



ΤΜΗΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**Οι Επιμορφωτικές Ανάγκες των Διοικητικών Υπαλλήλων των
Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών:**

**Μια Εμπειρική Διερεύνηση στην Κεντρική Βιβλιοθήκη, στις Περιφερειακές και
στις Θεματικές Βιβλιοθήκες του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης,
Βασισμένη στις Αντιλήψεις των Ιδίων Υπαλλήλων**

της Αργυρώς Παπούλια

Επιβλέπων Καθηγητής: Ευθύμιος Βαλκάνος, *Επικ. Καθηγητής*

Επόπτρια Α΄: Αθηνά Σιπητάνου, *Επικ. Καθηγήτρια*

Επόπτης Β΄: Αδαμάντιος Παπασταμάτης, *Αναπλ. Καθηγητής*

Θεσσαλονίκη, 2013

Copyright © Παπούλια Αργυρώ, 2013
Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved

Η έγκριση της παρούσας μεταπτυχιακής εργασίας από το Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής του Πανεπιστημίου Μακεδονίας δεν υποδηλώνει απαραίτητως και αποδοχή των απόψεων του συγγραφέα εκ μέρους του Τμήματος.

*Στην οικογένειά μου,
Στον Γιώργο,
Στη μνήμη της γιαγιάς μου*

Ευχαριστίες

Ολοκληρώνοντας τις σπουδές μου στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα του Πανεπιστημίου Μακεδονίας με τίτλο «Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση», αισθάνομαι την ανάγκη να ευχαριστήσω όλους εκείνους, που με την όποια συμβολή τους, συντέλεσαν στην ολοκλήρωσή της. Ιδιαίτερες όμως ευχαριστίες οφείλω στους παρακάτω ανθρώπους.

Πρώτα από όλα στον επιβλέποντα καθηγητή μου, τον κ Ευθύμιο Βαλκάνο, που με την καθοδήγηση και τις πολύτιμες συμβουλές του, με βοήθησε να διακρίνω τη σημαντικότητα του θέματος και συνέβαλε στην ομαλή διεκπεραίωση της εργασίας μου, και στους επόπτες μου, την κα Αθηνά Σιπητάνου και τον κ. Αδαμάντιο Παπασταμάτη, για την καθοδήγηση και τις ουσιαστικές παρατηρήσεις τους σε καίρια ζητήματα της έρευνας. Θα ήθελα επιπλέον να ευχαριστήσω και τους τρεις, για τη μαθητεία που μου πρόσφεραν καθ' όλη τη διάρκεια των μεταπτυχιακών σπουδών μου.

Έπειτα, θα ήθελα να εκφράσω τις ειλικρινείς μου ευχαριστίες για την πολύτιμη συμβολή στην έρευνα, τον Πρόεδρο της Επιτροπής Εποπτείας των Πανεπιστημιακών Βιβλιοθηκών του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης κ. Χρήστο Μπαμπατζιμόπουλο, και τη Διευθύντρια της Κεντρικής Βιβλιοθήκης του ιδίου Πανεπιστημίου κα Αικατερίνη Νάστα, οι οποίοι με βοήθησαν να προσεγγίσω την ομάδα-στόχο και μου πρόσφεραν χρήσιμες πληροφορίες για την ομαλή διεξαγωγή της έρευνάς μου. Επίσης θα ήθελα να ευχαριστήσω τους συμμετέχοντες στην έρευνα, οι οποίοι έλαβαν μέρος στη διαδικασία της δείχνοντας διάθεση και εμπιστοσύνη.

Τέλος, θα ήθελα να εκφράσω ένα μεγάλο ευχαριστώ στην οικογένειά μου για την μεγάλη ηθική και συναισθηματική συμπαράστασή της, και στον σύντροφό μου Γιώργο για την τεράστια υπομονή, στήριξη και ενθάρρυνση που μου πρόσφερε για όλο το διάστημα συγγραφής της εργασίας μου.

Αργυρώ Παπούλια
Θεσσαλονίκη, 2013

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα διπλωματική εργασία διερευνά τις επιμορφωτικές ανάγκες του συνόλου των διοικητικών υπαλλήλων της Κεντρικής Βιβλιοθήκης, των Περιφερειακών και των Θεματικών Βιβλιοθηκών του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης (Α.Π.Θ.) όπως τις εκτιμούν οι ίδιοι.

Ειδικότερα, μέσα από την εν λόγω έρευνα επιχειρήθηκε να διερευνηθούν οι απόψεις των διοικητικών υπαλλήλων των Βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ. για την επιμόρφωση, η προσωπική εμπειρία τους σε επιμορφωτικά προγράμματα, οι επιμορφωτικές ανάγκες τους πάνω σε συγκεκριμένα αντικείμενα και οι απόψεις τους για τους τρόπους ελκυστικότητας και αποδοτικότητας των επιμορφωτικών προγραμμάτων. Παράλληλα έγινε μια προσπάθεια να διερευνηθεί το κατά πόσο επηρεάζουν τις ανάγκες αυτές οι παράγοντες *φύλο, ηλικία, κατηγορία προσωπικού, υπηρεσιακή θέση, εργασιακή σχέση και διάστημα εργασίας* στον φορέα τους.

Η έρευνα διεξήχθη τον Απρίλιο του 2013 με πληθυσμό-στόχο τους διοικητικούς υπαλλήλους των ελληνικών ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών και το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 95 διοικητικοί υπάλληλοι των Βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ. Για τη συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος του ερωτηματολογίου, το οποίο βασίστηκε σε ερευνητικά εργαλεία προηγούμενων συναφών ερευνών.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας διαπιστώθηκε ότι οι συμμετέχοντες στην πλειοψηφία τους εκφράζουν μεγάλη ανάγκη επιμόρφωσης σχεδόν στο σύνολο των θεμάτων που τους δόθηκαν, και ότι αντιλαμβάνονται τη σημασία που έχει η επιμόρφωση στον σημερινό επαγγελματικό κόσμο. Σημαντικό εύρημα είναι το γεγονός ότι στα εμπόδια που περιορίζουν τους διοικητικούς υπαλλήλους στην συμμετοχή τους σε επιμορφωτικά προγράμματα, κυριαρχούν εκείνα που αφορούν στην οργάνωση και έγκαιρη ενημέρωση για αυτά και λιγότερο στους προσωπικούς και οικονομικούς λόγους. Τέλος, αξίζει να σημειωθεί ότι μερικοί συμμετέχοντες εξέφρασαν την άποψη και το ενδιαφέρον τους για επιπλέον θέματα επιμόρφωσης, τα οποία θεωρούν αναγκαία για να ανταπεξέλθουν στο όλο και περισσότερο μεταβαλλόμενο περιβάλλον των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών.

Λέξεις Κλειδιά: *διερεύνηση επιμορφωτικών αναγκών, ακαδημαϊκές βιβλιοθήκες, επαγγελματική ανάπτυξη, επιμόρφωση, επιμορφωτικές ανάγκες, κατάρτιση βιβλιοθηκονόμων, διοικητικός υπάλληλος*

ABSTRACT

The current thesis investigates the training needs of the administrative employees of the Central Library, the Department and the Subject Libraries of the Aristotle University of Thessaloniki, as defined by the staff itself.

In particular, this research was an effort to investigate the personal opinion of the administrative employees of the Aristotle University Libraries for the training general, as far as their training and their personal experience through training programs, the training needs on specific subjects that the staff requires and their critique of how the training programs could be more attractive and efficient. All these topics were approached and analyzed according to different criteria such as gender, age, staff's category and working position, employment relationship and finally the period of time they have been working at their department.

The survey was conducted in April 2013 among the administrative staff of the Greek Academic Libraries and its sample consisted of 95 administrative employees of the Aristotle University Libraries. The selection of information was based on the use of questionnaire, which was based on research tools from previously conducted survey of similar subjects.

According to the survey's results, there is a huge need of training almost in every field to be noticed. The majority of the participants realizes the importance of training within their working environment. Equally important is also the fact that among the obstacles that deprive the administrative employees from attending such training programs, the lack of well-organized seminars and their not being informed on time are the first on the list, whereas personal reasons and financial difficulties are less common.

Last but not least, it is worth mentioning that some of the participants stressed the necessity and their interest in attending further training programs, in order to cope with the constantly changing and developing world of the Academic Libraries.

Keywords: *training needs assessment, academic libraries, professional development training, training need, librarian training, administrative employee*

Περιεχόμενα

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	v
ABSTRACT	vi
Περιεχόμενα	vii
Σχεδιαγράμματα	x
Πίνακες	x
Γραφήματα.....	xii
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	xiv

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

1. Σκοπός, Σημασία και Περιεχόμενο της Μελέτης	2
1.1. Σκοπός και σημασία της μελέτης	2
1.2. Εννοιολογική αποσαφήνιση βασικών όρων	6
1.2.1. Εκπαίδευση.....	6
1.2.2. Κατάρτιση.....	8
1.2.3. Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση	10
1.2.4. Επαγγελματική Ανάπτυξη	12
1.2.5. Επιμόρφωση	14
1.2.6. Διοικητικός Υπάλληλος.....	15
2. Η Ανάπτυξη των Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών - Από το Παρελθόν στο Σήμερα	17
2.1. Βιβλιοθήκη – Σύντομη ιστορική αναδρομή	17
2.2. Η εξέλιξη του ρόλου των βιβλιοθηκών στο πέρασμα από τον 20 ^ο στον 21 ^ο αιώνα	20
2.2.1. Από το μοντέλο της παραδοσιακής βιβλιοθήκης στη σύγχρονη υβριδική και στην ψηφιακή βιβλιοθήκη.....	20
2.2.2. Η εξέλιξη των Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών	22
2.2.3. Η εξέλιξη του ρόλου του βιβλιοθηκονόμου	23
2.3. Νέες τάσεις στις Ακαδημαϊκές Βιβλιοθήκες -- Χρήση ηλεκτρονικών μέσων και Τεχνολογιών Πληροφορίας και Επικοινωνίας	25

2.4. Η Ακαδημαϊκή Βιβλιοθήκη ως οργανισμός διαχείρισης γνώσης και μάθησης.....	28
3. Επιμόρφωση και Εργασιακό Περιβάλλον Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών.....	30
3.1. Συνθήκες που επιβάλλουν την επιμόρφωση στις Ακαδημαϊκές Βιβλιοθήκες.	30
3.2. Η εξέλιξη της επιμόρφωσης των διοικητικών υπαλλήλων των Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών.....	32
3.2.1 Η εξέλιξη στον διεθνή και ευρωπαϊκό χώρο	32
3.2.2. Η εξέλιξη στην Ελλάδα	34
3.3. Φορείς σχεδιασμού, οργάνωσης και υλοποίησης επιμορφωτικών προγραμμάτων.....	37
3.3.1. Φορείς στον διεθνή και ευρωπαϊκό χώρο	37
3.4. Μορφές προσλαμβανόμενης επιμόρφωσης.....	40
4. Οι Διοικητικοί Υπάλληλοι των Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών και ο Εργασιακός τους Ρόλος.....	42
4.1. Συγκριτικά στοιχεία για τους διοικητικούς υπάλληλους των ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών και των Βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ.	42
4.1.1. Υποχρεώσεις, απαιτούμενα προσόντα και ικανότητες διοικητικών υπαλλήλων των Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών	45
4.2. Οργανωτική δομή και στελέχωση της Κεντρικής Βιβλιοθήκης, των Θεματικών και των Περιφερειακών Βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ.....	49
4.3. Αρμοδιότητες / Καθήκοντα των Τμημάτων της ΒΚΠ του ΑΠΘ	52
4.3.1. Αρμοδιότητες / καθήκοντα Διευθυντή/τριας.....	52
4.3.2. Αρμοδιότητες / καθήκοντα Γραμματείας – Γραφείο Προσωπικού	53
4.3.3. Αρμοδιότητες / καθήκοντα Τμήματος Διοικητικής Υποστήριξης.....	53
4.3.4. Αρμοδιότητες / καθήκοντα Τμήματος Συλλογών.....	54
4.3.5. Αρμοδιότητες / καθήκοντα Τμήματος Υπηρεσιών προς τους Χρήστες.....	55
4.3.6. Αρμοδιότητες / καθήκοντα Τμήματος Συστημάτων και Τεχνολογίας	56
4.3.7. Αρμοδιότητες / καθήκοντα Θεματικών Βιβλιοθηκών	57
4.3.8. Αρμοδιότητες / καθήκοντα Περιφερειακών και Θεματικών Βιβλιοθηκών	57
4.3.9. Αρμοδιότητες / καθήκοντα Φοιτητικού αναγνωστηρίου.....	57
5. Η Διαδικασία Διερεύνησης Εκπαιδευτικών Αναγκών	58
5.1. Προσδιορισμός της έννοιας «ανάγκη»	58

5.2.	Προσδιορισμός της έννοιας «εκπαιδευτική ανάγκη».....	60
5.3.	Η διαδικασία της διερεύνησης επιμορφωτικών αναγκών	61
5.3.1.	Αναγκαιότητα και στόχοι της διερεύνησης επιμορφωτικών αναγκών	62
5.3.2.	Η μεθοδολογία της διερεύνησης των επιμορφωτικών αναγκών.....	64
5.3.3.	Φάσεις διερεύνησης επιμορφωτικών αναγκών.....	66

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ-ΕΡΕΥΝΑ

6.	Επισκόπηση Συναφών Ερευνών στη Βιβλιογραφία	69
6.1.	Συναφείς έρευνες στον διεθνή χώρο	69
6.2.	Συναφείς έρευνες στην Ελλάδα.....	72
7.	Σκοπός και Μεθοδολογία της Έρευνας	75
7.1.	Σκοπός και στόχοι της έρευνας	75
7.2.	Περιγραφή και τεκμηρίωση της μεθοδολογίας της έρευνας	76
7.2.1.	Ο πληθυσμός και το δείγμα της έρευνας	76
7.2.2.	Σχεδιασμός της έρευνας.....	78
7.2.3.	Το ερωτηματολόγιο ως εργαλείο έρευνας	80
7.2.4.	Εγκυρότητα και αξιοπιστία έρευνας.....	83
7.2.5.	Διαδικασία διεξαγωγής της έρευνας.....	84
7.2.6.	Δεοντολογία της έρευνας.....	86
7.2.7.	Μέθοδος ανάλυσης των ερευνητικών δεδομένων	86
8.	Τα Αποτελέσματα της Έρευνας.....	87
8.1.	Περιγραφική Ανάλυση	88
8.1.1.	Η φυσιγνωμία (προφίλ) των συμμετεχόντων	88
8.1.2.	Οι στάσεις και οι απόψεις των συμμετεχόντων για την επιμόρφωση	93
8.1.3.	Εμπειρία επιμορφωτικών προγραμμάτων και βαθμός ικανοποίησης.....	99
8.2.	Διερεύνηση Συσχετίσεων	112
8.2.1.	Επιμορφωτικές ανάγκες και Φύλο.....	112
8.2.2.	Επιμορφωτικές ανάγκες και Ηλικία	113

8.2.3. Επιμορφωτικές ανάγκες και Επίπεδο μόρφωσης.....	114
8.2.4. Επιμορφωτικές ανάγκες και Κατηγορία Προσωπικού	115
8.2.5. Επιμορφωτικές ανάγκες και Υπηρεσιακή Θέση.....	116
8.2.6. Επιμορφωτικές ανάγκες και Εργασιακή Σχέση.....	116
8.2.7. Επιμορφωτικές ανάγκες και Διάστημα εργασίας	116
9. Τα Συμπεράσματα της Έρευνας – Συζήτηση.....	118
9.1. Συμπεράσματα για το Ερευνητικό Ερώτημα 1.....	118
9.2. Συμπεράσματα για το Ερευνητικό Ερώτημα 2.....	121
9.3. Συμπεράσματα για το Ερευνητικό Ερώτημα 3.....	124
9.4. Συμπεράσματα για το Ερευνητικό Ερώτημα 4.....	127
10. Περιορισμοί της έρευνας.....	128
11. Γενικές Διαπιστώσεις – Προτάσεις για μελλοντικές ερευνητικές προσεγγίσεις	129
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	132
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι.....	147
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ.....	154

Σχεδιαγράμματα

Σχεδιάγραμμα 1: Η Εξέλιξη του Εργασιακού Ρόλου του Βιβλιοθηκονόμου	24
Σχεδιάγραμμα 2: Προτεινόμενο Οργανόγραμμα Βιβλιοθήκης Α.Π.Θ.	52

Πίνακες

Πίνακας 1: Διευθυντές και Προϊστάμενοι Τμημάτων Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών	42
Πίνακας 2: Βιβλιοθηκονόμοι Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών.....	42
Πίνακας 3: Βιβλιοθηκονόμοι Α.Π.Θ.....	43
Πίνακας 4: Βιβλιοθηκονομικές Εργασίες χωρίς Πτυχίο Βιβλιοθηκονομίας ή Αρχειονομίας	43
Πίνακας 5: Βιβλιοθηκονομικές Εργασίες χωρίς Πτυχίο Βιβλιοθηκονομίας ή Αρχειονομίας στις Βιβλιοθήκες του Α.Π.Θ.	44
Πίνακας 6: Πληροφορικοί Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών	44

Πίνακας 7: Πληροφορικοί Βιβλιοθηκών Α.Π.Θ.	44
Πίνακας 8: Επαγγελματικά Προσόντα Βιβλιοθηκονόμου	48
Πίνακας 9: Γενικά Προσόντα Βιβλιοθηκονόμου	49
Πίνακας 10: Αντιστοίχιση Ειδών Επιμορφωτικών Αναγκών με Μεθόδους Συλλογής Πληροφοριών	65
Πίνακας 11: Η κατανομή των διοικητικών υπαλλήλων των Βιβλιοθηκών του ΑΠΘ ανά κατηγορία προσωπικού	77
Πίνακας 12: Έλεγχος αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου	84
Πίνακας 13: Δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων στην έρευνα.....	93
Πίνακας 14: Βαθμός που θεωρείται απαραίτητη η διαρκής επιμόρφωση.....	94
Πίνακας 15: Συχνότητα παρακολούθησης επιμορφωτικών προγραμμάτων	94
Πίνακας 16: Βαθμός επιρροής παραγόντων στην στάση ως προς την επιμόρφωση....	95
Πίνακας 17: Θετικότερη στάση ως προς την επιμόρφωσή ή όχι τα τελευταία 5 χρόνια	96
Πίνακας 18: Κίνητρα και βαθμός προτροπής τους για συμμετοχή σε επιμορφωτικά προγράμματα	97
Πίνακας 19: Λόγοι που εμποδίζουν τη συμμετοχή σε επιμορφωτικά προγράμματα.....	98
Πίνακας 20: Βαθμός ανταπόκρισης προγραμμάτων επιμόρφωσης στις ανάγκες και στις απαιτήσεις των συμμετεχόντων την τελευταία πενταετία.....	102
Πίνακας 21: Συνολική κατάταξη των θεμάτων επιμόρφωσης και του βαθμού της ανάγκης τους από τους συμμετέχοντες.....	108
Πίνακας 22: Βαθμός αποτελεσματικότητας διαφόρων τρόπων διεξαγωγής επιμορφωτικών προγραμμάτων.....	111
Πίνακας 23α: Επιμορφωτικές Ανάγκες και Φύλο (Μ.Ο, Τυπική, Απόκλιση, Τυπικό Σφάλμα)	151
Πίνακας 23β: Επιμορφωτικές Ανάγκες και Φύλο (t-test)	153
Πίνακας 24α: Επιμορφωτικές Ανάγκες και Ηλικία (Μ.Ο., Τυπική Απόκλιση, Τυπικό Σφάλμα).....	157
Πίνακας 24β: Επιμορφωτικές Ανάγκες και Ηλικία (one-way ANOVA).....	162
Πίνακας 25: Επιμορφωτικές Ανάγκες και Επίπεδο Μόρφωσης (one-way ANOVA).....	166
Πίνακας 26: Επιμορφωτικές Ανάγκες και Κατηγορία Προσωπικού (one-way ANOVA)...	169
Πίνακας 27: Επιμορφωτικές Ανάγκες και Υπηρεσιακή Θέση (one-way ANOVA)	172

Πίνακας 28: Επιμορφωτικές Ανάγκες και Εργασιακή Σχέση (one-way ANOVA)	176
Πίνακας 29: Επιμορφωτικές Ανάγκες και Εργασιακή Σχέση (one-way ANOVA)	179

Γραφήματα

Γράφημα 1: Κατανομή των συμμετεχόντων στην έρευνα κατά φύλο	88
Γράφημα 2: Κατανομή των συμμετεχόντων στην έρευνα κατά ηλικία	89
Γράφημα 3: Κατανομή των συμμετεχόντων στην έρευνα κατά επίπεδο μόρφωσης	90
Γράφημα 4: Κατανομή των συμμετεχόντων στην έρευνα κατά κατηγορία προσωπικού.....	90
Γράφημα 5: Κατανομή των συμμετεχόντων στην έρευνα κατά υπηρεσιακή θέση	91
Γράφημα 6: Κατανομή των συμμετεχόντων στην έρευνα κατά εργασιακή σχέση	92
Γράφημα 7: Κατανομή των συμμετεχόντων στην έρευνα κατά διάστημα εργασίας.....	92
Γράφημα 9: Παρακολούθηση προγραμμάτων επιμόρφωσης	99
Γράφημα 10: Αντικείμενα Παρακολούθησης προγραμμάτων επιμόρφωσης την τελευταία πενταετία	100
Γράφημα 11: Διάρκεια παρακολούθησης μεγαλύτερου εκπαιδευτικού προγράμματος την τελευταία πενταετία.....	101
Γράφημα 12: Σημαντικότητα συμμετοχής σε επιμορφωτικά προγράμματα.....	103
Γράφημα 13: Δέκα δημοφιλέστερες επιμορφωτικές ανάγκες των συμμετεχόντων στην έρευνα.....	109
Γράφημα 14: Βαθμολόγηση μέτρων για την διασφάλιση της ικανοποίησης των αναγκών από τα επιμορφωτικά προγράμματα.....	111

Κατάλογος Συντομογραφιών

Α.Ε.Ι. :	Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα
Α.Π.Θ. :	Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Μακεδονίας
Β.Κ.Π. :	Βιβλιοθήκη και Κέντρο Πληροφόρησης
Δ.Ε. :	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση
Δ.Ε.Π. :	Διδακτικό Ερευνητικό Προσωπικό
Ε.Κ.Δ.Δ.Α. :	Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης

Ε.ΚΕ.ΠΙ.Σ. :	Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης
Ε.Κ.Τ. :	Ευρωπαϊκό Κοινοτικό Ταμείο
Ε.Ε.Β.:	Ένωση Ελλήνων Βιβλιοθηκονόμων
ΕΛ.ΚΕ.ΠΑ. :	Ελληνικό Κέντρο Παραγωγικότητας
Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. :	Επιχειρησιακό Πρόγραμμα για την Εκπαίδευση και την Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση
Ι.Δ.Ε.:	Ινστιτούτο Διαρκούς Επιμόρφωσης
ΙΝ.ΕΠ. :	Ινστιτούτο Επιμόρφωσης
Ε.Σ.Π.Α.:	Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς
Κ.Ε.Κ. :	Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης
Κ.Π.Σ. :	Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης
Μ.Ο. :	Μέσο Όρος
Μ.Ο.Π.Α.Β. :	Μονάδα Ολικής Ποιότητας Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών
Ν. :	Νόμος
Ν.Π.Δ.Δ. :	Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου
Π.Δ. :	Προεδρικό Διάταγμα
Π.Ε. :	Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση
Σ.Ε.Α.Β.:	Σύλλογος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών
Τ.Ε.:	Τεχνολογική Εκπαίδευση
Τ.Ε.Ι. :	Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα
Τ.Π.Ε. :	Τεχνολογίες Πληροφορίας και Επικοινωνίας
Υ.Π.:	Υποχρεωτική Εκπαίδευση
Φ.Ε.Κ.:	Φύλλο Εφημερίδας της Κυβερνήσεως
Ο.Ο.Σ.Α. :	Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και ανάπτυξης
CEDEFOP :	European Centre for the Development of Vocational Training
HEAL-LINK :	Hellenic Academic Libraries-LINK
IFLA:	International Federation of Library Associations
ISO:	International Organization for Standardization, Διεθνής Οργανισμός Προτυποποίησης
OPACs :	On-line Public Access Catalogues
UNESCO :	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στις αρχές του 21^{ου} αιώνα, η ραγδαία εισβολή των τεχνολογικών καινοτομιών, του διαδικτύου και του εκρηκτικού όγκου πληροφοριών επέφερε ποικίλες μεταβολές στο χώρο των βιβλιοθηκών, με αποτέλεσμα τη διαμόρφωση μιας νέας πληροφοριακής πραγματικότητας. Η ψηφιακή πραγματικότητα χαρακτηρίζεται από τη ρευστότητα της πληροφορίας, που οδηγεί στη διαμόρφωση νέων τάσεων και προτύπων για τον επάγγελμα του βιβλιοθηκονόμου και επιστήμονα της πληροφόρησης (Ανδρέου & Γαϊτάνου, 2008), γεγονός που καθιστά αναγκαίο τον επαναπροσδιορισμό του ρόλου των υπαλλήλων των βιβλιοθηκών.

Καθώς το νέο μαθησιακό περιβάλλον παρουσιάζει αυξημένη ποικιλομορφία στη μετάδοση της γνώσης, επισημαίνεται και η αύξηση του ρυθμού ανάπτυξης του κλάδου της Βιβλιοθηκονομίας και Επιστήμης της Πληροφόρησης. Το επάγγελμα του βιβλιοθηκονόμου είναι πλέον αρκετά ευμετάβλητο, κινούμενο στα πλαίσια ενός μεταβαλλόμενου περιβάλλοντος πληροφόρησης. Έτσι, ο σύγχρονος βιβλιοθηκονόμος οφείλει να αναπτύσσει διαρκώς νέες επαγγελματικές δεξιότητες, για να αντιμετωπίζει με επιτυχία τις προκλήσεις της ψηφιακής πραγματικότητας. Η συνεχιζόμενη εκπαίδευση στο χώρο της Βιβλιοθηκονομίας και Επιστήμης της Πληροφόρησης είναι η εκπαίδευση που ακολουθεί το βασικό πτυχίο, συμβάλλοντας έτσι στη συνεχή απόκτηση γνώσεων (Jones, 1977). Είναι πολύ σημαντική, γιατί κατά κάποιο τρόπο αυτή συντονίζει τις ποικίλες τυπικές και άτυπες μαθησιακές εμπειρίες των ενήλικων επαγγελματιών (Weingand, 1991).

Η επιμόρφωση του προσωπικού, μια πλευρά της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης, έχει αναγνωριστεί από πολύ νωρίς ως μια βασική και απαραίτητη διαδικασία μάθησης στο επάγγελμα της βιβλιοθηκονομίας. Δεδομένων των διαρκών εξελίξεων, υπάρχει ανάγκη για δια βίου μάθηση και συνεχή επιμόρφωση, με σκοπό την προσαρμογή του προσωπικού σε αυτές τις εξελίξεις που επιδέχεται το επιστημονικό του περιβάλλον. Ένας τρόπος για να αντιμετωπιστεί αυτή η πρόκληση είναι να εκπαιδευτούν οι βιβλιοθηκονόμοι και να αναπτυχθούν με έναν πιο δομημένο, συνεπή και συστηματικό τρόπο που θα είναι βασισμένος σε μια κατάλληλη διερεύνηση αναγκών επιμόρφωσης ή κατάρτισης.

Στο χώρο της εκπαίδευσης όπου σημειώνονται συχνές αλλαγές και μεταρρυθμίσεις, η διερεύνηση αναγκών επιμόρφωσης των εργαζομένων αποτελεί απαραίτητη διαδικασία,. Επομένως, γίνεται σαφές πως στις ακαδημαϊκές βιβλιοθήκες που καταλαμβάνουν κομβική θέση στην εκπαιδευτική διαδικασία, πρέπει να πραγματοποιείται συνεχής επιμόρφωση του προσωπικού σε νέες κατευθύνσεις. Οι ακαδημαϊκοί βιβλιοθηκονόμοι χρειάζονται περισσότερη γνώση και ικανότητα να εφαρμόσουν σύγχρονες στρατηγικές διαχείρισης και τεχνικές, για την εξασφάλιση της αποτελεσματικής εξυπηρέτησης των νέων αναγκών των χρηστών και της σωστής χρήσης των πολύπλοκων ηλεκτρονικών πηγών και άλλων υλικών πόρων.

Ο όρος «Συνεχής Επαγγελματική Επιμόρφωση» στη Βιβλιοθηκονομία αφορά στη συστηματική και διαρκή προσπάθεια των επαγγελματιών του κλάδου να εξελίξουν και να διευρύνουν τις τεχνικές, εννοιολογικές, ανθρώπινες, παιδαγωγικές και τις δεξιότητες επικοινωνίας, γνώσεις διαχείρισης έργου και νομικών διαδικασιών (Cultural Applications: Local Institutions Mediating Electronic Resource Areas, 2006). Η διαρκής εισαγωγή νέων στοιχείων και νέων πρωτοποριακών μοντέλων στο χώρο των Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών δεν θα πρέπει να τρομάζει τους επαγγελματίες της πληροφόρησης, αλλά να λαμβάνεται από αυτούς ως μια ευκαιρία για την συλλογή νέων εφοδίων. Ο βιβλιοθηκονόμος οφείλει, με κριτική πάντοτε στάση, να αξιολογεί κάθε νέα αλλαγή ή εξέλιξη στο χώρο των βιβλιοθηκών και να υποβάλλει τον εαυτό του στη διαδικασία της συνεχούς επιμόρφωσης.

Στην παρούσα μελέτη επιχειρείται η διερεύνηση των επιμορφωτικών αναγκών των διοικητικών υπαλλήλων της Κεντρικής Βιβλιοθήκης, των Περιφερειακών και των Θεματικών Βιβλιοθηκών του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης. Επιπλέον, μέσα από αυτήν τη μελέτη επιχειρείται να διαπιστωθεί κατά πόσο οι διοικητικοί υπάλληλοι των βιβλιοθηκών του ΑΠΘ θεωρούν απαραίτητη τη διαρκή επιμόρφωση, να διερευνηθούν οι λόγοι που πιστεύουν ότι τους ωθούν ή τους απωθούν να επιμορφωθούν, να προσδιοριστεί η εμπειρία τους σε επιμορφωτικά προγράμματα την τελευταία πενταετία και να εντοπιστούν οι τρόποι που θεωρούν ότι μπορούν τα επιμορφωτικά προγράμματα να γίνουν πιο ελκυστικά και αποτελεσματικά.

Η εργασία χωρίζεται σε δύο μέρη. Το πρώτο μέρος περιλαμβάνει τη θεωρητική προσέγγιση στην οποία βασίστηκε η έρευνα, ώστε η τελευταία να εξελιχθεί ομαλά. Στο 1^ο Κεφάλαιο περιγράφεται ο σκοπός, η σημασία και το

περιεχόμενο της μελέτης και επιχειρείται η εννοιολογική αποσαφήνιση και ο καθορισμός βασικών όρων του πεδίου της *Εκπαίδευσης Ενηλίκων* που ελήφθησαν υπόψη κατά τη διεξαγωγή της παρούσας μελέτης. Στο 2^ο Κεφάλαιο γίνεται μια σύντομη ιστορική αναδρομή της εξέλιξης της ακαδημαϊκής βιβλιοθήκης από τις πρώτες μορφές εμφάνισής της έως και σήμερα και αναλύεται ο ρόλος της ως οργανισμού διαχείρισης γνώσης και μάθησης. Στο 3^ο Κεφάλαιο περιγράφεται η σημασία της επιμόρφωσης στο χώρο των Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών και η εξέλιξή της στον διεθνή και ελληνικό χώρο. Επίσης, παρουσιάζονται οι φορείς σχεδιασμού, υλοποίησης και οργάνωσης επιμορφωτικών προγραμμάτων, καθώς και οι φορείς προσλαμβανόμενης επιμόρφωσης. Στο 4^ο Κεφάλαιο παρουσιάζονται συγκριτικά στοιχεία για τους διοικητικούς υπαλλήλους των ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών και των Βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ., καθώς και η στελέχωση των τελευταίων και οι αρμοδιότητες των διοικητικών τους υπαλλήλων τους. Τέλος στο 5^ο Κεφάλαιο αποσαφηνίζονται εννοιολογικά οι όροι *ανάγκη* και *εκπαιδευτική ανάγκη* και αναλύεται η διαδικασία της διερεύνησης των επιμορφωτικών αναγκών.

Το δεύτερο μέρος περιλαμβάνει την εμπειρική προσέγγιση της παρούσας μελέτης. Στο 6^ο Κεφάλαιο επιχειρείται η παρουσίαση των πιο πρόσφατων και συναφών ερευνών στον διεθνή χώρο και στην Ελλάδα. Στο 7^ο Κεφάλαιο περιλαμβάνεται ο σκοπός, οι στόχοι και η μεθοδολογία της έρευνας. Πιο συγκεκριμένα, αναλύεται ο πληθυσμός και το δείγμα της έρευνας, ο σχεδιασμός και το ερωτηματολόγιο της έρευνας, η εγκυρότητα και η αξιοπιστία της έρευνας, η διαδικασία διεξαγωγής και η δεοντολογία της έρευνας και η μέθοδος που αναλύονται τα ερευνητικά δεδομένα. Στο 8^ο Κεφάλαιο παρουσιάζονται αναλυτικά τα αποτελέσματα της έρευνας που παρήχθησαν από την περιγραφική ανάλυση και από την διερεύνηση των συσχετίσεων σύμφωνα με τα ερευνητικά ερωτήματα. Στο 9^ο Κεφάλαιο καταγράφονται τα συμπεράσματα επί των αποτελεσμάτων της έρευνας. Στο 10^ο Κεφάλαιο περιγράφονται οι περιορισμοί της έρευνας και στο 11^ο διατυπώνονται προτάσεις για μελλοντικές εργασίες.

Στο Παράρτημα I που ακολουθεί περιλαμβάνεται το εργαλείο συλλογής των εμπειρικών δεδομένων, με τη συνοδευτική επιστολή προς τους διοικητικούς υπαλλήλους των Βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ. Τέλος, στο Παράρτημα II παρουσιάζονται οι αναλυτικοί πίνακες της διερεύνησης συσχετίσεων, όπως αυτοί προέκυψαν από το στατιστικό πρόγραμμα SPSS.

Μέρος Πρώτο
Θεωρητική Προσέγγιση

1. Σκοπός, Σημασία και Περιεχόμενο της Μελέτης

1.1. Σκοπός και σημασία της μελέτης

Η ανάπτυξη της τεχνολογίας της πληροφόρησης και ο αυτοματισμός πολλών τεχνικών λειτουργιών των βιβλιοθηκών απαιτεί εξελιγμένους επαγγελματίες στις βιβλιοθήκες, που θα μπορούν να προσφέρουν βελτιωμένες υπηρεσίες πληροφόρησης. Αναδύεται η ανάγκη για επαναπροσδιορισμό του επαγγέλματος του βιβλιοθηκονόμου και για αλλαγή της σύνθεσης του προσωπικού των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών. Ορισμένες ενέργειες που διαχειρίζονταν επαγγελματίες βιβλιοθηκονόμοι ανατίθενται σε νέο υποστηρικτικό προσωπικό, και οι πρώτοι πρέπει να προσαρμοστούν σε λειτουργίες και υπηρεσίες του νέου περιβάλλοντος (Oberberg, 1992; Cravey, 1991).

Τα παραπάνω γεγονότα καθιστούν απαραίτητη τη συνεχιζόμενη εκπαίδευση του προσωπικού των βιβλιοθηκών για την επαγγελματική εξέλιξή του. Οι βασικοί στόχοι της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης του βιβλιοθηκονόμου από τη δεκαετία του '60 έως σήμερα παραμένουν ίδιοι. Όπως ο Houle (1967) αναφέρει είναι οι εξής:

- η συνεχής ενημέρωση και απόκτηση επαγγελματικών γνώσεων
- η προσαρμογή στα νέα δεδομένα και τις νέες αντιλήψεις του επαγγέλματος
- η συνεχής μελέτη των βασικών αρχών του επαγγέλματος
- η προσωπική και η επαγγελματική ανάπτυξη

Η ανάγκη για επαγγελματική εξέλιξη του βιβλιοθηκονόμου θεωρείται πολύ πιο επιτακτική σήμερα λόγω των συνεχών αλλαγών που συντελούνται στο χώρο της βιβλιοθηκονομίας. Σύμφωνα με τον Anthony (1999), το προσωπικό των βιβλιοθηκών πρέπει να ανανεώνει συνεχώς τις γνώσεις και δεξιότητές του, για να είναι σε θέση:

- να αντιμετωπίζει τις αυξανόμενες και μεταβαλλόμενες ανάγκες των χρηστών
- να χρησιμοποιεί αποτελεσματικά νέες και πολυπλοκότερες τεχνολογίες
- να προσαρμόζεται σ' ένα περιβάλλον που χαρακτηρίζεται από διαρκή μεταβολή.

Οι Nicholson και Bridgland (1991) προσθέτουν ότι οι προκλήσεις που επιβάλλουν τη συνεχιζόμενη εκπαίδευση των υπαλλήλων των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών, πέρα από τις παραπάνω, είναι οι εξής:

- η αύξηση των μορφών με τις οποίες είναι διαθέσιμη η γνώση
- η αναγκαιότητα για αναβάθμιση τον τομέα της εξειδίκευσης
- η πίεση που δέχονται οι βιβλιοθηκονόμοι να ανταγωνιστούν άλλες ομάδες επαγγελματιών που παρέχουν πληροφόρηση
- η αναγκαιότητα για καλλιέργεια επαγγελματικής συνείδησης και συναίσθησης ευθύνης στους εργαζομένους που οδηγούν στην επιθυμία για εξέλιξη
- η ποιότητα στην εξυπηρέτηση των χρηστών των βιβλιοθηκών
- η απαίτηση των χρηστών να έχουν οι βιβλιοθηκονόμοι δεξιότητες στη συλλογή των πληροφοριών μέσα από τα διάφορα ηλεκτρονικά δίκτυα, άρα αναγκαιότητα για επέκταση των γνώσεων και των δεξιοτήτων τους.

Πλήθος ερευνών σχετικά με την επιμόρφωση ανέδειξαν την αναγκαιότητα ειδικού σχεδιασμού για κάθε επιμορφωτικό πρόγραμμα, και μάλιστα με τη συμμετοχή στο σχεδιασμό των ίδιων των επιμορφωμένων, οι οποίοι έχουν ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, εμπειρίες και ανάγκες (Δούκας, Βαβουράκη, Θωμοπούλου, Κούτρα, & Σμυρνιοτοπούλου, 2008; Μπατσούτα & Παπαγιαννίδου, 2006). Μια ακόμα σημαντική προϋπόθεση για την αποτελεσματική εκπαίδευση ενηλίκων είναι ότι το περιεχόμενο των επιμορφωτικών προγραμμάτων πρέπει να συνάδει με τις ανάγκες και τις εμπειρίες των εκπαιδευομένων (Βεργίδης, 1998; Κόκκος, 2005). Επίσης, είναι απαραίτητο να σχεδιαστούν προγράμματα επιμόρφωσης από αρμόδιους φορείς και να υπάρχει εσωτερική αξιολόγηση και επανασχεδιασμός τους, ώστε να καλύπτουν αφενός μεν τις εκάστοτε επιμορφωτικές ανάγκες, αφετέρου δε το συνεχώς μεταβαλλόμενο εσωτερικό και εξωτερικό περιβάλλον των Βιβλιοθηκών.

Το θέμα της διερεύνησης των επιμορφωτικών αναγκών των υπαλλήλων των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών έχει απασχολήσει αρκετούς μελετητές σε διεθνές επίπεδο (Abba & Dawha, 2009; Maesaroh & Genoni, 2010; Ondari-Okemwa, 2000; Ramalibana, 2005; Saechan, 2005; Schrader, Shiri, & Williamson, 2012; Smith, 2002)¹. Στην Ελλάδα, παρόλο που έχουν γίνει αναφορές για το συγκεκριμένο θέμα σε αρκετά ακαδημαϊκά συνέδρια και ημερίδες, υπάρχει έλλειψη δημοσιευμένων ερευνών που αφορούν τις επιμορφωτικές ανάγκες των υπαλλήλων μεμονωμένης βιβλιοθήκης, εκτός από μία έρευνα της Πολυμεράκη (2011) που εξετάζει τις επιμορφωτικές ανάγκες των διοικητικών υπαλλήλων της Βιβλιοθήκης του Πανεπιστημίου

¹ Για αυτές τις μελέτες θα γίνει αναλυτική αναφορά στο «Κεφάλαιο 6» της παρούσας εργασίας.

Μακεδονίας. Επομένως, η πραγματοποίηση της έρευνας αυτής έχει μεγάλη σημασία, διότι θα διερευνήσει τις επιμορφωτικές ανάγκες των διοικητικών υπαλλήλων του συνόλου των βιβλιοθηκών του μεγαλύτερου εκπαιδευτικού ιδρύματος της Ελλάδας, δηλαδή του Α.Π.Θ., θα ανιχνεύσει την επίδραση δημογραφικών παραγόντων στη διαμόρφωση αυτών των αναγκών τους, και θα προσφέρει χρήσιμη πληροφόρηση στην ελληνική ακαδημαϊκή κοινότητα.

Τα αποτελέσματα της έρευνας θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν:

- για τη βελτίωση των σχημάτων επιμόρφωσης και την οργάνωση συστηματικών και πολύπλευρων επιμορφωτικών προγραμμάτων με ευθύνη των ίδιων των εργαζομένων των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών, ώστε να ανταποκρίνονται στις ανάγκες του σύγχρονου εργαζομένου της ακαδημαϊκής βιβλιοθήκης
- από τους σχεδιαστές επιμορφωτικών προγραμμάτων για το ανθρώπινο δυναμικό των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών
- από μελλοντικούς ερευνητές που θα ασχοληθούν με το θέμα της επιμόρφωσης του προσωπικού των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών και την αποσαφήνιση της αναγκαιότητας της ενδοϋπηρεσιακής επιμόρφωσης
- για τη δημιουργία μιας πιο ολοκληρωμένης εικόνας των επιμορφωτικών αναγκών των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών της Ελλάδας μέσα από μια σύγκριση με πρόσφατες έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί σε άλλα ιδρύματά της
- για τη βελτίωση της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης του προσωπικού των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών, ώστε αυτές να αποτελέσουν μια πιο ισχυρή δύναμη στην κοινωνία.

Πέρα όμως από τα προαναφερθέντα οφέλη, από τη διεξαγωγή της έρευνας θα ωφεληθούν και οι συμμετέχοντες σε αυτή. Πιο συγκεκριμένα, οι διοικητικοί υπάλληλοι των βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ. αναμένεται να ανακαλύψουν ελλείψεις και αδυναμίες τους, γεγονός που θα τους οδηγήσει στην επαγγελματική αυτοεπίγνωση και στη δυνατότητα προσωπικής βελτίωσης στο χώρο εργασίας τους. Τέλος, η ίδια η ερευνήτρια θα αποκομίσει εξίσου μεγάλα οφέλη, τα οποία θα τη βοηθήσουν στην μετέπειτα επαγγελματική της πορεία και εξέλιξη ως βιβλιοθηκονόμου, και αργότερα ίσως ως οργανώτριας επιμορφωτικών προγραμμάτων βιβλιοθηκών ή εκπαιδύτριας σε αυτά.

Κύριος στόχος της προτεινόμενης έρευνας είναι να διερευνηθούν οι επιμορφωτικές ανάγκες των διοικητικών υπαλλήλων της Κεντρικής Βιβλιοθήκης, των Περιφερειακών και των Θεματικών Βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ., όπως τις καθορίζουν και τις αξιολογούν οι ίδιοι, και να εξετάσει αν κάποιοι παράγοντες έχουν στατιστικά σημαντική επίδραση στη διαμόρφωση αυτών των αναγκών. Τέτοιοι παράγοντες είναι το φύλο, η ηλικία, το επίπεδο μόρφωσης, η κατηγορία προσωπικού, η υπηρεσιακή θέση, το είδος της εργασιακής σχέσης και το διάστημα εργασίας στον φορέα απασχόλησης, οι οποίοι αποτελούν σημαντικές μεταβλητές που συνδέονται με κάθε τύπο κατάρτισης (Petridou & Spathis, 2001).

Πιο συγκεκριμένα οι επιμέρους στόχοι της έρευνας είναι:

- να καταγραφεί η άποψη των διοικητικών υπαλλήλων της Κεντρικής Βιβλιοθήκης, των Περιφερειακών και των Θεματικών Βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ. αναφορικά με την επιμόρφωση και να αποτυπωθεί η σημασία που αποδίδουν σε αυτήν
- να διερευνηθεί η ύπαρξη και η φύση της επιμόρφωσης που προσλαμβάνουν
- να διερευνηθούν τα αντικείμενα πάνω στα οποία οι διοικητικοί υπάλληλοι των βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ. έχουν ανάγκη επιμόρφωσης, καθώς και το μέγεθος της ανάγκης ανά αντικείμενο.
- να αποτυπωθεί η άποψη των διοικητικών υπαλλήλων των βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ. αναφορικά με την ελκυστικότητα και βελτίωση των επιμορφωτικών προγραμμάτων.

Η μελέτη βασίστηκε σε ποσοτικές μεθόδους έρευνας με κύριο μέσο συλλογής πληροφοριών ένα ερωτηματολόγιο έρευνας. Αφού διεξήχθη αρχικά πιλοτική έρευνα σε μικρό δείγμα της ομάδας στόχου, με αποστολή ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου μέσω ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου, παρατηρήθηκε ότι η ανταπόκριση ήταν μικρή. Έτσι, στην πρώτη φάση της κυρίως έρευνας το ερωτηματολόγιο αποστάλθηκε από την ερευνήτρια μέσω ηλεκτρονικής αλληλογραφίας προσωπικά σε κάθε διοικητικό υπάλληλο των Βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ., και οι απαντήσεις ήταν αναμενόμενα λίγες. Έτσι, σε δεύτερη φάση διανεμήθηκε στο χώρο εργασίας για όσους δεν ανταποκρίθηκαν στην πρώτη φάση. Με τη διενέργεια της συγκεκριμένης εμπειρικής έρευνας συλλέχθηκαν σημαντικά στοιχεία σχετικά με τις επιμορφωτικές ανάγκες των διοικητικών υπαλλήλων των Βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ., που εκτιμάται ότι θα

προσφέρουν πολύτιμη βοήθεια στη επίτευξη των στόχων των Βιβλιοθηκών μέσω του σχεδιασμού κατάλληλων επιμορφωτικών προγραμμάτων για την ομάδα στόχο.

1.2. Εννοιολογική αποσαφήνιση βασικών όρων

Στη συγκεκριμένη ενότητα του κεφαλαίου επιχειρείται η εννοιολογική αποσαφήνιση και ο καθορισμός βασικών όρων του πεδίου της *Εκπαίδευσης Ενηλίκων*, οι οποίοι λαμβάνονται υπόψη κατά τη διεξαγωγή της παρούσας μελέτης. Παρόλο που οι περισσότεροι από αυτούς τους όρους είναι πολυσυζητημένοι και γνωστοί, ωστόσο, θεωρείται σκόπιμο και αναγκαίο να πραγματοποιηθεί μια σύντομη περιγραφή και προσεχτική οριοθέτησή τους, διότι υπάρχει μια πληθώρα συναφών όρων που αφορούν εκπαιδευτικές δραστηριότητες των ενηλίκων (Jarvis, 2004; Καραλής, 2003; Κόκκος, 1999, Rogers, 1999), και κατ' επέκταση και των διοικητικών υπαλλήλων των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών. Με αυτόν τον τρόπο δίνεται η ευκαιρία στον αναγνώστη να έχει μια πιο σφαιρική και ξεκάθαρη άποψη σχετικά με την συγκεκριμένη ορολογία, ώστε να κατανοήσει την παρούσα μελέτη.

Έτσι λοιπόν, στο πεδίο της Εκπαίδευσης Ενηλίκων έχουν χρησιμοποιηθεί κατά κύριο λόγο οι έννοιες *εκπαίδευση*, *κατάρτιση*, *συνεχιζόμενη εκπαίδευση*, *επιμόρφωση* και *επαγγελματική ανάπτυξη*, για να καλύψουν την εννοιολογική αποσαφήνιση του πεδίου, το οποίο διακρίνεται για το μεγάλο εύρος του, και με αυτόν τον τρόπο η καθεμία προβάλλει τις διαφορετικές διαστάσεις του. Γι' αυτό το λόγο παρατίθενται αρχικά οι αποσαφηνίσεις των όρων αυτών και οι απόψεις διάφορων θεωρητικών.

1.2.1. Εκπαίδευση

Εκπαίδευση είναι εκείνη η συστηματική και οργανωμένη διαδικασία μάθησης, την οποία αναλαμβάνουν τόσο κρατικοί εκπαιδευτικοί φορείς όσο και φορείς των οποίων η βασική λειτουργία δεν είναι εκπαιδευτική, με την οποία ο εκπαιδευτής προσπαθεί να εξασφαλίσει στον εκπαιδευόμενο τα αγαθά της αγωγής δηλαδή γνώσεις και δεξιότητες, μέσω μια τυπικής διαδικασίας, της διδασκαλίας (Παπαλεξανδρή & Μπουραντάς, 2003). Η εκπαίδευση μπορεί όμως να παρέχεται και από απόσταση, οπότε ο ρόλος του φορέα περιορίζεται στο σχεδιασμό και στην παρακολούθηση του εκπαιδευτικού προγράμματος (Κόκκος, 2007). Προφανώς όμως με τη διαδικασία της εκπαίδευσης επιδιώκεται πέρα από τη συστηματική ανάπτυξη γνώσεων, ικανοτήτων,

δεξιοτήτων και η ανάπτυξη στάσεων και συμπεριφορών, που απαιτούνται για να γίνει μια εργασία σωστά και με ασφάλεια (Μάρδας, 2001; Χυτήρης, 2001).

Πιο συγκεκριμένα, η εκπαίδευση στην τυπική μορφή της σχετίζεται με συγκεκριμένο εκπαιδευτικό πρόγραμμα που οργανώνεται από κάποιον φορέα, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, και νοείται ως μάθηση που προκαλείται από έναν εκπαιδευτικό ή μια ομάδα εκπαιδευτικών. Στην άτυπη μορφή της παρέχεται σε χώρους εκτός εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, για παράδειγμα, στο χώρο εργασίας. Το βαθύτερο όμως νόημα της εκπαίδευσης, ανεξάρτητα από την ηλικία κατά την οποία πραγματοποιείται, συνίσταται στο ότι αποσκοπεί «στην ανάπτυξη νέων ταυτοτήτων, στη διερεύνηση νέων τρόπων ύπαρξης, πέρα από τους ήδη υπάρχοντες. Η εκπαίδευση δεν είναι απλώς και μόνο διαμορφωτική αλλά μετασχηματιστική διαδικασία» (Παπασταμάτης, 2010, σ. 21).

Ο Rogers (1999) εξηγεί ότι η εκπαίδευση συνεχίζεται σε όλη τη διάρκεια της ζωής και αποτελεί απαραίτητο στοιχείο της ίδιας της ζωής. Βέβαια, παρόλο που αποτελεί σημαντικό θεμέλιό της, δεν είναι απαραίτητο να υπάρχει από την αρχή της, δηλαδή από την παιδική ηλικία. Είναι δυνατόν να εισβάλλει σε οποιαδήποτε φάση της και να αναπτυχθεί (Dewey, 1916). Επομένως, δεν μπορεί πλέον να θεωρείται ως μια χρονικά οριοθετημένη διαδικασία, περιορισμένη στα σχολεία και υπολογισμένη με τα έτη συμμετοχής. Σύμφωνα με τους Coombs & Ahmed (όπως αναφέρεται στο United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, 2009) η εκπαίδευση είναι λοιπόν μια διαδικασία που μπορεί να εκτείνεται από την πρώιμη νηπιακή ηλικία έως την ενηλικιότητα και να περιλαμβάνει μια μεγάλη ποικιλία μεθόδων και πηγών.

Πολύ συχνά η έννοια της *εκπαίδευσης* ταυτίζεται με αυτή της *μάθησης*. Ωστόσο είναι καλό να διευκρινιστεί ότι η εκπαίδευση δεν είναι απλώς μάθηση, αν και περιλαμβάνει τη διεργασία της μάθησης. Ο Rogers (1999) εξηγεί ότι η εκπαίδευση αποτελεί κάθε προσπάθεια παροχής οργανωμένων συνθηκών για μάθηση, παροχής υποστήριξης σε όποιον θέλει να μάθει και πληροφορίας με σκοπό τη συγκρότηση της γνώσης. Με λίγα λόγια, στοχεύει στη μεγιστοποίηση της αποτελεσματικής μάθησης, έχοντας σαφή στόχο και αποβλέποντας σε συγκεκριμένο αποτέλεσμα. Πρόκειται για οργανωμένη ή σχεδιασμένη μαθησιακή δραστηριότητα που προσφέρεται από κάποιον

φορέα παροχής μάθησης, όπου σύμφωνα με τον Κόκκο (2005) οι συμμετέχοντες μαθαίνουν συνειδητά.

Ένας από τους σημαντικότερους σύγχρονους μελετητές της Εκπαίδευσης Ενηλίκων, ο Jarvis (2004), σημειώνει ότι εκπαίδευση είναι «οποιαδήποτε σχεδιασμένη σειρά περιστατικών που έχει ανθρωπιστική βάση και στοχεύει στη μάθηση και την κατανόηση από την πλευρά αυτών που συμμετέχουν» (σ. 48). Μάλιστα, η αξία των εκπαιδευόμενων και της ποιότητα της αλληλεπίδρασής τους με τους εκπαιδευτές υπερτερεί της αξίας της ίδιας της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Είναι πολύ σημαντικό ότι οι ίδιοι οι εκπαιδευόμενοι θεωρούν τους εαυτούς τους ώριμους, όπως και η κοινωνία θεωρεί το ίδιο, γεγονός βασικό που διαχωρίζει την Εκπαίδευση Ενηλίκων από αυτή των ανηλίκων.

Εν κατακλείδι, η εκπαίδευση είναι μια πολύπλοκη διαδικασία και μια προσωπική υπόθεση, καθώς οι εκπαιδευόμενοι είναι οι πρωταγωνιστές αυτής της διαδικασίας και η αποτελεσματικότητά της βρίσκεται στα χέρια τους (Κατσαλής, 2001). Η εκπαίδευση συνιστά βασικό δικαίωμα του κάθε ατόμου και θεμελιώδη υποχρέωση του κράτους, καθώς η ανάπτυξη και η ολοκλήρωση της ταυτότητας και της προσωπικότητας του κάθε ατόμου έχει πολύ μεγάλη σημασία, αφού επιδρά άμεσα στην οικονομική, πολιτισμική και πολιτική ανάπτυξη ενός τόπου (Ηλιού, 1990). Επειδή αμέσως παρακάτω ερμηνεύεται η έννοια της κατάρτισης, θεωρείται σκόπιμο να σημειωθεί ότι η εκπαίδευση σε σχέση με την κατάρτιση έχει μεγαλύτερο εύρος και βάθος, προτείνει πολλούς διαφορετικούς τρόπους σκέψης και δράσης και δίνει στους ενήλικους εκπαιδευομένους τη δυνατότητα ελεύθερων επιλογών (Rogers, 2002).

1.2.2. Κατάρτιση

Ο ορισμός των όρων εκπαίδευση και κατάρτιση έχει προβληματίσει τους περισσότερους θεωρητικούς της Εκπαίδευσης Ενηλίκων και έχει προκαλέσει σημαντικές διαφωνίες μεταξύ τους. Σύμφωνα με τα λεγόμενα του Dearden και των Barrow και Milum (όπως αναφέρονται στο Κόκκος, 2005), αλλά και άλλων θεωρητικών, οι δύο αυτές έννοιες, θα πρέπει να διαχωριστούν και η κατάρτιση θα πρέπει να τοποθετηθεί σε υποδεέστερη θέση από αυτή της εκπαίδευσης.

Αντίθετα με την εκπαίδευση, η κατάρτιση έχει περιορισμένους στόχους και κατευθύνει τους ενήλικους εκπαιδευομένους σε ένα συγκεκριμένο τρόπο εφαρμογής των γνώσεων και δεξιοτήτων που θεωρεί σωστό (Rogers, 2002). Η κατάρτιση, τονίζει

τον τεχνικό ή εισαγωγικό χαρακτήρα της εκπαίδευσης και αναφέρεται σε προσωπικό που είναι βασικό σε μια επιχείρηση ή οργανισμό και σε νεοεισερχόμενους (Παπαλεξανδρή & Μπουραντάς, 2003). Παρόμοια ο Χασάπης (2000) αναφέρει ότι είναι η εξειδικευμένη μαθησιακή δραστηριότητα που προσφέρεται έξω από το επίσημο εκπαιδευτικό σύστημα, και απευθύνεται σε ανέργους που ζητούν απασχόληση ή νεοπροσληφθέντες εργαζομένους, για να εκτελέσουν αποτελεσματικά μια συγκεκριμένη εργασία. Όμως, σε μερικές περιπτώσεις το εκπαιδευτικό περιβάλλον ταυτίζεται με το περιβάλλον εργασίας, ενώ σε άλλες, η έννοια της κατάρτισης εμφανίζεται σε διαφορετικό χώρο και χρόνο από μια συμβατική τάξη (Tight, 1996). Τα προγράμματα κατάρτισης στο χώρο εργασίας σχεδιάζονται για να μεταδίδουν τις γνώσεις που σχετίζονται άμεσα με την απόδοση εργασίας και έχουν ως σκοπό την βελτίωση των εργασιακών δεξιοτήτων, της αποτελεσματικότητας και της παραγωγικότητας των εργαζομένων (Campbell, 1990) .

Σύμφωνα με τον Ζαρίφη (2012), η κατάρτιση κυρίως των ενηλίκων ατόμων, αποτελείται από πολλά ασύνδετα μεταξύ τους στοιχεία, στα οποία περιλαμβάνονται οι δραστηριότητες που δεν πραγματοποιούνται στο κυρίως εκπαιδευτικό σύστημα, αλλά στον τόπο εργασίας ή σε άλλο χώρο. Δεν υφίσταται ένα ολοκληρωμένο σχέδιο για την κατάρτιση ενηλίκων, το οποίο να αποτελεί βάση για την κάλυψη όλων των αναγκών των ενηλίκων. Τα προγράμματα κατάρτισης που πραγματοποιούνται, επιτυγχάνουν έναν περιορισμένο αριθμό στόχων αναφορικά με τις κατηγορίες πληθυσμών στις οποίες απευθύνονται και δεν επιχειρούν να αντιμετωπίσουν το σύνολο των επιμορφωτικών αναγκών των συγκεκριμένων ομάδων ενηλίκων.

Η ανάγκη των ενηλίκων ατόμων για κατάρτιση υπάρχει οποιαδήποτε στιγμή. Είναι γενικότερα αποδεκτό ότι η πραγματική επίδοση του ανθρώπινου παράγοντα σε έναν οργανισμό ή μια επιχείρηση διαφέρει από την επιθυμητή. Δεδομένου αυτού, θεωρείται ότι μια αλλαγή στις γνώσεις, δεξιότητες και τις στάσεις του ανθρώπινου δυναμικού μπορεί να επιφέρει τις επιθυμητές αλλαγές και αποδόσεις (Κατσαλής, 2001). Σχετικά με το θέμα που μελετάται στην παρούσα εργασία, εσωτερικά προγράμματα κατάρτισης, μπορεί να βοηθήσουν τους μη επαγγελματίες που εργάζονται σε ακαδημαϊκές βιβλιοθήκες να κατανοήσουν τις διαδικασίες της βιβλιοθήκης και να προσφέρουν βελτιωμένη ποιότητα και εξυπηρέτηση (Ocheibi & Lawal, 2002). Επομένως, η κατάρτιση προετοιμάζει κατάλληλα ένα ενήλικο άτομο για την εκτέλεση ενός στόχου ή ακόμα περισσότερο ενός ρόλου.

Ο Rogers (2002) υποστηρίζει ότι ο εννοιολογικός διαχωρισμός της εκπαίδευσης και της κατάρτισης δεν είναι δόκιμος και είναι προτιμότερο να χρησιμοποιείται η γενική έννοια της *Εκπαίδευσης Ενηλίκων*, ώστε να αποδίδονται σε αυτήν όλες οι μαθησιακές δραστηριότητες στις οποίες παίρνουν μέρος οι ενήλικοι. Σήμερα χρησιμοποιείται πολύ ο σύνθετος όρος *Εκπαίδευση και Κατάρτιση Ενηλίκων*, για να υποδηλώνει την έντονη σύνδεση των οργανωμένων εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων για ενήλικους, που σχετίζονται άμεσα με την επαγγελματική τους εξέλιξη και όπως συνεπάγεται και με τις ανάγκες της οικονομίας (CEDEFOP-European Centre for the Development of Vocational Training, 1996). Τέλος, αξίζει να σημειωθεί ότι τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα, έχουν γίνει σημαντικά βήματα στο χώρο της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

1.2.3. Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση

Οι διαφορές ανάμεσα στην αρχική εκπαίδευση και τη συνεχιζόμενη δεν είναι τόσο ποσοτικές αλλά ποιοτικές. Ενώ στην αρχική εκπαίδευση² οι εκπαιδευτικές διαδικασίες συντελούνται πριν την ένταξη των ατόμων σε ενεργούς κοινωνικούς και επαγγελματικούς ρόλους, αντίθετα, στη *Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση* συμπεριλαμβάνονται διαδικασίες αφού τα άτομα έχουν αναλάβει οποιονδήποτε κοινωνικό και επαγγελματικό ρόλο. Η σχέση που υπάρχει ανάμεσά τους εξηγείται στο γεγονός ότι η πρώτη καθορίζει σημαντικά τα κίνητρα και το ενδιαφέρον των ατόμων για περισσότερη εκπαίδευση, καθώς και τον τρόπο και το βαθμό συμμετοχής τους σε διάφορες μορφές προγραμμάτων εκπαίδευσης ενηλίκων (Κοντάκος & Γκόβαρης, 2006).

Ο όρος της Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης παρουσιάζει ένα πλήθος ορισμών, διαφορετικών εκπαιδευτικών ιδεολογιών. Εμφανίστηκε το 1968 σε μια συνάντηση του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (Ο.Ο.Σ.Α.) στις Βερσαλλίες, για να δηλώσει και να προωθήσει την ενότητα της εκπαίδευσης μεταξύ παιδιών και ενηλίκων (Brookfield, 1983). Ξεκινώντας από τον ευρύτερη έννοια του όρου, είναι η εκπαίδευση που συνεχίζεται καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του ατόμου και έχει ως στόχο την αλλαγή του εκπαιδευτικού συστήματος, έτσι ώστε οι

² Σύμφωνα με την UNESCO η αρχική εκπαίδευση παρέχεται σε σχολεία, συμπεριλαμβανομένου και του νηπιαγωγείου, κολλέγια, επαγγελματικές σχολές ή Πανεπιστήμια (όπως αναφέρεται στο Rogers, 2002)

μαθησιακές ευκαιρίες και η πρόσβαση στην οργανωμένη εκπαίδευση να είναι εφικτή δια βίου (Καψάλης & Παπασταμάτης, 2000).

Αντίθετα με την ευρύτητα του παραπάνω ορισμού, έχουν διατυπωθεί και άλλοι ορισμοί που περιορίζουν τον όρο της Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης. Σύμφωνα με το Γερμανικό Συμβούλιο Παιδείας³ συνεχιζόμενη εκπαίδευση είναι «...συνέχιση ή επιστροφή στην οργανωμένη μάθηση μετά την ολοκλήρωση μιας πρώτης φάσης της εκπαίδευσης, και επομένως η ενδεχόμενη έναρξη της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης ορίζεται κατά κανόνα με την ανάληψη μια θέσης πλήρους απασχόλησης στον επαγγελματικό χώρο» (όπως αναφέρεται στο Κοντάκος & Γκόβαρης, 2006). Θεωρείται λοιπόν ως η συνέχιση της παροχής εκπαίδευσης πέρα από την αρχική, ιδιαίτερα στην επαγγελματική σφαίρα (Jarvis, 2004), που είναι σχεδιασμένη για ενηλίκους που επιστρέφουν στο σύστημα της τυπικής εκπαίδευσης χωρίς ωστόσο να ανήκουν σε αυτό (Brookfield, 1983).

Το CEDEFOP (1996) διευκρινίζει ότι η έννοια της Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης προσανατολίζεται περισσότερο σε αυτό που ονομάζεται σήμερα *Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση*⁴, δηλαδή τη «συνεχιζόμενη εκπαίδευση που αποβλέπει στη συντήρηση, ανανέωση, αναβάθμιση και εκσυγχρονισμό των επαγγελματικών γνώσεων και ικανοτήτων» (σ. 63). Όπως άλλωστε καθιερώθηκε και από τον Ο.Ο.Σ.Α., η ιδέα της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης είναι κατά κάποιο τρόπο περιορισμένη και πιο πραγματιστική σε σχέση με την ιδέα της διά βίου εκπαίδευσης⁵ καθώς δίνει έμφαση στην ανταπόκριση της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας (Καψάλης & Παπασταμάτης, 2000).

Εν τέλει, ο θεσμός της Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης ταυτίζεται με την Εκπαίδευση Ενηλίκων, η οποία σύμφωνα με τον Ο.Ο.Σ.Α. «αφορά οποιαδήποτε μαθησιακή δραστηριότητα ή πρόγραμμα σκόπιμα σχεδιασμένο από κάποιον εκπαιδευτικό φορέα, για να ικανοποιήσει οποιαδήποτε ανάγκη κατάρτισης ή

³ Deutscher Bildungsart

⁴ Σύμφωνα με τον Ν. 3879/2010 είναι «η κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού που συμπληρώνει, εκσυγχρονίζει ή και αναβαθμίζει γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες, οι οποίες αποκτήθηκαν από τα συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης ή από επαγγελματική εμπειρία με στόχο την ένταξη ή επανένταξη στην αγορά εργασίας, τη διασφάλιση της εργασίας και την επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη» (σ. 3402)

⁵ Σύμφωνα με τον Ν. 3369/2005 ορίζεται ως «κάθε μαθησιακή διαδικασία, συμπεριλαμβανομένης της εμπειρικής μάθησης, καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του ανθρώπου, με σκοπό την απόκτηση ή τη βελτίωση γενικών και επιστημονικών γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων τόσο για τη διαμόρφωση μιας ολοκληρωμένης προσωπικότητας όσο και για την πρόσβαση της απασχόλησης» (σ. 2793).

ενδιαφέρον, που ενδέχεται να πραγματοποιηθεί σε οποιοδήποτε στάδιο της ζωής ενός ανθρώπου που έχει υπερβεί την ηλικία της υποχρεωτικής εκπαίδευσης και η κύρια δραστηριότητα του δεν είναι πλέον η εκπαίδευση» (όπως αναφέρεται στο Rogers, 2002, σ. 55). Οι δύο όροι έχουν άμεση σχέση, με την έννοια ότι πολλές φορές συμπίπτουν και έχουν το ίδιο πεδίο εφαρμογής, δηλαδή απευθύνονται σε ενήλικες, σε ώριμα άτομα και υπεύθυνα άτομα με ισορροπημένο τρόπο ύπαρξης και κοινωνική εμπειρία (Κόκκος, 1999).

1.2.4. Επαγγελματική Ανάπτυξη

Η επαγγελματική ανάπτυξη έχει αποτελέσει αντικείμενο ενασχόλησης πολλών επιστημών από διάφορους επιστημονικούς κλάδους και έχουν διατυπωθεί πολλές θεωρίες για αυτήν (Δημητρόπουλος, 2002). Η Σιδηροπούλου-Δημακάκου (2006) εξηγεί ότι «επαγγελματική ανάπτυξη ορίζεται η ανάπτυξη εκείνων των πλευρών της ανθρώπινης προσωπικότητας που σχετίζονται με τις προσωπικές επιλογές, την είσοδο και την πρόοδο στις εκπαιδευτικές, επαγγελματικές και ερασιτεχνικές ενασχολήσεις» (σ. 7). Παρόμοια, η Δασκολιά (2000) επεξηγεί ότι πρόκειται για έναν όρο που αναφέρεται σε μια σειρά λειτουργιών και δραστηριοτήτων, για την επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη των ατόμων ενός επαγγελματικού κλάδου ή χώρου.

Ο όρος επαγγελματική ανάπτυξη αποτελεί μια έννοια εξελικτική που αφορά τις ικανότητες που έχει το άτομο, αλλά και τις δεξιότητες αυτές που θα φροντίσει να αποκτήσει κατά τη γενικότερη ανάπτυξή του (Κάντας & Χαντζή, 1991). Μάλιστα, για πολλούς μελετητές η επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη δεν είναι εύκολο να διαχωριστούν, αλλά συμβαδίζουν και αλληλοπροσδιορίζονται (Ματσαγγούρας, 1999, σ.35). Επομένως, πρόκειται για έναν όρο δισδιάστατο, αφού αφενός θεωρείται ισοδύναμος με τη διαδικασία της συνεχούς επαγγελματικής εξέλιξης και σταδιοδρομίας, και αφετέρου συμπεριλαμβάνει την ανάπτυξη της προσωπικότητας (Γκρίτζιος, 2006).

Επομένως, η επαγγελματική ανάπτυξη είναι τόσο μια καθολική απαίτηση από όλους τους βιβλιοθηκονόμους, προκειμένου να συμβαδίζουν με τις ραγδαίες αλλαγές στον τομέα τους και να διατηρούν τον επαγγελματισμό τους, όσο και μια εξατομικευμένη εμπειρία που ποικίλει ανάλογα με τις ανάγκες των συγκεκριμένων καθηκόντων εργασίας, καθώς και των διαθέσιμων πόρων στο εργασιακό, κοινωνικό και ακαδημαϊκό περιβάλλον καθενός. Από ορισμένες ακαδημαϊκές βιβλιοθήκες

προέρχονται παραδείγματα επιτυχούς επαγγελματικής ανάπτυξης, οι οποίες έχουν την απαραίτητη διοικητική υποστήριξη (Junlin & Hovde, 2010).

Για τους ακαδημαϊκούς βιβλιοθηκονόμους, η επαγγελματική ανάπτυξη ικανοποιεί την ανάγκη απόκτησης γνώσεων και ικανοτήτων που δεν ικανοποιήθηκε από την επίσημη εκπαίδευση ή από την εκπαίδευση στο χώρο εργασίας. Σήμερα, όσο ποτέ άλλοτε, η ανάγκη αυτή οφείλεται στην επιτακτική τεχνολογική ανάπτυξη, η οποία χαρακτηρίζει τις σύγχρονες ακαδημαϊκές βιβλιοθήκες, από το γεγονός ότι βρίσκονται σε συνεχή συνεργασία και με άλλες ειδικότητες, στις συνεχόμενες αλλαγές που συμβαίνουν στο πεδίο της μάθησης αλλά και στη μεγάλη ανταγωνιστικότητα που επικρατεί λόγω σκληρών οικονομικών συνθηκών. Η μελέτη του Osei (1996) που αφορά στην επαγγελματική ανάπτυξη του προσωπικού της Βιβλιοθήκης του Πανεπιστημίου Επιστήμης και Τεχνολογίας στο Κουμάσι, πρωτεύουσα της Γκάνας, ανέδειξε ότι τα προγράμματα ανάπτυξης του προσωπικού της, και ιδιαίτερα οι ημερίδες και τα σεμινάρια, επέτρεψαν στο προσωπικό να αντιμετωπίσει τις νέες τάσεις και τις τρέχουσες εξελίξεις, να διευρύνει το γνωσιακό υπόβαθρο και τις εμπειρίες και να αυξήσει την απόδοσή του, γεγονός που συνεπάγεται αύξηση της ποιότητας των προσφερόμενων υπηρεσιών της βιβλιοθήκης.

Η δια βίου επαγγελματική ανάπτυξη των επαγγελματιών που απαρτίζουν έναν οργανισμό αποτελεί ιδιαίτερο χαρακτηριστικό εκείνων των οργανισμών που θέλουν να επιτύχουν υψηλή απόδοση στις παροχές τους, (Tippelt, 2001), για το λόγο ότι αυτή ωφελεί τόσο τον οργανισμό αφού βελτιώνεται η αποτελεσματικότητα στη δουλειά του προσωπικού και το κλίμα των διαπροσωπικών σχέσεων μέσα σε αυτόν, όσο και το κάθε άτομο χωριστά.

Ο Thompson (όπως αναφέρεται στο Osei, 1996) βλέπει την επαγγελματική ανάπτυξη του προσωπικού ως ένα αναπόφευκτο καθήκον μιας ακαδημαϊκής βιβλιοθήκης, και συμπληρώνει ότι μια ακαδημαϊκή βιβλιοθήκη έχει μεγάλο καθήκον για την περαιτέρω επαγγελματική ανάπτυξη των μελών του προσωπικού της, από τη στιγμή που το προσλαμβάνει. Η σημασία αυτής της παρατήρησης έγκειται στο γεγονός ότι ένα στατικό προσωπικό οδηγεί σε περιορισμένη σκέψη και περιορισμένες πρακτικές. Παρόμοια, η σημασία και η ουσία της επαγγελματικής ανάπτυξης του προσωπικού υπογραμμίζεται από τον Asiagodo (όπως αναφέρεται στο Osei, 1996) στην παρατήρησή του ότι ένα στατικό και ανεπαρκώς ενημερωμένο προσωπικό δεν

μπορεί να προσφέρει σε μια υπηρεσία της βιβλιοθήκης η οποία είναι δυναμική και που ανταποκρίνεται στις ακαδημαϊκές και ερευνητικές ανάγκες του πανεπιστημίου. Μια ακαδημαϊκή βιβλιοθήκη δεν θα μπορούσε να επιτυχαίνει τους στόχους της, χωρίς βιώσιμη επαγγελματική κατάρτιση και ανάπτυξη του προσωπικού της.

1.2.5. Επιμόρφωση

Η επιμόρφωση είναι μια βραχυχρόνια εκπαιδευτική διαδικασία, που εντάσσεται στο πεδίο της Εκπαίδευσης Ενηλίκων, και έχει στόχο τη γεφύρωση του χάσματος μεταξύ της τυπικής εκπαίδευσης και των σημερινών προκλήσεων και απαιτήσεων στον εργασιακό χώρο. Αρχικά, η εκπαίδευση κάθε ατόμου πριν απασχοληθεί σε έναν οργανισμό αποσκοπεί στην ανάπτυξη γενικών ικανοτήτων, δεξιοτήτων και τρόπων συμπεριφοράς για να αντιμετωπίσει ένα εύρος καθηκόντων. Στη συνέχεια, η επιμόρφωση κάθε επαγγελματία αποσκοπεί στην ανάπτυξη εξειδικευμένων δεξιοτήτων άμεσης χρησιμότητας, ώστε να αντιμετωπίζει συγκεκριμένα καθήκοντα καθορισμένων θέσεων εργασίας (Miner & Miner, 1977).

Βέβαια, πέρα από την ανάπτυξη δεξιοτήτων, όπως αναφέρθηκε, η επιμόρφωση επιδιώκει και την ανάπτυξη γνώσεων, αξιών και στάσεων των ατόμων, που θα οδηγήσουν σε αποτελεσματική συμπεριφορά και εκτέλεση του έργου τους με μακροπρόθεσμα αποτελέσματα στον οργανισμό και το κοινωνικό σύνολο (Πετρίδου, 1992). Οπότε, η επιμόρφωση θεωρείται επιτυχής, μόνο όταν οι γνώσεις, δεξιότητες και στάσεις που αποκτώνται έχουν άμεση εφαρμογή στην επαγγελματική καθημερινότητα. Λειτουργεί ως μέσο βελτίωσης, ανανέωσης και αντικατάστασης των περιεχομένων της αρχικής εκπαίδευσης, δίνοντας τη δυνατότητα στο άτομο να αξιοποιεί με επάρκεια τα νεότερα δεδομένα της επιστήμης (Χατζηπαναγιώτου, 2001).

Γενικότερα, υπάρχει μια σύγχυση ή ταύτιση μεταξύ των όρων «επιμόρφωση», «κατάρτιση» και «εκπαίδευση». Ωστόσο, μελετώντας προσεχτικά την ορολογία της κάθε έννοιας γίνεται σαφές ότι υπάρχουν βασικές διαφορές μεταξύ τους. Συνοπτικά, η κατάρτιση δε στηρίζεται στη βασική εκπαίδευση, συνδέεται αποκλειστικά με τις εξειδικευμένες απαιτήσεις κάποιας εργασίας και έχει αυστηρά καθοδηγούμενους και πειθαρχημένους στόχους για τη βελτίωση της απόδοσης του εργαζομένου μέσα στο πλαίσιο των καθηκόντων του (Χαλάς, 1992; Rogers, 1999). Η επιμόρφωση όμως, που η αρχική εκπαίδευση αποτελεί σημαντικό στοιχείο της λειτουργίας της, έχει ευρύτερο χαρακτήρα και συνδέεται όχι μόνο με το σύστημα απασχόλησης αλλά και με την

ακαδημαϊκή εκπαίδευση του ατόμου που επιτρέπει την ευελιξία του τρόπου σκέψης και δράσης.

Σύμφωνα με τον Jarvis (2004) «η επιμόρφωση αποτελεί συνήθως προ-επαγγελματική ή επαγγελματική κατάρτιση ή ακαδημαϊκή εκπαίδευση» (σ. 58-59). Σε αντίθεση με τα παραπάνω, ο Κόκκος (2005) υποστηρίζει ότι η παραδοσιακή διάκριση ανάμεσα στην εκπαίδευση και κατάρτιση τείνει να εξαφανιστεί, αφού με τις σύγχρονες οικονομικές εξελίξεις, η κατάρτιση οφείλει να εφοδιάζει τους εργαζομένους με τη δυνατότητα κατανόησης των διεργασιών που συντελούνται μέσα στην επιχείρησή τους, όπως και στο ευρύτερο οικονομικο-κοινωνικό περιβάλλον τους.

Γενικότερα πάντως, προτιμάται να αναφέρεται ο όρος επιμόρφωση γιατί υποδηλώνει μια διαδικασία μάθησης ευρύτερη από την τεχνική επαγγελματική κατάρτιση. Οι Σιούλα και Γαρουφάλλου (2008) υποστηρίζουν ότι στις ακαδημαϊκές βιβλιοθήκες, η επιμόρφωση επιδιώκει να προβάλει την ανάγκη της προσωπικής καλλιέργειας, της εγκυκλοπαιδικής μόρφωσης και της ικανότητας για επικοινωνία των εργαζομένων, και αποτελεί μια συνεχή προσπάθεια να καλυφθούν παλιά και νέα γνωσιακά κενά, να βελτιωθούν οι δεξιότητες και να αλλάξουν οι στάσεις και οι αξίες των βιβλιοθηκονόμων. Αυτό για να επιτευχθεί απαιτείται οργανωμένος σχεδιασμός και βελτίωση της επιμορφωτικής διαδικασίας, ώστε να μπορέσει να βελτιωθεί η προσφερόμενη εργασία γεγονός που θα ωφελήσει τόσο τη βιβλιοθήκη όσο και το εκπαιδευτικό ίδρυμα ως σύνολο.

1.2.6. Διοικητικός Υπάλληλος

Οι όροι «διοικητικός υπάλληλος» ή «διοικητικό προσωπικό» αφορούν στο προσωπικό που απασχολείται σε διοικητικές υπηρεσίες οργανισμών ή επιχειρήσεων (Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης, 2006).

Στον Νόμο 3528/2007⁶ (Φ.Ε.Κ. 26/9-2-2007) περί *Κυρώσεως του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.*, αναφέρεται ο διοικητικός υπάλληλος και ως λειτουργός του κράτους ή νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, και ως υπάλληλος οργανισμού τοπικής αυτοδιοίκησης. Το Άρθρο 27 καθορίζει ότι ο διοικητικός υπάλληλος οφείλει να:

⁶ Ένας από τους βασικούς σκοπούς του Νόμου είναι ο καθορισμός των κανόνων που αφορούν στην υπηρεσιακή κατάσταση των πολιτικών διοικητικών υπαλλήλων και των υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.

- συμπεριφέρεται με τέτοιον τρόπο εντός και εκτός της υπηρεσίας του ώστε να είναι άξιος της κοινής εμπιστοσύνης
- είναι ευπρεπής και εξυπηρετικός κατά την άσκηση των καθηκόντων του προς τους διοικούμενους
- μην κάνει διακρίσεις σε όφελος ή σε βάρος των πολιτών, επηρεασμένος από πολιτικές, φιλοσοφικές ή θρησκευτικές αντιλήψεις.

Στο Άρθρο 47 παρ. 1 αναφέρεται ότι κάθε υπάλληλος έχει το δικαίωμα υπηρεσιακής εκπαίδευσης που μπορεί να αφορά σε προγράμματα εισαγωγικής εκπαίδευσης, επιμόρφωσης, μετεκπαίδευσης και προγράμματα ή κύκλους μεταπτυχιακής εκπαίδευσης. Μάλιστα, στην παρ. 3 τονίζεται ότι είναι υποχρέωση της υπηρεσίας να μεριμνά για την επιμόρφωση των υπαλλήλων καθ' όλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους και μπορεί να ορίζεται και ως υποχρεωτική. Επίσης στο Άρθρο 59 καθορίζονται οι επιτρεπόμενες άδειες για επιμορφωτικούς ή επιστημονικούς λόγους.

Το Διοικητικό Προσωπικό του Πανεπιστημίου, μόνιμο και με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, υποστηρίζει το έργο της Διοίκησης του Πανεπιστημίου. Συγκεκριμένα, οι θέσεις του διοικητικού προσωπικού του Α.Π.Θ. κατατάσσονται, σύμφωνα με τις διατάξεις του Π.Δ. 47/96 (Φ.Ε.Κ.33/5-13-96 τ.Α') περί *Οργανισμού Διοικητικών Υπηρεσιών του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης*, στις κατηγορίες: α) Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (ΠΕ) β) Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΤΕ) γ) Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΔΕ) και δ) Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης (ΥΕ).

Σύμφωνα με τον Ν. 1268/1982 «Για τη δομή και λειτουργία των Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων», στο Άρθρο 7 «Εργαστήρια, Κλινικές και Βιβλιοθήκες», αναφέρεται ότι ύστερα από απόφαση της Συγκλήτου και των Κοσμητόρων μπορούν να ιδρυθούν Βιβλιοθήκες Τμημάτων, που το προσωπικό τους θα ανήκει στο Ειδικό Διοικητικό – Τεχνικό Προσωπικό του Τμήματος ή το Διοικητικό Προσωπικό του Ανώτατου Εκπαιδευτικού Ιδρύματος (Α.Ε.Ι.). Τέλος, στο Άρθρο 22 «Διοικητικό Προσωπικό» φαίνεται καθαρά ότι το διοικητικό προσωπικό του Α.Ε.Ι. αποτελείται από τους υπαλλήλους που υπηρετούν στις διοικητικές οικονομικές και τεχνικές υπηρεσίες του.

2. Η Ανάπτυξη των Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών - Από το παρελθόν στο σήμερα

Στο παρόν κεφάλαιο επιχειρείται μια σύντομη αναδρομή της εξέλιξης της βιβλιοθήκης από τις πρώτες μορφές εμφάνισής της έως και σήμερα. Αυτό κρίνεται απαραίτητο για να υπάρξει μια σύνδεση της μορφής της βιβλιοθήκης που θα αναλυθεί σε επόμενα κεφάλαια, με αυτές που υπήρξαν στο παρελθόν.

2.1. Βιβλιοθήκη – Σύντομη ιστορική αναδρομή

Η σημασία της βιβλιοθήκης, όχι μόνο ως χώρου αποθήκευσης ή έστω και χρήσης βιβλίων αλλά και ως πνευματικού ιδρύματος, είναι μεγάλη. Η βιβλιοθήκη διαδραματίζει πολύ σημαντικό ρόλο στην προσπάθεια καλλιέργειας της παιδείας ενός λαού και δημιουργήθηκε από τη στιγμή που ο άνθρωπος άρχισε να γράφει και συνεπώς, να επιθυμεί τη διάσωση των γραπτών μαρτυριών και τη διατήρηση της πολιτιστικής κληρονομιάς του (Σεμερτζάκη, 2006). Από την αρχαιότητα έως σήμερα, αποτελεί χώρο γνώσης όπου μπορεί κανείς να εντοπίσει τις απαιτούμενες πληροφορίες για την κάλυψη των μορφωτικών αναγκών του με τη βοήθεια των υπαλλήλων της, αλλά και να εκπαιδευτεί ώστε να αποκτήσει πληροφοριακή παιδεία.

Οι πρώτες βιβλιοθήκες πρέπει να υπήρχαν στη Μεσοποταμία⁷ ήδη από το 3000 π.Χ. από τους Σουμέριους (Lerner, 2001). Ανασκαφές που έγιναν στη Νινευή το 1850, έφεραν στο φως χιλιάδες πήλινες πινακίδες με σφηνοειδή γραφή, μεθοδικά ταξινομημένες και καταλογογραφημένες. Αργότερα οι πινακίδες αντικαταστάθηκαν από πάπυρο, περγαμινή, η οποία τελικά αντικαταστάθηκε από το χαρτί, και στη σύγχρονη εποχή από τα ηλεκτρονικά μέσα (Τσάφου, 2006).

Οι Casson και Φιλιππούλου (2006) αναφέρουν ότι ο βασιλιάς της Αλεξάνδρειας Πτολεμαίος ο Φιλάделφος (283-247 π.Χ.) ίδρυσε την πλουσιότερη και λαμπρότερη βιβλιοθήκη του αρχαίου κόσμου, τη «Μεγάλη Βιβλιοθήκη της Αλεξάνδρειας», η οποία καταστράφηκε από πυρκαγιά κατά την άλωση της Αλεξάνδρειας από τον Ιούλιο Καίσαρα το 47 π.Χ. Οι ρωμαϊκές βιβλιοθήκες ήταν συνήθως εγκατεστημένες στους ναούς και κυρίως στο κέντρο των πόλεων. Κατά τη μεσαιωνική περίοδο υπήρχαν μόνο στους ναούς και τα μοναστήρια, ενώ η οργάνωση,

⁷ Στη Μεσοποταμία και την Αίγυπτο αναπτύχθηκαν πολιτισμοί ήδη από την 4^η χιλιετία οι οποίοι παρήγαγαν «γραπτά τεκμήρια» και έτσι υπάρχει η σχετική βεβαιότητα ότι ήταν και οι πρώτοι που ανέπτυξαν μια βιβλιοθήκη.

η λειτουργία τους και η συστηματική αντιγραφή των χειρογράφων γίνονται από μορφωμένους καλλιτέχνες και μοναχούς. Τέλος, στην Αναγέννηση παρατηρήθηκε η τάση ίδρυσης σημαντικών ιδιωτικών βιβλιοθηκών, ενώ αργότερα τέθηκαν οι βάσεις για τη δημιουργία των μεγάλων δημόσιων βιβλιοθηκών που υπάρχουν μέχρι σήμερα.

Η πρώτη ελληνική βιβλιοθήκη ιδρύθηκε από τον Πεισίστρατο τον 6ο π.Χ. αιώνα και ήταν δημόσια, ενώ ο Αριστοτέλης ήταν ο πρώτος ιδιώτης που συστηματικά συγκέντρωσε βιβλία με σκοπό το σχηματισμό βιβλιοθήκης τον 4 αιώνα π.Χ. Άλλη μεγάλη ελληνική βιβλιοθήκη της αρχαιότητας ήταν εκείνη της Περγάμου, που ιδρύθηκε τον 2ο αιώνα π.Χ. από τον Ατταλό Α' ή το γιο του Ευμένη Β', την οποία μετέφερε ο Αντώνιος στη Αλεξάνδρεια και την πρόσφερε στην Κλεοπάτρα. Αργότερα, στο Βυζάντιο, ο Μέγας Κωνσταντίνος ίδρυσε μια σπουδαία βιβλιοθήκη, η οποία εμπλουτιζόταν συνέχεια από τους διαδόχους του. Το 1204, με την κατάληψη της Κωνσταντινούπολης από τους σταυροφόρους, σημειώθηκαν σημαντικές καταστροφές και αρπαγές στις βιβλιοθήκες, που ολοκληρώθηκαν το 1453, κατά την άλωση της Πόλης από τους Τούρκους. Οι λόγιοι της διασποράς έσωσαν πολλά χειρόγραφα, που τυπώθηκαν αργότερα στην Ευρώπη, ενώ σημαντικά ελληνικά, εκκλησιαστικά και κλασικά βιβλία διασώθηκαν στις βιβλιοθήκες των μοναστηριών (Σεμερτζάκη, 2006).

Η πρώτη βιβλιοθήκη του νέου ελληνικού κράτους ιδρύθηκε από τον Ιωάννη Καποδίστρια το 1828 στην Αίγινα. Το 1834 μεταφέρθηκε στην καινούργια πρωτεύουσα, την Αθήνα, το 1842 ενώθηκε τοπικά και διοικητικά με τη Βιβλιοθήκη του Πανεπιστημίου Αθηνών, που είχε ιδρυθεί το 1838, και μεταφέρθηκε στο κτίριο του Πανεπιστημίου. Με βασιλικό διάταγμα του 1867 οι δύο βιβλιοθήκες συγχωνεύτηκαν στην Εθνική Βιβλιοθήκη της Ελλάδας. Η πιο σημαντική αλλαγή στην ιστορία των βιβλιοθηκών έγινε σταδιακά, με την ανακάλυψη της τυπογραφίας και την επίδραση των αρχών του Διαφωτισμού. Η φθινή αναπαραγωγή του βιβλίου είχε ως συνέπεια τη μετατροπή της βιβλιοθήκης από κέντρο συλλογής πολύτιμου υλικού, προσιτού μόνο σε συγκεκριμένα άτομα, σε κέντρο παροχής υπηρεσιών στο ευρύ κοινό χωρίς διακρίσεις (Grande Encyclopedie Larousse Britannica, 1981-1994).

Ο 19^{ος} αιώνας αποτέλεσε την απαρχή του συμβατικού συστήματος πληροφόρησης (Μπώκος, 2002). Η βιβλιοθηκονομία ως επιστήμη πρωτοεμφανίστηκε στα τέλη του 1800 και η πρώτη Σχολή Βιβλιοθηκονομίας στον

κόσμο ιδρύθηκε το 1887 από τον Melvil Dewey, στο Πανεπιστήμιο Κολούμπια των Ηνωμένων Πολιτειών Αμερικής. Με αυτό το γεγονός σηματοδοτήθηκε η αρχή της επίσημης και μεθοδευμένης εκπαίδευσης επιστημόνων, όχι μόνο στη χρήση σύγχρονων μεθόδων οργάνωσης και λειτουργίας βιβλιοθηκών, αλλά και στην ανάπτυξη πρωτοποριακών μεθόδων οργάνωσης των βιβλιογραφικών και των πρωτογενών πληροφοριών, με τη χρήση της τεχνολογίας (Μονιάρου, Χατζημάρη, & Τσάφου, 2005).

2.1.1. Ακαδημαϊκές Βιβλιοθήκες

Η ανάγκη για δημιουργία ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών, προέκυψε όταν τα μοναστήρια άρχισαν να περιορίζουν τις εκπαιδευτικές τους δραστηριότητες στα δικά τους μέλη (Lerner, 2001). Στα πρώτα Ελληνικά Πανεπιστήμια, δηλαδή τον 12^ο αιώνα, δεν υπήρχαν βιβλιοθήκες. Η εκπαίδευση ήταν προνόμιο της άρχουσας τάξης και των πλούσιων οικογενειών, με αποτέλεσμα τη δημιουργία ιδιωτικών βιβλιοθηκών. Η βιβλιοθήκη του αυτοκράτορα Κωνσταντίνου μέχρι το 1453 μ.Χ. είναι ένα από τα πρώτα δείγματα βιβλιοθήκης με βιβλία επιστημονικού ενδιαφέροντος. Την περίοδο του Μεσαίωνα αναπτύχθηκε κατά πολύ η πανεπιστημιακή κοινότητα και από τότε ολοένα και περισσότερα πανεπιστημιακά έκαναν την εμφάνισή τους και κυριαρχούν έως σήμερα. Παρόλο όμως που στις αρχές του Διαφωτισμού το πανεπιστήμιο δεν ήταν το κέντρο της νέας επιστημονικής κίνησης, στην πορεία του 18ου αιώνα, οι επιστημονικές δραστηριότητες κινήθηκαν προς αυτό και δημιούργησαν την ανάγκη των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών, που πρότυπό τους έγινε το 1737, η ακαδημαϊκή βιβλιοθήκη του Πανεπιστημίου της Γοττίγγης (Βλάχου-Χαλκιοπούλου, 1996)

Η όλο και μεγαλύτερη διαφοροποίηση και εξειδίκευση των αναγκών του κοινού που εξυπηρετούσε η βιβλιοθήκη, με τη δημιουργία επιστημονικών κλάδων και πανεπιστημιακών χώρων, οδήγησαν σε αντίστοιχη διαφοροποίηση και εξειδίκευση του έργου των υπηρεσιών των βιβλιοθηκών. Αυτή η εντεινόμενη εξειδίκευση οδήγησε στη διατύπωση προτύπου κατηγοριοποίησης των βιβλιοθηκών από τον Διεθνή Οργανισμό Προτυποποίησης, ISO 2789-1974. Μέσα από αυτήν την κατηγοριοποίηση προέκυψαν και οι *Ακαδημαϊκές Βιβλιοθήκες* (Μπάκος, 2001).

Σήμερα, έπειτα από προσπάθεια πολλών αιώνων οι ακαδημαϊκές βιβλιοθήκες συνιστούν ολοκληρωμένους οργανισμούς που συμβάλλουν στην ανάπτυξη της επιστήμης. Αξίζει να σημειωθεί ότι σε σχέση με την εκπαίδευση η ακαδημαϊκή βιβλιοθήκη δίνει πλέον οντότητα στον καθηγητή και απαγκιστρώνει τον φοιτητή από τον τελευταίο, παρέχοντάς του πληροφορίες αλλά και πληροφοριακή παιδεία.

2.2. Η εξέλιξη του ρόλου των Βιβλιοθηκών στο πέρασμα από τον 20^ο στον 21^ο αιώνα

2.2.1. Από το μοντέλο της παραδοσιακής βιβλιοθήκης στη σύγχρονη υβριδική και στην ψηφιακή βιβλιοθήκη

Η βιβλιοθήκη με τη πρακτική έννοια της συλλογής βιβλίων και άλλου πληροφοριακού υλικού για την υποστήριξη των πληροφοριακών αναγκών του ενδιαφερόμενου κοινού της, έχει υποστεί αρκετές τροποποιήσεις, οι οποίες συμφωνούν με τις κοινωνικές και ιστορικές μεταβολές, και αργότερα με τις εξελίξεις στον τομέα της τεχνολογίας της πληροφόρησης, δηλαδή, με την εξέλιξη όλων εκείνων των απαραίτητων μέσων για την καταγραφή, διατήρηση και διάθεση των γνώσεων και πληροφοριών (Τσαλαπατάνη, 2009). Ο 19^{ος} αιώνας σηματοδότησε τη στιγμή από την οποία η βιβλιοθηκονομία ως επάγγελμα ξεκίνησε να αναπτύσσεται. Από τότε έως και σήμερα, και ειδικότερα τις δύο τελευταίες δεκαετίες έχουν επέλθει ριζικές αλλαγές στο επάγγελμα του Βιβλιοθηκονόμου. Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι πρόκειται για μια νέα εποχή για τις βιβλιοθήκες που προσπαθούν ακόμα να αντιληφθούν σε βάθος την ουσία των πραγμάτων, τις αλλαγές που διαδραματίζονται και τους τρόπους που αυτές πραγματώνονται, λαμβάνοντας υπόψη τις ταχείες εξελίξεις.

Τα πρώτα πραγματικά σημάδια της κατάρρευσης του προτύπου της συμβατικής βιβλιοθήκης, δηλαδή της βιβλιοθήκης με έντυπο υλικό και καταλόγους, έκαναν την εμφάνισή τους στα μέσα της δεκαετίας του '80 στο Ηνωμένο Βασίλειο με την εμφάνιση των προσιτών βιβλιογραφικών βάσεων δεδομένων σε cd-rom και με την πρόσβαση στο διαδίκτυο. Βέβαια αυτό που δεν άλλαξε είναι ότι, οι βιβλιοθηκονόμοι εκπαιδεύονταν και συνεχίζουν να εκπαιδεύονται στις βασικές δεξιότητες που αφορούν την καταλογογράφηση⁸, ταξινόμηση⁹, ευρετηρίαση¹⁰,

⁸ Καταλογογράφηση είναι η διαδικασία δημιουργίας βιβλιογραφικών εγγραφών, με σκοπό να αποτελέσουν τον κατάλογο μιας βιβλιοθήκης και μπορεί να διακριθεί σε έντυπη και σε ηλεκτρονική. Η έντυπη αφορά τους παλιούς ξύλινους δελτικοκαταλόγους που είχαν οι βιβλιοθήκες με τα καρτελάκια,

εκπαίδευση των χρηστών κ.λ.π., και στον σύγχρονο χώρο των βιβλιοθηκών. Έτσι, οι ικανότητες που έχουν ήδη αποκτηθεί μέχρι σήμερα από τους βιβλιοθηκονόμους, αποτελούν τη βάση για να διαχειρίζονται και να ακολουθούν με μεγαλύτερη ευκολία τις νέες συνθήκες. Προφανώς δεν αλλάζει ο κύριος στόχος των βιβλιοθηκών, δηλαδή η ανάπτυξη ρόλων και υπηρεσιών πληροφόρησης που βασίζονται στις πληροφοριακές ανάγκες των χρηστών, αλλά οφείλουν να είναι το ίδιο ποιοτικές και προσβάσιμες σε παγκόσμιο επίπεδο. Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι η κατάρτιση σε παραδοσιακές δεξιότητες δεν περιορίζεται, αλλά δίνει αξία με την εφαρμογή της στο νέο περιβάλλον πληροφόρησης (Hashim & Mokhtar, 2005).

Σύμφωνα με τον Knight (όπως αναφέρεται στο Μώκος, 1999), απόρροια όλων των παραπάνω ήταν η έναρξη μια βαθμιαίας διαδικασίας μετατροπής των συμβατικών βιβλιοθηκών σε «Υβριδικές βιβλιοθήκες». Η υβριδική ακαδημαϊκή βιβλιοθήκη υπηρετεί το πανεπιστήμιο και το κοινωνικό σύνολο, συνδυάζοντας την ηλεκτρονική διαχείριση δύο διαφορετικών κατηγοριών υλικού:

1. *παραδοσιακού*: όπως έντυπο, οπτικοακουστικό, μικρομορφικό κ.α.
2. *ψηφιακού*: το οποίο είναι εγκατεστημένο στους χώρους της βιβλιοθήκης, είτε σε απομακρυσμένες ψηφιακές πηγές στις οποίες η πρόσβαση επιτυγχάνεται μέσω του παγκόσμιου ιστού.

Ιδιαίτερα, από την στιγμή της εμφάνισης των αυτοματοποιημένων καταλόγων βιβλιοθηκών (On-line Public Access Catalogues, OPACs), που αποτέλεσαν πραγματική εισβολή των ψηφιακών εξελίξεων στον χώρο των βιβλιοθηκών, επιβεβαιώθηκε το ήθος της κατάρτισης του παραδοσιακού βιβλιοθηκονόμου. Οι δεξιότητες που έπρεπε να αποκτηθούν αφορούσαν κυρίως τη χρήση υπολογιστών και την κατανόηση ψηφιακών μέσων και όχι γνώσεις θεματικής περιγραφής των τεκμηρίων (Σιούλα, 2007). Σχετικά με αυτές τις δεξιότητες, ανάμεσα στις πιο βασικές

ενώ η ηλεκτρονική γίνεται μέσω ενός αυτοματοποιημένου συστήματος βιβλιοθηκών, ώστε να συγκροτηθεί ο ηλεκτρονικός κατάλογος. Η καταλογογράφηση βασίζεται στους Αγγλο-Αμερικάνους Κανόνες Καταλογογράφησης (Anglo-American Cataloguing Rules 2, AACR2) οι οποίοι ορίζουν τον τρόπο δημιουργίας των σημείων πρόσβασης για τον εντοπισμό ενός τεκμηρίου. (Μπάγιας, 1999)

⁹ *Ταξινόμηση* είναι η φυσική και διανοητική οργάνωση των τεκμηρίων, δηλαδή μια τεχνική εργασία, η οποία έχει ως στόχο της τον ορισμό της θέσης ενός βιβλίου σε μια βιβλιοθήκη, σύμφωνα με ένα συγκεκριμένο σύστημα, όπως το Δεκαδικό Σύστημα Ταξινόμησης Dewey (*Dewey Decimal Classification System, DDC*) ή το Ταξινομικό Σύστημα της Βιβλιοθήκης του Κογκρέσου (*Library of Congress Classification system, LCC*). (Μπάγιας, 1999)

¹⁰ *Ευρετηρίαση* είναι η διαδικασία που επιλέγονται θεματικοί και κύριοι όροι που χαρακτηρίζουν το περιεχόμενο ενός τεκμηρίου. (Μπάγιας, 1999).

αποστολές των βιβλιοθηκών είναι η παράλληλη και σε όλα τα επίπεδα ενίσχυση της αυτοεπιμόρφωσης και της τυπικής εκπαίδευσης, η διευκόλυνση της ανάπτυξης των δεξιοτήτων πληροφορικής και η στήριξη εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων και προγραμμάτων (International Federation and Library Associations/ United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, 1994).

2.2.2. Η εξέλιξη των Ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών

Από τα τέλη του 19^{ου} αιώνα έως σήμερα οι ακαδημαϊκές βιβλιοθήκες διαδραματίζουν πρωταρχικό ρόλο στην υποστήριξη της διδασκαλίας και της εκπαίδευσης γενικότερα. Η ακαδημαϊκή βιβλιοθήκη αποτελεί ίσως το ζωτικότερο κύτταρο του οργανισμού που καλείται πανεπιστήμιο. Κατά τον Αριστοτέλη (όπως αναφέρεται στο Νικολούδης, 1994, σ. 401) «η ουσία, το ποιόν, το ποσόν, το κείσθαι, το προς τι, το πού, το πότε, το έχειν, το ποιείν, το πάσχειν είναι τα δέκα κανάλια μέσω των οποίων ρέουν οι έννοιες του επιστητού». Στη σύγχρονη εποχή, οι ακαδημαϊκές βιβλιοθήκες είναι η πηγή αυτής της ροής και πηγή για επιστημονικές έννοιες.

Παρόλα αυτά υπάρχει και η αντίθετη άποψη. Η εξάπλωση της ηλεκτρονικής τεχνολογίας έχει διαμορφώσει μια νέα πραγματικότητα στα πανεπιστήμια. Το γεγονός ότι η φιλικότητα στη χρήση των εργαλείων της νέας τεχνολογίας ολοένα και βελτιώνεται, γεννάει την ιδέα σε πολλούς που ασκούν διοίκηση στα πανεπιστήμια, ότι οι επαγγελματίες της πληροφόρησης δεν είναι απαραίτητοι. Από την πλευρά τους οι βιβλιοθηκονόμοι πιστεύουν ότι ο ρόλος τους στις ακαδημαϊκές βιβλιοθήκες είναι σημαντικός και μελλοντικά θα είναι ακόμα πιο σύνθετος (Φραντζή, 1997).

Η ακαδημαϊκή βιβλιοθήκη σε σύγκριση με τα άλλα είδη βιβλιοθηκών (ειδικές, δημόσιες, γενικές κ.ά.) κατέχει την πιο ψηλή θέση στην πυραμίδα των βιβλιοθηκών. Η αποστολή της είναι η έκφραση και εξωτερική του γενικού έργου που πρόκειται να επιτελεσθεί από την ίδια, και αυτή η αποστολή θέτει τις βάσεις για τον καθορισμό των στόχων και επιμέρους σκοπών και δραστηριοτήτων της. Κατά έναν τρόπο έχει ειπωθεί ότι η ακαδημαϊκή βιβλιοθήκη επιλέγει, αποκτάει και διατηρεί το βιβλιακό ή ηλεκτρονικό υλικό και διαδίδει τις αξίες που προκύπτουν από το υλικό της πανεπιστημιακής κοινότητας, για την ανάδειξη της επιστημονικής έρευνας (Βλάχου-Χαλκιοπούλου, 1996). Αποτελώντας έτσι τον πυρήνα της πνευματικής ζωής ενός πανεπιστημίου ή μιας πανεπιστημιούπολης, δεν είναι μόνο ένα πνευματικό θεματοφυλάκιο, όπου βρίσκουν ικανοποίηση οι ανάγκες για επιστημονική έρευνα και

πνευματική τελειοποίηση. Η ακαδημαϊκή βιβλιοθήκη του 21^ο αιώνα διαχειρίζεται δίκτυα, περιεχόμενο, γνώση και ο επαγγελματίας της πληροφόρησης είναι όχι πλέον θεματοφύλακας της γνώσης, αλλά διαμεσολαβητής¹¹ (Marfleet & Kelly, 1999) και διευκολυντής¹² (Brophy, 2000).

2.2.3. Η εξέλιξη του ρόλου του Βιβλιοθηκονόμου

Με τη δυναμική είσοδο των νέων τεχνολογιών οι βιβλιοθηκονόμοι δεν αρκούσε να ήταν μόνο ικανοί οργανωτές και διαχειριστές της πληροφορίας. Έτσι άρχισαν να υιοθετούν και νέους ρόλους, όπως διαμεσολαβητές στην αναζήτηση της πληροφορίας, εκπαιδευτές των τελικών χρηστών, σχεδιαστές ιστοσελίδων, ερευνητές, διαχειριστές συστημάτων. Βέβαια αυτοί οι ρόλοι μεταβάλλονται συνεχώς, ακόμα και σήμερα, σε σχέση πάντα με τους αντικειμενικούς στόχους και τις απαιτήσεις του εκάστοτε οργανισμού. Σήμερα, ο ρόλος του βιβλιοθηκονόμου πιο απαιτητικός και με διευρυμένα όρια (Materska, 2004), αποδίδεται σε έννοιες, όπως ειδικός της γνώσης, αρχιτέκτονας της γνώσης, δημιουργός της γνώσης, εργάτης της γνώσης, καθώς και σε πολλές ακόμα άλλες έννοιες (Loughridge, 1999). Καθώς διευρύνεται όλο και περισσότερο ο επαγγελματικός ορίζοντας των βιβλιοθηκονόμων και εξελίσσεται διαρκώς η επιστήμη τους, διαπιστώνεται ότι εμφανίζεται ολοένα και πιο επιτακτική η ανάγκη συνύπαρξης τους και με άλλα επιστημονικά πεδία.

Ο παραδοσιακός τίτλος του «βιβλιοθηκάρου» αντικαθίσταται με αυτόν του «βιβλιοθηκονόμου», γνωρίζοντας ποικίλες εξειδικεύσεις, όπως αυτές που αναφέρθηκαν στην προηγούμενη παράγραφο, δηλώνοντας με αυτόν τον τρόπο την επερχόμενη μελλοντική εξειδίκευση. Σε αυτόν τον τίτλο προστέθηκε και ο τίτλος «Επιστήμονας της Πληροφορίας» ώστε να συμπεριλάβει όλες τις ικανότητες, δεξιότητες και γνώσεις που οφείλει να διαθέτει ο σύγχρονος βιβλιοθηκονόμος, όπως:

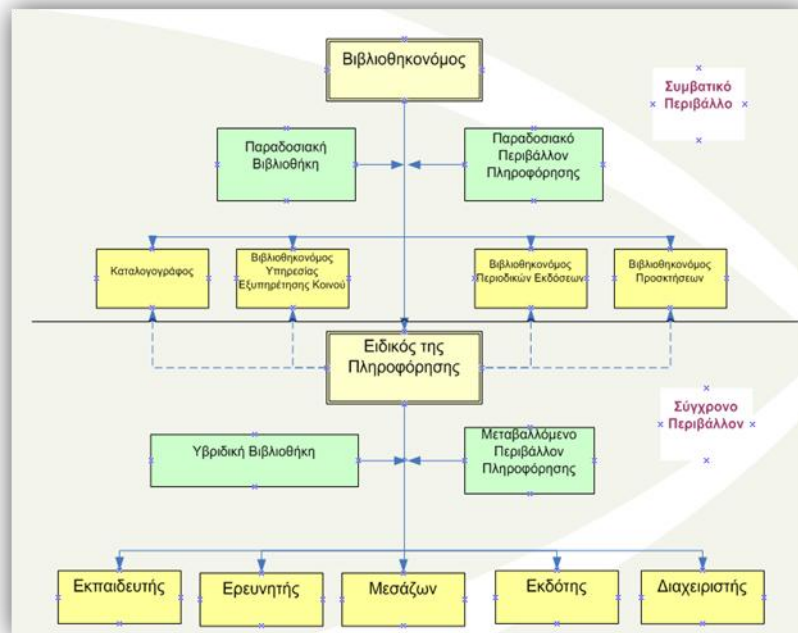
- κατάλληλη επιστημονική κατάρτιση και εξειδίκευση στον τομέα του
- αντιληπτική/ μαθησιακή ικανότητα (κατανόηση θεωριών μάθησης)

¹¹ Αναλύει τις ανάγκες του κοινού, τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν, τους στόχους, τις προτιμήσεις τους για στρατηγικές αναζήτησης πληροφοριών, και αξιοποιεί τις γνώσεις αυτές για τη παροχή εξειδικευμένης πρόσβασης στο κοινό σε ευρύτατα διανεμημένες πηγές.

¹² Παρέχει υπηρεσίες στους χρήστες, οργανώνει τις πηγές κατά τρόπο χρήσιμο γι' αυτούς, διευκολύνει τους ενδιαφερόμενους να μαθαίνουν και να χρησιμοποιούν νέες πηγές και ιδέες, συνδέοντας τους με τα έντυπα και ηλεκτρονικά προϊόντα και βοηθώντας τους να αποκτήσουν δεξιότητες πληροφοριακής παιδείας που θα τους επιτρέψουν την αξιολόγηση των πληροφοριών.

- ικανότητα επικοινωνίας και συνεργασίας, ανάπτυξης κριτικής σκέψης
- εκπαιδευτικές, διοικητικές ικανότητες και ερευνητικές δυνατότητες
- θέληση δια βίου εκπαίδευση
- ικανότητα να είναι κοινωνός και δημιουργός των εξελίξεων
- ήθος/ επαγγελματική συνείδηση,

για να μπορεί να ανταποκριθεί στους εκάστοτε ρόλους που οι διαρκώς μεταβαλλόμενες συνθήκες το επιβάλλουν. Στο *Σχεδιάγραμμα 1* αποτυπώνονται οι ρόλοι του σύγχρονου βιβλιοθηκονόμου σε σχέση με τον παραδοσιακό βιβλιοθηκονόμο. Στο σύγχρονο περιβάλλον ο βιβλιοθηκονόμος είναι εκπαιδευτής των χρηστών των βιβλιοθηκών για την εξεύρεση της πληροφορίας, είναι ερευνητής, είναι μεσάζοντας κατά την αναζήτηση των πληροφοριών από τους χρήστες, δηλαδή τοποθετείται φυσικά μεταξύ των συστημάτων ανάκτησης πληροφοριών και του πραγματικού χρήστη, είναι εκδότης καθώς δημιουργεί πληροφοριακούς ιστότοπους, και διαχειριστής της γνώσης αφού την οργανώνει και μετασχηματίζει την πληροφορία σε γνώση, για αξιοποίηση από τον τελικό χρήστη (Γερόλιμος, 2008).



Σχεδιάγραμμα 1: Η Εξέλιξη του Εργασιακού Ρόλου του Βιβλιοθηκονόμου

Στις αρχές τις προηγούμενης δεκαετίας υπήρχε προβληματισμός για ενδεχόμενη κρίση του επαγγέλματος και λόγω της εξέλιξης της τεχνολογίας και της εξάπλωσης της πληροφοριακής παιδείας στον ευρύτερο πληθυσμό. Ο Moore (1996)

αναφέρει ότι η πληροφορία αποτελεί μέρος της κουλτούρας, διαμορφώνει τον τρόπο εργασίας, βελτιώνει τα άτομα, και ερωτώμενος εάν υπό αυτές τις συνθήκες υπάρχει ανάγκη για επαγγελματίες της πληροφόρησης, όταν ο οποιοσδήποτε μπορεί να γίνει επαγγελματίας στη χρήση των πληροφοριών, καταλήγει στο συμπέρασμα ότι η τεχνολογία ενισχύει περισσότερο, παρά υποβαθμίζει το ρόλο των βιβλιοθηκονόμων, δημιουργώντας νέες προκλήσεις.

Δεν πρέπει να αμφισβητηθεί ότι οι βιβλιοθήκες αποτελούν φυσικό χώρο για την πνευματική ανάπτυξη του αναγνώστη και σε πολλές πλέον περιπτώσεις αποτελούν το επίσημο όργανο της δια βίου εκπαίδευσης (Παπάζογλου, 2002). Οι βιβλιοθήκες ως φορείς παροχής πληροφοριακής παιδείας, σύμφωνα με την IFLA (2005) όπως διατυπώνει στο *«Μανιφέστο της Αλεξάνδρειας για τις βιβλιοθήκες και την Κοινωνία της Πληροφορίας στην πράξη»*, αποτελούν προϋπόθεση για τη δια βίου εκπαίδευση, τόσο στη χρήση και την ανάπτυξη δεξιοτήτων σε όλους τους κλάδους της γνώσης, όσο και στην πλήρη ανάπτυξη της προσωπικότητας. Οι βιβλιοθήκες έχουν πολλούς ρόλους με βασικότερους να πετυχαίνουν την πνευματική ελευθερία δίνοντας ελεύθερη πρόσβαση στην πληροφόρηση, να διασφαλίζουν τις δημοκρατικές ελευθερίες και να αποτελούν τη βάση που θα κρατάει συνεχώς την κοινωνία πληροφορημένη.

2.3. Νέες Τάσεις στις Ακαδημαϊκές Βιβλιοθήκες -- Χρήση Ηλεκτρονικών Μέσων και Τεχνολογιών Πληροφορίας και Επικοινωνίας

Τα τελευταία χρόνια, λόγω των αλλαγών που έχει υποστεί η διδασκαλία και η έρευνα χάρη στις εκπαιδευτικές μεταρρυθμίσεις και την εφαρμογή των νέων τεχνολογιών, παρατηρείται μια έντονη αλλαγή της φυσιογνωμίας των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών και τη δημιουργία ενός νέου περιβάλλοντος με νέες προκλήσεις. Οι ακαδημαϊκές βιβλιοθήκες καλούνται να συνδράμουν στη συστηματοποίηση της έρευνας με τη διάχυση φυσικών, ηλεκτρονικών και ψηφιακών πηγών πληροφόρησης και να παίξουν ρόλο πρωταγωνιστικό στην εξεύρεση και παροχή τρεχουσών πληροφοριών στους τελικούς χρήστες. (Βλάχου-Χαλκιοπούλου, 1996)

Οι ακαδημαϊκές βιβλιοθήκες πρωτοστάτησαν τόσο στην χρήση των υπολογιστών για την αυτοματοποίηση των λειτουργιών τους και τη δημιουργία βιβλιογραφικών βάσεων δεδομένων, όσο και στη δημιουργία και χρήση των δικτύων

για την πρόσβαση σε απομακρυσμένες ηλεκτρονικές πηγές πληροφόρησης, και την προσφορά υπηρεσιών από απόσταση. Σύμφωνα με τους Repear και Salo (2003) «η ανάγνωση ηλεκτρονικού περιεχομένου που προσομοιάζει το έντυπο βιβλίο είναι ένα εμπορικό φαινόμενο που αυξάνεται ραγδαία, με μια μεγάλη ποικιλία ηλεκτρονικών συσκευών, λογισμικού (software) και συστημάτων διανομής» (σ. 465). Η υιοθέτηση των ηλεκτρονικών βιβλίων ως πηγή μάθησης επηρέασε πολύ τις ακαδημαϊκές βιβλιοθήκες. Πιο συγκεκριμένα, δημιούργησε μια σειρά θεμάτων, όσον αφορά την ανάπτυξη συλλογής, που σχετίζονται με τις διαδικασίες πρόσκτησης, τους περιορισμούς στη μεταμόρφωση και την εκτύπωση, αλλά και τις διαδικασίες καταλογογράφησης (Βασιλείου, 2009).

Ανάμεσα στους σημαντικότερους παράγοντες που συνεχίζουν να συμβάλλουν στη διαμόρφωση του περιβάλλοντος και της δομής των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών, και επηρεάζουν την εξελικτική διαδικασία αυτών, είναι οι Τεχνολογίες της Πληροφορίας και Επικοινωνίας (ΤΠΕ) και η ανάπτυξη υπολογιστικών συστημάτων (Ershova & Hohlov, 2000). Ένα φαινόμενο που υποκίνησε τις βιβλιοθήκες για τη χρήση των ΤΠΕ ήταν η ηλεκτρονική μάθηση που αποτελεί ένα δυναμικό και συνεχώς αναπτυσσόμενο περιβάλλον μάθησης. Ιδιαίτερα για τις ακαδημαϊκές βιβλιοθήκες, η ενσωμάτωση σε αυτές της ηλεκτρονικής μάθησης, συνιστά ισχυρό μέσο για άμεση ενίσχυση των αναγκών της ακαδημαϊκής κοινότητας και των φοιτητών, προσφέροντας ταυτόχρονα ένα τρόπο προσέγγισης όλων όσων περιφρονούν τη βιβλιοθήκη και καταφεύγουν στον παγκόσμιο ιστό για την κάλυψη των πληροφοριακών τους αναγκών (Online Computer Library Center e-Learning Task Force, 2003).

Η στροφή των βιβλιοθηκών στις ΤΠΕ προέκυψε επίσης από την έντονη επιθυμία των χρηστών για λειτουργία της βιβλιοθήκης και ως κέντρο βοήθειας στη χρήση των ΤΠΕ, αφού αρκετοί από αυτούς υστερούν σε δεξιότητες υπολογιστών, διαδικτύου και εύρεσης πληροφοριών (Schmidt & Cribb, 2011), με αποτέλεσμα τη δυσκολία συμμετοχής τους σε πληροφοριακά δίκτυα. Επομένως η εφαρμογή των ΤΠΕ στις ακαδημαϊκές βιβλιοθήκες ήταν απαραίτητη και αναπόφευκτη. Λίγο νωρίτερα μάλιστα, η Interagency Working Group on Digital Data (2009) υποστήριξε ότι η ευρεία διαθεσιμότητα του ψηφιακού περιεχομένου δημιουργεί ευκαιρίες για νέες μορφές έρευνας, που είναι ποιοτικά διαφορετικές από τους παραδοσιακούς τρόπους χρήσης των ακαδημαϊκών δημοσιεύσεων και ερευνητικών δεδομένων.

Η πιο μεγάλη αλλαγή με την εισαγωγή των ΤΠΕ στις ακαδημαϊκές βιβλιοθήκες, ήρθε σχεδόν σαν φυσική απόρροια των προηγούμενων εξελίξεων του 20^{ου} αιώνα. Η Φράγκου (1999) επεξηγεί ότι η δημιουργία βιβλιοθηκών ψηφιακής πληροφορίας, προσβάσιμης από κάθε μέρος του κόσμου, εμφανίστηκε ως επιτακτική ανάγκη και ως η μόνη διέξοδος κάλυψης των σύγχρονων εκπαιδευτικών και ερευνητικών αναγκών που απαιτούσαν μεγαλύτερη ευελιξία και ταχύτητα στην αναζήτηση, στον εντοπισμό και στην ανάκτηση της πληροφορήσης, μετά από μια μακρόχρονη περίοδο που οι πηγές των βιβλιοθηκών ήταν αποκλειστικά σε έντυπη μορφή. Επομένως, το σύγχρονο περιβάλλον της ακαδημαϊκής βιβλιοθήκης παρουσιάζει πληθώρα προκλήσεων και νέων προοπτικών.

Στην Ελλάδα, η μαζική ώθηση που δόθηκε για τον εκσυγχρονισμό των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος για την Εκπαίδευση και την Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση (ΕΠΕΑΕΚ), στο πλαίσιο του 2^{ου} Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης (ΚΠΣ) της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αποτέλεσε το σημείο αναφοράς στην ιστορία τους. Οι ακαδημαϊκές βιβλιοθήκες μετέβησαν από το πρώτο στάδιο που ήταν η «Βιβλιοθήκη του Χαρτιού», στο δεύτερο στάδιο που είναι η «Αυτοματοποιημένη Βιβλιοθήκη». Σημαντική συνέχεια του ΕΠΕΑΕΚ είναι από το 2007-2013 το Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς (ΕΣΠΑ), κατά τη διάρκεια του οποίου πραγματοποιείται το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ψηφιακή Σύγκλιση, που αποτελεί το «Ψηφιακό Άλμα στην Παραγωγικότητα – Ψηφιακό Άλμα στην Ποιότητα Ζωής». Ο στρατηγικός στόχος του προγράμματος είναι η Ψηφιακή Σύγκλιση της χώρας με την Ευρωπαϊκή Ένωση αξιοποιώντας τις Τεχνολογίες Πληροφορίας και Επικοινωνιών (ΤΠΕ)». Η μετάβαση των Ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών στο τρίτο στάδιο που είναι η «Ψηφιακή Βιβλιοθήκη» έχει ξεκινήσει και στα πλαίσια της Ψηφιακής Σύγκλισης βρίσκεται σε εξέλιξη της πράξης «Προηγμένες Κεντρικές Υπηρεσίες Ψηφιακών Βιβλιοθηκών Ανοικτής Πρόσβασης Σ.Ε.Α.Β.¹³».

Οι σημαντικές προσπάθειες που έχουν κάνει οι ελληνικές ακαδημαϊκές βιβλιοθήκες για τη δημιουργία της λεγόμενης «Ψηφιακής Βιβλιοθήκης» φαίνεται να ακολουθεί τον διεθνή χώρο. Η ουσία αυτής της συνεχούς προσπάθειας ανάπτυξης ψηφιακών συλλογών είναι η αλλαγή του τρόπου που η κάθε βιβλιοθήκη αντιμετωπίζει τη συλλογή της, δηλαδή η αποφυγή της θεώρησης της τοπικής συλλογής της βιβλιοθήκης, σαν μοναδική πηγή πληροφορήσης.

¹³ Σύλλογος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών.

Τις δύο τελευταίες δεκαετίες, οι ραγδαίες εξελίξεις στις επικοινωνίες άλλαξαν εντελώς την οργάνωση, τη δομή και τη λειτουργία των υπηρεσιών των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών, κάνοντας επιτακτική την άμεση προσαρμογή στα νέα δεδομένα που δημιουργούνται καθημερινά. Η ουσία είναι ότι πρέπει να γίνει κατανοητό ότι η προσαρμογή στις νέες τάσεις δεν είναι πλέον θέμα εκούσιας πρωτοβουλίας, αλλά άμεση προτεραιότητα για την αντιμετώπιση νέων και συνεχώς αυξανόμενων αναγκών. Η αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών, προϋποθέτει την αλλαγή της κουλτούρας για το περιεχόμενο της εργασίας και τη διοίκηση των οργανισμών καθώς και τη διαρκή καινοτομία στην παραγωγή νέων υπηρεσιών.

2.4. Η Ακαδημαϊκή βιβλιοθήκη ως Οργανισμός Διαχείρισης Γνώσης και Μάθησης

Τα ακαδημαϊκά ιδρύματα θεωρούνται ως πηγή παραγωγής και προσφοράς νέας γνώσης. Αυτό έχει ως λογικό συμπέρασμα, οι ακαδημαϊκές βιβλιοθήκες να θεωρούνται ως ξεχωριστά περιβάλλοντα, όπου οι διαστάσεις της γνώσης κυριαρχούν μεταξύ του προσωπικού που εργάζεται σε αυτές και εναλλάσσεται με σκοπό τη δημιουργικότητα και παραγωγικότητα. Πιο συγκεκριμένα, οι ακαδημαϊκοί βιβλιοθηκονόμοι θα πρέπει να διακατέχονται στο μέγιστο βαθμό από παράγοντες όπως η επικοινωνία, το ομαδικό πνεύμα, τα κίνητρα, η καινοτομία και η αυτονομία, ώστε να ενισχύουν την διαδικασία παραγωγής και διαμοίρασης της γνώσης (Κριεζή & Ηλιόπουλος, 2005). Βέβαια, οι ακαδημαϊκές βιβλιοθήκες παρόλο που βασίζουν την πολιτική τους στο να υποστηρίζουν τους σκοπούς και στόχους του Ιδρύματος και η δράση τους είναι κυρίως συμπληρωματική, θα μπορούσαν να αντιμετωπιστούν, και σαν αυτόνομοι οργανισμοί, με την δική τους δομή.

Ο Van Fleet (1995) επεξηγεί ότι οι βιβλιοθήκες έχουν την δυνατότητα να διαθέσουν περισσότερα από ένα παραδοσιακά συστήματα τυπικής εκπαίδευσης, αφού δύνανται να παρέχουν μεγάλη ποικιλία πληροφοριακών μέσων με ανοιχτή πρόσβαση. Ακριβώς με αυτή τους την λειτουργία μπορούν να θεωρούνται και ως μαθησιακοί οργανισμοί. Έτσι μια βιβλιοθήκη που παρέχει υπηρεσίες δια βίου μάθησης βοηθά στην επίτευξη της αυτόνομης προσωπικής ανάπτυξης και εξέλιξης. Επομένως, ισχύει το ίδιο και για τις ακαδημαϊκές βιβλιοθήκες, δηλαδή ο ρόλος τους ταιριάζει απόλυτα με τον ρόλο ενός οργανισμού μάθησης. Ο Senge (2006), περιγράφει ως «Οργανισμό της Μάθησης» τον οργανισμό εκείνο που οι άνθρωποι αναπτύσσουν συνεχώς την ικανότητά τους να δημιουργούν τα αποτελέσματα που πραγματικά επιθυμούν, εκεί

που ενθαρρύνονται νέα πρότυπα σκέψης, η συλλογική σκέψη αφήνεται ελεύθερη και οι άνθρωποι συνεχώς μαθαίνουν πώς να μαθαίνουν από κοινού. Κατόπιν της αναλυτικής περιγραφής της ακαδημαϊκή βιβλιοθήκης σε προηγούμενη ενότητα, διακρίνεται ότι είναι χώρος που υποστηρίζει αυτά τα χαρακτηριστικά ενός τέτοιου οργανισμού.

Οι βιβλιοθήκες παρέχουν ουσιαστική υποστήριξη στη δια βίου μάθηση, στην ανεξάρτητη λήψη αποφάσεων και στην πολιτιστική ανάπτυξη όλων των ατόμων. Διαμέσου των διάφορων συλλογών και των μέσων τους, οι βιβλιοθήκες προσφέρουν σημαντικές ευκαιρίες εκμάθησης. Παράλληλα βοηθούν στη βελτίωση των εκπαιδευτικών και κοινωνικών δεξιοτήτων, οι οποίες αποτελούν αναγκαία προσόντα στη σύγχρονη κοινωνία. Συνεπώς, ο Wiltshire (όπως αναφέρεται στο Rogers, 1999) καθιστά σαφές ότι οι βιβλιοθήκες παρέχουν ουσιαστική εκπαίδευση και προσφέρουν σχεδιασμένες μαθησιακές δραστηριότητες, στις οποίες οι εκπαιδευόμενοι συμμετέχουν συνειδητά και με συγκεκριμένους στόχους, χαρακτηριστικά που συναντώνται και στους εκπαιδευόμενους της εκπαίδευσης ενηλίκων.

Σύμφωνα με τους Marchionini και Maurer (1995) ο ρόλος της βιβλιοθήκης στη μάθηση διακρίνεται σε τουλάχιστον τρεις επιμέρους τομείς: τον πρακτικό (practical), τον πολιτιστικό (cultural) και τον κοινωνικό ή διανοητικό (social and intellectual). Ο πρακτικός ρόλος αφορά στη διάθεση ακριβών και ποικίλων πηγών, ο πολιτιστικός αφορά στην οργάνωση και διάσωση ιδεών και γνώσης και ο κοινωνικός σχετίζεται με τη διευκόλυνση της επαφής και της επικοινωνίας ανθρώπων και ιδεών.

Ο Kramlinger (1992) διατυπώνει τις στάσεις που οφείλει να υιοθετεί ένας οργανισμός μάθησης στην πολιτική και στις στρατηγικές του, που είναι οι εξής:

- Καθένας μπορεί να αποτελέσει πηγή χρήσιμων ιδεών
- Τα άτομα που βρίσκονται κοντά στο πρόβλημα συνήθως έχουν τις καλύτερες ιδέες για την επίλυσή του.
- Η μάθηση σ' έναν οργανισμό λειτουργεί από πάνω προς τα κάτω και από κάτω προς τα πάνω
- Η διαδικασία του ανοιχτού διαλόγου βελτιώνει τις ιδέες
- Όσο πιο πολύ πρόσβαση έχουν τα άτομα στις πληροφορίες τόσο το καλύτερο
- Οι νέες ιδέες και οι τρόποι απόκτησής τους είναι πολύτιμοι

- Ένα λάθος αποτελεί μια ευκαιρία μάθησης, ένα αναπόσπαστο κομμάτι στη διαδικασία της καινοτομίας.

Η ακαδημαϊκή βιβλιοθήκη οφείλει, για να είναι αποδοτική και κατ' επέκταση ανταγωνιστική, να έχει δομές οργανισμού μάθησης και να συμπεριφέρεται ως οργανισμός μάθησης, σύμφωνα με την παραπάνω πολιτική. Αυτό σημαίνει ότι η επιμόρφωση του προσωπικού θα πρέπει να αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της πολιτικής του οργανισμού, η διοίκηση του οποίου θα πρέπει να στηρίζει συνεχώς κίνητρα και πρωτοβουλίες με σκοπό την μόρφωση. Αυτό θα πρέπει να γίνεται, διότι η διαρκής επιμόρφωση των ατόμων οδηγεί στην απόκτηση περισσότερων προσόντων και δεξιοτήτων τα οποία βρίσκουν εφαρμογή στην καθημερινή εργασία και ενδυναμώνουν τη συλλογική γνώση του οργανισμού που είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με το ανθρώπινο δυναμικό της.

3. Επιμόρφωση και Εργασιακό Περιβάλλον Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών

3.1. Συνθήκες που Επιβάλλουν την Επιμόρφωση στις Ακαδημαϊκές Βιβλιοθήκες.

Το επάγγελμα του βιβλιοθηκονόμου, όπως έχει αναφερθεί, είναι τόσο ραγδαία εξελισσόμενο που ο επαγγελματίας βιβλιοθηκονόμος οφείλει συνεχώς να ακολουθεί τις νέες τάσεις, ώστε να προσαρμόζεται στο νέο περιβάλλον πληροφόρησης. Δεδομένων αυτών των καταστάσεων διαπιστώνεται επομένως η ανάγκη για συνεχή επιμόρφωσή του. Η ανάγκη αυτή θα πρέπει να επιζητείται ενσυνείδητα και εκούσια από τον βιβλιοθηκονόμο, με απώτερο σκοπό την ομαλότερη προσαρμογή του στις μεταβολές που υφίστανται οι υπηρεσίες της βιβλιοθήκης.

Σύμφωνα με την Έκθεση Ομάδας Εργασίας (1997), που διερεύνησε τη Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση του Προσωπικού των Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών (ΑΕΙ-ΤΕΙ), οι σημαντικότεροι λόγοι που καθιστούν αναγκαία την συμμετοχή του προσωπικού των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών σε προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης είναι:

- Οι κοινωνικές, πολιτικές, εκπαιδευτικές και τεχνολογικές αλλαγές που έχουν διαφοροποιήσει το ρόλο των βιβλιοθηκών.

- Οι νέοι τομείς απασχόλησης και ο αυξανόμενος ανταγωνισμός με άλλους επαγγελματίες που ασχολούνται με τη διαχείριση των πληροφοριών.
- Η συνεργασία με επαγγελματίες που προέρχονται από διαφορετικούς χώρους.
- Η αναγκαιότητα καλλιέργειας επαγγελματικής συνείδησης και ευθύνης
- Η ανεξαρτητοποίηση των υπηρεσιών της βιβλιοθήκης από το χώρο της
- Η προώθηση των σχέσεων μεταξύ πανεπιστημίων και βιβλιοθηκών τους
- Το αυξανόμενο μέγεθος και η πολυπλοκότητα των βιβλιοθηκών, η δικτύωσή τους, το κόστος λειτουργίας τους, η ανάγκη οργάνωσης των πηγών τους
- Η σύνθεση του προσωπικού που απασχολείται στις ακαδημαϊκές βιβλιοθήκες.
- Ψυχολογικοί λόγοι, καθώς το προσωπικό πρέπει να υιοθετήσει την ιδέα ότι όσες αλλαγές και αν συμβούν θα υπάρχει ο μηχανισμός της επιμόρφωσης που θα τους καθοδηγεί ανάλογα με τις νέες εξελίξεις και τάσεις.

Ανεξάρτητα από τις παραπάνω συνθήκες, που κατά το πλείστον παραμένουν οι ίδιες έως και σήμερα και καθιστούν τη διαρκή επιμόρφωση του προσωπικού των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών αναγκαία, πρέπει να προστεθεί και μια άλλη σημαντική παράμετρος. Είναι κοινή διαπίστωση ότι οι γνώσεις που αποκτώνται κατά την αρχική εκπαίδευση διαρκούν και εφαρμόζονται περίπου για πέντε χρόνια επαγγελματικής ζωής. Σύμφωνα με την Φραντζή (1997) η συνεχής επιμόρφωση του προσωπικού των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών και η επαγγελματική του σταδιοδρομία πρέπει να αντιμετωπίζονται ως παράλληλες και άμεσα εξαρτώμενες διαδρομές. Οι στόχοι της επιμόρφωσης θα πρέπει να μπορούν εύκολα να αναπροσαρμόζονται στις ανάγκες των υπηρεσιών των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών, αλλά και σαφώς θα πρέπει να διατυπώνονται με βάση τους γενικότερους στόχους του ακαδημαϊκού ιδρύματος.

Η σημασία που έχει η επιμόρφωση του προσωπικού των βιβλιοθηκών, διαφαίνεται από τα λόγια των Aguolu και Aguolu (2002) που εκφράζουν την αξία που έχουν οι βιβλιοθήκες, καθώς είναι ενσωματωμένες στην πολιτιστική διαδικασία και αποτελούν μέρος των θεμελίων μιας πολιτισμένης ζωής. Επομένως, η παροχή πρόσβασης στα αρχεία του πολιτισμού απαιτεί καλά εκπαιδευμένο βιβλιοθηκονόμο με τις κατάλληλες γνώσεις.

Είναι φανερό ότι ο εμπλουτισμός των προσόντων και ικανοτήτων του διοικητικού προσωπικού των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών είναι μια αναπόφευκτη ανάγκη που έχει σκοπό την πιο εύκολη ανταπόκρισή του στις αλλαγές που υπαγορεύει η σύγχρονη πραγματικότητα. Η επαγγελματική επιμόρφωση πρέπει να

απευθύνεται αδιακρίτως σε όλο το προσωπικό της βιβλιοθήκης, επαγγελματικό και βοηθητικό, μόνιμο, εθελοντικό και μερικής απασχόλησης, βιβλιοθηκονόμους και εξειδικευμένους επιστήμονες. Συνεπώς, για τη μετάβαση των βιβλιοθηκονόμων σε ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον πληροφόρησης, ένα από τα πιο σημαντικά μέσα βοήθειας που μπορεί να παρέχει μια βιβλιοθήκη είναι προγράμματα επαγγελματικής ανάπτυξης, που να εστιάζουν σε θέματα που ενδιαφέρουν άμεσα το προσωπικό της, ώστε να είναι παραγωγικό σε ένα περιβάλλον αλλαγών και προκλήσεων.

3.2. Η εξέλιξη της επιμόρφωσης των διοικητικών υπαλλήλων των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών

3.2.1 Η εξέλιξη στον διεθνή και ευρωπαϊκό χώρο

Η διεθνής ακαδημαϊκή κοινότητα χαρακτηρίζεται από ιδιομορφίες, που σχετίζονται με το υψηλό επιπέδου εκπαιδευτικό έργο που επιτελείται σε αυτήν, καθώς και με τη διαδικασία της έρευνας. Αυτοί οι δύο παράμετροι προϋποθέτουν από μέρους των βιβλιοθηκονόμων ένα επιτυχημένο συνδυασμό γνώσεων και δεξιοτήτων. Η διοικητική δομή των πανεπιστημίων, η πολιτική, η παράδοσή τους και η ιδεολογία που εκφράζουν είναι παράγοντες καθοριστικοί και για το ρόλο της βιβλιοθήκης και για τα προσόντα και τις υπηρεσίες του προσωπικού

Οι ακαδημαϊκές βιβλιοθήκες σε όλες τις χώρες έχουν μία σπουδαία αλλά ταυτόχρονα και δύσβατη πορεία. Το προσωπικό μιας ακαδημαϊκής βιβλιοθήκης πρέπει να μαθαίνει γρήγορα και αποτελεσματικά, να επιλέγει, να εφαρμόζει και να διαχειρίζεται τις νέες τεχνολογίες, έτσι ώστε να παρέχει καλύτερη πρόσβαση στην πληροφόρηση. Επομένως, η εκπαίδευση του προσωπικού της βιβλιοθήκης, όσον αφορά στους τρόπους με τους οποίους μπορεί να παρέχει πρόσβαση στην πληροφορία, καθίσταται κρίσιμη για την εκπαιδευτική αποστολή της ακαδημαϊκής κοινότητας (Ford, 2007).

Όπως έχει αποδειχθεί από εμπειρικές έρευνες που πραγματοποιήθηκαν σε παγκόσμια κλίμακα για λογαριασμό της International Federation of Library Associations (IFLA), η εικόνα των βιβλιοθηκονόμων γενικά στον ακαδημαϊκό χώρο είναι φτωχή σε σχέση με την εικόνα άλλων επαγγελματιών, στη συνείδηση της κοινωνίας. Οι Prins και De Gier (όπως αναφέρεται στο Φραντζή, 1997) υποστηρίζουν ότι ένας από τους λόγους της κατάστασης αυτής θεωρείται η βιβλιοθηκονομική

εκπαίδευση, και ειδικότερα το χάσμα μεταξύ των εκπαιδευτικών προγραμμάτων και του εργασιακού περιβάλλοντος, η μη προώθηση της βιβλιοθηκονομίας στα πανεπιστήμια, η έλλειψη καταρτισμένου εκπαιδευτικού προσωπικού κ.λ.π. Είναι γενικά αποδεκτό ότι το υψηλής ποιότητας προσωπικό στις ακαδημαϊκές βιβλιοθήκες μπορεί να μετασηματίσει ακόμα και την πιο «φτωχή» βιβλιοθήκη σε μια βιβλιοθήκη που θα προσφέρει άριστες υπηρεσίες (Mowat, 1996).

Το 1985 πραγματοποιήθηκε από την IFLA το Α' Παγκόσμιο Συνέδριο για τη Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση και Κατάρτιση των Βιβλιοθηκάρων, και το 1986 δημιουργείται η Στρογγυλή Τράπεζα για την Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Εκπαίδευση (Continuing Professional Education Round Table), με σκοπό να προωθήσει την εκπαίδευση του προσωπικού των βιβλιοθηκών και να παρέχει ένα φόρουμ για ανταλλαγή ιδεών και εμπειριών σε παγκόσμιο επίπεδο. Μέχρι σήμερα έχουν λειτουργήσει αρκετά προγράμματα επιμόρφωσης, έρευνας πάνω στην εξ αποστάσεως εκπαίδευση, την ποιοτική αξιολόγηση της επιμόρφωσης, την προώθηση και χρηματοδότηση της επιμόρφωσης κ.ά. Μέσα από αυτή τη δραστηριότητα, η IFLA επιδίωξε κυρίως την υποστήριξη και τη βοήθεια προς τις χώρες όπου η βιβλιοθηκονομία δεν είναι αρκετά αναπτυγμένη (Stone, 1993).

Οι Callahan και Watson (1995) αναφέρουν ότι οι διεθνείς εξελίξεις σχετικά με την επιμόρφωση των βιβλιοθηκονόμων έχουν βασιστεί στους εξής στόχους:

- τη βελτίωση της ποιότητας και ποσότητας της βιβλιοθηκονομικής εργασίας,
- την ενθάρρυνση και ικανοποίηση του προσωπικού μέσα από την εργασία,
- την εξοικονόμηση χρόνου για αποτελεσματικότερη διοίκηση από πλευράς διευθυντικών στελεχών των βιβλιοθηκών
- τη δημιουργία προϋποθέσεων για περισσότερο προσαρμόσιμους οργανισμούς.

Μεγάλη συνεισφορά στην πολιτική της επιμόρφωσης των βιβλιοθηκονόμων πρόσφερε η Ένωση των Βιβλιοθηκονόμων της Αγγλίας που εξέδωσε το 1992 έγγραφο με την ονομασία «Πλαίσιο της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Ανάπτυξης» που περιλαμβάνει οδηγίες προς τους εργαζομένους σε βιβλιοθήκες για τη βέλτιστη αντιμετώπιση της διαρκούς επιμόρφωσης (Library Association, 1992)

Έπειτα από μακροχρόνια εφαρμογή της εκούσιας επιμόρφωσης, οι δύσκολες οικονομικές συνθήκες που επικρατούν παγκοσμίως, σε συνδυασμό με την

ανταγωνιστικότητα στην αγορά εργασίας, έχουν αναγκάσει τις Ενώσεις Βιβλιοθηκονόμων, αλλά και άλλων επαγγελματιών, να επιβάλλουν διαρκή επιμόρφωση ως προϋπόθεση παραμονής ενός μέλους στην Ένωση. Η διεθνής τάση αποκαλύπτει ότι είναι υπέρ της υποχρεωτικής επιμόρφωσης, η οποία θα πρέπει να αναγνωρίζεται με πιστοποιητικά ή με μόρια, που θα λαμβάνονται υπόψη για την παραμονή ενός μέλους σε σύλλογο ή ενός εργαζομένου στη βιβλιοθήκη (Roberts και Konn, 1991).

Στην Διακήρυξη του Τολέδο για την πληροφοριακή παιδεία, ανάμεσα στα άλλα τονίζεται η αναγκαιότητα σχεδιασμού και εφαρμογής δραστηριοτήτων επιμόρφωσης από τις βιβλιοθήκες και εκπαιδευτικής πολιτικής για το προσωπικό τους, γιατί μέσω αυτού ασκείται επίδραση και στην παιδεία των πολιτών. Υπογραμμίζεται ο ρόλος των βιβλιοθηκών στη σύγχρονη κοινωνία, καθώς συνεισφέρουν στη διατήρηση και βελτίωση του μορφωτικού επιπέδου των πολιτών χάρη στα μέσα και τις υπηρεσίες που διαθέτουν (Fernandez, 2006).

Τέλος, αξιοσημείωτη είναι η οδηγία για τις ευθύνες των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκονόμων της Ένωσης Κολεγίων και Ερευνητικών Βιβλιοθηκών¹⁴(2011) η οποία υπογραμμίζει ότι οι βιβλιοθηκονόμοι πρέπει να έχουν αρμοδιότητες που να ταιριάζουν με τις εκπαιδευτικές τους ικανότητες και τις ανάγκες του ιδρύματος. Επίσης θα πρέπει να υπάρχει εποπτικό προσωπικό που να επανεξετάζει τακτικά και δυναμικά τις επιδόσεις τους και να δημοσιεύονται και να εφαρμόζονται προδιαγραφές και διαδικασίες αξιολόγησης. Κάθε βιβλιοθηκονόμος ακαδημαϊκής βιβλιοθήκης είναι υπεύθυνος να αναγνωρίζει τις προσωπικές του ανάγκες για περαιτέρω γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες στο πλαίσιο της συνεχούς του επαγγελματικής εκπαίδευσης. Πέρα από αυτό οφείλει να φροντίζει να αρπάζει τις ευκαιρίες που του προσφέρονται για να γνωρίσει πληθώρα πηγών που δεν σχετίζονται αναγκαστικά με το επάγγελμά του.

3.2.2. Η εξέλιξη στην Ελλάδα

Καθώς οι συνθήκες στον ελλαδικό χώρο δυσκολεύουν, είναι αδιάκοπη και η συσσώρευση δισεπίλυτων θεσμικών και προβλημάτων οργάνωσης στον ακαδημαϊκό

¹⁴ Ένωση Κολλεγίων και Ερευνητικών Βιβλιοθηκών. Αποτελεί το μεγαλύτερο τμήμα της Αμερικάνικης Ένωσης Βιβλιοθηκονόμων (American Libraries Association, ALA). Στόχος της είναι η ενίσχυση ανάπτυξη και η προώθηση των επαγγελματιών της πληροφόρησης ανά τον κόσμο, με σκοπό την εξυπηρέτηση των πληροφοριακών αναγκών των ακαδημαϊκών κοινοτήτων και τη βελτίωση της μάθησης, της διδασκαλίας και της έρευνας <http://www.ala.org/acrl/standards/guidelinesacademic>

χώρο. Αυτό συνεπάγεται την εμφάνιση μεγάλων προβλημάτων και στον τομέα της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης, τα οποία δυσχεραίνουν κάθε προσπάθεια συστηματικής και αποτελεσματικής επιμόρφωσης του προσωπικού των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών.

Η μη ορθολογική και ελλιπής στελέχωση των ελληνικών ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών, δημιουργεί σοβαρά προβλήματα και αδυναμίες για συμμετοχή στην επιμόρφωση. Επιπλέον, το προσωπικό που στελεχώνει τις ακαδημαϊκές βιβλιοθήκες διαθέτει διαφορετικά προσόντα και επίπεδα μόρφωσης. Σύμφωνα με τους Ζάχο και Ζαχιώτη (1997), «υπάρχουν ουσιαστικά τρεις ομάδες βιβλιοθηκονόμων. Είναι αυτοί οι οποίοι δεν έχουν καμία απολύτως γνώση βιβλιοθηκονομίας. Προσλήφθηκαν σαν υπάλληλοι και τους έριξαν μέσα σε μια βιβλιοθήκη, για να παίρνουν και να δίνουν βιβλία. Είναι οι βιβλιοθηκονόμοι, απόφοιτοι ΤΕΙ, με πολύ ικανοποιητικό επίπεδο γνώσεων και είναι κι ένας μικρός αριθμός βιβλιοθηκονόμων, οι οποίοι έχουν μεταπτυχιακές σπουδές και είναι υψηλού επιπέδου βιβλιοθηκονόμοι» (σ. 373), αναφέροντας στη συνέχεια ότι δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στην επιμόρφωση λέγοντας ότι «επικεντρώθηκε η επιμόρφωση στο να δώσουμε βασικές γνώσεις στους πρώτους, γνώσεις περισσότερες στους δεύτερους και ακόμα περισσότερες στους τρίτους» (σ. 374). Είναι φανερό ότι από πλευράς κράτους και διοίκησης πανεπιστημίων δεν υπάρχει η βούληση για σωστή και επαρκή στελέχωση των βιβλιοθηκών.

Όσον αφορά λοιπόν στην κατάσταση του προσωπικού, η Φραντζή (1997) επισημαίνει ότι οι εργαζόμενοι πτυχιούχοι ΑΕΙ δεν έχουν θεωρητική βιβλιοθηκονομική εκπαίδευση, οι κάτοχοι μεταπτυχιακών τίτλων βιβλιοθηκονομίας εξωτερικού μερικές φορές έχουν έλλειψη εμπειρίας και οι απόφοιτοι λυκείου γνωρίζουν μόνο κάποιες εργασίες ρουτίνας και αυτό όχι πάντα. Οι πτυχιούχοι βιβλιοθηκονόμο των ΤΕΙ, οι οποίοι αποτελούν το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων στις ακαδημαϊκές βιβλιοθήκες, έχουν θεωρητική και πρακτική κατάρτιση που δεν είναι όμως υψηλού επιπέδου. Προσθέτει ότι «η ποικιλία αυτή προσόντων επιβάλλει διαμόρφωση κάποιων ομάδων στόχων της επιμόρφωσης, ώστε να καλυφθούν πραγματικά κενά» (σ. 61). Οι στόχοι που θέτει μια ακαδημαϊκή βιβλιοθήκη είναι αδύνατο να επιτευχθούν χωρίς εξειδικευμένους βιβλιοθηκονόμους, που θα καλύπτουν τις τεράστιες ανάγκες μιας πανεπιστημιακής κοινότητας.

Έχοντας υπόψη όλες τις τρέχουσες εξελίξεις και μεταβολές που υφίσταται η τρέχουσα πραγματικότητα, διαπιστώνεται η ανάγκη για συνεχή επιμόρφωση των

διοικητικών υπαλλήλων των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών. Ο σύγχρονος βιβλιοθηκονόμος οφείλει να αναπτύσσει μια νοοτροπία συνεχούς εκμάθησης, ώστε να είναι ικανός να προσαρμόζεται γρήγορα στις ραγδαίες εξελίξεις. Πλέον, κρίνεται απαραίτητη και αναγκαία η διαρκής επαφή του με τις νέες τεχνολογίες, αλλά και η διαρκής παρακολούθηση των εξελίξεων στον τομέα της Βιβλιοθηκονομίας-Επιστήμης της Πληροφορίας. Για να επιτευχθεί αυτό απαιτείται συνεχής επιμόρφωση, σεμινάρια, συμμετοχή σε συνέδρια, προσωπική έρευνα και μελέτη των δεδομένων, συμμετοχή σε ομάδες εργασίας και έρευνας. (Hashim & Mokhtar, 2005).

Τα ελληνικά πανεπιστήμια συμμετείχαν σε δραστηριότητες επιμόρφωσης μέσω των προγραμμάτων SOCRATES και LEONARDO DA VINCI και μέσω του Β' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης (Κ.Π.Σ). Επίσης, το Υπουργείο Εργασίας το 1994 ανέθεσε στα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.) τη διαχείριση των ενεργειών και των πόρων του Ευρωπαϊκού Κοινοτικού Ταμείου (Ε.Κ.Τ.). Εκείνη την περίοδο οργανώθηκαν και υλοποιήθηκαν σεμινάρια για επιμόρφωση ανέργων βιβλιοθηκονόμων. Στο ΕΠΕΑΕΚ Ι, στο υποπρόγραμμα 3 για την Τριτοβάθμια Εκπαίδευση, στο Μέτρο 1: Αναμόρφωση Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων και στην ενέργεια 3.1.β. και 3.3.β: «Βιβλιοθήκες του Επιχειρησιακού Προγράμματος για την Εκπαίδευση και την Αρχική Επαγγελματική κατάρτιση» υπήρχαν πακέτα εργασίας στις ακαδημαϊκές βιβλιοθήκες που αφορούσαν την εκπαίδευση και επιμόρφωση του προσωπικού τους. Τα αποτελέσματα υλοποίησης του προγράμματος με βάση δείκτες εκροής ήταν ότι επιμορφώθηκαν μόλις 51 βιβλιοθηκονόμοι και η κάλυψη αναγκών ήταν μερική.¹⁵ Από τη μία πλευρά, οι βιβλιοθηκονόμοι και τα υπόλοιπα στελέχη των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών οφείλουν να αντιληφθούν ότι πρέπει να δραστηριοποιούνται δυναμικά, ώστε να βελτιώνουν τις συνθήκες των βιβλιοθηκών και να παρέχουν ποιοτικές υπηρεσίες στους χρήστες. Από την άλλη πλευρά, το κράτος θα πρέπει να φροντίζει να παρέχει δυνατότητες δωρεάν επιμόρφωσης, ώστε οι ανάγκες για επιμόρφωση του προσωπικού των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών να καλύπτονται.

Σχετικά με το πρόγραμμα ΕΠΕΑΕΚ, ο Πατσέας (1997) αναλύει ότι ήταν πολλές οι δαπάνες του προγράμματος που αφιερώθηκαν στις μετακινήσεις του προσωπικού, γιατί η επιμόρφωση τις περισσότερες φορές απαιτεί μετακίνηση και τα ποσά που απαιτούνται είναι υψηλά. Ένας πολύ βασικός λόγος που δυσχεραίνει την

¹⁵ http://www.epeaek.gr/epeaek/sitecontent/Kef_2_Anath.pdf

εξέλιξη της επιμόρφωσης στην Ελλάδα είναι πλέον η ελλιπής χρηματοδότηση των επιμορφωτικών προγραμμάτων για να καλύψει τις ανάγκες όλου του ενδιαφερόμενου προσωπικού. Η ευθύνη για την δύσκολη πορεία και εξέλιξη της επιμόρφωσης του προσωπικού των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών στην Ελλάδα θα πρέπει να απασχολεί κάθε επαγγελματία ξεχωριστά αλλά και όλη την ακαδημαϊκή κοινότητα ως σύνολο. Το σημαντικό είναι ότι χωρίς θεσμοθετημένες ενέργειες από την πλευρά της πολιτείας δεν μπορεί να υπάρξει εκσυγχρονισμός και εξέλιξη στην επιμόρφωση και στην περαιτέρω ανάπτυξη των πανεπιστημίων βιβλιοθηκών και μέσου αυτών της κοινωνίας γενικότερα.

3.3. Φορείς σχεδιασμού, οργάνωσης και υλοποίησης επιμορφωτικών προγραμμάτων

3.3.1. Φορείς στον διεθνή και ευρωπαϊκό χώρο

Σε διεθνές επίπεδο η διεθνής ομοσπονδία *International Federation of Library Associations and Institutions Continuing Professional Development and Workplace Learning Section*¹⁶, δραστηριοποιείται για να ενθαρρύνει και να αναπτύσσει προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης για προσωπικό βιβλιοθηκών και για να παρέχει ένα κομβικό σημείο για τις σχετικές δραστηριότητες.

Η ένωση *Association of Research Libraries*¹⁷ στην Βόρεια Αμερική προσφέρει προγράμματα σχετικά με την ηγεσία βιβλιοθηκών, τα οποία είναι σχεδιασμένα για διευθυντές βιβλιοθηκών που έχουν ελάχιστη ή καθόλου εμπειρία σε δεξιότητες ηγεσίας. Τα προγράμματα βασίζονται στην παράδοση της κατάρτισης και της διευκόλυνσης, δημιουργώντας έναν μαθησιακό χώρο στον οποίο οι επαγγελματίες μπορούν να αποκτήσουν ικανότητες που τους βοηθάνε στην εργασία τους.

Παρόμοιος φορέας είναι και το *Frye Leadership Institute*¹⁸, το οποίο διοργανώνει εντατικά προγράμματα δύο εβδομάδων στο *Emory University* των ΗΠΑ για την ανάπτυξη ηγετών βιβλιοθηκών. Στα προγράμματα παρουσιάζουν αναγνωρισμένοι ηγέτες στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και στην κοινωνία και προσφέρουν στους συμμετέχοντες την ευκαιρία να εξερευνήσουν και να αναλύσουν τις προκλήσεις της ηγεσίας. Το Ινστιτούτο χρηματοδοτείται από τον φορέα *Council*

¹⁶ <http://www.ifla.org/VII/s43/scpdwl.htm>

¹⁷ <http://www.ala.org/acrl>

¹⁸ <http://www.fryeinstitute.org/>

on *Library and Information Resources*, *EDUCAUSE* και από το Πανεπιστήμιο Emory. Άλλοι τέτοιοι φορείς και προγράμματα είναι το *UCLA Senior Fellows Program* το οποίο ξεκίνησε από το 1982 στο Πανεπιστήμιο της Καλιφόρνιας με την υποστήριξη του Council of Library Resources, UCLA και το Northern Exposure to Leadership Institute του Πανεπιστημίου της Αλμπέρτα στον Καναδά (Ford,2007).

Στην Ιρλανδία υφίσταται ένας φορέας συνεχιζόμενης εκπαίδευσης ο οργανισμός *Academic and National Library Training Co-operative*¹⁹ που έχει ως στόχο να προσδιορίζει τις ανάγκες κατάρτισης των ακαδημαϊκών και εθνικών βιβλιοθηκών. Η εκπαίδευση που προσφέρει, συμπληρώνει το πρόγραμμα κάθε ιδρύματος ξεχωριστά, και μέσω κοινών διαβουλεύσεων, έχει ως στόχο να προσφέρει ένα ευρύ φάσμα ευκαιριών κατάρτισης στο προσωπικό των βιβλιοθηκών²⁰.

Τέλος, ένας από τους πιο αξιόλογους φορείς που εδρεύει στο Λονδίνο είναι η *Society of College, National and University Libraries*²¹ που προωθεί την αριστεία στον τομέα των υπηρεσιών των ακαδημαϊκών και εθνικών βιβλιοθηκών του Ηνωμένου Βασιλείου και της Ιρλανδίας²². Ο καθένας από τους παραπάνω φορείς και το κάθε πρόγραμμα επαγγελματικής ανάπτυξης προσφέρουν διαφορετικές και μοναδικές προσεγγίσεις, μέσα από τις οποίες προσπαθούν να δημιουργήσουν τέτοιο κλίμα που να διευκολύνουν την διαδικασία της μάθησης των ενηλίκων συμμετεχόντων τους, που κατά κύριο λόγο είναι βιβλιοθηκονόμοι.

3.3.2. Φορείς στην Ελλάδα

Στην Ελλάδα υπάρχει ένα πλήθος φορέων που εμπλέκεται στην οργάνωση και στην υλοποίηση επιμορφωτικών προγραμμάτων. Το μειονέκτημα τους έγκειται στο γεγονός ότι δεν διακρίνονται για τον συντονισμό τους, τα θέματα των προγραμμάτων αλληλεπικαλύπτονται, υπάρχει μια γενικότερη πρόχειρη οργάνωση, έλλειψη καταρτισμένου εκπαιδευτικού προσωπικού και κατά το πλείστον δεν υφίσταται επιστημονική αξιολόγηση των αποτελεσμάτων τους (Σταύρου, 1995).

Το ελληνικό κράτος έχει πραγματοποιήσει βέβαια ορισμένες ενέργειες με στόχο μια εθνική πολιτική για την επαγγελματική κατάρτιση. Ιδρύθηκε ο Οργανισμός

¹⁹ <http://anltc.ie/>

²⁰ <http://www.anltc.ie/>

²¹ <http://www.sconul.ac.uk/>

²² <http://www.sconul.ac.uk/activities/staffing/links.html>

Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης που σύμφωνα με τον Ν. 2009/92 (ΦΕΚ 18 Α'), παρέχει κάθε είδους κατάρτιση αρχική ή συμπληρωματική, και το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α.)²³ που σύμφωνα με τον Ν.1388/83 (ΦΕΚ 113 Α') υπάγεται στο Ινστιτούτο Διαρκούς Επιμόρφωσης (ΙΔΕ), που έχει οργανώσει αρκετά σεμινάρια για δημοσίους υπαλλήλους πάνω σε θέματα διοίκησης, πληροφορικής και ευρωπαϊκής πολιτικής. Επίσης, επιμορφωτικά προγράμματα διοργανώνει το Ινστιτούτο Επιμόρφωσης (ΙΝ.ΕΠ.) του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. που αφορούν διάφορους τομείς, ανάμεσα σε αυτούς και τον τομέα των βιβλιοθηκών (Βεργίδης, 2005), που ένα μειονέκτημα είναι ότι τα προγράμματα απευθύνονται κατά το πλείστον στις Δημόσιες Βιβλιοθήκες. Αξιόλογο έργο έχει επιδείξει και το Ελληνικό Κέντρο Παραγωγικότητας (ΕΛ.ΚΕ.ΠΑ.), ένας φορέας με καταρτισμένο επιστημονικό και εκπαιδευτικό προσωπικό.

Δυστυχώς, η επιμόρφωση των διοικητικών υπαλλήλων των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών πραγματοποιείται σήμερα ασυντόνιστα από διάφορους φορείς, όπως την Ένωση Ελλήνων Βιβλιοθηκονόμων (Ε.Ε.Β), τις Σχολές Βιβλιοθηκονομίας, το Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης (Ε.Κ.Τ.), μεμονωμένες βιβλιοθήκες ή πιο συχνά συνεργατικά σχήματα δύο ή τριών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών. Επίσης, επιμορφωτικά προγράμματα έχουν πραγματοποιηθεί και από Εκπαιδευτήρια, Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης ή κάποιες Ιδιωτικές Εταιρίες που έχουν αναλάβει τα προγράμματα έναντι αμοιβής και από την Ε.Ε.Β. Δυστυχώς όμως η ενημέρωση για την υλοποίηση επιμορφωτικών προγραμμάτων και άλλων δραστηριοτήτων από μέρους τους είναι ελλιπής. Άλλο ένα μειονέκτημα είναι ότι οι ενδιαφερόμενοι καλύπτουν τις περισσότερες φορές μόνοι τους τα απαιτούμενα έξοδα, γεγονός που αποτελεί μεγάλο αντικίνητρο για την παρακολούθησή τους, ειδικά σε μια περίοδο σαν τη σημερινή που ο οικονομικός παράγοντας, όπως διαδραματίζει σημαντικό ρόλο σε όλους τους τομείς έτσι και στην επιμόρφωση.

Γενικότερα, οι επαγγελματικές ενώσεις του ευρύτερου χώρου της πληροφόρησης, οι Σχολές Βιβλιοθηκονομίας, ορισμένοι κρατικοί φορείς και υπηρεσίες βιβλιογραφικής υποστήριξης είναι οι κύριοι φορείς επιμόρφωσης προς τους βιβλιοθηκονόμους.

²³ http://www.ekdd.gr/ekdda/images/nomothesia/P.D.57_2007.pdf

Η κατάσταση αυτή μπορεί να αλλάξει προς το καλύτερο αν το προσωπικό των Σχολών Βιβλιοθηκονομίας των ΤΕΙ και του Ιονίου Πανεπιστημίου συμβάλει στην οργάνωση και το περιεχόμενο της επιμόρφωσης προωθώντας τη συνεργασία με το Ε.Κ.Τ., την IFLA, το κοινοπραξιακό σχήμα των Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών HEAL-LINK, τις Σχολές Βιβλιοθηκονομίας του εξωτερικού, με μεμονωμένους ειδικούς βιβλιοθηκονόμους και απαραίτητως με επιστήμονες Πληροφορικής. Παλαιότερα η οργάνωση επιμορφωτικών προγραμμάτων από φορείς του εξωτερικού σπάνιζαν, αλλά τις δύο τελευταίες δεκαετίες φαίνεται ότι υπάρχει μεγαλύτερη κινητικότητα στους επαγγελματίες βιβλιοθηκονόμους στο εξωτερικό. Διαμέσου της συνεργασίας θα μπορούσαν πολύ πιο εύκολα να αντιμετωπιστούν τα προβλήματα υλοποίησης και οργάνωσης της επιμόρφωσης του προσωπικού των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών.

3.4. Μορφές προσλαμβανόμενης επιμόρφωσης

Στόχος του συνόλου μορφών επιμόρφωσης είναι η συνεχής ενημέρωση και απόκτηση νέων επαγγελματικών γνώσεων, η προσαρμογή στα νέα δεδομένα και τις νέες απαιτήσεις του επαγγέλματος, η συνεχής μελέτη των βασικών αρχών του επαγγέλματος, η προσωπική και όχι μόνο ανάπτυξη του βιβλιοθηκονόμου. Ο εργασιακός χώρος ασκεί υψηλή επιρροή στη συμπεριφορά του ατόμου και επιδρά αποφασιστικά στη διαδικασία επιμόρφωσής του. Κατά την καθημερινή εκτέλεση των καθηκόντων τους, οι διοικητικοί υπάλληλοι των βιβλιοθηκών έρχονται διαρκώς σε επαφή με πρακτικά ζητήματα, στα οποία οφείλουν να ανταπεξέλθουν με επάρκεια και υπευθυνότητα.. Κατά τις Ανδρέου & Γαϊτάνου (2008), μια γενικότερη άποψη που κυριαρχεί είναι ότι ο εργασιακός χώρος αποτελεί το μεγαλύτερο σχολείο για την απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων, αλλά σίγουρα δεν πρέπει να θεωρηθεί ότι είναι ο μόνος ιδανικός χώρος αποκόμισης γνώσεων και δεξιοτήτων

Οι μορφές προσλαμβανόμενης επιμόρφωσης του προσωπικού των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών που κυριαρχούν στην Ελλάδα είναι:

- η *κινητικότητα* (Job Rotation) του προσωπικού σε διάφορες θέσεις εργασίας, ώστε ο κάθε υπάλληλος να μαθαίνει τη δουλειά και από άλλες θέσεις,
- η *επιμόρφωση στη θέση εργασίας* (On the Job Training), που γίνεται συνήθως από κάποιον παλαιότερο διοικητικό υπάλληλο.

Δυστυχώς όμως είναι δύο είδη επιμόρφωσης που δεν επαρκούν, αφού ουσιαστικά ανακυκλώνουν την ήδη υπάρχουσα γνώση των διοικητικών υπαλλήλων χωρίς να

δίνεται η δυνατότητα εισαγωγής καινούριας γνώσης στον επαγγελματικό χώρο που εργάζονται (Σιούλα και Γαρουφάλλου, 2008).

Επιπλέον, η επιμόρφωση του προσωπικού των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών συνήθως προέρχεται από:

- τα ολιγοήμερα εντατικής φύσεως συνέδρια, τις «θεματικά» εξειδικευμένες ημερίδες και τα λιγιστά σεμινάρια, τα οποία έχουν συνήθως διάρκεια πέντε έως δέκα ημερών και τα διοργανώνει το Υπουργείο Παιδείας, Θρησκευμάτων, Πολιτισμού και Αθλητισμού
- σεμινάρια που υλοποιούνται από μια βιβλιοθήκη ή όπως αναφέρθηκε και σε προηγούμενη ενότητα από συνεργατικό σχήμα βιβλιοθηκών
- θερινά μαθήματα (summer courses) στο εξωτερικό

Τα τελευταία χρόνια, οι Έλληνες βιβλιοθηκονόμοι επιλέγουν να παρακολουθούν συνέδρια και σεμινάρια στο εξωτερικό που συνήθως διαρκούν έως μια εβδομάδα, ή να επισκέπτονται και να ενημερώνονται από άλλες βιβλιοθήκες εσωτερικού και εξωτερικού. Βέβαια, η παρακολούθηση τέτοιου είδους επιμόρφωσης στο εξωτερικό απαιτεί μεγαλύτερη οικονομική ευχέρεια εκ μέρους των βιβλιοθηκών, γεγονός που τα κάνει να σπανίζουν. Επίσης το άτομο που τελικά τα παρακολουθεί, πρέπει εκτός από την προσωπική του επιμόρφωση να φροντίσει να μεταφέρει τη γνώση που έλαβε και στο υπόλοιπο προσωπικό της Βιβλιοθήκης του. Εκτός από τις παραπάνω μορφές με τις οποίες μπορεί ο βιβλιοθηκονόμος να προσλαμβάνει επιμόρφωση μπορούν να προστεθούν και οι εξής: η προσωπική έρευνα και μελέτη των νέων δεδομένων και η συμμετοχή του σε ομάδες εργασίας και έρευνας.

Σχετικά με όσα ειπώθηκαν για τις μορφές επιμόρφωσης θα ήταν ενδιαφέρον να αναφερθεί ότι ενώ στην Ελλάδα έρευνες έχουν δείξει ότι οι εργαζόμενοι σε βιβλιοθήκες θεωρούν τα συνέδρια και τις ημερίδες ως επιμορφωτικά προγράμματα, αντίθετα στο εξωτερικό επικρατεί η άποψη ότι η συμμετοχή σε συνέδρια και ημερίδες θεωρούνται λόγω της περιορισμένης χρονικής διάρκειάς τους ως θεωρητικές προσεγγίσεις που έχουν σκοπό την ενημέρωση. Το βέβαιο είναι ότι όλα τα μέσα της επιμόρφωσης, έχουν ένα ρόλο να διαδραματίσουν στη μαθησιακή διαδικασία και είναι πολύτιμα για την προώθηση των αρχών της και την επίτευξη των στόχων της (Council of Europe, 2010).

4. Οι Διοικητικοί Υπάλληλοι των Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών και ο Εργασιακός τους Ρόλος

4.1. Συγκριτικά Στοιχεία για τους Διοικητικούς Υπάλληλους των Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών και των Βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ.

Σύμφωνα με την «Απογραφή Προσωπικού Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών» της Μονάδα Ολικής Ποιότητας Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών (Μ.Ο.Π.Α.Β.) (2010) που πραγματοποιήθηκε έπειτα από την ολοκλήρωση του ΕΠΕΑΕΚ Ι και ΙΙ, συγκεντρώθηκαν τα παρακάτω σημαντικά στοιχεία για τις Ακαδημαϊκές Βιβλιοθήκες και συγκεκριμένα για τις Βιβλιοθήκες του Α.Π.Θ. Οι πληροφορίες σχετικά με τον αριθμό προσωπικού ανά κατηγορία και σχετικά με το καθεστώς εργασίας του μέχρι το 2010, αποτυπώνονται με τους παρακάτω πίνακες:

- Υπήρχαν συνολικά 17 διευθυντές και 27 προϊστάμενοι σε όλες τις ακαδημαϊκές βιβλιοθήκες, αλλά τότε στις βιβλιοθήκες του ΑΠΘ δεν υπήρχε θέση διεύθυνσης, γεγονός όμως που σήμερα δεν ισχύει.

Τύπος Ιδρύματος	Διευθυντές	Προϊστάμενοι
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑ	15	15
Τ.Ε.Ι.	2	12
ΣΥΝΟΛΟ	17	27

Πίνακας 1: Διευθυντές και Προϊστάμενοι Τμημάτων Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών

- Υπήρχαν συνολικά 496 βιβλιοθηκονόμοι που κατατάσσονται ως εξής:

Τύπος Ιδρύματος	Βιβλιοθηκονόμοι
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑ	415
Τ.Ε.Ι.	81
ΣΥΝΟΛΟ	496

Πίνακας 2: Βιβλιοθηκονόμοι Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών

Συγκεκριμένα οι βιβλιοθηκονόμοι των βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ. κατατάχθηκαν όπως αποτυπώνεται στον παρακάτω πίνακα (Πίνακας 3):

ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	
ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΤΥΧΙΟ
ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΟΝΟΜΟΙ ΜΟΝΙΜΟΙ	38 ΜΟΝΙΜΟΙ
ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΟΝΟΜΟΙ ΠΕ	1 ΠΕ ΦΙΛΟΣΟΦΙΚΗΣ MSC BIB/ΜΙΑΣ 1 ΠΕ ΑΡΧ/ΜΙΑΣ 1 ΠΕ ΦΥΣΙΚΟΥ MSC BIB/ΜΙΑΣ 1 ΠΕ ΑΡΧ/ΜΙΑΣ MSC ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ
ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΟΝΟΜΟΙ ΤΕ	25 ΤΕ BIB/ΜΙΑΣ 3 ΤΕ MSC BIB/ΜΙΑΣ 1 ΤΕ και MSC BIB/ΜΙΑΣ ΠΕ ΙΣΤΟΡΙΑΣ 1 ΤΕ BIB/ΜΙΑΣ ΠΕ ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΩΝ ΤΕΧΝΩΝ 1 ΤΕ BIB/ΜΙΑΣ ΠΕ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ 1 ΠΕ Θεολογίας ΤΕ BIB/ΜΙΑΣ 1 ΤΕ MSC BIB/ΜΙΑΣ ΠΕ ΠΤΔΕ 1 ΤΕ BIB/ΜΙΑΣ ΠΕ ΔΗΜΟΣΙΟΓΡΑΦΙΑΣ & ΜΜΕ
ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΟΝΟΜΟΙ ΙΔΑΧ	45 ΙΔΑΧ
ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΟΝΟΜΟΙ ΠΕ	1 ΠΕ ΑΡΧ/ΜΙΑΣ
ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΟΝΟΜΟΙ ΤΕ	30 ΤΕ BIB/ΜΙΑΣ 4 ΤΕ BIB/ΜΙΑΣ ΠΕ ΦΙΛΟΣΟΦΙΚΗΣ 3 ΤΕ MSC BIB/ΜΙΑΣ 3 ΤΕ BIB/ΜΙΑΣ ΠΕ ΠΤΔΕ 1 ΤΕ MSC BIB/ΜΙΑΣ ΠΕ ΙΣΤΟΡΙΑΣ 1 ΤΕ BIB/ΜΙΑΣ ΠΕ PhD ΘΕΟΛΟΓΙΑΣ 1 ΤΕ BIB/ΜΙΑΣ ΠΕ ΔΗΜΟΣΙΟΓΡΑΦΙΑΣ & ΜΜΕ 1 ΤΕ BIB/ΜΙΑΣ ΠΕ ΠΡΟΣΧΟΛΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ
ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΟΝΟΜΟΙ ΣΥΜΒΑΣΗ	9 ΣΥΜΒΑΣΗ
ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΟΝΟΜΟΙ ΠΕ	1 ΠΕ ΑΡΧ/ΜΙΑΣ
ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΟΝΟΜΟΙ ΤΕ	8 ΤΕ BIB/ΜΙΑΣ
ΣΥΝΟΛΟ	92

Πίνακας 3: Βιβλιοθηκονόμοι Α.Π.Θ.

- Υπήρχαν συνολικά 167 διοικητικοί υπάλληλοι που εκτελούσαν βιβλιοθηκονομικές εργασίες δίχως Πτυχίο Αρχαιονομίας ή Βιβλιοθηκονομίας

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑ			Τ.Ε.Ι.		
	ΠΕ	ΤΕ	ΔΕ	ΠΕ	ΤΕ	ΔΕ
ΑΡΙΘΜΟΣ	89	8	59	2	2	7
ΣΥΝΟΛΟ	156			11		

Πίνακας 4: Βιβλιοθηκονομικές Εργασίες χωρίς Πτυχίο Βιβλιοθηκονομίας ή Αρχαιονομίας

Συγκεκριμένα οι διοικητικοί υπάλληλοι των βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ. που εκτελούσαν βιβλιοθηκονομικές εργασίες χωρίς πτυχίο Αρχαιονομίας ή Βιβλιοθηκονομίας κατατάχθηκαν όπως αποτυπώνεται στον παρακάτω πίνακα (Πίνακας 5):

ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	
ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΤΥΧΙΟ
ΒΙΒΛ. ΕΡΓΑΣΙΕΣ ΜΟΝΙΜΟΙ	22 ΜΟΝΙΜΟΙ
	8 ΠΕ Φιλοσοφικής 2 ΠΕ MSC Φιλοσοφικής 1 ΠΕ Εικαστικών και Εφαρμοσμένων Τεχνών 1 ΠΕ MSC Phd Φιλολογίας 1 ΠΕ MSC Φυσικού
ΒΙΒΛ. ΕΡΓΑΣΙΕΣ ΠΕ	
ΒΙΒΛ. ΕΡΓΑΣΙΕΣ ΤΕ	
ΒΙΒΛ. ΕΡΓΑΣΙΕΣ ΔΕ	9 ΔΕ
ΒΙΒΛ. ΕΡΓΑΣΙΕΣ ΙΔΑΧ	20 ΙΔΑΧ
	3 ΠΕ MSC Φιλοσοφικής 3 ΠΕ MSC Phd Φιλολογίας 2 ΠΕ Φιλοσοφικής 2 ΠΕ Phd Φιλοσοφικής 1 ΠΕ Φυσικού MSC Πληροφορικής 1 ΠΕ Οικονομικού 1 ΠΕ Φυσικού Μάστερ Μαθηματικού 1 ΠΕ Κοινωνιολογίας 1 ΠΕ Φιλοσοφικής Νομικής
ΒΙΒΛ. ΕΡΓΑΣΙΕΣ ΠΕ	
ΒΙΒΛ. ΕΡΓΑΣΙΕΣ ΤΕ	1 ΤΕ Ζωικής Παραγωγής 1 ΤΕ Διοίκηση Επιχειρήσεων
ΒΙΒΛ. ΕΡΓΑΣΙΕΣ ΔΕ	3 ΔΕ
ΒΙΒΛ. ΕΡΓΑΣΙΕΣ ΣΥΜΒΑΣΗ	9 ΣΥΜΒΑΣΗ
	1 ΠΕ Οικονομικού 1 ΠΕ Πολυτεχνείου
ΒΙΒΛ. ΕΡΓΑΣΙΕΣ ΠΕ	
ΒΙΒΛ. ΕΡΓΑΣΙΕΣ ΤΕ	
ΒΙΒΛ. ΕΡΓΑΣΙΕΣ ΔΕ	7 ΔΕ
ΣΥΝΟΛΟ	51

Πίνακας 5: Βιβλιοθηκονομικές Εργασίες χωρίς Πτυχίο Βιβλιοθηκονομίας ή Αρχειονομίας στις Βιβλιοθήκες του Α.Π.Θ.

- Υπήρχαν συνολικά 46 ειδικοί Πληροφορικής και κατατάσσονται ως εξής:

	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑ	Τ.Ε.Ι.
ΣΥΝΟΛΟ	40	6

Πίνακας 6: Πληροφορικοί Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών

Συγκεκριμένα οι Πληροφορικοί των Βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ. κατατάχθηκαν όπως αποτυπώνεται στον παρακάτω πίνακα (Πίνακας 7):

ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	
ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΤΥΧΙΟ
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΟΙ ΜΟΝΙΜΟΙ	1 ΜΟΝΙΜΟΣ
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΟΙ ΠΕ	
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΟΙ ΤΕ	1 ΤΕ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΟΙ ΔΕ	
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΟΙ ΙΔΑΧ	3 ΙΔΑΧ
	1 ΠΕ ΦΥΣΙΚΟΥ & MSC 1 ΠΕ ΦΥΣΙΚΟΥ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ & MSC
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΟΙ ΠΕ	
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΟΙ ΤΕ	
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΟΙ ΔΕ	1 ΔΕ
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΟΙ ΣΥΜΒΑΣΗ	2 ΣΥΜΒΑΣΗ
	2 ΠΕ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ & MSC
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΟΙ ΠΕ	
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΟΙ ΤΕ	
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΟΙ ΔΕ	
ΣΥΝΟΛΟ	

Πίνακας 7: Πληροφορικοί Βιβλιοθηκών Α.Π.Θ.

Οι τρεις άλλες κατηγορίες διοικητικού προσωπικού των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών που αναφέρει η Μ.Ο.Π.Α.Β. και που αφορούν στους Συντηρητές Βιβλίων, που στο ΑΠΘ δεν υπάρχουν, στους κλητήρες, τεχνικούς και θυρωρούς, που οι επιμορφωτικές ανάγκες τους είναι τελείως διαφορετικές από των άλλων κατηγοριών προσωπικού, και στο προσωπικό με ανάθεση έργου, που καλύπτει προσωρινές ανάγκες, δεν ελήφθησαν υπόψη στην παρούσα έρευνα.

Τα πιο πρόσφατα δεδομένα για τους διοικητικούς υπαλλήλους των Βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ., για τα οποία δεν υπάρχει αναλυτική απογραφή και τα οποία αντλήθηκαν από τη βάση δεδομένων της Μ.Ο.Π.Α.Β, είναι του έτους 2012 και είναι τα εξής:

- Βιβλιοθηκονόμοι: 88
- Προσωπικό που εκτελεί βιβλιοθηκονομικές εργασίες: 43
- Ειδικοί Πληροφορικής: 7

4.1.1. Υποχρεώσεις, Απαιτούμενα Προσόντα και Ικανότητες διοικητικών υπαλλήλων των Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών

Προκειμένου το προσωπικό των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις και τις ανάγκες του επαγγελματικού του χώρου, πρέπει να φροντίζει για την συνεχή επιμόρφωση και κατάρτισή του, καθώς δεν μπορεί να βασιστεί στις γνώσεις που του παρασχέθηκαν στο επίπεδο των προπτυχιακών σπουδών αλλά και στη συμπεριφορά του απέναντι στα καθήκοντά του.

Ο «Κώδικας Δεοντολογίας του Βιβλιοθηκονόμου» της Ένωσης Ελλήνων Βιβλιοθηκονόμων και Επιστημόνων Πληροφόρησης (2004), που έχει εκδοθεί σχετικά πρόσφατα, αντιπροσωπεύει την αυτονομία του επαγγέλματος και αναφέρεται στις υποχρεώσεις του βιβλιοθηκονόμου απέναντι στον χρήστη και στο επάγγελμα, που είναι οι παρακάτω:

Υποχρεώσεις απέναντι στο χρήστη

- Να εξασφαλίζει στον χρήστη πρόσβαση σε όλες τις διαθέσιμες πληροφορίες, για τις οποίες δίνεται άδεια από κανονισμούς και νόμους.
- Η πληροφόρηση που παρέχεται να είναι πλήρης, αντικειμενική δηλαδή μη καθοδηγούμενη από απόψεις, ιδέες και αξίες του βιβλιοθηκονόμου ούτε εξωτερικών πολιτικών ή οικονομικών αξιών.

- Στην διαδικασία παροχής εξυπηρέτησης από την βιβλιοθήκη, να μη λαμβάνει υπόψη φύλο, ηλικία, κοινωνική κατάσταση, θρησκευτική πίστη, πολιτικές πεποιθήσεις.
- Να απορρίπτει κάθε είδος λογοκρισίας στα ντοκουμέντα που συγκεντρώνει, επεξεργάζεται και διαθέτει για την πληροφόρηση του κοινού.
- Να εγγυάται την εμπιστευτική παροχή της πληροφορίας και των πηγών που επιθυμεί ο χρήστης.
- Κατά την εξέλιξη των επαγγελματικών του υποχρεώσεων δεν πρέπει να εμπλέκεται σε συγκρούσεις συμφερόντων και να χρησιμοποιεί για δική του και μόνο ωφέλεια πληροφορίες και πόρους.
- Να προάγει σε επίπεδο προσωπικό και συλλογικό την αυτονομία και την αποτελεσματικότητα των υπηρεσιών της βιβλιοθήκης ως εργαλείου της δημοκρατίας.

Στις υποχρεώσεις που παρατίθενται παρακάτω τονίζεται ιδιαίτερα η σημασία της κατάρτισης και της συνεχούς επιμόρφωσης του βιβλιοθηκονόμου, ώστε να ανταπεξέρχεται στις απαιτήσεις του επαγγέλματός τους.

Υποχρεώσεις προς το επάγγελμα

- Να τιμά το επάγγελμα με την βαθιά συναίσθηση της κοινωνικής του χρησιμότητας.
- Να διαθέτει μία ευρεία και σε βάθος επαγγελματική κατάρτιση μέσω της οποίας να παρέχει στο χρήστη υπηρεσίες υψηλής ποιότητας σε σχέση με τις καθορισμένες παραμέτρους αποτελεσματικότητας και άριστης χρήσης των πηγών πληροφόρησης.
- Η επαγγελματική γνώση πρέπει να έχει συνεχή ενημέρωση και με την συμμετοχή σε βιβλιοθηκονομικές ενώσεις και οργανισμούς.
- Στην επαγγελματική του δραστηριότητα, οι σχέσεις του με τους συναδέλφους του να βασίζονται στις αρχές της ορθότητας, του σεβασμού και συνεργασίας.

Υποχρεώσεις προς το υλικό και την πληροφορία

- Να δεσμεύεται να προωθεί την αξιοποίηση και την προστασία του υλικού και της πληροφορίας.

- Να διασφαλίζει τη μετάδοση της γνώσης μέσω της ορθολογικής οργάνωσης των τεκμηρίων και δρώντας με αμεροληψία και επαγγελματισμό.
- Να προωθεί προσωπικά και σε πλαίσια συνεργασιών, την ολοκλήρωση των διαφόρων πληροφοριακών συστημάτων και την άρση των γεωγραφικών και οργανωτικών εμποδίων που περιορίζουν την διακίνηση των πληροφοριών και των τεκμηρίων.

Εκτός από τον κώδικα δεοντολογίας που πρέπει να ακολουθεί ο βιβλιοθηκονόμος, είναι προφανές ότι καθώς αλλάζει το περιβάλλον των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών, διαφοροποιούνται οι ικανότητες που είναι απαραίτητες για τη διεξαγωγή των διαφόρων εργασιών του, και πρέπει να τις αναπτύσσει για να μπορεί να ανταπεξέλθει σε κάθε πρόκληση. Αυτές οι ικανότητες μπορούν αναλυθούν σε γνώσεις, δεξιότητες και στάσεις του βιβλιοθηκονόμου.

Οι γνώσεις είναι αιτιολογημένες αληθής πεποιθήσεις που αποκτιούνται τόσο με την εκπαίδευση/επιμόρφωση όσο και με την πρακτική εμπειρία. Κατά έναν άλλο ορισμό, γνώσεις είναι οι θεωρητικές και πρακτικές κατανοήσεις θεμάτων, πάνω στις οποίες στηρίζεται η απόκτηση σχετικών με τις γνώσεις δεξιοτήτων. Κατά έναν τρίτο ορισμό, γνώσεις είναι το σύνολο των γνωστών επεξεργασμένων πληροφοριών σε κάποιο συγκεκριμένο πεδίο ή συνολικά. Ως *δεξιότητα* χαρακτηρίζεται η δυνατότητα ενός ατόμου να επιτυγχάνει ένα συγκεκριμένο επιθυμητό αποτέλεσμα, με την ελάχιστη δυνατή προσπάθεια και σε ελάχιστο χρόνο. Η δυνατότητα αυτή εξαρτάται από πόσο αξιολογεί και εφαρμόζει ένα άτομο τις γνώσεις που απέκτησε. Οι δεξιότητες δεν είναι έμφυτες αλλά αποκτώνται και αναπτύσσονται μέσω εκπαίδευσης και πρακτικής άσκησης. (Κουλαουζίδης & Οικονόμου, 2010). Οι *στάσεις* αναφέρονται σε ένα γενικό και διαρκές, θετικό ή αρνητικό συναίσθημα για κάποιο πρόσωπο αντικείμενο ή θέμα (Petty & Cacioppo, 1981).

Σύμφωνα με την Australian Library and Information Association (2012) δύο κατηγορίες προσόντων απαιτούνται από τους υπαλλήλους μιας βιβλιοθήκης που αναλύονται στις ικανότητες που προαναφέρθηκαν, δηλαδή σε γνώσεις, δεξιότητες και στάσεις. Οι κατηγορίες προσόντων είναι οι εξής:

1. τα επαγγελματικά προσόντα: άρρηκτα συνδεδεμένα με τις εργασιακές πρακτικές, τα επαγγελματικά πρότυπα και την καθημερινή ενασχόληση του βιβλιοθηκονόμου με όλα τα τεχνικά θέματα του επαγγέλματος. Στην

κατηγορία αυτή περιλαμβάνονται οι δεξιότητες και ικανότητες που καταγράφονται στο παρακάτω πίνακα (Πίνακας 8).

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ	ΓΝΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ
1. Επεξεργασία- Διαχείριση συμβατικού υλικού	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Αυτοματοποιημένα Βιβλιοθηκονομικά Συστήματα ✓ Επεξεργασία Υλικού- Διαχείριση Συλλογών ✓ Εμπειρία στην επιλογή, πρόσκτηση και επεξεργασία συμβατικού υλικού ✓ Διαχείριση συλλογών περιοδικών εκδόσεων
2. Επεξεργασία- Διαχείριση ψηφιακού υλικού	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Εργαλεία Μεταδεδομένων ✓ Δημιουργία και διαχείριση Βάσεων Δεδομένων ✓ Αξιολόγηση πληροφοριακού υλικού, πηγών και υπηρεσιών στο Διαδίκτυο- Δημιουργία Συλλογών ✓ Γνώση χειρισμού πληροφοριακών πηγών σε διαφορετικούς τύπους αρχείων –Πολυμέσα ✓ Γνώση τεχνικών ψηφιοποίησης ✓ Δημοσίευση σε ηλεκτρονικό περιβάλλον
3. Προσόντα ΤΠΕ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Γλώσσες επισήμανσης ✓ Σχεδιασμός, κατασκευή και διαχείριση ιστοσελίδων ✓ Τεχνικές γνώσεις σε Η/Υ και επίλυση προβλημάτων ✓ Γνώση εφαρμογών λογισμικού ✓ Συστήματα εξ αποστάσεως εκπαίδευσης ✓ Γλώσσες προγραμματισμού και Δίκτυα ✓ Διορατικότητα στη μεταφορά παραδοσιακών λειτουργιών σε online Περιβάλλον ✓ Ικανότητα στη σύγκριση λογισμικού, υλικού και τεχνολογιών
4. Προσόντα Διοίκησης- Οργάνωσης	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Διαχείριση υλικών πόρων ✓ Διαχείριση και ανεύρεση οικονομικών πόρων ✓ Διαχείριση και αξιολόγηση ανθρώπινου δυναμικού ✓ Αξιολόγηση των υπηρεσιών της βιβλιοθήκης ✓ Αξιολόγηση βιογραφικών σημειωμάτων, συνεντεύξεων ✓ Μάρκετινγκ και Διαχείριση Προγραμμάτων ✓ Κατανόηση της οργανωτικής δομής του οργανισμού
5. Εκπαίδευση	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Πτυχίο Βιβλιοθηκονομίας- Μεταπτυχιακές σπουδές ✓ Συμμετοχή σε Συνέδρια- Ημερίδες ✓ Συμμετοχή σε Οργανισμούς και Ενώσεις Βιβλιοθηκονομίας ✓ Εκπαίδευση χρηστών- Εξ' αποστάσεως εκπαίδευση ✓ Ικανότητα δακτυλογράφησης ✓ Γνώση ξένων γλωσσών

Πίνακας 8: Επαγγελματικά Προσόντα Βιβλιοθηκονόμου

2. τα γενικά προσόντα: που περισσότερο θα τους ταίριαζε ο όρος «κοινωνικά», περιλαμβάνονται όλες εκείνες οι ικανότητες και στάσεις τις οποίες ο βιβλιοθηκονόμος αναπτύσσει καθημερινά μέσα από το ίδιο το εργασιακό του περιβάλλον χωρίς, όμως να σχετίζονται με την καθημερινή του ενασχόληση

με εργασίες όπως η καταλογογράφηση. Τα γενικά προσόντα φαίνονται στον παρακάτω πίνακα (Πίνακας 9).

ΓΕΝΙΚΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ	ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΣΤΑΣΕΙΣ
1. Προσωπικές ικανότητες	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ατομικά χαρίσματα ✓ Κριτική σκέψη – ικανότητα ✓ Επιμονή στη λεπτομέρεια ✓ Ικανότητα επίλυσης προβλημάτων ✓ Προσωπικό Μάρκετινγκ ✓ Δεοντολογία και κοινωνικές υποχρεώσεις ✓ Επιχειρηματική οξυδέρκεια – Οικονομικά προσόντα
2. Διαπροσωπικά προσόντα	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Συνεργασία σε ομάδες εργασίας ✓ Προσόντα επικοινωνίας-γραπτού & προφορικού λόγου ✓ Ικανότητα να εργάζεσαι μόνος ✓ Ικανότητα κατανόησης των αιτημάτων και προσδιορισμού της ζητούμενης πληροφορίας ✓ Ηγετική προσωπικότητα ✓ Επιμονή στις Υπηρεσίες Εξυπηρέτησης Κοινού ✓ Δημιουργία κοινοπραξιών
3. Εμπειρία	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Εμπειρία στην εξυπηρέτηση κοινού ✓ Εμπειρία στην επεξεργασία υλικού ✓ Γνώση του θεματικού αντικειμένου της βιβλιοθήκης ✓ Εργασιακή εμπειρία ✓ Ικανότητα αποδοχής της αλλαγής ✓ Εμπειρία διοίκησης ✓ Ικανότητα εξισορρόπησης καθηκόντων
4. Δια βίου Μάθηση-Εκπαίδευση	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Σχεδιασμός προσωπικής καριέρας ✓ Ικανότητα να μαθαίνει γρήγορα και διαρκώς ✓ Γνώση τρεχουσών εξελίξεων στην Επιστήμη ✓ Γνώση τρεχουσών εξελίξεων σε ΤΠΕ

Πίνακας 9: Γενικά Προσόντα Βιβλιοθηκονόμου

4.2. Οργανωτική Δομή και Στελέχωση της Κεντρικής Βιβλιοθήκης, των Θεματικών και των Περιφερειακών Βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ.

Η Βιβλιοθήκη και Κέντρο Πληροφόρησης (ΒΚΠ) του Α.Π.Θ. ιδρύθηκε το 1927. Είναι η δεύτερη σε μέγεθος πανελλαδικά μετά την Εθνική Βιβλιοθήκη, η μεγαλύτερη και καλύτερα οργανωμένη βιβλιοθήκη της Βόρειας Ελλάδας και μια από τις μεγαλύτερες στα Βαλκάνια. Η ΒΚΠ έχει παρουσιάσει μια εντυπωσιακή αναβάθμιση υπηρεσιών τα τελευταία χρόνια, που οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στις χρηματοδοτήσεις μέσω των προγραμμάτων ΕΠΕΑΕΚ I και II και του ΕΣΠΑ. Σύμφωνα με τον εγκεκριμένο από την Σύγκλητο Κανονισμό Λειτουργίας της

Βιβλιοθήκης²⁴, η ΒΚΠ του Α.Π.Θ. λειτουργεί ως αυτοτελής και αποκεντρωμένη μονάδα σε επίπεδο Διεύθυνσης.

Η ΒΚΠ του Α.Π.Θ αποτελείται από την Κεντρική Βιβλιοθήκη, 5 Θεματικές Βιβλιοθήκες και 44 Περιφερειακές Βιβλιοθήκες Σχολών, Τμημάτων ή Τομέων που στελεχώνονται από έμπειρο προσωπικό (βιβλιοθηκονόμους, πληροφορικούς και λοιπό βοηθητικό τεχνικό ή διοικητικό προσωπικό). Η Κεντρική και οι Περιφερειακές Βιβλιοθήκες λειτουργούν υπό ενιαίο πλαίσιο με βάση ενιαίο Κανονισμό Λειτουργίας. Σύμφωνα με το άρθρο 16 του Ν. 3404/2005 (ΦΕΚ 260 Α΄) όλες οι Βιβλιοθήκες Σχολών, Τμημάτων ή Τομέων του Α.Π.Θ. υπάγονται διοικητικά στην Κεντρική Βιβλιοθήκη του Ιδρύματος. Με αυτόν τον τρόπο, αποτελούν ενιαίο με αυτή σύνολο, τόσο ως προς τους ανθρώπινους πόρους όσο και ως προς την πολιτική ανάπτυξης και διαχείρισης των οικονομικών πόρων.

Βασικός σκοπός της ΒΚΠ του Α.Π.Θ., όπως αποτυπώνεται στον Κανονισμό Λειτουργίας της²⁵, είναι η υποστήριξη των εκπαιδευτικών και των ερευνητικών δραστηριοτήτων του Ιδρύματος, καθώς και η συμβολή στη συνολική πνευματική και πολιτιστική ανάπτυξη της πανεπιστημιακής κοινότητας και του ευρύτερου κοινωνικού συνόλου. Για την επίτευξη αυτού του σκοπού καθοριστικό ρόλο έχει η ενιαία οργάνωση του υλικού και του συντονισμού των παρεχόμενων υπηρεσιών της.

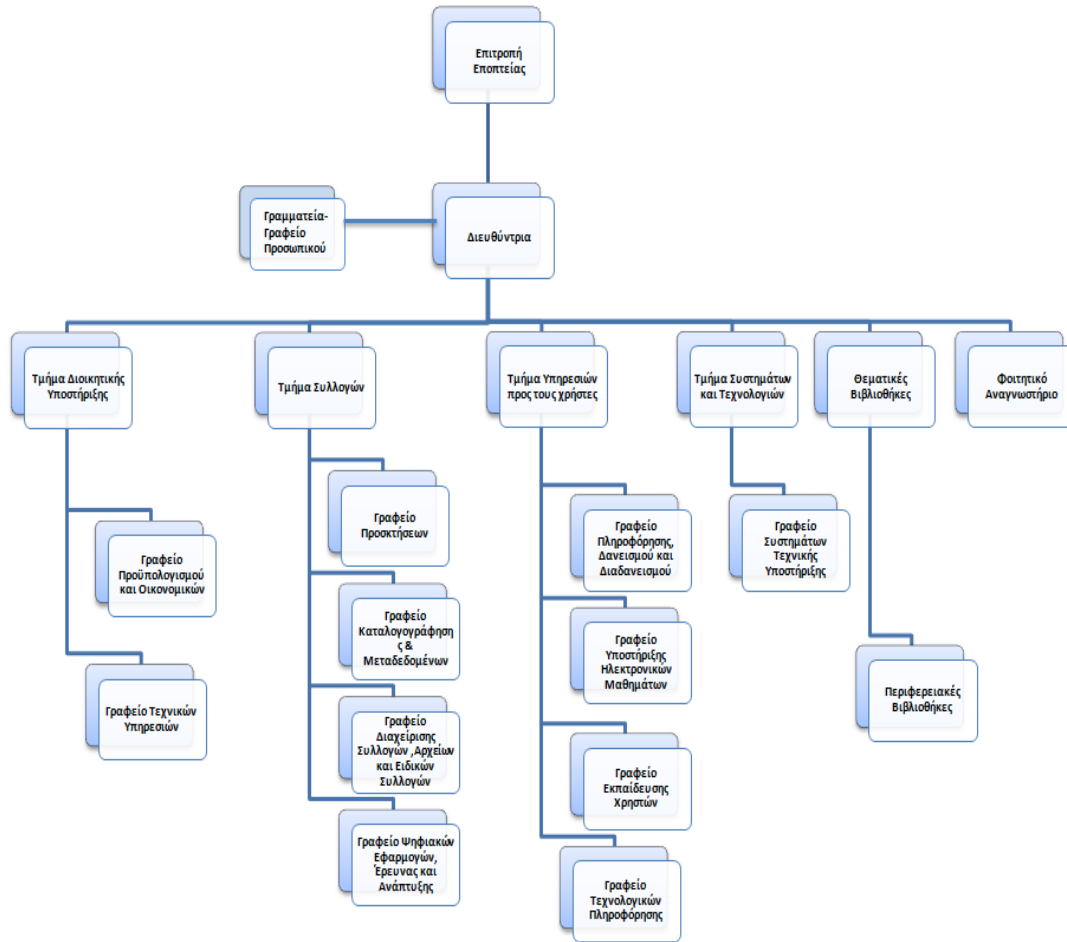
Οι επιμέρους στόχοι της Βιβλιοθήκης του ΑΠΘ, μέσω των οποίων επιδιώκεται η κάλυψη του σκοπού της, είναι οι ακόλουθοι:

- Η δημιουργία οργανωτικών και διοικητικών δομών, που θα εξασφαλίζουν την αδιάλειπτη και αποτελεσματική παροχή βιβλιοθηκονομικών υπηρεσιών προς το κοινό, καθώς και η στελέχωση των βιβλιοθηκών με αριθμητικά επαρκές και εξειδικευμένο προσωπικό.
- Η προσπάθεια ανάπτυξης συλλογών, που θα καλύπτουν όλους τους τομείς των εκπαιδευτικών και ερευνητικών αναγκών του Α.Π.Θ., η παρακολούθηση της διεθνούς βιβλιογραφίας, η συγκέντρωση, διατήρηση και ανάδειξη του σπάνιου και πολύτιμου υλικού σε οποιαδήποτε μορφή, καθώς και ο συνεχής εμπλουτισμός και η αναβάθμιση των παρεχομένων υπηρεσιών.

²⁴ <http://www.lib.auth.gr/index.php/el/regulation>

- Η οργάνωση του υλικού με βάση τις πιο σύγχρονες εξελίξεις και τα πρότυπα της επιστήμης της βιβλιοθηκονομίας και η συνεχής ενσωμάτωση των νέων τεχνολογιών στον τρόπο και στις μεθόδους παροχής υπηρεσιών.
- Ο σχεδιασμός και η παροχή ευκαιριών «δια βίου εκπαίδευσης» και επιμόρφωσης της ακαδημαϊκής κοινότητας.
- Η ανάπτυξη συνεργασίας με άλλες βιβλιοθήκες και ιδρύματα σε εθνικό και διεθνές επίπεδο, ώστε συνδυάζοντας μεθόδους συνεισφοράς, από κοινού απόκτησης υλικού, αλλά και ορθολογικής διαχείρισης των διαθέσιμων οικονομικών πόρων, να επιτυγχάνεται η πληρέστερη κάλυψη των αναγκών της ακαδημαϊκής κοινότητας.

Όσον αφορά στην οργανωτική δομή της ΒΚΠ του ΑΠΘ, διευθύνεται από τον/την Διευθυντή/τρια που επιλέγεται από την Σύγκλητο του Πανεπιστημίου σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 16 του Ν. 3404/2005 (ΦΕΚ 260 Α'). Το οργανωτικό σχήμα της βιβλιοθήκης που αποτυπώνεται στο παρακάτω σχεδιάγραμμα, το οποίο όπως πληροφορήθηκε η ερευνήτρια από τη Διεύθυνση της Κεντρικής Βιβλιοθήκης και τον Πρόεδρο της Επιτροπής των Βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ. δεν είναι επίσημα καθορισμένο αλλά αυτήν την περίοδο εκτελούνται διεργασίες για τον καθορισμό του, αποτυπώνεται στο παρακάτω σχεδιάγραμμα.



Σχεδιάγραμμα 2: Προτεινόμενο Οργανόγραμμα Βιβλιοθήκης Α..Π.Θ.

4.3. Αρμοδιότητες / Καθήκοντα των Τμημάτων της ΒΚΠ του ΑΠΘ

Σύμφωνα με τον «Απολογισμό του Έργου 2006-2010 της Επιτροπής Εποπτείας των Πανεπιστημιακών Βιβλιοθηκών του ΑΠΘ» (Μπαμπατζιμόπουλος, 2010) και όπως προκύπτει και από τον Κανονισμό λειτουργίας της ΒΚΠ²⁶ του ΑΠΘ οι αρμοδιότητες των μονάδων των Βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ. παρατίθενται παρακάτω ανά μονάδα.

4.3.1. Αρμοδιότητες / καθήκοντα Διευθυντή/τριας

- Διεύθυνση και εποπτεία εργασιών και υπηρεσιών βιβλιοθήκης με στόχο την εύρυθμη λειτουργία της
- Συμμετοχή χωρίς δικαίωμα ψήφου στις συνεδριάσεις της Επιτροπής Εποπτείας Πανεπιστημιακής Βιβλιοθήκης με εισήγηση των θεμάτων προς συζήτηση

²⁶ Όπως προκύπτει από τον Κανονισμό Λειτουργίας της Βιβλιοθήκης (Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης.)

- Διαχείριση οικονομικών πόρων
- Εφαρμογή αναπτυξιακής πολιτικής της βιβλιοθήκης σύμφωνα με τις αποφάσεις της Συγκλήτου
- Αντιπροσώπευση του Ιδρύματος στις επαφές του με άλλες βιβλιοθήκες, στις εθνικές και διεθνείς επιτροπές τις σχετικές με τις βιβλιοθήκες και την πληροφόρηση, καθώς και στις εθνικές ή διεθνής κοινοπραξίες βιβλιοθηκών.

4.3.2. Αρμοδιότητες / καθήκοντα Γραμματείας – Γραφείο Προσωπικού

- Διεκπεραίωση και τήρηση όλων των εγγράφων της Κεντρικής Βιβλιοθήκης
- Τήρηση Πρωτοκόλλου και αρχείων εγγράφων
- Τήρηση των πρακτικών των Συνεδριάσεων της Επιτροπής Εποπτείας των Βιβλιοθηκών
- Διαχείριση αρχείου προσωπικού
- Άδειες προσωπικού
- Γραφείο πληροφόρησης κοινού κεντρικού κτιρίου Κεντρικής Βιβλιοθήκης

4.3.3. Αρμοδιότητες / καθήκοντα Τμήματος Διοικητικής Υποστήριξης

Γραφείο Προϋπολογισμού & Οικονομικών²⁷

- Διαχείριση προϋπολογισμού και εποπτεία εξόδων
- Διαχείριση εσόδων της Κεντρικής Βιβλιοθήκης
- Οικονομικός προγραμματισμός νέων προγραμμάτων, υπηρεσίες, υλικό βιβλιοθήκης
- Έλεγχος τιμολογίων προσκτήσεων υλικού
- Έλεγχος τιμολογίων προσκτήσεων υλικού
- Κλείσιμο οικονομικού έτους
- Πρόβλεψη και προγραμματισμός εξόδων για επαγγελματικά και διοικητικά ταξίδια (συνέδρια, σεμινάρια κτλ.)

Γραφείο Τεχνικών Υπηρεσιών²⁸

- Συντήρηση, επισκευές και ασφάλεια των χώρων και εξοπλισμού της βιβλιοθήκης
- Σχεδιασμός και πραγματοποίηση ανακαινίσεων
- Εποπτεία προσωπικού καθαριότητας και φύλαξης

²⁷ Σύνδεσμος με την Οικονομική Υπηρεσία του Ιδρύματος

²⁸ Σύνδεσμος με την Τεχνική Υπηρεσία του Ιδρύματος

- Προγραμματισμός αγορών υλικού

4.3.4. Αρμοδιότητες / καθήκοντα Τμήματος Συλλογών

Γραφείο Προσκτήσεων

- Περιοδικά
 - ο Διαγωνισμοί προμήθειας (ξενόγλωσσων και ελληνόγλωσσων περιοδικών και ημερήσιου τύπου και διαγωνισμοί βιβλιοδεσίας περιοδικών
 - ο Παραγγελίες τίτλων περιοδικών στους προμηθευτές
 - ο Παραλαβή, έλεγχος και καταγραφή στον online κατάλογο της βιβλιοθήκης
 - ο Παράδοση των περιοδικών στους υπεύθυνους των Τμημάτων
 - ο Αλληλογραφία με τους εκδότες και τους Προμηθευτές
 - ο Διεκπεραίωση τιμολογίων εκάστου έτους σε συνεργασία με το οικονομικό τμήμα
- Βιβλία
- Ηλεκτρονικό υλικό
- Παραλαβή, πρώτη επεξεργασία βιβλιακού υλικού και παράδοση στις θεματικές / περιφερειακές βιβλιοθήκες
- Παραλαβή και διαχείριση «ημερήσιων» δωρεών από εκδότες

Γραφείο Καταλογογράφησης και Μεταδεδομένων

- Βιβλιοθηκονομική επεξεργασία υλικού στο σύστημα μηχανογράφησης
- Παραλαβή και επεξεργασία διδακτικών βιβλίων
- Καταλογογράφηση μεταδεδομένων
- Δημιουργία και διαχείριση καθιερωμένων όρων και ποιοτικός έλεγχος της βάσης

Γραφείο Διαχείρισης Συλλογών, Αρχείων και Ειδικών Συλλογών

- Διαχείριση αρχείων και ειδικών συλλογών (διδακτορικά, μεταπτυχιακές διατριβές κ.λ.π.)
- Διαχείριση και επεξεργασία δωρεών και σπάνιου υλικού
- Απογραφή, αποθήκευση, απόσυρση υλικού σε συνεργασία με το Γραφείο Πληροφόρησης, Δανεισμού και Διαδανεισμού
- Βιβλιοδέτηση υλικού
- Συντήρηση υλικού
- Διοργάνωση εκθέσεων, δημοσιευμάτων, εκδηλώσεων, εκδόσεων κ.λ.π.

- Διαχείριση Ιδρυματικού Καταθετηρίου
- Καταλογογράφηση-μεταδεδομένα ειδικών συλλογών

Ψηφιακών Εφαρμογών, Έρευνας και Ανάπτυξης

- Ψηφιοποίηση (αρχειακό και σπάνιο υλικό, διδακτορικές και μεταπτυχιακές εργασίες κ.λ.π.)
- Δημιουργία ψηφιακών βάσεων δεδομένων
- Συμμετοχή σε Ευρωπαϊκά και Εθνικά Προγράμματα νέων Τεχνολογιών
- Σχεδιασμός και ανάπτυξη νέων υπηρεσιών και ψηφιακών βάσεων δεδομένων
- Υποστήριξη και συντήρηση ψηφιακών συλλογών (αρχειακό και σπάνιο υλικό, γκρίζα βιβλιογραφία, επιστημονικές δημοσιεύσεις κ.α.)

4.3.5. Αρμοδιότητες / καθήκοντα Τμήματος Υπηρεσιών προς τους Χρήστες

Γραφείο Πληροφόρησης, Δανεισμού και Διαδανεισμού

- Εξυπηρέτηση χρηστών και δανεισμός
- Ηλεκτρονική εξυπηρέτηση χρηστών web εφαρμογής (Question Point)
- Υπηρεσία Διαδανεισμού
- Υποστήριξη λειτουργίας ειδικών συλλογών
- Καθοδήγηση και ενημέρωση χρηστών στον τρόπο έρευνας μέσω της νησίδας των ηλεκτρονικών υπολογιστών
- Υποστήριξη λειτουργίας του επιστημονικού αναγνωστηρίου
- Απογραφή, αποθήκευση, απόσυρση υλικού σε συνεργασία με το Γραφείο Διαχείρισης Συλλογών, Αρχείων και Ειδικών Συλλογών
- Διατήρηση ιστοσελίδας με reference online Πηγές, γνωσιακή βάση δεδομένων με ερωτήσεις και απαντήσεις
- Υπηρεσία πληροφόρησης μέσω τηλεφώνου, web, e-mail

Γραφείο Εκπαίδευσης Χρηστών

- Εκπαίδευση όλων των μελών της πανεπιστημιακής κοινότητας (μέλη ΔΕΠ, προπτυχιακοί & μεταπτυχιακοί φοιτητές, διδάκτορες, λοιπό προσωπικό ΑΠΘ) στις διαθέσιμες ηλεκτρονικές πηγές και υπηρεσίες της Βιβλιοθήκης του Α.Π.Θ. Η εκπαίδευση πραγματοποιείται με τη διοργάνωση σεμιναρίων, την προσωπική βοήθεια καθώς και την δημιουργία ηλεκτρονικών οδηγιών.

Γραφείο Υποστήριξης Ηλεκτρονικών Μαθημάτων

- Διαχείριση web εφαρμογής για τη φιλοξενία σε ηλεκτρονικό περιβάλλον του υλικού των μαθημάτων που διδάσκονται στο πανεπιστήμιο με το ηλεκτρονικό υλικό της βιβλιοθήκης
- Υποστήριξη μελών ΔΕΠ στη δημιουργία ηλεκτρονικών μαθημάτων
- Εκπαιδευτικά σεμινάρια στους χρήστες του Blackboard (e-μαθήματα)

Γραφείο Τεχνολογικών Πληροφόρησης

- Υποστήριξη ανάπτυξης περιεχομένου δικτυακού τόπου
- Υποστήριξη και διαχείριση του συνόλου των ηλεκτρονικών συνδρομών και όλων των web εφαρμογών του δικτυακού τόπου
- Παρακολούθηση των στατιστικών χρήσης των ηλεκτρονικών πηγών
- Αξιολόγηση της κάλυψης σε ηλεκτρονικές πηγές των θεματικών περιοχών των Σχολών του ΑΠΘ και
- Συνεχής επικαιροποίηση του δικτυακού τόπου
- Υποστήριξη λογισμικού αναζήτησης (federated search) στις βάσεις δεδομένων

4.3.6. Αρμοδιότητες / καθήκοντα Τμήματος Συστημάτων και Τεχνολογίας ²⁹

Γραφείο Πληροφόρησης, Δανεισμού και Διαδανεισμού

- Τεχνική υποστήριξη του υλικού και λογισμικού της Κεντρικής Βιβλιοθήκης
- Τεχνική υποστήριξη βιβλιοθηκονομικών εφαρμογών και ηλεκτρονικών υπηρεσιών του Συστήματος Βιβλιοθηκών
- Καθορισμός τεχνικών προδιαγραφών για προμήθεια ηλεκτρονικών υπολογιστών, περιφερειακών καθώς και λογισμικού της Κεντρικής Βιβλιοθήκης
- Έρευνα και επιλογή προγραμμάτων που μπορούν να χρησιμεύσουν στην ανάπτυξη νέων ηλεκτρονικών υπηρεσιών ή τη βελτίωση των υπαρχουσών
- Συντήρηση εξοπλισμού και λογισμικού

Γραφείο Τεχνολογικών Πληροφόρησης

- Υποστήριξη ανάπτυξης περιεχομένου δικτυακού τόπου
- Υποστήριξη και διαχείριση του συνόλου των ηλεκτρονικών συνδρομών και όλων των web εφαρμογών του δικτυακού τόπου

²⁹ Κατόπιν προσωπικής επικοινωνίας με τον Πρόεδρο της Επιτροπής των Βιβλιοθηκών του ΑΠΘ και τη Διεύθυνση της Κεντρικής Βιβλιοθήκης του ΑΠΘ η ερευνήτρια πληροφορήθηκε ότι το Τμήμα αυτό θα συγχωνευθεί στα υπόλοιπα Τμήματα, σε χρονική στιγμή όμως που δεν έχει καθοριστεί προς το παρόν. Γι' αυτό παρατίθενται τα στοιχεία που ισχύουν από τον Απολογισμό του έργου 2006-2010.

- Παρακολούθηση των στατιστικών χρήσης των ηλεκτρονικών πηγών
- Αξιολόγηση της κάλυψης σε ηλεκτρονικές πηγές των θεματικών περιοχών των Σχολών του ΑΠΘ και
- Συνεχής επικαιροποίηση του δικτυακού τόπου
- Υποστήριξη λογισμικού αναζήτησης (federated search) στις βάσεις δεδομένων

4.3.7. Αρμοδιότητες / καθήκοντα Θεματικών Βιβλιοθηκών

- Οργάνωση και διατήρηση σε λειτουργία υπηρεσίας πληροφόρησης και διαδανεισμού, η οποία να καλύπτει όλα τα γνωστικά αντικείμενα των βιβλιοθηκών που συντονίζουν
- Εκτέλεση των παραγγελιών του βιβλιακού υλικού σύμφωνα με τις προτάσεις των βιβλιοθηκών που συντονίζουν και την παρακολούθηση της εξέλιξής τους μέχρι την ολοκλήρωσή τους
- Συγκέντρωση και διαχείριση των έντυπων περιοδικών των βιβλιοθηκών που συντονίζουν
- Συντονισμός της εκπαίδευσης χρηστών
- Βιβλιοθηκονομική επεξεργασία υλικού

4.3.8. Αρμοδιότητες / καθήκοντα Περιφερειακών και Θεματικών Βιβλιοθηκών

Οι Περιφερειακές Βιβλιοθήκες λειτουργούν στις αντίστοιχες Σχολές και Τμήματα του ΑΠΘ και μεριμνούν για την εξυπηρέτηση των αναγκών της θεματικής περιοχής στην οποία ανήκουν, συνεργαζόμενες με την Κεντρική και τις Θεματικές Βιβλιοθήκες. Οι Θεματικές Βιβλιοθήκες έχουν την ευθύνη:

- Οργάνωσης και διατήρησης υπηρεσιών πληροφόρησης και διαδανεισμού, που να καλύπτουν τα γνωστικά αντικείμενα των βιβλιοθηκών που συντονίζουν
- Εκτέλεσης παραγγελιών βιβλιακού υλικού σύμφωνα με προτάσεις των βιβλιοθηκών που συντονίζουν, και παρακολούθησης της εξέλιξής τους
- Συγκέντρωσης και διατήρησης των έντυπων περιοδικών των βιβλιοθηκών που συντονίζουν και της προσφοράς άλλων υπηρεσιών που θα κριθούν αναγκαίες.

4.3.9. Αρμοδιότητες / καθήκοντα Φοιτητικού αναγνωστηρίου

- Λειτουργία φοιτητικού αναγνωστηρίου
- Εποπτεία νησίδας Η/Υ
- Εσωτερικός δανεισμός πληροφοριακού υλικού

5. Η διαδικασία διερεύνησης εκπαιδευτικών αναγκών

5.1. Προσδιορισμός της έννοιας «ανάγκη»

Έπειτα από την αποσαφήνιση του όρου επιμόρφωση στο 1^ο Κεφάλαιο της εργασίας, είναι απαραίτητο να διευκρινιστεί και η έννοια της ανάγκης, ώστε να γίνει κατανοητή η διαδικασία της *διερεύνησης των επιμορφωτικών αναγκών* των υποκειμένων που εξετάζονται. Η έννοια της ανάγκης, έχει ερμηνευτεί από διάφορους τομείς της επιστήμης, που καθένας από αυτούς την προσεγγίζει από διαφορετική οπτική γωνία, δίνοντας βαρύτητα σε διαφορετικές κάθε φορά πτυχές. Για παράδειγμα, η ψυχολογία αναφέρεται σε πρωταρχικές και μαθημένες ανάγκες, η φυσιολογία εξετάζει τις βιολογικές ανάγκες, η οικονομική επιστήμη της οικονομικές ανάγκες και η εκπαίδευση τις εκπαιδευτικές (Βαλκάνος, 2006). Αυτό έχει ως αποτέλεσμα τη δυσκολία διατύπωσης ενός κοινά αποδεκτού ορισμού, γεγονός που επιβεβαιώνεται από την προσπάθεια ιεράρχησης και διάκρισης των αναγκών μεταξύ τους (Χατζηπαναγιώτου, 2001).

Σύμφωνα με τους ειδικούς, η έννοια της ανάγκης είναι δυνατόν να οριοθετηθεί σε τουλάχιστον τρεις παραλλαγές της, οι οποίες είναι οι εξής (Καψάλης & Παπασταμάτης, 2000):

- Η *ανάγκη ως ασυμφωνία*: υποδηλώνοντας την ασυμφωνία ανάμεσα σε μια πραγματική και μια επιθυμητή κατάσταση. Η διερεύνηση αναγκών εκτελείται μέσω του καθορισμού των διαδικασιών μέσω των οποίων καθορίζεται η επιθυμητή σε σχέση με την πραγματική κατάσταση.
- Η *ανάγκη ως επιθυμία*: ορίζεται ως επιθυμία πλειοψηφίας ή ομάδας αναφοράς. Η διερεύνηση εκτελείται μέσω διαδικασιών μέσω των οποίων καθορίζονται οι απόψεις επιλεγμένων ατόμων ή ομάδων
- Η *ανάγκη ως έλλειμμα*: όταν η απουσία της θεωρείται επιβλαβής. Η διερεύνηση αναγκών σημαίνει καθορισμός του ελλείμματος και προσδιορισμός κατάλληλων διαδικασιών για το πώς μπορεί να εξαλειφθεί.

Για να προσδιοριστούν οι ανάγκες των ατόμων και των κοινωνικών ομάδων είναι απαραίτητο να εξετάζονται σύμφωνα με τις κατά περίπτωση δομές και λειτουργίες, καθώς το βασικό στοιχείο με το οποίο προσδιορίζονται είναι οι προσωπικές εκτιμήσεις και όχι επιστημονικές παραδοχές.

Ο Καραλής (2005) ορίζει την ανάγκη ως την «απόσταση ανάμεσα σε κάποια υφιστάμενη κατάσταση και σε κάποιο επιθυμητό πρότυπο, δηλαδή ως το έλλειμμα προσόντων που θεωρούνται αναγκαία για την εκτέλεση κάποιας συγκεκριμένης εργασίας ή την ισότιμη συμμετοχή σε διαστάσεις της κοινωνικής ζωής» (σ. 16). Πιο σφαιρικά όμως, η «ανάγκη» ορίζεται στο πλαίσιο μιας από τις παρακάτω θεωρητικές προσέγγισης (Βεργίδης & Καραλής, 1999).

α) *Ψυχολογική προσέγγιση*: στο χώρο αυτό ιδιαίτερα δημοφιλής αναδείχτηκε η θεωρία αναγκών του Maslow, ο οποίος διαμόρφωσε ένα ιεραρχικό σύστημα αναγκών με τη μορφή πυραμίδας. Στο κάτω μέρος της ιεραρχίας τοποθετούνται οι βασικές ανθρώπινες ανάγκες ή ανάγκες έλλειψης (βιολογικές ανάγκες, ανάγκες για ασφάλεια, κοινωνικές ανάγκες). Στο επόμενο επίπεδο βρίσκονται οι ανάγκες ανάπτυξης (εκτίμηση, αυτοπραγμάτωση). Μόνο η ικανοποίηση μιας ανάγκης παρακινεί το άτομο να ικανοποιήσει κάποια άλλη ανάγκη ανώτερου επιπέδου (Σαΐτης, 2002). Ο Adelfer τροποποίησε αυτές τις κατηγορίες και μίλησε για ανάγκες ύπαρξης, ανάγκες σχέσης και ανάγκες ανάπτυξης, μειώνοντας παράλληλα και την ακαμψία της ιεραρχίας του Maslow (Κάντας, 1998).

β) *Ψυχοκοινωνιολογική προσέγγιση*: εστιάζει στις ανάγκες ομάδων και κοινωνικών συνόλων, που δημιουργούνται μέσα σε συγκεκριμένες ιστορικές και κοινωνικές συνθήκες, όταν τα άτομα αρχίζουν να αισθάνονται ότι κάτι τους λείπει σε σύγκριση με ένα γενικό κανόνα ή με ένα γενικό πρότυπο (Βεργίδης, 2003).

γ) *Πολιτιστική προσέγγιση*: υπογραμμίζει κατά κύριο λόγο τη σημασία που έχουν οι «πεποιθήσεις» και οι «αξίες» στη διαμόρφωση των αναγκών μιας ομάδας. Καθίσταται ιδιαίτερα σημαντική όταν εστιάζει σε ανάγκες ειδικών κοινωνικών ομάδων οι οποίες διατηρούν τις ιδιαιτερότητές τους και τις πολιτιστικές τους παραδόσεις σε σχέση με την κυρίαρχη κουλτούρα.

δ) *Οικονομική προσέγγιση*: εστιάζει σε ανάγκες που προκύπτουν και προσδιορίζονται από το επίπεδο ανάπτυξης των παραγωγικών δυνάμεων σε μια κοινωνία σε δεδομένη ιστορική περίοδο. Περιορίζεται στη μελέτη εκπαιδευτικών αναγκών δίνοντας έμφαση στην παροχή γνώσεων και στην καλλιέργεια δεξιοτήτων και στάσεων (Χασάπης, 2000).

ε) *Δομολειτουργική προσέγγιση*: θεωρεί την ανάγκη ως εκδήλωση ανισορροπίας μετά από αλλαγή στη δομή ενός κοινωνικού υποσυστήματος και

συνακόλουθα στη λειτουργία που επιτελεί το άτομο. Η ισορροπία αποκαθίσταται και η ανάγκη παύει να υφίσταται μετά από προσαρμογή του ατόμου στο νέο περιβάλλον (Βεργίδης, 2003).

Η παρούσα μελέτη υιοθέτησε τη δομολειτουργική προσέγγιση, καθώς οι νέες τάσεις στο περιβάλλον των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών προκάλεσαν πολλές αλλαγές στη δομή τους και στο σύνολο των λειτουργιών των διοικητικών υπαλλήλων τους. Η ανισορροπία αυτή δεν έχει αποκατασταθεί ακόμα, καθώς συμπεραίνεται από την έρευνα ότι οι ανάγκες ακόμα υφίστανται και σε μεγάλο βαθμό. Βέβαια, όπως αναφέρει ο Βεργίδης (1999) οι ανάγκες μπορεί να είναι αντιφατικές μεταξύ τους, εφόσον αναπτύσσονται σε πολλαπλά επίπεδα, γεγονός που αποδεικνύεται από την έρευνα.

5.2. Προσδιορισμός της έννοιας «εκπαιδευτική ανάγκη»

Συναφής με τα παραπάνω είναι και η έννοια «εκπαιδευτική ανάγκη» η οποία σε γενικές γραμμές αναφέρεται στην ανάγκη που μπορεί να εξαλειφθεί μέσα από μια οργανωμένη εκπαιδευτική δράση (Βεργίδης, 2003). Ουσιαστικά, αντιπροσωπεύει τη διαφορά μεταξύ μιας πραγματικής και μιας επιθυμητής κατάστασης και παρουσιάζεται όταν υπάρχει έλλειμμα μεταξύ των πραγματικών γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων του ατόμου σε σχέση με μια επιθυμητή και ιδανική κατάσταση (Καψάλης & Παπασταμάτης, 2000). Σε αυτή την ελλειμματική κατάσταση καταλυτικό ρόλο παίζει η εκπαίδευση, ώστε να είναι εφικτή η αναπροσαρμογή σε μια νέα επιθυμητή κατάσταση ατόμων, ενός θεσμού ή φορέα, κοινωνικών ομάδων, γεωγραφικής περιοχής, κλάδων της οικονομίας και γενικότερα της αγοράς εργασίας (Βεργίδης, 2003).

Ο Χασάπης (2000) διατυπώνει τον όρο εκπαιδευτική ανάγκη ως «κάθε γνώση, δεξιότητα ή στάση που είναι αναγκαία αλλά μη διαθέσιμη από ένα άτομο, για την επαρκή και πλήρη εκτέλεση μιας εργασίας ή γενικά μιας δραστηριότητας που περιλαμβάνει ένα σύνολο εργασιών» (σ. 31).

Εκπαιδευτική ανάγκη = Αναγκαία - Διαθέσιμη γνώση, δεξιότητα, στάση

Παρόμοια, η εκπαιδευτική ανάγκη μπορεί να οριστεί ως η απόσταση ανάμεσα σε κάποια υφιστάμενη κατάσταση και σε κάποιο επιθυμητό πρότυπο ή ως η εκδήλωση

ενδιαφέροντος και κινήτρου για τη συμμετοχή του ατόμου σε κάποια εκπαιδευτική διαδικασία. (Καραλής, 2005).

Οι εκπαιδευτικές ανάγκες διακρίνονται, ανάλογα από τη συνειδητοποίησή τους από την ομάδα στόχο, σε *συνειδητές και ρητές, συνειδητές και μη ρητές και λανθάνουσες και μη ρητές*. Αποτελεί πολύ σημαντική διάκριση για κάθε ερευνητή, καθώς τον βοηθάει να επιλέξει τις κατάλληλες μεθόδους και τεχνικές που πρέπει να χρησιμοποιήσει κατά τη διάρκεια της διερεύνησης των εκπαιδευτικών αναγκών, ώστε να παράγει τα επιθυμητά αποτελέσματα (Βεργίδης & Καραλής, 1999).

Στην παρούσα μελέτη, οι εκπαιδευτικές ανάγκες των διοικητικών υπαλλήλων των Βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ. οριοθετούνται ως η διαφορά μεταξύ της υπάρχουσας κατάστασης και της ικανότητας που θεωρείται αναγκαία, για την αποτελεσματική εκτέλεση του εργασιακού τους ρόλου.

5.3. Η διαδικασία της διερεύνησης επιμορφωτικών αναγκών

Η διερεύνηση αναγκών αφορά στον προσδιορισμό στόχων και στην αναγνώριση της διαφοράς μεταξύ των στόχων και της υπάρχουσας κατάστασης. Είναι η διαδικασία προσδιορισμού της απόστασης μεταξύ του «τι είναι» και του «τι θα 'πρεπε να είναι», όπου το τελευταίο αντιστοιχεί στη στοχοθεσία και εξαρτάται από το επίπεδο εμπάθουσας της διερεύνησης αναγκών (Vergidis, Katsigianni, & Brinia, 2010). Βέβαια, κάθε φορά η στοχοθεσία δεν πρέπει να επηρεάζει την διερεύνηση αναγκών και κυρίως τις ατομικές προτεραιότητες.

Η διερεύνηση αναγκών αποτελεί μια συνεχή διαδικασία ενταγμένη στην ιδιαίτερη οικονομική, κοινωνική και πολιτική κατάσταση, με όρους προσδιορισμού του θεσμικού πλαισίου και της επίδρασής του στην ομάδα-στόχο (Scriven & Roth, 1978). Οι στόχοι της διερεύνησης μπορεί να είναι (Suarez, 1994):

- η υποστήριξη στο σχεδιασμό επιμορφωτικών προγραμμάτων,
- ο εντοπισμός προβλημάτων και αδυναμιών,
- να αποτελέσει συστατικό τμήμα κάποιου μοντέλου αξιολόγησης και
- ο έλεγχος ενός εκπαιδευτικού φορέα για το έργο του.

Εφόσον στην παρούσα μελέτη το ενδιαφέρον στρέφεται στη διερεύνηση των επιμορφωτικών αναγκών των διοικητικών υπαλλήλων των Βιβλιοθηκών του ΑΠΘ,

είναι αναγκαίο να διευκρινιστεί ο ρόλος της διερεύνησης των επιμορφωτικών αναγκών. Έτσι, πιο συγκεκριμένα, η διερεύνηση των επιμορφωτικών αναγκών είναι μια συστηματική διαδικασία συλλογής και ανάλυσης πληροφοριών, η οποία καταλήγει στον εντοπισμό τόσο των μακροπρόθεσμων όσο και των βραχυπρόθεσμων αναγκών ατόμων, ομάδων, ιδρυμάτων κλπ. (Καψάλης & Παπασταμάτης, 2000) Αποτελεί μια δραστηριότητα που αναπτύσσεται στη βάση των διαπιστώσεων και των συμπερασμάτων της έρευνας του πεδίου αναφοράς και του πληθυσμού-στόχου, σε συνδυασμό όμως με το γενικό στόχο ενός σχεδιασμένου προγράμματος επιμόρφωσης.

Η επέκταση και το βάθος της ανάλυσης των εκπαιδευτικών αναγκών αποτελούν συνάρτηση μιας σειράς παρόντων, που σχετίζονται με το είδος και το γενικό στόχο ενός προγράμματος. Στην περίπτωση που ορισμένα προγράμματα δεν έχουν αποκλειστικό στόχο την επιμόρφωση, που περιλαμβάνουν και άλλες παρεμβάσεις όπως κοινωνική στήριξη, τότε η διερεύνηση αναγκών συμπληρώνεται από άλλα ψυχολογικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά του πληθυσμού-στόχου (Χασάπης, 2000).

5.3.1. Αναγκαιότητα και στόχοι της διερεύνησης επιμορφωτικών αναγκών

Η διερεύνηση των επιμορφωτικών αναγκών αποτελεί το πρώτο βήμα σε έναν δομημένο εκπαιδευτικό σχεδιασμό. Η αναγκαιότητά της έγκειται στο ότι βοηθάει να χτιστεί μια δομημένη προσέγγιση για την ανάπτυξη του ατόμου και της ομάδας, και να αναγνωριστούν με αντικειμενικό τρόπο οι ανάγκες τους, ώστε να σχεδιαστεί ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα σύμφωνα με τις ανάγκες αυτές. Θεωρείται μια από τις αποτελεσματικότερες στρατηγικές για τη βελτίωση της επίδοσης, καθώς τα αποτελέσματά της χρησιμοποιούνται για περαιτέρω ενέργειες και δραστηριότητες προκειμένου να βελτιωθεί μια ελλειμματική κατάσταση. Συνεπώς, είναι απαραίτητη καθώς αποτελεί το ισχυρότερο κίνητρο για τη βελτίωση της εκπαίδευσης και την επίτευξη της εκπαιδευτικής διαδικασίας.³⁰

Στόχοι της διερεύνησης των επιμορφωτικών αναγκών είναι να εντοπίσει και να αξιολογήσει εκείνες τις γνώσεις, δεξιότητες και συμπεριφορές που χρειάζονται βελτίωση μέσω εκπαιδευτικών προγραμμάτων, προκειμένου οι εργαζόμενοι να εκτελούν σωστά τα καθήκοντα που έχουν αναλάβει, επιλύοντας ένα πρόβλημα

³⁰ <http://www.ekdd.gr>

απόδοσης. Επιπρόσθετα, μπορεί να βοηθήσει να αναγνωρισθούν σημεία βελτιώσης των διαδικασιών και λειτουργιών των τμημάτων μέσα από τη διατμηματική σύνθεση των περισσότερων ομάδων εκπαιδευομένων. Βέβαια, τα άτομα χρειάζεται να επαναξιολογούνται μετά από λίγο καιρό, ακόμη και αν έχουν επιδείξει την απαιτούμενη ικανότητα διότι:

- η ικανότητά τους μπορεί να έχει αυξηθεί ή μειωθεί
- η τεχνολογία, οι επιχειρησιακές ανάγκες ή τα πρότυπα που απαιτούνται μπορεί να έχουν αλλάξει
- η έλλειψη εξάσκησης μπορεί να έχει επηρεάσει την ικανότητα
- οι δυνατότητές τους μπορεί τώρα να καλύπτουν ένα διαφορετικό ρόλο π.χ. μια προαγωγή³¹.

Οι τέσσερις κύριοι λόγοι για τους οποίους πρέπει η διερεύνηση εκπαιδευτικών αναγκών να διενεργείται πριν από τα προγράμματα εκπαίδευσης είναι για να (Brown, 2002):

1. προσδιορίσει τις συγκεκριμένες προβληματικές περιοχές στην οργάνωση
2. εξασφαλίσει τη διοικητική υποστήριξη
3. αναπτύξει τα απαραίτητα στοιχεία για την αξιολόγηση
4. καθοριστούν τα οφέλη και το κόστος της επιμόρφωσης

Η διερεύνηση εκπαιδευτικών αναγκών αποτελεί προϋπόθεση για τον αναλυτικό καθορισμό και τη σαφή διατύπωση των επιμέρους στόχων και του θεματικού περιεχομένου ενός προγράμματος επιμόρφωσης. Επομένως, γίνεται φανερό ότι συνιστά ένα καθοριστικό εγχείρημα διασφάλισης ποιότητας της φάσης του σχεδιασμού και της υλοποίησης ενός τέτοιου προγράμματος, καθώς η αποτελεσματικότητά του είναι άμεσα συνυφασμένη με τον επιτυχή εντοπισμός των εκπαιδευτικών αναγκών (Καραλής, 2005). Παρόλα αυτά, είναι πολύ σημαντικό για την εκπαίδευση ενηλίκων σε κάθε εκπαιδευτικό σχεδιασμό να λαμβάνονται υπόψη πέρα από τις υπάρχουσες και εντοπισμένες ανάγκες και τα ενδεχόμενα εμφάνισης νέων αναγκών.

³¹ <http://www.ekdd.gr/ekdda/index.php/gr/2012-06-19-08-29-50>

Εφόσον η μελέτη αφορά τα Ακαδημαϊκά Ιδρύματα, η διασφάλιση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας της εκπαίδευσης, που είναι σήμερα το ζητούμενο της ευρωπαϊκής πολιτικής, αποτελεί αναγκαία προϋπόθεση για την αρμονική λειτουργία των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών, αλλά και για τη διατήρηση και ενίσχυση του κύρους και της αξιοπιστίας του προσωπικού τους. Επομένως, η διαρκής επιμόρφωσή του καθίσταται αναγκαία, για να ανταποκρίνεται στα νέα καθήκοντά του και στις μεταβαλλόμενες συνθήκες εργασίας (Βεργίδης, 2005). Αυτή η συμβολή της επιμόρφωσης στην επαγγελματική ανάπτυξη και στη βελτίωση της αποδοτικότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών του, έχει ως αποτέλεσμα να δίνεται ολοένα και περισσότερη σημασία στο συστηματικό σχεδιασμό των αντίστοιχων επιμορφωτικών προγραμμάτων. Έτσι, ένα από τα πρωταρχικά στάδια σχεδιασμού τους είναι ο εντοπισμός των πραγματικών επιμορφωτικών αναγκών των συμμετεχόντων, ο οποίος συντελεί στη διασφάλιση της ποιότητας της επιμορφωτικής διαδικασίας και εξασφαλίζει τη σύνδεση της επιμόρφωσης με τη βελτίωση της αποδοτικότητά τους, και πραγματοποιείται με τη διερεύνηση επιμορφωτικών αναγκών.

5.3.2. Η μεθοδολογία της διερεύνησης των επιμορφωτικών αναγκών

Η επιτυχής έκβαση μια εκπαιδευτικής διαδικασίας εξαρτάται άμεσα από την διερεύνηση των εκπαιδευτικών αναγκών των συμμετεχόντων σε αυτή. Επομένως, καθίσταται αναγκαίο να επεξηγηθεί η μεθοδολογία της διαδικασίας της διερεύνησης των αναγκών, που θα έχει ως αποτέλεσμα ένα επιτυχημένο επιμορφωτικό πρόγραμμα, και κατά συνέπεια ικανοποιημένες και τις ανάγκες των συμμετεχόντων.

Ο κάθε ερευνητής οφείλει πριν αποφασίσει τη μεθοδολογία που θα ακολουθήσει για την διερεύνηση των επιμορφωτικών αναγκών, να λάβει υπόψη του ορισμένους σημαντικούς παράγοντες που θα επιφέρουν ασφαλή αποτελέσματα. Τέτοιου είδους παράγοντες είναι (Χατζηπαναγιώτου, 2001):

- οι οικονομικοί πόροι που απαιτούνται
- το χρονικό διάστημα που πρέπει να γίνει η συλλογή των δεδομένων
- η εθελοντική ή μη συμμετοχή των υποκειμένων
- οι τεχνικές γνώσεις

Υπάρχουν διάφορες μεθοδολογικές κατηγορίες διερεύνησης επιμορφωτικών αναγκών, οι οποίες παρουσιάζουν διαφορετικά χαρακτηριστικά για είναι χρηστικές ανάλογα με την εκάστοτε περίπτωση, και είναι οι παρακάτω:

- I. *Ερωτηματολόγιο*: αποτελεί την πιο διαδεδομένη μέθοδο συλλογής δεδομένων διερεύνησης πεδίου, στην οποία ο ερευνητής μπορεί να συλλέξει πληθώρα πληροφοριών και να διερευνήσει τις απόψεις και ανάγκες της ομάδας-στόχου. Χρησιμοποιείται σε έρευνες όπου απαιτείται υψηλός αριθμός ατόμων.
- II. *Συνέντευξη*: ενδέχεται να είναι κατευθυνόμενη ή μη. Χρησιμοποιείται σε ομάδες ατόμων που έχουν κοινά χαρακτηριστικά (Javeau, 1996).
- III. *Διερεύνηση ομάδας στόχου*: διενεργείται με διάφορους τρόπους στα ίδια άτομα (π.χ. *συστηματική παρατήρηση από τον ερευνητή, ανάλυση εκθέσεων των ιδίων των συμμετεχόντων, ιστορίες ζωής των συμμετεχόντων*) (Χασάπης, 2000).
- IV. *Εκτιμήσεις τρίτων*: συγκαταλέγονται οι αξιολογήσεις των εποπτών, οι πληροφορίες που συλλέγονται από βασικούς πληροφοριοδότες που έχουν την γνώση και εμπειρία, η μέθοδος *DELPHI*³² (Καψάλης & Παπασταμάτης, 2000)

Η καθεμία από τις παραπάνω κατηγορίες ενδείκνυται να εφαρμόζεται ανάλογα με το είδος των επιμορφωτικών αναγκών που πρέπει να καλύψει, και επίσης είναι σωστό να χρησιμοποιείται η κατάλληλη μέθοδος συλλογής δεδομένων για κάθε περίπτωση, όπως παρουσιάζεται στον Πίνακα 10.

	Ερωτη- ματολόγιο	Συνέντευξη	Διερεύνηση Ομάδας στόχου			Εκτιμήσεις Τρίτων	
			Συστηματική παρατήρηση	Ανάλυση εκθέσεων	Ιστορίες ζωής	Αξιολογή- σεις εποπτών	Πληροφοριο- δότες
Ρητές	✓	✓					
Μη ρητές- Συνειδητές			✓	✓	✓		
Μη ρητές- Λανθάνουσες			✓		✓	✓	✓

Πίνακας 10: Αντιστοίχιση Ειδών Επιμορφωτικών Αναγκών με Μεθόδους Συλλογής Πληροφοριών

Ο ερευνητής για την επιλογή της μεθόδου, θα πρέπει να εστιάσει στα βασικά της σημεία και να εντοπίσει τις ευκολίες που προσφέρονται ή τις δυσκολίες που ελλοχεύουν, αλλά και να λάβει υπόψη του ότι κάθε περίπτωση διαφέρει από την άλλη. Με αυτόν τον τρόπο θα επιτύχει την αξιοπιστία, εγκυρότητα και αντικειμενικότητα στην έρευνά του. Στις περισσότερες πάντως διαδικασίες διερεύνησης αναγκών θεωρείται προτιμότερο ο συνδυασμός δύο ή περισσότερων μεθόδων (Χασάπης, 2000). Η ακατάλληλη επιλογή μεθόδου διερεύνησης

³² Συλλέγονται δεδομένα μέσω ερωτηματολογίων, που όσο προχωράει η διαδικασία εξειδικεύονται οι ερωτήσεις, το καθένα δημιουργείται από τις απαντήσεις των προηγούμενων ερωτηματολογίων και επεξεργάζονται μέσω ομαδικής εργασίας.

επιμορφωτικών αναγκών μπορεί να αποβεί μοιραία για την εξέλιξη της έρευνας. Επίσης οι αδυναμίες της κάθε μεθοδολογίας ενδέχεται να αποβούν καταστροφικές στη διαδικασία της συλλογής απαραίτητων δεδομένων. Για τους παραπάνω λόγους, απαραίτητη προϋπόθεση για την ομαλή διεξαγωγή μιας έρευνας είναι η εκτέλεση πιλοτικής έρευνας σε μια μικρή ομάδα ατόμων, ώστε να δίνεται η δυνατότητα στον ερευνητή να διακρίνει τυχόν παραλείψεις και να προβεί στις απαραίτητες αλλαγές.

5.3.3. Φάσεις διερεύνησης επιμορφωτικών αναγκών

Στη διεθνή βιβλιογραφία δεν υπάρχει ένα συγκεκριμένο μοντέλο για τη διενέργεια ανάλυσης αναγκών. Παρακάτω παρουσιάζεται με συνοπτικό τρόπο το μοντέλο, που προτείνεται από τους Witkin και Altschuld (1995). Σύμφωνα με αυτό, διακρίνονται τρεις φάσεις:

1. *Προ-διερευνητική* (pre-assessment): Ο ρόλος της 1ης φάσης είναι κυρίως οργανωτικός. Αναζητούνται πληροφορίες, που συγκεκριμενοποιούν τις ανάγκες της ομάδας-στόχου, διατυπώνονται και ιεραρχούνται οι στόχοι της ερευνητικής διαδικασίας, ορίζονται οι μέθοδοι συλλογής των δεδομένων, οργανώνεται συγκεκριμένο χρονοδιάγραμμα και πραγματοποιείται ο προϋπολογισμός του κόστους.
2. *Κύρια φάση* (assessment): Σ' αυτήν τη φάση συγκεκριμενοποιείται περισσότερο η ομάδα-στόχος και αναζητούνται πληροφορίες τόσο δημογραφικές όσο και για τις ανάγκες της ομάδας. Ωστόσο, στο σημείο αυτό θα πρέπει να διευκρινίσουμε ότι, ακόμη και όταν η ομάδα-στόχος έχει συνειδητοποιήσει τις εκπαιδευτικές της ανάγκες, δεν είναι πάντα εύκολο να τις εκφράσει ρητά. (Βεργίδης & Καραλής, 1999). Γίνεται εύκολα κατανοητό ότι ανάλογη είναι και η δυσκολία εντοπισμού των αναγκών. Η φάση αυτή συμπεριλαμβάνει εκτός από τη συλλογή και την ανάλυση των δεδομένων.
3. *Μετα-διερευνητική* (post-assessment): Αποτελεί τη «γέφυρα» μεταξύ θεωρίας και πράξης. Στη φάση αυτή οι ανάγκες ιεραρχούνται κατά προτεραιότητα και στη συνέχεια επιλέγονται στρατηγικές ικανοποίησής τους. Τέλος, αξιολογείται το σύνολο της ερευνητικής διαδικασίας.

Υπάρχουν βέβαια και άλλα μοντέλα παραπλήσια των επιπέδων διερεύνησης εκπαιδευτικών αναγκών όπως του Χαλά (2001) που διακρίνει τέσσερα επίπεδα.:

- I. *Ανάλυση του οργανισμού (organization analysis)* τόσο σε εσωτερικό όσο και σε εξωτερικό επίπεδο. Βοηθάει στη σύνδεση των επιμορφωτικών αναγκών του εσωτερικού περιβάλλοντος του οργανισμού με τα στρατηγικά σχέδια του και συμβάλλει στην επίτευξη της ολικής ποιότητας του οργανισμού και στην παροχή υποστήριξης του ανθρώπινου δυναμικού (Golstein & Ford, 2002).
- II. *Ανάλυση μιας επαγγελματικής ομάδας (professional analysis)*, μέσω της οποίας πραγματοποιείται η διερεύνηση των αναγκών μιας συγκεκριμένης ομάδας στόχου και σκοπεύει στην ανάλυση ενός επαγγέλματος με σκοπό να εντοπίσει τις στάσεις, γνώσεις και δεξιότητες ώστε να είναι κάποιος αποτελεσματικός στο επάγγελμά του (Χασάπης, 2000). Μέσω της συγκεκριμένης διαδικασίας διαγράφονται οι βασικοί προβληματισμοί, αδυναμίες, προσδοκίες και επιδιώξεις μιας συγκεκριμένης επαγγελματικής ομάδας και διακρίνονται εξαιρετικά αποτελέσματα καθώς γίνεται η αντιπαραβολή επιδιώξεων και εκπαιδευτικών διαδικασιών.
- III. *Ανάλυση σε ατομικό επίπεδο (person analysis)* η οποία αποσκοπεί στο να διαπιστωθεί το κενό μεταξύ μιας επιθυμητής και μιας πραγματικής κατάστασης στο ίδιο το άτομο. Η ανάλυση του ατόμου παρέχει την πληροφορία για το αν ο κάθε συμμετέχων έχει ανάγκη για επιμορφωτικές δράσεις (Goldstein & Ford, 2002).

Μέρος Δεύτερο
Εμπειρική Προσέγγιση- Έρευνα

6. Επισκόπηση Συναφών Ερευνών στη Βιβλιογραφία

Η περιοχή που μελετάται στην παρούσα εργασία, η οποία αφορά στη διερεύνηση των διοικητικών υπαλλήλων των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών, έχει αρκετή βιβλιογραφία στον διεθνή χώρο, αλλά στην Ελλάδα υστερεί σημαντικά. Σε αυτή την ενότητα παρουσιάζονται συναφείς μελέτες και έρευνες που αφορούν στις ανάγκες συνεχιζόμενης εκπαίδευσης, κατάρτισης, επαγγελματικής ανάπτυξης και συνεχούς επιμόρφωσης του προσωπικού των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών, και διατυπώνονται τα συμπεράσματά τους.

6.1. Συναφείς έρευνες στον διεθνή χώρο

Ενδιαφέρον παρουσιάζει η μελέτη του Ondari-Okemwa (2000) για τη διερεύνηση των επιμορφωτικών αναγκών των επαγγελματιών βιβλιοθηκονόμων των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών στην Κένυα. Στην έρευνα συμμετείχαν 78 από τους 120 περίπου επαγγελματίες βιβλιοθηκονόμους των δημόσιων ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών. Τα συμπεράσματα της έρευνας ήταν ότι:

- οι ευκαιρίες επιμόρφωσης είναι σπάνιες και όταν υπάρχουν οι υποψήφιοι είναι πολύ συγκεκριμένα άτομα, και επιπλέον υπάρχει ανάγκη οικονομικής ενίσχυσης από τα πανεπιστήμια για την παρακολούθηση προγραμμάτων επιμόρφωσης.
- υπάρχει η επιθυμία δημιουργίας μονάδων ενδοϋπηρεσιακής επιμόρφωσης
- το 95% του προσωπικού αυτού έχει ανάγκη να αποκτήσει πολύ περισσότερες ικανότητες σε ΤΠΕ και σε χρήση εικονικών περιβαλλόντων, χρειάζεται προγράμματα αυτοδιαχείρισης (self-management), ώστε να διαθέτει μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση στην εξυπηρέτηση των χρηστών, και δεξιότητες ομαδικής εργασίας χωρίς να υφίσταται όμως σεξουαλική παρενόχληση
- λιγότερο από το 10% του προσωπικού έχει παρακολουθήσει ένα ή δύο προγράμματα που αφορούν δεξιότητες επικοινωνίας και το 75% του προσωπικού και παραπάνω έχουν ανάγκη από μαθήματα μάρκετινγκ για τις υπηρεσίες πληροφόρησης της βιβλιοθήκης.

Σε πρόσφατη έρευνα που διεξήχθη από τους Abba και Dawla (2009) για την διερεύνηση των εκπαιδευτικών αναγκών σε 40 άτομα στη βιβλιοθήκη του Ομοσπονδιακού Πανεπιστημίου Τεχνολογίας, στη Γιόλα της Νιγηρίας, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι:

- η πλειοψηφία του προσωπικού δηλαδή το 81,2% θεωρεί αναγκαία την «κατάρτιση κατά την εργασία» (on-the-job training), το 80% του προσωπικού δηλώνει ότι έχει ανάγκη από επιμορφωτικά προγράμματα άτυπης εκπαίδευσης και το 40% έχει ανάγκη από προγράμματα τυπικής εκπαίδευσης.
- η στάση τους απέναντι στην επιμόρφωση είναι θετική αλλά το βασικότερο πρόβλημα που αντιμετωπίζει το προσωπικό είναι η έλλειψη χρηματοδότησης της επιμόρφωσης που το υποστηρίζει το 100% των συμμετεχόντων στην έρευνα.

Αξίζει να γίνει αναφορά σε ένα ερευνητικό πρόγραμμα που διεξήχθη από τον Smith (2002), σχετικά με τις δραστηριότητες ανάπτυξης του προσωπικού στις πανεπιστημιακές βιβλιοθήκες της Αυστραλίας, και όπου αναφέρεται ότι το πανεπιστήμιο οφείλει να δεσμεύεται για την ανάπτυξη του προσωπικού. Επίσης:

- Το 80% των συμμετεχόντων (45 άτομα συνολικά) στην έρευνα, που προέρχονταν από 45 ακαδημαϊκές βιβλιοθήκες και το Συμβούλιο των Αυστραλιανών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών (Council of Australian University Librarians) και ήταν διευθυντές και μάνατζερ, υποστηρίζουν ότι προσφέρουν οικονομικά κίνητρα στο προσωπικό τους για παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων και το 89% απάντησε ότι οι μέρες παρακολούθησης προγραμμάτων είναι μετ' αποδοχών. Αυτό βέβαια συγκρούεται με τις περισσότερες έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί οι οποίες τονίζουν, την άποψη του προσωπικού για την ανάγκη που έχει για οικονομική ενίσχυση συμμετοχής σε επιμορφωτικά προγράμματα.
- Στην ίδια έρευνα το 62% των συμμετεχόντων θεωρεί ότι η δραστηριότητα επαγγελματικής ανάπτυξης έχει αυξηθεί και η κύρια ανάγκη του προσωπικού είναι η ανάπτυξή του στις τεχνολογίες των πληροφοριών.

Κατά τον ίδιο τρόπο έρευνα δημοσιευμένη από τους Maesaroh και Genoni (2010) που πραγματοποιήθηκε το 2008 σε 133 Ινδονησιακές ακαδημαϊκές βιβλιοθήκες απέδωσε παρόμοια συμπεράσματα, δηλαδή ότι οι βιβλιοθήκες υποστηρίζουν οικονομικά το προσωπικό για την επαγγελματική ανάπτυξή του. Από τις δύο τελευταίες έρευνες

παρατηρείται ότι οι μισές βιβλιοθήκες δεν έχουν οργανωμένη πολιτική για την επαγγελματική ανάπτυξη του προσωπικού. Επίσης, οι έρευνες συμφωνούν στο γεγονός ότι το προσωπικό έχει περισσότερη ανάγκη για εκπαίδευση σχετική με νέες τεχνολογίες πληροφορίας και λιγότερη για μάνατζμεντ και υπηρεσίες χρηστών. Τα σεμινάρια και οι ημερίδες είναι ο δημοφιλέστερος τρόπος επιμόρφωσης του προσωπικού όπως και η ενδοϋπηρεσιακή επιμόρφωση.

Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην Καλιφόρνια «California Library Staff Continuing Education Needs Assessment» και υποβλήθηκε από το Ινστιτούτο Αξιολόγησης και Επιμόρφωσης (Evaluation and Training Institute) (2001), συμμετείχαν εκτός των άλλων βιβλιοθηκών και 52 άτομα από ιδιωτικές ακαδημαϊκές βιβλιοθήκες και διατύπωσε τα παρακάτω συμπεράσματα:

- Υπάρχει ενδιαφέρον και θετική στάση του προσωπικού σε σχέση με την συνεχιζόμενη εκπαίδευσή του.
- Οι εκπαιδευτικές ανάγκες: α) των βιβλιοθηκονόμων αφορούν κυρίως τις νέες τεχνολογίες, έπειτα σχεδόν το ίδιο την ηγεσία, το μάνατζμεντ και τις τεχνικές βιβλιοθηκονομικές δεξιότητες και έπειτα την διερεύνηση αναγκών και την κοινωνική ευαισθητοποίηση και προβολή, β) του προσωπικό των βιβλιοθηκών που δεν είναι βιβλιοθηκονόμοι εστιάζονται κυρίως στην τεχνολογία, στην ηγεσία και κοινωνικής προβολής και ευαισθητοποίησης και λιγότερο στις τεχνικές βιβλιοθηκονομικές δεξιότητες, στο μάνατζμεντ και στην διερεύνηση αναγκών, και γ) των διευθυντών εστιάζονται στο μάνατζμεντ και στην ηγεσία.

Η έρευνα του Saechan (2005) διεξήχθη στις ακαδημαϊκές βιβλιοθήκες της Βόρειας Ταϊλάνδης και σύγκρινε με τη βοήθεια ερωτηματολογίου τις ανάγκες συνεχιζόμενης εκπαίδευσης του προσωπικούς τους (126 άτομα) με τις ανάγκες των διευθυντών τους (62 άτομα). Τα αποτελέσματα υποδεικνύουν ότι και για τις δύο ομάδες:

- πέντε είναι τα θέματα στα οποία έχουν ανάγκη συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και είναι το διαδίκτυο, ο αυτοματισμός βιβλιοθηκών που αφορά την καταλογογράφηση, η αυτοματοποίηση των καταλόγων και η αυτοματοποίηση των συστημάτων διαχείρισης προσκτήσεων και οικονομικών
- τα προτεινόμενα μέρη εκπαίδευσης είναι μέσα στο πανεπιστήμιο από Δευτέρα έως Παρασκευή, το καλοκαίρι σε ώρες προτίμησης, με διάρκεια 2-3 μέρες ή περισσότερο ανάλογα με τη θεματολογία της επιμόρφωσης.

Τα κίνητρα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης του προσωπικού είναι η επαγγελματική ανάπτυξη, και των διευθυντών η απελευθέρωση χρόνου και δαπανών που δίνει το ίδρυμα για ευκαιρίες συμμετοχής του προσωπικού σε προγράμματα συνεχιζόμενη εκπαίδευσης.

Η έρευνα του Schrader (2012) με θέμα «Assessment of the Research Learning Needs of University of Saskatchewan Librarians» διαπίστωσε ότι οι βιβλιοθηκονόμοι που συμμετείχαν στην έρευνα έχουν πάρα πολύ θετική στάση στην διεξαγωγή και δημοσίευση ερευνών και είναι ευχαριστημένοι από τις ευκαιρίες που τους προσφέρει το ίδρυμά τους. Δηλώνουν επίσης ότι έχουν ανάγκη και από ακόμα περισσότερες ερευνητικές δραστηριότητες και για αυτό προτείνουν μια πληθώρα ιδεών.

Τέλος, η Jain (1999) παρουσιάζοντας τα πορίσματα της μελέτης της ενδοουπηρεσιακής επιμόρφωσης του προσωπικού της Γεωπονικής Βιβλιοθήκης στην Μποτσουάνα της Νοτίου Αφρικής διαπίστωσε ότι η τεχνολογία της πληροφορίας ήταν μία από τις κύριες ανάγκες του προσωπικού, και η Agaja (1999) εξηγεί ότι η συνεχιζόμενη εκπαίδευση για τους ακαδημαϊκούς βιβλιοθηκονόμους στην Νιγηρία συνήθως λαμβάνει χώρα μέσα από συνέδρια, ημερίδες, σεμινάρια, ή ενδοϋπηρεσιακή κατάρτιση.

Υπάρχουν βέβαια και περιπτώσεις έρευνας όπου οι συμμετέχοντες έδειξαν την αρνητική στάση απέναντι στην επιμόρφωση που έχουν δεχθεί. Αντιπροσωπευτική είναι η έρευνα της Ramalibana (2005) “An investigation into the effectiveness of the staff development policies and programs of the Unisa Library” στο Πανεπιστήμιο της Νότιας Αφρικής. Ένα μεγάλο ποσοστό των συμμετεχόντων στην έρευνα, εξέφρασε την δυσαρέσκειά του ότι δεν είναι ικανοποιημένο καθόλου από τα επιμορφωτικά προγράμματα καθώς δεν υπάρχει οργανωμένη και συγκροτημένη διαδικασία για την εφαρμογή επιμορφωτικών προγραμμάτων στη βιβλιοθήκη. Επίσης διαφαίνεται (ποσοστό 62%) ότι ο συχνότερος τρόπος ενημέρωσής τους για ένα πρόγραμμα είναι μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και το προσωπικό της βιβλιοθήκης δίνει περισσότερο σημασία στην επιμόρφωσή του σε σχέση με θέματα τεχνολογίας, όπως υπολογιστές και τηλεπικοινωνίες.

6.2. Συναφείς έρευνες στην Ελλάδα

Όπως ειπώθηκε και στην αρχή του κεφαλαίου οι έρευνες σχετικά με τη διερεύνηση των επιμορφωτικών αναγκών στην Ελλάδα είναι πολύ περιορισμένες. Η

πιο πρόσφατη πραγματοποιήθηκε από την Πολυμεράκη (2011) σχετικά με τις επιμορφωτικές ανάγκες των διοικητικών υπαλλήλων της Βιβλιοθήκης του Πανεπιστημίου Μακεδονίας. Τα συμπεράσματα της έρευνας δείχνουν ότι οι συμμετέχοντες στη έρευνα:

- έχουν θετική στάση για τη δια βίου μάθηση και για τα προγράμματα επιμόρφωσης τη χρονική περίοδο από το 2005-2010 και γενικότερα για το θεσμό της επιμόρφωσης, και έχουν συμμετάσχει σε επιμορφωτικά προγράμματα κυρίως με θέματα βιβλιοθηκονομικού περιεχομένου (καταλογογράφηση, ταξινόμηση, θεματική ευρετηρίαση). Τα ευρήματα ωστόσο από τη συμμετοχή τους σε επιμορφωτικά προγράμματα έρχονται σε αντίθεση με την θετική στάση που δηλώνουν για την επιμόρφωση
- Έχουν ανάγκη επιμόρφωσης σε νέες τεχνολογίες, σε καινοτομίες άλλων ακαδημαϊκών ιδρυμάτων, σε δεξιότητες μάνατζμεντ και στην ψηφιοποίηση υλικού καθώς και από προγράμματα εξ' αποστάσεως εκπαίδευσης
- νιώθουν ικανοποιημένοι από τα προγράμματα που έχουν παρακολουθήσει και δίνουν μεγάλη σημασία στο θεματικό περιεχόμενο των προγραμμάτων για την ελκυστικότητά τους.

Η Τσαλαπανάνη (2009) μέσα από την έρευνά της σχετικά με τη *«Διερεύνηση των εκπαιδευτικών αναγκών των βιβλιοθηκονόμων επιστημών υγείας της Ελλάδας»*, που μέσα σε αυτούς συγκαταλέγονται και οι βιβλιοθηκονόμοι των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών επιστημών υγείας της Ελλάδας, ανέδειξε ότι:

- οι βιβλιοθηκονόμοι έχουν συγκεκριμένες επιμορφωτικές ανάγκες που ρητά εντοπίζονται και από τους ίδιους και αφορούν στη συνεχιζόμενη εκπαίδευση στο αντικείμενό τους, στη θεματική εξειδίκευση, στην απόκτηση ικανότητας εκπαίδευσης ενήλικων χρηστών και στις τεχνικές διδασκαλίας, και επιθυμούν εξ' αποστάσεως επιμόρφωση
- το σημαντικότερο κίνητρο για να συμμετέχουν σε επιμορφωτικά προγράμματα είναι η απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων, ενώ το σοβαρότερο αντικίνητρο συμμετοχής είναι όπως και σε πολλές διεθνείς έρευνες το οικονομικό κόστος.
- Παρόλο που έχουν θετική στάση στη συνεχιζόμενη εκπαίδευση, δεν παρακολουθούν προγράμματα επιμόρφωσης στο αντικείμενό τους, διότι δεν παρέχονται από κάποιον φορέα.

Οι Σιούλα και Γαρουφάλλου (2007) δημοσίευσαν έρευνα που αφορούσε στην «Επιμόρφωση των Εργαζομένων στις Βιβλιοθήκες των ΤΕΙ και Προτάσεις Αξιολόγησης και Βελτιστοποίησης των Επιμορφωτικών Προγραμμάτων» και διαπίστωσαν ότι υπάρχει ανάγκη αξιολόγησης των προγραμμάτων εκπαίδευσης και ανάγκη συνεχούς ανάπτυξης τέτοιων προγραμμάτων, προσδιορισμός για το τι πραγματικά είναι ένα επιμορφωτικό πρόγραμμα και ποια μορφή έχει και τέλος έδειξε ότι το μισό των συμμετεχόντων στην έρευνα δήλωσαν ότι η Διοίκηση των ΤΕΙ ενδιαφέρεται ελάχιστα για την επιμόρφωση των υπαλλήλων τους.

Κλείνοντας την ενότητα, μια πιο παλιά έρευνα που διεξήχθη από την Ομάδα Εργασίας του Εθνικού Μετσόβιου Πολυτεχνείου (1997) για τη συνεχιζόμενη εκπαίδευση του προσωπικού των Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών (ΑΕΙ-ΤΕΙ) διατύπωσε το συμπέρασμα ότι πρέπει να ενταχθούν σε προγράμματα επιμόρφωσης θέματα που θα αφορούν τον αυτοματισμό των βιβλιοθηκών, δεξιότητες μανάτζμεντ και έπειτα το διαδίκτυο και τις υπηρεσίες πληροφόρησης. Επίσης υψηλή προτίμηση παρατηρήθηκε στην αξιολόγηση αποδοτικότητας, στις μεθόδους έρευνας και στην εκπαίδευση χρηστών. Η προτίμηση στον τρόπο επιμόρφωσης ήταν ο συνδυασμός σεμιναρίων και ηλεκτρονικής διάθεσης. Μέσα από αυτήν την έρευνα οι υπάλληλοι εξέφρασαν ότι θεωρούν την επιμορφωτική διαδικασία απαραίτητο μέσο επαγγελματικής αναβάθμισης.

7. Σκοπός και Μεθοδολογία της Έρευνας

Στο πρώτο μέρος της παρούσας εργασίας παρουσιάστηκε η υπάρχουσα κατάσταση στο χώρο της επιμόρφωσης των διοικητικών υπαλλήλων τόσο των ελληνικών, όσο και των διεθνών και ευρωπαϊκών ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών. Επίσης, σκιαγραφήθηκε ο σύγχρονος ρόλος της ακαδημαϊκής βιβλιοθήκης και του προσωπικού της και αναφέρθηκαν οι βασικοί λόγοι που καθιστούν απαραίτητη την επιμόρφωσή του. Για την καλύτερη κατανόηση όλων των παραπάνω έγινε προσπάθεια να αναδειχθεί η σημασία θεμελιωδών όρων για τη διεξαγωγή της παρούσας μελέτης, διαμέσου της ανασκόπησης διεθνούς βιβλιογραφίας. Επιπλέον, επιχειρήθηκε η ερμηνεία και ανάλυση της διαδικασίας της διερεύνησης επιμορφωτικών αναγκών, η οποία αποτελεί βασικό στάδιο για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση προγραμμάτων επιμόρφωσης ενηλίκων, αφού διαμέσου αυτής μπορούν να αποτυπωθούν οι ελλείψεις και να εξακριβωθούν οι πραγματικές ανάγκες στην επιμόρφωσή τους.

Στο παρόν κεφάλαιο επιχειρείται η παρουσίαση των στόχων της έρευνας που πραγματοποιήθηκε, καθώς και η αναλυτική παρουσίαση των τεχνικών μεθοδολογίας που χρησιμοποιήθηκαν από την ερευνήτρια. Συγκεκριμένα, παρουσιάζονται αναλυτικά όλα τα βήματα που πρέπει να ληφθούν υπόψη ώστε να είναι έγκυρη μια έρευνα. Επιτακτική ανάγκη κρίνεται η αναφορά στην ομάδα στόχο, στο ερωτηματολόγιο, στον ερευνητικό σχεδιασμό, στη διαδικασία, στην προσπελασιμότητα των δεδομένων και εν τέλει στα ερευνητικά ερωτήματα, ώστε να προσφέρεται στον αναγνώστη μια σαφής εικόνα για τον τρόπο που έχει διεξαχθεί η έρευνα.

7.1. Σκοπός και στόχοι της έρευνας

Βασικός σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να εντοπίσει τις επιμορφωτικές ανάγκες των διοικητικών υπαλλήλων της Κεντρικής Βιβλιοθήκης, των Θεματικών και των Περιφερειακών Βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ., όπως τις καθορίζουν και τις αξιολογούν οι ίδιοι, και να ανιχνεύσει την επίδραση των παραγόντων *φύλο, ηλικία, μόρφωση, κατηγορία προσωπικού, θέση εργασίας, εργασιακή σχέση και διάστημα εργασίας* στη διαμόρφωση των επιμορφωτικών αναγκών

Πιο συγκεκριμένα οι επιμέρους στόχοι της έρευνας είναι:

- να καταγραφεί η άποψη των διοικητικών υπαλλήλων της Κεντρικής Βιβλιοθήκης, των Περιφερειακών και Θεματικών Βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ. αναφορικά με την επιμόρφωση
- να διερευνηθεί η ύπαρξη και η φύση της επιμόρφωσης που προσλαμβάνουν οι διοικητικοί υπάλληλοι των Βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ
- να αποτυπωθεί η σημασία που δίνεται στην επιμόρφωση από τους διοικητικούς υπαλλήλους των Βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ.
- να διερευνηθούν τα αντικείμενα πάνω στα οποία οι διοικητικοί υπάλληλοι των Βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ. έχουν ανάγκη επιμόρφωσης, καθώς και το μέγεθος της ανάγκης ανά αντικείμενο.

Με βάση τον σκοπό και τους επιμέρους στόχους της έρευνας διατυπώθηκαν τα εξής *ερευνητικά ερωτήματα*:

1. Ποιες είναι οι απόψεις των διοικητικών υπαλλήλων της Κεντρικής Βιβλιοθήκης, των Περιφερειακών και Θεματικών Βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ. απέναντι στο θεσμό της επιμόρφωσης τα τελευταία πέντε χρόνια;
2. Ποια είναι η εμπειρία τους σε επιμορφωτικά προγράμματα την τελευταία πενταετία και σε ποιο βαθμό αυτά ικανοποίησαν τις ανάγκες τους;
3. Ποιες είναι οι επιμορφωτικές ανάγκες των διοικητικών υπαλλήλων των Βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ. και υπάρχει διαφοροποίηση ως προς αυτές που να σχετίζεται με τους δημογραφικούς παράγοντες *φύλο, ηλικία, επίπεδο μόρφωσης, κατηγορία προσωπικού, υπηρεσιακή θέση, εργασιακή σχέση και διάρκεια εργασίας* των συμμετεχόντων;
4. Ποιοι είναι οι τρόποι με τους οποίους τα επιμορφωτικά προγράμματα μπορούν να γίνουν πιο ελκυστικά σύμφωνα με τις απόψεις των διοικητικών υπαλλήλων των Βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ.;

7.2. Περιγραφή και τεκμηρίωση της μεθοδολογίας της έρευνας

7.2.1. Ο πληθυσμός και το δείγμα της έρευνας

Τον πληθυσμό της παρούσας έρευνας απαρτίζουν οι διοικητικοί υπάλληλοι που εργάζονται με οποιαδήποτε σχέση εργασίας στις ελληνικές ακαδημαϊκές βιβλιοθήκες. Στην έρευνα δεν ελήφθησαν υπόψη οι κλητήρες, οι τεχνικοί και οι

θυρωροί., που οι επιμορφωτικές ανάγκες τους είναι τελείως διαφορετικές από των άλλων κατηγοριών προσωπικού, όπως και το προσωπικό με ανάθεση έργου το οποίο καλύπτει προσωρινές ανάγκες.

Σύμφωνα με τα πιο πρόσφατα στοιχεία απογραφής του προσωπικού των ελληνικών ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών από τη Μ.Ο.Π.Α.Β, όπως αναφέρθηκαν και στο πρώτο μέρος στην *Ενότητα 4.1.*, στο σύνολο των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών στην Ελλάδα εργάζονται 496 Βιβλιοθηκονόμοι, 167 υπάλληλοι που εκτελούν βιβλιοθηκονομικές εργασίες χωρίς Πτυχίο Βιβλιοθηκονομίας ή Αρχειονομίας και 46 Ειδικοί Πληροφορικής. Σύμφωνα με τα παραπάνω στοιχεία το σύνολο του πληθυσμού της έρευνας ανέρχεται στους 709 διοικητικούς υπαλλήλους.

Στην παρούσα έρευνα χρησιμοποιήθηκε η δειγματοληψία κατά στρώματα, δηλαδή η μέθοδος συνδυασμού της απλής τυχαίας δειγματοληψίας όπου κάθε άτομο του πληθυσμού έχει ίσες πιθανότητες επιλογής, με τη δειγματοληψία κατά στρώματα, όπου ο πληθυσμός διαιρείται σε ομοιογενείς ομάδες (Παρασκευόπουλος, 1993). Στην παρούσα έρευνα επιλέχθηκε η διαίρεση των υπαλλήλων κατά κατηγορία προσωπικού και ακολουθήθηκε πιο συγκεκριμένα η αναλογικά στρωματοποιημένη δειγματοληψία³³ καθώς οι διάφορες κατηγορίες προσωπικού έχουν διαφορετική δυναμικότητα. Έτσι, από τον παραπάνω πληθυσμό προέκυψε το δείγμα της έρευνας, για το οποίο έγινε μεγάλη προσπάθεια να αντιπροσωπεύει όλες τις κατηγορίες προσωπικού των ελληνικών ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών, ώστε να είναι αντιπροσωπευτικό. Η κατανομή του δείγματος στις κατηγορίες του προσωπικού φαίνεται στον Πίνακα 11:

A/A	ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΩΝ Α.Π.Θ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ
1	Βιβλιοθηκονόμοι	88
2	Προσωπικό άλλων ειδικοτήτων που εκτελεί βιβλιοθηκονομικές εργασίες	43
3	Ειδικοί Πληροφορικής	7
	ΣΥΝΟΛΟ	138

Πίνακας 11: Η κατανομή των διοικητικών υπαλλήλων των Βιβλιοθηκών του ΑΠΘ ανά κατηγορία προσωπικού

³³ Όταν ο πληθυσμός χωρίζεται σε ανομοιογενείς ομάδες, τότε ο ερευνητής χωρίζει τον πληθυσμό σε επιμέρους στρώματα, όσο το δυνατόν περισσότερο ομοιογενή σχετικά με κάποια χαρακτηριστικά τα οποία ενδιαφέρουν τον ερευνητή (Παρασκευόπουλος, 1993).

Το ερωτηματολόγιο της έρευνας διανεμήθηκε ή στάλθηκε ηλεκτρονικά σε 133 διοικητικούς υπαλλήλους, από το σύνολο των 138 στις Βιβλιοθήκες του Α.Π.Θ. Ο λόγος που δεν διαμοιράστηκε σε ορισμένους υπαλλήλους ήταν γιατί είτε βρίσκονται σε εκπαιδευτική άδεια ή άδεια ανατροφής παιδιού, είτε γιατί ένα μικρό ποσοστό έχει σταματήσει να εργάζεται λόγω πρόσφατων εξελίξεων στον εργασιακό τομέα των πανεπιστημίων. Επιστράφηκαν συμπληρωμένα 97 ερωτηματολόγια (ποσοστό 72,9%), εκ των οποίων τα 95 ήταν έγκυρα. Ως άκυρα θεωρήθηκαν τα ερωτηματολόγια που περιελάμβαναν αναπάντητες ή τυχαία απαντημένες ερωτήσεις³⁴. Βάση του αριθμού των συμπληρωμένων ερωτηματολογίων που επιστράφηκαν, από τα οποία τα δύο ήταν άκυρα και τα υπόλοιπα στο σύνολό τους ήταν έγκυρα, καθώς ήταν πλήρως συμπληρωμένα και δεν διαπιστώθηκε όμοια αξιολόγηση σε όλες τις περιπτώσεις κάθε ερώτησης, το τελικό δείγμα της έρευνας αποτελούν 95 διοικητικοί υπάλληλοι. Το ποσοστό δηλαδή συμμετοχής των υπαλλήλων στην έρευνα είναι 71,4%.

7.2.2. Σχεδιασμός της έρευνας

Λαμβάνοντας υπόψη το σκοπό και τους αντικειμενικούς της παρούσας έρευνας χρησιμοποιήθηκε η ερευνητική μέθοδος της επισκόπησης. Κατά τον Line (1982) η επισκόπηση ενδιαφέρεται για πρόσφατα γεγονότα και συνθήκες ή γεγονότα και συνθήκες που εξελίσσονται ταυτόχρονα με την έρευνα σε μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο, χωρίς η έρευνα να επηρεάζει την εξέλιξή τους, και τέλος ενδιαφέρεται να εντοπίσει σταθερές με βάση τις οποίες μπορούν να συγκριθούν οι υπάρχουσες συνθήκες. Ο Powel (1991) αναφέρει ότι το μεγαλύτερο μέρος των επισκοπήσεων στη βιβλιοθηκονομία είναι περιγραφικές επισκοπήσεις, δηλαδή η συγκέντρωση στοιχείων και καταγραφή μιας κατάστασης.

Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε τον Απρίλιο του 2013, αφού είχε προηγηθεί πιλοτική έρευνα σε ένα μικρό δείγμα διοικητικών υπαλλήλων των Βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ. για να διαπιστωθεί η αποτελεσματικότητα του εργαλείου της έρευνας. Τα δεδομένα για τα οποία ενδιαφερόταν η συγκεκριμένη έρευνα ήταν:

- Η αποτίμηση των απόψεων των διοικητικών υπαλλήλων για την επιμόρφωση, η προσωπική τους εμπειρία σε επιμόρφωση και ο βαθμός ικανοποίησης από αυτήν.

³⁴ Τυχαία απαντημένα όρισε η ερευνήτρια εκείνα τα ερωτηματολόγια που οι απαντήσεις τους ήταν σε όλες τις περιπτώσεις των ερωτήσεων όμοια διαβαθμισμένες.

- Η αποτίμηση των επιμορφωτικών αναγκών (είδος, αντικείμενα, μέθοδος, και ένταση επιμόρφωσης) των συμμετεχόντων διοικητικών υπαλλήλων των Βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ., σύμφωνα με τις δικές τους απόψεις
- Προσωπικά στοιχεία των συμμετεχόντων, όπως φύλο, ηλικία, κατηγορία προσωπικού, θέση εργασίας, εργασιακή σχέση, διάστημα εργασίας στον φορέα απασχόλησης.

Τα πρώτα δεδομένα αποτέλεσαν για την έρευνα τις *εξαρτημένες μεταβλητές*, ενώ τα τελευταία, δηλαδή τα προσωπικά δεδομένα, τις *ανεξάρτητες μεταβλητές*.

Ως ερευνητικό εργαλείο για τη συλλογή δεδομένων επιλέχθηκε το ερωτηματολόγιο. Σύμφωνα με τον Παρασκευόπουλο (1993) το ερωτηματολόγιο χρησιμοποιείται κατά κόρον στις έρευνες επισκόπησης, καθώς παρέχει την δυνατότητα συγκέντρωσης δεδομένων από μεγάλα δείγματα σε σχετικά μικρό χρονικό διάστημα. Οι απαντήσεις των ερωτώμενων κωδικοποιούνται με σκοπό τη στατιστική τους επεξεργασία, ώστε να αποτυπωθούν τα αποτελέσματα και τα συμπεράσματα και στη συνέχεια να γενικευθούν στον πληθυσμό-στόχο. Στη συγκεκριμένη έρευνα το ερωτηματολόγιο ήταν ανώνυμο, ώστε να συμπληρώνεται από τον συμμετέχοντα αβίαστα. Επίσης, χρησιμοποιήθηκε ένα αναλυτικό εισαγωγικό σημείωμα το οποίο παρουσίαζε το σκοπό και τη χρησιμότητα της έρευνας καθώς και τη σημασία της απάντησης, το οποίο φάνηκε ότι άσκησε σχετικά θετική επίδραση στην απάντηση του ερωτηματολογίου.

Βέβαια ένα ερωτηματολόγιο έχει και αρνητικές πλευρές είτε αυτό δίνεται ιδιοχείρως είτε στέλνεται με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο (Παρασκευόπουλος, 1993), για τις οποίες έγινε προσπάθεια από την ερευνήτρια να μειωθούν στο ελάχιστο. Έτσι, όπως αναφέρθηκε παραπάνω τηρήθηκε η ανωνυμία των ερωτηματολογίων και πραγματοποιήθηκε μεγάλη προσπάθεια επιστροφής απαντημένων ερωτηματολογίων με ειλικρινείς απαντήσεις. Αυτό επιδιώχθηκε μέσω της προσωπικής επαφής της ερευνήτριας με τους συμμετέχοντες της έρευνας έπειτα από την πρώτη αποτυχημένη προσπάθεια απάντησης του ερωτηματολογίου μέσω email από τους περισσότερους. Η ανειλικρίνεια το απαντήσεων η ερευνήτρια πιστεύει ότι μειώθηκε στο ελάχιστο, για το λόγο ότι την περίοδο της έρευνας έτυχε να συνεργαστεί με πολλούς διοικητικούς υπαλλήλους των Βιβλιοθηκών του ΑΠΘ λόγω της φύσης της εργασίας της, οπότε και είχε μια πολύ θετική αντιμετώπιση από μέρος τους.

7.2.3. Το ερωτηματολόγιο ως εργαλείο έρευνας

Κατόπιν ανασκόπησης της σχετικής με το θέμα της παρούσας έρευνας διεθνούς, ευρωπαϊκής και ελληνικής βιβλιογραφίας, όπως παρατίθεται στην 6^η Ενότητα του δεύτερου μέρους της εργασίας, πραγματοποιήθηκε ο σχεδιασμός και η σύνταξη του ερωτηματολογίου της έρευνας. Επομένως, η συλλογή των πρωτογενών δεδομένων έγινε μέσω ποσοτικής έρευνας και τη χρήση ενός δομημένου και σταθμισμένου ερωτηματολογίου.

Η ερευνήτρια μέσω της σχετικής βιβλιογραφίας είχε στη διάθεσή της ένα πλήθος συναφών ερωτηματολογίων από τα οποία ξεχώρισε μερικά, τα οποία θεώρησε ότι ταιριάζουν περισσότερο με τους σκοπούς και τους στόχους της παρούσας έρευνας. Έτσι στηρίχθηκε κυρίως στα ερωτηματολόγια των εξής ερευνών: Σιούλα (2007), Τσαλαπατάνη (2009), Urquhart, Durbin, & Spink (2004) και στον οδηγό συνέντευξης της έρευνας της Πολυμεράκη (2011). Για την αρχική σύνταξη των ερωτήσεων η ερευνήτρια στηρίχθηκε στις προαναφερθείσες έρευνες. Πιο συγκεκριμένα από την έρευνα της Σιούλα (2007) αντλήθηκαν οι ερωτήσεις B1-B4, Δ2, από την έρευνα της Πολυμεράκη (2011) οι ερωτήσεις B5, Γ1-Γ3, από τη έρευνα της Τσαλαπατάνη (2009) οι ερωτήσεις B6, Δ3 και από την έρευνα των Urquhart, Durbin & Spink (2004) αντλήθηκαν για τις ερωτήσεις B6 και Δ3 ορισμένες προτάσεις. Η ερώτηση Δ1 προστέθηκε από την ερευνήτρια και η ερώτηση Δ4 αντλήθηκε από την έρευνα διερεύνησης επιμορφωτικών αναγκών εκπαιδευτικών του Κατσαφούρου (2009), διότι θεωρήθηκε πολύ στοχευμένη, γεγονός που το διαβεβαίωσαν και αργότερα οι συμμετέχοντες στην παρούσα έρευνα. Αρκετές ερωτήσεις διατυπώθηκαν ακριβώς με τον ίδιο τρόπο από την πηγή που αντλήθηκαν, ενώ άλλες εμπλουτίστηκαν και διαφοροποιήθηκε η διατύπωσή τους για τις ανάγκες της παρούσας έρευνας.

Νοηματικά, το ερωτηματολόγιο διακρίνεται σε τέσσερα μέρη. Πιο συγκεκριμένα, το πρώτο μέρος συγκεντρώνει γενικές πληροφορίες σχετικά με τους ερωτώμενους, δηλαδή προσωπικά τους στοιχεία, και αποτελείται από επτά (7) θεματικές ερωτήσεις. Το δεύτερο μέρος του δομημένου ερωτηματολογίου περιέχει ερωτήσεις σχετικές με τις απόψεις των διοικητικών υπαλλήλων των Βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ. για την επιμόρφωση και αποτελείται από έξι (6) θεματικές ερωτήσεις. Το τρίτο μέρος εστιάζει στην εμπειρία αναφορικά με την συμμετοχή των ερωτώμενων σε επιμορφωτικά προγράμματα και επικεντρώνεται στον βαθμό ικανοποίησης από αυτή

και αποτελείται από 3 (τρεις) θεματικές ερωτήσεις. Τέλος το τελευταίο και εκτενέστερο μέρος του ερωτηματολογίου δομείται από τέσσερις (4) θεματικές ερωτήσεις με τις οποίες η ερευνήτρια προσπαθεί να διερευνήσει τις επιμορφωτικές ανάγκες των ερωτώμενων και τους τρόπους με τους οποίους τα επιμορφωτικά προγράμματα μπορούν να γίνουν πιο ελκυστικά και αποτελεσματικά σύμφωνα με τις απόψεις των ιδίων.

Για τη δημιουργία του ερωτηματολογίου ελήφθησαν υπόψη ορισμένα χαρακτηριστικά όπως η πληρότητα των ερευνώμενων πτυχών, η σαφήνεια και η συνοχή των ερωτήσεων, η κατάλληλη δομή, η εμφάνιση και το μέγεθος του ερωτηματολογίου (Javeau, 1996). Παρακάτω παρατίθενται τα βασικά χαρακτηριστικά του ερωτηματολογίου της παρούσας έρευνας.

Τύποι ερωτήσεων: Το ερωτηματολόγιο, το οποίο παρατίθεται στο Παράρτημα I, περιλαμβάνει ερωτήσεις ποιοτικών (ιεραρχικών-nominal και διατεταγμένων-ordinal) και ποσοτικών μεταβλητών (scale). Οι ερωτήσεις από τις οποίες αποτελείται, είναι σχετικές με τα δημογραφικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά των ερωτώμενων που επιχειρούν να ανιχνεύσουν. Τα είδη των ερωτήσεων που χρησιμοποιήθηκαν στην έρευνα είναι:

- Ερωτήσεις διχοτόμησης³⁵
- Ερωτήσεις βαθμονόμησης³⁶
- Κλειστές ερωτήσεις σε κλίμακα Likert με πέντε διαβαθμίσεις³⁷
- Ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής³⁸

Αποφεύχθηκε η ύπαρξη ανοιχτών ερωτήσεων στο ερωτηματολόγιο, πέραν των περιπτώσεων εκείνων που σε μερικές ερωτήσεις διαβάθμισης, στην επιλογή «Άλλο κριτήριο» μπορούσαν οι συμμετέχοντες να προσδιορίσουν την άποψή τους για κάποιο άλλο κριτήριο που θα μπορούσε να ληφθεί υπόψη από την ερευνήτρια στη λήψη συμπερασμάτων.

³⁵ Επιτρέπουν στον ερωτώμενο να επιλέξει μια από τις δύο απαντήσεις που δίνονται. Είναι πολύ ξεκάθαρες και η επεξεργασία τους είναι πολύ εύκολη. (Javeau, 2000)

³⁶ Ο ερωτώμενος μπορεί να απαντήσει σε μόνο μία από τις υπάρχουσες κατηγορίες (Javeau, 2000)

³⁷ Ο ερωτώμενος ζητείται να βαθμολογήσει με μια συγκεκριμένη κλίμακα μια κατηγορία ερωτήσεων (Javeau, 2000)

³⁸ Ο ερωτώμενος μπορεί να επιλέξει περισσότερες από μία απαντήσεις. (Javeau, 2000)

Σειρά των ερωτήσεων: Η σειρά που ακολουθήθηκε για την διάταξη των ερωτήσεων μέσα στο ερωτηματολόγιο είναι:

- Ερωτήσεις προσωπικών στοιχείων ώστε η πρώτη εντύπωση που σχηματίζει ο ερωτώμενος να είναι θετική.
- Εύκολες ερωτήσεις στην αρχή, κατάλληλες να ευαισθητοποιήσουν και να προκαλέσουν ενδιαφέρον στον ερωτώμενο και πιο δύσκολες ερωτήσεις στο τέλος οπότε είναι πιο δύσκολο να αρνηθεί να απαντήσει.
- Οι ερωτήσεις που αναφέρονται στο ίδιο θέμα είναι συγκεντρωμένες σε ενότητες, και οι ερωτήσεις γενικού τύπου να προηγούνται των ειδικών έτσι ώστε το ερωτηματολόγιο να έχει μία όψη συναφή και λογική.

Διατύπωση των ερωτήσεων: Σχετικά με την διατύπωση των ερωτήσεων που αφορούν το λεξιλόγιο και την φρασεολογία του ερωτηματολογίου αποφασίσθηκε:

- Οι ερωτήσεις προφανώς να ακολουθούν τους κανόνες της γραμματικής και του συντακτικού.
- Να είναι διατυπωμένες με σαφήνεια και με τέτοιο τρόπο ώστε να είναι κατανοητές από όλους τους χρήστες.
- Να μην περιέχουν τεχνικούς όρους, ιδιωματισμούς, λέξεις σπάνιες και δύσκολες. Υπήρξαν όμως κάποιοι τεχνικοί όροι που ήταν απαραίτητο να χρησιμοποιηθούν για τη σωστή διατύπωση της ερώτησης.

Υλική και τυπογραφική παρουσίαση: Για την διάταξη και εμφάνιση του ερωτηματολογίου η ερευνήτρια έλαβε υπόψη της μερικές από τις βασικές αρχές του Javeau (2000). Σύμφωνα μ' αυτές το ερωτηματολόγιο έχει τα παρακάτω χαρακτηριστικά:

1. Εύκολο στην χρήση (αναδιπλούμενο χαρτί A3)
2. Εύκολο στην ανάγνωση. Ευανάγνωστοι τυπογραφικοί χαρακτήρες, οι ερωτήσεις διαχωρίζονται καλά μεταξύ τους και αριθμούνται με απλό τρόπο.
3. Εύκολο στην συμπλήρωση. Για τις κλειστές ερωτήσεις χρησιμοποιήθηκαν τα τετραγωνάκια (□) και για τις ερωτήσεις διαβαθμίσεων πινακάκια με στήλες που το κάθε κελί έχει αρκετό χώρο για συμπλήρωση.
4. Αισθητικά όμορφο.
5. Ένα εισαγωγικό σημείωμα για τον σκοπό και σημασία της έρευνας.

Το μέγεθος τους ερωτηματολογίου: Σύμφωνα με τον Πιέρρο (2000), ένα μεγάλο ερωτηματολόγιο είναι εξ αρχής αποθαρρυντικό. Το μέγεθος του ερωτηματολογίου γίνεται εκ πρώτης όψεως αντιληπτό από τον όγκο των σελίδων του και από τον αριθμό των ερωτήσεων. Έτσι για να μειωθεί το μέγεθος σε σελίδες χρησιμοποιήθηκε η κατάλληλη γραμματοσειρά, η οποία είχε ένα αρκετά ικανοποιητικό μέγεθος ώστε οι χαρακτήρες να είναι ευανάγνωστοι και τυπώθηκε σε χαρτί A3 αναδιπλούμενο. Ακόμη, αποφασίστηκε οι ερωτήσεις να είναι συνοπτικές και περιεκτικές ώστε να συμπληρώνονται εύκολα. Έγινε προσπάθεια να αποφευχθούν άσκοπες και χωρίς νόημα ερωτήσεις ώστε το ικανοποιητικό σύνολο των 20 ερωτήσεων να επαρκεί για χρήσιμα συμπεράσματα.

7.2.4. Εγκυρότητα και αξιοπιστία έρευνας

Ο ερευνητής οφείλει να λαμβάνει υπόψη του κατά τη διεξαγωγή της έρευνας δύο πολύ σημαντικούς παράγοντες, την εγκυρότητα και την αξιοπιστία της έρευνας. Η εγκυρότητα (validity) χαρακτηρίζει κατά πόσο τα αποτελέσματα των μετρήσεων αναφέρονται πραγματικά σε αυτό το οποίο ερευνάται και οι διαφορετικές τιμές που συγκεντρώνονται οφείλονται σε πραγματικές διαφορές και όχι σε συστηματικά σφάλματα (Παρασκευόπουλος, 1993). Σύμφωνα με τον Σιάρδο (1999) η εγκυρότητα αφορά στη μέτρηση του επιδιωκόμενου.

Κατά τον σχεδιασμό του ερωτηματολογίου έγινε μια συστηματική προσπάθεια να διατυπωθούν οι ερωτήσεις με σαφήνεια ώστε να είναι κατανοητές από τους συμμετέχοντες στην έρευνα. Μέσω της πιλοτικής έρευνας που προηγήθηκε της κυρίως έρευνας, διαπιστώθηκε ότι δεν υπήρχαν προβλήματα στην κατανόηση των ερωτήσεων. Επίσης, κατά τη διάρκεια της έρευνας υπήρχε η δυνατότητα να διασαφηνιστούν οποιεσδήποτε απορίες, καθώς η ερευνήτρια στις περισσότερες των περιπτώσεων είχε προσωπική επαφή με τους συμμετέχοντες αλλά και οι τελευταίοι είχαν την δυνατότητα διατύπωσης των αποριών τους με email ή τηλεφωνικώς. Τέλος, τα δύο (2) άκυρα ερωτηματολόγια που δεν ελήφθησαν υπόψη μείωσαν στο ελάχιστο της πιθανότητας να είναι μη έγκυρη η έρευνα.

Ο δεύτερο σημαντικός παράγοντας σε μια έρευνα είναι η *αξιοπιστία* της έρευνας. Η αξιοπιστία (reability) σύμφωνα με τον Παρασκευόπουλο (1993) χαρακτηρίζει τη σταθερότητα και τη συνέπεια των επιστημονικών μεθόδων, οργάνων ή αποτελεσμάτων και εξασφαλίζει στον ερευνητή ότι οι διαφορετικές τιμές που

παρατηρούνται δεν οφείλονται σε τυχαίους παράγοντες. Δηλαδή υπάρχει μεγάλη πιθανότητα υπό τις ίδιες συνθήκες έρευνας να έχουμε τα ίδια αποτελέσματα. Στην εμπειρική έρευνα θα πρέπει να ληφθεί ως δεδομένο όμως ότι υπάρχει πάντα αναξιοπιστία ακόμη και σε μικρό βαθμό, αφού ποτέ οι επαναλαμβανόμενες μετρήσεις δεν δίνουν ακριβώς τα ίδια αποτελέσματα. Παρόλο όμως που οι επαναλαμβανόμενες μετρήσεις δεν αποφέρουν ακριβώς τα ίδια αποτελέσματα, αλλά έχουν την τάση να είναι συνεπείς από μέτρηση σε μέτρηση, τότε μπορεί να ειπωθεί ότι η έρευνα λόγω αυτής της συνέπειας είναι αξιόπιστη.

Η αξιοπιστία του ερωτηματολογίου της παρούσας έρευνας ελέγχθηκε με τον δείκτη alpha του Cronbach μέσω του στατιστικού προγράμματος IBM SPSS έκδ. 20. Με άλλα λόγια, με τον δείκτη αυτό υπολογίστηκε η ομοιογένεια της κάθε ενότητας του ερωτηματολογίου εκτός από την ενότητα των προσωπικών στοιχείων. Σε κάθε ενότητα η τιμή του συντελεστή του Cronbach υπολογίστηκε και ήταν ≥ 0.7 , κάτι που σημαίνει ότι οι ενότητες του ερωτηματολογίου είχαν ικανοποιητικό επίπεδο εσωτερικής συνοχής. Στον Πίνακα 12 διαφαίνεται η αξιοπιστία των θεματικών ενοτήτων.

ΘΕΜΑΤΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ	Cronbach' s Alpha
Απόψεις για την επιμόρφωση	,816
Εμπειρία επιμορφωτικών προγραμμάτων- Βαθμός ικανοποίησης	,907
Επιμορφωτικές ανάγκες- Αποτελεσματικότητα και ελκυστικότητα επιμορφωτικών προγραμμάτων	,942

Πίνακας 12: Έλεγχος αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου

7.2.5. Διαδικασία διεξαγωγής της έρευνας

Κατόπιν του σχεδιασμού και της σύνταξης του ερωτηματολογίου, πραγματοποιήθηκε πιλοτική έρευνα σε μικρό δείγμα των διοικητικών υπαλλήλων των Βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ., το οποίο αποτέλεσαν πέντε (5) άτομα από όλες τις κατηγορίες προσωπικού, για να εξακριβωθεί η αποτελεσματικότητα του εργαλείου της έρευνας. Η ερευνήτρια απέστειλε σε αυτά τα άτομα ερωτηματολόγιο μέσω email, αλλά παρατηρήθηκε ότι η ανταπόκριση ήταν μικρή και σε δεύτερη φάση έστειλε email υπενθύμισης.

Μετά την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου τα υποκείμενα της πιλοτικής έρευνας απάντησαν μέσω email ή τηλεφωνικώς και στις εξής ερωτήσεις που αφορούσαν:

- στην ώρα που χρειάστηκε περίπου για την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου
- στην σαφήνεια των ερωτήσεων
- στην εμφάνιση του ερωτηματολογίου.

Αφού διαπιστώθηκε ότι δεν υπάρχει κάποια ασάφεια στις ερωτήσεις και ότι ο χρόνος που χρειάζονται για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου είναι περίπου 10-12 λεπτά, αποφασίστηκε η οριστική μορφή του ερωτηματολογίου και ο χρόνος συμπλήρωσής του να είναι 10 έως 15 λεπτά. Το ερωτηματολόγιο περιελάμβανε επίσης και ένα εισαγωγικό σημείωμα (Παράρτημα Ι), για την επεξήγηση των σκοπών και των στόχων της έρευνας.

Η διανομή των ερωτηματολογίων ξεκίνησε στις αρχές Απριλίου του 2013 και έληξε τέλη του ίδιου μήνα. Στην πρώτη φάση της κυρίως έρευνας αποστάλθηκε ερευνητικό ερωτηματολόγιο μαζικά στους διοικητικούς υπαλλήλους της Κεντρικής Βιβλιοθήκης και στις Περιφερειακές βιβλιοθήκες που βρίσκονται εκτός του Πανεπιστημιακού χώρου και εκτός της Θεσσαλονίκης, αλλά για άλλη μια φορά διαπιστώθηκε ότι η ανταπόκριση ήταν μηδαμινή. Έτσι αποφασίστηκε σε δεύτερη φάση η προσωπική επίδοση των ερωτηματολογίων σε όλους τους διοικητικούς υπαλλήλους των Βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ. που δεν απάντησαν, στο χώρο εργασίας τους, εκτός από τις Περιφερειακές που αναφέρθηκαν στις οποίες ξαναστάλθηκε με email. Με αυτόν τον τρόπο θεωρήθηκε ότι θα αυξανόταν κατακόρυφα οι πιθανότητες συμμετοχής στην έρευνα, γιατί μέσα από την προσωπική επαφή και συζήτηση θα μπορούσαν να πειστούν ότι η διεξαγωγή αυτής της έρευνας τους αφορά άμεσα. Παρόλα αυτά υπήρχαν ελάχιστα άτομα που ζήτησαν να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο ηλεκτρονικά και βεβαίως τους δόθηκε αυτή η ευκαιρία. Το χρονικό περιθώριο απάντησης που δόθηκε στους συμμετέχοντες ήταν μια εβδομάδα. Για όσους δεν απάντησαν δόθηκε παράταση για άλλη μια εβδομάδα και η όλη διαδικασία της συγκέντρωσης των ερωτηματολογίων τελείωσε όπως αναφέρθηκε στα τέλη Απριλίου.

Κατά τη διανομή της έρευνας η κυριότερη δυσκολία που παρεμπόδιζε την ομαλή ροή της έρευνας ήταν η άρνηση ή η αδιαφορία αρκετών υπαλλήλων να απαντήσουν στο ερωτηματολόγιο, γεγονός που δυσχέρανε την συγκέντρωση των

ερωτηματολογίων. Επίσης, ένα ακόμα πρόβλημα ήταν ότι ορισμένοι υπάλληλοι είχαν εκπαιδευτική άδεια, οπότε ήταν δύσκολη η επικοινωνία μαζί τους. Παρόλα αυτά το μεγαλύτερο ποσοστό των διοικητικών υπαλλήλων των Βιβλιοθηκών του ΑΠΘ ήταν πρόθυμο να συμπληρώσει το ερωτηματολόγιο και μάλιστα εκδήλωσε και μεγάλο ενδιαφέρον να ενημερωθεί για τα αποτελέσματα της έρευνας. Η προσωπική παρουσία της ερευνήτριας και οι γνωριμίες τις με αρκετούς από τους συμμετέχοντες λόγω της φύσης της εργασίας της, ήταν σημαντικός παράγοντας στην συγκέντρωση των συμπληρωμένων ερωτηματολογίων.

7.2.6. Δεοντολογία της έρευνας

Για τη διεξαγωγή της μελέτης, εξασφαλίστηκαν οι απαραίτητες εγκρίσεις από τον Πρόεδρο της Επιτροπής των Βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ. και από την Διεύθυνση της Κεντρικής Βιβλιοθήκης του Α.Π.Θ. και δόθηκε προφορική συγκατάθεση, καθώς κατά το διάστημα της διεξαγωγής της έρευνας η ερευνήτρια βρισκόταν ήδη σε συνεργασία με τα συγκεκριμένα άτομα λόγω της εργασίας της.

Η συμμετοχή στην παρούσα έρευνα, απαιτούσε τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου. Πριν από αυτή τη διαδικασία, οι ερωτώμενοι ενημερώνονταν από την ερευνήτρια γραπτά (ύπαρξη εντύπου ενημέρωσης στο ερωτηματολόγιο, Παράρτημα Ι) και έπειτα προφορικά (στην δεύτερη φάση).

7.2.7. Μέθοδος ανάλυσης των ερευνητικών δεδομένων

Μετά την συγκέντρωση των ερωτηματολογίων το επόμενο βήμα ήταν η καταγραφή των δεδομένων της έρευνας στο περιβάλλον του Microsoft Excel, η κωδικοποίησή τους και στη συνέχεια η στατιστική επεξεργασία και ανάλυσή τους. Για την ανάλυση αυτή χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πρόγραμμα ανάλυσης δεδομένων SPSS (Statistical Package for Social Sciences) έκδ. 20 (IBM, New York, USA), ένα από τα πιο δημοφιλή, ευέλικτα και εύχρηστα στατιστικά πακέτα για την ανάλυση και πραγματοποίηση ποσοτικών ερευνών.

8. Τα Αποτελέσματα της Έρευνας

Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζονται και αναλύονται τα αποτελέσματα που επέφερε η ερευνητική διαδικασία που περιγράφηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο. Αρχικά, διερευνήθηκε το προφίλ των συμμετεχόντων στην έρευνα και τα χαρακτηριστικά που τους διακρίνουν, που αποτελούν τις ανεξάρτητες μεταβλητές της έρευνας και στη συνέχεια πραγματοποιήθηκαν οι συσχετίσεις μεταξύ των ανεξάρτητων μεταβλητών με ορισμένες εξαρτημένες μεταβλητές, αναδεικνύοντας κατά αυτόν τον τρόπο σχέσεις τύπου αίτιο (ανεξάρτητες)- αιτιατό (εξαρτημένες)³⁹. Το μέγεθος της σύνδεσης των ανεξάρτητων και των εξαρτημένων μεταβλητών καθορίζει την ακρίβεια των συμπερασμάτων της έρευνας και το κατά πόσο αυτά σχετίζονται με τα αρχικά ερευνητικά ερωτήματά της (Cohen & Manion, 1997).

Όπως έχει ήδη αναφερθεί σε προηγούμενο κεφάλαιο, το τελικό δείγμα της έρευνας αποτελούν οι διοικητικοί υπάλληλοι της Κεντρικής Βιβλιοθήκης, των Θεματικών και Περιφερειακών βιβλιοθηκών του ΑΠΘ. Πιο συγκεκριμένα, το ερωτηματολόγιο επιδόθηκε σε συνολικά 133 διοικητικούς υπαλλήλους, από το σύνολο των 138 στις Βιβλιοθήκες του Α.Π.Θ, αφού έχουν εξαιρεθεί οι κλητήρες, θυρωροί και τεχνικοί και προσωπικό με ανάθεση έργου. Με βάση τον αριθμό των συμπληρωμένων ερωτηματολογίων που επεστράφησαν, και εξαιρουμένων δύο άκυρων, ο τελικός αριθμός των συμμετεχόντων στην έρευνα ήταν 95 διοικητικοί υπάλληλοι. Το ποσοστό δηλαδή συμμετοχής των υπαλλήλων στην έρευνα ήταν 71,4%.

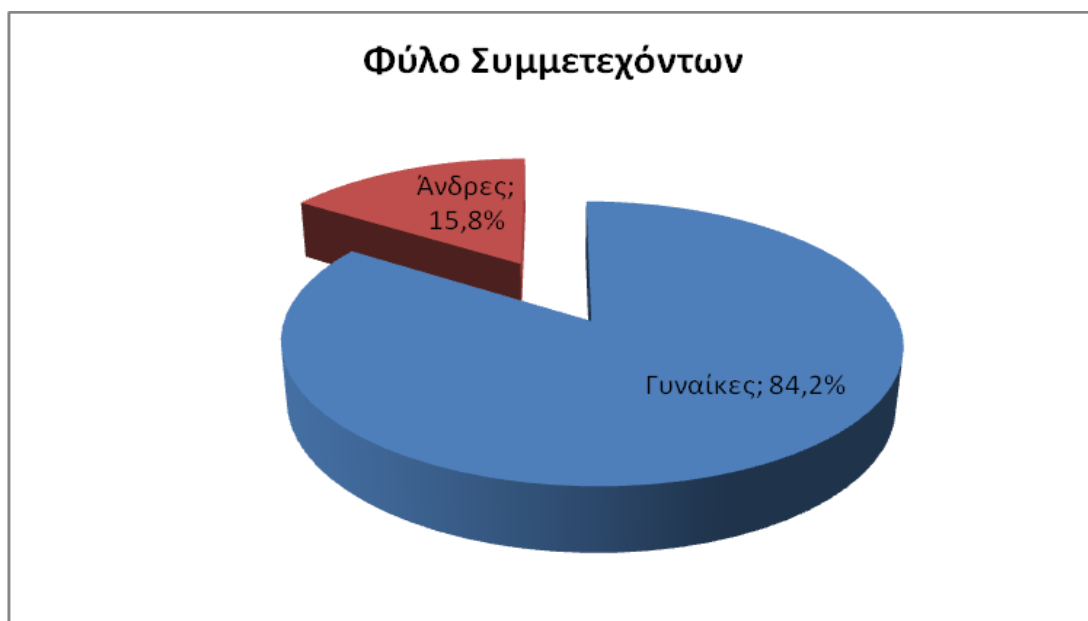
³⁹ Το αποτέλεσμα που συνδέεται με μια αιτία

<http://el.wiktionary.org/wiki/%CE%B1%CE%B9%CF%84%CE%B9%CE%B1%CF%84%CF%8C>

8.1. Περιγραφική Ανάλυση

8.1.1. Η φυσιγνωμία (προφίλ) των συμμετεχόντων

Φύλο Συμμετεχόντων: Όπως παρουσιάζεται στο παρακάτω γράφημα (βλ. Γράφημα 1), από το σύνολο των συμμετεχόντων στην έρευνα (95 συμμετέχοντες) οι άνδρες ήταν 15 (ποσοστό 15,8%), ενώ οι γυναίκες 80 (ποσοστό 84,2%). Διαπιστώνεται μια σαφή αριθμητική υπεροχή των γυναικών στις Βιβλιοθήκες του ΑΠΘ, γεγονός που αντανακλά την πραγματικότητα στο χώρο των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών.

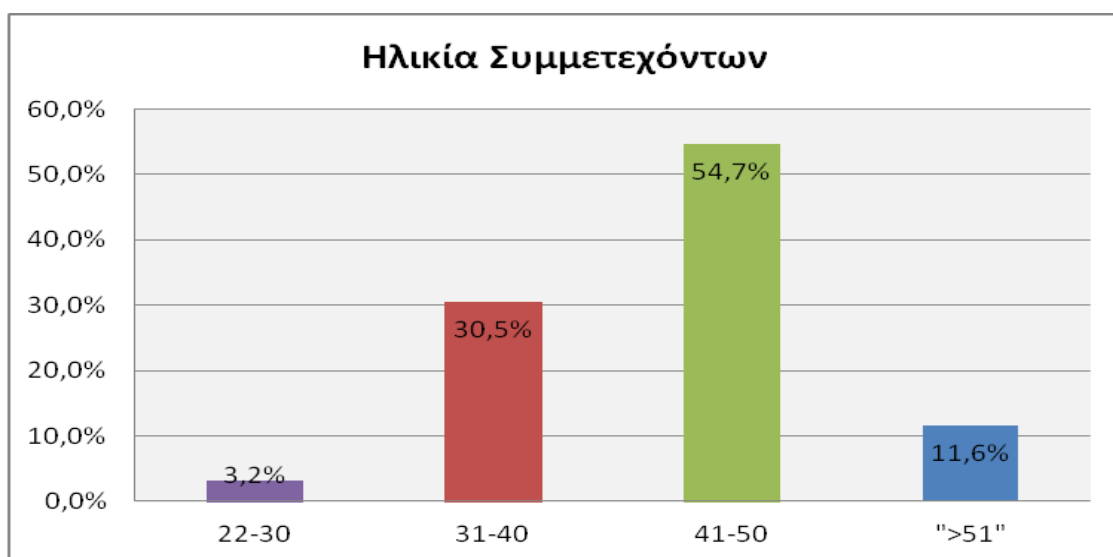


Γράφημα 1: Κατανομή των συμμετεχόντων στην έρευνα κατά φύλο

Κατά τη διάρκεια της έρευνας διαπιστώθηκε ότι δεν υπήρχε διαφορά ως προς τον βαθμό προθυμίας συμμετοχής σε αυτήν μεταξύ των ανδρών και γυναικών.

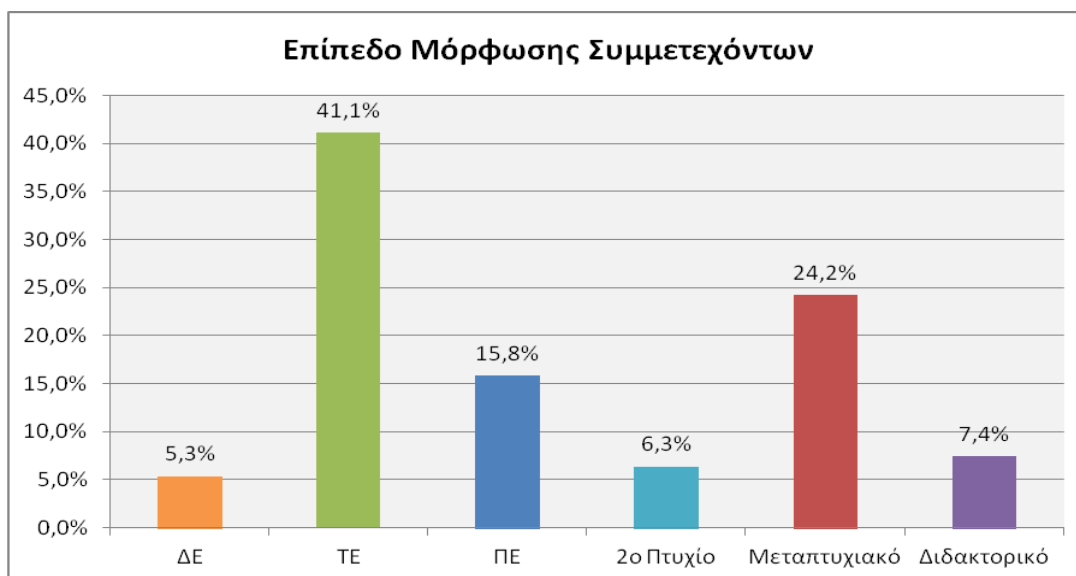
Ηλικία Συμμετεχόντων: Στο Γράφημα 2 φαίνεται ότι η πλειοψηφία των συμμετεχόντων ανήκει στην τρίτη ηλικιακή κατηγορία δηλαδή είναι από 41 έως 50 ετών (ποσοστό 54,7%). Στην δεύτερη ηλικιακή κατηγορία από 31 έως 40 ετών ανήκει το 30,5% των συμμετεχόντων και στη τέταρτη ηλικιακή κατηγορία από 51 ετών και άνω ανήκει το 11,6% των συμμετεχόντων. Το μικρότερο ποσοστό συμμετεχόντων παρατηρείται στην πρώτη ηλικιακή κατηγορία (μέχρι 30 ετών) που είναι μόλις 3,2% γεγονός που εξηγείται αν αναλογιστεί κανείς ότι τα τελευταία χρόνια έχουν μειωθεί στο ελάχιστο οι προσλήψεις προσωπικού στις ακαδημαϊκές βιβλιοθήκες, γεγονός που συνεπάγεται όλο και περισσότεροι νέοι πτυχιούχοι να είναι άνεργοι, και στην

υπεροχή του όλου και υψηλότερου ηλικιακά προσωπικού, προφανώς γιατί δεν υπάρχει ανανέωση προσωπικού. Άλλωστε, σύμφωνα με πρόσφατη έρευνα ο μέσος όρος ηλικίας των βιβλιοθηκονόμων στις Ελληνικές ακαδημαϊκές βιβλιοθήκες είναι 41-50 ετών (Χαρούλη & Βασιλακάκη, 2012). Το 11,6%, ποσοστό των διοικητικών υπαλλήλων ηλικίας μεγαλύτερης των 51 ετών ενδέχεται να οφείλεται στη μισθωτή εφεδρεία ή στην πρόωρη συνταξιοδότηση, είτε στην ανασφάλεια που έχουν οι υπάλληλοι αυτής της κατηγορίας να συμπληρώσουν κάποιο ερωτηματολόγιο με το φόβο ότι ενδέχεται μέσα από αυτό αν αξιολογηθούν.



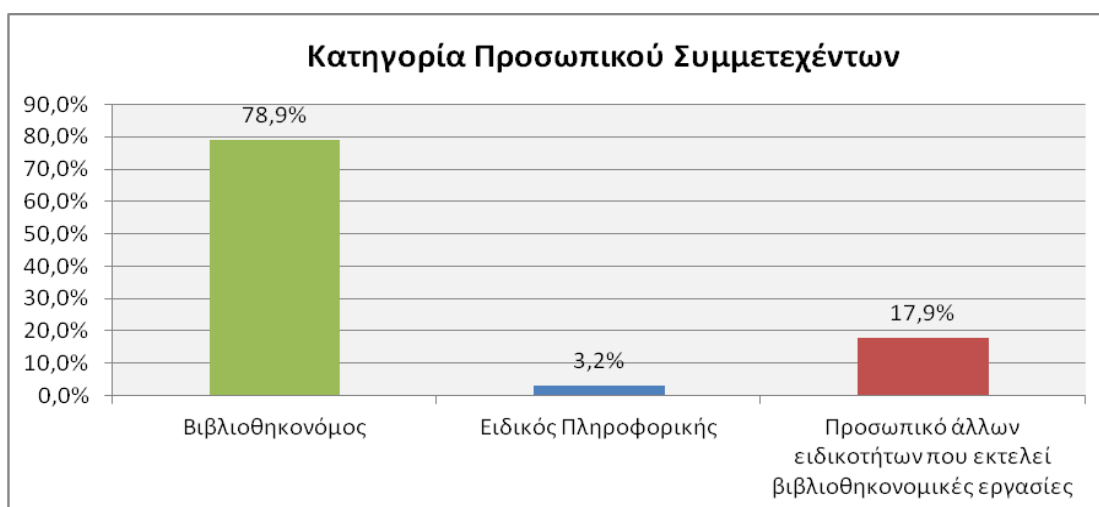
Γράφημα 2: Κατανομή των συμμετεχόντων στην έρευνα κατά ηλικία

Επίπεδο Μόρφωσης Συμμετεχόντων: Τα αποτελέσματα της ερώτησης σχετικά με το επίπεδο μόρφωσης των συμμετεχόντων φαίνονται στο Γράφημα 3. Από τους 95 συμμετέχοντες που απάντησαν, οι 39 (ποσοστό 41,1%) προέρχονται από Τ.Ε. που αποτελούν και την πλειοψηφία. Οι 15 συμμετέχοντες (ποσοστό 15,8%) προέρχονται από Π.Ε. και μόλις οι 5 (ποσοστό 5,3%) από Δ.Ε.. Επίσης, 6 συμμετέχοντες (ποσοστό 6,3%) έχουν 2^ο Πτυχίο, ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό 24,2% (23 άτομα) κατέχουν Μεταπτυχιακό και 7 άτομα (ποσοστό 7,4%) κατέχουν Διδακτορικό. Δηλαδή περίπου το 1/3 των διοικητικών υπαλλήλων κατέχει ανώτερο τίτλο από τις προπτυχιακές σπουδές, και ίσως και κάποιοι υπάλληλοι ακόμα που βρίσκονται όπως αναφέρθηκε παραπάνω σε εκπαιδευτική άδεια.



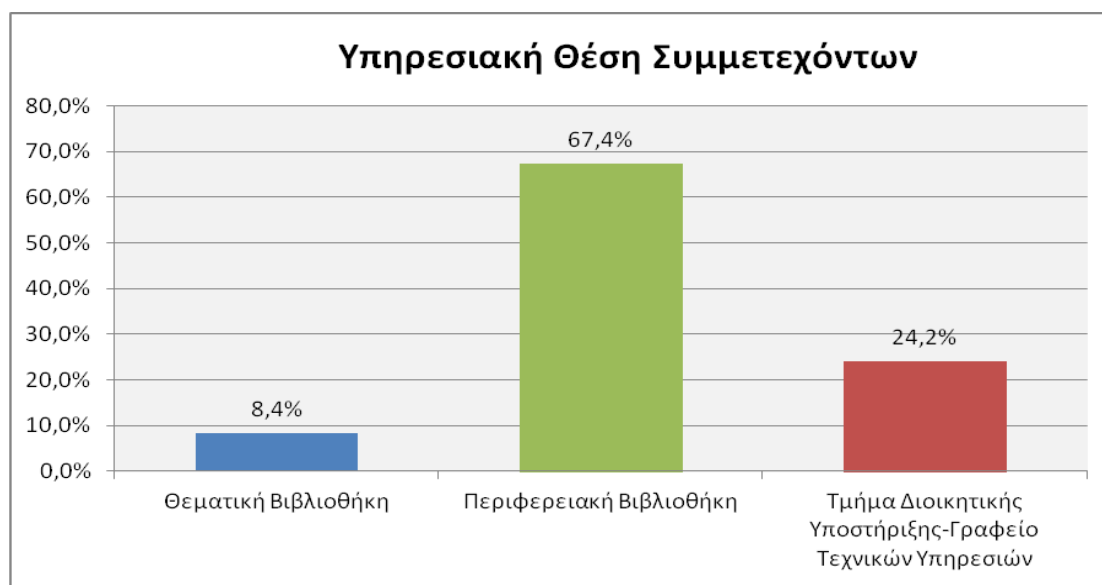
Γράφημα 3: Κατανομή των συμμετεχόντων στην έρευνα κατά επίπεδο μόρφωσης

Κατηγορία Προσωπικού Συμμετεχόντων: Όπως αναπαριστάται στο Γράφημα 4, οι Βιβλιοθηκονόμοι αποτελούν το 78,9% (75 άτομα) των συμμετεχόντων. Το προσωπικό άλλων ειδικοτήτων που εκτελεί βιβλιοθηκονομικές εργασίες ανέρχεται σε ποσοστό 17,9% (17 άτομα), ποσοστό αρκετά υψηλό, γεγονός που πιθανόν να σημαίνει ότι σε αρκετούς τομείς θεωρείται ασφαλέστερο να απασχολείται στη βιβλιοθήκη προσωπικό που έχει βασικό πτυχίο του Τμήματος ή της αντίστοιχης Σχολής που βρίσκεται η βιβλιοθήκη, και οι γνώσεις και οι δεξιότητες της βιβλιοθηκονομίας να αναπτύσσονται στα πλαίσια επιμορφωτικών προγραμμάτων ή από κάποιον παλαιότερο υπάλληλο. Τέλος, οι Ειδικοί Πληροφορικής αποτελούν το 3,2% (3 άτομα) του συνολικού δείγματος.



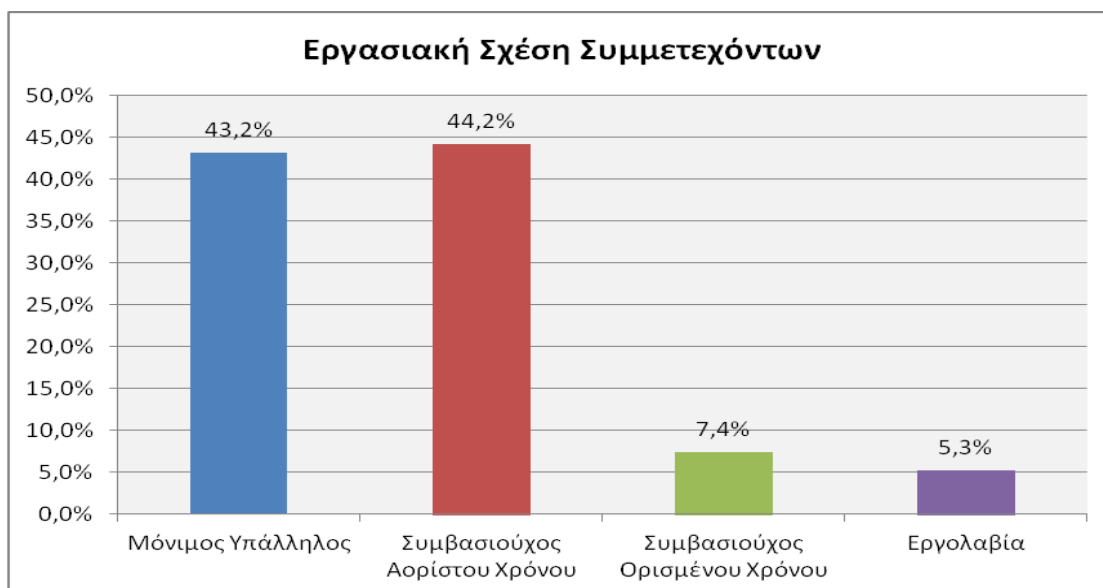
Γράφημα 4: Κατανομή των συμμετεχόντων στην έρευνα κατά κατηγορία προσωπικού

Υπηρεσιακή θέση Συμμετεχόντων: Όπως αναπαριστάται στο Γράφημα 5, η συντριπτική πλειοψηφία των διοικητικών υπαλλήλων που συμμετείχαν, δηλαδή το 67,4% (64 άτομα) εργάζονται στις Περιφερειακές Βιβλιοθήκες. Το 24,2% (23 άτομα) των συμμετεχόντων εργάζονται στην Κεντρική Βιβλιοθήκη. Οι Θεματικές Βιβλιοθήκες κατέχουν το 8,4% (8 άτομα), ποσοστό δικαιολογημένο αφού απασχολείται ελάχιστο προσωπικό σε αυτού του είδους τις βιβλιοθήκες.



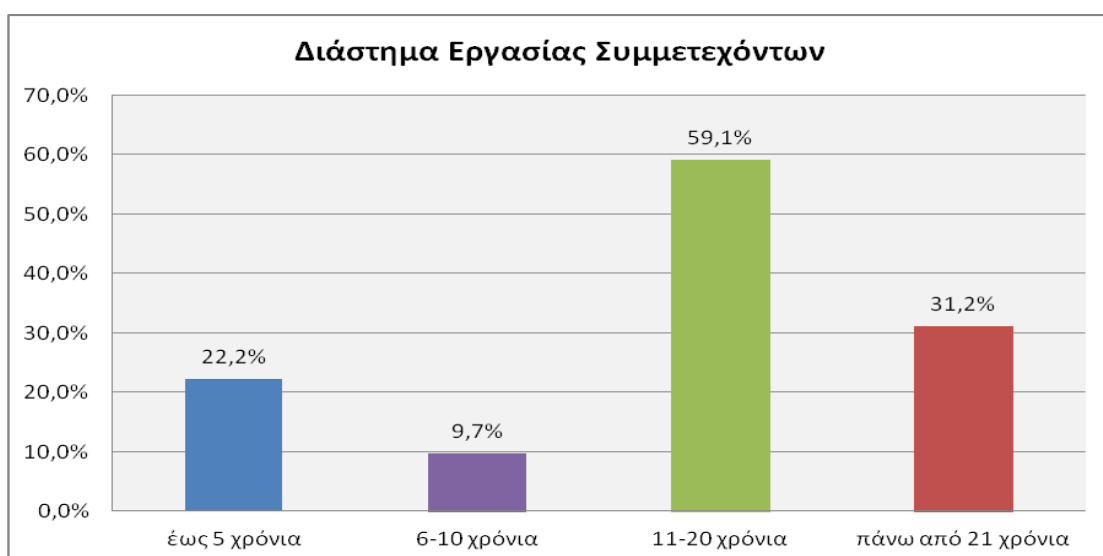
Γράφημα 5: Κατανομή των συμμετεχόντων στην έρευνα κατά υπηρεσιακή θέση

Εργασιακή Σχέση Συμμετεχόντων: Από το Γράφημα 6 διαπιστώνεται ότι το ποσοστό συμμετοχής στην έρευνα Συμβασιούχων Αορίστου Χρόνου είναι 44,2% (42 άτομα) και λίγο χαμηλότερο είναι το ποσοστό των μόνιμων υπαλλήλων δηλαδή 43,2% (41 άτομα) Οι διοικητικοί υπάλληλοι με Σύμβαση Ορισμένου Χρόνου ανέρχονται μόλις στο 7,4% (7 άτομα) και τέλος το 5,3% (5 άτομα) καταλαμβάνουν διοικητικοί υπάλληλοι με εργολαβία.



Γράφημα 6: Κατανομή των συμμετεχόντων στην έρευνα κατά εργασιακή σχέση

Διάστημα Εργασίας Συμμετεχόντων: Σχετικά με τα έτη εργασίας των διοικητικών υπαλλήλων των Βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ., στο Γράφημα 7 διαφαίνεται ότι το 57,9% (55 άτομα), εργάζονται από 11-20 έτη. Το αμέσως χαμηλότερο ποσοστό (30,5%) ανήκει στα 29 άτομα, που απάντησαν ότι εργάζονται περισσότερο από 21 χρόνια σε Βιβλιοθήκη του ΑΠΘ. Όσο μειώνονται τα χρόνια υπηρεσίας μειώνεται και το δείγμα της έρευνας. Έτσι, από τους συμμετέχοντες το 9,5% (9 άτομα) εργάζονται από 6-10 χρόνια σε Βιβλιοθήκη του Α.Π.Θ. και το 2,1% (2 άτομα) των συμμετεχόντων εργάζεται το πολύ 5 χρόνια.



Γράφημα 7: Κατανομή των συμμετεχόντων στην έρευνα κατά διάστημα εργασίας

Στον Πίνακα 13 παρουσιάζονται συγκεντρωτικά τα δημογραφικά στοιχεία των διοικητικών υπαλλήλων των Βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ. που συμμετείχαν στην έρευνα.

		Συχνότητα	%
Φύλο	Άνδρες	15	15,8
	Γυναίκες	80	84,2
Ηλικία	22-30	3	3,2
	30-40	29	30,5
	41-50	52	54,7
	>50	11	11,6
Επίπεδο Μόρφωσης	ΔΕ	5	5,3
	ΤΕ	39	41,1
	ΠΕ	15	15,8
	2ο Πτυχίο	6	6,3
	Μεταπτυχιακό	23	24,2
	Διδακτορικό	7	7,4
Κατηγορία Προσωπικού	Βιβλιοθηκονόμος	75	78,9
	Ειδικός Πληροφορικής	3	3,2
	Προσωπικό άλλων ειδικοτήτων που εκτελεί βιβλιοθηκονομικές εργασίες	17	17,9
Υπηρεσιακή Θέση	Κεντρική Βιβλιοθήκη	23	24,2
	Θεματική Βιβλιοθήκη	8	8,4
	Περιφερειακή Βιβλιοθήκη	64	67,4
Εργασιακή Σχέση	Μόνιμος Υπάλληλος	41	43,6
	Συμβασιούχος αορίστου χρόνου	42	43,7
	Συμβασιούχος ορισμένου χρόνου	7	7,4
	Εργολαβία	5	5,3
Διάστημα Εργασίας	Έως 5 χρόνια	2	2,1
	5 - 10	9	9,5
	11 - 20	55	57,9
	21 και πάνω	29	30,5

Πίνακας 13: Δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων στην έρευνα

8.1.2. Οι στάσεις και οι απόψεις των συμμετεχόντων για την επιμόρφωση

Βαθμός αναγκαιότητα διαρκούς επιμόρφωσης: Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να δηλώσουν το βαθμό που πιστεύουν ότι είναι απαραίτητη η διαρκής επιμόρφωση (βλ. Παράρτημα Ι, Ερώτηση Β1). Όπως διαπιστώνεται από τον πίνακα συχνοτήτων (Πίνακας 14), το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων, δήλωσε ότι θεωρεί «πολύ» ή «πάρα πολύ» αναγκαία τη διαρκή επιμόρφωσή τους. Συγκεκριμένα το 49% (47 άτομα) δήλωσε «πάρα πολύ» και το 39,6% (38 άτομα) «πολύ». Φαίνεται

ξεκάθαρα η άποψη της πλειοψηφίας, καθώς το 8,3% των συμμετεχόντων (8 άτομα) θεωρεί τη διαρκή επιμόρφωση μετρίως αναγκαία, το 2,1% (2 άτομα) ελάχιστα και μόνο 1 άτομο (1%) τη θεωρεί καθόλου απαραίτητη.

		Συχνότητα	Σχετική συχνότητα	Πραγματική συχνότητα	Αθροιστική συχνότητα
Έγκυρα	Καθόλου	1	1,0	1,0	1,0
	Ελάχιστα	2	2,1	2,1	3,1
	Μέτρια	8	8,3	8,3	11,4
	Πολύ	38	39,6	39,6	51,0
	Πάρα Πολύ	47	49,0	49,0	100
	Σύνολο	95	100	100	

Πίνακας 14: Βαθμός που θεωρείται απαραίτητη η διαρκής επιμόρφωση

Συχνότητα παρακολούθησης επιμορφωτικών προγραμμάτων: Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να δηλώσουν τη συχνότητα που παρακολουθούν επιμορφωτικά προγράμματα (βλ. Παράρτημα Ι, Ερώτηση Β2). Όπως διαπιστώνεται από τον πίνακα συχνοτήτων (Πίνακας 15), το 31,6% (30 άτομα) των συμμετεχόντων στην έρευνα, δήλωσε ότι παρακολουθεί σεμινάρια «1 φορά στα 3 χρόνια», το 26,3% (25 άτομα) των συμμετεχόντων «1 φορά τον χρόνο» και μόνο το 13% (12 άτομα) «1 φορά στους έξι μήνες». Το 20% (19 άτομα) απάντησε «σπανιότερα από 1 φορά στα 3 χρόνια», ποσοστό όχι και τόσο ενθαρρυντικό, και το 9,5% (9 άτομα) δήλωσε ότι δεν παρακολουθεί ποτέ προγράμματα επιμόρφωσης, ποσοστό σχετικά μεγάλο αν αναλογιστούμε ότι αποτελεί περίπου το 1/10 του δείγματος που μελετάται.

		Συχνότητα	Σχετική συχνότητα	Πραγματική συχνότητα	Αθροιστική συχνότητα
Έγκυρα	Ποτέ	9	9,5	9,5	9,5
	Σπανιότερα	19	20	20	29,5
	1στα 3 χρόνια	30	31,6	31,6	66,1
	1 φορά τον χρόνο	25	26,3	26,3	87,4
	1 φορά στους 6 μήνες	12	12,6	12,6	100
	Σύνολο	95	100	100	

Πίνακας 15: Συχνότητα παρακολούθησης επιμορφωτικών προγραμμάτων

Βαθμός επιρροής διαφόρων παραγόντων στη στάση των συμμετεχόντων για την επιμόρφωση τα τελευταία 5 χρόνια: Οι διοικητικοί υπάλληλοι των Βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ. κλήθηκαν να επιλέξουν σε 5-βάθμια κλίμακα τύπου Likert τον βαθμό που τους έχει επηρεάσει ο κάθε παράγοντας της ερώτησης Β3 (βλ. Παράρτημα Ι) στη στάση τους ως προς την επιμόρφωση. Όπως φανερώνει ο παρακάτω συγκεντρωτικός πίνακας συχνοτήτων⁴⁰ (Πίνακας 16) οι παράγοντες που επηρέασαν περισσότερο του συμμετέχοντες είναι «Οι απαιτήσεις για νέες γνώσεις» (ποσοστά «πάρα πολύ» 45,3% και «πολύ» 44,2%), «Οι απαιτήσεις για νέες δεξιότητες» (ποσοστά «πάρα πολύ» 43% και «πολύ» 43%) και «Οι απαιτήσεις για βελτίωση της απόδοσης στην εργασία» (ποσοστά «πάρα πολύ» 40,4% και «πολύ» 46,8%).

	n	Πραγματική Συχνότητα				
		Καθόλου	Ελάχιστα	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ
Η ένταση της επαγγελματικής ανταγωνιστικότητας	95	26,3	18,9	25,3	21,1	8,4
Οι απαιτήσεις για καριέρα	95	24,5	23,4	29,8	14,9	7,4
Οι απαιτήσεις για βελτίωση της απόδοσης στην εργασία	95	1,1	4,3	7,4	46,8	40,4
Οι απαιτήσεις για νέες γνώσεις	95	0	1,1	9,5	44,2	45,3
Οι απαιτήσεις για νέες δεξιότητες	95	0	1,1	12,9	43	43
Οι απαιτήσεις για ενίσχυση οικονομικών απολαβών	95	22,8	20,7	26,1	20,7	9,8
Οι απαιτήσεις για επιπλέον τίτλους σπουδών	95	18,1	25,5	20,2	28,7	7,4
Άλλοι λόγοι	95	66,7	8,3	16,7	0	8,3

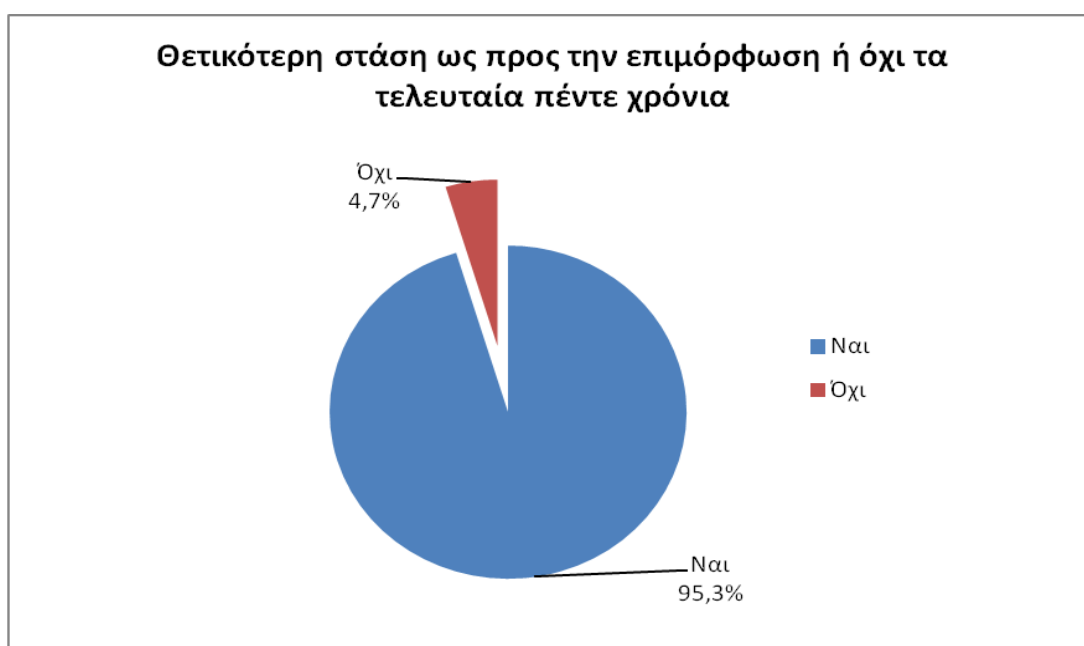
Πίνακας 16: Βαθμός επιρροής παραγόντων στην στάση ως προς την επιμόρφωση

Αντίθετα, «Η ένταση της επαγγελματικής ανταγωνιστικότητας» φαίνεται ότι δεν τους έχει επηρεάσει πολύ, καθώς το μεγαλύτερο ποσοστό 70, 5% παρατηρείται ότι απάντησε από «μέτρια» έως «καθόλου». Το ίδιο ισχύει για τον παράγοντα «Οι απαιτήσεις για καριέρα» που συνολικά το 77,7% των συμμετεχόντων επηρεάστηκαν «μέτρια » έως «καθόλου». Οι «Απαιτήσεις για ενίσχυση οικονομικών απολαβών» φαίνεται ότι από την κατανομή των ποσοστών στην 5-βαθμια κλίμακα επηρεάζουν το δείγμα της έρευνας σχεδόν ισόποσα. Το 1/3 περίπου δηλαδή το 30,5% φαίνεται ότι δίνει σημασία στις οικονομικές απολαβές από «πολύ» έως «πάρα πολύ». Τέλος «Οι

⁴⁰ Οι αναλυτικοί Πίνακες συχνοτήτων για κάθε περίπτωση της ερώτησης Β3 εκθέτονται στο Παράρτημα ΙΙ. Θεωρήθηκε από την ερευνήτρια πιο εύχρηστο και κατανοητό να φαίνονται συγκεντρωτικά τα αποτελέσματα από όλες τις περιπτώσεις της ερώτησης

απαιτήσεις για επιπλέον τίτλους σπουδών» έχει επηρεάζει το 74,4% των συμμετεχόντων «μέτρια» έως «ελάχιστα» ενώ μόνο το 7,4% έχει επηρεαστεί πάρα «πολύ». Το 66,7% των συμμετεχόντων, διαφαίνεται ότι έχει επηρεαστεί από τους παραπάνω λόγους χωρίς να δείχνει κάποιο ισχυρό ενδιαφέρον για κάποιον άλλον παράγοντα επιρροής. Ο μόνος επιπλέον παράγοντας που προσδιορίστηκε από έναν ερωτώμενο είναι το «Προσωπικό ενδιαφέρον για τις εξελίξεις», που κατά κάποιο τρόπο συμπεριλαμβάνεται στις νέες δεξιότητες και στις νέες γνώσεις.

Θετικότερη ή όχι στάση ως προς την επιμόρφωση: Όπως αποτυπώνεται από το Γράφημα 8 και τον Πίνακα 17 είναι ολοφάνερο ότι συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων στην έρευνα θεωρεί ότι η στάση της απέναντι στην επιμόρφωση έχει γίνει θετικότερη τα τελευταία πάντα χρόνια. Πιο συγκεκριμένα το 95,3% (81 άτομα) απάντησε «Ναι» δηλαδή ότι η στάση του έχει γίνει θετικότερη, ενώ το 4,7% (14 άτομα) απάντησε «Όχι», δηλαδή ότι η στάση του δεν έχει γίνει θετικότερη.



Γράφημα 8: Θετικότερη στάση ως προς την επιμόρφωσή ή όχι τα τελευταία 5 χρόνια

		Συχνότητα	Σχετική συχνότητα	Πραγματική συχνότητα	Αθροιστική συχνότητα
Έγκυρα	Ναι	81	85,26	85,26	85,26
	Όχι	14	14,74	14,74	100,00
Σύνολο		95	100	100	

Πίνακας 17: Θετικότερη στάση ως προς την επιμόρφωσή ή όχι τα τελευταία 5 χρόνια

Κίνητρα και βαθμός προτροπής τους για συμμετοχή σε επιμορφωτικά προγράμματα: Το 46,8% των ερωτηθέντων θεωρεί αντίστοιχα ότι η θεματολογία επιμόρφωσης το προτρέπει «πολύ» έως «πάρα πολύ» να παρακολουθήσει επιμορφωτικά προγράμματα. Επίσης, το 43,6% των ερωτηθέντων θεωρεί αντίστοιχα ότι οι πρακτικές ανάγκες της βιβλιοθήκης τους προτρέπουν «πολύ» έως «πάρα πολύ». Το 49,5% πιστεύει ότι προτρέπεται «πολύ» από τη Διεύρυνση των επαγγελματικών δεξιοτήτων και το 33,3% των συμμετεχόντων «πολύ» από την Πιστοποίηση και μοριοδότηση της επιμόρφωσης. Λιγότερο φαίνεται να τους προτρέπει ο φορέας οργάνωσης των προγραμμάτων αφού το 29,8% απάντησαν αντίστοιχα μέτρια έως πολύ. Το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων, δηλαδή το 41,1%, προτρέπεται μέτρια από την χρονική διάρκεια των προγραμμάτων.

	Πραγματική Συχνότητα					
	n	Καθόλου	Ελάχιστα	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ
Θεματολογία επιμόρφωσης	95	1,1	1,1	4,3	46,8	46,8
Πρακτικές ανάγκες της βιβλιοθήκης	95	2,1	1,1	9,6	43,6	43,6
Διεύρυνση επαγγελματικών δεξιοτήτων	95	1,1	5,3	12,6	49,5	30,5
Μελλοντική επαγγελματική εξέλιξη	95	11,8	18,3	23,7	33,3	12,9
Πιστοποίηση και μοριοδότηση της επιμόρφωσης	95	5,3	19,1	25,5	27,2	22,3
Ο φορέας οργάνωσης των προγραμμάτων	95	4,3	19,1	29,8	29,8	17
Η χρονική διάρκεια των προγραμμάτων	95	3,2	5,3	41,1	36,8	13,7
Οι εισηγητές των προγραμμάτων	95	4,3	23,4	28,7	31,9	11,7
Οικονομική ενίσχυση του επιμορφωμένου	95	13,8	13,8	35,1	22,3	14,9
Επιμόρφωση σε εργάσιμο χρόνο	95	9,6	20,2	33	23,4	13,8
Ανάγκες για επικοινωνία	95	17,2	19,4	33,6	16,1	10,8
Ενεργός συμμετοχή στη διαμόρφωση του προγράμματος	95	17	24,5	37,2	16	5,3
Έγκαιρη γνώση περιεχομένου και στόχων επιμόρφωσης	95	5,3	4,3	21,3	46,8	22,3
Άλλο κριτήριο	95	4,2	0	0	0	0

Πίνακας 18: Κίνητρα και βαθμός προτροπής τους για συμμετοχή σε επιμορφωτικά προγράμματα

Σχεδόν το 1/3 των ερωτηθέντων (ποσοστό 31,9%) θεωρούν ότι οι *Εισηγητές των προγραμμάτων* τους υποκινούν «πολύ» να συμμετάσχουν σε ένα επιμορφωτικό

πρόγραμμα. Το 35,1% των συμμετεχόντων θεωρεί ότι η *Οικονομική ενίσχυση του επιμορφωμένου* το επηρεάζει «μέτρια» ως προς την απόφασή του να παρακολουθήσει επιμορφωτικά προγράμματα, ενώ το 37,2% πιστεύει ότι το επηρεάζει «πολύ» έως «πάρα πολύ». Το 33% του δείγματος επέλεξε ότι η *Επιμόρφωση σε εργάσιμος χρόνο* αποτελεί μέτριο κίνητρο για συμμετοχή, ενώ αμέσως μετά το 23,4% θεωρεί ότι το επηρεάζει «πολύ». Οι ανάγκες για επικοινωνία φαίνεται να επηρεάζουν λίγο τους συμμετέχοντες καθώς το 33,6% δηλώνει ότι αποτελεί κίνητρο μέτριου βαθμού, το 19,4% ελάχιστα και το 17,2% καθόλου. Η ενεργός συμμετοχή επηρεάζει τους περισσότερους συμμετέχοντες από μέτρια έως καθόλου με συνολικό ποσοστό 78,7%. Τέλος, σε πολύ μεγάλο βαθμό τους υποκινεί να συμμετέχουν σε επιμορφωτικά προγράμματα η έγκαιρη γνώση του περιεχομένου και των στόχων της επιμόρφωσης, με ποσοστό με ανέρχεται στο 46,8% των συμμετεχόντων.

Λόγοι που εμποδίζουν τη συμμετοχή σε επιμορφωτικά προγράμματα: Οι διοικητικοί υπάλληλοι των Βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ. κλήθηκαν να επιλέξουν σε 5-βάθμια κλίμακα τύπου Likert τον βαθμό που τους εμποδίζει ο κάθε λόγος της ερώτησης B6 (βλ. Παράρτημα I) στο να συμμετέχουν σε επιμορφωτικά προγράμματα.

	Πραγματική Συχνότητα					
	n	Καθόλου	Ελάχιστα	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ
Έλλειψη ελεύθερου χρόνου	95	3,2	8,5	26,6	37,2	24,5
Ακατάλληλοι χώροι διοργάνωσής τους	95	15,1	25,8	40,9	14	4,3
Μη επαρκής πληροφόρηση για το περιεχόμενο & τη δομή τους	95	3,2	8,6	33,3	44,1	10,8
Μη έγκαιρη πληροφόρηση για τη διεξαγωγή τους	95	2,2	6,5	17,4	56,5	17,4
Λάθος επιλογή & ελλιπής οργάνωση των εκπαιδευτικών ενοτήτων	95	4,4	15,4	29,7	42,9	7,7
Οι σχέσεις σας με τους εκπαιδευτές/επιμορφωτές	95	30,4	30,4	27,2	10,9	1,1
Οικογενειακές δεσμεύσεις	95	11,6	15,8	21,1	24,2	27,4
Οικονομικοί λόγοι	95	12	13	16,3	37	21,7
Άλλο	95	70	0	0	20	10

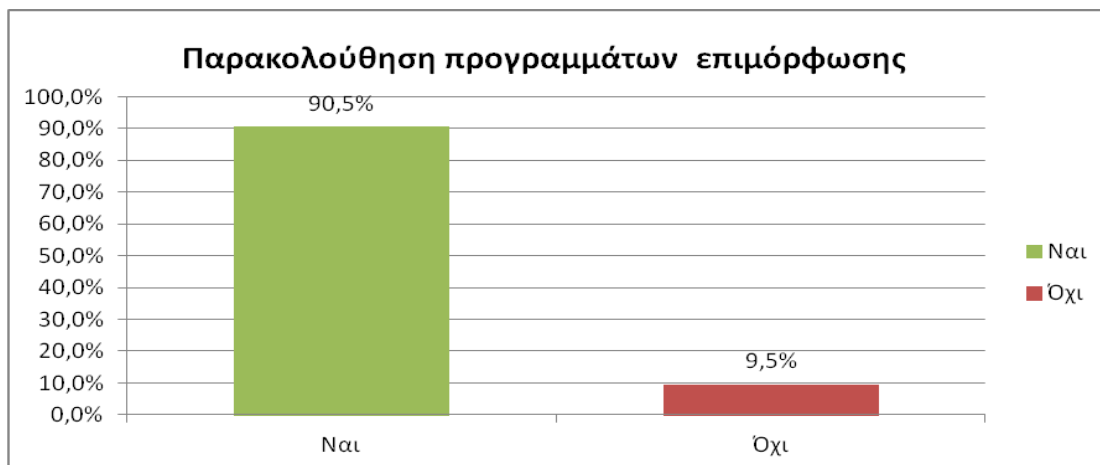
Πίνακας 19: Λόγοι που εμποδίζουν τη συμμετοχή σε επιμορφωτικά προγράμματα

Όπως διαπιστώνεται από τον παραπάνω συγκεντρωτικό πίνακα συχνοτήτων (Πίνακας 19), το 37,2% των συμμετεχόντων θεωρεί σε πολύ μεγάλο βαθμό ότι η Έλλειψη ελεύθερου χρόνου αποτελεί εμπόδιο. Το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων, δηλαδή το 40,9% πιστεύει ότι οι Ακατάλληλοι χώροι διοργάνωσης των προγραμμάτων τους εμποδίζουν σε μέτριο βαθμό. Ένα μεγάλο ποσοστό των ερωτηθέντων (44,1%) θεωρεί ότι η μη επαρκής πληροφόρηση για το περιεχόμενο και τη δομή των προγραμμάτων αποτελεί εμπόδιο σε πολύ μεγάλο βαθμό. Το ίδιο ισχύει και για τη μη έγκαιρη πληροφόρηση και για την λάθος επιλογή ή ελλιπής οργάνωση των εκπαιδευτικών ενοτήτων με ποσοστό 56,5% και 42,9% αντίστοιχα. Το 30,4% στην επιλογή ελάχιστα και το ίδιο ποσοστό στην επιλογή καθόλου, φανερώνει ότι οι σχέσεις με τους εκπαιδευτές δεν αποτελούν για τους συμμετέχοντες εμπόδιο παρακολούθησης επιμορφωτικών προγραμμάτων. Οι οικογενειακές δεσμεύσεις εμποδίζουν ένα σημαντικό ποσοστό των συμμετεχόντων (52%) πολύ έως πάρα πολύ, και περίπου το ίδιο ισχύει για τους οικονομικούς λόγους, καθώς το ποσοστό από πολύ έως πάρα πολύ ανέρχεται στο 58,7%. Τέλος, από τον πίνακα φαίνεται ότι το 70% δεν εμποδίζεται από άλλους λόγους, ενώ μέσα στο 30% προστέθηκε το εξής εμπόδιο: «Αδυναμία ένταξης σε δωρεάν προγράμματα λόγω αυστηρών κριτηρίων επιλογής».

8.1.3. Εμπειρία επιμορφωτικών προγραμμάτων και βαθμός ικανοποίησης

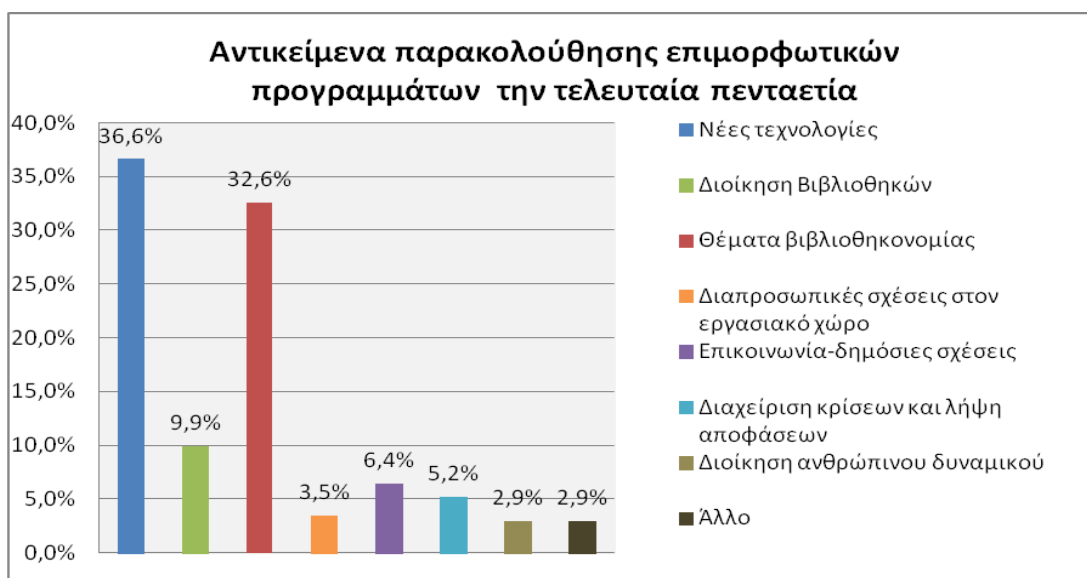
Παρακολούθηση προγραμμάτων επιμόρφωσης την τελευταία πενταετία:

Στο Γράφημα 9 αποτυπώνεται φανερά η εμπειρία των συμμετεχόντων σε προγράμματα επιμόρφωσης τα τελευταία 5 χρόνια. Τα 86 άτομα (90,5%) από τα 95 έχουν παρακολουθήσει την τελευταία πενταετία πρόγραμμα ή προγράμματα επιμόρφωσης, ενώ τα 9 άτομα (9,5%) δεν έχουν παρακολουθήσει.



Γράφημα 9: Παρακολούθηση προγραμμάτων επιμόρφωσης

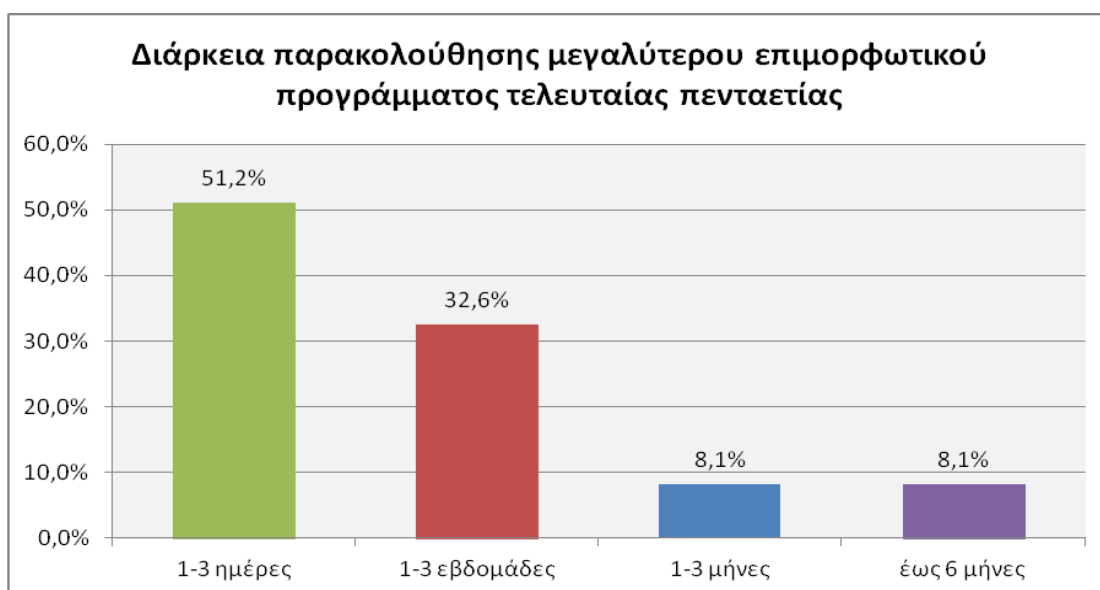
Αντικείμενα παρακολούθησης επιμορφωτικών προγραμμάτων την τελευταία πενταετία: Όσοι από τους συμμετέχοντες απάντησαν ότι έχουν παρακολουθήσει επιμορφωτικά προγράμματα κλήθηκαν να επιλέξουν τα αντικείμενα που έχουν παρακολουθήσει. Το Γράφημα 9 παρουσιάζει τα αντικείμενα που έχουν παρακολουθήσει οι περισσότεροι συμμετέχοντες. Σχετικά προβλέψιμο είναι ότι το μεγαλύτερο ποσοστό 36,6% (63 άτομα) των συμμετεχόντων έχει παρακολουθήσει προγράμματα σχετικά με *Νέες τεχνολογίες* και το 32,6% (56 άτομα) *Θέματα βιβλιοθηκονομίας*. Αμέσως μετά το πιο συχνό αντικείμενο παρακολούθησης είναι η *διοίκηση βιβλιοθηκών* με ποσοστό 9,9% (17 άτομα). Τα υπόλοιπα αντικείμενα που βρίσκονται σε πολύ χαμηλότερα επίπεδα είναι η *Επικοινωνία και δημόσιες σχέσεις* με ποσοστό 6,4% (11 άτομα), η *Διαχείριση κρίσεων και λήψη αποφάσεων* με ποσοστό 5,2% (9 άτομα), στη συνέχεια είναι οι *Διαπροσωπικές σχέσεις στον εργασιακό χώρο* με ποσοστό 3,5% (6 άτομα) και τέλος με ποσοστό 2,9% (5 άτομα) εμφανίζονται η *Διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού* και με ίδιο ποσοστό παρατηρείται ότι οι συμμετέχοντες επέλεξαν ότι έχουν παρακολουθήσει και άλλα αντικείμενα που είναι τα εξής: «Εκπαίδευση Ενηλίκων», «Οικονομικά- λογιστικά», «Πληροφοριακός Γραμματισμός», «Μάρκετινγκ Βιβλιοθηκών», «Δράσεις Φιλαναγνωσίας».



Γράφημα 10: Αντικείμενα Παρακολούθησης προγραμμάτων επιμόρφωσης την τελευταία πενταετία

Διάρκεια παρακολούθησης μεγαλύτερου επιμορφωτικού προγράμματος την τελευταία πενταετία: Στην ερώτηση που κλήθηκαν να απαντήσουν οι ερωτώμενοι που αφορούσε τη διάρκεια των επιμορφωτικών προγραμμάτων που

έχουν παρακολουθήσει την τελευταία πενταετία παρατηρείται, όπως ήταν αναμενόμενο, ότι το υψηλότερο ποσοστό, δηλαδή το 51% (44 άτομα), έχει παρακολουθήσει προγράμματα διάρκειας από 1-3 ημέρες καθώς μέσα σε αυτά το πιθανότερο είναι να συμπεριλαμβάνονται οι ημερίδες και τα συνέδρια. Καθώς μεγαλώνει η διάρκεια των προγραμμάτων παρατηρείται από το Γράφημα 11 ότι μειώνεται και το ποσοστό παρακολούθησης. Σχετικά ενθαρρυντικό είναι το ποσοστό 32,6% των συμμετεχόντων το οποίο έχει παρακολουθήσει πρόγραμμα από 1-3 εβδομάδες. Οι δύο τελευταίες περιπτώσεις διάρκειας προγραμμάτων είναι δικαιολογημένα χαμηλές, παρουσιάζοντας και οι δυο ποσοστό 8,1% (7 άτομα), διότι υπάρχουν διάφοροι λόγοι που εμποδίζουν τους διοικητικούς υπαλλήλους να συμμετέχουν σε προγράμματα τέτοιας διάρκειας. Όπως αναφέρθηκε και σε προηγούμενη ενότητα ένας τέτοιος πιθανός λόγος ενδέχεται να είναι η έλλειψη χρηματοδότησης.



Γράφημα 11: Διάρκεια παρακολούθησης μεγαλύτερου εκπαιδευτικού προγράμματος την τελευταία πενταετία

Βαθμός ανταπόκρισης προγραμμάτων επιμόρφωσης στις ανάγκες και στις απαιτήσεις των συμμετεχόντων την τελευταία πενταετία: Στην Ερώτηση Γ3 οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να διαβαθμίζουν τον βαθμό που τους έχουν ικανοποιήσει τα επιμορφωτικά προγράμματα που παρακολούθησαν την τελευταία πενταετία. Στον παρακάτω συγκεντρωτικό πίνακα συχνοτήτων (Πίνακας 20) παρατηρείται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων είναι ικανοποιημένο μέτρια έως πολύ από τις διάφορες προτάσεις που τους ζητήθηκαν να διαβαθμίσουν. Πιο συγκεκριμένα, το

84% των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι είναι μέτρια έως πολύ ικανοποιημένοι από το Περιεχόμενο επιμόρφωσης και τη Σύνδεση θεωρίας και πράξης των προγραμμάτων. Επίσης, το 82,9% από το συνολικό δείγμα δείχνει μέτρια έως πολύ ικανοποιημένο ως προς τη Μεθοδολογία επιμόρφωσης και λίγο μικρότερο ποσοστό, το 81,2%, απάντησε ότι είναι μέτρια έως πολύ ικανοποιημένο με την Οργάνωση της επιμόρφωσης. Τα αποτελέσματα είναι ενθαρρυντικά διότι δεν παρατηρούνται σοβαρά μειονεκτήματα στα προγράμματα επιμόρφωσης καθαυτά αλλά πιθανόν σε εξωτερικούς παράγοντες.

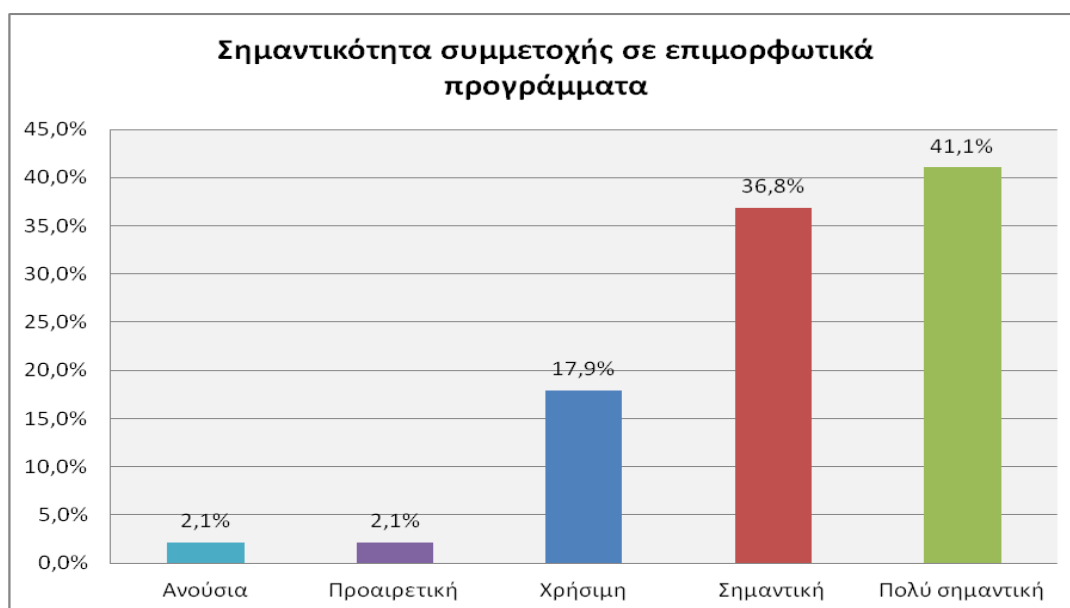
	n	Πραγματική συχνότητα				
		Καθόλου	Ελάχιστα	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ
Περιεχόμενο επιμόρφωσης-Σύνδεση θεωρίας και πράξης	95	4,5	4,5	29,5	54,5	7
Μεθοδολογία επιμόρφωσης	95	4,5	9,1	40,9	42	3,4
Οργάνωση επιμόρφωσης (προετοιμασία, έγκαιρη ενημέρωση, συντονισμός, υλικοτεχνική υποδομή κ.ά.)	95	4,7	7	37,2	44,2	7

Πίνακας 20: Βαθμός ανταπόκρισης προγραμμάτων επιμόρφωσης στις ανάγκες και στις απαιτήσεις των συμμετεχόντων την τελευταία πενταετία

8.1.4. Επιμορφωτικές ανάγκες - Αποτελεσματικότητα και ελκυστικότητα επιμορφωτικών προγραμμάτων

Σημαντικότητα συμμετοχής σε επιμορφωτικά προγράμματα: Η πλειοψηφία των διοικητικών υπαλλήλων των Βιβλιοθηκών του ΑΠΘ που συμμετείχαν στην έρευνα θεωρούν τη συμμετοχή τους σε επιμορφωτικά προγράμματα σημαντική έως πολύ σημαντική. Πιο συγκεκριμένα, το 41,1% (39 άτομα) θεωρούν ότι είναι πολύ σημαντική η παρακολούθηση προγραμμάτων και το 36,8% (35 άτομα) ότι είναι σημαντική. Τα 17 άτομα (ποσοστό 17,9%) πιστεύουν ότι είναι χρήσιμη η συμμετοχή και 2 άτομα (ποσοστό 2,1%) κρίνουν ότι είναι προαιρετική. Σίγουρα θα υπήρχε και ένα ποσοστό που θα θεωρούσε την συμμετοχή ανούσια, αφού σε προηγούμενη ερώτηση αποδείχθηκε ότι κάποιοι διοικητικοί υπάλληλοι τα τελευταία 5 χρόνια δεν έχουν παρακολουθήσει καθόλου επιμορφωτικά προγράμματα. Έτσι το ποσοστό που ανέρχεται στο 2,1% (2 άτομα) κρίνει τη συμμετοχή του σε προγράμματα επιμόρφωσης ανούσια, αλλά δεν αντιπροσωπεύει όλα τα άτομα που δεν έχουν συμμετάσχει σε προγράμματα τα τελευταία πέντε

χρόνια. Αυτό σημαίνει ότι αυτά τα άτομα πιθανόν να εμποδίζονται να συμμετάσχουν για άλλους λόγους και όχι γιατί δεν θεωρούν τα επιμορφωτικά προγράμματα σημαντικά.



Γράφημα 12: Σημαντικότητα συμμετοχής σε επιμορφωτικά προγράμματα

Βαθμός στον οποίο επικεντρώνονται συγκεκριμένες θεματικές ενότητες στις ανάγκες για επιμόρφωση: Όπως διαπιστώνεται από τον παρακάτω συγκεντρωτικό πίνακα συχνότητας (Πίνακας 21), το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων (86%) δηλώνει ότι οι ανάγκες του για επιμόρφωση επικεντρώνονται πολύ έως πάρα πολύ στις *Νέες τεχνολογίες, στο Διαδίκτυο και στον Αυτοματισμό*. Άλλωστε, αυτό διαφαίνεται ολοκάθαρα και από τον Μ.Ο. της πρότασης αυτής (4,07), που είναι και ο υψηλότερος από τους Μ.Ο. όλων των υπόλοιπων προτάσεων. Πρόκειται για διαπίστωση που εμφανίζεται σταθερά σε συναφείς έρευνες του ίδιου πεδίου αλλά και άλλων πεδίων πέραν της βιβλιοθηκονομίας. Αυτό πιθανότατα να συμβαίνει γιατί η ανάπτυξη της τεχνολογίας επιβάλλει συνεχώς στους εργαζομένους να ακολουθούν τις εξελίξεις και τους υποχρεώνει ουσιαστικά να επιμορφώνονται διαρκώς.

Ο *Σχεδιασμός ιστοσελίδων και η ανάπτυξη web εφαρμογών* καταγράφεται ως πολύ έως πάρα πολύ σημαντική ανάγκη, από το 49,5% των συμμετεχόντων. Καθώς αναπτύσσεται συνεχώς το νέο ψηφιακό περιβάλλον των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών είναι λογικό να είναι αυξημένη η ανάγκη για γνώσεις εφαρμογών μέσω διαδικτύου.

Διαπιστώνεται ότι δεν είναι ευκαταφρόνητο το ποσοστό (41,8%) που αξιολογούν ως πολύ έως πάρα πολύ σημαντική ανάγκη τον *Σχεδιασμό εφαρμογών δικτύων με χρήση Ανοιχτού Λογισμικού*. Τα τελευταία χρόνια ο όρος ανοιχτή πρόσβαση και ανοιχτό λογισμικό έχει υιοθετηθεί σε μεγάλο βαθμό από τις ακαδημαϊκές βιβλιοθήκες οι οποίες προσπαθούν όλο και περισσότερο να προσανατολίζονται προς αυτήν την ιδέα της ανοιχτής πρόσβασης της πληροφορίας σε όλους.

Η *Διαχείριση δικτύων* καταγράφηκε από το 40,2% των συμμετεχόντων ότι αποτελεί πολύ έως πάρα πολύ σημαντική ανάγκη για επιμόρφωση. Το υψηλό ποσοστό δικαιολογείται καθώς πολύ διοικητικοί υπάλληλοι, εργαζόμενοι μακριά από τα κέντρα υπολογιστών και δικτύων του ΑΠΘ πολλές φορές έρχονται αντιμέτωποι με θέματα δικτύων υπολογιστών, που πολύ συχνά δυσκολεύονται να τα διαχειριστούν και δεν επιθυμούν να στηρίζονται αποκλειστικά στους Ειδικούς Πληροφορικής.

Το θέμα της *Ψηφιοποίησης υλικού* έχει απασχολήσει πολύ τον χώρο των βιβλιοθηκών την τελευταία πενταετία και όλο και περισσότερα έργα χρηματοδοτούνται για ψηφιοποίηση υλικού. Δικαιολογημένα λοιπόν παρατηρείται το υψηλό ποσοστό (59,5%) στο θέμα αυτό, που δηλώνει πολύ ή πάρα πολύ μεγάλη ανάγκη επιμόρφωσης σε ψηφιοποίηση υλικού.

Οι *Υπηρεσίες πληροφόρησης* καταγράφονται ως πολύ και πάρα πολύ σημαντική ανάγκη από το 68,8% των συμμετεχόντων, γεγονός πολύ λογικό αν αναλογιστεί κανείς ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των διοικητικών υπαλλήλων απασχολούνται σε Περιφερειακές Βιβλιοθήκες που ο κύριος ρόλος τους είναι προσφορά υπηρεσιών πληροφόρησης.

Η *Πληροφοριακή Παιδεία και Εκπαίδευση χρηστών* αναγνωρίζεται ως πολύ και πάρα πολύ σημαντική ανάγκη επιμόρφωσης από το 68,9% των συμμετεχόντων. Πρόσφατα οι Bewick και Corall (2010) έχουν δείξει ότι οι βιβλιοθηκονόμοι που ασχολούνται με αυτό το αντικείμενο αναπτύσσουν παιδαγωγικές ικανότητες και γνώσεις, και έτσι ανταποκρίνονται καλύτερα στο ρόλο τους ως εκπαιδευτές.

Οι διοικητικοί υπάλληλοι των Βιβλιοθηκών βρίσκονται σχεδόν καθημερινά αντιμέτωποι με πληροφοριακά ερωτήματα για την απάντηση των οποίων είναι αναγκαία η αναζήτηση σε βάσεις δεδομένων και μάλιστα αναζήτησης με την

κατάλληλη μέθοδο. Το 62,1% των συμμετεχόντων, δεδομένης αυτής της κατάστασης θεωρεί πολύ έως πάρα πολύ σημαντική την επιμόρφωση σε *βάσεις δεδομένων*.

Η *Ανάπτυξη και Απόσυρση Συλλογής και η Διαχείριση Προσκτήσεων* είναι απόλυτα λογικό να εμφανίζει χαμηλά ποσοστά ως πολύ ή πάρα πολύ μεγάλη ανάγκη, καθώς πρόκειται για υπηρεσίες που κατά το πλείστον είναι στην αρμοδιότητα της Κεντρικής Βιβλιοθήκης, και λίγο των Θεματικών Βιβλιοθηκών και όχι τόσο των Περιφερειακών Βιβλιοθηκών, των οποίων οι διοικητικοί υπάλληλοι αποτελούν τη πλειοψηφία.

Η *Διαχείριση των Περιοδικών* που κατά βάση πραγματοποιείται στην Κεντρική Βιβλιοθήκη του ΑΠΘ, είναι μια κατηγορία η οποία έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον. Τα επιστημονικά περιοδικά αποτελούν συνήθως την βάση των ερευνών μιας ακαδημαϊκής κοινότητας και θα πρέπει για αυτό το λόγο να διαχειρίζονται με τον καταλληλότερο τρόπο, ιδίως σε μια εποχή που η πρόσβαση σε ηλεκτρονικά περιοδικά πολύ συχνά πλέον διακόπτεται λόγω έλλειψης χρηματοδότησης. Σε αυτήν την πρόταση οι συμμετέχοντες έχουν καταταξιωθεί σχεδόν το ίδιο σε όλες τις πιθανές επιλογές διαβάθμισης, που αυτό σημαίνει ότι το ποσοστό κυμαίνεται από 18,3% έως 21,5%. Που αυτό σημαίνει ότι το μισό περίπου δείγμα θεωρεί τη διαχείριση περιοδικών από μέτρια έως καθόλου σημαντική ανάγκη (47,9%) και το άλλο μισό περίπου από μέτρια έως πάρα πολύ (52,1%) σημαντική ανάγκη επιμόρφωσης, με μια μικρή υπεροχή της δεύτερης περίπτωσης.

Το 46,7% των συμμετεχόντων θεωρεί πολύ και παρά πολύ σημαντική ανάγκη την επιμόρφωση σε *Διαχείριση Συστημάτων Διαδανεισμού*, ποσοστό αναμενόμενο μιας και η διαχείριση του Συστήματος Διαδανεισμού του ΑΠΘ γίνεται από την Κεντρική και από της Θεματικές Βιβλιοθήκες.

Ο διοικητικός υπάλληλος μιας ακαδημαϊκής βιβλιοθήκης, οποιαδήποτε αρμοδιότητα και να έχει, οφείλει να γνωρίζει βασικά στοιχεία της καταλογογράφησης, ώστε να είναι σε θέση αν όχι να εισάγει, τουλάχιστον να αναγνωρίζει τα πεδία εισαγωγής των βιβλιογραφικών δεδομένων, ώστε να μπορεί να είναι και αποτελεσματικός στην αναζήτηση δεδομένων. Έτσι, λίγο παραπάνω από το μισό δείγμα, δηλαδή το 52,2% των συμμετεχόντων θεωρεί πολύ έως πάρα πολύ σημαντική την ανάγκη να επιμορφωθούν σε *Νέες τάσεις καταλογογράφησης και τεχνικές υπηρεσίες*.

Το 57,6% των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι έχουν πολύ έως πάρα πολύ μεγάλη ανάγκη για επιμόρφωση σε *Νέες τεχνολογίες στην προσβασιμότητα και Εξυπηρέτηση ΑμεΑ*. Μία βασική υποχρέωση τη βιβλιοθήκης είναι να προσφέρει υπηρεσίες με ισότιμο τρόπο σε όλο το κοινό της και γι' αυτό παρατηρείται και ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό ευαισθητοποίησης από τους διοικητικούς υπαλλήλους στο θέμα των τεχνολογικών για ΑμεΑ.

Το 46,2% των συμμετεχόντων θεωρούν πολύ έως πάρα πολύ σημαντική ανάγκη να επιμορφώνονται σε *Δεξιότητες μάρκετινγκ* (Επικοινωνία-διαφήμιση-δημόσιες σχέσεις) και περίπου το ίδιο ποσοστό (43,4%) ενδιαφέρεται πολύ έως πάρα πολύ να επιμορφώνεται σε *Δεξιότητες μάνατζμεντ* (Διοίκηση).

Η *Οικονομική διαχείριση βιβλιοθηκών* οφείλει να απασχολεί και το Σύστημα Βιβλιοθηκών ως σύνολο αλλά και την κάθε επιμέρους Βιβλιοθήκη ξεχωριστά, ώστε οι πόροι να κατανέμονται με τον καταλληλότερο τρόπο εκεί που είναι απαραίτητοι. Το 45,6% των συμμετεχόντων δείχνει ότι επιθυμεί να επιμορφώνεται σε θέματα οικονομικής διαχείρισης πολύ έως πάρα πολύ.

Το 32,6% των συμμετεχόντων, ένα αρκετά μικρότερο ποσοστό συγκριτικά με τις προηγούμενες περιπτώσεις, που αντιστοιχεί σε λιγότερο από το 1/3 του δείγματος, δήλωσε ενδιαφέρεται πολύ έως πάρα πολύ να λαμβάνει επιμόρφωση σχετική με τα *Αρχεία Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων*.

Όπως παρατηρήθηκε μεγάλο ενδιαφέρον στο *Ανοιχτό λογισμικό* έτσι και στα *Θέματα ανοιχτής πρόσβασης στις επιστημονικές δημοσιεύσεις* διαπιστώνεται ότι το 55,4% των συμμετεχόντων, δηλαδή λίγο παραπάνω από το 1/2 του δείγματος ενδιαφέρεται πολύ έως πάρα πολύ να λαμβάνει επιμόρφωση πάνω σε αυτό το θέμα.

Το 49,5% των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι οι ανάγκες τους για επιμόρφωση επικεντρώνονται πολύ έως πάρα πολύ σε *Θέματα πνευματικής ιδιοκτησίας και αδειοδότησης*. Για να καταφέρει το υλικό των βιβλιοθηκών να είναι ανοιχτό στο κοινό χρειάζεται να διατηρούνται οι σωστές άδειες κατά περίπτωση υλικού, κάτι που ειδικά στην νέα ψηφιακή βιβλιοθήκη ο βιβλιοθηκονόμος οφείλει να γνωρίζει ώστε να μην έρθει αντιμέτωπος με την νομοθεσία.

Σύμφωνα με τον Πίνακα 21, το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων, δηλαδή το 67,1% επιθυμεί η επιμόρφωση να επικεντρώνεται πολύ έως πάρα πολύ

στις *Καινοτόμες Εκπαιδευτικές Δράσεις των Βιβλιοθηκών*. Η βιβλιοθήκη όντας μέρος μια εκπαιδευτικής κοινότητας οφείλει να ενδιαφέρεται για σύγχρονες και μοντέρνες εκπαιδευτικές δράσεις ώστε να προσελκύει όλο και περισσότερο κοινό κάτω από την «ομπρέλα» των υπηρεσιών της.

Όσον αφορά το χώρο εργασίας το 52,8% των συμμετεχόντων θεωρεί ότι η επιμόρφωση πρέπει να επικεντρώνεται πολύ έως πάρα πολύ στις *Δεξιότητες επικοινωνίας και ομαδικής εργασίας*, και παρόμοια το 54,3% στις *Δεξιότητες τεχνικών διαπραγμάτευσης και επίλυσης συγκρούσεων*.

Η έλλειψη χώρου στις βιβλιοθήκες είναι ένα γενικό φαινόμενο που χρήζει δύσκολης αντιμετώπισης γεγονός που δυσχεραίνει και το έργο των υπαλλήλων των βιβλιοθηκών. Δεδομένης αυτής της κατάστασης το 47,8% των συμμετεχόντων δήλωσε πολύ έως πάρα πολύ μεγάλη ανάγκη η επιμόρφωση να επικεντρώνεται σε *θέματα αρχιτεκτονικής βιβλιοθηκών και οργάνωσης χώρου*.

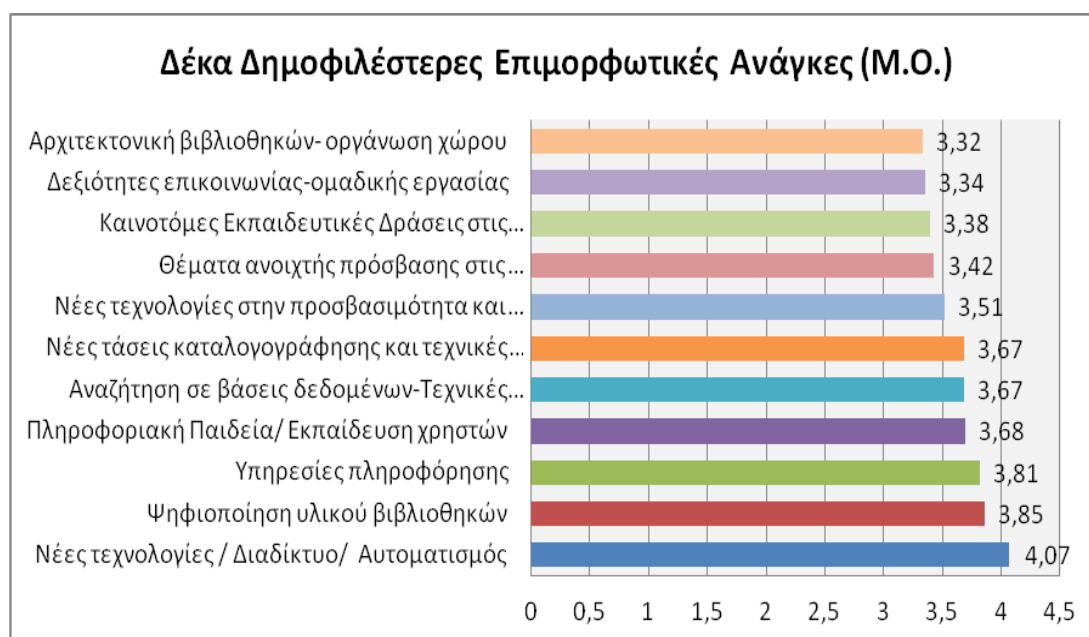
Είναι γεγονός ότι ο υπάλληλος τις βιβλιοθήκης χρησιμοποιεί συνεχώς μέτρα αξιολόγησης για τις ανάγκες των χρηστών, τις υπηρεσίες και πηγές πληροφόρησης. Αναμενόμενα λοιπόν, το 54,5% των συμμετεχόντων δήλωσε ότι επιθυμούν η επιμόρφωση να επικεντρώνεται πολύ έως πάρα πολύ στην *Αξιολόγηση πόρων και υπηρεσιών*.

	Πραγματική Συχνότητα					
	ΜΟ	Καθόλου	Ελάχιστα	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ
Νέες τεχνολογίες / Διαδίκτυο/ Αυτοματισμός	4,07	1,1	3,2	9,7	52,7	33,3
Σχεδιασμός Ιστοσελίδων και ανάπτυξη Web εφαρμογών	3,27	11,8	11,8	26,9	31,2	18,3
Σχεδιασμός εφαρμογών δικτύων με χρήση Ανοιχτού λογισμού	2,97	17,6	15,4	25,3	27,5	14,3
Διαχείριση δικτύων	3,06	13	15,2	31,5	26,1	14,1
Ψηφιοποίηση υλικού βιβλιοθηκών	3,67	4,3	6,5	29,3	28,3	31,5
Υπηρεσίες πληροφόρησης	3,85	5,4	4,3	21,5	31,2	37,6
Πληροφοριακή Παιδεία/ Εκπαίδευση χρηστών	3,81	5,4	7,5	18,3	32,3	36,6
Αναζήτηση σε βάσεις	3,67	8,4	12,6	16,8	27,4	34,7

δεδομένων-Τεχνικές αναζήτησης						
Ανάπτυξη Συλλογής	3,04	16,3	18,5	21,7	25	18,5
Απόσυρση Συλλογής	2,88	18,3	19,4	26,9	22,6	12,9
Διαχείριση Προσκτήσεων	2,91	18,3	20,4	25,8	19,4	16,1
Διαχείριση Περιοδικών εκδόσεων	3,03	18,3	19,4	20,4	20,4	21,5
Διαχείριση Συστημάτων Διαδανεισμού	3,12	18,5	15,2	19,6	22,8	23,9
Νέες τάσεις καταλογογράφησης και τεχνικές υπηρεσίες	3,38	9,8	15,2	22,8	23,9	28,3
Νέες τεχνολογίες στην προσβασιμότητα και Εξυπηρέτηση ΑμεΑ	3,51	5,4	10,9	26,1	34,8	22,8
Δεξιότητες μάρκετινγκ (Επικοινωνία-διαφήμιση-δημόσιες σχέσεις)	2,97	16,5	22	15,4	31,9	14,3
Δεξιότητες μάνατζμεντ (Διοίκηση)	2,94	20,7	15,2	20,7	30,4	13
Οικονομική διαχείριση βιβλιοθηκών	3,07	18,5	10,9	25	29,3	16,3
Αρχείο Εκπαιδευτικού Ιδρύματος	2,8	18,5	19,6	29,3	22,8	9,8
Θέματα ανοιχτής πρόσβασης στις επιστημονικές δημοσιεύσεις	3,42	6,5	14,1	23,9	33,7	21,7
Θέματα πνευματικής ιδιοκτησίας και αδειοδότησης	3,24	8,8	14,3	27,5	33	16,5
Καινοτόμες Εκπαιδευτικές Δράσεις στις Βιβλιοθήκες	3,68	4,4	11	17,6	34,1	33
Δεξιότητες επικοινωνίας-ομαδικής εργασίας	3,32	10,1	7,9	29,2	30,3	22,5
Δεξιότητες τεχνικών διαπραγμάτευσης-επίλυσης συγκρούσεων	3,29	10,9	10,9	23,9	39,1	15,2
Αρχιτεκτονική βιβλιοθηκών- οργάνωση χώρου	3,34	8,7	12	31,5	25	22,8
Αξιολόγηση πόρων και υπηρεσιών	3,04	10,1	8,9	26,6	34,2	20,3

Πίνακας 21: Συνολική κατάταξη των θεμάτων επιμόρφωσης και του βαθμού της ανάγκης τους από τους συμμετέχοντες

Από τους Μ.Ο. του παραπάνω πίνακα προκύπτουν τα δέκα πιο δημοφιλή θέματα για επιμόρφωση σύμφωνα με τις απόψεις των ιδίων διοικητικών υπαλλήλων των Βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ., που αποτυπώνονται στο Γράφημα 13 που ακολουθεί:



Γράφημα 13: Δέκα δημοφιλέστερες επιμορφωτικές ανάγκες των συμμετεχόντων στην έρευνα

Τρόποι αποτελεσματικότερης διεξαγωγής προγραμμάτων επιμόρφωσης:

Στον παρακάτω συγκεντρωτικό πίνακα συχνοτήτων (Πίνακας 22) φαίνεται η διαβάθμιση των απαντήσεων των συμμετεχόντων σχετικά με την Ερώτηση Δ3 (βλ. Παράρτημα Ι). Το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων, 84,5%, δήλωσε ότι τα *Οργανωμένα τμήματα πολλών ατόμων στην δια ζώσης επιμόρφωση* είναι μέτρια έως καθόλου αποτελεσματικά. Αντίθετα το 90,3% απάντησε ότι τα *Οργανωμένα Τμήματα λίγων ατόμων* είναι πολύ έως πάρα πολύ αποτελεσματικά. Το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων (64,1%) δήλωσε ότι η *Ολοκληρωμένη εξ' αποστάσεως εκπαίδευση μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας* είναι μέτρια έως πολύ αποτελεσματική, όπως επίσης το ίδιο δήλωσε και το 59,8% των συμμετεχόντων για την επιμόρφωση *Μέσω τηλεδιάσκεψης*. Το 75% των συμμετεχόντων θεωρεί την επιμόρφωση *Μέσω αλληλογραφίας* ελάχιστα έως μέτρια αποτελεσματική. Οι *Ημερίδες και τα Συνέδρια* αποτελούν για το 72,8% των συμμετεχόντων μέτρια ως πολύ αποτελεσματική μέθοδο επιμόρφωσης. Όπως ήταν αναμενόμενο το 81,1% των συμμετεχόντων θεωρούν πολύ έως πάρα πολύ αποτελεσματικά τα *Προγράμματα ενδοϋπηρεσιακής επιμόρφωσης*. Όσον αφορά τη διάρκεια των προγραμμάτων το 80% θεωρεί πολύ έως πάρα πολύ

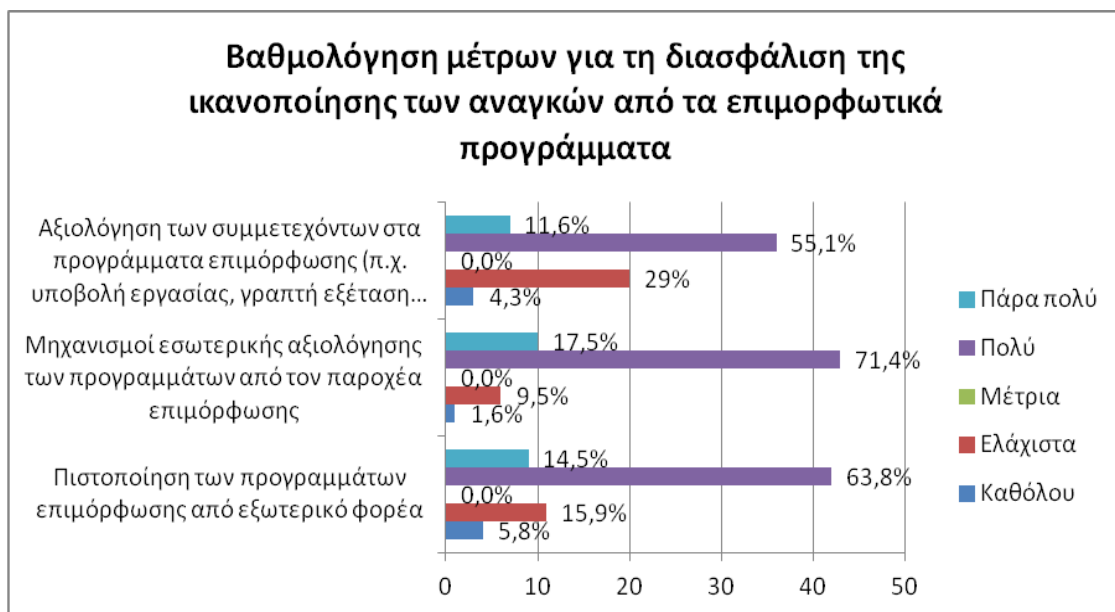
αποτελεσματικά τα *Ταχύρρυθμα μαθήματα στο Ίδρυμα*, και παράλληλα το 44,6% θεωρεί τα *Ταχύρρυθμα μαθήματα εκτός Ιδρύματος* μετρίως αποτελεσματικά, οπότε και φαίνεται η υπεροχή της επιμόρφωσης εντός Ιδρύματος. Το 61,6% δήλωσε ότι ο *Κύκλος σπουδών στο εξωτερικό* είναι μέτρια έως πολύ αποτελεσματικός. Η *Ανταλλαγή προσωπικού με άλλους οργανισμούς* θεωρείται μέτρια έως πολύ αποτελεσματική από το 52,2% και οι *Επισκέψεις σε άλλες βιβλιοθήκες* από το 71%. Το 68,5% των συμμετεχόντων θεωρεί μέτρια έως πολύ αποτελεσματική την επιμόρφωση μέσω *Υποστήριξης ερευνητικών έργων* και το 61,6% μέσω *Υποστήριξης δημοσιεύσεων*. Τέλος, οι *Προσκεκλημένοι ομιλητές* θεωρούνται από το 72,6% μέτρια έως πολύ αποτελεσματική μέθοδος επιμόρφωσης.

	Πραγματική Συχνότητα					
	n	Καθόλου	Ελάχιστα	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ
Οργανωμένα τμήματα πολλών ατόμων – δια ζώσης επιμόρφωση	95	14	22,6	41,9	19,4	2,2
Οργανωμένα τμήματα λίγων ατόμων – δια ζώσης επιμόρφωση	95	0	4,3	5,4	50,5	39,8
Ολοκληρωμένη εξ' αποστάσεως εκπαίδευση μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας	95	7,6	14,1	41,3	22,8	14,1
Μέσω τηλεδιάσκεψης	95	14,1	21,7	37	22,8	4,3
Μέσω αλληλογραφίας με την αποστολή έντυπου εκπαιδευτικού υλικού	95	14,1	31,5	43,5	8,7	2,2
Ημερίδα / συνέδριο επιμόρφωσης	95	4,3	5,4	23,9	48,9	17,4
Προγράμματα ενδοϋπηρεσιακής επιμόρφωσης	95	1,1	1,1	17,2	48,8	32,3
Ταχύρρυθμα μαθήματα στο Ίδρυμα	95	1,1	4,4	14,4	47,8	32,2
Ταχύρρυθμα μαθήματα εκτός Ιδρύματος	95	6,5	10,9	44,6	29,3	8,7
Κύκλος σπουδών στο εξωτερικό (Πτυχίο, Δίπλωμα κλπ.)	95	11	9,9	25,3	36,3	17,6
Ανταλλαγή προσωπικού με άλλους οργανισμούς	95	10,9	15,2	21,7	31,5	20,7
Επισκέψεις σε άλλες βιβλιοθήκες	95	3,2	6,5	23,7	47,3	19,4

Υποστήριξη για ερευνητικά έργα	95	8,7	6,5	25	43,5	16,3
Υποστήριξη για δημοσίευση	95	9,9	13,2	27,5	34,1	15,4
Προσκεκλημένοι ομιλητές	95	4,4	11	35,2	37,4	12,1

Πίνακας 22: Βαθμός αποτελεσματικότητας διαφόρων τρόπων διεξαγωγής επιμορφωτικών προγραμμάτων

Μέτρα για την διασφάλιση της ικανοποίησης των αναγκών από τα επιμορφωτικά προγράμματα: Όπως αποτυπώνεται στο Γράφημα 14 οι συμμετέχοντες στην έρευνα θεωρούν και τα τρία μέτρα πολύ σημαντικά για την διασφάλιση των αναγκών τους. Το μεγαλύτερο όμως ποσοστό παρατηρείται στο μέτρο της *ανάπτυξης Μηχανισμών εσωτερικής αξιολόγησης* με ποσοστό 71,4% , ενώ το 63,8% πιστεύει ότι και η *πιστοποίηση από εξωτερικό φορέα* είναι πολύ σημαντική. Τέλος, πιο λίγο φαίνεται να τους ενδιαφέρει η *αξιολόγηση που* το 55,1% απάντησε ότι είναι πολύ αποτελεσματική.



Γράφημα 14: Βαθμολόγηση μέτρων για την διασφάλιση της ικανοποίησης των αναγκών από τα επιμορφωτικά προγράμματα

8.2. Διερεύνηση Συσχετίσεων

Στην ενότητα αυτή θα επιχειρηθεί να δοθεί απάντηση στο τρίτο ερευνητικό ερώτημα που είναι το εξής: *Υπάρχει διαφοροποίηση ως προς τις ανάγκες που εκφράζονται από τους διοικητικούς υπαλλήλους των Βιβλιοθηκών του ΑΠΘ σε σχέση με το φύλο, την ηλικία, το επίπεδο μόρφωσης, την κατηγορία προσωπικού, τη θέση εργασίας, την εργασιακή σχέση με το φορέα απασχόλησης και το διάστημα εργασίας στην υπηρεσία;*

Οι ανεξάρτητες μεταβλητές που χρησιμοποιήθηκαν είναι το φύλο, η ηλικία, το επίπεδο μόρφωσης, η κατηγορία προσωπικού, η θέση εργασίας, η εργασιακή σχέση και το διάστημα εργασίας, ενώ ως εξαρτημένες χρησιμοποιήθηκαν οι 26 κατηγορίες της ερώτησης Δ2 του ερωτηματολογίου (βλ. Παράρτημα Ι).

Κατηγορικές ή ονοματικές διμεταβλητές είναι η μεταβλητή φύλο που μπορεί να πάρει δύο τιμές (άνδρας- γυναίκα). Ο έλεγχος που εφαρμόστηκε σε αυτήν την περίπτωση ήταν το **t-test**, αφού προηγήθηκε έλεγχος του *Levene* για την ισότητα των διακυμάνσεων (**Leven's Test**).

Στις υπόλοιπες μεταβλητές που έχουν πάνω από δύο κατηγορίες (ηλικία, επίπεδο μόρφωσης, κατηγορία προσωπικού, θέση εργασίας, εργασιακή σχέση και διάστημα εργασίας) κρίθηκε καταλληλότερη η *Ανάλυση διακύμανσης (one-way ANOVA)*.

Επιλέχθηκε η παραμετρική ανάλυση διότι διαπιστώθηκε κανονική κατανομή του δείγματος. Η ανάλυση πραγματοποιήθηκε όπως αναφέρθηκε και στο προηγούμενο κεφάλαιο με το πρόγραμμα SPSS. Οι συσχετίσεις σε όλες τις παραπάνω περιπτώσεις θεωρήθηκαν σημαντικές σε επίπεδο 95% ($p < 0.05$). Τέλος, κρίθηκε σκόπιμο οι πίνακες συσχέτισης να ενταχθούν στο Παράρτημα ΙΙ, ώστε να μη δυσχεραίνεται η ανάγνωση της εργασίας.

8.2.1. Επιμορφωτικές ανάγκες και Φύλο

Ξεκινώντας από την σύγκριση των Μέσων Όρων (Μ.Ο.), όπως αυτοί παρουσιάζονται στον Πινάκα 23α (βλ. Παράρτημα ΙΙ), φαίνεται να υπάρχει μεγαλύτερη ανάγκη για επιμόρφωση στο γυναικείο φύλο. Συγκρίνοντας τους Μ.Ο. διαπιστώνεται ότι οι άντρες έχουν μεγαλύτερο Μ.Ο. μόνο σε 9 κατηγορίες σε

αντίθεση με τις γυναίκες που έχουν το προβάδισμα σε 18. Αυτό δίνει μια πρώτη εικόνα εντονότερης ανάγκης για επιμόρφωση από τις γυναίκες.

Από την άλλη πλευρά δεν είναι καθόλου αμελητέο το πλήθος των κατηγοριών που οι άντρες έχουν μεγαλύτερο Μ.Ο. (9 κατηγορίες). Ιδιαίτερο ενδιαφέρον αποτελεί το γεγονός ότι οι άνδρες έχουν μεγαλύτερο Μ.Ο. στις κατηγορίες που έχουν κύριο θέμα την πληροφορική. Εδώ υπάρχει μια σαφής προτίμηση από τους άνδρες καθώς θεωρείται σε γενικές γραμμές προτίμηση του ανδρικού φύλου.

Με τον έλεγχο σημαντικότητας του **t-test** επιβεβαιώνεται η παραπάνω θεωρία αφού υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά για την κατηγορία *Σχεδιασμός Ιστοσελίδων και ανάπτυξη Web εφαρμογών* ($p=0,049<0,05$) (βλ. Πίνακα 23β, Παράρτημα II) με τον Ανδρικό Μ.Ο. να ανέρχεται στο 3.87 έναντι του γυναικείου που είναι 3.16. Επίσης, ο έλεγχος έδειξε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά για τις κατηγορίες *Υπηρεσίες πληροφόρησης* ($p=0,019<0,05$), *Αναζήτηση σε βάσεις δεδομένων-Τεχνικές αναζήτησης* ($p=0,015<0,05$) και *Δεξιότητες επικοινωνίας-ομαδικής εργασίας* ($p=0,022<0,05$) (βλ. Πίνακα 23β, Παράρτημα II). Έτσι, μπορούμε να συμπεράνουμε ότι το φύλο επηρεάζει τις επιμορφωτικές ανάγκες των βιβλιοθηκονόμων ειδικά στα θέματα που περιέχουν θέματα πληροφορικής, με τάση να επιλέγεται από το ανδρικό φύλο. Φυσικά υπάρχουν και οι υπόλοιπες θεματικές κατηγορίες, στις οποίες οι γυναίκες εμφανίζουν μεγαλύτερο Μ.Ο., που σημαίνει οι κατηγορίες αυτές τείνουν να επικεντρώνονται περισσότερο στις ανάγκες των γυναικών. Σε κάθε περίπτωση όμως, φαίνεται ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των επιμορφωτικών αναγκών των υποκειμένων της έρευνας και στο φύλο τους.

8.2.2. Επιμορφωτικές ανάγκες και Ηλικία

Η ηλικία των συμμετεχόντων κατηγοριοποιήθηκε σε 4 κατηγορίες που είναι οι εξής: 22-30, 31-40, 41-50 και >51 ετών. Όπως διαπιστώθηκε στην περιγραφική ανάλυση των αποτελεσμάτων, η ηλικία που κυριαρχεί στο δείγμα είναι 41-50 ετών.

Επειδή υπάρχουν πάνω από δύο κατηγορίες, ο έλεγχος σημαντικότητας πραγματοποιήθηκε με ανάλυση διακύμανσης **one-way ANOVA**. Στον Πίνακα 24β (βλ. Παράρτημα II) παρουσιάζονται τα αποτελέσματα του ελέγχου σημαντικότητας που πραγματοποιήθηκε για τις επιμορφωτικές ανάγκες και την ηλικία. Όπως

διαπιστώνεται από τον Πίνακα 24β, υπάρχει μόνο μία κατηγορία που υπάρχει στατιστικά σημαντική διάφορα. Η κατηγορία αυτή είναι η *Ψηφιοποίηση υλικού βιβλιοθηκών* ($p=0,046<0,05$).

Στον Πίνακα 24α (βλ. Παράρτημα II) που απεικονίζει τους Μ.Ο. των απαντήσεων και το πλήθος των ερωτηθέντων ανά ηλικιακή ομάδα, παρουσιάζεται μία καλύτερη εικόνα του τι συμβαίνει σε αυτή την περίπτωση. Ο μεγαλύτερος Μ.Ο. των απαντήσεων είναι 4.67 και ανήκει στην κατηγορία 22-30 ετών. Επομένως, διακρίνεται μία τάση να επιλέγεται από την μικρή ηλικιακή ομάδα η συγκεκριμένη κατηγορία. Αυτό πιθανόν να συμβαίνει γιατί υπάρχει μη μόνιμο προσωπικό κυρίως νεαρής ηλικίας το οποίο καλύπτει τις ανάγκες ψηφιοποίησης των βιβλιοθηκών, και οπότε αυτό το προσωπικό έχει ανάγκη για την συγκεκριμένη επιμόρφωση.

Είναι ασφαλές λοιπόν να βγει το συμπέρασμα ότι η ηλικία επηρεάζει σημαντικά τις επιμορφωτικές ανάγκες σε μια μόνο κατηγορία επιμόρφωσης που είναι η *Ψηφιοποίηση υλικού βιβλιοθηκών*. Ίσως όμως είναι μια τάση που θα σταματήσει, αφού η ψηφιοποίηση είναι ένα πρόγραμμα που έχει ξεκινήσει να τρέχει τα τελευταία χρόνια, οπότε και με το πέρασμα των χρόνων αυτή η ηλικιακή ομάδα ενδέχεται να αλλάξει. Θα ήταν ενδιαφέρον να υπάρξει αργότερα περαιτέρω έρευνα για αυτό το θέμα.

8.2.3. Επιμορφωτικές ανάγκες και Επίπεδο μόρφωσης

Το επίπεδο μόρφωσης των διοικητικών υπαλλήλων των Βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ. κατηγοριοποιήθηκε σε 6 κατηγορίες. Οι κατηγορίες αυτές είναι ΔΕ, ΤΕ, ΠΕ κάτοχος 2^{ου} πτυχίου, κάτοχος Μεταπτυχιακού, κάτοχος Διδακτορικού. Χρησιμοποιήθηκε η ανάλυση διακύμανσης **one-way ANOVA**. Στον Πίνακα 25 (βλ. Παράρτημα II) φαίνονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης. Παρατηρείται ότι σε 10 κατηγορίες το μορφωτικό επίπεδο επηρεάζει τις επιμορφωτικές ανάγκες, και σε ορισμένες εκ των περιπτώσεων σε βαθμό εμπιστοσύνης 99.9%. Οι κατηγορίες που υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά είναι η *Ψηφιοποίηση υλικού* ($p=0,045<0,05$), *Απόσυρση Συλλογής* ($p=0,016<0,05$), *Διαχείριση Προσκτήσεων* ($p=0,033<0,05$), *Διαχείριση Περιοδικών εκδόσεων* ($p=0,003<0,05$), *Διαχείριση Συστημάτων Διαδανεισμού* ($p=0,002<0,05$), *Δεξιότητες μάρκετινγκ (Επικοινωνία-διαφήμιση-δημόσιες σχέσεις)* ($p=0,001<0,05$), *Δεξιότητες μάνατζμεντ (Διοίκηση)* ($p=0,011<0,05$), *Οικονομική διαχείριση βιβλιοθηκών* ($p=0,014<0,05$), *Θέματα πνευματικής ιδιοκτησίας και*

αδειοδότησης ($p=0,042<0,05$), Δεξιότητες τεχνικών διαπραγμάτευσης- επίλυσης συγκρούσεων ($p=0,028<0,05$), Αξιολόγηση πόρων και υπηρεσιών ($p=0,032<0,05$).

Το αποτέλεσμα αυτό ήταν αναμενόμενο αφού η διαφορά στο μορφωτικό επίπεδο είναι από τις σημαντικότερες διακρίσεις μεταξύ του προσωπικού. Είναι γενικά αποδεκτό ότι η θέληση για συνεχιζόμενη εκπαίδευση καλλιεργείται μέσω των σπουδών καθώς διαμορφώνει χαρακτήρα που ελπίζει σε διάκριση και καλύτερη θέση απασχόλησης. Έτσι, πιθανολογείται ότι άτομα υψηλής εκπαίδευσης έχουν ανάγκη από επιμόρφωση στις κατηγορίες της *διαχείρισης συστημάτων διαδανεισμού, μάνατζμεντ, αξιολόγησης και μάρκετινγκ* καθώς προσβλέπουν στην επαγγελματική εξέλιξη και την καριέρα. Ήταν σχετικώς αναμενόμενο ότι θα υπήρχε διαφοροποίηση στις ανάγκες των υψηλών επιπέδων μόρφωσης σε σχέση με τα χαμηλότερα επίπεδα μόρφωσης.

Προφανώς λοιπόν συμπεραίνεται ότι *υπάρχουν σημαντικές διαφορές ανάμεσα στις επιμορφωτικές ανάγκες των διοικητικών υπαλλήλων των Βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ. και στο επίπεδο μόρφωσής τους.*

8.2.4. Επιμορφωτικές ανάγκες και Κατηγορία Προσωπικού

Η κατηγορία προσωπικού των διοικητικών υπαλλήλων των Βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ. κατηγοριοποιήθηκε σε 3 κατηγορίες. Οι κατηγορίες αυτές είναι Βιβλιοθηκονόμοι, Ειδικοί Πληροφορικής και το Προσωπικό άλλων ειδικοτήτων που εκτελεί βιβλιοθηκονομικές εργασίες. Χρησιμοποιήθηκε η ανάλυση διακύμανσης **one-way ANOVA**. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης παρουσιάζονται στον Πίνακα 26 (βλ. Παράρτημα).

Οι κατηγορίες που παρατηρείται στατιστικά σημαντική διαφορά είναι ο *Σχεδιασμός Ιστοσελίδων και ανάπτυξη Web εφαρμογών* ($p=0,026<0,05$), ο *Σχεδιασμός εφαρμογών δικτύων με χρήση Ανοιχτού λογισμού* ($p=0,019<0,05$), οι *Δεξιότητες μάνατζμεντ (Διοίκηση)* ($p=0,039<0,05$) και οι *Δεξιότητες τεχνικών διαπραγμάτευσης- επίλυσης συγκρούσεων* ($p=0,039<0,05$). Συνεπώς μπορούμε να συμπεράνουμε ότι *υπάρχουν σημαντικές διαφορές στις επιμορφωτικές ανάγκες των διοικητικών υπαλλήλων των βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ. σε σχέση με την Κατηγορία Προσωπικού.*

8.2.5. Επιμορφωτικές ανάγκες και Υπηρεσιακή Θέση

Η υπηρεσιακή θέση κατηγοριοποιήθηκε σε 3 κατηγορίες που είναι η Κεντρική βιβλιοθήκη, Περιφερειακή Βιβλιοθήκη και η Θεματική βιβλιοθήκη. Και εδώ χρησιμοποιήθηκε η ανάλυση διακύμανσης **one-way ANOVA**. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης φαίνονται στον Πίνακα 27 (βλ. Παράρτημα II). Σε αυτή την συσχέτιση διαπιστώθηκε ότι υπάρχουν δύο κατηγορίες αναγκών στις οποίες υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά σε σχέση με την υπηρεσιακή θέση. Οι κατηγορίες αυτές είναι η *Νέες τεχνολογίες / Διαδίκτυο/ Αυτοματισμός* ($p=0,041<0,05$) και *Θέματα πνευματικής ιδιοκτησίας και αδειοδότησης* ($p=0,003<0,05$). Οπότε και σε αυτήν την περίπτωση υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά και συμπεραίνουμε οι ανάγκες επιμόρφωσης των υποκειμένων της επηρεάζονται από την υπηρεσιακή θέση.

8.2.6. Επιμορφωτικές ανάγκες και Εργασιακή Σχέση

Η εργασιακή σχέση κατηγοριοποιήθηκε σε 4 κατηγορίες που είναι προσωπικό με σύμβαση αορίστου χρόνου, προσωπικό με σύμβαση ορισμένου χρόνου, μόνιμο προσωπικό, και προσωπικό με εργολαβία. Χρησιμοποιήθηκε και σε αυτήν την περίπτωση η ανάλυση διακύμανσης **one-way ANOVA** και τα αποτελέσματα παρουσιάζονται αναλυτικά στον Πίνακα 28 (βλ. Παράρτημα II). Παρά την μεγάλη συσχέτιση που υπάρχει μεταξύ επιμορφωτικών αναγκών και επιπέδου μόρφωσης όπως ειπώθηκε παραπάνω, αλλά και τη στατιστικά σημαντική διαφορά που παρουσιάστηκε και στην υπηρεσιακή θέση σε ορισμένα πεδία, θα περίμενε κανείς ότι και η εργασιακή σχέση θα επηρεάζει κατά κάποιο τρόπο τις επιμορφωτικές ανάγκες. Αντιθέτως, σε αυτή την κατηγορία δεν φαίνεται να υπάρχει καμία στατιστικά σημαντική διάφορα. Έτσι συμπεραίνεται ότι η εργασιακή σχέση δεν επηρεάζει τις επιμορφωτικές ανάγκες.

8.2.7. Επιμορφωτικές ανάγκες και Διάστημα εργασίας

Το διάστημα εργασίας κατηγοριοποιήθηκε σε 4 κλάσεις που διαμορφώθηκαν ως εξής: έως 5 χρόνια, 6-10 χρόνια, 11-20 χρόνια και πάνω από 21 χρόνια.

Χρησιμοποιήθηκε ανάλυση διακύμανσης **one-way Anova** και τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον Πίνακα 29 (βλ. Παράρτημα II). Το διάστημα εργασίας είναι μία μεταβλητή που η ερευνήτρια πίστευε ότι θα αποτελεί έναν από τους πιο ισχυρούς παράγοντες που θα επηρέαζαν την ανάγκη επιμόρφωσης καθώς

μέσα από την δουλειά δημιουργούνται ανάγκες. Ο εργαζόμενος έχοντας αποκτήσει εμπειρία στην δουλειά του έχει πιο ισχυρή γνώμη και άποψη για το τι μπορεί να τον ενδιαφέρει και τι όχι. Κρίνοντας ώριμα μπορεί να επιλέξει να κάνει την δουλειά του ευκολότερα ή και να θέλει να εξελιχθεί. Η παραπάνω θεωρία επιβεβαιώθηκε με την ανάλυση διακύμανσης άλλα δεν στηρίζει τον ισχυρό χαρακτήρα που πίστευε η ερευνήτρια ότι θα έχει. Η ανάλυση έδειξε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά για μια μόνο κατηγορία που είναι η *Διαχείριση δικτύων* ($p=0,035<0,05$). Η συγκεκριμένη συσχέτιση είναι απολύτως λογική καθώς στον τομέα της τεχνολογίας και ειδικά των δικτύων υπάρχει πάντα μεγάλη ανάγκη για επιμόρφωση, αφού η τεχνολογία αλλάζει με ασταμάτητους ρυθμούς και εξελίσσεται ραγδαία, ειδικά στο χώρο των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών. Συμπεραίνεται λοιπόν ότι οι *επιμορφωτικές ανάγκες και το διάστημα εργασίας παρουσιάζουν στατιστικά σημαντική διαφορά και επηρεάζουν την τελική επιλογή του εργαζομένου.*

9. Τα Συμπεράσματα της Έρευνας – Συζήτηση

Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο καταγράφονται τα συμπεράσματα επί των αποτελεσμάτων της έρευνας. Το κεφάλαιο των συμπερασμάτων είναι από τα πιο σημαντικά μιας εργασίας, καθώς αποτελεί το επιστέγασμα όλης της μελέτης και έρευνας που έχει πραγματοποιηθεί. Επίσης, είναι το κεφάλαιο που μαζί με την εισαγωγή ο αναγνώστης διαβάσει πρώτα.

Από την επεξεργασία των δεδομένων της έρευνας προέκυψε το προφίλ των διοικητικών υπαλλήλων των Βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ., οι απόψεις και στάσεις τους σχετικά με την επιμόρφωση, τα κίνητρα και τα αντικίνητρα που επηρεάζουν την επιμόρφωσή τους, τα προτιμητέα αντικείμενα για επιμόρφωση, οι επιθυμητοί τρόποι και μορφές για αποτελεσματική και ελκυστική επιμόρφωση.

Με βάση την ανάλυση των παραπάνω αποτελεσμάτων της παρούσας έρευνας διατυπώνονται τα ακόλουθα συμπεράσματα σχετικά με τα ερευνητικά ερωτήματα:

9.1. Συμπεράσματα για το Ερευνητικό Ερώτημα 1

Το πρώτο ερευνητικό ερώτημα της παρούσας έρευνας είναι το εξής: *Ποιες είναι οι απόψεις των διοικητικών υπαλλήλων της Κεντρικής Βιβλιοθήκης, των Περιφερειακών και Θεματικών Βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ. απέναντι στο θεσμό της επιμόρφωσης;*

Σύμφωνα με τις απαντήσεις των υποκειμένων της έρευνας διαπιστώνεται ότι η στάση που έχουν οι περισσότεροι διοικητικοί υπάλληλοι απέναντι στη διαρκή επιμόρφωσή τους τα τελευταία πέντε χρόνια είναι θετικότερη σε σχέση με παλαιότερα, και θεωρούν πολύ έως πάρα πολύ σημαντική την συμμετοχή τους σε επιμορφωτικά προγράμματα. Με βάση τα ευρήματα της έρευνας οι διοικητικοί υπάλληλοι υποστηρίζουν ότι έχουν πολύ έως πάρα πολύ ανάγκη από διαρκή επιμόρφωση και μόνο το 1/10 του δείγματος τη θεωρεί από καθόλου έως μέτρια απαραίτητη. Αυτό φαίνεται παράλληλα και από τη μη συμμετοχή αυτού του μέρους του δείγματος σε επιμορφωτικά προγράμματα. Μάλιστα διαπιστώνεται ότι τα υποκείμενα που δεν ενδιαφέρονται τόσο για την διαρκή επιμόρφωσή τους είναι γυναίκες και η ηλικία τους είναι πάνω από 40 ετών, που ταυτόχρονα δηλώνουν ότι εμποδίζονται πάρα πολύ από τις οικογενειακές υποχρεώσεις και για αυτό επιλέγουν και την επιμόρφωση σε χρόνο εργασίας. Το γεγονός ότι η πλειοψηφία υποστηρίζει ότι

είναι απαραίτητη η επιμόρφωση είναι θετική διαπίστωση, διότι συμπεραίνεται πως έχει συνειδητοποιήσει ότι είναι απαραίτητη η επικαιροποίηση των γνώσεων και των δεξιοτήτων, γιατί κανένας υπάλληλος δεν μπορεί να είναι σίγουρος πως θα πραγματοποιεί την ίδια εργασία με τον ίδιο τρόπο καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής του ζωής. Στο μεταβαλλόμενο περιβάλλον των βιβλιοθηκών, η επιμόρφωση βοηθάει τους διοικητικούς υπαλλήλους να αποκτούν εκείνα τα προσόντα που κάθε φορά είναι απαραίτητα, για τις ανάγκες που προκύπτουν στον χώρο τους.

Τα ευρήματα της έρευνας φανερώνουν ότι οι κύριοι παράγοντες που έχουν επηρεάσει την προσωπική στάση των υποκειμένων της έρευνας απέναντι στην επιμόρφωσή τους τα τελευταία πέντε χρόνια είναι: *οι Απαιτήσεις για νέες γνώσεις και δεξιότητες* και *οι Απαιτήσεις για βελτίωση της απόδοσης στην εργασία τους*. Αυτό που παρατηρείται λοιπόν είναι ότι όλοι οι παραπάνω παράγοντες συνδέονται περισσότερο με το πρακτικό μέρος της εργασίας των διοικητικών υπαλλήλων, που σημαίνει ότι ενδιαφέρονται μέσω της απόκτησης γνώσεων πρώτα, και έπειτα των δεξιοτήτων να καταφέρουν να ανταπεξέλθουν στις ανάγκες που εμφανίζονται στη βιβλιοθήκη τους, ώστε να ικανοποιήσουν τους στόχους της ΒΚΠ του ΑΠΘ. Το ενδιαφέρον για την ικανοποίηση των αναγκών της βιβλιοθήκης συνεπάγεται και το ενδιαφέρον τους για την προσωπική ανάπτυξη και βελτίωσή τους. Συνεπώς, συμπεραίνεται ότι οι υπάλληλοι θέλουν να είναι συνεπής στις υποχρεώσεις τους και να μην δημιουργούν προβλήματα στον επαγγελματικό τους χώρο. Η *επαγγελματική ανταγωνιστικότητα*, η *καριέρα* και οι *επιπλέον τίτλοι σπουδών* είναι παράγοντες που δεν αποτελούν για αυτούς σημαντική επιρροή για τη συμμετοχή τους σε επιμορφωτικά προγράμματα τα τελευταία πέντε χρόνια. Αυτό σημαίνει ότι οι ανάγκες που θέλουν να καλύψουν δεν είναι τόσο προσωπικές αλλά έχουν άμεση σχέση με το εργασιακό τους περιβάλλον, καθώς προσπαθούν να αποφύγουν την καθοδική κοινωνική κινητικότητα (Κελπανίδης, 2002), και γι' αυτό λοιπόν προσέρχονται στην επιμόρφωση, με απώτερο σκοπό να έχουν ένα συγκεκριμένο αποτέλεσμα στην άσκηση της εργασίας τους. Επομένως, εφόσον λείπουν αυτές οι προσωπικές ανάγκες για καριέρα δεν υπάρχει πολύ ανταγωνιστικό κλίμα στο χώρο των βιβλιοθηκών, γεγονός που οδηγεί στην πιο εύρυθμη λειτουργία των βιβλιοθηκών, διότι οι σχέσεις μεταξύ των υπαλλήλων διαχέονται από συναδελφικότητα και αλληλεγγύη.

Αναφορικά με τα κίνητρα παρακολούθησης ενός προγράμματος επιμόρφωσης, ο σημαντικότερος λόγος που προτρέπει τους διοικητικούς υπαλλήλους

των Βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ. να συμμετέχουν σε επιμορφωτικά προγράμματα είναι η *Θεματολογία* τους. Το ίδιο ακριβώς έδειξε και η έρευνα της Πολυμεράκη (2011) που αφορούσε τους διοικητικούς υπαλλήλους της βιβλιοθήκης του Πανεπιστημίου Μακεδονίας. Επίσης, πολύ σημαντικό κίνητρο αποτελούν οι *πρακτικές ανάγκες της βιβλιοθήκης*, κάτι που επαληθεύεται αν συνδυαστεί με το γεγονός ότι στους σημαντικότερους παράγοντες που επηρεάζουν την στάση των υπαλλήλων για την επιμόρφωση είναι οι απαιτήσεις για βελτίωση της απόδοσης στην εργασία τους, η διεύρυνση επαγγελματικών δεξιοτήτων, η έγκαιρη γνώση περιεχομένου και στόχων της επιμόρφωσης και αμέσως μετά η χρονική διάρκεια των προγραμμάτων. Για αυτό το λόγο συμβαδίζει απόλυτα και η σημαντικότητα που δίνουν στο κίνητρο της *διεύρυνσης των επαγγελματικών δεξιοτήτων*, γιατί όπως αναφέρθηκε και στους παράγοντες επείγει για τους υπαλλήλους η απόκτηση δεξιοτήτων για την κάλυψη των αναγκών των βιβλιοθηκών τους. Δεν πρέπει να παραληφθεί ότι πολύ σημαντικό κίνητρο θεωρούν την έγκαιρη γνώση του περιεχομένου και των στόχων της επιμόρφωσης. Συμπερασματικά, θα μπορούσε να ειπωθεί ότι οι απαντήσεις των υποκειμένων στην έρευνα κατά το πλείστον συμβαδίζουν μεταξύ των ερωτήσεων, οπότε αυτό αποτελεί απόδειξη ότι δεν απαντούσαν τυχαία αλλά συνειδητοποιημένα. Σε δεύτερη μοίρα οι συμμετέχοντες τοποθετούν την *χρονική διάρκεια των προγραμμάτων* και την *επιμόρφωση σε εργάσιμο χρόνο*. Η *μελλοντική επαγγελματική εξέλιξη*, όπως και η *καριέρα* που αναφέρθηκε παραπάνω δεν τους επηρεάζει ιδιαίτερα, όπως ούτε η *πιστοποίηση* και οι *οικονομικές απολαβές*. Αυτό δε που φαίνεται να τους επηρεάζει λιγότερο από όλα είναι καταρχάς οι *ανάγκες για επικοινωνία με άλλους ανθρώπους* και η *ενεργός συμμετοχή στα προγράμματα επιμόρφωσης*.

Το τελευταίο συμπέρασμα είναι λίγο ανησυχητικό καθότι στην εκπαίδευση ενηλίκων ένα σημαντικό χαρακτηριστικό των επιμορφωτικών προγραμμάτων είναι η ενεργός συμμετοχή των εκπαιδευομένων σε αυτά. Η σχεδίαση των προγραμμάτων εκπαίδευσης ενηλίκων γίνεται σύμφωνα με θεωρίες και τεχνικές που ανάγουν τον ενεργό ρόλο των εκπαιδευομένων, την συνεργασία και τις κοινωνικές σχέσεις μεταξύ των εκπαιδευομένων (De Freitas, Rebolledo-Mendez, Liarokapis, Magoulas, & Poulouvassilis, 2010).

Τέλος, όσον αφορά τα αντικίνητρα συμμετοχής σε επιμορφωτικά προγράμματα, το σημαντικότερο που σημειώνουν οι διοικητικοί υπάλληλοι των Βιβλιοθηκών του ΑΠΘ είναι η *μη έγκαιρη πληροφόρηση για την διεξαγωγή τους*, και

έπειτα η μη επαρκής πληροφόρηση για το περιεχόμενο και τη δομή τους, όπως και η λάθος επιλογή και οργάνωση των εκπαιδευτικών ενοτήτων. Επομένως, επαληθεύεται για μια ακόμη φορά η αδυναμία των φορέων να ενημερώνουν σωστά και εγκαίρως τα ενδιαφερόμενα άτομα για τη διεξαγωγή και το περιεχόμενο των προγραμμάτων επιμόρφωσης που πραγματοποιούν αλλά και για την ακατάλληλη σχεδίαση των ενοτήτων τους. Έπειτα, οι διοικητικοί υπάλληλοι θεωρούν ότι η Έλλειψη ελεύθερου χρόνου, οι Οικογενειακές δεσμεύσεις και οι Οικονομικοί λόγοι, σίγουρα τους επηρεάζουν αρνητικά στην απόφασή τους να παρακολουθούν επιμορφωτικά προγράμματα. Ωστόσο, οι περισσότεροι δεν πιστεύουν ότι αυτά τα αντικίνητρα είναι τόσο καταλυτικά ώστε να μην συμμετέχουν σε δραστηριότητες επιμόρφωσης. Τέλος οι χώροι διεξαγωγής των σεμιναρίων και οι σχέσεις τους με τους επιμορφωτές δεν φαίνεται να τους απασχολούν, διότι δίνουν περισσότερο βάση στα υπόλοιπα χαρακτηριστικά του προγράμματος και όπως ειπώθηκε πιο πριν δεν τους ενδιαφέρει γενικότερα η επικοινωνία εντός των επιμορφωτικών προγραμμάτων.

Εν κατακλείδι, συμπεραίνεται ότι γενικά η στάση των διοικητικών υπαλλήλων του ΑΠΘ ως προς την επιμόρφωση είναι θετική, κάτι που έχει καταγραφεί και σε άλλες συναφείς έρευνες (Abba, 2009; Πολυμεράκη, 2011; Σιούλα, 2007; Τσαλαπατάνη, 2009). Όσον αφορά στα εμπόδια που τους απασχολούν είναι απολύτως φυσιολογικά, καθώς τα ίδια εμπόδια έχουν τονιστεί και αναφερθεί και στο θεωρητικό μέρος της παρούσας εργασίας, που αφορούν κυρίως την ανεπαρκή διοργάνωση επιμορφωτικών προγραμμάτων και έλλειψη συντονισμού από τους αρμόδιους φορείς, όπως και την έλλειψη χρηματοδότησης από το κράτος για την πραγματοποίηση αυτών.

9.2. Συμπεράσματα για το Ερευνητικό Ερώτημα 2

Το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα της παρούσας έρευνας είναι το εξής: *Ποια είναι η εμπειρία τους σε επιμορφωτικά προγράμματα την τελευταία πενταετία και σε ποιο βαθμό αυτά ικανοποίησαν τις ανάγκες τους;*

Τα τελευταία πέντε χρόνια, οι περισσότεροι διοικητικοί υπάλληλοι των Βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ., που συμμετείχαν στην παρούσα έρευνα, έχουν παρακολουθήσει έστω ένα πρόγραμμα επιμόρφωσης, γεγονός που οδηγεί στο συμπέρασμα ότι δεν είναι τελείως αδιάφοροι για την συνεχιζόμενη εκπαίδευσή τους,

και με τον έναν ή τον άλλο τρόπο κάποια στιγμή συμμετέχουν σε προγράμματα που αφορούν τον επαγγελματικό τους χώρο.

Όσον αφορά τη συχνότητα που οι διοικητικοί υπάλληλοι των Βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ. παρακολουθούν επιμορφωτικά προγράμματα δεν συνάδει πολύ με την άποψή τους για το πόσο απαραίτητη είναι η επιμόρφωσή τους. Οι περισσότεροι διοικητικοί υπάλληλοι παρακολουθούν επιμορφωτικά προγράμματα *μία φορά στα τρία χρόνια* και ένα λίγο μικρότερο ποσοστό *μία φορά το χρόνο*. Αφενός μεν είναι θετικό ότι η πλειοψηφία έχει συμμετάσχει σε επιμορφωτικά προγράμματα, που αυτό φανερώνει το ενδιαφέρον τους για το θεσμό της επιμόρφωσης, αφετέρου δε η συχνότητα είναι στις περισσότερες των περιπτώσεων των υποκειμένων χαμηλή. Οι περιπτώσεις που δεν έχουν παρακολουθήσει ή παρακολουθούν σπάνια επιμορφωτικά προγράμματα δηλώνουν ότι τους εμποδίζουν κυρίως οι *οικογενειακές υποχρεώσεις* και η *έλλειψη ελεύθερου χρόνου* αλλά και η *μη έγκαιρη και επαρκής πληροφόρηση για την διεξαγωγή τους και το περιεχόμενό τους*. Τα παραπάνω συμπεράσματα βέβαια οδηγούν σε προβληματισμούς σχετικά με το είδος των επιμορφωτικών προγραμμάτων που προσφέρονται αλλά και τη συχνότητα με την οποία προσφέρονται από τους ανάλογους φορείς.

Με βάση τα ευρήματα της έρευνας σχετικά με τα αντικείμενα των επιμορφωτικών προγραμμάτων που έχουν παρακολουθήσει οι διοικητικοί υπάλληλοι τα τελευταία πέντε χρόνια, διαφαίνεται ολοκάθαρα η προτίμησή τους σε προγράμματα που αφορούν *Νέες τεχνολογίες*, παρόλο που οι πληροφορικοί είναι ελάχιστοι. Βέβαια πρέπει να αναλογιστεί κανείς ότι οι ακαδημαϊκές βιβλιοθήκες λειτουργώντας πλέον μέσα σε ένα υβριδικό περιβάλλον με πλούσιο ψηφιοποιημένο υλικό είναι φυσιολογικό οι εργαζόμενοί τους να έχουν ανάγκη, όπως έχει δείξει μέχρι τώρα η έρευνα, να συμβαδίζουν με τις νέες εξελίξεις της τεχνολογίας. Οπότε το πιθανότερο είναι πως οι φορείς αναλογιζόμενοι αυτές τις ανάγκες των υπαλλήλων των βιβλιοθηκών, εκπονούν πιο πολλά επιμορφωτικά προγράμματα σε σχέση με τις νέες τεχνολογίες. Αμέσως μετά, ήταν αναμενόμενο να βρίσκονται σε κατάταξη τα *Θέματα βιβλιοθηκονομίας*, γεγονός που φανερώνει ότι οι παραδοσιακές δεξιότητες βιβλιοθηκονομίας δεν παύουν ποτέ να απασχολούν τους υπαλλήλους των βιβλιοθηκών. Σημαντικό είναι το γεγονός ότι και οι Ειδικοί Πληροφορικής ενδιαφέρονται να συμμετέχουν πολύ σε τέτοιου είδους προγράμματα, καθώς η επαφή τους είναι άμεση με τα βιβλιοθηκονομικά θέματα και σε ορισμένες περιπτώσεις η

επέμβασή τους παίζει πολύ καταλυτικό ρόλο στις βιβλιοθηκονομικές υπηρεσίες. Σχετικά αναμενόμενη ήταν η χαμηλή συμμετοχή σε θέματα *διοίκησης βιβλιοθηκών*, καθώς τα θέματα της δομής και της διοίκησης των Περιφερειακών και των Θεματικών Βιβλιοθηκών κατά το πλείστον αναλαμβάνουν μέλη ΔΕΠ των Τμημάτων και Σχολών που αυτές ανήκουν. Τα αντικείμενα που έχουν την λιγότερη απήχηση είναι αυτά που δεν προκαλούν, όπως αποδείχθηκε μέχρι τώρα, το ενδιαφέρον των διοικητικών υπαλλήλων, όπως για παράδειγμα οι *διαπροσωπικές σχέσεις στον εργασιακό χώρο, η διαχείριση κρίσεων και λήψη αποφάσεων, η επικοινωνία και οι δημόσιες σχέσεις*. Θα επαναληφθεί όμως για μια ακόμα φορά το σκεπτικό ότι το συμπέρασμα αυτό αποτελεί σημαντικό μειονέκτημα για τις βιβλιοθήκες του Α.Π.Θ., καθώς στον εργασιακό χώρο επιβάλλεται να υπάρχει συνεργατικό κλίμα, και επίσης όπως διατυπώθηκε στο θεωρητικό μέρος της παρούσας εργασίας στις υποχρεώσεις των βιβλιοθηκονόμων, οι τελευταίοι οφείλουν να είναι εξυπηρετικοί και να διαχειρίζονται με συνέπεια και αποτελεσματικότητα δύσκολες καταστάσεις.

Όσον αφορά τη χρονική διάρκεια του μεγαλύτερου επιμορφωτικού προγράμματος που έχουν παρακολουθήσει τα υποκείμενα της έρευνας τα τελευταία πέντε χρόνια, διαφαίνεται αφενός η προτίμησή τους σε ολιγοήμερα προγράμματα από 1-3 ημέρες που κυρίως αφορούν σε συνέδρια και ημερίδες ή ταχύρρυθμα σεμινάρια, αφετέρου δε η επιλογή αυτή ενδέχεται να μην οφείλεται μόνο στην προτίμησή τους αλλά και στην έλλειψη διεξαγωγής μεγαλύτερων σε χρονική διάρκεια προγραμμάτων από τους αρμόδιους φορείς ή στην αδυναμία τους να τα παρακολουθήσουν για διάφορους λόγους που αναφέρθηκαν παραπάνω, όπως οικογενειακές υποχρεώσεις, έλλειψη ελεύθερου χρόνου και για οικονομικού λόγους.

Τέλος, σχετικά με το βαθμό ικανοποίησης των διοικητικών υπαλλήλων των βιβλιοθηκών του ΑΠΘ από τα προγράμματα που συμμετείχαν τα τελευταία πέντε χρόνια, φαίνεται ότι οι περισσότεροι είναι μέτρια έως πολύ ικανοποιημένοι από το περιεχόμενο, την οργάνωση και τη μεθοδολογία της επιμόρφωσης. Περισσότερο ικανοποιημένοι δείχνουν να είναι από το περιεχόμενο, το οποίο είναι ένα από τα πρώτα χαρακτηριστικά που καθορίζεται σε ένα πρόγραμμα ενηλίκων, μετά τη διερεύνηση αναγκών και τη διατύπωση των στόχων. Οπότε, ίσως οι αρμόδιοι φορείς στην προσπάθειά τους να καλύψουν το περιεχόμενο, δεν δίνουν ιδιαίτερη βαρύτητα στην μεθοδολογία και στην οργάνωση των προγραμμάτων, στα οποία τα υποκείμενα της έρευνας παρουσιάζονται λίγο λιγότερα ικανοποιημένα. Βέβαια ο βαθμός

ικανοποίησής τους από τα ευρήματα της έρευνας φαίνεται να είναι αρκετά έως πολύ υψηλός. Τα αποτελέσματα είναι ενθαρρυντικά διότι δεν παρατηρούνται σοβαρά μειονεκτήματα στα ίδια τα προγράμματα επιμόρφωσης, αλλά μάλλον είναι εξωγενείς οι παράγοντες που επηρεάζουν την συμμετοχή των υποκειμένων στην έρευνα σε προγράμματα επιμόρφωσης.

9.3. Συμπεράσματα για το Ερευνητικό Ερώτημα 3

Το τρίτο ερευνητικό ερώτημα της παρούσας έρευνας είναι το εξής: *Ποιες είναι οι επιμορφωτικές ανάγκες των διοικητικών υπαλλήλων των Βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ. και υπάρχει διαφοροποίηση ως προς αυτές που να σχετίζεται με τους δημογραφικούς παράγοντες φύλο, ηλικία, επίπεδο μόρφωσης, κατηγορία προσωπικού, υπηρεσιακή θέση, εργασιακή σχέση και διάρκεια εργασίας των συμμετεχόντων;*

Σχετικά με αυτό το ερευνητικό ερώτημα έχουν διαπιστωθεί τα ακόλουθα συμπεράσματα. Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων διατύπωσε φανερά την ανάγκη παρακολούθησης προγραμμάτων που αφορούν στις *Νέες Τεχνολογίες/ Διαδίκτυο/ Αυτοματισμός*. Την ίδια διαπίστωση έχουν κάνει και διεθνείς και ελληνικές έρευνες (Jain, 1999; Saechan, 2005; Πολυμεράκη, 2011). Το γεγονός αυτό δεν είναι τυχαίο, καθότι έχει γίνει σαφές μέσα από την παρούσα εργασία ότι ο νέος ρόλος των υπαλλήλων των ελληνικών ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών δίνει πολύ έμφαση στις νέες τάσεις της τεχνολογίας, ώστε να μπορεί να συμβαδίζει με τις εξελίξεις των διεθνών ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών. Επομένως, συμπεραίνεται ότι είναι δικαιολογημένη η πρώτη θέση του αντικείμενου αυτού στις ανάγκες επιμόρφωσης των υποκειμένων της έρευνας.

Στη συνέχεια, σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας συμπεραίνεται ότι έντονη είναι και η ανάγκη για επιμόρφωση κατά προτεραιότητα στα αντικείμενα: *Υπηρεσίες Πληροφόρησης, Πληροφοριακή Παιδεία/ Εκπαίδευση Χρηστών, Καινοτόμες Εκπαιδευτικές Δράσεις στις Βιβλιοθήκες, και Αναζήτηση σε βάσεις δεδομένων-Τεχνικές Αναζήτησης*. Οι περισσότεροι διοικητικοί υπάλληλοι των Βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ. έρχονται σε άμεση επαφή με τους χρήστες και επομένως είναι απαραίτητο να ικανοποιούν τις ανάγκες των χρηστών στο έπακρο, αλλά και να τους μαθαίνουν τον τρόπο που μπορούν να βρουν την πληροφορία που χρειάζονται. Για να επιτύχουν ειδικά το τελευταίο χρειάζεται πρώτα οι ίδιοι να είναι άριστοι γνώστες των πηγών και των μεθόδων αναζήτησης σε αυτές. Καθώς πρόσφατη έρευνα στο Α.Π.Θ. έδειξε ότι

ένας στους τέσσερεις πρωτοετείς φοιτητές έχει πρόβλημα να διακρίνει τις βασικές έννοιες ενός θέματος εργασίας, το 40% δεν είναι ενημερωμένο για θέματα σωστής χρήσης της ανακτώμενης πληροφορίας και του ρόλου της βιβλιογραφίας και ένας στους δύο φοιτητές δεν είναι εξοικειωμένοι με τη φύση της πληροφορίας που μπορεί να εντοπιστεί μέσω μιας συνήθους μηχανής αναζήτησης (Λαφτσίδου, Σαρηγιαννίδου, Κώτσιος, Χατζηχρήστος, Ζιώγα, & Δέρβου, 2008), είναι επιτακτική η ανάγκη οι υπεύθυνοι των βιβλιοθηκών του ΑΠΘ να αναλάβουν την ενημέρωσή τους. Γι αυτό δικαιολογημένα δηλώνουν μεγάλη ανάγκη επιμόρφωσης σε αυτά τα αντικείμενα, γιατί για να μπορέσουν να εκπαιδεύσουν τους φοιτητές θα πρέπει πρώτα οι ίδιοι να κατέχουν καλά τα παραπάνω αντικείμενα.

Σημαντικό ποσοστό των διοικητικών υπαλλήλων που συμμετείχαν στην έρευνα δήλωσαν ότι επιθυμούν πολύ να επιμορφώνονται σε θέματα *Ψηφιοποίησης υλικού και Νέων τεχνολογιών στην προσβασιμότητα και εξυπηρέτηση των ΑμεΑ*. Είναι φανερό επομένως μέσω αυτής της διαπίστωσης ότι το νέο ψηφιακό περιβάλλον των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών έχει ευαισθητοποιήσει τους διοικητικούς υπαλλήλους των βιβλιοθηκών ως προς την διάθεση ηλεκτρονικού υλικού. Ως προς την *εξυπηρέτηση ΑμεΑ* το ποσοστό αναμενόταν να είναι λίγο μεγαλύτερο. Η ευαισθητοποίηση όσον αφορά στα ΑμεΑ θα πρέπει να αυξηθεί, διότι ένας από τους βασικούς ρόλους των επαγγελματιών μιας βιβλιοθήκης είναι η ίση μεταχείριση και προσφορά υπηρεσιών προς όλους τους χρήστες της, χωρίς εξαιρέσεις, σύμφωνα με τον «Κώδικα Δεοντολογίας του Βιβλιοθηκονόμου» της Ένωσης Ελλήνων Βιβλιοθηκονόμων και Επιστημόνων Πληροφόρησης (2004).

Όπως παρατηρήθηκε μεγάλο ενδιαφέρον στο *Ανοιχτό λογισμικό*, έτσι και στα *Θέματα ανοιχτής πρόσβασης στις επιστημονικές δημοσιεύσεις* διαπιστώνεται ότι το 55,4% των συμμετεχόντων, δηλαδή λίγο παραπάνω από το ½ του δείγματος ενδιαφέρεται πολύ έως πάρα πολύ να λαμβάνει επιμόρφωση πάνω σε αυτό το θέμα. Ο διοικητικός υπάλληλος μιας ακαδημαϊκής βιβλιοθήκης, οποιαδήποτε αρμοδιότητα και να έχει οφείλει να γνωρίζει βασικά στοιχεία της καταλογογράφησης, ώστε να είναι σε θέση αν όχι να εισάγει τουλάχιστον να αναγνωρίζει τα πεδία εισαγωγής των βιβλιογραφικών δεδομένων, ώστε να μπορεί να είναι και αποτελεσματικός στην αναζήτηση δεδομένων. Έτσι, λίγο παραπάνω από το μισό δείγμα, δηλαδή το 52,2% των συμμετεχόντων θεωρεί πολύ έως πάρα πολύ σημαντική την ανάγκη να επιμορφωθούν σε *Νέες τάσεις καταλογογράφησης και τεχνικές υπηρεσίες*.

Περίπου το μισό δείγμα της έρευνας δήλωσε ότι έχει πολύ έως πάρα πολύ μεγάλη ανάγκη για επιμόρφωση σε θέματα *Αρχιτεκτονικής βιβλιοθηκών και οργάνωσης χώρου*. Θα μπορούσε να βγει το συμπέρασμα ότι εξαιτίας της έλλειψης χώρου που παρατηρείται στις βιβλιοθήκες του Α.Π.Θ., που είναι και ένα γενικότερο φαινόμενο των βιβλιοθηκών, οι διοικητικοί υπάλληλοι θεωρούν απαραίτητη την εκπαίδευσή τους σε θέματα σωστής διαχείρισης και εξοικονόμησης χώρου αλλά και κατάλληλης δομής του εσωτερικού των βιβλιοθηκών, ώστε να είναι πιο εύκολα προσβάσιμο το υλικό στους χρήστες.

Οι παραπάνω αφορούν στις δέκα πρώτες κύριες ανάγκες των διοικητικών υπαλλήλων των Βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ. που συμμετείχαν στην έρευνα, αλλά υπάρχουν και άλλες ανάγκες που η σημαντικότητα που τους δίνουν κατανέμεται σχεδόν ισόποσα και είναι: οι *Δεξιότητες επικοινωνίας-ομαδικής εργασίας*, οι *Δεξιότητες τεχνικών διαπραγμάτευσης- επίλυσης συγκρούσεων*, ο *Σχεδιασμός Ιστοσελίδων και ανάπτυξη Web εφαρμογών*, τα *Θέματα πνευματικής ιδιοκτησίας και αδειοδότησης*, η *Διαχείριση Συστημάτων Διαδανεισμού*, η *Οικονομική διαχείριση βιβλιοθηκών*, η *Διαχείριση δικτύων Ανάπτυξη Συλλογής*, η *Αξιολόγηση πόρων και υπηρεσιών*, η *Διαχείριση Περιοδικών εκδόσεων*, ο *Σχεδιασμός εφαρμογών δικτύων με χρήση Ανοιχτού λογισμού*, οι *Δεξιότητες μάρκετινγκ* (Επικοινωνία-διαφήμιση-δημόσιες σχέσεις) και τέλος οι *Δεξιότητες μάνατζμεντ*.

Τέλος, τα αντικείμενα που εμφανίζουν το λιγότερο ενδιαφέρον εκ μέρους των υποκειμένων της έρευνας είναι η *Ανάπτυξη και Απόσυρση Συλλογής* και η *Διαχείριση Προσκτήσεων* καθώς πρόκειται για υπηρεσίες που κατά το πλείστον είναι στην αρμοδιότητα της Κεντρικής Βιβλιοθήκης, λίγο των Θεματικών Βιβλιοθηκών και όχι τόσο των Περιφερειακών Βιβλιοθηκών, των οποίων οι διοικητικοί υπάλληλοι αποτελούν τη πλειοψηφία. Μετά από αυτά, το πιο αμελητέο είναι για τα υποκείμενα της έρευνας η επιμόρφωση σχετικά με τα *Αρχεία Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων*, πιθανότατα διότι η χρήση τους είναι πολύ πιο αραιή σε σχέση με άλλο υλικό των βιβλιοθηκών, οπότε δεν προκαλεί και το ενδιαφέρον των υπαλλήλων.

Συγκρίνοντας όλες αυτές τις ανάγκες με τους δημογραφικούς παράγοντες *φύλο, ηλικία, επίπεδο μόρφωσης, κατηγορία προσωπικού, υπηρεσιακή θέση, εργασιακή σχέση και διάρκεια εργασίας των συμμετεχόντων* διαπιστώθηκε ότι όλοι οι δημογραφικοί παράγοντες, εκτός από την εργασιακή σχέση, επιδρούν στην απόφαση

των συμμετεχόντων σχετικά με τον προσδιορισμό των αναγκών τους για επιμόρφωση. Παρατηρώντας τις κατηγορίες που έχουν στατιστικά σημαντική διαφορά διαπιστώνεται ότι επιμορφωτικές ανάγκες με κύριο θέμα τις τεχνολογίες και την πληροφορική διαμορφώνονται από τα περισσότερα εκ των δημογραφικών στοιχείων, και η επόμενη κατηγορία που έχει πρωταγωνιστικό ρόλο είναι το μάνατζμεντ και γενικότερα οι κατηγορίες με θέμα τη διοίκηση.

9.4. Συμπεράσματα για το Ερευνητικό Ερώτημα 4

Το τέταρτο ερευνητικό ερώτημα της παρούσας έρευνας είναι το εξής: *Ποιοι είναι οι τρόποι με τους οποίους τα επιμορφωτικά προγράμματα μπορούν να γίνουν πιο ελκυστικά σύμφωνα με τις απόψεις των διοικητικών υπαλλήλων των Βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ.;*

Σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας διαπιστώνεται ότι υπάρχει μεγάλη προτίμηση στα *Οργανωμένα τμήματα λίγων ατόμων* όταν η επιμόρφωση είναι διαζώσης. Γενικά τα ολιγομελή τμήματα προτιμούνται πάντα σε όλες τις εκφάνσεις τις εκπαίδευσης και επιμόρφωσης, διότι δίνεται περισσότερη έμφαση στους εκπαιδευόμενους, αφού λόγω του περιορισμένου αριθμού τους μπορεί να δοθεί αξία στον καθένα ξεχωριστά και να αντιμετωπιστεί κατά περίπτωση. Επίσης, ο εκπαιδευόμενος έρχεται σε πιο άμεση επαφή με τον εκπαιδευτή και υπάρχει μεγαλύτερη άνεση μεταξύ τους. Στα *τμήματα πολλών ατόμων* δεν υπάρχει αυτή η πολυτέλεια διότι δεν υπάρχει ο χρόνος συνήθως να μελετηθεί το κάθε άτομο κατά περίπτωση και υπάρχει μια γενική εικόνα από τον εκπαιδευτή για όλους τους εκπαιδευόμενους, οι οποίοι δεν έχουν αυτή την αμεσότητα που θα είχαν σε ένα τμήμα λίγων ατόμων. Για τον παραπάνω λόγο, τα περισσότερα υποκείμενα της έρευνας πιστεύουν ότι η αποτελεσματικότητα των επιμορφωτικών προγραμμάτων μειώνεται πολύ όταν τα τμήματα είναι πολλών ατόμων.

Επίσης, συμπεραίνεται ότι είναι αποτελεσματικότερη η επιμόρφωση που είναι *ταχύρρυθμη* και *ενδοϋπηρεσιακή*, καθώς έχει επισημανθεί πολλές φορές στα αποτελέσματα της έρευνας ότι οι υποχρεώσεις είτε είναι οικονομικές, είτε οικογενειακές δεν δίνουν την δυνατότητα στους περισσότερους διοικητικούς υπαλλήλους να παρακολουθούν προγράμματα επιμόρφωσης μεγάλης διάρκειας και ιδιαίτερα εκτός εργασιακού χώρου. Διαπιστώνεται ότι δεν προτιμούνται γενικά επιμορφωτικά προγράμματα που είναι *εξ' αποστάσεως* με οποιαδήποτε μορφή και να

πραγματοποιούνται, δηλαδή είτε μέσω αλληλογραφίας, μέσω τηλεδιάσκεψης, ηλεκτρονικής πλατφόρμας, πιθανόν γιατί οι περισσότεροι υπάλληλοι για να δηλώνουν ότι έχουν ανάγκη από επιμόρφωση σε νέες τεχνολογίες φοβούνται οποιαδήποτε επιμόρφωση πέραν της συμβατικής.

Τα επιστημονικά συνέδρια, οι ημερίδες, οι επισκέψεις σε άλλες βιβλιοθήκες και οι κύκλοι σπουδών στο εξωτερικό φαίνεται ότι θεωρούνται αποτελεσματικοί τρόποι στην διεξαγωγή επιμόρφωσης αλλά δεν βρίσκονται στις πρώτες προτιμήσεις των υποκειμένων της έρευνας. Το ίδιο ισχύει και για την υποστήριξη για ερευνητικά έργα και δημοσίευση που ειδικά σε αυτές τις περιπτώσεις οι διοικητικοί υπάλληλοι θα πρέπει να αφιερώσουν αρκετό από τον προσωπικό τους χρόνο ώστε τα αποτελέσματα να είναι ικανοποιητικά.

Οι διοικητικοί υπάλληλοι των Βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ. που συμμετείχαν στην έρευνα πιστεύουν ότι τα προγράμματα επιμόρφωσης θα μπορούσαν να γίνουν πιο ελκυστικά με τους παραπάνω τρόπους, αλλά και πιο αποτελεσματικά ως προς την ικανοποίηση των αναγκών τους, αν αυτά επιδέχονται περισσότερη αξιολόγηση από τον φορέα που τα διοργανώνει. Επίσης, θεωρούν ότι μέσω της πιστοποίησης των προγραμμάτων επιμόρφωσης από εξωτερικούς φορείς θα διασφαλιστεί ακόμα περισσότερο η ποιότητά τους. Τέλος, παρόλο που η αξιολόγηση σε κάθε επιμορφωτικό πρόγραμμα για τους ίδιους τους συμμετέχοντες μπορεί να μην αποτελεί ευχάριστη διαδικασία, τα περισσότερα υποκείμενα της έρευνας επιθυμούν να υπάρχει. Αυτό πολύ πιθανόν να συμβαίνει γιατί επιθυμούν να υπάρχει αξιοκρατία ανάμεσα στους εκπαιδευόμενους που ενδιαφέρθηκαν πραγματικά για το πρόγραμμα ή το αντίθετο. Μέσω της αξιολόγησης μπορούν άλλωστε και οι ίδιοι οι εκπαιδευόμενοι να συνειδητοποιήσουν πόσο καλά κατανόησαν το περιεχόμενο του προγράμματος, αλλά και οι εκπαιδευτές από τη μεριά τους να έχουν ανατροφοδότηση για πιθανές βελτιώσεις των προγραμμάτων τους.

10. Περιορισμοί της έρευνας

Η βιβλιογραφική επισκόπηση έδειξε ότι έχουν πραγματοποιηθεί συναφείς έρευνες με το αντικείμενο της παρούσας μελέτης, αλλά δυστυχώς δεν βρέθηκε κάποιο ερωτηματολόγιο που να έχει χρησιμοποιηθεί συστηματικά για τις επιμορφωτικές ανάγκες των διοικητικών υπαλλήλων των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών.

Οπότε, η ερευνήτρια προσπάθησε να συνδυάσει τις θεματικές ενότητες των ερωτηματολογίων που βρήκε, εμπλουτίζοντάς τες στα σημεία που θεώρησε απαραίτητο για τις ανάγκες της παρούσας μελέτης.

Τέλος, η ερευνήτρια θεωρεί ότι η έρευνα υπόκειται σε περιορισμούς που οφείλονται στον φορέα διεξαγωγής (Α.Π.Θ.). Αυτό σημαίνει ότι τα αποτελέσματα της έρευνας θα αποτελούν απλά ένδειξη για τη χρησιμοποίησή τους σε άλλα πανεπιστήμια.

11. Γενικές Διαπιστώσεις – Προτάσεις για μελλοντικές ερευνητικές προσεγγίσεις

Στην παρούσα μελέτη επιχειρήθηκε να πραγματοποιηθεί προσέγγιση και ανάλυση της ελληνικής και διεθνούς πραγματικότητας όσον αφορά τις επιμορφωτικές ανάγκες των διοικητικών υπαλλήλων των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών, και πιο συγκεκριμένα έγινε ανάλυση των στοιχείων που συγκεντρώθηκαν από τα ερωτηματολόγια που συμπλήρωσαν οι διοικητικοί υπάλληλοι των Βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ.

Αξιοποιώντας η ερευνήτρια τις πολύτιμες εμπειρίες και γνώσεις στο αντικείμενο της επιμόρφωσης που έλαβε μέσα από το μεταπτυχιακό πρόγραμμα της «Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης», προσπάθησε να διαμορφώσει προτάσεις για ένα οργανωτικό σχήμα που θα υποστηρίζει αποτελεσματικά τις επιμορφωτικές διαδικασίες. Από τα στοιχεία της μελέτης που παρουσιάστηκαν στις επιμέρους ενότητες, κατέληξε στην υιοθέτηση τριών βασικών αρχών που πρέπει να ικανοποιεί αυτό το σχήμα. Οι αρχές αυτές είναι οι παρακάτω:

1. Θα πρέπει να επιλεγεί ένα οργανωτικό πλαίσιο που θα εξασφαλίζει ότι οι επιμορφωτικές δράσεις θα αντιστοιχούν στις πραγματικές ανάγκες των εκπαιδευόμενων. Θα πρέπει δηλαδή να προβλέπει αποτελεσματικούς και έγκυρους μηχανισμούς πληροφόρησης και ανατροφοδότησης μεταξύ των σχεδιαστών προγραμμάτων και των εκπαιδευόμενων.
2. Θα πρέπει να υπάρχει έγκυρη πληροφόρηση για τα προγράμματα επιμόρφωσης από τους αρμόδιους φορείς σχεδίασης και υλοποίησης επιμορφωτικών προγραμμάτων.

3. Θα πρέπει να εφαρμοστεί ένα ολοκληρωμένο Σύστημα Διασφάλισης Ποιότητας των επιμορφωτικών προγραμμάτων που αφορούν στις ακαδημαϊκές βιβλιοθήκες, πιθανόν μέσω της συνεργασίας όλων των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών.

Το περιεχόμενο της μελέτης θέτει κάποιους προβληματισμούς και μερικά ερωτήματα προς συζήτηση:

- Είναι αποτελεσματική και ουσιαστική η εκπαίδευση των διοικητικών υπαλλήλων των ελληνικών ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών, προκειμένου να ανταποκριθούν στο νέο περιβάλλον που έχει διαμορφωθεί;
- Δίνεται η ανάλογη προσοχή από τους αρμόδιους φορείς, προκειμένου όλοι οι διοικητικοί υπάλληλοι των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών να προσαρμοστούν στο νέο περιβάλλον χωρίς να αισθάνονται ξένοι προς αυτό; Υπάρχει η δυνατότητα της δια βίου εκπαίδευσης στο επάγγελμά τους;
- Επαρκούν τα κονδύλια που διατίθενται για αναπροσαρμογή των ικανοτήτων και των δεξιοτήτων τους στο νέο περιβάλλον;

Η ερευνήτρια πιστεύει ότι τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν για τη βελτίωση των σχημάτων επιμόρφωσης και την οργάνωση συστηματικών και πολύπλευρων επιμορφωτικών προγραμμάτων με ευθύνη των ίδιων των εργαζομένων των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών, ώστε να ανταποκρίνονται στις ανάγκες του σύγχρονου εργαζομένου της ακαδημαϊκής βιβλιοθήκης, από τους σχεδιαστές επιμορφωτικών προγραμμάτων για το ανθρώπινο δυναμικό των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών, από μελλοντικούς ερευνητές που θα ασχοληθούν με το θέμα της επιμόρφωσης του προσωπικού των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών και την αποσαφήνιση της αναγκαιότητας της ενδοϋπηρεσιακής επιμόρφωσης, για τη δημιουργία μιας πιο ολοκληρωμένης εικόνας των επιμορφωτικών αναγκών των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών της Ελλάδας μέσα από μια σύγκριση με πρόσφατες έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί σε άλλα ιδρύματά της και τέλος για τη βελτίωση της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης των βιβλιοθηκών ώστε να αποτελέσει μια πιο ισχυρή και συντονισμένη δύναμη στην κοινωνία.

Τέλος, θα παρουσίαζε ιδιαίτερο ενδιαφέρον να γίνει αντίστοιχη έρευνα και σε άλλα ακαδημαϊκά ιδρύματα της Ελλάδας, γεγονός που θα έδινε τη δυνατότητα συγκριτικής μελέτης των αποτελεσμάτων, όπως έγινε και με το Πανεπιστήμιο

Μακεδονίας. Αλλά εκτός από αυτό θα είναι πολύ χρήσιμο αν επαναληφθεί η ίδια έρευνα στο Α.Π.Θ. έπειτα από μια πενταετία, ώστε να διερευνηθούν οι τυχόν εξελίξεις που θα υπάρξουν.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ξενόγλωσση

Abba, T., & Dawla, E. (2009). Assessment of Personnel Training Needs in the Ibrahim Babangida Library, Federal University of Technology, Yola, Nigeria. *Library Philosophy and Practice (e-journal)*. Paper 293. Διαθέσιμο στο <http://www.thefreelibrary.com/Assessment+of+personnel+training+needs+in+the+Ibrahim+Babangida...-a0210171156>

Agaja, J.A. (1999). Professional continuing education for libraries in Nigerian university libraries: Opportunities, problems and prospects. *Annals of Library Science and Documentation*, 46(1), 19-24.

Aguolu, C.C., & Aguolou, I.E. (2002). *Libraries and information management in Nigeria: Seminal essays on themes and problems*. Maiduguri: ED-INFORM SERVICES.

Anthony, B. (1999). The University of Virginia Library Staff Education and Development Program and Vision for the Library of Tomorrow. *Education Libraries*, 23(2/3), 9-18.

Antwi, I.K., & Nwali, L.O. (1990). Staff Development of Librarians: the Case of the Abubakar Tafawa Balewa University Library, Nigeria. *Library Management*, 11(6), 30-34.

Australian Library and Information Association (2012). The Library and Information Section Sector: Core Knowledge, Skills and Attributes. Ανακτήθηκε από http://alia.org.au/sites/default/files/documents/Core.knowledge.skills.attributes.2013.05.28policyJB_1.pdf

Bewick, L., & Corral, S. (2010). Developing librarians as teachers: a study of their pedagogical knowledge. *Journal of Librarianship and Information Science*, 42(2), 97-110.

Brookfield, S. D. (1983). *Adult Learners, Adult Education and the Community*, Milton Keynes: Open University Press.

Brophy, P. (2000). Towards a generic model of information and library services in the information age. *Journal of Documentation*, 55(2), 161-184.

Brown, J. (2002). Training needs assessment: a must for developing an effective training program. *Public Personnel Management*, 31(4), 569-578.

Callahan, D., & Watson, M. (1995). Care of the organization: training and development strategies. *The Journal of Academic Librarianship*, 21(5), 376-381.

Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organization psychology. In M. D. Dunnette and L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organization psychology*, (pp. 687-732). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Casson, L. (2006). *Οι βιβλιοθήκες στον αρχαίο κόσμο*. Μτφρ. Α. Φιλιπποπούλου. Αθήνα: Μορφωτικό Ίδρυμα Εθνικής Τραπέζης.

CEDEFOP – European Centre for the Development of Vocation Training (1996). *Vocational Training Glossarium*. Thessaloniki: CEDEFOP.

Cohen, L., & Manion, L. (1997). *Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής Έρευνας*. Αθήνα: Εκδόσεις Έκφραση.

Council of Europe (2010). *Χάρτης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Παιδεία της Δημοκρατίας και την Εκπαίδευση στα Ανθρώπινα Δικαιώματα*. Ανακτήθηκε από http://www.coe.int/t/dg4/education/edc/Source/Charter/Charterpocket_EL.pdf

Cravey, P. (1991). Occupational Role Identity of Women Academic Librarians. *College and Research Libraries*, 52(2), 150-164.

Cultural Applications: Local Institutions Mediating Electronic Resource Areas. (2006). *Κατευθυντήριες Οδηγίες Ορθής Πρακτικής για αρχεία, βιβλιοθήκες και μουσεία: πολιτιστικές εφαρμογές, τα τοπικά ιδρύματα μεσολαβούν για την πρόσβαση σε ηλεκτρονικές μορφές*. Δημόσια Κεντρική Βιβλιοθήκη Βέροιας (Μέρος II, κεφ. 4. Προσωπικό).

De Freitas, S., Rebolledo-Mendez, G., Liarokapis, F., Magoulas, G., & Poulovassilis, A. (2010). Learning as immersive experiences: Using the four-dimensional framework for designing and evaluating immersive learning experiences in a virtual world. *British Journal of Education Technology*, 41(1), 69-85.

Dewey, J. (1916). *Democracy and Education: An Introduction to the Philosophy of Education*. New York: Macmillan.

Effah, P. (1998). The Training and Development of Academic Librarians in Ghana. *Library Management*, 19(1), 37-41.

Ershova, T., & Hohlllov, Y.E. (2000). Migrating from the library of today to the library of tomorrow re- or e-volution?. In, 66th IFLLA Council and General Conference, 13-18 August 2000. Israel.

Evaluation and Training Institute (2001). *California library staff continuing education needs assessment*. Ανακτήθηκε από http://institute21.stanford.edu/programs/lib_edu/finalreport.pdf

Fernandez, M. I. C. (2006). Βιβλιοθήκες και δια βίου μάθηση: Διακήρυξη του Τολέδο για την πληροφοριακή παιδεία. Συνεργασία, 1. Ανακτήθηκε από <http://www.goethe.de/ins/gr/lp/prj/mag/sep/art/e11486148.htm>

Ford, B. (2007). Continuing Education for University Librarians in the U.S.A. and Sub-Saharan Africa. In M. Kocojowa (Ed.) *Diffusion and Dissemination of Ideas and Experiences* (pp. 38-45). Manhattan: ePublication of Information and Library Science Institute .

Goldstein, I.L., & Ford, J.K. (2002). *Training in Organizations: Need Assessment, Development, and Evaluation*, (4th ed.). Wadsworth.

Grande Encyclopedie Larousse Britannica (1981-1984). *Λήμμα Βιβλιοθήκη*, τ. 14 Αθήνα: Πάπυρος.

Hashim, L., & Mokhtar, W.H. (2005). Trends and issues in preparing new era librarians and information professionals. In *Proceedings of International Conference on Libraries, 14-16 March 2005, Penang Malaysia*. Ανακτήθηκε από <http://www.lib.usm.my/elmu-equip/conference/Documents/ICOL%202005%20Paper%203%20Laili%20Hashim%20&%20Wan%20Nor%20Haliza.pdf>

Houle, C.O. (1967). The role of CE in current professional development. *ALA Bulletin*, 61, 259-267.

Interagency Working Group on Digital Data (2009). *Harnessing the power of digital data for science and society: Report of the Interagency Working Group on Digital Data to the Committee on Science of the National Science and Technology Council*. Ανακτήθηκε από

http://www.whitehouse.gov/files/documents/ostp/opengov_inbox/harnessing_power_web.pdf

International Federation of Library Association (2005). *Το Μανιφέστο της Αλεξάνδρειας για τις Βιβλιοθήκες, την Κοινωνία της Πληροφορίας στην Πράξη*. Ανακτήθηκε από <http://archive.ifla.org/III/wsis/AlexandriaManifesto-gr.pdf>

International Federation of Library Association/United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (1994). *Public Library Manifesto*. Ανακτήθηκε από <http://www.ifla.org/publications/iflaunesco-public-library-manifesto-1994>

Jain, P. (1999). On the job training: A key to human resources development. *Library Management*, 20(5), 283-294.

Jarvis, P. (2004). *Συνεχιζόμενη εκπαίδευση και κατάρτιση: θεωρία και πράξη*. Μτφρ. Α. Μανιάτη. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Javeau, C. (1996). *Η έρευνα με ερωτηματολόγιο-το εγχειρίδιο του καλού ερευνητή*. Αθήνα: Τυπωθήτω.

Jones, N. (1977). *Continuing Education for Libraries*. Leeds: Leeds Polymetric, School of Librarianship.

Junlin, P., & Hovde, K. (2010). Professional development for academic librarians: needs, resources, and administrative support. *Chinese Librarianship: an International Electronic Journal*, 29. Ανακτήθηκε από: <http://www.iclc.us/cliej/cl29PH.pdf>

Kramlinger, T. (1992). Training's Role in a Learning Organization. *Training*, 29(7), 46-51.

Lerner, F. (2001). *The story of libraries: from the invention of writing to the computer age*. NY: Continuum.

Library Association (1992). *The framework for continuing professional development: your personal profile*. London: The Library Association.

Loughridge, B. (1999). Knowledge management, librarians and information managers: fad or future?. *New Library World*, 100(6), 245-253.

- Maesaroh, I., & Genoni, P.** (2010). An investigation of the continuing professional development practices of Indonesian academic libraries. *Library Management*, 31(8-9), 621-634.
- Marchionini, G., & Maurer, H.** (1995). The roles of digital libraries in teaching and learning. *Communication of the ACM*, 38(4), 67-75.
- Marfleet, J., & Kelly, C.** (1999). Leading the field: the role of the information professional in the next century. *Electronic Library*, 17(6), 359-364.
- Materska, K.** (2004). Librarians in the knowledge age. *New Library World*, 105(3-4), 142-148.
- Miner, J.B., & Miner, M.G.** (1977). *Personnel and Industrial Relations: a managerial approach*. 3rd ed., New York: McMillan.
- Moore, N.** (1996). Creators, communication and consolidators: The new information professional. *Managing Information*, 3(6), 24-25.
- Mowat, I.R.** (1996). Reviewing other people's libraries. *Library Review*, 45(5), 8-16.
- Nicholson, F., & Bridgland, A.** (1991). Continuing Education: an Australian Perspective. *IFLA Journal*, 17(3), 295-302.
- Oberg, L.** (1992). The Emergence of the Paraprofessional in Academic Libraries: Perceptions and Realities. *College and Research Libraries*, 53(2), 99-112.
- Ocheibi, J. A. and Lawal, O. O.** (2002). Education and Training of Non-Professional Library Staff in Nigeria Academic Libraries: A Proposal. *Educational Forum*, 5, 129 – 138.
- Ondari-Okemwa, E.** (2000). Training Needs of Practising Professional Librarians in the Kenyan Public University Libraries: a Critical Analysis. *Library Management*, 21(5), 257-268.
- Online Computer Library Center e-Learning Task Force** (2003). Libraries and the Enhancement of e-Learning. Dublin: Ohio. Ανακτήθηκε από <http://www.malts.ed.ac.uk/resources/maltc/281103PaperB.pdf>
- Osei, I.** (1996). Professional Staff Development in Academic Libraries: the University of Science and Technology Library, Kumasi. *Librarian Career Development*, 4(4), 31-36.

- Petridou, E., & Spathis, C.** (2001). Designing Training Interventions: Human or Technical Skills Training? *International Journal of Training and Development*, 17(4), 179-191.
- Petty, R. E., & Cacioppo, J. T.** (1981). *Attitudes and persuasion: Classic and contemporary approaches*. Dubuque: Iowa: Wm. C. Brown Company Publishers.
- Ramalibana, K. M.** (2005). An investigation into the effectiveness of the staff development policies and programmes of the Unisa library (Dissertation, University of South Africa). Ανακτήθηκε από <http://uir.unisa.ac.za/bitstream/handle/10500/2355/dissertation.pdf?sequence=1>
- Renear, A., & Salo, D.** (2003). Electronic books & the Open eBook Publication Structure. In W. E. Kasdorf (Ed.), *The Columbia guide to digital publishing* (pp. 455-520). New York: Columbia University Press.
- Roberts, N., & Konn, T.** (1991). *Librarians and professional status: continuing professional development and academic libraries*. London: The Library Association
- Rogers, A.** (1999). *Η εκπαίδευση ενηλίκων*. Μτφρ. Μ. Κ. Παπαδοπούλου, Μ. Τόμπρου. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Rogers, A.** (2002). *Teaching Adults*. Philadelphia: Open University Press.
- Ruth Metz Associaties.** (2010). *Continuing Education for Oregon Library Personnel: Need Assessment Report and Proposed Model- LSTA Project*. October 11.
- Saechan, Ch.** (2005). The needs of continuing education for academic librarians in the South of Thailand. *Malaysian Journal of Library & Information Science*, 10(2), 25-36.
- Schmidt, J., & Cribb, G.** (2011). The effect of technologies on library design: building the 21st century library: accommodating shifting user expectations. 77th IFLA General Conference and Assembly, Atlanta, Georgia.
- Schrader, A.M., Shiri, A., & Williamson, V.** (2012). *Assessment of the research learning needs of University of Saskatchewan librarians: a case study*. Ανακτήθηκε από <http://crl.acrl.org/content/73/2/147.full.pdf>
- Scriven, M., & Roth, J.** (1978). Needs assessment: concept and practice. *New Directions for Program Evaluation*, (1), 1-11.

Senge, P. (2006). *The fifth discipline: The art and practice of learning organization* (2nd ed.). New York: Currency.

Smith, I. W. (2002). Staff development and continuing education: policy and practice in Australia academic and research libraries. *Library Management*, 16(1), 5-10

Stone, E.W. (1993). Continuing Professional Education and IFLA: Vision for the Future. In B. Woolls (Ed.), *Continuing Professional Education and IFLA*. World Conference on Continuing Professional Education for the Library and Information Science Professions, Barcelona (pp. 1-10). Boston: Walter de Gruyter.

Suarez, T. M. (1994). Needs assessment. In T. Husen and T.N. Postlethwaite (Eds), *The International encyclopedia of education*, vol. 7. Oxford: Pergamon.

Tight, M. (1996). Key concepts in adult education training. London: Routledge.

Tippelt, R. (2001). Συστήματα της Δια Βίου Μάθησης και της Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης. Στο Κ. Χάρης, Ν. Πετρολάκης και Σ. Νικοδήμος (Επιμ.), *Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση: Διεθνής Εμπειρία και Ελληνική Προοπτική*. Πρακτικά Θ' Διεθνούς Παιδαγωγικού Συνεδρίου, Βόλος, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας (σσ. 46-57). Αθήνα: Ατραπός.

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, (2009). *Global report on adult learning and education*. Germany: UNESCO Institute for Lifelong Learning.

Urquhart, C., Durbin, J., & Spink, S. (2004). *Training needs analysis of healthcare library staff*. Undertaken for South Yorkshire Workforce Development Confederation. Ανακτήθηκε από <http://users.aber.ac.uk/cju>

Van Fleet, C. (1995). Public Libraries, Lifelong Learning, and Older Adults: Background and Recommendations. In *Public Libraries and Community-Based Education: Making the Connection for Lifelong Learning*. Ανακτήθηκε από <http://www.ed.gov/pubs/PLLICConf95/vanfleet.html>

Vergidis, D., Katsigianni, M., & Brinia, V. (2010). Needs assessment of the adult educators teaching in Adult's Education Centres (A.E.C.). In A. Papastamatis, E. Valkanos, Z. K. Zarifis, E. Panistsidou (Eds), *Proceedings of the Conference Educating the Adult Educator: Quality Provision and Assessment in Europe*,

University of Macedonia, Thessaloniki, 6-8 November 2009. European Society for Research on the Education of Adults.

Weingand, D. (1991). The learning Organization: management theory for the information age or new age fad? *The Journal of Academic Librarianship*, 21(5), 351-356.

Witkin, R., & Altschuld, J. (1995). *Planning and conducting needs assessments*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Ελληνική

Ανδρέου, Ι., & Γαϊτάνου, Π. (2008). Αλλαγές στην εκπαίδευση των βιβλιοθηκονόμων και επιστημόνων πληροφόρησης: ικανότητες και δεξιότητες που δεσπόζουν στο κατώφλι του 21^{ου} αιώνα. Συνεργασία: επίσημο ηλεκτρονικό περιοδικό της Οργανωτικής Επιτροπής Ενίσχυσης Βιβλιοθηκών, 1. Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: <http://eprints.rclis.org/15307/> (Προσπελάστηκε στις 11/10/2012)

Βάμβουκας, Μ. (1993). *Εισαγωγή στην Ψυχοπαιδαγωγική Έρευνα και Μεθοδολογία*. Αθήνα: Γρηγόρης.

Βασιλακάκη, Ε., & Χαρούλη, Μ. (2012). ΑμεΑ και Εκπαίδευση Βιβλιοθηκονόμων στην Ελλάδα. Παρουσίαση στο 21^ο Συνέδριο Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών, 18-19 Οκτωβρίου 2012, Αθήνα, Πανεπιστήμιο Πειραιά.

Βασιλείου, Μ. (2009). Επισκόπηση της αγοράς των ηλεκτρονικών βιβλίων: εκδότες και διαθέτες. Στο, 18 Πανελλήνιο Συνέδριο Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών, 5-6 Νοεμβρίου 2009 (σσ. 1-17), Πάτρα.

Βεργίδης, Δ. (1998). Προϋποθέσεις της επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών, *Εκπαιδευτική Κοινότητα*, (45), 38-41.

Βεργίδης, Δ. (2003). *Εκπαίδευση ενηλίκων. Συμβολή στην εξειδίκευση στελεχών και εκπαιδευτών*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Βεργίδης, Δ. (2005). Κοινωνικές και Οικονομικές διαστάσεις της Εκπαίδευσης Ενηλίκων. Στο Δ. Βεργίδης & Ε. Πρόκου (Επιμ.). *Σχεδιασμός, Διοίκηση, Αξιολόγηση Προγραμμάτων Εκπαίδευσης Ενηλίκων*, τ. Α'. Πάτρα: ΕΑΠ.

Βεργίδης, Δ., & Καραλής, Θ. (1999). *Εκπαίδευση Ενηλίκων. Σχεδιασμός Οργάνωση και Αξιολόγηση Προγραμμάτων*, τ. Γ'. Πάτρα: Ε.Α.Π.

Βλάχου-Χαλκιοπολύλου, Μ. (1996). Κοινωνική υπόσταση και ιστορική αναδρομή της ακαδημαϊκής βιβλιοθήκης. Στο *5^ο Πανελλήνιο Συνέδριο Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών* (σσ. 189-199). Θεσσαλονίκη.

Γερόλιμος, Μ. (2008). Ο ρόλος του βιβλιοθηκονόμου σε ένα μεταβαλλόμενο περιβάλλον πληροφόρησης. (Διδακτορική Διατριβή, Ιόνιο Πανεπιστήμιο).

Γκρίτζιος, Β. (2006). Το κίνημα του νέου επαγγελματισμού των εκπαιδευτικών. *Επιστημονικό Βήμα*, 6(Ιούνιος), 152-158.

Δασκολιά, Μ.Ι. (2000). *Οι επιμορφωτικές ανάγκες των εκπαιδευτικών στην περιβαλλοντική εκπαίδευση*. Διδακτορική Διατριβή, Ε.Κ.Π.Α., Φιλοσοφική Σχολή, Τμήμα Φιλοσοφίας-Παιδαγωγικής-Ψυχολογίας, Τομέας Παιδαγωγικής, Αθήνα.

Δημητρόπουλος, Ε. (2002). Η επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου και οι σχετικές θεωρίες. Στο Μ. Κασσωτάκη (Επιμ.), *Συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός*. Αθήνα: Δαρδάνος.

Δούκας, Χ., Βαβουράκη, Α., Θωμοπούλου, Μ., Κούτρα, Χ., & Σμυρنيοτοπούλου Α. (2008). Επιμόρφωση των Εκπαιδευτικών. Στο Δ. Βλάχος, (Επιμ.), *Η Ποιότητα στην Εκπαίδευση* (σ.σ. 357-435). Αθήνα: Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.

Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης, 2006. Πιστοποιημένο Επαγγελματικό Περίγραμμα: Υπάλληλος Γραφείου. Ανακτήθηκε από <http://www.secretaries.gr/Portals/0/Epaggelmatiko-Perigramma-%20EP-50.pdf>

Ένωση Ελλήνων Βιβλιοθηκονόμων και Επιστημών Πληροφόρησης (2004). *Κώδικας δεοντολογίας του βιβλιοθηκονόμου: Βασικές αρχές*. Ανακτήθηκε από ¹ <http://www.lib.ntua.gr/documents/ethics.pdf>

Ζαρίφης, Γ. (2012) Διδακτικές Σημειώσεις. Συνεχιζόμενη εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση. Θεωρία και Πράξη. Θεσσαλονίκη: ΑΠΘ.

Ζάχος, Γ., & Ζαχιώτη, Ν. (1997). Η Συμμετοχή των Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών στα Έργα του ΕΠΕΑΕΚ και η Επιμόρφωση του Προσωπικού. Στο, Πρακτικά 6^ο Πανελλήνιου Συνεδρίου Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών (σσ. 372-375). Αθήνα

Ηλιού, Μ. (1990). *Εκπαιδευτική και Κοινωνική Δυναμική* (2^η έκδ.). Αθήνα: Πορεία.

- Κάντας, Α.** (1998). *Οργανωτική-Βιομηχανική Ψυχολογία*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Καντάς, Α. & Χατζή, Α.** (1991). *Ψυχολογία της εργασίας. Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης. Στοιχεία Συμβουλευτικής*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Λαφτσίδου, Μ., Σαρηγιαννίδου, Β., Κώτσιος, Π., Χατζηγρήστος, Α., Ζιώγα, Χ., & Δέρβου, Κ.** (2008). Πληροφοριακή Παιδεία: Έρευνα στους πρωτοετείς φοιτητές του Α.Π.Θ. Ανακτήθηκε από <http://17conf.lib.uoi.gr/files/a9.ltraining.pdf>
- Καραλής, Θ.** (2003). *Η Εκπαίδευση Ενηλίκων στη σύγχρονη ελληνική πραγματικότητα*. Ανακτήθηκε από http://edu4adults.blogspot.gr/2010/03/blog-post_13.html#axzz2UEFfVPWL
- Καραλής, Θ.** (2005). *Σχεδιασμός, Διοίκηση, Αξιολόγηση προγραμμάτων εκπαίδευσης ενηλίκων*, τόμος Β'. Πάτρα: ΕΑΠ.
- Κατσαλής, Ε.Α.** (2001). *Εκπαίδευση εκπαιδευτών: για να κάνετε επιτυχημένες παρουσιάσεις-ομιλίες, για να οργανώσετε σωστά μια εκπαιδευτική μονάδα*. Αθήνα: Κλειδάριθμος.
- Καψάλης, Α., & Παπασταμάτης, Α.** (2000). *Εκπαίδευση Ενηλίκων Β' - Διδακτική Ενηλίκων*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κελπανίδης, Μ.** (2002). *Κοινωνιολογία της Εκπαίδευσης. Θεωρίες και Πραγματικότητα*. Αθήνα.
- Κόκκος, Α.** (1999). *Εκπαίδευση Ενηλίκων: Το πεδίο, οι αρχές μάθησης, οι συντελεστές*, τόμος Α'. Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Κόκκος, Α.** (2005). *Εκπαίδευση Ενηλίκων: Ανιχνεύοντας το Πεδίο*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Κόκκος, Α.** (2007). Η εκπαίδευση Ενηλίκων ως Διακριτό Θεσμικό και Επιστημονικό Πεδίο. *Δια Βίου/ Επιστημονική Επιθεώρηση για τη Δια Βίου Μάθηση*, 1, 45-48.
- Κόκκος, Α., & Κουτρούμπα, Κ.** (Επιμ.). (2008). *Εκπαίδευση Εκπαιδευτών Ενηλίκων. Πρόγραμμα Δια Βίου Εκπαίδευσης από Απόσταση-Εκπαιδευτικό Υλικό*. Αθήνα: ΥΠΕΠΘ-ΙΔΕΚΕ.
- Κοντάκος, Α., & Γκόβαρης, Χ.** (2006). *Εκπαίδευση ενηλίκων: εκπαίδευση ή παιδαγωγική ενηλίκων στην Ευρώπη και στην Ελλάδα*; Αθήνα: ΥΠΕΠΘ.

Κουλαουζίδης, Γ., & Οικονόμου, Α. (2010). *Εκπαίδευση Εκπαιδευτών ΕΚΔΔΑ: Εκπαιδευτικό Υλικό*. Αθήνα: ΕΚΔΔΑ.

Κριεζή, Β., & Ηλιόπουλος, Κ. (2005). Οι Ελληνικές Ακαδημαϊκές Βιβλιοθήκες ως Οργανισμοί Διαχείρισης Γνώσης: Νέες προκλήσεις και Ευκαιρίες για τους Επιστήμονες της Πληροφόρησης. Στο, *14 Πανελλήνιο Συνέδριο Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών, 1-3 Δεκεμβρίου 2005, Αθήνα*. Ανακτήθηκε από http://eprints.rclis.org/8823/1/KM_Conference_paper_enhanced%282%29.pdf

Μονάδα Ολικής Ποιότητας Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών (2010). *Απογραφή Προσωπικού Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών: Έρευνα*. Ανακτήθηκε από http://www.morab.gr/publications/apografi_2010.pdf

Μονιάρου, Β., Χατζημαρή, Σ., & Τσάφου, Στ. (2005). Αλλαγές στην κοινωνία της πληροφορίας, αλλαγές στην εκπαίδευση των επαγγελματιών της πληροφόρησης. *14ο Πανελλήνιο Συνέδριο Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών*, σσ.193-200, Αθήνα.

Ματσαγγούρας, Γ.Η. (1999). *Θεωρία και Πράξη της Διδασκαλίας. Τόμος Α'. Θεωρία της Διδασκαλίας. Η Προσωπική Θεωρία ως Πλαίσιο Στοχαστικο-κριτικής Ανάλυσης* (Β' έκδ.). Αθήνα: Gutenberg.

Μάρδας, Γ.Α. (2001). *Οικονομική Θεωρία. Δια Βίου Παιδεία. Κοινωνική Πολιτική*. Αθήνα: Παπαζήσης.

Μπάγιας, Α.Φ., 1999. *Αρχειονομία: βασικές έννοιες και αρχές* (2^η έκδ.). Αθήνα: Κριτική.

Μπαμπατζιμόπουλος, Χ. (2010). *Απολογισμός Έργου 2006-2010*. Θεσσαλονίκη: ΑΠΘ, Επιτορπή Εποπτείας Πανεπιστημιακών Βιβλιοθηκών. Ανακτήθηκε από http://www.auth.gr/sites/default/files/press/_%CE%B2%CE%B9%CE%B2%CE%BB%CE%B9%CE%BF%CE%B8%CE%B7%CE%BA%CE%B7-4%CE%B5%CF%84%CE%AF%CE%B1-07_10.pdf

Μπατσούτα, Μ., & Παπαγιαννίδου, Χ. (2006). Διερεύνηση των επιμορφωτικών αναγκών των νηπιαγωγών. *Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών Θεμάτων, 11*, 143-158.

Μπόκος, Γ. (1999). Ενιαίος χώρος πληροφόρησης: ο ρόλος των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών στο ελληνικό περιβάλλον. Στο *Οργάνωση και Συνεργασία Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών στην ψηφιακή εποχή*. Πρακτικά 7^{ου} Πανελληνίου Συνεδρίου

Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών, 4-6 Νοεμβρίου (19-33). Βόλος, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.

Μπόκος, Γ.Δ. (2001). *Εισαγωγή στην Επιστήμη της Πληροφόρησης*. Αθήνα: Παπασωτηρίου.

Μπόκος, Γ.Δ. (2002). *Τεχνολογία και πληροφόρηση: από τη διαχείριση του βιβλίου στη διαχείριση της γνώσης*. Αθήνα: Παπασωτηρίου.

Νικολούδης, Η.Π. (Μετ.). (1994). *Περί ερμηνείας Αριστοτέλης: Άπαντα 23: Όργανον 1: Κατηγορίαι: Περί*. Αθήνα: Κάκτος, 1994.

Έκθεση Ομάδας Εργασίας (1997). *Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση του Προσωπικού των Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών (ΑΕΙ-ΤΕΙ)*. Αθήνα: ΕΜΠ.

Παπάζογλου, Α. (2002). Ανάγνωση και βιβλιοθήκες στην κοινωνία της πληροφόρησης και της γνώσης. *Βιβλιοθήκες & Πληροφόρηση*, 15, 25-34.

Παπαλεξανδρή, Ν., & Μπουραντάς, Δ. (2003). *Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων*. Αθήνα: Μπένου.

Παπασταμάτης, Α. (2010). *Εκπαίδευση Ενηλίκων: Θεμέλια της Διδακτικής Πράξης*. Αθήνα: Σιδέρης.

Παρασκευόπουλος, Ι. (1993). *Μεθοδολογία Επιστημονικής Έρευνας*, τόμος β'. Αθήνα.

Πατσέας, Κ. (1997). ΕΠΕΑΕΚ-Βιβλιοθήκες-2^ο Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης. Στο, 6^ο Πανελλήνιο Συνέδριο Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών (σσ. 193-298). Αθήνα

Πετρίδου, Ε. (1992). *Η αξιολόγηση των αποτελεσμάτων της επιμόρφωσης των διοικητικών στελεχών στη διεθνή και ελληνική πρακτική*. Διδακτορική διατριβή, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης.

Πιέρρος, Σ. (2000). *Μέθοδοι έρευνας στη Βιβλιοθηκονομία*. Σίνδος: ΤΕΙ.

Πολυμεράκη, Φ. (2011). *Οι Επιμορφωτικές Ανάγκες των Διοικητικών Υπαλλήλων των Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών: Μια Εμπειρική Διερεύνηση στη Βιβλιοθήκη του Πανεπιστημίου Μακεδονίας, Βασισμένη στις Αντιλήψεις των ιδίων υπαλλήλων* (Διπλωματική Εργασία, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας).

Σαΐτης, Χρ. (2002). Οργανωτικός σχεδιασμός του σχολικού μας συστήματος: με πολλά ή λίγα επίπεδα διοίκησης. *Σύγχρονη εκπαίδευση*, (124), 62-71.

Σεμερτζάκη, Ε. (Επιμ.) 2006. *Κατευθυντήριες οδηγίες για βιβλιοθήκες, αρχεία και μουσεία*, Δημόσια Κεντρική Βιβλιοθήκη Βέροιας, Βέροια.

Σιάρδος, Κ. Γ. (1999). *Μέθοδοι πολυμεταβλητής στατιστικής ανάλυσης*, 1^ο μέρος. Θεσσαλονίκη: Ζήτη.

Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Α. (2006). *Συμβουλευτική και Προσανατολισμός. Παιδαγωγική Επιμόρφωση Εκπαιδευτικών του ΟΑΕΔ*. Αθήνα: ΕΚΠΑ, ΑΣΠΑΙΤΕ.

Σιούλα, Α. (2007). *Επιμόρφωση Στελεχών των Βιβλιοθηκών των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (Διπλωματική Εργασία, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας)*.

Σιούλα, Α., & Γαρουφάλλου, Ε. (2008). Έρευνα για την επιμόρφωση των εργαζομένων στις βιβλιοθήκες των ΤΕΙ και προτάσεις εσωτερικής αξιολόγησης και βελτιστοποίησης των επιμορφωτικών προγραμμάτων. Στο, *17 Πανελλήνιο Συνέδριο Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών, 24-26 Σεπτεμβρίου 2008* (σσ. 1-13). Ιωάννινα

Σταύρου, Σ. (1995). *Η επαγγελματική εκπαίδευση στην Ελλάδα*. Θεσσαλονίκη: Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης.

Τσαλαπατάνη, Ε. (2009). *Διερεύνηση Εκπαιδευτικών Αναγκών των Βιβλιοθηκονόμων Επιστημών Υγείας της Ελλάδας (Διπλωματική Εργασία, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο)*. Ανακτήθηκε από

http://eprints.rclis.org/15030/1/tsalapatani_thesis.pdf

Τσάφου, Σ. (2006). Εκπαίδευση στην επιστήμη της βιβλιοθηκονομίας και της πληροφόρησης στην Ελλάδα. *Ημερίδα του Ευγενίδειου Ιδρύματος*. Αθήνα: Ευγενίδειο Ίδρυμα.

Φράγκου, Α. (1999). Το περιβάλλον μια σύγχρονης ακαδημαϊκής βιβλιοθήκης. Στο, *Ημερίδα με θέμα Ψηφιακές Βιβλιοθήκες, 23 Απριλίου 1999, ΤΕΙ Λάρισας*. Ανακτήθηκε από

http://www.lib.uom.gr/images/stories/pdf/dimosieuseis/perivallon_vivliothikhs_anna.pdf

Φραντζή, Α. (1997). Διαρκής επιμόρφωση και ακαδημαϊκές βιβλιοθήκες. Στο *Ακαδημαϊκές Βιβλιοθήκες και Ιεροτελεστία διάδοσης της γνώσης*. Πρακτικά του 5^{ου} Πανελλήνιου Συνεδρίου Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών, 4-6 Νοεμβρίου 1996 (σσ. 52-64). Θεσσαλονίκη.

Χαλάς, Γ. (1992). *Εκπαίδευση και ανάπτυξη στελεχών*. Αθήνα: ΕΛ.ΚΕ.ΠΑ.

Χασάπης, Δ. (2000). *Σχεδιασμός, οργάνωση, εφαρμογή και αξιολόγηση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης: μεθοδολογικές αρχές και κριτήρια ποιότητας*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Χατζηπαναγιώτου, Π. (2001). *Η Επιμόρφωση των Εκπαιδευτικών: Ζητήματα Οργάνωσης, Σχεδιασμού και Αξιολόγησης*. Αθήνα: Τυπωθήτω - Γ. Δαρδανός.

Χυτήρης, Λ.Σ. (2001). *Διοίκηση ανθρωπίνων πόρων*. Αθήνα: Παπαζήσης.

Νόμοι, Προεδρικά Διατάγματα

Νόμος 1268/1982 (ΦΕΚ 87 Α'). Για τη δομή και λειτουργία των Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων

Νόμος 1388/1983 (ΦΕΚ 113 Α'). Ίδρυση Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης

Νόμος 2009/1992 (ΦΕΚ 18 Α'). Εθνικό Σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και άλλες διατάξεις.

Νόμος 3404/2005 (ΦΕΚ 260 Α'). Ρύθμιση θεμάτων του Πανεπιστημιακού και Τεχνολογικού Τομέα της Ανώτατης Εκπαίδευσης και λοιπές διατάξεις.

Νόμος 3369/2005 (ΦΕΚ 171 Α'). Συστηματοποίηση της Δια Βίου Μάθησης και Άλλες Διατάξεις.

Νόμος 3528/2007 (Φ.Ε.Κ. 26 Α'). Περί Κυρώσεως του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.

Νόμος 3879/2010 (ΦΕΚ 163 Α'). Ανάπτυξη της Δια Βίου Μάθησης και Λοιπές Διατάξεις.

Προεδρικό Διάταγμα 47/96 (Φ.Ε.Κ. 33 Α'). Περί Οργανισμού Διοικητικών Υπηρεσιών του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης

Ιστοσελίδες

<http://www.ala.org/acrl/standards/guidelinesacademic>

<http://www.ifla.org/VII/s43/scpdwl.htm>

<http://www.ala.org/acrl>

<http://www.fryeinstitute.org/>

<http://anltc.ie/>

<http://www.anltc.ie/>

<http://www.sconul.ac.uk/>

<http://www.sconul.ac.uk/activities/staffing/links.html>

<http://www.lib.auth.gr/index.php/el/regulation>

<http://www.ekdd.gr>

<http://www.ekdd.gr/ekdda/index.php/gr/2012-06-19-08-29-50>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

Ερωτηματολόγιο της έρευνας



ΤΜΗΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ
ΠΜΣ ΣΤΗ ΣΥΝΕΧΙΣΟΜΕΝΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ
ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΤΗΤΗΣ: κ. Ευθύμιος Βαλκάνος

Θεσσαλονίκη, Απρίλιος 2013

Αγαπητοί συνάδελφοι,

Η παρούσα έρευνα διεξάγεται στο πλαίσιο της διπλωματικής εργασίας μου στο «Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση» του Τμήματος Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής του Πανεπιστημίου Μακεδονίας. Στόχος της είναι να καταγράψει τις απόψεις και πιθανές ανάγκες των διοικητικών υπαλλήλων της Κεντρικής Βιβλιοθήκης, των Θεματικών και των Περιφερειακών Βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ. σε σχέση με τις σημερινές ανάγκες στο χώρο της εκπαίδευσης ενηλίκων.

Η συμμετοχή σας έχει ιδιαίτερη βαρύτητα για τη διεξαγωγή της έρευνας, καθώς οι απαντήσεις σας θα αποτελέσουν τη βάση για τη βελτίωση των προγραμμάτων επιμόρφωσης των στελεχών των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών. Για το λόγο αυτό παρακαλείσθε να απαντήσετε στο παρακάτω ερωτηματολόγιο, το οποίο είναι ανώνυμο και η συμπλήρωσή του απαιτεί 10-15 λεπτά. Τα δεδομένα θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για ερευνητικούς σκοπούς.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για την ανταπόκρισή σας.

Με εκτίμηση,
Αργυρώ Παπούλια

Μεταπτυχιακή φοιτήτρια & Βιβλιοθηκονόμος ΜΟ.ΔΙ.Π του Α.Π.Θ.

Email: papouliargi@yahoo.gr

Ερωτηματολόγιο Διερεύνησης των Επιμορφωτικών Αναγκών των Διοικητικών Υπαλλήλων των Βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ.

Α. ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

A1. Φύλο: (Παρακαλώ επιλέξτε) Άνδρας Γυναίκα

A2. Ηλικία: (Παρακαλώ επιλέξτε) 22-30 31-40 41-50 >51

A3. Ποιο είναι το επίπεδο μόρφωσής σας; (Παρακαλώ επιλέξτε)

ΠΕ Κάτοχος Μεταπτυχιακού
ΤΕ Κάτοχος Διδακτορικού
ΔΕ 2^ο πτυχίο

A4. Σε ποια από τις παρακάτω κατηγορίες προσωπικού ανήκετε; (Παρακαλώ επιλέξτε)

Βιβλιοθηκονόμος Προσωπικό άλλων ειδικοτήτων που εκτελεί βιβλιοθηκονομικές εργασίες
Ειδικός Πληροφορικής που εκτελεί βιβλιοθηκονομικές εργασίες

A5. Ποια ακριβώς είναι η θέση που κατέχετε στην υπηρεσία στην οποία εργάζεστε;

(Παρακαλώ επιλέξτε)

Κεντρική Βιβλιοθήκη
Θεματική Βιβλιοθήκη
Περιφερειακή Βιβλιοθήκη

A6. Τι είδους εργασιακή σχέση έχετε με το φορέα απασχόλησης; (Παρακαλώ επιλέξτε)

Συμβασιούχος ορισμένου χρόνου Μόνιμος υπάλληλος
Συμβασιούχος αορίστου χρόνου Εργολαβία

A7. Πόσο διάστημα εργάζεστε στην υπηρεσία; (Παρακαλώ επιλέξτε)

έως 5 χρόνια 6-10 χρόνια 11-20 χρόνια πάνω από 21 χρόνια

Β. ΣΤΑΣΕΙΣ/ ΑΠΟΨΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ

B1. Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι είναι απαραίτητη η διαρκής επιμόρφωσή σας;

(Παρακαλώ επιλέξτε)

Καθόλου Ελάχιστα Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

B2. Πόσο συχνά παρακολουθείτε επιμορφωτικά προγράμματα; (Παρακαλώ επιλέξτε)

1 φορά στους 6 μήνες 1 φορά το χρόνο 1 φορά στα 3 χρόνια Σπανιότερα Ποτέ

B3. Σε ποιο βαθμό οι παρακάτω παράγοντες έχουν επηρεάσει την προσωπική σας στάση απέναντι στην επιμόρφωση τα τελευταία πέντε χρόνια;

(Παρακαλώ διαβαθμίστε)

	Καθόλου	Ελάχιστα	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ
Η ένταση της επαγγελματικής ανταγωνιστικότητας					
Οι απαιτήσεις για καριέρα					
Οι απαιτήσεις για βελτίωση της απόδοσης στην εργασία					
Οι απαιτήσεις για νέες γνώσεις					
Οι απαιτήσεις για νέες δεξιότητες					
Οι απαιτήσεις για ενίσχυση οικονομικών απολαβών					
Οι απαιτήσεις για επιπλέον τίτλους σπουδών					
Άλλοι (Παρακαλώ προσδιορίστε)					

B4. Πιστεύετε ότι η στάση σας ως προς την επιμόρφωση έχει γίνει πλέον θετικότερη τα τελευταία πέντε χρόνια; ΝΑΙ ΟΧΙ

B5. Σε ποιο βαθμό τα παρακάτω κίνητρα σας προτρέπουν να συμμετέχετε σε ένα επιμορφωτικό πρόγραμμα;

(Παρακαλώ διαβαθμίστε)	Καθόλου	Ελάχιστα	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ
Θεματολογία επιμόρφωσης					
Πρακτικές ανάγκες της βιβλιοθήκης					
Διεύρυνση επαγγελματικών δεξιοτήτων					
Μελλοντική επαγγελματική εξέλιξη					
Πιστοποίηση και μοριοδότηση της επιμόρφωσης					
Ο φορέας οργάνωσης των προγραμμάτων					
Η χρονική διάρκεια των προγραμμάτων					
Οι εισηγητές των προγραμμάτων					
Οικονομική ενίσχυση του επιμορφωμένου					
Επιμόρφωση σε εργάσιμο χρόνο					
Ανάγκες για επικοινωνία					
Ενεργός συμμετοχή στη διαμόρφωση του					
Εγκαίρη γνώση περιεχομένου και στόχων επιμόρφωσης					
Άλλο κριτήριο (Παρακαλώ προσδιορίστε)					

B6. Σε ποιο βαθμό οι παρακάτω λόγοι σας εμποδίζουν να συμμετέχετε σε επιμορφωτικά προγράμματα;

(Παρακαλώ διαβαθμίστε)	Καθόλου	Ελάχιστα	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ
Έλλειψη ελεύθερου χρόνου					
Ακατάλληλοι χώροι διοργάνωσής τους					
Μη επαρκής πληροφόρηση για το περιεχόμενο & τη					
Μη έγκαιρη πληροφόρηση για τη διεξαγωγή τους					
Λάθος επιλογή & ελλιπής οργάνωση των					
Οι σχέσεις σας με τους εκπαιδευτές/επιμορφωτές					
Οικογενειακές δεσμεύσεις					
Οικονομικοί λόγοι					
Άλλο (Παρακαλώ προσδιορίστε)					

Γ. ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΕΠΙΜΟΡΦΩΤΙΚΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ - ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ

Γ1. α) Έχετε παρακολουθήσει κάποιο-α πρόγραμμα / προγράμματα επιμόρφωσης την τελευταία πενταετία; ΝΑΙ ΟΧΙ

β) Αν ναι, σε ποιο/α αντικείμενο/α; (Μπορείτε να επιλέξετε παραπάνω από μία επιλογές)

Νέες τεχνολογίες	
Διοίκηση Βιβλιοθηκών	
Διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού	
Θέματα βιβλιοθηκονομίας	
Επικοινωνία-δημόσιες σχέσεις	
Διαπροσωπικές σχέσεις στον εργασιακό χώρο	
Διαχείριση κρίσεων και λήψη αποφάσεων	
Άλλο (Παρακαλώ προσδιορίστε)	

G2. Πόσο ήταν σε διάρκεια το μεγαλύτερο επιμορφωτικό πρόγραμμα που έχετε παρακολουθήσει την τελευταία πενταετία; (Παρακαλώ επιλέξτε)

1-3 ημέρες 1-3 εβδομάδες 1-3 μήνες έως 6 μήνες

G3. Σε τι βαθμό θεωρείτε ότι έχουν ανταποκριθεί στις ανάγκες και τις απαιτήσεις σας τα επιμορφωτικά προγράμματα που έχετε παρακολουθήσει τα τελευταία πέντε χρόνια, στα παρακάτω χαρακτηριστικά;

(Παρακαλώ διαβαθμίστε)

	Καθόλου	Ελάχιστα	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ
Περιεχόμενο επιμόρφωσης-Σύνδεση θεωρίας & πράξης					
Μεθοδολογία επιμόρφωσης					
Οργάνωση επιμόρφωσης (προετοιμασία, έγκαιρη ενημέρωση, συντονισμός, υλικοτεχνική υποδομή κ.ά.)					
Άλλο (Παρακαλώ προσδιορίστε)					

Δ. ΕΠΙΜΟΡΦΩΤΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ – ΑΠΟΨΕΙΣ ΓΙΑ ΠΙΟ ΕΛΚΥΣΤΙΚΑ ΚΑΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ

Δ1. Κρίνετε τη συμμετοχή σε επιμορφωτικά προγράμματα: (Παρακαλώ επιλέξτε)

Ανούσια Προαιρετική Χρήσιμη Σημαντική Πολύ σημαντική

Δ2. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι οι ανάγκες σας για επιμόρφωση επικεντρώνονται στις παρακάτω θεματικές ενότητες;

(Παρακαλώ διαβαθμίστε)

	Καθόλου	Ελάχιστα	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ
Νέες τεχνολογίες / Διαδίκτυο/ Αυτοματισμός					
Σχεδιασμός ιστοσελίδων και ανάπτυξη Web εφαρμογών					
Σχεδιασμός εφαρμογών δικτύων με χρήση ανοικτού λογισμικού					
Διαχείριση δικτύων					
Ψηφιοποίηση υλικού βιβλιοθηκών					
Υπηρεσίες πληροφόρησης					
Πληροφοριακή Παιδεία/ Εκπαίδευση χρηστών					
Αναζήτηση σε βάσεις δεδομένων-Τεχνικές αναζήτησης					
Ανάπτυξη Συλλογής					
Απόσυρση Συλλογής					
Διαχείριση Προσκτήσεων					
Διαχείριση Περιοδικών εκδόσεων					
Διαχείριση Συστημάτων Διαδανεισμού					
Νέες τάσεις καταλογογράφησης και τεχνικές υπηρεσίες					
Νέες τεχνολογίες στην προσβασιμότητα και Εξυπηρέτηση ΑμεΑ					
Δεξιότητες μάρκετινγκ (Επικοινωνία- διαφήμιση-δημόσιες σχέσεις)					
Δεξιότητες μανάτζμεντ (Διοίκηση)					
Οικονομική διαχείριση βιβλιοθηκών					

<i>(Παρακαλώ διαβαθμίστε)</i>	Καθόλου	Ελάχιστα	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ
Αρχείο Εκπαιδευτικού Ιδρύματος					
Θέματα ανοιχτής πρόσβασης στις επιστημονικές δημοσιεύσεις					
Θέματα πνευματικής ιδιοκτησίας και αδειοδότησης					
Καινοτόμες Εκπαιδευτικές Δράσεις στις Βιβλιοθήκες					
Δεξιότητες επικοινωνίας-ομαδικής εργασίας					
Δεξιότητες τεχνικών διαπραγμάτευσης-επίλυσης συγκρούσεων					
Αρχιτεκτονική βιβλιοθηκών- οργάνωση χώρου					
Αξιολόγηση					

Δ3. Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι είναι αποτελεσματικοί οι παρακάτω τρόποι διεξαγωγής προγράμματος επιμόρφωσης;

<i>(Παρακαλώ διαβαθμίστε)</i>	Καθόλου	Ελάχιστα	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ
Οργανωμένα τμήματα πολλών ατόμων – δια ζώσης επιμόρφωση					
Οργανωμένα τμήματα λίγων ατόμων – δια ζώσης επιμόρφωση					
Ολοκληρωμένη εξ' αποστάσεως εκπαίδευση μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας					
Μέσω τηλεδιάσκεψης					
Μέσω αλληλογραφίας με την αποστολή έντυπου εκπαιδευτικού υλικού					
Ημερίδα / συνέδριο επιμόρφωσης					
Προγράμματα ενδοϋπηρεσιακής επιμόρφωσης					
Ταχύρρυθμα μαθήματα στο Ίδρυμα					
Ταχύρρυθμα μαθήματα εκτός Ιδρύματος					
Κύκλος σπουδών στο εξωτερικό (Πτυχίο, Δίπλωμα κλπ.)					
Ανταλλαγή προσωπικού με άλλους οργανισμούς					
Επισκέψεις σε άλλες βιβλιοθήκες					
Υποστήριξη για ερευνητικά έργα					
Υποστήριξη για δημοσίευση					
Προσκεκλημένοι ομιλητές					

Δ4. Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι μπορούν να διασφαλίσουν την ικανοποίηση των αναγκών σας τα παρακάτω μέτρα στα προγράμματα επιμόρφωσης;

<i>(Παρακαλώ διαβαθμίστε)</i>	Καθόλου	Σε μικρό βαθμό	Σε αρκετό βαθμό	Σε μεγάλο βαθμό	Σε πολύ μεγάλο βαθμό
Πιστοποίηση των προγραμμάτων επιμόρφωσης από εξωτερικό φορέα					
Μηχανισμοί εσωτερικής αξιολόγησης των προγραμμάτων από τον παροχέα επιμόρφωσης					

(Παρακαλώ διαβαθμίστε)

	Καθόλου	Σε μικρό βαθμό	Σε αρκετό βαθμό	Σε μεγάλο βαθμό	Σε πολύ μεγάλο βαθμό
Αξιολόγηση των συμμετεχόντων στα προγράμματα επιμόρφωσης (π.χ. υποβολή εργασίας, γραπτή εξέταση)					
Άλλο μέτρο <i>(Παρακαλώ προσδιορίστε)</i>					

Σας ευχαριστώ πολύ για τον χρόνο σας.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ

Πίνακες Περιγραφικοί και Συσχέτισης

Πίνακας 23α: Επιμορφωτικές Ανάγκες και Φύλο (Μ.Ο, Τυπική, Απόκλιση, Τυπικό Σφάλμα)

	Φυλο	N	Μ.Ο.	Τ.Α.	Τυπικό Σφάλμα
Νέες τεχνολογίες / Διαδίκτυο/ Αυτοματισμός	Ανδρας	15	4,33	,724	,187
	Γυναίκα	80	4,03	,941	,105
Σχεδιασμός Ιστοσελίδων και ανάπτυξη Web εφαρμογών	Ανδρας	15	3,87	,915	,236
	Γυναίκα	80	3,16	1,307	,146
Σχεδιασμός εφαρμογών δικτύων με χρήση Ανοιχτού λογισμού	Ανδρας	15	3,47	1,302	,336
	Γυναίκα	80	2,88	1,344	,150
Διαχείριση δικτύων	Ανδρας	15	3,33	1,113	,287
	Γυναίκα	80	3,01	1,288	,144
Ψηφιοποίηση υλικού βιβλιοθηκών	Ανδρας	15	3,60	1,121	,289
	Γυναίκα	80	3,69	1,208	,135
Υπηρεσίες πληροφόρησης	Ανδρας	15	3,20	1,082	,279
	Γυναίκα	80	3,98	1,169	,131
Πληροφοριακή Παιδεία/ Εκπαίδευση χρηστών	Ανδρας	15	3,40	1,056	,273
	Γυναίκα	80	3,89	1,232	,138
Αναζήτηση σε βάσεις δεδομένων-Τεχνικές αναζήτησης	Ανδρας	15	2,93	1,223	,316
	Γυναίκα	80	3,81	1,274	,142
Ανάπτυξη Συλλογής	Ανδρας	15	2,73	,961	,248
	Γυναίκα	80	3,10	1,446	,162
Απόσυρση Συλλογής	Ανδρας	15	2,47	,915	,236
	Γυναίκα	80	2,96	1,364	,152
Διαχείριση Προσκτήσεων	Ανδρας	15	2,53	,834	,215
	Γυναίκα	80	2,98	1,423	,159

Διαχείριση Περιοδικών εκδόσεων	Ανδρας	15	2,60	1,056	,273
	Γυναίκα	80	3,11	1,484	,166
Διαχείριση Συστημάτων Διαδανεισμού	Ανδρας	15	2,60	1,121	,289
	Γυναίκα	80	3,21	1,507	,168
Νέες τάσεις καταλογογράφησης και τεχνικές υπηρεσίες	Ανδρας	15	3,13	1,187	,307
	Γυναίκα	80	3,43	1,394	,156
Νέες τεχνολογίες στην προσβασιμότητα και Εξυπηρέτηση ΑμεΑ	Ανδρας	15	3,00	1,134	,293
	Γυναίκα	80	3,60	1,186	,133
Δεξιότητες μάρκετινγκ (Επικοινωνία-διαφήμιση-δημόσιες σχέσεις)	Ανδρας	15	2,87	1,060	,274
	Γυναίκα	80	2,99	1,428	,160
Δεξιότητες μανάτζμεντ (Διοίκηση)	Ανδρας	15	3,33	1,345	,347
	Γυναίκα	80	2,86	1,376	,154
Οικονομική διαχείριση βιβλιοθηκών	Ανδρας	15	3,20	1,207	,312
	Γυναίκα	80	3,05	1,404	,157
Αρχείο Εκπαιδευτικού Ιδρύματος	Ανδρας	15	2,53	1,187	,307
	Γυναίκα	80	2,85	1,284	,144
Θέματα ανοιχτής πρόσβασης στις επιστημονικές δημοσιεύσεις	Ανδρας	15	3,40	1,352	,349
	Γυναίκα	80	3,43	1,220	,136
Θέματα πνευματικής ιδιοκτησίας και αδειοδότησης	Ανδρας	15	3,53	1,060	,274
	Γυναίκα	80	3,19	1,274	,142
Καινοτόμες Εκπαιδευτικές Δράσεις στις Βιβλιοθήκες	Ανδρας	15	3,47	1,060	,274
	Γυναίκα	80	3,73	1,292	,144
Δεξιότητες επικοινωνίας-ομαδικής εργασίας	Ανδρας	15	2,60	1,298	,335
	Γυναίκα	80	3,45	1,292	,144
Δεξιότητες τεχνικών διαπραγμάτευσης- επίλυσης συγκρούσεων	Ανδρας	15	2,93	1,335	,345

Αρχιτεκτονική βιβλιοθηκών- οργάνωση χώρου	Γυναίκα	80	3,36	1,225	,137
	Ανδρας	15	2,93	1,100	,284
Αξιολόγηση πόρων και υπηρεσιών	Γυναίκα	80	3,41	1,290	,144
	Ανδρας	15	3,20	1,265	,327
	Γυναίκα	80	3,01	1,471	,164

Πίνακας 23β: Επιμορφωτικές Ανάγκες και Φύλο (t-test)

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Νέες τεχνολογίες / Διαδίκτυο/ Αυτοματισμός	Equal variances assumed	,037	,848	1,202	93	,232	,308	,256	-,201	,818
	Equal variances not assumed			1,438	23,856	,163	,308	,214	-,134	,751
Σχεδιασμός Ιστοσελίδων και ανάπτυξη Web εφαρμογών	Equal variances assumed	3,456	,066	1,993	93	,049	,704	,353	,003	1,406
	Equal variances not assumed			2,534	26,065	,018	,704	,278	,133	1,275
Σχεδιασμός εφαρμογών δικτύων με χρήση Ανοιχτού λογισμού	Equal variances assumed	,022	,884	1,572	93	,119	,592	,376	-,156	1,339

	Equal variances not assumed			1,607	20,014	,124	,592	,368	-,176	1,360
	Equal variances assumed	,150	,700	,903	93	,369	,321	,355	-,385	1,026
Διαχείριση δικτύων	Equal variances not assumed			,998	21,671	,329	,321	,321	-,346	,988
	Equal variances assumed	,030	,862	-,260	93	,795	-,088	,336	-,755	,580
Ψηφιοποίηση υλικού βιβλιοθηκών	Equal variances not assumed			-,274	20,579	,787	-,088	,319	-,753	,578
	Equal variances assumed	,081	,776	-2,382	93	,019	-,775	,325	-1,421	-,129
Υπηρεσίες πληροφόρησης	Equal variances not assumed			-2,512	20,619	,020	-,775	,309	-1,417	-,133
	Equal variances assumed	,074	,786	-1,435	93	,155	-,488	,340	-1,162	,187
Πληροφοριακή Παιδεία/ Εκπαίδευση χρηστών	Equal variances not assumed			-1,596	21,818	,125	-,488	,305	-1,121	,146
	Equal variances assumed	,032	,859	-2,468	93	,015	-,879	,356	-1,587	-,172
Αναζήτηση σε βάσεις δεδομένων-Τεχνικές αναζήτησης	Equal variances not assumed			-2,538	20,129	,020	-,879	,346	-1,601	-,157
	Equal variances assumed	4,437	,038	-,942	93	,349	-,367	,389	-1,140	,407
Ανάπτυξη Συλλογής	Equal variances not assumed			-1,238	27,527	,226	-,367	,296	-,974	,241
	Equal variances assumed	3,079	,083	-1,349	93	,180	-,496	,367	-1,226	,234
Απόσυρση Συλλογής	Equal variances not assumed			-1,763	27,235	,089	-,496	,281	-1,073	,081
Διαχείριση Προσκτήσεων	Equal variances assumed	6,641	,012	-1,162	93	,248	-,442	,380	-1,196	,313

	Equal variances not assumed			-1,650	31,784	,109	-442	,268	-987	,104
	Equal variances assumed	5,751	,018	-1,276	93	,205	-513	,402	-1,310	,285
Διαχείριση Περιοδικών εκδόσεων	Equal variances not assumed			-1,606	25,674	,120	-513	,319	-1,169	,144
	Equal variances assumed	4,130	,045	-1,496	93	,138	-613	,409	-1,426	,201
Διαχείριση Συστημάτων Διαδανεισμού	Equal variances not assumed			-1,829	24,589	,080	-613	,335	-1,303	,078
	Equal variances assumed	1,603	,209	-759	93	,450	-292	,384	-1,054	,471
Νέες τάσεις καταλογογράφησης και τεχνικές υπηρεσίες	Equal variances not assumed			-848	21,916	,406	-292	,344	-1,005	,422
	Equal variances assumed	,709	,402	-1,809	93	,074	-600	,332	-1,259	,059
Νέες τεχνολογίες στην προσβασιμότητα και Εξυπηρέτηση ΑμεΑ	Equal variances not assumed			-1,867	20,187	,077	-600	,321	-1,270	,070
	Equal variances assumed	2,579	,112	-312	93	,756	-121	,388	-891	,649
Δεξιότητες μάρκετινγκ (Επικοινωνία-διαφήμιση-δημόσιες σχέσεις)	Equal variances not assumed			-381	24,634	,706	-121	,317	-774	,532
	Equal variances assumed	,004	,948	1,221	93	,225	,471	,386	-295	1,237
Δεξιότητες μάντζμεντ (Διοίκηση)	Equal variances not assumed			1,240	19,893	,230	,471	,380	-322	1,263
	Equal variances assumed	,446	,506	,387	93	,699	,150	,387	-619	,919
Οικονομική διαχείριση βιβλιοθηκών										

	Equal variances not assumed			,430	21,759	,672	,150	,349	-,574	,874
	Equal variances assumed	,226	,636	-,886	93	,378	-,317	,357	-1,026	,393
Αρχείο Εκπαιδευτικού Ιδρύματος	Equal variances not assumed			-,936	20,636	,360	-,317	,338	-1,021	,388
	Equal variances assumed	1,433	,234	-,072	93	,943	-,025	,349	-,718	,668
Θέματα ανοιχτής πρόσβασης στις επιστημονικές δημοσιεύσεις	Equal variances not assumed			-,067	18,522	,948	-,025	,375	-,811	,761
	Equal variances assumed	,641	,426	,988	93	,326	,346	,350	-,349	1,041
Θέματα πνευματικής ιδιοκτησίας και αδειοδότησης	Equal variances not assumed			1,121	22,317	,274	,346	,309	-,294	,985
	Equal variances assumed	,582	,447	-,729	93	,468	-,258	,355	-,962	,446
Καινοτόμες Εκπαιδευτικές Δράσεις στις Βιβλιοθήκες	Equal variances not assumed			-,835	22,579	,413	-,258	,310	-,899	,383
	Equal variances assumed	,019	,892	-2,337	93	,022	-,850	,364	-1,572	-,128
Δεξιότητες επικοινωνίας-ομαδικής εργασίας	Equal variances not assumed			-2,329	19,559	,031	-,850	,365	-1,613	-,087
	Equal variances assumed	,500	,481	-1,228	93	,222	-,429	,349	-1,123	,265
Δεξιότητες τεχνικών διαπραγμάτευσης- επίλυσης συγκρούσεων	Equal variances not assumed			-1,157	18,688	,262	-,429	,371	-1,206	,348

Αρχιτεκτονική βιβλιοθηκών- οργάνωση χώρου	Equal variances assumed	2,728	,102	-1,349	93	,181	-,479	,355	-1,185	,226
	Equal variances not assumed			-1,505	21,892	,147	-,479	,318	-1,140	,181
Αξιολόγηση πόρων και υπηρεσιών	Equal variances assumed	1,081	,301	,462	93	,645	,188	,406	-,618	,993
	Equal variances not assumed			,513	21,755	,613	,188	,366	-,571	,946

Πίνακας 24α: Επιμορφωτικές Ανάγκες και Ηλικία (Μ.Ο., Τυπική Απόκλιση, Τυπικό Σφάλμα)

	N	Μ.Ο.	Τ.Α.	Τυπικό Σφάλμα	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum	
					Lower Bound	Upper Bound			
Νέες τεχνολογίες / Διαδίκτυο/ Αυτοματισμός	22-30	3	4,00	1,000	,577	1,52	6,48	3	5
	31-40	29	4,14	,953	,177	3,78	4,50	1	5
	41-50	52	3,92	,926	,128	3,67	4,18	1	5
	<50	11	4,64	,505	,152	4,30	4,98	4	5
	Total	95	4,07	,914	,094	3,89	4,26	1	5
Σχεδιασμός Ιστοσελίδων και ανάπτυξη Web εφαρμογών	22-30	3	3,67	1,528	,882	-,13	7,46	2	5
	31-40	29	3,59	1,053	,195	3,19	3,99	1	5
	41-50	52	3,00	1,343	,186	2,63	3,37	1	5
	<50	11	3,64	1,286	,388	2,77	4,50	1	5
	Total	95	3,27	1,275	,131	3,01	3,53	1	5

	22-30	3	3,67	1,528	,882	-,13	7,46	2	5
Σχεδιασμός εφαρμογών	31-40	29	3,45	1,325	,246	2,94	3,95	1	5
δικτύων με χρήση Ανοιχτού	41-50	52	2,77	1,293	,179	2,41	3,13	1	5
λογισμού	<50	11	2,45	1,368	,413	1,54	3,37	1	5
	Total	95	2,97	1,348	,138	2,69	3,24	1	5
	22-30	3	2,67	1,155	,667	-,20	5,54	2	4
	31-40	29	3,34	1,317	,245	2,84	3,85	1	5
Διαχείριση δικτύων	41-50	52	2,98	1,180	,164	2,65	3,31	1	5
	<50	11	2,82	1,537	,464	1,79	3,85	1	5
	Total	95	3,06	1,262	,129	2,81	3,32	1	5
	22-30	3	4,67	,577	,333	3,23	6,10	4	5
Ψηφιοποίηση υλικού	31-40	29	3,93	,998	,185	3,55	4,31	2	5
βιβλιοθηκών	41-50	52	3,38	1,223	,170	3,04	3,73	1	5
	<50	11	4,09	1,300	,392	3,22	4,96	1	5
	Total	95	3,67	1,189	,122	3,43	3,92	1	5
	22-30	3	4,67	,577	,333	3,23	6,10	4	5
	31-40	29	3,79	1,146	,213	3,36	4,23	1	5
Υπηρεσίες πληροφόρησης	41-50	52	3,75	1,186	,164	3,42	4,08	1	5
	<50	11	4,27	1,348	,407	3,37	5,18	1	5
	Total	95	3,85	1,185	,122	3,61	4,09	1	5
	22-30	3	4,67	,577	,333	3,23	6,10	4	5
	31-40	29	3,86	1,060	,197	3,46	4,27	1	5
Πληροφοριακή Παιδεία/ Εκπαίδευση χρηστών	41-50	52	3,67	1,309	,182	3,31	4,04	1	5
	<50	11	4,09	1,221	,368	3,27	4,91	1	5
	Total	95	3,81	1,214	,125	3,56	4,06	1	5

	22-30	3	4,67	,577	,333	3,23	6,10	4	5
Αναζήτηση σε βάσεις	31-40	29	3,62	1,347	,250	3,11	4,13	1	5
δεδομένων-Τεχνικές	41-50	52	3,56	1,305	,181	3,19	3,92	1	5
αναζήτησης	<50	11	4,09	1,221	,368	3,27	4,91	1	5
	Total	95	3,67	1,300	,133	3,41	3,94	1	5
	22-30	3	4,33	,577	,333	2,90	5,77	4	5
	31-40	29	3,34	1,173	,218	2,90	3,79	1	5
Ανάπτυξη Συλλογής	41-50	52	2,81	1,442	,200	2,41	3,21	1	5
	<50	11	3,00	1,549	,467	1,96	4,04	1	5
	Total	95	3,04	1,383	,142	2,76	3,32	1	5
	22-30	3	4,33	,577	,333	2,90	5,77	4	5
	31-40	29	3,14	1,246	,231	2,66	3,61	1	5
Απόσυρση Συλλογής	41-50	52	2,65	1,282	,178	2,30	3,01	1	5
	<50	11	2,91	1,514	,456	1,89	3,93	1	5
	Total	95	2,88	1,312	,135	2,62	3,15	1	5
	22-30	3	4,00	1,000	,577	1,52	6,48	3	5
	31-40	29	3,10	1,263	,235	2,62	3,58	1	5
Διαχείριση Προσκτήσεων	41-50	52	2,71	1,362	,189	2,33	3,09	1	5
	<50	11	3,00	1,549	,467	1,96	4,04	1	5
	Total	95	2,91	1,353	,139	2,63	3,18	1	5
	22-30	3	4,00	1,000	,577	1,52	6,48	3	5
	31-40	29	3,14	1,246	,231	2,66	3,61	1	5
Διαχείριση Περιοδικών	41-50	52	2,87	1,482	,206	2,45	3,28	1	5
εκδόσεων	<50	11	3,27	1,737	,524	2,11	4,44	1	5
	Total	95	3,03	1,433	,147	2,74	3,32	1	5

	22-30	3	3,67	1,155	,667	,80	6,54	3	5
Διαχείριση Συστημάτων	31-40	29	3,55	1,213	,225	3,09	4,01	1	5
Διαδανεισμού	41-50	52	2,79	1,525	,212	2,36	3,21	1	5
	<50	11	3,36	1,629	,491	2,27	4,46	1	5
	Total	95	3,12	1,465	,150	2,82	3,41	1	5
	22-30	3	4,67	,577	,333	3,23	6,10	4	5
Νέες τάσεις καταλογογράφησης	31-40	29	3,45	1,183	,220	3,00	3,90	1	5
και τεχνικές υπηρεσίες	41-50	52	3,25	1,426	,198	2,85	3,65	1	5
	<50	11	3,45	1,572	,474	2,40	4,51	1	5
	Total	95	3,38	1,362	,140	3,10	3,66	1	5
	22-30	3	4,00	,000	,000	4,00	4,00	4	4
Νέες τεχνολογίες στην	31-40	29	3,72	1,032	,192	3,33	4,12	1	5
προσβασιμότητα και	41-50	52	3,31	1,213	,168	2,97	3,65	1	5
Εξυπηρέτηση ΑμεΑ	<50	11	3,73	1,555	,469	2,68	4,77	1	5
	Total	95	3,51	1,193	,122	3,26	3,75	1	5
	22-30	3	3,00	1,000	,577	,52	5,48	2	4
Δεξιότητες μάρκετινγκ	31-40	29	3,48	1,243	,231	3,01	3,96	1	5
(Επικοινωνία-διαφήμιση-	41-50	52	2,81	1,358	,188	2,43	3,19	1	5
δημόσιες σχέσεις)	<50	11	2,36	1,567	,472	1,31	3,42	1	5
	Total	95	2,97	1,372	,141	2,69	3,25	1	5
	22-30	3	3,00	1,000	,577	,52	5,48	2	4
Δεξιότητες μανάτζμεντ	31-40	29	3,34	1,233	,229	2,88	3,81	1	5
(Διοίκηση)	41-50	52	2,75	1,384	,192	2,36	3,14	1	5
	<50	11	2,73	1,679	,506	1,60	3,86	1	5
	Total	95	2,94	1,375	,141	2,66	3,22	1	5

	22-30	3	3,67	,577	,333	2,23	5,10	3	4
	31-40	29	3,28	1,251	,232	2,80	3,75	1	5
Οικονομική διαχείριση	41-50	52	2,96	1,414	,196	2,57	3,36	1	5
βιβλιοθηκών	<50	11	2,91	1,640	,495	1,81	4,01	1	5
	Total	95	3,07	1,370	,141	2,79	3,35	1	5
	22-30	3	4,00	,000	,000	4,00	4,00	4	4
	31-40	29	3,03	1,210	,225	2,57	3,49	1	5
Αρχείο Εκπαιδευτικού	41-50	52	2,67	1,279	,177	2,32	3,03	1	5
Ιδρύματος	<50	11	2,45	1,368	,413	1,54	3,37	1	5
	Total	95	2,80	1,268	,130	2,54	3,06	1	5
	22-30	3	4,00	1,000	,577	1,52	6,48	3	5
	31-40	29	3,52	1,214	,225	3,06	3,98	1	5
Θέματα ανοιχτής πρόσβασης	41-50	52	3,33	1,248	,173	2,98	3,67	1	5
στις επιστημονικές	<50	11	3,45	1,368	,413	2,54	4,37	1	5
δημοσιεύσεις	Total	95	3,42	1,234	,127	3,17	3,67	1	5
	22-30	3	3,67	,577	,333	2,23	5,10	3	4
	31-40	29	3,62	1,115	,207	3,20	4,04	1	5
Θέματα πνευματικής	41-50	52	3,02	1,260	,175	2,67	3,37	1	5
ιδιοκτησίας και αδειοδότησης	<50	11	3,18	1,471	,444	2,19	4,17	1	5
	Total	95	3,24	1,244	,128	2,99	3,50	1	5
	22-30	3	3,67	,577	,333	2,23	5,10	3	4
	31-40	29	3,97	1,117	,208	3,54	4,39	2	5
Καινοτόμες Εκπαιδευτικές	41-50	52	3,48	1,350	,187	3,10	3,86	1	5
Δράσεις στις Βιβλιοθήκες	<50	11	3,91	1,221	,368	3,09	4,73	1	5
	Total	95	3,68	1,257	,129	3,43	3,94	1	5

Δεξιότητες επικοινωνίας- ομαδικής εργασίας	22-30	3	4,00	1,000	,577	1,52	6,48	3	5
	31-40	29	3,45	1,298	,241	2,95	3,94	1	5
	41-50	52	3,27	1,315	,182	2,90	3,64	1	5
	<50	11	3,00	1,549	,467	1,96	4,04	1	5
	Total	95	3,32	1,323	,136	3,05	3,59	1	5
Δεξιότητες τεχνικών διαπραγμάτευσης- επίλυσης συγκρούσεων	22-30	3	4,00	1,000	,577	1,52	6,48	3	5
	31-40	29	3,45	1,242	,231	2,98	3,92	1	5
	41-50	52	3,29	1,160	,161	2,97	3,61	1	5
	<50	11	2,73	1,618	,488	1,64	3,81	1	5
	Total	95	3,29	1,245	,128	3,04	3,55	1	5
Αρχιτεκτονική βιβλιοθηκών- οργάνωση χώρου	22-30	3	4,00	1,000	,577	1,52	6,48	3	5
	31-40	29	3,28	1,279	,237	2,79	3,76	1	5
	41-50	52	3,27	1,285	,178	2,91	3,63	1	5
	<50	11	3,64	1,286	,388	2,77	4,50	1	5
	Total	95	3,34	1,268	,130	3,08	3,60	1	5
Αξιολόγηση πόρων και υπηρεσιών	22-30	3	2,67	1,528	,882	-1,13	6,46	1	4
	31-40	29	3,31	1,257	,233	2,83	3,79	1	5
	41-50	52	3,02	1,475	,205	2,61	3,43	1	5
	<50	11	2,55	1,695	,511	1,41	3,68	1	5
	Total	95	3,04	1,436	,147	2,75	3,33	1	5

Πίνακας 24β: Επιμορφωτικές Ανάγκες και Ηλικία (one-way ANOVA)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
--	----------------	----	-------------	---	------

	Between Groups	4,798	3	1,599	1,975	,123
Νέες τεχνολογίες / Διαδίκτυο/ Αυτοματισμός	Within Groups	73,686	91	,810		
	Total	78,484	94			
	Between Groups	8,638	3	2,879	1,816	,150
Σχεδιασμός Ιστοσελίδων και ανάπτυξη Web εφαρμογών	Within Groups	144,247	91	1,585		
	Total	152,884	94			
	Between Groups	13,108	3	4,369	2,520	,063
Σχεδιασμός εφαρμογών δικτύων με χρήση Ανοιχτού λογισμού	Within Groups	157,797	91	1,734		
	Total	170,905	94			
	Between Groups	3,786	3	1,262	,787	,504
Διαχείριση δικτύων	Within Groups	145,836	91	1,603		
	Total	149,621	94			
	Between Groups	11,139	3	3,713	2,775	,046
Ψηφιοποίηση υλικού βιβλιοθηκών	Within Groups	121,746	91	1,338		
	Total	132,884	94			
	Between Groups	4,580	3	1,527	1,091	,357
Υπηρεσίες πληροφόρησης	Within Groups	127,357	91	1,400		
	Total	131,937	94			
	Between Groups	4,123	3	1,374	,930	,430
Πληροφοριακή Παιδεία/ Εκπαίδευση χρηστών	Within Groups	134,466	91	1,478		
	Total	138,589	94			
	Between Groups	5,654	3	1,885	1,119	,346
Αναζήτηση σε βάσεις δεδομένων-Τεχνικές αναζήτησης	Within Groups	153,230	91	1,684		
	Total	158,884	94			
Ανάπτυξη Συλλογής	Between Groups	10,536	3	3,512	1,888	,137

	Within Groups	169,295	91	1,860		
	Total	179,832	94			
	Between Groups	10,933	3	3,644	2,199	,094
Απόσυρση Συλλογής	Within Groups	150,793	91	1,657		
	Total	161,726	94			
	Between Groups	6,785	3	2,262	1,245	,298
Διαχείριση Προσκτήσεων	Within Groups	165,363	91	1,817		
	Total	172,147	94			
	Between Groups	5,217	3	1,739	,843	,474
Διαχείριση Περιοδικών εκδόσεων	Within Groups	187,688	91	2,063		
	Total	192,905	94			
	Between Groups	12,669	3	4,223	2,033	,115
Διαχείριση Συστημάτων Διαδανεισμού	Within Groups	189,058	91	2,078		
	Total	201,726	94			
	Between Groups	6,042	3	2,014	1,089	,358
Νέες τάσεις καταλογγράφησης και τεχνικές υπηρεσίες	Within Groups	168,316	91	1,850		
	Total	174,358	94			
	Between Groups	4,696	3	1,565	1,104	,352
Νέες τεχνολογίες στην προσβασιμότητα και Εξυπηρέτηση ΑμεΑ	Within Groups	129,052	91	1,418		
	Total	133,747	94			
	Between Groups	13,042	3	4,347	2,414	,072
Δεξιότητες μάρκετινγκ (Επικοινωνία-διαφήμιση-δημόσιες σχέσεις)	Within Groups	163,864	91	1,801		
	Total	176,905	94			
	Between Groups	7,138	3	2,379	1,270	,289
Δεξιότητες μανάτζμεντ (Διοίκηση)	Within Groups	170,484	91	1,873		

	Total	177,621	94			
	Between Groups	3,192	3	1,064	,559	,644
	Within Groups	173,292	91	1,904		
Οικονομική διαχείριση βιβλιοθηκών	Total	176,484	94			
	Between Groups	8,065	3	2,688	1,709	,171
	Within Groups	143,135	91	1,573		
Αρχείο Εκπαιδευτικού Ιδρύματος	Total	151,200	94			
	Between Groups	1,747	3	,582	,375	,771
	Within Groups	141,411	91	1,554		
Θέματα ανοιχτής πρόσβασης στις επιστημονικές δημοσιεύσεις	Total	143,158	94			
	Between Groups	7,320	3	2,440	1,608	,193
	Within Groups	138,111	91	1,518		
Θέματα πνευματικής ιδιοκτησίας και αδειοδότησης	Total	145,432	94			
	Between Groups	5,004	3	1,668	1,058	,371
	Within Groups	143,522	91	1,577		
Καινοτόμες Εκπαιδευτικές Δράσεις στις Βιβλιοθήκες	Total	148,526	94			
	Between Groups	3,123	3	1,041	,587	,625
	Within Groups	161,403	91	1,774		
Δεξιότητες επικοινωνίας-ομαδικής εργασίας	Total	164,526	94			
	Between Groups	5,720	3	1,907	1,239	,300
	Within Groups	140,027	91	1,539		
Δεξιότητες τεχνικών διαπραγμάτευσης- επίλυσης συγκρούσεων	Total	145,747	94			
	Between Groups	2,652	3	,884	,541	,655
	Within Groups	148,569	91	1,633		
Αρχιτεκτονική βιβλιοθηκών- οργάνωση χώρου	Total	151,221	94			

Αξιολόγηση πόρων και υπηρεσιών	Between Groups	5,250	3	1,750	,844	,473
	Within Groups	188,582	91	2,072		
	Total	193,832	94			

Πίνακας 25: Επιμορφωτικές Ανάγκες και Επίπεδο Μόρφωσης (one-way ANOVA)

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Νέες τεχνολογίες / Διαδίκτυο/ Αυτοματισμός	Between Groups	3,637	5	,727	,865	,508
	Within Groups	74,847	89	,841		
	Total	78,484	94			
Σχεδιασμός Ιστοσελίδων και ανάπτυξη Web εφαρμογών	Between Groups	11,041	5	2,208	1,386	,237
	Within Groups	141,843	89	1,594		
	Total	152,884	94			
Σχεδιασμός εφαρμογών δικτύων με χρήση Ανοιχτού λογισμού	Between Groups	14,561	5	2,912	1,658	,153
	Within Groups	156,344	89	1,757		
	Total	170,905	94			
Διαχείριση δικτύων	Between Groups	11,003	5	2,201	1,413	,227
	Within Groups	138,618	89	1,558		
	Total	149,621	94			
Ψηφιοποίηση υλικού βιβλιοθηκών	Between Groups	15,664	5	3,133	2,379	,045
	Within Groups	117,220	89	1,317		
	Total	132,884	94			
Υπηρεσίες πληροφόρησης	Between Groups	3,149	5	,630	,435	,823
	Within Groups	128,788	89	1,447		
	Total	131,937	94			
Πληροφοριακή Παιδεία/ Εκπαίδευση χρηστών	Between Groups	8,263	5	1,653	1,129	,351

	Within Groups	130,327	89	1,464		
	Total	138,589	94			
	Between Groups	10,378	5	2,076	1,244	,295
Αναζήτηση σε βάσεις δεδομένων-Τεχνικές αναζήτησης	Within Groups	148,506	89	1,669		
	Total	158,884	94			
	Between Groups	14,511	5	2,902	1,562	,179
Ανάπτυξη Συλλογής	Within Groups	165,321	89	1,858		
	Total	179,832	94			
	Between Groups	23,094	5	4,619	2,965	,016
Απόσυρση Συλλογής	Within Groups	138,632	89	1,558		
	Total	161,726	94			
	Between Groups	21,564	5	4,313	2,549	,033
Διαχείριση Προσκτήσεων	Within Groups	150,584	89	1,692		
	Total	172,147	94			
	Between Groups	34,579	5	6,916	3,888	,003
Διαχείριση Περιοδικών εκδόσεων	Within Groups	158,327	89	1,779		
	Total	192,905	94			
	Between Groups	38,384	5	7,677	4,183	,002
Διαχείριση Συστημάτων Διαδανεισμού	Within Groups	163,342	89	1,835		
	Total	201,726	94			
	Between Groups	8,745	5	1,749	,940	,459
Νέες τάσεις καταλογγράφησης και τεχνικές υπηρεσίες	Within Groups	165,613	89	1,861		
	Total	174,358	94			
	Between Groups	10,334	5	2,067	1,491	,201
Νέες τεχνολογίες στην προσβασιμότητα και Εξυπηρέτηση ΑμεΑ	Within Groups	123,413	89	1,387		

	Total	133,747	94			
	Between Groups	34,631	5	6,926	4,333	,001
	Within Groups	142,274	89	1,599		
Δεξιότητες μάρκετινγκ (Επικοινωνία-διαφήμιση-δημόσιες σχέσεις)	Total	176,905	94			
	Between Groups	26,759	5	5,352	3,157	,011
	Within Groups	150,862	89	1,695		
Δεξιότητες μάντζμεντ (Διοίκηση)	Total	177,621	94			
	Between Groups	25,703	5	5,141	3,034	,014
	Within Groups	150,781	89	1,694		
Οικονομική διαχείριση βιβλιοθηκών	Total	176,484	94			
	Between Groups	11,141	5	2,228	1,416	,226
	Within Groups	140,059	89	1,574		
Αρχείο Εκπαιδευτικού Ιδρύματος	Total	151,200	94			
	Between Groups	12,401	5	2,480	1,688	,146
	Within Groups	130,757	89	1,469		
Θέματα ανοιχτής πρόσβασης στις επιστημονικές δημοσιεύσεις	Total	143,158	94			
	Between Groups	17,425	5	3,485	2,423	,042
	Within Groups	128,006	89	1,438		
Θέματα πνευματικής ιδιοκτησίας και αδειοδότησης	Total	145,432	94			
	Between Groups	12,164	5	2,433	1,588	,172
	Within Groups	136,362	89	1,532		
Καινοτόμες Εκπαιδευτικές Δράσεις στις Βιβλιοθήκες	Total	148,526	94			
	Between Groups	13,172	5	2,634	1,549	,183
	Within Groups	151,355	89	1,701		
Δεξιότητες επικοινωνίας-ομαδικής εργασίας	Total	164,526	94			

Δεξιότητες τεχνικών διαπραγμάτευσης- επίλυσης συγκρούσεων	Between Groups	18,917	5	3,783	2,655	,028
	Within Groups	126,830	89	1,425		
	Total	145,747	94			
Αρχιτεκτονική βιβλιοθηκών- οργάνωση χώρου	Between Groups	1,712	5	,342	,204	,960
	Within Groups	149,509	89	1,680		
	Total	151,221	94			
Αξιολόγηση πόρων και υπηρεσιών	Between Groups	24,472	5	4,894	2,572	,032
	Within Groups	169,359	89	1,903		
	Total	193,832	94			

Πίνακας 26: Επιμορφωτικές Ανάγκες και Κατηγορία Προσωπικού (one-way ANOVA)

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Νέες τεχνολογίες / Διαδίκτυο/ Αυτοματισμός	Between Groups	2,200	2	1,100	1,327	,270
	Within Groups	76,284	92	,829		
	Total	78,484	94			
Σχεδιασμός ιστοσελίδων και ανάπτυξη Web εφαρμογών	Between Groups	11,701	2	5,851	3,813	,026
	Within Groups	141,183	92	1,535		
	Total	152,884	94			
Σχεδιασμός εφαρμογών δικτύων με χρήση Ανοιχτού λογισμού	Between Groups	14,174	2	7,087	4,160	,019
	Within Groups	156,731	92	1,704		
	Total	170,905	94			
Διαχείριση δικτύων	Between Groups	4,405	2	2,203	1,395	,253
	Within Groups	145,216	92	1,578		
	Total	149,621	94			

Ψηφιοποίηση υλικού βιβλιοθηκών	Between Groups	4,012	2	2,006	1,432	,244
	Within Groups	128,872	92	1,401		
	Total	132,884	94			
Υπηρεσίες πληροφόρησης	Between Groups	6,273	2	3,136	2,296	,106
	Within Groups	125,664	92	1,366		
	Total	131,937	94			
Πληροφοριακή Παιδεία/ Εκπαίδευση χρηστών	Between Groups	3,458	2	1,729	1,177	,313
	Within Groups	135,131	92	1,469		
	Total	138,589	94			
Αναζήτηση σε βάσεις δεδομένων-Τεχνικές αναζήτησης	Between Groups	1,408	2	,704	,411	,664
	Within Groups	157,476	92	1,712		
	Total	158,884	94			
Ανάπτυξη Συλλογής	Between Groups	2,774	2	1,387	,721	,489
	Within Groups	177,057	92	1,925		
	Total	179,832	94			
Απόσυρση Συλλογής	Between Groups	,948	2	,474	,271	,763
	Within Groups	160,778	92	1,748		
	Total	161,726	94			
Διαχείριση Προσκτήσεων	Between Groups	2,925	2	1,463	,795	,455
	Within Groups	169,222	92	1,839		
	Total	172,147	94			
Διαχείριση Περιοδικών εκδόσεων	Between Groups	3,690	2	1,845	,897	,411
	Within Groups	189,216	92	2,057		
	Total	192,905	94			
Διαχείριση Συστημάτων Διαδανεισμού	Between Groups	6,991	2	3,495	1,651	,197

	Within Groups	194,736	92	2,117		
	Total	201,726	94			
	Between Groups	7,912	2	3,956	2,187	,118
Νέες τάσεις καταλογγράφησης και τεχνικές υπηρεσίες	Within Groups	166,445	92	1,809		
	Total	174,358	94			
	Between Groups	2,483	2	1,242	,870	,422
Νέες τεχνολογίες στην προσβασιμότητα και Εξυπηρέτηση ΑμεΑ	Within Groups	131,264	92	1,427		
	Total	133,747	94			
	Between Groups	8,201	2	4,100	2,236	,113
Δεξιότητες μάρκετινγκ (Επικοινωνία-διαφήμιση-δημόσιες σχέσεις)	Within Groups	168,704	92	1,834		
	Total	176,905	94			
	Between Groups	12,137	2	6,069	3,374	,039
Δεξιότητες μάντζμεντ (Διοίκηση)	Within Groups	165,484	92	1,799		
	Total	177,621	94			
	Between Groups	10,922	2	5,461	3,035	,053
Οικονομική διαχείριση βιβλιοθηκών	Within Groups	165,562	92	1,800		
	Total	176,484	94			
	Between Groups	3,151	2	1,576	,979	,380
Αρχείο Εκπαιδευτικού Ιδρύματος	Within Groups	148,049	92	1,609		
	Total	151,200	94			
	Between Groups	2,686	2	1,343	,879	,418
Θέματα ανοιχτής πρόσβασης στις επιστημονικές δημοσιεύσεις	Within Groups	140,472	92	1,527		
	Total	143,158	94			
	Between Groups	5,039	2	2,520	1,651	,197
Θέματα πνευματικής ιδιοκτησίας και αδειοδότησης	Within Groups	140,392	92	1,526		

	Total	145,432	94			
Καινοτόμες Εκπαιδευτικές Δράσεις στις Βιβλιοθήκες	Between Groups	2,611	2	1,306	,823	,442
	Within Groups	145,915	92	1,586		
	Total	148,526	94			
Δεξιότητες επικοινωνίας-ομαδικής εργασίας	Between Groups	5,681	2	2,840	1,645	,199
	Within Groups	158,845	92	1,727		
	Total	164,526	94			
Δεξιότητες τεχνικών διαπραγμάτευσης- επίλυσης συγκρούσεων	Between Groups	9,953	2	4,976	3,372	,039
	Within Groups	135,795	92	1,476		
	Total	145,747	94			
Αρχιτεκτονική βιβλιοθηκών- οργάνωση χώρου	Between Groups	,490	2	,245	,150	,861
	Within Groups	150,731	92	1,638		
	Total	151,221	94			
Αξιολόγηση	Between Groups	8,301	2	4,150	2,058	,134
	Within Groups	185,531	92	2,017		
	Total	193,832	94			

Πίνακας 27: Επιμορφωτικές Ανάγκες και Υπηρεσιακή Θέση (one-way ANOVA)

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Νέες τεχνολογίες / Διαδίκτυο/ Αυτοματισμός	Between Groups	5,261	2	2,630	3,305	,041
	Within Groups	73,224	92	,796		
	Total	78,484	94			
Σχεδιασμός Ιστοσελίδων και ανάπτυξη Web εφαρμογών	Between Groups	7,780	2	3,890	2,466	,090

	Within Groups	145,104	92	1,577		
	Total	152,884	94			
	Between Groups	7,519	2	3,759	2,117	,126
Σχεδιασμός εφαρμογών δικτύων με χρήση Ανοιχτού λογισμού	Within Groups	163,387	92	1,776		
	Total	170,905	94			
	Between Groups	,200	2	,100	,062	,940
Διαχείριση δικτύων	Within Groups	149,421	92	1,624		
	Total	149,621	94			
	Between Groups	,854	2	,427	,298	,743
Ψηφιοποίηση υλικού βιβλιοθηκών	Within Groups	132,030	92	1,435		
	Total	132,884	94			
	Between Groups	,173	2	,087	,060	,941
Υπηρεσίες πληροφόρησης	Within Groups	131,764	92	1,432		
	Total	131,937	94			
	Between Groups	4,320	2	2,160	1,480	,233
Πληροφοριακή Παιδεία/ Εκπαίδευση χρηστών	Within Groups	134,269	92	1,459		
	Total	138,589	94			
	Between Groups	2,955	2	1,477	,872	,422
Αναζήτηση σε βάσεις δεδομένων-Τεχνικές αναζήτησης	Within Groups	155,929	92	1,695		
	Total	158,884	94			
	Between Groups	2,000	2	1,000	,517	,598
Ανάπτυξη Συλλογής	Within Groups	177,832	92	1,933		
	Total	179,832	94			
	Between Groups	7,118	2	3,559	2,118	,126
Απόσυρση Συλλογής	Within Groups	154,609	92	1,681		

	Total	161,726	94			
	Between Groups	4,359	2	2,179	1,195	,307
Διαχείριση Προσκτήσεων	Within Groups	167,789	92	1,824		
	Total	172,147	94			
	Between Groups	1,345	2	,672	,323	,725
Διαχείριση Περιοδικών εκδόσεων	Within Groups	191,560	92	2,082		
	Total	192,905	94			
	Between Groups	4,313	2	2,157	1,005	,370
Διαχείριση Συστημάτων Διαδανεισμού	Within Groups	197,413	92	2,146		
	Total	201,726	94			
	Between Groups	2,509	2	1,255	,672	,513
Νέες τάσεις καταλογογράφησης και τεχνικές υπηρεσίες	Within Groups	171,849	92	1,868		
	Total	174,358	94			
	Between Groups	4,394	2	2,197	1,563	,215
Νέες τεχνολογίες στην προσβασιμότητα και Εξυπηρέτηση ΑμεΑ	Within Groups	129,353	92	1,406		
	Total	133,747	94			
	Between Groups	1,992	2	,996	,524	,594
Δεξιότητες μάρκετινγκ (Επικοινωνία-διαφήμιση-δημόσιες σχέσεις)	Within Groups	174,913	92	1,901		
	Total	176,905	94			
	Between Groups	2,207	2	1,104	,579	,563
Δεξιότητες μανάτζμεντ (Διοίκηση)	Within Groups	175,414	92	1,907		
	Total	177,621	94			
	Between Groups	2,626	2	1,313	,695	,502
Οικονομική διαχείριση βιβλιοθηκών	Within Groups	173,859	92	1,890		
	Total	176,484	94			

Αρχείο Εκπαιδευτικού Ιδρύματος	Between Groups	8,749	2	4,374	2,825	,064
	Within Groups	142,451	92	1,548		
	Total	151,200	94			
Θέματα ανοιχτής πρόσβασης στις επιστημονικές δημοσιεύσεις	Between Groups	2,242	2	1,121	,732	,484
	Within Groups	140,916	92	1,532		
	Total	143,158	94			
Θέματα πνευματικής ιδιοκτησίας και αδειοδότησης	Between Groups	16,850	2	8,425	6,028	,003
	Within Groups	128,582	92	1,398		
	Total	145,432	94			
Καινοτόμες Εκπαιδευτικές Δράσεις στις Βιβλιοθήκες	Between Groups	2,091	2	1,045	,657	,521
	Within Groups	146,435	92	1,592		
	Total	148,526	94			
Δεξιότητες επικοινωνίας-ομαδικής εργασίας	Between Groups	,939	2	,469	,264	,769
	Within Groups	163,588	92	1,778		
	Total	164,526	94			
Δεξιότητες τεχνικών διαπραγμάτευσης- επίλυσης συγκρούσεων	Between Groups	4,111	2	2,055	1,335	,268
	Within Groups	141,637	92	1,540		
	Total	145,747	94			
Αρχιτεκτονική βιβλιοθηκών- οργάνωση χώρου	Between Groups	5,496	2	2,748	1,735	,182
	Within Groups	145,726	92	1,584		
	Total	151,221	94			
Αξιολόγηση πόρων και υπηρεσιών	Between Groups	6,983	2	3,492	1,719	,185
	Within Groups	186,849	92	2,031		
	Total	193,832	94			

Πίνακας 28: Επιμορφωτικές Ανάγκες και Εργασιακή Σχέση (one-way ANOVA)

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Νέες τεχνολογίες / Διαδίκτυο/ Αυτοματισμός	Between Groups	2,407	3	,802	,960	,415
	Within Groups	76,078	91	,836		
	Total	78,484	94			
Σχεδιασμός Ιστοσελίδων και ανάπτυξη Web εφαρμογών	Between Groups	4,513	3	1,504	,923	,433
	Within Groups	148,371	91	1,630		
	Total	152,884	94			
Σχεδιασμός εφαρμογών δικτύων με χρήση Ανοιχτού λογισμού	Between Groups	8,067	3	2,689	1,503	,219
	Within Groups	162,839	91	1,789		
	Total	170,905	94			
Διαχείριση δικτύων	Between Groups	13,432	3	4,477	2,992	,035
	Within Groups	136,189	91	1,497		
	Total	149,621	94			
Ψηφιοποίηση υλικού βιβλιοθηκών	Between Groups	2,190	3	,730	,508	,678
	Within Groups	130,694	91	1,436		
	Total	132,884	94			
Υπηρεσίες πληροφόρησης	Between Groups	5,428	3	1,809	1,302	,279
	Within Groups	126,509	91	1,390		
	Total	131,937	94			
Πληροφοριακή Παιδεία/ Εκπαίδευση χρηστών	Between Groups	1,046	3	,349	,231	,875
	Within Groups	137,543	91	1,511		
	Total	138,589	94			
Αναζήτηση σε βάσεις δεδομένων-Τεχνικές αναζήτησης	Between Groups	1,700	3	,567	,328	,805

	Within Groups	157,184	91	1,727		
	Total	158,884	94			
	Between Groups	5,191	3	1,730	,902	,444
Ανάπτυξη Συλλογής	Within Groups	174,640	91	1,919		
	Total	179,832	94			
	Between Groups	4,471	3	1,490	,863	,464
Απόσυρση Συλλογής	Within Groups	157,255	91	1,728		
	Total	161,726	94			
	Between Groups	,552	3	,184	,098	,961
Διαχείριση Προσκτήσεων	Within Groups	171,595	91	1,886		
	Total	172,147	94			
	Between Groups	,214	3	,071	,034	,992
Διαχείριση Περιοδικών εκδόσεων	Within Groups	192,691	91	2,117		
	Total	192,905	94			
	Between Groups	12,578	3	4,193	2,017	,117
Διαχείριση Συστημάτων Διαδανεισμού	Within Groups	189,148	91	2,079		
	Total	201,726	94			
	Between Groups	,374	3	,125	,065	,978
Νέες τάσεις καταλογογράφησης και τεχνικές υπηρεσίες	Within Groups	173,984	91	1,912		
	Total	174,358	94			
	Between Groups	1,211	3	,404	,277	,842
Νέες τεχνολογίες στην προσβασιμότητα και Εξυπηρέτηση ΑμεΑ	Within Groups	132,537	91	1,456		
	Total	133,747	94			
	Between Groups	4,973	3	1,658	,877	,456
Δεξιότητες μάρκετινγκ (Επικοινωνία-διαφήμιση-δημόσιες σχέσεις)	Within Groups	171,932	91	1,889		

	Total	176,905	94			
	Between Groups	3,272	3	1,091	,569	,637
Δεξιότητες μάνατζμεντ (Διοίκηση)	Within Groups	174,349	91	1,916		
	Total	177,621	94			
	Between Groups	1,295	3	,432	,224	,879
Οικονομική διαχείριση βιβλιοθηκών	Within Groups	175,190	91	1,925		
	Total	176,484	94			
	Between Groups	2,293	3	,764	,467	,706
Αρχείο Εκπαιδευτικού Ιδρύματος	Within Groups	148,907	91	1,636		
	Total	151,200	94			
	Between Groups	1,925	3	,642	,413	,744
Θέματα ανοιχτής πρόσβασης στις επιστημονικές δημοσιεύσεις	Within Groups	141,233	91	1,552		
	Total	143,158	94			
	Between Groups	2,773	3	,924	,590	,623
Θέματα πνευματικής ιδιοκτησίας και αδειοδότησης	Within Groups	142,659	91	1,568		
	Total	145,432	94			
	Between Groups	7,786	3	2,595	1,678	,177
Καινοτόμες Εκπαιδευτικές Δράσεις στις Βιβλιοθήκες	Within Groups	140,741	91	1,547		
	Total	148,526	94			
	Between Groups	5,225	3	1,742	,995	,399
Δεξιότητες επικοινωνίας-ομαδικής εργασίας	Within Groups	159,301	91	1,751		
	Total	164,526	94			
	Between Groups	4,923	3	1,641	1,060	,370
Δεξιότητες τεχνικών διαπραγμάτευσης- επίλυσης συγκρούσεων	Within Groups	140,824	91	1,548		
	Total	145,747	94			

Αρχιτεκτονική βιβλιοθηκών- οργάνωση χώρου	Between Groups	5,278	3	1,759	1,097	,355
	Within Groups	145,943	91	1,604		
	Total	151,221	94			
Αξιολόγηση πόρων και υπηρεσιών	Between Groups	2,091	3	,697	,331	,803
	Within Groups	191,740	91	2,107		
	Total	193,832	94			

Πίνακας 29: Επιμορφωτικές Ανάγκες και Εργασιακή Σχέση (one-way ANOVA)

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Νέες τεχνολογίες / Διαδίκτυο/ Αυτοματισμός	Between Groups	3,099	3	1,033	1,233	,302
	Within Groups	75,380	90	,838		
	Total	78,479	93			
Σχεδιασμός Ιστοσελίδων και ανάπτυξη Web εφαρμογών	Between Groups	5,078	3	1,693	1,052	,374
	Within Groups	144,794	90	1,609		
	Total	149,872	93			
Σχεδιασμός εφαρμογών δικτύων με χρήση Ανοιχτού λογισμού	Between Groups	1,869	3	,623	,340	,796
	Within Groups	164,866	90	1,832		
	Total	166,734	93			
Διαχείριση δικτύων	Between Groups	7,412	3	2,471	1,606	,193
	Within Groups	138,418	90	1,538		
	Total	145,830	93			
Ψηφιοποίηση υλικού βιβλιοθηκών	Between Groups	6,601	3	2,200	1,569	,202

	Within Groups	126,176	90	1,402		
	Total	132,777	93			
	Between Groups	,930	3	,310	,214	,886
Υπηρεσίες πληροφόρησης	Within Groups	130,272	90	1,447		
	Total	131,202	93			
	Between Groups	5,743	3	1,914	1,303	,278
Πληροφοριακή Παιδεία/ Εκπαίδευση χρηστών	Within Groups	132,183	90	1,469		
	Total	137,926	93			
	Between Groups	1,996	3	,665	,389	,761
Αναζήτηση σε βάσεις δεδομένων-Τεχνικές αναζήτησης	Within Groups	154,057	90	1,712		
	Total	156,053	93			
	Between Groups	2,037	3	,679	,344	,794
Ανάπτυξη Συλλογής	Within Groups	177,792	90	1,975		
	Total	179,830	93			
	Between Groups	4,359	3	1,453	,831	,480
Απόσυρση Συλλογής	Within Groups	157,353	90	1,748		
	Total	161,713	93			
	Between Groups	14,188	3	4,729	2,695	,051
Διαχείριση Προσκτήσεων	Within Groups	157,950	90	1,755		
	Total	172,138	93			
	Between Groups	11,051	3	3,684	1,823	,149
Διαχείριση Περιοδικών εκδόσεων	Within Groups	181,854	90	2,021		
	Total	192,904	93			
	Between Groups	,411	3	,137	,062	,980
Διαχείριση Συστημάτων Διαδανεισμού	Within Groups	200,057	90	2,223		

	Total	200,468	93			
	Between Groups	1,232	3	,411	,216	,885
Νέες τάσεις καταλογογράφησης και τεχνικές υπηρεσίες	Within Groups	171,204	90	1,902		
	Total	172,436	93			
	Between Groups	1,317	3	,439	,299	,826
Νέες τεχνολογίες στην προσβασιμότητα και Εξυπηρέτηση ΑμεΑ	Within Groups	132,183	90	1,469		
	Total	133,500	93			
	Between Groups	1,090	3	,363	,187	,905
Δεξιότητες μάρκετινγκ (Επικοινωνία-διαφήμιση-δημόσιες σχέσεις)	Within Groups	174,740	90	1,942		
	Total	175,830	93			
	Between Groups	1,669	3	,556	,286	,835
Δεξιότητες μάντζμεντ (Διοίκηση)	Within Groups	174,810	90	1,942		
	Total	176,479	93			
	Between Groups	1,574	3	,525	,270	,847
Οικονομική διαχείριση βιβλιοθηκών	Within Groups	174,905	90	1,943		
	Total	176,479	93			
	Between Groups	,387	3	,129	,077	,972
Αρχείο Εκπαιδευτικού Ιδρύματος	Within Groups	150,166	90	1,669		
	Total	150,553	93			
	Between Groups	4,894	3	1,631	1,078	,363
Θέματα ανοιχτής πρόσβασης στις επιστημονικές δημοσιεύσεις	Within Groups	136,223	90	1,514		
	Total	141,117	93			
	Between Groups	5,550	3	1,850	1,204	,313
Θέματα πνευματικής ιδιοκτησίας και αδειοδότησης	Within Groups	138,322	90	1,537		
	Total	143,872	93			

Καινοτόμες Εκπαιδευτικές Δράσεις στις Βιβλιοθήκες	Between Groups	2,817	3	,939	,587	,625
	Within Groups	143,960	90	1,600		
	Total	146,777	93			
Δεξιότητες επικοινωνίας-ομαδικής εργασίας	Between Groups	3,069	3	1,023	,577	,632
	Within Groups	159,707	90	1,775		
	Total	162,777	93			
Δεξιότητες τεχνικών διαπραγμάτευσης- επίλυσης συγκρούσεων	Between Groups	1,977	3	,659	,417	,741
	Within Groups	142,077	90	1,579		
	Total	144,053	93			
Αρχιτεκτονική βιβλιοθηκών- οργάνωση χώρου	Between Groups	5,822	3	1,941	1,249	,297
	Within Groups	139,880	90	1,554		
	Total	145,702	93			
Αξιολόγηση πόρων και υπηρεσιών	Between Groups	6,490	3	2,163	1,045	,376
	Within Groups	186,244	90	2,069		
	Total	192,734	93			