφορούν καταστάσεις της καθημερινής ζωής μέσα σε ένα περιβάλλον συνεργασίας.

Τα τελευταία αποτελέσματα του προγράμματος PISA 2012 παρουσιάστηκαν στις 3 Δεκεμβρίου και προκάλεσαν πολυποίκιλες αντιδράσεις στα κράτη που συμμετείχαν στο πρόγραμμα. Στο πρόγραμμα συμμετείχε για πρώτη φορά και η Κύπρος.

Στη μελέτη συμμετείχαν και τα 34 κράτη μέλη του ΟΟΣΑ καθώς και 31 χώρες-εταίροι, δηλ. ποσοστό μεγαλύτερο από το 80% της παγκόσμιας οικονομίας. Περίπου στους 510 000

μαθητές συμμετείχαν στις δοκιμασίες, οι οποίες αφορούσαν τα μαθηματικά, την ανάγνωση και τις θετικές επιστήμες, αλλά η έμφαση δινόταν κυρίως στα μαθηματικά.

Η ΕΕ, ως σύνολο, έχει παρουσιάσει σχετική βελτίωση στις θετικές επιστήμες και την ανάγνωση, αλλά παρουσιάζει ανεπαρκείς επιδόσεις στα μαθηματικά. Είναι σαφές επίσης ότι η ΕΕ, πρέπει να καταβάλει μεγαλύτερες προσπάθειες αν θέλει να ανταγωνιστεί εκπαιδευτικά συστήματα αναδυόμενων οικονομιών.

Μέσα από τα αποτελέσματα της έρευνας κάποιος/α μπορεί να σχηματίσει εικόνα του εκπαιδευτικού συστήματος της χώρας πρωτίστως ως προς την ικανότητα του συστήματος να ανταποκριθεί στις ανάγκες της κοινωνίας της γνώσης. Όπως ισχύει για κάθε έρευνα, έτσι και η PISA αποτελεί ένα πολύ χρήσιμο εργαλείο στη διάγνωση στρεβλώσεων και προβλημάτων ενός εκπαιδευτικού συστήματος.

Στην περίπτωση της Κύπρου, η πιο σημαντική στρέβλωση που αποτυπώνεται στα αποτελέσματα είναι η αναντιστοιχία επενδύσεων και μαθησιακών επιδόσεων. Συγκεκριμένα τόσο το ποσοστό του ΑΕΠ που κατανέμεται στην παιδεία όσο και το ανά νοικοκυριό ποσοστό που ξοδεύεται είναι από τα ψηλότερα στην ΕΕ, τα αποτελέσματα μας κατατάσσουν στις χαμηλότερες θέσεις του πίνακα. Συγκεκριμένα, η Κύπρος παρουσιάζει τη δεύτερη χαμηλότερη επίδοση στα μαθηματικά (μετά τη Βουλγαρία) με ποσοστό σχεδόν διπλάσιο από το μέσο όρο της ΕΕ, 42% (ΕΕ: 22.1%). Στην ανάγνωση το αντίστοιχο ποσοστό είναι 32.8% (ΕΕ: 17.8%) και στις θετικές επιστήμες 38.0% (ΕΕ: 16.6%).

Σημειώνεται επίσης ότι στην ανάγνωση το ποσοστό των αγοριών με χαμηλές επιδόσεις είναι σχεδόν διπλάσιο από το ποσοστό των κοριτσιών (44.5% σε σύγκριση με 20.5%). Το ποσοστό αυτό συμβαδίζει με το επίπεδο της ΕΕ (23.7% και 12.0% αντίστοιχα). Αντίθετα με το τι συμβαίνει στα πλείστα άλλα κράτη, στην Κύπρο το ποσοστό των αγοριών που αποτυγχάνουν στα μαθηματικά είναι ψηλότερο από αυτό των κοριτσιών.

Με ενδιαφέρον καταγράφεται ότι οι κύπριοι μαθητές που είχαν ολοκληρώσει την προσχολική εκπαίδευση σημείωσαν σημαντικά καλύτερα αποτελέσματα στα μαθηματικά σε σύγκριση με τους συμμαθητές τους που δεν συμμετείχαν καθόλου ή συμμετείχαν για ένα μόνο έτος στην προσχολική εκπαίδευση.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή κα. Ανδρούλα Βασιλείου σε συνέντευξη της ανέφερε ότι τα ευρήματα του προγράμματος PISA χρειάζονται εις βάθος ανάλυση. Το βέβαιο είναι ότι χρειαζόμαστε αλλαγές. Αλλαγές που να αρχίζουν από την αναθεώρηση των αναλυτικών

προγραμμάτων και να προχωρούν στις διδακτικές μεθόδους, διαμόρφωση του εκπαιδευτικού υλικού και να φτάνουν στην επιμόρφωση των ίδιων των εκπαιδευτικών. Οι αλλαγές πρέπει να έχουν συνέχεια ανεξάρτητα από το ποια κυβέρνηση βρίσκεται στο τιμόνι. Ως Ευρωπαϊκή Επιτροπή είμαστε σε θέση να στηρίζουμε τέτοιου είδους αλλαγές εφόσον αυτό ζητηθεί. (Φιλελεύθερος, 2013)

Σχήμα 4: Pisa results 2012 (πηγή <http://www.pisa.oecd.org/>)

Pisa results 2012				
Green: above average Blue: average Red: below average Source: OECD, PISA				
Ranking	Country name	Maths, score	Reading, score	Science, score
0	OECD average	494	496	501
1	Shanghai-China	613	570	580
2	Singapore	573	542	551
3	Hong Kong-China	561	545	555
4	Taiwan	560	523	523
5	S.Korea	554	536	538
6	Macau-China	538	509	521
7	Japan	536	538	547
8	Liechtenstein	535	516	525
9	Switzerland	531	509	515
10	Netherlands	523	511	522
11	Estonia	521	516	541
12	Finland	519	524	545
13	Canada	518	523	525
14	Poland	518	518	526
15	Belgium	515	509	505
16	Germany	514	508	524
17	Vietnam	511	508	528
18	Austria	506	490	506
19	Australia	504	512	521
20	Ireland	501	523	522
21	Slovenia	501	481	514
22	Denmark	500	496	498
23	New Zealand	500	512	516
24	Czech Republic	499	493	508

Pisa results 2012				
Green: above average Blue: average Red: below average Source: OECD, PISA				
Ranking	Country name	Maths, score	Reading, score	Science, score
25	France	495	505	499
26	UK	494	499	514
27	Iceland	493	483	478
28	Latvia	491	489	502
29	Luxembourg	490	488	491
30	Norway	489	504	495
31	Portugal	487	488	489
32	Italy	485	490	494
33	Spain	484	488	496
34	Russian Federation	482	475	486
35	Slovak Republic	482	463	471
36	USA	481	498	497
37	Lithuania	479	477	496
38	Sweden	478	483	485
39	Hungary	477	488	494
40	Croatia	471	485	491
41	Israel	466	486	470
42	Greece	453	477	467
43	Serbia	449	446	445
44	Turkey	448	475	463
45	Romania	445	438	439
46	Cyprus	440	449	438
47	Bulgaria	439	436	446
48	UAE	434	442	448
49	Kazakhstan	432	393	425
50	Thailand	427	441	444
51	Chile	423	441	445
52	Malaysia	421	398	420
53	Mexico	413	424	415
54	Montenegro	410	422	410
55	Uruguay	409	411	416
56	Costa Rica	407	441	429

Pisa results 2012 Green: above average Blue: average Red: below average Source: OECD, PISA				
Ranking	Country name	Maths, score	Reading, score	Science, score
57	Albania	394	394	397
58	Brazil	391	410	405
59	Argentina	388	396	406
60	Tunisia	388	404	398
61	Jordan	386	399	409
62	Colombia	376	403	399
63	Qatar	376	388	384
64	Indonesia	375	396	382
65	Peru	368	384	373

Κεφάλαιο 6: Μεθοδολογία

6.1 Σκοπός της Έρευνας

Ο σκοπός αυτής της έρευνας, αφορά την θεωρία του ανθρώπινου δυναμικού στην διαχείριση του στην εκπαίδευση, τα συστήματα δεικτών μέτρησης της ακαδημαϊκής ερευνητικής δραστηριότητας ώστε να μπορούν να υποστηρίξουν τις στρατηγικές έρευνας και καινοτομίας στην εκπαίδευση και συγκεκριμένα στο Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου. Η έρευνα διενεργήθηκε με ένα ερωτηματολόγιο σχεδιασμένο με τέτοιο τρόπο έτσι ώστε να ταιριάζει με τη φύση ενός ακαδημαϊκού ιδρύματος. Τα αποτελέσματα της έρευνας σκοπό έχουν να θέσουν τις στρατηγικές εκείνες που θα προσθέσουν αξία στην διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού στην εκπαίδευση, στην μέτρηση της ακαδημαϊκής ερευνητικής δραστηριότητας με απώτερο σκοπό την υποστήριξη της στρατηγικής έρευνας και καινοτομίας στην εκπαίδευση.

6.2 Στάδια της Έρευνας

6.2.1 Επιλογή σχεδίου έρευνας

Για τις ανάγκες αυτής της εργασίας ακολουθήθηκε εξερευνητική έρευνα. Η εξερευνητική έρευνα σκοπό είχε να συγκεντρώσει πληροφορίες για να μας βοηθήσει στο ξεκαθάρισμα των εννοιών όπως για παράδειγμα, μέτρηση της ικανοποίησης της ακαδημαϊκής ερευνητικής

δραστηριότητας και της ποιότητας των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, και τέλος να μας βοηθήσει να θέσουμε τις προτεραιότητες.

Μετά την παρουσίαση της θεωρίας από τη διεθνή βιβλιογραφία, αναφορικά με την ποιότητα των υπηρεσιών και το μοντέλο Servqual που έχει χρησιμοποιηθεί στην έρευνά μας, θα παρουσιάσουμε τη μελέτη που έγινε, τη μεθοδολογία που ακολουθήθηκε, και την ανάλυση των στοιχείων. Ο στόχος του δεύτερου μέρους της έρευνας είναι να παρουσιαστούν τα ευρήματα και να δούμε τα κριτήρια με τα οποία οι ερωτώμενοι αξιολογούν την ποιότητα των υπηρεσιών. Στη συνέχεια, θα παρουσιάσουμε περιληπτικά τα στάδια που ακολουθήθηκαν.

6.2.2 Σχεδιασμός Ερωτηματολογίου

Ο σχεδιασμός του ερωτηματολογίου έγινε βάση του αναγνωρισμένου μοντέλου Servqual που έχει χρησιμοποιηθεί ευρέως σε έρευνες για μέτρηση της ποιότητας των υπηρεσιών. Το ερωτηματολόγιο (Παράρτημα 1) χωρίζεται σε δύο (2) Μέρη, το Α' μέρος μετρά την προσδοκώμενη και αντιλαμβανόμενη ποιότητα ορισμένων υπηρεσιών που προσφέρονται αναφορικά με την ικανοποίηση της έρευνας, της ποιότητας του εκπαιδευτικού συστήματος που προσφέρετε. Το Β' μέρος περιέχει όλα τα δημογραφικά στοιχεία των ερωτώμενων που εκτός από το φύλο, και την ηλικία, τους ζητήθηκε όπως μας αναφέρουν τα χρόνια προϋπηρεσίας τους στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, την Ακαδημαϊκή τους βαθμίδα, όπως επίσης και τις βασικές σπουδές που έχουν κάνει.

6.2.3 Το δείγμα

Όσον αφορά τη συλλογή του δείγματος (ερωτηματολογίων) ακολουθήθηκε η προσωπική επαφή με τους ακαδημαϊκούς (face to face), όπως η διανομή των ερωτηματολογίων προς συμπλήρωση στο χώρο του Πανεπιστημίου. Για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου δόθηκαν κατευθυντήριες οδηγίες. Η ανάλυση που ακολουθεί, έγινε με τη βοήθεια του στατιστικού πακέτου SPSS και βασίζεται στα δεδομένα που συγκεντρώσαμε από τα ερωτηματολόγια, που συμπλήρωσαν οι ερωτώμενοι ακαδημαϊκοί του Τεχνολογικού Πανεπιστημίου Κύπρου.

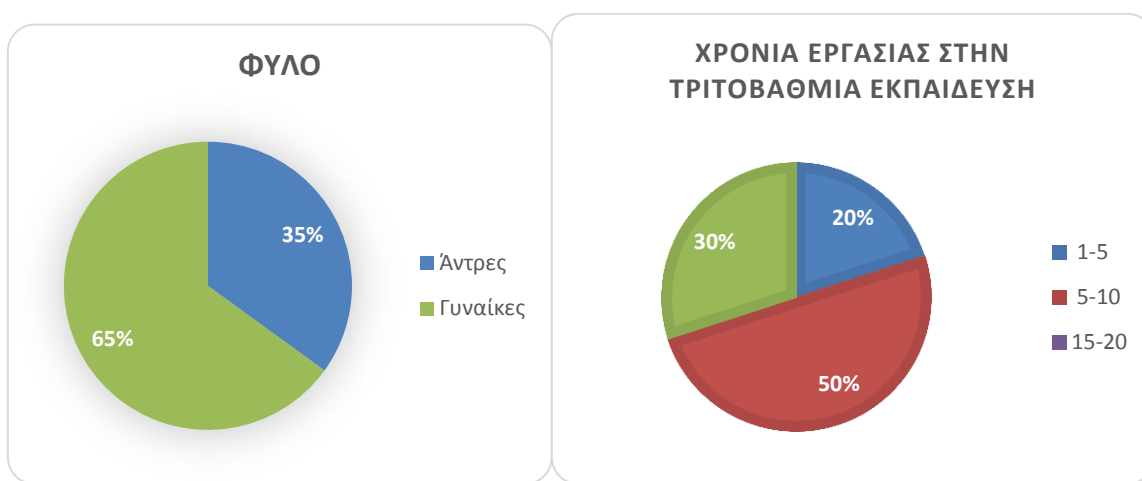
Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης, αποδείχτηκαν πολύ χρήσιμα όχι μόνο στην θεωρία του ανθρώπινου δυναμικού στην διαχείριση και την εκπαίδευση αλλά και στην αξιολόγηση της ποιότητας των υπηρεσιών, ως ένα διαγνωστικό εργαλείο, στα συστήματα δεικτών μέτρησης της ακαδημαϊκής ερευνητικής δραστηριότητας με σκοπό την υποστήριξη της στρατηγικής έρευνας και καινοτομίας στην εκπαίδευση.

Τα δεδομένα που συλλέγηκαν ειδικά για τις ανάγκες της συγκεκριμένης μελέτης ήταν πρωτογενή. Στην ανάλυση που ακολουθεί πιο κάτω θα παρουσιαστούν διεξοδικά τα χαρακτηριστικά του δείγματος της έρευνάς μας σε διαγράμματα. Το δείγμα αποτελείται από 60 τυχαίους ακαδημαϊκούς, που εργάζονται στο Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου, διαφόρων τμημάτων και βαθμίδων. Οι ερωτούμενοι κλήθηκαν όπως μας απαντήσουν σε ποια βαθμίδα βρίσκονται. Μια άλλη ερώτηση που συμπεριλήφθηκε στα δημογραφικά στοιχεία είναι τα χρόνια προϋπηρεσίας τους στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση.

Κεφάλαιο 7: Αποτελέσματα

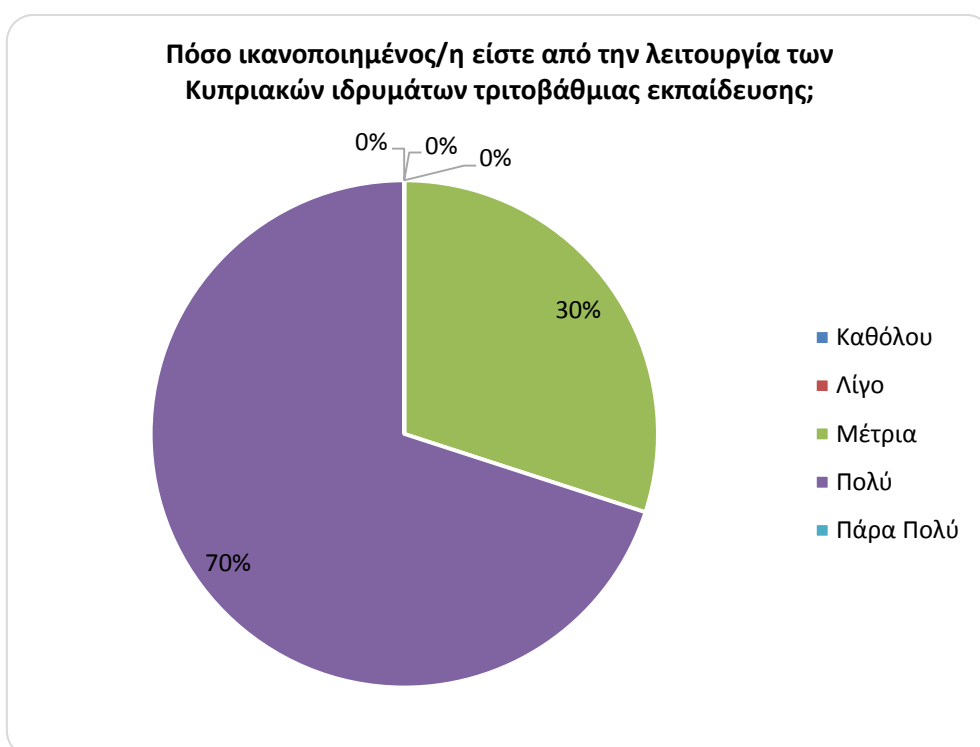
Όπως αναφέραμε και πιο πάνω, τα δεδομένα που συλλέγηκαν ειδικά για τις ανάγκες της συγκεκριμένης μελέτης ήταν πρωτογενή. Στην ανάλυση που ακολουθεί πιο κάτω θα παρουσιαστούν διεξοδικά τα χαρακτηριστικά του δείγματος της έρευνάς μας, όπως και η ανάλυση κάποιων ερωτήσεων από το ερωτηματολόγιο μας. Το δείγμα αποτελείται από 60 τυχαίους ακαδημαϊκούς, διαφόρων τμημάτων και βαθμίδων.

Δημογραφικά Χαρακτηριστικά:

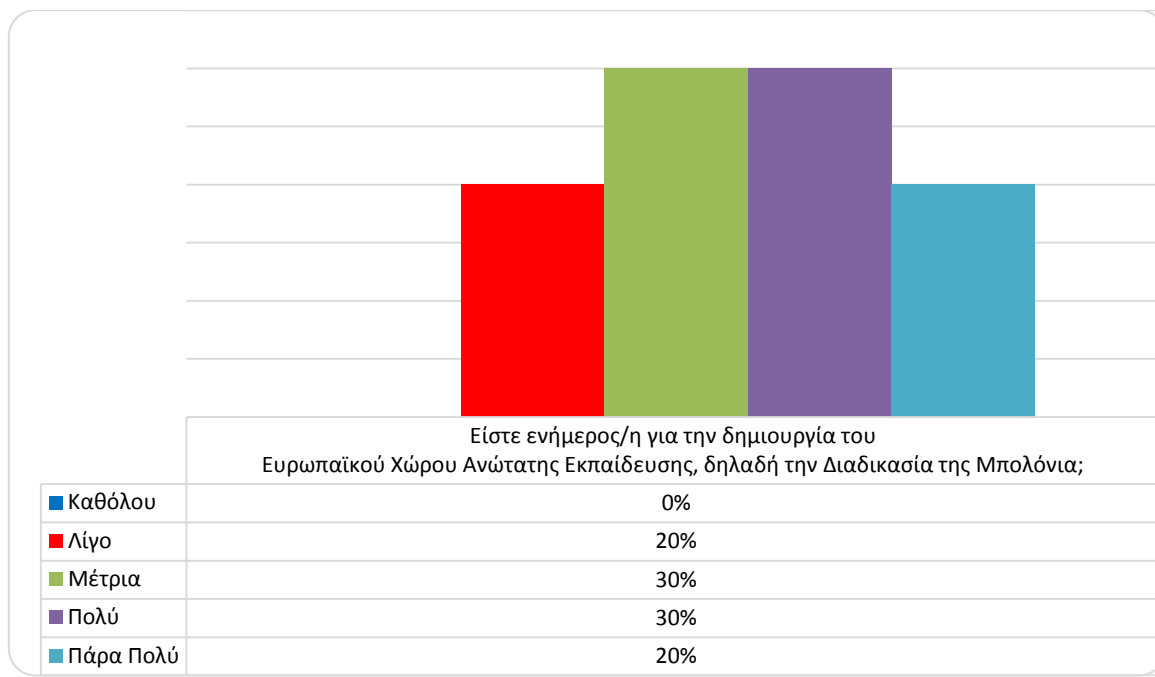


Οι ερωτήσεις που ακολουθούν έγιναν με σκοπό να δούμε την άποψη των ερωτώμενων σχετικά με κάποια πολύ σημαντικά θέματα που αφορούν το Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου, αλλά και θέματα γνώσεων για τις προσφερόμενες υπηρεσίες που υπάρχουν, αναφορικά με την εκπαίδευση και κατάρτιση, την διδασκαλία σε άλλα πανεπιστήμια, όπως επίσης και την κατάρτιση πρακτικών σε στόχο την εξερεύνηση ερευνητικών αναγκών.

Η πρώτη ερώτηση που υπάρχει στο ερωτηματολόγιο μας έχει να κάνει την ικανοποίηση της λειτουργίας των Κυπριακών Ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

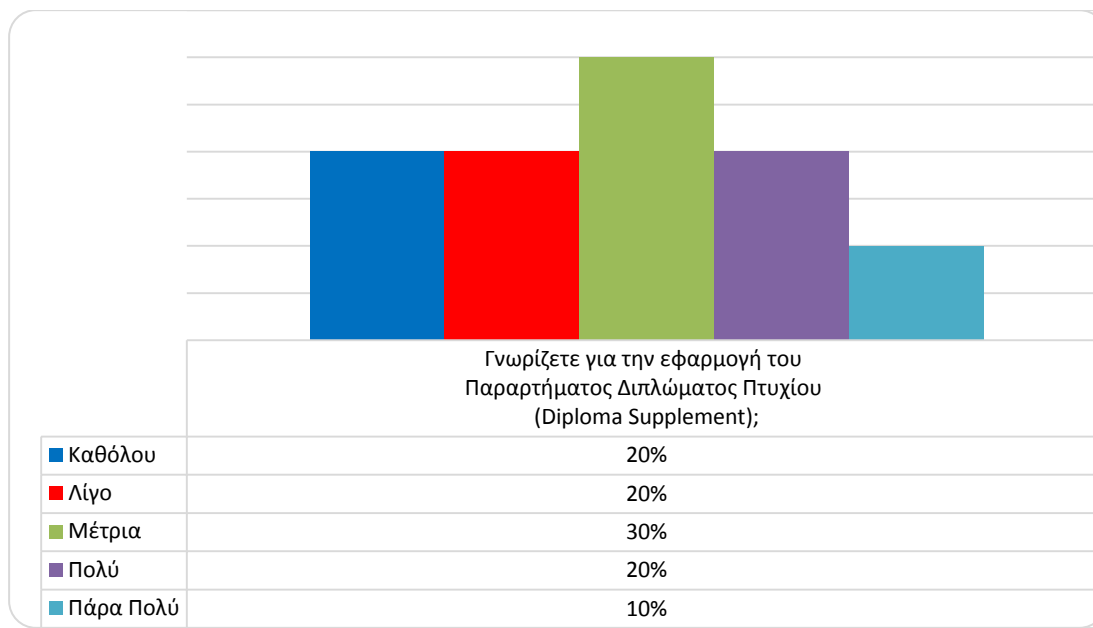


Όπως φαίνεται από τις απαντήσεις που έχουμε πάρει, πρώτη προτίμηση με διαφορά έρχεται «Πολύ», και οι λόγοι φυσικά είναι ότι τα κυπριακά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα είναι αρκετά οργανωμένα, έτσι ώστε να είναι πρώτα σε επιλογή από τους Ακαδημαϊκούς, και αυτό φαίνεται βέβαια, βάση των απαντήσεων που έχουμε πάρει.

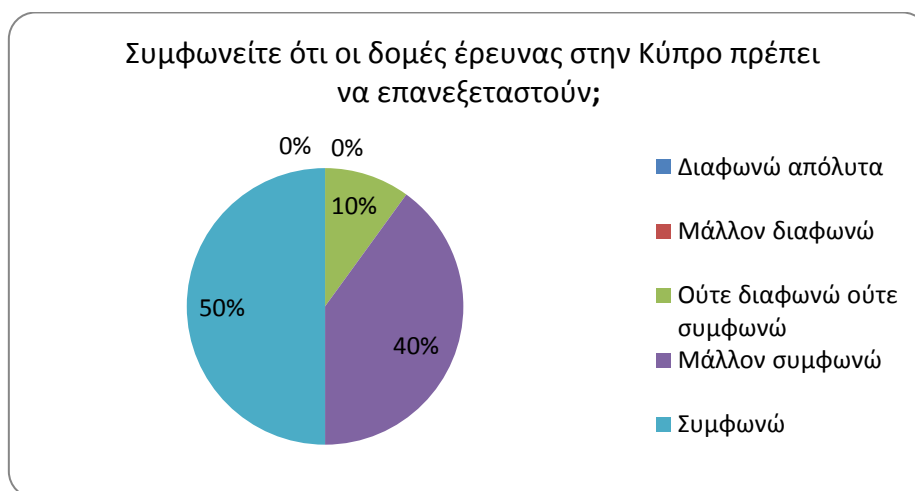


Το πιο πάνω σχεδιάγραμμα αφορούσε κατά πόσο Ακαδημαϊκό προσωπικό του ΤΕΠΑΚ, είναι ενήμερο για την δημιουργία του Ευρωπαϊκού Χώρου Ανώτατης Εκπαίδευσης, και συγκεκριμένα την Διαδικασία της Μπολόνιας. Βάσει των αποτελεσμάτων που πήραμε, υπάρχει μια ισοψηφία στην απάντηση Μέτρια και Πολύ ενημερωμένους, που με αυτό συμπεραίνουμε την «μερική» έλλειψη ενημέρωσης των Ακαδημαϊκών αναφορικά με την συνεχιζόμενη εκπαίδευση. Το συμπέρασμα που παίρνουμε είναι ότι θα πρέπει να γίνεται συχνότερη ενημέρωση προς το Ακαδημαϊκό προσωπικό αναφορικά με τις διάφορες ευρωπαϊκές συνεργασίες που υπάρχουν με θέμα την ανώτατη εκπαίδευση.

Στο πιο κάτω σχεδιάγραμμα έχει να κάνει με την γνώση των Ακαδημαϊκών αναφορικά με την εφαρμογή του Παραρτήματος Διπλώματος Πτυχίου (Diploma Supplement) το οποίο είναι προσωπικό έγγραφο και χορηγείται σε απόφοιτους ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων μαζί με το δίπλωμα ή το πτυχίο τους. Δεν υποκαθιστά τον τίτλο σπουδών αλλά επισυνάπτεται σε αυτόν και συμβάλλει ώστε να είναι πιο εύκολα κατανοητός, ιδιαίτερα εκτός των συνόρων της χώρας προέλευσης. Είναι ένα έγγραφο που περιγράφει τις γνώσεις και τις δεξιότητες που έχουν αποκτήσει οι κάτοχοι πτυχίων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Βάσει των αποτελεσμάτων παρατηρείται ότι υπάρχει έλλειψη ενημέρωσης των Ακαδημαϊκών για το συγκεκριμένο θέμα και την εφαρμογή του. Όπως αναφέραμε και πιο πάνω θα πρέπει να υπάρχει συχνότερη ενημέρωση προς το Ακαδημαϊκό προσωπικό.

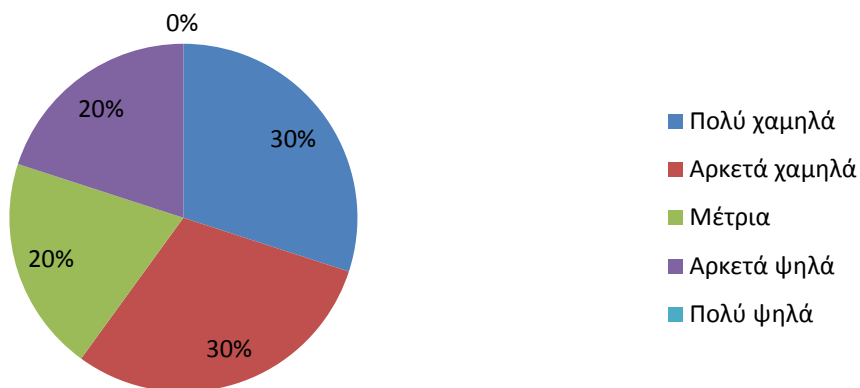


Στο ερώτημα αναφορικά με τις δομές έρευνας στην Κύπρο και αν πρέπει να επανεξεταστούν οι Ακαδημαϊκοί, με 50% αποτέλεσμα απάντησαν ότι συμφωνούν στην επανεξέταση.



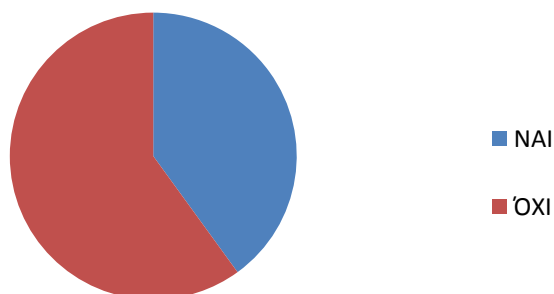
Συνέχεια της πιο πάνω ερωτήσεως, ήταν πώς αξιολογούνται τα επίπεδα χρηματοδότησης της έρευνας από το Κυπριακό κράτος. Στην συγκεκριμένη απάντηση, τα αποτελέσματα ήταν αρκετά χαμηλά, μπορούμε να πούμε, και πιο συγκεκριμένα τα αποτελέσματα είναι αρνητικά όσο αφορά τα επίπεδα χρηματοδότησης της έρευνας. Φυσικά αυτό φαίνεται πιο ξεκάθαρα στο διάγραμμα που ακολουθεί.

Πως αξιολογείτε τα επίπεδα χρηματοδότησης της έρευνας από το κυπριακό κράτος;



Οι παρακάτω ερωτήσεις που έγιναν αφορούν περισσότερο τα θέματα διοίκησης, και οι οποίες θεωρούνται σημαντικές για την έρευνά μας γιατί έχουν να κάνουν με τους στόχους του ανθρώπινου δυναμικού, τις δεξιότητες και τις εμπειρίες των ακαδημαϊκών.

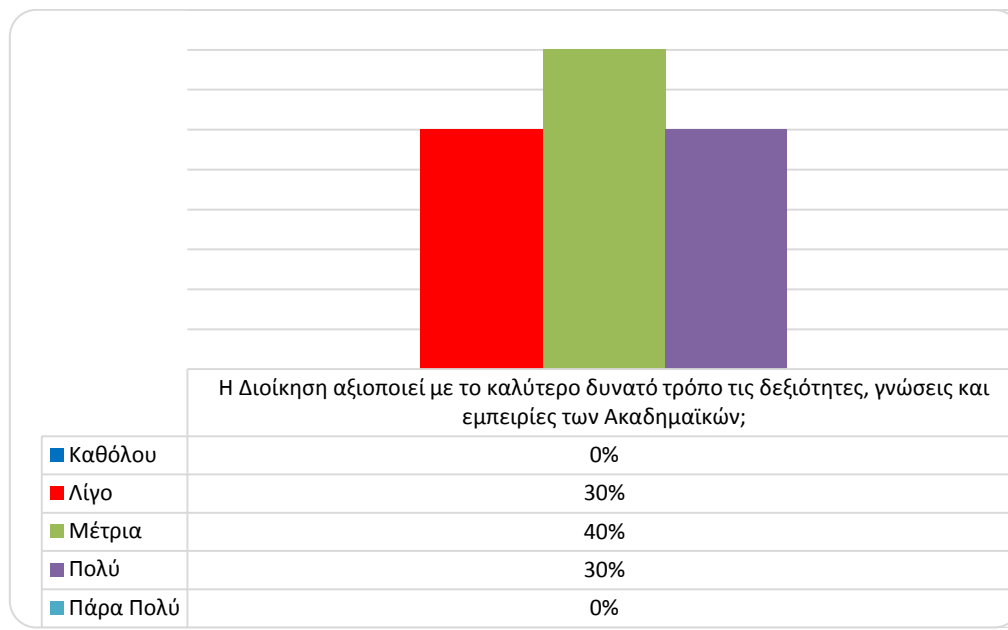
Υπάρχουν ξεκάθαροι στόχοι για το ανθρώπινο δυναμικό (ποσοτικοί, ποιοτικοί, σύνδεση με αμοιβές);



Σημαντικό είναι ότι τα ποσοστά των αποτελεσμάτων είναι πολύ κοντά. Στην συγκεκριμένη ερώτηση υπήρχε και το ερώτημα Αν Όχι Γιατί? Μερικές από τις απαντήσεις που πήραμε ήταν:

- Οι στόχοι ακόμα και αν υπάρχουν, δεν συνδέονται ούτε με την ποσοτικοί, ούτε με την ποιοτική δουλειά των αμειβομένων.
- Υπάρχουν στόχοι μόνο για σκοπούς ανέλιξης οι οποίοι δεν εφαρμόζονται ομοιόμορφα. Το σύστημα αμοιβής του προσωπικού είναι ισοπεδωτικό και δεν συνδέεται με την παραγωγικότητα του προσωπικού.

Μια ακόμα σημαντική ερώτηση που τέθηκε προς το ακαδημαϊκό προσωπικό ήταν κατά πόσο «Η Διοίκηση αξιοποιεί με το καλύτερο δυνατό τρόπο τις δεξιότητες, γνώσεις και εμπειρίες των Ακαδημαϊκών;». Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται πιο κάτω.



Όπως φαίνεται στα αποτελέσματα το 40% των ερωτηθέντων ακαδημαϊκών, υποστηρίζουν σε μέσο βαθμό ότι η διοίκηση αξιοποιεί με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τις δεξιότητες, τις γνώσεις και τις εμπειρίες των ακαδημαϊκών.

Συμπερασματικά, λοιπόν, βλέπουμε ότι το θέμα αποκτά ιδιαίτερη σημασία στις περιπτώσεις ενημέρωσης και εφαρμογής νέων εκπαιδευτικών μεταρρυθμίσεων. Η διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού στον τομέα της εκπαίδευσης, είναι ένας σημαντικός παράγοντας της αποτελεσματικότητας αλλά συνάμα και της ποιότητας της εκπαίδευσης.

Όπως αναφέρθηκε και στην εισαγωγή σκοπό της έρευνας αυτής είναι αναλύσουμε την θεωρία του ανθρώπινου δυναμικού στην διαχείριση του στην εκπαίδευση, τα συστήματα δεικτών μέτρησης της ακαδημαϊκής ερευνητικής δραστηριότητας με σκοπό την υποστήριξη της στρατηγικής έρευνας καινοτομίας στην εκπαίδευση. Όλα αυτά εμπίπτουν στις ανάγκες των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων να ανταποκριθούν στις πιέσεις του εξωτερικού τους περιβάλλοντος για στρατηγική διοίκηση. Η υποστήριξη της στρατηγικής έρευνας και καινοτομίας από ένα κατάλληλο στρατηγικό σύστημα επιλέχθηκε ως η αναγκαία προϋπόθεση. Επίσης η

αξιοποίηση ενός στρατηγικού συστήματος ανθρώπινου δυναμικού, υποστήριξης της στρατηγικής έρευνας και καινοτομίας στα πανεπιστήμια, επιτρέπει την συγκριτική τους αξιολόγηση αλλά και την προοπτική διασύνδεσης των πανεπιστημίων με τα εθνικά και ευρωπαϊκά συστήματα με σκοπό ένα αποτελεσματικό σχεδιασμό της έρευνας και καινοτομίας.

Έτσι, λοιπόν, τέθηκαν οι πιο πάνω ερωτήσεις στους ακαδημαϊκούς ώστε να μπορούν να εκφράσουν ελεύθερα τις απόψεις τους. Οι απαντήσεις που πήραμε στις πιο κάτω ερωτήσεις ποικίλουν και έχουν πραγματικά μεγάλο ενδιαφέρον.

Κεφάλαιο 8: Συμπεράσματα και Προτάσεις

Από την ανάλυση της έρευνας προκύπτουν πολλά ενδιαφέροντα αποτελέσματα τα οποία μπορούν να αξιοποιηθούν κατάλληλα έτσι ώστε να ληφθούν μέτρα και να γίνουν αλλαγές με στόχο την παροχή υπηρεσιών με καλύτερη ποιότητα και μεγαλύτερη ενημέρωση των ακαδημαϊκών του τεχνολογικού Πανεπιστημίου Κύπρου.

Η εκπαίδευση μια πολύπλοκη και σημαντική δραστηριότητα η οποία αποκτά ιδιαίτερη σημασία στη σημερινή Κοινωνία της Γνώσης, όπου αναδεικνύεται ο ρόλος της για την υποστήριξη της στο τομέα διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, στην εκπαίδευση, τα συστήματα δεικτών μέτρησης της ακαδημαϊκής ερευνητικής δραστηριότητας με σκοπό την υποστήριξη της στρατηγικής έρευνας καινοτομίας στην εκπαίδευση. Μέχρι και σήμερα παρατηρείται όλο και μεγαλύτερη στενότητα των κρατικών και ανθρωπίνων χρηματικών πόρων που μπορούν να επενδυθούν στην εκπαίδευση γεγονός που καθιστά τον ορθολογικό σχεδιασμό μία αναγκαιότητα. Με δεδομένο ότι και το επάγγελμα του εκπαιδευτικού «μεταλλάσσεται» για να μπορέσει να προσαρμοστεί στην Κοινωνία της Γνώσης απαιτείται από αυτόν περισσότερη προσπάθεια που να εστιάζεται στη δια βίου μάθηση, ανανέωση των επαγγελματικών του εφοδίων μέσα από διαδικασίες επιμόρφωσης και αυτοεπιμόρφωσης.

Με δεδομένο το πολυσχιδές περιεχόμενο της εκπαίδευσης, είναι ορατός ο κίνδυνος για κάθε ερευνητή να θεωρηθεί ότι προσφεύγει σε υπεραπλουστευτική παρουσίαση θέσεων σε κάθε προσπάθεια ερμηνείας εκπαιδευτικών φαινομένων και κυρίως εκπαιδευτικών παρεμβάσεων.

Μέσα από τη μελέτη παρουσιάζετε το επιχειρησιακό σχέδιο που χρηματοδοτείται από την Ε.Ε. με την συμφωνία της Μπολόνια, αναδεικνύεται η σημασία που αποκτά η επίκληση των κανονισμών και αρχών που θέτει η ΕΕ τόσο σε περιπτώσεις καθορισμού στόχων και προτεραιοτήτων στο εκπαιδευτικό σύστημα όπως επίσης και η υποστήριξη της στρατηγικής έρευνας και καινοτομίας από ένα κατάλληλο στρατηγικό σύστημα θεωρείται ως η αναγκαία προϋπόθεση.

Ο εκπαιδευτικός σχεδιασμός, στο πεδίο της διαχείρισης του ανθρωπίνου δυναμικού, είναι ζήτημα αιχμής και σχετίζεται άμεσα με την αποτελεσματικότητα και την ποιότητα της παρεχόμενης εκπαίδευσης. Ένα θεσμικό πλαίσιο με το οποίο συνδέεται η διοικητική οργάνωση της εκπαίδευσης με την εκπαιδευτική αξιολόγηση και την επιμόρφωση των εκπαιδευτικών, του οποίου οι βασικές διατάξεις δεν έχουν ακόμη εφαρμοστεί. Είναι σαφές ότι, σήμερα ο εκπαιδευτικός σχεδιασμός και ιδιαίτερα ο σχεδιασμός ανθρωπίνων πόρων πρέπει να συνυπάρχει με την εφαρμογή κάθε εκπαιδευτικής πολιτικής, ιδιαίτερα όταν πρόκειται για υλοποίηση εκπαιδευτικών αλλαγών. Μέσα από ένα διαρκή, συντονισμένο και πλήρως ενημερωμένο σχεδιασμό, μπορεί να προσεγγιστεί με περισσότερο αποτελεσματικό τρόπο η βέλτιστη εκπαιδευτική πολιτική για τη χώρα.

Από τα παραπάνω, λοιπόν, συμπεραίνουμε ότι:

- Στο πλαίσιο ανάπτυξης της έρευνας και καινοτομίας, χρησιμοποιείται μια θεωρητική βάση, η οποία προωθεί την έρευνα – καινοτομία μέσω μιας αλυσίδας αξιών καινοτομίας του πανεπιστημίου. Βασίζεται στο πρότυπο ανάπτυξης συστημάτων επιχειρηματικής ευφυΐας και υποστηρίζει την επιλογή αξιολόγηση στρατηγικής της ακαδημαϊκής έρευνας και καινοτομίας.
- Η πραγματική εικόνα του πανεπιστημίου, αναπτύσσει την επίγνωση των ακαδημαϊκών, ώστε να επιτυγχάνουν ευρείες συμμαχίες για την πραγματοποίηση των στρατηγικών στόχων και του οράματος του πανεπιστημίου μέσω του ανθρωπίνου δυναμικού. Για να το επιτύχουν αυτό θα πρέπει να αναπτύξουν ικανότητες και δεξιότητες, που αυτό θα το επιτύχουν με την μετεκπαίδευση, όπως είναι η Μαθησιακή Κινητικότητα ατόμων (εκπαιδευτικών), η συνεργασία για καινοτομία και ανταλλαγή καλών πρακτικών με άλλα πανεπιστήμια του εξωτερικού και η υποστήριξη μεταρρυθμίσεων πολιτικής.

Αναφορές-Βιβλιογραφία

Ξένη βιβλιογραφία

- Etzkowitz, H. (2003). Research groups as ‘quasi-firms’: the invention of the entrepreneurial university. 109-121.
- European Commission. (2003e). Investing efficiently in education and training, an imperative for Europe.
- European Commission, (. (November 2003). I.C.T. in Education and Training, Progress Report, Working Group C.
- European Commission, 2. (November 2003). Improving the Education of Teachers and Trainers. Progress Report, Working Group A.
- European commission, 2. (n.d.). The key Competences in a Knowledge based Economy. A first step towards selection, definition and description. Brussels.
- European Council, P. C. (2000). Lisbon: European Parliament.
- Gary Hamel, C. K. Prahalad . (1996). *Competing for the Future*. USA: Harvard Business Press Books.
- Ian J. Beardwell, Len Holden. (1994). *Human Resource Management: A Contemporary Perspective*. London : Pitman Publishing .
- Laurie.J., M. (1995). *Hospitality Management - A Human Resources Approach* (2 Sub edition εκδ.). UK: Addison-Wesley Longman.
- Lester, R. K. (2005). *Universities, Innovation, and the Competitiveness of Local Economies*. MIT Industrial Performance Center Working Paper.
- Lundvall, B.-Å. (2004). National Innovation Systems – Analytical Concept and Development Tool.
- Mace, J., Karadjia, E., Lambropoulos, H. (2000). *Markets, Values and Education*. London: Institute of Education for Social Democracies.
- OECD. (1997). *National Innovation Systems*. France.
- Porter, A. L. (2006). Interdisciplinary research: meaning, metrics and nurture. *Oxford Journals*, 187-195.
- Taylor, J. (2006). Managing the Unmanageable: The Management of Reserch in Research-intensive Universities. *Higher Education Management and Policy*, 9-33.

Ελληνική Βιβλιογραφία

- Αχιλλέας Καψάλης. (2005). Οργάνωση και Διοίκηση Σχολικών Μονάδων. Θεσσαλονίκη: Πενεπιστήμιο Μακεδονίας .
- Βλάχος Δημήτριος. (2008). Το παιδαγωγικό ινστιτούτο και οι σύγχρονες απαιτήσεις από την εκπαίδευση, Διημερίδα: Εκπαίδευση και ποιότητα στο ελληνικό σχολείο.
- Ευγενία, Π. (2005). *Ο προγραμματισμός της δράσης της εκπαιδευτικής μονάδας ως βασικό στοιχείο της Διοίκησης της Ποιότητας στην εκπαίδευση* (Τόμ. Οργάνωση και Διοίκηση Σχολικών Μονάδων). (Α. Καψάλης, Επιμ.) Θεσσαλονίκη: Πανεπιστημίου Μακεδονίας.
- Μπρίνια, Β. (2010). *Management Εκπαιδευτικών Μονάδων και Εκπαίδευσης*. Αθήνα: Σταμούλης.
- Παπαλεξανδρή, Νάνσυ; Μπουραντάς, Δημήτρης. (2003). *Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων*. Αθήνα: Γ. Μπένου.
- Πασιαρδής Πέτρος. (2001). Μοντέλα διοίκησης της εκπαίδευσης,. Αθήνα: Εκδόσεις Μεταίχμιο.
- Σαΐτης Χρίστος. (2000). Οργάνωση &. (σσ. 123-125). Αθήνα : Ατραπός.

Ψαχαρόπουλος, Γ. (1999). *Οικονομική της εκπαίδευσης* (Τόμ. β' Έκδοση). Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.

Κατάλογος Σχημάτων

Σχήμα 1: Ο νέος ρόλος του Πανεπιστημίου

Σχήμα 2: Δαπάνες της Κύπρου για Έρευνα και Τεχνολογική Ανάπτυξη

Σχήμα 3: Οι διαδοχικοί κύκλοι του PISA

Σχήμα 4: Pisa results 2012

Παράρτημα 1

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΟΥ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ
Ερωτηματολόγιο Ακαδημαϊκών

(Συμπληρώστε √ στο αντίστοιχο τετράγωνο)

ΜΕΡΟΣ Α

1. Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την λειτουργία των Κυπριακών ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης;
Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα Πολύ
2. Είστε ενήμερος/η για την δημιουργία του Ευρωπαϊκού Χώρου Ανώτατης Εκπαίδευσης, δηλαδή την Διαδικασία της Μπολόνια; (Bologna process); {Εάν η απάντηση είναι Καθόλου πηγαίνετε στην ερώτηση 6 }
Καθόλου Λίγο έτρια Πολύ Πάρα Πολύ
3. Πιστεύετε ότι οι προτεινόμενες κατευθύνσεις της Διαδικασίας της Μπολόνια θα βελτιώσουν την Κυπριακή τριτοβάθμια εκπαίδευση;
Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα Πολύ
4. Έχει κατά την γνώμη σας, μέχρι σήμερα η Διαδικασία της Μπολόνια επηρεάσει τον τρόπο λειτουργίας της κυπριακής τριτοβάθμιας εκπαίδευσης;
Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα Πολύ
5. Πιστεύετε ότι στο μέλλον η Διαδικασία της Μπολόνια αναμένεται να επηρεάσει σημαντικά τον τρόπο λειτουργίας της Κυπριακής τριτοβάθμιας εκπαίδευσης;
Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα Πολύ

6. Έχετε παρακολουθήσει επιμορφωτικά σεμινάρια ή έχετε μετεκπαιδευθεί σε θέματα διοίκησης;

Σεμινάρια : Ναι Όχι

Μετεκπαίδευση: Ναι Όχι

7. Υπάρχουν ξεκάθαροι στόχοι για το ανθρώπινο δυναμικό (ποσοτικοί, ποιοτικοί, σύνδεση με αμοιβές).

Ναι Όχι

Αν Όχι, Γιατί?

.....

8. Το ίδρυμα σας έχει αξιολογηθεί ποτέ;

Όχι Δεν γνωρίζω Ναι

9. Αν ναι, θεωρείται ότι επωφελήθηκε η λειτουργία του ιδρύματος σας από τα πορίσματα της αξιολόγησης του;

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα Πολύ

10. Συμφωνείτε με την άποψη ότι η χρηματοδότηση ενός πανεπιστημιακού ιδρύματος θα πρέπει να εξαρτάται από την αξιολόγηση του;

Διαφωνώ απόλυτα Μάλλον διαφωνώ Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ Μάλλον συμφωνώ Συμφωνώ

11. Θεωρείτε ότι η διαδικασία διασφάλισης της ποιότητας ενδέχεται να καταλήξει σε ιεραρχική ταξινόμηση των πανεπιστημίων (ranking);

Διαφωνώ απόλυτα Μάλλον διαφωνώ Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ Μάλλον συμφωνώ Συμφωνώ

12. Η Διοίκηση αξιοποιεί με το καλύτερο δυνατό τρόπο τις δεξιότητες, γνώσεις και εμπειρίες των Ακαδημαϊκών;

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα Πολύ

13. Γνωρίζετε για την εφαρμογή του Παραρτήματος Διπλώματος Πτυχίου (Diploma Supplement); {Εάν η απάντηση είναι Καθόλου πηγαίνατε στην ερώτηση 15}

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα Πολύ

14. Πιστεύεται ότι το Παράρτημα Διπλώματος Πτυχίου (Diploma Supplement) συνεισφέρει στην καλύτερη αναγνώριση των δεξιοτήτων των αποφοίτων σας στην αγορά εργασίας;

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα Πολύ

15. Μπορείτε να χρησιμοποιήσετε τις ικανότητες και τις επιδεξιότητες σας στην εργασία.

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα Πολύ

16. Ποιοι τύποι πανεπιστημιακών ιδρυμάτων θεωρείται ότι θα πρέπει να λειτουργούν στην Κύπρο;

Δημόσια Ιδιωτικά Και τα Δύο

17. Συμφωνείτε ότι οι δομές έρευνας στην Κύπρο πρέπει να επανεξεταστούν;

Διαφωνώ απόλυτα Μάλλον διαφωνώ Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ Μάλλον συμφωνώ
Συμφωνώ

18. Πως αξιολογείτε τα επίπεδα χρηματοδότησης της έρευνας από το κυπριακό κράτος;

Πολύ χαμηλά Αρκετά χαμηλά Μέτρια Αρκετά ψηλά Πολύ ψηλά

ΜΕΡΟΣ Β

19. Φύλο : Άνδρας

Γυναίκα

20. Ηλικία: 25-34 45-54

35- 44 55-65

21. Θα μπορούσατε να συμπληρώσετε την ακαδημαϊκή σας βαθμίδα:

.....

22. Πόσα χρόνια εργάζεστε συνολικά στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση:

23. Πέραν των βασικών σπουδών, έχετε κάνει άλλες σπουδές;

Άλλο πτυχίο Α.Ε.Ι

Μεταπτυχιακές σπουδές

Διδακτορικό

Άλλες σπουδές

.....