



**ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ
ΦΙΛΟΣΟΦΙΚΗ ΣΧΟΛΗ**

ΤΜΗΜΑ ΦΙΛΟΣΟΦΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗΣ

ΤΟΜΕΑΣ ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗΣ

ΜΑΘΗΜΑ: Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση: Ζητήματα Οργάνωσης και Σχεδιασμού Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων με Στόχο την Ανάπτυξη και Βελτίωση των Δεξιοτήτων του Ανθρώπινου Δυναμικού (Π 1808)

ΔΙΔΑΣΚΩΝ: Γ. Κ. Ζαρίφης

ΕΞΕΤΑΣΕΙΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ ΙΟΥΝΙΟΥ 2008

ΤΕΤΡΑΔΙΟ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ

ΜΗΝ ΑΝΟΙΓΕΤΕ ΤΟ ΤΕΤΡΑΔΙΟ ΠΡΙΝ ΣΑΣ ΖΗΤΗΘΕΙ ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΞΕΤΑΣΤΗ

ΕΞΕΤΑΣΕΙΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ ΙΟΥΝΙΟΥ 2008**ΤΕΤΡΑΔΙΟ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ**

ΕΠΩΝΥΜΟ:	Με κεφαλαία		
ΟΝΟΜΑ:	Με κεφαλαία		
Α.Ε.Μ.:		ΕΞΑΜΗΝΟ:	
ΤΜΗΜΑ:			
ΒΑΘΜΟΣ:	/50	Θεσσαλονίκη 25 Ιουνίου 2008	

Μην σημειώνετε στη γκριζα περιοχή

ΠΡΙΝ ΞΕΚΙΝΗΣΕΤΕ ΒΕΒΑΙΩΘΕΙΤΕ ΠΩΣ ΕΧΕΤΕ ΔΙΠΛΑ ΣΑΣ

- Βιβλιάριο Σπουδών ή φοιτητική ταυτότητα (υποχρεωτικά).
- Στυλό χρώματος μπλε ή μαύρο (υποχρεωτικά).
- Σβύστρα ή διορθωτικό μαρκαδόρο ή διορθωτικό υγρό.
- Νερό ή καφέ ή αναψυκτικό (προαιρετικά).
- Φάρμακα ή συσκευασμένη τροφή σε περίπτωση που σας είναι εξαιρετικά απαραίτητα και μόνο για λόγους υγείας.

Το κάπνισμα, η χρήση γραπτών σημειώσεων κάθε είδους, η χρήση κινητών τηλεφωνικών συσκευών ή άλλων ηλεκτρονικών συσκευών (όπως βομβητών, ψηφιακών σημειωματαρίων και φορητών ηχοσυστημάτων i-rod ή mp3) καθώς και η χρήση οινοπνευματωδών ποτών κατά τη διάρκεια των εξετάσεων **ΑΠΑΓΟΡΕΥΟΝΤΑΙ ΑΥΣΤΗΡΑ**.

ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΕΙΣ

- **ΓΙΑ ΤΑ 30 ΘΕΜΑΤΑ ΜΕ ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΠΟΛΛΑΠΛΗΣ ΕΠΙΛΟΓΗΣ:** Από τις τέσσερις (4) απαντήσεις (Α, Β, Γ, Δ) που σας δίνονται, εσείς θα επιλέξετε μόνο τη μία (1) την οποία θεωρείτε κατά τη γνώμη σας σωστή. Σημειώστε με ή ένα μόνο κουτάκι από τα τέσσερα (Α ή Β ή Γ ή Δ).
- **ΓΙΑ ΤΑ 20 ΘΕΜΑΤΑ ΜΕ ΑΠΑΝΤΗΣΗ 'ΣΩΣΤΟ-ΛΑΘΟΣ':** Από τις δύο (2) πιθανές απαντήσεις (Σωστό, Λάθος) που σας δίνονται, εσείς θα επιλέξετε μόνο τη μία (1) την οποία θεωρείτε κατά τη γνώμη σας σωστή. Σημειώστε με ή ένα μόνο κουτάκι από τα δύο (Σωστό ή Λάθος).

Από τη στιγμή έναρξης των εξετάσεων, έχετε στη διάθεσή σας 2 ώρες και 30 λεπτά για να απαντήσετε σε όλες τις ερωτήσεις.

Καλή επιτυχία!

ΘΕΜΑΤΑ ΕΞΕΤΑΣΕΩΝ

ΑΠΑΝΤΗΣΤΕ ΚΑΙ ΣΤΑ ΠΕΝΗΝΤΑ (50) ΘΕΜΑΤΑ ΠΟΥ ΑΚΟΛΟΥΘΟΥΝ

- 1 Με τον όρο Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση εννοούμε το σύνολο των σκόπιμα σχεδιασμένων εκπαιδευτικών πρακτικών που στοχεύουν στη μάθηση όλων των γνωστών δεξιοτήτων και όλων των γνωστικών περιοχών με τη χρήση όλων των δυνατών εκπαιδευτικών μεθόδων με γενικό σκοπό τη δυνατότητα ανάπτυξης και διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού.

ΣΩΣΤΟ

ΛΑΘΟΣ

- 2 Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ, υπήρχε σύγκλιση απόψεων στα τέλη της δεκαετίας του 1990 ότι:

A
Αν και δεν υπάρχουν αρκετοί δημόσιοι πόροι για τη χρηματοδότηση προγραμμάτων συνεχιζόμενης εκπαίδευσης, η διά βίου μάθηση συνεχίζει να αναπτύσσεται ραγδαία.

B
Η διά βίου μάθηση αφορά σε εκείνους τους πολίτες που ενδιαφέρονται αποκλειστικά και μόνο για την ανάπτυξη και βελτίωση των επαγγελματικών τους δεξιοτήτων.

Γ
η ανάπτυξη των εκπαιδευτικών συστημάτων εξαρτάται αποκλειστικά και μόνο από την επένδυσή τους σε προγράμματα διά βίου μάθησης.

Δ
Οι δημόσιες αρχές από μόνες τους δεν θα μπορούσαν να δώσουν τους πόρους που απαιτούνται για τη διά βίου μάθηση, και για το λόγο αυτό οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες θα έπρεπε να τη χρηματοδοτήσουν τουλάχιστον εν μέρει, δεδομένης της σημαντικής ιδιωτικής απόδοσης που αποφέρει.

- 3 Η βασική διάκριση μεταξύ ανθρώπινου και κοινωνικού κεφαλαίου είναι ότι:

A
Το πρώτο αφορά στην εκπαίδευση ενώ το δεύτερο αφορά στην κοινωνία εν γένει.

B
Το πρώτο εστιάζει σε μεμονωμένους παράγοντες, ενώ το δεύτερο στις σχέσεις μεταξύ αυτών των παραγόντων και των δικτύων που σχηματίζουν.

Γ
Το πρώτο σχετίζεται με την ανάπτυξη επαγγελματικών δεξιοτήτων ενώ το δεύτερο με την ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων.

Δ
Το πρώτο αντιλαμβάνεται την ανάπτυξη με κοινωνικούς όρους ενώ το δεύτερο με οικονομικούς.

- 4 Ο οργανισμός μάθησης μπορεί να είναι μία εταιρεία, μια επιχείρηση ή ένας επαγγελματικός σύνδεσμος, αλλά δεν μπορεί να είναι ένα πανεπιστήμιο, ένα σχολείο, η τοπική αυτοδιοίκηση, ή άλλη μικρή ομάδα η οποία επιθυμεί να αυξήσει την απόδοσή της μέσω της μάθησης.

ΣΩΣΤΟ

ΛΑΘΟΣ

- 5 Ένα από τα οφέλη της ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού για τους εργαζόμενους είναι και:

A
Η δημιουργία αμυνών απέναντι στην ιδέα του ανταγωνισμού.

B
Η κατάρρευση των αμυνών απέναντι στην ιδέα της διαχείρισης του ελεύθερου χρόνου.

Γ
Η δημιουργία αμυνών απέναντι στην εργοδοσία.

Δ
Η κατάρρευση των αμυνών απέναντι στην ιδέα της ανάπτυξης.

6 Ο Baptiste (2001) στην κριτική που ασκεί στο ρόλο του ανθρώπινου κεφαλαίου στην επαγγελματική κατάρτιση, υποστηρίζει ότι οι υποστηρικτές της συγκεκριμένης θεωρίας, αντιμετωπίζουν τον άνθρωπο ως οικονομική μονάδα (*homo economica*), που κινείται χρησιμοθηρικά, με γνώμονα την ατομική ασφάλεια και την υλική ευτυχία, παρομοιάζοντας τους σύγχρονους ανθρώπους:

A
Με «μοναχικούς λύκους» που επιδιώκουν να εξασφαλίσουν ευημερία και σωματική ακεραιότητα.

B
Με «εργοστάσια μάθησης» που επιδιώκουν τη διαρκή παραγωγή γνώσης.

Γ
Με «οργανισμούς μάθησης» που επιδιώκουν τη διαρκή παραγωγή γνώσης.

Δ
Με «οργανισμούς μάθησης» που επιδιώκουν να εξασφαλίσουν ευημερία και σωματική ακεραιότητα.

7 Άμεσοι στόχοι ενός προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης, είναι εκείνοι οι στόχοι τους οποίους θέτουμε προκειμένου να «σπάσουμε» για διευκόλυνση, τους συγκεκριμένους στόχους σε δραστηριότητες που θα βοηθήσουν την εκπαιδευτική διαδικασία ανταποκρινόμενοι σε επιμέρους ανάγκες των καταρτιζομένων.

ΣΩΣΤΟ

ΛΑΘΟΣ

8 Κατά τους Argyris & Schön (1978), ο μονοσήμαντος προσανατολισμός στη μάθηση» (*single-loop learning*), χαρακτηρίζει:

A
Τις μεθόδους και στρατηγικές δράσης που εξασφαλίζουν στον οργανισμό αειφόρο ανάπτυξη.

B
Τις μεθόδους και στρατηγικές δράσης που χρησιμοποιεί το κάθε άτομο ξεχωριστά μέσα στον οργανισμό για δικό του όφελος.

Γ
Τις μεθόδους και στρατηγικές δράσης που χρησιμοποιεί ο οργανισμός για δικό του όφελος.

Δ
Τις μεθόδους και στρατηγικές δράσης που χρησιμοποιεί η διοίκηση του οργανισμού για δικό της όφελος.

9 Κατά τον Watkins (1991) 'Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού' είναι το πεδίο μελέτης και πρακτικής το σχετικό με την εξασφάλιση μίας μακροχρόνιας μαθησιακής διαδικασίας μέσα στο χώρο εργασίας σε επίπεδο ατομικό και ομαδικό για επιχειρήσεις. Ως τέτοιο περιλαμβάνει κατάρτιση, επαγγελματική εξέλιξη και επιχειρησιακή ανάπτυξη.

ΣΩΣΤΟ

ΛΑΘΟΣ

10 Κατά τον Piehl (1994) ο όρος «Κανονιστικό Επάγγελμα» (*regulated profession*), σημαίνει ότι:

A
Η πρόσβαση σε έναν επαγγελματικό χώρο εξαρτάται άμεσα από τον τρόπο με τον οποίο γίνεται η επιλογή των υποψηφίων.

B
Η πρόσβαση σε έναν επαγγελματικό κλάδο εξαρτάται άμεσα από την ολοκλήρωση ενός μη τυπικού προγράμματος κατάρτισης.

Γ
Η πρόσβαση σε έναν επαγγελματικό χώρο εξαρτάται άμεσα από την ολοκλήρωση ενός τυπικού προγράμματος κατάρτισης το οποίο συντονίζεται από την επίσημη πολιτεία.

Δ
Η πρόσβαση σε έναν επαγγελματικό χώρο εξαρτάται άμεσα από την ολοκλήρωση ενός άτυπου προγράμματος κατάρτισης το οποίο συντονίζεται από έναν επίσημο φορέα.

11 Ο όρος «ανθρώπινο δυναμικό» υποδηλώνει το σώμα των εργαζομένων όλων των κατηγοριών και επαγγελματιών, που είναι διαθέσιμοι ή απασχολούνται σε ορισμένη περιοχή, παραγωγικό κλάδο ή επιχειρησιακό τομέα.

ΣΩΣΤΟ

ΛΑΘΟΣ

12 Βάσει του άρθρου 2 της απόφασης του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της Ε.Ε LEONARDO (1992), 'Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση' σημαίνει:

A	B	Γ	Δ
Κάθε μορφή εκπαίδευσης η οποία δίνει τη δυνατότητα στους νέους να αποκτήσουν ένα οποιοδήποτε τυπικό προσόν το οποίο είναι αναγνωρισμένο από τις αντίστοιχες αρμόδιες αρχές στις χώρες μέλη.	Κάθε μορφή κατάρτισης η οποία πιστοποιείται.	Κάθε μορφή τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης καθώς και όλα τα συστήματα μαθητείας τα οποία δίνουν τη δυνατότητα στους νέους να αποκτήσουν ένα επαγγελματικό προσόν το οποίο είναι αναγνωρισμένο από τις αντίστοιχες αρμόδιες αρχές στις χώρες μέλη.	Κάθε τύπο επαγγελματικής κατάρτισης η οποία οδηγεί σε ένα επαγγελματικό προσόν.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13 Ο Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΟΕΕΚ) είναι ένας αυτόνομος οργανισμός υπό την εποπτεία του ΥΠΕΠΘ με εκτελεστική και οικονομική αρμοδιότητα για την τυπική μετα-δευτεροβάθμια επαγγελματική κατάρτιση. Συγκεκριμένα ο ΟΕΕΚ μεταξύ άλλων:

A	B	Γ	Δ
Οργανώνει προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης τα οποία παρέχονται αποκλειστικά και μόνο μέσω των κρατικών ΚΕΚ.	Παρέχει ένα τύπο πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων μέσω των δημοσίων ΙΕΚ.	Οργανώνει αποκλειστικά προγράμματα για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων και των γνώσεων σε στελέχη επιχειρήσεων μέσω ιδιωτικών ΚΕΚ.	Πιστοποιεί επαγγελματικά προσόντα που αντιστοιχούν στις ειδικότητες και εξειδικεύσεις των τυπικών επαγγελματικών επιπέδων της οδηγίας 92/51/ΕΟΚ, η οποία αφορά πτυχία και διπλώματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14 Με τους Νόμους 2525/97 και 2640/98 αναδιαρθρώθηκε ο ανώτερος κύκλος σπουδών στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, με την επιβολή σημαντικών αλλαγών στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στο επίπεδο αυτό. Συγκεκριμένα, καταργήθηκαν οι παλαιοί τύποι Λυκείου -δηλαδή το Γενικό Λύκειο (ΓΕΛ), το Τεχνικό Επαγγελματικό Λύκειο (ΤΕΛ) και το Ενιαίο Πολυκλαδικό Λύκειο (ΕΠΛ) καθώς και οι Τεχνικές-Επαγγελματικές Σχολές (ΤΕΣ)- και στη θέση τους αναπτύχθηκαν:

- το Ενιαίο Λύκειο, με πρόγραμμα σπουδών απαλλαγμένο εντελώς επαγγελματικών στοιχείων.
- Τα Τεχνικά Επαγγελματικά Εκπαιδευτήρια (ΤΕΕ) με δύο κύκλους σπουδών και δύο επίπεδα πιστοποίησης.

ΣΩΣΤΟ

ΛΑΘΟΣ

15 Ο όρος «ανάγκη» στο πλαίσιο της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, μεταξύ άλλων αφορά και στην αντίληψη πως ο συμμετέχων δεν έχει κάποιες πληροφορίες ή γνώσεις ή κάποια δεξιότητα που υποτίθεται ότι θα έπρεπε να έχει, διότι τις διαθέτει ένα μεγάλο μέρος του ενεργού πληθυσμού σε κάποιον εργασιακό τομέα.

ΣΩΣΤΟ

ΛΑΘΟΣ

- 16 Η βασική ιδέα της μάθησης στον οργανισμό (organisational learning), δημιουργήθηκε από:
- | | | | |
|---|---|---|---|
| A | B | Γ | Δ |
| Την αντίληψη πως το πανεπιστήμιο είναι ένας εκπαιδευτικός οργανισμός που συνδέεται στενά με την ευρύτερη κοινότητα. | Το οργανισμικό μοντέλο του Werner ο οποίος είναι επηρεασμένος σε μεγάλο βαθμό από την «αρχή της ορθογένεσης». | Την πιεστική ανάγκη των επιχειρήσεων να παραμείνουν ανταγωνιστικές. | Την ανάγκη για μεγαλύτερη κρατική παρέμβαση στην οργάνωση της επαγγελματικής εκπαίδευσης. |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
-
- 17 Το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών (ΕΚΕΠΙΣ) είναι μεταξύ άλλων και αρμόδιο για την πιστοποίηση:
- | | | | |
|---|--|--|---|
| A | B | Γ | Δ |
| Εκπαιδευτικών κάθε ειδικότητας που εργάζονται στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. | Εκπαιδευτικών κάθε ειδικότητας που εργάζονται στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση. | Εκπαιδευτών συνεχιζόμενης κατάρτισης μέσω της δημιουργίας μητρώου εκπαιδευτών. | Εκπαιδευτών και εκπαιδευτριών, αντικειμένων με αποκλειστικά τεχνικό και πρακτικό περιεχόμενο. |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
-
- 18 Σύμφωνα με τις απόψεις του Grint (1991) για την κοινωνιολογική ερμηνεία της εξέλιξης της εργασίας σε θεωρητικό επίπεδο, «πατερναλισμός» σημαίνει συσχέτιση του τρόπου εργασίας με τις ικανότητες και δεξιότητες των εργαζομένων, στο πλαίσιο ενός αποκεντρωμένου συστήματος ελέγχου.
- ΣΩΣΤΟ ΛΑΘΟΣ
-
-
- 19 Ένα από τα οφέλη της διαδικασίας ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού για τους εργοδότες είναι και:
- | | | | |
|--|---|---|--|
| A | B | Γ | Δ |
| Η ικανότητα άμεσης ανταπόκρισης και με τον καταλληλότερο τρόπο στα ερεθίσματα. | Η μεγαλύτερη δέσμευση των εργαζομένων στον οργανισμό. | Η συνεργασία με άλλους οργανισμούς μάθησης. | Η εκδήλωση ενθousιασμού για τη μάθηση. |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
-
- 20 Κατά τον Grint (1991) ο «τείλορισμός» ο οποίος εμφανίστηκε κατά τις δεκαετίες 1920-1930, αναφέρεται στη:
- | | | | |
|--|---|---|--|
| A | B | Γ | Δ |
| ‘Ρομαντική’ εκδοχή της εργασίας βάσει της οποίας η εργασία είναι ευχαρίστηση ιδιαίτερα όταν ανταποκρίνεται και στα ενδιαφέροντα των εργαζομένων. | Συσχέτιση του τρόπου εργασίας με τις ικανότητες και δεξιότητες των εργαζομένων με βάση ένα αποκεντρωμένο σύστημα ελέγχου. | Συσχέτιση του τρόπου εργασίας με τις ικανότητες και δεξιότητες των εργαζομένων με βάση ένα συγκεντρωτικό σύστημα ελέγχου. | Συνεχή τριβή μεταξύ των δύο ορθολογικών προσεγγίσεων στην εργασία: του τεχνολογικού ορθολογισμού και του πρακτικού ορθολογισμού. |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
-
- 21 Η κατάρτιση των ενηλίκων αποτελείται από πολλά ασύνδετα μεταξύ τους στοιχεία, στα οποία περιλαμβάνονται οι δραστηριότητες του κυρίως εκπαιδευτικού συστήματος, αλλά και οι δραστηριότητες που πραγματοποιούνται στον χώρο εργασίας, κατ’ οίκον ή σε άλλα πλαίσια. Τα προγράμματα κατάρτισης σχολικού, επαγγελματικού ή κοινωνικο-πολιτιστικού τύπου δεν συνδέονται συνήθως μεταξύ τους.
- ΣΩΣΤΟ ΛΑΘΟΣ
-

22 Ένα από τα δέκα (10) βασικά χαρακτηριστικά του οργανισμού μάθησης κατά τους Longworth & Davies (1996) είναι και:

A
Να μπορεί να οργανώνεται κατά βούληση και ανάλογα με τις αλλαγές του περιβάλλοντος και της κοινωνίας μέσα στην οποία λειτουργεί.

B
Να μπορεί να δημιουργεί εκείνες τις προϋποθέσεις οι οποίες θα εξασφαλίσουν την ενημέρωση του καταναλωτή.

Γ
Να μπορεί να λειτουργεί όσο το δυνατό πιο ανταγωνιστικά και να ενθαρρύνει το δυναμικό του να πράττει το ίδιο.

Δ
Να μπορεί να ανταποκρίνεται γρήγορα και αποδοτικά στις ανάγκες του περιβάλλοντος και της κοινωνίας μέσα στην οποία λειτουργεί και να ενθαρρύνει το δυναμικό του να πράττει το ίδιο.

23 Ο αμφι-μονοσήμαντος προσανατολισμός στη μάθηση εντός του οργανισμού (double-loop learning), σύμφωνα με τους Argyris & Schön (1978), δίνει έμφαση:

A
Στη μάθηση η οποία συντελείται μέσω της αλληλεπίδρασης όλων των μελών του οργανισμού σε ομαδικές δραστηριότητες.

B
Στη μάθηση η οποία συντελείται μέσω της αλληλεπίδρασης των μελών της διοίκησης του οργανισμού.

Γ
Στη μάθηση η οποία συντελείται μέσω της αλληλεπίδρασης του οργανισμού με άλλους οργανισμούς.

Δ
Στη μάθηση η οποία συντελείται μέσω της ομαδικής εργασίας.

24 Σε ένα πρόγραμμα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ομάδα αναφοράς είναι:

A
Η συγκριτική ομάδα αναφοράς.

B
Η κανονιστική ομάδα αναφοράς.

Γ
Η ομάδα των συμμετεχόντων ανεξάρτητα από το που οι ίδιοι οι συμμετέχοντες θεωρούν πως ανήκουν ή επιδιώκουν να ανήκουν.

Δ
Η συσχετιστική ομάδα αναφοράς.

25 Στην Ελλάδα, παρόλο που και στις τρεις εκπαιδευτικές βαθμίδες η εκπαίδευση παρέχεται δωρεάν, η ιδιωτική δαπάνη για την εκπαίδευση (δίδακτρα φροντιστηρίων, ιδιωτικών σχολείων, ιδιωτικών ΙΕΚ κτλ.) εκτιμάται ότι δεν ξεπερνά το 10% της δημόσιας δαπάνης.

ΣΩΣΤΟ

ΛΑΘΟΣ

26 Στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση ο όρος συμβουλευτική ή προσανατολισμός στα εργασιακά καθήκοντα (counseling/coaching) χρησιμοποιείται για να περιγράψει:

A
Την διαρκή εποπτεία των εργαζομένων στο χώρο εργασίας τους.

B
Την συστηματική ανάπτυξη των ικανοτήτων και των εμπειριών του καταρτιζόμενου με την ανάθεση προσχεδιασμένων εργασιών (tasks), και με διαρκή αποτίμηση της απόδοσής του σε αυτές.

Γ
Τον Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό (Σ.Ε.Π).

Δ
Τη διαρκή συνεργασία των εργαζομένων στον οργανισμό με τα μέλη της διοίκησης του οργανισμού.

27 Με τον όρο 'κοινωνία της μάθησης' εννοούμε συνήθως ένα φαινόμενο το οποίο:

- | Α | Β | Γ | Δ |
|--|---|---|--|
| Συνδέεται με την κοινωνική αλλαγή και στοχεύει στη οικονομική ανάπτυξη μέσω της παραγωγικής ενσωμάτωσης των πολιτών στην εκπαίδευση. | Ανταποκρίνεται στα οικονομικά συμφέροντα του οργανισμού μάθησης έτσι όπως αυτά καθορίζονται από τις πολυεθνικές επιχειρήσεις. | Καθορίζει το επιστημολογικό πλαίσιο μέσα στο οποίο εντάσσονται η Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση και η Δια Βίου Μάθηση. | Συνδέεται με την οικονομία η οποία στηρίζεται στη γνώση ως εξέλιξη της παλαιάς και της μεταβατικής οικονομίας. |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

28 Κατά τον Curzon (1990) 'ειδικοί' είναι εκείνοι οι στόχοι ενός προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης οι οποίοι αναφέρονται σ' εκείνο το μέρος ή την ενότητα του γενικού πλαισίου του προγράμματος που σχετίζεται με τη διδασκαλία.

ΣΩΣΤΟ

ΛΑΘΟΣ

29 Κατά τους Argyris & Schön (1978), ο όρος «μάθηση στον οργανισμό», περιγράφεται ως η διαδικασία κατά την οποία:

- | Α | Β | Γ | Δ |
|--|---|--|--|
| Μια λανθασμένη ενέργεια εντοπίζεται αλλά δεν διορθώνεται για να μην διαταράξει την ισορροπία του οργανισμού. | Μια σωστή ενέργεια εντοπίζεται και επιβραβεύεται. | Μια λανθασμένη ενέργεια εντοπίζεται και διορθώνεται με τέτοιο τρόπο ώστε να προκαλέσει αλλαγή σε αξίες, πολιτικές και αντικείμενα ενός οργανισμού. | Μια σωστή ενέργεια εντοπίζεται αλλά δεν επιβραβεύεται για να μην δημιουργήσει διάσπαση της ενότητας μεταξύ των μελών του οργανισμού. |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

30 Στη χώρα μας το σύστημα πιστοποίησης της Δευτεροβάθμιας Επαγγελματικής Εκπαίδευσης εξακολουθεί να παρουσιάζει αδυναμίες διότι βασίζεται κυρίως στο χρόνο σπουδών (time-based) και όχι στην επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων (competence-based), ενώ δεν είναι σταθμισμένο σε εθνικό επίπεδο με βάση πρότυπα επαγγελματικά περιεχόμενα και λειτουργεί χωρίς τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων.

ΣΩΣΤΟ

ΛΑΘΟΣ

31 Τα τελευταία χρόνια -ιδιαίτερα από τη δεκαετία του 1990 και μετά- ενισχύθηκε ιδιαίτερα η τάση για τη δημιουργία ενός ευρωπαϊκού πλαισίου αναφοράς μέσω του οποίου θα διευκολύνεται η πρόσβαση των πολιτών των χωρών μελών για ελεύθερη διακίνηση με στόχο την εύρεση εργασίας. Υπήρξαν πολλές προτάσεις στην πορεία της δημιουργία του πλαισίου αυτού. Μία από αυτές -η οποία μάλιστα ενισχύθηκε και ερευνητικά- αφορά:

- | Α | Β | Γ | Δ |
|--|--|---|---|
| Στην κάθετη οργάνωση προγραμμάτων που δίνουν τη δυνατότητα στους εκπαιδευόμενους να αποκτούν επαγγελματικές δεξιότητες εντός του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος. | Στην αρθρωτή οργάνωση ενός ενιαίου πλαισίου αναφοράς για την επαγγελματική κατάρτιση το οποίο έμμεσα θα διευκολύνει του ευρωπαίους πολίτες να αναζητήσουν ευκαιρίες κατάρτισης αλλά και εργασία σε όποια χώρα μέλος επιθυμούν. | Στην οριζόντια οργάνωση προγραμμάτων που ενισχύουν την πρακτική άσκηση σε κάποιο χώρο εργασίας. | Στην οργάνωση μικτών προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης μέσω των οποίων οι ευρωπαίοι πολίτες θα αποκτούν όλες τις απαραίτητες επαγγελματικές δεξιότητες στη χώρα προέλευσής τους. |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

32 Οι απόφοιτοι της υποχρεωτικής εκπαίδευσης οι οποίοι δε συνεχίζουν γενικές σπουδές στο Ενιαίο Λύκειο αλλά ούτε επιθυμούν να εισέλθουν στην αγορά εργασίας ως ανειδίκευτο εργατικό δυναμικό, μπορούν να αποκτήσουν επαγγελματικά προσόντα επιλέγοντας μία από τις ακόλουθες κατευθύνσεις επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης;

- Σχολική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στα ΤΕΕ του ΥΠΕΠΘ και άλλων υπουργείων,
- Εναλλασσόμενη επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στα ΤΕΕ Μαθητείας του ΟΑΕΔ (Υπουργείο Απασχόλησης),
- Μονοετή (μεταγυμνασιακή) αρχική επαγγελματική κατάρτιση σε ειδικότητες ενταγμένες στα ΙΕΚ.

ΣΩΣΤΟ

ΛΑΘΟΣ

33 Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου (human capital theory) υποστηρίζει ότι:

A
Η επένδυση στην εκπαίδευση μπορεί να οδηγήσει σε οικονομική ύφεση.

B
Η εκπαιδευτική πολιτική είναι συνάρτηση κοινωνικών και απαιτήσεων και διάρθρωσης της οικονομίας.

Γ
Η ανάπτυξη στην εκπαίδευση μπορεί να επιτευχθεί μέσω της ιδιωτικοποίησης.

Δ
Η εκπαιδευτική επένδυση στους ανθρώπινους πόρους, έχει ως αποτέλεσμα την αύξηση της παραγωγικής ικανότητας και την ανάπτυξη της οικονομίας.

34 Σε ό,τι αφορά στη διοικητική τους δομή, ενώ οι «συμβατικοί οργανισμοί» εστιάζουν στην ιεραρχία, οι «οργανισμοί μάθησης» εστιάζουν:

A
Στην εργασιακή ομάδα και στις οικονομικές αναφορές.

B
Στη συμμετοχικότητα και την οργανωτική ανανέωση.

Γ
Στη «συνέργεια».

Δ
Στη δημιουργία δυναμικών δικτύων.

35 Οι έρευνες με θέμα τη στρατηγική διαχείριση κατέδειξαν ότι, σε οποιαδήποτε μορφή, η γνώση είναι κεφαλαιώδους σημασίας για τη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων. Για την κατανόηση της επιρροής της στον τομέα αυτό, απαιτείται ο συνδυασμός των οικονομικών και κοινωνιολογικών προοπτικών αλλά και η μετάβαση -όσον αφορά την οικονομική ανάλυση- από μια εξωγενή σε μια ενδογενή μεταβλητή, προκειμένου να αποσαφηνιστούν οι δυνατότητες επανεξέτασης του ρόλου της γνώσης.

ΣΩΣΤΟ

ΛΑΘΟΣ

36 Ένα από τα αποφασιστικά σημεία οργάνωσης και σχεδιασμού προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης κατά τον Houle (1972), είναι:

A
Η μορφή του προγράμματος να εναρμονίζεται με τις ευρύτερες κοινωνικές απαιτήσεις.

B
Η συσχέτιση μεταξύ του σκοπού του προγράμματος και του τρόπου αξιολόγησής του.

Γ
Η ανάπτυξη νέων μεθόδων διδασκαλίας.

Δ
Η δημιουργία ισχυρών κινήτρων στους συμμετέχοντες.

37 Σε ένα πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης, κανονιστική ομάδα αναφοράς είναι:

Α	Β	Γ	Δ
Εκείνη η ομάδα ατόμων που συμμετέχουν στο πρόγραμμα και της οποίας τα μέλη μπορεί να διαθέτουν τα ίδια κίνητρα συμμετοχής.	Εκείνη η ομάδα ατόμων που συμμετέχουν στο πρόγραμμα και της οποίας τα μέλη μπορεί να διαθέτουν διαφορετικά κίνητρα συμμετοχής αλλά και την έντονη προσδοκία να ανταποκριθούν στο γενικό σκοπό του προγράμματος.	Εκείνη η ομάδα ατόμων που συμμετέχουν στο πρόγραμμα και της οποίας τα μέλη μπορεί να διαθέτουν όμοια κίνητρα συμμετοχής αλλά και την επιθυμία να εμπλακούν στη διαμόρφωση του γενικού σκοπού του προγράμματος.	Εκείνη η ομάδα ατόμων που συμμετέχουν στο πρόγραμμα και της οποίας τα μέλη μπορεί να διαθέτουν διαφορετικά κίνητρα συμμετοχής αλλά και την κοινή προσδοκία πως οι ανάγκες τους θα ικανοποιηθούν, στο βαθμό όμως που θα ανταποκριθούν και στο γενικό σκοπό του προγράμματος.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

38 Τα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης του ΟΑΕΔ περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων και:

Α	Β	Γ	Δ
Τη βραχύχρονη κατάρτιση ανέργων γυναικών στο χρηματο-οικονομικό τομέα σε πανεπιστημιακά τμήματα	Επαγγελματική κατάρτιση ανέργων στα μεγάλα τεχνικά έργα η οποία πραγματοποιείται σε συνεργασία με ιδιωτικά ΚΕΚ	Την επαγγελματική ανάπτυξη εργαζομένων σε δημόσιες και κρατικές επιχειρήσεις μέσω των δικών του ΙΕΚ	Την οργάνωση προγραμμάτων εκμάθησης της ελληνικής γλώσσας σε αλλοδαπούς σε συνεργασία με ιδιωτικά ΚΕΚ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

39 Η πιστοποίηση για τους αποφοίτους α' και β' κύκλου των ΤΕΕ γίνεται με εξετάσεις μέσα στη σχολική μονάδα. Για τον α' κύκλο οι εξετάσεις είναι με κοινά θέματα σε επίπεδο Νομού, ενώ για τον β' κύκλο σε εθνικό επίπεδο. Αποκτώνται τα παρακάτω πιστοποιητικά:

- Πτυχίο Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, επιπέδου 3.
- Δίπλωμα Επαγγελματικής Κατάρτισης, επιπέδου μετα-δευτεροβάθμιας Επαγγελματικής Κατάρτισης.

ΣΩΣΤΟ

ΛΑΘΟΣ

40 Η χρηματοδότηση σε ένα πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης μπορεί να γίνει με βάση:

Α	Β	Γ	Δ
Το μοντέλο αναπτυξιακής πολιτικής.	Το καθεστώς της αγοράς.	Το αναπτυξιακό καθεστώς.	Το μοντέλο οικονομικής διαχείρισης.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

41 Υπάρχουν τρεις βασικές ανησυχίες που αφορούν στην πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση και έμμεσα και στην αγορά εργασίας στην Ε.Ε. Μία από αυτές είναι και:

Α	Β	Γ	Δ
Η αύξηση της απαίτησης για καταρτισμένο εργατικό δυναμικό και του επιπέδου των επαγγελματιών προσόντων των ατόμων τα οποία ήδη βρίσκονται στην αγορά εργασίας.	Η άμεση ενσωμάτωση καταρτισμένου εργατικού δυναμικού σε επαγγέλματα τα οποία τείνουν να εξαφανιστούν.	Η μείωση της απαίτησης για καταρτισμένο εργατικό δυναμικό και του επιπέδου των επαγγελματιών προσόντων των ατόμων τα οποία ήδη βρίσκονται στην αγορά εργασίας.	Η δημιουργία ενός ενιαίου συστήματος πιστοποίησης των επαγγελματιών προσόντων που θα ισχύει σε όλες τις χώρες μέλη.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

42 Με το Νόμο 2009/1992 δημιουργήθηκε το Εθνικό Σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΣΕΕΚ). Στόχος ήταν η εξασφάλιση ευελιξίας στην προσφορά ειδικοτήτων κατάρτισης και η βελτίωση της ποιότητας της παρεχόμενης κατάρτισης, με την εισαγωγή μιας εθνικά σταθμισμένης διαδικασίας για την πιστοποίηση επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων.

ΣΩΣΤΟ

ΛΑΘΟΣ

43 Ένα από τα χαρακτηριστικά μιας οποιασδήποτε δεξιότητας κατά τον Sloboda (1986) είναι και ο «ταυτοχρονισμός». Πρόκειται για ένα χαρακτηριστικό της δεξιότητας που έχει δύο ερμηνείες. Μία από αυτές τις ερμηνείες είναι πως:

A
Λόγω της υψηλής αυτοματοποίησης μίας ενέργειας, μπορεί να σημαίνει και τη δυνατότητα να κάνουμε ταυτόχρονα μία άλλη άσχετη με την πρώτη ενέργεια που απαιτεί επιδεξιότητα.

B
Λόγω της συστηματοποίησης μίας ενέργειας, μπορεί να σημαίνει και τη δυνατότητα να κάνουμε υποσυνείδητα μία άλλη άσχετη με την πρώτη ενέργεια που απαιτεί επιδεξιότητα.

Γ
Λόγω της υψηλής αυτοματοποίησης μίας ενέργειας, μπορεί να σημαίνει και τη δυνατότητα να κάνουμε σε ανύποπτο χρόνο μία σχετική με την πρώτη ενέργεια που απαιτεί επιδεξιότητα.

Δ
Λόγω της υψηλής αυτοματοποίησης μίας ενέργειας, μπορεί να σημαίνει και τη δυνατότητα να κάνουμε ταυτόχρονα μία σχετική με την πρώτη ενέργεια που δεν απαιτεί επιδεξιότητα.

44 Σύμφωνα με τον Nadler (1992) ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού ή ανθρώπινων πόρων, είναι η οργανωμένη μάθηση η οποία προσφέρεται από τους εργοδότες πάσης φύσεως. Έχει συγκεκριμένη χρονική διάρκεια και στοχεύει στο να αναδείξει τη δυνατότητα αύξησης της αποδοτικότητας και/ή προσωπικής ανάπτυξης των εργαζομένων.

ΣΩΣΤΟ

ΛΑΘΟΣ

45 Ένα από τα δομικά στοιχεία οργάνωσης ενός προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης είναι και:

A
Το κίνητρο συμμετοχής των εκπαιδευομένων.

B
Η συνεργασία εκπαιδευτή και εκπαιδευόμενου.

Γ
Η διάγνωση και καταγραφή των μαθησιακών αναγκών των συμμετεχόντων.

Δ
Η πρωτογενής εμπειρία των συμμετεχόντων.

46 Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου του T. Schultz (1961) ερμηνεύει μεταξύ άλλων και τη σχέση μεταξύ της οικονομικής ανάπτυξης (η οποία για παράδειγμα εκφράζεται με το υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης στις τεχνολογικά ανεπτυγμένες χώρες), και των ανισοτήτων στις οικονομικές αποδοχές (ο χρόνος παραμονής στην εκπαίδευση και οι οικονομικές αποδοχές συσχετίζονται).

ΣΩΣΤΟ

ΛΑΘΟΣ

47 Με τον όρο 'κανονιστική ομάδα αναφοράς' σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης εννοούμε:

A
Την ομάδα αυτή στην οποία τα ίδια τα άτομα αναγνωρίζουν τον εαυτό τους, ότι δηλαδή ανήκουν εκεί.

B
Τη συγκριτική ομάδα αναφοράς.

Γ
Την ομάδα εκείνη στην οποία τα ίδια άτομα επιδίδονται να ανήκουν.

Δ
Όσους συμμετέχουν σε ένα πρόγραμμα με τη θέλησή τους.

48 Η αυξανόμενη πεποίθηση ότι η «διαχείριση της γνώσης» είναι ένας από τους πλέον δύσκολους τομείς της διοίκησης των επιχειρήσεων, ευνόησε την εμφάνιση νέων εννοιών, νέων ερωτημάτων και νέων ιδεών για την κατανόηση, τη διαχείριση και τη μέτρηση των γνώσεων εντός των οργανισμών και των επιχειρήσεων. Το βασικό πρότυπο «διαχείρισης της γνώσης» είναι το εξής:

Α	Β	Γ	Δ
Όπως και τα περισσότερα άλλα στοιχεία του ενεργητικού της επιχείρησης, η γνώση είναι το αποτέλεσμα μιας οργανωτικής διαδικασίας.	Η διοίκηση του οργανισμού ή της επιχείρησης έχει την αποκλειστική ευθύνη για την αξιολόγηση και μέτρηση της γνώσης στον οργανισμό.	Τα μέλη του οργανισμού είναι αποκλειστικά υπεύθυνα για τις γνώσεις που αποκτούν εντός του οργανισμού.	Η διαχείριση της γνώσης είναι αποκλειστική υπόθεση των υπευθύνων οργάνωσης προγραμμάτων ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

49 Σύμφωνα με τους Hughes & Tight (1993), ο «μύθος της παραγωγικότητας» αφορά στην άμεση σχέση ανάμεσα στην εκπαιδευτική προετοιμασία και την αρχική κατάρτιση από τη μία πλευρά, και τη συνεχιζόμενη εκπαίδευση και την επανακατάρτιση από την άλλη. Αυτή η σχέση σταδιακά οδηγεί στην ατομική (υλική) επιβράβευση, την υψηλή απόδοση της επιχείρησης ή του οργανισμού και την κρατική οικονομική ευημερία.

ΣΩΣΤΟ

ΛΑΘΟΣ

50 Το εκπαιδευτικό προσωπικό των ΙΕΚ ανήκει μόνο σε δύο κατηγορίες:

- Εξειδικευμένοι έμπειροι επαγγελματίες που απασχολούνται σε καθημερινή βάση στο επάγγελμά τους με κανονικό ωράριο και τις απογευματινές ώρες διδάσκουν στα ΙΕΚ ως εκπαιδευτές.
- Εκπαιδευτικοί δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης οι οποίοι διδάσκουν μαθήματα της ειδικότητάς τους (που διδάσκουν τα γενικά μαθήματα).

ΣΩΣΤΟ

ΛΑΘΟΣ

ΤΕΛΟΣ