



ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΕΙΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ

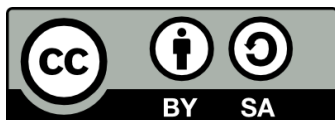
**Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση:
ζητήματα οργάνωσης και σχεδιασμού
εκπαιδευτικών προγραμμάτων με στόχο την
ανάπτυξη και βελτίωση των δεξιοτήτων του
ανθρώπινου δυναμικού**

Παλαιότερα θέματα εξετάσεων

Γιώργος Κ. Ζαρίφης
Τμήμα Φιλοσοφίας και Παιδαγωγικής

Άδειες Χρήσης

Το παρόν εκπαιδευτικό υλικό υπόκειται σε άδειες χρήσης Creative Commons. Για εκπαιδευτικό υλικό, όπως εικόνες, που υπόκειται σε άλλου τύπου άδειας χρήσης, η άδεια χρήσης αναφέρεται ρητώς.



Χρηματοδότηση

Το παρόν εκπαιδευτικό υλικό έχει αναπτυχθεί στα πλαίσια του εκπαιδευτικού έργου του διδάσκοντα. Το έργο «Ανοικτά Ακαδημαϊκά Μαθήματα στο Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης» έχει χρηματοδοτήσει μόνο την αναδιαμόρφωση του εκπαιδευτικού υλικού.



Το έργο υλοποιείται στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση» και συγχρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) και από εθνικούς πόρους.



Περιεχόμενα

Άδειες Χρήσης.....	2
Χρηματοδότηση	2
Παλαιότερα θέματα εξετάσεων.....	4



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 ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΥ 2010

ΤΕΤΡΑΔΙΟ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ

ΜΗΝ ΑΝΟΙΓΕΤΕ ΤΟ ΤΕΤΡΑΔΙΟ ΠΡΙΝ ΣΑΣ ΖΗΤΗΘΕΙ ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΞΕΤΑΣΤΗ

ΤΕΤΡΑΔΙΟ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ

ΕΠΩΝΥΜΟ:	<i>Με κεφαλαία</i>		
ΟΝΟΜΑ:	<i>Με κεφαλαία</i>		
Α.Ε.Μ:		ΕΞΑΜΗΝΟ:	
ΤΜΗΜΑ:			
ΒΑΘΜΟΣ:	/50	Θεσσαλονίκη 29 Ιανουαρίου 2010	

ΠΡΙΝ ΞΕΚΙΝΗΣΕΤΕ ΒΕΒΑΙΩΘΕΙΤΕ ΠΩΣ ΕΧΕΤΕ ΔΙΠΛΑ ΣΑΣ

- Βιβλιάριο Σπουδών ή φοιτητική ταυτότητα.
- Στυλό χρώματος μπλε ή μαύρο.
- 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, i-rods, ψηφιακών σημειωματαρίων και φορητών ηχοσυστημάτων) 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. Μουντζουρώστε 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, σας θα επιλέξετε μόνο τη μία (1) την οποία θεωρείτε κατά τη γνώμη σας σωστή. Μουντζουρώστε με ή ένα μόνο κουτάκι από τα δύο (Σωστό ή Λάθος).

Από τη στιγμή έναρξης των εξετάσεων, έχετε στη διάθεσή σας 2½ (δύομιση) ώρες για να απαντήσετε σε όλες τις ερωτήσεις.

Καλή επιτυχία!

ΘΕΜΑΤΑ ΕΞΕΤΑΣΕΩΝ

ΑΠΑΝΤΗΣΤΕ ΚΑΙ ΣΤΑ ΠΕΝΗΝΤΑ (50) ΘΕΜΑΤΑ ΠΟΥ ΑΚΟΛΟΥΘΟΥΝ

- 1 Κατά τους Longworth & Davies (1996) μία από τις δεξιότητες που θα πρέπει να έχει κάποιος ενήλικος προκειμένου να διευκολυνθεί η πρόσβασή του στην αγορά εργασίας είναι και:

A
Η αμεσότητα του με τον υποψήφιο εργοδότη του

B
Η κατανόηση της ευθύνης απέναντι στον καταναλωτή για την ποιότητα της παραγωγής

Γ
Η κατανόηση της ευθύνης για ενημέρωση και αναβάθμιση των δεξιοτήτων

Δ
Η δυνατότητα μεσολάβησης κάποιου γνωστού με τον υποψήφιο εργοδότη

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

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

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

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

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

- 3 Το ανθρώπινο κεφάλαιο μπορεί να γίνει κατανοητό ως «πόροι εμποτισμένοι στα κοινωνικά δίκτυα, στους οποίους μπορούν να έχουν πρόσβαση και να τους χρησιμοποιήσουν τα άτομα για ποικίλες δραστηριότητες». Επίσης μπορεί να θεωρηθεί ως επένδυση των ατόμων στις διαπροσωπικές τους σχέσεις που θα αποφέρει κέρδη στον χώρο της αγοράς.

ΣΩΣΤΟ

ΛΑΘΟΣ

- 4 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

- 5 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 «οργανισμούς μάθησης» που επιδιώκουν να εξασφαλίσουν ευημερία και σωματική ακεραιότητα.

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

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

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

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

A
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.

B
Κάθε μορφή κατάρτισης η οποία πιστοποιείται.

Γ
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.

Δ
Κάθε τύπο επαγγελματικής κατάρτισης η οποία οδηγεί σε ένα επαγγελματικό προσόν.

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

A	B	Γ	Δ
Η πρόσβαση σε έναν επαγγελματικό χώρο εξαρτάται άμεσα από την ολοκλήρωση ενός τυπικού προγράμματος κατάρτισης το οποίο συντονίζεται από την επίσημη πολιτεία.	Η πρόσβαση σε έναν επαγγελματικό χώρο εξαρτάται άμεσα από τον τρόπο με τον οποίο γίνεται η επιλογή των υποψηφίων.	Η πρόσβαση σε έναν επαγγελματικό χώρο εξαρτάται άμεσα από την ολοκλήρωση ενός άτυπου προγράμματος κατάρτισης το οποίο συντονίζεται από έναν επίσημο φορέα.	Η πρόσβαση σε έναν επαγγελματικό κλάδο εξαρτάται άμεσα από την ολοκλήρωση ενός μη τυπικού προγράμματος κατάρτισης.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

A	B	Γ	Δ
Η κατάρρευση των αμυνών απέναντι στην ιδέα της διαχείρισης του ελεύθερου χρόνου.	Η δημιουργία αμυνών απέναντι στην εργοδοσία.	Η κατάρρευση των αμυνών απέναντι στην ιδέα της ανάπτυξης.	Η δημιουργία αμυνών απέναντι στην ιδέα του ανταγωνισμού.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

A	B	Γ	Δ
Τις μεθόδους και στρατηγικές δράσης που χρησιμοποιεί η διοίκηση του οργανισμού για δικό του όφελος.	Τις μεθόδους και στρατηγικές δράσης που εξασφαλίζουν στον οργανισμό αειφόρο ανάπτυξη.	Τις μεθόδους και στρατηγικές δράσης που χρησιμοποιεί το κάθε άτομο ξεχωριστά μέσα στον οργανισμό για δικό του όφελος.	Τις μεθόδους και στρατηγικές δράσης που χρησιμοποιεί ο οργανισμός για δικό του όφελος.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10 Σύμφωνα με κοινωνιολόγους όπως ο Kipratrick (2002) τα δίκτυα και η εμπιστοσύνη αποτελούν σημαντικούς δείκτες του κοινωνικού κεφαλαίου για την ενεργοποίηση του οποίου κρίνεται απαραίτητη η ύπαρξη δύο βασικών συστατικών του μέσα από την ανθρώπινη αλληλεπίδραση. Τα συστατικά αυτά προσδιορίζονται ως:

A	B	Γ	Δ
«Πόροι αλληλεπίδρασης» και «πόροι ποιότητας»	«Πόροι γνώσης» και «πόροι ταυτότητας»	«Πόροι γνώσης» και «πόροι ποιότητας»	«Πόροι σύγκρισης» και «πόροι συνταύτισης»
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11 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 πειστική 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"/>

12 Βάσει της συνολικής κοινωνιολογικής προσέγγισης για το ρόλο του κοινωνικού κεφαλαίου στην εκπαίδευση των ενηλίκων, στους «πόρους γνώσης» που αποτελούν και συστατικό στοιχείο του κοινωνικού κεφαλαίου, ανήκει η ανάπτυξη της αυτοπεποίθησης, υψηλού επιπέδου διαπροσωπική επικοινωνία και η ανάπτυξη των αρχηγικών δεξιοτήτων. Αυτό σημαίνει πως καθώς γνωρίζονται τα άτομα καλύτερα μεταξύ τους αναπτύσσονται κοινές αξίες και εμπιστοσύνη, την αίσθηση της αφοσίωσης στην ομάδα και την αίσθηση ότι όλα τα μέλη της ομάδας μπορούν να συνεισφέρουν σημαντικά.

ΣΩΣΤΟ

ΛΑΘΟΣ

13 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"/>

14 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"/>

15 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

16 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"/>

17 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

18 Η ανακοίνωση και η απόφαση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου για τη δια βίου μάθηση (Μάρτιος 2002) δίνουν έμφαση:

A	B	Γ	Δ
Στην ενδυνάμωση και ενίσχυση της εφαρμογή της κοινής πολιτικής για την επαγγελματική κατάρτιση αλλά και στο στρατηγικό ρόλο της επαγγελματικής κατάρτισης	Στην ανάγκη για επαρκείς πόρους και χρηματοδότηση σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας και την προτροπή του για αύξηση των κατά κεφαλήν επενδύσεων στους ανθρώπινους πόρους	Στην ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας	Στην ενθάρρυνση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων και των εργαζομένων τους
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

19 Με τον όρο ‘κοινωνία της μάθησης’ εννοούμε συνήθως ένα φαινόμενο το οποίο:

A	B	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"/>

20 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

21 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.

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

A

Τη βραχύχρονη κατάρτιση ανέργων γυναικών στο χρηματο-οικονομικό τομέα σε πανεπιστημιακά τμήματα

B

Επαγγελματική κατάρτιση ανέργων στα μεγάλα τεχνικά έργα η οποία πραγματοποιείται σε συνεργασία με ιδιωτικά ΚΕΚ

Γ

Την επαγγελματική ανάπτυξη εργαζομένων σε δημόσιες και κρατικές επιχειρήσεις μέσω των δικών του ΙΕΚ

Δ

Την οργάνωση προγραμμάτων εκμάθησης της ελληνικής γλώσσας σε αλλοδαπούς σε συνεργασία με ιδιωτικά ΚΕΚ

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

ΣΩΣΤΟ

ΛΑΘΟΣ

25 Συχνά στο πλαίσιο της δια βίου μάθησης, προκειμένου να βελτιωθούν οι γνωστικές δεξιότητες του ανθρώπινου δυναμικού ώστε αυτό στη συνέχεια να προσαρμοστεί άμεσα και γρήγορα σε μια οικονομία βασισμένη στη γνώση...

A

Γίνεται μεταβίβαση της εμπειρικής γνώσης από έναν εργασιακό χώρο σε έναν άλλο μέσω της χρήσης εκπαιδευτικών μεθόδων που ευνοούν την έρευνα δράσης

B

Υιοθετείται το γρήγορο και οικονομικό τρόπο της εξ' αποστάσεως εκπαίδευσης του εργατικού δυναμικού (μέσω ηλεκτρονικών υπολογιστών)

Γ

Γίνεται επαναπροσδιορισμός των στόχων της εθνικής οικονομίας

Δ

Αλλάζει ο τρόπος οργάνωσης των προγραμμάτων τυπικής εκπαίδευσης με στόχο να συμπεριληφθούν σε αυτά και ενήλικοι εκπαιδευόμενοι

26 Κατά τους Longworth & Davies (1996) μία από τις δεξιότητες που θα πρέπει να έχει κάποιος ενήλικος προκειμένου να διευκολυνθεί η πρόσβασή του στην αγορά εργασίας είναι και «η εφαρμογή νέας γνώσης». Αυτό ουσιαστικά σημαίνει να μπορεί κάποιος να βλέπει με ποιο τρόπο μπορεί η θεωρία να συνδεθεί με την πράξη, να μπορεί δηλαδή να μεταφέρει τη γνώση από το κεφάλι στα χέρια.

ΣΩΣΤΟ

ΛΑΘΟΣ

27 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.

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

A	B	Γ	Δ
Αν και δεν υπάρχουν αρκετοί δημόσιοι πόροι για τη χρηματοδότηση προγραμμάτων συνεχιζόμενης εκπαίδευσης, η διά βίου μάθηση συνεχίζει να αναπτύσσεται ραγδαία.	Η διά βίου μάθηση αφορά σε εκείνους τους πολίτες που ενδιαφέρονται αποκλειστικά και μόνο για την ανάπτυξη και βελτίωση των επαγγελματικών τους δεξιοτήτων.	η ανάπτυξη των εκπαιδευτικών συστημάτων εξαρτάται αποκλειστικά και μόνο από την επένδυσή τους σε προγράμματα διά βίου μάθησης.	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.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

29 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

30 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

31 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 ενθουσιασμού για τη μάθηση.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

32 Με τον όρο ‘κανονιστική ομάδα αναφοράς’ σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης εννοούμε την ομάδα εκείνη στην οποία τα ίδια άτομα επιδιώκουν να ανήκουν.

ΣΩΣΤΟ

ΛΑΘΟΣ

33 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

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

A	B	Γ	Δ
Το κίνητρο συμμετοχής των εκπαιδευομένων.	Η συνεργασία εκπαιδευτή και εκπαιδευόμενου.	Η διάγνωση και καταγραφή των μαθησιακών αναγκών των συμμετεχόντων.	Η πρωτογενής εμπειρία των συμμετεχόντων.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

35 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:

A	B	Γ	Δ
Η αύξηση της απαίτησης για καταρτισμένο εργατικό δυναμικό και του επιπέδου των επαγγελματικών 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 επαγγελματικών προσόντων των ατόμων τα οποία ήδη βρίσκονται στην αγορά εργασίας.	Η δημιουργία ενός ενιαίου συστήματος πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων που θα ισχύει σε όλες τις χώρες μέλη.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

36 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

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

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.

38 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

39 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.

40 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

41 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:

A

Όπως και τα περισσότερα μη-υλικά στοιχεία του ενεργητικού της επιχείρησης, η γνώση είναι το αποτέλεσμα μιας οργανωτικής διαδικασίας.

B

Η διοίκηση του οργανισμού ή της επιχείρησης έχει την αποκλειστική ευθύνη για την αξιολόγηση και μέτρηση της γνώσης στον οργανισμό.

Γ

Τα μέλη του οργανισμού είναι αποκλειστικά υπεύθυνα για τις γνώσεις που αποκτούν εντός του οργανισμού.

Δ

Η διαχείριση της γνώσης είναι αποκλειστική υπόθεση των υπευθύνων οργάνωσης προγραμμάτων ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού.

42 '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 εξατομικευμένη διδασκαλία.

ΣΩΣΤΟ

ΛΑΘΟΣ

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

A	B	Γ	Δ
Στη μάθηση η οποία συντελείται μέσω της αλληλεπίδρασης όλων των μελών του οργανισμού σε ομαδικές δραστηριότητες.	Στη μάθηση η οποία συντελείται μέσω της αλληλεπίδρασης των μελών της διοίκησης του οργανισμού.	Στη μάθηση η οποία συντελείται μέσω της αλληλεπίδρασης του οργανισμού με άλλους οργανισμούς.	Στη μάθηση η οποία συντελείται μέσω της ομαδικής εργασίας.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

44 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

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

A	B	Γ	Δ
Η επένδυση στην εκπαίδευση μπορεί να οδηγήσει σε οικονομική ύφεση.	Η εκπαιδευτική πολιτική είναι συνάρτηση κοινωνικών και απαιτήσεων και διάρθρωσης της οικονομίας.	Η ανάπτυξη στην εκπαίδευση μπορεί να επιτευχθεί μέσω της ιδιωτικοποίησης.	Η εκπαιδευτική επένδυση στους ανθρώπινους πόρους, έχει ως αποτέλεσμα την αύξηση της παραγωγικής ικανότητας και την ανάπτυξη της οικονομίας.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

46 Ένα από τα δέκα (10) βασικά χαρακτηριστικά του οργανισμού μάθησης κατά τους Longworth & Davies (1996) είναι και να μπορεί να λειτουργεί όσο το δυνατό πιο ανταγωνιστικά και να ενθαρρύνει το δυναμικό του να πράττει το ίδιο.

ΣΩΣΤΟ

ΛΑΘΟΣ

47 Σύμφωνα με τις απόψεις του Grint (1991) για την κοινωνιολογική ερμηνεία της εξέλιξης της εργασίας σε θεωρητικό επίπεδο, «πατεριναλισμός» σημαίνει συσχέτιση του τρόπου εργασίας με τις ικανότητες και δεξιότητες των εργαζομένων, στο πλαίσιο ενός αποκεντρωμένου συστήματος ελέγχου.

ΣΩΣΤΟ

ΛΑΘΟΣ

48 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:

A	B	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"/>

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

ΣΩΣΤΟ

ΛΑΘΟΣ

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

A

Μια λανθασμένη ενέργεια εντοπίζεται αλλά δεν διορθώνεται για να μην διαταράξει την ισορροπία του οργανισμού.

B

Μια σωστή ενέργεια εντοπίζεται και επιβραβεύεται.

Γ

Μια λανθασμένη ενέργεια εντοπίζεται και διορθώνεται με τέτοιο τρόπο ώστε να προκαλέσει αλλαγή σε αξίες, πολιτικές και αντικείμενα ενός οργανισμού.

Δ

Μια σωστή ενέργεια εντοπίζεται αλλά δεν επιβραβεύεται για να μην δημιουργήσει διάσπαση της ενότητας μεταξύ των μελών του οργανισμού.

ΤΕΛΟΣ