

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ  
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ  
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ & ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ



**Σπουδαστές**

Μοστράτος Ηλίας    Α.Μ. 8320  
Παπαδάκη Άρτεμις    Α.Μ. 8021

"ΜΕΛΕΤΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ"

**ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

Επιβλέπουσα καθηγήτρια-εισηγήτρια  
κα Δοξαστάκη Καλλιόπη

Απρίλιος  
Ηράκλειο, 2016

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	4
SUMMARY .....	6
ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....	7
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 <sup>ο</sup> .....	9
ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ .....	9
1.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ .....	9
1.2 ΤΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΚΑΙ ΤΟ ΔΙΑΚΡΙΤΙΚΟ ΠΕΔΙΟ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ.....	11
1.3 ΟΙ ΟΨΕΙΣ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ .....	17
1.4 Η ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΣΕ ΔΙΕΘΝΕΣ ΕΠΙΠΕΔΟ .....	18
1.5 ΦΟΡΕΙΣ ΑΡΧΙΚΗΣ ΚΑΙ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ .....	22
1.5.1 ΣΧΟΛΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ-ΣΕΚ .....	23
1.5.2 ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ-ΙΕΚ .....	25
1.5.3 ΚΕΝΤΡΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ-ΚΕΚ .....	26
1.6 Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΟΥ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ «ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ» .....	26
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 <sup>ο</sup> .....	29
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....	29
2.1 ΕΞΩΤΕΡΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ.....	29
2.1.1 ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ.....	29
2.1.2 ΠΟΛΙΤΙΚΟ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ .....	31
2.1.3 ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ .....	32
2.1.4 ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ.....	32
2.1.5 ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	33
2.2 ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ & ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ .....	36
2.3 ΒΑΣΙΚΟΙ ΑΞΟΝΕΣ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗΣ ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ.....	38
2.3.1 ΠΡΟΣΦΑΤΕΣ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ .....	39
2.3.2 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΠΕΡΙΓΡΑΜΜΑΤΑ .....	39
2.3.3 ΕΘΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ-ΕΠΠ, ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗΣ ΚΑΙ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ .....	40
2.3.4 ΣΥΓΚΡΙΣΙΜΟΤΗΤΑ, ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΚΑΙ ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ .....	41
2.4 Η ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ.....	41
2.5 ΑΛΛΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ .....	43
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 <sup>ο</sup> .....	45

ΕΝΘΑΡΡΥΝΟΝΤΑΣ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ .....	45
3.1 ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΚΑΙ ΕΝΘΑΡΡΥΝΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΕΝΗΛΙΚΩΝ .....	45
3.2 ΚΑΘΟΔΗΓΗΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ.....	50
3.3 ΕΜΠΟΔΙΑ ΣΤΗ ΜΑΘΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΕΝΗΛΙΚΩΝ.....	55
3.4 ΚΙΝΗΤΡΑ ΚΑΙ ΛΟΓΟΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΩΝ ΕΝΗΛΙΚΩΝ.....	58
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 <sup>ο</sup> .....	62
ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ ΤΩΝ ΚΕΝΤΡΩΝ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ .....	62
4.1 ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ .....	62
4.2 ΑΠΟΦΟΙΤΟΙ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ-ΚΕΚ.....	64
4.2.1 ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ.....	65
4.2.2 ΛΟΓΟΙ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ .....	67
4.2.3 ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ ΜΕΤΑ ΑΠΟ ΕΞΙ ΜΗΝΕΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΛΟΚΛΗΡΩΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ .....	69
4.2.4 ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΤΟΥ ΓΝΩΣΤΙΚΟΥ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟΥ ΤΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΜΕ ΤΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΩΝ ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ.....	70
4.2.5 ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΚΤΗΘΕΝΤΩΝ ΓΝΩΣΕΩΝ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΑΠΟΦΟΙΤΟΥΣ.....	72
4.2.6 ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΛΟΓΟΙ ΜΗ ΕΥΡΕΣΗΣ.....	73
4.2.7 ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΥΡΕΣΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ .....	74
4.2.8 ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΑΠΟ ΑΥΤΟΥΣ .....	76
4.3 ΚΙΝΗΤΡΑ ΚΑΙ ΕΜΠΟΔΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΩΝ ΕΝΗΛΙΚΩΝ .....	79
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	83
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	85

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ ΠΙΝΑΚΩΝ-ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Διάγραμμα 1: Εξέλιξη του ποσοστού του ενεργού εργατικού δυναμικού σε διάφορες χώρες ως το 2050 .....	30
Διάγραμμα 2: Ποσοστά ανεργίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στην Ελλάδα (2011-2013) .....	33
Διάγραμμα 3: Νέοι 15-24 ετών στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στην Ελλάδα εκτός εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης.....	35
Διάγραμμα 4: Ποσοστά συμμετοχής ενηλίκων στην εκπαίδευση-κατάρτιση .....	45
Διάγραμμα 5: Κατανομή ηλικιακής ομάδας αποφοίτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης .....	66
Πίνακας 1: Λόγοι επιλογής ενός προγράμματος κατάρτισης.....	68
Διάγραμμα 6: Κατανομή θέσης στην απασχόληση αποφοίτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης έπειτα από ένα εξάμηνο από το πέρας του προγράμματος.....	69
Διάγραμμα 7: Κατανομή συσχέτισης του περιεχομένου του προγράμματος με το αντικείμενο απασχόλησης των αποφοίτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.....	71
Διάγραμμα 8: Κατανομή αξιοποίησης αποκτηθέντων γνώσεων του προγράμματος στην απασχόληση.....	72
Διάγραμμα 9: Κατανομή των λόγων μη εύρεσης απασχόλησης των αποφοίτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης .....	74
Διάγραμμα 10: Κατανομή των ενεργειών για αναζήτηση και εύρεση απασχόλησης των αποφοίτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης .....	75
Διάγραμμα 11: Αξιολόγηση του προγράμματος από τους αποφοίτους συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης .....	77
Διάγραμμα 12: Παράγοντες μελλοντικής εργασίας των αποφοίτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης .....	78
Πίνακας 2: Κίνητρα συμμετοχής.....	80
Πίνακας 3: Εμπόδια συμμετοχής.....	81

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η εκπαίδευση ενηλίκων αποτελεί το σύνολο όλων των μορφών μάθησης τις οποίες λαμβάνουν και παρακολουθούν οι ενήλικοι μετά την αρχική εκπαίδευση και κατάρτιση. Η αρχική αλλά και η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση είναι ένα εκπαιδευτικό σύνολο, που εμπλέκεται με ενεργό τρόπο με την επιστημολογική πειθαρχία της εκπαίδευσης ενηλίκων. Αυτό ισχύει καθώς η μεθοδολογία αλλά και η παιδαγωγική της εκπαίδευσης ενηλίκων μπορούν να συμβάλουν στην αποτελεσματικότητα της κατάρτισης ως προς το διδακτικό της μέρος και την αφομοίωση του αντικειμένου της κατάρτισης από τους εκπαιδευομένους.

Εξετάζοντας την περίπτωση της χώρας μας, οι εκπαιδευτικοί φορείς οι οποίοι απευθύνονται σε ηλικιακά ενήλικα άτομα, μπορούν να ταξινομηθούν σε φορείς τυπικής εκπαίδευσης ηλικιακά ενηλίκων, φορείς τυπικής εκπαίδευσης ενηλίκων και φορείς μη τυπικής εκπαίδευσης ενηλίκων.

Οι φορείς τυπικής εκπαίδευσης ηλικιακά ενηλίκων δεν εντάσσονται στο θεσμικό πεδίο της εκπαίδευσης ενηλίκων και παρέχουν αναγνωρισμένους τίτλους σπουδών απευθυνόμενοι σε άτομα τα οποία δεν θεωρούνται ενήλικα, με τα κριτήρια της ωρίμανσης και της δυνατότητας αυτοπροσδιορισμού από την ελληνική κοινωνία (π.χ. ΑΕΙ & ΑΤΕΙ).

Οι φορείς τυπικής εκπαίδευσης ενηλίκων επεκτείνουν ή αντικαθιστούν την αρχική εκπαίδευση των σχολείων ή των πανεπιστημίων και απευθύνονται σε άτομα που θεωρούνται ενήλικα από την κοινωνία (π.χ. Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας).

Οι φορείς μη τυπικής εκπαίδευσης ενηλίκων παρέχουν εκπαίδευση εκτός του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος σε άτομα που θεωρούνται ενήλικα (φορείς που παρέχουν επαγγελματική κατάρτιση, γενική εκπαίδευση ενηλίκων, επιμόρφωση, εκπαίδευση από απόσταση κ.α.). Αυτοί οι φορείς στην Ελλάδα, ενδεικτικά είναι τα ΚΕΚ, ο ΟΑΕΔ, το Ινστιτούτο Επιμόρφωσης του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης, δημόσιοι οργανισμοί και υπουργεία, Κέντρα Εκπαίδευσης Ενηλίκων κ.α.).

## SUMMARY

Adult education consists of all the forms of learning which receive adults after their initial education and training. Initial and ongoing training is a training set, which is involved in an active way with the epistemological discipline of adult education. This is true because the methodology and pedagogy of adult education can contribute to the effectiveness of the training to the teaching part and to the assimilation of the training object from learners.

Examining our country, teaching entities aimed at adult age, can be classified into entities of typical adult age education, entities of typical adult education and entities of non-typical adult education.

The entities of typical adult age education are not included in the institutional field of adult education and provide recognized qualifications obtainable in individuals who are not considered adult, with the criteria of maturity and the possibility of self-determination by Greek society (e.g. AEI and TEI).

The entities of typical adult education expand or replace the original training schools or universities and targeting individuals considered adults by the society (e.g. Greek Open University, Second Chance Schools).

The entities of non-typical adult education provide education outside the typical education system in individuals considered adults (institutions providing vocational training, general adult education, training, distance learning, etc.). Indicatively, these institutions in Greece, are KEK, OAED, the Training Institute of the National Center for Public Administration, public institutions and ministries, KEE, etc.).

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στην παρούσα εργασία πραγματοποιείται μια εκτενής προσπάθεια για την ανάλυση της επαγγελματικής κατάρτισης στην χώρα μας, εστιάζοντας στην συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση. Συγκεκριμένα, στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται μια εισαγωγή στην επαγγελματική κατάρτιση, παρουσιάζοντας τον ορισμό της, το θεσμικό πλαίσιο που την διέπει και το διακριτικό πεδίο της.

Επιπλέον, παρατίθενται οι όψεις της στην χώρα μας και αναλύονται οι φορείς αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης οι οποίοι είναι οι φορείς τυπικής εκπαίδευσης ηλικιακά ενηλίκων (ΑΕΙ & ΤΕΙ), οι φορείς τυπική εκπαίδευσης ενηλίκων (ΕΑΠ & ΣΔΕ) και οι φορείς μη τυπικής εκπαίδευσης ενηλίκων (ΟΑΕΔ, ΚΕΚ, ΚΕΕ κ.α.)

Το επόμενο κεφάλαιο ασχολείται με την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ελλάδα, αναλύοντας τους εξωτερικού παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (δημογραφικά στοιχεία, πολιτικό & κοινωνικό πλαίσιο, οικονομικό υπόβαθρο, επίπεδο εκπαίδευσης και αγορά εργασίας). Επιπλέον, ασχολείται με τη διαμόρφωση προσόντων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, με τους βασικούς άξονες διαμόρφωσης των προγραμμάτων σπουδών και προσόντων και με τη διασφάλιση ποιότητας στην επαγγελματική κατάρτιση.

Στο τρίτο κεφάλαιο «Ενθαρρύνοντας την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, παρουσιάζονται στοιχεία από το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης σχετικά με το ποσοστό συμμετοχής των ενηλίκων στην εκπαίδευση-κατάρτιση. Επίσης, αναφέρονται τα εμπόδια στη μάθηση και τη συμμετοχή των ενηλίκων και τα κίνητρα και οι λόγοι συμμετοχής στην επαγγελματική κατάρτιση ενηλίκων.

Στο τέταρτο και τελευταίο κεφάλαιο της εργασίας πραγματοποιείται η μελέτη περίπτωσης των κέντρων δια βίου μάθησης στην Ελλάδα. Μέσα από πανελλαδική έρευνα σε αποφοίτους προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης (ΚΕΚ) της περιόδου

2008-2009 επεξηγούνται αρκετά κρίσιμα στοιχεία για αυτό το τόσο σημαντικό θέμα, όπως το ποσοστό πρόσβασης στην απασχόληση, μετά από έξι μήνες από την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης, το ποσοστό συγκράτησης της απασχόλησης και η διάρκεια παραμονής στην εργασία μετά την κατάρτιση, ο βαθμός που σχετίζεται το γνωστικό αντικείμενο της κατάρτισης με το αντικείμενο της απασχόλησης, ο βαθμός ικανοποίησης των αποφοίτων και η αξιολόγηση των προγραμμάτων από αυτούς κ.α.



# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1<sup>ο</sup>

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

### 1.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Η αρχική αλλά και η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση κρίνεται απαραίτητο να ληφθεί υπόψη ως ένα εκπαιδευτικό σύνολο, που εμπλέκεται με ενεργό τρόπο με την επιστημολογική πειθαρχία της εκπαίδευσης των ενηλίκων. Αυτό ισχύει καθώς η μεθοδολογία αλλά και η παιδαγωγική της εκπαίδευσης των ενηλίκων (μέθοδοι, τεχνικές κ.α.) μπορούν να συμβάλουν στην αποτελεσματικότητα της κατάρτισης ως προς το διδακτικό της μέρος και ως προς την αφομοίωση του αντικειμένου της κατάρτισης από τους εκπαιδευομένους<sup>1</sup>.

Πιο συγκεκριμένα, ο όρος της εκπαίδευσης ενηλίκων υποδηλώνει το οργανωμένο τμήμα της δια βίου μάθησης που σχετίζεται με ενηλίκους και την ανθρωπιστική κατεύθυνση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων που λαμβάνουν χώρα εντός αυτού του πλαισίου<sup>2</sup>. Επίσης, η εκπαίδευση ενηλίκων είναι ένας όρος πιο οριοθετημένος συγκριτικά με τη δια βίου εκπαίδευση, καθώς ο προσδιορισμός του γίνεται τουλάχιστον βάσει της ηλικίας των εκπαιδευόμενων<sup>3</sup>.

Διασαφηνίζοντας τον όρο της εκπαίδευσης ενηλίκων συναντώνται αρκετές δυσκολίες καθώς η χρήση του γίνεται με τουλάχιστον τρεις διαφορετικές έννοιες, οι οποίες είναι οι εξής:

- ▶ Η διεργασία των ενηλίκων οι οποίοι μαθαίνουν.
- ▶ Ένα σύνολο οργανωμένων δραστηριοτήτων οι οποίες πραγματοποιούνται από διάφορα ιδρύματα προκειμένου να επιτευχθούν κάποιοι συγκεκριμένοι εκπαιδευτικοί σκοποί.
- ▶ Ένα πεδίο κοινωνικής πρακτικής.

<sup>1</sup> Γούλας Χ. & Ζάγκος Χ. & Κάτσης Α. & Κόκκινος Γ. & Κορδάτος Π. & Μπουκουβάλας Κ. & Παληός Ζ. & Πανδής Π. & Φωτόπουλος Ν., 2013, «Κατάρτιση, απασχόληση, εκπαιδευτική πολιτική», σ.27, Αθήνα: Κέντρο ανάπτυξης εκπαιδευτικής πολιτικής γενικής συνμοσπονδίας εργατών Ελλάδας.

<sup>2</sup> Κόκκος Α., 2005, «Εκπαίδευση ενηλίκων-Ανιχνεύοντας το πεδίο», σ.38, Αθήνα: εκδόσεις Μεταίχμιο.

<sup>3</sup> Καραλής Θ. & Βεργίδης Δ., 2004, «Τυπολογίες και στρατηγικές στην εκπαίδευση ενηλίκων», σ.12.

Η UNESCO δίνει τον δικό της ορισμό στην εκπαίδευση ενηλίκων, νοώντας την ως ένα συνολικό φάσμα των οργανωμένων εκπαιδευτικών διαδικασιών, με οποιοδήποτε περιεχόμενο ή επίπεδο και οποιασδήποτε μεθόδου, είτε αυτές οι διαδικασίες αναφέρονται σε αναγνωρισμένες σπουδές, είτε συνεχίζουν-αναπληρώνουν την αρχική εκπαίδευση.

Έτσι, η εκπαίδευση ενηλίκων βοηθά ενήλικα άτομα να αναπτύξουν τις ικανότητες τους, να εμπλουτίσουν τις γνώσεις τους, να βελτιώσουν την επαγγελματική κατάρτιση τους ή να στραφούν σε νέες κατευθύνσεις, μεταβάλλοντας τις στάσεις και τις συμπεριφορές τους ως προς την ολοκληρωμένη προσωπική ανάπτυξη τους και ως προς της συμμετοχής τους σε μια ισορροπημένη και ανεξάρτητη κοινωνική, οικονομική και πολιτιστική ανάπτυξη.

Ο επικρατέστερος ορισμός της εκπαίδευσης ενηλίκων είναι αυτός της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (2006) και αναφέρει ότι η εκπαίδευση ενηλίκων ορίζεται ως όλες οι μορφές μάθησης τις οποίες λαμβάνουν και παρακολουθούν οι ενήλικοι μετά που έχουν τελειώσει την αρχική τους εκπαίδευση και κατάρτιση όση και αν είναι η διάρκεια αυτής (δηλαδή ακόμη και αν περιλαμβάνεται τριτοβάθμια εκπαίδευση).

Έχοντας ως κριτήριο τις ατομικές ανάγκες του κάθε συμμετέχοντα, οι δραστηριότητες εκπαίδευσης ενηλίκων, σύμφωνα με την UNESCO, κατηγοριοποιούνται ως εξής:

- ▶ Συμπληρωματική εκπαίδευση (προγράμματα αλφαριθμητισμού και βασικής παιδείας).
- ▶ Επαγγελματική εκπαίδευση (προγράμματα βασικής και συμπληρωματικής κατάρτισης και προγράμματα επανακατάρτισης των απασχολούμενων).
- ▶ Εκπαίδευση σε κοινωνικά ζητήματα (εκπαιδευτικές δραστηριότητες σχετικά με οικογενειακές σχέσεις, ανατροφής παιδιών, αγωγής υγείας κ.α.).
- ▶ Εκπαίδευση για την πολιτική και την κοινωνική ζωή (προγράμματα σχετικά με την αγωγή του πολίτη, τοπικά προβλήματα κ.α.).

- ▶ Εκπαίδευση για την προσωπική ανάπτυξη (δραστηριότητες αναφορικά με τα προσωπικά ενδιαφέροντα, τον ελεύθερο χρόνο και τις τέχνες)<sup>4</sup>.

Επίσης, έχοντας ως κριτήριο τις ανάγκες οι οποίες ικανοποιούνται από τις σχετικές δραστηριότητες αναφορικά με την συνεχιζόμενη εκπαίδευση-κατάρτιση, προτείνεται η παρακάτω τυπολογία:

- ▶ Οι ανάγκες σε προσωπικό επίπεδο (επίτευξη προσωπικών στόχων, επέκταση τυπικής εκπαίδευσης κ.α.).
- ▶ Οι ανάγκες σε οικονομικό επίπεδο (επαγγελματικός προσανατολισμός και κατάρτιση).
- ▶ Οι ανάγκες σε επαγγελματικό επίπεδο (απόκτηση επαγγελματικών προσόντων, δραστηριότητες αναβάθμισης δεξιοτήτων και γνώσεων κ.α.).
- ▶ Οι ανάγκες σε κοινωνικό επίπεδο (ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων, προσαρμογή στις διαρκώς μεταβαλλόμενες συνθήκες κ.α.)<sup>5</sup>.

## 1.2 ΤΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΚΑΙ ΤΟ ΔΙΑΚΡΙΤΙΚΟ ΠΕΔΙΟ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Με βάση τον νόμο 4186/2013 ο οποίος αφορά την αναδιάρθρωση της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και λοιπές διατάξεις, στο πλαίσιο της μη τυπικής εκπαίδευσης, οι φορείς παροχής υπηρεσιών αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης είναι οι εξής:

- ▶ Σχολή Επαγγελματικής Κατάρτισης-ΣΕΚ (παρέχει αρχική επαγγελματική κατάρτιση στους απόφοιτους της υποχρεωτικής τυπικής εκπαίδευσης).
- ▶ Ινστιτούτο Επαγγελματικής Κατάρτισης-ΙΕΚ (παρέχει αρχική επαγγελματική κατάρτιση στους απόφοιτους της τυπικής μη υποχρεωτικής δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ΓΕΛ, ΕΠΑΛ και ΣΕΚ).

---

<sup>4</sup> Γούλας Χ. & Ζάγκος Χ. & Κάτσης Α. & Κόκκινος Γ. & Κορδάτος Π. & Μπουκουβάλας Κ. & Παληός Ζ. & Πανδής Π. & Φωτόπουλος Ν., 2013, «Κατάρτιση, απασχόληση, εκπαιδευτική πολιτική», σ.27-29, Αθήνα: Κέντρο ανάπτυξης εκπαιδευτικής πολιτικής γενικής συνομοσπονδίας εργατών Ελλάδας.

<sup>5</sup> Γούλας Χ. & Ζάγκος Χ. & Κάτσης Α. & Κόκκινος Γ. & Κορδάτος Π. & Μπουκουβάλας Κ. & Παληός Ζ. & Πανδής Π. & Φωτόπουλος Ν., 2013, «Κατάρτιση, απασχόληση, εκπαιδευτική πολιτική», σ.27-29, Αθήνα: Κέντρο ανάπτυξης εκπαιδευτικής πολιτικής γενικής συνομοσπονδίας εργατών Ελλάδας.

- ▶ Κέντρο Δια Βίου Μάθησης (παρέχει συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, γενική εκπαίδευση ενηλίκων, επαγγελματικό προσανατολισμό και δια βίου συμβουλευτική).
- ▶ Κολλέγιο (παρέχει μη τυπική εκπαίδευση στους αποφοίτους της τυπικής μη υποχρεωτικής δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, βάσει της §Θ΄, άρθ.1 Ν.4093/2012)<sup>6</sup>.

Η εποπτεία των παραπάνω φορέων, είτε είναι ιδιωτικοί είτε δημόσιοι, καθώς και η αρμοδιότητα διαμόρφωσης του πλαισίου εκπαίδευσης ανήκει στην Γενική Γραμματεία δια βίου μάθησης του Υπουργείου Παιδείας & Θρησκευμάτων. Η πιστοποίηση των εισροών τους ανήκει στον ΕΟΠΠΕΠ και στις υπηρεσίες του Υπουργείου Παιδείας & Θρησκευμάτων, ενώ η πιστοποίηση των εκροών τους μόνο στον ΕΟΠΠΕΠ.

Ο κανονισμός της λειτουργίας των φορέων παροχής υπηρεσιών αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, μη τυπικής εκπαίδευσης, συντάσσεται από τη Γενική Γραμματεία δια βίου μάθησης και ρυθμίζει ζητήματα σχετικά με:

- ▶ Την οργάνωση της σπουδαστικής ζωής, τον καθορισμό των διακοπών και αργιών, τη φοίτηση και την πρακτική άσκηση ή μαθητεία, τα πειθαρχικά παραπτώματα (ποινές που επιβάλλονται στους σπουδαστές, αρμόδια όργανα και διαδικασία επιβολή τους).
- ▶ Τις διαδικασίες, τα κριτήρια και τα αρμόδια όργανα για τη διασφάλιση της ποιότητας στη δια βίου μάθηση.
- ▶ Τη διαφάνεια των διοικητικών και διδακτικών διαδικασιών και αποφάσεων.
- ▶ Τις διαδικασίες αυτοαξιολόγησης, επαναξιολόγησης των δομών και αξιολόγησης των σπουδαστών, τη διαμορφωτική αξιολόγηση-έρευνες και την εξωτερική αξιολόγηση.
- ▶ Τις υποχρεώσεις και τα καθήκοντα των εκπαιδευτών ιδιωτικών φορέων και τη διαδικασία αξιολόγησης τους.
- ▶ Την υπηρεσιακή και πειθαρχική κατάσταση του προσωπικού, τη διαδικασία έκδοσης των τίτλων κατάρτισης και την κάθε άλλη λεπτομέρεια σχετική με την οργάνωση και τη λειτουργία των ιδιωτικών φορέων.
- ▶ Τη διαδικασία και τον τρόπο εγγραφών-μετεγγραφών, την έναρξη και τη λήξη του εκπαιδευτικού έτους.

<sup>6</sup> Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, 2013, «Νόμος υπ' αριθ.4186 Αναδιάρθρωση της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και λοιπές διατάξεις», σ.3122, [http://dide.fth.sch.gr/lows/n4186\\_2013.pdf](http://dide.fth.sch.gr/lows/n4186_2013.pdf)

- ▶ Τα υπηρεσιακά έντυπα που είναι υποχρεωμένοι να τηρούν οι ιδιωτικοί φορείς<sup>7</sup>.

Ως σύνολο αρμοδιοτήτων, θέσεων, προσωπικού και υλικοτεχνικής υποδομής, οι δημόσιοι φορείς μη τυπικής εκπαίδευσης του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων, συγκροτούν περιφερειακές υπηρεσίες, οι οποίες είναι αποκεντρωμένες υπηρεσίες της Γενικής Γραμματείας δια βίου μάθησης. Με απόφαση του αρμόδιου Υπουργού μπορούν να ιδρύνονται, να μετατρέπονται, να συγχωνεύονται και να καταργούνται. Για τη στέγαση τους μπορεί να γίνει χρήση κτιρίων σχολικών μονάδων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ή άλλα κτίρια τα οποία καλύπτουν τις σχετικές προϋποθέσεις.

Επίσης, οι δημόσιοι φορείς μη τυπικής εκπαίδευσης παρέχουν ειδικότητες, οργανώνουν τμήματα, βάσει των εθνικών και περιφερειακών αναγκών της εθνικής οικονομίας, τις προτάσεις των Περιφερειακών Επιτροπών Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, της ΓΣΕΕ και της ΓΣΕΒΕΕ, των Επιμελητηρίων και των προτάσεων του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, του Υπουργείου Ανάπτυξης και Ανταγωνιστικότητας κ.α.

Οι δημόσιοι και ιδιωτικοί φορείς παροχής μη τυπικής εκπαίδευσης έχουν τη δυνατότητα παροχής προγραμμάτων σπουδών κατάρτισης εξ' αποστάσεως κατάρτισης, τα οποία με την προϋπόθεση ότι αναφέρονται στο το σύνολο μιας ειδικότητας, απονέμεται στους αποφοίτους μια βεβαίωση επαγγελματικής κατάρτισης και έχουν το δικαίωμα της συμμετοχής στις διαδικασίες πιστοποίησης του ΕΟΠΠΕΠ<sup>8</sup>.

Τα προγράμματα σπουδών της αρχικής κατάρτισης αποτυπώνονται στους αντίστοιχους ανά ομάδα προσανατολισμού επαγγελματών, τομέα ή ειδικότητα οδηγούς σπουδών. Ο οδηγός σπουδών κάθε ειδικότητας περιλαμβάνει τα εξής συστατικά μέρη:

- ▶ Επαγγελματικό προφίλ.
- ▶ Μαθησιακά αποτελέσματα (γνώσεις, δεξιότητες, ικανότητες).

<sup>7</sup> Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, 2013, «Νόμος υπ' αριθ.4186 Αναδιάρθρωση της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και λοιπές διατάξεις», σ.3122, [http://dide.fth.sch.gr/lows/n4186\\_2013.pdf](http://dide.fth.sch.gr/lows/n4186_2013.pdf)

<sup>8</sup> Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, 2013, «Νόμος υπ' αριθ.4186 Αναδιάρθρωση της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και λοιπές διατάξεις», σ.3123, [http://dide.fth.sch.gr/lows/n4186\\_2013.pdf](http://dide.fth.sch.gr/lows/n4186_2013.pdf)

- ▶ Πιστωτικές μονάδες.
- ▶ Αντιστοιχίες ειδικότητας και κατάταξης υποψηφίων.
- ▶ Ωρολόγιο πρόγραμμα με διδακτέα ύλη, διαμορφωμένη βάσει των επιδιωκόμενων μαθησιακών αποτελεσμάτων.
- ▶ Προσόντα εκπαιδευτών.
- ▶ Μέθοδοι διδασκαλίας και εξοπλισμό.
- ▶ Μέσα διδασκαλίας.

Τα προγράμματα σπουδών ανά ειδικότητα της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης διαμορφώνονται και εποπτεύονται από τη ΓΓΔΒΜ ενώ η πιστοποίηση τους πραγματοποιείται από τον ΕΟΠΠΕΠ. Αυτά τα προγράμματα σπουδών μπορεί να συνδέουν τα μαθησιακά αποτελέσματα με πιστωτικές μονάδες, κατ' εφαρμογή του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων και του European Credit System for Vocational and Education and Training, η απόδοση των οποίων επιτρέπει την ισοτιμία των τίτλων σπουδών και την κινητικότητα ανάμεσα σε διάφορα εκπαιδευτικά συστήματα και σε διάφορες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης<sup>9</sup>.

Μελετώντας το πεδίο της επαγγελματικής κατάρτισης διαπιστώνεται ότι η εκπαίδευση ενηλίκων είναι ένας ταχύτατα αναπτυσσόμενος τομέας, ο οποίος περιέχει το σύνολο των συστηματικών και οργανωμένων δραστηριοτήτων, από τις οποίες τα ενήλικα άτομα αποκτούν νέες γνώσεις, ικανότητες αλλά και στάσεις. Κάποια από τα υποσυστήματα αυτού του πεδίου είναι η αρχική και η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, η επιμόρφωση, η μαθητεία, η εκπαίδευση σε εργασιακούς χώρους, η εκπαίδευση ευπαθών κοινωνικών ομάδων κ.α.<sup>10</sup>

Επομένως, είναι κατανοητό ότι η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση είναι ένας από τους τομείς του πεδίου της εκπαίδευσης ενηλίκων, η οποία στοχεύει στην αναβάθμιση των γνώσεων και των ικανοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού, την ελαχιστοποίηση της ανεργίας και την οικονομική και κοινωνική ένταξη των συμμετεχόντων. Χρησιμοποιώντας τον

<sup>9</sup> Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, 2013, «Νόμος υπ' αριθ.4186 Αναδιάρθρωση της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και λοιπές διατάξεις», σ.3123-3124, [http://dide.fth.sch.gr/lows/n4186\\_2013.pdf](http://dide.fth.sch.gr/lows/n4186_2013.pdf)

<sup>10</sup> Κόκκος Α., 2002, «Διεθνής συνδιάσκεψη για την εκπαίδευση ενηλίκων», Αθήνα: εκδόσεις Μεταίχιμο.

όρο εκπαίδευση και κατάρτιση ενηλίκων, υποδηλώνεται η έντονη συσχέτιση των οργανωμένων εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων ενηλίκων για την απόκτηση ικανοτήτων και γνώσεων για την άμεση επαγγελματική εξέλιξη τους.

Σε γενικές γραμμές, ο όρος κατάρτιση υποδηλώνει την εξειδικευμένη μαθησιακή δραστηριότητα η οποία δίνει τις βάσεις και προετοιμάζει ένα άτομο για να αναλάβει έναν ρόλο ή ένα συγκεκριμένο έργο, κατά κύριο λόγο εντός ενός επαγγελματικού πλαισίου. Η επιμόρφωση θεωρείται ως περαιτέρω κατάρτιση και αναφέρεται σε καταρτιζόμενους οι οποίοι έχουν ήδη ολοκληρώσει στο παρελθόν μια περίοδο κατάρτισης.

Μελετώντας την σχέση ανάμεσα στην εκπαίδευση και την κατάρτιση, παρατηρείται ότι και οι δύο έννοιες είναι σχεδιασμένες δραστηριότητες οι οποίες έχουν ως στόχο τη μάθηση. Όμως, η εκπαίδευση έναντι της κατάρτισης συμβάλει στην εις βάθος ανάπτυξη της γνώσης και της κατανόησης και είναι κάτι παραπάνω από μια απλή πληροφόρησης και την ικανότητα προσαρμογής σε συγκεκριμένες οδηγίες και προδιαγραφές.

Επομένως, η κατάρτιση είναι ένα υποδεέστερο είδος εκπαίδευσης με περιορισμένους στόχους, με τυποποιημένο χαρακτήρα, η οποία προετοιμάζει άτομα για να αποκτήσουν την ικανότητα εκτέλεσης έργων ή ρόλων, δίχως την κατανόηση των βαθύτερων διαστάσεων των θεμάτων που χειρίζονται<sup>11</sup>.

Το θέμα της κατάρτισης έχει αποκτήσει μια μεγάλη διάσταση και θεωρείται ως η κυρίαρχη πολιτική για την μείωση της ανεργίας, εξαιτίας των σύγχρονων εξελίξεων της αγοράς εργασίας και ιδίως της ανόδου της ανεργίας και της διαφοροποίησης των κύριων χαρακτηριστικών της, οδηγώντας σε παρανοήσεις ή γενικεύσεις της έννοιας της κατάρτισης.

Επομένως, κρίνεται σκόπιμο να διασαφηνιστεί από την πλευρά της εκπαίδευσης ενηλίκων το γεγονός ότι η κατάρτιση ως διαδικασία μάθησης διαφέρει από τις έννοιες της εκπαίδευσης αλλά και της επιμόρφωσης, καθώς αυτές οι τρεις έννοιες είναι μορφές μάθησης οι οποίες είναι διαφορετικές ως προς τους στόχους τους και ως προς τα μέσα που χρησιμοποιούν για να τους επιτύχουν. Η κατάρτιση μπορεί να διακριθεί σε γενική (ενισχύει

---

<sup>11</sup> Γούλας Χ. & Ζάγκος Χ. & Κάτσης Α. & Κόκκινος Γ. & Κορδάτος Π. & Μπουκουβάλας Κ. & Παληός Ζ. & Πανδής Π. & Φωτόπουλος Ν., 2013, «Κατάρτιση, απασχόληση, εκπαιδευτική πολιτική», σ.32-33, Αθήνα: Κέντρο ανάπτυξης εκπαιδευτικής πολιτικής γενικής συνομοσπονδίας εργατών Ελλάδας.

την παραγωγική ικανότητα των ατόμων για όλα τα είδη των εργασιών) και σε ειδική (ενδυναμώνει την παραγωγική ικανότητα των ατόμων σε μια και μόνο θέση εργασίας)<sup>12</sup>.

Η συνεχιζόμενη εκπαίδευση και κατάρτιση αφορά την κάθε μορφή εκπαίδευση ή κατάρτιση εκτός από την βασική, δηλαδή αυτή που είναι αναγκαία για την άσκηση κάποιου επαγγέλματος. Ουσιαστικά η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση έχει ως στόχο την διατήρηση, την αναβάθμιση, τον εκσυγχρονισμό και τον εμπλουτισμό των επαγγελματικών ικανοτήτων και γνώσεων των ανέργων ή και των απασχολούμενων.

Αποτελεί τμήμα της επιμόρφωσης, καθώς διακρίνεται από την επιμόρφωση που έχει έναν ευρύτερο χαρακτήρα και σχετίζεται με την ικανότητα ενός ατόμου ένταξης στο ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον ως πολίτης, δίχως να υπάρχει ο περιορισμός του αποκλειστικά και μόνο στο σύστημα απασχόλησης, όπως ισχύει με την συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση. Τέλος, η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση είναι επαναλαμβανόμενη ή συνεχής, λειτουργεί συμπληρωματικά με την επαγγελματική εκπαίδευση και την αρχική κατάρτιση και είναι προσανατολισμένη ως προς τη θέση απασχόλησης.

Την σημερινή εποχή, καθώς το κοινωνικό-πολιτιστικό πλαίσιο συνεχώς μεταβάλλεται, το σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης καλείται να αποτρέψει τον αποκλεισμό των ατόμων τα οποία δεν έχουν ανώτερη και μέση ειδίκευση. Γενικότερα, οι πολιτικές κατάρτισης και επανακατάρτισης αποτελούν πολιτικές επένδυσης, στοχεύοντας στην αύξηση της παραγωγικότητας του εργατικού δυναμικού<sup>13</sup>.

Κλείνοντας, είναι αξιοπρόσεκτο το γεγονός ότι διάφορες οι μορφές της κατάρτισης, όπως για παράδειγμα η αρχική, η συνεχιζόμενη, η μαθητεία, η επανακατάρτιση, η ενδοεπιχειρησιακή κ.α. απευθύνονται σε διαφορετικές κατηγορίες της εργατικής δύναμης και έχουν ως στόχο να επιλύσουν ορισμένα συγκεκριμένα προβλήματα. Όμως, το σύνολο των μορφών κατάρτισης της αγοράς εργασίας έχουν ένα κοινό στόχο, ο οποίος είναι η παροχή γνώσεων και δεξιοτήτων σε συγκεκριμένες κατηγορίες του εργατικού δυναμικού, οι οποίες

<sup>12</sup> Ευστράτογλου Α., 2009, «Η επαγγελματική κατάρτιση κάτω από το πρίσμα διαφορετικών θεωρητικών προσεγγίσεων», σ.5-10.

<sup>13</sup> Γούλας Χ. & Ζάγκος Χ. & Κάτσης Α. & Κόκκινος Γ. & Κορδάτος Π. & Μπουκουβάλας Κ. & Παληός Ζ. & Πανδής Π. & Φωτόπουλος Ν., 2013, «Κατάρτιση, απασχόληση, εκπαιδευτική πολιτική», σ.35-36, Αθήνα: Κέντρο ανάπτυξης εκπαιδευτικής πολιτικής γενικής συνομοσπονδίας εργατών Ελλάδας.



είναι απαραίτητες από τα συστήματα απασχόλησης και για κάποιο λόγο δεν ήταν δυνατό να προσφερθούν σε αυτά τα άτομα μέσω του εκπαιδευτικού συστήματος ή του συστήματος τεχνικής εκπαίδευσης ή των επιχειρήσεων<sup>14</sup>.

### **1.3 ΟΙ ΟΨΕΙΣ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**

Η επαγγελματική εκπαίδευση στην Ελλάδα θεωρείται μια διέξοδος ανάγκης, καθώς η εκπαίδευση στην χώρα μας χαρακτηρίζεται από την έντονη ζήτηση για γενική εκπαίδευση και πανεπιστημιακές σπουδές, παρά τις προσπάθειες τη πολιτείας για την ανάδειξη της ως ισότιμη εναλλακτική λύση και παρά τις έρευνες που δείχνουν ότι οι απόφοιτοι της αντιμετωπίζουν λιγότερες δυσκολίες στην εύρεση απασχόλησης από τους απόφοιτους της γενικής εκπαίδευσης. Εντάσσεται σε μια μη υποχρεωτική μετά-δευτεροβάθμια εκπαίδευση, παρέχοντας θεσμικά αναγνωρισμένη κατάρτιση και αποτελεί ένα από τους κύριους πυλώνες μη τυπικής εκπαίδευσης στην Ελλάδα.

Η αρχική επαγγελματική κατάρτιση στην χώρα μας ανήκει στο πεδίο της μη τυπικής εκπαίδευσης, αποσκοπώντας στην παροχή υπηρεσιών κατάρτισης, όπου τα εκπαιδευτικά αποτελέσματα έχουν τη δυνατότητα να οδηγήσουν στην απόκτηση αναγνωρισμένων από την ελληνική πολιτεία πιστοποιητικών. Στο πεδίο της επαγγελματικής κατάρτισης εντάσσονται ποικίλες δραστηριότητες οι οποίες παρέχουν βασικές επαγγελματικές δεξιότητες και γνώσεις στοχεύοντας στην ένταξη, επανένταξη, επαγγελματική κινητικότητα και ισχυροποίησης του εργατικού δυναμικού και ευκαιρίες για προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη.

Οι βασικότεροι στόχοι των ελληνικών φορέων επαγγελματικής κατάρτισης είναι οι παρακάτω:

- ▶ Παροχή επαγγελματικής κατάρτισης.
- ▶ Διασφάλιση των κατάλληλων προσόντων μέσα από την παροχή επιστημονικών, επαγγελματικών, τεχνικών και πρακτικών γνώσεων.
- ▶ Παροχή δυνατότητας ανάπτυξης δεξιοτήτων αντίστοιχων με την ειδικότητα τους.

---

<sup>14</sup> Ευστράτογλου Α., 2009, «Η επαγγελματική κατάρτιση κάτω από το πρίσμα διαφορετικών θεωρητικών προσεγγίσεων», σ.16.

- ▶ Διευκόλυνση της ένταξης των συμμετεχόντων στην κοινωνία και την αγορά εργασίας.
- ▶ Διασφάλιση προσαρμογής των συμμετεχόντων στις διαρκώς μεταβαλλόμενες ανάγκες της διαδικασίας παραγωγής<sup>15</sup>.

Η επαγγελματική κατάρτιση έχει ως βασικό έργο της την παροχή υψηλού επιπέδου προσόντων, σκοπεύοντας στην απορρόφηση των συμμετεχόντων στην αγορά εργασίας, με τέτοιο τρόπο έτσι ώστε οι παρεχόμενες ειδικότητες να ανταποκρίνονται στις τρέχουσες πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας. Αυτό το έργο μπορεί να επιτευχθεί με τον συνδυασμό των τριών παρακάτω σημαντικών διαδικασιών:

- ▶ Επιλογή και διαμόρφωση πιστοποιημένων προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης εντός των πλαισίων των ειδικοτήτων με ζήτηση στην αγορά εργασίας.
- ▶ Επιλογή εκπαιδευτών με ανάλογες γνώσεις, ικανότητες ή και εμπειρία για την παροχή υψηλής ποιότητας κατάρτισης.
- ▶ Πραγματοποίηση προγραμμάτων σε πλήρως εξοπλισμένα εργαστήρια των δομών της τυπικής εκπαίδευσης, έτσι ώστε να διασφαλιστεί το κατάλληλο περιβάλλον<sup>16</sup>.

#### **1.4 Η ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΣΕ ΔΙΕΘΝΕΣ ΕΠΙΠΕΔΟ**

Ο επίσημος ορισμός της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τη δια βίου μάθηση δηλώνει ότι η δια βίου μάθηση είναι οποιαδήποτε δραστηριότητα μάθησης που αναλαμβάνεται σε όλη τη διάρκεια της ζωής, σκοπεύοντας στην απόκτηση ή στην βελτίωση των γνώσεων, των δεξιοτήτων και γενικότερα των εφοδίων ενός ατόμου. Όλες αυτές οι γνώσεις και δεξιότητες συμμετέχουν ενεργά στην διαμόρφωση μιας ολοκληρωμένης προσωπικότητας, στην επαγγελματική ένταξη και εξέλιξη των ατόμων στην αγορά εργασίας, στην κοινωνική συνοχή

<sup>15</sup> Γούλας Χ. & Ζάγκος Χ. & Κάτσης Α. & Κόκκινος Γ. & Κορδάτος Π. & Μπουκουβάλας Κ. & Παληός Ζ. & Πανδής Π. & Φωτόπουλος Ν., 2013, «Κατάρτιση, απασχόληση, εκπαιδευτική πολιτική», σ.36-37, Αθήνα: Κέντρο ανάπτυξης εκπαιδευτικής πολιτικής γενικής συνομοσπονδίας εργατών Ελλάδας.

<sup>16</sup> Γούλας Χ. & Ζάγκος Χ. & Κάτσης Α. & Κόκκινος Γ. & Κορδάτος Π. & Μπουκουβάλας Κ. & Παληός Ζ. & Πανδής Π. & Φωτόπουλος Ν., 2013, «Κατάρτιση, απασχόληση, εκπαιδευτική πολιτική», σ.37, Αθήνα: Κέντρο ανάπτυξης εκπαιδευτικής πολιτικής γενικής συνομοσπονδίας εργατών Ελλάδας.

και στην ανάπτυξη της ικανότητας μιας ενεργής συμμετοχής στα κοινά και στην ανάπτυξη σε κοινωνικό, οικονομικό και πολιτιστικό επίπεδο<sup>17</sup>.

Η δια βίου μάθηση περιλαμβάνει την τυπική εκπαίδευση, την μη τυπική εκπαίδευση και την άτυπη μάθηση. Βάσει την κλασικής ταξινόμησης των Coombs & Ahmed<sup>18</sup>, η τυπική εκπαίδευση είναι η εκπαίδευση η οποία παρέχεται από φορείς του δομημένου εκπαιδευτικού συστήματος και περιλαμβάνει την εκπαίδευση από το νηπιαγωγείο ως και το πανεπιστήμιο, ενώ η μη τυπική εκπαίδευση είναι το σύνολο των οργανωμένων δραστηριοτήτων εκπαίδευσης που υλοποιούνται από φορείς εκτός του τυπικού συστήματος εκπαίδευσης και απευθύνονται σε ενήλικους ή ανήλικους.

Μία άλλη εκδοχή είναι ότι η μη τυπική εκπαίδευση είναι η εκπαίδευση η οποία παρέχεται σε ένα οργανωμένο εκπαιδευτικό πλαίσιο εκτός του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος και έχει τη δυνατότητα να οδηγήσει στην απόκτηση αναγνωρισμένων πιστοποιητικών σε εθνικό επίπεδο<sup>19</sup>.

Τέλος, η άτυπη μάθηση είναι όλες εκείνες οι δραστηριότητες μάθησης που πραγματοποιούνται εκτός οργανωμένου εκπαιδευτικού πλαισίου, καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής των ατόμων, υπό το πρίσμα του ελεύθερου χρόνου ή των επαγγελματικών, κοινωνικών και πολιτιστικών δραστηριοτήτων. Η άτυπη μάθηση εμπεριέχει οποιαδήποτε δραστηριότητα αυτομόρφωσης (έντυπο υλικό, διαδίκτυο, χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή κ.α.) και τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις ικανότητες ενός ατόμου από την επαγγελματική του εμπειρία<sup>20</sup>.

Επίσης, η δια βίου μάθηση εμπεριέχει την δια βίου εκπαίδευση (αναφέρεται στη διαδικασία απόκτησης γενικής και επιστημονικής γνώσης στο πλαίσιο διαμόρφωσης μιας ολοκληρωμένης προσωπικότητας και εισόδου στην απασχόληση) και την δια βίου κατάρτιση (αναφέρεται στη διαδικασία εξειδικευμένης μόρφωσης, σκοπεύοντας στην ανάπτυξη

---

<sup>17</sup> Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης, 2013, «Δια βίου μάθηση-Ορισμός», <http://www.gsae.edu.gr/el/glossari?id=690>

<sup>18</sup> Coombs P. & Ahmed M., 1974, «Attacking rural poverty: How non-formal education can help», σ.8, Βαλτιμόρη: εκδόσεις John Hopkins.

<sup>19</sup> Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, 2013, «Νόμος υπ' αριθ.4186 Αναδιάρθρωση της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και λοιπές διατάξεις», σ.3122, [http://dide.fth.sch.gr/lows/n4186\\_2013.pdf](http://dide.fth.sch.gr/lows/n4186_2013.pdf)

<sup>20</sup> Δια Βίου Μάθηση Αριστοτέλειου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης, «Ορολογία», <http://diaviou.auth.gr/definitions>

εξειδικευμένων δεξιοτήτων υπό το πρίσμα μιας συγκεκριμένης επαγγελματικής δραστηριότητας)<sup>21</sup>.

Η Γενική Γραμματεία Διά Βίου Μάθησης ΓΓΔΒΜ του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων, είναι ο επιτελικός φορέας δια βίου μάθησης στην Ελλάδα, καθώς βάσει του νόμου 3879/2010 έχει ως αποστολή τον σχεδιασμό της δημόσιας πολιτικής της διά βίου μάθησης, την διαμόρφωση των σχετικών κανόνων, της υλοποίησης του αντίστοιχου εθνικού προγράμματος και της εποπτείας της εφαρμογής του. Ειδικότερα οι αποστολές της είναι:

- ▶ Η εποπτεία και η διαχείριση των συστημάτων αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και η διαμόρφωση του εκπαιδευτικού πλαισίου των μονάδων τους και γενικότερα της μη τυπικής εκπαίδευσης.
- ▶ Ο συντονισμός, η αξιολόγηση και η υποστήριξη του εθνικού δικτύου δια βίου μάθησης.
- ▶ Ο σχεδιασμός και η διαχείριση των προγραμμάτων διά βίου μάθησης εθνικής σημασίας (αφορούν τον πληθυσμό της χώρας και τον απόδημο ελληνισμό).
- ▶ Η μελέτη και η αξιοποίησης βέλτιστων ευρωπαϊκών και διεθνών πρακτικών και η διαχείριση ευρωπαϊκών και συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων.
- ▶ Η μέριμνα για την εξασφάλιση της ποιότητας των υπηρεσιών κατάρτισης και γενικής εκπαίδευσης ενηλίκων που παρέχονται.
- ▶ Η μέριμνα συμμετοχής των ευάλωτων κοινωνικά ομάδων σε προγράμματα δια βίου μάθησης.
- ▶ Η συνεργασία με διεθνείς και ευρωπαϊκούς φορείς με ανάλογο σκοπό.

---

<sup>21</sup> Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιον Αθηνών, «Δια βίου εκπαίδευση», <http://www.uoa.gr/ekpaideysh/dia-bioy-ekpaideysh.html>

- ▶ Η μέριμνα για την επιμόρφωση και τη διαρκή υποστήριξη των στελεχών των αρμόδιων φορέων παροχής υπηρεσιών δια βίου μάθησης των περιφερειών και των δήμων<sup>22</sup>.

Όπως έχει ήδη αναφερθεί η δια βίου μάθηση εμπεριέχει οποιαδήποτε δραστηριότητα μάθηση (τυπική, μη τυπική, άτυπη) με συγκεκριμένο σκοπό, λαμβάνει χώρα σε συνεχιζόμενη βάση και στοχεύει στην βελτίωση των γνώσεων και των δεξιοτήτων των συμμετεχόντων για την ισότιμη πρόσβαση σε υψηλής ποιότητας ευκαιρίες για κάθε ηλικία.

Η δια βίου μάθηση είναι την σημερινή εποχή πολιτική προτεραιότητα στην Ευρώπη και διεθνώς, αφού η σύνδεση της με την απασχόληση, την οικονομική ευημερία και τη πλήρη συμμετοχή του ατόμου στην κοινωνία είναι σαφής. Αποτελεί ένα βασικό παράγοντα ανάπτυξης και κοινωνικής συνοχής, καθώς υφίσταται γήρανση του πληθυσμού, έλλειμα δεξιοτήτων της εργατικής δύναμης και παγκόσμιος ανταγωνισμός.

Η εκπαίδευση αναγνωρίζεται ως ένας από τους πέντε βασικούς πυλώνες της ευρωπαϊκής αναπτυξιακής πολιτικής, «Ευρώπη 2020», αποτυπώνοντας την βαρύτητα της δια βίου μάθησης στις πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης και η οποία έχει θέσει στρατηγικούς στόχους στους τομείς της εκπαίδευσης και κατάρτισης ως το 2020. Ειδικά για την δια βίου μάθηση, οι στόχοι σε επίπεδο ευρωπαϊκών δεικτών είναι οι ακόλουθοι:

- ▶ Μείωση ποσοστού των ατόμων με χαμηλές επιδόσεις στις βασικές δεξιότητες σε <15%.
- ▶ Μείωση ποσοστού των νέων 18-24 ετών που εγκαταλείπουν πρόωρα την εκπαίδευση και την κατάρτιση σε <10%.
- ▶ Αύξηση του ποσοστού των ενηλίκων 25-64 ετών που συμμετέχουν στη δια βίου μάθηση σε 15%<sup>23</sup>.

---

<sup>22</sup> Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης, 2013, «Ταυτότητα», <http://www.gsae.edu.gr/el/gen-grammateia>

<sup>23</sup> Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης, 2013, «Πολιτικές ΔΒΜ», <http://www.gsae.edu.gr/el/politikes-dvm>

Δυστυχώς, η επίτευξη αυτών των στόχων δεν είναι εύκολη υπόθεση για την Ελλάδα, αφού παρατηρείται ποσοστό συμμετοχής των ατόμων 25-64 ετών στη δια βίου μάθηση 3%, το χαμηλότερο ποσοστό στην ΕΕ-17. Επίσης, η χώρα μας πρέπει να εκμηδενίσει τις ανισότητες στην πρόσβαση στην εκπαίδευση ενηλίκων (χαμηλή συμμετοχή ατόμων άνω των 55+ ετών, ελάχιστη συμμετοχή εργατών, αγροτών και βιοτεχνών συγκριτικά με στελέχη επιχειρήσεων και τραπεζών, διπλάσια συμμετοχή κατοίκων πόλεων συγκριτικά με κατοίκους ημιαστικών και αγροτικών περιοχών και μεγαλύτερη συμμετοχή ατόμων με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης έναντι ατόμων με χαμηλό επίπεδο).

Για την ανάπτυξη και την πρόοδο της χώρας μας, ο προσανατολισμός προς την ενίσχυση των αναπτυξιακών πολιτικών είναι μονόδρομος και κρίνεται απαραίτητο να αναπτυχθούν και να αναβαθμιστούν οι δράσεις της δια βίου μάθησης. Οι προβλέψεις για το 2020 θέλουν το ποσοστό των θέσεων απασχόλησης χαμηλού επιπέδου δεξιοτήτων να μειωθεί στην ΕΕ σε <10% και το ποσοστό των θέσεων υψηλής ειδίκευσης να αυξηθεί στο 30% των συνολικών θέσεων εργασίας. Από την άλλη, βάσει στοιχείων του 2010 στην Ελλάδα:

- ▶ Το ποσοστό των ατόμων με χαμηλές επιδόσεις στις βασικές δεξιότητες είναι 27,70 %.
- ▶ Το ποσοστό των ατόμων 18-24 ετών που εγκαταλείπουν πρόωρα την εκπαίδευση και κατάρτιση είναι 14,20 %.
- ▶ Η συμμετοχή στη συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση είναι 14 %.
- ▶ Το ποσοστό ανεργίας του συνολικού πληθυσμού είναι 23,60 % (β' τρίμηνο 2012).
- ▶ Το 34% του πληθυσμού κάνει τακτική χρήση του διαδικτύου, ενώ 81,80 % δεν διαθέτει ικανοποιητικές δεξιότητες χρήσης του διαδικτύου<sup>24</sup>.

## **1.5 ΦΟΡΕΙΣ ΑΡΧΙΚΗΣ ΚΑΙ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ**

Εξετάζοντας την περίπτωση της χώρας μας, βάσει του προαναφερθέντος ορισμού της UNESCO και της ταξινόμησης των Coombs & Ahmed, οι εκπαιδευτικοί φορείς οι οποίοι

---

<sup>24</sup> Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης, 2013, «Πολιτικές ΔΒΜ», <http://www.gsae.edu.gr/el/politikes-dvm>

απευθύνονται σε ηλικιακά ενήλικα άτομα, μπορούν να ταξινομηθούν στις τρεις ακόλουθες κατηγορίες:

- ▶ Φορείς τυπικής εκπαίδευσης ηλικιακά ενηλίκων.
- ▶ Φορείς τυπικής εκπαίδευσης ενηλίκων.
- ▶ Φορείς μη τυπικής εκπαίδευσης ενηλίκων.

Αναλυτικότερα, οι φορείς τυπικής εκπαίδευσης ηλικιακά ενηλίκων δεν εντάσσονται στο θεσμικό πεδίο της εκπαίδευσης ενηλίκων και παρέχουν αναγνωρισμένους τίτλους σπουδών απευθυνόμενοι σε άτομα τα οποία δεν θεωρούνται ενήλικα, με τα κριτήρια της ωρίμανσης και της δυνατότητας αυτοπροσδιορισμού από την ελληνική κοινωνία (π.χ. Εκπαιδευτικά Ιδρύματα Ανώτατης Εκπαίδευσης ΑΕΙ & ΑΤΕΙ).

Οι φορείς τυπικής εκπαίδευσης ενηλίκων επεκτείνουν ή αντικαθιστούν την αρχική εκπαίδευση των σχολείων ή των πανεπιστημίων και απευθύνονται σε άτομα που θεωρούνται ενήλικα από την κοινωνία (Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο και τα Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας).

Τέλος, οι φορείς μη τυπικής εκπαίδευσης ενηλίκων παρέχουν εκπαίδευση εκτός του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος σε άτομα που θεωρούνται ενήλικα (φορείς που παρέχουν επαγγελματική κατάρτιση, γενική εκπαίδευση ενηλίκων, επιμόρφωση, εκπαίδευση από απόσταση κ.α.). Οι φορείς που παρέχουν τις δραστηριότητες αυτές στην Ελλάδα, ενδεικτικά είναι τα ΚΕΚ, ο ΟΑΕΔ, το Ινστιτούτο Επιμόρφωσης του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης, δημόσιοι οργανισμοί και υπουργεία, Κέντρα Εκπαίδευσης Ενηλίκων κ.α.). Εν κατακλείδι, το θεσμικό πεδίο της εκπαίδευσης ενηλίκων στην Ελλάδα, όπως και παγκοσμίως, συντελείται από φορείς που παρέχουν τυπική και μη τυπική εκπαίδευσης ενηλίκων σε όλο το φάσμα τους<sup>25</sup>.

### **1.5.1 ΣΧΟΛΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ-ΣΕΚ**

---

<sup>25</sup> Κόκκος Α., 2007, «Η εκπαίδευση ενηλίκων ως διακριτό θεσμικό και επιστημονικό πεδίο», σ.45-48, Τεύχος 1<sup>ο</sup> περιοδικού δια βίου/επιστημονική επιθεώρηση για τη δια βίου μάθηση

Οι Σχολές Επαγγελματικής Κατάρτισης έχουν ως σκοπό την παροχή υπηρεσιών αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης, διάρκειας τριών ετών, σε αποφοίτους της υποχρεωτικής τυπικής εκπαίδευσης. Τα άτομα που είναι πάνω από 20 ετών εγγράφονται στις Εσπερινές ΣΕΚ, ενώ η φοίτηση στις δημόσιες Σχολές Επαγγελματικής Κατάρτισης είναι δωρεάν.

Υπάρχει η δυνατότητα ίδρυσης Σχολών Επαγγελματικής Κατάρτισης Εσπερινών, δημόσιων και ιδιωτικών, καθώς και Πειραματικών και Ειδικής Αγωγής, οι οποίες είναι αποκλειστικά δημόσιες. Στην απόφαση ίδρυσης τους ορίζεται επίσης και κάθε απαραίτητη λεπτομέρεια σχετικά με την λειτουργία τους. Η διάρκεια φοίτησης για τους εργαζόμενους ή για άλλες κατηγορίες μαθητών είναι 4 έτη, συνολικά τουλάχιστον 1.618 ώρες ειδικότητας. Για την αδειοδότηση των ιδιωτικών ΣΕΚ εφαρμόζονται οι διατάξεις της §Θ' του Ν.4093/2012 αναφορικά με την αδειοδότηση των ιδιωτικών ΙΕΚ.

Οι σπουδαστές των Εσπερινών ΣΕΚ οι οποίοι προάγονται στην Τάξη Μαθητείας παίρνουν μια βεβαίωση επαγγελματικής κατάρτισης, δίχως να είναι υποχρεωμένοι να φοιτήσουν στην Τάξη Μαθητείας για την προσέλευση τους σε διαδικασίες πιστοποίησης προσόντων, με την προϋπόθεση ότι έχουν συμπληρώσει το λιγότερο 600 ημερομίσθια στην ειδικότητα που αποφοιτούν από τη Β' Τάξη της ΣΕΚ<sup>26</sup>.

Στην Τάξη Μαθητείας η οποία είναι προαιρετική και διαρκεί ένα έτος, μπορούν να κάνουν εγγραφή οι κάτοχοι απολυτηρίου και πτυχίου δευτεροβάθμιου κύκλου σπουδών των ΕΠΑΛ. Η Τάξη Μαθητείας εφαρμόζει το δυϊκό σύστημα εκπαίδευσης του ΟΑΕΔ που περιλαμβάνει μαθητεία με εκπαίδευση στο χώρο εργασίας, μάθημα ειδικότητας και προπαρασκευαστικά μαθήματα πιστοποίησης στη σχολική μονάδα αντιστοίχως. Την ευθύνη πραγματοποίησης της τάξης μαθητείας και της τοποθέτησης σε χώρους εργασίας των σπουδαστών, έχει το ΕΠΑΛ και ο ΟΑΕΔ. Η τοποθέτηση σε χώρους εργασίας των σπουδαστών καθώς και η παρακολούθηση τους θεωρείται άσκηση εκπαιδευτικού έργου<sup>27</sup>.

<sup>26</sup> Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, 2013, «Νόμος υπ' αριθ.4186 Αναδιάρθρωση της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και λοιπές διατάξεις», σ.3124, [http://dide.fth.sch.gr/lows/n4186\\_2013.pdf](http://dide.fth.sch.gr/lows/n4186_2013.pdf)

<sup>27</sup> Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, 2013, «Νόμος υπ' αριθ.4186 Αναδιάρθρωση της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και λοιπές διατάξεις», σ.3115, [http://dide.fth.sch.gr/lows/n4186\\_2013.pdf](http://dide.fth.sch.gr/lows/n4186_2013.pdf)



### 1.5.2 ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ-ΙΕΚ

Τα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης έχουν ως σκοπό την παροχή υπηρεσιών αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης σε αποφοίτους δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και ΣΕΚ και η φοίτηση στα δημόσια ΙΕΚ είναι δωρεάν. Υπάρχει η δυνατότητα ίδρυσης Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης Πειραματικών τα οποία είναι αποκλειστικά δημόσια και Ειδικής Αγωγής, τα οποία είναι δημόσια και ιδιωτικά. Στην απόφαση ίδρυσης τους ορίζεται επίσης και κάθε απαραίτητη λεπτομέρεια σχετικά με την λειτουργία τους.

Οι φοιτούντες των ΙΕΚ οι οποίοι έχουν συμπληρώσει το λιγότερο 150 ημερομίσθια στην ειδικότητα τους, απαλλάσσονται αν το θέλουν από την υποχρέωση φοίτησης του εξαμήνου της πρακτικής άσκησης και τους δίδεται η βεβαίωση επαγγελματικής κατάρτισης με την ολοκλήρωση των 4 εξαμήνων της θεωρητικής και εργαστηριακής κατάρτισης. Επίσης, μπορούν να πραγματοποιήσουν την πρακτική άσκηση ή τη μαθητεία με τους όρους και τις προϋποθέσεις των σπουδαστών των ΣΕΚ, εκτός της διάρκειάς της, σε φυσικά πρόσωπα, ΝΠΔΔ ή ΝΠΙΔ, η οποία δεν πρέπει να είναι μεγαλύτερη από ένα ημερολογιακό έτος και μπορεί να είναι συνεχόμενη ή και τμηματική.

Η εποπτεία, η καθοδήγηση, η εξασφάλιση της ποιότητας, όπως επίσης και η αξιολόγηση της πρακτικής άσκησης γίνεται με ευθύνη του διευθυντή του ΙΕΚ ή άλλου οριζόμενου ατόμου ως συντονιστή πρακτικής άσκησης. Ουσιαστικά οι αρμοδιότητες του είναι η παρακολούθηση της παρουσίας του καταρτιζομένου, η διασφάλιση της ποιότητας του εργασιακού του περιβάλλοντος, ο έλεγχος της επιχείρησης και η τήρηση φακέλου πρακτικής άσκησης με μηνιαίες εκθέσεις προόδου.

Η φοίτηση στα ΙΕΚ διαρκεί πέντε εξάμηνα (τέσσερα εξάμηνα θεωρητικής και εργαστηριακής κατάρτισης ως 1.200 διδακτικές ώρες ειδικότητας και ένα εξάμηνο πρακτικής άσκησης ή μαθητείας 1.050 ωρών) και ο μέγιστος αριθμός ανά εκπαιδευτή ορίζεται σε 30 καταρτιζόμενους. Οι κάτοχοι άδειας ίδρυσης και λειτουργίας ιδιωτικού ΙΕΚ, βάσει της §Θ΄,

άρθ.1 Ν.4093/2012, αδειοδοτούνται αυτόματα δίχως καμία άλλη πρόσθετη προϋπόθεση και για την ίδρυση και λειτουργία ΣΕΚ<sup>28</sup>.

### **1.5.3 ΚΕΝΤΡΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ-ΚΕΚ**

Τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης είναι νομικά πρόσωπα ή λειτουργούν στο πλαίσιο νομικών προσώπων και σκοπεύουν στην παροχή υπηρεσιών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Διαθέτουν οργανωτική διάρθρωση η οποία εμπεριέχει διοικητικές λειτουργίες, λειτουργίες εφαρμογής προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, επιστημονικό και εκπαιδευτικό προσωπικό, χρήση κτηριακής υποδομής και αντίστοιχο εξοπλισμό. Τα ΚΕΚ προβαίνουν στην εφαρμογή πιστοποιημένων προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης αναφορικά με συγκεκριμένα επαγγελματικά περιγράμματα, με την προϋπόθεση ότι απασχολούν εκπαιδευτές με ανάλογες γνώσεις ή και εμπειρία έχοντας ως αρμόδιο φορέα για την πιστοποίηση και την αδειοδότηση τους τον ΕΟΠΠΕΠ<sup>29</sup>.

### **1.6 Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΟΥ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ «ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ»**

Το επιχειρησιακό πρόγραμμα «Εκπαίδευση και δια βίου μάθηση»-ΕΠΕΔΒΜ είναι ένα από τα επιχειρησιακά προγράμματα του Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου Αναφοράς-ΕΣΠΑ, μέσα από το οποίο πραγματοποιείται η χρηματοδότηση των ακόλουθων δράσεων αναφορικά με:

- ▶ Την εκπαίδευση σε όλες τις βαθμίδες του εκπαιδευτικού συστήματος αλλά και παράλληλα με αυτό.
- ▶ Την σύνδεση της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας.
- ▶ Την δια βίου μάθηση.

<sup>28</sup> Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, 2013, «Νόμος υπ' αριθ.4186 Αναδιάρθρωση της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και λοιπές διατάξεις», σ.3125-3126, [http://dide.fth.sch.gr/lows/n4186\\_2013.pdf](http://dide.fth.sch.gr/lows/n4186_2013.pdf)

<sup>29</sup> Γούλας Χ. & Ζάγκος Χ. & Κάτσης Α. & Κόκκινος Γ. & Κορδάτος Π. & Μπουκουβάλας Κ. & Παληός Ζ. & Πανδής Π. & Φωτόπουλος Ν., 2013, «Κατάρτιση, απασχόληση, εκπαιδευτική πολιτική», σ.42, Αθήνα: Κέντρο ανάπτυξης εκπαιδευτικής πολιτικής γενικής συνομοσπονδίας εργατών Ελλάδας.

► Την έρευνα.

Οι πόροι του επιχειρησιακού προγράμματος «Εκπαίδευση και δια βίου μάθηση» είναι κατά κύριο λόγο από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο-EKT και από το Εθνικό Πρόγραμμα Δημόσιων Επενδύσεων. Η κάθε δράση που υλοποιείται, συγχρηματοδοτείται από το EKT και είναι απαραίτητο έπειτα από την ολοκλήρωση της να έχει οδηγήσει σε ένα αναπτυξιακό αποτέλεσμα στον επωφελούμενο πληθυσμό της χώρας. Οι δράσεις οι οποίες χρηματοδοτούνται από το ΕΠΕΔΒΜ είναι απαραίτητο να πληρούν τις ακόλουθες τέσσερις προϋποθέσεις και σε γενικές γραμμές να έχουν ένα σημαντικό αναπτυξιακό αποτέλεσμα:

- Ο χαρακτήρας τους να είναι καινοτόμος.
- Να στηρίζουν την υιοθέτηση νέων θεσμών ή την αναβάθμιση των παλαιότερων.
- Να συμβάλουν στην ελαχιστοποίηση ή τον εκμηδενισμό των κοινωνικών ανισοτήτων.
- Το αποτέλεσμα τους να είναι μετρήσιμο σχετικά με την προαγωγή του ανθρώπινου δυναμικού της χώρας<sup>30</sup>.

Στο πλαίσιο της δεκαετούς αναπτυξιακής στρατηγικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης «Ευρώπη 2020» και με τη συγχρηματοδότηση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου-EKT και της Πρωτοβουλίας για την Απασχόληση των Νέων-ΠΑΝ για την περίοδο 2014-2020 προκηρύχθηκαν επτά επιχειρησιακά προγράμματα.

Ένα από αυτά είναι το επιχειρησιακό πρόγραμμα «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση» που έχει σαν στόχο την μείωση της ανεργίας εστιάζοντας στις ποιοτικές δυνατότητες εκπαίδευσης, αναβαθμίζοντας τις δεξιότητες και μεριμνώντας για την ύπαρξη βιώσιμης απασχόλησης για τον κάθε άτομο, βασιζόμενη στην ενίσχυση της συνοχής του κοινωνικού συνόλου. Σε αυτό το πρόγραμμα εντάσσονται και οι δεκατρείς περιφέρειες της χώρας.

---

<sup>30</sup> Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Εκπαίδευση και δια βίου μάθηση, «Εκπαίδευση και δια βίου μάθηση», <http://www.edulll.gr/>

Το συγκεκριμένο πρόγραμμα πρόκειται να συμβάλει στους στόχους που έχουν τεθεί σε εθνικό επίπεδο, άμεσα σχετικά με την απασχόληση και την εκπαίδευση ή έμμεσα αναφορικά με την μείωση της φτώχειας. Πιο συγκεκριμένα στους άμεσα συμβαλλόμενους στόχους, το ποσοστό της απασχόλησης αναμένεται να φτάσει στο 70 %, το αντίστοιχο της πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου να μειωθεί στο 9,70 % και η αύξηση του ποσοστού ολοκλήρωσης της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στο 32 %, . Για την καταπολέμηση της φτώχειας ο στόχος έχει τεθεί στην μείωση κατά 450.000 ατόμων που βρίσκονται σε κατάσταση φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού<sup>31</sup>.

Πιο αναλυτικά, η εφαρμογή του συγκεκριμένου επιχειρησιακού προγράμματος αποσκοπεί στην κάλυψη των παρακάτω αναγκών:

- ▶ Αντιμετώπιση της ανεργίας, της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού, τόνωση της απασχόλησης και ισότιμη πρόσβαση στην αγορά εργασίας για το σύνολο του εργατικού δυναμικού, ιδίως για ομάδες με υψηλά ποσοστά ανεργίας (μακροχρόνια άνεργοι, άνεργοι με μειωμένα τυπικά προσόντα, γυναίκες, άνεργοι 30-44 ετών).
- ▶ Ανάπτυξη των γνώσεων και των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού, κυρίως ατόμων με μειωμένα τυπικά προσόντα, στοχεύοντας στην ένταξη ή και στην επανένταξη τους στην αγορά εργασίας.
- ▶ Ελαχιστοποίηση της ανεργίας των νέων 15-29 ετών, με τη διευκόλυνση της εισόδου τους στην αγορά εργασίας ενισχύοντας τις δεξιότητές τους.
- ▶ Εκσυγχρονισμός και περαιτέρω τόνωση των θεσμών της αγοράς εργασίας.
- ▶ Εναρμόνιση της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής.
- ▶ Τόνωση της κοινωνικής συνοχής και της κοινωνικής ένταξης ευάλωτων κοινωνικά ομάδων μέσα και από την προώθηση της κοινωνικής οικονομίας.
- ▶ Ελαχιστοποίηση της σχολικής διαρροής, ιδίως σε περιοχές με μεγάλα ποσοστά πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου.
- ▶ Αναδόμηση και διασύνδεση των συστημάτων Τεχνικής-Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης με την αγορά εργασίας.

---

<sup>31</sup>Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο για την ανάπτυξη 2014-2020, «Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση & Δια Βίου Μάθηση», σ.2-3, <http://www.slideshare.net/edulld/citizen-summary-17-1114npptx>

- ▶ Προώθηση της έγκαιρης ολοκλήρωσης των σπουδών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.
- ▶ Ενίσχυση των δεσμών της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας και τον επιχειρηματικό κόσμο.
- ▶ Τόνωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης μέσα από την προώθηση της έρευνας και της καινοτομίας καθώς και της ενίσχυσης του ανθρώπινου ερευνητικού δυναμικού.
- ▶ Αναδόμηση του συστήματος δια βίου μάθησης και αύξηση της συμμετοχής σε αυτήν<sup>32</sup>.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2<sup>ο</sup>

### ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

#### 2.1 ΕΞΩΤΕΡΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

##### 2.1.1 ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Ο δημογραφικός παράγοντας έχει πολύ μεγάλη σημασία για μια χώρα όπως η Ελλάδα, αφού συγκρίνοντας την με άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι μικρή αλλά χαρακτηρίζεται από μεγάλη γεωγραφική διασπορά, εξαιτίας των νησιών της. Βάσει της τελευταίας απογραφής του 2011, ο πληθυσμός της Ελλάδας είναι 10.815.197 κάτοικοι, από τους οποίους ποσοστό 49,20 % είναι άνδρες και 50,80 % είναι γυναίκες. Η σταδιακή γήρανση του πληθυσμού και η μεταβολή της σύστασης του εξαιτίας των μεταναστών αποτελούν τις κύριες τάσεις στα δημογραφικά στοιχεία.

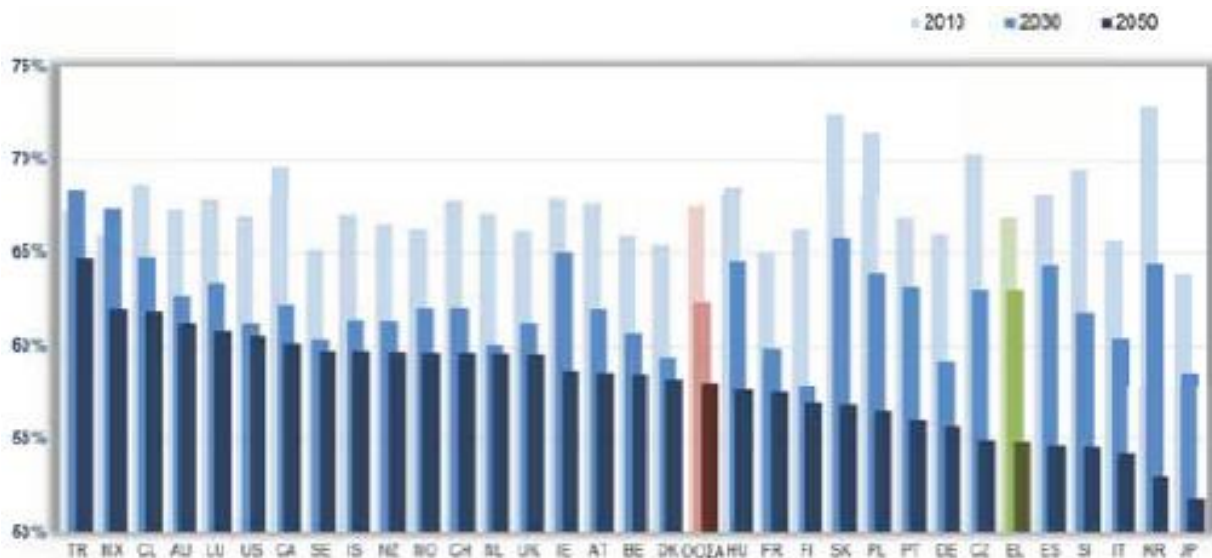
---

<sup>32</sup> Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Εκπαίδευση και δια βίου μάθηση, «Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και δια βίου μάθηση», [http://www.edulll.gr/?page\\_id=28228](http://www.edulll.gr/?page_id=28228)

Συγκριτικά με την απογραφή του 2001, καταγράφεται μείωση των κατοίκων της τάξεως του 1,38% και μείωση του ποσοστού γονιμότητας από 1,50 % που ήταν το 2001 σε 1,40 % το 2011. Η μεγαλύτερη συγκέντρωση πληθυσμού βρίσκεται στην ηλικιακή κατηγορία των 30-44 ετών. Επίσης, το ποσοστό των ατόμων με ελληνική υπηκοότητα που κατοικούν στην χώρα μας ανέρχεται σε 91,57 %, το ποσοστό των ατόμων υπηκοότητας άλλων χωρών είναι 6,55 %, το ποσοστό των ατόμων με υπηκοότητα άλλων χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι 1,84 % και το ποσοστό των ατόμων με αδιευκρίνιστη υπηκοότητα είναι 0,04 %.

Οι μεταβολές στα χαρακτηριστικά του πληθυσμού είναι μια ιδιαίτερα σημαντική πρόκληση για την οικονομία αλλά και για την ανάπτυξη της Ελλάδας. Δυστυχώς, η συρρίκνωση του εργατικού δυναμικού που παρατηρείται συνήθως προκαλεί την κοινωνική και την οικονομική υποβάθμιση μιας χώρας. Στην χώρα μας, το ενεργό εργατικό δυναμικό προβλέπεται ότι θα υποστεί μείωση κατά περίπου 12 ποσοστιαίες μονάδες μέχρι το 2050, ενώ σε άλλες χώρες που μελετήθηκαν προβλέπεται ότι το ενεργό εργατικό δυναμικό τους θα μειωθεί κατά 9 % συνολικά, όπως φαίνεται και στο παρακάτω διάγραμμα.

**Διάγραμμα 1: Εξέλιξη του ποσοστού του ενεργού εργατικού δυναμικού σε διάφορες χώρες ως το 2050**



Πηγή: Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης, 2014, σ. 8.

Όσο μειώνεται το εργατικό δυναμικό, τόσο μειώνονται οι ασφαλιστικές εισφορές και παράλληλα το κράτος πραγματοποιεί μεγαλύτερες δαπάνες για το ασφαλιστικό σύστημα και το σύστημα υγείας. Επίσης, η άνοδος του αριθμού των μεταναστών, ιδίως από τρίτες χώρες, οδηγεί σε νέα θέματα σχετικά με την ένταξη τους στα συστήματα εκπαίδευσης και απασχόλησης της χώρας που τους δέχεται<sup>33</sup>.

### **2.1.2 ΠΟΛΙΤΙΚΟ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ**

Εξαιτίας της οικονομικής κρίσης αλλά και το διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων από το 2010 και έπειτα, παρατηρείται ριζική αλλαγή των πολιτικών ισορροπιών, ανατροπή του πολιτικού σκηνικού και αντίδραση της κοινωνίας έναντι του πολιτικού συστήματος. Από την πλευρά του κοινωνικού πλαισίου, έχει παρατηρηθεί από το 2010 και έπειτα, αύξηση των κοινωνικών ανισοτήτων και μείωση της κοινωνικής προστασίας και συνοχής.

Ακόμα και προ κρίσης, η χώρα μας είχε ένα από τα πιο μεγάλα ποσοστά φτώχειας στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Έτσι, με το ξέσπασμα της οικονομικής κρίσης, αυξήθηκαν τα επίπεδα της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού και επλήγη το διαθέσιμο εισόδημα και επομένως, τα άτομα με το χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης διατρέχουν υψηλότερο κίνδυνο φτώχειας συγκριτικά με τα άτομα υψηλού επιπέδου εκπαίδευσης.

Από τον πρώτο χρόνο έπειτα από το ξέσπασμα της κρίσης, τα νοικοκυριά όπου δεν εργάζεται κανένα μέλος ή απασχολείται λιγότερο από τρεις μήνες ετησίως αυξήθηκαν κατά 54%. Επίσης, μεταβλήθηκε η ανισοκατανομή στην Ελλάδα, η οποία κατατάσσεται πλέον στην τέταρτη θέση ανάμεσα στις πιο άνισες χώρες, με το υψηλότερο μερίδιο στην ανισότητα να το κατέχει η εκπαίδευση με 25 % και η εργασία με 17 %.

Τέλος, παρά το γεγονός ότι ο αριθμός των ανέργων στην χώρα μας υπερδιπλασιάστηκε, ο αριθμός των ανέργων που επιδοτούνται ήταν σταθερός και παρά το γεγονός ότι το ποσοστό φτώχειας σημείωσε συνολική άνοδο κατά 38 %, οι κοινωνικές δαπάνες κατέγραψαν σημαντική

---

<sup>33</sup> Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης, 2014, «Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ελλάδα», σ. 7-8, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

μείωση οδηγώντας σε μείωση του ελλείμματος των ετών 2013-2014 η οποία οφείλεται στην μείωση των κοινωνικών δαπανών<sup>34</sup>.

### **2.1.3 ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ**

Από το 2009 και μετά, όταν εμφανίστηκε ο κίνδυνος της χρεοκοπίας της Ελλάδας επισήμως, η χώρα βρίσκεται σε συνεχή ύφεση. Το υψηλό επίπεδο της ανεργίας, οι διαρκείς περικοπές σε μισθούς και σε συντάξεις καθώς και τα διαρκώς αυξανόμενα μέτρα λιτότητας που υποβάλλονται, έχουν σαν αποτέλεσμα της μείωση της καταναλωτικής δύναμης και την απώλεια του κατά κεφαλή ΑΕΠ σε σημαντικό βαθμό. Παρά το γεγονός ότι το κόστος εργασίας έχει υποστεί σημαντική μείωση, οι επενδύσεις συνεχίζουν να είναι χαμηλές και παράλληλα το ασταθές πολιτικό αλλά και θεσμικό περιβάλλον δυσκολεύει ακόμα περισσότερο την εισροή νέων κεφαλαίων στην χώρα.

Στον εμπορικό κλάδο, μειώθηκε σημαντικά ο δείκτης κύκλου εργασιών στον λιανικό τομέα από το έτος 2010 και έπειτα, ενώ μειώθηκε αντίστοιχα και ο δείκτης όγκου. Στον κλάδο οικοδομικών κατασκευών, η ετήσια μεταβολή του δείκτη παραγωγής είναι αρνητική. Από την άλλη πλευρά, ο τουρισμός παρουσιάζει θετική εικόνα και έχει ουσιαστική και θεμελιώδη σημασία για την Ελλάδα, καθώς συμβάλει στην δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης και έχει θετικές κοινωνικές και περιβαλλοντικές επιπτώσεις<sup>35</sup>.

### **2.1.4 ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**

Το ποσοστό συμμετοχής στην εκπαίδευση στην χώρα μας είναι σε γενικές γραμμές υψηλό. Ειδικότερα το 2012, οι πτυχιούχοι της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ήταν πάνω από το 30% της ηλικιακής ομάδας 30-34 ετών, ενώ από την άλλη, τα ποσοστά συμμετοχής στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση είναι χαμηλά διαχρονικά. Επίσης, το επίπεδο πρόωρης εγκατάλειψης της εκπαίδευσης έχει μειωθεί το 2012 σε 11,40 %, συγκριτικά με το

<sup>34</sup> Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης, 2014, «Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ελλάδα», σ. 9, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

<sup>35</sup> Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης, 2014, «Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ελλάδα», σ. 10-11, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.



2006, όπου ανερχόταν σε 15,50 % και είναι χαμηλότερο από το αντίστοιχο ευρωπαϊκό μέσο όρο (12,70 %) αλλά υψηλότερο από τον στόχο που έχει τεθεί για το 2020.

Σχετικά με την το ποσοστό των ατόμων που συμμετέχουν στην δια βίου μάθηση, αυτό είναι 2,40 % για το έτος 2011, ενώ ο αντίστοιχος ευρωπαϊκός μέσος όρος είναι 8,90 %. Σχετικά με την εκπαίδευση των ενηλίκων για το έτος 2007, το σύνολο των ατόμων που συμμετείχαν σε οποιαδήποτε εκπαιδευτική δραστηριότητα, ηλικίας 25-64 χρόνων, ήταν 14,50 %, με το 84 % των συμμετεχόντων να δηλώνει ότι αυτές οι εκπαιδευτικές δραστηριότητες έλαβαν χώρα εκτός τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος. Οι πτυχιούχοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης συμμετείχαν σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες με ποσοστό 31,80 %, οι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης με ποσοστό 15,20 % και οι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης με ποσοστό 4 %<sup>36</sup>.

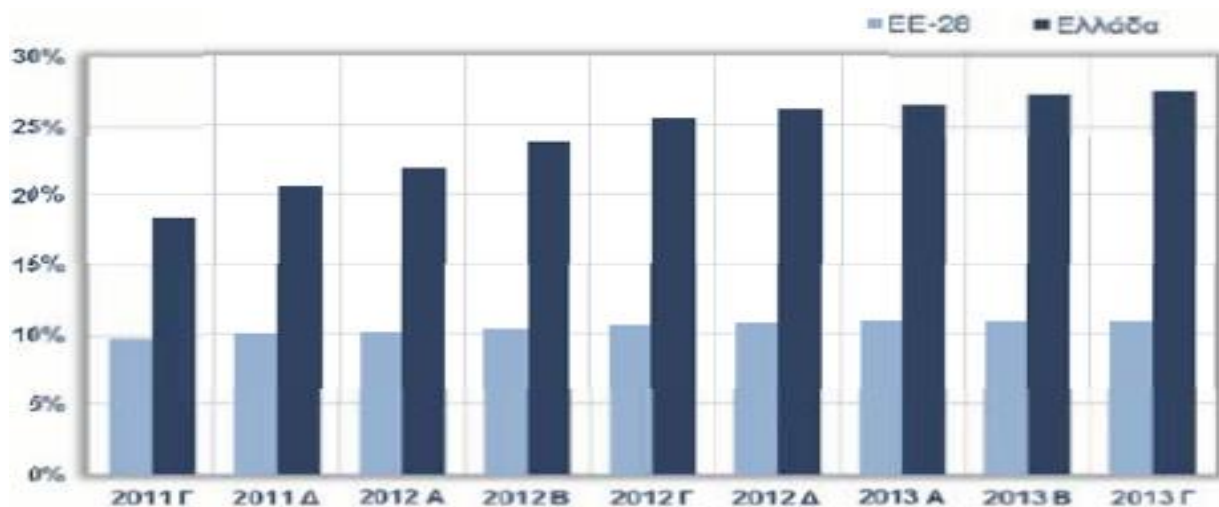
### **2.1.5 ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Η οικονομική ύφεση της χώρας, άμβλυσε τα ήδη υφιστάμενα χρόνια προβλήματα της διάρθρωσης της αγοράς της εργασίας. Η ανεργία στην χώρα μας, κατέγραψε την μεγαλύτερη ταχύτητα αύξησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση, καθώς αυξήθηκε κατά 209 % συγκριτικά με το 2008, με παράλληλη άνοδο των ατόμων που είναι μακροχρόνια άνεργοι, των οποίων οι πιθανότητες ένταξης στην αγορά εργασίας μειώνονται όσο αυξάνεται η διάρκεια ανεργίας. Δυστυχώς, η ανεργία ανέρχεται σε 27 % το τρίτο τρίμηνο του 2013, αλλά η πραγματική ανεργία μάλλον είναι πολύ μεγαλύτερη, καθώς πολλά άτομα απασχολούνται σε οικογενειακές επιχειρήσεις δίχως να λαμβάνουν κανονικό μισθό. Στο παρακάτω διάγραμμα παρουσιάζονται τα ποσοστά ανεργίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της Ελλάδας.

#### ***Διάγραμμα 2: Ποσοστά ανεργίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στην Ελλάδα (2011-2013)***

---

<sup>36</sup> Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης, 2014, «Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ελλάδα», σ. 16-17, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.



Πηγή: Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης, 2014, σ. 12.

Ο στόχος της Ελλάδας αναφορικά με το ποσοστό συμμετοχής του πληθυσμού στην απασχόληση, υπό το πρίσμα της στρατηγικής «Ευρώπη 2020», ο οποίος είναι 70 % μοιάζει ανέφικτος, καθώς υφίσταται βαθιά ύφεση και έλλειψη επενδύσεων. Αν δεν ληφθούν μέτρα για την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, ενέχει σοβαρό κίνδυνο να μετατραπεί η κυκλική ανεργία σε διαρθρωτική.

Σχετικά με την μερική απασχόληση, το ποσοστό της ανέρχεται σε 8,20 % επί του συνόλου των απασχολούμενων, με το 65,20 % από αυτούς να επιλέξει την μερική απασχόληση εξαιτίας της αδυναμίας του να απασχοληθεί πλήρως. Ειδικότερα, στα άτομα ηλικίας 15-24 ετών, υπήρξε άνοδος της μερικής απασχόλησης, καλύπτοντας πλέον το 21,30 %<sup>37</sup>.

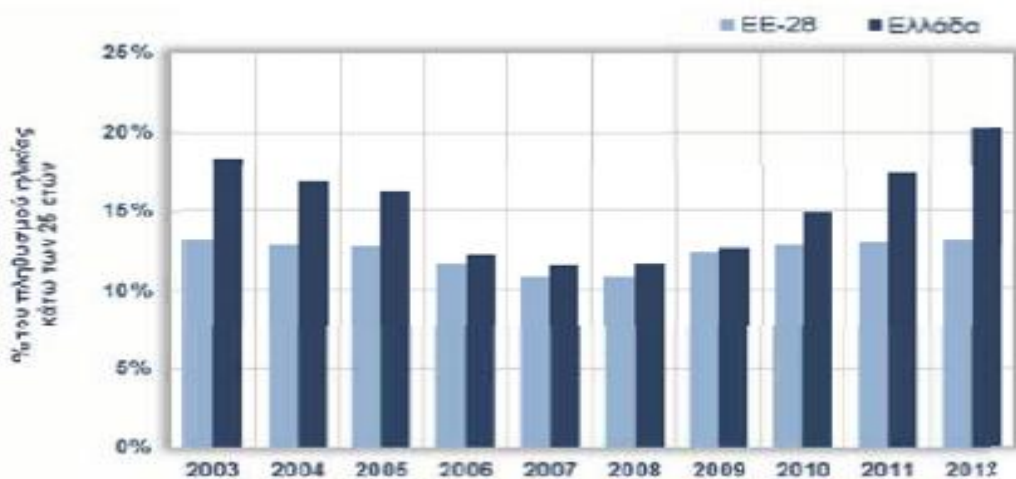
Το μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας καταγράφεται στους νέους 15-24 ετών, το οποίο είναι 57,20 %, ενώ στις νέες γυναίκες αγγίζει το 62,80 %. Γενικότερα από το 1983 η ανεργία στην χώρα μας κινείται σε πολύ υψηλά επίπεδα κυρίως εξαιτίας του παρατεταμένου χρόνου μετάβασης των νέων από την εκπαίδευση στην εργασία, της έλλειψης επαγγελματικής εκπαίδευσης, της μαθητικής διαρροής, των ελάχιστων δυνατοτήτων συνδυασμού σπουδών και εργασίας, της αδυναμίας της αγοράς εργασίας για δημιουργία νέων θέσεων κ.α.

<sup>37</sup> Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης, 2014, «Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ελλάδα», σ. 11-13, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η κυβέρνηση το 2012 αύξησε τις προσπάθειες της για ελαχιστοποίηση της ανεργίας, παρουσιάζοντας σχέδιο δράσης για την ενδυνάμωση της απασχόλησης και της επιχειρηματικότητας των νέων. Αυτό το σχέδιο εμπεριέχει δράσεις για την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, για την τόνωση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και των συστημάτων μαθητείας, για την υιοθέτηση προγραμμάτων μετάβασης από την εκπαίδευση στην εργασία, για την ενδυνάμωση της συμβουλευτικής και του επαγγελματικού προσανατολισμού και για την τόνωση της καινοτομίας και της επιχειρηματικότητας των νέων.

Το ποσοστό των νέων που ανήκουν στην ηλικιακή κατηγορία 15-24 ετών και είναι εκτός εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης στην χώρα μας, αυξάνεται συνεχώς από το 2008 ως το 2012 και είναι ένα από τα υψηλότερα στην Ευρωπαϊκή Ένωση όπως φαίνεται και στο παρακάτω διάγραμμα.

**Διάγραμμα 3: Νέοι 15-24 ετών στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στην Ελλάδα εκτός εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης**



Πηγή: Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης, 2014, σ. 15.

Αυτή η μη συμμετοχή των νέων στην αγορά εργασίας έχει ένα οικονομικό κόστος στην Ελλάδα το οποίο εκτιμάται στο 3,30 % του ΑΕΠ, με τον αντίστοιχο ευρωπαϊκό μέσο όρο να κυμαίνεται στο 1,21 %. Επίσης, υπάρχει και το κοινωνικό κόστος από αυτό το γεγονός, καθώς

οι νέοι οι οποίοι είναι εκτός εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης έχουν λιγότερη εμπιστοσύνη στους δημοκρατικούς θεσμούς και χαμηλότερη συμμετοχή στην πολιτική ζωή. Έτσι, το πρόβλημα αυτό εμποδίζει τις προοπτικές ανάπτυξης και υπονομεύει την κοινωνική συνοχή της χώρας<sup>38</sup>.

## 2.2 ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ & ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Η διαμόρφωση των προσόντων της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης πραγματοποιείται μέσω της διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας σε δεξιότητες. Οι προβλέψεις του Cedefop (οργανισμός που στηρίζει την ευρωπαϊκή πολιτική για την ανάπτυξη των επαγγελματικών δεξιοτήτων) για το 2020 δείχνουν ότι οι θέσεις εργασίας στην Ευρώπη αλλά και στην Ελλάδα, που απαιτούν τυπικά προσόντα υψηλού επιπέδου πρόκειται να αυξηθούν. Οι μισοί από τους εργαζόμενους θα καλύπτουν θέσεις οι οποίες απαιτούν προσόντα μεσαίου επιπέδου και παράλληλα στην πλειοψηφία των ευρωπαϊκών χωρών πρόκειται να μειωθεί η απασχόληση ανειδίκευτων εργατών.

Επίσης, υπάρχουν προβλέψεις για συρρίκνωση στον πρωτογενή και στον δευτερογενή παραγωγικό τομέα, ενώ από την άλλη προβλέπεται ότι οι θέσεις εργασίας στον τομέα των υπηρεσιών ως το 2025 θα σημειώσουν άνοδο<sup>39</sup>.

Στην χώρα μας έχουν γίνει προσπάθειες δημιουργίας ενός μηχανισμού για την έγκαιρη διάγνωση των τάσεων διαμόρφωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας μέσα από το Παρατηρητήριο Απασχόλησης και από το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, αλλά δυστυχώς δεν μπόρεσαν να αξιοποιηθούν ως βάση σχεδιασμού της πολιτικής για την εκπαίδευση και κατάρτιση. Επομένως, πρέπει να υιοθετηθεί μια μακροπρόθεσμη προοπτική ανάπτυξης των δεξιοτήτων και ικανοτήτων του πληθυσμού<sup>40</sup>.

<sup>38</sup> Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης, 2014, «Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ελλάδα», σ. 13-15, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

<sup>39</sup> Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης, 2014, «Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ελλάδα», σ. 37-38, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

<sup>40</sup> Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης, 2013, «Εθνικό πρόγραμμα δια βίου μάθησης 2013-2015-Στρατηγικό πλαίσιο», σ.17, Αθήνα, <http://www.scribd.com/doc/241679305/Ethniko-Programma-2013-2015#scribd>

Σύμφωνα με έρευνα που πραγματοποιήθηκε από το Ινστιτούτο Οικονομικών & Βιομηχανικών Μελετών-IOBE το 2011 σε επιχειρήσεις σχετικά με την πρόβλεψη των μεταβολών στα περιφερειακά παραγωγικά συστήματα και τις τοπικές αγορές εργασίας, διαπιστώνεται ότι οι απασχολούμενοι των επιχειρήσεων που συμμετείχαν παρουσιάζουν ελλείψεις σε γνώσεις και δεξιότητες. Περίπου 7 στις 10 επιχειρήσεις απάντησαν ότι το ανθρώπινο δυναμικό τους δεν παίρνει πρωτοβουλίες και δεν αναλαμβάνει ρίσκο, αντιμετωπίζει αδυναμίες στην οργάνωση και διοίκηση έργου και στη διαχείριση της τεχνολογίας και δεν έχει τις απαραίτητες τεχνικές γνώσεις για τη συγκεκριμένη εργασία.

Το τελευταίο είναι πιθανόν το πιο απογοητευτικό, καθώς δείχνει ότι δεν είναι μόνο οι άυλες δεξιότητες που τις περισσότερες φορές λείπουν από το υφιστάμενο προσωπικό, αλλά και οι σχετικές τεχνικές γνώσεις με το περιεχόμενο της θέσης εργασίας. Αρκετές επιχειρήσεις μιλούν για ελλείψεις σε γνώσεις χρηματοοικονομικής διαχείρισης και ακολουθούν οι ελλείψεις σε άλλες δεξιότητες (ομαδική εργασία, γνώση ξένων γλωσσών, επικοινωνίας κ.α.). Αρκετά μικρότερο είναι το πρόβλημα (30 % των επιχειρήσεων) της περιορισμένης χρήσης των βασικών εφαρμογών πληροφορικής<sup>41</sup>.

Έπειτα, το 2013, ο Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών-ΣΕΒ προχώρησε στην οργάνωση και λειτουργία του μηχανισμού διάγνωσης των αναγκών των επιχειρήσεων σε επαγγέλματα και δεξιότητες. Ο μηχανισμός διάγνωσης αρχικά λειτουργεί σε οκτώ τομείς που εμφανίζουν σημαντικό ενδιαφέρον για την βιομηχανία και πιο γενικά για την οικονομία της χώρας μας από την πλευρά των προοπτικών ανάπτυξης και από την πλευρά της απασχόλησης και είναι οι εξής: τρόφιμα, Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών, ενέργεια, δομικά προϊόντα, εφοδιαστική αλυσίδα, περιβάλλον, μέταλλο και υγεία<sup>42</sup>.

Όμως, οι μεταβολές στο θεσμικό πλαίσιο για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (Ν.4186/2013), δεν λαμβάνουν υπόψη τις προβλέψεις της οικονομίας για τον καθορισμό των ειδικοτήτων που παρέχονται από την επαγγελματική εκπαίδευση και

---

<sup>41</sup> Ίδρυμα Οικονομικών & Βιομηχανικών Ερευνών, 2011, «Έρευνα στις επιχειρήσεις για την πρόβλεψη των μεταβολών στα περιφερειακά παραγωγικά συστήματα και τις τοπικές αγορές εργασίας», σ.102, [http://www.sevstegi.org.gr/sites/default/files/ekthesi\\_apotelesmaton\\_erevnas\\_SEV\\_IOBE.pdf](http://www.sevstegi.org.gr/sites/default/files/ekthesi_apotelesmaton_erevnas_SEV_IOBE.pdf)

<sup>42</sup> Σύνδεσμος Επιχειρήσεων & Βιομηχανιών, 2013, «Μηχανισμός διάγνωσης των αναγκών των επιχειρήσεων σε επαγγέλματα και δεξιότητες», σ.7, <http://www.sev.org.gr/Uploads/pdf/TPE.pdf>

κατάρτιση, οδηγώντας σε εμφανή κίνδυνο αναντιστοιχίας των αναπτυσσόμενων δεξιοτήτων με τις πραγματικές ανάγκες της οικονομίας.

Στην περίοδο της κρίσης και της οικονομικής ύφεσης που διανύει η χώρα μας, ο κίνδυνος της ανεργίας δεν αφορά μόνο αυτήν την αναντιστοιχία δεξιοτήτων αλλά και την απαξίωση τους και ενέχει κυρίως στους μεγαλύτερους ηλικιακά απασχολούμενους και στους μακροχρόνια άνεργους. Εξάλλου πολλές θέσεις εργασίας καταλαμβάνονται από άτομα τα οποία διαθέτουν υψηλότερη εκπαίδευση από την απαιτούμενη <sup>43</sup>. Έτσι, έχουν προταθεί κάποιες πολιτικές οι οποίες μπορούν να ακολουθηθούν για την σύζευξη της προσφοράς και της ζήτησης των δεξιοτήτων και είναι οι παρακάτω πέντε:

- ▶ Η συστηματική συλλογή στοιχείων αναφορικά με τις απαιτούμενες δεξιότητες των αναδυόμενων ειδικοτήτων και τομέων και τις προσφερόμενες δεξιότητες της παρεχόμενης εκπαίδευσης και κατάρτισης, προκειμένου να ελαχιστοποιηθεί πιθανή αναντιστοιχία ανάμεσα στην ζήτηση και προσφορά δεξιοτήτων.
- ▶ Η επικέντρωση στην ανάπτυξη των πιστοποιημένων δεξιοτήτων.
- ▶ Η αύξηση προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης που βασίζονται στην εργασία.
- ▶ Η ανάπτυξη δεξιοτήτων απασχολούμενων, η οποία υποστηρίζεται από το κράτος και τις επιχειρήσεις και η δυνατότητα αναγνώρισης και πιστοποίησης τους.
- ▶ Η ενδυνάμωση της ανάπτυξης νέων δεξιοτήτων (π.χ. επίλυση προβλημάτων, επικοινωνία, πράσινες δεξιότητες κ.α.)<sup>44</sup>.

### **2.3 ΒΑΣΙΚΟΙ ΑΞΟΝΕΣ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗΣ ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ**

Οι βασικοί άξονες που πρέπει να ακολουθηθούν έτσι ώστε να διαμορφωθούν τα προγράμματα σπουδών και προσόντων είναι οι ακόλουθοι και οι οποίοι θα αναλυθούν συνοπτικά παρακάτω:

- ▶ Οι πρόσφατες νομοθετικές ρυθμίσεις.

<sup>43</sup> Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης, 2014, «Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ελλάδα», σ. 40, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

<sup>44</sup> Γενική Γραμματεία δια βίου μάθησης, 2013, «Εθνικό πρόγραμμα δια βίου μάθησης 2013-2015-Στρατηγικό πλαίσιο», σ.17, Αθήνα, <http://www.scribd.com/doc/241679305/Ethniko-Programma-2013-2015#scribd>

- ▶ Τα επαγγελματικά περιγράμματα.
- ▶ Το εθνικό πλαίσιο προσόντων, τα μαθησιακά αποτελέσματα και η ανάπτυξη ενός συστήματος για την αναγνώριση και την πιστοποίηση των προσόντων.
- ▶ Η συγκρισιμότητα, η αναγνώριση και η μεταφορά προσόντων.

### 2.3.1 ΠΡΟΣΦΑΤΕΣ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

Βάσει του νόμου 4186/2013, τα δημόσια επαγγελματικά λύκεια και οι δημόσιοι φορείς επαγγελματικής κατάρτισης παρέχουν ειδικότητες, οι οποίες θα διαμορφώνονται αναλόγως των αναγκών της οικονομίας, των προτάσεων των περιφερειακών επιτροπών επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, των επιμελητηρίων, του ΟΑΕΔ, του Υπουργείου Εργασίας κ.α. Τα αναλυτικά προγράμματα σπουδών θα διαμορφώνονται βάσει του ευρωπαϊκού συστήματος πιστωτικών μονάδων για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση καθώς και τα σχετικά επαγγελματικά περιγράμματα τα οποία πιστοποιούνται από τον ΕΟΠΠΕΠ. Τέλος, ο οδηγός σπουδών της κάθε ειδικότητας είναι απαραίτητο να εμπεριέχει διάφορα στοιχεία όπως τα οποία έχουν ήδη αναφερθεί στην υποπαράγραφο 1.2<sup>45</sup>.

### 2.3.2 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΠΕΡΙΓΡΑΜΜΑΤΑ

Τα επαγγελματικά περιγράμματα, όπως έχουν πιστοποιηθεί από τον ΕΟΠΠΕΠ, έχουν ως κυρίαρχο στόχο την χρήση τους για την ανάπτυξη προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και επαγγελματικών προτύπων για την αναγνώριση και την πιστοποίηση των προσόντων. Αποτελούν μια ολοκληρωμένη περιγραφή ενός επαγγέλματος, η οποία εμπεριέχει τα ακόλουθα στοιχεία: τον ορισμό και την ανάλυση του επαγγέλματος ή της ειδικότητας, την εξέλιξη του, το θεσμικό πλαίσιο που ισχύει, τις αναγκαίες γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες για την άσκηση του, τους προτεινόμενους τρόπους για την απόκτηση των απαιτούμενων προσόντων και τους τρόπους αξιολόγησης των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων του.

---

<sup>45</sup> Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης, 2014, «Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ελλάδα», σ. 41, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

### 2.3.3 ΕΘΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ-ΕΠΠ, ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗΣ ΚΑΙ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ

Η ανάπτυξη του ΕΠΠ (Ν.3879/2010) πρόκειται να αποτελέσει σημαντικό παράγοντα διαμόρφωσης των προσόντων, προσαρμογής των προγραμμάτων και προώθησης των μαθησιακών αποτελεσμάτων. Ο σκοπός του είναι να αναγνωριστούν και να συσχετιστούν τα μαθησιακά αποτελέσματα όλων των μορφών της τυπικής και της μη τυπικής εκπαίδευσης και την άτυπης μάθησης, έτσι ώστε αυτά να πιστοποιούνται και να ταξινομούνται σε επίπεδα αντίστοιχα των επιπέδων του ευρωπαϊκού πλαισίου προσόντων<sup>46</sup>.

Δύο είναι τα κύρια σημεία στα οποία συνοψίζονται όλες οι αλλαγές που επέρχονται με την θεσμοθέτηση του ΕΠΠ στο ελληνικό σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης:

- ▶ Η επίσημη υιοθέτηση της προσέγγισης του μαθησιακού αποτελέσματος ως απαραίτητη προϋπόθεση χορήγησης ενός προσόντος ή και σχεδιασμού νέων.
- ▶ Η ενδυνάμωση της δυνατότητας ελέγχου και εξασφάλισης της ποιότητας όλων των προσόντων που χορηγούνται.

Η μεγαλύτερη δυσκολία που αντιμετωπίζεται κατά την ανάπτυξη και εφαρμογή του ΕΠΠ είναι η εφαρμογή της προσέγγισης των μαθησιακών αποτελεσμάτων. Τα μαθησιακά αποτελέσματα, τα οποία αποτελούν το σύνολο των θεμάτων που ένας εκπαιδευόμενος πρέπει να γνωρίζει, να κατανοεί και να είναι ικανός να πραγματοποιήσει έπειτα από την ολοκλήρωση της διαδικασίας μάθησης, είναι η προϋπόθεση για την αναγνώριση και την επικύρωση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης. Ουσιαστικά παρέχουν ένα κοινό εννοιολογικό πλαίσιο όπου διαφορετικές μορφές μάθησης μπορούν να ενταχθούν, να αξιολογηθούν, να αποτιμηθούν και να πιστοποιηθούν.

---

<sup>46</sup> Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, 2010 «Νόμος υπ' αριθ.3879 Ανάπτυξη της δια βίου μάθησης και λοιπές διατάξεις», σ.3415, [http://www.edulll.gr/wp-content/uploads/2010/06/nomos\\_-3879\\_2010.pdf](http://www.edulll.gr/wp-content/uploads/2010/06/nomos_-3879_2010.pdf)



Συγχρόνως με την ανάπτυξη του ΕΠΠ, βρίσκεται σε εξέλιξη η δημιουργία ενός συστήματος επικύρωσης και πιστοποίησης προσόντων, το οποίο μόλις ολοκληρωθεί θα παρέχει την δυνατότητα επικύρωσης και πιστοποίησης των προσόντων ατόμων τα οποία απέκτησαν αυτά τα προσόντα μέσα από την μη τυπική και άτυπη μάθηση. Ως τώρα δεν υπάρχει αυτός ο τρόπος αναγνώρισης και πιστοποίησης των προσόντων και έτσι οι χρήστες υπηρεσιών έρχονται αντιμέτωποι με έλλειψη επαγγελματισμού και οι απασχολούμενοι δεν διαθέτουν αναγνωρισμένα και πιστοποιημένα προσόντα με αποτέλεσμα να έχουν περιορισμένες επαγγελματικές ευκαιρίες<sup>47</sup>.

#### **2.3.4 ΣΥΓΚΡΙΣΙΜΟΤΗΤΑ, ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΚΑΙ ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ**

Το ευρωπαϊκό σύστημα πιστωτικών μονάδων για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση-ECVET πρόκειται να αποτελέσει σημαντικό παράγοντα διαμόρφωσης των προγραμμάτων και των προσόντων, καθώς κάνει ευκολότερη την αξιοποίηση των αποκτηθέντων προσόντων σε άλλες χώρες και κλάδους, την αντιμετώπιση των εμποδίων ανάμεσα σε τομείς της εκπαίδευσης και της αναγνώρισης προσόντων.

Στην χώρα μας ο Ν.3369/2010 (ανάπτυξη δια βίου μάθησης) και ο Ν.4186/2013 (αναδιάρθρωση της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης) προβλέπουν τα αναλυτικά προγράμματα σπουδών να διαμορφώνονται βάσει των κατευθύνσεων του ECVET. Ο ΕΟΠΠΕΠ είναι αρμόδιος για την ανάπτυξη και εφαρμογή του συστήματος μεταφοράς πιστωτικών μονάδων για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση<sup>48</sup>.

#### **2.4 Η ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ**

---

<sup>47</sup> Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης, 2014, «Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ελλάδα», σ. 42-45, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

<sup>48</sup> Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης, 2014, «Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ελλάδα», σ. 46, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Για να ενισχυθεί το κύρος της επαγγελματικής εκπαιδευτικής κατάρτισης αλλά και για να γίνει φανερός ο τρόπος διαχείρισης των προσόντων που προέρχονται από την μη τυπική και άτυπη μάθηση, μια από τις προϋποθέσεις που χρειάζονται είναι η διασφάλιση της ποιότητας. Το ενιαίο πλαίσιο διασφάλισης ποιότητας είναι ανάγκη να εφαρμοστεί για μία σειρά από λόγους οι οποίοι είναι οι ακόλουθοι:

- ▶ Η επέκταση της παροχής εκπαιδευτικών υπηρεσιών σε χώρους που δεν ελέγχονται από μία εθνική και ενιαία αρχή.
- ▶ Η συνειδητοποίηση από τους εκπαιδευόμενους ότι έχουν δικαίωμα στην διαμόρφωση των παρεχόμενων υπηρεσιών τις οποίες και απαιτούν στην υψηλότερη ποιότητα.
- ▶ Οι φορείς που παρέχουν αυτή την κατάρτιση έχουν ξεκαθαρίσει ότι η αγορά συνεχώς μεγαλώνει, άρα η διασφάλιση ποιότητας αποτελεί για εκείνους πλεονέκτημα.
- ▶ Η εκπαιδευτική διαδικασία πρέπει να έχει απόδοση και να δίνει αποτελέσματα, στις εποχές της οικονομικής κρίσης και λιτότητας.

Οι προδιαγραφές ποιότητας θεσπίστηκαν με τον νόμο για τη δια βίου μάθηση (Ν.3369/2010), θέτοντας ουσιαστικά την συνεχή επιμόρφωση και την εκπαιδευτική επάρκεια για τους εκπαιδευτές κάτω από την συνεχή αξιολόγηση και την παρακολούθηση από το εθνικό δίκτυο δια βίου μάθησης. Πιο αναλυτικά, στο άρθρο 18 προβλέπεται ότι η αξιολόγηση των φορέων δια βίου μάθησης θα γίνεται με βάση την υλοποίηση των στόχων που τους τέθηκαν στο πρόγραμμα δια βίου μάθησης που έχουν ενταχθεί και η χρηματοδότηση, η οποία θα πραγματοποιείται από δημόσιους πόρους, αναλογικά με την απόδοση και τα αποτελέσματα τους. Στο άρθρο 19 αναφέρεται ότι θα συγκροτηθεί σύστημα αξιολόγησης όλων των εκπαιδευτικών ακόμα και αυτών των σχολείων δεύτερης ευκαιρίας.

Στην Ελλάδα ψηφίστηκε το εθνικό πλαίσιο διασφάλισης ποιότητας π<sup>3</sup>, στο οποίο ενσωματώθηκαν οι αρχές διασφάλισης ποιότητας στην εκπαίδευση. Σε αυτό ο ορισμός της ποιότητας παράγεται από την εφαρμογή ποιοτικών κριτηρίων σε όλους τους παράγοντες της εκπαιδευτικής διαδικασίας: πλαίσιο παροχής εκπαίδευσης και κατάρτισης (εκπαιδευτικοί, διδακτικό υλικό και τα προγράμματα), διαδικασίες (διδακτικές μέθοδοι και οι εφαρμογές τους) και τα μαθησιακά αποτελέσματα (γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες που αποκτώνται).

Πιο ειδικά, το π<sup>3</sup> θα εφαρμοστεί σε όλους τους εκπαιδευτικούς φορείς και τους φορείς επαγγελματικής κατάρτισης που εντάσσονται στην μη τυπική εκπαίδευση. Οι συγκεκριμένοι φορείς πρέπει να κινούνται παράλληλα με το π<sup>3</sup>, να εξειδικευτούν στους δείκτες ποιότητας που αυτό θέτει, να εκτελέσουν όλες τις διαδικασίες μέτρησης αναθεώρησης και αξιολόγησης των συστημάτων τους και τέλος την παροχή στοιχείων στην ΓΓΔΒΜ.

Άλλα νομοθετικά πλαίσια, που έχουν σαν στόχο επίσης την αναβάθμιση της ποιότητας στην εκπαίδευση είναι ο Ν.3848/2010 που καθιερώνει τους κανόνες αξιολόγησης και αξιοκρατίας στην εκπαίδευση, αναβαθμίζοντας παράλληλα τον ρόλο του εκπαιδευτικού, και ο Ν.4009/2011 που αναφέρεται στην δομή, λειτουργία και την διασφάλιση της ποιότητας σπουδών στα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα και την συμφωνία τους με τις διεθνείς προδιαγραφές<sup>49</sup>.

## **2.5 ΑΛΛΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ**

Οι επιχειρήσεις και οι κοινωνικοί εταίροι έχουν τον πρωταγωνιστικό ρόλο στην επαγγελματική κατάρτιση. Το κράτος περιορίζεται μόνο στην χρηματοδότηση και στη διασφάλιση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών, με βάση την πιστοποίηση των παροχών και των εκπαιδευτών. Αρκετές επιχειρήσεις παρέχουν σεμινάρια και ταχύρρυθμα προγράμματα στους εργαζόμενους τους με σκοπό την ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση. Τέτοια προγράμματα χρηματοδοτούνται από τον Λογαριασμό για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση-ΛΑΕΚ που είναι στην διαχείριση του ΟΑΕΔ.

Οι κοινωνικοί εταίροι τρέχουν προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης αλλά τα αποκτηθέντα προσόντα από αυτές τις καταρτίσεις δεν αναγνωρίζονται από κάποια εθνική αρχή. Τα πιο πολλά από αυτά τα προγράμματα έχουν συγχρηματοδότηση από το Ευρωπαϊκό κοινωνικό ταμείο. Η Γενική συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος-ΓΣΕΕ τρέχει τέτοιου είδους προγράμματα για την κατάρτιση των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα, τους ανέργους και

---

<sup>49</sup> Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης, 2014, «Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ελλάδα», σ. 47-48, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

τους συνδικαλιστές της ΓΣΕΕ που αφορούν μεταξύ άλλων, τον τουριστικό κλάδο, τεχνικά επαγγέλματα, παιδαγωγικά, εμπόριο, περιβάλλον και πληροφορική.

Η Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας-ΓΣΕΒΕΕ έχει επίσης προγράμματα κατάρτισης απευθυνόμενα σε εργοδότες, ελεύθερους επαγγελματίες, εργαζόμενους σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα και ανέργους. Αφορούν κυρίως τον τουριστικό και περιβαλλοντικό τομέα. Η υλοποίηση των προγραμμάτων της Ανώτατης Διοίκησης Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων-ΑΔΕΔΥ αφορά κατά κύριο λόγο τους δημόσιους υπαλλήλους για την βελτίωση των γνώσεων και αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους, στοχεύοντας στον εκσυγχρονισμό των δημόσιων υπηρεσιών.

Η Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου-ΕΣΕΕ και ο Σύνδεσμος Ελλήνων Βιομηχάνων-ΣΕΒ δημιουργούν σεμινάρια στους υπαλλήλους των εμπορικών επιχειρήσεων. Παρόμοια προγράμματα διοργανώνουν, το Τεχνικό Επιμελητήριο Ελλάδος, τα εμπορικά επιμελητήρια, τοπικοί φορείς, πολιτισμικές ομάδες, μουσεία και ενώσεις συντακτών εφημερίδων.

Όλα αυτά τα προγράμματα έχουν σαν στόχο την αναβάθμιση του γνωσιακού επιπέδου του ανθρώπινου δυναμικού των εργασιακών κλάδων της χώρας, όπως και την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων του. Μακροπρόθεσμα θα ενισχυθεί η ανταγωνιστικότητα, και η καινοτόμος δράση των Ελληνικών επιχειρήσεων. Τα περισσότερα από αυτά τα προγράμματα χρηματοδοτούνται από το ΕΣΠΑ<sup>50</sup>.

---

<sup>50</sup> Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης, 2014, «Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ελλάδα», σ. 34-36, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

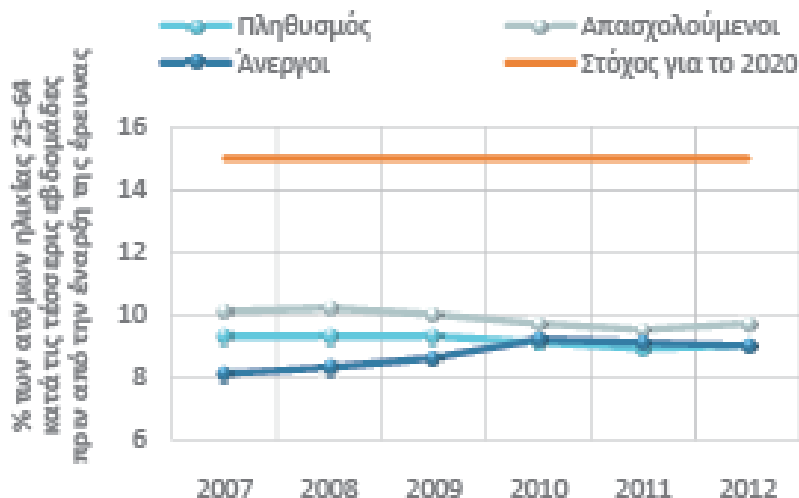
## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3<sup>ο</sup>

### ΕΝΘΑΡΡΥΝΟΝΤΑΣ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

#### 3.1 ΠΡΩΘΗΣΗ ΚΑΙ ΕΝΘΑΡΡΥΝΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΕΝΗΛΙΚΩΝ

Δυστυχώς, την σημερινή εποχή, η εκπαίδευση ενηλίκων δεν επιτυγχάνει την προσέλκυση αρκετών ενδιαφερόμενων, προκειμένου να επιτευχθεί ο στόχος αναφορικά με την δια βίου μάθηση, που έχει τεθεί από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Βάσει του στόχου αυτού, θα πρέπει να έχει πραγματοποιηθεί ως το 2020, συμμετοχή στη δια βίου μάθηση κατά ποσοστό της τάξεως του 15% των ατόμων που ανήκουν στην ηλικιακή κατηγορία των 25 ως 64 ετών.

**Διάγραμμα 4: Ποσοστά συμμετοχής ενηλίκων στην εκπαίδευση-κατάρτιση**



Πηγή: Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης, 2015, σ. 1.

Όπως φαίνεται και στο παραπάνω διάγραμμα, σύμφωνα με έρευνα σχετικά με το εργατικό δυναμικό, που διεξήχθη από την Eurostat, το ποσοστό συμμετοχής των ενηλίκων στην εκπαίδευση – κατάρτιση κατέγραψε μείωση από 9,30% που ήταν το έτος 2007 σε 9% το έτος 2012. Στην συνέχεια σημειώθηκαν αυξήσεις, οι οποίες δεν είναι συγκρίσιμες με τα

προηγούμενα έτη, καθώς άλλαξε ο τρόπος υπολογισμού των στοιχείων και αναφέρονται σε αύξηση κατά 10,50% το έτος 2013 και 10,70% το 2014. Έτσι κι αλλιώς, τα ποσοστά αυτά υπολείπονται κατά πολύ από τον ευρωπαϊκό στόχο του 2020 της τάξεως του 15%.

Από την άλλη πλευρά, υπάρχουν και κάποιοι άλλοι δείκτες συμμετοχής στην εκπαίδευση ενηλίκων οι οποίοι υποδεικνύουν θετικές τάσεις, όπως η έρευνα για την εκπαίδευση ενηλίκων (AES), η οποία δείχνει ότι κατά την χρονική περίοδο των ετών 2007 ως 2011 σημειώθηκε άνοδος της συμμετοχής από 34,80% σε 40,80%.

Ακόμα μια έρευνα, η οποία αφορά τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση (CVTS) και μετρά την κατάρτιση στις επιχειρήσεις, δείχνει ότι για την χρονική περίοδο των ετών 2005 ως 2010 αυξήθηκε η συμμετοχή των εργαζομένων σε προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης από 33% σε 38% και σε προγράμματα καθοδηγούμενης μάθησης κατά την εργασία από 16% σε 20%<sup>51</sup>.

Οι παραπάνω αποκλίσεις στις έρευνες παρατηρούνται εξαιτίας του γεγονότος ότι η κάθε έρευνα μετρά με διαφορετικό τρόπο τους σχετικούς δείκτες και κυρίως ο χρόνος κατάρτισης αλλά και τις θεωρείται μη τυπική μάθηση. Ας σημειωθεί ότι η μη τυπική μάθηση στον χώρο εργασίας έχει ως απαραίτητη προϋπόθεση την προθυμία του εργαζόμενου και ένα οργανωμένο πλαίσιο μάθησης για την απόκτηση δεξιοτήτων, η οποία όμως πολλές φορές δεν οδηγεί σε απόκτηση αναγνωρισμένου τίτλου κατάρτισης.

Η έρευνα CVTS δείχνει ότι υπάρχουν περισσότερες ευκαιρίες μάθησης εντός των επιχειρήσεων οι οποίες υλοποιούνται σε μη τυπικό πλαίσιο, καθώς στην Ευρωπαϊκή Ένωση η εκπαίδευση ενηλίκων πραγματοποιείται για μια συγκεκριμένη θέση εργασίας και με την χρηματοδότηση του εργοδότη.

Επίσης, σύμφωνα με την ίδια έρευνα, οι επιχειρήσεις παρέχουν πιο πολλές ευκαιρίες κατάρτισης στο προσωπικό τους, και παρά την οικονομική ύφεση κατά τα έτη 2005 ως 2010, καθώς οι άμεσες δαπάνες τους για κατάρτιση έμειναν σταθερές στο 0,70% του συνολικού εργατικού κόστους. Επιπλέον, ο χρόνος εργασίας ο οποίος χρησιμοποιήθηκε για κατάρτιση

---

<sup>51</sup> Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης, 2015, «Ενθαρρύνοντας την εκπαίδευση ενηλίκων», σ. 1, Ενημερωτικό σημείωμα ISSN 1831-2462

σημείωσε άνοδο από 9 σε 10 ώρες ανά υπάλληλο και οι επιχειρήσεις οι οποίες υλοποιούσαν προγράμματα κατάρτισης αυξήθηκαν κατά 10%<sup>52</sup>.

Το μέγεθος της επιχείρησης αποτελεί έναν από τους παράγοντες από τους οποίους εξαρτάται η κατάρτιση. Αναφορικά με το έτος 2010, ποσοστό της τάξεως του 25% των εργαζόμενων σε μικρές επιχειρήσεις (10-49 εργαζόμενοι) έλαβε μέρος σε μαθήματα συνεχιζόμενης κατάρτισης, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό σε μεγάλες επιχειρήσεις (άνω των 250 εργαζόμενων) ήταν 46%.

Επομένως, για να αυξηθεί η συμμετοχή των ενηλίκων στην εκπαίδευση, είναι απαραίτητο να αυξηθούν τα προγράμματα αυτά στις μικρές και στις μεσαίες επιχειρήσεις (50-249 εργαζόμενοι). Η τάση πάντως είναι θετική, καθώς την χρονική περίοδο των ετών 2005 ως 2010, τα ποσοστά κατάρτισης σημείωσαν άνοδο στις μεγάλες επιχειρήσεις κατά 2,20%, στις μεσαίες επιχειρήσεις κατά 2,53% και στις μικρές επιχειρήσεις κατά 14,55%.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση δεν στοχεύει μόνο στην αύξηση αλλά και στην διεύρυνση της συμμετοχής των ενηλίκων στην μάθηση, καθώς σε όλες τις χώρες της, οι σχετικά πιο νέοι ηλικιακά, με πιο υψηλά προσόντα και που εργάζονται σε εξειδικευμένες θέσεις εργασίας διαθέτουν τις περισσότερες πιθανότητες να συμμετέχουν σε προγράμματα εκπαίδευσης.

Γενικότερα, τα μικρά ποσοστά συμμετοχής που παρατηρούνται στα προγράμματα μάθησης υποδηλώνουν ότι υφίσταται άνιση πρόσβαση σε αυτά. Έτσι λοιπόν, η πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης στοχεύει και στην εξάλειψη αυτών των παραγόντων οι οποίοι είναι εμπόδιο για την πρόσβαση των ενηλίκων στη μάθηση. Βάσει της AES, κατά το έτος 2011, οι πιο συνηθισμένοι ανασταλτικοί παράγοντες ως προς την παροχή κατάρτισης από τους εργοδότες είναι: η έλλειψη χρόνου εξαιτίας οικογενειακών υποχρεώσεων με ποσοστό 21%, οι ταυτόχρονες επαγγελματικές υποχρεώσεις με ποσοστό 18% και το κόστος με ποσοστό 13%<sup>53</sup>.

Οι κυριότεροι παράγοντες οι οποίοι επηρεάζουν την προσέγγιση των επιχειρήσεων στο ζήτημα της εκπαίδευσης των ενηλίκων είναι οι εξής:

---

<sup>52</sup> Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης, 2015, «Ενθαρρύνοντας την εκπαίδευση ενηλίκων», σ. 2, Ενημερωτικό σημείωμα ISSN 1831-2462

<sup>53</sup> Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης, 2015, «Ενθαρρύνοντας την εκπαίδευση ενηλίκων», σ. 3, Ενημερωτικό σημείωμα ISSN 1831-2462

- ▶ Ο τρόπος με τον οποίο αντιμετωπίζουν το προσωπικό τους προκειμένου να αυξήσουν την ανταγωνιστικότητα και την καινοτομία τους (μεσοπρόθεσμα ή μακροπρόθεσμα).
- ▶ Οι παραγωγικές μέθοδοι.
- ▶ Οι αγορές στις οποίες λειτουργούν.

Έτσι, πουθενά να αναφέρεται η έλλειψη προγραμμάτων κατάρτισης ως ανασταλτικός παράγοντας για την εκπαίδευση ενηλίκων και η δυσκολία που είχε το προσωπικό και οι εργοδότες ως προς την πρόσβαση σε αυτά δεν άλλαξαν με τα χρόνια. Επομένως, η προσβασιμότητα στην κατάρτιση δεν έχει μεταβληθεί σε μεγάλο βαθμό. Ωστόσο, σχετικά με το είδος της κατάρτισης που παρέχεται υφίσταται ευελιξία, καθώς οι επιχειρήσεις που προσφέρουν άλλες μορφές μάθησης σημείωσε άνοδο, ανεξάρτητα από το μέγεθος τους.

Οι επιδόσεις για την επίτευξη του στόχου της ευρωπαϊκής πολιτικής για το θέμα της δια βίου μάθησης δεν υποδηλώνουν πλήρως της εξελίξεις στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση και εκπαίδευση ενηλίκων, παρόλο που έχει αυξηθεί η συμμετοχή των εργαζομένων αλλά και η παροχή κατάρτισης από τους εργοδότες. Έτσι, η Ευρωπαϊκή Ένωση προσπαθώντας να ενθαρρύνει την συμμετοχή των εργαζομένων αλλά και των εργοδοτών στην δια βίου μάθηση, προωθεί μεταξύ άλλων και κάποιες θεσμικές μεταρρυθμίσεις, τα αποτελέσματα των οποίων δεν θα είναι άμεσα ορατά<sup>54</sup>.

Η πλειοψηφία των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης δεν οδηγούν στην απόκτηση ενός επίσημου τίτλου σπουδών, γεγονός το οποίο πιθανόν να αποθαρρύνει αρκετούς από τους ενδιαφερόμενους. Άρα, ένας παράγοντας ο οποίος θα μπορούσε να συμβάλει στην υψηλότερη συμμετοχή είναι η δυνατότητα επικύρωσης της αποκτούμενης μάθησης σε μη τυπικό αλλά και σε άτυπο πλαίσιο, προκειμένου το μαθησιακό αποτέλεσμα να αποτελεί ένα αναγνωρισμένο προσόν και να οδηγεί σε νέες δυνατότητες μάθησης.

---

<sup>54</sup> Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης, 2015, «Ενθαρρύνοντας την εκπαίδευση ενηλίκων», σ. 3-4, Ενημερωτικό σημείωμα ISSN 1831-2462



Ωστόσο, παρά το γεγονός ότι υπάρχει πρόοδος σχετικά με την θέσπιση συστημάτων επικύρωσης, υφίστανται αρκετά προβλήματα, όπως για παράδειγμα η ύπαρξη άγνοιας των συστημάτων αυτών ή η μη ύπαρξη πρόσβασης σε αυτά, η μη σύνδεση ορισμένων από τις μεθόδους επικύρωσης που χρησιμοποιούν οι εργοδότες με τα αντίστοιχα δημόσια συστήματα, το γεγονός ότι η πλειοψηφία τους δεν είναι ολοκληρωμένα κ.α.

Όλα τα προαναφερθέντα έχουν ως αποτέλεσμα την μη προσβασιμότητα στην εκπαίδευση ενηλίκων, η μη αναγνώριση της επικύρωσης σε κοινωνικό πλαίσιο και η μη ενσωμάτωση των αποκτηθέντων προσόντων στα εθνικά πλαίσια προσόντων. Έτσι, η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση αλλά και η εκπαίδευση ενηλίκων θα είναι πιο προσιτές μόνο αν υπάρξει καλύτερη προσαρμογή στις ανάγκες των ενδιαφερόμενων και των εργοδοτών, κυρίως από άποψη οργάνωση και χρόνου.

Είναι σίγουρο πως χρειάζονται περισσότερο εξατομικευμένες προσεγγίσεις, προκειμένου οι εργαζόμενοι να έχουν την δυνατότητα επιλογής του πλαισίου μάθησης αναλόγως της διαθεσιμότητας και των αναγκών τους και δομές από τους εργοδότες για υποστήριξη της μάθησης στο εργασιακό περιβάλλον με τον εκσυγχρονισμό της οργάνωσης της εργασίας. Αυτές οι ενέργειες θα έχουν ως αποτέλεσμα την ενθάρρυνση της ανάληψης διαφορετικών και πιο σύνθετων καθηκόντων, το ομαδικό πνεύμα και την αυτονομία των υπαλλήλων<sup>55</sup>.

Η σημασία που έχει η αξιοποίηση των δεξιοτήτων των υπαλλήλων, υποδηλώνεται από την σχετική έρευνα του Cedefop αναφορικά με τις δεξιότητες και τις θέσεις εργασίας στην Ευρώπη, βάσει της οποίας το 83% των ενήλικων υπαλλήλων οι οποίοι εργάζονται σε θέσεις αντίστοιχες των προσόντων τους δήλωσαν ότι η δουλεία τους έχει γίνει δυσκολότερη και το 85% από αυτούς δήλωσαν ότι τα καθήκοντα τους έχουν διαφοροποιηθεί. Επίσης, το 25% δήλωσαν ότι παρά το γεγονός ότι υφίσταται ανταπόκριση των προσόντων τους με τη θέση εργασίας τους, δεν υφίσταται επαρκής αξιοποίηση των δεξιοτήτων τους.

Ακόμα ένας τρόπος για να μειωθούν οι ανισότητες αποτελεί η παροχή περισσότερων ευκαιριών μάθησης σε εργασιακό πλαίσιο και σχετικά με συγκεκριμένες θέσεις εργασίας σε

---

<sup>55</sup> Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης, 2015, «Ενθαρρύνοντας την εκπαίδευση ενηλίκων», σ. 4-5, Ενημερωτικό σημείωμα ISSN 1831-2462

άνεργους ενήλικες. Παρόλο που αυτού του είδους τα συστήματα αφορούν κατά κύριο λόγο νέους και η μορφή τους είναι μορφή μαθητείας και πρακτικής άσκησης, θα μπορούσαν να απευθύνονται και σε άνεργους ενήλικες υπό το πλαίσιο πολιτικών της αγοράς εργασίας, πλησιάζοντας τα προσόντα των ενηλίκων άνεργων πιο κοντά στις ανάγκες της αγοράς εργασίας και διαμορφώνοντας μια νέα πηγή εργατικού δυναμικού.

Η παροχή της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης καθώς και της μάθησης ενηλίκων πραγματοποιείται σε διάφορα περιβάλλοντα και μορφές, έχοντας ως αποτέλεσμα να χρειάζεται επικοινωνία, συντονισμός, συνοχή σε εθνικό, διεθνές, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο, προκειμένου να υπάρξουν αλλαγές οι οποίες θα καταστήσουν τις μαθησιακές ευκαιρίες πιο ελκυστικές και πιο εύκολα προσβάσιμες για όλους ανεξαιρέτως τους ενήλικες.

Οι κοινωνικοί εταίροι έχουν πολύ ουσιαστικό ρόλο προς αυτήν την κατεύθυνση, καθώς βρίσκονται στην πιο κατάλληλη θέση προκειμένου να επιτύχουν την ενθάρρυνση της μάθησης στον εργασιακό χώρο αλλά και την προώθηση συστημάτων οργάνωσης της εργασίας τα οποία να κάνουν τη συμμετοχή των ενηλίκων στη συνεχιζόμενη κατάρτιση πιο εύκολη.

Κλείνοντας, όπως έγινε κατανοητό, οι εξελίξεις αναφορικά με την εκπαίδευση ενηλίκων υποδηλώνουν ότι πρέπει να γίνει συμπλήρωση των στοιχείων, σχετικά με τον στόχο της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τη διά βίου μάθηση, με πιο πολλά δεδομένα από άλλες έρευνες, προκειμένου να υπάρξει πιο έγκυρη αποτύπωση του για το πόσο οι σημερινές δυνατότητες προσελκύουν ενήλικες, διασφαλίζουν την ευελιξία που απαιτείται και είναι προσιτές στο σύνολο των ενδιαφερόμενων<sup>56</sup>.

### **3.2 ΚΑΘΟΔΗΓΗΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ**

Μέσω εξειδικευμένων κέντρων παρέχονται υπηρεσίες συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού σε διάφορες ομάδες ατόμων: σε μαθητές, σε φοιτητές, σε ανέργους, σε εργαζόμενους, σε γονείς και σε άλλες ειδικές ομάδες του πληθυσμού (π.χ. ΑΜΕΑ, μετανάστες κ.α.). Ο φορέας ο οποίος είναι υπεύθυνος για την υλοποίηση της δια βίου

---

<sup>56</sup> Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης, 2015, «Ενθαρρύνοντας την εκπαίδευση ενηλίκων», σ. 5-6, Ενημερωτικό σημείωμα ISSN 1831-2462

συμβουλευτικής και επαγγελματικό προσανατολισμό είναι ο ΕΟΠΠΕΠ (Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων & Επαγγελματικού Προσανατολισμού) και ουσιαστικά στις αρμοδιότητες του ανήκουν οι ακόλουθες:

- ▶ Να παρέχει υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού προς τους σχετικούς φορείς των Υπουργείων Παιδείας και Εργασίας, τα κέντρα και τους ιδιωτικούς φορείς επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, τις επιχειρήσεις και τις οργανώσεις εργοδοτών και υπαλλήλων.
- ▶ Να υποστηρίζει επιστημονικά και τεχνικά τους αρμόδιους φορείς των παραπάνω Υπουργείων, αναφορικά με τον σχεδιασμό και την υλοποίηση εθνικής πολιτικής συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού.
- ▶ Να αναπτύσσει την επικοινωνία και να συντονίζει τις ενέργειες των φορέων που παρέχουν υπηρεσίες συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού, σκοπεύοντας την αναβάθμιση των παρεχόμενων υπηρεσιών.
- ▶ Να συμμετέχει στην εκπαίδευση, στην κατάρτιση και στην επιμόρφωση των στελεχών του τομέα, μέσω της συνεργασίας με τις υπάρχουσες δομές.
- ▶ Να προσδιορίζει τις προϋποθέσεις και τους κανόνες της λειτουργίας των αρμόδιων φορέων και της επάρκειας των προσόντων των στελεχών παροχής αντίστοιχων υπηρεσιών.
- ▶ Να σχεδιάζει και να εφαρμόζει σχετικές δράσεις για την υποστήριξη των στελεχών καθώς και των πολιτών σε ζητήματα ανάπτυξης και διαχείρισης σχετικά με την σταδιοδρομία<sup>57</sup>.

Επίσης, υπάρχει μια εθνική βάση δεδομένων αναφορικά με εκπαιδευτικές ευκαιρίες, η διαδικτυακή πύλη «Πλοηγός», όπου μπορεί κάποιος ενδιαφερόμενος (π.χ. μαθητής, φοιτητής, γονέας, άνεργος, εργαζόμενος κ.α.) να αναζητήσει πληροφορίες για σπουδές στην Ελλάδα σε

---

<sup>57</sup> Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων & Επαγγελματικού Προσανατολισμού, 2015, «Ο ρόλος του ΕΟΠΠΕΠ», <http://www.eoppep.gr/index.php/el/work-guidance-and-consulting/eoppep-syep/eoppep-part>

όλα τα επίπεδα και σε όλους τους εκπαιδευτικούς τύπους (π.χ. γενική, επαγγελματική, εξ' αποστάσεως εκπαίδευση, αρχική επαγγελματική κατάρτιση, εκπαίδευση ενηλίκων κ.α.)<sup>58</sup>.

Ακόμα, υφίσταται διαδικτυακή πύλη επαγγελματικού προσανατολισμού ειδικά για τους έφηβους, στην οποία οι έφηβοι έχουν τη δυνατότητα αναζήτησης πληροφοριών για επαγγέλματα, συμμετοχής σε τεστ δεξιοτήτων και επαγγελματικού προσανατολισμού και δημιουργίας προσωπικού φακέλου δεξιοτήτων.

Το «Ίριδα», ένα ηλεκτρονικό φόρουμ δια βίου συμβουλευτικής το οποίο αφορά συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού και σταδιοδρομίας, στοχεύει στην προώθηση συμπληρωματικών δράσεων σχετικών στελεχών και φορέων σε ιδιωτικό και δημόσιο επίπεδο, σε εθνικό και σε περιφερειακό επίπεδο, αλλά και στην ποιοτική βελτίωση των υπηρεσιών που παρέχονται.

Επιπλέον, το Υπουργείο Παιδείας παρέχει υπηρεσίες που αφορούν τον σχολικό επαγγελματικό προσανατολισμό προς τους μαθητές και προς τους γονείς, μέσω της διεύθυνσης του ΣΕΠΕΔ (Συμβουλευτικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός & Εκπαιδευτικές Δραστηριότητες). Στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση πραγματοποιείται μάθημα επαγγελματικού προσανατολισμού. Ακόμα, υπάρχουν κέντρα συμβουλευτικής και προσανατολισμού όπου πραγματοποιούνται συναντήσεις με τα παιδιά και τους νέους ως 25 ετών, τους εκπαιδευτικούς και τους γονείς τους<sup>59</sup>.

Τέλος, ο ΟΑΕΔ (Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού) παρέχει υπηρεσίες συμβουλευτικού περιεχομένου, οι οποίες έχουν ως στόχο την ενεργοποίηση και κινητοποίηση των ανέργων και την διευκόλυνση της ένταξης τους στην αγορά εργασίας, οι οποίες αναφέρονται σε:

- ▶ Συμβουλευτική και επαγγελματικό προσανατολισμό-διαχείριση σταδιοδρομίας.
- ▶ Συμβουλευτική αναζήτησης εργασίας.
- ▶ Συμβουλευτική ανάληψης επιχειρηματικών πρωτοβουλιών<sup>60</sup>.

---

<sup>58</sup> Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων & Επαγγελματικού Προσανατολισμού, 2015, «Πλοηγός», <http://ploigos.eoppep.gr/ekep/external/index.html>

<sup>59</sup> Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης, 2014, «Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ελλάδα», σ. 54, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

<sup>60</sup> Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, 2015, «Συμβουλευτικές υπηρεσίες», [http://www.oaed.gr/index.php?option=com\\_content&view=article&id=451&Itemid=606&lang=el](http://www.oaed.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=451&Itemid=606&lang=el)

Η συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός-διαχείριση σταδιοδρομίας αφορά τα άτομα τα οποία εισέρχονται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας, δίχως σαφή επαγγελματικό στόχο και άτομα τα οποία υποχρεώνονται να αλλάξουν επάγγελμα. Ο κύριος σκοπός της είναι να παράσχει βοήθεια στο άνεργο, προκειμένου να μπορέσει να αποφασίσει το είδος τους επαγγέλματος το οποίο έχει τη δυνατότητα να ασκήσει, βάσει του επαγγελματικού του προφίλ, των χαρακτηριστικών της θέσης εργασίας και των προοπτικών της αγοράς εργασίας.

Τα οφέλη τα οποία θα αποκομίσει ένα άτομο από την συμμετοχή του σε μια ομάδα συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού-διαχείρισης σταδιοδρομίας αφορούν:

- ▶ Τη διερεύνηση των δεξιοτήτων, των ικανοτήτων, των αξιών, των ενδιαφερόντων και των προσωπικών χαρακτηριστικών του (επαγγελματικό προφίλ).
- ▶ Την επαγγελματική του ανάπτυξη.
- ▶ Την πληροφόρηση σχετικά με ευκαιρίες εκπαίδευσης, επαγγελματικής κατάρτισης και απασχόλησης.
- ▶ Τη σύνθεση επαγγελματικού του προφίλ σχετικά με τα χαρακτηριστικά της ζητούμενης θέσης εργασίας.
- ▶ Τη λήψη επαγγελματικής απόφασης και τη δημιουργία ενός επαγγελματικού σχεδίου, προκειμένου να υλοποιηθεί η επαγγελματική απόφαση<sup>61</sup>.

Η συμβουλευτική αναζήτησης εργασίας αφορά αποκλειστικά ανέργους οι οποίοι ψάχνουν εργασία, με σαφή επαγγελματικό στόχο και υφίσταται ζήτηση των προσόντων τους από την αγορά εργασίας. Ο κύριος σκοπός της είναι να ενεργοποιήσει και να κινητοποιήσει τα μέλη μιας ομάδας προς την αναζήτηση και την διεκδίκηση μιας θέσης εργασίας, όσο το δυνατόν συντομότερα. Ο κυρίαρχος στόχος της είναι να αναπτύξει ικανότητες και δεξιότητες αναζήτησης, διεκδίκησης και διατήρησης μιας θέσης εργασίας.

Τα οφέλη τα οποία θα αποκομίσει ένας άνεργος από την συμμετοχή του σε μια ομάδα συμβουλευτικής αναζήτησης εργασίας αφορούν:

---

<sup>61</sup> Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, 2015, «Συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός», [http://www.oaed.gr/index.php?option=com\\_content&view=article&id=453&Itemid=789&lang=el](http://www.oaed.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=453&Itemid=789&lang=el)

- ▶ Τη γνώση των κανόνων και των διαδικασιών της αγοράς εργασίας.
- ▶ Τον εντοπισμό ορισμένων αποτελεσματικών τρόπων για την αναζήτηση εργασίας.
- ▶ Την ανάπτυξη γνωριμιών για την αναζήτηση θέσης εργασίας.
- ▶ Την αποτύπωση του επαγγελματικού του προφίλ.
- ▶ Τη σύνταξη ενός αποτελεσματικού βιογραφικού σημειώματος, το οποίο να σχετίζεται άμεσα με τον επαγγελματικό του στόχο και μιας συνοδευτικής επιστολής
- ▶ Την κατάλληλη προετοιμασία για συνέντευξη.
- ▶ Τον εντοπισμό στοχευόμενων θέσεων εργασίας.
- ▶ Την αποτελεσματική οργάνωση της στρατηγικής προσέγγισης της αγοράς εργασίας<sup>62</sup>.

Η συμβουλευτική ανάληψη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών υλοποιείται με σκοπό την ευαισθητοποίηση, την ενθάρρυνση και την παροχή βοήθειας σε ανέργους, προκειμένου να αναπτυχθούν επιχειρηματικές δεξιότητες για να μετατραπεί η επιχειρηματική τους ιδέα σε επιχειρηματικό σχέδιο, στοχεύοντας στην δημιουργία επιχειρήσεων με αυξημένες προοπτικές βιωσιμότητας.

Τα οφέλη τα οποία θα αποκομίσει ένας άνεργος από την συμμετοχή του σε μια ομάδα συμβουλευτικής ανάληψη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών αφορούν:

- ▶ Τη διερεύνηση και την επεξεργασία των ισχυρών αλλά και των αδύναμων σημείων του επιχειρηματικού του προφίλ.
- ▶ Τη διερεύνηση των επιχειρηματικών ιδεών και τη λήψη απόφασης.
- ▶ Την αξιολόγηση των δυνατοτήτων της επιχείρησης-στόχου στην αγορά εργασίας.
- ▶ Την πληροφόρηση των δυνατοτήτων χρηματοδότησης ή επιδότησης και του σχεδιασμού επιχειρηματικού σχεδίου<sup>63</sup>.

<sup>62</sup> Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, 2015, «Συμβουλευτική αναζήτηση εργασίας», [http://www.oaed.gr/index.php?option=com\\_content&view=article&id=454&Itemid=790&lang=el](http://www.oaed.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=454&Itemid=790&lang=el)

### 3.3 ΕΜΠΟΔΙΑ ΣΤΗ ΜΑΘΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΕΝΗΛΙΚΩΝ

Σύμφωνα με την Cross, η οποία έχει προτείνει την κλασική και ίσως την πιο εύστοχη κατηγοριοποίηση των εμποδίων στη μάθηση και στη συμμετοχή ενηλίκων, τα εμπόδια ταξινομούνται στις ακόλουθες τρεις κατηγορίες :

- ▶ Τα εμπόδια τα οποία αναφέρονται στις καταστάσεις ζωής (situational barriers) του ενήλικα εκπαιδευόμενου.
- ▶ Τα εμπόδια τα οποία σχετίζονται με την εκπαιδευτική διαδικασία-εμπειρία (institutional barriers).
- ▶ Τα εμπόδια προδιάθεσης (dispositional barriers) τα οποία έχουν άμεση σχέση με τις στάσεις, τις αντιλήψεις, τις προκαταλήψεις και τις προηγούμενες εμπειρίες των εκπαιδευόμενων<sup>64</sup>.

Τα καταστασιακά εμπόδια αναφέρονται στην κατάσταση όπου βρίσκεται ένας ενήλικας σε μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο και περιέχουν παράγοντες όπως για παράδειγμα το ανεπαρκές εισόδημα, η έλλειψη χρόνου, η φροντίδα των παιδιών κ.α.

Τα εμπόδια τα οποία σχετίζονται με την εκπαιδευτική διαδικασία-εμπειρία περιλαμβάνουν αποθαρρυντικούς παράγοντες και διαδικασίες για τους ενήλικους. Ουσιαστικά αυτοί οι παράγοντες έχουν άμεση σύνδεση με τους θεσμούς και τους οργανισμούς παροχής προγραμμάτων εκπαίδευσης ενηλίκων και μπορεί να είναι τα ωράρια διεξαγωγής των προγραμμάτων, η περιορισμένη προσφορά, οι προϋποθέσεις για την εισαγωγή σε ορισμένους τύπους προγραμμάτων κ.α.

Τέλος, τα προδιαθετικά εμπόδια έχουν άμεση σχέση με τις στάσεις για τη μάθηση, τις αντιλήψεις των ενηλίκων για τον ρόλο τους ως εκπαιδευόμενοι, τις προκαταλήψεις και τις προηγούμενες εμπειρίες των εκπαιδευόμενων. Τέτοια εμπόδια μπορεί να είναι για

---

<sup>63</sup> Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, 2015, «Συμβουλευτική διαδικασία ανάληψης επιχειρηματικών πρωτοβουλιών»

[http://www.oaed.gr/index.php?option=com\\_content&view=article&id=452&Itemid=791&lang=el](http://www.oaed.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=452&Itemid=791&lang=el)

<sup>64</sup> Αθανασίου Α. & Μπαλντούκας Α. & Παναούρα Ρ, 2014, «Εγχειρίδιο προς εκπαιδευτές ενηλίκων-Βασικές αρχές διδασκαλίας ενηλίκων που ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες πληθυσμού», σ. 22, Λευκωσία: Έκδοση Πανεπιστημίου Frederick, [http://www.moec.gov.cy/aethee/synedria/2014\\_teliko/2014\\_06\\_26\\_handbook\\_greek.pdf](http://www.moec.gov.cy/aethee/synedria/2014_teliko/2014_06_26_handbook_greek.pdf)

παράδειγμα η αντίληψη των ατόμων της τρίτης ηλικίας ότι είναι αρκετά μεγάλοι για μάθηση, η αντίληψη των ενηλίκων με περιορισμένο εκπαιδευτικό υπόβαθρο ότι δεν θα επιτύχουν την ολοκλήρωση της εκπαίδευσης κ.α.<sup>65</sup>

Η Cross στην προσπάθεια της να φτιάξει τη δομή ενός ολοκληρωμένου μοντέλου το οποίο να ερμηνεύει τη συμμετοχή των ενηλίκων σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες μελετώντας παράλληλα τα κίνητρα, τις προσδοκίες, τα χαρακτηριστικά αλλά και τα εμπόδια στη μάθηση, πρότεινε το μοντέλο της Αλυσίδας των Αντιδράσεων (Chain of Response-COR).

Σε αυτό το μοντέλο, προκειμένου να διερευνηθεί η συμμετοχή των ενηλίκων σε εκπαιδευτικά προγράμματα λαμβάνονται υπόψη δύο εσωτερικοί παράγοντες του εκπαιδευόμενου, η αυτοαξιολόγηση και οι στάσεις έναντι της εκπαίδευσης. Αυτοί οι παράγοντες ασκούν επιρροή στους στόχους του εκπαιδευόμενου και στην προσδοκία επίτευξης αυτών των στόχων μέσω της συμμετοχής, που καθορίζονται από τις μεταβολές στη ζωή του ενήλικου. Εν συνεχεία, οι ευκαιρίες για προγράμματα, τα εμπόδια καθώς και η πληροφόρηση του ενήλικου θα καθορίσουν αν θα συμμετάσχει ή όχι στην εκπαίδευση.

Οι Rubenson & Desjardins (2009) θεωρούν ότι παρά το γεγονός ότι τα κοινωνικά υποκείμενα έχουν μια σχετική αυτονομία και επιλογή σχετικά με τη συμμετοχή τους σε προγράμματα, δέχονται περιορισμούς από τις κοινωνικές δομές και από ατομικά χαρακτηριστικά που ουσιαστικά ελαχιστοποιούν τις ευκαιρίες. Επίσης, βάσει της τυπολογίας της Cross, κάνουν τις εξής διαπιστώσεις:

- ▶ Τα εμπόδια που αναφέρονται στις καταστάσεις ζωής δεν σχετίζονται με το είδος της εργασίας και το επίπεδο των προσόντων και εμφανίζονται συχνότερα στις γυναίκες, στους εργαζόμενους, στους άνεργους και στις ηλικίες από 26 ως 45 ετών, που στην πλειοψηφία των περιπτώσεων, έχουν αυξημένες οικογενειακές και εργασιακές υποχρεώσεις.
- ▶ Τα εμπόδια τα οποία σχετίζονται με την εκπαιδευτική διαδικασία-εμπειρία εμφανίζονται συχνότερα στους άνεργους και τους εργάτες.

---

<sup>65</sup> Καραλής Θ., 2013, «Κίνητρα και εμπόδια για τη συμμετοχή των ενηλίκων στη δια βίου εκπαίδευση», σ. 35-36, Αθήνα: Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων ΓΣΕΒΕΕ & Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, <http://www.imegseevee.gr/attachments/article/662/MELETH%20INEGSEE-IMEGSEVEE.pdf>



► Τα εμπόδια προδιάθεσης παρουσιάζονται συχνότερα στα άτομα με λιγότερα έτη εκπαίδευσης και στους εργάτες<sup>66</sup>.

Βάσει των προαναφερθέντων αλλά και άλλων ερευνών, οι Rubenson & Desjardins συμπεραίνουν ότι το ζήτημα δεν είναι η ύπαρξη ή η απουσία των εμποδίων, αλλά η διαμόρφωση των όρων από το κράτος, οι οποίοι βοηθούν τα άτομα να τα υπερβούν ή όχι. Με άλλα λόγια, ο βαθμός ανάπτυξης του κράτους πρόνοιας, επηρεάζει άμεσα τον βαθμό περιοριστικής δράσης ενός εμποδίου στην πρόθεση συμμετοχής των ενδιαφερόμενων σε προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων.

Για παράδειγμα, στην περίπτωση που υφίστανται υπηρεσίες φροντίδας για παιδιά προσχολικής ηλικίας, τότε αυτό το γεγονός επηρεάζει την ένταση εμφάνισης των εμποδίων, που αναφέρονται στις καταστάσεις ζωής και σχετίζονται με την οικογένεια, στις εργαζόμενες μητέρες. Άλλο ένα παράδειγμα είναι ότι στην περίπτωση που υφίσταται ένα εκπαιδευτικό σύστημα το οποίο έχει ως βάση την συμμετοχή των εκπαιδευομένων, τότε επηρεάζεται η ύπαρξη εμποδίων προδιάθεσης που έχουν σχέση με αρνητικές στάσεις έναντι της εκπαίδευσης αλλά και της μάθησης.

Σύμφωνα με αυτή την άποψη, οι Rubenson & Desjardins ερμηνεύουν και τα υψηλά ποσοστά συμμετοχής των ενηλίκων σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες, τα οποία εμφανίζονται σε χώρες όπου υπάρχει διαχρονικά ανεπτυγμένο κράτος πρόνοιας. Επιπλέον, ομαδοποιούν τους δύο τύπους εμποδίων της τυπολογίας της Cross (εμπόδια που αναφέρονται στις καταστάσεις ζωής και εμπόδια που σχετίζονται με την εκπαιδευτική διαδικασία-εμπειρία) σε μια κατηγορία, τα οποία ονομάζονται δομικά (structural barriers), καθώς και οι δύο τύποι αφορούν κοινωνικές συνθήκες και δομές. Συγκεκριμένα, η τυπολογία η οποία προτείνουν οι Rubenson & Desjardins είναι η ακόλουθη:

► Τα δομικά εμπόδια (structural barriers), όπου ουσιαστικά ενσωματώνονται τα εμπόδια που αναφέρονται στις καταστάσεις ζωής και τα εμπόδια που

---

<sup>66</sup> Καραλής Θ., 2013, «Κίνητρα και εμπόδια για τη συμμετοχή των ενηλίκων στη δια βίου εκπαίδευση», σ. 37-38, Αθήνα: Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων ΓΣΕΒΕΕ & Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, <http://www.imegseevee.gr/attachments/article/662/MELETH%20INEGSEE-IMEGSEVEE.pdf>

σχετίζονται με την εκπαιδευτική διαδικασία-εμπειρία της τυπολογίας Cross (π.χ. οικογένεια, εργασία κ.α.).

- ▶ Τα εμπόδια προδιάθεσης (dispositional barriers), τα οποία περιέχουν τις δυνατότητες και την επίγνωση<sup>67</sup>.

### 3.4 ΚΙΝΗΤΡΑ ΚΑΙ ΛΟΓΟΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΩΝ ΕΝΗΛΙΚΩΝ

Στις αρχές της δεκαετίας του 1960, η πρώτη ευρέως γνωστή συστηματική διερεύνηση των κινήτρων συμμετοχής στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση αποδίδεται στον Houle, ο οποίος πραγματοποίησε έρευνα σχετικά με τους λόγους συμμετοχής των ενηλίκων εκπαιδευομένων, με συνεντεύξεις εις βάθος, σε 22 εκπαιδευόμενους οι οποίοι συμμετείχαν σε διάφορα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων<sup>68</sup>. Έτσι, βάσει των αποτελεσμάτων που εξήγαγε, πρότεινε μια τυπολογία των ενηλίκων εκπαιδευομένων, ταξινομώντας τους στους εξής τύπους:

- ▶ Ενήλικοι προσανατολισμένοι στους στόχους, οι οποίοι κατά κύριο λόγο ενδιαφέρονται να ικανοποιήσουν συγκεκριμένους στόχους (να μπορούν να δίνουν λύση σε οικογενειακά προβλήματα, να μπορούν να μιλούν μπροστά σε κοινό κ.α.). Οι ενήλικοι οι οποίοι ανήκουν σε αυτήν την ομάδα αντιμετωπίζουν την διαδικασία μάθησης ως μια σειρά από επεισόδια, με καθένα από αυτά να αρχίζει με την διαπίστωση κάποιας ανάγκης ή κάποιου ενδιαφέροντος.
- ▶ Ενήλικοι προσανατολισμένοι στη δράση, οι οποίοι συμμετέχουν σε κάποια δραστηριότητα εκπαίδευσης όχι απαραίτητα για να επιλύσουν κάποιο πρόβλημα ή για να αναπτύξουν κάποια δεξιότητα, αλλά αποκλειστικά και μόνο για την δραστηριότητα. Αυτοί οι ενήλικοι δεν μελετούν, απλά συμμετέχουν για να ξεφύγουν από την οικογένεια ή την εργασία ή για να κοινωνικοποιηθούν.

---

<sup>67</sup> Καραλής Θ., 2013, «Κίνητρα και εμπόδια για τη συμμετοχή των ενηλίκων στη δια βίου εκπαίδευση», σ. 38-39, Αθήνα: Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων ΓΣΕΒΕΕ & Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, <http://www.imegsee.gr/attachments/article/662/MELETH%20INEGSEE-IMEGSEVEE.pdf>

<sup>68</sup> Καραλής Θ., 2013, «Κίνητρα και εμπόδια για τη συμμετοχή των ενηλίκων στη δια βίου εκπαίδευση», σ. 33, Αθήνα: Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων ΓΣΕΒΕΕ & Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, <http://www.imegsee.gr/attachments/article/662/MELETH%20INEGSEE-IMEGSEVEE.pdf>

- ▶ Ενήλικοι προσανατολισμένοι στη μάθηση, οι οποίοι δεν διαθέτουν ένα συγκεκριμένο στόχο, αλλά συμμετέχουν αποκλειστικά και μόνο για χάρη της μάθησης. Το βασικό χαρακτηριστικό τους είναι η επιθυμία για μάθηση και ανάπτυξη, συμμετέχοντας συστηματικά και διαρκώς σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες<sup>69</sup>.

Ο Tough (1968), διεξήγε παρόμοια έρευνα με συνεντεύξεις εις βάθος σε 35 εκπαιδευόμενους, καταλήγοντας στο κύριο συμπέρασμα ότι οι εκπαιδευόμενοι λαμβάνουν μέρος σε ένα πρόγραμμα όχι μόνο για ένα λόγο, αλλά για αρκετούς και διαφορετικούς λόγους. Επίσης, ένα από τα βασικά ευρήματα ήταν η επιθυμία εφαρμογής των αποκτηθέντων γνώσεων μέσω του προγράμματος, από τους συμμετέχοντες.

Ο Mezirow για να επιτύχει την διαμόρφωση ενός θεωρητικού πλαισίου για την κατανόηση της συμμετοχής των ενηλίκων σε διαδικασίες εκπαίδευσης, κάνει χρήση του όρου της οπτικής, ο οποίος ορίζεται ως ένα σύνολο ιδεών και πράξεων ενός ατόμου σε μια προβληματική κατάσταση. Έτσι, ο τρόπος με τον οποίο ένα άτομο προσδιορίζει αυτήν την κατάσταση έχει τα ακόλουθα κυρίαρχα χαρακτηριστικά:

- ▶ Ο προσδιορισμός στόχων.
- ▶ Η περιγραφή του οργανισμού όπου ενεργεί και των απαιτήσεων που εισάγει στη δράση του.
- ▶ Οι κανόνες (τυπικοί και άτυποι) που καθορίζουν αυτήν τη δράση.
- ▶ Οι αμοιβές και οι τιμωρίες<sup>70</sup>.

---

<sup>69</sup> Ζαρίφης Γ., 2014, «Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση: ζητήματα οργάνωσης και σχεδιασμού εκπαιδευτικών προγραμμάτων με στόχο την ανάπτυξη και βελτίωση των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού», σ. 12-14, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης: Τμήμα Φιλοσοφίας και Παιδαγωγικής, <https://opencourses.auth.gr/modules/document/file.php/OCRS176/%CE%A0%CE%B1%CF%81%CE%BF%CF%85%CF%83%CE%B9%CE%AC%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82/08.pdf>

<sup>70</sup> Καραλής Θ., 2013, «Κίνητρα και εμπόδια για τη συμμετοχή των ενηλίκων στη δια βίου εκπαίδευση», σ. 33-34, Αθήνα: Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων ΓΣΕΒΕΕ & Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, <http://www.imegseevee.gr/attachments/article/662/MELETH%20INEGSEE-IMEGSEVEE.pdf>

Έχοντας ως βάση την τυπολογία του Houle, ο Boshier προχώρησε στην δημιουργία της Κλίμακας Εκπαιδευτικής Συμμετοχής (Educational Participation Scale), επικεντρώνοντας στους τύπους των εκπαιδευομένων και στα κίνητρα συμμετοχής βάσει του προσανατολισμού τους, τα οποία ταξινομούνται στις εξής κατηγορίες:

- ▶ Δημιουργία κοινωνικών σχέσεων.
- ▶ Εξωτερικές προσδοκίες.
- ▶ Προσφορά σε κοινωνικό επίπεδο.
- ▶ Αναβάθμιση σε επαγγελματικό επίπεδο.
- ▶ Διαφυγή από άλλες καταστάσεις.
- ▶ Ενδιαφέρον για γνώση.

Εν συνεχεία, εφαρμόστηκε η Κλίμακα Εκπαιδευτικής Συμμετοχής σε διαφορετικούς πληθυσμούς και περιβάλλοντα μάθησης της εκπαίδευσης ενηλίκων, οδηγώντας στην πιο πρόσφατη μορφή της, η οποία συντελείται από τις εξής κατηγορίες:

- ▶ Αναβάθμιση της επικοινωνιακής ικανότητας.
- ▶ Δημιουργία επαφών σε κοινωνικό επίπεδο.
- ▶ Εκπαιδευτική προετοιμασία.
- ▶ Εξέλιξη σε επαγγελματικό επίπεδο.
- ▶ Καλύτερευση των οικογενειακών σχέσεων.
- ▶ Επιδίωξη για κοινωνικά ερεθίσματα.
- ▶ Ενδιαφέρον για μάθηση σε ένα αντικείμενο<sup>71</sup>.

Η θεωρητικός Cross (1981) ασχολήθηκε εκτενώς με τα κίνητρα και τα εμπόδια στη μάθηση και βάσει ερευνών στις ΗΠΑ σχετικά με τη συμμετοχή ενηλίκων σε διαδικασίες μη

---

<sup>71</sup> Καραλής Θ., 2013, «Κίνητρα και εμπόδια για τη συμμετοχή των ενηλίκων στη δια βίου εκπαίδευση», σ. 34, Αθήνα: Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων ΓΣΕΒΕΕ & Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, <http://www.imegseevee.gr/attachments/article/662/MELETH%20INEGSEE-IMEGSEVEE.pdf>

τυπικής εκπαίδευσης, καταλήγοντας στο συμπέρασμα ότι ο σημαντικότερος από τους παράγοντες οι οποίοι επηρεάζουν τη συμμετοχή στις διαδικασίες αυτές είναι ο βαθμός φοίτησης στην τυπική εκπαίδευση (το εκπαιδευτικό επίπεδο) του ατόμου.

Κατά την Cross, όλες οι σχετικές έρευνες υποδηλώνουν ότι όσο πιο πολύ εκπαίδευση κατέχουν ένα άτομο, τόσο μεγαλύτερο ενδιαφέρον δείχνουν για επιπλέον εκπαίδευση ή με άλλα λόγια, η μάθηση είναι εθιστική, καθώς όσο περισσότερη εκπαίδευση κατέχει ένα άτομο, τόσο περισσότερη αναζητά.

Επίσης, το κυριότερο εμπόδιο συμμετοχής στην εκπαίδευση ενηλίκων για τα άτομα τα οποία είναι πιο λίγο εκπαιδευμένα είναι η έλλειψη ενδιαφέροντος. Τέλος, αξίζει να σημειωθεί ότι τα τελευταία χρόνια, έχουν πραγματοποιηθεί διάφορες προτάσεις μοντέλων, τα οποία προσπαθούν να ερμηνεύσουν κατά κάποιο τρόπο την συμμετοχή των ενηλίκων σε δραστηριότητες εκπαίδευσης, με το συνδυασμό της μελέτης των χαρακτηριστικών των ενηλίκων, των λόγων και των κινήτρων συμμετοχής τους, καθώς επίσης και των παραγόντων που εμποδίζουν την συμμετοχή στις διαδικασίες αυτές.

Κλείνοντας, οι Merriam & Caffarella (1999) έχουν κάνει διεξοδικές αναφορές σε αυτά τα μοντέλα, υπογραμμίζοντας ιδιαίτερα ότι το σύνολο αυτών των μοντέλων συμμετοχής επικεντρώνονται στην πολυπλοκότητα του θέματος της ερμηνείας αλλά και της πρόγνωσης της συμμετοχής στην εκπαίδευση ενηλίκων. Όμως, τονίζουν σχετικά με την αξία των μοντέλων αυτών στην ερμηνεία και στην πρόγνωση της συμμετοχής κρίνεται απαραίτητος ο προσδιορισμός τους μέσα από επιπλέον έρευνα και εξέταση<sup>72</sup>.

---

<sup>72</sup> Καραλής Θ., 2013, «Κίνητρα και εμπόδια για τη συμμετοχή των ενηλίκων στη δια βίου εκπαίδευση», σ. 34-35, Αθήνα: Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων ΓΣΕΒΕΕ & Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, <http://www.imegseevee.gr/attachments/article/662/MELETH%20INEGSEE-IMEGSEVEE.pdf>

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4<sup>ο</sup>

### ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ ΤΩΝ ΚΕΝΤΡΩΝ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

#### 4.1 ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Το πρώτο χαρακτηριστικό που αναζητούν οι εκπαιδευόμενοι σχετικά με την εύρεση μιας μελλοντικής απασχόλησης είναι η κοινωνική ασφάλιση, ενώ το 80% των εκπαιδευόμενων δέχονται μια εργασία ακόμα και αν δεν διαθέτει ορισμένα επιθυμητά χαρακτηριστικά (ασφάλιση, ικανοποιητικές αποδοχές, πλήρης απασχόληση, καλές εργασιακές σχέσεις κ.α.).

Για πολλά χρόνια, η λειτουργία της αρχικής και της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης πραγματοποιείται στο εκπαιδευτικό σύστημα της χώρας ως ένα διακριτό πεδίο στο πλαίσιο της μη τυπικής εκπαίδευσης, έχοντας έναν σπουδαίο ρόλο στην προσφορά αλλά και στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού.

Ωστόσο, βάσει πρόσφατης έρευνας του Κέντρου Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής, ο σχεδιασμός, η οργάνωση, η εφαρμογή και η αξιοποίηση των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης δεν έχουν οδηγήσει στα αναμενόμενα αποτελέσματα. Συνεπώς, οι εκροές αυτού του συστήματος παρουσιάζουν μηδαμινή συνάφεια με την απασχόληση, μικρό βαθμό συγκράτησης της εργασίας και μικρό βαθμό σχέσης εργασίας και γνωστικού αντικειμένου κατάρτισης. Έτσι, σε μια περίοδο υψηλών ποσοστών ανεργίας των νέων αναδεικνύεται η διαχρονική αναποτελεσματικότητα των ελληνικών συστημάτων κατάρτισης.

Σε πανελλαδική έρευνα (2012) σε αποφοίτους προγραμμάτων κατάρτισης της περιόδου 2008-2009, αναλύονται οι εκροές της επαγγελματικής κατάρτισης από τα ΙΕΚ και τα ΚΕΚ, παρουσιάζοντας τη διαδρομή αλλά και τη μετάβαση των αποφοίτων στην απασχόληση. Τα κυριότερα πορίσματα της έρευνας, μεταξύ άλλων είναι τα ακόλουθα<sup>73</sup>:

- ▶ Η αρκετά χαμηλή συσχέτιση των συστημάτων επαγγελματικής κατάρτισης με την απασχόληση, καθώς μόνο το 15,70 % των αποφοίτων (συνεχιζόμενη

<sup>73</sup> Φωτόπουλος Ν., 2014, «Νέοι και επαγγελματική κατάρτιση», Κυριακάτικη Ελευθεροτυπία, <http://www.enet.gr/?i=news.el.article&id=407849>

κατάρτιση) και το 21,85 % (αρχική κατάρτιση) βρήκαν εργασία κατά τους πρώτους έξι μήνες από την αποφοίτηση τους.

- ▶ Η χαμηλή συγκράτηση της απασχόλησης, καθώς από τους αποφοίτους οι οποίοι βρήκαν εργασία, ποσοστό 81,50 % (συνεχιζόμενη κατάρτιση) και 81,20 % (αρχική κατάρτιση), έμειναν δίχως απασχόληση μέσα σε 18 μήνες αργότερα.
- ▶ Η χαμηλή σχέση του αντικειμένου κατάρτισης με το επάγγελμα των αποφοίτων που τελικά βρήκαν δουλειά με ποσοστά 27% (συνεχιζόμενη κατάρτιση) και 31% (αρχική κατάρτιση).
- ▶ Το ποσοστό των αποφοίτων της αρχικής κατάρτισης, το οποίο τελικά απόκτησε την πιστοποίηση σπουδών του στα ΙΕΚ είναι 37,70 %.
- ▶ Η γενικότερη απογοήτευση των εκπαιδευόμενων από την αναποτελεσματικότητα και την αδυναμία του συστήματος να δώσει πρόσβαση στην απασχόληση και από την χαμηλή αξιοποίηση των αποκτούμενων γνώσεων από την κατάρτιση προς την εργασία τους.
- ▶ Η μερική ικανοποίηση των καταρτιζόμενων από τη συμμετοχή τους στα προγράμματα, με επιπλέον προσδοκίες από την μη τυπική εκπαίδευση και συγκεκριμένα από την επαγγελματική κατάρτιση<sup>74</sup>.

Έτσι, βάσει των παραπάνω ευρημάτων, κρίνεται απαραίτητη η ποιοτική αναβάθμιση των ελληνικών συστημάτων επαγγελματικής κατάρτισης και η υλοποίηση πολιτικών τόνωσης της απασχόλησης, ανασυγκροτώντας διαρθρωτικά τον παραγωγικό ιστό της χώρας. Επίσης, εξάγεται το συμπέρασμα ότι η επαγγελματική κατάρτιση δεν μπορεί από μόνη της να δώσει λύση στην ανεργία, αλλά πρέπει να παραμείνει μια δημόσια πολιτική ενίσχυσης, εξειδίκευσης και εκσυγχρονισμού των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού, σε ένα εξαιρετικά σημαντικό μοντέλο ανάπτυξης το οποίο δημιουργεί νέες θέσεις εργασίας.

---

<sup>74</sup> Φωτόπουλος Ν., 2014, «Νέοι και επαγγελματική κατάρτιση», Κυριακάτικη Ελευθεροτυπία, <http://www.enet.gr/?i=news.el.article&id=407849>

Πλέον, η ανάπτυξη μιας εθνικής στρατηγικής για τη δια βίου μάθηση είναι πιο αναγκαία από ποτέ, με τέτοιο τρόπο ώστε η επαγγελματική κατάρτιση να είναι μια αξιόπιστη δημόσια πολιτική και όχι μια ευκαιριακή απορρόφηση εθνικών πόρων ή κερδοφορία μεμονωμένων ιδιωτών. Πρέπει να παίξει επαρκώς τον ρόλο της, για να αποτελέσει ένα αξιόπιστο πεδίο του ελληνικού συστήματος εκπαίδευσης και να συνεισφέρει στην ενδυνάμωση και στη διεύρυνση των γνώσεων του εργατικού δυναμικού.

Παράλληλα, η λειτουργία της πρέπει να συνδεθεί με την προσπάθεια για παραγωγική ανασυγκρότηση της οικονομίας της χώρας, εστιάζοντας στη υποστήριξη των ανέργων, των απασχολούμενων με χαμηλά εκπαιδευτικά ή επαγγελματικά προσόντα και των νέων<sup>75</sup>.

#### **4.2 ΑΠΟΦΟΙΤΟΙ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ-ΚΕΚ**

Μέσα από την προαναφερθείσα έρευνα, η οποία στοχεύει στην διερεύνηση της μετάβασης των αποφοίτων της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης προς την αγορά εργασίας, διερευνώνται τα ακόλουθα:

- ▶ Το ποσοστό πρόσβασης στην απασχόληση, μετά από έξι μήνες από την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης.
- ▶ Το ποσοστό πρόσβασης στην απασχόληση, κατά την περίοδο της έρευνας.
- ▶ Το ποσοστό συγκράτησης της απασχόλησης και η διάρκεια παραμονής στην εργασία μετά την κατάρτιση.
- ▶ Ο βαθμός που σχετίζεται το γνωστικό αντικείμενο της κατάρτισης με το αντικείμενο της απασχόλησης.
- ▶ Ο βαθμός ικανοποίησης των αποφοίτων και η αξιολόγηση των προγραμμάτων από αυτούς.
- ▶ Το κοινωνικό προφίλ και τα κύρια χαρακτηριστικά των αποφοίτων.
- ▶ Ο βαθμός συνεισφοράς των προγραμμάτων στην εύρεση εργασίας.

---

<sup>75</sup> Φωτόπουλος Ν., 2014, «Νέοι και επαγγελματική κατάρτιση», Κυριακάτικη Ελευθεροτυπία, <http://www.enet.gr/?i=news.el.article&id=407849>



- ▶ Οι ενέργειες των αποφοίτων προκειμένου να αναζητήσουν και να βρουν απασχόληση.
- ▶ Η αξιολόγηση των δομών και των πολιτικών ενδυνάμωση της απασχόλησης<sup>76</sup>.

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε πανελλαδικά σε δείγμα 2.401 ατόμων (1.303 απόφοιτοι ΚΕΚ και 1.098 απόφοιτοι ΙΕΚ), μέσω τηλεφωνικών συνεντεύξεων χρησιμοποιώντας ως ερευνητικό εργαλείο το ερωτηματολόγιο, κατά την περίοδο 29 Οκτωβρίου ως 19 Νοεμβρίου 2012. Παρακάτω, ακολουθεί η παρουσίαση των αποτελεσμάτων της έρευνας που αφορούν τους 1.303 αποφοίτους συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, από τους οποίους οι 1.088 είναι γυναίκες (83,50 %) και οι 215 είναι άντρες (16,50 %), γεγονός το οποίο εξαρτάται από το αντικείμενο που παρείχαν τα ΚΕΚ την περίοδο διεξαγωγής της έρευνας<sup>77</sup>.

#### 4.2.1 ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ

Σχετικά με την ηλικιακή κατανομή των ερωτώμενων, το 86,50 % (1.127 άτομα) ανήκει στην ηλικιακή κατηγορία 25-54 ετών και κατανέμεται σχεδόν ισόποσα στις ηλικιακές ομάδες 25-34 ετών (28,40 %), 35-44 ετών (29,70 %) και 45-54 ετών (28,40 %), όπως φαίνεται και στο παρακάτω διάγραμμα.

Επομένως, το συμπέρασμα είναι ότι υπάρχει ανάγκη για την ειδική στόχευση των προγραμμάτων κατάρτισης:

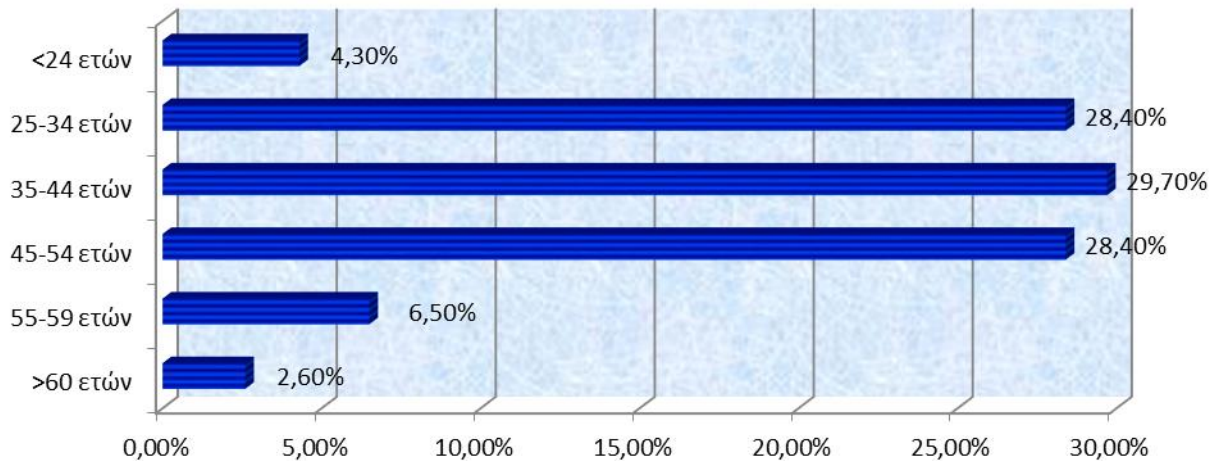
- ▶ Στους νέους ως 24 ετών (μόλις 4,30 %), εστιάζοντας σε συγκεκριμένες ευπαθείς κοινωνικά ομάδες.
- ▶ Στα άτομα που ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 55-59 ετών (6,50 %) και πάνω από 60 ετών (2,60 %), με προγράμματα τα οποία προωθούν την ενεργή γήρανση και

<sup>76</sup> Γούλας Χ. & Ζάγκος Χ. & Κάτσης Α. & Κόκκινος Γ. & Κορδάτος Π. & Μπουκουβάλας Κ. & Παληός Ζ. & Πανδής Π. & Φωτόπουλος Ν., 2013, «Κατάρτιση, απασχόληση, εκπαιδευτική πολιτική», σ.49, Αθήνα: Κέντρο ανάπτυξης εκπαιδευτικής πολιτικής γενικής συνομοσπονδίας εργατών Ελλάδας.

<sup>77</sup> Γούλας Χ. & Ζάγκος Χ. & Κάτσης Α. & Κόκκινος Γ. & Κορδάτος Π. & Μπουκουβάλας Κ. & Παληός Ζ. & Πανδής Π. & Φωτόπουλος Ν., 2013, «Κατάρτιση, απασχόληση, εκπαιδευτική πολιτική», σ.54, Αθήνα: Κέντρο ανάπτυξης εκπαιδευτικής πολιτικής γενικής συνομοσπονδίας εργατών Ελλάδας.

με προσφορά κινήτρων, προκειμένου να έχουν πιο ενεργή συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης.

**Διάγραμμα 5: Κατανομή ηλικιακής ομάδας αποφοίτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης**



Πηγή: Γούλας Χ. & Ζάγκος Χ. & Κάτσης Α. & Κόκκινος Γ. & Κορδάτος Π. & Μπουκουβάλας Κ. & Παληός Ζ. & Πανδής Π. & Φωτόπουλος Ν., 2013, σ. 55.

Σχετικά με το εκπαιδευτικό επίπεδο των καταρτιζόμενων σε ΚΕΚ παρατηρείται ότι το 90% έχει ολοκληρώσει την τυπική εκπαίδευση, ενώ το 25% διαθέτουν πτυχίο ανώτατης ή ανώτερης εκπαίδευσης. Να σημειωθεί ότι το μεγαλύτερο ποσοστό εμφανίζεται σε εκπαιδευτικό επίπεδο λυκείου, το οποίο είναι 36,10 %. Αυτά τα ποσοστά υποδεικνύουν ότι το επίπεδο εκπαίδευσης είναι άμεσα συνδεδεμένο με τους ρυθμούς συμμετοχής σε δραστηριότητες μη τυπικής εκπαίδευσης, με τους κατόχους υψηλών τυπικών προσόντων εκπαίδευσης να συμμετέχουν συχνότερα σε προγράμματα μη τυπικής εκπαίδευσης<sup>78</sup>.

<sup>78</sup> Γούλας Χ. & Ζάγκος Χ. & Κάτσης Α. & Κόκκινος Γ. & Κορδάτος Π. & Μπουκουβάλας Κ. & Παληός Ζ. & Πανδής Π. & Φωτόπουλος Ν., 2013, «Κατάρτιση, απασχόληση, εκπαιδευτική πολιτική», σ.55-56, Αθήνα: Κέντρο ανάπτυξης εκπαιδευτικής πολιτικής γενικής συνμοσπονδίας εργατών Ελλάδας.

Αναφορικά με τις βασικές εισοδηματικές πηγές των αποφοίτων της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, ποσοστό της τάξεως του 28,60 % των ερωτηθέντων συντηρείται από προσωπική εργασία, γεγονός το οποίο καθίσταται πολύ σοβαρό σε συνδυασμό με το ότι όπως ήδη έχει αναφερθεί, το 86,20 % των αποφοίτων είναι 25-54 ετών (παραγωγική ηλικία).

Επίσης, το μεγαλύτερο ποσοστό των καταρτιζόμενων (58,90 %) καλύπτει τα έξοδα του από εισοδήματα άλλων προσώπων (το 36,50 % από την απασχόληση του/της συζύγου-συντρόφου, το 20,60 % από τους γονείς και το 1,80 % από τα παιδιά τους), ενώ ένα ποσοστό τα τάξεως του 4,40 % δήλωσε ότι καλύπτει τα έξοδα του από επίδομα ανεργίας.

Σχετικά με την κατανομή του συνολικού μηνιαίου καθαρού οικογενειακού εισοδήματος, πάνω από το 50% των αποφοίτων των ΚΕΚ ανήκει στα όρια της κοινωνικής ευπάθειας. Η πλειοψηφία των ατόμων που βρίσκονται στις παραγωγικές ηλικιακές κατηγορίες ζουν με οικογενειακό μηνιαίο εισόδημα μικρότερο των 1.000€, ενώ μόλις το 3,90 % διαθέτει μηνιαίο καθαρό οικογενειακό εισόδημα πάνω από 2.000€.

Κλείνοντας με το κομμάτι των δημογραφικών χαρακτηριστικών των ερωτώμενων και αναφορικά με την απασχόληση των αποφοίτων των ΚΕΚ, ποσοστό της τάξεως του 59,40 % είναι άνεργοι και αναζητούν εργασία. Επιπλέον, το 30,70 % είναι μισθωτοί, το 5,10 % είναι αυτοαπασχολούμενοι, το 2,20 % είναι συνταξιούχοι και το 1,60 % είναι εργοδότες<sup>79</sup>.

#### **4.2.2 ΛΟΓΟΙ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ**

Στον παρακάτω πίνακα απεικονίζονται οι λόγοι για τους οποίους οι απόφοιτοι των φορέων παροχής συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης πήραν την απόφαση επιλογής του συγκεκριμένου προγράμματος κατάρτισης που συμμετείχαν. Σε ερώτηση πολλαπλών επιλογών και σε 6.564 συνολικές απαντήσεις, οι 1.303 ερωτώμενοι θεωρούν ως κύριους λόγους προκειμένου να επιλέξουν ένα πρόγραμμα κατάρτισης τους ακόλουθους:

- ▶ Κατά 79,40 %, τη βελτίωση των γνώσεων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων τους.

<sup>79</sup> Γούλας Χ. & Ζάγκος Χ. & Κάτσης Α. & Κόκκινος Γ. & Κορδάτος Π. & Μπουκουβάλας Κ. & Παληός Ζ. & Πανδής Π. & Φωτόπουλος Ν., 2013, «Κατάρτιση, απασχόληση, εκπαιδευτική πολιτική», σ.57-59, Αθήνα: Κέντρο ανάπτυξης εκπαιδευτικής πολιτικής γενικής συνομοσπονδίας εργατών Ελλάδας.

- ▶ Κατά 63,60 %, την απόκτηση πιο πολλών τυπικών προσόντων.
- ▶ Κατά 54,30 %, τη διευκόλυνση για πρόσβαση στην αγορά εργασίας<sup>80</sup>.

**Πίνακας 1: Λόγοι επιλογής ενός προγράμματος κατάρτισης**

ΛΟΓΟΙ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΤΟΜΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΤΩΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ (6.564)	ΠΟΣΟΣΤΟ ΤΩΝ ΕΡΩΤΩΜΕΝΩΝ (1.303)
Βελτίωση γνώσεων, ικανοτήτων, δεξιοτήτων	1.034	15,80%	79,40%
Απόκτηση ευρύτερων κοινωνικών δεξιοτήτων	574	8,70%	44,10%
Εξειδίκευση στο αντικείμενο κατάρτισης	644	9,80%	49,40%
Απόκτηση περισσότερων τυπικών προσόντων	829	12,60%	63,60%
Διευκόλυνση πρόσβασης στην αγορά εργασίας	707	10,80%	54,30%
Αξιοποίηση ελεύθερου χρόνου	483	7,40%	37,10%
Κοινωνικές συναναστροφές	410	6,20%	31,50%
Δικτύωση με φορείς, επιχειρήσεις, αγορά εργασίας κ.α.	446	6,80%	34,20%
Ενίσχυση επαγγελματικής σταθερότητας	530	8,10%	40,70%
Αύξηση αμοιβής (επίδομα Η/Υ, επαγγελματική εξέλιξη κ.α.)	366	5,60%	28,10%
Αλλαγή θέσης εργασίας ή αλλαγή τομέα/τμήματος	179	2,70%	13,70%
Αλλαγή αντικειμένου εργασίας	792	2,90%	14,70%
Δημιουργία ατομικής επιχείρησης/ελεύθερος επαγγελματίας	170	2,60%	13,00%
<b>Σύνολο</b>	<b>6564</b>	<b>100,00%</b>	<b>503,80%</b>

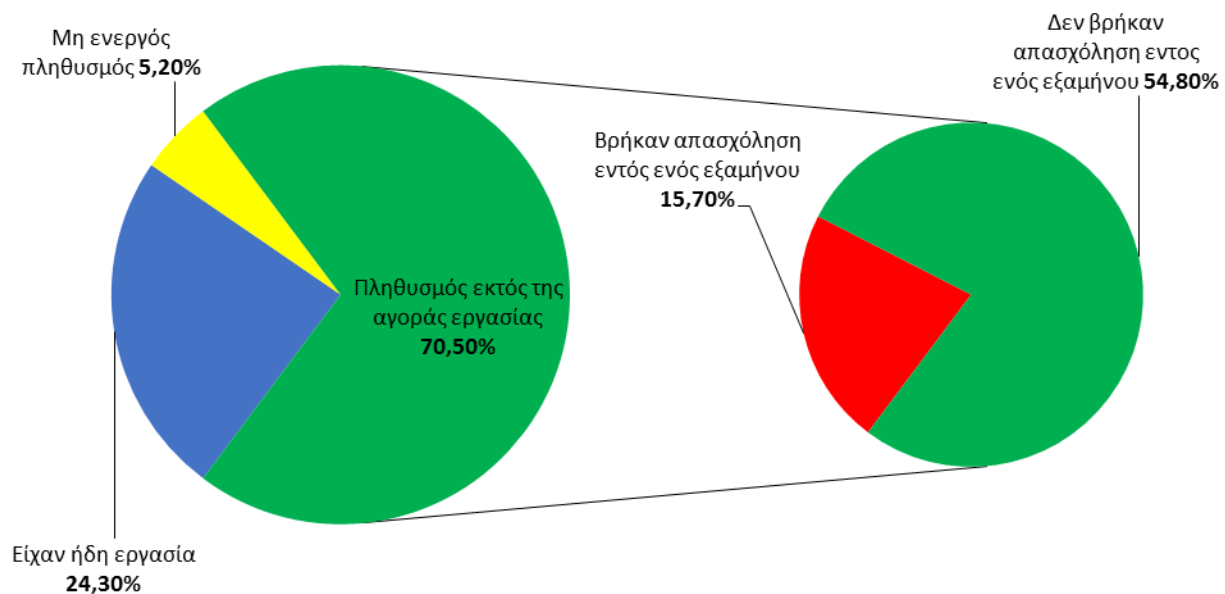
Πηγή: Γούλας Χ. & Ζάγκος Χ. & Κάτσης Α. & Κόκκινος Γ. & Κορδάτος Π. & Μπουκουβάλας Κ. & Παληός Ζ. & Πανδής Π. & Φωτόπουλος Ν., 2013, σ. 59-60.

<sup>80</sup> Γούλας Χ. & Ζάγκος Χ. & Κάτσης Α. & Κόκκινος Γ. & Κορδάτος Π. & Μπουκουβάλας Κ. & Παληός Ζ. & Πανδής Π. & Φωτόπουλος Ν., 2013, «Κατάρτιση, απασχόληση, εκπαιδευτική πολιτική», σ.60, Αθήνα: Κέντρο ανάπτυξης εκπαιδευτικής πολιτικής γενικής συνομοσπονδίας εργατών Ελλάδας.

#### 4.2.3 ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ ΜΕΤΑ ΑΠΟ ΕΞΙ ΜΗΝΕΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΛΟΚΛΗΡΩΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Στο διάγραμμα 6 απεικονίζεται ο επιμερισμός του συνόλου των αποφοίτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, αναφορικά με την απασχόληση τους, έπειτα από έξι μήνες από την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης που παρακολούθησαν.

**Διάγραμμα 6: Κατανομή θέσης στην απασχόληση αποφοίτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης έπειτα από ένα εξάμηνο από το πέρας του προγράμματος**



Πηγή: Γούλας Χ. & Ζάγκος Χ. & Κάτσης Α. & Κόκκινος Γ. & Κορδάτος Π. & Μπουκουβάλας Κ. & Παληός Ζ. & Πανδής Π. & Φωτόπουλος Ν., 2013, σ. 61.

Οι απόφοιτοι οι οποίοι είχαν ήδη εργασία κατά την έναρξη του προγράμματος κατάρτισης είναι 316 άτομα (24,30 %), ενώ εκείνοι οι οποίοι ανήκαν στον μη ενεργό εργασιακό πληθυσμό είναι 68 άτομα (5,20 %). Οι υπόλοιποι 919 καταρτιζόμενοι (70,50 %) οι οποίοι ουσιαστικά βρίσκονταν εκτός απασχόλησης, μόλις ένα ποσοστό της τάξεως του 15,70 % (205 άτομα) επέτυχε την ένταξη του στην αγορά εργασίας μέσα σε χρονικό διάστημα έξι μηνών από

την αποφοίτηση του, ενώ πάνω από τους μισούς (54,80 %), 714 άτομα, παρέμειναν άνεργοι, καθώς δεν κατάφεραν να ενταχθούν στην απασχόληση.

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι από τους 205 καταρτιζόμενους οι οποίοι τελικά κατάφεραν να βρουν δουλειά έξι μήνες έπειτα από την ολοκλήρωση της κατάρτισης τους, οι 115 (56,10 %) ξαναμπήκαν στην ανεργία μετά από το πέρας λίγων μόλις μηνών.

Τέλος, αναφορικά με την συνεισφορά του προγράμματος κατάρτισης για εύρεση εργασίας, η πλειοψηφία των αποφοίτων (58 %), δηλαδή 119 άτομα, που τελικά εντάχθηκαν στην απασχόληση έξι μήνες μετά από το πέρας του προγράμματος, ανέφερε ότι το πρόγραμμα στο οποίο συμμετείχαν δεν είχε ουσιαστική συμβολή στην προσπάθεια τους για να βρουν απασχόληση<sup>81</sup>.

#### **4.2.4 ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΤΟΥ ΓΝΩΣΤΙΚΟΥ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟΥ ΤΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΜΕ ΤΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΩΝ ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ**

Η συνάφεια που είχε το πρόγραμμα όπου συμμετείχαν οι απόφοιτοι συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης με το αντικείμενο εργασίας τους, για αυτούς που τελικά εντάχθηκαν στην απασχόληση έξι μήνες μετά από το πέρας του προγράμματος, παρουσιάζεται το επόμενο διάγραμμα.

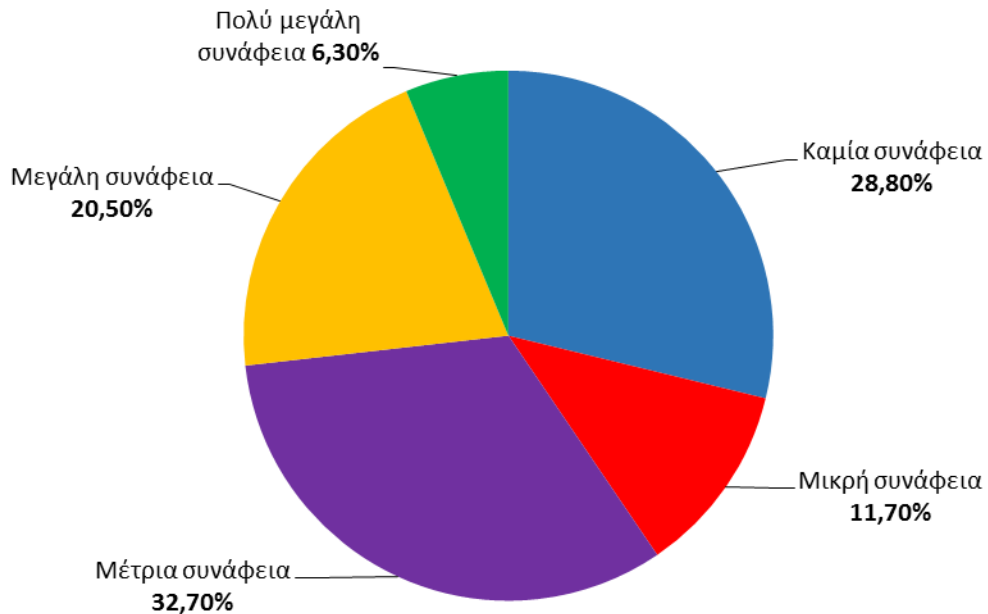
Έτσι, καταγράφεται μια πολύ χαμηλή συσχέτιση της συνάφειας του αντικειμένου κατάρτισης με την ειδικότητα εργασίας των 205 αποφοίτων που κατάφεραν να ενταχθούν στην αγορά εργασίας μέσα σε ένα εξάμηνο από το πέρας του προγράμματος κατάρτισης.

Ειδικότερα, ποσοστό της τάξεως του 26,80 % (55 καταρτιζόμενοι) υποστήριξαν ότι η συνάφεια ανάμεσα στο περιεχόμενο του προγράμματος της κατάρτισης και στο αντικείμενο της απασχόλησης τους, όπου εν τέλει προσελήφθησαν ήταν μεγάλη ως πολύ μεγάλη, ενώ ποσοστό της τάξεως του 28,80 % των αποφοίτων (59 άτομα) ανέφεραν ότι δεν υπήρχε καμία απολύτως σχέση του περιεχομένου του προγράμματος με το αντικείμενο της εργασίας.

---

<sup>81</sup> Γούλας Χ. & Ζάγκος Χ. & Κάτσης Α. & Κόκκινος Γ. & Κορδάτος Π. & Μπουκουβάλας Κ. & Παληός Ζ. & Πανδής Π. & Φωτόπουλος Ν., 2013, «Κατάρτιση, απασχόληση, εκπαιδευτική πολιτική», σ.61-62, Αθήνα: Κέντρο ανάπτυξης εκπαιδευτικής πολιτικής γενικής συνομοσπονδίας εργατών Ελλάδας.

**Διάγραμμα 7: Κατανομή συσχέτισης του περιεχομένου του προγράμματος με το αντικείμενο απασχόλησης των αποφοίτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης**



Πηγή: Γούλας Χ. & Ζάγκος Χ. & Κάτσης Α. & Κόκκινος Γ. & Κορδάτος Π. & Μπουκουβάλας Κ. & Παληός Ζ. & Πανδής Π. & Φωτόπουλος Ν., 2013, σ. 63.

Συμπερασματικά, συνδυάζοντας τα δύο παραπάνω γραφήματα (το χαμηλό ποσοστό των αποφοίτων που βρήκε εργασία μέσα σε ένα εξάμηνο από το πέρας του προγράμματος και το χαμηλό βαθμό συνάφειας του γνωστικού αντικείμενου του προγράμματος με το αντικείμενο απασχόλησης) αποδεικνύεται ότι τα προγράμματα αυτά δεν συνεισφέρουν δραστικά στην εύρεση απασχόλησης και ότι το γνωστικό αντικείμενο τους δεν συνάδει με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

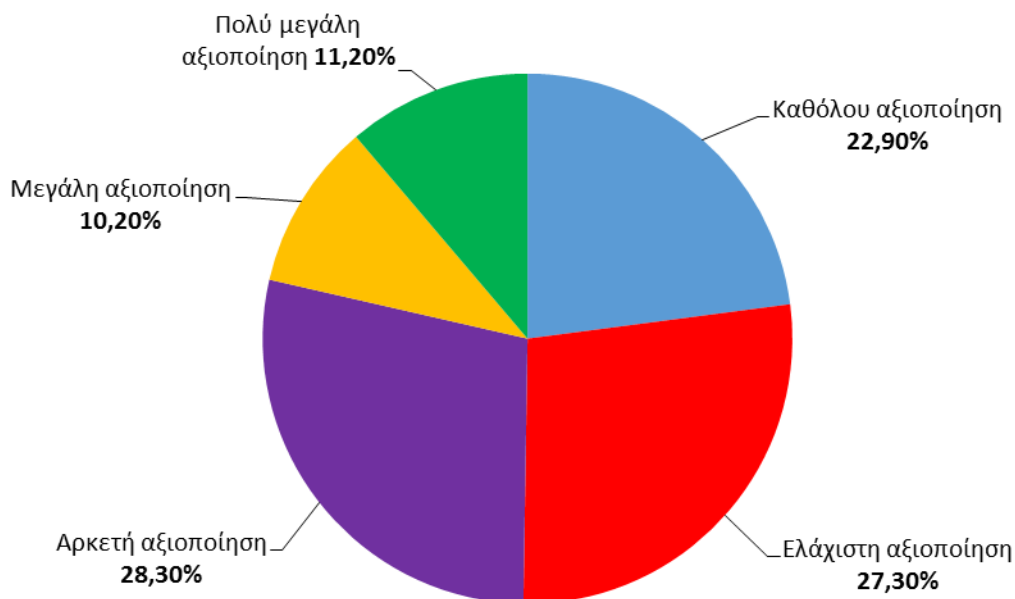
Επομένως, είναι απαραίτητος ο άμεσος επανασχεδιασμός των προγραμμάτων αυτών αλλά και η άμεση συσχέτιση τους με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, μέσα από ένα σύστημα, το οποίο θα μελετά τις ανάγκες της αγοράς εργασίας σε απασχολούμενους και σε

συγκεκριμένες ειδικότητες και δεξιότητες, ώστε τα προγράμματα κατάρτισης να εφαρμόζονται υπό συγκεκριμένους στόχους και όχι ανοργάνωτα και μακριά από τις υπάρχουσες ανάγκες<sup>82</sup>.

#### 4.2.5 ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΚΤΗΘΕΝΤΩΝ ΓΝΩΣΕΩΝ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΑΠΟΦΟΙΤΟΥΣ

Η αξιοποίηση των αποκτηθέντων γνώσεων από προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, για τους αποφοίτους που τελικά εντάχθηκαν στην απασχόληση έξι μήνες μετά από το πέρας του προγράμματος, παρουσιάζεται το επόμενο διάγραμμα.

**Διάγραμμα 8: Κατανομή αξιοποίησης αποκτηθέντων γνώσεων του προγράμματος στην απασχόληση**



Πηγή: Γούλας Χ. & Ζάγκος Χ. & Κάτσης Α. & Κόκκινος Γ. & Κορδάτος Π. & Μπουκουβάλας Κ. & Παληός Ζ. & Πανδής Π. & Φωτόπουλος Ν., 2013, σ. 64.

<sup>82</sup> Γούλας Χ. & Ζάγκος Χ. & Κάτσης Α. & Κόκκινος Γ. & Κορδάτος Π. & Μπουκουβάλας Κ. & Παληός Ζ. & Πανδής Π. & Φωτόπουλος Ν., 2013, «Κατάρτιση, απασχόληση, εκπαιδευτική πολιτική», σ.61 & 63, Αθήνα: Κέντρο ανάπτυξης εκπαιδευτικής πολιτικής γενικής συνμοσπονδίας εργατών Ελλάδας.



Παρατηρείται χαμηλός βαθμός αξιοποίησης, καθώς σχεδόν ένας στους πέντε καταρτιζόμενους αξιοποίησε σε πολύ μεγάλο βαθμό ως σε μεγάλο βαθμό τις γνώσεις που του παρείχε το πρόγραμμα αυτό για τις εργασιακές του ανάγκες. Επίσης, σχεδόν ένας στους πέντε αποφοίτους (22,90 %) και πάλι, θεωρεί ότι δεν αξιοποίησε καθόλου τις αποκτηθείσες γνώσεις του από το πρόγραμμα κατάρτισης.

Επομένως, κρίνεται απαραίτητο τα προγράμματα κατάρτισης να στοχεύουν σε μεγαλύτερο βαθμό στα θέματα πρακτικής και όχι θεωρητικής φύσεως, μειώνοντας τις ώρες τις θεωρητικής κατάρτισης και αυξάνοντας τις ώρες της πρακτικής εκπαίδευσης<sup>83</sup>.

#### **4.2.6 ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΛΟΓΟΙ ΜΗ ΕΥΡΕΣΗΣ**

Όπως έχει ήδη αναφερθεί στο Διάγραμμα 6 που αφορά την κατανομή θέσης στην απασχόληση αποφοίτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης έπειτα από ένα εξάμηνο από το πέρας του προγράμματος, το 54,80 % των αποφοίτων αυτών δεν βρήκε εργασία. Από τους απόφοιτους αυτούς (714 άτομα), το 53% είναι μακροχρόνια άνεργοι, αφού ψάχνουν για απασχόληση χωρίς επιτυχία πάνω από δύο έτη, εξαιτίας των λόγων που παρουσιάζονται στο παρακάτω διάγραμμα.

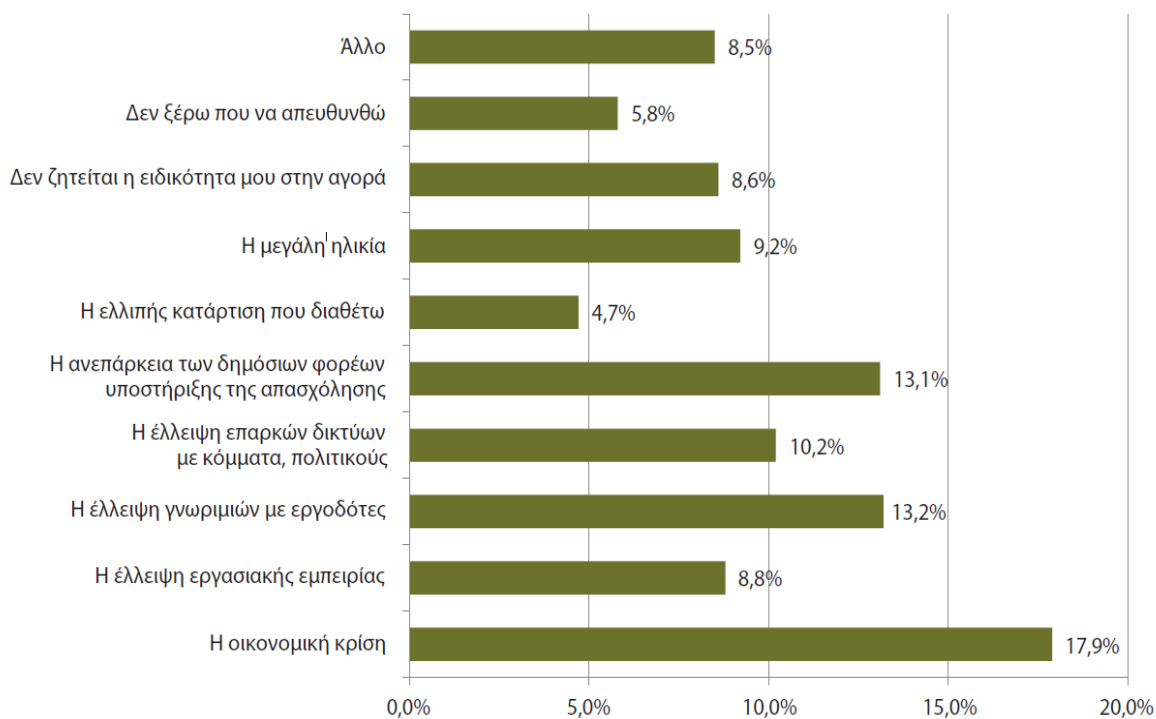
Έτσι, παρατηρείται ότι το 17,90 % των αποφοίτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, οι οποίοι δεν κατάφεραν να βρουν απασχόληση μετά από έξι μήνες από το πέρας του προγράμματος, θεωρεί ως κύριο λόγο μη εύρεσης απασχόλησης την οικονομική κρίση, ενώ ποσοστό της τάξεως του 13,20 % θεωρεί την έλλειψη γνωριμιών με εργοδότες. Επίσης, ένα ποσοστό 13,10 % θεωρεί ως κύριο λόγο παραμονής του στην ανεργία την ανεπάρκεια των δημόσιων φορέων να υποστηρίξουν την απασχόληση και ακολουθούν η έλλειψη επαρκών

---

<sup>83</sup> Γούλας Χ. & Ζάγκος Χ. & Κάτσης Α. & Κόκκινος Γ. & Κορδάτος Π. & Μπουκουβάλας Κ. & Παληός Ζ. & Πανδής Π. & Φωτόπουλος Ν., 2013, «Κατάρτιση, απασχόληση, εκπαιδευτική πολιτική», σ.64, Αθήνα: Κέντρο ανάπτυξης εκπαιδευτικής πολιτικής γενικής συνομοσπονδίας εργατών Ελλάδας.

δικτύων με κόμματα και πολιτικούς (10,20 %), η μεγάλη ηλικία (9,20 %), η έλλειψη εργασιακής εμπειρίας (8,80 %), η μη ζήτηση της ειδικότητας στην αγορά (8,60 %) κ.α.<sup>84</sup>

**Διάγραμμα 9: Κατανομή των λόγων μη εύρεσης απασχόλησης των αποφοίτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης**



Πηγή: Γούλας Χ. & Ζάγκος Χ. & Κάτσης Α. & Κόκκινος Γ. & Κορδάτος Π. & Μπουκουβάλας Κ. & Παληός Ζ. & Πανδής Π. & Φωτόπουλος Ν., 2013, σ. 66.

#### 4.2.7 ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΥΡΕΣΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

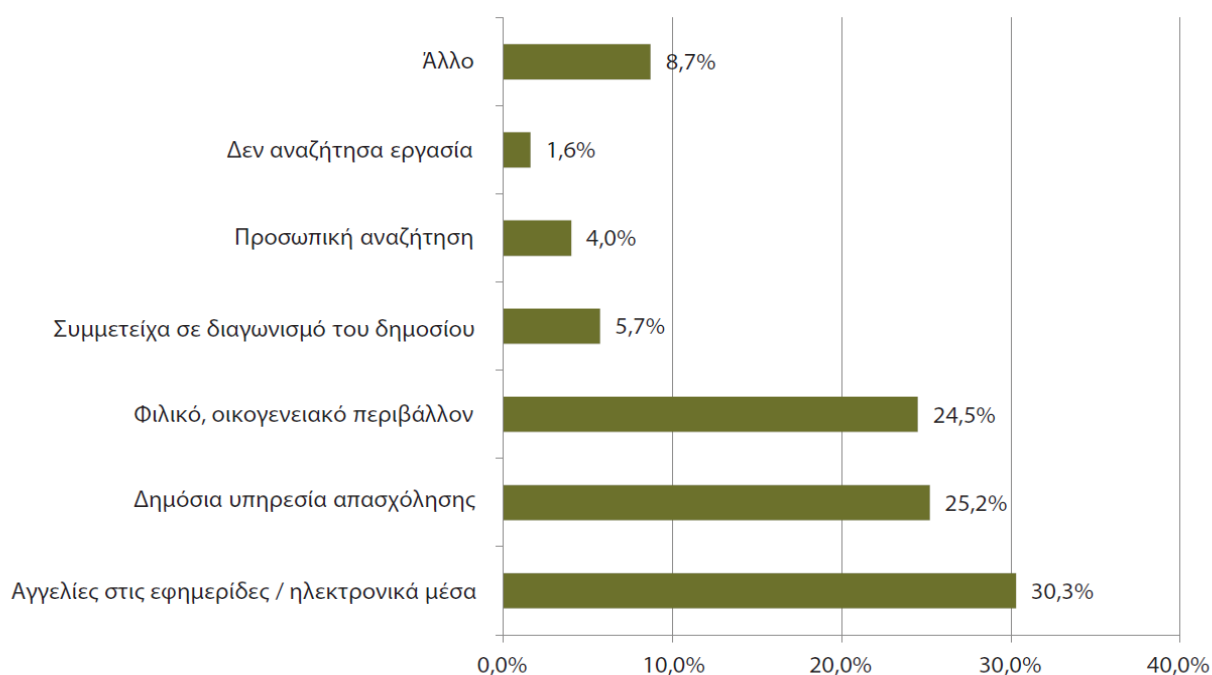
Αναφορικά με τις ενέργειες των αποφοίτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης οι οποίοι δεν βρήκαν εργασία ένα εξάμηνο μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος (714

<sup>84</sup> Γούλας Χ. & Ζάγκος Χ. & Κάτσης Α. & Κόκκινος Γ. & Κορδάτος Π. & Μπουκουβάλας Κ. & Παληός Ζ. & Πανδής Π. & Φωτόπουλος Ν., 2013, «Κατάρτιση, απασχόληση, εκπαιδευτική πολιτική», σ.65-66, Αθήνα: Κέντρο ανάπτυξης εκπαιδευτικής πολιτικής γενικής συνομοσπονδίας εργατών Ελλάδας.

άτομα), προέβησαν στις ακόλουθες κυρίαρχες ενέργειες, οι οποίες παρουσιάζονται διαγραμματικά ακριβώς παρακάτω:

- ▶ Το 30,30 % αναζήτησε απασχόληση μέσα από αγγελίες σε εφημερίδες ή και σε ηλεκτρονικά μέσα.
- ▶ Το 25,20 % στράφηκε προς δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης.
- ▶ Το 24,50 % στράφηκε προς το φιλικό του ή και το οικογενειακό του περιβάλλον<sup>85</sup>.

**Διάγραμμα 10: Κατανομή των ενεργειών για αναζήτηση και εύρεση απασχόλησης των αποφοίτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης**



Πηγή: Γούλας Χ. & Ζάγκος Χ. & Κάτσης Α. & Κόκκινος Γ. & Κορδάτος Π. & Μπουκουβάλας Κ. & Παληός Ζ. & Πανδής Π. & Φωτόπουλος Ν., 2013, σ. 67.

<sup>85</sup> Γούλας Χ. & Ζάγκος Χ. & Κάτσης Α. & Κόκκινος Γ. & Κορδάτος Π. & Μπουκουβάλας Κ. & Παληός Ζ. & Πανδής Π. & Φωτόπουλος Ν., 2013, «Κατάρτιση, απασχόληση, εκπαιδευτική πολιτική», σ.67, Αθήνα: Κέντρο ανάπτυξης εκπαιδευτικής πολιτικής γενικής συνομοσπονδίας εργατών Ελλάδας.

#### 4.2.8 ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΑΠΟ ΑΥΤΟΥΣ

Το παρακάτω διάγραμμα αφορά την ικανοποίηση των αποφοίτων προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης σχετικά με τις θεματικές ενότητες που κάλυψε το πρόγραμμα, το εκπαιδευτικό υλικό και τους εκπαιδευτές, την πρακτική άσκηση που περιλάμβανε, την οργάνωση του και τους χώρους-υλικοτεχνική υποδομή του.

Αναλύοντας τα αποτελέσματα, παρατηρείται ότι οι καταρτιζόμενοι είναι αρκετά και πολύ ικανοποιημένοι από τους εκπαιδευτές τους με ποσοστό της τάξεως του 87,80 %, από τις θεματικές ενότητες με ποσοστό της τάξεως του 81,30 % και από την οργάνωση του προγράμματος με ποσοστό της τάξεως του 80,90 %.

Από την άλλη, είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από το εκπαιδευτικό υλικό με ποσοστό της τάξεως του 72,50 %, από τους χώρους και γενικότερα την υλικοτεχνική υποδομή με 70,50 % και από την πρακτική άσκηση με 65,60 %. Συνολικά λοιπόν, οι καταρτιζόμενοι είναι ικανοποιημένοι από τα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στα οποία συμμετείχαν και επομένως τα αξιολογούν θετικά.

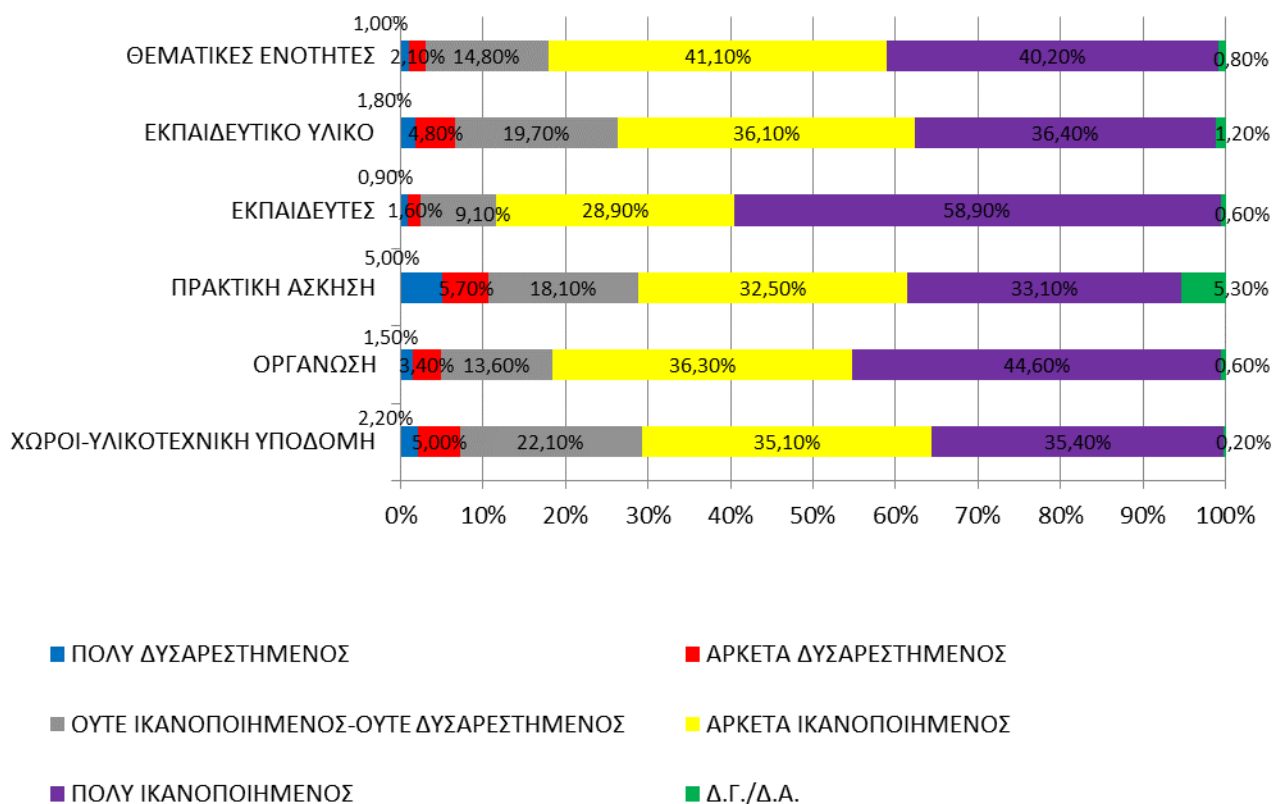
Παρά το γεγονός της θετικής αξιολόγησης, ο σχεδιασμός των προγραμμάτων της πρακτικής άσκησης φαίνεται να χρειάζεται επαναπροσέγγιση και αναδιοργάνωση. Παρόλο που δεν υπάρχει ουδεμία αμφισβήτηση για την αναγκαιότητα της πρακτικής, είναι απαραίτητη η σύνδεση των δομών παροχής κατάρτισης και των εργασιακών δομών παροχής πρακτικής καθώς επίσης και η συνάφεια του περιεχομένου του προγράμματος σπουδών με την πρακτική.

Το γεγονός ότι το σύνολο των εκπαιδευτών ενηλίκων έλαβε θετικές κριτικές είναι αρκετά σημαντικό, καθώς δείχνει ότι οι εκπαιδευτές διαθέτουν επιστημονική αρτιότητα και ότι όλες οι δράσεις εκπαίδευσης, επιμόρφωσης και πιστοποίησης των εκπαιδευτών είναι αποτελεσματικές και πραγματοποιούνται μέσα από αυστηρές διαδικασίες<sup>86</sup>.

---

<sup>86</sup> Γούλας Χ. & Ζάγκος Χ. & Κάτσης Α. & Κόκκινος Γ. & Κορδάτος Π. & Μπουκουβάλας Κ. & Παληός Ζ. & Πανδής Π. & Φωτόπουλος Ν., 2013, «Κατάρτιση, απασχόληση, εκπαιδευτική πολιτική», σ.72-73, Αθήνα: Κέντρο ανάπτυξης εκπαιδευτικής πολιτικής γενικής συνομοσπονδίας εργατών Ελλάδας.

**Διάγραμμα 11: Αξιολόγηση του προγράμματος από τους αποφοίτους συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης**

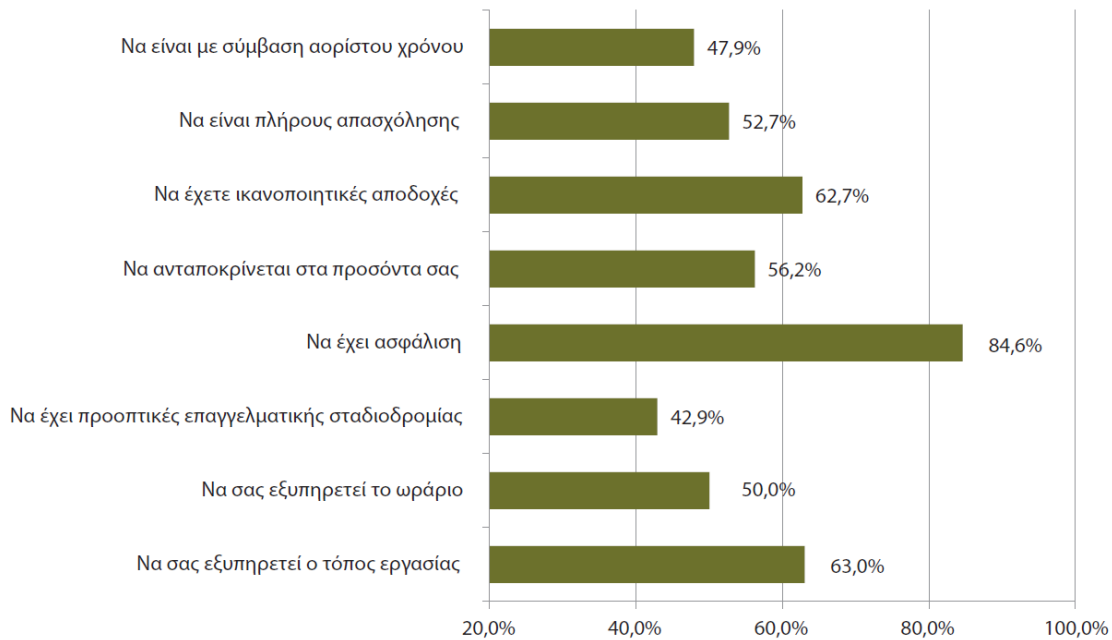


Πηγή: Γούλας Χ. & Ζάγκος Χ. & Κάτσης Α. & Κόκκινος Γ. & Κορδάτος Π. & Μπουκουβάλας Κ. & Παληός Ζ. & Πανδής Π. & Φωτόπουλος Ν., 2013, σ. 71.

#### **4.2.9 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

Παρακάτω, στο διάγραμμα 12, απεικονίζονται οι παράγοντες που θα ήθελαν οι απόφοιτοι των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, που παρέμειναν άνεργοι μετά από ένα εξάμηνο από το πέρας του προγράμματος, να έχει η μελλοντική απασχόληση τους.

**Διάγραμμα 12: Παράγοντες μελλοντικής εργασίας των αποφοίτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης**



Πηγή: Γούλας Χ. & Ζάγκος Χ. & Κάτσης Α. & Κόκκινος Γ. & Κορδάτος Π. & Μπουκουβάλας Κ. & Παλιός Ζ. & Πανδής Π. & Φωτόπουλος Ν., 2013, σ. 68.

Έτσι, οι καταρτιζόμενοι (714 άτομα) που παρέμειναν άνεργοι μετά από ένα εξάμηνο από το πέρας του προγράμματος συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, κατά ένα μεγάλο ποσοστό της τάξεως του 84,60 % πιστεύουν ότι ο σημαντικότερος παράγοντας που θα πρέπει να έχει η μελλοντική τους απασχόληση είναι να έχει ασφάλιση.

Επίσης, θα επιθυμούσαν να τους εξυπηρετεί ο τόπος της μελλοντικής τους απασχόληση με ποσοστό 63 % (450 απόφοιτοι) και να λαμβάνουν ικανοποιητικές αποδοχές με ποσοστό 62,70 % (448 απόφοιτοι). Ένα ποσοστό της τάξεως του 56,20 % επιθυμεί η μελλοντική του απασχόληση να ανταποκρίνεται στα προσόντα του, το 52,70 % να είναι πλήρης απασχόληση και το 50 % να έχει βολικό ωράριο.

Οι παραπάνω απαντήσεις των καταρτιζόμενων δείχνουν τον βαθμό της ανασφάλειας που νιώθουν οι άνεργοι την σημερινή δύσκολη εποχή, επί της παρούσας οικονομικής κρίσης,

καθώς η ασφάλιση, η οποία παλιότερα θεωρούταν αυτονόητη, είναι ο βασικότερος παράγοντας που θα πρέπει να έχει η μελλοντική εργασία ενός ατόμου που αναζητά απασχόληση, εν αντιθέσει με άλλους παράγοντες (απολαβές, ωράριο κ.α.).

Επιπλέον, το φαινόμενο της ανασφάλειας των ανέργων αποφοίτων προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης εντείνεται από το γεγονός ότι το 80,10 % από αυτούς (572 άτομα) θα αποδεχόταν μια θέση εργασίας, η οποία δεν θα κάλυπτε τις προϋποθέσεις που θα επιθυμούσαν και προανέφεραν στο διάγραμμα 12, ενώ το 25,20 % από αυτούς (180 άτομα) διατίθεται να ψάξει για απασχόληση εκτός Ελλάδας<sup>87</sup>.

#### **4.3 ΚΙΝΗΤΡΑ ΚΑΙ ΕΜΠΟΔΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΩΝ ΕΝΗΛΙΚΩΝ**

Αναφορικά με τα κίνητρα αλλά και τα εμπόδια συμμετοχής στην επαγγελματική κατάρτιση των ενηλίκων, έχει ήδη πραγματοποιηθεί εκτενής θεωρητική ανάλυση στο προηγούμενο κεφάλαιο της εργασίας. Έτσι, σε αυτό το σημείο, κλείνοντας και το τελευταίο κεφάλαιο της παρούσας πτυχιακής, κρίνεται σκόπιμο να παρουσιαστούν κάποια στοιχεία τα οποία αφορούν την έρευνα του Ινστιτούτου Εργασίας ΓΣΕΕ, σχετικά με τη διερεύνηση του βαθμού συμμετοχής των ενηλίκων σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες μη τυπικής εκπαίδευσης, καθώς και των κινήτρων και των εμποδίων συμμετοχής τους σε αυτές.

Κατά την επιλογή ενός μόνο κινήτρου συμμετοχής από τους ερωτώμενους, τα μεγαλύτερα ποσοστά καταγράφονται σε παράγοντες οι οποίοι έχουν άμεση σχέση με την αποδοτικότητα στην δουλειά (24,30 %), τη διατήρηση της ήδη υπάρχουσας θέσης εργασίας (19,30 %), καθώς και με το ενδιαφέρον για μάθηση καινούργιων πραγμάτων (17,20 %). Ακολουθούν κίνητρα συμμετοχής με χαμηλότερα ποσοστά συγκέντρωσης, όπως η αύξηση των οικονομικών απολαβών (16,90 %), η εύρεση καλύτερης δουλειάς (6,20 %) κ.α.

---

<sup>87</sup> Γούλας Χ. & Ζάγκος Χ. & Κάτσης Α. & Κόκκινος Γ. & Κορδάτος Π. & Μπουκουβάλας Κ. & Παληός Ζ. & Πανδής Π. & Φωτόπουλος Ν., 2013, «Κατάρτιση, απασχόληση, εκπαιδευτική πολιτική», σ.68-69, Αθήνα: Κέντρο ανάπτυξης εκπαιδευτικής πολιτικής γενικής συνομοσπονδίας εργατών Ελλάδας.

**Πίνακας 2: Κίνητρα συμμετοχής**

<b>ΚΙΝΗΤΡΑ</b>	<b>ΠΟΣΟΣΤΟ ΤΩΝ ΕΡΩΤΩΜΕΝΩΝ</b>
Μεγαλύτερη αποδοτικότητα στην εργασία	24,30%
Διατήρηση της θέσης εργασίας	19,30%
Ενδιαφέρον για μάθηση καινούργιων πραγμάτων	17,20%
Αύξηση οικονομικών απολαβών	16,90%
Εύρεση καλύτερης δουλειάς	6,20%
Γιατί η εκπαίδευση πρέπει να διαρκεί σε όλη μας την ζωή	5,70%
Αύξηση τυπικών προσόντων	3,10%
Συνάντηση καινούργιων ανθρώπων και βελτίωση κοινωνικού δικτύου	2,00%
Γιατί έτσι δίνω καλό παράδειγμα στα παιδιά μου	1,20%
Γιατί στο παρελθόν δεν μπόρεσα να σπουδάσω όσο και όσα ήθελα	1,00%
Για να είμαι ολοκληρωμένος πολίτης	1,00%
Απόκτηση πιστοποιητικού-βεβαίωση συμμετοχής	0,80%
Αξιοποίηση ελεύθερου χρόνου	0,50%
Για να ξεφύγω από τα προσωπικά και οικογενειακά προβλήματα	0,30%
Άλλο	0,20%
Δεν απαντώ	0,30%
<b>Σύνολο</b>	<b>100%</b>

Πηγή: Καραλής Θ., 2013, σ. 75.

Τέλος, αναφορικά με τα εμπόδια για τη συμμετοχή σε εκπαιδευτικά προγράμματα ενηλίκων, το υψηλότερο ποσοστό το καταγράφει το κόστος συμμετοχής με ποσοστό της τάξεως του 46,90 % και ακολουθούν τα υπόλοιπα με μεγάλη διαφορά.

Ένα ακόμα βασικό εμπόδιο συμμετοχής σε σεμινάρια ενηλίκων αποτελεί η έλλειψη χρόνου λόγω εργασιακών υποχρεώσεων (11,90 %) και λόγω φροντίδας των παιδιών (8,50 %), η έλλειψη πληροφόρησης και ενημέρωσης για τα σεμινάρια (5,90 %), η δυσκολία μετακίνησης



στον τόπο διεξαγωγής του σεμιναρίου (4,90 %) κ.α. Όλα τα προαναφερθέντα εμπόδια παρουσιάζονται λεπτομερώς στον πίνακα 3<sup>88</sup>.

**Πίνακας 3: Εμπόδια συμμετοχής**

ΕΜΠΟΔΙΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΤΩΝ ΕΡΩΤΩΜΕΝΩΝ
Κόστος συμμετοχής	46,90%
Έλλειψη χρόνου εξαιτίας των εργασιακών υποχρεώσεων	11,90%
Έλλειψη χρόνου εξαιτίας της φροντίδας των παιδιών	8,50%
Έλλειψη πληροφόρησης και ενημέρωσης για τα σεμινάρια	5,90%
Δυσκολία μετακίνησης προς τον τόπο διεξαγωγής του σεμιναρίου	4,90%
Μη επιθυμητά επίπεδα ποιότητας και οργάνωσης των σεμιναρίων	3,30%
Μη βολικές ημέρες και ώρες πραγματοποίησης σεμιναρίων	3,20%
Μεγάλη διάρκεια σεμιναρίων	2,10%
Έλλειψη χρόνου εξαιτίας της φροντίδας συγγενικού προσώπου	2,00%
Έλλειψη χρόνου εξαιτίας διαφόρων άλλων ασχολιών	1,90%
Προβλήματα υγείας	1,80%
Ύπαρξη άλλων τρόπων για μάθηση παρόμοιων θεμάτων του σεμιναρίου	1,20%
Μεγάλη ηλικία για μάθηση	1,00%
Μη χρησιμότητα του σεμιναρίου για τη βελτίωση της θέσης εργασίας	0,80%
Έλλειψη βεβαίωσης-πιστοποιητικού παρακολούθησης	0,80%
Δεν χρειάζεται να μάθω κάτι παραπάνω	0,50%
Ελάχιστες πιθανότητες επιλογής	0,40%
Στο υπάρχον εργασιακό περιβάλλον δεν θεωρείται προσόν ένα σεμινάριο	0,40%
Μη ύπαρξη απαιτούμενων τυπικών προσόντων για την παρακολούθηση	0,30%

<sup>88</sup> Καραλής Θ., 2013, «Κίνητρα και εμπόδια για τη συμμετοχή των ενηλίκων στη δια βίου εκπαίδευση», σ. 75 & 84, Αθήνα: Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων ΓΣΕΒΕΕ & Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, <http://www.imegseevee.gr/attachments/article/662/MELETH%20INEGSEE-IMEGSEVEE.pdf>

Δυσaréσκεια παρακολούθησης σεμιναρίων	0,30%
---------------------------------------	-------

Άλλο	0,30%
------	-------

Δεν απαντώ	2,10%
------------	-------

---

<b>Σύνολο</b>	<b>100%</b>
---------------	-------------

---

*Πηγή: Καραλής Θ., 2013, σ. 84.*

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η αρχική αλλά και η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση πρέπει να ληφθεί υπόψη ως ένα εκπαιδευτικό σύνολο, που εμπλέκεται ενεργά με την επιστημολογική πειθαρχία της εκπαίδευσης των ενηλίκων. Ειδικότερα, η εκπαίδευση ενηλίκων είναι το οργανωμένο τμήμα της δια βίου μάθησης που σχετίζεται με ενηλίκους και η ανθρωπιστική κατεύθυνση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων που λαμβάνουν χώρα εντός αυτού του πλαισίου. Επίσης, είναι ένας όρος πιο οριοθετημένος συγκριτικά με τη δια βίου εκπαίδευση, καθώς ο προσδιορισμός του γίνεται τουλάχιστον βάσει της ηλικίας των εκπαιδευόμενων.

Διασαφηνίζοντας τον όρο της εκπαίδευσης ενηλίκων συναντώνται αρκετές δυσκολίες καθώς η χρήση του γίνεται με τουλάχιστον τρεις διαφορετικές έννοιες, οι οποίες είναι: η διεργασία των ενηλίκων οι οποίοι μαθαίνουν, ένα σύνολο οργανωμένων δραστηριοτήτων από διάφορα ιδρύματα προκειμένου να επιτευχθούν κάποιοι συγκεκριμένοι εκπαιδευτικοί σκοποί και ένα πεδίο κοινωνικής πρακτικής.

Βάσει πρόσφατης έρευνας του Κέντρου Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής (2012) σε αποφοίτους συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, ο σχεδιασμός, η οργάνωση, η εφαρμογή και η αξιοποίηση των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης δεν έχουν οδηγήσει στα αναμενόμενα αποτελέσματα. Συνεπώς, οι εκροές αυτού του συστήματος παρουσιάζουν μηδαμινή συνάφεια με την απασχόληση, μικρό βαθμό συγκράτησης της εργασίας και μικρό βαθμό σχέσης εργασίας και γνωστικού αντικειμένου κατάρτισης. Έτσι, σε μια περίοδο υψηλών ποσοστών ανεργίας των νέων αναδεικνύεται η διαχρονική αναποτελεσματικότητα των ελληνικών συστημάτων κατάρτισης.

Συγκεκριμένα, καταγράφηκε αρκετά χαμηλή συσχέτιση των συστημάτων επαγγελματικής κατάρτισης με την απασχόληση, καθώς μόνο το 15,70 % των αποφοίτων της συνεχιζόμενης κατάρτισης βρήκαν εργασία κατά τους πρώτους έξι μήνες από την αποφοίτηση τους από το πρόγραμμα στο οποίο συμμετείχαν. Ανησυχία προκαλεί το γεγονός ότι 54,80 % των αποφοίτων προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης παρέμειναν άνεργοι έπειτα από ένα εξάμηνο από το πέρας του προγράμματος.

Επιπλέον σημειώθηκε χαμηλή συγκράτηση της απασχόλησης, καθώς από τους αποφοίτους οι οποίοι βρήκαν τελικά εργασία μέσα σε έξι μήνες από την ολοκλήρωση του προγράμματος, το 56,10 % ξαναμπήκαν στην ανεργία μετά από το πέρας λίγων μόλις μηνών.

Η χαμηλή σχέση του αντικειμένου κατάρτισης με το επάγγελμα των αποφοίτων που τελικά βρήκαν δουλειά με ποσοστό μόνο 26,80 % να υποστηρίζει ότι η συνάφεια ανάμεσα στο περιεχόμενο του προγράμματος της κατάρτισης και στο αντικείμενο της απασχόλησης τους, όπου εν τέλει προσελήφθησαν ήταν μεγάλη ως πολύ μεγάλη, ενώ ποσοστό της τάξεως του 28,80 % των αποφοίτων ανέφεραν ότι δεν υπήρχε καμία απολύτως σχέση του περιεχομένου του προγράμματος με το αντικείμενο της εργασίας.

Η γενικότερη απογοήτευση των εκπαιδευόμενων από την αναποτελεσματικότητα και την αδυναμία του συστήματος να δώσει πρόσβαση στην απασχόληση και από την χαμηλή αξιοποίηση των αποκτούμενων γνώσεων από την κατάρτιση προς την εργασία τους. Η μερική ικανοποίηση των καταρτιζόμενων από τη συμμετοχή τους στα προγράμματα, με επιπλέον προσδοκίες από την επαγγελματική κατάρτιση

Έτσι, σύμφωνα με τα παραπάνω ευρήματα, κρίνεται απαραίτητη η ποιοτική αναβάθμιση των ελληνικών συστημάτων επαγγελματικής κατάρτισης και η υλοποίηση πολιτικών τόνωσης της απασχόλησης, ανασυγκροτώντας διαρθρωτικά τον παραγωγικό ιστό της χώρας. Επίσης, εξάγεται το συμπέρασμα ότι η επαγγελματική κατάρτιση δεν μπορεί από μόνη της να δώσει λύση στην ανεργία, αλλά πρέπει να παραμείνει μια δημόσια πολιτική ενίσχυσης, εξειδίκευσης και εκσυγχρονισμού των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού, σε ένα εξαιρετικά σημαντικό μοντέλο ανάπτυξης το οποίο δημιουργεί νέες θέσεις εργασίας.

Πλέον, η ανάπτυξη μιας εθνικής στρατηγικής για τη δια βίου μάθηση είναι πιο αναγκαία από ποτέ, με τέτοιο τρόπο ώστε η επαγγελματική κατάρτιση να είναι μια αξιόπιστη δημόσια πολιτική και όχι μια ευκαιριακή απορρόφηση εθνικών πόρων ή κερδοφορία μεμονωμένων ιδιωτών. Πρέπει να παίξει επαρκώς τον ρόλο της, για να αποτελέσει ένα αξιόπιστο πεδίο του ελληνικού συστήματος εκπαίδευσης και να συνεισφέρει στην ενδυνάμωση και στη διεύρυνση των γνώσεων του εργατικού δυναμικού.

## BIBΛIOΓPAΦIA

### ΕΝΤΥΠΗ ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- ▶ Γούλας Χ. & Ζάγκος Χ. & Κάτσης Α. & Κόκκινος Γ. & Κορδάτος Π. & Μπουκουβάλας Κ. & Παληός Ζ. & Πανδής Π. & Φωτόπουλος Ν., 2013, «Κατάρτιση, απασχόληση, εκπαιδευτική πολιτική», Αθήνα: Κέντρο ανάπτυξης εκπαιδευτικής πολιτικής γενικής συνμοσπονδίας εργατών Ελλάδας.
- ▶ Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης, 2014, «Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ελλάδα», Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- ▶ Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης, 2015, «Ενθαρρύνοντας την εκπαίδευση ενηλίκων», Ενημερωτικό σημείωμα ISSN 1831-2462
- ▶ Ευστράτογλου Α., 2009, «Η επαγγελματική κατάρτιση κάτω από το πρίσμα διαφορετικών θεωρητικών προσεγγίσεων».
- ▶ Καραλής Θ. & Βεργίδης Δ., 2004, «Τυπολογίες και στρατηγικές στην εκπαίδευση ενηλίκων».
- ▶ Κόκκος Α., 2002, «Διεθνής συνδιάσκεψη για την εκπαίδευση ενηλίκων», Αθήνα: εκδόσεις Μεταίχμιο.
- ▶ Κόκκος Α., 2005, «Εκπαίδευση ενηλίκων-Ανιχνεύοντας το πεδίο», Αθήνα: εκδόσεις Μεταίχμιο.
- ▶ Κόκκος Α., 2007, «Η εκπαίδευση ενηλίκων ως διακριτό θεσμικό και επιστημονικό πεδίο», Τεύχος 1<sup>ο</sup> περιοδικού δια βίου/επιστημονική επιθεώρηση για τη δια βίου μάθηση.

## **ΕΝΤΥΠΗ ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

- ▶ Coombs P. & Ahmed M., 1974, «Attacking rural poverty: How non-formal education can help», Βαλτιμόρη: εκδόσεις John Hopkins.

## **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

- ▶ Αθανασίου Α. & Μπαλντούκας Α. & Παναούρα Ρ, 2014, «Εγχειρίδιο προς εκπαιδευτές ενηλίκων-Βασικές αρχές διδασκαλίας ενηλίκων που ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες πληθυσμού», Λευκωσία: Έκδοση Πανεπιστημίου Frederick, [http://www.moec.gov.cy/aethee/synedria/2014\\_teliko/2014\\_06\\_26\\_handbook\\_greek.pdf](http://www.moec.gov.cy/aethee/synedria/2014_teliko/2014_06_26_handbook_greek.pdf)
- ▶ Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης, 2013, «Δια βίου μάθηση-Ορισμός», <http://www.gsae.edu.gr/el/glossari?id=690>
- ▶ Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης, 2013, «Πολιτικές ΔΒΜ», <http://www.gsae.edu.gr/el/politikes-dvm>
- ▶ Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης, 2013, «Ταυτότητα», <http://www.gsae.edu.gr/el/gen-grammateia>
- ▶ Γενική Γραμματεία δια βίου μάθησης, 2013, «Εθνικό πρόγραμμα δια βίου μάθησης 2013-2015 - Στρατηγικό πλαίσιο», Αθήνα, <http://www.scribd.com/doc/241679305/Ethniko-Programma-2013-2015#scribd>
- ▶ Δια Βίου Μάθηση Αριστοτέλειου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης, «Ορολογία», <http://diaviou.auth.gr/definitions>
- ▶ Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιον Αθηνών, «Δια βίου εκπαίδευση», <http://www.uoa.gr/ekpaideysh/dia-bioy-ekpaideysh.html>
- ▶ Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο για την ανάπτυξη 2014-2020, «Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση & Δια Βίου Μάθηση», <http://www.slideshare.net/edulll/citizen-summary-17-1114npptx>

- ▶ Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων & Επαγγελματικού Προσανατολισμού, 2015, «Ο ρόλος του ΕΟΠΠΕΠ», <http://www.eoppep.gr/index.php/el/work-guidance-and-consulting/eoppep-syep/eoppep-part>
- ▶ Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων & Επαγγελματικού Προσανατολισμού, 2015, «Πλοηγός», <http://ploigos.eoppep.gr/ekep/external/index.html>
- ▶ Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Εκπαίδευση και δια βίου μάθηση, «Εκπαίδευση και δια βίου μάθηση», <http://www.edulll.gr/>
- ▶ Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Εκπαίδευση και δια βίου μάθηση, «Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και δια βίου μάθηση», [http://www.edulll.gr/?page\\_id=28228](http://www.edulll.gr/?page_id=28228)
- ▶ Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, 2013, «Νόμος υπ' αριθ.4186 Αναδιάρθρωση της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και λοιπές διατάξεις», [http://dide.fth.sch.gr/lows/n4186\\_2013.pdf](http://dide.fth.sch.gr/lows/n4186_2013.pdf)
- ▶ Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, 2010 «Νόμος υπ' αριθ.3879 Ανάπτυξη της δια βίου μάθησης και λοιπές διατάξεις», [http://www.edulll.gr/wp-content/uploads/2010/06/nomos\\_-3879\\_2010.pdf](http://www.edulll.gr/wp-content/uploads/2010/06/nomos_-3879_2010.pdf)
- ▶ Ζαρίφης Γ., 2014, «Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση: ζητήματα οργάνωσης και σχεδιασμού εκπαιδευτικών προγραμμάτων με στόχο την ανάπτυξη και βελτίωση των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού», Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης: Τμήμα Φιλοσοφίας και Παιδαγωγικής, <https://opencourses.auth.gr/modules/document/file.php/OCRS176/%CE%A0%CE%B1%CF%81%CE%BF%CF%85%CF%83%CE%B9%CE%AC%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82/08.pdf>
- ▶ Ίδρυμα Οικονομικών & Βιομηχανικών Ερευνών, 2011, «Έρευνα στις επιχειρήσεις για την πρόβλεψη των μεταβολών στα περιφερειακά παραγωγικά συστήματα και τις τοπικές αγορές εργασίας», [http://www.sevstegi.org.gr/sites/default/files/ekthesi\\_apotelesmaton\\_erevnas\\_SEV\\_IOBE.pdf](http://www.sevstegi.org.gr/sites/default/files/ekthesi_apotelesmaton_erevnas_SEV_IOBE.pdf)

- ▶ Καραλής Θ., 2013, «Κίνητρα και εμπόδια για τη συμμετοχή των ενηλίκων στη δια βίου εκπαίδευση», Αθήνα: Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων ΓΣΕΒΕΕ & Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, <http://www.imegsevee.gr/attachments/article/662/MELETH%20INEGSEE-IMEGSEVEE.pdf>
- ▶ Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, 2015, «Συμβουλευτικές υπηρεσίες», [http://www.oaed.gr/index.php?option=com\\_content&view=article&id=451&Itemid=606&lang=el](http://www.oaed.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=451&Itemid=606&lang=el)
- ▶ Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, 2015, «Συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός», [http://www.oaed.gr/index.php?option=com\\_content&view=article&id=453&Itemid=789&lang=el](http://www.oaed.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=453&Itemid=789&lang=el)
- ▶ Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, 2015, «Συμβουλευτική αναζήτησης εργασίας», [http://www.oaed.gr/index.php?option=com\\_content&view=article&id=454&Itemid=790&lang=el](http://www.oaed.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=454&Itemid=790&lang=el)
- ▶ Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, 2015, «Συμβουλευτική διαδικασία ανάληψης επιχειρηματικών πρωτοβουλιών» [http://www.oaed.gr/index.php?option=com\\_content&view=article&id=452&Itemid=791&lang=el](http://www.oaed.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=452&Itemid=791&lang=el)
- ▶ Σύνδεσμος Επιχειρήσεων & Βιομηχανιών, 2013, «Μηχανισμός διάγνωσης των αναγκών των επιχειρήσεων σε επαγγέλματα και δεξιότητες», <http://www.sev.org.gr/Uploads/pdf/TPE.pdf>
- ▶ Φωτόπουλος Ν., 2014, «Νέοι και επαγγελματική κατάρτιση», Κυριακάτικη Ελευθεροτυπία, <http://www.enet.gr/?i=news.el.article&id=407849>