



ΚΕΝΤΡΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ
ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑΣ ΕΡΓΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ

ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ, ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ, ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

Διερεύνηση της σύνδεσης
της επαγγελματικής κατάρτισης
με την απασχόληση

Επιμέλεια
Νίκος Φωτόπουλος

Συγγραφική ομάδα
Γούλας, Χ. Ζάγκος, Χ. Κατσής, Α. Κόκκινος, Γ.
Κορδάτος, Π. Μπουκουβάλας, Κ. Παλνός, Ζ.
Πανδής, Π. Φωτόπουλος, Ν.





ΚΕΝΤΡΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ
ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑΣ ΕΡΓΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ

ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ, ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ, ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

**Διερεύνηση της σύνδεσης
της επαγγελματικής κατάρτισης
με την απασχόληση**

Επιμέλεια
Νίκος Φωτόπουλος

Συγγραφική ομάδα
Γούλας, Χ. Ζάγκος, Χ. Κατσής, Α. Κόκκινος, Γ.
Κορδάτος, Π. Μπουκουβάλας, Κ. Παλνός, Ζ.
Πανδής, Π. Φωτόπουλος, Ν.

ΑΘΗΝΑ 2013

ISBN: 978-618-5006-14-3

Γλωσσική επιμέλεια – Διόρθωση:
Μαρία Σιέκρη & Γεράσιμος Κόκκινος

Copyright ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ
3ης Σεπτεμβρίου 36, 104 32, ΑΘΗΝΑ
Τηλ.: 210 5218700, Fax: 210 5218754
e-mail: info@kanep-gsee.gr, www.kanep-gsee.gr

Σελιδοποίηση – Εκτύπωση
ΚΑΜΠΥΛΗ ADV.
Αντιγόνης 60 & Λένορμαν
Τηλ.: 210 5156820, Fax: 210 5156811
e-mail: info@kambili.gr



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ
επένδυση στην κοινωνία της γνώσης
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Το παρόν εγχειρίδιο εντάσσεται στο έργο «Προγράμματα Διά Βίου Εκπαίδευσης για το Ανθρώπινο Δυναμικό του Ιδιωτικού Τομέα – Άξονες Προτεραιότητας 7, 8, 9», το οποίο υλοποιείται μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση» με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο – ΕΚΤ) και εθνικών πόρων.

Περιεχόμενα

Εισαγωγή.....	13
---------------	----

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ: Θεωρητικό και θεσμικό πλαίσιο – Εννοιολογικές προσεγγίσεις και διευκρινίσεις.....	25
---	-----------

Επαγγελματική εκπαίδευση-κατάρτιση και εκπαίδευση ενηλίκων.....	27
--	-----------

1.1. Το πεδίο και το εύρος της εκπαίδευσης ενηλίκων.....	27
--	----

1.2. Οι διεθνείς τάσεις στην εκπαίδευση ενηλίκων	31
--	----

1.3. Το διακριτό πεδίο της επαγγελματικής κατάρτισης	32
--	----

1.4. Όψεις της επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα.....	36
---	----

1.5. Οι τρέχουσες εξελίξεις και το νέο θεσμικό πλαίσιο	37
--	----

1.6. Φορείς παροχής αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.....	40
--	----

1.6.1. Σχολή Επαγγελματικής Κατάρτισης.....	40
---	----

1.6.2. Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ).....	41
--	----

1.6.3. Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ)	42
---	----

1.6.4. Παρεχόμενοι τίτλοι επαγγελματικής κατάρτισης και επαγγελματικά δικαιώματα.....	42
---	----

1.6.5. Το ζήτημα της διασφάλισης ποιότητας στην κατάρτιση.....	43
--	----

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ: Παρουσίαση των αποτελεσμάτων – Ποσοτική ανάλυση της έρευνας.....	47
--	-----------

Βασικός σκοπός της έρευνας και ερευνητικά ερωτήματα.....	49
---	-----------

2.1. Μεθοδολογικές επισημάνσεις	50
---------------------------------------	----

2.1.1. Δειγματοληψία	50
----------------------------	----

2.1.2. Ερευνητικό εργαλείο	52
----------------------------------	----

2.1.3. Μέθοδος ανάλυσης δεδομένων	53
---	----

2.2. Αποτελέσματα	53
-------------------------	----

2.2.1. Αποτελέσματα έρευνας για αποφοίτους Συνεχιζόμενης Κατάρτισης.....	54
2.2.1.1. Δημογραφικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά αποφοίτων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης.....	54
2.2.1.2. Επαγγελματική κατάρτιση και εκπαίδευση των αποφοίτων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης.....	59
2.2.1.3. Θέματα απασχόλησης των αποφοίτων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης.....	61
2.2.1.4. Αξιολόγηση προγραμμάτων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης.....	71
2.2.1.5. Συμπεράσματα για τους αποφοίτους Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης.....	72
2.2.2. Αποτελέσματα έρευνας για αποφοίτους Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης.....	74
2.2.2.1. Δημογραφικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά αποφοίτων Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης.....	74
2.2.2.2. Επαγγελματική κατάρτιση και εκπαίδευση των αποφοίτων Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης.....	79
2.2.2.3. Θέματα απασχόλησης των αποφοίτων Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης.....	81
2.2.2.4. Αξιολόγηση προγραμμάτων Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης...91	
2.2.2.5. Συμπεράσματα για τους αποφοίτους Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης.....	92
2.3. Ομοιότητες και διαφορές αποφοίτων Συνεχιζόμενης και Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης.....	93

ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ: Παρουσίαση των αποτελεσμάτων – Ποιοτική ανάλυση

της έρευνας.....	97
3.1. Οι ποιοτικές μέθοδοι στην κοινωνική έρευνα: μεθοδολογικές και εννοιολογικές διευκρινίσεις.....	99
3.2. Το δείγμα της έρευνας και οι αναγκαίες μεθοδολογικές επισημάνσεις.....	102
3.2.1. Ημερομηνία διεξαγωγής.....	103
3.2.2. Συμβολισμός αποσπασμάτων.....	103

3.2.3. Βασικός στόχος της ποιοτικής έρευνας.....	103
3.3. Η διαρκής πρόκληση της σύνδεσης επαγγελματικής κατάρτισης και απασχόλησης.....	121

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ 131

4.1. Εισαγωγικές διευκρινίσεις.....	133
4.2. Η υπαρκτή ανάγκη ενός εθνικού και στρατηγικού σχεδίου για την επαγγελματική κατάρτιση.....	134
4.3. Η πρόκληση της διασύνδεσης με τη σφαίρα της απασχόλησης (Δείκτες: απορρόφησης, διατηρησιμότητας, συνάφειας)	134
4.4. Το ζήτημα του εκσυγχρονισμού και της επικαιροποίησης του πεδίου της επαγγελματικής κατάρτισης.....	135
4.5. Η ανάγκη για πιστοποίηση των προσόντων τα οποία προέρχονται από την επαγγελματική κατάρτιση.....	136
4.6. Μια προσπάθεια συγκριτικής ανάλυσης των εκρών του πεδίου της επαγγελματικής κατάρτισης: δυο ξεχωριστές ομάδες αποφοίτων	137
4.7. Αναφορικά προς το περιεχόμενο των προγραμμάτων των Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης (IEK) και των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ).....	138
4.8. Το κοινωνικό προφίλ του δείγματος.....	138
4.9. Συμμετοχή σε φορείς και συλλογικές οργανώσεις: εποχή της ιδιώτευσης και της κοινωνικής εσωστρέφειας.....	141
4.10. Ψηφιακός γραμματισμός και γλωσσομάθεια.....	142
4.11. Το εγχείρημα της αυτοαπασχόλησης	142
4.12. Το πρόβλημα της πιστοποίησης.....	144
4.13. Αναφορικά προς την ποιότητα των παρεχόμενων προγραμμάτων κατάρτισης ..	144
4.14. Το ζήτημα της μετάβασης στην απασχόληση: εύρεση εργασίας και χρονισμός..	145
4.15. Βασικοί τομείς απασχόλησης στους οποίους απευθύνονται οι απόφοιτοι των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης.....	147
4.16. Τα κυριότερα εμπόδια στην εύρεση εργασίας και γενικότερα στη μετάβαση στην απασχόληση	148

4.17. Βαθμός ικανοποίησης του δείγματος.....	148
4.18. Απασχολησιμότητα και άλλες προτεραιότητες.....	149
4.19. Η πρόκληση της εργασίας στο εξωτερικό.....	150
4.20. Προσωπικές στρατηγικές και πρακτικές αντιμετώπισης της κρίσης.....	150

ΣΥΖΗΤΗΣΗ-ΠΡΟΕΚΤΑΣΕΙΣ 153

5.1. Απασχόληση και επαγγελματική κατάρτιση στην εποχή της κρίσης: η αλλαγή του εργασιακού προτύπου στις σημερινές μεταβιομηχανικές δυτικές κοινωνίες.....	155
5.2. Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα στο πλαίσιο της αντιμετώπισης του δημοσιονομικού χρέους και της υπογραφής των Μνημονιακών Συμβάσεων	158
5.3. Το νέο «τοπίο» στην ελληνική αγορά εργασίας.....	161
5.4. Ο ρόλος της επαγγελματικής κατάρτισης και οι προκλήσεις στο σύγχρονο εργασιακό τοπίο	163
5.5. Προς ένα σχέδιο εκπαιδευτικής πολιτικής για την επαγγελματική κατάρτιση και τη σύνδεση με την απασχόληση.....	167

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ 173

Ελληνόγλωσση βιβλιογραφία	173
Ξενόγλωσση βιβλιογραφία.....	175
Ηλεκτρονικές πηγές	177

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 179

I. Οδηγοί συνεντεύξεων	181
II. Το ερωτηματολόγιο της έρευνας	187
III. Πίνακες.....	205
Πίνακες III.1. Κατανομές των απαντήσεων από τους ερωτώμενους αποφοίτους Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΣΕΚ)	205
Πίνακες III.2. Κατανομές των απαντήσεων από τους ερωτώμενους αποφοίτους Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΑΕΚ)	219

Ακρωνύμια

ΑΔΕΔΥ (Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων)

ΑΕΙ (Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα)

ΑΕΚ (Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση)

ΑΤΕΙ (Ανώτατο Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα)

ΓΕΑΣ (Γραφείο Επαγγελματικής Ανάπτυξης και Σταδιοδρομίας)

ΓΓΔΒΜ (Γενική Γραμματεία Διά Βίου Μάθησης)

CEDEFOP (Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης)

ΓΕΛ (Γενικό Λύκειο)

CERI (Κέντρο Εκπαιδευτικής Έρευνας και Καινοτομίας)

ΓΣΕΒΕΕ (Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας)

ΓΣΕΕ (Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας)

ΔΝΤ (Διεθνές Νομισματικό Ταμείο)

ΕΑΠ (Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο)

ΕΓΣΣΕ (Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας)

ECVET (Ευρωπαϊκό Σύστημα Μεταφοράς Πιστωτικών Μονάδων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης)

ΕΕ (Ευρωπαϊκή Ένωση)

ΕΚΕΠ (Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού – νυν συγχωνευμένο στον ΕΟΠΠΕΠ)

ΕΚΕΠΙΣ (Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών Διά Βίου Μάθησης – νυν συγχωνευμένο στον ΕΟΠΠΕΠ)

ΕΚΤ (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο)

ΕΛΣΤΑΤ (Ελληνική Στατιστική Αρχή)

ΕΟΠΠ (Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων – νυν συγχωνευμένος στον ΕΟΠΠΕΠ)

ΕΟΠΠΕΠ (Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού)

ΕΠΑΛ (Επαγγελματικό Λύκειο)
ΕΠΑΣ (Επαγγελματική Σχολή)
EQF (Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων)
IEK (Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης)
ΙΚΑ (Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων)
ΙΝΕ-ΓΣΕΕ (Ινστιτούτο Εργασίας Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας)
ΚΕΕΠΕΚ (Κεντρική Εξεταστική Επιτροπή Πιστοποίησης Επαγγελματικής Κατάρτισης)
ΚΕΚ (Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης)
ΚΠΑ (Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης)
ΜΚΟ (Μη Κυβερνητική Οργάνωση)
NEETS (Νέοι εκτός Εκπαίδευσης, Απασχόλησης ή Κατάρτισης)
ΝΠΔΔ (Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου)
ΝΠΙΔ (Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου)
NQF (Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων)
ΟΑΕΔ (Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού)
ΟΑΕΕ (Οργανισμός Ασφάλισης Ελεύθερων Επαγγελματιών)
ΟΕΚ (Οργανισμός Επαγγελματικής Κατάρτισης – νυν συγχωνευμένος στον ΕΟΠΠΕΠ)
OECD (Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης – ΟΟΣΑ)
ΣΔΕ (Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας)
ΣΕΔΕΑ (Σύλλογος Εταιρειών Δημοσκοπήσεων και Έρευνας Αγοράς)
ΣΕΚ (Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση)
ΣΕΠΕ (Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας)
ΣΣΕ (Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας)
ΤΕΒΕ (Ταμείο Επαγγελματιών και Βιοτεχνών Ελλάδος – νυν συγχωνευμένο στον ΟΑΕΕ)
UNESCO (Εκπαιδευτική, Επιστημονική και Πολιτιστική Οργάνωση των Ηνωμένων Εθνών)
ΥΠΑΙΘ (Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων)

Συντελεστές του τόμου

Επιμέλεια του τόμου, συντονισμός ερευνητικής-συγγραφικής ομάδας:

Νίκος Φωτόπουλος, Επίκουρος Καθηγητής Κοινωνιολογίας, Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας – Υπεύθυνος Τομέα Προγραμματισμού και Καινοτομίας του ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ

Βασική ερευνητική-συγγραφική ομάδα:

Χρήστος Γούλας, Πολιτικός Επιστήμων – Μ.Α. στην Εκπαίδευση Ενηλίκων, Διευθυντής του ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ

Χρήστος Ζάγκος, Ph.D. στην Πολιτική Κοινωνιολογία, Επιστημονικός Συνεργάτης του ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ

Αθανάσιος Κατσίης, Καθηγητής Στατιστικής στην Εκπαιδευτική Έρευνα, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου

Γεράσιμος Κόκκινος, Μ.Α. στην Κοινωνιολογία της Εργασίας, Επιστημονικός Συνεργάτης του ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ

Παναγιώτης Κορδάτος, Κοινωνιολόγος – Μ.Α. στην Πολιτική Επιστήμη και Ιστορία, Επιστημονικός Συνεργάτης του ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ

Κώστας Μπουκουβάλας, Μ.Sc. στη Στατιστική, Επιστημονικός Συνεργάτης του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ

Ζαχαρίας Παληός, Κοινωνιολόγος της Εκπαίδευσης, Επίκουρος Καθηγητής Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου (ΕΑΠ)

Προκόπης Πανδής, Ph.D. στις Επιστήμες Αγωγής, Επιστημονικός Συνεργάτης του ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ

Εισαγωγή

Η επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα αποτελεί ένα εξαιρετικά σύνθετο και επίκαιρο ζήτημα, ιδιαίτερα στις μέρες μας που οι συνθήκες της δημοσιονομικής κρίσης και της οικονομικής ύφεσης έχουν εκτινάξει τα ποσοστά ανεργίας και ειδικότερα της ανεργίας των νέων σε δυσθεώρητα επίπεδα. Με δεδομένο το ότι στην Ελλάδα η τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση εξακολουθεί να μην αποτελεί μια αξιόπιστη και ελκυστική εκπαιδευτική επιλογή, το πεδίο της επαγγελματικής κατάρτισης (αρχικής και συνεχιζόμενης) εδώ και χρόνια λειτουργεί σταθερά στο εκπαιδευτικό μας σύστημα ως ένα διακριτό πεδίο στο πλαίσιο της μη τυπικής εκπαίδευσης, διαδραματίζοντας έναν ορατό ρόλο στην παροχή και την ανάπτυξη των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού της χώρας.

Στην Ελλάδα, διαχρονικά, ο σχεδιασμός, η οργάνωση, η υλοποίηση εν τέλει και η αξιοποίηση των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης δεν φαίνεται να έχουν αποδώσει τα αναμενόμενα αποτελέσματα, με συνέπεια οι «εκροές» του υποσυστήματος αυτού να εμφανίζουν τα εξής κύρια χαρακτηριστικά: χαμηλή σύνδεση με τη σφαίρα της απασχόλησης, χαλαρή σχέση με τη διατήρηση της εργασίας, ισχνό βαθμό συνάφειας μεταξύ απασχόλησης και γνωστικού αντικειμένου κατάρτισης.

Αυτό ακριβώς έρχεται να αναδείξει και να επιβεβαιώσει η πρωτογενής αυτή έρευνα του Κέντρου Ανάπτυξης Πολιτικής της ΓΣΕΕ, η οποία στην παρούσα έκδοση επισημαίνει και αναλύει εκτενώς τη διερεύνηση της σύνδεσης της επαγγελματικής κατάρτισης με την απασχόληση καθώς και την ανάδειξη της διαχρονικής αναποτελεσματικότητας των συστημάτων αρχικής και συνεχιζόμενης κατάρτισης στη χώρα μας.

Η πρωτογενής έρευνα που πραγματοποιήθηκε τον Οκτώβριο του 2012, πέρα από την πληθωρική, ποσοτική αλλά και ποιοτική, ανάλυση των δεδομένων (έρευνα σε 2.400 καταρτιζόμενους του 2008-09, πανελλαδικά με τη συνεργασία της Metron Analysis), καταγράφει και αναλύει τις εκροές της επαγγελματικής κατάρτισης από τα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ) και τα Κέντρα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρ-

τισης (ΚΕΚ) χαρτογραφώντας τη διαδρομή και τη μετάβαση των αποφοίτων στην απασχόληση.

Ειδικότερα, ο σκοπός της παρούσας ερευνητικής εργασίας είναι η καταγραφή των «εκκρών» του εκπαιδευτικού συστήματος στον τομέα της κατάρτισης (αρχικής και συνεχιζόμενης), προκειμένου να διερευνηθεί ο βαθμός αντιστοίχισης με την απασχόληση καθώς και οι τάσεις που διαμορφώνονται στο τόσο νευραλγικό και ταυτόχρονα «ευαίσθητο» πεδίο της επαγγελματικής κατάρτισης. Η προβληματική και οι υποθέσεις εργασίας της έρευνας τεκμηριώνονται σε δεδομένα όπως:

- α) η οικονομική και δημοσιονομική κρίση που τα τελευταία χρόνια πλήττει τη χώρα μας, με όσα δεινά αυτό συνεπάγεται για τους Έλληνες εργαζομένους, τους ανέργους, τους νέους, τις κοινωνικά ευπαθείς ομάδες·
- β) η κοινά παραδεκτή άποψη σχετικά με την αναποτελεσματικότητα του ρόλου και της αποστολής της επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα·
- γ) ο χαμηλός βαθμός σύνδεσης της επαγγελματικής κατάρτισης με την απασχόληση·
- δ) οι προοπτικές και οι προκλήσεις που η ελληνική κοινωνία θα κληθεί να αντιμετωπίσει στο ευρωπαϊκό πλαίσιο·
- ε) οι διεθνείς ανακατατάξεις και οι πιέσεις που ασκούνται σε Ευρωπαϊκό αλλά και διεθνές επίπεδο για προσαρμογές των εθνικών συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης υπό το βάρος της νεοφιλελεύθερης παγκοσμιοποίησης.

Ενδεικτικά και μόνο μερικά από τα βασικά ευρήματα της έρευνας τα οποία παρουσιάστηκαν στη Θεσσαλονίκη στις 18 Νοεμβρίου 2013 σε ειδική ημερίδα στο Cedefop (Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης) μεταξύ άλλων επισημαίνουν:

- την πολύ χαμηλή σύνδεση των συστημάτων επαγγελματικής κατάρτισης, αρχικής και συνεχιζόμενης, με την απασχόληση, αφού μόλις το 15,7% των αποφοίτων της συνεχιζόμενης και το 21,85% της αρχικής κατάρτισης βρήκαν δουλειά μέσα στο πρώτο δμηνο από την αποφοίτησή τους·
- τον χαμηλό βαθμό συγκράτησης της απασχόλησης, αφού από αυτούς που βρήκαν εργασία, περίπου μέσα σε 18 μήνες αργότερα, το 81,5% από τους αποφοίτους της συνεχιζόμενης και 81,2% της αρχικής βρέθηκαν εκτός απασχόλησης·
- τη χαμηλή σχέση/συνάφεια του αντικειμένου κατάρτισης με το επάγγελμα/ειδικότητα εργασίας αυτών που τελικά κατάφεραν να βρουν δουλειά (27% για τη συνεχιζόμενη και 31% για την αρχική κατάρτιση)·
- μόλις το 37,7% των αποφοίτων της αρχικής κατάρτισης που συμμετείχαν στην έρευνα δηλώνει πως κατάφερε να αποκτήσει την πιστοποίηση των σπουδών στα ΙΕΚ·

- τη γενική απογοήτευση των καταρτιζόμενων από την ολοφάνερη αδυναμία και αναποτελεσματικότητα του συστήματος να προσδώσει στέρεα πρόσβαση στην εργασία καθώς και τη χαμηλή αξιοποίηση των γνώσεων που λήφθηκαν από την κατάρτιση προς την εργασία τους (ΚΕΚ: 21%, ΙΕΚ: 32%). Παρόλα αυτά οι καταρτιζόμενοι (ΙΕΚ – ΚΕΚ) εμφανίζονται ικανοποιημένοι (ή όχι τόσο δυσαρεστημένοι όσο θα περίμενε κανείς) από τη συμμετοχή τους στα προγράμματα, δείχνοντας όχι μόνο πως εμπιστεύονται αλλά και πως προσδοκούν πολύ περισσότερα πράγματα από το πεδίο της μη τυπικής εκπαίδευσης.
- το πρώτο χαρακτηριστικό που δηλώνουν πως επιθυμούν οι εκπαιδευόμενοι στην εύρεση μιας μελλοντικής εργασίας είναι η κοινωνική ασφάλιση, την ίδια στιγμή που οι 8 στους 10 δέχονται να εργαστούν ακόμα και αν απουσιάζουν επιθυμητά χαρακτηριστικά όπως η ασφάλιση, οι ικανοποιητικές αποδοχές, η πλήρης απασχόληση, οι καλές εργασιακές σχέσεις.
- την ιδιαίτερα χαμηλή συμμετοχή των αποφοίτων των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης σε μορφές συλλογικής έκφρασης και εκπροσώπησης όπως τα συνδικάτα, οι εθελοντικές οργανώσεις, οι ΜΚΟ, τα πολιτικά κόμματα.

Με αφορμή λοιπόν τα πρώτα αυτά βασικά πορίσματα της έρευνας, αναδεικνύεται πως εκτός από το διαρκές αίτημα για την ποιοτική αναβάθμιση των συστημάτων επαγγελματικής κατάρτισης στη χώρα μας απαιτούνται ενεργητικές πολιτικές τόνωσης της απασχόλησης, οι οποίες να συνδέονται με το επιβεβλημένο ζητούμενο της διαρθρωτικής ανασυγκρότησης του παραγωγικού ιστού της χώρας.

Από την ποιοτική ανάλυση της έρευνας επιβεβαιώνεται το συμπέρασμα πώς η επαγγελματική κατάρτιση μονομερώς δεν μπορεί να λύσει το πρόβλημα της ανεργίας κι αυτό αποτελεί μια απάντηση σε όσους πιστεύουν πως αποτελεί την απάντηση στην οικονομική κρίση και τη συνακόλουθη ανεργία. Ωστόσο, σύμφωνα πάντα και με την προβληματική της έρευνας, οφείλει να συνεχίζει να αποτελεί μια δημόσια πολιτική ενίσχυσης, εξειδίκευσης και εκσυγχρονισμού των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού σε ένα κοινωνικό-οικονομικό μοντέλο, το οποίο για να είναι αναπτυξιακά βιώσιμο και κοινωνικά δίκαιο είναι επιβεβλημένο να δημιουργεί θέσεις εργασίας και όχι να βυθίζει την οικονομία στην ύφεση και τον παραγωγικό μαρασμό.

Το ζήτημα της ανεργίας, άλλωστε, καθώς και ο ρόλος που μπορεί να διαδραματίσει η επαγγελματική κατάρτιση, δεν απασχολούν μόνο την Ελλάδα. Στην ΕΕ το ζήτημα της ανεργίας των νέων αποτελεί ένα από τα επείγοντα και κορυφαία ζητήματα στην ατζέντα των προτεραιοτήτων με συνέπεια η επαγγελματική κατάρτιση να καλείται να διαδραματίσει πρωταγωνιστικό ρόλο στις πολιτικές απασχόλησης και στις πρακτικές επανα-

προσδιορισμού των προσόντων, των επαγγελματικών περιγραμμάτων αλλά και των επαγγελματικών δικαιωμάτων (Cedefop, 2012). Αξίζει επίσης να επισημανθεί πως στην έρευνα τα όποια ζητήματα τίγονται και ταυτόχρονα σχετίζονται με διεθνείς πρακτικές, όπως η μαθητεία, η πρακτική άσκηση, τα «κουπόνια κατάρτισης» κ.ά. συνδέονται με μια βασική παραδοχή: κανένα μέτρο δεν είναι εφικτό να ευδοκιμήσει όπως σε άλλες χώρες (π.χ. Γερμανία, Αυστρία κ.α.) όσο οι πρακτικές αυτές θα τείνουν να υποκαταστήσουν τις πραγματικές θέσεις εργασίας που έχει ανάγκη η ελληνική οικονομία. Για παράδειγμα, πρακτικές όπως η μείωση των μισθών, η μαύρη και απλήρωτη εργασία, η μεθοδευμένη κατάργηση θέσεων εργασίας μέσω της δημιουργίας θέσεων «εικονικής μαθητείας», αποτελούν παθογένειες οι οποίες εκτός του ότι συμβάλλουν στην εκμετάλλευση των εργαζομένων, αναπαράγουν και ενισχύουν την ανεργία, την υποαπασχόληση και εν τέλει την εργασιακή εκμετάλλευση των νέων. Ταυτόχρονα αφαιρούν και το τελευταίο ψήγμα κοινωνικής εμπιστοσύνης σε οποιοδήποτε μέτρο ή πολιτική αντιμετώπισης της ανεργίας με συνέπεια την αναξιοπιστία των θεσμών και των φορέων που εμπλέκονται στις διαδικασίες αυτές και την ενίσχυση και ενδυνάμωση του εργασιακού και κοινωνικού χάους. Είναι σαφές πως η ανάδειξη και η αξιοποίηση των διεθνών καλών πρακτικών απαιτούν πολιτική βούληση, διευρυμένες κοινωνικές συμφωνίες, σαφές αυστηρό θεσμικό και νομικό πλαίσιο και κυρίως πιλοτικές και μεταβατικές περιόδους εφαρμογών σε κλαδικό και γεωγραφικό επίπεδο με θεσμικά ακλόνητη τη διευρυμένη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων αλλά και της εκπαιδευτικής κοινότητας, μακριά από το ασφυκτικό πλαίσιο της κρατικής γραφειοκρατίας αλλά και από την ασύδοτη και ανεξέλεγκτη ιδιωτική πρωτοβουλία.

Σχετικά με την ελληνική περίπτωση, το ζήτημα της επαγγελματικής κατάρτισης δεν μπορεί να ιδωθεί αποσπασματικά και απομονωμένα από το γενικότερο πλαίσιο που συνθέτει την εικόνα τόσο του συνολικότερου εκπαιδευτικού μας συστήματος όσο και των παθογενειών που ακολουθούν εδώ και δεκαετίες την πορεία της τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης στη χώρα μας. Ειδικότερα, όμως, το ζήτημα της σύνδεσης της εκπαίδευσης-κατάρτισης με την απασχόληση ουδέποτε αντιμετωπίστηκε συστηματικά, μακρόπνοα και στρατηγικά από τις πολιτικές δυνάμεις του τόπου και ειδικότερα από τις πολιτικές ηγεσίες των αρμόδιων υπουργείων. Ενώ η συζήτηση στην Ευρώπη άρχισε να αναζωπυρώνεται τη δεκαετία του '70, λόγω της οικονομικής ύφεσης και της αύξησης της ανεργίας, το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα παρέμεινε καθηλωμένο στις παραδοσιακές πρακτικές και κατευθύνσεις, αδυνατώντας να ανταποκριθεί επαρκώς στις μεταβολές που συνέβησαν σε παραγωγικό, τεχνολογικό αλλά και εκπαιδευτικό επίπεδο με συνέπεια στις μέρες της κρίσης, ο διάλογος και ο προβληματισμός για τον εκσυγχρονισμό της εκπαιδευτικής πολιτικής να είναι επίκαιρος και αναγκαίος περισσότερο από ποτέ.

Ωστόσο, στο σημείο αυτό οφείλουμε να δώσουμε μια εξήγηση όταν αναφερόμαστε στην επαγγελματική κατάρτιση. Σε καμία περίπτωση το ενδιαφέρον ή η προώθηση των πολιτικών κατάρτισης δεν μπορούν να υποκαταστήσουν τον βασικό ρόλο και την αποστολή της γενικής παιδείας την οποία οφείλουμε να καλλιεργούμε και να αναπτύσσουμε δυναμικά και απαρέγκλιτα με προσανατολισμό προς τη νέα εποχή. Είναι σαφές ότι ο κίνδυνος να υποταχθεί η εκπαίδευση (άρα και η κοινωνία) στο «βασιλείο της αγοράς» θα υπάρχει πάντα, όσο μέσα στους εκπαιδευτικούς μηχανισμούς θα υποχωρούν οι αξίες μιας ανθρωποκεντρικής παιδείας και θα καλλιεργείται η ηθική ενός άψυχου και χυδαίου ατομικισμού στη βάση της αμάθειας και της κυριαρχίας του τεχνοκρατικού εργαλειακού Λόγου (Horkheimer & Adorno, 1986). Ταυτόχρονα, δίπλα σ' αυτή την κορυφαία αποστολή της εκπαίδευσης και στο πλαίσιο ενός διαρκώς μεταβαλλόμενου παγκόσμιου περιβάλλοντος, η εκπαιδευτική πολιτική καλείται μοιραία να αντιμετωπίσει το ζήτημα των πιέσεων που της ασκούν οι τεχνολογικές, παραγωγικές και επαγγελματικές μεταβολές με συνέπεια την επιβεβλημένη εμπλοκή της στο πεδίο της κοινωνικής πολιτικής. Αυτό σημαίνει πως ο σχεδιασμός και γενικότερα οι στρατηγικές της εκπαιδευτικής πολιτικής οφείλουν εκ των πραγμάτων να λαμβάνουν υπόψη τους θεμελιακές παραμέτρους οι οποίες συμβάλλουν στην κοινωνική συνοχή. Για το λόγο αυτό, οφείλουμε να διεκδικήσουμε μια «νέα ισορροπία» ανάμεσα σε υπαρκτές και πραγματικές ανάγκες για την εκπαίδευση, την κατάρτιση και τη διά βίου μάθηση του εργατικού δυναμικού και ταυτόχρονα να διαμορφώσουμε τους όρους ανάπτυξης μιας στέρεας ανθρωποκεντρικής παιδείας με στόχο τη βιώσιμη ανάπτυξη, τον πολιτισμό, την κοινωνική δικαιοσύνη, τη γνήσια δημοκρατία, την κοινωνική ευημερία.

Δυστυχώς η σημερινή κατάσταση καταδεικνύει το χάος που οι νέοι άνθρωποι καλούνται να αντιμετωπίσουν, όταν έρχεται η στιγμή να δρομολογήσουν την προοπτική της επαγγελματικής τους απόφασης. Για τους αποφοίτους του Ενιαίου (Γενικού) Λυκείου, που αποτελούν και τον βασικό κορμό της ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, το πέρασμα στη σφαίρα της απασχόλησης αποτελεί μια ιδιαίτερα σύνθετη και αργόσυρτη διαδικασία, καθώς ο προσανατολισμός τους είναι πρωτίστως η συνέχιση των σπουδών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Με δεδομένο ότι η ελληνική κοινωνία διεκδικεί με σθένος μια θέση στο Πανεπιστήμιο –αφού οι άλλες εκπαιδευτικές διέξοδοι δεν προσφέρουν υψηλό κοινωνικό γόητρο–, ο γρίφος της εύρεσης εργασίας για χιλιάδες νέους μετατοπίζεται στο βάθος του χρόνου, καθώς και όλα όσα σχετίζονται με αυτό που αποκαλούμε κοινωνική αποκατάσταση. Οι κάτοχοι αποκλειστικά και μόνο του απολυτήριου Ενιαίου Λυκείου εντάσσονται στην απασχόληση σαφώς δυσκολότερα και η προώθησή τους στην εργασία ενισχύεται μόνο μέσα από την παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης (αρχικής ή συνεχιζόμενης) (Ρομπόλης, Δημουλάς & Γαλατά, 1999). Στην Ελλάδα όμως η

τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση, ως ο κατεξοχήν χώρος που θα έπρεπε να διασφαλίζει πιο άμεσα και πιο στέρεα τη μετάβαση στην απασχόληση, εκτός του ότι υποτιμάται συστηματικά, εμφανίζει μια σαφώς αρνητική εικόνα, η οποία συνίσταται στα εξής:

- α) συγκεντρώνει τους μαθητές με τις χαμηλότερες επιδόσεις·
- β) οι μαθητές προέρχονται από οικογένειες με χαμηλό κοινωνικοοικονομικό και εκπαιδευτικό υπόβαθρο·
- γ) το μαθητικό δυναμικό είναι αισθητά μικρότερο από το αντίστοιχο της γενικής εκπαίδευσης·
- δ) παρουσιάζει τα υψηλότερα ποσοστά μαθητικής διαρροής.

Η χαλαρή και ασύμμετρη σύνδεση της επαγγελματικής εκπαίδευσης αλλά και της κατάρτισης με την απασχόληση αποδεικνύεται τόσο από παλαιότερες έρευνες για την επαγγελματική ένταξη των αποφοίτων του ανώτερου κύκλου της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης όσο και από πιο πρόσφατη έρευνα του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου (Γκλαβάς κ.ά., 2008). Σε ατομικό επίπεδο, οι κοινωνικές και ψυχολογικές επιπτώσεις είναι τεράστιες, αφού ο βραχνάς της αξιοπρεπούς επαγγελματικής αποκατάστασης μετατρέπεται σε ένα καθαρά «προσωπικό και οικογενειακό» ζήτημα, για το οποίο η πολιτεία διαφαίνεται να μην αναλαμβάνει το μερίδιο ευθύνης που της αναλογεί. Η εσωτερίκευση όμως του επαγγελματικού αδιεξόδου ως προσωπική και μόνο αποτυχία και όχι ως εκπαιδευτική και κοινωνική δυσλειτουργία, συνιστά μια οδυνηρή εμπειρία που δύναται να οδηγήσει στην απογοήτευση, στη ματαίωση του προσωπικού ονείρου, στο αίσθημα της χαμηλής αυτοεκτίμησης και σε ακραίες περιπτώσεις στον μηδενισμό και στην απαξίωση των κοινωνικών αγαθών.

Με την είσοδο της Ελλάδας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, η χώρα μας κυριολεκτικά «σύρθηκε» στη δημιουργία μιας σειράς θεσμών και ενεργειών εκπαίδευσης και κατάρτισης, προσπαθώντας να εναρμονιστεί με τις εξελίξεις του ευρωπαϊκού περιβάλλοντος, να απορροφήσει κοινοτικούς πόρους και κυρίως να εναρμονίσει τη στρατηγική της με το ευρωπαϊκό κεκτημένο σε θέματα διά βίου μάθησης, επαγγελματικής κατάρτισης και απασχόλησης.¹ Αυτό συνέβη χωρίς προηγουμένως να υπάρξει ένας επιτελικός σχεδιασμός και συντονισμός σε επίπεδο εθνικής στρατηγικής για την εκπαίδευση-κατάρτιση και την απασχόληση, με συνέπεια η σχέση μεταξύ των δύο αυτών πυλώνων να λειτουργεί εις βάρος της κοινωνίας. Τα τελευταία χρόνια η ελληνική πολιτεία επιδόθηκε σε μια

1. Βλ. αναλυτικότερα: Εθνική Ερευνητική Έκθεση, (2009). *Το πεδίο της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στο πλαίσιο της διά βίου μάθησης στην Ελλάδα*. Αθήνα: Progress, Employment, Social Affairs & Equal Opportunities / ΓΓΔΒΜ (2012). *Εθνικό Πρόγραμμα Διά Βίου Μάθησης 2013-2015: Στρατηγικό Πλαίσιο*. Αθήνα: Γενική Γραμματεία Διά Βίου Μάθησης.

σειρά εγχειρημάτων και μεταρρυθμίσεων που συνιστούσαν περισσότερο «σχεδιάσματα εικονικής πραγματικότητας», παρά πολιτικές με ρεαλισμό, αναπτυξιακή ενόραση και εθνική στρατηγική. Δυστυχώς κυριάρχησε η εισπρακτική λογική της απορρόφησης κονδυλίων και ο κατ' επίφαση «εξευρωπαϊσμός» των συστημάτων μας, χωρίς παράλληλα να διαμορφώνονται πολιτικές άμυνας και θωράκισης απέναντι στην οικονομική κρίση που γεννά την ανεργία, τη μαύρη εργασία, την απασχολησιμότητα, τον ευτελισμό των πτυχίων και των διπλωμάτων. Αυτό είχε σαν συνέπεια τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης να λειτουργούν «άναρχα», με αλληλοεπικαλύψεις και αντιφάσεις, και εν τέλει να είναι ανέτοιμα και αδύναμα για να ανταποκριθούν ενεργητικά στις αναπόφευκτες και αντικειμενικές προκλήσεις.

Επιχειρώντας τον εντοπισμό μερικών από τις βασικότερες αδυναμίες που δυσχεραίνουν την προοπτική μιας αρμονικής σχέσης μεταξύ των (υπο)συστημάτων εκπαίδευσης/κατάρτισης και απασχόλησης, θα αναφέρουμε μερικά σημεία που θα πρέπει να ιδωθούν σοβαρά στην προοπτική ενός ειλικρινούς κοινωνικού διαλόγου.

Ειδικότερα, ακόμα και σήμερα, ένα αρνητικό κοινωνικό στερεότυπο συνοδεύει την τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση με συνέπεια να αποτελεί τον φτωχό συγγενή του εκπαιδευτικού μας συστήματος σε ό,τι αφορά τη χρηματοδότηση, το εκπαιδευτικό προσωπικό, τις υποδομές, τα προγράμματα σπουδών, τις ειδικότητες και τη συνάφειά τους με τις ανάγκες της κοινωνίας.

Το στερεότυπο αυτό συνοδεύει αναπόφευκτα και το χώρο της κατάρτισης αφού, παρά τα θεσμικά εγχειρήματα, παρατηρείται έντονη δυσλειτουργία τόσο σε επίπεδο μελέτης και παρατήρησης των πραγματικών αναγκών της απασχόλησης και της κοινωνικής ζήτησης σε ειδικότητες και εξειδικεύσεις κατά επαγγελματικό κλάδο, όσο και σε επίπεδο συντονισμού μεταξύ της τυπικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και των συστημάτων αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Ειδικότερα όμως βλέπουμε να παρουσιάζεται σημαντική καθυστέρηση σε επίπεδο προσδιορισμού των επαγγελματικών περιγραμμάτων των διαφόρων τεχνικών επαγγελμάτων, των ειδικοτήτων ή των εξειδικεύσεων. Εκτός από το σύστημα πιστοποίησης της Αρχικής Κατάρτισης του ΕΟΠΠΕΠ που απευθύνεται μόνο στους αποφοίτους των Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης, ακόμα και σήμερα δεν έχει διαμορφωθεί ένα ολοκληρωμένο σύστημα αναγνώρισης-πιστοποίησης προσόντων, το οποίο να ενσωματώνει τις άλλες μορφές κατάρτισης ή επαγγελματικής εμπειρίας που αποκτώνται κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής διαδρομής ενός εργαζομένου.

Η σύνδεση της κατάρτισης γενικότερα με την απασχόληση αποτελεί ένα διαχρονικό ζητούμενο για τη βελτίωση και τον εκσυγχρονισμό του εκπαιδευτικού μας συστήματος.

Ωστόσο, εφόσον η «κατάρτιση» και η «απασχόληση» είναι έννοιες σύνθετες και χωρικά-χρονικά μεταβαλλόμενες, έτσι και η προσπάθεια να διερευνηθεί και να οριοθετηθεί η μεταξύ τους σχέση είναι εξαιρετικά δύσκολη. Ενώ στον διεθνή χώρο έχουν γίνει διάφορες προσπάθειες μελέτης της σχέσης αυτής (Cedefop, 2012), στην Ελλάδα οι αντίστοιχες προσπάθειες χαρακτηρίζονται από αποσπασματικότητα και έλλειψη συστηματικότητας. Πιο συγκεκριμένα στην Ελλάδα παραμένει εμφανής η έλλειψη ενός αξιόπιστου συστήματος μελέτης και διαρκούς παρακολούθησης της σχέσης κατάρτισης και απασχόλησης υπό την έννοια πως δεν υπάρχουν αξιόπιστα δεδομένα σε επίπεδο επιμέρους δομών που παρέχουν αρχική και συνεχιζόμενη κατάρτιση (IEK, ΚΕΚ), ενώ δεν υπάρχουν διαχρονικά δεδομένα για τους παράγοντες που επηρεάζουν τις τάσεις και τις ροές των εκπαιδευομένων προς την απασχόληση.

Η σκοπιμότητα της παρούσας εργασίας έρχεται να καλύψει αυτό ακριβώς το κενό, ενώ παράλληλα επιχειρεί να καταλήξει σε τεκμηριωμένες προτάσεις πολιτικής για τη δρομολόγηση εξελίξεων που θα συμβάλουν σε μια περισσότερο αποτελεσματική και στοχευμένη επαγγελματική κατάρτιση. Αξίζει επίσης να σημειωθεί πως μέσα από τη συγκεκριμένη μελέτη και τις ερευνητικές της συνιστώσες καταγράφονται όλα εκείνα τα ποιοτικά και ποσοτικά χαρακτηριστικά, τα οποία θα συμβάλουν στην ανάδειξη μιας σαφούς και ολοκληρωμένης εικόνας για τη σχέση της επαγγελματικής κατάρτισης με την απασχόληση. Μέσα από την επεξεργασία των στοιχείων προκύπτουν και διαφαίνονται τεκμηριωμένες προτάσεις για τον δομικό επαναπροσδιορισμό των συντεταγμένων που ορίζουν το πεδίο της επαγγελματικής κατάρτισης, συμβάλλοντας έτσι στην ουσιαστική ενδυνάμωση της διασύνδεσης με την απασχόληση. Αξίζει δε να επισημανθεί πως η συγκεκριμένη μελέτη θα πρέπει να προσληφθεί ως μια υποστηρικτική ενέργεια, η οποία αν συνδυαστεί με την προβληματική άλλων δράσεων και ερευνών (Δημουλάς & Μιχαλοπούλου, 2008), θα μπορούσε να κινητροδοτήσει το έναυσμα για τη δημιουργία ενός σύγχρονου και μεθοδικού εργαλείου για τη σύνδεση της εκπαιδευτικής πολιτικής με την απασχόληση, το οποίο εκτός από το ότι θα μπορεί να καταγράφει τις επαγγελματικές διαδρομές των αποφοίτων της αρχικής και συνεχιζόμενης κατάρτισης, θα ανατροφοδοτεί τις «εισορές» του συστήματος σε επίπεδο τοπικής και περιφερειακής κλίμακας με στόχο την αποτελεσματικότητα και την κοινή ωφέλεια. Αυτό, ειδικότερα σήμερα, μετά τη θεσμική εφαρμογή του «Καλλικράτη», κρίνεται ιδιαίτερα κρίσιμο, αφού οι πολιτικές κατάρτισης σταδιακά θα μεταβιβαστούν σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο. Επιπλέον στην έρευνα αυτή εισερχόμαστε στον πειρασμό να προτάξουμε μια δέσμη πολιτικών και εκπαιδευτικών μέτρων με στόχο την προώθηση της απασχόλησης και της ενίσχυσης της αποτελεσματικότητας της επαγγελματικής κατάρτισης. Εν συντομία τα μέτρα αυτά οφείλουν να περιλαμβάνουν:

- τη δημιουργία ενός επιτελικού, αξιόπιστου και θεσμικά έγκριτου συστήματος διερεύνησης των αναγκών της ελληνικής οικονομίας σε εθνικό και τοπικό επίπεδο για τον εναρμονισμό προσφοράς και ζήτησης ειδικοτήτων και επαγγελμάτων·
- τη γενναία ενίσχυση σε χρηματοδότηση, υποδομές και καταρτισμένο εκπαιδευτικό προσωπικό της τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης-κατάρτισης·
- την ανατροπή του αρνητικού κοινωνικού στερεοτύπου που συνοδεύει την επιλογή της επαγγελματικής εκπαίδευσης-κατάρτισης στο πλαίσιο του εκπαιδευτικού και επαγγελματικού προσανατολισμού των νέων, ο οποίος θα πρέπει να αναπτυχθεί ουσιαστικά με εξειδικευμένο προσωπικό μέσα σε κάθε σχολείο·
- τη λειτουργία ενός εθνικού συστήματος πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων, προκειμένου να δύνανται όλοι οι εργαζόμενοι να πιστοποιούν τις επαγγελματικές ικανότητες, γνώσεις και εμπειρίες που απέκτησαν καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους, ανεξάρτητα από τον τρόπο απόκτησης και την επαγγελματική ή εκπαιδευτική τους διαδρομή·
- τον εθνικό συντονισμό και τη συμπληρωματικότητα των δράσεων που αναλαμβάνουν τα επιμέρους συστήματα εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης, μέσα από την ισότιμη συνεννόηση και συνεργασία των εμπλεκόμενων φορέων, σε κεντρικό και περιφερειακό επίπεδο (αρμόδια υπουργεία, κοινωνικοί εταίροι, παραγωγικοί φορείς, εκπαιδευτική και επιστημονική κοινότητα, τοπικοί φορείς, συνδικάτα και εργατικά κέντρα).

Είναι λοιπόν περισσότερο αναγκαία από ποτέ η διαμόρφωση μιας εθνικής στρατηγικής για τη διά βίου μάθηση με τρόπο που η επαγγελματική κατάρτιση να ιδωθεί ως μια σύγχρονη και κοινωνικά αξιόπιστη εκπαιδευτική επιλογή και όχι ως μια ευκαιριακή υπόθεση απορρόφησης κονδυλίων ή κερδοφορίας μεμονωμένων ιδιωτών, λόγω συστημικών αδυναμιών της ελληνικής πολιτείας να διαμορφώσει αποτελεσματικά τους όρους λειτουργίας του πεδίου αυτού. Τα συμπεράσματα της παρούσας μελέτης καθώς και η διερεύνηση των ροών της επαγγελματικής κατάρτισης μέσα από την αποτύπωση του βαθμού αντιστοίχισης στην αγορά εργασίας και την επαγγελματική προοπτική των αποφοίτων δύνανται να συνεισφέρουν:

- στον ορθό επανασχεδιασμό των προσφερόμενων ειδικοτήτων,
- στην επικαιροποίηση και στον εκσυγχρονισμό των πανοραμάτων σπουδών,
- στην επικαιροποίηση των γνώσεων και δεξιοτήτων των καταρτιζόμενων,
- στην επαγγελματική αποτελεσματικότητα της επαγγελματικής κατάρτισης,
- στη συγκράτηση του εργαζόμενου πληθυσμού, τον περιορισμό των μεταναστευτικών ροών και την αξιοποίηση τους εργατικού δυναμικού της χώρας,

- στο επίπεδο ανάπτυξης της τοπικής κοινωνίας,
- στην αξία χρήσης της ίδιας της κατάρτισης.

Εν κατακλείδι, μέσα από τη μελέτη αυτή το έργο θα μπορέσει να ανατροφοδοτήσει το πλαίσιο ανάπτυξης μιας μεσοπρόθεσμης και μακροπρόθεσμης στρατηγικής της επαγγελματικής κατάρτισης και εν γένει της διά βίου μάθησης στο πλαίσιο της εκπαιδευτικής πολιτικής σε τοπικό, περιφερειακό και εθνικό επίπεδο. Είναι σαφές ότι η προοπτική αυτή απαντά στην ανάγκη της ελληνικής κοινωνίας και οικονομίας για δραστική αντιμετώπιση της ανεργίας και ενίσχυση της απασχόλησης. Ωστόσο, για να υπερβούμε το αδιέξοδο που οι νέοι άνθρωποι κυρίως αντιμετωπίζουν και για να δώσουμε προοπτική στη διαμόρφωση ενός ισχυρού, υψηλά καταρτισμένου και επαγγελματικά αξιοπρεπούς εργατικού δυναμικού, απαιτείται να διαμορφώσουμε τους όρους μιας νέας ρεαλιστικής ουτοπίας για την εκπαίδευση, την κατάρτιση και την εργασία συνολικότερα. Δίπλα στο ζητούμενο της παιδείας, του πολιτισμού και της κριτικής κουλτούρας που το σχολείο και γενικότερα όλες οι εκπαιδευτικές δομές οφείλουν να καλλιεργούν απαραίτητα, δίπλα στο κοινωνικό δικαίωμα της ελεύθερης πρόσβασης στο αγαθό της γνώσης σε όλες του τις εκδοχές, διαρκής στόχος απαιτείται να είναι η μείωση της ανεργίας, η καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού και της νέας φτώχειας που προκαλούνται από τις κοινωνικά ανάληπτες πολιτικές που θεμελιώνονται και γενικεύονται σε διευρυμένη βάση στο πλαίσιο της νεοφιλελεύθερης παγκοσμιοποίησης. Είναι σαφές ότι στο μέτρο που της αναλογεί η επαγγελματική κατάρτιση μπορεί να διαδραματίσει έναν περισσότερο ορατό και νευραλγικό ρόλο με στόχο την ενίσχυση των αδυνάτων και των εχόντων ελάχιστα εκπαιδευτικά προσόντα (Nickolaus, Gschwendtner & Geibel, 2009), την επαγγελματική εξέλιξη των εργαζομένων, την ανάπτυξη της τεχνογνωσίας του εργατικού δυναμικού, την προώθηση της καινοτομίας και κυρίως τη μείωση της ανεργίας. Η επαγγελματική κατάρτιση είναι επιβεβλημένο να πάψει να λειτουργεί αποσπασματικά ή στενά ωφελιμιστικά για συντεχνίες ιδιωτικών συμφερόντων (τόσα χρόνια δεν έχει γίνει μία ουσιαστική αποτίμηση και αξιολόγηση των πόρων που δαπανήθηκαν αλλά και των αποτελεσμάτων που επιτεύχθηκαν) και να καταστεί ένας αξιόπιστος πυλώνας του εκπαιδευτικού μας συστήματος, με τρόπο που πάνω σε ένα ισχυρό δημόσιο σύστημα τυπικής εκπαίδευσης να αναπτυχθεί αξιόπιστα ως μια συνειδητή εκπαιδευτική επιλογή που θα οδηγεί στην απασχόληση και κατ' επέκταση στην ανάπτυξη και την κοινωνική συνοχή του τόπου. Ταυτόχρονα οφείλει να διαδραματίσει με μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα το ρόλο που της αναλογεί, τόσο στην προοπτική αναβάθμισης του εργατικού δυναμικού της χώρας όσο και ως υποστηρικτικό εργαλείο της προσπάθειας για την παραγωγική ανασυγκρότηση της ελληνικής οικονομίας. Και η έμφαση είναι αναγκαίο να δοθεί στη στήριξη των

ανέργων, των εργαζομένων με αδύναμα εκπαιδευτικά και επαγγελματικά προσόντα, των νέων που ονειρεύονται να ζήσουν και να δημιουργήσουν στην πατρίδα τους.

Από τη θέση του επιμελητή καθώς και εκ μέρους της συγγραφικής ομάδας του τόμου αυτού, θα ήθελα να εκφράσω τις θερμές ευχαριστίες σε όλους όσους συνέβαλαν αποφασιστικά για τη διεκπεραίωση του σημαντικού αυτού έργου. Κυρίως όμως θα ήθελα να ευχαριστήσω τους συμμετέχοντες στην έρευνα (απόφοιτους αρχικής και συνεχιζόμενης κατάρτισης) χωρίς τους οποίους δεν θα μπορούσε να υλοποιηθεί η πρωτογενής αυτή εργασία. Επιπρόσθετα θα ήθελα να εκφράσω τις θερμές ευχαριστίες μας στη Διοίκηση του ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ που υποστήριξε και αγκάλιασε θερμά το ερευνητικό αυτό εγχείρημα καθώς και στην ΜΕΤΡΟΝ ANALYSIS που, ως ανάδοχος ενός μέρους του προκηρυχθέντος έργου, συνέβαλε αποφασιστικά στην υλοποίηση της πανελλαδικής έρευνας. Ειδικά οι ευχαριστίες απευθύνονται στους κ.κ. Άντζελα Σταθοπούλου, Δημήτρη Μπουλαμάτση και Στάθη Καρατζογιάννη για τον ορθολογισμό, τη δεοντολογία και τη συνέπεια της συνεργασίας τους, αποτελώντας στην ουσία βασικά μέλη της ερευνητικής μας ομάδας. Ευχαριστίες οφείλουμε επίσης και στον τ. Πρόεδρο του ΕΟΠΠΕΠ, κ. Κώστα Καλτσά, για τη στήριξη του αιτήματός μας για πρωτογενή έρευνα σε δομές (ιδιωτικές και δημόσιες) επαγγελματικής κατάρτισης της χώρας, καθώς και σε όλα τα στελέχη των δομών και κέντρων κατάρτισης που συνέβαλαν καθοριστικά στη συγκέντρωση του εμπειρικού υλικού.

Με τον τόμο αυτό ευελπιστούμε να συμβάλουμε εποικοδομητικά στον δημόσιο επιστημονικό διάλογο και προβληματισμό για την επαγγελματική κατάρτιση, την απασχόληση και γενικότερα την εκπαιδευτική πολιτική στην Ελλάδα, σε μια περίοδο που η χώρα περισσότερο από ποτέ είναι αναγκαίο να ανασυνθέσει τις δυνάμεις της με στόχο την υπέρβαση της κρίσης και τη χάραξη μιας εθνικής στρατηγικής για την παιδεία, την απασχόληση, την κοινωνική ανάπτυξη, τον πολιτισμό του μέλλοντός μας.

Νίκος Φωτόπουλος

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

Θεωρητικό και θεσμικό πλαίσιο - Έννοιολογικές προσεγγίσεις και διευκρινίσεις

Επαγγελματική εκπαίδευση-κατάρτιση και εκπαίδευση ενηλίκων

1.1. Το πεδίο και το εύρος της εκπαίδευσης ενηλίκων

Είναι σαφές πως η επαγγελματική κατάρτιση δεν θα πρέπει να ιδωθεί απομονωμένα και αποσπασματικά από την ευρύτερη προβληματική για τη διά βίου μάθηση και ειδικότερα από το ιδιαίτερο επιστημολογικό πεδίο της εκπαίδευσης ενηλίκων. Αντίθετα, είναι αναγκαίο να δούμε επισταμένως την αρχική αλλά και τη συνεχιζόμενη κατάρτιση ως ένα εκπαιδευτικό όλο, το οποίο εμπλέκεται ενεργά με την επιστημολογική πειθαρχία της εκπαίδευσης ενηλίκων. Κι αυτό γιατί τόσο η μεθοδολογία όσο και η παιδαγωγική της εκπαίδευσης ενηλίκων (μέθοδοι, τεχνικές, πρακτικές) δύνανται να συμβάλουν στην αποτελεσματικότητα της κατάρτισης αφενός ως προς το διδακτικό της μέρος αφετέρου ως προς την αφομοίωση του αντικειμένου της κατάρτισης από τους εκπαιδευομένους.

Ειδικότερα, ο όρος "εκπαίδευση ενηλίκων" σηματοδοτεί το οργανωμένο μέρος της Διά Βίου μάθησης που αφορά ενηλίκους και ταυτόχρονα υποδηλώνει την ανθρωπιστική κατεύθυνση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων που πραγματοποιούνται σε αυτό το πλαίσιο (Κόκκος, 2005: 38), ενώ σύμφωνα με τους Καραλή και Βεργίδη (2004: 12), η εκπαίδευση ενηλίκων αποτελεί «περισσότερο οριοθετημένο όρο σε σχέση με τη διά βίου εκπαίδευση, αφού προσδιορίζεται τουλάχιστον με βάση την ηλικία των εκπαιδευόμενων». Στο ίδιο μήκος κύματος ο Knowles (1980: 25) δηλώνει ότι η «διασαφήνιση του όρου εκπαίδευση ενηλίκων είναι δυσκολότερη επειδή χρησιμοποιείται με τρεις τουλάχιστον διαφορετικές έννοιες: τη διεργασία των ενηλίκων που μαθαίνουν, ένα σύνολο οργανωμένων δραστηριοτήτων που διεξάγονται από ποικίλα ιδρύματα για την επίτευξη συγκεκριμένων εκπαιδευτικών σκοπών, ένα πεδίο κοινωνικής πρακτικής». Η τελευταία περιγράφεται από τον Knowles (1980: 25) «ως συνδυασμός των άλλων δύο – ως εκείνη που συγκεντρώνει σε ένα ξεχωριστό κοινωνικό σύστημα όλα τα άτομα, τα ιδρύματα και τις ενώσεις που συνδέονται με την εκπαίδευση για τους ενήλικους». Σύμφωνα με την UNESCO (1976: 2), με τον όρο "εκπαίδευση ενηλίκων" εννοούμε: «ολόκληρο το φάσμα των οργανωμένων εκπαιδευτικών διαδικασιών, οποιουδήποτε περιεχομένου ή επιπέδου και οποιασδήποτε μεθόδου, είτε αυτές αφορούν αναγνωρισμένες ή ελεύθερες

σπουδές, είτε συνεχίζουν ή αναπληρώνουν την αρχική εκπαίδευση σε σχολεία, κολέγια και πανεπιστήμια, καθώς και σε σχολές μαθητείας, με τη βοήθεια των οποίων άτομα θεωρούμενα ως ενήλικα από την κοινωνία στην οποία ανήκουν, αναπτύσσουν τις ικανότητές τους, πλουτίζουν τις γνώσεις τους, βελτιώνουν την τεχνική και επαγγελματική τους κατάρτιση ή στρέφονται προς νέες κατευθύνσεις και μεταβάλλουν τις στάσεις και τις συμπεριφορές τους προς τη διπλή προοπτική της ολοκληρωμένης προσωπικής τους ανάπτυξης και της συμμετοχής τους σε μια ισορροπημένη και ανεξάρτητη κοινωνική, οικονομική και πολιτιστική ανάπτυξη».

Αντίστοιχα ο ΟΟΣΑ το 1977, όπως αναφέρεται από τον Rogers (1999: 55), δίνει τον ακόλουθο ορισμό: «Η Εκπαίδευση Ενηλίκων αφορά οποιαδήποτε μαθησιακή δραστηριότητα ή πρόγραμμα σκόπιμα σχεδιασμένο από κάποιον εκπαιδευτικό φορέα, για να ικανοποιήσει οποιαδήποτε ανάγκη κατάρτισης ή οποιοδήποτε ενδιαφέρον, που ενδέχεται να πραγματοποιηθεί σε κάθε στάδιο της ζωής ενός ανθρώπου που έχει υπερβεί την ηλικία της υποχρεωτικής εκπαίδευσης και η κύρια δραστηριότητά του δεν είναι πλέον η εκπαίδευση. Η σφαίρα της, επομένως, καλύπτει μη επαγγελματικές, γενικές, τυπικές και μη τυπικές σπουδές, καθώς επίσης και την εκπαίδευση που έχει συλλογικό σκοπό». Σύμφωνα με τους Καραλή & Βεργίδη (2004: 12) κατά τον ΟΟΣΑ «η Εκπαίδευση Ενηλίκων διαφοροποιείται από τη διά βίου με βάση το κριτήριο της απόστασης από την ηλικία της υποχρεωτικής εκπαίδευσης». Επιπλέον, θεωρούν πως ο ορισμός της UNESCO ταυτίζεται σε μεγάλο βαθμό με τον ορισμό του ΟΟΣΑ, ωστόσο θεωρούν πως η μέριμνα για την κάλυψη των ανεπαρκειών του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος διαπερνά εντονότερα τον ορισμό της UNESCO σε σχέση με εκείνον του ΟΟΣΑ.

Σήμερα ο ορισμός της εκπαίδευσης ενηλίκων που έχει επικρατήσει στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι αυτός που δόθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή τον Οκτώβριο του 2006 και συγκεκριμένα αναφέρει: «η εκπαίδευση ενηλίκων ορίζεται ως όλες οι μορφές μάθησης που λαμβάνουν οι ενήλικοι ατόμου έχουν τελειώσει την αρχική τους εκπαίδευση και κατάρτιση όσο και αν έχει κρατήσει αυτή (ακόμα δηλαδή και αν περιλαμβάνει τριτοβάθμια εκπαίδευση)» (European Commission, 2006: 2). Στο ίδιο κείμενο η Επιτροπή αναφέρει τα εξής: «η εκπαίδευση και η κατάρτιση είναι σημαντικοί παράγοντες για την επίτευξη των στρατηγικών στόχων της Λισσαβόνας της αυξανόμενης οικονομικής ανάπτυξης, της ανταγωνιστικότητας και της κοινωνικής συνοχής. Ο ρόλος της εκπαίδευσης ενηλίκων σε αυτό το πλαίσιο, επιπρόσθετα με τη συμμετοχή της στην ανάπτυξη και ολοκλήρωση του ατόμου, διαρκώς αναγνωρίζεται από τα Εθνικά Μεταρρυθμιστικά Προγράμματα των Κρατών Μελών. Ωστόσο, με μερικές εξαιρέσεις, η εφαρμογή (των Προγραμμάτων) παραμένει μικρή. Τα περισσότερα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης εστιάζουν κυρίως στην εκπαίδευση και την κατάρτιση των νέων ανθρώπων».

πων ενώ ταυτόχρονα μικρή πρόοδος έχει σημειωθεί στο να αλλάξουν τα συστήματα και να ανταποκριθούν στην ανάγκη για μάθηση καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής» (European Commission, 2006: 2).

Με κριτήριο τις ατομικές ανάγκες των συμμετεχόντων ο Lowe (1976: 61), υπό την ιδιότητα του εμπειρογνώμονα της UNESCO, κατέταξε τις δραστηριότητες Εκπαίδευσης Ενηλίκων στις ακόλουθες κατηγορίες:

- Συμπληρωματική εκπαίδευση, όπου κυρίως εντάσσονται τα προγράμματα αλφαριθμητισμού και βασικής παιδείας.
- Επαγγελματική εκπαίδευση, όπου εντάσσονται τα πρόγραμμα βασικής και συμπληρωματικής κατάρτισης, αλλά και τα προγράμματα επανακατάρτισης των εργαζομένων.
- Εκπαίδευση σε κοινωνικά θέματα, που περιλαμβάνει τις εκπαιδευτικές δραστηριότητες σε θέματα οικογενειακών σχέσεων, αγωγής υγείας, καταναλωτικής αγωγής, ανατροφής παιδιών κ.ά.
- Εκπαίδευση για την πολιτική και κοινωνική ζωή, όπου εντάσσονται τα προγράμματα που σχετίζονται με θέματα αγωγής του πολίτη, τοπικά προβλήματα, ζητήματα συνδικαλιστικής επιμόρφωσης κ.ά.
- Εκπαίδευση για την προσωπική ανάπτυξη, που περιλαμβάνει τις δραστηριότητες που αναφέρονται στα προσωπικά ενδιαφέροντα, τον ελεύθερο χρόνο και τις τέχνες.

Τέλος, στην αναφορά της Επιτροπής Venables (1976: 23-24) για τη συνεχιζόμενη εκπαίδευση-κατάρτιση, προτείνεται η ακόλουθη τυπολογία, με κριτήριο τις ανάγκες που καλύπτουν οι σχετικές δραστηριότητες:

- Προσωπικές ανάγκες: επίτευξη προσωπικών στόχων, αντισταθμιστική εκπαίδευση, επέκταση της τυπικής εκπαίδευσης.
- Οικονομικές ανάγκες: επαγγελματική κατάρτιση και επανακατάρτιση, επαγγελματικός προσανατολισμός.
- Επαγγελματικές ανάγκες: απόκτηση επαγγελματικών προσόντων, προγράμματα αναβάθμισης γνώσεων και δεξιοτήτων.
- Κοινωνικές ανάγκες: προσαρμογή στις μεταβαλλόμενες συνθήκες, ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων, εκπλήρωση ρόλων στο πλαίσιο της κοινότητας.

Με βάση λοιπόν τη συλλογιστική που αναπτύχθηκε παραπάνω προκύπτει ότι ο ορισμός της «εκπαίδευσης ενηλίκων» που πρότεινε η UNESCO είναι ίσως ο εντελέστερος. Με βάση αυτόν, μπορούμε να οριοθετήσουμε το πεδίο, αρκεί να γίνει μια συμπληρωματική προσέγγιση: χρειάζεται να οριστούν οι έννοιες της τυπικής και μη τυπικής εκπαίδευσης, στις οποίες αναφέρεται ο ορισμός, αλλά δεν τις αναλύσαμε ακόμη. Σύμφωνα

με την κλασική ταξινόμηση των Coombs και Ahmed (1974: 8), *τυπική εκπαίδευση* είναι εκείνη που παρέχεται από φορείς του δομημένου εκπαιδευτικού συστήματος, από το νηπιαγωγείο έως το πανεπιστήμιο. *Μη τυπική εκπαίδευση* είναι όλες οι οργανωμένες εκπαιδευτικές δραστηριότητες που πραγματοποιούνται από φορείς εκτός του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος και απευθύνονται σε ενηλίκους ή ανηλίκους.

Ας εξετάσουμε τώρα, με βάση τον ορισμό της UNESCO και συνυπολογίζοντας την ταξινόμηση των Coombs-Ahmed, την περίπτωση της Ελλάδας. Μπορούμε να κατηγοριοποιήσουμε τους εκπαιδευτικούς φορείς που απευθύνονται σε ηλικιακά ενηλίκους ως εξής (Κόκκος, 2007):

- **Φορείς τυπικής εκπαίδευσης ηλικιακά ενηλίκων**, οι οποίοι όμως δεν εντάσσονται στο θεσμικό πεδίο της εκπαίδευσης ενηλίκων, είναι εκείνοι που παρέχουν αναγνωρισμένους τίτλους σπουδών και απευθύνονται σε άτομα που δεν θεωρούνται ενήλικα (με τα κριτήρια της ωρίμανσης και της δυνατότητας αυτοπροσδιορισμού) από την ελληνική κοινωνία. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελούν τα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα Ανώτατης Εκπαίδευσης (ΑΕΙ & ΑΤΕΙ).
- **Φορείς τυπικής εκπαίδευσης ενηλίκων** είναι το Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο και τα Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας, δεδομένου ότι επεκτείνουν ή αντικαθιστούν την αρχική εκπαίδευση που παρέχεται σε σχολεία ή πανεπιστήμια και απευθύνονται σε άτομα που θεωρούνται ενήλικα από την κοινωνία.
- **Φορείς μη τυπικής εκπαίδευσης ενηλίκων** είναι εκείνοι που παρέχουν εκπαίδευση εκτός του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος σε άτομα που θεωρούνται ενήλικα. Εδώ κατατάσσονται σε υποκατηγορίες οι φορείς που παρέχουν επαγγελματική κατάρτιση (αποτελούν την πλειονότητα), γενική εκπαίδευση ενηλίκων (λ.χ. οι σχολές γονέων), επιμόρφωση, εκπαίδευση από απόσταση κ.λπ. Οι φορείς που παρέχουν αυτές τις δραστηριότητες στη χώρα μας είναι ποικίλοι (ενδεικτικά: ΚΕΚ, Ινστιτούτο Επιμόρφωσης του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης, ΟΑΕΔ, δημόσιοι οργανισμοί, υπουργεία, επιχειρήσεις, επιστημονικές ενώσεις, Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής της ΓΣΕΕ, Κέντρα Εκπαίδευσης Ενηλίκων, μουσεία, βιβλιοθήκες κ.ά.). Συμπερασματικά, το θεσμικό πεδίο της εκπαίδευσης ενηλίκων στην Ελλάδα, όπως και σε όλο τον κόσμο, αποτελείται από τους φορείς που παρέχουν όλο το φάσμα των μορφών της τυπικής και μη τυπικής εκπαίδευσης ενηλίκων.

1.2. Οι διεθνείς τάσεις στην εκπαίδευση ενηλίκων

Είναι σαφές πως η εκπαίδευση ενηλίκων δεν αποτελεί μια παιδαγωγική πειθαρχία στο πλαίσιο μόνο ενός εθνικού εκπαιδευτικού συστήματος. Αντίθετα αποτελεί επιστημολογική κατηγορία, η οποία διαθέτει πλούσιο εύρος, διαθεματική λειτουργία, πολυτροπικές εφαρμογές ενώ τα τελευταία χρόνια εμφανίζει ένα έντονο διεθνές ενδιαφέρον. Σύμφωνα με τον Κόκκο (2010:1) «η εκπαίδευση ενηλίκων από τα τέλη του 19ου αιώνα, που εμφανίστηκε ως κοινωνικός θεσμός, μέχρι τα μέσα της δεκαετίας 1980, που αρχίζει η παγκοσμιοποίηση, δεν ήταν κυρίως προσανατολισμένη σε επαγγελματικούς σκοπούς». Κατά την UNESCO (1997) υπήρχαν στο πλαίσιο της μορφής κατάρτισης εργαζομένων και ανέργων, ωστόσο ο κύριος όγκος των δραστηριοτήτων απέβλεπε στη διάδοση της γενικής παιδείας, στην ανάπτυξη της προσωπικότητας και στην κοινωνική αλλαγή. Κύριος στόχος ήταν να δίνονται στους εκπαιδευόμενους εφόδια, ώστε να μπορούν να κατανοούν κριτικά τις συνθήκες της ζωής τους, να χειραφετούνται και να συμμετέχουν στο κοινωνικό, οικονομικό, πολιτισμικό και πολιτικό γίγνεσθαι. Έτσι, η εκπαίδευση ενηλίκων έγινε θεσμός που συνέβαλε σε πολλές χώρες –σε ορισμένες μάλιστα αποφασιστικά– στη δημιουργία ενεργών πολιτών. Όμως, κατά τον Κόκκο (2010:1), «από τα μέσα της δεκαετίας του 1980 η κατάσταση αλλάζει ριζικά λόγω της ραγδαίας επικράτησης της παγκοσμιοποίησης. Η απελευθέρωση του διεθνούς εμπορίου, η ελεύθερη διακίνηση του κεφαλαίου και η όξυνση του διεθνούς ανταγωνισμού οδηγούν τις εθνικές οικονομίες στην ανάγκη συνεχούς αύξησης της παραγωγικότητας, ενώ ταυτόχρονα η ανεργία πλήττει ολοένα μεγαλύτερα στρώματα του πληθυσμού». Μέσα σε αυτό το πλαίσιο η επαγγελματική κατάρτιση αρχίζει να θεωρείται ένα από τα κύρια μέσα για την προώθηση της οικονομικής ανάπτυξης και την περαιτέρω χρήση του ανθρώπινου δυναμικού. Οι ενδιαφερόμενοι φορείς αναγκάζονται να εμπορευματοποιούν τις δραστηριότητές τους για να αντλούν πόρους, ενώ ταυτόχρονα οι διεθνείς οργανισμοί αλλά και οι εθνικές πολιτικές επιβάλλουν ρυθμίσεις που αποβλέπουν στον ατομικιστικό και απλά χρησιμοθηρικό χαρακτήρα της εκπαίδευσης με στόχο την πιστοποίηση δεξιοτήτων με τεχνοκρατικά συνήθως κριτήρια (Alexander & Martin, 1995).

Η Συνθήκη της Λισσαβόνας του 2000 αποτελεί ίσως το πιο χαρακτηριστικό παράδειγμα διεθνούς στρατηγικής σε ό,τι αφορά στη σύνδεση της επαγγελματικής κατάρτισης με την οικονομική ανάπτυξη και την προώθηση της απασχόλησης. Το δε Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) αποτελεί το κύριο χρηματοδοτικό μέσο της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την υλοποίηση αυτής της στρατηγικής. Ειδικότερα, το ΕΚΤ έχει ως κύριο στόχο «να παρέχει στους πολίτες τις κατάλληλες εργασιακές ικανότητες, έτσι ώστε να βελτιώνουν την αυτοεκτίμησή τους και την προσαρμοστικότητά τους στην αγορά εργασίας» (European Commission, 1998). Βλέπουμε λοιπόν πως από τα μέσα της δεκαετίας του '80 παρα-

τηρείται σε όλο τον κόσμο –και κυρίως στις ευρωπαϊκές και στις άλλες αναπτυσσόμενες χώρες– μεγάλη ανάπτυξη της επαγγελματικής κατάρτισης και αντίστροφα μείωση των δραστηριοτήτων της «ελεύθερης», ανθρωπιστικού χαρακτήρα εκπαίδευσης ενηλίκων (UNESCO, 1997, Rubenson, 2002, Jarvis, 2005). Επισημαίνεται παρόλα αυτά ότι παρά την παγκόσμια στροφή προς την επαγγελματική κατάρτιση σε πολλές χώρες εξακολουθούν να πραγματοποιούνται αρκετές δραστηριότητες της «ελεύθερης» εκπαίδευσης ενηλίκων ιδιαίτερα σε θέματα όπως η διαμόρφωση του ενεργού πολίτη, η ανάπτυξη του κριτικού στοχασμού, η εκπαίδευση ευάλωτων κοινωνικών ομάδων και, σε χώρες του τρίτου κόσμου, ο αλφαριθμητισμός (UNESCO, 2003, Rogers, 2005). Η τάση αυτή για την ανάπτυξη προβληματισμού και συνακόλουθα εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων πέρα από την επαγγελματική κατάρτιση φαίνεται και στα αντικείμενα των ερευνών που έγιναν διεθνώς στη δεκαετία του 1990 (UNESCO, 1999) και επίσης φαίνεται, στη δεκαετία του 2000, στα θέματα των άρθρων που δημοσιεύτηκαν σε έξι διεθνή περιοδικά που δεσπόζουν στο πεδίο της εκπαίδευσης ενηλίκων (Καραλής, 2008). Συγκεκριμένα, όπως επισημαίνει ο Κόκκος (2010) στην περίοδο 2001-2005, από τα 559 άρθρα που δημοσιεύτηκαν μόνο 82 (14,7%) αφορούν στην επαγγελματική κατάρτιση, ενώ ο προβληματισμός επικεντρώνεται στις θεωρητικές αναζητήσεις για την ταυτότητα, τους στόχους, τους θεσμούς και τις πολιτικές της εκπαίδευσης ενηλίκων, καθώς και για τις εκπαιδευτικές μεθόδους και τα χαρακτηριστικά των εκπαιδευομένων και των εκπαιδευτών.

1.3. Το διακριτό πεδίο της επαγγελματικής κατάρτισης

Είναι κοινά αποδεκτό ότι η εκπαίδευση ενηλίκων αποτελεί ένα ταχύτατα αναπτυσσόμενο πεδίο, που περιλαμβάνει όλες τις συστηματικές οργανωμένες δραστηριότητες, μέσα από τις οποίες άνθρωποι που θεωρούνται ενήλικοι από την κοινωνία τους αποκτούν νέες γνώσεις, ικανότητες και στάσεις. Ως υποσυστήματα αυτού του πεδίου μπορούμε να διακρίνουμε: την αρχική και τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, την επιμόρφωση, τη μαθητεία, την εκπαίδευση σε χώρους εργασίας, την πολυδιάστατη εκπαίδευση ευπαθών κοινωνικών ομάδων (Κόκκος, 2002). Είναι λοιπόν σαφές ότι η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση αποτελεί έναν από τους τομείς του πεδίου της εκπαίδευσης ενηλίκων: τα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης είναι προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων, οι βασικοί στόχοι των οποίων συνδέονται με την επαγγελματική σφαίρα και τις ανάγκες της οικονομίας – δηλαδή την αναβάθμιση των γνώσεων και ικανοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού, την καταπολέμηση της ανεργίας και την οικονομική και κοινωνική ένταξη των συμμετεχόντων. Ο σύνθετος όρος "εκπαίδευση και κατάρτιση ενηλίκων" χρησιμοποιείται για να υποδηλώσει την έντονη σύνδεση των οργανωμένων εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων για ενηλίκους με την απόκτηση

γνώσεων και ικανοτήτων που σχετίζονται άμεσα με την επαγγελματική τους εξέλιξη και συνακόλουθα με τις ανάγκες της οικονομίας. Σύμφωνα με τον ορισμό του Cedefop ο όρος *επαγγελματική κατάρτιση* αναφέρεται στο «μέρος της επαγγελματικής εκπαίδευσης που παρέχει τις ειδικές επαγγελματικές γνώσεις και ικανότητες, με τις οποίες ολοκληρώνεται η επαγγελματική επάρκεια του εκπαιδευόμενου» (Cedefop, 1996: 51). Γενικότερα, ως *κατάρτιση* θεωρείται η εξειδικευμένη μαθησιακή δραστηριότητα που προετοιμάζει κάποιον να αναλάβει ένα ρόλο ή ένα έργο, συνήθως μέσα σε επαγγελματικό πλαίσιο. Ο όρος *επιμόρφωση* γειτνιάζει με την έννοια της περαιτέρω κατάρτισης και αφορά καταρτιζόμενους που στο παρελθόν έχουν ολοκληρώσει μια περίοδο κατάρτισης.

Ας εξετάσουμε τώρα τη σχέση μεταξύ *εκπαίδευσης* και *κατάρτισης*. Τίθεται το ερώτημα αν υπάρχει διαφορά μεταξύ των δύο εννοιών, δεδομένου ότι και η κατάρτιση, όπως η εκπαίδευση, αποτελεί σχεδιασμένη δραστηριότητα που στοχεύει στη μάθηση. Πολλοί συγγραφείς έχουν επισημάνει ότι η διαφορά έγκειται στο βάθος της σχεδιασμένης μάθησης που προσφέρουν η εκπαίδευση και η κατάρτιση. Ο Dearden (1984: 90) αναφέρει χαρακτηριστικά ότι το σαφέστερο, αν όχι το μοναδικό κριτήριο διαφοροποίησης, είναι ότι η εκπαίδευση, σε αντίθεση με την κατάρτιση, «συμβάλλει στη σε βάθος και πλάτος ανάπτυξη της γνώσης και της κατανόησης». Οι Barrow και Milburn (1990: 106-107) υιοθετούν την ίδια αντίληψη και επισημαίνουν ότι η έννοια «κατανόηση» που χαρακτηρίζει την εκπαίδευση «είναι κάτι παραπάνω από την απλή πληροφόρηση και την ικανότητα προσαρμογής σε μοντέλα, προδιαγραφές και οδηγίες» (που αποτελούν γνώρισμα της κατάρτισης και όχι της εκπαίδευσης). Ο Peters (1967: 15) προσθέτει ότι «η έννοια (κατάρτιση) υποδηλώνει ότι: α) υπάρχει κάποιος ειδικός τρόπος εκτέλεσης ενός έργου που πρέπει να γίνει αντικείμενο μάθησης, β) για αυτό τον σκοπό απαιτείται πρακτική άσκηση και γ) λίγη έμφαση δίνεται στη λογική (rationale) που υπάρχει πίσω από το έργο αυτό».

Με άλλα λόγια, η άποψη που εκφράζουν οι παραπάνω μελετητές υποδηλώνει ότι η κατάρτιση αποτελεί «υποδεέστερο» είδος εκπαίδευσης, με περιορισμένους στόχους, που προετοιμάζει τα άτομα ώστε να μπορούν να εκτελούν έργα ή ρόλους με μάλλον μηχανιστικό και τυποποιημένο χαρακτήρα, χωρίς να κατανοούν τις βαθύτερες διαστάσεις των ζητημάτων που χειρίζονται. Όμως, υπάρχει αντίλογος σε αυτές τις απόψεις. Πολλοί θεωρητικοί διατείνονται ότι είναι δυσδιάκριτη η διαφορά μεταξύ εκπαίδευσης και κατάρτισης και ότι συχνά οι δύο έννοιες επικαλύπτονται σε σημαντικό βαθμό. Για παράδειγμα, ο Jarvis (2001: 35-38) εξηγεί ότι, γενικά, η παραδοσιακή διάκριση ανάμεσα στην εκπαίδευση και την κατάρτιση τείνει να εξαφανιστεί. Οι Goldstein και Gessner (1988: 43) προσθέτουν σε αυτή την επιχειρηματολογία ότι, εφόσον σήμερα η κατάρτιση έχει στόχο τη συστηματική εκμάθηση όχι μόνο δεξιοτήτων, κανόνων και εννοιών αλλά και στάσεων

και συμπεριφορών, δεν μπορεί παρά να ασχολείται, ως ένα βαθμό τουλάχιστον, και με τη βαθύτερη κατανόηση των ζητημάτων.

Η εκτεταμένη συζήτηση περί κατάρτισης τις τελευταίες δεκαετίες δεν είναι ανεξάρτητη από το γεγονός, ότι υπό το πρίσμα των σύγχρονων εξελίξεων στις αγορές εργασίας και κυρίως της ραγδαίας αύξησης της ανεργίας και της διαφοροποίησης των βασικών της χαρακτηριστικών το ζήτημα της κατάρτισης έχει αποκτήσει μία εξαιρετικά μεγάλη διάσταση, πολλές φορές δυσανάλογη των πραγματικών της δυνατοτήτων. Αυτό αναμφίβολα οφείλεται στο γεγονός ότι η κατάρτιση θεωρείται ως βασική πολιτική στην αντιμετώπιση της ανεργίας. Η συχνή χρήση του όρου «κατάρτιση» λοιπόν έχει οδηγήσει και σε αρκετές θελημένες ή μη παρανοήσεις ή γενικεύσεις. Ως εκ τούτου, διευκρινίζεται ότι από την οπτική της εκπαίδευσης ενηλίκων, η κατάρτιση ως μαθησιακή διαδικασία είναι διαφορετική τόσο από την εκπαίδευση όσο και από την επιμόρφωση. Εκπαίδευση, κατάρτιση και επιμόρφωση συνιστούν μορφές μάθησης που διαφέρουν τόσο ετυμολογικά όσο όμως και ως προς τους στόχους τους αλλά και ως προς τα μέσα που χρησιμοποιούν προκειμένου να τους επιτύχουν (Ευστράτογλου, 2009).

Προσπαθώντας σε αυτό το σημείο πρωτίστως να ομαδοποιήσουμε και ακολουθώντας να αποκωδικοποιήσουμε όλες τις θεωρίες ή σχολές σκέψης περί κατάρτισης, βρισκόμαστε μπροστά σε τρία βασικά είδη θεωρήσεων για την κατάρτιση: τις νεοκλασικές, τις εναλλακτικές και αυτές που αντιλαμβάνονται την κατάρτιση ως διαδικασία και μηχανισμό αναπαραγωγής του καταμερισμού της εργασίας. Εν συντομία αναφέρουμε ότι στο πλαίσιο της πρώτης κατηγορίας θεωρήσεων έχει αναπτυχθεί μια πληθώρα υποδειγμάτων αναφορικά με τη λειτουργία της κατάρτισης. Το βασικότερο από αυτά προέρχεται από τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου (Becker 1964). Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή η εκπαίδευση (και η κατάρτιση) συνιστά επένδυση που παράγει μελλοντικά εισοδήματα και ενισχύει την απασχόληση μέσα από την αύξηση της παραγωγικότητας. Η κατάρτιση διακρίνεται σε γενική, η οποία ενισχύει την παραγωγική ικανότητα των ατόμων για όλα τα είδη των εργασιών, και σε ειδική, η οποία ενισχύει την παραγωγική ικανότητα των ατόμων σε μια συγκεκριμένη θέση εργασίας (Ευστράτογλου, 2009).

Όσον αφορά στις εναλλακτικές θεωρήσεις της κατάρτισης, αυτές συνήθως προέρχονται ως τμήμα ευρύτερων εναλλακτικών θεωρήσεων των αγορών εργασίας, παρά ως διαφορετική προσέγγιση της κατάρτισης ως εκπαιδευτικής πολιτικής. Στις περιπτώσεις αυτές η κατάρτιση γίνεται αντιληπτή είτε αμιγώς ως βασική πολιτική απασχόλησης και αγοράς εργασίας που αποσκοπεί στην απρόσκοπτη και αποτελεσματική λειτουργία των αγορών εργασίας, είτε ως παράγων που συνδέεται με τη διαμόρφωση των δομικών χαρακτηριστικών των αγορών εργασίας (Ευστράτογλου, 2000).

Τέλος, μια διαφορετική θεώρηση της κατάρτισης (Finn 1987, Willis 1987, Mizen 1994, κ.ά.) υποστηρίζει ότι κατάρτιση όχι μόνο συμβάλλει στην αναπαραγωγή των υφιστάμενων καταμερισμών της εργασίας, αλλά είναι αποκλειστικά προσανατολισμένη προς αυτήν (Willis, 1987: XIV). Η τάση μεταβίβασης των μηχανισμών και των διαδικασιών απόκτησης των δεξιοτήτων από το κράτος στις επιχειρήσεις, που συνήθως αποδίδεται σε τεχνολογικούς παράγοντες, αφ' ενός μεν σχετίζεται με τη μεταστροφή από μακρο-οικονομικού χαρακτήρα στόχους, που ενέχουν στοιχεία ισότητας ευκαιριών και δικαιοσύνης, σε μικρο-οικονομικού, αφ' ετέρου δε συμβάλλει στην περαιτέρω άνιση κατανομή των ευκαιριών και στην ανάπτυξη των κατατμήσεων του εργατικού δυναμικού (Ευστράτογλου, 2009).

Ο προσδιορισμός συνεχιζόμενη (εκπαίδευση, κατάρτιση) αναφέρεται σε οποιασδήποτε μορφής εκπαίδευση ή κατάρτιση πέραν της βασικής (δηλαδή εκείνης που είναι απαραίτητη για την άσκηση κάποιου επαγγέλματος). Για παράδειγμα το Cedefop (1996: 63) ορίζει τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση ως «συνεχιζόμενη εκπαίδευση που αποβλέπει στη συντήρηση, ανανέωση, αναβάθμιση και εκσυγχρονισμό των επαγγελματικών γνώσεων και ικανοτήτων». Μ' αυτή την έννοια η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση αποβλέπει στη διατήρηση, την αναβάθμιση, τον εκσυγχρονισμό ή/και τον εμπλουτισμό της εργασιακής ικανότητας όσων είναι ενταγμένοι στο σύστημα απασχόλησης, είτε ως άνεργοι, είτε ως εργαζόμενοι, εξαιτίας ευρύτερων οικονομικών, κοινωνικών ή τεχνολογικών αλλαγών, ανακατατάξεων και εκσυγχρονισμών. Η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση διακρίνεται από την επιμόρφωση, η οποία έχει ευρύτερο χαρακτήρα και συνδέεται με την ικανότητα του ατόμου να εντάσσεται στον ευρύτερο κοινωνικό ιστό ως πολίτης, χωρίς να περιορίζεται αποκλειστικά στο σύστημα απασχόλησης όπως συμβαίνει με τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση. Με την εν λόγω έννοια η συνεχιζόμενη κατάρτιση αποτελεί τμήμα της επιμόρφωσης. Είναι επαναλαμβανόμενη ή διαρκής και λειτουργεί συμπληρωματικά προς την επαγγελματική εκπαίδευση και την αρχική κατάρτιση. Είναι δε συγκεκριμένη και προσανατολισμένη προς τη θέση εργασίας.

Στο σημερινό διαρκώς μεταβαλλόμενο κοινωνικοπολιτικό πλαίσιο η επακόλουθη κατάσταση που διαμορφώνεται από τα νέα εργασιακά, δημογραφικά και κοινωνικά δεδομένα αποτελεί μέγιστη πρόκληση για το σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης το οποίο καλείται να αποτρέψει τον αποκλεισμό των ατόμων που δεν διαθέτουν ανώτερη και μέση ειδίκευση. Σε γενικές γραμμές, οι πολιτικές κατάρτισης και επανακατάρτισης είναι πολιτικές επένδυσης, στο βαθμό που στοχεύουν στην αύξηση της παραγωγικότητας της εργατικής δύναμης. Κατά συνέπεια, η κατάρτιση θα πρέπει να σχετίζεται με βραχυχρόνιες αλλά και μακροχρόνιες εξελίξεις στην αγορά εργασίας (Haughton & Peck, 1989). Τέλος, δεν πρέπει να λησμονείται το γεγονός ότι οι διάφορες μορφές της κατάρτισης (αρ-

χική, συνεχιζόμενη, επανακατάρτιση, ενδοεπιχειρησιακή, μαθητεία κ.ά.) απευθύνονται σε διαφορετικές κατηγορίες του εργατικού δυναμικού και στοχεύουν στην επίλυση συγκεκριμένων προβλημάτων. Όλες όμως οι μορφές κατάρτισης, που εμφανίζονται στην αγορά εργασίας, έχουν ένα κοινό στόχο: να παρέχουν σε συγκεκριμένες κατηγορίες του εργατικού δυναμικού εκείνα τα εφόδια (γνώσεις και δεξιότητες) που απαιτούνται από τα συστήματα απασχόλησης και για μία σειρά από λόγους δεν κατέστη δυνατό να παρασχεθούν στα άτομα, είτε μέσα από το εκπαιδευτικό σύστημα, είτε μέσα από το σύστημα τεχνικής εκπαίδευσης είτε μέσα από τις ίδιες τις επιχειρήσεις (Ευστράτογλου, 2009).

1.4. Όψεις της επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα

Η ελληνική εκπαίδευση χαρακτηριζόταν ανέκαθεν από εντονότατη ζήτηση για γενική εκπαίδευση και κατ'επέκταση για πανεπιστημιακές σπουδές. Η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση είχε μικρή απήχηση στους νέους. Σήμερα, η κατάσταση δεν είναι πολύ διαφορετική. Η επαγγελματική εκπαίδευση εξακολουθεί να θεωρείται από τους νέους διέξοδος ανάγκης, παρά τις συνεχείς προσπάθειες της πολιτείας να την αναδείξει σε εναλλακτική λύση ισότιμη προς τη γενική εκπαίδευση και παρά την ύπαρξη ερευνητικών στοιχείων που εμφανίζουν τους αποφοίτους της να συναντούν μικρότερες δυσκολίες στην εύρεση απασχόλησης από ό,τι οι απόφοιτοι της γενικής εκπαίδευσης.

Ο τομέας της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα εντάσσεται στο πεδίο της μη τυπικής εκπαίδευσης (non formal education) και αποσκοπεί στην παροχή υπηρεσιών κατάρτισης. Στο πλαίσιο της μη τυπικής εκπαίδευσης, δηλαδή της εκπαίδευσης που παρέχεται σε ένα οργανωμένο πλαίσιο εκτός του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος, τα παραγόμενα εκπαιδευτικά αποτελέσματα μπορούν να οδηγήσουν στην απόκτηση πιστοποιητικών αναγνωρισμένων από την ελληνική Πολιτεία. Ειδικότερα στο χώρο της επαγγελματικής κατάρτισης εντάσσονται δραστηριότητες που προσφέρουν βασικές επαγγελματικές γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες σε ειδικότητες και εξειδικεύσεις με στόχο την ένταξη, επανένταξη, επαγγελματική κινητικότητα και ανέλιξη του ανθρωπίνου δυναμικού στη σφαίρα της απασχόλησης, καθώς και ευκαιρίες για μακροπρόθεσμη επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη. Επιπροσθέτως, ο τομέας της Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης εντάσσεται στη μετα-δευτεροβάθμια, μη υποχρεωτική εκπαίδευση παρέχοντας επίσημη και θεσμικά αναγνωρισμένη κατάρτιση η οποία συγκροτεί έναν από τους βασικούς πυλώνες της μη τυπικής εκπαίδευσης στην Ελλάδα.

Ειδικότερα, οι κύριοι στόχοι των φορέων επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα είναι:

1. η παροχή επαγγελματικής κατάρτισης στους συμμετέχοντες,
2. η εξασφάλιση των κατάλληλων προσόντων (ανάλογα με την επιλεγόμενη ειδικότητα)

μέσω της παροχής επιστημονικών, τεχνικών, επαγγελματικών και πρακτικών γνώσεων,

3. η παροχή της δυνατότητας να αναπτύσσουν τις αντίστοιχες με την ειδικότητα τους δεξιότητες,
4. η διευκόλυνση της επαγγελματικής ένταξής τους στην κοινωνία και την αγορά εργασίας,
5. η εξασφάλιση της προσαρμογής τους στις μεταβαλλόμενες ανάγκες της παραγωγικής διαδικασίας.

Κύριο έργο της επαγγελματικής κατάρτισης αποτελεί η παροχή υψηλού επιπέδου προσόντων, με απώτερο σκοπό την απορρόφηση των καταρτιζόμενων από την σφαίρα της απασχόλησης με τρόπο που οι παρεχόμενες ειδικότητες να ανταποκρίνονται στις πραγματικές και τρέχουσες ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Αυτό επιτυγχάνεται με:

1. την επιλογή και τη διαμόρφωση πιστοποιημένων προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης που αντιστοιχούν σε συγκεκριμένα επαγγελματικά περιγράμματα, στα πλαίσια των ειδικοτήτων που έχουν ζήτηση στην αγορά εργασίας;
2. την επιλογή εκπαιδευτών με ανάλογες γνώσεις ή και εμπειρία, προκειμένου να παρέχουν υψηλής ποιότητας κατάρτιση·
3. την υλοποίηση των προγραμμάτων σε πλήρως εξοπλισμένα εργαστήρια των δομών της τυπικής εκπαίδευσης, εξασφαλίζοντας το κατάλληλο περιβάλλον για την ολοκληρωμένη κατάρτισή τους.

1.5. Οι τρέχουσες εξελίξεις και το νέο θεσμικό πλαίσιο

Σύμφωνα με τον Ν.4186/2013, του οποίου η εφαρμογή άρχισε από τον Σεπτέμβριο του 2013², φορείς παροχής υπηρεσιών αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης είναι:

- α) οι Σχολές Επαγγελματικής Κατάρτισης, οι οποίες παρέχουν αρχική επαγγελματική κατάρτιση στους αποφοίτους της υποχρεωτικής τυπικής εκπαίδευσης,
- β) τα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ), τα οποία παρέχουν αρχική επαγγελματική κατάρτιση στους απόφοιτους της τυπικής μη υποχρεωτικής Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, ΓΕΛ και ΕΠΑΛ, καθώς και των Σχολών Επαγγελματικής Κατάρτισης,
- γ) τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ), τα οποία παρέχουν συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση.

2. Ο Ν.4186/2013 τροποποιήθηκε μερικώς με τον Ν.4229/2014.

Η εποπτεία των φορέων, δημόσιων και ιδιωτικών, και η αρμοδιότητα διαμόρφωσης του εκπαιδευτικού πλαισίου ανήκει στη Γενική Γραμματεία Διά Βίου Μάθησης του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων, ενώ η πιστοποίηση των «εισροών» τους στον ΕΟΠΠΕΠ και στις υπηρεσίες του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων και των «εκροών» τους στον ΕΟΠΠΕΠ. Αναφορικά με τον τρόπο με τον οποίο καθορίζεται η λειτουργία των Σχολών Επαγγελματικής Κατάρτισης και των ΙΕΚ, ο Κανονισμός Λειτουργίας³ των ανωτέρω φορέων ρυθμίζει θέματα όπως:

- την οργάνωση της σπουδαστικής ζωής, τον καθορισμό των διακοπών και αργιών, καθώς και κάθε θέμα που αφορά στη φοίτηση και στην πρακτική άσκηση ή μαθητεία τους, στα πειθαρχικά παραπτώματα και στις ποινές που επιβάλλονται στους σπουδαστές, καθώς και στα αρμόδια όργανα και στη διαδικασία για την επιβολή τους,
- τα αρμόδια όργανα, τις διαδικασίες και τα κριτήρια για τη διασφάλιση της ποιότητας στη Διά Βίου Μάθηση,
- τη διαφάνεια όλων των διοικητικών και διδακτικών διαδικασιών και αποφάσεων που ακολουθούνται,
- τις διαδικασίες αυτοαξιολόγησης, επαναξιολόγησης των δομών και αξιολόγησης των σπουδαστών, καθώς και τη διαμορφωτική αξιολόγηση – έρευνες αλλά και την εξωτερική αξιολόγηση,
- τα καθήκοντα και τις υποχρεώσεις των εκπαιδευτών ιδιωτικών φορέων, καθώς και τη διαδικασία αξιολόγησής τους,
- τα θέματα υπηρεσιακής και πειθαρχικής κατάστασης του προσωπικού των ιδιωτικών φορέων, τη διαδικασία έκδοσης των τίτλων κατάρτισης των ιδιωτικών φορέων καθώς και κάθε άλλη λεπτομέρεια που έχει σχέση με την οργάνωση και λειτουργία,
- θέματα γραφειοκρατικού και διοικητικού χαρακτήρα που αφορούν στην οργάνωση και λειτουργία των δημόσιων φορέων, όπως υπηρεσιακά έντυπα που οφείλουν να τηρούν οι ιδιωτικοί φορείς κ.λπ.

Οι δημόσιοι φορείς μη τυπικής εκπαίδευσης του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων ως σύνολο αρμοδιοτήτων, θέσεων προσωπικού και υλικοτεχνικής υποδομής, συνιστούν περιφερειακές υπηρεσίες που αποτελούν αποκεντρωμένες υπηρεσίες της Γενικής Γραμματείας Διά Βίου Μάθησης του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων. Με απόφαση του Υπουργού Παιδείας και Θρησκευμάτων μπορεί να ιδρύονται, να μετατρέπονται, να συγχωνεύονται και να καταργούνται. Για τη στέγασή τους χρησιμοποιούνται

3. Ο Κανονισμός Λειτουργίας κατάρτιζεται από τη Γενική Γραμματεία Διά Βίου Μάθησης του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων και κυρώνεται με απόφαση του Υπουργού Παιδείας και Θρησκευμάτων.

κτίρια σχολικών μονάδων Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ή άλλα κτίρια που πληρούν τις σχετικές προϋποθέσεις.

Παράλληλα, οι δημόσιοι φορείς μη τυπικής εκπαίδευσης του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων παρέχουν ειδικότητες, οργανώνουν τμήματα σύμφωνα με τις εθνικές και περιφερειακές ανάγκες της εθνικής οικονομίας, τις προτάσεις των Περιφερειακών Επιτροπών Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, της ΓΣΕΕ και της ΓΣΕΒΕΕ, των Επιμελητηρίων και των Επιστημονικών Ενώσεων και τις προτάσεις του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας και του ΟΑΕΔ, του Υπουργείου Ανάπτυξης και Ανταγωνιστικότητας, των Υπουργείων Υγείας, Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων, Τουρισμού, Πολιτισμού και Αθλητισμού, Ναυτιλίας και Αιγαίου.

Οι δημόσιοι και ιδιωτικοί φορείς παροχής μη τυπικής εκπαίδευσης είναι δυνατόν να παρέχουν προγράμματα σπουδών εξ αποστάσεως κατάρτισης. Στην αρμοδιότητά της ΓΓΔΒΜ ανήκει η μέριμνα για τη χρήση νέων τεχνολογιών και την προώθηση του ψηφιακού περιβάλλοντος στα προγράμματα Διά Βίου Μάθησης, περιλαμβανομένης της ανάπτυξης κατάλληλου εκπαιδευτικού υλικού εξ αποστάσεως εκπαίδευσης εγκεκριμένων προγραμμάτων σπουδών και η έγκριση εκπαιδευτικού υλικού εξ αποστάσεως εκπαίδευσης εγκεκριμένων προγραμμάτων σπουδών ή μέρους αυτού ή ενοτήτων αυτών, από τρίτους, δημόσιους ή ιδιωτικούς φορείς μη τυπικής εκπαίδευσης. Στα προγράμματα εξ αποστάσεως κατάρτισης, εφόσον αυτά αφορούν το σύνολο μιας ειδικότητας, απονέμεται στους αποφοίτους τους Βεβαίωση Επαγγελματικής Κατάρτισης και τους παρέχεται δικαίωμα συμμετοχής στις διαδικασίες Πιστοποίησης του ΕΟΠΠΕΠ.

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

- επαγγελματικό προφίλ,
- μαθησιακά αποτελέσματα (γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες κατά μάθημα και ειδικότητα),
- πιστωτικές μονάδες,
- αντιστοιχίσεις ειδικότητας και κατάταξης υποψηφίων,
- ωρολόγιο πρόγραμμα με διδακτέα ύλη, θεωρητικής ή εργαστηριακής ενότητας, διαμορφωμένη σύμφωνα με τα επιδιωκόμενα μαθησιακά αποτελέσματα κάθε μαθήματος,
- προσόντα εκπαιδευτών,
- μεθόδους διδασκαλίας,
- εξοπλισμό,
- μέσα διδασκαλίας.

Τα προγράμματα σπουδών ανά ειδικότητα της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης διαμορφώνονται και ελοπτεύονται ως προς την εφαρμογή τους από τη ΓΓΔΒΜ. Η πιστοποίηση των προγραμμάτων σπουδών γίνεται από τον ΕΟΠΠΕΠ. Στα προγράμματα σπουδών της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης δύνανται να συνδέουν τα μαθησιακά αποτελέσματα με Πιστωτικές Μονάδες, σε εφαρμογή του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων και του European Credit System for Vocational and Education and Training – ECVET που περιγράφεται στη Σύσταση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 18ης Ιουνίου 2009 (ΕΕ C 155/02 της 8.7.2009), η απόδοση των οποίων επιτρέπει τόσο την αντιστοίχιση των αποκτούμενων προσόντων και την ισοτιμία των τίτλων σπουδών όσο και την κινητικότητα μεταξύ διαφόρων εκπαιδευτικών συστημάτων και των διαφόρων χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

1.6. Φορείς παροχής αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης

1.6.1. Σχολή Επαγγελματικής Κατάρτισης

Σκοπός της Σχολής Επαγγελματικής Κατάρτισης είναι η παροχή υπηρεσιών αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης, διάρκειας τριών ετών, σε αποφοίτους της υποχρεωτικής τυπικής εκπαίδευσης. Μαθητές άνω των είκοσι ετών εγγράφονται στις Εσπερινές Σχολές Επαγγελματικής Κατάρτισης. Η φοίτηση στις δημόσιες Σχολές Επαγγελματικής Κατάρτισης παρέχεται δωρεάν.

Ειδικότερα, σύμφωνα με το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο δίνεται η δυνατότητα να ιδρύονται Σχολές Επαγγελματικής Κατάρτισης, Εσπερινές, δημόσιες και ιδιωτικές, καθώς και Πειραματικές και Ειδικής Αγωγής, οι οποίες είναι αποκλειστικά δημόσιες. Η διάρκεια φοίτησης σε αυτές είναι τετραετής, συνολικά όχι λιγότερο από 1.618 διδακτικές ώρες ειδικότητας, επιμερισμένες σε τέσσερα διδακτικά έτη, φοιτούν δε σε αυτές είτε εργαζόμενοι είτε άλλες κατηγορίες μαθητών.

Στους σπουδαστές των Εσπερινών Σχολών Επαγγελματικής Κατάρτισης που προάγονται στην «Τάξη Μαθητείας» χορηγείται η Βεβαίωση Επαγγελματικής Κατάρτισης (Επιπέδου 2) χωρίς την υποχρέωση φοίτησης στην Τάξη Μαθητείας για την προσέλευσή τους στις διαδικασίες πιστοποίησης προσόντων, εφόσον έχουν συμπληρώσει τουλάχιστον 600 ημερομίσθια στην ειδικότητα που αποφοιτούν από τη Β΄ Τάξη της Σχολής Επαγγελματικής Κατάρτισης. Στην Τάξη Μαθητείας (εκπαίδευση στο χώρο εργασίας), η οποία είναι προαιρετική, εγγράφονται οι κάτοχοι απολυτηρίου και πτυχίου του δευτεροβάθμιου κύκλου σπουδών του ΕΠΑΛ.

Όσον αφορά στην Τάξη Μαθητείας, εφαρμόζεται το δυϊκό σύστημα εκπαίδευσης (μαθητείας) του ΟΑΕΔ που έχει διάρκεια ένα έτος και περιλαμβάνει Μαθητεία με εκπαί-

δευση στο χώρο εργασίας, Μάθημα Ειδικότητας και Προπαρασκευαστικά Μαθήματα Πιστοποίησης στη σχολική μονάδα αντίστοιχα. Την ευθύνη υλοποίησης της Τάξης Μαθητείας, της τοποθέτησης σε χώρους εργασίας των φοιτούντων, καθώς και όλα τα σχετικά με αυτήν έχει το ΕΠΑΛ και ο ΟΑΕΔ. Η τοποθέτηση σε χώρους εργασίας των φοιτούντων και η παρακολούθησή τους θεωρείται άσκηση εκπαιδευτικού έργου. Οι απόφοιτοι της Τάξης Μαθητείας λαμβάνουν Πτυχίο Ειδικότητας επιπέδου 4 από το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων και τον ΟΑΕΔ από κοινού, μετά την ολοκλήρωση των διαδικασιών πιστοποίησης των προσόντων τους.

1.6.2. Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (IEK)

Σκοπός του Ινστιτούτου Επαγγελματικής Κατάρτισης είναι η παροχή υπηρεσιών αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης σε αποφοίτους δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και αποφοίτους Σχολών Επαγγελματικής Κατάρτισης. Η φοίτηση στα δημόσια Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης παρέχεται δωρεάν. Δύναται να ιδρύονται ΙΕΚ, Πειραματικά, αποκλειστικά δημόσια, και Ειδικής Αγωγής, δημόσια και ιδιωτικά. Οι σπουδαστές των ΙΕΚ που έχουν συμπληρώσει τουλάχιστον 150 ημερομίσθια στην ειδικότητα που εγγράφονται, απαλλάσσονται, εφόσον το επιθυμούν, από την υποχρέωση φοίτησης του εξαμήνου Πρακτικής Άσκησης και τους απονέμεται η Βεβαίωση Επαγγελματικής Κατάρτισης με την ολοκλήρωση των τεσσάρων εξαμήνων της θεωρητικής και της εργαστηριακής κατάρτισης. Οι σπουδαστές ΙΕΚ δύνανται την Πρακτική Άσκηση ή τη Μαθητεία να την πραγματοποιήσουν σε φυσικά πρόσωπα, ΝΠΔΔ ή ΝΠΙΔ. Η περίοδος πρακτικής άσκησης πρέπει να είναι συνεχόμενη ή και τμηματική χωρίς να υπερβαίνει χρονικά ένα ημερολογιακό έτος.

Η εποπτεία, ο συντονισμός, η διασφάλιση της ποιότητας και η αξιολόγηση της πρακτικής άσκησης πραγματοποιείται με ευθύνη του Διευθυντή του ΙΕΚ ή άλλου οριζόμενου από αυτόν προσώπου ως Συντονιστή Πρακτικής Άσκησης, αρμοδιότητα του οποίου αποτελεί η παρακολούθηση της παρουσίας του καταρτιζόμενου, η διασφάλιση της ποιότητας του περιβάλλοντος εργασίας του ασκούμενου, ο επιτόπιος έλεγχος στην επιχείρηση και η τήρηση ατομικού φακέλου πρακτικής άσκησης με τις σχετικές μηνιαίες εκθέσεις προόδου. Η φοίτηση στα ΙΕΚ είναι διάρκειας πέντε συνολικά εξαμήνων, επιμερισμένη σε τέσσερα εξάμηνα θεωρητικής και εργαστηριακής κατάρτισης συνολικής διάρκειας έως 1.200 διδακτικές ώρες ειδικότητας, σύμφωνα με τα εγκεκριμένα προγράμματα σπουδών, και σε ένα εξάμηνο Πρακτικής Άσκησης ή Μαθητείας, συνολικής διάρκειας 1.050 ωρών. Η φοίτηση δύναται να άρχεται κατά το χειμερινό ή εαρινό εξάμηνο, σε αποφοίτους δευτεροβάθμιας μη υποχρεωτικής τυπικής εκπαίδευσης ή και αποφοίτους ανωτέρων από αυτή βαθμίδων. Το πέμπτο εξάμηνο Πρακτικής Άσκησης δύναται να λαμβάνει

χώρα κατά τη διάρκεια του δεύτερου, του τρίτου και του τέταρτου εξαμήνου φοίτησης. Ο μέγιστος αριθμός ανά εκπαιδευτή καθορίζεται σε τριάντα κατάρτιζόμενους, σε εργασιακά ή θεωρητικά ή και μεικτά μαθήματα.

1.6.3. Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ)

Τα ΚΕΚ είναι νομικά πρόσωπα ή λειτουργούν στο πλαίσιο νομικών προσώπων, τα οποία έχουν κάποια από τις μορφές που προβλέπονται από την εθνική ή την κοινοτική νομοθεσία και σκοπό την παροχή υπηρεσιών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Τα ΚΕΚ έχουν οργανωτική διάρθρωση που περιλαμβάνει λειτουργίες διοίκησης, σχεδιασμού της εφαρμογής και εφαρμογής προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, διοικητικό, επιστημονικό ή τεχνικό και εκπαιδευτικό προσωπικό αντίστοιχο προς τις λειτουργίες αυτές, τη χρήση κτηριακής υποδομής, η οποία είναι σύμφωνη με τον κτηριοδομικό κανονισμό, καθώς και εξοπλισμό που εξυπηρετεί τις παραπάνω λειτουργίες τους, εφαρμόζουν πιστοποιημένα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης που αντιστοιχούν σε συγκεκριμένα επαγγελματικά περιγράμματα, εφόσον υπάρχουν και χρησιμοποιούν εκπαιδευτές με ανάλογες γνώσεις ή και εμπειρία. Αρμόδιος φορέας για την πιστοποίηση και την αδειοδότηση των ΚΕΚ είναι ο ΕΟΠΠΕΠ.

1.6.4. Παρεχόμενοι τίτλοι επαγγελματικής κατάρτισης και επαγγελματικά δικαιώματα⁴

- Πτυχίο Επαγγελματικής Ειδικότητας επιπέδου 3, που χορηγείται στους αποφοίτους των Σχολών Επαγγελματικής Κατάρτισης.
- Πτυχίο Επαγγελματικής Ειδικότητας επιπέδου 4, που χορηγείται στους αποφοίτους της Τάξης Μαθητείας.
- Δίπλωμα Επαγγελματικής Ειδικότητας επιπέδου 4, που χορηγείται στους αποφοίτους ΙΕΚ.

Για τον καθορισμό των επαγγελματικών δικαιωμάτων των κατόχων τίτλων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης⁵ επιπέδου 3, καταρτίζεται εθνικός κατάλογος αναγνωρισμένων επαγγελμάτων και καθορίζονται τα επίπεδα επαγγελματικής κατάρτισης που προβλέπονται για κάθε επάγγελμα.

Ο ΕΟΠΠΕΠ κατά μόνος ή και σε συνεργασία με τα Επαγγελματικά Επιμελητήρια ή και τις Επιστημονικές Ενώσεις αποτελεί το φορέα που εφαρμόζει τις διαδικασίες πιστοποίησης

4. Ειδικότητες ΙΕΚ (2013-2014) http://www.gsae.edu.gr/images/stories/iek_idikotites.pdf

Ειδικότητες ΣΕΚ (2013-2014) http://www.gsae.edu.gr/images/stories/sek_idikotites.pdf

5. http://www.eoppep.gr/images/Isotimies_Kai_Epaggelmatika_Dikawmata/ed_iek.pdf

σης προσόντων για τη χορήγηση Πτυχίου Ειδικότητας. Κατά περίπτωση, στην οργάνωση και διεξαγωγή των εξετάσεων πιστοποίησης συμμετέχουν και Υπουργεία που χορηγούν αντίστοιχες άδειες ασκήσεως επαγγέλματος, για όσες ειδικότητες υπάρχει τέτοιου είδους απαίτηση. Οι επιτυχόντες στις εξετάσεις πιστοποίησης, παράλληλα με το προβλεπόμενο πτυχίο ειδικότητας, αποκτούν και την αντίστοιχη άδεια ασκήσεως επαγγέλματος που προβλέπεται από την κείμενη νομοθεσία για το συγκεκριμένο επίπεδο προσόντων. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Παιδείας και Θρησκευμάτων και Οικονομικών που εκδίδεται μετά από εισήγηση του ΔΣ του ΕΟΠΠΕΠ καθορίζεται το σύστημα πιστοποίησης αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης όλων των ειδικοτήτων των αποφοίτων Σχολών Επαγγελματικής Κατάρτισης και Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ), στο οποίο περιλαμβάνονται οι όροι, οι προϋποθέσεις και τα δικαιολογητικά συμμετοχής, η διαδικασία των εξετάσεων, η οργανωτική δομή, ο τύπος των χορηγούμενων τίτλων και βεβαιώσεων, καθώς και το ύψος και ο τρόπος καταβολής των εξετάσεων πιστοποίησης. Με την ίδια απόφαση συνιστάται στον ΕΟΠΠΕΠ Κεντρική Εξεταστική Επιτροπή Πιστοποίησης Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΕΠΕΚ), με συμμετοχή μελών του διοικητικού συμβουλίου, στελεχών του ΕΟΠΠΕΠ ή και στελεχών, επιστημόνων και εμπειρογνομόνων του δημόσιου ή ιδιωτικού τομέα της ημεδαπής, εκπροσώπων Υπουργείων, επαγγελματικών επιμελητηρίων, επαγγελματικών φορέων, κοινωνικών εταίρων, επιστημονικών ενώσεων για τη διενέργεια των εξετάσεων και την εισήγηση στο ΔΣ του ΕΟΠΠΕΠ θεμάτων που εμπίπτουν στις αρμοδιότητές του και αφορούν στην πιστοποίηση της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης των αποφοίτων Σχολών Επαγγελματικής Κατάρτισης και ΙΕΚ. Επιπλέον, συνιστώνται όργανα και επιτροπές πρόσκαιρου χαρακτήρα για την υποβοήθηση του ΕΟΠΠΕΠ στη διενέργεια των εξετάσεων, των οποίων η συγκρότηση και ο ορισμός γίνεται με απόφαση του ΔΣ του ΕΟΠΠΕΠ μετά από εισήγηση της ΚΕΕΠΕΚ και καθορίζεται το ύψος, ο τρόπος και η διαδικασία αποζημίωσης όλων των ανωτέρω, ο τρόπος λειτουργίας τους καθώς και κάθε άλλο σχετικό με τα ανωτέρω –ειδικότερο, τεχνικό ή λεπτομερειακού χαρακτήρα–, θέμα που αφορά τις εξετάσεις πιστοποίησης της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης των αποφοίτων Σχολών Επαγγελματικής Κατάρτισης και ΙΕΚ.

1.6.5. Το ζήτημα της διασφάλισης ποιότητας στην κατάρτιση

Θεωρώντας απαραίτητη για την Ελλάδα την ύπαρξη ενός καλά οργανωμένου, αποτελεσματικού και ευέλικτου συστήματος επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, στρατηγικός στόχος είναι η εφαρμογή ενός Εθνικού Συστήματος Ποιότητας στο χώρο της μη τυπικής εκπαίδευσης, αξιοποιώντας την ευρωπαϊκή και διεθνή εμπειρία. Ειδικότερα, η ύπαρξη επαρκών και ομοιογενών δεδομένων και δεικτών είναι το κλειδί για να κατανοηθούν οι συνιστώσες της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, ώστε να ενισχυθεί η διά βίου μάθηση και να αξιολογηθεί με ποιοτικούς όρους η πρόοδος

στην ανάπτυξή της. Ο σχεδιασμός του Εθνικού Πλαισίου για τη διασφάλιση της ποιότητας στη Διά Βίου Μάθηση (π3) είναι σε ευθυγράμμιση με τη 2009/C 155/01 Σύσταση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 18ης Ιουνίου 2009 για τη δημιουργία ευρωπαϊκού πλαισίου αναφοράς για τη διασφάλιση της ποιότητας στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Σύμφωνα με το νέο θεσμικό πλαίσιο για τη διασφάλιση της ποιότητας της παρεχόμενης κατάρτισης, εισάγονται σημαντικές ρυθμίσεις σύμφωνα με τις οποίες τα δημόσια ΙΕΚ εφαρμόζουν, σε ετήσια βάση, την πρακτική της αυτοαξιολόγησης. Η αυτοαξιολόγηση περιλαμβάνει την αξιολόγηση τόσο των εφαρμοζόμενων πολιτικών και διαδικασιών όσο και την αξιολόγηση μετρήσιμων αποτελεσμάτων επίδοσης. Τα μετρήσιμα αποτελέσματα σχετίζονται με τους δείκτες ποιότητας, συμπεριλαμβανομένων των κύριων δεικτών ποιότητας του πλαισίου, τους οποίους οι Διοικήσεις των δημοσίων ΙΕΚ πρέπει να στοχοθετούν και να παρακολουθούν συστηματικά, με την εποπτεία της ΓΓΔΒΜ και την υποστήριξη εφαρμογής από τον ΕΟΠΠΕΠ. Τα μετρήσιμα αποτελέσματα των δεικτών ποιότητας θα καταχωρίζονται σε τακτά χρονικά διαστήματα σε ειδική βάση δεδομένων, σύμφωνα με τις διαδικασίες που έχουν θεσπιστεί, ώστε να δημιουργείται το απαραίτητο υπόβαθρο για τη συγκριτική αξιολόγηση μεταξύ ΙΕΚ και επομένως για την κινητοποίηση της διαρκούς βελτίωσης των παρεχόμενων υπηρεσιών. Η ετήσια αυτοαξιολόγηση των δημοσίων ΙΕΚ βασίζεται, μεταξύ άλλων, και στα αποτελέσματα διαμορφωτικών (on going) αξιολογήσεων και ερευνών που ενδεικτικά περιλαμβάνουν:

- Έρευνα καταρτιζομένων
- Έρευνα εκπαιδευτών
- Έρευνα αποφοίτων
- Έρευνα εργοδοτών
- Αξιολογήσεις διαχειριστικών αρχών
- Αξιολογήσεις από τη ΓΓΔΒΜ

Τα εργαλεία για τη διενέργεια των ερευνών (ερωτηματολόγια) παρέχονται από τη ΓΓΔΒΜ, ώστε να εξασφαλίζεται η ομοιογένεια των συλλεχθέντων στοιχείων, ενώ έρευνες είναι δυνατό να διεξάγονται και σε κεντρικό επίπεδο, τα αποτελέσματα των οποίων προωθούνται στα κατά τόπους ΙΕΚ για λήψη μέτρων βελτίωσης. Τα αποτελέσματα της ετήσιας αυτοαξιολόγησης, καθώς και το υλικό που τεκμηριώνει τα πορίσματά της, συμπεριλαμβανομένων των ερευνών και αξιολογήσεων της προηγούμενης παραγράφου, αξιολογούνται από ομάδα ειδικά εκπαιδευμένων προς τούτο αξιολογητών που συστήνεται από τον ΕΟΠΠΕΠ. Επιπλέον, η τήρηση των κανόνων και διατάξεων που σχετίζονται με τις δομές, τα προγράμματα σπουδών, την παροχή του εκπαιδευτικού έργου και εν γένει τη λειτουργία των δημοσίων ΙΕΚ αποτελεί ευθύνη της ΓΓΔΒΜ και του ΕΟΠΠΕΠ, με βάση τις αρμοδιότητές τους. Στο πλαίσιο αυτό, οι φορείς αυτοί δύνανται να διενεργούν

ελέγχους καθ' όλη τη διάρκεια του έτους, τα αποτελέσματα των οποίων κοινοποιούν και στα Περιφερειακά Συμβούλια. Τα αποτελέσματα των αυτοαξιολογήσεων και των κάθε είδους εξωτερικών αξιολογήσεων κοινοποιούνται στη ΓΓΔΒΜ, η οποία συντάσσει συνολική ετήσια έκθεση για τη διά βίου μάθηση στην Ελλάδα.

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

**Παρουσίαση των αποτελεσμάτων -
Ποσοτική ανάλυση της έρευνας**

Βασικός σκοπός της έρευνας και ερευνητικά ερωτήματα

Η έρευνα αποσκοπεί να διερευνήσει τις εκροές των συστημάτων αρχικής και συνεχιζόμενης κατάρτισης, με ειδικό στόχο τόσο τη διερεύνηση της μετάβασης των καταρτιζομένων προς την απασχόληση όσο και την «ανάγνωση» της δυναμικής που εμφανίζει η διασύνδεση αυτή. Ο πληθυσμός-στόχος ήταν οι απόφοιτοι αρχικής και συνεχιζόμενης κατάρτισης την περίοδο 2008-09 για δύο κυρίως λόγους: α) την περίοδο έναρξης της έρευνας (Οκτώβριος 2012) δεν υπήρχαν πρόσφατες εκροές από τα συστήματα συνεχιζόμενης κατάρτισης λόγω της μη υλοποίησης προγραμμάτων την περίοδο εκείνη, αφού είχε λήξει το Γ' Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης, με βάση το οποίο χρηματοδοτούνται τα προγράμματα αυτά. Επιπλέον, βρισκόμασταν σε μεταβατική φάση τόσο πριν την έναρξη του ΕΣΠΑ όσο και λόγω της συγχώνευσης οργανισμών και φορέων (ΕΟΠΠ – ΕΚΕΠΙΣ – ΕΚΕΠ), με συνέπεια την περίοδο της έρευνας ο νεοσύστατος ΕΟΠΠΕΠ να μην είναι σε θέση να παράσχει στατιστικώς ασφαλή και πρόσφατα στοιχεία από πλευράς αρχικής κατάρτισης.

Ειδικότερα λοιπόν μέσω της έρευνας αυτής διερευνώνται:

- ο βαθμός πρόσβασης στην απασχόληση, 6 μήνες μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης,
- ο βαθμός πρόσβασης στην απασχόληση, τη στιγμή της έρευνας (από 29 Οκτωβρίου έως 19 Νοεμβρίου 2012),
- ο βαθμός συγκράτησης της απασχόλησης και η χρονική διάρκεια παραμονής στην εργασία μετά το χρόνο κατάρτισης,
- ο βαθμός συνάφειας του γνωστικού αντικειμένου κατάρτισης σε σχέση με το αντικείμενο της απασχόλησης,
- ο βαθμός ικανοποίησης των καταρτιζομένων και γενικότερα η αξιολόγηση των προγραμμάτων κατάρτισης από τους εκπαιδευόμενους,
- το κοινωνικό προφίλ και βασικά χαρακτηριστικά (δημογραφικά, εισοδηματικά, πολιτισμικά κ.ά.) των καταρτιζόμενων,
- η συνδρομή των προγραμμάτων κατάρτισης στην εύρεση εργασίας,

- οι ενέργειες των καταρτιζόμενων για την εύρεση εργασίας,
- η αξιολόγηση των δομών και πολιτικών ενίσχυσης απασχόλησης.

2.1. Μεθοδολογικές επισημάνσεις

Η ενότητα αυτή παρουσιάζει τα βασικά σημεία της μεθοδολογικής προσέγγισης που ακολουθήθηκε για τη συλλογή και την ανάλυση των δεδομένων. Αναφέρεται σε θέματα δειγματοληψίας, ερευνητικού εργαλείου αλλά και ανάλυσης δεδομένων. Στο σημείο αυτό σημειώνεται ότι το σύνολο των ποσοτικών δεδομένων παρατίθεται ακέραιο στο Παράρτημα (III) της έρευνας, ενώ στο σχολιασμό των δεδομένων που ακολουθεί παρουσιάζονται τα κυριότερα ευρήματα της έρευνας.

Πιο συγκεκριμένα, στους Πίνακες III.1 του Παραρτήματος παρουσιάζονται οι κατανομές των απαντήσεων από τους ερωτώμενους αποφοίτους Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΣΕΚ) ενώ στους Πίνακες III.2 του Παραρτήματος παρουσιάζονται οι κατανομές των απαντήσεων από τους ερωτώμενους αποφοίτους Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΑΕΚ).

2.1.1. Δειγματοληψία

Η έρευνα βασίσθηκε σε πανελλαδικό δείγμα από άνδρες και γυναίκες που έχουν λάβει μέρος σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης. Το μέγεθος του δείγματος ήταν 2401 άτομα και έγινε με τη χρήση Computer Assisted τηλεφωνικών συνεντεύξεων από τη βάση των ερωτώμενων. Η έρευνα διεξήχθη την περίοδο 29 Οκτωβρίου με 19 Νοεμβρίου 2012 από 3 επόπτες και 32 ερευνητές. Για τον έλεγχο της ποιότητας 17% των συνεντεύξεων ελέγχθησαν μέσω συνακρόασης και 100% ηλεκτρονικά. Για την αντιπροσωπευτικότερη επιλογή του δείγματος έγινε στρωματοποίηση του πληθυσμού των αποφοίτων Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης και Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης ανά περιφέρεια με την κατανομή του δείγματος σε Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση να ακολουθεί την αντίστοιχη πληθυσμιακή κατανομή.

Πίνακας 1: Κατανομή δείγματος και πληθυσμού ανά περιφέρεια

	ΣΕΚ		ΑΕΚ		ΣΥΝΟΛΟ	
	Δείγμα	Πληθυσμός	Δείγμα	Πληθυσμός	Δείγμα	Πληθυσμός
Αττική	10%	9%	12%	11%	22%	20%
Κ. Μακεδονία	9%	9%	13%	14%	22%	23%
Α./Δ. Μακεδονία	5%	4%	3%	3%	8%	8%
Β. / Ν. Αιγαίο	2%	3%	2%	3%	4%	5%
Ιόνιο / Δ. Ελλάδα	11%	11%	2%	3%	13%	14%
Ήπειρος / Θεσσαλία	7%	8%	3%	4%	11%	12%
Πελοπόννησος / Στερεά	7%	7%	3%	5%	10%	11%
Κρήτη	5%	4%	4%	4%	9%	8%
Σύνολο	56%	54%	44%	46%	100%	100%

Ο Πίνακας 1 αποτυπώνει τη σχέση μεταξύ δείγματος και πληθυσμού ανά περιφέρεια. Ο εν λόγω Πίνακας επιβεβαιώνει την αντιπροσωπευτικότητα του δείγματος, το οποίο έχει κατανεμηθεί αναλογικά με τον πληθυσμό της εκάστοτε Περιφέρειας.

Πίνακας 2: Κατανομή δείγματος και πληθυσμού ανά θεματικό πεδίο (ΣΕΚ)

	Θεματικό πεδίο ΣΕΚ	
	Δείγμα	Πληθυσμός
Επαγγέλματα περιβάλλοντος	3%	2%
Επαγγέλματα υγείας και πρόνοιας	11%	9%
Επαγγέλματα πολιτισμού και αθλητισμού, ΜΜΕ και επικοινωνιών	1%	2%
Παιδαγωγικά επαγγέλματα	1%	4%
Επαγγέλματα οικονομίας και διοίκησης	7%	5%
Επαγγέλματα πληροφορικής	48%	48%
Επαγγέλματα τουριστικά και παροχής υπηρεσιών	11%	12%
Αγροτικά επαγγέλματα	9%	6%
Επαγγέλματα τεχνικά και μεταφορών	9%	12%
Σύνολο	100%	100%

Αναφορικά με την κατανομή του δείγματος που προέρχεται από τη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση ανά θεματικό πεδίο, παρατηρούμε ότι τηρείται η αρχή της αναλογικότητας με τα ποσοστά δειγματοληψίας από κάθε θεματικό πεδίο να είναι παρεμφερή με αυτά του πραγματικού πληθυσμού που συμμετέχει στα εν λόγω πεδία.

Πίνακας 3: Κατανομή δείγματος και πληθυσμού ανά θεματικό πεδίο (ΑΕΚ)

Θεματικό πεδίο ΑΕΚ		
	Δείγμα	Πληθυσμός
Τομέας χρηματοπιστωτικών και διοικητικών υπηρεσιών	42%	38%
Τομέας τουρισμού – μεταφορών	4%	2%
Τομέας γεωτεχνικός	1%	1%
Τομέας τροφίμων και ποτών	4%	4%
Τομέας μηχανολογίας – ηλεκτρολογίας – ηλεκτρονικών	9%	10%
Τομέας δομικών και συναφών κατασκευών	2%	3%
Τομέας χημικής βιομηχανίας	3%	3%
Τομέας εφαρμοσμένων τεχνών	2%	2%
Τομέας ενέργειας – περιβάλλοντος	2%	3%
Τομέας υγείας – αισθητικής – κοινωνικών υπηρεσιών	19%	23%
Τομέας επικοινωνίας και μέσων μαζικής ενημέρωσης	2%	3%
Τομέας πολιτισμού – αθλητισμού	9%	9%
Σύνολο	100%	100%

Σύμφωνα με τον Πίνακα 3, όπως στη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση έτσι και στην Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση, το ποσοστό του δείγματος ανά θεματικό πεδίο σχεδόν συμπίπτει με αυτό του πραγματικού πληθυσμού αποδεικνύοντας την εγκυρότητα της δειγματοληψίας.

2.1.2. Ερευνητικό εργαλείο

Το ερευνητικό εργαλείο ήταν ερωτηματολόγιο που αποτελούταν από 7 μέρη. Αρχικά (ερωτήσεις 1-6) υπήρχαν δημογραφικές ερωτήσεις, ώστε να καταγραφούν στοιχεία γύρω από το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή και εκπαιδευτική κατάσταση των ερωτώμενων. Στο δεύτερο μέρος (ερωτήσεις 7-12) η έρευνα επικεντρώνεται σε θέματα επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης. Πιο συγκεκριμένα, οι ερωτήσεις αφορούν τη διάρκεια της κατάρτισης, την ύπαρξη πιστοποίησης, τους λόγους επιλογής του προγράμματος, την ικανοποίηση των ερωτώμενων από διάφορες πλευρές λειτουργίας των προγραμμάτων κατάρτισης καθώς και τη θέση του ερωτώμενου στην απασχόληση μετά την κατάρτιση. Το τρίτο μέρος (ερωτήσεις 13-20) εξειδικεύει σε θέματα απασχόλησης των καταρτιζόμενων που έχουν βρει εργασία (αρχική απασχόληση, είδος σύμβασης, τρόποι εύρεσης απασχόλησης κ.λπ.), ενώ το τέταρτο (ερωτήσεις 21-30) και το πέμπτο μέρος (ερωτήσεις 31-35) εμβαθύνουν στους άνεργους (τρόποι αναζήτησης εργασίας, κυριότερα εμπόδια, κ.λπ.) και αυτοαπασχολούμενους καταρτιζόμενους αντίστοιχα (αντι-

κείμενο της επιχείρησης κ.λπ.). Τα δύο τελευταία μέρη του ερευνητικού εργαλείου καταγράφουν στοιχεία της κατάρτισης αλλά και της γενικότερης κοινωνικής συμπεριφοράς των καταρτιζομένων. Ενδεικτικά, αναφέρουμε ερωτήσεις σχετικά με τη γνώση ξένων γλωσσών και Η/Υ και την ανάγνωση εφημερίδων. Τέλος, υπάρχουν ερωτήσεις σχετικά με την οικονομική κατάσταση των ερωτώμενων.

Για την εγκυρότητα και την αξιοπιστία του εργαλείου έγιναν πιλοτικές τηλεφωνικές συνεντεύξεις, ώστε να υπάρχει σαφήνεια στις ερωτήσεις. Παράλληλα, για την κατασκευή του εργαλείου αντλήθηκαν πληροφορίες από εμπειρογνώμονες, στελέχη της κατάρτισης, διευθυντές δομών επαγγελματικής κατάρτισης (αρχικής και συνεχιζόμενης) εκπαιδευόμενους και εκπαιδευτές με στόχο να καλυφθούν όσο το δυνατό περισσότερο οι διαστάσεις και οι παράμετροι όλων των θεμάτων που σχετίζονται με το πεδίο της επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα.

2.1.3. Μέθοδος ανάλυσης δεδομένων

Για την ανάλυση των δεδομένων ακολουθήθηκε η ποσοτική προσέγγιση. Τα δεδομένα εξήχθησαν σε αρχείο δεδομένων SPSS και η στατιστική ανάλυση περιλάμβανε τεχνικές περιγραφικής και επαγωγικής στατιστικής. Όπου χρειάστηκε το επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας, αυτό ήταν το 5%. Η επιλογή της μεθόδου σε συνδυασμό με την αντιπροσωπευτική δειγματοληψία αποσκοπεί στο να δώσει τη δυνατότητα στους ερευνητές να γενικεύσουν τα αποτελέσματα σε πανελλαδικό επίπεδο, ώστε να εξαχθούν συνολικά συμπεράσματα για θέματα απασχόλησης των καταρτιζομένων στις δομές αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.

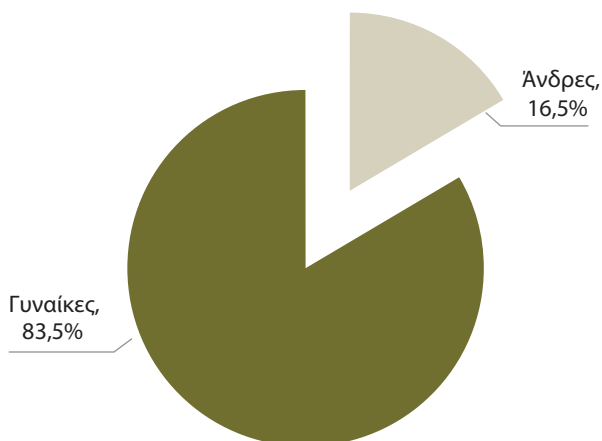
2.2. Αποτελέσματα

Στη συνέχεια παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας. Στην τηλεφωνική έρευνα πήραν μέρος συνολικά 2401 άτομα, εκ των οποίων τα 1303 άτομα ήταν απόφοιτοι Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης και τα 1098 άτομα ήταν απόφοιτοι Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης.

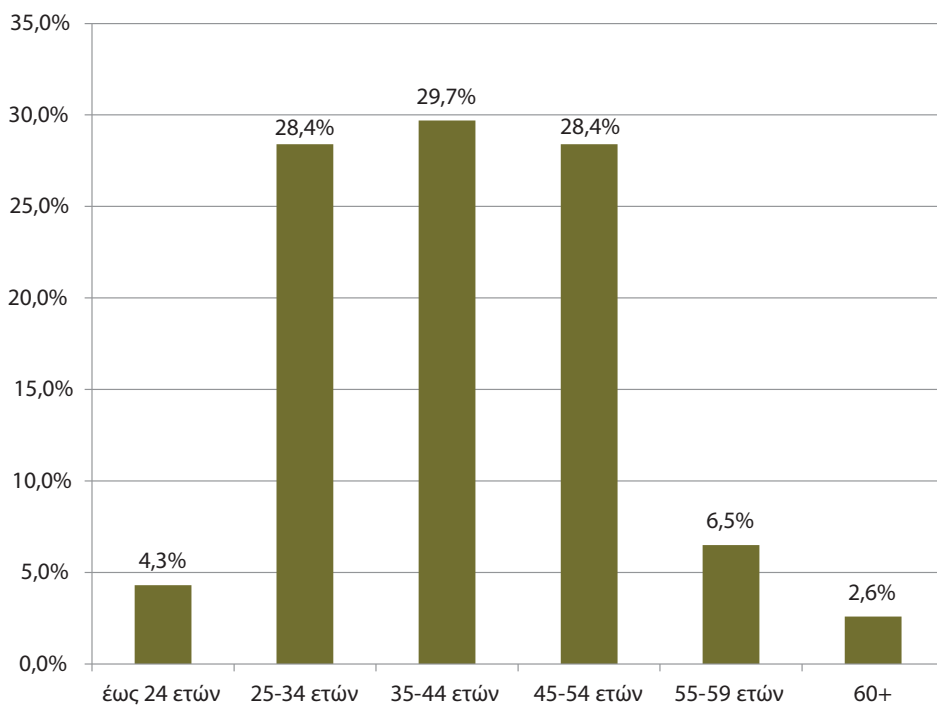
2.2.1. Αποτελέσματα έρευνας για αποφοίτους Συνεχιζόμενης Κατάρτισης

2.2.1.1. Δημογραφικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά αποφοίτων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης

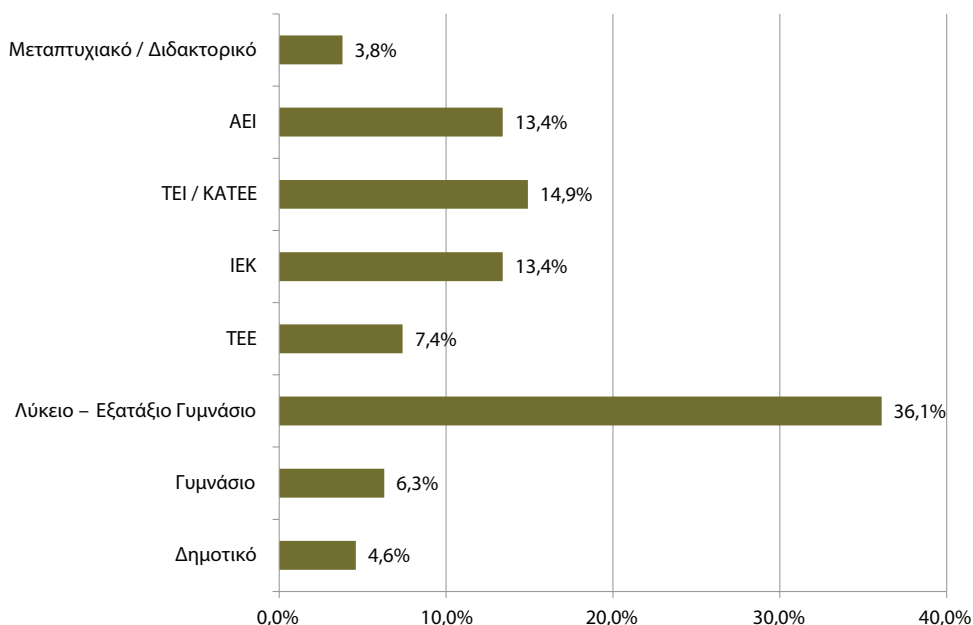
Γράφημα 1: Η κατανομή του φύλου των αποφοίτων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης



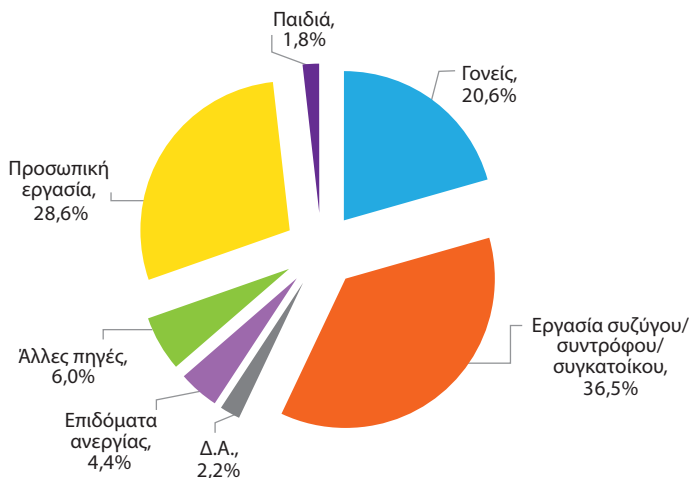
Σύμφωνα με το Γράφημα 1 οι απόφοιτοι της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης είναι στη μεγάλη τους πλειονότητα γυναίκες (83,5%), γεγονός που όμως πρέπει να ιδωθεί σε άμεση συνάρτηση με τα αντικείμενα που προσέφεραν τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης κατά τη συγκεκριμένη περίοδο διενέργειας της παρούσας έρευνας (βλ. Παιδαγωγικά, Τουριστικά επαγγέλματα, πληροφορική κ.ο.κ.).

Γράφημα 2: Η κατανομή της ηλικιακής κατηγορίας των αποφοίτων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης

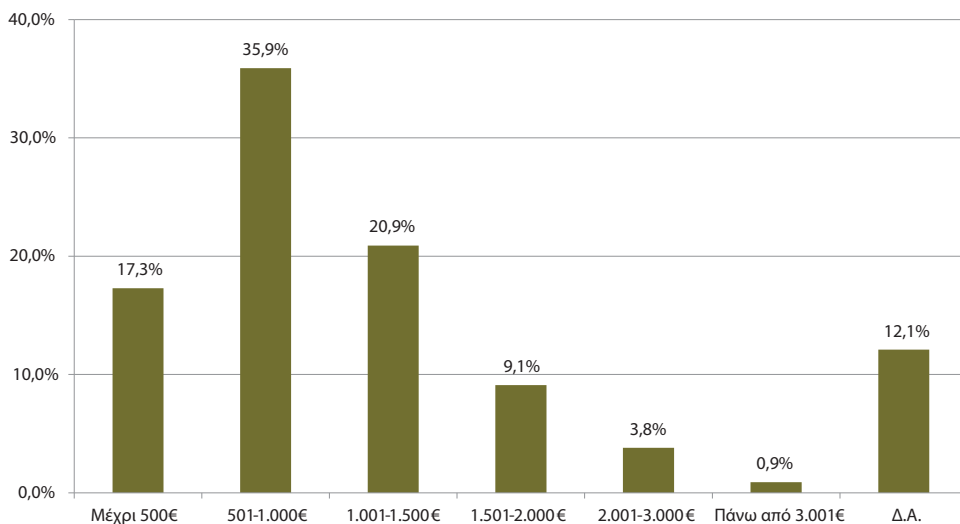
Ως προς την κατανομή της ηλικίας, η μεγάλη πλειονότητα των αποφοίτων της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (86,5%) ανήκει στην ηλικιακή ομάδα μεταξύ 25 και 54 ετών. Σύμφωνα με το ανωτέρω Γράφημα, το εν λόγω ποσοστό κατανέμεται σχεδόν ισόποσα στις ηλικιακές υποομάδες 25 έως 34, 35 έως 44 και 45 έως 54. Το ως άνω Γράφημα λοιπόν καταδεικνύει την ανάγκη για ειδική στόχευση των προγραμμάτων κατάρτισης στους νέους έως 24 ετών με έμφαση σε συγκεκριμένες ευπαθείς ομάδες (βλ. NEETS: Νέοι Εκτός Εκπαίδευσης, Απασχόλησης ή Κατάρτισης και Dropouts) και στους καταρτιζόμενους άνω των 55 ετών με προγράμματα προώθησης της ενεργού γήρανσης, αλλά και με την παροχή κινήτρων στη συγκεκριμένη ηλικιακή ομάδα, ώστε να συμμετάσχει ενεργότερα σε προγράμματα κατάρτισης.

Γράφημα 3: Η κατανομή του επιπέδου εκπαίδευσης των αποφοίτων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης

Αναφορικά με το εκπαιδευτικό επίπεδο των αποφοίτων φορέων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης παρατηρούμε, σύμφωνα με το Γράφημα 3, ότι 9 στους 10 αποφοίτους έχουν ολοκληρώσει την τυπική εκπαίδευση. Άξιο αναφοράς είναι επίσης το γεγονός ότι περισσότεροι από το 25% των αποφοίτων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης είναι κάτοχοι τίτλου ανώτατης ή ανώτερης εκπαίδευσης. Το γεγονός αυτό ισχυροποιεί τα ευρήματα και παλαιότερων ερευνών (Καραλής, 2013) που κατέδειξαν ότι το εκπαιδευτικό επίπεδο συνδέεται άμεσα με τους ρυθμούς συμμετοχής σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες μη τυπικής εκπαίδευσης, με την ψαλίδα συμμετοχής μάλιστα να «ανοίγει» όσο ανεβαίνει το εκπαιδευτικό επίπεδο, με τους κατόχους υψηλών τυπικών εκπαιδευτικών προσόντων να είναι αυτοί που συμμετέχουν με μεγαλύτερη συχνότητα στα προγράμματα μη τυπικής εκπαίδευσης.

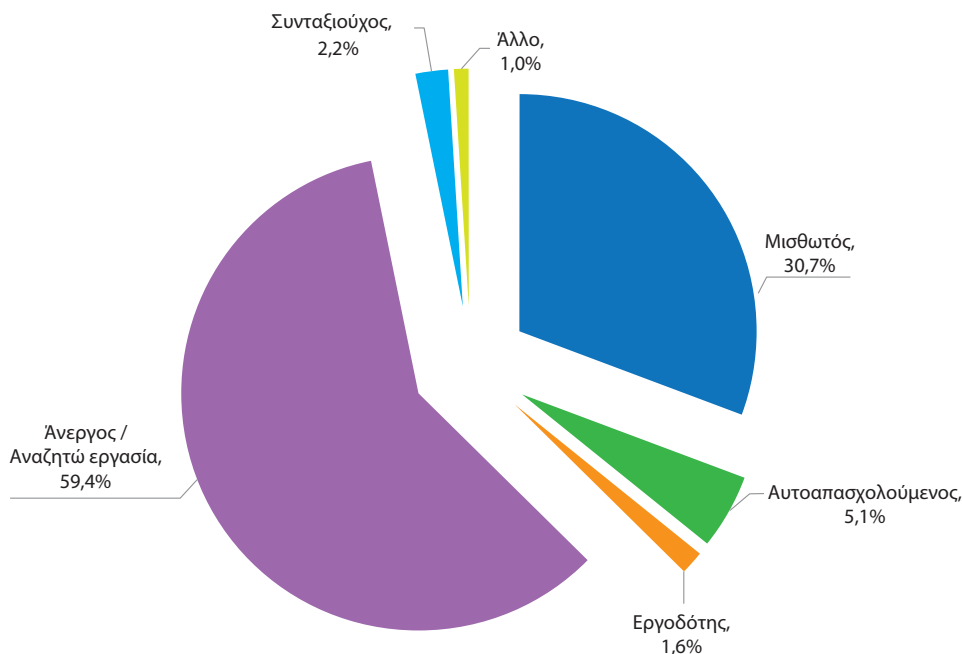
Γράφημα 4: Η κατανομή των κύριων πηγών εισοδήματος των αποφοίτων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης

Ως προς τις κύριες πηγές εισοδήματος των αποφοίτων φορέων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης, προκύπτει από το Γράφημα 4, ότι μόλις το 28,6% των αποφοίτων καλύπτει τα έξοδά του από προσωπική εργασία. Το εύρημα αυτό αποκτά αυξανούσα βαρύτητα, αν αναλογιστεί κανείς ότι το 86,2% των ερωτηθέντων (βλ. Γράφημα 2) ανήκει στην παραγωγική ηλικία από 25 έως 54 ετών. Επιπροσθέτως, το μεγαλύτερο ποσοστό των αποφοίτων (58,8%) δηλώνει ότι συντηρείται κυρίως από εισοδήματα άλλων προσώπων (γονείς, σύζυγος, τέκνα), ενώ μόλις 1 στους 10 δηλώνει ότι λαμβάνει κάποιο επίδομα ή έχει άλλες πηγές εισοδημάτων (ενοίκια κ.ο.κ.).

Γράφημα 5: Η κατανομή του συνολικού μηνιαίου καθαρού εισοδήματος του νοικοκυριού των αποφοίτων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης

Στα όρια της κοινωνικής ευπάθειας τοποθετεί το Γράφημα 5 περισσότερους από τους μισούς αποφοίτους των φορέων παροχής Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης, καθώς, ενώ ως επί το πλείστον ανήκουν στις πλέον παραγωγικές ηλικιακές ομάδες, διαβιούν με οικογενειακό μηνιαίο εισόδημα που δεν υπερβαίνει τα 1000 ευρώ. Το εν λόγω εύρημα κατατάσσει τους αποφοίτους της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης στο ίδιο επίπεδο οικονομικής ευπάθειας με κοινωνικές ομάδες, όπως οι NEETS (Παπαδάκης, 2014), κρούοντας ουσιαστικά τον κώδωνα του κινδύνου σε όσους φορείς σχεδιάζουν ή και υλοποιούν προγράμματα κατάρτισης. Από την άλλη πλευρά, παρατηρούμε, σύμφωνα με το ανωτέρω Γράφημα, ότι μόλις το 3,9% των υποκειμένων δηλώνει οικογενειακό εισόδημα που υπερβαίνει τα 2.000 ευρώ.

Γράφημα 6: Η κατανομή της θέσης στην απασχόληση των αποφοίτων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης σήμερα



Όπως μπορούμε να διακρίνουμε στο Γράφημα 6, από το σύνολο των αποφοίτων φορέων παροχής Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης που συμμετείχαν στην παρούσα έρευνα το 30,7% δήλωσαν μισθωτοί, το 5,1% αυτοαπασχολούμενοι, το 2,2% συνταξιούχοι, το 1,6% εργοδότες, ενώ η πλειονότητα των αποφοίτων της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (59,4%) δήλωσε ότι στην παρούσα φάση δεν εργάζεται.

2.2.1.2. Επαγγελματική κατάρτιση και εκπαίδευση των αποφοίτων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης

Πίνακας 4: Οι κατανομές της ερώτησης πολλαπλών επιλογών: Για ποιους λόγους αποφασίσατε να επιλέξετε το πρόγραμμα κατάρτισης

Λόγοι – Αιτίες	N	% των απαντήσεων N=6.564	% των αποκρινόμενων N=1.303
Βελτίωση γνώσεων, ικανοτήτων, δεξιοτήτων	1.034	15,8	79,4
Απόκτηση ευρύτερων κοινωνικών δεξιοτήτων	574	8,7	44,1
Εξειδίκευση στο αντικείμενο κατάρτισης	644	9,8	49,4
Απόκτηση περισσότερων τυπικών προσόντων	829	12,6	63,6

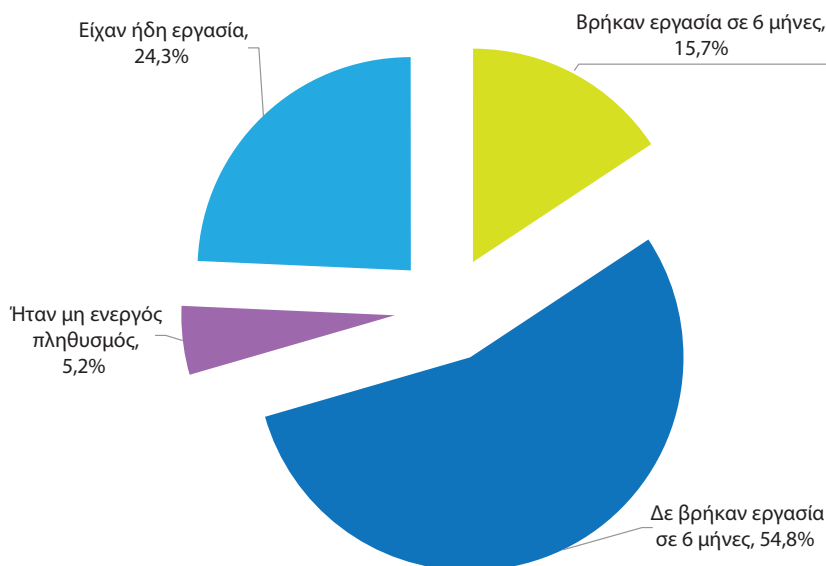
Διευκόλυνση πρόσβασης στην αγορά εργασίας	707	10,8	54,3
Αξιοποίηση ελεύθερου χρόνου	483	7,4	37,1
Κοινωνικές συναναστροφές	410	6,2	31,5
Δικτύωση με φορείς, επιχειρήσεις, αγορά εργασίας κ.λπ.	446	6,8	34,2
Ενίσχυση επαγγελματικής σταθερότητας	530	8,1	40,7
Αύξηση αμοιβής (π.χ. επίδομα Η/Υ, επαγγελματική εξέλιξη και αύξηση μισθού)	366	5,6	28,1
Αλλαγή θέσης εργασίας ή αλλαγή τομέα/τμήματος	179	2,7	13,7
Αλλαγή αντικειμένου εργασίας	192	2,9	14,7
Δημιουργία ατομικής επιχείρησης / ελεύθερος επαγγελματίας	170	2,6	13,0
Σύνολο	6.564	100,0	503,8

Στον Πίνακα 4 παρουσιάζονται οι απόψεις των αποφοίτων φορέων παροχής Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης σχετικά με τους λόγους που αποφάσισαν να επιλέξουν το συγκεκριμένο πρόγραμμα κατάρτισης το οποίο παρακολούθησαν.

Στην ερώτηση πολλαπλών επιλογών και σε σύνολο 6.564 απαντήσεων, οι 1303 απόφοιτοι Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης θεωρούν βασικούς λόγους επιλογής του προγράμματος κατάρτισης τη βελτίωση των γνώσεων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων τους μέσω του προγράμματος (79,4%), την απόκτηση περισσότερων τυπικών προσόντων (63,6%), τη διευκόλυνση πρόσβασης στην αγορά εργασίας (54,3%). Σε αντίστοιχη ερώτηση ιεράρχησης των τριών σημαντικότερων λόγων επιλογής προγράμματος, οι δύο στους τρεις (63,3%) ερωτώμενους θεώρησαν ως σημαντικότερο λόγο τη βελτίωση γνώσεων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων τους μέσω του προγράμματος. Δεύτερος σημαντικότερος λόγος ήταν η απόκτηση περισσότερων τυπικών προσόντων (34,3%) και τρίτος σημαντικότερος λόγος η διευκόλυνση πρόσβασης στην αγορά εργασίας (33,1%) .

Ο ως άνω Πίνακας επιβεβαιώνει εν μέρει και παλαιότερες μελέτες σχετικά με τα κίνητρα συμμετοχής των ενηλίκων στη Διά Βίου Εκπαίδευση (Καραλής, 2013, Ρομπόλης, Δημούλας & Γαλατά, 1999), όπου μεταξύ άλλων αναφέρονταν η ροπή για γνώση, η αύξηση των τυπικών προσόντων και η καλύτερη απόδοση στην εργασία.

2.2.1.3. Θέματα απασχόλησης των αποφοίτων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης

Γράφημα 7: Η κατανομή της θέσης στην απασχόληση των αποφοίτων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης 6 μήνες μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης

Όπως μπορούμε να διακρίνουμε στο Γράφημα 7, από το σύνολο των αποφοίτων φορέων παροχής Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης ένα ποσοστό της τάξεως του 29,5% είτε είχαν ήδη εργασία κατά την έναρξη του προγράμματος κατάρτισης που παρακολούθησαν, είτε κατατάσσονταν στον μη ενεργό εργασιακό πληθυσμό (συνταξιούχοι κ.ο.κ.). Από το υπόλοιπο 70,5% των αποφοίτων που βρίσκονταν εκτός της αγοράς εργασίας, μόλις το 15,7% εντάχθηκε στην απασχόληση εντός 6 μηνών από την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης, ενώ το υπόλοιπο 54,8% παρέμεινε στην ανεργία και μετά το πέρας του συγκεκριμένου χρονικού διαστήματος. Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι από τους αποφοίτους που εντέλει βρήκαν εργασία έξι μήνες μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης περισσότεροι από τους μισούς (56,1%) επανήλθαν στην ανεργία εντός λίγων μηνών.

Το συγκεκριμένο εύρημα σε συνδυασμό με τον χαμηλό δείκτη συνάφειας του αντικειμένου κατάρτισης με την εργασία (βλ. Γράφημα 8 κάτωθι) οδηγεί στο συμπέρασμα ότι απαιτείται άμεσος επανασχεδιασμός των προγραμμάτων κατάρτισης και άμεση σύνδεσή τους με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Θεωρείται επιβεβλημένη ουσιαστικά η δημιουργία ενός Παρατηρητηρίου, το οποίο θα εποπτεύει την αγορά εργασίας, θα μελετά τις ανάγκες σε ανθρώπινο δυναμικό καθώς και τη ζήτηση ή όχι συγκεκριμένων ει-

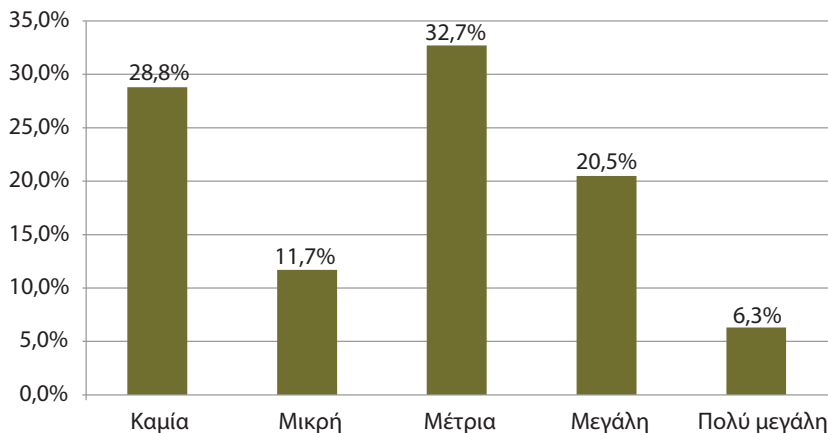
δικοτήτων και δεξιοτήτων, έτσι ώστε η υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης να πραγματοποιείται με συγκεκριμένη στόχευση και όχι αυθαίρετα, αδόμητα και μακριά από τις υπάρχουσες κοινωνικές και παραγωγικές ανάγκες της χώρας.

Γράφημα 8: Συμβολή του προγράμματος κατάρτισης στην εύρεση εργασίας (για όσους βρήκαν εργασία μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος)

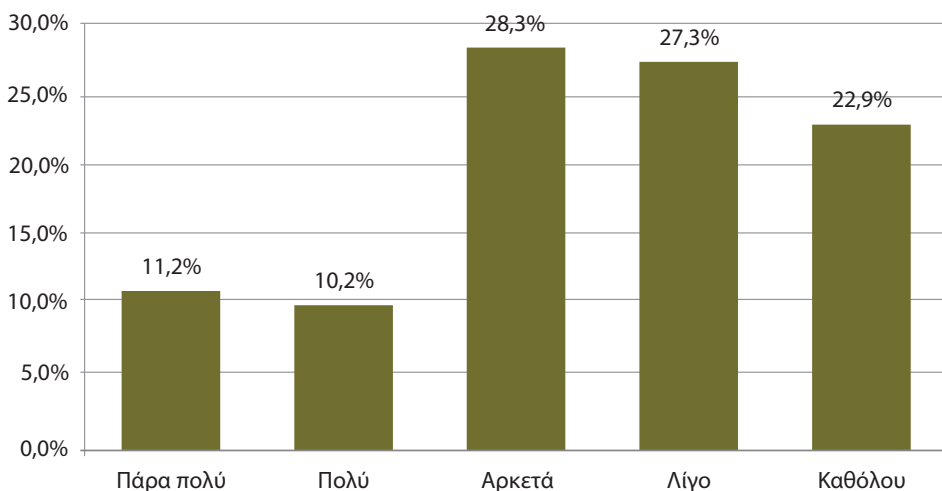


Όπως μπορούμε να διακρίνουμε από το Γράφημα 8, το 58% από τους αποφοίτους φορέων παροχής Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης που εντάχθηκαν στην αγορά εργασίας εντός 6 μηνών μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης δήλωσε ότι το πρόγραμμα κατάρτισης που παρακολούθησαν δεν συνέβαλε ουσιαστικά στην προσπάθειά τους για εύρεση εργασίας.

Γράφημα 9: Η κατανομή της συνάφειας του προγράμματος κατάρτισης με το αντικείμενο της εργασίας των αποφοίτων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (για όσους βρήκαν εργασία μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος)

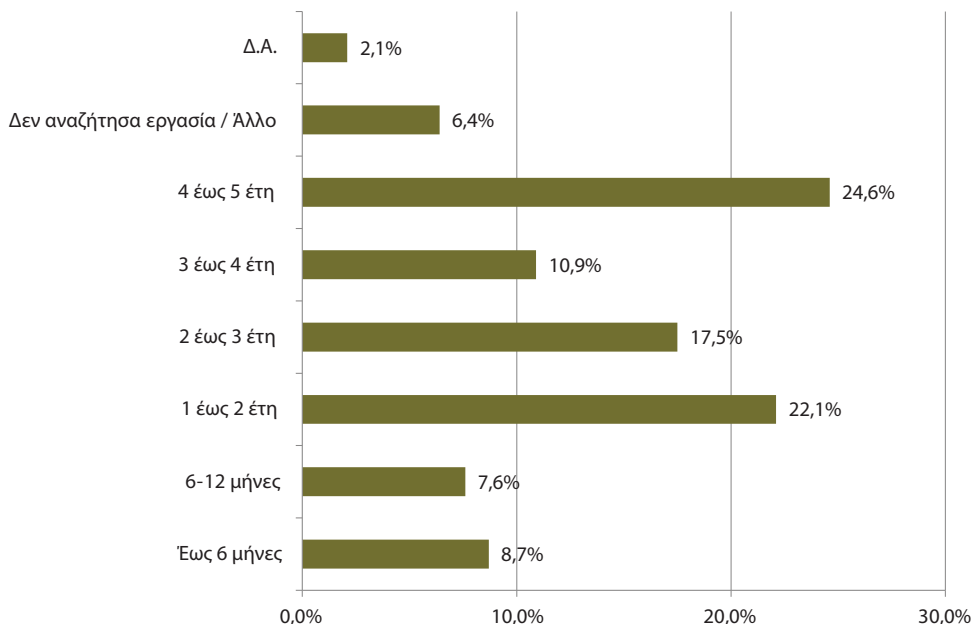


Σύμφωνα με το Γράφημα 9, παρατηρούμε την ύπαρξη πολύ χαμηλής συνάρτησης μεταξύ της συνάφειας του αντικειμένου κατάρτισης με το επάγγελμα/ειδικότητα εργασίας αυτών που τελικά βρήκαν εργασία εντός 6 μηνών μετά την ολοκλήρωση της κατάρτισης τους. Πιο συγκεκριμένα, μόλις ένας στους τέσσερις (26,8%) από τους αποφοίτους που εν τέλει βρήκαν εργασία δήλωσαν ότι υπήρξε μεγάλη συνάφεια μεταξύ του περιεχομένου της κατάρτισης και του αντικειμένου της εργασίας στην οποία τελικά προσελήφθησαν. Συμπερασματικά, λοιπόν, διακρίνουμε ότι ο συνδυασμός των δύο ανωτέρω γραφημάτων καταδεικνύει πως τα προγράμματα κατάρτισης όχι μόνο δεν συμβάλλουν αποφασιστικά στην εύρεση εργασίας αλλά και η συνάφεια των αντικειμένων σπουδών με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας είναι ιδιαίτερα χαμηλή. Το γεγονός αυτό κρούει για μια ακόμα φορά τον κώδωνα του κινδύνου σε όσους σχεδιάζουν και υλοποιούν προγράμματα κατάρτισης για την ανάγκη άμεσου επανασχεδιασμού του συνόλου των δράσεών τους.

Γράφημα 10: Η κατανομή της αξιοποίησης γνώσεων του προγράμματος κατάρτισης στην εργασία (για όσους βρήκαν εργασία μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος)

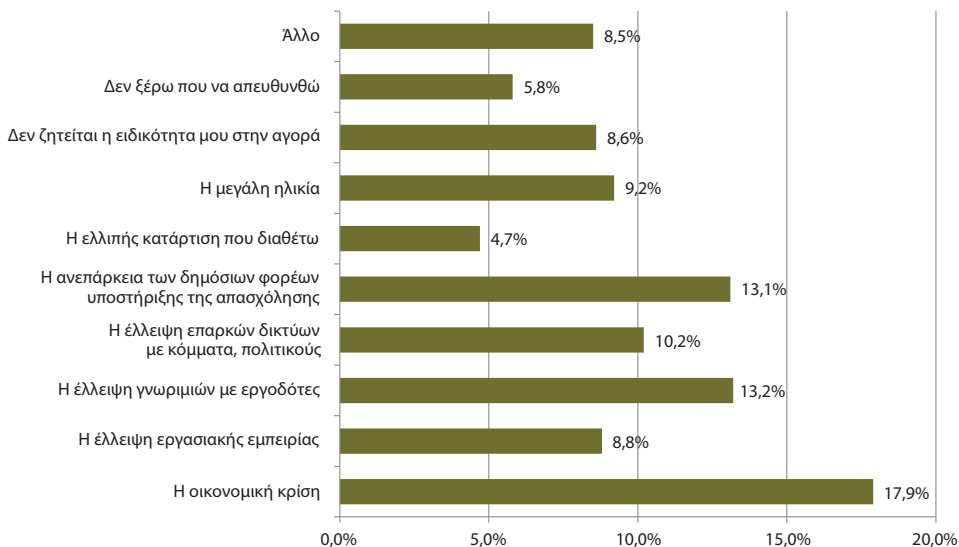
Την ανάγκη επανασχεδιασμού των προγραμμάτων σπουδών των προγραμμάτων κατάρτισης καταδεικνύουν πέρα από την προαναφερόμενη χαμηλή συνάφεια μεταξύ περιεχόμενου προγράμματος κατάρτισης και αντικειμένου εργασίας (Γράφημα 9) και τα πολύ χαμηλά ποσοστά αξιοποίησης των παρεχόμενων από τα προγράμματα κατάρτισης γνώσεων στην πρώτη εργασία των αποφοίτων μετά το πέρας της κατάρτισης. Πιο συγκεκριμένα, μόλις ένας στους πέντε αποφοίτους Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης που βρήκαν εργασία μετά την ολοκλήρωση των προγραμμάτων κατάρτισης αξιοποίησαν σε μεγάλο ποσοστό τις γνώσεις που έλαβαν από το πρόγραμμα για τις ανάγκες της εργασίας τους. Το συγκεκριμένο εύρημα έρχεται να προστεθεί σε προγενέστερα ευρήματα αντίστοιχων ερευνών που έκαναν λόγο για την ανάγκη μεγαλύτερης στόχευσης των προγραμμάτων κατάρτισης σε ζητήματα πρακτικής φύσεως και ελαχιστοποίηση των ωρών θεωρητικής κατάρτισης.

Γράφημα 11: Η κατανομή της διάρκειας αναζήτησης εργασίας μετά τη λήξη του προγράμματος κατάρτισης, των αποφοίτων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης που παρέμειναν άνεργοι



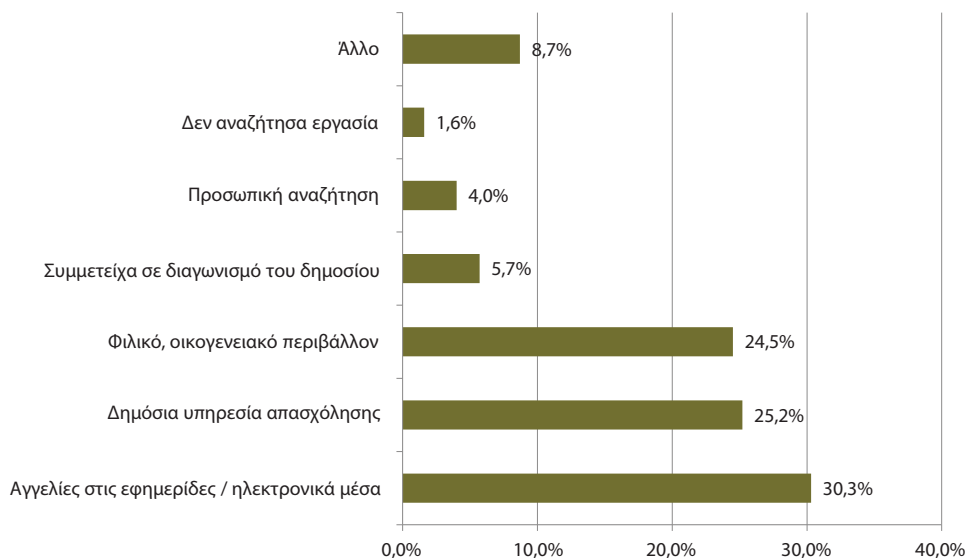
Αναφορικά τώρα με τους αποφοίτους των φορέων παροχής Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης που παρέμειναν άνεργοι και μετά την πάροδο των έξι μηνών (54,8% επί του συνόλου, βλ. Γράφημα 7) από την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης μπορούμε να διακρίνουμε, σύμφωνα με το Γράφημα 11 ότι περισσότεροι από τους μισούς (53%) μπορεί να θεωρηθούν ως μακροχρόνια άνεργοι, καθώς αναζητούν ανεπιτυχώς εργασία για περισσότερα από δύο χρόνια.

Γράφημα 12: Η κατανομή των λόγων μη εύρεσης εργασίας των αποφοίτων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης που παρέμεναν άνεργοι 6 μήνες μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος



Ως προς τους λόγους μη εύρεσης εργασίας, οι απόφοιτοι φορέων παροχής Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης που παρέμεναν άνεργοι έξι μήνες μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης θεωρούν, ως βασικούς λόγους, την παρούσα οικονομική κρίση (17,9%), την έλλειψη γνωριμιών με εργοδότες (13,2%) και την ανεπάρκεια των δημόσιων φορέων υποστήριξης της απασχόλησης (13,1%).

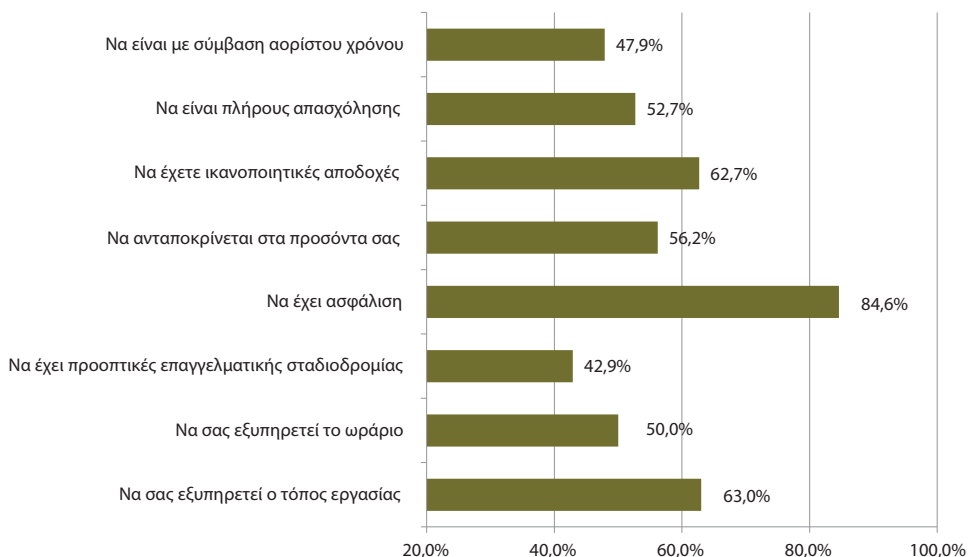
Γράφημα 13: Η κατανομή των ενεργειών αναζήτησης εργασίας των αποφοίτων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης που παρέμεναν άνεργοι 6 μήνες μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης



Σύμφωνα με το Γράφημα 13, το 30,3% των αποφοίτων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης που παρέμεναν άνεργοι αναζήτησαν εργασία μέσω αγγελιών σε εφημερίδες και ηλεκτρονικά μέσα, ενώ περίπου ένας στους τέσσερις απευθύνθηκε σε δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης (25,2%) ή στο φιλικό και οικογενειακό του περιβάλλον (24,5%).

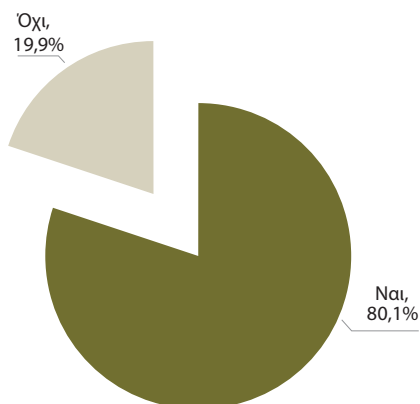
Συμπυκνώνοντας τις απαντήσεις των αποφοίτων φορέων παροχής Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης που δεν κατάφεραν να βρουν εργασία μετά την ολοκλήρωση της κατάρτισής τους, παρατηρούμε ότι πρόκειται για άτομα που κινούνται στα όρια της κοινωνικής ευπάθειας, καθώς περισσότεροι από τους μισούς είναι μακροχρόνια άνεργοι, θεωρούν την οικονομική κρίση ως το κυρίαρχο αίτιο για την κατάστασή τους, ενώ δεν εκφράζουν εμπιστοσύνη για τους δημόσιους φορείς που εμπλέκονται στο πεδίο της απασχόλησης. Το τελευταίο συμπέρασμα γίνεται εμφανές από το γεγονός ότι το 13,1% των ατόμων αυτών θεωρούν ανεπαρκείς τους δημόσιους φορείς υποστήριξης για την απασχόληση (Πίνακας 5), ενώ μόλις ένας στους τέσσερις απευθύνθηκε σε κάποια δημόσια υπηρεσία απασχόλησης κατά τη διάρκεια αναζήτησης εργασίας (Γράφημα 12).

Γράφημα 14: Η κατανομή των σημαντικότερων παραγόντων που πρέπει να έχει η μελλοντική εργασία των ανέργων αποφοίτων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ερώτηση πολλαπλών επιλογών)



Ως προς την επιθυμία των ανέργων αποφοίτων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης σχετικά με τους σημαντικότερους παράγοντες που πρέπει να έχει η εργασία, σε ερώτηση πολλαπλών επιλογών (Γράφημα 14) θεωρούν σημαντικό η εργασία να έχει ασφάλιση (84,6%), να τους εξυπηρετεί ο τόπος εργασίας (63,0%), να έχουν ικανοποιητικές αποδοχές (62,7,6%), να ανταποκρίνεται στα προσόντα τους (56,2%) και να είναι πλήρους απασχόλησης (52,7%). Σε αντίστοιχη ερώτηση για τους δύο πιο σημαντικούς παράγοντες, το 58,1%, ως σημαντικότερο παράγοντα, θεωρεί την ύπαρξη ασφάλισης στην εργασία και το 31,2 % να έχει ικανοποιητικές αποδοχές.

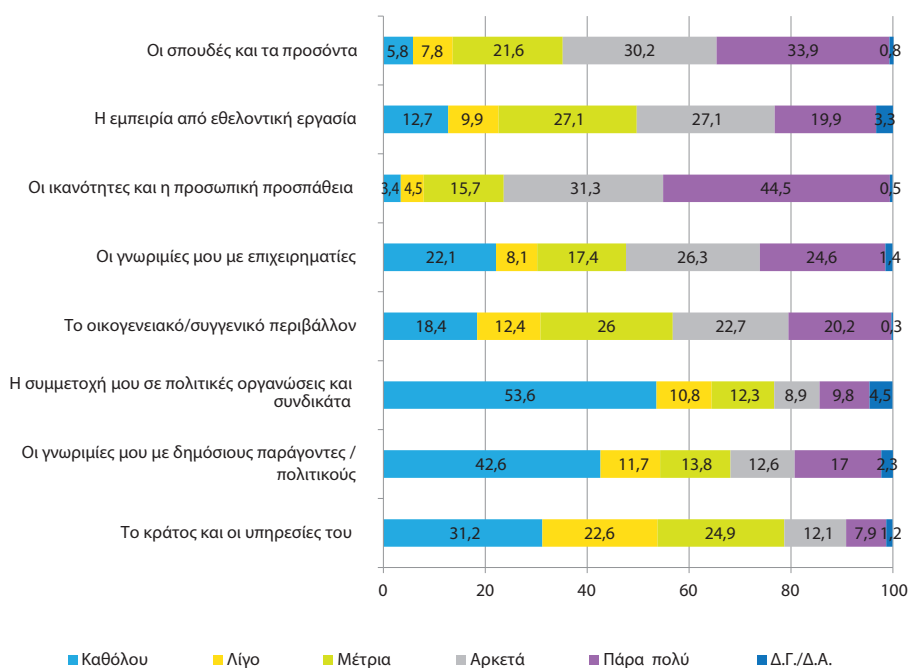
Οι συγκεκριμένες απαντήσεις καταδεικνύουν και το μέγεθος της ανασφάλειας που αισθάνονται τα άτομα που μέσα στον κυκεώνα της παρούσας οικονομικής συγκυρίας βρίσκονται εκτός απασχόλησης. Μια παροχή, εν προκειμένω η ασφάλιση, που σε προγενέστερες εποχές θεωρούνταν ως επί το πλείστον αυτονόητη, πλέον αποτελεί το υπ' αριθμόν ένα επιθυμητό χαρακτηριστικό για κάποιον που αναζητά εργασία σε αντίθεση με χαρακτηριστικά όπως οι απολαβές, το ωράριο ή οι προοπτικές επαγγελματικής σταδιοδρομίας.

Γράφημα 15: Αποδοχή εργασίας που δεν πληροί επιθυμητά χαρακτηριστικά**Γράφημα 16: Πρόθεση αναζήτησης εργασίας στο εξωτερικό**

Εν αντιθέσει με τις προσδοκίες από μια μελλοντική εργασία που σχολιάστηκαν ανωτέρω (Γράφημα 14), οκτώ στους δέκα (80,1%) άνεργους αποφοίτους Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης θα αποδέχονταν μια θέση εργασίας που δεν θα πληρούσε τις προϋποθέσεις που προανέφεραν (Γράφημα 15), ενώ ένας στους τέσσερις (25,2%) θα ήταν διατεθειμένος να αναζητήσει μια θέση εργασίας στο εξωτερικό (Γράφημα 16). Τα ως άνω ευρήματα καταδεικνύουν την κατάσταση «εργασιακής απόγνωσης» στην οποία βρίσκονται οι μακροχρόνια ή ακόμα και οι περιστασιακά άνεργοι στη χώρα μας σήμερα, καθώς δηλώνουν απερίφραστα πως θα αποδέχονταν οποιαδήποτε εργασία ακόμα και αν δεν πληρούσε κανένα από τα προαπαιτούμενα μιας αξιοπρεπούς απασχόλησης

(ασφάλιση, ικανοποιητικές απολαβές, ωράριο κ.ο.κ.). Στο γεγονός αυτό που με γεωμετρική πρόοδο οδηγεί τόσο στην κλιμάκωση της έλλειψης αυτοεκτίμησης των ανέργων όσο και στην ισοπέδωση των αποκτούμενων προσόντων, έρχεται να προστεθεί και το αυξανόμενο φαινόμενο της «διαρροής εγκεφάλων», καθώς όπως διακρίνεται στο Γράφημα 16 ένας στους τέσσερις αποφοίτους φορέων παροχής Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης δηλώνουν ότι θα αναζητήσουν μια θέση εργασίας στο εξωτερικό.

Γράφημα 17: Παράγοντες που δύνανται να βοηθήσουν τους αποφοίτους Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης να βελτιώσουν την εργασιακή και οικονομική τους κατάσταση

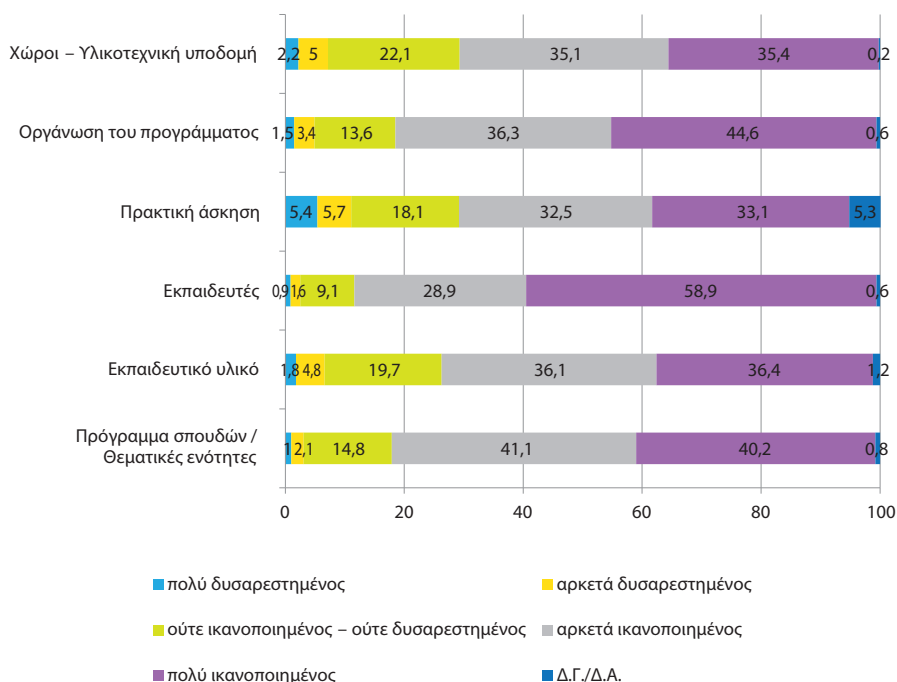


Αναφορικά με τους παράγοντες οι οποίοι δύνανται να βοηθήσουν τους αποφοίτους Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης, ώστε να βελτιώσουν την εργασιακή και οικονομική τους κατάσταση, η πλειονότητα των υποκειμένων εστιάζει στην προσωπική προσπάθεια αλλά και στις σπουδές και τα προσόντα. Το γεγονός αυτό καταδεικνύει μια μεταστροφή του κυρίαρχου για σειρά ετών κλίματος, με τη βαρύνουσα σημασία που αποκτούν πλέον στη συνείδηση των εκπαιδευομένων τα διάφορα αξιολογικά κριτήρια (σπουδές, ικανότητα κ.ο.κ.) σε σχέση με λοιπούς παράγοντες, όπως οι γνωριμίες με δημόσιους παράγοντες και πολιτικούς ή ακόμα και οι γνωριμίες με οικονομικούς παράγοντες (επιχειρηματίες κ.ο.κ.). Άξιο αν αφορά είναι, τέλος, το γεγονός ότι οι απόφοιτοι

φορέων παροχής Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης δείχνουν ελάχιστη εμπιστοσύνη στο κράτος και τις υπηρεσίες του, αλλά και στα οφέλη που αποκομίζει κάποιος από την συμμετοχή του σε εθελοντικές οργανώσεις, καθώς και σε συλλογικές οντότητες και κινήσεις της κοινωνίας πολιτών. Το εύρημα αυτό έρχεται να επιβεβαιώσει και παλιότερα ευρήματα που υπογραμμίζουν την αυξανόμενη «ιδιώτευση» των πολιτών και τη μη συμμετοχή σε συλλογικά όργανα οποιασδήποτε μορφής (κόμματα, συνδικάτα, ΜΚΟ κ.ο.κ.).

2.2.1.4. Αξιολόγηση προγραμμάτων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης

Γράφημα 18: Η κατανομή των απαντήσεων στις ερωτήσεις κλίμακας σχετικά με την αξιολόγηση του προγράμματος



Σύμφωνα με το ως άνω Γράφημα, οι απόφοιτοι των φορέων παροχής Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης παρουσιάζονται περισσότερο ικανοποιημένοι (αρκετά και πολύ ικανοποιημένοι) από τους εκπαιδευτές (87,8%), την οργάνωση του προγράμματος (80,9%) και το πρόγραμμα σπουδών (81,3%) και αντιστοίχως λιγότερο ικανοποιημένοι από το εκπαιδευτικό υλικό (72,5%) και από την πρακτική άσκηση (65,6%) που περιελάμβανε το πρόγραμμα κατάρτισης το οποίο παρακολούθησαν. Σε μία πρώτη ανάλυση λοιπόν, οι απόφοιτοι των φορέων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης αξιολο-

γούν ως επί το πλείστον θετικά τα προγράμματα στα οποία συμμετείχαν. Παρόλα αυτά, ο σχεδιασμός των προγραμμάτων πρακτικής δείχνει να απαιτεί επαναπροσέγγιση, καθώς ενώ δεν αμφισβητείται η χρησιμότητα της πρακτικής άσκησης πρέπει να επανεξεταστεί η σύνδεση μεταξύ των δομών παροχής κατάρτισης και των εργασιακών δομών παροχής προγραμμάτων πρακτικής άσκησης, αλλά και η συνάφεια μεταξύ του παρεχόμενου από τα κέντρα κατάρτισης προγράμματος σπουδών και της πρακτικής άσκησης. Τέλος, ειδική μνεία πρέπει να αποδοθεί στις θετικές αξιολογήσεις που έλαβε σχεδόν το σύνολο των εκπαιδευτών. Το γεγονός αυτό καταδεικνύει από τη μία πλευρά την επιστημονική αρτιότητα των εκπαιδευτών ενήλικων, αλλά από την άλλη την αποτελεσματικότητα όλων των δράσεων εκπαίδευσης εκπαιδευτών, επιμόρφωσης εκπαιδευτών ενηλίκων και αξιόπιστης πιστοποίησης αυτών μέσα από συγκεκριμένες και αυστηρές διαδικασίες.

2.2.1.5. Συμπεράσματα για τους αποφοίτους Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης

Επιχειρώντας να σκιαγραφήσουμε το δημογραφικό προφίλ των αποφοίτων φορέων παροχής Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης στη χώρα μας, παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των υποκειμένων αποτελείται από γυναίκες που ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 25-54 ετών. Το ως άνω εύρημα επιβεβαιώνει σαφώς τα ευρωπαϊκά στατιστικά που θέλουν τις Ελληνίδες γυναίκες να συμμετέχουν σε μεγαλύτερο βαθμό από ότι οι άνδρες σε προγράμματα μη τυπικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, αλλά και τους άνω των 54 ετών πολίτες να παρουσιάζουν εξαιρετικά χαμηλά ποσοστά συμμετοχής σε προγράμματα κατάρτισης (Eurostat).

Σχετικά με το επίπεδο διαβίωσης των αποφοίτων σημειώνεται ότι η πλειοψηφία των αποφοίτων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης βρίσκονται σε αναζήτηση εργασίας και οι περισσότεροι από αυτούς τείνουν να χαρακτηριστούν μακροχρόνια άνεργοι. Ως προς το εισόδημα των αποφοίτων φορέων παροχής Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης, μόλις ένας στους τέσσερις καλύπτει τα έξοδά του από προσωπική εργασία, ενώ περισσότεροι από τους μισούς αποφοίτους συντηρούνται κυρίως από εισοδήματα άλλων προσώπων (γονείς, σύζυγος, τέκνα) και διαβιούν με οικογενειακό μηνιαίο εισόδημα που δεν υπερβαίνει τα 1.000 ευρώ.

Αναφορικά με το επίπεδο εκπαίδευσής τους, η παρούσα έρευνα κατέδειξε ότι η μεγάλη πλειονότητα των υποκειμένων έχουν ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση και περισσότεροι από ένας στους τέσσερις αποφοίτους έχουν ολοκληρώσει ανώτερες ή ανώτατες σπουδές. Το γεγονός λοιπόν ότι μόλις ένας στους δέκα αποφοίτους Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης δεν έχει ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση υπογραμμίζει την ανάγκη επαναπροσέγγισης και παροχής κινήτρων συμμετοχής στα μέλη της συγκεκριμένης υποομάδας, με απώτερο σκοπό να επανενταχθούν στην εκπαί-

δευση αλλά και να βελτιώσουν τις υφιστάμενες προοπτικές τους εντός του εργασιακού τους βίου.

Συνοψίζοντας, τα ευρήματα της έρευνας που αφορούν στις απόψεις και στάσεις των αποφοίτων για τα προγράμματα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης στα οποία συμμετείχαν, αναφέρουμε ότι οι κύριοι λόγοι συμμετοχής των υποκειμένων στα εν λόγω προγράμματα ήταν η βελτίωση των γνώσεων και δεξιοτήτων τους μέσω της κατάρτισης, η απόκτηση τυπικών προσόντων και η διευκόλυνση πρόσβασης στην αγορά εργασίας. Εξάλλου, οι απόφοιτοι στην πλειοψηφία τους παρουσιάζονται ικανοποιημένοι τόσο από τους εκπαιδευτές, την οργάνωση και το πρόγραμμα σπουδών των προγραμμάτων που παρακολούθησαν όσο και από το εκπαιδευτικό υλικό που χρησιμοποιήθηκε κατά τη διάρκεια της κατάρτισής τους.

Επικεντρώνοντας το ενδιαφέρον μας σε θέματα απασχόλησης των υποκειμένων της έρευνας και επιχειρώντας να αξιολογήσουμε τη σύνδεση της επαγγελματικής κατάρτισης με την απασχόληση, παρατηρούμε από τα ευρήματα της έρευνας ότι πολύ μικρό ποσοστό ανέργων αποφοίτων των φορέων παροχής Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης βρήκε τελικά εργασία μετά την αποφοίτησή του από κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης και μάλιστα η πλειοψηφία όσων βρήκαν εν τέλει απασχόληση δήλωσε ότι δεν βοηθήθηκε άμεσα ή έμμεσα από το πρόγραμμα κατάρτισης το οποίο παρακολούθησε. Άξια αναφοράς είναι επίσης η πολύ χαμηλή συνάφεια του αντικειμένου κατάρτισης με το επάγγελμα όσων τελικά βρήκαν εργασία, αλλά και η ελάχιστη αξιοποίηση σε αυτήν την εργασία των γνώσεων που λήφθηκαν κατά τη διάρκεια της κατάρτισής τους.

Καταληκτικά, επιχειρώντας να αποσαφηνίσουμε τα χαρακτηριστικά και τις ανάγκες όσων αποφοίτων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης παραμένουν άνεργοι και μετά το πέρας της κατάρτισής τους παρατηρούμε ότι η πλειονότητα της συγκεκριμένης υποομάδας πληθυσμού δηλώνει ως κύριο επιθυμητό χαρακτηριστικό μιας μελλοντικής εργασίας την ύπαρξη ασφάλισης, ενώ θεωρεί ως τους κυριότερους λόγους για τη μη εύρεση εργασίας την οικονομική κρίση, την έλλειψη γνωριμιών με εργοδότες και την ανεπάρκεια των δημόσιων φορέων υποστήριξης της απασχόλησης. Τέλος, αξίζει να σημειωθεί ότι η μεγάλη πλειοψηφία των ανέργων αποφοίτων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης δηλώνουν ότι στην παρούσα συγκυρία θα αποδέχονταν να εργαστούν σε μια εργασία που δεν πληροί τις προϋποθέσεις που οι ίδιοι έθεσαν ως επιθυμητά χαρακτηριστικά μια μελλοντικής εργασίας (ασφάλιση, ικανοποιητικές αποδοχές κ.ο.κ.), ενώ ένας στους τέσσερις ανέργους αποφοίτους Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης δηλώνει έτοιμος να αναζητήσει εργασία στο εξωτερικό.

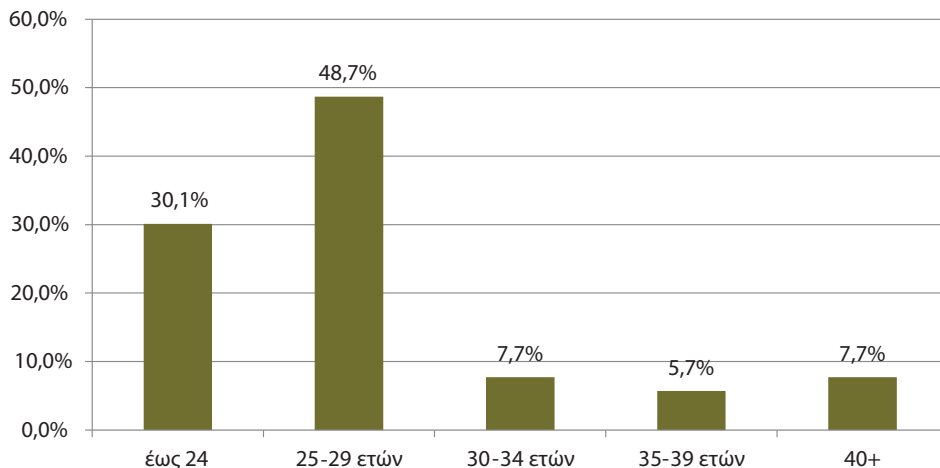
2.2.2. Αποτελέσματα έρευνας για αποφοίτους Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης

2.2.2.1. Δημογραφικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά αποφοίτων Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης

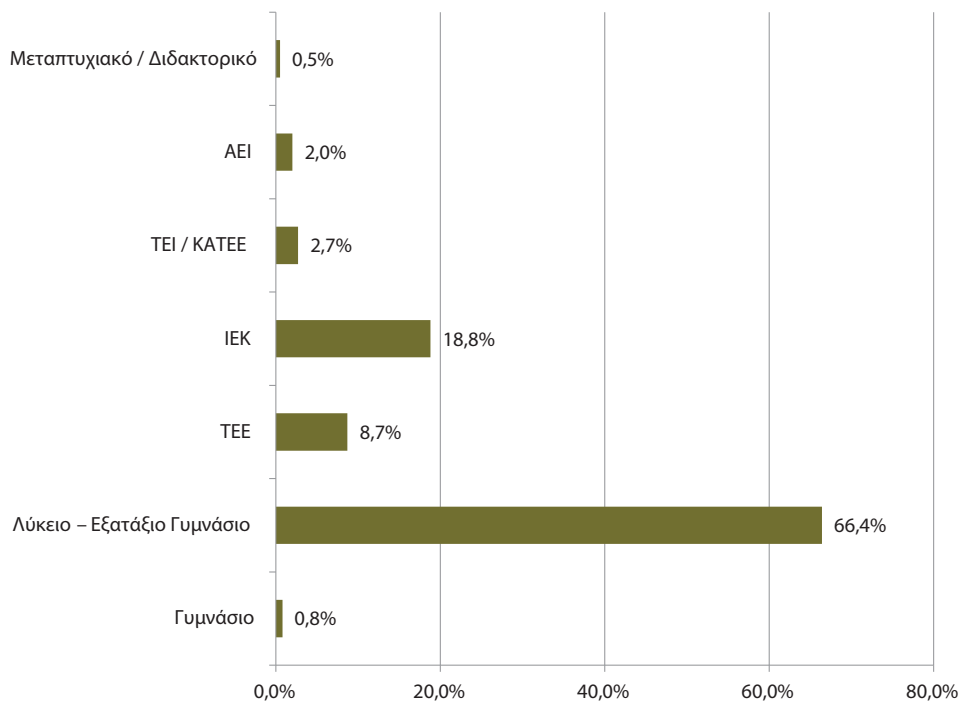
Γράφημα 19: Η κατανομή του φύλου των αποφοίτων Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης



Σύμφωνα με το ανωτέρω Γράφημα οι απόφοιτοι των φορέων παροχής Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης που μετείχαν στην έρευνα είναι σχεδόν μοιρασμένοι, καθώς το ποσοστό των γυναικών είναι μόλις κατά 7,2% μεγαλύτερο από αυτό των αντρών. Τα ποσοστά αυτά δικαιολογούνται από το γεγονός πως κατά την περίοδο διενέργειας της παρούσας έρευνας τα αντικείμενα που προσφέρονταν από τα ΙΕΚ αφορούσαν σε πολύ μεγάλο ποσοστό τις χρηματοπιστωτικές και διοικητικές υπηρεσίες, οι οποίες αφορούν εξίσου τις γυναίκες και τους άνδρες.

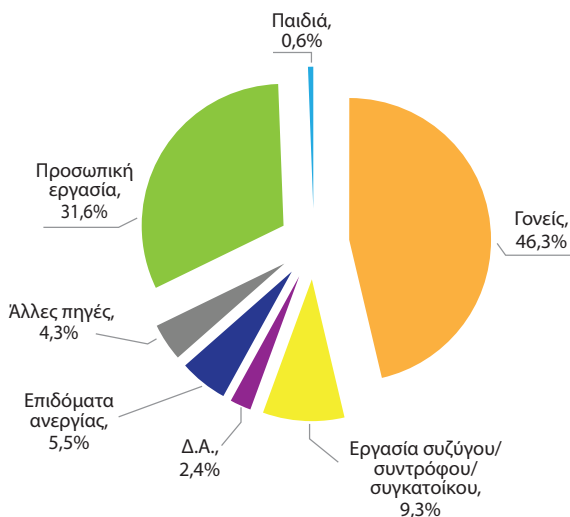
Γράφημα 20: Η κατανομή της ηλικιακής κατηγορίας των αποφοίτων Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης

Ως προς την κατανομή της ηλικίας, η πλειονότητα των αποφοίτων των φορέων παροχής Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης (48,7%) ανήκει στην ηλικιακή ομάδα μεταξύ 25 και 29 ετών. Ακολουθεί η ηλικιακή ομάδα έως 24 ετών με ποσοστό 30,1%, ενώ οι υπόλοιπες ηλικιακές ομάδες έχουν πολύ μικρά ποσοστά εκπροσώπησης (κάτω του 10%). Συμπεραίνει κανείς εύκολα την ανάγκη της ηλικιακής ομάδας έως 29 ετών για στοχευμένα προγράμματα κατάρτισης, τα οποία να οδηγούν σε επαγγελματική αποκατάσταση, καθώς τα άτομα αυτά όντας εκτός τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος και εκτός εργασίας έχουν μεγάλες πιθανότητες να καταλήξουν NEETS, δηλαδή νέοι που βρίσκονται εκτός εκπαίδευσης, απασχόλησης ή κατάρτισης.

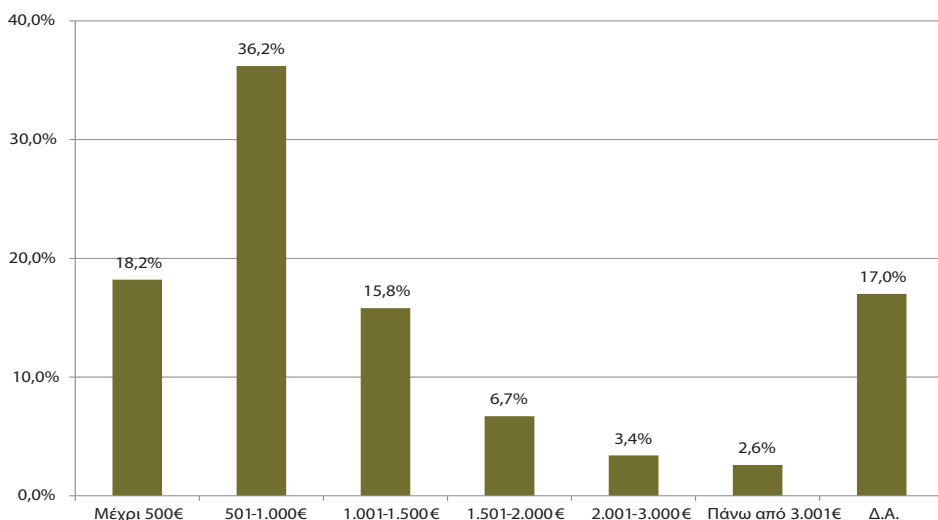
Γράφημα 21: Η κατανομή του επιπέδου εκπαίδευσης των αποφοίτων Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης

Αναφορικά με το εκπαιδευτικό επίπεδο των αποφοίτων φορέων παροχής Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης παρατηρούμε, σύμφωνα με το Γράφημα 21, ότι περίπου 7 στους 10 (66,4% για την ακρίβεια) είναι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Το ποσοστό αυτό αποδεικνύει εύγλωττα την ανάγκη των ατόμων που αποτυγχάνουν στο τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα για ένταξη στην αγορά εργασίας μέσω πιο απλών αλλά ταυτόχρονα στοχευμένων προγραμμάτων κατάρτισης. Άξιο αναφοράς είναι επίσης το γεγονός ότι περισσότεροι από το 18% των αποφοίτων Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης έχουν ήδη ολοκληρώσει και κάποιο άλλο παρόμοιο πρόγραμμα κατάρτισης, γεγονός που επίσης καταδεικνύει την ανάγκη των εν λόγω ατόμων για περαιτέρω εξειδίκευση.

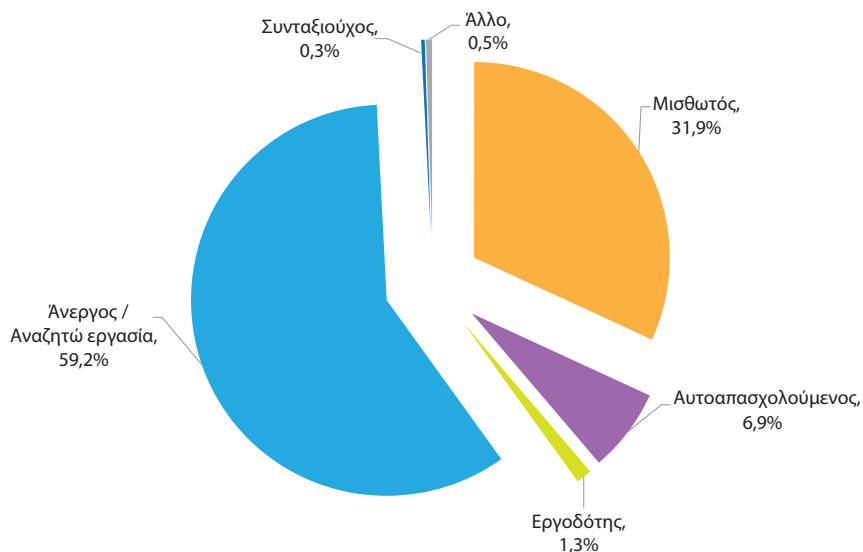
Γράφημα 22: Η κατανομή των κύριων πηγών εισοδήματος των αποφοίτων Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης



Ως προς τις κύριες πηγές εισοδήματος των αποφοίτων φορέων παροχής Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης προκύπτει από το Γράφημα 22 ότι η μεγάλη πλειοψηφία (46,3%) συντηρείται οικονομικά από τους γονείς. Το ποσοστό αυτό επιβεβαιώνει και τα ευρήματα άλλων ερευνών (βλ. Παπαδάκης, 2014), σύμφωνα με τις οποίες η οικογένεια στην Ελλάδα, ειδικότερα κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης, είναι αυτή που συντηρεί οικονομικά τα παιδιά και διατηρεί με κάθε τρόπο τους νέους εντός του κοινωνικού ιστού και δεν καταλήγουν στο περιθώριο. Επιπλέον, ένα σημαντικό ποσοστό των αποφοίτων Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης (31,6%) δηλώνει πως συντηρείται από προσωπική εργασία συνδυάζοντας έτσι τη φοίτηση με την εργασία, με σκοπό προφανώς τη βελτίωση της οικονομικής τους κατάστασης ή και την αλλαγή του επαγγελματικού τους προσανατολισμού. Τέλος, χαμηλά είναι τα ποσοστά στις υπόλοιπες κατηγορίες προέλευσης εισοδήματος, με σημαντικότερο το περίπου 10% των υποκειμένων που δηλώνουν ότι συντηρούνται από το εισόδημα του συντρόφου/συγκατοίκου.

Γράφημα 23: Η κατανομή του συνολικού μηνιαίου καθαρού εισοδήματος του νοικοκυριού των αποφοίτων Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης

Από το παραπάνω Γράφημα γίνεται αντιληπτό, όπως και στην περίπτωση των αποφοίτων της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης, πως η πλειοψηφία των αποφοίτων της Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης ζει στα όρια της κοινωνικής ευπάθειας, καθώς σε ποσοστό άνω του 50% ζουν με μηνιαίο οικογενειακό εισόδημα μικρότερο των 1000 ευρώ. Το γεγονός αυτό σε συνδυασμό με την ηλικιακή ομάδα αναφοράς συνεπάγεται πως στην πλέον παραγωγική τους ηλικία οι νέοι Έλληνες διαβιούν στα όρια της φτώχειας και αναζητούν εναγωνίως διέξοδο στην αγορά εργασίας μέσω της κατάρτισης. Το γεγονός αυτό πρέπει να σημάνει συναγερμό στους σχεδιαστές των εν λόγω προγραμμάτων, καθώς σε πολλές περιπτώσεις αποτελούν τη μοναδική διέξοδο μιας ολόκληρης γενιάς.

Γράφημα 24: Η κατανομή της θέσης στην απασχόληση των αποφοίτων Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης σήμερα

Όπως μπορούμε να διακρίνουμε στο Γράφημα 24, από το σύνολο των αποφοίτων φορέων παροχής Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης που συμμετείχαν στην παρούσα έρευνα, το 30,7% δήλωσαν μισθωτοί, το 5,1% αυτοαπασχολούμενοι, το 2,2% συνταξιούχοι, το 1,6% εργοδότες, ενώ οι πλειονότητα των αποφοίτων Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης (59,4%) δήλωσε ότι στην παρούσα φάση δεν εργάζεται.

2.2.2.2. Επαγγελματική κατάρτιση και εκπαίδευση των αποφοίτων Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης

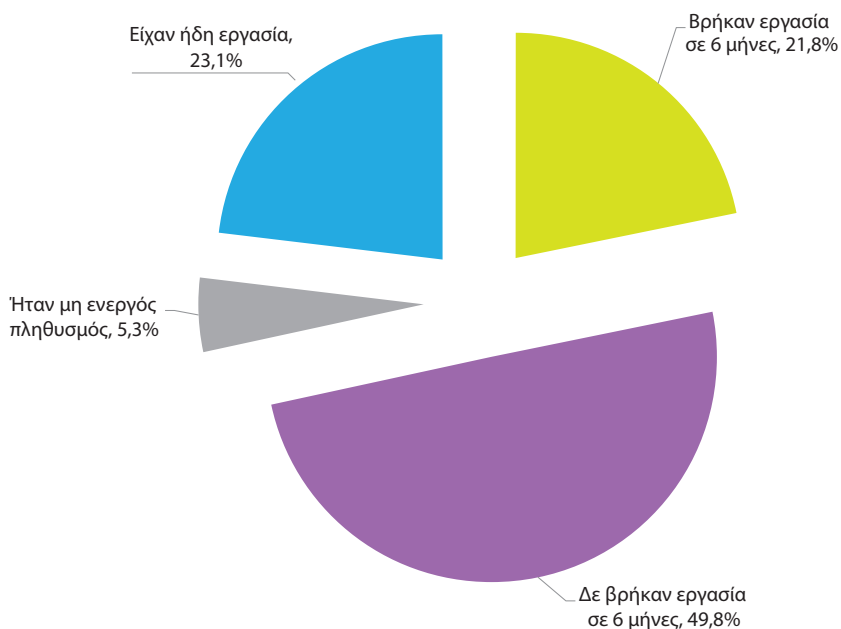
Πίνακας 5: Οι κατανομές της ερώτησης πολλαπλών επιλογών: Για ποιους λόγους αποφασίσατε να επιλέξετε το πρόγραμμα κατάρτισης

Λόγοι – Αιτίες	N	% των απαντήσεων N=5.449	% των αποκρινόμενων N=1.098
Βελτίωση γνώσεων, ικανοτήτων, δεξιοτήτων	719	13,2	65,5
Απόκτηση ευρύτερων κοινωνικών δεξιοτήτων	441	8,1	40,2
Εξειδίκευση στο αντικείμενο κατάρτισης	617	11,3	56,2
Απόκτηση περισσότερων τυπικών προσόντων	553	10,1	50,4
Διευκόλυνση πρόσβασης στην αγορά εργασίας	663	12,2	60,4
Αξιοποίηση ελεύθερου χρόνου	247	4,5	22,5

Κοινωνικές συναναστροφές	305	5,6	27,8
Δικτύωση με φορείς, επιχειρήσεις, αγορά εργασίας κ.λπ.	394	7,2	35,9
Ενίσχυση επαγγελματικής σταθερότητας	463	8,5	42,2
Αύξηση αμοιβής (π.χ. επίδομα Η/Υ, επαγγελματική εξέλιξη και αύξηση μισθού)	296	5,4	27,0
Αλλαγή θέσης εργασίας ή αλλαγή τομέα/τμήματος	223	4,1	20,3
Αλλαγή αντικειμένου εργασίας	202	3,7	18,4
Δημιουργία ατομικής επιχείρησης / ελεύθερος επαγγελματίας	326	6,0	29,7
Σύνολο	5.449	100,0	496,3

Στον ανωτέρω Πίνακα παρουσιάζονται οι απόψεις των αποφοίτων Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης σχετικά με τους λόγους που αποφάσισαν να επιλέξουν το πρόγραμμα κατάρτισης. Στην ερώτηση πολλαπλών επιλογών και σε σύνολο 5.449 απαντήσεων, οι 1098 απόφοιτοι Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης θεωρούν ως βασικούς λόγους επιλογής του προγράμματος κατάρτισης τη βελτίωση γνώσεων, ικανοτήτων, δεξιοτήτων τους που απέκτησαν μέσω του προγράμματος (65,5%), τη διευκόλυνση πρόσβασης στην αγορά εργασίας (60,4%) και την εξειδίκευση στο αντικείμενο κατάρτισης (56,2%). Σε αντίστοιχη ερώτηση ιεράρχησης των τριών σημαντικότερων λόγων επιλογής προγράμματος, ο σημαντικότερος λόγος (44,3%) ήταν η βελτίωση γνώσεων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων τους μέσω του προγράμματος, δεύτερος σημαντικότερος λόγος ήταν η διευκόλυνση πρόσβασης στην αγορά εργασίας (41,8%) και τρίτος σημαντικότερος λόγος ήταν η εξειδίκευση στο αντικείμενο κατάρτισης (35,9%). Ο ως άνω Πίνακας επιβεβαιώνει εν μέρει, όπως και στην περίπτωση των αποφοίτων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης, και παλαιότερες μελέτες σχετικά με τα κίνητρα συμμετοχής των ενηλίκων στη Διά Βίου Εκπαίδευση (Καραλής, 2013, Ρομπόλης, Δημουλάς & Γαλατά, 1999), όπου μεταξύ άλλων αναφέρονταν η ροπή για γνώση, η αύξηση των τυπικών προσόντων και η καλύτερη απόδοση στην εργασία.

2.2.2.3. Θέματα απασχόλησης των αποφοίτων Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης

Γράφημα 25: Η κατανομή της θέσης στην απασχόληση των αποφοίτων Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης 6 μήνες μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης

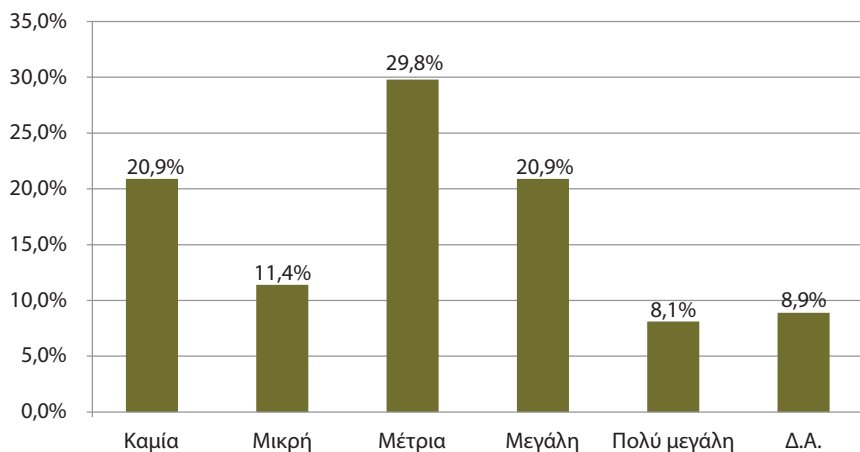
Όπως μπορούμε να διακρίνουμε στο Γράφημα 25, από το σύνολο των αποφοίτων Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης ένα ποσοστό της τάξεως του 28,4% είτε είχαν ήδη εργασία κατά την έναρξη του προγράμματος κατάρτισης που παρακολούθησαν, είτε κατατάσσονταν στον μη ενεργό εργασιακό πληθυσμό (συνταξιούχοι κ.ο.κ.). Από το υπόλοιπο 71,6% των αποφοίτων φορέων παροχής Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης που βρίσκονταν εκτός της αγοράς εργασίας μόλις το 21,8% εντάχθηκε στην απασχόληση εντός 6 μηνών από την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης, ενώ το υπόλοιπο 49,8% παρέμεινε στην ανεργία και μετά το πέρας του συγκεκριμένου χρονικού διαστήματος. Το συγκεκριμένο εύρημα, ακριβώς όπως και στην περίπτωση των αποφοίτων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης, σε συνδυασμό με τον χαμηλό δείκτη συνάφειας του αντικειμένου κατάρτισης με την εργασία (βλ. Γράφημα 27), όπως επίσης και στη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση, οδηγεί στο συμπέρασμα ότι απαιτείται άμεσος επανασχεδιασμός των προγραμμάτων κατάρτισης και άμεση σύνδεση τους με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Γράφημα 26: Συμβολή προγράμματος κατάρτισης στην εύρεση εργασίας (για όσους βρήκαν εργασία μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος)

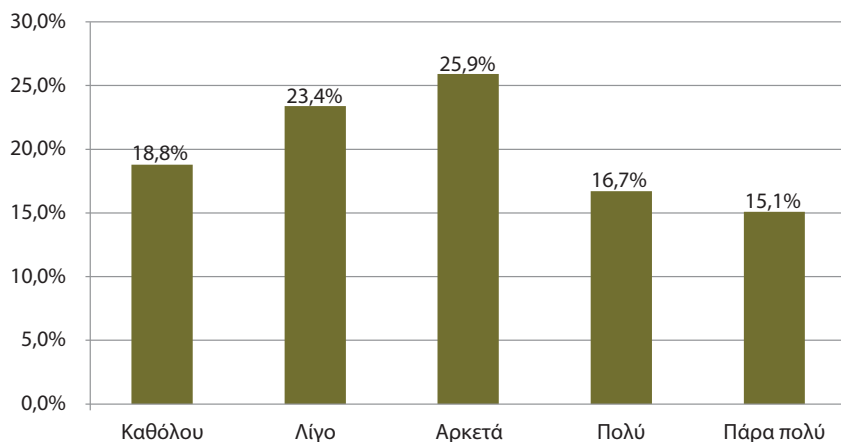


Όπως μπορούμε να διακρίνουμε από το Γράφημα 26, το 56,1% από τους αποφοίτους φορέων παροχής Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης που εντάχθηκαν στην αγορά εργασίας εντός 6 μηνών μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης δήλωσαν ότι το πρόγραμμα κατάρτισης που παρακολούθησαν συνέβαλε ουσιαστικά στην προσπάθειά τους για εύρεση εργασίας. Το ποσοστό αυτό δεν μπορεί να θεωρηθεί αμελητέο σαφώς, ωστόσο όπως φανερώνει το παρακάτω Γράφημα (Γράφημα 27) η πλειονότητα όσων βρήκαν εργασία, και συγκεκριμένα το 62,1%, δήλωσαν πως δεν υπήρχε μεγάλη συνάφεια στην εργασία που βρήκαν σε σχέση με το αντικείμενο στο οποίο καταρτίστηκαν. Μπορούμε επομένως να συμπεράνουμε πως οι καταρτιζόμενοι απέκτησαν ορισμένες γενικές δεξιότητες, οι οποίες στην πορεία τους φάνηκαν μεν χρήσιμες για την εύρεση εργασίας, ωστόσο η εργασία που βρήκαν δεν είχε απόλυτη συνάρτηση με το αντικείμενο στο οποίο καταρτίστηκαν.

Γράφημα 27: Η κατανομή της συνάφειας του προγράμματος κατάρτισης με το αντικείμενο της εργασίας των αποφοίτων Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης (για όσους βρήκαν εργασία μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος)

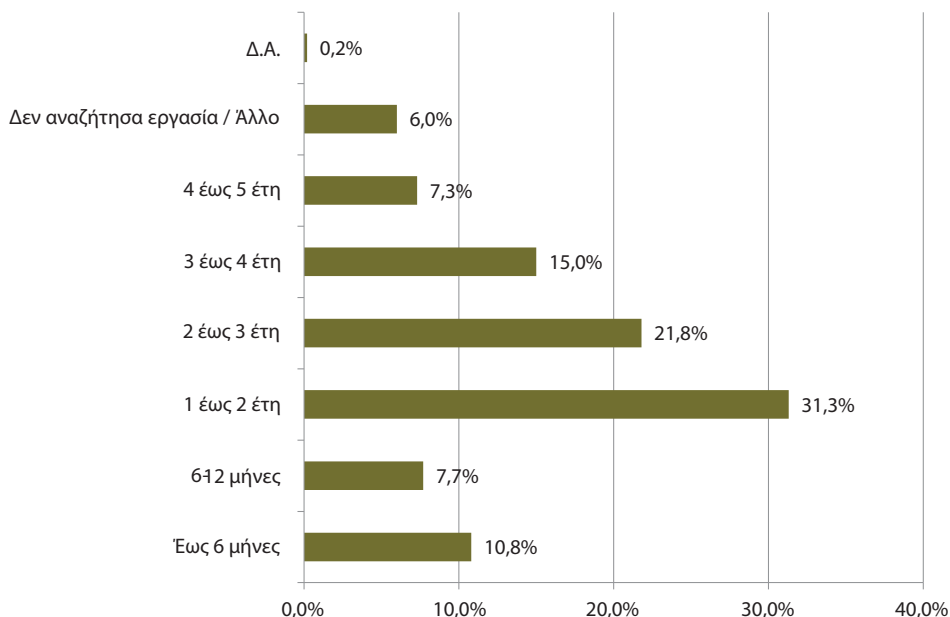


Το εν λόγω Γράφημα καταδεικνύει περίτρανα αυτό που αναφέρθηκε παραπάνω αναφορικά με τη συνάφεια του προγράμματος κατάρτισης και την εύρεση εργασίας. Μόλις ένα 29% των αποφοίτων φορέων Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης δηλώνει πως το αντικείμενο της εργασίας που βρήκε είχε μεγάλη ή πολύ μεγάλη συνάφεια με το αντικείμενο της κατάρτισης την οποία παρακολούθησε. Το γεγονός αυτό σαφώς θα πρέπει να προβληματίσει τους υπεύθυνους –σχεδιαστές– προγραμμάτων κατάρτισης, καθώς αποδεικνύεται πως τα προγράμματα που υλοποιούνται δεν είναι στοχευμένα και δεν ανταποκρίνονται στις πραγματικές ανάγκες της σύγχρονης αγοράς εργασίας.

Γράφημα 28: Η κατανομή της αξιοποίησης γνώσεων του προγράμματος κατάρτισης στην εργασία (για όσους απόφοιτους Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης βρήκαν εργασία)

Την ανάγκη επανασχεδιασμού των προγραμμάτων σπουδών των προγραμμάτων κατάρτισης καταδεικνύουν, πέρα από την προαναφερόμενη χαμηλή συνάφεια μεταξύ περιεχόμενου προγράμματος κατάρτισης και αντικειμένου εργασίας (Γράφημα 24), και τα μάλλον χαμηλά ποσοστά αξιοποίησης γνώσεων του προγράμματος κατάρτισης στην πρώτη εργασία των αποφοίτων μετά το πέρας της κατάρτισης. Πιο συγκεκριμένα, μόλις ένας στους τρεις αποφοίτους φορέων παροχής Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης που βρήκαν εργασία μετά την ολοκλήρωση των προγραμμάτων κατάρτισης αξιοποίησαν σε μεγάλο ποσοστό τις γνώσεις που έλαβαν από το πρόγραμμα για τις ανάγκες της εργασίας τους. Το συγκεκριμένο εύρημα, όπως και στην περίπτωση των φορέων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης, έρχεται να προστεθεί σε προγενέστερα ευρήματα αντίστοιχων ερευνών που έκαναν λόγο για την ανάγκη μεγαλύτερης στόχευσης των προγραμμάτων κατάρτισης σε ζητήματα πρακτικής φύσεως και ελαχιστοποίηση των ωρών θεωρητικής κατάρτισης.

Γράφημα 29: Η κατανομή της διάρκειας αναζήτησης εργασίας μετά τη λήξη του προγράμματος κατάρτισης των αποφοίτων Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης που παρέμειναν άνεργοι



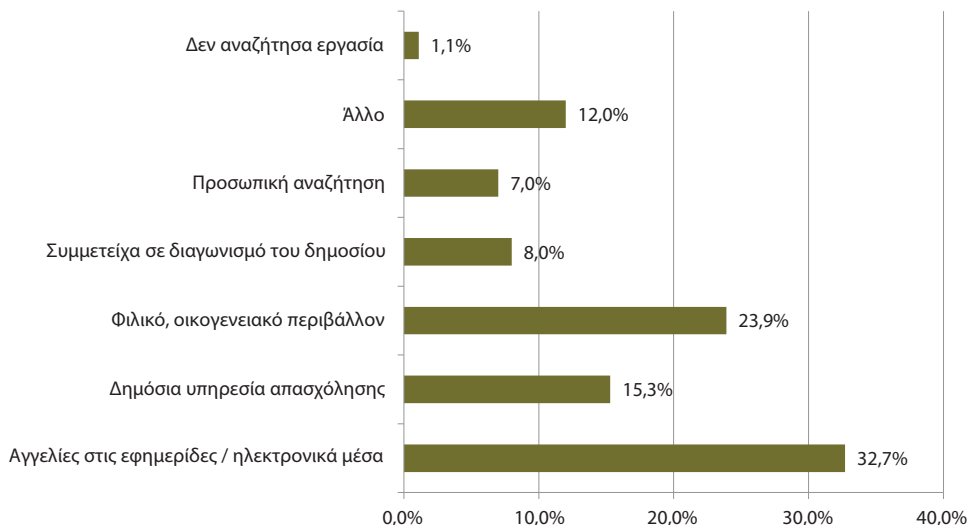
Όσον αφορά τώρα τους απόφοιτους φορέων παροχής Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης που παρέμειναν άνεργοι και μετά την πάροδο των έξι μηνών (49,8% επί του συνόλου, βλ. Γράφημα 25) από την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης, μπορούμε να διακρίνουμε σύμφωνα με το Γράφημα 29 ότι σχεδόν οι μισοί (44,1%) μπορεί να θεωρηθούν ως μακροχρόνια άνεργοι, καθώς αναζητούν ανεπιτυχώς εργασία για περισσότερα από δύο χρόνια, ενώ ένα πολύ μεγάλο ποσοστό της τάξης του 31,3% αναζητούσε εργασία για περισσότερο από έναν χρόνο. Η οικονομική κρίση είναι αυτή που σε μεγάλο ποσοστό έχει διαμορφώσει αυτή την εικόνα, ωστόσο η έλλειψη σύνδεσης μεταξύ των προγραμμάτων κατάρτισης και των πραγματικών αναγκών της αγοράς εργασίας συμβάλλει σε μεγάλο βαθμό στη δημιουργία αυτής της εικόνας.

Γράφημα 30: Η κατανομή των λόγων μη εύρεσης εργασίας των αποφοίτων Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης που παρέμεναν άνεργοι 6 μήνες μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος



Οι ίδιοι οι απόφοιτοι των φορέων Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης που παρέμεναν άνεργοι έξι μήνες μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης, ερωτώμενοι για τους λόγους μη εύρεσης εργασίας, κατονόμασαν πρωτίστως την οικονομική κρίση σε ποσοστό 22,5%, την έλλειψη εργασιακής εμπειρίας σε ποσοστό 12,6% και την έλλειψη γνωριμιών με εργοδότες σε ποσοστό 12,5%. Υπήρχαν βέβαια και άτομα που ως βασική αιτία για τη μη εύρεση εργασίας κατονόμασαν την ελλιπή κατάρτιση που διαθέτουν (5,8%) καθώς και το πρόγραμμα κατάρτισης που παρακολούθησαν (2,5%).

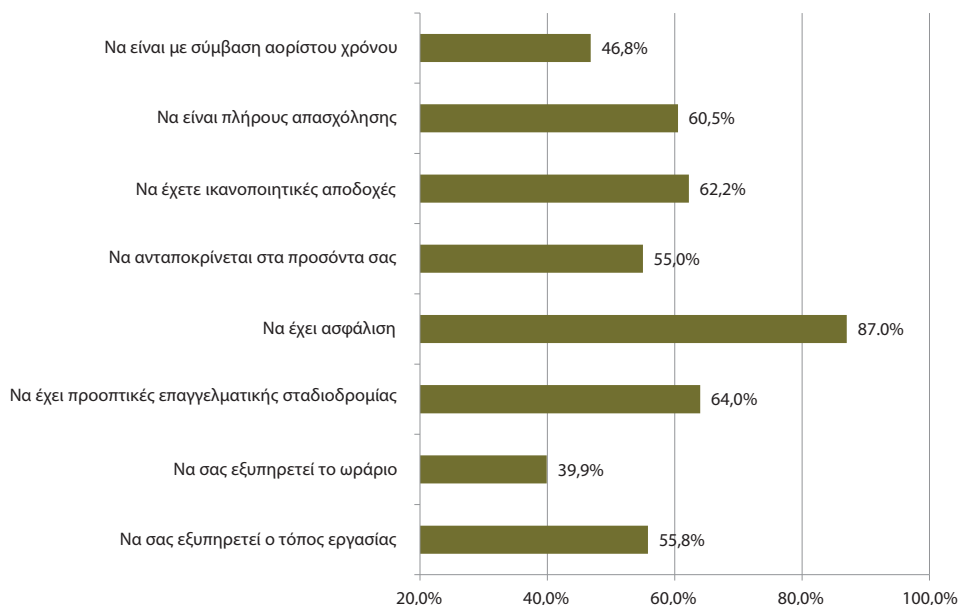
Γράφημα 31: Η κατανομή των ενεργειών αναζήτησης εργασίας των αποφοίτων Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης που παρέμειναν άνεργοι 6 μήνες μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης



Σύμφωνα με το ανωτέρω Γράφημα το 32,7% των αποφοίτων φορέων παροχής Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης που παρέμειναν άνεργοι αναζήτησαν εργασία μέσω αγγελιών σε εφημερίδες και ηλεκτρονικά μέσα, ενώ περίπου ένας στους τέσσερις (23,9%) απευθύνθηκε στο φιλικό-οικογενειακό του περιβάλλον και μόλις ένα 15,3% απευθύνθηκε σε δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης.

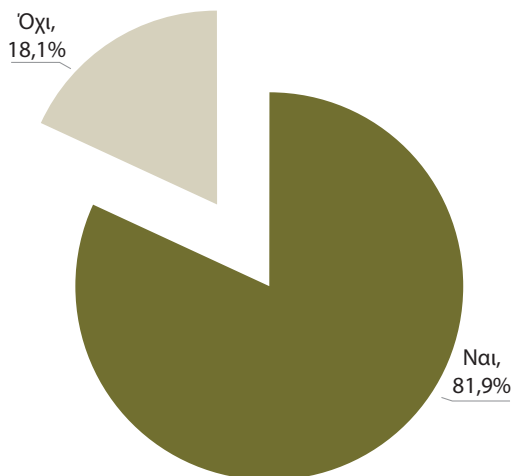
Συμπυκνώνοντας τις απαντήσεις των αποφοίτων Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης που δεν κατάφεραν να βρουν εργασία μετά την ολοκλήρωση της κατάρτισής τους παρατηρούμε αντίστοιχα φαινόμενα με τους αποφοίτους της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης, ότι πρόκειται δηλαδή για άτομα που κινούνται στα όρια της κοινωνικής ευπάθειας, καθώς περισσότεροι από τους μισούς είναι μακροχρόνια άνεργοι, θεωρούν την οικονομική κρίση ως το κυρίαρχο αίτιο για την κατάστασή τους, ενώ δεν εκφράζουν εμπιστοσύνη για τους δημόσιους φορείς που εμπλέκονται στο πεδίο της απασχόλησης. Το τελευταίο συμπέρασμα γίνεται εμφανές από το γεγονός ότι μόλις το 11,7% των ατόμων αυτών θεωρούν ανεπαρκείς τους δημόσιους φορείς υποστήριξης για την απασχόληση (Γράφημα 30), ενώ μόλις ένας στους τέσσερις απευθύνθηκε σε κάποια δημόσια υπηρεσία απασχόλησης κατά τη διάρκεια αναζήτησης εργασίας (Γράφημα 31).

Γράφημα 32: Η κατανομή των σημαντικότερων παραγόντων που πρέπει να έχει η εργασία των ανέργων αποφοίτων Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης (ερώτηση πολλαπλών επιλογών)



Ως προς την επιθυμία των ανέργων αποφοίτων Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης σχετικά με τους σημαντικότερους παράγοντες που πρέπει να έχει η εργασία σε ερώτηση πολλαπλών επιλογών (Γράφημα 32), θεωρούν σημαντικό η εργασία να έχει ασφάλιση (87,0%), να υπάρχουν προοπτικές επαγγελματικής σταδιοδρομίας (64,0%), να έχουν ικανοποιητικές αποδοχές (62,2%) και να είναι πλήρους απασχόλησης (60,5%).

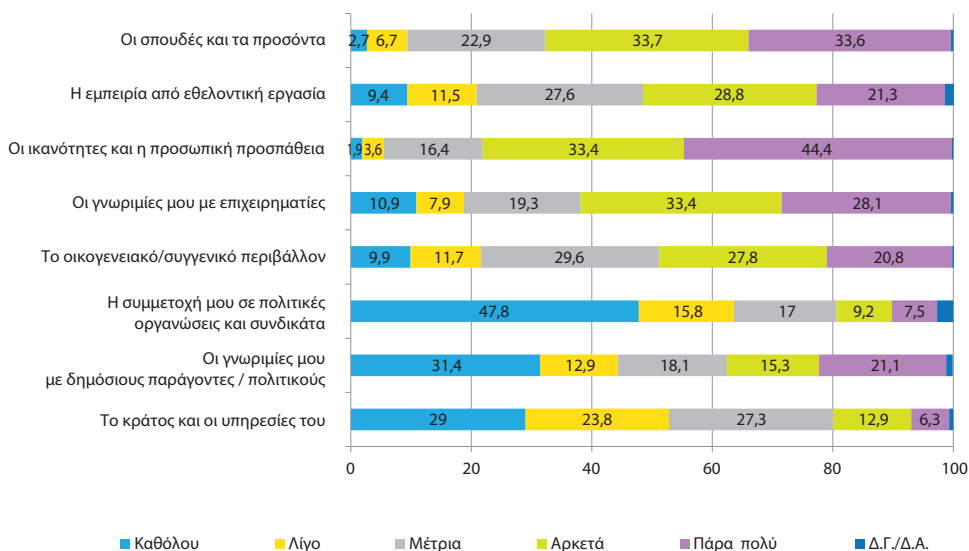
Σε αντίστοιχη ερώτηση για τους δύο πιο σημαντικούς παράγοντες που πρέπει να έχει η μελλοντική τους εργασία, το 61,4% θεωρεί σημαντική την ύπαρξη ασφάλισης στην εργασία και το 29,6% την παροχή ικανοποιητικών αποδοχών. Η ανασφάλεια που έχει δημιουργηθεί από την κρίση σε συνδυασμό με την αύξηση της «μαύρης-ανασφάλιστης» εργασίας οδήγησε σε αυτή την απάντηση. Οι ερωτώμενοι έδωσαν μεγαλύτερη βαρύτητα στην ύπαρξη ασφάλισης ακόμα και από την ύπαρξη ικανοποιητικών αποδοχών. Το γεγονός αυτό οφείλεται σαφώς και στα τεράστια ποσοστά ανεργίας, καθώς για την ηλικιακή ομάδα έως 29 ετών το ποσοστό ανεργίας ξεπερνά το 60%. Συνεπώς, οι νέοι επιθυμούν την ένταξή τους στην αγορά εργασίας με οποιοδήποτε αμοιβή αρκεί να καλύπτονται ασφαλιστικά.

Γράφημα 33: Αποδοχή εργασίας που δεν πληροί επιθυμητά χαρακτηριστικά**Γράφημα 34: Πρόθεση αναζήτησης εργασίας στο εξωτερικό**

Σε αντίθεση βέβαια με ό,τι παρουσιάστηκε στο Γράφημα 32, οι άνεργοι απόφοιτοι των φορέων παροχής Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης δηλώνουν, σε ποσοστό άνω του 80%, πως θα αποδεχόντουσαν οποιαδήποτε εργασία, ακόμα και αν αυτή δεν κάλυπτε τα επιθυμητά χαρακτηριστικά που οι ίδιοι δήλωσαν. Το τεράστιο αυτό ποσοστό είναι απολύτως χαρακτηριστικό της απόγνωσης στην οποία έχει περιέλθει μια ολόκληρη γενιά νέων ανθρώπων, από την οποία μάλιστα ένα 42,8% (4 στους 10 δηλαδή)

δηλώνουν πρόθυμοι να αναζητήσουν εργασία στο εξωτερικό, δημιουργώντας μια νέα γενιά οικονομικών μεταναστών και δημιουργώντας μεγάλο πρόβλημα στο ανθρώπινο κεφάλαιο της χώρας, το οποίο αποδεκατίζεται συνεχώς από τη συνεχόμενη «διαρροή εγκεφάλων», όπως άλλωστε είδαμε και στην περίπτωση των ανέργων αποφοίτων της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης.

Γράφημα 35: Παράγοντες που δύνανται να βοηθήσουν τους αποφοίτους Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης να βελτιώσουν την εργασιακή και οικονομική τους κατάσταση

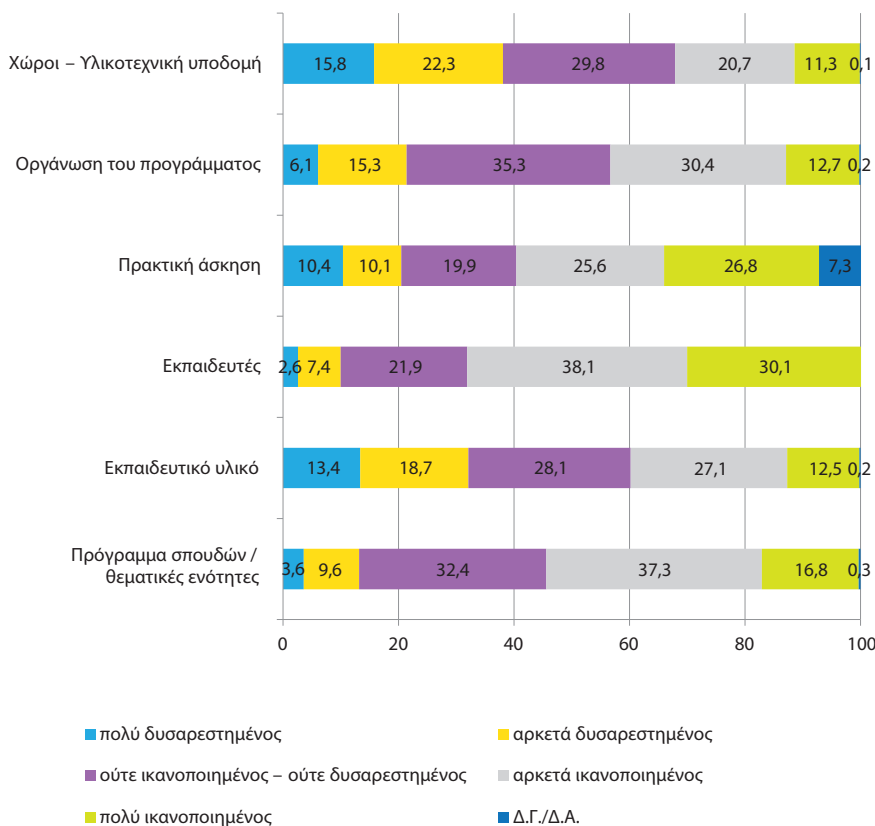


Αναφορικά με τους παράγοντες οι οποίοι δύνανται να βοηθήσουν τους αποφοίτους Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης, ώστε να βελτιώσουν την εργασιακή και οικονομική τους κατάσταση, η πλειονότητα των ερωτηθέντων εστιάζει τόσο στις ικανότητες και στην προσωπική προσπάθεια όσο και στις σπουδές και στα προσόντα. Το γεγονός αυτό μας οδηγεί στο συμπέρασμα πως έχει αρχίσει να δημιουργείται μια αλλαγή στη λογική και στη σκέψη των νέων, οι οποίοι όλο και περισσότερο έχουν αρχίσει να αποδομούν τις παλαιότερες λογικές, βάσει των οποίων αρκούσε μια καλή γνωριμία για να βρεις δουλειά, και πιστεύουν σε πιο αξιοκρατικές μεθόδους εύρεσης εργασίας. Για το λόγο αυτό, θεωρούν επιτακτική την προσωπική τους βελτίωση και την περαιτέρω απόκτηση ικανοτήτων-δεξιοτήτων, ώστε να καταστούν όσο το δυνατό πιο ανταγωνιστικοί στο νέο περιβάλλον εργασίας που διαμορφώθηκε από την οικονομική κρίση. Το παραπάνω γεγονός επιβεβαιώνεται και με τα δύο πολύ μεγάλα αρνητικά ποσοστά που λαμβάνουν οι απαντήσεις «η συμμετοχή μου σε πολιτικές οργανώσεις», «οι γνωριμίες μου με δημόσι-

ους παράγοντες» καθώς και «το κράτος και οι υπηρεσίες του». Οι νέοι δείχνουν να απαξιώνουν πλήρως τις κρατικές δομές, ενώ οι πελατειακές σχέσεις φαίνεται πως αρχίζουν να απωθούνται από το προσκήνιο της κοινωνικής συνείδησης.

2.2.2.4. Αξιολόγηση προγραμμάτων Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης

Γράφημα 36: Η κατανομή των απαντήσεων στις ερωτήσεις κλίμακας σχετικά με την αξιολόγηση του προγράμματος



Σύμφωνα με το Γράφημα 36, οι απόφοιτοι των φορέων παροχής Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης παρουσιάζονται περισσότερο ικανοποιημένοι (αρκετά και πολύ ικανοποιημένοι) από τους εκπαιδευτές (68,1%) και το πρόγραμμα σπουδών (54,1%), ενώ δείχνουν αρκετά απογοητευμένοι (38,1%) κυρίως με τους χώρους και την υλικοτεχνική τους υποδομή. Από το Γράφημα φαίνεται πως οι απόφοιτοι των προγραμμάτων Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης αξιολογούν ως μέτρια τα προγράμματα σπουδών, γεγονός

που καταδεικνύει την ανάγκη για ποιοτική ενίσχυση των εν λόγω προγραμμάτων αλλά και την ανάγκη για σύνδεσή τους με την αγορά εργασίας μέσω της πρακτικής άσκησης, η οποία στην παρούσα φάση πραγματοποιείται χωρίς κάποιο συγκεκριμένο σύστημα ή στόχευση. Εξάιρεση στα παραπάνω αποτελούν, όπως φαίνεται, μόνο οι εκπαιδευτές ενηλίκων, γεγονός που προκύπτει και από τους αποφοίτους της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και αποδεικνύει πως το επίπεδο των εκπαιδευτών, μέσω της πιστοποίησής τους, και των μητρών λειτουργεί τουλάχιστον ικανοποιητικά.

2.2.2.5. Συμπεράσματα για τους αποφοίτους Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης

Επιχειρώντας να σκιαγραφήσουμε το δημογραφικό προφίλ των αποφοίτων Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης στη χώρα παρατηρούμε ότι υπάρχει ισοκατανομή μεταξύ αντρών και γυναικών (μικρή υπεροχή των γυναικών με ποσοστό 53,6%), ενώ η συντριπτική πλειοψηφία των υποκειμένων (80,9%) ανήκει στην ηλικιακή ομάδα 20-29 ετών.

Αναφορικά με το επίπεδο διαβίωσης των αποφοίτων των φορέων Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης σημειώνεται ότι η πλειονότητα βρίσκεται σε αναζήτηση εργασίας και μεγάλο ποσοστό μπορεί να χαρακτηριστεί ως μακροχρόνια άνεργο. Παράλληλα, οι απόφοιτοι της Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης δηλώνουν σε μεγάλο ποσοστό (ένας στους δύο περίπου) πως στηρίζονται οικονομικά από τους γονείς τους, ενώ υπάρχει και ένα σημαντικό ποσοστό που δηλώνει πως εργάζεται και συντηρεί τον εαυτό του. Σημειώνεται δε πως περισσότεροι από τους μισούς αποφοίτους Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης διαβιούν με οικογενειακό εισόδημα μικρότερο των 1.000 ευρώ.

Αναφορικά με το επίπεδο εκπαίδευσής τους, η παρούσα έρευνα κατέδειξε ότι η μεγάλη πλειονότητα των υποκειμένων έχουν ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση και μόνο σε ένα πολύ μικρό ποσοστό έχουν ολοκληρώσει ανώτερες ή ανώτατες σπουδές. Το γεγονός λοιπόν αυτό συνεπάγεται πως τα άτομα που αναζητούν επαγγελματική διέξοδο μέσω της Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης είναι άτομα που έχουν μείνει εκτός τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος, κάτι που πρέπει να λαμβάνεται πολύ σοβαρά υπόψη όταν δημιουργούνται τα συγκεκριμένα προγράμματα σπουδών, ενώ ταυτόχρονα θα πρέπει να δίνεται στα άτομα αυτά μια πιο σοβαρή δυνατότητα εύρεσης εργασίας μέσω της αντιστοίχισης των προγραμμάτων σπουδών με τις πραγματικές ανάγκες της τρέχουσας αγοράς εργασίας.

Συνοψίζοντας, τα ευρήματα της έρευνας καταδεικνύουν πως ο βασικός λόγος επιλογής του προγράμματος κατάρτισης ήταν η βελτίωση γνώσεων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων των υποκειμένων, ωστόσο μόλις ένας στους δύο θεωρεί πως τελικά το πρόγραμμα κατάρτισης τον βοήθησε να βρει δουλειά και μάλιστα από αυτούς μόλις ένας στους τρεις δήλωσε πως η δουλειά που βρήκε είχε σχέση με το αντικείμενο πάνω στο οποίο

καταρτίστηκε. Η μοναδική παράμετρος από την οποία οι καταρτιζόμενοι δείχνουν ικανοποιημένοι πλήρως είναι οι εκπαιδευτές τους και εν μέρει το πρόγραμμα σπουδών τους. Αντίθετα, δείχνουν πολύ δυσαρεστημένοι τόσο από τους χώρους διεξαγωγής της κατάρτισης όσο και από την υλικοτεχνική υποδομή που χρησιμοποιήθηκε. Συνεπώς τα ευρήματα της έρευνας αποκαλύπτουν την αποτυχία των προγραμμάτων κατάρτισης, καθώς ακόμα και τα άτομα που βρήκαν δουλειά μετά το πρόγραμμα κατάρτισης δήλωσαν σε μεγάλο ποσοστό πως δεν αξιοποίησαν τις γνώσεις τους στη δουλειά που βρήκαν.

Ολοκληρώνοντας, μπορούμε να παρατηρήσουμε πως οι απόφοιτοι των φορέων παροχής Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης θεωρούν ως κύριο λόγο της ανεργίας τους την οικονομική κρίση και την ανεπάρκεια των δημόσιων φορέων, αποστρέφονται ωστόσο από τις παλιές συνήθειες των πελατειακών σχέσεων ρίχνοντας πλέον το βάρος στους εαυτούς τους για την περαιτέρω απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων. Αναζητούν μια οποιαδήποτε εργασία στην οποία θα έχουν ασφάλιση, καθώς το συγκεκριμένο χαρακτηριστικό το θεωρούν σημαντικότερο και από τις οικονομικές απολαβές. Τέλος, ανησυχητικό είναι σε μια ακόμα έρευνα το ποσοστό των νέων ατόμων που δείχνουν πρόθυμοι να εγκαταλείψουν την πατρίδα τους αναζητώντας εργασία σε μια χώρα του εξωτερικού.

2.3. Ομοιότητες και διαφορές αποφοίτων Συνεχιζόμενης και Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης

Οι δύο ομάδες του υπό έρευνα πληθυσμού παρουσιάζουν αρκετές διαφορές ως προς τα δημογραφικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά τους και την ικανοποίησή τους από το πρόγραμμα κατάρτισης που παρακολούθησαν, ενώ παρουσιάζουν αρκετές ομοιότητες ως προς τα θέματα απασχόλησης.

Ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά έχουμε δύο εντελώς διαφορετικές ομάδες πληθυσμού: οι απόφοιτοι της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης ήταν στην πλειονότητά τους γυναίκες από όλες τις ηλικιακές ομάδες με διαφορετικά επίπεδα εκπαίδευσης, ενώ οι απόφοιτοι της Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης παρουσιάστηκαν σχεδόν ισόποσα μοιρασμένοι ως προς το φύλο, ανήκαν ως επί το πλείστον στην ηλικιακή ομάδα από 20 έως 29 ετών και οι περισσότεροι από αυτούς δήλωσαν απόφοιτοι Λυκείου ή Εξατάξιου Γυμνασίου.

Ως προς την αξιολόγηση του προγράμματος κατάρτισης οι απόφοιτοι Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης δείχνουν περισσότερο ικανοποιημένοι σε διάφορες παραμέτρους του προγράμματος (εκπαιδευτές, πρόγραμμα σπουδών, υλικοτεχνική υποδομή, εκπαιδευτικό υλικό, κ.λπ.) συγκριτικά με τους αποφοίτους προγραμμάτων Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης.

Αναφορικά με τη θέση τους στην απασχόληση τα υποκείμενα και των δυο πληθυσμιακών ομάδων της έρευνας παρουσίασαν παρεμφερή χαρακτηριστικά. Σχεδόν το ίδιο ποσοστό απόφοιτων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (59,4%) και Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης (59,2%) ήταν άνεργοι και αναζητούσαν εργασία, ενώ το 37% των αποφοίτων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και το 40% των αποφοίτων Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης είχαν κάποια θέση εργασίας που ήταν σταθερή και μόνιμη, πλήρους απασχόλησης. Επίσης, έξι μήνες μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης, παρόμοια ήταν τα ποσοστά απόφοιτων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης αναφορικά με την ανεργία (54,8% και 49,8% αντίστοιχα).

Οι απόφοιτοι Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης, οι οποίοι εντάχθηκαν στην αγορά εργασίας εντός έξι μηνών από την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης, πιστεύουν ότι σε πολύ μεγάλο βαθμό το πρόγραμμα κατάρτισης δεν συνέβαλε καταλυτικά στην εύρεση εργασίας (58% απόφοιτοι Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και 43,9% απόφοιτοι Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης). Οι απόφοιτοι των προγραμμάτων κατάρτισης που παρέμειναν στην ανεργία και μετά το πέρας της κατάρτισης τους δήλωσαν ότι αναζητούσαν εργασία αρκετά χρόνια (περισσότερα χρόνια αναζητούσαν εργασία οι απόφοιτοι Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης), ενώ παράλληλα θεωρούν ως βασικούς λόγους μη εύρεσης εργασίας την οικονομική κρίση και την έλλειψη γνωριμιών με εργοδότες. Ταυτόχρονα οι απόφοιτοι Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης τόνισαν και την ανεπάρκεια των δημόσιων φορέων υποστήριξης της απασχόλησης. Επιπλέον, οι απόφοιτοι Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης έκαναν λόγο για το ρόλο που διαδραμάτισε στην ανεπιτυχή τους προσπάθεια για εύρεση εργασίας η έλλειψη εργασιακής εμπειρίας. Εξάλλου, και οι δύο ομάδες πληθυσμού αναζήτησαν κυρίως εργασία μέσω αγγελιών σε εφημερίδες και ηλεκτρονικά μέσα ή και απευθύνθηκαν στο φιλικό και οικογενειακό τους περιβάλλον, ενώ παράλληλα θεωρούν σημαντικό η εργασία που επιθυμούν να βρουν, να έχει ασφάλιση και ικανοποιητικές αποδοχές. Παρόλα αυτά θα αποδέχονταν (κατά 80,1% άνεργοι απόφοιτοι Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και κατά 81,9% άνεργοι απόφοιτοι Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης) μια θέση εργασίας που δεν θα πληρούσε τις προϋποθέσεις που οι ίδιοι ανέφεραν ως προαπαιτούμενα για την εύρεση μιας θέσης εργασίας.

Τέλος, οι απόφοιτοι τόσο της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης όσο και της Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης δηλώνουν ότι μπορούν να βελτιώσουν την εργασιακή και οικονομική τους κατάσταση μέσω της προσωπικής τους προσπάθειας και τις ικανότητές τους μέσω των σπουδών και των προσόντων τους, ενώ συμφωνούν και στο

ότι δεν αποτελεί πλέον εφόδιο για την εύρεση εργασίας η συμμετοχή τους σε πολιτικές οργανώσεις και οι γνωριμίες με δημόσιους παράγοντες και πολιτικούς.

Σταχυολογώντας σε αυτό το σημείο ορισμένα από τα σημαντικά στατιστικά στοιχεία που προέκυψαν από την ανάλυση των δεδομένων της ποσοτικής έρευνας παρατηρούμε ότι ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του συνόλου των υποκειμένων έχουμε δύο εντελώς διαφορετικές ομάδες πληθυσμού.

Εξάλλου, ως προς την επιλογή του προγράμματος κατάρτισης και οι δύο ομάδες πληθυσμού δήλωσαν ότι ο βασικός λόγος επιλογής του προγράμματος κατάρτισης υπήρξε η βελτίωση των γνώσεων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων τους μέσω του προγράμματος από το οποίο οι απόφοιτοι Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης δείχνουν περισσότερο ικανοποιημένοι σε σχέση με τους αποφοίτους φορέων Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης.

Άξιο αναφοράς είναι επίσης το γεγονός ότι έξι μήνες μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης, παρόμοια αλλά και ιδιαίτερα υψηλά ποσοστά αποφοίτων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης παρέμεναν εκτός απασχόλησης, με τα συγκεκριμένα άτομα να υποστηρίζουν μάλιστα ότι το πρόγραμμα κατάρτισης δεν συνέβαλε ουσιαστικά στην εύρεση εργασίας.

Ειδικότερα τώρα για τους αποφοίτους Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης, παρατηρούμε ότι το ποσοστό των καταρτιζομένων που έχουν ολοκληρώσει την τυπική εκπαίδευση είναι σαφώς υψηλότερο στις γυναίκες, ενώ η συγκεκριμένη πληθυσμιακή ομάδα (γυναίκες), αν και παρουσιάζεται περισσότερο ικανοποιημένη από το πρόγραμμα κατάρτισης σε σχέση με τους άντρες αποφοίτους, είναι αυτή που πλήττεται πολύ περισσότερο από την ανεργία.

Τέλος, μεγαλύτερο ποσοστό ανδρών αποφοίτων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης σε σχέση με το αντίστοιχο ποσοστό των γυναικών αποφοίτων δήλωσε ότι το πρόγραμμα κατάρτισης λειτούργησε θετικά ως προς την εύρεση εργασίας.

Αναφορικά με τους αποφοίτους φορέων Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης, οι γυναίκες παρουσιάζονται περισσότερο ικανοποιημένες από ότι οι άνδρες σχετικά με τα εκπαιδευτικά χαρακτηριστικά της κατάρτισης, ενώ είναι αυτές που, όπως παρατηρήθηκε και με τους αποφοίτους της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης, πλήττονται περισσότερο από την ανεργία.

ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ
Παρουσίαση των αποτελεσμάτων -
Ποιοτική ανάλυση της έρευνας

3.1. Οι ποιοτικές μέθοδοι στην κοινωνική έρευνα: μεθοδολογικές και εννοιολογικές διευκρινίσεις

Η επιστημονική έρευνα οφείλει να συνδυάζει ποσοτικές και ποιοτικές μεθόδους. Ενώ οι πρώτες είναι απαραίτητες για τη χαρτογράφηση του υπό εξέταση πεδίου⁶ οι ποιοτικές μέθοδοι παρουσιάζουν εξαιρετικό ενδιαφέρον επειδή έχουν μεγαλύτερη εμβέλεια και ιδιαίτερες δυνατότητες ανάλυσης για επαρκέστερη μελέτη ομάδων οι οποίες έχουν σημαντικές ιδιαιτερότητες. Τέτοια χαρακτηριστικά τα οποία σε μεγάλο βαθμό σχετίζονται με τη συγκρότηση της ταυτότητας του υποκειμένου και τις επιρροές των κοινωνικών δομών, είναι μάλλον απίθανο να εντοπιστούν, να οριστούν με ακρίβεια και να απομονωθούν μέσω ποσοτικών μεθόδων έρευνας. Η ποιοτική έρευνα εξασφαλίζει τη δυνατότητα της διατύπωσης ερωτημάτων που μπορούν να εμπλουτίσουν το φάσμα των ερευνητικών της υποθέσεων την ίδια στιγμή που οι υποθέσεις αυτές μπορούν να χρησιμοποιηθούν και σε ποσοτικές έρευνες (Banister et al., 1994).

Η κλασική ποιοτική μεθοδολογία έρευνας στοχεύει στη συγκρότηση κοινωνικά θεμελιωμένου (social grounded) ερμηνευτικού πλαισίου μέσω της άμεσης επικοινωνίας στον φυσικό χώρο των υποκειμένων (Glasser & Strauss, 1967, Παραϊοαννου, et al., 1994, Παραϊοαννου, et al., 1996). Η ερευνητική μεθοδολογία που παρήγαγε την κοινωνικά θεμελιωμένη θεωρία, παρουσιάστηκε το 1967 με το βιβλίο "The Discovery of Grounded Theory" των Barney Glaser και Anselm Strauss, ερευνητών του Πανεπιστημίου του Chicago και αποτέλεσε σταθμό της ποιοτικής ερευνητικής παράδοσης. Στο βιβλίο τους οι συγγραφείς τονίζουν ότι η συγκέντρωση του πραγματολογικού υλικού οφείλει να καθοδηγείται πρωτίστως από τα υποκείμενα (πληροφορητές) και τις πραγματικότητές τους, όπως αυτές διαμορφώνονταν καθημερινά. Ο κόσμος των πληροφορητών οφείλει να αναδύεται αβίαστα, χωρίς πρόθεση ή ένταση από τη μεριά του ερευνητή. Η παρατήρηση –ακόμα και συμμετοχική παρατήρηση– ως μέσο μελέτης της πραγματικότητας,

6. Οι ποσοτικές έρευνες παρέχουν πληροφορίες που σχετίζονται με το φύλο και την ηλικία των μελών της πανεπιστημιακής ομάδας ή άλλα χαρακτηριστικά που σχετίζονται με την υπερ- ή την υπο-εκπροσώπηση των επιστημονικών κλάδων ή των γνωστικών αντικειμένων στους οδηγούς σπουδών των ιδρυμάτων ή τις γνωστικές περιοχές στις οποίες εγκρίνονται ερευνητικά προγράμματα κ.ο.κ.

παρά την αμεσότητα και την ευαισθησία που τη χαρακτηρίζει, είναι πιθανό να περιορίζεται αναλόγως της προσωπικότητας και των προσδοκιών των ερευνητών αλλά και με τα βήματα που ακολουθούνται κατά την εξέλιξη της έρευνας (Babchuk, 1996). Για τους λόγους αυτούς, ο ερευνητής που αποφασίζει να εφαρμόσει τη θεμελιωμένη θεωρία ξεκινά μ' ένα (αφηρημένο) ερώτημα, διατυπώνοντας την απορία του για το τι συμβαίνει σε κάποια κοινωνική σφαίρα και πως μπορεί να προσεγγιστεί με στόχο να μελετηθεί και να αναλυθεί. Το ερευνητικό ερώτημα αυτό καθ' αυτό αναμένεται να αναδυθεί ως φυσικό επακόλουθο των διαδικασιών κωδικοποίησης, κατηγοριοποίησης και των αλληπάλληλων συγκρίσεων. Οι πολιτισμικές πραγματικότητες των υποκειμένων (μόρφωση, κοινωνική προέλευση, βιογραφία, απασχόληση, επιλογές, στάσεις κ.ο.κ.) συνδυάζονται για τη συγκρότηση του πολιτισμικού χάρτη του υπό μελέτη φαινομένου. Στον πυρήνα της ποιοτικής μεθοδολογίας είναι η αποδέσμευση από κάθε προκαθορισμένο μοντέλο που περιορίζει το εύρος των υποθέσεων και τη θεωρητική τους εμβέλεια. Οι ερευνητές ακούν και καταγράφουν τις αφηγήσεις των υποκειμένων, οι οποίες είναι συνήθως βιογραφικές. Οι βιογραφικές αφηγήσεις, ως ερευνητική μεθοδολογία, εισάγονται από τους κοινωνικούς επιστήμονες του πανεπιστημίου του Chicago τις δεκαετίες του '20 και του '30, την περίοδο που πρωτοεμφανίζονται οι θεωρίες που επικεντρώνονται στην αλληλόδραση και στον ρόλο της στη συγκρότηση του υποκειμένου. Τη δεκαετία του '70 η βιογραφική συνέντευξη (ή αφήγηση ζωής κ.λπ.) ξανάρχεται στο προσκήνιο και εφαρμόζεται σε ένα ευρύτερο φάσμα ερευνών, αναφορικά με τις elites, την αγορά εργασίας, το μεταναστευτικό φαινόμενο, τις διομαδικές σχέσεις, τις συνθήκες διαβίωσης, τις κοινωνικές και πολιτισμικές μεταβολές κ.ά. Οι περισσότεροι κοινωνικοί επιστήμονες αρχίζουν να προσανατολίζονται προς την μικρο-παρατήρηση και μικρο-ανάλυση, έχοντας αποδεχτεί ότι οι μεγάλες θεωρίες έχουν σχετικά αποτύχει να προσφέρουν ικανοποιητικές λύσεις αναφορικά με τη συγκρότηση του ατόμου, τις σχέσεις του με τους άλλους, το ρόλο των θεσμών και των λειτουργιών του κράτους, τη σχέση του με την κουλτούρα και την εξουσία, τα προβλήματα ηθικής κ.ο.κ. Οι παραπάνω μεθοδολογίες προσφέρονται για μικρο-κοινωνιολογική έρευνα και παρέχουν ισχυρά εργαλεία για τη σε βάθος λεπτομερή ανάλυση όχι μόνο μεμονωμένων περιπτώσεων, καθώς είναι σε θέση να μας δώσει σημαντικές πληροφορίες ευρύτερων κοινωνικών φαινομένων και ζητημάτων όπως η κοινωνική οργάνωση, η λειτουργία των θεσμών, το αξιακό σύστημα μιας ομάδας ανθρώπων κ.ο.κ. Οι βιογραφικές συνεντεύξεις μπορούν να αποκαλύψουν τον τρόπο ανάγνωσης και τις επιρροές των συμβολικών και μη-κοινωνικών συγκροτήσεων, των κοινωνικών οργανώσεων και των συνθηκών αλλαγής ή αδράνειας στα μέλη των κοινωνιών. Η κοινωνική αλλαγή μπορεί να γίνει απόλυτα κατανοητή με τις βιογραφικές συνεντεύξεις. Οι ρόλοι

και οι συνθήκες ζωής των υποκειμένων των συνεντεύξεων δίνουν κρίσιμες πληροφορίες για την κοινωνική οργάνωση και δομή (Alheit et.al., 1994).

Οι κοινωνικές επιστήμες προσανατολίζονται ολοένα και περισσότερο στην αξιοποίηση ποιοτικών μεθόδων έρευνας, είτε σε συνδυασμό με τις ποσοτικές είτε ως αποκλειστικό ερευνητικό εργαλείο. Ο προσανατολισμός αυτός σταδιακά περιθωριοποιεί την παραδοσιακή συσχέτιση και μάλλον την εξάρτηση κοινωνικών φαινομένων ή πεδίων από συγκεκριμένα ερευνητικά εργαλεία ή ακόμα και από ολόκληρα επιστημονικά παραδείγματα, τα οποία έχουν οδηγήσει στην ιεράρχηση των ερευνητικών μεθοδολογιών και των γνωστικών αντικειμένων. Μια σχέση πραγματικότητας και επιστήμης που χαρακτηρίζεται από μονοπώλια και μονοψώνια επιστημονικών αγορών, όπου, με άλλα λόγια, έχουν αναπτυχθεί επιστημονικοί κλάδοι που έχουν παραδοσιακά μονοπωλήσει την έρευνα σε συγκεκριμένους χώρους. Η ποιοτική έρευνα φαίνεται να είναι πιο ευνοϊκή σε διεπιστημονικές θεωρητικές προσεγγίσεις για τη μελέτη των φαινομένων και των υποκειμένων, έχοντας υπόψη ότι αξιοποιεί το ρόλο και τη σημασία ποικίλων παραγόντων που παραδοσιακά εξετάζονταν από διαφορετικές επιστήμες (Banister et al., 1994).

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να υπογραμμίσουμε ότι σε ορισμένες περιπτώσεις τίθεται υπό αίρεση η εγκυρότητα των ποιοτικών προσεγγίσεων σε σχέση με τη διατύπωση εκτεταμένων παρατηρήσεων και συμπερασμάτων, επειδή, για παράδειγμα, δεν μπορούν να αξιοποιηθούν οι νόμοι της στατιστικής, οι οποίοι παραδοσιακά θεμελιώνουν την εγκυρότητα των επιστημονικών ερευνών που επιστρατεύουν ποσοτικά μοντέλα. Στις ποιοτικές προσεγγίσεις ισχύουν διαφορετικά κριτήρια ελέγχου, στα οποία περιλαμβάνονται διαδικασίες ελέγχου της αξιοπιστίας των υποκειμένων της έρευνας με δευτέρες συνεντεύξεις, διασταύρωση των πληροφοριών που παρέχουν μέσα από άλλες πηγές, καθορισμό της θέσης τους στο υπό εξέταση πεδίο, μελέτη του έργου τους στην περίπτωση που είναι διανοούμενοι ή δημοσιογράφοι κ.ο.κ. Γενικότερα όμως η συγκέντρωση πληροφοριών και η εξαγωγή συμπερασμάτων μέσω ποιοτικών μεθόδων δεν στηρίζεται στην παράθεση απόψεων ενός αριθμού υποκειμένων, αλλά οι πληροφορίες που συγκεντρώνονται εκλαμβάνονται ως αντίληψη-ανάγνωση μιας όψης της πραγματικότητας (με την έννοια των ευρύτερα διαδεδομένων κοινωνικών αναπαραστάσεων σε ό,τι αφορά το υπό εξέταση πρόβλημα), η οποία διαβρέχει ένα πεδίο ή ακόμα ολόκληρο το κοινωνικό σώμα. Τέλος, θα ήταν παράληψη εάν δεν θίγαμε το πρόβλημα της διαμεσολάβησης στη συλλογή πληροφοριών κατά την εφαρμογή της ποιοτικής μεθοδολογίας έρευνας. Αναφερόμαστε συγκεκριμένα στις διαμεσολαβήσεις αφενός μεταξύ του ερευνητή και της πραγματικότητας που διακρίνει και αφετέρου στις διαμεσολαβήσεις μεταξύ του ερευνητή και του πληροφορητή από τον οποίο πρόκειται να εξαχθεί η πληροφορία που στη συνέχεια θα γίνει αντικείμενο επεξεργασίας. Οι διαμεσολαβήσεις αυτές, όπως και το αντικείμενο τους αλλά και η αλήθεια που

αποκαλύπτουν ή μη, είναι σύμφωνα με το Foucault (1994), "πράγματα του κόσμου τούτου" και είναι γνωστές οι κριτικές και οι επιφυλάξεις που έχουν κατά καιρούς εκτοξευτεί εναντίον του αδιάβλητου των διαμεσολαβήσεων αναφορικά με πολιτισμικές και κοινωνικές διαφορές μεταξύ του ερευνητή και του υποκειμένου και τις εσφαλμένες εικόνες που αποδίδονται στη μη-συνειδητοποίησή τους από τον ερευνητή. Επίσης, έχει γίνει αναφορά στις αμυντικές στάσεις των υποκειμένων, αν και όταν θεωρούν τους εαυτούς τους στιγματισμένους και περιθωριακούς, στάσεις που φέρονται να ευθύνονται για την παραπλάνηση του ερευνητή. Είναι λοιπόν σημαντικό μετά από τη σύντομη αυτή επισκόπηση των βασικών μεθοδολογικών επισημάνσεων να παρουσιάσουμε τα ευρήματα της ποιοτικής προσέγγισης του ερευνητικού μας πεδίου μέσα από ομάδες εστίασης (focus groups) και προσωπικές συνεντεύξεις, τα στοιχεία των οποίων λειτούργησαν ως οι βασικοί πληροφορητές μας για τα θέματα της αρχικής και συνεχιζόμενης κατάρτισης καθώς και της διερεύνησης της σύνδεσης με την απασχόληση.

3.2. Το δείγμα της έρευνας και οι αναγκαίες μεθοδολογικές επισημάνσεις⁷

Προκειμένου να διερευνηθούν σε ποιοτικό επίπεδο και να διανθιστούν τα αποτελέσματα της ποσοτικής έρευνας για τη σύνδεση της επαγγελματικής κατάρτισης με την απασχόληση πραγματοποιήθηκε ποιοτική έρευνα με τη μορφή των ομαδικών συζητήσεων και των εις βάθος προσωπικών συνεντεύξεων. Πιο συγκεκριμένα διεξήχθησαν 2 ομαδικές συζητήσεις και 10 εις βάθος προσωπικές συνεντεύξεις στην Αθήνα με τα ακόλουθα χαρακτηριστικά:

Ομαδικές συζητήσεις

Φορέας Κατάρτισης	Ηλικία	Φύλο	Χαρακτηριστικά
IEK	Μικρότεροι ή ίσοι των 29 ετών	50% Γυναίκες & 50% Άνδρες	Εργαζόμενοι & Άνεργοι. Ποικιλία ως προς το αντικείμενο κατάρτισης
KEK	30-50 ετών	80% Γυναίκες & 20% Άνδρες	Εργαζόμενοι & Άνεργοι. Ποικιλία ως προς το αντικείμενο κατάρτισης

Εις βάθος προσωπικές συνεντεύξεις

Φορέας Κατάρτισης	Αριθμός συν/ξεων	Χαρακτηριστικά
IEK	5	Στελέχη IEK
KEK	5	Στελέχη KEK

7. Η ποιοτική έρευνα έγινε με τη συμβολή της METRON ANALYSIS, η οποία είναι μέλος της ESOMAR και του ΣΕΔΕΑ τηρώντας απαρτέγκλιτα τους κώδικες δεοντολογίας και διεξαγωγής ερευνών και επαγγελματικής πρακτικής της ESOMAR και του ΣΕΔΕΑ. Σημείωση: Οι συμμετέχοντες (καταρτιζόμενοι & στελέχη) από το χώρο των IEK ήταν όλοι προερχόμενοι από δημόσια IEK.

3.2.1. Ημερομηνία διεξαγωγής

Οι 2 ομαδικές συζητήσεις διεξήχθησαν την Τετάρτη 27 και την Πέμπτη 28 Φεβρουαρίου 2013, στην Αθήνα. Οι εις βάθος προσωπικές συνεντεύξεις διεξήχθησαν στο διάστημα μεταξύ Δευτέρας 4 Μαρτίου και Τρίτης 2 Απριλίου 2013, στην Αθήνα.

3.2.2. Συμβολισμός αποσπασμάτων

Ο προσδιορισμός των αποσπασμάτων των ομαδικών συζητήσεων καθώς και των εις βάθος προσωπικών συνεντεύξεων που εμπεριέχονται στην αναφορά που ακολουθεί είναι ο εξής: "Κατ. ΙΕΚ: Καταρτισθέντες ΙΕΚ", "Κατ. ΚΕΚ: Καταρτισθέντες ΚΕΚ", "Στ.ΙΕΚ: Στέλεχος ΙΕΚ", "Στ.ΚΕΚ: Στέλεχος ΚΕΚ".

3.2.3. Βασικός στόχος της ποιοτικής έρευνας

Κύριος στόχος της ποιοτικής έρευνας ήταν η διερεύνηση ποιοτικών παραμέτρων αναφορικά με τη σύνδεση της επαγγελματικής κατάρτισης με την απασχόληση, καθώς και ο εμπλουτισμός των αποτελεσμάτων της αντίστοιχης ποσοτικής έρευνας με βασικό στόχο την ανάδειξη σημαντικών όψεων και παραμέτρων οι οποίες ενδυναμώνουν το πλαίσιο ανάλυσης της προβληματικής μας για τη σχέση της κατάρτισης με την απασχόληση. Η αναφορά που ακολουθεί αποτελείται από τρία βασικά μέρη:

- α) τα βασικά κίνητρα παρακολούθησης επαγγελματικής κατάρτισης,
- β) η αναλυτική αξιολόγηση ποιοτικών παραμέτρων που συγκροτούν τα προγράμματα κατάρτισης και
- γ) η αξιολόγηση της σύνδεσης επαγγελματικής κατάρτισης και απασχόλησης.

α. Τα βασικά κίνητρα παρακολούθησης Επαγγελματικής Κατάρτισης

Σε ένα γενικότερο επίπεδο, αυτό που διαφοροποιεί τους καταρτιζόμενους της αρχικής κατάρτισης από αυτούς της συνεχιζόμενης εντοπίζεται στο επίπεδο των αναγκών, οι οποίες είναι και άμεσα συνδεδεμένες με τη φάση ζωής τους. Πιο συγκεκριμένα, οι καταρτιζόμενοι στο χώρο της συνεχιζόμενης κατάρτισης είναι συνήθως μεγαλύτερης ηλικίας (με ή χωρίς οικογένεια), ενώ η σχέση τους με την αγορά εργασίας είναι στενότερη (είτε είναι εργαζόμενοι, είτε είναι άνεργοι-πρώην εργαζόμενοι, είτε είναι σε άμεση αναζήτηση εργασίας). Η αγορά εργασίας γι' αυτούς αποτελεί μία πραγματικότητα που σε καμία περίπτωση δεν μπορούν να αγνοήσουν τη στιγμή που βρίσκονται σε μια ηλικιακή φάση η οποία δεν δίνει χρονικά περιθώρια για πειραματισμούς ή μεγάλες χρονικές καθυστερήσεις. Ειδικότερα, οι καταρτιζόμενοι στα προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης έχουν απόλυτη ανάγκη να ανήκουν σε μια συγκροτημένη ομάδα που αποσκοπεί στην πρόσβαση στην απασχόληση, τη στιγμή που το κίνητρο μίας στοχευμένης κατάρτισης είναι περισσότερο συνειδητοποιημένο και η ανάγκη τους για εύρεση εργασίας πε-

ρισσότερο επιτακτική. Παράλληλα, για κάποιους από αυτούς η κατάρτιση γίνεται μέσα από το ίδιο το πλαίσιο εργασίας και είναι άμεσα συνδεδεμένη με αυτήν. Κατά συνέπεια, η σύνδεση μεταξύ κατάρτισης και απασχόλησης είναι κατά κανόνα πιο «ορατή», ενώ αποβλέπει σε έναν πιο απτό και ρεαλιστικό στόχο σχετικό με την επαγγελματική τους αποκατάσταση, την εξέλιξή τους στην εργασία τους, την επαγγελματική και κατ'επέκταση την κοινωνική κινητικότητα. Την ίδια στιγμή που το ζήτημα της εργασίας και της στέρεας πρόσβασης στην απασχόληση φαίνεται να απασχολεί τους καταρτιζόμενους, υπάρχουν και περιπτώσεις καταρτιζομένων για τους οποίους βασικό κίνητρο αποτελεί το επίδομα που συνδυάζεται με το πρόγραμμα κατάρτισης. Ανάμεσά τους, όσοι είναι άνεργοι συμμετέχουν σε ένα πρόγραμμα και με την προσδοκία εύρεσης εργασίας στο τέλος της κατάρτισης. Ωστόσο, δεδομένης της παρούσας οικονομικής κρίσης, η προσδοκία τους μένει πολύ συχνά ανεκπλήρωτη με αποτέλεσμα να ενισχύεται το επίδομα κατάρτισης ως κίνητρο, μια που αποτελεί και βασική ανάγκη επιβίωσης. «Τώρα αυτή τη στιγμή (το κίνητρο) είναι η επιδότηση. Αυτή τη στιγμή αν κάποιος μπορεί να μπει σε ένα πρόγραμμα το οποίο θα του δώσει 3.000€ σε διάστημα 5 μηνών, αφού δεν μπορεί να έχει τίποτε άλλο.» (Στ.ΚΕΚ_5).

Αντίθετα, οι καταρτιζόμενοι στην αρχική κατάρτιση μοιάζουν να είναι πιο αποστασιοποιημένοι από την ουσία της επαγγελματικής κατάρτισης που παρακολουθούν κι αυτό γιατί τόσο η ηλικία τους όσο και οι λόγοι που επέβαλαν την επιλογή των εν λόγω προγραμμάτων κατάρτισης διαφέρουν αισθητά σε σχέση με τη συνεχιζόμενη κατάρτιση. Οι λόγοι επιλογής της αρχικής κατάρτισης αναφέρονται σε θέματα όπως:

- στο ότι η επιλογή παρακολούθησης ενός προγράμματος σε ΙΕΚ δεν αποτελεί πάντα την πρώτη τους επιλογή,
- η επιλογή αυτή ενδεχομένως δεν τους ανήκει πάντα (επιθυμία γονέων) ή δεν συνδέεται με μία προσωπική τους επιθυμία/ενδιαφέρον,
- λόγω της οικονομικής συγκυρίας και του υψηλού ποσοστού ανεργίας, οι καταρτιζόμενοι δεν προσδοκούν τη δυνατότητα απασχόλησης στον τομέα κατάρτισης,
- πολλές δομές αρχικής κατάρτισης στεγάζονται σε σχολικά συγκροτήματα και ακολουθούν μία οργάνωση σχολικού χαρακτήρα (χώροι, αίθουσες, κουδούνια, προαύλιο, κ.λπ.) γεγονός που συντηρεί μία στάση μαθητή ενώ δεν ενισχύει ένα συναίσθημα καταρτιζόμενου μελλοντικού επαγγελματία,
- συχνά δεν υπάρχει δυνατότητα ικανοποιητικής πρακτικής άσκησης (μαθητείας ή απόφοιτων) διατηρώντας την κατάρτιση σε ένα θεωρητικό κυρίως επίπεδο και, κατά συνέπεια, μακριά από την αγορά εργασίας,

- κάποιοι καταρτιζόμενοι ήδη εργάζονταν κατά τη διάρκεια της μαθητείας τους, με συνέπεια να θεωρούν προτεραιότητά τους την εργασία τους και όχι την κατάρτιση,
- η φάση ζωής της πλειοψηφίας των καταρτιζομένων είναι ακόμη σχετικά εξαρτημένη από τον οικογενειακό περίγυρο και ως εκ τούτου δεν έχουν χειραφετηθεί ή ανεξαρτητοποιηθεί με τον τρόπο που συνέβαινε στο παρελθόν.

Ως αποτέλεσμα, το κίνητρο των καταρτιζομένων στην αρχική κατάρτιση είναι λιγότερο στοχευμένο όπως επίσης και η εμπλοκή τους με το ολιστικό εγχείρημα της κατάρτισης συνολικότερα. Το γεγονός αυτό διαφαίνεται επίσης από το ότι μόνο ένας περιορισμένος αριθμός αυτών επιθυμεί και προσπαθεί να αποκτήσει την ανάλογη πιστοποίηση από τον αρμόδιο φορέα (ΕΟΠΠΕΠ). Οι λόγοι που προβάλλονται από τους ίδιους τους καταρτιζόμενους είναι κυρίως πρακτικής ή οικονομικής φύσεως («*ήμουν στο στρατό, «καθυστέρησαν να προκηρύξουν τις εξετάσεις», «έπρεπε να ξαναπληρώσω», κ.λπ.*). Ωστόσο, είναι πολύ πιθανό οι λόγοι αυτοί να είναι κυρίως επιφανειακοί, με βαθύτερη αιτία την απουσία πίστης στη δυνατότητα επαγγελματικής αποκατάστασης μέσα από μία επαγγελματική κατάρτιση («*οι περισσότεροι δεν πάνε για πιστοποίηση, ίσως γιατί δεν πιστεύουν ότι θα εξασκήσουν ποτέ αυτό το επάγγελμα*» (Στ.ΙΕΚ)). Πέραν αυτών, αναφέρονται επίσης και ορισμένες περιπτώσεις όπου η διαδικασία των εξετάσεων πιστοποίησης απείχε χρονικά σημαντικά από την ολοκλήρωση τους προγράμματος κατάρτισης. «*Εγώ δεν έχω πιστοποίηση. Εγώ τελειώνω τη σχολή μου και η πρώτη πιστοποίηση βγαίνει σε ημερομηνίες μετά από 2 χρόνια. Δεν πήγα να δώσω γιατί δεν ένοιωθα ότι ήμουν έτοιμη.*» (Κατ.ΙΕΚ) ή «*Εγώ το παράτησα, γιατί βγήκε μετά από ένα χρόνο, πήγα έδωσα μόνο τα προφορικά, μετά πήγα στρατό, είχα πληρώσει για να δώσω τη δεύτερη φορά και μετά δεν πήγα γιατί είχα δουλειά.*» (Κατ.ΙΕΚ).

Ο διαχωρισμός μεταξύ του φορέα πιστοποίησης και του φορέα κατάρτισης, παρά το ότι αξιολογείται θετικά από τα στελέχη, δεν θεωρείται λειτουργικός από τμήμα των καταρτισθέντων καθώς πιστεύουν ότι αποδυναμώνεται τόσο η «ισχύς» και η αποτελεσματικότητα του προγράμματος όσο και του φορέα, κατ' επέκταση, που παρέχει την κατάρτιση. «*Ναι, (η πιστοποίηση πηγαίνει) πάρα πολύ καλά. Γιατί ελέγχεται. Είναι τελείως ανεξάρτητο από την εκπαίδευση. Και το άλλο που είναι πολύ σημαντικό, είναι ένα βαρύ σύστημα πολύ αυστηρά ελεγχόμενο.*» (Στ.ΚΕΚ_5) ή σε άλλο σημείο σχετικά με αυτό αναφέρεται: «*Είναι σαν να δίνεις 2 φορές εξετάσεις. Δίνεις κάθε εξάμηνο για να περνάς και πληρώνεις κιόλας, και μετά στο τέλος πρέπει να ξαναδώσεις!*» (Κατ.ΙΕΚ), «*Καλό θα ήταν να πάρεις το πτυχίο σου χωρίς να πας να δώσεις πάλι εξετάσεις, να πιστοποιείται το πτυχίο σου.*» (Κατ.ΙΕΚ), «*Ουσιαστικά αυτό που κάνουν ακυρώνει τους ίδιους. Στο πανεπιστήμιο κάνεις την πτυχιακή σου και τελειώνει το θέμα. Στο ΙΕΚ είναι σαν να σου λένε ότι δεν πιστεύουμε ότι έχεις περάσει όλα αυτά που έχεις δώσει, ξαναδώσ' τα τώρα!*» (Κατ.ΙΕΚ).

Η εικόνα που έχουν ορισμένα στελέχη, ωστόσο, διαφέρει. Σύμφωνα με αυτά, βασικό κίνητρο των καταρτιζομένων στην αρχική κατάρτιση είναι –ή θα πρέπει να είναι– η επαγγελματική τους αποκατάσταση και η ανοδική κινητικότητα, καθώς και ο εκσυγχρονισμός και η επικαιροποίηση των γνώσεων και δεξιοτήτων τους. «Το κίνητρό τους είναι να καταρτιστούν επαγγελματικά, πρώτον. Δεύτερον, μέσα από το ουσιαστικό κομμάτι προκύπτει και το τυπικό (...) τη διασφάλιση του επαγγελματικού δικαιώματος, δηλαδή το να τους δώσει την άδεια εξάσκησης επαγγέλματος. (...) Εμένα ο βασικός μου ρόλος είναι να διασφαλίσω την ποιότητα του προγράμματος. Όταν υπάρχουν άτομα που πάνε πίσω το πρόγραμμα, δεν τους ενδιαφέρει η ειδικότητα και μπαίνουν στο τμήμα και λειτουργούν ανασταλτικά...» (Στ. ΙΕΚ_1).

Πέρα από τα κίνητρα, οι καταρτιζόμενοι αναφέρουν ότι αυτό που κυρίως κερδίζουν από μία κατάρτιση αφορά τις γνώσεις (κυρίως Κατ.ΙΕΚ) αλλά και την εμπειρία (κυρίως Κατ.ΚΕΚ). Τα στελέχη από την πλευρά τους θεωρούν ότι οι καταρτιζόμενοι κερδίζουν κυρίως:

- μία μεγαλύτερη επαφή με την αγορά εργασίας (κυρίως Στ.ΙΕΚ) μέσω της επαφής με τους επαγγελματίες του χώρου,
- επαγγελματική κατάρτιση και εξειδικευμένες γνώσεις,
- μία βιωματική εμπειρία που τους κάνει καλύτερους επαγγελματίες, ενώ κατ' επέκταση ωφελεί και τα συστήματα στα οποία δουλεύουν (κυρίως Στ.ΚΕΚ),
- ένα καλύτερο σημείο αφετηρίας για όσους αναζητούν εργασία,
- κοινωνικοποίηση και υποστήριξη – οφέλη που αναφέρονται κυρίως από στελέχη ΚΕΚ σε επαφή με ειδικές ομάδες καταρτιζομένων (όπως ΑμΕΑ, περιθωριοποιημένες ομάδες κ.λπ.).

Ωστόσο στοιχεία τα οποία προκαλούν δυσαρέσκεια και προβληματισμό σε σχέση με την κατάρτιση μπορούν να αποτελέσουν:

- η μη εύρεση εργασίας – αίσθημα δυσθυμίας το οποίο σχετίζεται με τη γενικότερη κατάσταση και προκαλεί μια γενικότερη αποστροφή στα κοινωνικά και εργασιακά δεδομένα της εποχής·
- η επιβάρυνση του καθημερινού προγράμματος κυρίως για όσους εργάζονται·
- ένα αυστηρό πλαίσιο λειτουργίας παρόμοιο με αυτό του σχολείου. Το γεγονός αυτό (ακόμα και ότι παρά πολλά από τα δημόσια, κυρίως, ΙΕΚ στεγάζονται μέσα σε σχολικούς χώρους) δημιουργεί την αίσθηση ενός περιβάλλοντος το οποίο δεν βοηθά και δεν προδιαθέτει τους νέους στην επαγγελματική ενηλικίωση·
- οι ανεπαρκείς ή γενικότερα αναποτελεσματικοί εκπαιδευτές, οι οποίοι πολλές φορές λειτουργούν ως διεκπαιρωτές. Σε αρκετές περιπτώσεις εμφανίζονται είτε ως δυσνό-

ητοι, είτε ως αποστασιοποιημένοι από την εκπαιδευτική πράξη και τα αντικείμενα της κατάρτισης. Στο σημείο αυτό είναι κρίσιμο να αναφέρουμε την ελλιπή σχέση της ουσίας, της μεθοδολογίας αλλά και της παιδαγωγικής της εκπαίδευσης ενηλίκων στο πλαίσιο της επαγγελματικής κατάρτισης. Κι αυτό γιατί δεν ήταν τυχαίος ο λόγος που στο εισαγωγικό μέρος του βιβλίου αναφερθήκαμε εκτενώς στο πεδίο της εκπαίδευσης ενηλίκων. Βασική παραδοχή της μελέτης αυτής αποτελεί το ότι η εκπαίδευση ενηλίκων –περιλαμβάνοντας και τις μορφές της μη τυπικής εκπαίδευσης– μπορεί να συμβάλει ουσιαστικά στον τρόπο με τον οποίο η επαγγελματική κατάρτιση υλοποιείται και διδάσκεται σε ενήλικες εργαζομένους, ανέργους, αυτοαπασχολούμενους κ.ο.κ.

β. Στοιχεία που σχετίζονται με την ποιότητα των παρεχόμενων προγραμμάτων κατάρτισης

Τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, ανεξαρτήτως φορέα, αποτελούνται, προσδιορίζονται και διαμορφώνονται από μία σειρά παραμέτρων όπως: το πρόγραμμα σπουδών, η οργάνωση προγράμματος, το εκπαιδευτικό υλικό, οι εκπαιδευτές, οι χώροι και η υλικοτεχνική υποδομή, καθώς και η πρακτική άσκηση (μαθητείας ή αποφοίτων). Αυτές οι παράμετροι είναι σαφέστατα αλληλένδετες μεταξύ τους, με τη μία να επηρεάζει και να επηρεάζεται από την άλλη. Ωστόσο, στο πλαίσιο αυτής της αναφοράς ακολουθούν ορισμένα στοιχεία ξεχωριστά για την κάθε μία από αυτές⁸. Ακολουθεί η αναλυτική αξιολόγηση (θετικά στοιχεία και σημεία βελτίωσης) της κάθε παραμέτρου που συγκροτεί ένα πρόγραμμα κατάρτισης όπως αυτή εκφράζεται τόσο από τους καταρτισθέντες όσο και από τα στελέχη των αντίστοιχων φορέων. Βεβαίως, η αξιολόγηση ενίοτε διαφοροποιείται αναλόγως με την κατηγορία φορέα κατάρτισης (ΚΕΚ ή ΙΕΚ και ειδικότερα με συγκεκριμένους φορείς ΚΕΚ ή ΙΕΚ).

Η αρχιτεκτονική του προγράμματος σπουδών

Αναφορικά προς το ζήτημα της οργάνωσης των προγραμμάτων σπουδών, εκφράστηκε μια έντονη ικανοποίηση για τη στοχοθέτηση των θεματικών ενοτήτων της κατάρτισης οι οποίες ήταν εστιασμένες στο αντικείμενο κατάρτισης – με εξειδικευμένη ύλη και συνάφεια ως προς το αντικείμενο της κατάρτισης.

«Έμεινα ευχαριστημένη και από τα μαθήματα, και από την ύλη και από τους καθηγητές. Γιατί κάναμε πολύ βασικά πράγματα χωρίς πολλές σάλτσες που δεν χρειάζεται. Επειδή έχω δει στα πανεπιστήμια αυτά που κάνανε, είναι αυτά που κάναμε εμείς συν πράγματα τα οποία δεν

8. Αξίζει να σημειωθεί ότι τα στοιχεία που παρατίθενται αναφέρθηκαν αυθόρμητα από τους συμμετέχοντες στην έρευνα.

τα συναντάς πολύ στο επάγγελμα. Η ύλη ήταν βατή, τα μαθήματα ήταν πάρα πολύ ικανοποιητικά.» (Κατ.ΙΕΚ).

Ταυτόχρονα επισημάνθηκε η έμφαση στην πρακτική/επαγγελματική εφαρμογή (κυρίως Κατ.ΚΕΚ) των προγραμμάτων κατάρτισης καθώς και ότι το πρόγραμμα σπουδών ήταν προσαρμοσμένο στο επίπεδο των αναγκών των καταρτιζομένων (κυρίως Κατ.ΚΕΚ).

«Ενώ οι ενότητες ήταν πάρα πολύ μεγάλες σαν φάσμα πάνω στο αντικείμενο, ήταν αρκετά μαζεμένα, οι καθηγητές πολύ ενημερωμένοι και περιληπτικά μπορέσαμε στις λίγες ώρες που έγιναν τα σεμινάρια, άτομα που δεν είχαν καμία σχέση μπόρεσαν να εμπεδώσουν και να καταλάβουν το αντικείμενο. Και μάλιστα υπήρχαν και εργαστήρια μέσα, και άνθρωποι που ήταν άσχετοι από το φυσικό αέριο και τα καύσιμα, και κατάφεραν και εμπέδωσαν και είδαν πως γίνεται και πως δουλεύει και ποια είναι η λειτουργία του καθαρά. Οπότε ήταν κάτι παραπάνω από το θεωρητικό, υπήρχε και πράξη. Ήταν πολύ θετικό γι' αυτούς που ήθελαν να προχωρήσουν.» (Κατ.ΚΕΚ).

Αξίζει δε να σημειωθεί πως επισημάνθηκε η ανάγκη περισσότερων εργαστηριακών/πρακτικών μαθημάτων (από πλευράς καταρτιζομένων) τονίζοντας την ανάγκη να ενισχυθεί ο πρακτικός προσανατολισμός.

«Η ειδικότητά μου είναι καθαρά το τι κάνεις στην πράξη (είμαι εργοδηγός). Έχει θεωρία αλλά περισσότερο είναι έξω. Δεν μπορεί να μου πει ο άλλος πως θα βάλω πλακάκια... Είχαμε ελάχιστα πράγματα. Κάποια πράγματα δεν μπορείς να τα μαθαίνεις θεωρητικά εφόσον είναι πρακτικά.» (Κατ.ΙΕΚ).

Επίσης, τα στελέχη ΙΕΚ αναφέρονται στην ανάγκη επικαιροποίησης προγραμμάτων – τόσο σε επίπεδο μεθόδων/ύλης όσο και σε επίπεδο προσφερόμενων ειδικοτήτων (Στ. ΙΕΚ).

«Να είναι επικαιροποιημένο, σύγχρονο... Κυρίως να μπορεί να συνδυάζει τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς με το πρόγραμμα σπουδών. Να είναι ένα δομημένο πρόγραμμα που να μπορεί να υποστηρίξει τις σύγχρονες αυτές εξελίξεις που υπάρχουν στο χώρο (των νέων τεχνολογιών). Ειδικά στην πληροφορική, νέα προγράμματα, νέες τεχνολογίες, νέες τάσεις... αυτά θα πρέπει να αφομοιωθούν στο πρόγραμμα σπουδών και να μπορούν να βγαίνουν πιο δυναμικά προς τα έξω.» (Στ.ΙΕΚ_2).

«Για να πούμε ότι ένα πρόγραμμα είναι ποιοτικό θα πρέπει να δούμε το πόσο επικαιροποιημένο είναι. Δυστυχώς, αυτή τη στιγμή, είναι μειονέκτημα για όλα τα ΙΕΚ, για όλες τις ειδικότητες, το γεγονός ότι δεν έχουν επικαιροποιηθεί τα προγράμματα, τα οποία είναι προ μιας δεκαετίας, και επιπλέον τίθεται θέμα το κατά πόσο είμαστε πίσω συγκριτικά με την εξέλιξη της αγοράς και της τεχνολογίας.» (Στ.ΙΕΚ_1).

Αξίζει επίσης να επισημανθεί πως τα στελέχη της συνεχιζόμενης κατάρτισης αναφέρονται στην ανάγκη μεγαλύτερου βαθμού ταύτισης μεταξύ προγράμματος και αναγκών των καταρτιζομένων βάσει των ειδικών χαρακτηριστικών τους ή του πληθυσμού-στόχου στον οποίο αναφέρονται τα προγράμματα, π.χ. άνεργοι ή εργαζόμενοι καταρτιζόμενοι, ΑμΕΑ, προϋπάρχον μορφωτικό επίπεδο καταρτιζομένων, λήπτες υπηρεσιών ψυχικής υγείας κ.ο.κ. (Στ.ΚΕΚ).

Η ανάγκη αυτή αφορά επίσης και τη διατύπωση των προγραμμάτων ακόμη και σε επίπεδο προκήρυξης με στόχο μία μεγαλύτερη ευελιξία διαμόρφωσης βάσει συγκεκριμένων και στοχευμένων αναγκών. *«Ένα ποιοτικό πρόγραμμα σπουδών αφορά δύο παραμέτρους. Αυτό που ο εκπαιδευτικός οργανισμός θέλει να δώσει ως γνώση και δεξιότητες, και αυτό να παντρεύεται, να «κουμπώνει» με τις προσδοκίες των καταρτιζομένων οι οποίοι έρχονται να παρακολουθήσουν το πρόγραμμα. Δεν είναι πάντα σίγουρο ότι θα το πετύχουμε γιατί πολλές φορές ο σχεδιασμός μας γίνεται χωρίς να έχουμε μελετήσει καλά την ομάδα των καταρτιζομένων. (...) Μία καλή παράμετρος αυτού είναι το πως ένα πρόγραμμα στη θεωρητική του κατασκευή θα κουμπώσει με το προφίλ των καταρτιζομένων.»* (Στ.ΚΕΚ_4).

«Δε σου αφήνει περιθώριο να σχεδιάσεις με βάση τη συγκεκριμένη ομάδα αφού εμφανιστεί, όταν έρθει η ομάδα. Να πεις εγώ θα κάνω αυτό. Θα διδάξω υπολογιστές και θα δώσω πιστοποίηση στις βασικές δεξιότητες μέσω κινητού.» (Στ.ΚΕΚ_5).

Τμήμα στελεχών τα οποία προέρχονται από τη συνεχιζόμενη κατάρτιση θεωρεί ότι πρέπει να δοθεί περισσότερη έμφαση στην οριζόντια κατάρτιση λαμβάνοντας υπόψη ότι τα προγράμματα απευθύνονται σε ενήλικες. Το γεγονός αυτό σηματοδοτεί την ανάγκη να αναπτυχθεί η παιδαγωγική των ενηλίκων και γενικότερα οι τεχνικές και πρακτικές που συμβάλλουν στη διαφορετική αντιμετώπιση των αναγκών των ενηλίκων εντός της εκπαιδευτικής πράξης. Ταυτόχρονα γίνεται λόγος και για το γεγονός ότι λόγω της εξέλιξης της τεχνολογίας η γνώση θεωρείται στις μέρες μας, περισσότερο από ποτέ, προσβάσιμη και «ανοικτή» και κατά συνέπεια θα πρέπει να διδάσκεται με συστηματικό τρόπο η οργάνωση και διαχείρισή της. *«Δηλαδή η βασική αρχή είναι ότι θεωρείς ότι ο ενήλικας γνωρίζει πολλά πράγματα και επομένως εκείνο που θα του μάθεις είναι τον τρόπο να οργανώνει με καλύτερο τρόπο τη γνώση που έχει και την πληροφορία που υπάρχει γύρω του. Γιατί θεωρούμε δεδομένο ότι υπάρχει πληροφορία. Δηλαδή αυτό το πρόβλημα που είχαμε πριν από κάποια χρόνια, ότι δηλαδή η πληροφορία ήταν κάπου και δεν ήταν προσβάσιμη, τώρα υφίσταται. Απλά τώρα είναι τόση πολλή η πληροφορία που πρώτα πρέπει να μάθεις τον τρόπο να τη βρίσκεις, να την οργανώνεις και να τη χρησιμοποιείς. Να την αξιοποιείς πια, μέσα στη δουλειά σου, στην καθημερινότητα σου. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, θεωρώ ότι αυτή είναι η βασική διαφορά με ένα παιδί που υποτίθεται ότι του μεταφέρεις γνώση, καθώς στον ενήλικα*

δε νομίζω ότι το κάνεις αυτό. Τον οδηγείς για να μπορέσει να αναπτύξει μόνος του όλες αυτές τις άλλες διαδικασίες.» (Στ.ΚΕΚ_5).

Το ωρολόγιο πρόγραμμα

Αναφορικά με το ωρολόγιο πρόγραμμα κυριαρχεί η εικόνα μιας αισθητής ικανοποίησης τόσο σε σχέση με την τήρηση του αρχικού προγράμματος (κυρίως Κατ.ΚΕΚ), –«Ευχαριστημένος. Σταθερές ώρες.» (Κατ.ΚΕΚ), «Κι εγώ. Ένα πρόγραμμα δόθηκε από την αρχή και ακολουθήθηκε μέχρι το τέλος.» (Κατ.ΚΕΚ)–, όσο και σε σχέση με την ομαλή και εύκολη διαδικασία δήλωσης συμμετοχής, εγγραφής και παρακολούθησης (κυρίως Κατ.ΚΕΚ) – «Εγώ ενημερώθηκα μέσα από τη δουλειά μου για εκείνο το πρόγραμμα. Είπα ότι θέλω να συμμετέχω, κάπου υπέγραψα και έκανα και μία αίτηση, εντάξει. Δεν υπήρχε δυσκολία σε κάτι.» (Κατ.ΚΕΚ).

Ικανοποίηση εκφράζεται επίσης και σε σχέση με την αναλογία του αριθμού ατόμων ανά τμήμα, με αίτημα οι ειδικότητες που απαιτούν μεγαλύτερο βαθμό εξειδίκευσης και τεχνικής κατάρτισης να διαθέτουν όσο το δυνατόν μικρότερο αριθμό καταρτιζομένων: «Εμάς ήταν σε ομάδες. Επειδή ήταν πολλά τα άτομα, δεν ήταν όλοι μαζεμένοι σε έναν χώρο. Είχαμε διάφορα τμήματα – οπότε ήμασταν 12-15 άτομα το πολύ και μετά άλλαζε τμήμα. Εκεί υπήρχε σωστή ενημέρωση – μπορούσε ο καθηγητής να μας καλύψει όλους, μπορούσε να παρακολουθήσει, ήταν καλύτερα.» (Κατ.ΚΕΚ).

Σε άλλες περιπτώσεις προτείνεται ο διαχωρισμός επιπέδου καταρτιζομένων και η δημιουργία υποομάδων ή ανάλογα με το επίπεδο γνώσης, προσφέροντας μία περισσότερο προσαρμοσμένη στις ανάγκες των καταρτιζομένων κατάρτιση. Ωστόσο, επισημαίνεται και ο κίνδυνος της ύπαρξης τμημάτων δύο ταχυτήτων (κυρίως Κατ.ΚΕΚ): «Εμείς ήμασταν 10 άτομα περίπου. Αν υπήρχαν όμως άτομα καταρτισμένα ήδη πάνω στο αντικείμενο και θέλανε απλά να πάρουν την πιστοποίηση, έφευγαν και πήγαιναν σε άλλο τμήμα. Οπότε γινόταν καλύτερη δουλειά, μας ξεδιάλεγαν. Καλό ήταν αυτό, γιατί οι καθηγητές μπορούσαν να ασχοληθούν περισσότερο με εμάς που δεν είχαμε τις γνώσεις.» (Κατ.ΚΕΚ).

Σχετικά με το ωρολόγιο πρόγραμμα δίνεται έμφαση στην αυστηρή του τήρηση ιδίως για τους καταρτιζομένους που εργάζονται και έχουν υποχρεώσεις συγκεκριμένες: «Κάποιες φορές έπαιρναν τηλέφωνο και άλλαζαν τις ημέρες. Αυτό ήταν δύσκολο για μένα να το παρακολουθώ γιατί δεν έχω ένα σταθερό ωράριο, δεν έχω Δευτέρα με Παρασκευή ένα πρωινό ωράριο. Δουλεύω και Κυριακές και νύχτες. Κι εκεί κάπου το έχανα.» (Κατ.ΚΕΚ). Σε άλλες περιπτώσεις γίνεται λόγος για την ανάγκη καλύτερης οργάνωσης σε επίπεδο ωραρίων/καθηγητών κυρίως στα ΙΕΚ: «Εμάς μας άλλαζαν τα ωράρια, δεν ήξεραν ποιος καθηγητής θα έρθει που κ.λπ...» (Κατ.ΙΕΚ), καθώς και για την ανάγκη περαιτέρω βελτίωσης της αναλογίας καταρτιζομένων/εκπαιδευτών ιδίως, σε προγράμματα με μεγαλύτερη πρακτική εφαρμογή:

«Θα προσέθετα πολλά πιο πολλά πρακτικά και ίσως 1-2 παραπάνω άτομα (εκπαιδευτές) μέσα στο τμήμα. Ήμασταν πολλοί, και όταν κάνουμε μία τόσο λεπτή δουλειά όσο είναι η συντήρηση, εγώ δεν μπορώ ανά πάσα στιγμή να ξέρω πως θα χρησιμοποιήσω το κάθε τι, πόσο μάλλον όταν είναι χημικά κ.λπ. Και μπορεί να περίμενες με το οξύ στο χέρι... και κάπου εκεί τελείωνε και η ώρα.» (Κατ.ΙΕΚ).

Επιπλέον, τα στελέχη της αρχικής κατάρτισης αναφέρονται στην ανάγκη διοικητικής υποστήριξης της λειτουργίας των ΙΕΚ – κυρίως σε επίπεδο αριθμού ατόμων αλλά και διάρκειας απόσπασης (Στ.ΙΕΚ) *«(Καλή οργάνωση) Είναι ό,τι άλλο εκτός από αυτό που ισχύει σήμερα. Αρκεί να σας πω ότι κάθε Σεπτέμβριο έχω καινούργια γραμματεία και προσπαθώ να επιβιώσω. Επειδή οι γραμματείες των ΙΕΚ έχουν αποσπασμένους εκπαιδευτικούς και έρχονται εδώ με τον γνωστό ελληνικό τρόπο... και πολλές φορές είναι άχρηστοι, λυπάμαι που το λέω. Πώς να δουλέψω εγώ σαν γραμματεία; Πρέπει να έχουμε σταθερό προσωπικό, έναν αριθμό προσωπικού ικανοποιητικό.»* (Στ.ΙΕΚ_3). Επιπροσθέτως επισημαίνουν ότι: *«Χρειάζεται διοικητική παρουσία, υπαλλήλων, οι οποίοι να υποστηρίζουν (το σχεδιασμό και την υλοποίηση ενός προγράμματος). Τα τελευταία 2-3 χρόνια έχουμε σοβαρό πρόβλημα διοικητικής υποστήριξης. Ενώ παλαιότερα είχαμε εδώ πέρα 7-8 αποσπασμένους εκπαιδευτικούς... και ασκούσαν διοικητικά καθήκοντα, πλέον στο ΙΕΚ αυτή τη στιγμή είμαι μόνος μου! Το απόγευμα μετά τη 1 η ώρα θα έρθουν κι άλλες 3 κοπέλες που έχουν αποσπαστεί, καθηγήτριες, αλλά το να θέλεις να προετοιμάσεις κάτι περιορίζει την ευχέρεια που είχες.»* (Στ.ΙΕΚ_1).

Οι ελλιπείς υλικοτεχνικές υποδομές ορισμένων φορέων κατάρτισης (κυρίως δημόσιων ΙΕΚ) –και άρα η αναγκαστική συνεργασία με τα Σχολικά Εργαστηριακά Κέντρα εκτός ΙΕΚ– επιβαρύνει το σχεδιασμό και την παρακολούθηση του προγράμματος κατάρτισης καθώς και τον έλεγχο ποιότητας των εργαστηριακών μαθημάτων (Στ.ΙΕΚ): *«Το ιδανικό για όλους θα ήταν οι εργαστηριακοί χώροι να βρίσκονται στο χώρο στέγασης των ΙΕΚ, γιατί εδώ δημιουργείται ένα τεράστιο μειονέκτημα ως προς την παρακολούθηση των μαθημάτων. Εμείς είμαστε εδώ, και το εργαστήριο γίνεται στο Αιγάλεω! Ποιος πήγε, που; Εμείς παρακολουθούμε και τον εκπαιδευτή, κι αυτός εδώ ελέγχεται. Εκεί πως θα τον ελέγξουμε;»* (Στ.ΙΕΚ_1). Επίσης γίνεται λόγος για έγκυρη και έγκαιρη αξιολόγηση προγραμμάτων που θα προσφέρει τη δυνατότητα διορθωτικής δικλείδας ή/και δράσης μέσα από την απλούστευση των διαδικασιών υποβολής πρότασης παρέμβασης/προγράμματος (Στ.ΚΕΚ) Σημαντικό σημείο επίσης αποτελεί το ζήτημα της ενημέρωσης και της ευαισθητοποίησης του διοικητικού προσωπικού υποστήριξης ως προς τον ευρύτερο στόχο της επαγγελματικής κατάρτισης αλλά και της Διά Βίου Μάθησης / άτυπης εκπαίδευσης κ.λπ. (μεμονωμένο σχόλιο Στ.ΙΕΚ). Ως μεμονωμένο σχόλιο, αξίζει να αναφερθεί το αίτημα της διοικητικής συνέχειας και της διασφάλισης μίας επαρκούς διάρκειας της θητείας διευθυντών στα ΙΕΚ (μεμονωμένο σχόλιο Στ.ΙΕΚ): *«Η θητεία των διευθυντών· κάθε 2 χρόνια γίνονται εκλογές,*

οπότε αλλάζω και ΙΕΚ. Επειδή κάθε φορά που αλλάζει ο υπουργός αλλάζει και ο διευθυντής... όταν η θητεία είναι 2 χρόνια δεν προλαβαίνουμε να στησουμε τίποτα. Αν έχω μία προοπτική 4 χρόνων θητείας, τότε θα μπορούσα να προγραμματίσω και να φτιάξω...» (Στ.ΙΕΚ_3).

Ο ρόλος του εκπαιδευτικού υλικού

Είναι σαφές πως το εκπαιδευτικό υλικό κατέχει σημαντικό ρόλο στη διαδικασία της κατάρτισης αφού συνδέεται άμεσα με το γνωστικό αντικείμενο και με το περιεχόμενο της κατάρτισης. Σε γενικές γραμμές η εικόνα του εκπαιδευτικού υλικού εμφανίζεται ικανοποιητική και καλύπτει επαρκώς την ύλη (άποψη την οποία εκφράζει η πλειοψηφία των ερωτώμενων): «Εγώ ήμουν καλυμμένη από την ύλη, και στα πρακτικά και στα θεωρητικά, σε όλα.» (Κατ.ΙΕΚ). Τονίζεται επίσης πως συχνά η παροχή επιπλέον σημειώσεων και εκπαιδευτικού υλικού βοηθά την εκπαιδευτική διαδικασία (κυρίως Κατ.ΚΕΚ & Στ.ΚΕΚ – Στ.ΙΕΚ): «*Δόθηκαν σημειώσεις extra με ασκήσεις, με παραδείγματα, με διάφορα, οπότε δεν ένοιωθες ότι υπάρχει κενό. Αν ήθελες να διαβάσεις και να ασχοληθείς το έκανες.*» (Κατ.ΚΕΚ), ενώ αποδίδεται έμφαση στη χρήση σημειώσεων καθηγητών και έμφαση στη συνεχή επικαιροποίηση του εκπαιδευτικού υλικού (κυρίως Στ.ΙΕΚ). Ενδεικτικά αναφέρεται πως: «*Στα ΙΕΚ δεν υπάρχουν βιβλία. Αυτό είναι ένα συγκριτικό πλεονέκτημα του θεσμού. (...) Με αυτό τον τρόπο (...) αν εξέδιδαν κάποια βιβλία, κάθε 4-5 χρόνια θα ήταν αναχρονιστικά, θα έπρεπε λοιπόν να εκδίδονται καινούργια. Αυτό θα ήταν και δαπανηρό αλλά και ανέφικτο – είναι δύσκολο να οργανωθείς με τόσες πολλές ειδικότητες. Τι έκανε ο θεσμός; Έδωσε τη δυνατότητα με έναν έμμεσο τρόπο, προκειμένου να λύσει αυτό το πρόβλημα, να επιτρέπεται το ΙΕΚ –κυρίως μέσω των εκπαιδευτών του– να φτιάχνονται σημειώσεις όπου κάθε φορά περνιούνται στοιχεία επικαιροποιημένα. Δηλαδή, αυτή την επικαιροποίηση που δεν την έχουμε πλέον έντυπη, επίσημα, την έχουμε έμμεσα έντυπη όταν ο καθηγητής μας φέρνει τις σημειώσεις του. Αυτό από κάποιους κρίνεται αρνητικά, αλλά στην ουσία έχει κέρδη, δηλαδή ο δείκτης είναι θετικός.*» (Στ.ΙΕΚ). Σημαντική επίσης κρίνεται η δυνατότητα παροχής ψηφιακού εκπαιδευτικού υλικού μέσα από τη δυνατότητα διανομής εκπαιδευτικού υλικού σε ηλεκτρονική μορφή (CD ή/και κάρτα μνήμης – "stick") στους καταρτιζόμενους. Με τον τρόπο αυτό παρέχεται ευρύτερα και με γρηγορότερη διάθεση το εκπαιδευτικό υλικό στους εκπαιδευόμενους την ίδια στιγμή που μειώνεται αισθητά το κόστος των αναλώσιμων για τον φορέα (Στ.ΚΕΚ & Στ.ΙΕΚ). Αναφορικά προς το περιεχόμενο του εκπαιδευτικού υλικού εκφράζεται το αίτημα για μεγαλύτερη έμφαση σε πρακτικές ασκήσεις και παραδείγματα: «*Ένα βιβλίο, να. Αλλά θέλει και ασκήσεις πολλές. Ένα βιβλίο δεν μπορεί να έχει πάρα πολλές ασκήσεις, είναι πιο πολύ θεωρία, και κάποια παραδείγματα. Από εκεί και πέρα πόσα παραδείγματα να έχει; Κι άλλα, πιο δύσκολα, να μπορέσεις να δεις και το πιο δύσκολο. Στην αγορά εργασίας όταν βγεις, θα δεις και κάποια πράγματα που δεν έχεις δει όταν κάνεις το μάθημα. Πρέπει να*

είσαι και λίγο εξοικειωμένος, μη βγεις ξαφνικά.» (Κατ.ΚΕΚ), «Εμάς, ενώ χρειαζόντουσαν πρακτικά, δεν υπήρχαν. Υπήρχαν μόνο θεωρητικά και δεν μάθαμε τίποτα. Απλά ξέχουμε τι είναι η λογιστική, πάνω κάτω... Εννιώ, εργαστήρια μέσα στο μάθημα. Να μου δώσουν δηλαδή έναν ισολογισμό και να μου πουν "βγάλ' τον". Δεν μου έδωσαν ποτέ να κάνω κάτι τέτοιο.» (Κατ.ΙΕΚ).

Σημαντική επίσης είναι η επισήμανση που υποδηλώνει την απουσία ενός βιβλίου αναφοράς, ανάγκη που εκφράζεται κυρίως σε σχέση με την προετοιμασία για τις εξετάσεις πιστοποίησης από καταρτιζόμενους στα ΙΕΚ (Κατ.ΙΕΚ): *«Εμένα αυτό που δεν μου άρεσε στα ΙΕΚ είναι ότι δεν έχουμε βιβλία, και αυτό δυσκολεύει πολύ στην πιστοποίηση και είναι στην κρίση του καθηγητή τι θα μας δώσει.» (Κατ.ΙΕΚ) ή σε άλλο σημείο αναφέρεται πως: «Είναι πρόβλημα για την πιστοποίηση γιατί όταν σου δίνουν τις ερωτήσεις δεν είναι υποχρεωμένοι οι καθηγητές να σου δίνουν τις απαντήσεις και πολλές φορές δεν τις δίνουν, και πρέπει να ψάξεις από τις σημειώσεις τους, και αν τις βρεις...» (Κατ.ΙΕΚ).*

Ωστόσο, δεν απουσιάζουν και οι αναφορές σε αιτήματα τα οποία σχετίζονται με την δωρεάν παροχή ευρύτερου εκπαιδευτικού υλικού από τον ίδιο τον φορέα κατάρτισης χωρίς οικονομική επιβάρυνση των καταρτιζομένων: *«Σε εμάς που είναι μακιγιάζ, τις παροχές πρέπει να τις προσφέρει το ΙΕΚ ή να τις παίρνουμε εμείς; Δηλαδή, σε εμάς μας είπαν να πάρουμε ένα βαλιτσάκι που ήταν ένα ολοκληρωμένο set μακιγιάζ, ενώ σε άλλο ΙΕΚ τα παρείχαν όλα. Και κοστίζουν πάρα πολλά...» (Κατ.ΙΕΚ) ή αλλού επισημαίνεται: «Εμείς έπρεπε να πάρουμε τα πάντα για σχέδιο...» (Κατ.ΙΕΚ).*

Αναφορικά προς την ανάγκη ενίσχυσης και επαναπροσδιορισμού του εκπαιδευτικού υλικού επισημαίνεται η διεύρυνση και ο εμπλουτισμός της μορφής εκπαιδευτικού υλικού με τρόπο που αυτό να καταστεί περισσότερο «πολυμεσικό» (video, internet, σύνδεση skype κ.λπ.) ή περισσότερο διαδραστικό (διαδραστικοί πίνακες, διαδραστικά video), αίτημα το οποίο συνδυάζεται και εξαρτάται και από μία ανάγκη αναβάθμισης των υλικοτεχνικών υποδομών (Στ.ΚΕΚ & Στ.ΙΕΚ).

Χώροι και υλικοτεχνική υποδομή

Το ζήτημα των χώρων, των εγκαταστάσεων και των υλικοτεχνικών υποδομών κρίνεται ως μία εξίσου σημαντική παράμετρος για την ευδοκίμηση και την αποτελεσματική εφαρμογή των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης. Ενδεικτικά αναφέρεται πως οι ιδιωτικοί φορείς κατάρτισης καθώς και φορείς που βρίσκονται σε αναβαθμισμένες περιοχές προσφέρουν κατά κανόνα πιο ευχάριστους χώρους κατάρτισης – ευήλιους, ευάερους, με θέρμανση κ.ο.κ.: *«Ήταν άψογα. Τα πάντα λειτουργούσαν – καθαριότητα... σαν να έμπαίνα στο Hilton!» (Κατ.ΚΕΚ) ή αλλού επισημαίνεται σε σχέση με τους δημόσιους χώρους πως: «Μια χαρά κτίριο ήταν... Ήταν το δημόσιο σχολείο του Αμαρουσίου, μια χαρά*

ήταν.» (Κατ.ΙΕΚ). Αναμφίβολα, ωστόσο, επισημαίνεται και η ανάγκη βελτίωσης των χώρων κατάρτισης που στεγάζονται σε δημόσια κτίρια: «Ο χώρος ήταν ανεκτός, απλά. Θα έπρεπε να γίνει μία ανακαίνιση. Δεν ήταν ιδιαίτερα καθαρός, ανεκτός. Δημόσιο κτίριο ήταν. Πως είναι στα νοσοκομεία; Καταλαβαίνετε. Ένας απλός χώρος, ούτε καθαρός, ούτε πολύ βρώμικος. Θα άλλαζα τα πάντα. Τα έπιπλα, το βάψιμο... θα έβαζα περισσότερους υπολογιστές.» (Κατ.ΚΕΚ). Ενώ σε άλλα σημεία επισημαίνεται πως οι υλικοτεχνικές υποδομές ενίοτε είναι ελλιπείς ως προς τις ειδικές ανάγκες του προγράμματος, ιδίως αναφορικά με τα ΙΕΚ τα οποία συχνά στεγάζονται σε δημόσια σχολεία: «Εμείς δεν είχαμε αρκετά κρεβάτια και καρέκλες για να μπορεί να γίνει η άσκηση, με αποτέλεσμα κάποια παιδιά να μην κάνουν εκείνη την ώρα (άσκηση), ή να περιμένουν αρκετή ώρα...» (Κατ.ΙΕΚ) ή σε άλλο σημείο αναφέρεται: «Εμείς ήταν να κάνουμε σχέδιο και το κάναμε πάνω στα θρανία.» (Κατ.ΙΕΚ) ή «Ήμασταν τεχνικοί τεχνολογίας internet και τα δύο εξάμηνα δεν είχαμε (σύνδεση) internet!» (Κατ.ΙΕΚ) ή «Θα πρέπει να είναι η τεχνολογία σύγχρονη. Όταν δεν έχουμε εργαστηριακές υποδομές, για τι ποιότητα να μιλήσουμε; Υπολογιστές για παράδειγμα, πέραν της δεκαετίας. Όργανα ή εξοπλισμός ή εργαστήρια μικροβιολογικά μας φιλοξενούν τα κατά τόπους Επαγγελματικά Λύκεια, όπου έχουν τα ΣΕΚ, τα Σχολικά Εργαστηριακά Κέντρα δηλαδή, με το δικό τους εξοπλισμό. Άρα μας φιλοξενούν άλλοι.» (Στ.ΙΕΚ_3). Πάνω στο θέμα αυτό όμως δεν λείπουν και οι παρααινέσεις για την ανάγκη δημιουργίας πραγματικών συνθηκών τεχνικής και επαγγελματικής κατάρτισης: «Αν τυχόν φτιάξεις τμήμα χωρίς τις τεχνικές προδιαγραφές (που προϋποθέτει κάθε ειδικότητα) καταστρέφεις 2 χρόνια από τα παιδιά. Θα έρθουν εδώ 2 χρόνια ίσα για να «παρκάρουν», όχι για να καταρτιστούν. Εμείς κάνουμε επαγγελματική κατάρτιση. Αν δεν βάλουμε τα παιδιά στη διαδικασία των πραγματικών συνθηκών εργασίας τότε το πρόγραμμα δεν έχει νόημα.» (Στ.ΙΕΚ_1).

Πρακτική άσκηση

Αξίζει να σημειωθεί πως εκτός από το θεωρητικό σκέλος της επαγγελματικής κατάρτισης σημαντικό ζήτημα αποτελεί το θέμα της πρακτικής άσκησης το οποίο φαίνεται πως στις συλλογικές αναπαραστάσεις των ερωτώμενων καταλαμβάνει σημαντική θέση, ισότιμη σχεδόν με το εξίσου αναγκαίο θεωρητικό σκέλος της κατάρτισης. Ειδικότερα, η πρακτική άσκηση λειτουργεί υποστηρικτικά και κατά κανόνα συμπληρωματικά στο θεωρητικό σκέλος αφού κρίνεται απαραίτητη από το σύνολο των καταρτιζομένων αλλά και στελεχών: «Μας βοήθησε πάρα πολύ. Το μάθημα γινόταν παράλληλα με πρακτική άσκηση. Ο υπολογιστής ήταν πάντα μπροστά μας, ο καθηγητής πάντα δίπλα. Δεν αισθάνθηκα καμία στιγμή ότι φεύγουν οι άλλοι και εγώ δεν μπορώ να παρακολουθήσω, ότι έχω μείνει πίσω.» (Κατ.ΚΕΚ). Σε άλλο σημείο αναφέρεται: «Καλή πρακτική άσκηση σημαίνει να μπορείς να κάνεις πράξη τα θεωρητικά.» (Κατ.ΙΕΚ) ή αλλού: «Πρακτική άσκηση είναι η εμπέδωση της θε-

ωρίας στην πράξη. Να συνομιλεί το κομμάτι της θεωρίας με το κομμάτι της πρακτικής άσκησης, να είναι δημιουργικά ενταγμένα το ένα στο άλλο. Να έχουμε, δηλαδή, μία ποιοτική και καλή θεωρία η οποία να υποστηρίζει μία καλή και ποιοτική πρακτική άσκηση.» (Στ.ΚΕΚ_4). Η κυρίαρχη εικόνα για την πρακτική άσκηση σχετίζεται με το ότι πέραν της εφαρμογής της προσφέρει μία εξοικείωση με το αντικείμενο του προγράμματος προσφέροντας μια ομαλή και στέρεα μετάβαση στον πραγματικό κόσμο της εργασίας πάνω σε ένα εξειδικευμένο επαγγελματικό πεδίο: «Με βοήθησε στο ότι κάνοντας πρακτική άσκηση μπήκα σε έναν καινούργιο χώρο, διαφορετικό από αυτόν της εργασίας μου και με βοήθησε στο να μπορώ να κινούμαι εκεί μέσα. Αυτό είναι μία καλή πρακτική άσκηση. Να μπορείς τα στοιχεία που πήρες να τα χρησιμοποιείς. Απέκτησα όχι μόνο επαφή (με τον νέο αυτό χώρο) αλλά και ελευθερία κινήσεων, να μπορώ δηλαδή να κινούμαι και να προσφέρω αυτό που πρέπει.» (Κατ.ΚΕΚ). Ωστόσο παρόλη τη συγκυρία της οικονομικής κρίσης και της μειωμένης προσφοράς εργασίας, η πρακτική άσκηση αποφοίτων συνεχίζει να γίνεται αντιληπτή ως μία πρώτη δυνατότητα μελλοντικής εργασίας ή ενδεχόμενης μελλοντικής συνεργασίας με το χώρο στον οποίο αυτή πραγματοποιείται (κυρίως Κατ.ΚΕΚ) «... γιατί η πρακτική είναι αυτό που μπορεί να σου δώσει γνώσεις πιο πολύ και μπορεί να γνωρίσεις και κάποιον άνθρωπο για μετέπειτα.» (Κατ.ΚΕΚ) ή άλλου: «Εγώ πήγα 2 μήνες πρακτική σε ένα ινστιτούτο, μετά έκανα μασάζ σε μία κυρία, και μετά βρήκα δουλειά σε ένα φαρμακείο όπου εργάστηκα με σύμβαση, μπήκα ως αισθητικός αλλά και στις κρέμες. Τώρα τελείωσε η σύμβαση αλλά δουλεύω ως βοηθός φαρμακείου.» (Κατ.ΙΕΚ).

Είναι σαφές ότι από τα ευρήματα της ποιοτικής προσέγγισης δεν θα μπορούσε να απαλειφθεί το γεγονός πως η πρακτική άσκηση θα πρέπει να καλύπτει πραγματικές ανάγκες της αγοράς και να υλοποιείται με πραγματικούς όρους και όχι τυπικά, διεκπεραιωτικά ή εν τέλει εικονικά: «Δεν κάναμε πρακτική. Πήγαμε και υπογράψαμε ότι κάναμε. Καθόλου!» (Κατ.ΚΕΚ). Είναι σαφές πως το γεγονός αυτό αμαυρώνει την εικόνα της πρακτικής άσκησης και δημιουργεί μια συγκεχυμένη εικόνα στην ελληνική κοινωνία, τη στιγμή που όλοι θεωρούν ότι το πρακτικό σκέλος της κατάρτισης αποτελεί δομικό και αναπόσπαστο μέρος της σύνολης διαδικασίας προκειμένου να είναι επωφελής και αποτελεσματική: «Ήταν 160 ώρες και ήταν σε συγκεκριμένο γραφείο, υπήρχε το όνομα του ανθρώπου, δεν ξέρω βέβαια αν υπάρχει αυτό το γραφείο, τι είναι και πως, αλλά δεν πήγα ποτέ σε αυτό το γραφείο. Δεν με έστειλαν από το πρόγραμμα. Και μάλιστα όταν πήρα τη βεβαίωση, δεν έγραφε μέσα τόσο για σχεδιαστικά, πιο πολύ έγραφε ότι έκανες πάνω στο Word, στο Excel, δηλαδή, το AUTOCAD καμία σχέση με αυτό...» (Κατ.ΚΕΚ).

Σε άλλες περιπτώσεις θίγεται το ζήτημα της διασφάλισης της ποιότητας και του εκπαιδευτικού ρόλου του οργανισμού ή του φορέα όπου πραγματοποιείται η πρακτική άσκηση: «Ήταν καλά, απλά το μόνο κακό ήταν από τον παιδικό σταθμό, ότι πηγαίναμε εμείς

και οι δασκάλες δεν υπήρχαν. Δηλαδή, πηγαίναμε εμείς, κάναμε τη δουλειά, και οι δασκάλες έπιναν καφέ... εκτός παιδικού σταθμού.» (Κατ.ΙΕΚ). Αναφορά επίσης γίνεται και στο ζήτημα του ελέγχου και της διαφάνειας ή της αξιοπιστίας γενικότερα αφού πάντα ελλοχεύει ο κίνδυνος είτε της απαξίωσης της διαδικασίας, είτε της «εικονικής πραγματικότητας»: «Σίγουρα βοηθάει πολύ, αλλά θα πρέπει να γίνεται καλύτερος έλεγχος από τα ΙΕΚ για τον τρόπο τον οποίο κάποιοι λέει ότι παρακολουθεί μία άσκηση σε κάποια επιχείρηση ή οργανισμό. Εκεί υπάρχει περιθώριο βελτίωσης αρκετό. Ίσως και μέσω επισκέψεων στο χώρο εργασίας ή κάποιο reporting ή κάποια παρακολούθηση πιο ενδεδειγμένη για την πορεία... Εγώ εκτιμώ ότι θα ήταν καλύτερα για την πρακτική άσκηση να συνδυάζεται με πιο πολλές επισκέψεις στο ΙΕΚ και επικαιροποίηση του τι μαθαίνει ο άλλος στο φορέα κατάρτισης. Θα ήθελα δηλαδή να μην είναι αποκομμένη η διαδικασία κατάρτισης από την πρακτική άσκηση. Αν μπορούσε η πρακτική να είναι πιο blended από το πρόγραμμα σπουδών και να μην είναι αποκομμένα πιστεύω ότι θα γινόταν καλύτερα.» (Στ.ΙΕΚ_2).

Για το λόγο αυτό κρίνεται αναγκαία η εποπτεία και έλεγχος της πρακτικής άσκησης εκ μέρους των φορέων κατάρτισης καθώς και η πρόταση για επαναφορά των γραφείων σύνδεσης ανάμεσα στους φορείς κατάρτισης και τις επιχειρήσεις/οργανισμούς όπου επιτελείται η πρακτική άσκηση: «Υπάρχει η έννοια της εποπτείας της πρακτικής άσκησης. Αν έχεις οργανωμένα στελέχη τα οποία έχουν κατανοήσει το πλαίσιο του επόπτη πρακτικής άσκησης, μπορούν να παρέμβουν, μπορούν να διορθώσουν, μπορούν να αναπροσανατολίσουν την πρακτική άσκηση εφόσον αυτή χάνεται μέσα στα πλαίσια της επιχείρησης όπου γίνεται, να εμποδίσουν και να αναλύσουν και να προσπαθήσουν να βάλουν σε σωστή τροχιά και τον εργοδότη και τον εργαζόμενο που λειτουργεί σαν εκπαιδευτής άσκησης και να μην έχουμε χάσμα μεταξύ της ποιότητας της θεωρίας και της ποιότητας της πρακτικής άσκησης.» (Στ.ΚΕΚ_4).

Αναφορά επίσης γίνεται και στο ζήτημα της υποχρεωτικότητας της πρακτικής άσκησης αφού η πρακτική άσκηση θα πρέπει να είναι υποχρεωτική για όλους τους καταρτιζομένους (Στ.ΚΕΚ & Στ.ΙΕΚ). Στο σημείο αυτό δεν έλειψαν και οι αναφορές σε διεθνείς πρακτικές ή άλλα μοντέλα κατάρτισης τα οποία εφαρμόζονται στην κεντρική και βόρεια Ευρώπη (π.χ. μαθητεία), με αποτέλεσμα να καταστεί σαφές πως οποιοδήποτε εγχείρημα τολμηθεί, απαιτεί υψηλό βαθμό δέσμευσης, αξιοπιστίας και εγκυρότητας: «Δυστυχώς η πρακτική άσκηση είναι προαιρετική. Πρώτον μιλάμε για κατάρτιση – μαθαίνουν κάποια πράγματα εδώ και μετά θα πρέπει να κάνουν μία πρακτική άσκηση για να βγουν στην αγορά εργασίας. Και έχουν βάλει την πρακτική άσκηση προαιρετική. Ωραία, εγώ κάνω την πρακτική άσκηση, παίρνω εμπειρίες, δεξιότητες εργασιακές στο χώρο που πάω, κι εσείς δεν το κάνετε αυτό. Και μετά πάμε και οι δύο και δίνουμε εξετάσεις. Στο θεωρητικό κομμάτι γράφουμε, εσείς γράφατε και καλύτερα, και αν υπήρχαν διορισμοί στο Δημόσιο βάσει ΑΣΕΠ, εσείς θα περ-

νούσατε γιατί είχατε γράψει καλά στο θεωρητικό κομμάτι, κι εγώ που δούλεψα και είμαι πιο εμπειροτέχνης, δεν! Για μένα δεν έχει νόημα... ή θεωρείς ότι είναι κατάρτιση και δεξιότητες και περνούν όλοι από την πρακτική, ή...» (Στ.ΙΕΚ_3).

Εκπαιδευτές

Ως κρίσιμο σημείο στη διαδικασία της επαγγελματικής κατάρτισης θεωρείται το ζήτημα των εκπαιδευτών. Κι αυτό συνδέεται άμεσα και με την έμφαση που αποδίδεται στο θεωρητικό σκέλος του βιβλίου σχετικά με τον νευραλγικό ρόλο της εκπαίδευσης ενηλίκων, της μεθοδολογίας που αυτή χρησιμοποιεί, των εργαλείων και των πρακτικών της, καθώς και του στρατηγικού της προσανατολισμού στο ζήτημα της μάθησης συνολικότερα. Οι εκπαιδευτές είναι ίσως το βασικότερο στοιχείο επιτυχίας ενός προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης, μιας και έχουν έναν διπτό ρόλο: αφενός είναι οι διαμεσολαβητές μεταξύ της γνώσης και των καταρτιζόμενων και αφετέρου αποτελούν έναν ανθρώπινο συνδετικό κρίκο μεταξύ κατάρτισης και της σφαίρας της απασχόλησης. Ως επαγγελματίες του τομέα κατάρτισης φέρνουν την εμπειρία τους, την έμπρακτη γνώση τους, ενώ μέσα από τις σχέσεις που δημιουργούν με τους καταρτιζόμενους εμπνέουν, εμπυχνώνουν, παροτρύνουν και κινητοποιούν. Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι οι εκπαιδευτές δρουν και ως «αντίβαρο» σε τυχόν αδυναμίες ενός προγράμματος κατάρτισης, όπως ελλειπείς χώροι ή υλικοτεχνική υποδομή, εκπαιδευτικό υλικό κλπ. Σύμφωνα με τους καταρτιζόμενους, τόσο στα ΙΕΚ όσο και στα ΚΕΚ, οι εκπαιδευτές είναι αυτοί που «κάνουν τη διαφορά» αφού ακόμα και αν αντικειμενικές προϋποθέσεις απουσιάζουν αυτοί μπορούν να λειτουργήσουν αντισταθμιστικά. Ωστόσο το ακριβώς αντίθετο μπορεί να συμβεί όταν άλλες αντικειμενικές παράμετροι βρίσκονται σε ορθή λειτουργία και οι εκπαιδευτές αδυνατούν να ανταποκριθούν με επάρκεια και αποτελεσματικότητα. Ως βασικά θετικά στοιχεία που αναφέρονται για τους εκπαιδευτές εμφανίζονται τα εξής: η μεταδοτικότητα, οι γνώσεις και κυρίως η επαγγελματική εμπειρία στον τομέα κατάρτισης, η προσωπική δέσμευση και διάθεση, η ωριμότητα και η κατάρτιση των εκπαιδευτών. Μεταξύ άλλων επισημαίνεται: «Έκανε πολύ καλό μάθημα, κατανοητό, ήτανε στην ώρα του, δεν παραπονιόταν, δεν βαριόταν, δεν έπινε τον καφέ του και μας έγραφε, απαντούσε σε ό,τι τον ρωτούσαμε, αφιέρωνε χρόνο στο διάλειμμα για να μας λύσει απορίες, τα πάντα, δηλαδή εγώ ήμουν πάρα πολύ ευχαριστημένη.» (Κατ.ΙΕΚ) ή αλλού: «Κι εγώ είχα πολύ καλούς καθηγητές, δημιουργούσε καλή επαφή με εμάς, μπορούσες άνετα να καταλάβεις αυτό που λένε, το αντικείμενο του καθενός.» (Κατ.ΙΕΚ).

«Ήταν πολύ φιλικόι, να ακούσουν τις απορίες, να λύσουν τις απορίες, και μάλιστα όταν ζητούσες και κάτι παραπάνω το έψαχναν και στο επόμενο μάθημα σου έλεγαν κάποια πράγματα. Μπορούσαν να σε βοηθήσουν για κάτι παραπάνω. Είχαν τη διάθεση.» (Κατ.ΚΕΚ) ή «Η

καθηγήτρια είχε καλή μεταδοτικότητα και ήταν και υπεύθυνη η κοπέλα. Υπεύθυνη σημαίνει ότι ήθελε να μας μάθει αυτά, είχε δηλαδή τη διάθεση να μας δώσει κάποιες γνώσεις, συν του ότι είχε γνώση, ήξερε. Οπότε μας βοήθησε.» (Κατ.ΚΕΚ) ή «Εκεί σωνόταν η κατάσταση. Δηλαδή πέρα από το χώρο (που δεν ήταν καλός), αν η καθηγήτρια ήταν αδιάφορη, θα είχα φύγει.» (Κατ.ΚΕΚ). Σε άλλες περιπτώσεις η ικανοποίηση είναι εμφανής: «Εγώ ήμουν πολύ ικανοποιημένη. Έκαναν ένα μάθημα που περνούσε η ώρα και έλεγε "α, κιόλας; Να είχαμε ακόμα λίγο!". Να ακούσεις ακόμα λίγο, όχι μόνο τι γράφει το βιβλίο. Παραδείγματα από την εμπειρία τους, πάνω στην εργασία τους. Αυτό είναι που λέμε μεταδοτικότητα, να λέει ο άλλος ένα παράδειγμα και να έχει καταλάβει μία ενότητα ενός βιβλίου ή ένα ολόκληρο κεφάλαιο, με ένα απλό παράδειγμα. Είναι θέμα χαρακτήρα, όχι θέμα γνώσεων ή βαρεμάρας, γιατί πιστεύω ότι ό,τι ήξεραν οι άνθρωποι μας το είπαν. Κανένας δεν είπε "καλύτερα να σχολάσουμε", ή να μην εμφανιστούν στο μάθημα.» (Κατ.ΚΕΚ). Σε άλλες δίνεται έμφαση στο στόχο που οι εκπαιδευτές έχουν να υλοποιήσουν: «Στα ΙΕΚ δεν έρχεται κάποιος να εξελιχθεί ακαδημαϊκά. Τα κριτήρια είναι πέραν των τυπικών τίτλων· επαγγελματική προϋπηρεσία και εμπειρία. Αυτό είναι το Α και το Ω για εμάς. Αυτό έχουμε ανάγκη. Ο καταρτιζόμενος που έρχεται εδώ έχει ανάγκη να καταρτιστεί σε συγκεκριμένο αντικείμενο.» (Στ.ΙΕΚ_1). Ωστόσο το ζήτημα της μεταδοτικότητας και γενικότερα της παιδαγωγικής έμπνευσης θεωρείται ιδιαίτερα κρίσιμο σημείο για το ρόλο που καλείται να διαδραματίσει ο εκπαιδευτής: «Να έχει μεταδοτικότητα, να μπορεί αυτά που πρέπει να διδάξει να τα περάσει στα παιδιά, να είναι κατανοητά. Να μπορεί να προσεγγίσει τα παιδιά, να μην είναι κρύος και να διδάσκει από την έδρα, πανεπιστημιακός, με ύφος... Να έχει και διδακτική εμπειρία και επαγγελματική, ειδικά στα εργαστηριακά μαθήματα.» (Στ.ΙΕΚ_3) ή (τους ικανοποιεί περισσότερο) «Ένας καλός καθηγητής. Κυρίως γιατί εμπνέει, καθοδηγεί, δίνει το όραμα που είναι αναγκαίο για να περάσει το ενδιαφέρον και την αγάπη για ένα αντικείμενο.» (Στ.ΙΕΚ_2).

Τα στελέχη των φορέων της αρχικής κατάρτισης, κυρίως, αλλά και των φορέων της συνεχιζόμενης, στα επιθυμητά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτών συμπεριλαμβάνουν την ικανότητα αποτελεσματικής διαχείρισης της τάξης, καθώς και το κατά πόσο ο εκπαιδευτής μπορεί να αναπτύξει σχέσεις με τους καταρτιζόμενους. Ένας καθηγητής που είναι ενεργός στο χώρο του (παρακολουθεί συνέδρια, δημοσιεύει, παρακολουθεί τις εξελίξεις στο χώρο του γενικότερα) επίσης αξιολογείται θετικά από τα στελέχη δεδομένου ότι υποστηρίζει έμμεσα την επικαιροποίηση των προγραμμάτων κατάρτισης. Ειδικότερα, στελέχη προερχόμενα από το χώρο της συνεχιζόμενης κατάρτισης, τα οποία απευθύνονται σε ειδικές ομάδες, αναφέρουν επίσης ως σημαντικό στοιχείο το πόσο και σε ποιο βαθμό ο εκπαιδευτής είναι ευαισθητοποιημένος σε θέματα εκπαίδευσης ενηλίκων, καθώς και σε παρεμφερή θέματα, τα οποία καθορίζουν και τη στάση του απέναντι σε αυτές τις ομάδες (στο βαθμό βέβαια που αυτά διαφαίνονται στη διάρκεια μία επιλογής

ή συνεργασίας). Τέλος, οι θετικές αξιολογήσεις παλαιότερων συνεργασιών με το φορέα κατάρτισης κρίνονται ως εξίσου σημαντικές για την ανατροφοδότηση του συστήματος, ενώ οι αρνητικές αξιολογήσεις για τους εκπαιδευτές είναι σε γενικές γραμμές σπάνιες και αφορούν μεμονωμένες περιπτώσεις. Ενδεικτικά αναφέρεται: «Ένας εκπαιδευτής δεν πρέπει να έχει μόνο επιστημονική κατάρτιση, αλλά να είναι και παιδαγωγικά πολύ τεκμηριωμένος και ολοκληρωμένος για να μπορέσει να σταθεί μέσα σε μία τάξη, η οποία μπορεί να έχει 25 διαφορετικούς χαρακτήρες (παιδιά), τα οποία είναι ενήλικες για να μπορείς δηλαδή να παντρέψεις τον προβληματισμό αυτών των ανθρώπων και τη μεταφορά της γνώσης χρειάζεται πάρα πολύ μεγάλη εμπειρία.» (Στ.ΙΕΚ_6). Επιπροσθέτως: «Ο θεσμός των ΙΕΚ εμπεριείχε 2 στόχους όσον αφορά το εκπαιδευτικό προσωπικό και είναι σωστό. Να φέρει τους ελεύθερους επαγγελματίες από την αγορά εργασίας εδώ και σε δεύτερο πλάνο καθηγητές "καθηγητές"... Το πρόβλημα είναι ότι ο ελεύθερος επαγγελματίας, ο οποίος έχει τη γνώση και την εμπειρία πάνω στη δουλειά, υστερεί τις περισσότερες φορές σε διαχείριση τάξης. Να πει 10 βασικά πράγματα να καταλάβουν τα παιδιά, να έχει μεταδοτικότητα, να διαχειριστεί το διδακτικό κομμάτι. Από την άλλη ένας καθηγητής μπορεί να το έχει, αλλά να του λείπει η εργαστηριακή εμπειρία.» (Στ.ΙΕΚ_3).

Είναι σαφές πως το ζήτημα της βελτίωσης του ρόλου και της αποστολής των εκπαιδευτών αποτελεί βασική παράμετρο στο πλαίσιο της διαδικασίας κατάρτισης. Η στάση των εκπαιδευτών, καθώς και η διάθεση με την οποία εργάζονται, επηρεάζουν σημαντικά τους καταρτιζομένους. Όπως προαναφέραμε, οι εκπαιδευτές συνδέουν το «έξω» με το «μέσα», γεγονός ακόμη πιο έντονο για τους καταρτιζομένους της αρχικής κατάρτισης λόγω της μεγαλύτερης απόστασής τους (συγκριτικά με τους καταρτιζομένους στη συνεχιζόμενη) από τη σφαίρα της απασχόλησης. Αυτή η σύνδεση έχει, ωστόσο, μία αρνητική πλευρά: πέρα από την επαγγελματική εμπειρία των εκπαιδευτών, το επίπεδο και την παιδαγωγική τους επάρκεια, η συγκυρία της οικονομικής κρίσης έχει επηρεάσει με ευθύ τρόπο τους εκπαιδευτές, τόσο οικονομικά (σημαντική καθυστέρηση πληρωμών κ.λπ.) όσο και ψυχολογικά, αφού είναι διάχυτη η αίσθηση της ματαίωσης και της απαισιοδοξίας σε σχέση με την επαγγελματική τους ανάπτυξη αλλά και γενικότερα την κοινωνική προοπτική της ίδιας της χώρας. Είναι σαφές ότι το αρνητικό κλίμα μεταφέρεται στη διάταξη του μαθήματος, επηρεάζοντας το γενικότερο κλίμα αλλά και τη διάθεση των καταρτιζομένων. Ως εκ τούτου, οι καταρτιζόμενοι εκτίθενται με αρνητικό τρόπο σε μία πραγματικότητα, η οποία υπάρχει μεν, αλλά επιπλέον δεν εξυπηρετεί καμία προβολή μελλοντικής εξέλιξης και αισιόδοξης προοπτικής. Ενδεικτικά αναφέρεται: «Το ότι δεν πληρωναν τους καθηγητές, σήμαινε ότι οι καθηγητές ήταν δυσαρεστημένοι... Δηλαδή 2 χρόνια μας είχαν πει ότι δεν τους είχαν πληρώσει.» (Κατ.ΙΕΚ) ή αλλιού «Πιστεύω ότι θα έπρεπε να τους δώσουν περισσότερα κίνητρα, είτε χρηματικά είτε άλλο, έτσι ώστε να είναι πιο αποδοτι-

κοί στη δουλειά τους. Να μην τους πληρώνουν πιο πολύ, αλλά να τους πληρώνουν π.χ. στην ώρα τους.» (Κατ.ΙΕΚ). Επίσης, άλλα στοιχεία που αναφέρονται μεμονωμένα από τους καταρτιζόμενους, κυρίως σε φορείς αρχικής κατάρτισης, είναι η κούραση που διακρίνει τους εκπαιδευτές τους λόγω των πρωινών επαγγελματικών τους υποχρεώσεων: «Κι εμείς καλούς καθηγητές είχαμε, γιατί ήταν όλοι του αντικειμένου, αλλά ήταν όλοι πολύ κουρασμένοι και το έδειχναν. Ερχόντουσαν μετά τη δουλειά τους την κανονική, στην Τράπεζα της Ελλάδος ή σε ιδιωτικές τράπεζες, είχαν δικά τους γραφεία...» (Κατ.ΙΕΚ).

Ορισμένα στελέχη εκφράζουν επίσης την ανάγκη μίας έγκυρης και έγκαιρης αξιολόγησης των εκπαιδευτών κατά τη διάρκεια ενός προγράμματος. Επίσης, αναφέρεται και το νέο σύστημα μοριοδότησης των εκπαιδευτών, το οποίο ενώ μεν είναι προς τη σωστή κατεύθυνση απαλλάσσοντας τους φορείς από το βάρος της αξιολόγησης και ιεράρχησης των υποψήφιων εκπαιδευτών, δίνει μεγαλύτερη έμφαση στα τυπικά προσόντα και όχι στην εμπειρική γνώση που αποτελεί ένα από τα πρωταρχικά κριτήρια μίας ποιοτικής επαγγελματικής κατάρτισης.

Η σύνδεση μεταξύ διαφορετικών επιπέδων Διά βίου Μάθησης και ο ρόλος της εκπαιδευτικής κινητικότητας

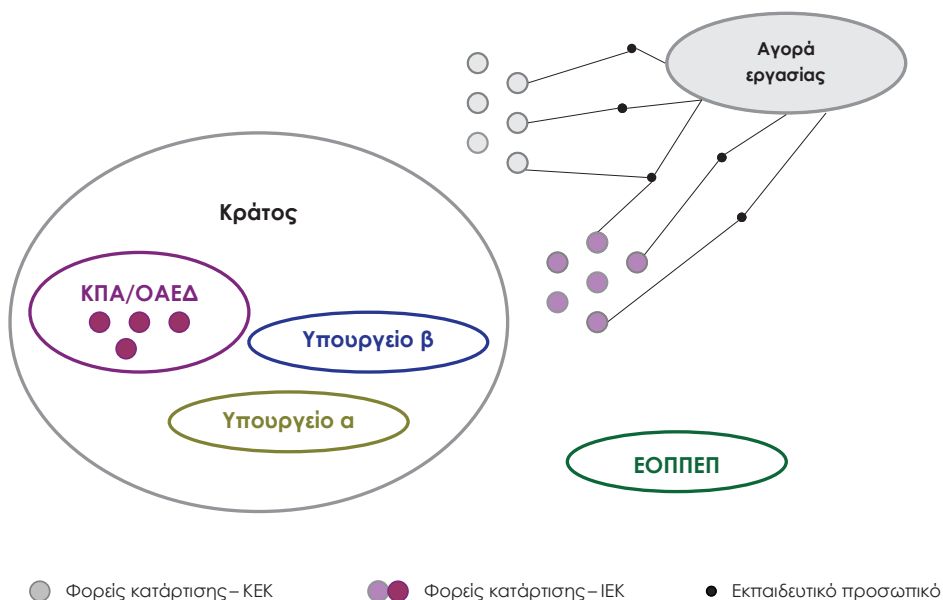
Είναι σαφές πως η επαγγελματική κατάρτιση δεν είναι η μόνη «οδός» προς την επαγγελματική αποκατάσταση και ούτε μονομερώς μπορεί να λύσει το πρόβλημα της ανεργίας. Ωστόσο, η πρόσβαση σε μία ανώτερη εκπαιδευτική βαθμίδα και γενικότερα η δυνατότητα υλοποίησης ανοδικής εκπαιδευτικής κινητικότητας αποτελεί ένα από τα βασικά ζητούμενα για τους αποφοίτους, κυρίως της αρχικής κατάρτισης. Οι ίδιοι νιώθουν ότι βρίσκονται σε ένα εκπαιδευτικό αδιέξοδο, καθώς δεν τους παρέχεται εύκολα η δυνατότητα μεταπήδησης σε μία άλλη εκπαιδευτική βαθμίδα, γεγονός αντιφατικό μέσα σε ένα συστημικό πλαίσιο εθνικής στρατηγικής, που σε επίπεδο ρητορικής τουλάχιστον, προωθεί και στηρίζει τη Διά Βίου Μάθηση καθώς και τις ίσες ευκαιρίες στην πρόσβαση σε εκπαιδευτικά αγαθά. Αν, δε, λάβουμε και υπόψη πως το γενικότερο πλαίσιο επιβάλλει και προωθεί την πιεστική ζήτηση προσόντων μέσα σε συνθήκες αυξανόμενης ανταγωνιστικότητας αλλά και μειωμένων θέσεων εργασίας, κατανοούμε απολύτως την ανάγκη των καταρτιζομένων για περισσότερες ευκαιρίες κινητικότητας στο πλαίσιο της εκπαιδευτικής και κατ' επέκταση της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας. Ενδεικτικά αναφέρεται: «Είναι απαράδεκτο να μη σου δίνεται η δυνατότητα να ανέβεις σε μία ανώτερη βαθμίδα, όπως για το ΤΕΙ, να συνδέονται π.χ. τα ΙΕΚ με τα ΤΕΙ. Έτσι θα υπάρχει μεγαλύτερη εξειδίκευση και ένα παραπάνω χαρτί.» (Κατ.ΙΕΚ) ή άλλου: «Τι σημαίνει ότι δεν υπάρχει αυτή η δυνατότητα; Ότι τα ΙΕΚ είναι μία τελική βαθμίδα; Δεν θα έπρεπε.» (Κατ.ΙΕΚ), «Πρέπει να υπάρ-

χει μία πρόσβαση σε μία παραπάνω δομή, ΤΕΙ, ΑΕΙ, κάπου. Για να μπορούμε να εξελιχθούμε και να έχουμε πιο πολλές ανοιχτές πόρτες.» (Κατ.ΙΕΚ).

Σε αυτό το πλαίσιο, τμήμα των στελεχών αναφέρει την ιδέα ενός συστήματος πιστωτικών μονάδων, το οποίο να διευκολύνει την πορεία και την ανάπτυξη των καταρτιζόμενων, προσφέροντας περισσότερες διεξόδους και άρα μεγαλύτερη ευελιξία και κινητικότητα ακόμη και μεταξύ χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης: «Σύστημα πιστωτικών μονάδων θα βοηθούσε και στην κινητικότητα των αποφοίτων είτε στο εξωτερικό είτε στην πρόσβαση στα ΤΕΙ, που έχει ακουστεί πολλές φορές. Τώρα είναι οροφή. Πας στα ΙΕΚ και μετά δεν πας κάπου. Είναι αδιέξοδο. Δίπλα στο τυπικό σύστημα εκπαίδευσης, ΑΕΙ – ΤΕΙ, και μετά έχει έναν παράδρομο που δεν πάει άλλο, έχει stop και λέει ΙΕΚ εδώ! Όχι! Με την επικαιροποίηση και τις πιστωτικές μονάδες να μπορεί να συνεχίσει ο άλλος. Αυτό ζητάει και η κοινωνία σήμερα – να είναι ευέλικτος και να μπορεί να εξελιχθεί.» (Στ.ΙΕΚ_3). Στο σημείο αυτό αξίζει να σημειωθεί η αναφορά στη δυνατότητα που παρέχεται από το European Credit Transfer System for Vocational Training (ECVET), το οποίο αποτελεί ουσιαστικά ένα Ευρωπαϊκό εργαλείο για τη μεταφορά πιστωτικών μονάδων στο πλαίσιο της επαγγελματικής εκπαίδευσης-κατάρτισης, με στόχο την ενίσχυση της κινητικότητας των εκπαιδευόμενων στην Ευρωπαϊκή επικράτεια. Με τον τρόπο αυτό δημιουργούνται γέφυρες ανάμεσα σε εκπαιδευτικά ιδρύματα και φορείς και ενισχύεται η μεταφορά, η συσσώρευση και η αναγνώριση τεχνολογίας από τη μία χώρα στην άλλη.

3.3. Η διαρκής πρόκληση της σύνδεσης επαγγελματικής κατάρτισης και απασχόλησης

Βασικό στόχο, τόσο της αρχικής όσο και της συνεχιζόμενης κατάρτισης, αποτελεί η άμεση σύνδεση με τη σφαίρα της απασχόλησης μέσα από μία εξειδικευμένη και στοχευμένη επαγγελματική κατάρτιση. Κατά συνέπεια, δύο στοιχεία αυτών των θεσμών είναι υψίστης σημασίας: ο βαθμός σύνδεσης με άλλους αρμόδιους φορείς για την εργασία και την απασχόληση, καθώς και ο βαθμός επικαιροποίησης των προγραμμάτων κατάρτισης με τρόπο που να ανταποκρίνονται στις πραγματικές ανάγκες της παραγωγής και της οικονομικής δραστηριότητας. Αναφορικά με τη διαρκή πρόκληση της σύνδεσης με την απασχόληση, το τοπίο που σκιαγραφείται, τόσο από τις ομαδικές συζητήσεις με τους καταρτιζόμενους όσο και από τις εις βάθος προσωπικές συνεντεύξεις με τα στελέχη των φορέων αρχικής και συνεχιζόμενης κατάρτισης, είναι ένα τοπίο το οποίο γίνεται αντιληπτό ως ένας χώρος χαμηλής σύνδεσης μεταξύ εμπλεκόμενων φορέων, όπως ΚΕΚ, ΙΕΚ, ΕΟΠΠΕΠ, ΟΑΕΔ, διάφορα Υπουργεία, κ.λπ. (βλ. εικόνα 1).



Εικόνα 1: Αντιλαμβανόμενος βαθμός συνδιαλλαγής μεταξύ έμμεσα και άμεσα εμπλεκόμενων φορέων

Ενδεικτικά αυτό σκιαγραφείται ως εξής: «Θα έπρεπε να υπάρχει μία συνεργασία των ΙΕΚ με π.χ. το Υπουργείο Τουρισμού, όπου θα λέει “προβλέπεται άνοση σε αυτό τον τομέα, οπότε προωθείστε για ειδικότητες πάνω στον Τουρισμό” και να γινόταν μία τέτοια συνεννόηση μεταξύ υπουργείων, ΙΕΚ και διαφόρων άλλων κρατικών φορέων.» (Κατ.ΙΕΚ). Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι πέραν της χαμηλής σύνδεσης μεταξύ φορέων επαγγελματικής κατάρτισης, κρατικών φορέων, αγοράς εργασίας κ.λπ., χαμηλή διαφαίνεται και η σύνδεση μεταξύ των ίδιων των φορέων επαγγελματικής κατάρτισης. Για παράδειγμα, ο κάθε φορέας και οργανισμός αρχικής ή συνεχιζόμενης κατάρτισης δεν λειτουργεί μέσα σε ένα συντονισμένο πλαίσιο ή δίκτυο εκπαιδευτικής μεθοδολογίας ή άλλων βασικών αρχών στρατηγικής δράσης, αλλά «αυτοσχεδιάζει» και προγραμματίζει τις δράσεις του μεμονωμένα (εκτός του ορισμού του προγράμματος σπουδών που είναι ενιαίο μεταξύ ΙΕΚ/ΚΕΚ), βασιζόμενο και στη διάθεση, την προσωπική πρωτοβουλία και ευχέρεια του εκάστοτε διευθυντή. Το γεγονός αυτό δημιουργεί μια γενικώς κατακερματισμένη εικόνα, η οποία ενέχει σοβαρές αντιφάσεις και δυσλειτουργίες, που δυσχεραίνουν συνολικότερα την παρέμβαση της επαγγελματικής κατάρτισης στο πεδίο της εκπαιδευτικής πολιτικής και εν συνεχεία στη σύνδεση με την απασχόληση.

Αναφορικά με τα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης του ΟΑΕΔ, οι καταρτιζόμενοι νιώθουν ότι δεν είναι σε θέση να τους βοηθήσουν στην αναζήτηση εργασίας. Κι αυτό κατά τη γνώμη τους συμβαίνει για λόγους όπως:

- η οικονομική κρίση και η γενικευμένη ύφεση: «...δεν υπάρχουν δουλειές» (Κατ.ΚΕΚ), «Δεν νομίζω ότι πλέον σήμερα φταίει ο ΟΑΕΔ. Όπως είναι τα πράγματα δεν μπορεί κανένας ΟΑΕΔ να δώσει δουλειά σε κανέναν εργαζόμενο.» (Κατ.ΚΕΚ)·
- τα υψηλά ποσοστά ανεργίας: «τι να πρωτοκάνουν με τόσους ανέργους;!» (Κατ.ΚΕΚ), «Αφού μιλάμε για 1.5 εκατομμύριο ανέργους, μπάχαλο! Ποιον να πρωτοπάρουν;» (Κατ.ΙΕΚ)·
- η διοικητική υπο-στελέχωση και οι ελλείψεις σε εξειδικευμένο προσωπικό·
- το ότι ο ΟΑΕΔ γίνεται αντιληπτός ως απομονωμένος από άλλους φορείς του κράτους σχετικούς με την εργασία ή την ανάπτυξη (π.χ., το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, το Υπουργείο Ανάπτυξης, Ανταγωνιστικότητας, Υποδομών, Μεταφορών και Δικτύων, το Υπουργείο Τουρισμού κ.λπ.)·
- το ότι το κίνητρο των εταιρειών που απευθύνονται στον ΟΑΕΔ γίνεται αντιληπτό ως εικονικό, χωρίς να αντιστοιχεί σε πραγματικές ανάγκες: «Οι επιχειρήσεις λειτουργούν έτσι για να φαίνεται ότι ζητάνε προσωπικό, για να δικαιολογήσουν ασφάλειες και τέτοια, ΙΚΑ, ΤΕΒΕ, κ.λπ., αναρτούν θέσεις εργασίας στον ΟΑΕΔ, αλλά έχουν κάποιον που δουλεύει στα μαύρα... είναι εικονική αυτή η θέση.» (Κατ.ΙΕΚ), «Οι εργοδότες πάνε μέσω ΟΑΕΔ για να πάρουν την επιδότηση, αλλά ήδη έχουν βρει τα άτομα.» (Κατ.ΚΕΚ)·
- ο ρόλος του ΟΑΕΔ αποδεικνύεται παθητικός, αφού οι επιχειρήσεις προσεγγίζουν τον ΟΑΕΔ και όχι το αντίθετο: «Αν θεωρείται βοήθεια να πας στον ΟΑΕΔ και να σου πει “φέρε το βιογραφικό σου να το βάλουμε στη φόρμα του ΟΑΕΔ και αν βρεθεί κάτι θα σε ενημερώσουμε...”, ναι, τότε βοήθησε!» (Κατ.ΙΕΚ).

Παράλληλα και για τα στελέχη των ΙΕΚ/ΚΕΚ, ο ΟΑΕΔ είναι σχεδόν «ένας άλλος κόσμος», με τον οποίο βρίσκονται σε περιορισμένη επαφή. Κύριος λόγος αυτής της απόστασης θεωρείται η έλλειψη επαρκούς επικοινωνίας μεταξύ των αρμόδιων υπουργείων και του ΟΑΕΔ. «Είναι μια καλή προσπάθεια (ο ΟΑΕΔ), αλλά έχω την αίσθηση ότι δεν ακουμπάει τις ανάγκες της αγοράς. Ίσως από γραφειοκρατία; Ίσως δεν υπάρχει ένα καλό δίκτυο; Ίσως είναι ένα δίκτυο που δουλεύει μόνο το Υπουργείο Εργασίας και δεν μιλάνε τα άλλα υπουργεία μεταξύ τους. Παραδείγματος χάριν τα ΙΕΚ ανήκουν στο Υπουργείο Παιδείας, ο ΟΑΕΔ και το Υπουργείο Εργασίας έχει τα δικά του ΙΕΚ, δεν μιλάει ο ένας κόσμος με τον άλλον, είναι απομονωμένοι, δεν ξέρει ο ένας κόσμος τι κάνει ο άλλος. Αυτό είναι ένα πρόβλημα. Θεωρώ ότι θα πρέπει να υπάρχει ενημέρωση ευρύτερη – για το τι συμβαίνει αυτή τη στιγμή στον ΟΑΕΔ πολύ λίγα γνωρίζει το Υπουργείο Παιδείας και το ανάποδο. Χρειάζεται διάχυση της πληροφόρησης: να γνωστοποιεί και να δίνεται η δυνατότητα σε κάποιον που έχει τελειώσει ένα ΙΕΚ του Υπουργείου Παιδείας να έχει τις ίδιες προοπτικές με κάποιον που έχει τελειώσει ένα ΙΕΚ του ΟΑΕΔ και το ανάποδο.» (Στ.ΙΕΚ_2) ή «Εμείς δεν έχουμε καμία επαφή με αυτούς – δεν τους ξέρουμε, δεν μας ξέρουν...» (Στ.ΙΕΚ_3).

Σε γενικές γραμμές, η εικόνα του ΟΑΕΔ αποτελεί την εικόνα ενός οργανισμού που δεν σχετίζεται δομικά και σε βάθος με τη σφαίρα της απασχόλησης, ενώ ταυτόχρονα διαθέτει περιορισμένες δυνατότητες κάλυψης των αυξανόμενων αναγκών για εύρεση εργασίας, χωρίς ελεγκτική δράση απέναντι στους εργοδότες, οι οποίοι συστηματικά παραβιάζουν την κείμενη νομοθεσία. Το σημαντικότερο είναι πώς ο ΟΑΕΔ στις συλλογικές αναπαραστάσεις των «ομάδων εστίασης» δεν γίνεται αντιληπτός ως ένας οργανισμός στην υπηρεσία των πολιτών: «Οι εταιρείες οι μεγάλες που έχουν μέλλον δεν θα απευθυνθούν ποτέ στον ΟΑΕΔ.» (Κατ.ΚΕΚ) ή «Στον ΟΑΕΔ θα βρεις δουλειά για να περάσεις την ώρα σου. Δουλειές του ποδαριού, δηλαδή...» (Κατ.ΚΕΚ) ή αλλιού αναφέρεται πως: «Πέρα από την κρίση, και παλιά, ποτέ ο ΟΑΕΔ δεν λειτουργούσε για να βρεις δουλειά. Είναι εικονικά για μένα. Και να βρεις μία δουλειά, σαν πωλήτρια, ο εργοδότης θα χρηματοδοτηθεί από τον ΟΑΕΔ, θα σου δώσει τα 300€, τα οποία στην ουσία τα παίρνει από τον ΟΑΕΔ. Είναι εκμετάλλευση καθαρή αυτό για μένα. Επωφελείται ο εργοδότης και εκμεταλλεύεται τον εργαζόμενο.» (Κατ. ΚΕΚ) ή «Ο ΟΑΕΔ δε θα μου προσμετρήσει τα χρόνια εμπειρίας μου, θα βρω μία δουλειά, έστω πωλήτρια, αλλά θα μου δώσει το μισθό που αντιστοιχεί στην επιδότηση, οπότε ο εργοδότης με εκμεταλλεύεται. Δε μου δίνει τα λεφτά που πρέπει να πάρω ή δουλεύω περισσότερες ώρες.» (Κατ.ΚΕΚ).

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, οι καταρτιζόμενοι εκφράζουν την ανάγκη ενός συνδυαστικού κρίκου μεταξύ αυτών και των επιχειρήσεων, με μία πιο ενεργή στάση προσέγγισης των επιχειρήσεων από τον εν λόγω φορέα αλλά και με έναν ελεγκτικό χαρακτήρα αναφορικά με τον ορισμό των πραγματικών αναγκών των επιχειρήσεων καθώς και με τις συνθήκες εργασίας. Ο ΟΑΕΔ δεν γίνεται αντιληπτός ως ένας οργανισμός που μπορεί να συνεισφέρει σε αυτό το επίπεδο. Και για να είμαστε πιο σαφείς, το μεγαλύτερο τμήμα των συμμετεχόντων προσδοκά έναν ανάλογο ρόλο από τον ίδιο τον φορέα κατάρτισης, λόγω ενδεχομένως μίας γενικότερης απαξίωσης κρατικών φορέων, όπως ο ΟΑΕΔ, ή λόγω μίας στενότερης σχέσης (προσωπικής ακόμα και συναισθηματικής) με τον φορέα κατάρτισης. Υπό αυτή την έννοια, οι φορείς κατάρτισης γίνονται αντιληπτοί ως δυναμικά καλύτεροι σύμβουλοι εργασίας, καθώς έχουν βαθύτερη γνώση των δυνατοτήτων των καταρτιζομένων αλλά και καλύτερη γνώση των πραγματικών αναγκών των επιχειρήσεων με τις οποίες βρίσκονται σε επαφή. Ενδεικτικά αναφέρεται: «Να υπήρχε συνεργασία του ΙΕΚ με κάποιες εταιρείες και να μας έστελναν εκεί. Θα μπορούσαμε να είχαμε βρει δουλειά.» (Κατ. ΙΕΚ). Επίσης, μία τέτοια υπηρεσία θα μπορούσε να εξομοιώσει ανισότητες ως προς την εύρεση απασχόλησης, οι οποίες σχετίζονται με παράγοντες όπως οι «γνωριμίες», που σύμφωνα με μεγάλο τμήμα καταρτιζομένων στη συνεχιζόμενη κατάρτιση αυξάνουν σημαντικά τις ευκαιρίες απασχόλησης. Οι καταρτιζόμενοι στην αρχική κατάρτιση, από την άλλη, θεωρούν ότι μεγαλύτερες ευκαιρίες για εύρεση εργασίας έχουν κυρίως άτομα

με μία ποικιλία τυπικών προσόντων (πολλαπλές καταρτίσεις) ή με κάποιο πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (από ΤΕΙ ή ΑΕΙ): «*Αν είχα ΤΕΙ ή πανεπιστήμιο, ίσως να είχα πιο πολλές πόρτες ανοιχτές.*» (Κατ.ΙΕΚ) ή «*Αυτό που βοηθάει είναι να έχει κάποιος μία ποικιλία χαρτιών σε πολλές ειδικότητες για να βρει δουλειά.*» (Κατ.ΙΕΚ).

Ωστόσο, η βαρύτητα των τυπικών προσόντων έχει αποδυναμωθεί τα τελευταία χρόνια, λόγω κυρίως της οικονομικής κρίσης και του αναλαμβανόμενου κόστους (για τον εργοδότη) ενός πτυχιούχου υποψηφίου εργαζομένου. Επιπροσθέτως, οι καταρτιζόμενοι έρχονται αντιμέτωποι με το φάσμα της γενικότερης απαξίωσης που υφίστανται οι εκπαιδευτικοί μηχανισμοί στην εποχή της κρίσης, κυρίως λόγω της αδυναμίας τους να παράσχουν πλήρη και στέρεα απασχόληση με αξιοπρεπείς μισθούς, ασφαλιστική κάλυψη και εργασιακά δικαιώματα. Το γεγονός αυτό τους προκαλεί μια γενικότερη αρνητική και απαισιόδοξη προοπτική σχετικά με την απόκτηση τυπικών προσόντων: «*Πριν 3 χρόνια (έπαιζαν ρόλο) τα χαρτιά, πανεπιστήμια, πτυχία, γλώσσες, κλπ. Τώρα πλέον, όσο πιο πολλά έχεις είναι πρόβλημα...*» (Κατ.ΙΕΚ). Κατά συνέπεια, οι καταρτιζόμενοι στην αρχική κατάρτιση τείνουν στο να διαπιστώνουν και αυτοί ότι πέρα από την παιδεία και τις γνώσεις, οι γνωριμίες παίζουν τον πιο καθοριστικό ρόλο στην εύρεση μίας θέσης στην απασχόληση.

Ωστόσο, πέρα από την ανάπτυξη του πιο πάνω προβληματισμού, η πλειοψηφία των στελεχών τα οποία συμμετείχαν στις ομάδες εστίασης θεωρούν ότι ο σκοπός και στόχος των δομών αρχικής και συνεχιζόμενης κατάρτισης είναι (ή οφείλει να είναι) ξεκάθαρος: οι φορείς αυτοί συνδέονται άμεσα με την αγορά εργασίας, ακολουθούν και εξυπηρετούν τις ανάγκες που προκύπτουν μέσα από αυτή, προσφέρουν εξειδίκευση και επαγγελματική κατάρτιση και κατά συνέπεια αποτελούν ένα πρώτο «όχημα» για την επαγγελματική αποκατάσταση. Ακόμη και στην περίπτωση των ΚΕΚ, όπου οι καταρτιζόμενοι συχνά έχουν ήδη μία επαφή με την αγορά εργασίας, η κατάρτιση ανέργων βελτιστοποιεί το σημείο αφετηρίας τους ως προς την εύρεση εργασίας ή εμπλουτίζει την υπάρχουσα επαγγελματική ταυτότητα όσων ήδη εργάζονται.

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο θεώρησης και λειτουργίας, οι ανάγκες της αγοράς κρίνεται από μέρους τους πως πρέπει να «υπερισχύουν» των αναγκών των καταρτιζομένων. Η σύνδεση με την αγορά εργασίας είναι απόλυτη, δίνοντας νόημα και ουσία στην επαγγελματική κατάρτιση. Ενδεικτικά αναφέρεται πως: «*Η κατάρτιση συνδέεται άμεσα με τις ανάγκες της αγοράς. Αν δεν υπάρχει αυτός ο κρίκος, το πρόγραμμα θα αποτύχει εν τη γενέσει του.*» (Στ.ΙΕΚ_1) ή αλλιού: «*Οι ανάγκες των καταρτιζομένων, εφόσον έρχονται για να βρουν δουλειά, θα πρέπει να ακολουθούν αυτές της αγοράς.*» (Στ.ΙΕΚ_2) ή «*Το καλύτερο είναι να μπορέσουν οι καταρτιζόμενοι να προσεγγίσουν καλύτερα την αγορά εργασίας. Αυτό σημαίνει ότι η αγορά εργασίας θα πρέπει να πει τι ακριβώς θέλει, περιγράφοντάς το αναλυτικά*

(...) Εμείς πρέπει να δουλέψουμε για την αγορά εργασίας. Να της δώσουμε αυτό το οποίο πραγματικά ζητάει κι αυτό θα γίνει πετυχαίνοντας επικαιροποίηση των προγραμμάτων σπουδών... ώστε να βελτιώσει τις επαγγελματικές ευκαιρίες των καταρτιζόμενων.» (Στ.ΙΕΚ_2) ή σε άλλο σημείο αναφέρεται : «Η στόχευση, από την αρχή που έγιναν τα ΙΕΚ, ήταν η αγορά εργασίας. Άρα ο στόχος είναι αυτός: να σπουδάσω κάτι, να πάω να βρω δουλειές.» (Στ.ΙΕΚ_3) ή επίσης: «Το πρώτο είναι η κατάρτιση –άρα κάποιες δεξιότητες– για να πας να κάνεις κάτι. Σαφέστατα, θα έπρεπε να συνδέεται με την αγορά εργασίας και γι' αυτό είπα ότι η πρακτική άσκηση δεν θα έπρεπε να είναι προαιρετική. Η στόχευση από την αρχή που έγιναν τα ΙΕΚ ήταν η αγορά εργασίας. Άρα ο στόχος είναι αυτός: να σπουδάσω κάτι, να πάω να βρω δουλειές.» (Στ.ΙΕΚ_3).

Παρομοίως, το μεγαλύτερο τμήμα των καταρτιζομένων θεωρεί ότι η επαγγελματική κατάρτιση αποκτά νόημα μόνο όταν αυτή διαμορφώνεται βάσει των απαιτήσεων της αγοράς εργασίας. Κύριος στόχος της παραμένει η επαγγελματική αποκατάσταση. «Τι ανάγκη έχεις την κατάρτιση, αν δεν μπορείς να βρεις δουλειά;» (Κατ.ΙΕΚ) ή «Δεν νομίζω ότι κάποιος κάνει κάτι και δεν στοχεύει στο μέλλον να βγάλει χρήματα από αυτό. Δεν νομίζω ότι πηγαίνει κάποιος για χόμπι!» (Κατ.ΙΕΚ) ή «Το πρόγραμμα πρέπει να προσαρμοστεί στην αγορά.» (Κατ.ΙΕΚ).

Αξίζει επίσης να σημειωθεί πως ορισμένα από τα στελέχη διατυπώνουν την άποψη πως η επαγγελματική κατάρτιση όχι μόνο πρέπει να ακολουθεί και να συνοδεύει τις ανάγκες της αγοράς, αλλά ιδανικά να μπορεί ακόμη και να προβλέπει την κατεύθυνση της αγοράς διαμορφώνοντας τις δικές της ανάγκες: «Ένα κράτος δεν λειτουργεί και δεν μπορεί να έχει μέλλον, αν προγραμματίζει μόνο με την υφιστάμενη κατάσταση στην Ελλάδα. Θα πρέπει να βλέπει και μελλοντικά. Πάντα έτσι ήταν, και γι' αυτό υπήρχαν όλες αυτές οι ειδικότητες και στα πανεπιστήμια και στα ΤΕΙ και παντού, με την προϋπόθεση του ανοίγματος των επαγγελμάτων και όλης της ανάπτυξης που υπάρχει σε μία χώρα.» (Στ.ΙΕΚ_6). Στην παρούσα φάση και ειδικότερα για τις δομές αρχικής κατάρτισης, η σύνδεση με την αγορά εργασίας γίνεται βάσει της προσωπικής ευχέρειας και πρωτοβουλίας του εκάστοτε διευθυντή σε επαφή με τους οικείους φορείς, το Δήμο, ενίοτε τους όμορους Δήμους, την τοπική αγορά και επιχειρηματίες, κ.ο.κ. Αυτό το πρώτο επίπεδο σύνδεσης με την αγορά εργασίας είναι πιο διαχειρίσιμο από τους φορείς, αλλά κυρίως θεωρείται πιο κοντά στις ανάγκες των καταρτιζομένων, στοχεύοντας σε μία καλύτερη απορρόφησή τους από την τοπική κοινωνία. Ενδεικτική είναι η αναφορά πως: «Θέλει δουλειά με τους τοπικούς φορείς, να είμαστε σε επαφή με τη δημοτική αρχή, να ενημερώσουμε, να ξέρει ο Δήμος τι ειδικότητες θα βάλω εγώ του χρόνου... Όλα αυτά δεν είναι οργανωμένα καθόλου και τα κάνεις με προσωπική πρωτοβουλία.» (Στ.ΙΕΚ_3), καθώς και το ότι: «Η έρευνα αγοράς (η διάγνωση των αναγκών της) έγκειται στη διακριτική ευχέρεια του καθενός. Δηλαδή το κατά πόσο εμείς έχουμε τη διά-

θεση να μιλήσουμε με τους οικείους φορείς –το Δήμο, τα τεχνικά επιμελητήρια όπου υφίστανται, όμορους δήμους και περιοχές– και καταγράφουμε τις ανάγκες της αγοράς.» (Στ.ΙΕΚ_1) ή το ότι: «Προσωπικά επιχειρώ να φέρω και εταιρείες για να πάρουν για πρακτική αποφοίτους δικούς μας. Μέσω επισκέψεων, μέσω οργάνωσης εκπαιδευτικών ημερίδων και εσπερίδων, και τέτοιες δράσεις... Προσπαθώ να κάνουμε εσπερίδες μία φορά το χρόνο, σε θέματα τεχνολογικά. Έχουμε φέρει εταιρείες και προσπαθούμε να φέρουμε πιο κοντά τους σπουδαστές και τις εταιρείες. Είναι ανάγκη αυτό το κομμάτι να συνδεθεί ακόμη περισσότερο.» (Στ.ΙΕΚ_2) ή σε άλλο σημείο: «Θέλει κάποιον να ασχοληθεί... Κάποια στιγμή και ο φορέας μέσα στα ΙΕΚ είχε φτιάξει τα γραφεία Νεανικής Επιχειρηματικότητας, κάπως έτσι τα έλεγε, τα οποία είχαν έναν ρόλο διαμεσολαβητή με τις εταιρείες. Δηλαδή παρακολουθούσαν τους αποφοίτους από τα ΕΠΑΛ, τα τεχνικά λύκεια και εμάς, και έπαιζαν έναν τέτοιο ρόλο προώθησης. Έκαναν κάποιες ενημερώσεις, ημερίδες, έφερναν επαγγελματίες του χώρου για ομιλητές, κ.λπ. Αλλά κι αυτό σταμάτησε...» (Στ.ΙΕΚ_3). Ωστόσο, η σύνδεση αυτή, πέρα του ότι βασίζεται στην προσωπική πρωτοβουλία και όχι σε μια συντονισμένη στρατηγική δράση, έχει βασική κατεύθυνση από το φορέα προς την τοπική κοινωνία και σπάνια το αντίστροφο. Μία μεγαλύτερη και κυρίως πιο συντονισμένη σε ένα κεντρικά κατευθυνόμενο επίπεδο σύνδεση μεταξύ φορέων κατάρτισης, δημοτικών αρχών, επιχειρηματικών συλλόγων κ.ά., ενδεχομένως να είχε μεγαλύτερη συνοχή και αποτελεσματικότητα όσον αφορά τόσο την επαγγελματική αποκατάσταση των καταρτιζόμενων όσο και την επικαιροποίηση των προγραμμάτων σπουδών κ.λπ. Αξίζει επίσης να σημειωθεί πως από ένα μεγάλο τμήμα των στελεχών αρχικής κατάρτισης γίνεται αναφορά στο ρόλο των γραφείων σύνδεσης μεταξύ του φορέα κατάρτισης και των φορέων/επιχειρήσεων πρακτικής άσκησης ή/και απορρόφησης των καταρτιζόμενων. Τα γραφεία ΓΕΑΣ που στο παρελθόν ήταν πιο ενεργά –Γραφείο Επαγγελματικής Ανάπτυξης και Σταδιοδρομίας– είχαν ακριβώς αυτό το ρόλο: αποτελούσαν έναν συνδεδεμένο κρίκο μεταξύ των αποφοίτων και των επιχειρήσεων. Αυτή η υπηρεσία επεδίωκε την απορρόφηση των αποφοίτων τόσο σε επίπεδο πρακτικής άσκησης (όπου είχε και ένα ρόλο εποπτείας/ελέγχου) όσο και σε ένα επίπεδο εύρεσης μιας σταθερής επαγγελματικής απασχόλησης. Ενδεικτικά επισημαίνεται: «Παλιότερα υπήρχε ένα γραφείο μέσα στο ΙΕΚ που λεγόταν ΓΕΑΣ και ήταν για την πρακτική άσκηση, και ήταν ένας υπάλληλος που ασχολιόταν με αυτό – ερχόταν σε επαφή με εταιρείες και έστελνε κόσμο. Τώρα σ' αυτό, λόγω της οικονομικής κρίσης και των περικοπών, μειώθηκε το προσωπικό, δεν υπάρχει πια αυτό το πράγμα. Κάποιες εταιρείες μας στέλνουν κάποια mails ή βρίσκει ο καθένας μόνος του. Άρα, από οργανωμένο που ήταν αυτό το κομμάτι της πρακτικής, χάθηκε.» (Στ.ΙΕΚ_3), όπως επίσης και ότι: «Πιστεύω ότι είναι αναγκαίο να υπάρχει ένα γραφείο σύνδεσης με την αγορά ή ακόμη και ο διευθυντής να μπορεί να έχει επαφές με την αγορά, είτε αυτό είναι σχέση με τον ΟΑΕΔ, είτε είναι σχέση με διάφορους άλλους τοπικούς

φορείς, ώστε να μπορεί να προωθεί και να κατευθύνει τους καταρτιζόμενους στις αντίστοιχες θέσεις. Αυτό υπήρχε παλιά, ένα γραφείο το οποίο βοηθούσε στην εύρεση εργασίας μέσα στα ΙΕΚ, το οποίο καταργήθηκε... είναι καλό να γίνουν προσπάθειες επανεργοποίησης αυτού του μηχανισμού.» (Στ.ΙΕΚ_2).

Δυστυχώς, αυτός ο συνδυαστικός κρίκος δεν υφίσταται πια ενώ είναι επιθυμητός τόσο από την πλευρά των στελεχών όσο και από την πλευρά των καταρτιζομένων. Σε κάθε περίπτωση πάντως, μία επιτυχημένη και αποτελεσματική σύνδεση με τη σφαίρα της απασχόλησης και όχι στενά με την έννοια της αγοράς εργασίας δεν είναι εφικτή χωρίς μία συνεχή επικαιροποίηση των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης. Η επικαιροποίηση αποτελεί την πιο επιτακτική ανάγκη που εκφράζεται από τα στελέχη των φορέων κατάρτισης. Επικαιροποίηση, η οποία θα αφορά πολλά και αλληλένδετα μεταξύ τους επίπεδα όπως: οι προσφερόμενες ειδικότητες, τα προγράμματα σπουδών, οι μέθοδοι και τεχνικές διδασκαλίας, τα εποπτικά και άλλα τεχνικά μέσα διδασκαλίας, το εκπαιδευτικό υλικό, οι υλικότεχνικές υποδομές, οι χώροι διδασκαλίας, οι γνώσεις και οι δεξιότητες των εκπαιδευτών, οι ανάγκες της παραγωγικής βάσης και της οικονομικής δραστηριότητας τόσο σε τοπικό όσο και σε περιφερειακό αλλά και εθνικό επίπεδο (ποιες είναι οι πραγματικές ανάγκες της παραγωγής), οι διαδικασίες ελέγχου των γνώσεων και δεξιοτήτων, οι διαδικασίες πιστοποίησης κ.ο.κ. Ενδεικτικά επισημαίνεται: «Το καλύτερο είναι να μπορέσουν οι καταρτιζόμενοι να προσεγγίσουν καλύτερα την αγορά εργασίας. Αυτό σημαίνει ότι η αγορά εργασίας θα πρέπει να πει τι ακριβώς θέλει, περιγράφοντάς το αναλυτικά (...). Εμείς πρέπει να δουλέψουμε για την αγορά εργασίας. Να της δώσουμε αυτό το οποίο πραγματικά ζητάει, κι αυτό θα γίνει πετυχαίνοντας επικαιροποίηση των προγραμμάτων σπουδών... ώστε να βελτιώσει τις επαγγελματικές ευκαιρίες (των καταρτιζόμενων).» (Στ.ΙΕΚ_2) ή σε άλλο σημείο: «Όλα τα προγράμματα είναι αναχρονιστικά. Για να δημιουργηθεί ένα πρόγραμμα, συζητιέται, αποφασίζεται, καταγράφεται και υλοποιείται. Καταλαβαίνετε ότι αυτό μας πάει 2, 3 και 5 χρόνια πίσω. Καθυστερήσεις επίσης χρονοβόρες, με πολιτικές αναταράξεις, ανακατανομές κ.λπ., όλα αυτά τα πράγματα έρχονται πίσω. Παράλληλα η τεχνολογία προχωράει με αλματώδη ρυθμό... σε αυτή τη βάση θα έλεγα ότι μερικά προγράμματα μπορεί να είναι και αναχρονιστικά. Αυτό που θέλω να προτείνω είναι ότι η συνεχής διαβούλευση και ο συνεχής προβληματισμός πάνω σε συγκεκριμένες θέσεις και απόψεις είναι επιτακτική ανάγκη.» (Στ.ΙΕΚ_6) ή «Τα προγράμματα είναι απαρχαιωμένα. (...) Ο νόμος που ίδρυσε τα ΙΕΚ, το 2000 νομίζω, προέβλεπε κάθε 2 χρόνια επικαιροποίηση. Γιατί ο σκοπός των ΙΕΚ ήταν να είναι η αιχμή του δόρατος στην τεχνολογία, να μην είναι στατικά προγράμματα σπουδών, όπως το Λύκειο. Να είναι ευέλικτα, να εξελίσσονται με τη σύγχρονη τεχνολογία, κι αυτός ήταν ο κύριος στόχος τους.» (Στ.ΙΕΚ_3).

Σύμφωνα με τα στελέχη των φορέων αρχικής και συνεχιζόμενης κατάρτισης που συμμετείχαν στην έρευνα, το αρχικό όραμα του σχεδιασμού επαγγελματικής κατάρτι-

σης ήταν η αναφορά σε ένα εργατικό δυναμικό, το οποίο μέσα από την κατάρτιση ή/ και την επικαιροποίηση των ειδικών γνώσεων και δεξιοτήτων του θα ήταν συμβατό και εναρμονισμένο με τις εκάστοτε ανάγκες της αγοράς εργασίας. Η επικαιροποίηση αυτή αποτελεί βασική προϋπόθεση για ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των καταρτιζομένων, της ευελιξίας τους ως επαγγελματίες, αλλά και την αύξηση των επαγγελματικών ευκαιριών. Για το λόγο αυτό, επισημαίνεται η ανάγκη ενός διαρκούς εκσυγχρονισμού και μιας συνεχούς ανταγωνιστικής ροπής προς τις νέες τεχνολογίες. Χαρακτηριστική είναι η επισήμανση πως: «Αυτή τη στιγμή στη συντήρηση δουλεύουν κυρίως με laser, κάτι που εμείς δεν μάθαμε ποτέ στο ΙΕΚ. Όταν πάω εγώ στο Μουσείο της Ακρόπολης, όπου τα μισά και πάνω εκθέματα τα συντηρούν με laser, τι να πάω να κάνω; Γιατί να με πάρουν εμένα;» (Κατ.ΙΕΚ) καθώς και ότι: «Απλά να εκσυγχρονιστούν, γιατί δεν είναι εκσυγχρονισμένες (οι καταρτίσεις). Ο εκσυγχρονισμός σε κάνει και πιο ανταγωνιστικό.» (Κατ.ΙΕΚ). Σε επίπεδο ειδικοτήτων, χαρακτηριστικά αναφέρεται από τμήμα στελεχών ΙΕΚ, η έλλειψη προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης στον τομέα της τεχνολογίας φωτο-βολταϊκών, έναν τομέα με αυξημένη ζήτηση και εφαρμογή τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα. Επιπροσθέτως δίνεται έμφαση σε καινοτόμες ειδικότητες καθώς και στις τεχνολογίες αιχμής: «Πρέπει να βγουν και νέα προγράμματα σπουδών. Παραδείγματος χάριν, τα φωτο-βολταϊκά. Δεν υπάρχει κανένα πρόγραμμα σπουδών για τα φωτο-βολταϊκά. Πιστεύω ότι στη σημερινή εποχή αυτή η ειδικότητα θα έπρεπε να υπάρχει. Αυτή η επικαιροποίηση κολλάει στη γραφειοκρατία – είχαμε μιλήσει με τον Γενικό Γραμματέα και το είχαμε ζητήσει όλοι οι διευθυντές, μας είπε ότι αυτή η διαδικασία για να ξεκινήσει ήθελε τουλάχιστον ενάμιση χρόνο· να γίνει νέο πρόγραμμα σπουδών, πράγμα που δεν έχει ξεκινήσει ακόμη. Αυτό είναι μεγάλο πρόβλημα.» (Στ.ΙΕΚ_2).

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

4.1. Εισαγωγικές διευκρινίσεις

Τόσο οι καταρτισθέντες όσο και τα στελέχη που συμμετείχαν στην έρευνα αναφέρουν ως βασικό όφελος της επαγγελματικής κατάρτισης την επαγγελματική εξειδίκευση. Τα προγράμματα κατάρτισης, είτε αυτά πραγματοποιούνται σε προγράμματα αρχικής κατάρτισης είτε σε προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης, έχουν σαφή στόχο, όπως αυτός ορίζεται από τα στελέχη, αλλά κυρίως όπως αυτός γίνεται αντιληπτός από τους καταρτιζόμενους ή/και καταρτισθέντες. Κατά συνέπεια, το βασικό κίνητρο κατάρτισης παραμένει η επαγγελματική εξειδίκευση και η εξειδικευμένη τεχνογνωσία με στόχο την προοπτική στην απασχόληση και την επαγγελματική σταδιοδρομία. Κι αυτό είναι απόλυτα ευνόητο, τη στιγμή που η μετάβαση στην εργασία αποτελεί και την πιο ρεαλιστική και έμπρακτη πραγμάτωση του σκοπού και της αποστολής της κατάρτισης. Ακριβώς για το λόγο αυτό, σημαντικές πλευρές της επαγγελματικής κατάρτισης, οι οποίες αξιολογούνται θετικά, αποτελούν οι εργαστηριακές εφαρμογές και κυρίως οι μορφές πρακτικής άσκησης, στο βαθμό που μέσω αυτών αναπτύσσονται ή και ενισχύονται οι κατάλληλες δεξιότητες και ικανότητες σε αντιστοιχία με τις βασικές και τις ειδικές γνώσεις που αποκτώνται κατά τη διάρκεια του θεωρητικού μέρους της κατάρτισης. Η πρακτική άσκηση σε φορείς και οργανισμούς γίνεται αντιληπτή από τη μεγάλη πλειοψηφία των εκπαιδευομένων ως απαραίτητη, αναγκαία και συμπληρωματική ενέργεια της επαγγελματικής κατάρτισης, προσδίδοντάς της νόημα, ουσία και σαφή προσανατολισμό προς την εργασία. Επιπροσθέτως, συμβάλλει στη στέρεα μετάβαση, στην απασχόληση και στην εύρεση εργασίας, αφού ολοκληρώνει το επαγγελματικό προφίλ του εκπαιδευομένου και του προσδίδει κύρος και σαφή επαγγελματική ταυτότητα. Σε αυτό το επίπεδο, οι περισσότεροι φορείς κατάρτισης, αρχικής ή συνεχιζόμενης, έχουν καταφέρει να έχουν ένα σχεδόν ικανοποιητικό επίπεδο, το οποίο όμως συνεχίζει να χρήζει βελτίωσης σε πολλαπλά επίπεδα, κάτι που επισημαίνεται κυρίως στις ποιοτικές «αναγνώσεις» των απόψεων των εκπαιδευομένων για την παροχή εκπαίδευσης-κατάρτισης. Ειδικότερα, θέματα όπως ο σχεδιασμός και η οργάνωση της πρακτικής άσκησης, οι τεχνικές και πρακτικές της εκπαίδευσης ενηλίκων, η επαγγελματική της εποπτεία, η συνεργασία με τον οργανισμό, το φορέα ή την επιχείρηση στην οποία αυτή υλοποιείται, η εφαρμογή του θεσμικού

της πλαισίου, η επικαιροποίηση των υλικοτεχνικών υποδομών αλλά και των μεθόδων μάθησης που υποστηρίζουν την άσκηση κ.ά., αποτελούν βασικά σημεία τα οποία θίγουν οι εκπαιδευόμενοι σχετικά με τις παραμέτρους που θεωρούν σημαντικές για την ευδοκίμηση της πρακτικής άσκησης στο πλαίσιο της κατάρτισης.

Ειδικότερα, ως προς τις προτάσεις σχετικά με τη βελτίωση των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, μπορούν να επισημανθούν οι κάτωθι βασικοί πυλώνες, σε μια προσπάθεια να ομαδοποιήσουμε βασικά κριτήρια εκσυγχρονισμού και ανάπτυξης του συστήματος κατάρτισης (αρχικής και συνεχιζόμενης) στην Ελλάδα.

4.2. Η υπαρκτή ανάγκη ενός εθνικού και στρατηγικού σχεδίου για την επαγγελματική κατάρτιση

Σχεδόν από όλες τις απαντήσεις αλλά και από κυρίαρχη και περιρρέουσα «ατμόσφαιρα» των απαντήσεων των στελεχών των φορέων κατάρτισης υποδηλώνεται η απουσία μιας συνεπούς, δομημένης και στοχευμένης εθνικής στρατηγικής για τη διά βίου μάθηση, ειδικότερα σε ό,τι αφορά την αρχική και τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση. Αυτό που τονίζεται σε όλες τις διαστάσεις και σε όλους τους τόνους, είναι η κυριαρχία των αποσπασματικών αποφάσεων σε εθνικό ή περιφερειακό επίπεδο, ενίοτε χωρίς τεκμηριωμένη συνάφεια σε σχέση με τις ανάγκες της παραγωγής και κυρίως χωρίς συνέχεια, διαχρονικότητα και μεταβατικές περιόδους από το ένα μεταρρυθμιστικό εγχείρημα στο άλλο. Σημαντικό ζήτημα αποτελεί, επίσης, η έλλειψη υποστήριξης είτε σε διοικητικό επίπεδο, είτε σε επίπεδο πόρων, είτε σε επίπεδο τεχνογνωσίας, με συνέπεια την αδυναμία να προωθηθούν εγχειρήματα εκσυγχρονισμού και μεταρρυθμίσεων, θεωρώντας ότι ακόμα και οι πιο υγιείς προσπάθειες αποδυναμώνονται και περιθωριοποιούνται βλάπτοντας σημαντικά την κοινωνική αξία και τη δυναμική που μπορεί να αναπτύξει η επαγγελματική κατάρτιση στο ευρύτερο πλαίσιο της διά βίου μάθησης.

4.3. Η πρόκληση της διασύνδεσης με τη σφαίρα της απασχόλησης (Δείκτες: απορρόφησης, διατηρησιμότητας, συνάφειας)

Το ζήτημα της διασύνδεσης της απασχόλησης αποτελεί ένα από τα πιο κρίσιμα σημεία των επιδιώξεων αλλά και των προβληματισμών όλων των εμπλεκομένων με την αρχική και συνεχιζόμενη κατάρτιση. Συγκεκριμένα, παρατηρείται πολύ χαμηλή σύνδεση των συστημάτων επαγγελματικής κατάρτισης, αρχικής και συνεχιζόμενης, με την απασχόληση. Ειδικότερα, παρατηρείται πολύ χαμηλή η πρόσβαση-απορρόφηση των αποφοίτων κατάρτιζόμενων στην απασχόληση [συνεχιζόμενη: 15,7%, αρχική 21,8% (Δείκτης Απορρόφησης)]. Αναφορικά προς το βαθμό διατήρησης της απασχόλησης εμφανίζεται πολύ χαμηλή η συγκράτηση της εργασίας αυτών που τελικά κατάφεραν να βρουν απασχόληση.

Περίπου μέσα σε 18 μήνες, το 81,5% των αποφοίτων της συνεχιζόμενης κατάρτισης και το 81,2% της αρχικής έχασαν την εργασία τους. Επιπροσθέτως, στο πρώτο εξάμηνο το 29,3% των αποφοίτων της συνεχιζόμενης και το 37,7% της αρχικής έχασαν την εργασία τους (Δείκτης Διατηρησιμότητας). Εντυπωσιακή επίσης διαγράφεται η πολύ χαμηλή σχέση/συνάφεια του αντικειμένου κατάρτισης με το επάγγελμα-ειδικότητα εργασίας αυτών που τελικά βρήκαν εργασία. Για τους αποφοίτους της συνεχιζόμενης κατάρτισης το ποσοστό ανέρχεται μόλις στο 27% και για τους αποφοίτους της αρχικής μόλις στο 31% (Δείκτης Συνάφειας).

Ωστόσο, αναφορικά προς το γενικότερο διακύβευμα της διασύνδεσης της κατάρτισης με την απασχόληση, αναδεικνύονται τα εξής:

- α) η επιλογή των προγραμμάτων κατάρτισης να λαμβάνει χώρα σε στενή συνάρτηση με συγκεκριμένες ανάγκες της παραγωγής σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο·
- β) η προδιαγραφή των προγραμμάτων να εδράζεται σε επικαιροποιημένα, ανταγωνιστικά και πιστοποιημένα επαγγελματικά περιγράμματα·
- γ) η ενίσχυση του ρόλου της πρακτικής άσκησης να προωθείται μέσω περισσότερο στοχευμένων τοποθετήσεων σε φορείς, επιχειρήσεις και οργανισμούς, οι οποίοι να πληρούν συγκεκριμένες προϋποθέσεις ποιότητας, αποτελεσματικότητας και αξιοπιστίας·
- δ) η περαιτέρω ανάπτυξη και προώθηση των υπηρεσιών των φορέων κατάρτισης που έχουν ως σκοπό και αποστολή τους την υποστήριξη των καταρτιζόμενων για την προώθησή τους στην απασχόληση μετά την ολοκλήρωση των προγραμμάτων κατάρτισης·
- ε) η τήρηση σαφών προδιαγραφών και διαδικασιών στο πλαίσιο της πρακτικής άσκησης με τρόπο που να διασφαλίζεται η ποιότητα, η ουσία της πρακτικής μάθησης μέσω της εκπαίδευσης, τα δικαιώματα των εκπαιδευομένων, καθώς και η επίτευξη των στόχων μιας ουσιαστικής διαδικασίας.

4.4. Το ζήτημα του εκσυγχρονισμού και της επικαιροποίησης του πεδίου της επαγγελματικής κατάρτισης

Στο πλαίσιο μιας διαρκούς μεταβαλλόμενης κοινωνικής και εργασιακής πραγματικότητας, αποτελεί αδήριτη ανάγκη το στοιχείο της διάγνωσης αναγκών, της επικαιροποίησης και του εκσυγχρονισμού τους με στόχο την αποτελεσματικότερη και την πληρέστερη παρέμβαση στο τοπίο της επαγγελματικής κατάρτισης. Το αίτημα αυτό γίνεται περισσότερο επιτακτικό στο πλαίσιο της οικονομικής κρίσης, σε μια συγκυρία όπου οι ανάγκες και οι απαιτήσεις δεν είναι ποτέ σταθερές και άμεσα προβλέψιμες. Αντίθετα, οι ανάγκες στο πλαίσιο της παραγωγής μεταβάλλονται με ρυθμό περισσότερο ή λιγότερο

έντονο, ενώ η αλλαγή συνίσταται, είτε σε επίπεδο κοινωνικό-πολιτικό-οικονομικό, είτε σε επίπεδο τεχνολογικών ή/και επιστημονικών εξελίξεων. Στο πλαίσιο αυτό, τα προγράμματα κατάρτισης πρέπει αφενός να επικαιροποιούνται, ώστε να αποτυπώνουν τις αλλαγές των επαγγελματικών ρόλων, όπως αυτές αντανακλώνονται σε πιστοποιημένα –επίσης επικαιροποιημένα– επαγγελματικά περιγράμματα, και αφετέρου να προσαρμόζονται στις συγκεκριμένες ανάγκες και δυνατότητες των καταρτιζομένων. Η διαδικασία αυτή ωστόσο αποτελεί μια δυναμική διαδικασία, η οποία απαιτεί τόσο τη στενή παρακολούθηση όσο και την επισταμένη παρέμβαση στο πεδίο της κατάρτισης και ειδικότερα τη δομημένη εποπτεία όλων των παραμέτρων που σχετίζονται με τη διάγνωση αναγκών, τη συνάφεια των προγραμμάτων σπουδών με τις ανάγκες της παραγωγής, το επίπεδο αναγκών των τοπικών οικονομιών, την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των εκροών των συστημάτων κατάρτισης, τη διαρκή βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων προγραμμάτων κατάρτισης, την παρακολούθηση και τη σύνδεση των εκροών με τη σφαίρα της απασχόλησης.

4.5. Η ανάγκη για πιστοποίηση των προσόντων τα οποία προέρχονται από την επαγγελματική κατάρτιση

Λαμβάνοντας υπόψη πως σε όλη την επικράτεια της Ευρωπαϊκής Ένωσης προωθείται η δημιουργία του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων (European Qualifications Framework) –ως εκείνου του συστήματος ταξινόμησης, αναγνώρισης και κατάταξης των προσόντων–, αποτελεί ιδιαίτερα κρίσιμο σημείο η δημιουργία του αντίστοιχου Ελληνικού. Είναι σαφές πως εν όψει της δημιουργίας του Ελληνικού Πλαισίου Προσόντων, γίνεται ιδιαίτερος λόγος για τον τρόπο με τον οποίο θα αναγνωρίζονται και θα πιστοποιούνται τα παρεχόμενα από την επαγγελματική κατάρτιση προσόντα. Αναμφίβολα, τα προγράμματα κατάρτισης θα πρέπει να συνδέονται με συγκεκριμένα προσόντα που θα αναγνωρίζονται και θα πιστοποιούνται μέσω σαφών διαδικασιών. Με τον τρόπο αυτό, θα «μεταφράζονται» οι γνώσεις, οι δεξιότητες και οι ικανότητες των εργαζομένων σε ένα ολιστικού τύπου προσόν (qualification), το οποίο θα αντανακλά το επίπεδο των δυνατοτήτων του εργατικού δυναμικού. Μέσω των ίδιων διαδικασιών θα δύναται να ευνοηθεί η κινητικότητα των καταρτιζομένων μεταξύ των διάφορων συστημάτων επαγγελματικής κατάρτισης, με τρόπο που η μεταφορά, η αναγνώριση και πιστοποίηση των προσόντων θα μπορεί να συμβάλει θετικά στην ενίσχυση της επαγγελματικής και γεωγραφικής κινητικότητας στο πλαίσιο του ενιαίου Ευρωπαϊκού χώρου. Ένα σημαντικό ζήτημα όμως που περιβάλλει το θέμα της πιστοποίησης των προσόντων, ακόμα και αν δεν γίνεται σαφής αναφορά, αποτελεί η προοπτική των επαγγελματικών δικαιωμάτων μέσα στον Ευρωπαϊκό χώρο. Και αυτό είναι λογικό, γιατί σε μια ιδιαίτερα δύσκολη οικονομική και

κοινωνική συγκυρία (ύφεση, υψηλή ανεργία των νέων, μετανάστευση κ.ά.) είναι εύλογο να εμφανίζονται αξιώσεις και «προβολές» που σχετίζονται με το ζήτημα της απασχόλησης και της «περιχαράκωσης» των επαγγελματικών δικαιωμάτων.

4.6. Μια προσπάθεια συγκριτικής ανάλυσης των εκροών του πεδίου της επαγγελματικής κατάρτισης: δυο ξεχωριστές ομάδες αποφοίτων

Η παρούσα έρευνα επιχειρεί να καταγράψει το ρόλο των προγραμμάτων κατάρτισης που παρέχονται στις δομές αρχικής και συνεχιζόμενης κατάρτισης αναφορικά με την εξεύρεση εργασίας στη σύγχρονη ελληνική κοινωνία. Η ανάγνωση και η επεξεργασία των ευρημάτων επιτρέπει τη διατύπωση παρατηρήσεων και ερμηνευτικών υποθέσεων με στόχο τη χαρτογράφηση των ιδιαιτεροτήτων και των αναγκών του εργατικού δυναμικού της χώρας μας και την περαιτέρω βελτίωση των παρεχόμενων προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης. Οι δομές αρχικής (IEK) και συνεχιζόμενης (ΚΕΚ) κατάρτισης είναι νομικά πρόσωπα ή λειτουργούν στο πλαίσιο νομικών προσώπων, τα οποία έχουν κάποια από τις μορφές, που προβλέπονται από την εθνική ή την κοινοτική νομοθεσία και σκοπό, τα μεν ΙΕΚ την παροχή υπηρεσιών αρχικής ή συμπληρωματικής επαγγελματικής κατάρτισης, τα δε ΚΕΚ την παροχή υπηρεσιών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Η οργανωτική τους διάρθρωση περιλαμβάνει λειτουργίες διοίκησης, σχεδιασμού της εφαρμογής και εφαρμογής προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, διοικητικό, επιστημονικό ή τεχνικό και εκπαιδευτικό προσωπικό αντίστοιχο προς τις λειτουργίες αυτές, τη χρήση κτιριακής υποδομής η οποία είναι σύμφωνη με τον κτιριολογικό κανονισμό, καθώς και εξοπλισμό που εξυπηρετούν τις παραπάνω λειτουργίες τους, εφαρμόζουν πιστοποιημένα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης που αντιστοιχούν σε συγκεκριμένα επαγγελματικά περιγράμματα –εφόσον υπάρχουν– και χρησιμοποιούν εκπαιδευτές με ανάλογες γνώσεις ή και εμπειρία. Τα παρεχόμενα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης των ΙΕΚ και ΚΕΚ έχουν σημαντικές διαφορές, οι οποίες οφείλονται τόσο στο περιεχόμενο όσο και στη διάρκεια των προγραμμάτων τους και φυσικά στη βαρύτητα των τίτλων τους. Τα ΙΕΚ παρέχουν επαγγελματικούς τίτλους μετά από παρακολούθηση μακράς διάρκειας (πέραν των δυο εξαμήνων), πράγμα που δεν ισχύει για τα ΚΕΚ στα οποία προσφέρονται βραχύτερα προγράμματα που δεν οδηγούν σε συγκεκριμένες επαγγελματικές κατευθύνσεις.

Οι σημαντικές διαφορές μεταξύ των προγραμμάτων των ΚΕΚ και των ΙΕΚ και το γεγονός της πλειοψηφίας των γυναικών στα ΚΕΚ δυσχεραίνουν την ανάλυση και επεξεργασία του πραγματολογικού υλικού, και η διατύπωση παρατηρήσεων και συμπερασμάτων για όλο των πληθυσμό πρέπει να γίνει με προσοχή για τους παραπάνω λόγους. Παρά ταύτα, η εκπονηθείσα έρευνα μπορεί να αξιοποιηθεί πολλαπλά δεδομένου ότι παρέχει

πληροφορίες για τη γενικότερη επίδραση των ΙΕΚ και των ΚΕΚ στην απασχόληση και ειδικότερα πληροφορίες για την εργασιακή κατάσταση των γυναικών ενός αρκετά μεγάλου ηλικιακού φάσματος.

4.7. Αναφορικά προς το περιεχόμενο των προγραμμάτων των Ινστιτούτων

Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ) και των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ)

Όπως προαναφέραμε, ο χαρακτήρας της εκπαίδευσης στα ΙΕΚ είναι συγκριτικά ακαδημαϊκότερος λόγω του μεγάλου θεωρητικού μέρους των σπουδών και λόγω των περιορισμένων δυνατοτήτων ικανοποιητικής πρακτικής άσκησης. Ως εκ τούτου, οι φοιτησάντες στα ΙΕΚ μοιάζουν να είναι πιο αποστασιοποιημένοι από την ουσία της επαγγελματικής κατάρτισης που παρακολουθούν. Ως αποτέλεσμα, τα κίνητρα των καταρτιζόμενων στα ΙΕΚ είναι μάλλον αντιφατικά, όπως επίσης και η εμπλοκή τους με την κατάρτιση γενικότερα. Το γεγονός αυτό διαφαίνεται επίσης μέσα από το ότι μόνο ένας περιορισμένος αριθμός αυτών επιθυμεί και προσπαθεί να αποκτήσει την ανάλογη πιστοποίηση από τους κατάλληλους φορείς.

Οι καταρτιζόμενοι των ΚΕΚ έχουν ειδική σχέση με την αγορά εργασίας, η οποία είναι για αυτούς, κατά μία έννοια, μία πραγματικότητα που δεν μπορούν να αγνοήσουν, ούτε να αποστασιοποιηθούν. Κατά συνέπεια, για τους πρώτους το κίνητρο για κατάρτιση είναι λιγότερο αφηρημένο και η ανάγκη τους πιο επιτακτική. Επομένως, η σύνδεση μεταξύ κατάρτισης και αγοράς εργασίας είναι άμεση και αποβλέπει σε έναν πιο απτό στόχο σχετικό με την επαγγελματική τους αποκατάσταση ή την εξέλιξή τους στην εργασία τους, χωρίς ωστόσο να παραβλέπονται κι εκείνοι οι ενδιαφερόμενοι για τους οποίους βασικό κίνητρο αποτελεί το επίδομα που συνδυάζεται με το πρόγραμμα κατάρτισης.

4.8. Το κοινωνικό προφίλ του δείγματος

Το δείγμα των αποφοίτων των ΙΕΚ απαρτίζεται από άνδρες και γυναίκες, οι οποίοι είναι κατανομημένοι περίπου εξίσου –με μικρή υπεροχή των γυναικών (53,6%)–, ενώ η συντριπτική πλειοψηφία στο δείγμα των ΚΕΚ είναι γυναίκες. Πέραν του φύλου, μεταξύ ΙΕΚ και ΚΕΚ διαπιστώνεται σημαντική διαφορά ως προς την ηλικιακή σύνθεση του πληθυσμού τους. Στα ΙΕΚ πλειοψηφούν οι ηλικιακές ομάδες κάτω των 30 ετών (μέσος όρος ηλικίας τα 28,1 έτη), ενώ στα ΚΕΚ πλειοψηφούν οι ηλικιακές ομάδες άνω των 30 ετών (μέσος όρος ηλικίας τα 40,5 έτη). Αντιστοίχως, το 71,5% των ερωτώμενων των ΙΕΚ δηλώνει ότι δεν έχει σύζυγο/σύντροφο, εν αντιθέσει με το μόλις 35,2% των ερωτώμενων των ΚΕΚ που δηλώνει το ίδιο. Η διαφορά της ηλικιακής σύνθεσης για τους πληθυσμούς των ΙΕΚ και ΚΕΚ αντανακλά διαφορές του ρόλου που καλούνται να επιτελέσουν οι δύο τύποι κέντρων κατάρτισης και συνακόλουθα διαφορές των κύριων ομάδων και των στό-

χων τους. Λαμβάνοντας υπόψη τις σημαντικές διαφορές της ηλικιακής σύνθεσης των δύο τμημάτων του δείγματος (υπενθυμίζεται ότι η διαφορά του μέσου όρου της ηλικίας για τα δύο τμήματα του δείγματος υπερβαίνει τα 12 έτη, διαπιστώνεται ότι οι καταγεγραμμένες διαφορές στο εκπαιδευτικό επίπεδο των γονέων τους, που είναι σημαντικά καλύτερο για τους ερωτώμενους των ΙΕΚ, καταδεικνύουν σχετική ανοδική κινητικότητα, τουλάχιστον σε ό,τι αφορά το μορφωτικό επίπεδο, στο βαθμό που επηρεάζεται από τα εκπαιδευτικά προσόντα. Η διαφορετική ηλικιακή σύνθεση των δύο τμημάτων του δείγματος εξηγεί επίσης σε μεγάλο βαθμό τις διαφορές που καταγράφονται στη σύνθεση των επαγγελματιών των γονέων των ερωτώμενων και αποτυπώνουν επί της ουσίας διαφορές στην επαγγελματική διάρθρωση της χώρας σε βάθος δεκαπενταετίας (όσο περίπου και η διαφορά του μέσου όρου ηλικίας μεταξύ των δύο τμημάτων του δείγματος). Έτσι, μεταξύ των δύο τμημάτων των ερωτώμενων διαπιστώνονται διαφορές στις επαγγελματικές επιλογές και των δύο γονέων, ιδιαίτερα στην περίπτωση των παραδοσιακών επαγγελμάτων, τα οποία ως επί το πλείστον συνδέονται με την τοπική κοινωνία και μαθητεία. Επαγγέλματα όπως του αγρότη/κτηνοτρόφου/ψαρά διαχρονικά συρρικνώνονται προς όφελος άλλων επαγγελμάτων υπηρεσιών που διαχρονικά αυξάνονται. Τα μέλη των δύο ομάδων του δείγματος προέρχονται από το χαμηλότερο-μέσο και χαμηλότερο κοινωνικό στρώμα (συνδυασμός εκπαιδευτικού επιπέδου και επαγγέλματος και μηνιαίου καθαρού εισοδήματος των γονέων), με μικρή υπεροχή των εκπαιδευομένων στα ΙΕΚ.

Ο ρόλος του οικογενειακού περιβάλλοντος και γενικότερα των δεσμών συγγένειας βλέπουμε να κατέχει εξέχουσα σημασία στην ερμηνεία και κατανόηση μιας σειράς μεταβλητών του κοινωνικού προφίλ του δείγματός μας. Ειδικότερα, τα εισοδήματα των γονέων αποτελούν την κύρια πηγή πόρων του νοικοκυριού στην περίπτωση των ερωτώμενων από το πεδίο της αρχικής κατάρτισης. Η ηλικιακή σύνθεση επιπλέον τεκμηριώνει απόλυτα –δεδομένης της οικονομικής κρίσης αλλά και του ρόλου της οικογένειας στο μεσογειακό βιόκοσμο– την περίπτωση των ερωτώμενων της αρχικής, αφού εμφανίζονται νέοι και νέες έως 29 ετών να συμμετέχουν σε προγράμματα αρχικής. Η εργασία του/της συζύγου/συντρόφου αποτελούν επίσης την κύρια πηγή εισοδήματος του νοικοκυριού στην περίπτωση των ερωτώμενων των συνεχιζόμενης. Η σύνθεση ανά φύλο, τα λοιπά δημογραφικά χαρακτηριστικά και η θέση στην απασχόληση είναι οι κύριες ερμηνευτικές μεταβλητές των χαρακτηριστικών της κατηγορίας αυτής.

Η κατανομή των εισοδημάτων των νοικοκυριών των ερωτώμενων στην εισοδηματική κλίμακα είναι ενδεικτική των πιέσεων που ασκούνται στο οικογενειακό εισόδημα τα τελευταία τρία έτη ιδιαίτερα μετά την εισαγωγή στην εποχή του Μνημονίου. Για την πλειοψηφία των νοικοκυριών δεν δηλώνεται εισόδημα άνω των 1.000€ μηνιαίως, ενώ για σχεδόν μόλις το 5% δηλώνεται εισόδημα άνω των 2.000€ μηνιαίως.

Το μορφωτικό (εκπαιδευτικό) επίπεδο των ερωτώμενων ανά φύλο για τα δύο τμήματα του δείγματος περιορίζεται περισσότερο ή λιγότερο στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Στην αρχική κατάρτιση που έχουν νεότερη ηλικιακή σύνθεση διαπιστώνεται η εκπαιδευτική υπεροχή των γυναικών, ενώ στη συνεχιζόμενη που συγκεντρώνουν μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες διαφαίνεται η εκπαιδευτική υπεροχή του ανδρικού φύλου. Ωστόσο, η επεξεργασία των δεδομένων και στις δύο ομάδες αναγνωρίζει την τάση διαχρονικής βελτίωσης του εκπαιδευτικού επιπέδου των γυναικών. Οι σημαντικές διαφορές του εκπαιδευτικού επιπέδου των ερωτώμενων, όπως και της οικογενειακής κατάστασης και της ύπαρξης παιδιών μεταξύ των δύο ομάδων του δείγματος, συναρτώνται άμεσα με τις διαφορετικές ηλικιακές συνθέσεις τους και φυσικά το φύλο.

Η πλειοψηφία των γυναικών στην αρχική κατάρτιση, σε συνάρτηση με τον διαφορετικό χαρακτήρα και ρόλο μεταξύ αρχικής και συνεχιζόμενης, πρέπει να αποδοθεί περισσότερο ή λιγότερο στις διαφορές μεταξύ των δύο φύλων (των συγκεκριμένων κοινωνικών στρωμάτων), ως προς το έλλειμμα τους σε βασικές γνώσεις και δεξιότητες αλλά και φιλοδοξίες και προοπτικές. Παρά τις διαφαινόμενες αλλαγές, οι γυναίκες φαίνεται ότι συνεχίζουν, περισσότερο ή λιγότερο, να υιοθετούν τους παραδοσιακούς ρόλους της επιμέλειας των παιδιών και της ευθύνης του νοικοκυριού και ως εκ τούτου δεν έχουν τη δυνατότητα της ανάληψης άλλων καθηκόντων, όταν και αν το επιθυμούν.

Επί πλέον η παραπάνω εικόνα αντανακλά ως ένα βαθμό τις διαφορές ατομικών στρατηγικών διατήρησης της σχέσης με την αγορά εργασίας, όπως αυτές προκύπτουν από τις κοινωνικά άνισες σχέσεις, ακόμα και σε συνάρτηση με τις υπάρχουσες ευκαιρίες απασχόλησης. Επίσης αντανακλά και την κοινωνική εικόνα της συνεχιζόμενης κατάρτισης από τμήματα του πληθυσμού που κινούνται στα όρια της αγοράς εργασίας και έχουν ευκαιριακές σχέσεις με αυτήν.

Είναι εύλογο να υποστηριχτεί ότι οι γυναίκες στην ηλικιακή ομάδα άνω των 30 ετών που προσωρινά ή για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα είχαν αποσυρθεί από την αγορά εργασίας, η συμμετοχή τους σε οποιοδήποτε πρόγραμμα κατάρτισης πιθανόν να αποτελεί καταρχήν απασχόληση, έστω ιδιότυπη, και συνδρομή στο οικογενειακό εισόδημα, εφόσον η συμμετοχή επιδοτείται, και εν συνεχεία ή παραπλεύρως μέσο και δυνατότητα πρόσβασης σε θέσεις απασχόλησης στην «πραγματική» οικονομία.

Εξετάζοντας τις μεταβλητές του φύλου και της ηλικίας διαπιστώνεται ότι και στους δύο τύπους κατάρτισης η συμμετοχή των γυναικών αυξάνει μαζί με την ηλικιακή ομάδα, ενώ αντίθετα η συμμετοχή των ανδρών μειώνεται όσο μεγαλώνει η ηλικιακή ομάδα. Το εύρημα αυτό, στην περίπτωση της αρχικής κατάρτισης, ίσως υποδηλώνει κάποια σχετική «καθυστέρηση» επαγγελματικού προσανατολισμού για το γυναικείο φύλο, ενώ στην

περίπτωση της συνεχιζόμενης μάλλον συσχετίζεται με την αυξανόμενη, αναλογικά με την ηλικία, ανάγκη του γυναικείου φύλου για πρόσθετη/συμπληρωματική κατάρτιση. Είναι επίσης χαρακτηριστικό ότι στο δείγμα της συνεχιζόμενης κατάρτισης το εκπαιδευτικό επίπεδο των γυναικών είναι συγκριτικά χαμηλότερο από εκείνο των ανδρών.

4.9. Συμμετοχή σε φορείς και συλλογικές οργανώσεις: εποχή της ιδιώτευσης και της κοινωνικής εσωστρέφειας

Ένα ιδιαίτερα ανησυχητικό εύρημα του οποίου η ερμηνεία εδράζεται στο υπόβαθρο της κρίσης και της γενικότερης κοινωνικής, πολιτικής και πολιτισμικής παρακμής αποτελεί το γεγονός πως η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτηθέντων απέχει συστηματικά από κάθε εγχείριση συμμετοχής σε συλλογικές πρωτοβουλίες και παρεμβάσεις. Η μεγάλη πλειοψηφία των ερωτώμενων δεν μετέχει σε καμία οργανωμένη κοινωνική δραστηριότητα, γεγονός που υποδηλώνει είτε άρνηση, είτε αδιαφορία, είτε ενδεχομένως και αδυναμία να μετάσχουν σε οργανωμένες συσσωματώσεις, οι οποίες αναφέρονται στην κοινωνία των πολιτών. Πολύ μικρό ποσοστό των ερωτώμενων μετέχει σε κάποιον πολιτιστικό σύλλογο και ελάχιστοι σε «παραδοσιακές» μορφές οργανωμένων πολιτικο-κοινωνικών δραστηριοτήτων (κόμματα και συνδικάτα) που κυριάρχησαν μέχρι την τελευταία δεκαετία του αιώνα που πέρασε. Η συχνότητα ανάγνωσης έντυπων εφημερίδων ή περιοδικών πολιτικού περιεχομένου εμφανίζεται ιδιαίτερα ισχνή, ενώ αποτυπώνει σε γενικές γραμμές την κρίση των έντυπων μέσων και ενδεχομένως τη συνακόλουθη απαξίωση της συλλογικής και πολιτικής δράσης. Ως κυριότερες πηγές ενημέρωσης για τα πολιτικά δρώμενα καταγράφονται το διαδίκτυο και η τηλεόραση. Οι διαφορές των αξιοποιούμενων μέσων μεταξύ των δύο ομάδων του δείγματος συναρτώνται με τις διαφορές του δημογραφικού τους προφίλ και κυρίως της ηλικίας. Μεγαλύτερες διαφορές μεταξύ των δύο τμημάτων του δείγματος αποτυπώνονται στην κατανομή των απαντήσεων αναφορικά με τη συχνότητα της εμπλοκής τους σε πολιτιστικά δρώμενα και δραστηριότητες (παρακολούθηση κινηματογράφου, θεατρικών παραστάσεων, συναυλιών σε μουσικές σκηνές ή άλλους πολιτιστικούς χώρους). Οι φιλικές συναναστροφές παρουσιάζουν επίσης αισθητά μεγαλύτερη συχνότητα στο δείγμα των ερωτώμενων της αρχικής κατάρτισης. Τα θέματα συζήτησης πάντως με τους φίλους δεν φαίνεται να διαφοροποιούνται μεταξύ των δύο τμημάτων του δείγματος και στις δύο περιπτώσεις κυριαρχούν τα προσωπικά/οικογενειακά θέματα, τα εργασιακά και η οικονομική κατάσταση. Στο ηλικιακά νεότερο δείγμα των ερωτώμενων της αρχικής κατάρτισης η κοινωνική δραστηριοποίηση εν γένει είναι ικανοποιητική και συγκριτικά αρκετά υψηλότερη από εκείνη των ερωτώμενων από το χώρο της συνεχιζόμενης.

4.10. Ψηφιακός γραμματισμός και γλωσσομάθεια

Η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτώμενων έχουν, κατά δήλωση τους, γνώσεις χειρισμού ηλεκτρονικού υπολογιστή, όπως επίσης και ικανοποιητικό επίπεδο χρήσης μιας τουλάχιστον ξένης γλώσσας, κυρίως της Αγγλικής και δευτερευόντως της Γαλλικής και της Γερμανικής. Ωστόσο, παρά το ότι οι μισοί περίπου εκπαιδευόμενοι διαθέτουν κάποιο σχετικό πτυχίο ή βεβαίωση, θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι για ένα μεγάλο αριθμό εργαζομένων η γνώση ξένης γλώσσας, κυρίως της Αγγλικής, και ο χειρισμός ηλεκτρονικού υπολογιστή, εμπίπτουν στο πεδίο της κοινωνικής προσδοκίας και περιορίζονται σε στοιχειώδες επίπεδο. Οι γνώσεις αυτές δηλώνονται ως τέτοιες και δεν είναι σαφές αν είναι πραγματικές, πολύ περισσότερο όταν δεν συνοδεύονται κατά ανάγκη από την ανάλογη πιστοποίηση, η οποία αποτελεί τυπικό προσόν που αποδεικνύει ουσιαστικά την ύπαρξη συγκεκριμένων προσόντων.

4.11. Το εγχείρημα της αυτοαπασχόλησης

Από τους ερωτώμενους που ολοκλήρωσαν τα προγράμματα, οι 105 αυτοαπασχολούνται. Το γεγονός ότι η συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων έχει αδιάλειπτη λειτουργία για μια μέση περίοδο 11,7 ετών στην περίπτωση των αυτοαπασχολούμενων από το χώρο της συνεχιζόμενης και 12,5 ετών στην περίπτωση των αυτοαπασχολούμενων από το χώρο της αρχικής, υποδηλώνει είτε ότι οι ερωτώμενοι ήταν αυτοαπασχολούμενοι πριν και κατά τη διάρκεια παρακολούθησης των προγραμμάτων κατάρτισης είτε ότι οι επιχειρήσεις, στις οποίες αναφέρονται και που θεωρούν «δικές τους», μεταβίβαστηκαν σε αυτούς διαγενεακά από το οικογενειακό τους περιβάλλον. Η πιθανότητα ισχύος της δεύτερης εναλλακτικής υπόθεσης ενδεχομένως ενισχύεται από το γεγονός ότι σχεδόν όλες οι επιχειρήσεις των ερωτώμενων της αρχικής (97,7%) και η συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων των ερωτώμενων συνεχιζόμενης (85,2%) δεν επιδοτήθηκαν για την ίδρυσή τους (σημειώνεται ότι η μεταβίβαση οικογενειακής επιχείρησης δεν είναι επιλέξιμη στα σχετικά προγράμματα των νέων ελεύθερων επαγγελματιών του ΟΑΕΔ). Με βάση την ανωτέρω οπτική είναι απολύτως κατανοητή η καταγεγραμμένη μικρή συμβολή του προγράμματος κατάρτισης στην ίδρυση της επιχείρησης (29,5% για τους ερωτώμενους της συνεχιζόμενης και 25% για τους ερωτώμενους της αρχικής). Αν οι επιχειρήσεις υπήρχαν, τότε προφανώς η συμμετοχή σε όποιο πρόγραμμα κατάρτισης δεν θα μπορούσε να διαδραματίσει ενεργό ρόλο στην έναρξή τους. Από την άλλη, αν η συμβολή του προγράμματος ερμηνευθεί διευρυμένα και αναφορικά προς το ίδιο το αντικείμενο της αυτοαπασχόλησης, τότε για ένα μέρος των αυτοαπασχολούμενων λειτουργεί η αναμενόμενη συνάφεια μεταξύ των επιλογών κατάρτισης και των ατομικών επιλογών επιχειρηματικής δραστηριότητας. Αυτό δε ισχύει κυρίως για όσες από τις

περιπτώσεις εκείνες η επιχειρηματική δραστηριότητα αντιμετωπίζεται ως «επιχειρηματικότητα ανάγκης», όχι μόνο λόγω του μικρού της μεγέθους αλλά και γιατί ενδεχόμενα να επιβάλλεται ως αναγκαστική αποδοχή, ελλείψει άλλων επιλογών, μιας ενδοοικογενειακής μεταβίβασης επαγγελματικού κεφαλαίου. Υπό αυτή την έννοια η συμβολή της κατάρτισης στην επιχειρηματική δραστηριότητα δεν φαίνεται ισχυρή παρά μόνο στις περιπτώσεις εκείνες που η άσκηση συγκεκριμένης επιχειρηματικής και επαγγελματικής δραστηριότητας επιβάλλεται από την οικογενειακή ή ατομική πραγματικότητα του καθενός. Στις περιπτώσεις αυτές ο ρόλος της κατάρτισης έρχεται σε δεύτερο πλάνο, αφού υποστηρίζει μια ήδη ειλημμένη επιχειρηματική απόφαση και όχι μια καινοτόμα, ρηξικέλυθη και δυναμική επιχειρηματική προοπτική.

Σε γενικές γραμμές, υπό το ίδιο πρίσμα θα πρέπει να ερμηνευθεί η μικρή σχετικά συνάφεια του περιεχομένου του προγράμματος κατάρτισης με το αντικείμενο της επιχειρηματικής δραστηριότητας (36% για τους ερωτώμενους της συνεχιζόμενης και 30% για τους ερωτώμενους της αρχικής). Υπό το πρίσμα δηλαδή της σχετικά μεγάλης ή περιορισμένης αυτονόμησης των επιλογών κατάρτισης από τις επιλογές επαγγέλματος, ιδιαίτερα στην περίπτωση που οι τελευταίες προσλαμβάνονται ως αναγκαστικές. Ευρύτερα ωστόσο, η χαμηλή συνάφεια των προγραμμάτων κατάρτισης με το αντικείμενο αλλά και τις λειτουργίες της επιχείρησης παραπέμπει στην αναγνωρισμένη από τη διεθνή βιβλιογραφία ακαταλληλότητα των περισσότερων προγραμμάτων κατάρτισης προς τις ανάγκες των μικρών και ιδίως των πολύ μικρών επιχειρήσεων. Ο μάλλον γενικός και σχετικά τυποποιημένος χαρακτήρας των περισσότερων προγραμμάτων ανταποκρίνεται ίσως αρκετά στις ανάγκες των μεγάλων επιχειρήσεων, αλλά ασφαλώς πολύ λιγότερο στις ανάγκες των μικρών. Ακριβώς για το λόγο αυτό, εδώ και τουλάχιστον μια δεκαετία δοκιμάζονται νέοι τρόποι μάθησης (μικρο-κατάρτιση, ατομική μαθητεία κ.ο.κ.) για τους εργαζομένους των πολύ μικρών και μικρών επιχειρήσεων.

Στην περίπτωση των αυτοαπασχολούμενων, οι τιμές του δείκτη ικανοποίησης από τη συμμετοχή στο πρόγραμμα είναι γενικά υψηλές και σε κάθε περίπτωση «λογικές», εφόσον είναι υψηλότερες στην περίπτωση των ερωτώμενων της συνεχιζόμενης κατάρτισης, οι οποίοι εμφανίζονται συγκριτικά με τους ερωτώμενους της αρχικής κατάρτισης περισσότερο ικανοποιημένοι τόσο από τη συμβολή του προγράμματος στην έναρξη της επιχείρησης όσο και από τη συνάφεια του προγράμματος με το αντικείμενο της επιχείρησης. Οι λόγοι για αυτή τη στάση συνδέονται κατά κανόνα με αυτά που προαναφέραμε για το διαφορετικό ηλικιακό και αξιακό υπόβαθρο των δύο διαφορετικών ομάδων-στόχων.

4.12. Το πρόβλημα της πιστοποίησης

Η διαπίστωση ότι η μεγάλη πλειοψηφία (62,3%) του δείγματος των αποφοίτων της αρχικής δεν έχει περάσει επιτυχώς τις εξετάσεις πιστοποίησης για την ειδικότητα που παρακολούθησαν, ενδεχομένως δημιουργεί ερωτηματικά σε σχέση με την ποιότητα του εκπαιδευτικού έργου και την επάρκεια των υπηρεσιών υποστήριξης των εκπαιδευομένων. Υψηλότερα ποσοστά πιστοποίησης συναντώνται στο γυναικείο φύλο και στις μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες, γεγονός που σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό ενδέχεται να συναρτάται με το βαθμό ωριμότητας των επαγγελματικών προσανατολισμών. Σε ό,τι αφορά το αντικείμενο της κατάρτισης και την προσφερόμενη ειδίκευση δεν αναδεικνύονται σημαντικές διαφορές στην δικαιολόγηση των προτιμήσεων των εκπαιδευομένων τόσο στα ΙΕΚ όσο και στα ΚΕΚ. Βελτίωση των γνώσεων, ικανοτήτων, δεξιοτήτων, απόκτηση περισσότερων τυπικών προσόντων, ευκολότερη πρόσβαση στην αγορά εργασίας και εξειδίκευση στο αντικείμενο κατάρτισης, προβάλλονται και από τις δυο ομάδες παρά τις διαφορές της φυσιογνωμίας και των χαρακτηριστικών τους. Ωστόσο, η επεξεργασία των δεδομένων αποκαλύπτει ότι οι αφηρημένοι λόγοι επιλογής των προγραμμάτων είναι σημαντικά ενισχυμένοι στο δείγμα των αποφοίτων της συνεχιζόμενης, έναντι του δείγματος των απόφοιτων της αρχικής. Στον αντίποδα, περισσότερο «πραγματιστικοί» λόγοι επιλογής, όπως η διευκόλυνση πρόσβασης στην αγορά εργασίας και η εξειδίκευση στο αντικείμενο κατάρτισης, συγκεντρώνουν αθροιστικά σημαντικά ποσοστά στο δείγμα των αποφοίτων της αρχικής, αλλά αρκετά υποδεέστερα ποσοστά στο δείγμα των αποφοίτων της συνεχιζόμενης. Ο περισσότερο πραγματιστικός χαρακτήρας των επιλογών ειδικότητας μεταξύ των ερωτώμενων της αρχικής είναι εμφανής.

4.13. Αναφορικά προς την ποιότητα των παρεχόμενων προγραμμάτων κατάρτισης

Από μία πρώτη ανάγνωση των αποτελεσμάτων αξιολόγησης των προγραμμάτων που παρακολούθησαν οι ερωτώμενοι ανακύπτει μια σημαντική διαφορά ποιότητας μεταξύ των προγραμμάτων συνεχιζόμενης και αρχικής, με τα αντίστοιχα της συνεχιζόμενης να υπερέχουν. Στον αντίποδα, με εξαίρεση τους εκπαιδευτικούς, οι λοιποί συντελεστές ποιότητας των προγραμμάτων των αρχικής παρουσιάζουν σημαντικά «μετριοπαθείς» τιμές αξιολόγησης. Οι τάσεις αυτές στις εκτιμήσεις των αποφοίτων ενδέχεται να αντανακλούν πραγματικές διαφορές ποιότητας των προγραμμάτων και των γενικότερων υπηρεσιών και υποδομών των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, όμως ενδέχεται επίσης να αντανακλούν τις διαφορές προσδοκιών και απαιτήσεων των ομάδων στόχου και στα διαφορετικά μέτρα που υιοθετούν. Είναι σαφές ότι η σύγκριση αυτή δεν μπορεί να απαντηθεί τελεσίδικα από μία έρευνα όπως αυτή, κι αυτό γιατί οι μεταβλητές διερεύνησης της ποιότητας αποτελούν στην ουσία ένα εντελώς διαφορετικό ερευνητικό έργο.

4.14. Το ζήτημα της μετάβασης στην απασχόληση: εύρεση εργασίας και χρονισμός

Η συνολική κατανομή των απαντήσεων στην ερώτηση για την τρέχουσα θέση στην απασχόληση αντανακλά τη σημερινή διάρθρωση και ευκαιρίες της αγοράς εργασίας. Είναι χαρακτηριστικό ότι μεταξύ των δύο τμημάτων του δείγματος δεν προκύπτουν σημαντικές διαφορές. Και σε ό,τι αφορά το εργασιακό καθεστώς διαφαίνεται κάποια σχετική υπεροχή του είδους των συμβάσεων για τους ερωτώμενους από το χώρο της συνεχιζόμενης κατάρτισης. Πράγμα που μπορεί να αποδοθεί στην ηλικιακή διαφορά (οι ηλικιακές ομάδες για την αρχική αφορούν νέους και νέες έως 29 ετών και για τη συνεχιζόμενη ο μέσος όρος είναι 41 ετών), αλλά και με το γεγονός ότι ο κύριος φορέας απασχόλησης για τους εργαζόμενους του δείγματος της συνεχιζόμενης εμφανίζεται το ευρύτερο δημόσιο, ενώ για τους εργαζόμενους του δείγματος της αρχικής είναι οι πολύ μικρές ιδιωτικές επιχειρήσεις στις οποίες έχουν σημειωθεί οι περισσότερες αλλαγές εργασιακών σχέσεων εξαιτίας της οικονομικής κρίσης και της ύφεσης. Περίπου το ένα πέμπτο των ερωτώμενων και των δύο ομάδων άρχισε να εργάζεται σε διάστημα έξι μηνών από την ολοκλήρωση του προγράμματος που παρακολούθησε. Αυτό που διαφαίνεται από την επεξεργασία των ευρημάτων είναι ότι οι πρώτοι δύο με τρεις μήνες από την ολοκλήρωση τους προγράμματος είναι και οι σημαντικότεροι για την εύρεση απασχόλησης. Οι παράγοντες που φαίνεται να είναι σημαντικοί ως προς την εξεύρεση εργασίας από τους παραπάνω εκπαιδευόμενους, είναι η ηλικία και η οικογενειακή κατάσταση δεδομένου ότι επικρατούν οι νεότεροι των 30 ετών και οι άγαμοι. Διαφορές εμφανίζονται επίσης σε σχέση με το φύλο – ενδεικτική υπεροχή των ανδρών στην περίπτωση των φορέων συνεχιζόμενης κατάρτισης και συντριπτική υπεροχή των γυναικών στα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης και τη δημογραφική προέλευση (Αττική για τη συνεχιζόμενη και ενδεικτικά Αιγαίο / Κρήτη για την αρχική).

Υπογραμμίζεται επίσης πως το εκπαιδευτικό επίπεδο των εκπαιδευομένων φέρεται ότι ασκεί έναν ξεχωριστό ρόλο στη γρήγορη εύρεση εργασίας, ιδιαίτερα στην περίπτωση της συνεχιζόμενης, όπου υψηλότερα ποσοστά σύντομης εύρεσης πρώτης απασχόλησης εμφανίζονται στις υψηλότερες εκπαιδευτικές βαθμίδες. Οι εργαζόμενοι απόφοιτοι δομών αρχικής και συνεχιζόμενης κατάρτισης προσελήφθησαν κυρίως στον ιδιωτικό τομέα. Οι εργαζόμενοι εξασφάλισαν μόλις κατά το ήμισυ συμβάσεις αορίστου χρόνου, ενώ διακρίνεται υπεροχή των αποφοίτων της συνεχιζόμενης κατάρτισης ως προς την πλήρη απασχόληση. Οι μισοί περίπου από τους εκπαιδευόμενους αξιολογούν θετικά τη συμβολή του προγράμματος κατάρτισης στην εύρεση της πρώτης απασχόλησης. Αναλυτικότερα, η παραπάνω συμβολή αξιολογείται θετικότερα από την ομάδα της αρχικής και μόλις από το 42% των ερωτώμενων της συνεχιζόμενης κατάρτισης. Η συμβολή κατά τους εκπαιδευόμενους αφορά τη διεύρυνση των γνώσεων και την απόκτηση δεξιοτήτων.

Μεταξύ των δύο τμημάτων του δείγματος διαπιστώνονται κάποιες σχετικά σημαντικές διαφορές ως προς την αποτίμηση της συμβολής συγκεκριμένων παραγόντων του προγράμματος, αναφορικά με την εύρεση της πρώτης απασχόλησης. Οι διαφορές αυτές πιθανότατα αναδεικνύουν διαφορές στόχευσης και προσανατολισμού στην απασχόληση και δη στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας από τις δύο ομάδες του δείγματος, οι οποίες με τη σειρά τους συνδέονται με διαφορές προτεραιοτήτων και προσδοκιών από τη συμμετοχή στα προγράμματα κατάρτισης. Από το πραγματολογικό υλικό καταδεικνύεται η ασθενής συνάφεια των προγραμμάτων κατάρτισης με το αντικείμενο της πρώτης εργασίας και για τις δυο ομάδες, πράγμα που ισχύει και για το βαθμό αξιοποίησης των γνώσεων που αποκόμισαν από τη συμμετοχή στο πρόγραμμα, ο οποίος σκιαγραφείται χαμηλός. Ωστόσο, στην περίπτωση της αρχικής κατάρτισης η τιμή του δείκτη συνάφειας του προγράμματος με το αντικείμενο εργασίας και η τιμή του δείκτη αξιοποίησης των γνώσεων του προγράμματος στην πρώτη εργασία σχεδόν ταυτίζονται. Αντίθετα, στην περίπτωση της συνεχιζόμενης κατάρτισης οι τιμές για τους δύο αυτούς δείκτες αποκλίνουν αρκετά μεταξύ τους. Η τιμή του δείκτη ικανοποίησης από τη συμμετοχή στο πρόγραμμα κατάρτισης ανέρχεται σε 58% για τους ερωτώμενους της συνεχιζόμενης κατάρτισης και μόλις σε 35% για τους ερωτώμενους της αρχικής κατάρτισης. Ωστόσο, από όλες τις συναφείς ερωτήσεις και απαντήσεις της ενότητας αυτής (συμβολή του φορέα κατάρτισης στην εύρεση εργασίας, συμβολή προγράμματος κατάρτισης στην εύρεση εργασίας, μέσα του προγράμματος / φορέα κατάρτισης για εύρεση εργασίας, δείκτης συνάφειας του προγράμματος με το αντικείμενο της πρώτης εργασίας και δείκτης αξιοποίησης των γνώσεων του προγράμματος κατά την πρώτη εργασία) προκύπτει αβίαστα μια σχετική υπεροχή των προγραμμάτων της αρχικής κατάρτισης. Η αντίφαση αυτή ενδεχομένως ερμηνεύεται από το γεγονός ότι αντανακλά διαφορετικές προτεραιότητες και απαιτήσεις των διαφορετικών ομάδων που συμμετέχουν στους δύο αυτούς διαφορετικούς τύπους προγραμμάτων, κυρίως ως προς τη σύνδεση των προγραμμάτων και του ίδιου του παρόχου κατάρτισης με την απασχόληση. Ακριβώς για το λόγο αυτό, η μία ομάδα ή ακριβέστερα ένα τμήμα αυτής κρίνει σχετικά «χαλαρά» και με «επιείκεια» την επάρκεια του φορέα και του προγράμματος, ακόμη κι αν δεν είναι τόσο αποτελεσματικοί για την εύρεση απασχόλησης, την ίδια στιγμή που η άλλη ομάδα αξιολογεί με «αυστηρότητα» όλες τις μεταβλητές και τις συντεταγμένες της εκπαιδευτικής ποιότητας, διότι τις κρίνει κυρίως εκ του αποτελέσματος που κατάφεραν ή όχι σε σχέση με τη διασύνδεση και προώθησή τους στην αγορά εργασίας.

Οι μισοί περίπου των ερωτώμενων και των δυο τμημάτων που δεν βρήκαν εργασία εντός έξι μηνών από την ολοκλήρωση του προγράμματος, θεωρούν ότι παρόλα αυτά το πρόγραμμα συνέβαλε στην ένταξή τους στην αγορά εργασίας. Οι προαναφερθέντες προ-

βάλλουν ως σημαντικότερους λόγους της συμβολής αυτής τη «διεύρυνση γνώσεων / απόκτηση δεξιοτήτων» και τις «γνωριμίες με ανθρώπους της αγοράς». Ο «επαγγελματικός προσανατολισμός» εμφανίζεται σχετικά σημαντικός παράγοντας για τους ερωτώμενους της αρχικής κατάρτισης, αλλά όχι για τους ερωτώμενους της συνεχιζόμενης. Αντίθετα, η «απόκτηση τυπικών προσόντων» εμφανίζεται ως σχετικά σημαντικός παράγοντας για τους ερωτώμενους της συνεχιζόμενης αλλά όχι για τους ερωτώμενους της αρχικής. Η διάρκεια αναζήτησης απασχόλησης μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος είναι αρκετά μεγάλη για το σύνολο των ερωτώμενων που δεν βρήκαν απασχόληση έξι μήνες μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος. Το γεγονός αυτό μπορεί να ερμηνευθεί πρωτίστως σε σχέση με τις περιορισμένες ευκαιρίες απασχόλησης και δευτερευόντως σε σχέση με την καταλληλότητα του αντικειμένου κατάρτισης και την επάρκεια των μηχανισμών προώθησης στην απασχόληση. Σε κάθε περίπτωση, η μεγάλη διάρκεια αποχής από την εργασία προκαλεί ζήτημα απαξίωσης των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν από τους καταρτιζομένους. Στο σημείο αυτό πρέπει να υπογραμμιστεί ο ρόλος των συγγενικών και φιλικών δικτύων στην εύρεση απασχόλησης, καθώς και ο σημαντικός ρόλος της οικογενειακής δικτύωσης στο πλαίσιο των κοινωνικών συναναστροφών. Οι μισοί από τους φοιτήσαντες προβάλλουν αυτή τη στρατηγική ως αποτελεσματικότερη, σε αντίθεση με το ρόλο των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης που καταγγέλλονται ως μάλλον ανεπαρκείς. Το γεγονός αυτό εγείρει ζητήματα ως προς το βαθμό και τον τρόπο σύνδεσης των φορέων και των οργανισμών που παρέχουν επαγγελματική εκπαίδευση-κατάρτιση με τους κρατικούς φορείς. Αναμφίβολα, εντοπίζεται ένας σημαντικός βαθμός ανεπάρκειας και αναποτελεσματικότητας των επίσημων δομών και φορέων εύρεσης απασχόλησης, αφού διαφαίνονται αδύναμοι και αναποτελεσματικοί στο να ανταποκριθούν με επάρκεια στον βασικό ρόλο και την αποστολή τους.

4.15. Βασικοί τομείς απασχόλησης στους οποίους απευθύνονται οι απόφοιτοι των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης

Η επεξεργασία των δεδομένων από τις δομές αρχικής κατάρτισης καταδεικνύει ότι οι τομείς χρηματοπιστωτικών και διοικητικών υπηρεσιών και οι τομείς υγείας, αισθητικής και κοινωνικών υπηρεσιών έχουν τη μερίδα του λέοντος αναφορικά με την απασχόληση στην υπό εξέταση περίοδο. Τόσο οι απόφοιτοι αρχικής κατάρτισης που εργάζονται όσο και εκείνοι που βρίσκονται έκτος εργασίας (από τους 1098 αποφοίτους αρχικής κατάρτισης, σήμερα οι 350 είναι μισθωτοί και οι 650 άνεργοι ή αναζητούν εργασία) είναι ή ήταν μισθωτοί, προερχόμενοι από τους προαναφερθέντες τομείς οι οποίοι φαίνεται ότι δραστηριοποιούνται παρά την κρίση και τις πολλαπλασιαστικές επιπτώσεις της. Αντιστοίχως οι τομείς της πληροφορικής και των τεχνικών/τεχνολογικών παρουσιάζουν κινητικότητα

τα. Ωστόσο, αυτό που διαφαίνεται από την πρώτη ανάγνωση των ευρημάτων είναι ότι ένας σημαντικός αριθμός εργαζομένων απολύθηκε, ενώ ένα μέρος του προσελήφθη στις ίδιες ή συγγενείς ειδικότητες πιθανόν με χαμηλότερες αποδοχές και λιγότερο ευνοϊκές συνθήκες εργασίας.

Στην περίπτωση της συνεχιζόμενης κατάρτισης, όπου ουσιαστικά αναφερόμαστε σε γυναίκες, από τους 1303, οι 393 εργάζονται σε έμμισθη θέση, ενώ οι 770 είναι άνεργοι ή αναζητούν εργασία. Από τους 393 μισθωτούς το 29,5% προέρχονται από το θεματικό πεδίο των επαγγελματιών υγείας και πρόνοιας, το 10,2% από το θεματικό πεδίο των επαγγελματιών οικονομίας και διοίκησης, ενώ το 43,5% από το θεματικό πεδίο των επαγγελματιών πληροφορικής. Από τα 770 άτομα που είναι άνεργοι ή αναζητούν εργασία περίπου οι μισοί (49,6%) προέρχονται από το θεματικό πεδίο των επαγγελματιών πληροφορικής, το 13,9% από το θεματικό πεδίο των τουριστικών επαγγελματιών και παροχής υπηρεσιών, το 12,1% από το θεματικό πεδίο των αγροτικών επαγγελματιών και το 10,8% από τεχνικά επαγγέλματα και επαγγέλματα μεταφορών.

4.16. Τα κυριότερα εμπόδια στην εύρεση εργασίας και γενικότερα στη μετάβαση στην απασχόληση

Οι απόφοιτοι των προγραμμάτων που βρίσκονται εκτός εργασίας προβάλλουν την οικονομική κρίση ως το σημαντικότερο εμπόδιο, ενώ υπογραμμίζουν επίσης την έλλειψη γνωριμιών με εργοδότες και την ανεπάρκεια των δημόσιων υπηρεσιών υποστήριξης στην απασχόληση. Ειδικότερα, οι απόφοιτοι της συνεχιζόμενης κατάρτισης αναφέρονται στο φύλο, την ηλικία και την οικογενειακή κατάσταση ως κύρια εμπόδια της εισόδου τους στην εργασία, ενώ η μη-ζήτηση της ειδικότητας και η έλλειψη εργασιακής εμπειρίας είναι τα εμπόδια που αναφέρονται από τους αποφοίτους της αρχικής κατάρτισης. Η ανεπαρκής πολιτική δικτύωση και ειδικά η μη συμμετοχή σε πολιτικά κόμματα και οργανώσεις φέρεται να αποκλείει τους αποφοίτους αρχικής και συνεχιζόμενης κατάρτισης από την εργασία. Ως κύρια μέσα εύρεσης εργασίας προβάλλεται ο συνδυασμός προκηρύξεων και αγγελιών σε έντυπα και ηλεκτρονικά μέσα, η επαφή με τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης και η αξιοποίηση του φιλικού και του οικογενειακού περιγύρου.

4.17. Βαθμός ικανοποίησης του δείγματος

Οι ευρισκόμενοι εκτός εργασίας εμφανίζονται ικανοποιημένοι από τη συμμετοχή στα προγράμματα, αν και αυτό αφορά κυρίως το δείγμα των αποφοίτων συνεχιζόμενης κατάρτισης, πράγμα που δεν αποτυπώνεται στο δείγμα της αρχικής κατάρτισης. Οι λόγοι της σημαντικής αυτής απόκλισης θα πρέπει λογικά να είναι παρόμοιοι με αυτούς που διατυπώθηκαν αναφορικά με τους έχοντες απασχόληση εντός έξι μηνών από την ολοκλήρωση

του προγράμματος. Ο συνδυασμός της κατανομής των απαντήσεων για το βαθμό συμβολής του προγράμματος στην ένταξη στην αγορά εργασίας, όπου καταγράφεται συγκριτικά καλύτερη επίδοση για τους ερωτώμενους της αρχικής κατάρτισης, με την κατανομή των απαντήσεων για το βαθμό ικανοποίησης από τη συμμετοχή στο πρόγραμμα, όπου συντριπτικά υπερέρχουν τα προγράμματα της συνεχιζόμενης κατάρτισης, δεν μπορεί παρά να ερμηνευθεί με το είδος των προσδοκιών που έχει ένα τμήμα των ερωτώμενων της συνεχιζόμενης κατάρτισης από τη συμμετοχή τους σε προγράμματα κατάρτισης. Σε γενικές γραμμές η αξιολόγηση των συστημάτων επαγγελματικής κατάρτισης από τους καταρτιζόμενους αποτιμάται ως θετική. Σημαντικά θετικότερη αξιολόγηση απολαμβάνει το σύστημα συνεχιζόμενης κατάρτισης σε σχέση με αυτό της αρχικής κατάρτισης, αφού η ικανοποίηση των καταρτιζομένων από τη συμμετοχή στα προγράμματα κατάρτισης είναι αρκετά υψηλή στη συνεχιζόμενη και χαμηλότερη στην αρχική επαγγελματική. Ειδικότερα, η ικανοποίηση αυτών που βρήκαν εργασία είναι για τη συνεχιζόμενη 58% και για την αρχική 35%. Η ικανοποίηση αυτών που παρέμειναν άνεργοι για τη συνεχιζόμενη είναι 47% και την αρχική 28%. Στο σημείο αυτό αξίζει για μια φορά ακόμα να επισημάνουμε την αντίφαση στην οποία αναφερθήκαμε προηγουμένως. Οι δείκτες της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης που σχετίζονται με την αποτελεσματικότητα και την ποιότητα (όπως οι δείκτες Απορρόφησης, Συνάφειας προγράμματος και εργασίας, Αξιοποίησης γνώσεων στην εργασία) είναι μεγαλύτεροι στην αρχική κατάρτιση από τους αντίστοιχους δείκτες της συνεχιζόμενης. Ωστόσο, οι δείκτες της συνεχιζόμενης εμφανίζονται να είναι υψηλότεροι στις ερωτήσεις για την ικανοποίηση και την αξιολόγηση. Υπό μία ευρεία έννοια ο πληθυσμός των αποφοίτων της αρχικής κατάρτισης εμφανίζεται καταφανώς περισσότερο απαιτητικός προσδοκώντας ακόμα περισσότερα πράγματα από τους αντίστοιχους φορείς και οργανισμούς παροχής κατάρτισης. Στο πλαίσιο της ποσοτικής αλλά και ποιοτικής ερμηνείας αυτού του δεδομένου η εξήγηση αποδίδεται σε παράγοντες, όπως το νεαρό της ηλικίας, το αξιακό υπόβαθρο της γενιάς του, η οποία έχει διαφορετικές προσλαμβάνουσες σε σχέση με τους μεγαλύτερους, ή στο ότι δεν έχουν ακόμα συνειδητοποιήσει το εύρος των δυσκολιών που τους περιμένουν, γι' αυτό και δείχνουν περισσότερο «ανέπαφοι» με την πραγματικότητα της αγοράς εργασίας κ.ά.

4.18. Απασχολησιμότητα και άλλες προτεραιότητες

Η κοινωνική ασφάλιση πρωτευόντως και οι αποδοχές δευτερευόντως καταγράφονται ως τα πιο επιθυμητά χαρακτηριστικά της μελλοντικής εργασίας. Ωστόσο, οι απόφοιτοι των προγραμμάτων αρχικής κατάρτισης προβάλλουν τη σταδιοδρομία πολύ περισσότερο από τους ερωτώμενους της συνεχιζόμενης κατάρτισης. Σε κάθε περίπτωση, η διάθεση αποδοχής μιας οποιασδήποτε εργασίας, ακόμη και εάν αυτή δεν πληροί τα επι-

θυμητά χαρακτηριστικά που δηλώθηκαν, φαίνεται πως είναι συντριπτική για το σύνολο των ερωτώμενων (81,9% για τους ερωτώμενους της αρχικής και 80,1% για τους ερωτώμενους της συνεχιζόμενης κατάρτισης). Αυτή η γενικευμένη διάθεση της αναγκαστικής προσαρμογής του εργατικού δυναμικού αφενός αποτυπώνει το αποτέλεσμα της οικονομικής πίεσης που βιώνουν τα σημερινά νοικοκυριά, αφετέρου προδιαγράφει το μελλοντικό περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων χωρίς τη συστηματική παρέμβαση των οργανωμένων δυνάμεων της εργασίας και των ελεγκτικών μηχανισμών του κράτους. Είναι σαφές ότι βρισκόμαστε ολομέτωπα σε μια εποχή απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και επιπλέον σε μια αρνητική συγκυρία ανατροπής των βεβαιοτήτων που το κοινωνικό κράτος εγκαθίδρυσε στο τοπίο της εργασίας. Ο μεγαλύτερος βαθμός διαθεσιμότητας και ευελιξίας των ερωτώμενων των αποφοίτων αρχικής κατάρτισης αποτυπώνεται επίσης στη διαθεσιμότητά τους για αναζήτηση εργασίας στο εξωτερικό, αφού και στην περίπτωση αυτή εμφανίζεται μια σαφής τάση για φυγή προς το εξωτερικό. Το 42,8% εξ' αυτών δηλώνουν διαθεσιμότητα έναντι 25,2% των ερωτώμενων συνεχιζόμενης κατάρτισης που, ως μεγαλύτεροι ηλικιακά, οι δεσμοί τους με τη χώρα και γενικότερα την ελληνική πραγματικότητα εμφανίζονται περισσότερο δυνατοί.

4.19. Η πρόκληση της εργασίας στο εξωτερικό

Οι κυριότεροι λόγοι αποτροπής της αναζήτησης εργασίας στο εξωτερικό είναι σχεδόν ταυτόσημοι για τα δύο τμήματα του δείγματος και αφορούν παράγοντες όπως οι οικογενειακοί λόγοι, η γνώση ή μη ξένης γλώσσας, η ακαταλληλότητα ή η ανεπάρκεια των επαγγελματικών προσόντων, η έλλειψη γνωριμιών και κοινωνικών επαφών. Τα παραπάνω απαντώνται κυρίως στους ερωτώμενους της συνεχιζόμενης κατάρτισης και σε μικρότερο βαθμό στους ερωτώμενους της αρχικής κατάρτισης. Κατά μία έννοια αυτό είναι ευνόητο, αφού οι απόφοιτοι αρχικής κατάρτισης είναι ηλικιακά νεότεροι και κατά κανόνα εντάσσονται σε μία γενιά που και περισσότερη σχέση έχει με μία τουλάχιστον ξένη γλώσσα και μεγαλύτερη εξοικείωση με τους ηλεκτρονικούς υπολογιστές διαθέτει.

4.20. Προσωπικές στρατηγικές και πρακτικές αντιμετώπισης της κρίσης

Η «σκληρή δουλειά» και η «οικογενειακή οικονομική στήριξη» καταγράφονται ως τα κύρια μέσα αντιμετώπισης των δυσχερειών της οικονομικής κρίσης. Η «βοήθεια του/της συζύγου/συντρόφου» εμφανίζεται ως σημαντικό μέσο, ερμηνεύσιμο από το δημογραφικό προφίλ των ερωτώμενων της συνεχιζόμενης κατάρτισης, ενώ η «μετακίνηση σε άλλη πόλη ή χώρα» εμφανίζεται ως κύριο μέσο των ερωτώμενων της αρχικής κατάρτισης, ενδεικτικό της μεγαλύτερης διαθεσιμότητας του δείγματος αυτού για ευελιξία και αλλαγή. Γενικότερα, μεταξύ των δύο τμημάτων του δείγματος, αναδεικνύεται μια μεγαλύτε-

ρη ροπή διαθεσιμότητας και ευελιξίας από τους ερωτώμενους της αρχικής κατάρτισης έναντι των ερωτώμενων της συνεχιζόμενης. Ενδεικτικά, για τους τελευταίους ο τόπος εργασίας κυρίως και το ωράριο εν συνεχεία καταγράφονται ως από τα σημαντικότερα επιθυμητά χαρακτηριστικά της μελλοντικής απασχόλησης, πράγμα που ισχύει πολύ λιγότερο για τους ερωτώμενους της αρχικής κατάρτισης. Οι διαφορές αυτές ερμηνεύονται με βάση τα διαφορετικά δημογραφικά χαρακτηριστικά και τις αντίστοιχες κοινωνικές παραστάσεις και προσδοκίες των δύο τμημάτων του δείγματος. Ωστόσο, η γενικευμένη διαθεσιμότητα ανεύρεσης μιας οποιασδήποτε εργασίας με όποιους όρους εκφράζεται από τη συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος, δεν αντανακλά μόνο την τρέχουσα κατάσταση της αγοράς, αλλά είναι ο προθάλαμος μακροπρόθεσμων αποτελεσμάτων και συμπτωμάτων ενός εργασιακού πεδίου, όπου εργαζόμενοι και καταναλωτές μετατρέπονται σε παθητικά υποκείμενα με χαμηλές φιλοδοξίες, αποψιλωμένα εργασιακά δικαιώματα και σε καταναλωτές προϊόντων και υπηρεσιών χαμηλής ποιότητας. Οι κατάλληλες πολιτικές και κοινωνικές διασυνδέσεις εμφανίζονται ως σημαντικό μέσο αντιμετώπισης της κρίσης από μεγάλο τμήμα των ερωτώμενων. Η διατήρηση της σημασίας του παράγοντα αυτού υποδηλώνει καταρχήν ότι τα «παραδοσιακά» εργαλεία αναπαραγωγής του πολιτικού συστήματος και το κοινωνικό πρότυπο που το συνόδευσε μεταπολιτευτικά, παρά την κρίση τους, διαθέτουν ακόμη ισχυρές αντοχές και κοινωνικά ερείσματα.

ΣΥΖΗΤΗΣΗ-ΠΡΟΕΚΤΑΣΕΙΣ

5.1. Απασχόληση και επαγγελματική κατάρτιση στην εποχή της κρίσης: η αλλαγή του εργασιακού προτύπου στις σημερινές μεταβιομηχανικές δυτικές κοινωνίες

Από τις αρχές της δεκαετίας του '80 και ιδιαίτερα από το 1990 και εντεύθεν οι «μεταβλητές» των «συναρτήσεων» στις οποίες βασίστηκαν οι μεταπολεμικές κοινωνίες της Ευρώπης (το «Μεταπολεμικό Κοινωνικό Συμβόλαιο») μεταλλάσσονται σταδιακά και εγκαινιάζουν μια σειρά εξελικτικών διαδικασιών στη «δέσμη» των αρχών και αξιών που προσδιορίστηκε ως Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Μοντέλο (ή Πρότυπο) διαμορφώνοντας βαθμιαία, μεταξύ άλλων, ένα νέο *modus operandi* στις αγορές εργασίας των κρατών-μελών. Η διεγκυστίνδα μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας στη σφαίρα της απασχόλησης εμφανίζεται σε μια «βαριάντα», όπου σφραγίζεται από τις αναδιαρθρώσεις της οικονομικής και παραγωγικής δραστηριότητας υπό την καταλυτική επίδραση της τεχνολογικής ανάπτυξης στην ποσοτική και ποιοτική διαφοροποίησή τους σε σχέση με το παρελθόν. Τα κύρια χαρακτηριστικά τους εντοπίζονται στην κλιμάκωση της διεθνοποίησης της οικονομίας και την ταχύτατη διακίνηση κεφαλαίων (εντατικοποίηση διεθνών συναλλαγών), στον εντεινόμενο ανταγωνισμό μέσα σε ένα διαρκώς μεταβαλλόμενο *status quo* παγκόσμιου καταμερισμού της εργασίας και τη δυναμική είσοδο αναδυόμενων χωρών εξαιρετικά χαμηλού εργασιακού κόστους. Ο σημερινός άνθρωπος καλείται, λοιπόν, επιτακτικά να καταστεί «ευέλικτος» στις «οικονομικές μεταρρυθμίσεις» αντιμετωπίζοντας διαρκώς την απειλή του «εξοστρακισμού» του στο επαγγελματικό και κοινωνικό περιθώριο, εφόσον δεν «προσαρμοστεί» με τις εκάστοτε εξελίξεις. Ο Beck (1992: 42) σημειώνει πως κατά τη μεταπολεμική περίοδο και μέχρι τη δεκαετία του 1970, η «Δια Βίου πλήρους απασχόλησης εργασία» (*lifelong full-time work*) αποτελούσε την τυπική «οργανωτική τυποποίηση» για το σχεδιασμό και την εκμετάλλευση του εργατικού δυναμικού στα εργοστάσια –και όχι μόνο– συνιστώντας ένα σύστημα που κατά βάση επέτρεπε τον ξεκάθαρο διαχωρισμό ανάμεσα στην εργασία και τη «μη-εργασία» (μόνιμη ή παροδική) και αντίστοιχα μεταξύ εργαζομένων και μη-εργαζομένων. Στη σύγχρονη εποχή, αντίθετα, με την ολοένα αυξανόμενη επικράτηση του αυτοματισμού, το σύστημα της τυποποιημένης πλήρους απασχόλησης έχει αρχίσει να «χαλαρώνει» αισθητά και να περιθωριοποιείται χάρη στην «ευλυγισία» των τριών υποστηρικτικών του πυλώνων: του εργατικού νόμου, του εργασι-

ακού χώρου και των εργατικών ωρών ρευστοποιώντας τα «όρια» μεταξύ εργασίας και μη-εργασίας.

Το πρότυπο οργάνωσης της εργασίας χαρακτηρίζεται κατά κύριο λόγο από τη σταδιακή επικράτηση και εν πολλοίς άναρχη εξάπλωση των εναλλακτικών-ευέλικτων μορφών υποαπασχόλησης, όπως η μερική απασχόληση, η (ψευδο)αυτοαπασχόληση, η τηλεργασία, οι μικρές εργολαβικές επιχειρήσεις (στον αντίποδα των μεγάλων πολυεθνικών επιχειρήσεων) κ.λπ., στοιχεία που κατ' ουσία διαρρηγνύουν τη μέχρι πρότινος ισχύουσα σχέση εργαζομένου-ανέργου (Δασκαλάκης, 2009α: 317-324). Η μορφή και η δομή της εργασίας στο σύγχρονο περιβάλλον «αποτυπώνεται» και η αποτυπώση αυτή λαμβάνει συγκεκριμένες διαστάσεις, οι οποίες αφορούν το «χρόνο ή τον τόπο εργασίας», τη «σταθερότητα στην εργασία» και το «κοινωνικό συμβόλαιο» μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου. Ως προς την τελευταία αυτή διάσταση, στην παραδοσιακή σύμβαση εργασίας υπήρχε από πλευράς εργοδότη η δέσμευση για συγκεκριμένα δικαιώματα του εργαζομένου (ασφάλιση, αποζημίωση, δυνατότητα επαγγελματικής εξέλιξης κ.ά.), ενώ από την πλευρά του εργαζομένου υπήρχε κυρίως η «ηθική δέσμευση» για διαθεσιμότητα, αφοσίωση και συνέπεια στην εργασία. Αντίθετα, στο σημερινό κυρίαρχο πλαίσιο των άτυπων μορφών απασχόλησης, η εργασία μπορεί να παρέχεται ακόμα και με τη μορφή της παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών· σε κάθε περίπτωση πάντως με πολύ μικρότερη νομική και ηθική δέσμευση μεταξύ των μερών της σχέσης. Τα νέα αυτά πρότυπα οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας έχουν σαν αποτέλεσμα την εμφάνιση ενός νέου προτύπου οργάνωσης της ίδιας της κοινωνίας, καθώς διαμορφώνεται ένα εντελώς νέο κοινωνικό περιβάλλον, το οποίο κυριαρχείται από νέες μορφές κοινωνικής ανισότητας που συνδέονται με το οικονομικό υπόβαθρο και γενικότερα με την ποιότητα της ζωής του σύγχρονου ανθρώπου, ο οποίος πλέον οφείλει να επικαιροποιεί και να ανανεώνει τις γνώσεις και τα προσόντα του για να συμβαδίζει με τις τρέχουσες εξελίξεις της τεχνολογίας και του παραγωγικού τομέα (Δασκαλάκης, 2009β: 110). Έτσι, έννοιες όπως ευελιξία, απασχολησιμότητα, διά βίου μάθηση, επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό, καινοτομία, διαχείριση ολικής ποιότητας, αποτελεσματικότητα, πιστοποίηση και αξιολόγηση θεωρούνται ως τα βασικά μέσα ανάγνωσης του σύγχρονου εργαλειακού λόγου των οικονομιών, της γνώσης και της ερμηνείας των επιπτώσεων στα διάφορα επίπεδα της κοινωνικής ζωής (OECD/CERI, 1994). Απόρροια των παραπάνω είναι η σοβαρή διάσπαση –που κλιμακούμενα συντελείται τα τελευταία χρόνια– της συνοχής του κράτους πρόνοιας και η μετατροπή του σε κράτος φιλανθρωπίας και σε εμπορευματοποιημένο ιδιωτικό τομέα παροχής κοινωνικών υπηρεσιών. Η παραδοσιακή εκδοχή του κοινωνικού κράτους⁹ δια-

9. Μεταπολεμικά διαμορφώθηκαν στον ευρωπαϊκό χώρο διάφορες εκδοχές του κοινωνικού κράτους με κρι-

μορφώθηκε και αυτή στο γενικότερο πλαίσιο της εδραίωσης –κυρίως από τη δεκαετία του 1930 μέχρι τα τέλη της δεκαετίας του 1950– του βιομηχανικού τρόπου παραγωγής και της ταυτόχρονης ανάδειξης, ως κυρίαρχου, του φορντικού μοντέλου¹⁰ οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας και δόμησης των εργασιακών σχέσεων. Κατά την περίοδο αυτή, το φορντικό μοντέλο παραγωγής επηρέασε καθοριστικά τη μορφή και το πρότυπο του Εργατικού Κινήματος, το οποίο εμφανίζεται πλέον συγκροτημένο να διεκδικεί όχι μόνο τα εργασιακά του δικαιώματα αλλά και κοινωνικές παροχές (οι οποίες κατ' ουσία συνιστούν τις πρώτες παραχωρήσεις του κεφαλαίου απέναντι στις απαιτήσεις του οργανωμένου –πλέον– αγώνα των βιομηχανικών εργατών). Από τα μέσα της δεκαετίας του 1970, όμως, και ιδίως μετά το ξέσπασμα της πετρελαϊκής κρίσης του 1973-74 οι οικονομίες των βιομηχανικών χωρών της δύσης οδηγήθηκαν σε γενικότερη ύφεση με μείωση των επενδύσεων και της παραγωγικότητάς τους, αύξηση του πληθωρισμού, μείωση της διεθνούς ανταγωνιστικότητας και υψηλά ποσοστά ανεργίας. Το γεγονός αυτό οδήγησε παράλληλα σε κρίση και αμφισβήτηση του κοινωνικού κράτους και στην αδυναμία του εργατικού κινήματος να ασκεί πια ουσιαστική επιρροή στα κοινωνικά ζητήματα. Καθορι-

τήρια αφενός την έκταση της παρεχόμενης κάλυψης και προστασίας, και αφετέρου τον τρόπο χρηματοδότησης κάθε συστήματος. Συγκεκριμένα, διαμορφώθηκαν τέσσερα κύρια μοντέλα-πρότυπα του κοινωνικού κράτους στην Ευρώπη: α) το σκανδιναβικό σοσιαλδημοκρατικό μοντέλο, στο οποίο κυριάρχησαν τα καθολικά προγράμματα και οι γενικευμένες υπηρεσίες και παροχές που οδήγησαν στη βελτίωση του βιοτικού επιπέδου κυρίως μέσα από την εξασφάλιση της ισότητας πρόσβασης στο σύστημα κοινωνικής πρόνοιας, β) το φιλελεύθερο Αγγλοσαξονικό μοντέλο, το οποίο στηρίχθηκε στη διανομή παροχών μετρίου επιπέδου, μέσω ενός επικεντρωμένου συστήματος παροχών που συμπληρωνόταν από την ιδιωτική ασφάλιση, γ) το κορπορατιστικό μοντέλο, στο οποίο σημαντικό ρόλο αναλαμβάνουν οι οργανώσεις των εργαζομένων –που παράλληλα συμμετέχουν και στη διαχείριση των ασφαλιστικών ταμείων–, ενώ βασικό χαρακτηριστικό του είναι ότι το σύστημα της κοινωνικής πρόνοιας συμπληρώνει τα κενά της κοινωνικής ασφάλισης, ιδίως για τους πολίτες που δεν έχουν εργασία (εφαρμόστηκε κυρίως στη Γερμανία αλλά και στην Αυστρία, τη Γαλλία και –σχετικά πρόσφατα– την Ιταλία) και δ) τα μοντέλα των νότιων ευρωπαϊκών χωρών (Ισπανία, Πορτογαλία, Ελλάδα και –πλαισιωμένα– Ιταλία), τα οποία χαρακτηρίζονται από προνοιακά καθεστώτα που καθυστέρησαν να αναπτυχθούν και από συστήματα κοινωνικής προστασίας που εμφανίζουν μεγάλη κατάπτωση ανάλογα με το επάγγελμα και το επίπεδο διαβίωσης. Βλ. αναλυτικότερα.: Δασκαλάκης, Δ. (2009). *Βιομηχανική κοινωνιολογία: Οργάνωση – Εργασία – Τεχνολογία*. Αθήνα: Αντ. Ν. Σάκκουλας, σ. 313-317.

10. Ο φορντισμός «αποτελεί μία ιστορική μορφή τρόπου διευθέτησης και οργάνωσης της βιομηχανικής παραγωγικής διαδικασίας και έναν ιδιαίτερο τρόπο διάρθρωσης και τυποποίησης των εργασιακών σχέσεων, ο οποίος κατευθύνεται από τον προσανατολισμό στην έννοια του εργασιακού καθήκοντος, η οποία ήταν προσαρμοσμένη στο μοντέλο της βιομηχανικής μαζικής παραγωγής [...] Ο φορντισμός, ως μοντέλο οικονομικής ανάπτυξης, στηρίχθηκε στις συμβατικές τεχνολογίες εκείνης της περιόδου και στις εθνικές αγορές οι οποίες αναπτύσσονταν έχοντας ως βάση τη μαζική παραγωγή και κατανάλωση τυποποιημένων προϊόντων [...] (Στο πλαίσιο αυτό) οι ανάγκες για εργατικό δυναμικό ήταν τόσο μεγάλες ώστε μόνο η πλήρης απασχόληση των εργαζομένων μπορούσε να καλύψει τις απαιτήσεις της βιομηχανικής παραγωγής. Η μαζική, δε, απασχόληση διευκολύνθηκε από το γεγονός ότι η φορντική διάρθρωση της παραγωγής είχε ανάγκη κυρίως από ημειδικευμένη και ανειδίκευτη εργασία». Δασκαλάκης, Δ. (2009). *Βιομηχανική κοινωνιολογία: Οργάνωση – Εργασία – Τεχνολογία*. Αθήνα: Αντ. Ν. Σάκκουλας, σ. 309-310.

στικός, ωστόσο, παράγοντας της οικονομικής αυτής ύφεσης δεν στάθηκε η πετρελαϊκή κρίση της δεκαετίας του 1970, αλλά «τα συμπτώματα εξάντλησης που παρουσίασε το φορντικό πρότυπο οικονομικής ανάπτυξης και συσσώρευσης του κεφαλαίου [...] (που) συνδέθηκε τόσο με τη μαζική απασχόληση όσο και με την ανάπτυξη του εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος και την εδραίωση του κράτους πρόνοιας. Κατά συνέπεια, η κρίση του φορντισμού που εμφανίστηκε την περίοδο αυτή πέραν της επίδρασης που είχε στη μορφή οργάνωσης της παραγωγής, επηρέασε τόσο τις εργασιακές σχέσεις και το συνδικαλιστικό κίνημα όσο και τη μορφή, την οποία προσλαμβάνει το κοινωνικό κράτος» (Δασκαλάκης, 2009α: 308-317).

5.2. Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα στο πλαίσιο της αντιμετώπισης του δημοσιονομικού χρέους και της υπογραφής των Μνημονιακών Συμβάσεων

Την τελευταία 25ετία οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα ακολουθούν *mutatis mutandis* τη γενικότερη πορεία ελαστικοποίησης και απόκλισης –που παρατηρείται στον ευρωπαϊκό χώρο¹¹– από το αποκαλούμενο «παραδοσιακό» πρότυπο μισθωτής εξαρτημένης εργασίας, την τυπική (κανονική) εργασιακή σχέση.

Η «ευελιξία» ανάγεται και εδραιώνεται σε βασικό συστατικό για την απόκτηση ανταγωνιστικών πλεονεκτημάτων είτε σε «μικρο» (επιχείρηση) είτε σε «μάκρο» (εθνική οικονομία) επίπεδο, ενώ καθιερώνεται σε βασική πολιτική πρακτική για τη «στατιστική» καταπολέμηση της ανεργίας και την αύξηση της απασχολησιμότητας, με συνέπεια την επιδείνωση των όρων της εργασίας και τη θεσμική κατοχύρωση μιας μεγάλης ποικιλίας ελαστικών-ευέλικτων μορφών απασχόλησης¹² (ακόμη και των πιο ακραίων μορφών εργασιακής επισφάλειας) στο ελληνικό εργασιακό γίγνεσθαι. Με την υπαγωγή της χώρας μας στον Μεικτό Μηχανισμό Στήριξης (ΕΕ/ΕΚΤ/ΔΝΤ) και τη σύναψη των Συμβάσεων Δανεισμού δρομολογείται μια ισχυρή νομοθετική κινητοποίηση με έντονο κρατικό παρεμβατισμό και στόχευση τη ριζική επαναρρύθμιση του περιεχομένου της εργασίας. Πρόκειται για εκτεταμένες σε εύρος και ένταση αλλαγές στον «πυρήνα» του ατομικού και

11. «Αν και οι αλλαγές που παρατηρούνται στο τοπίο της Απασχόλησης στην Ευρώπη διαφοροποιούνται σημαντικά από χώρα σε χώρα, αλλά και στο επίπεδο της ίδιας χώρας μεταξύ κλάδων της οικονομίας, εντούτοις αποτελεί εξαιρετικά αποκαλυπτικό γεγονός το ότι περίπου το 80% των νέων θέσεων εργασίας μέχρι τις αρχές της δεκαετίας του '90 αφορούσε σε θέσεις μερικής και προσωρινής εργασίας και ότι από τα μέσα της δεκαετίας του '90 η προσωρινή απασχόληση από μόνη της συνέβαλε κατά 40% στη συνολική αύξηση της απασχόλησης σε επίπεδο ΕΕ-15.» βλ. αναλυτικότερα: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ (2008), Ετήσια Έκθεση 2008: Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, Αθήνα, σελ. 33.]

12. Ευέλικτες μορφές εργασίας θεωρούνται αυτές που παρεκκλίνουν από το τυπικό μοντέλο ως προς μια τουλάχιστον παράμετρο (ωράριο εργασίας, συνολικός χρόνος σύμβασης, μοναδικότητα εργοδότη, τόπος παροχής εργασίας).

συλλογικού εργατικού δικαίου που με κοινό παρανομαστή τη δογματική εμμονή στην αναζήτηση της βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας μέσω της συμπίεσης του εργασιακού κόστους, «καλλιεργούν» την κοινωνική απονομιμοποίηση της αξιακής του ταυτότητας, όπως σφυρηλατήθηκε κατά τις πρώτες μεταπολεμικές δεκαετίες, σηματοδοτώντας κατ' αυτό τον τρόπο τη διολίσθηση του «υπαρξιακού» του ρόλου από την προστασία του εργαζομένου (του αδύνατου πόλου) στην ενίσχυση της θέσης του εργοδότη σε μια σχέση εξ' ορισμού άνιση και ετεροβαρή. Ο μετασχηματισμός (απορρύθμιση) της αγοράς εργασίας που συντελείται, παρουσιάζεται ως *sine qua non* προϋπόθεση για τη χρηματοδοτική στήριξη της ελληνικής οικονομίας διευρύνοντας περαιτέρω το «χάσμα» ανάμεσα στην –εν πολλοίς μονεταριστικής έμπνευσης– ακολουθούμενη «μέθοδο» δημοσιονομικής εξυγίανσης και την «εγγύηση» θεμελιωδών εργασιακών ή κοινωνικών κατακτήσεων, οι οποίες «ενοχοποιούνται» συλλήβδην ως τροχοπέδη για την προσέλκυση επενδύσεων. «Πειστήριο» στοιχείο της μονομερούς επιβολής, η καθολική απουσία ουσιαστικής κοινωνικής διαβούλευσης (κοινωνικού διαλόγου), συνεννόησης και κατ' επέκταση συναίνεσης για τις υιοθετούμενες «(απορ)ρυθμίσεις». Από το σύνολο των εξελίξεων που σημειώνονται στις εγχώριες εργασιακές σχέσεις του ιδιωτικού τομέα και με «τεκμήριο» την απαξίωση της μισθωτής εργασίας (συρρίκνωση των αμοιβών και αποδιάρθρωση των προστατευτικών δομών) αναδεικνύονται σαφώς δύο κεντρικές κατευθύνσεις οι οποίες συνίστανται:

- α)** Στην ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας με τη σημαντική υποβάθμιση του εργασιακού προτύπου της πλήρους και σταθερής απασχόλησης, τη διάδοση των ευέλικτων μορφών εργασίας και τη διευθέτηση (προσαρμογή) του επιπέδου απασχόλησης (εργάσιμος χρόνος) σύμφωνα με τη διακύμανση των αναγκών της επιχείρησης.

Χαρακτηριστικότερα μέτρα ενσωμάτωσης της ευελιξίας στην ελληνική έννομη τάξη αποτελούν:

- Η επιμήκυνση του ανώτατου χρόνου δανεισμού των εργαζομένων από τους 18 στους 36 μήνες.
- Η αύξηση της μέγιστης χρονικής διάρκειας σύναψης συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης (συμβάσεις ορισμένου χρόνου) από τα 2 στα 3 έτη (3 διαδοχικές ανανεώσεις).
- Η δυνατότητα μονομερούς επιβολής καθεστώτος εκ περιτροπής εργασίας και η επέκτασή του από 6 σε 9 μήνες ανά ημερολογιακό έτος (καθώς και διαθεσιμότητας 3 μήνες ετησίως και παρέλευση 3 μηνών προκειμένου να ξανατεθεί σε διαθεσιμότητα ο ίδιος εργαζόμενος).

- Η μείωση του κόστους για υπέρβαση του ημερήσιου και εβδομαδιαίου ωραρίου απασχόλησης κατά 20% (υπερωρία και υπερεργασία).
- Η κατάργηση των προσαυξήσεων σε περίπτωση υπερωρίας για μερική απασχόληση με εβδομαδιαία εργασία κάτω των 20 ωρών.

β) Στη βίαιη αποκέντρωση των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων σε επίπεδο επιχείρησης ή ατόμου (εξατομίκευση) και τον περιορισμό του περιεχομένου τους με την αποδόμηση της συλλογικής αυτονομίας, την περιθωριοποίηση των μηχανισμών συλλογικής δράσης και την επιβολή νέου τρόπου καθορισμού των κατώτατων αποδοχών που ουσιαστικά διεμβολίζουν κάθε απόπειρα συμφωνίας των οργανωμένων κοινωνικών υποκειμένων υπονομεύοντας την προοπτική σύναψης νέων και στοιχειωδώς επωφελών για τους εργαζόμενους Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας.

Οι κυριότερες όψεις αποδιάρθρωσης του Συστήματος των Συλλογικών Συμβάσεων (ΣΣΕ) επισημαίνονται στα κάτωθι:

- Προώθηση νέου μηχανισμού διαμόρφωσης κατώτατων μισθολογικών ορίων.
- Πράξη νομοθετικού περιεχομένου για τη μείωση¹³ του κατώτατου μισθού κατά παρέκκλιση των συμφωνηθέντων στην ΕΓΣΣΕ (15-07-2010) για τη διετία 2010-12 που συνοδεύεται από σχετική δέσμευση (νομοθετική καθιέρωση) για τη διατήρησή τους στο ίδιο επίπεδο μέχρι την ολοκλήρωση του Μεσοπρόθεσμου Προγράμματος Δημοσιονομικής Προσαρμογής και την αναστολή αυξήσεων σε ωριμάνσεις-επιδόματα πολυετίας, έως ότου το ποσοστό ανεργίας να κατέλθει του 10%¹⁴. Αξίζει να σημειωθεί ότι η θέσπιση ηλικιακού κριτηρίου στο ύψος των βασικών αποδοχών (άνω και κάτω των 25 ετών) παραβιάζει τη θεμελιώδη αρχή της «ίσης αμοιβής για ίση εργασία» και γίνεται «μήτρα» νέων πολύπλευρων στρεβλώσεων στην ελληνική αγορά εργασίας.
- Κατάργηση της καθολικότητας ισχύος της ΕΓΣΣΕ για μισθολογικά ζητήματα.
- Αναστολή της «αρχής της εύνοιας» μέχρι τη λήξη του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής με την παροχή δυνατότητας υπογραφής και υπερίσχυσης –σε περίπτωση συρροής– επιχειρησιακών (ΣΣΕ) που περιέχουν δυσμενέστερους όρους για τους εργαζόμενους από τις αντίστοιχες κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές.
- Αναστολή για το ίδιο χρονικό διάστημα της διαδικασίας επέκτασης και καθολικότητας ισχύος των κλαδικών ή ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ (αναστολή, δηλαδή, της δυνατότητας κήρυξής τους ως γενικά υποχρεωτικών).

13. Μείωση του κατώτατου μισθού κατά 22% για τους εργαζόμενους άνω των 25 ετών και κατά 32% για τους εργαζόμενους έως 25 ετών.

14. Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, υπό το πρίσμα των ακολουθούμενων πολιτικών το ποσοστό ανεργίας θα μειωθεί κάτω από το 10% μετά το 2023.

- Μείωση του χρόνου επέλευσης της μετενέργειας των ΣΣΕ σε περίπτωση καταγγελίας ή λήξης τους από 6 σε 3 μήνες (μετά το πέρας του τριμήνου και εφόσον δεν έχει υπογραφεί νέα ΣΣΕ, η περιορισμένη μισθολογική μετενέργεια αφορά μόνο τον βασικό μισθό της αντίστοιχης ΣΣΕ και τα 4 επιδόματα: τέκνων, ωρίμανσης, σπουδών και επικινδυνότητας).
- Δυνατότητα υπογραφής επιχειρησιακών ΣΣΕ από τις «Ενώσεις Προσώπων», ένα συλλογικό (ψευδο)μόρφωμα εικονικής εκπροσώπησης των εργαζομένων που εδράζεται σε ένα άτυπο σύνολο ατομικών δηλώσεων, με μοναδική δέσμευση να απαρτίζονται από τα 3/5 του εργατικού δυναμικού της επιχείρησης και χωρίς χρονικό προσδιορισμό της διάρκειάς τους.
- Περιορισμός του περιεχομένου της Διαιτητικής Απόφασης και κατάργηση της μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία.

Ταυτόχρονα, η «προσήλωση» στη διευκόλυνση των ατομικών και ομαδικών απολύσεων (αύξηση του ορίου, συρρίκνωση αποζημίωσης και τμηματική εξόφλησή της, μείωση του χρόνου προμήνυσης και θεσμοθέτηση δοκιμαστικής περιόδου διάρκειας 12 μηνών) σε μια περίοδο υψηλότατης ανεργίας τροφοδοτεί, διογκώνει και εμποδώνει το κλίμα εργασιακής ανασφάλειας «ενθαρρύνοντας» εκβιαστικές λογικές για τη σιωπηρή αποδοχή βλαπτικών μεταβολών και πρακτικές –σχεδόν ανέξοδες– υποκατάστασης της υφιστάμενης εργασίας με φθηνότερη απασχόληση (π.χ. εργαζόμενοι κάτω των 25 ετών, πρακτική άσκηση κ.λπ.) με παράλληλα αποτελέσματα την όξυνση της αδήλωτης εργασίας και την εκτόξευση του «σκοτεινού αριθμού» των διακρίσεων ή άτυπων παραβιάσεων δικαιωμάτων σε βάρος των εργαζομένων.

5.3. Το νέο «τοπίο» στην ελληνική αγορά εργασίας

Η εφαρμογή του Προγράμματος Δημοσιονομικής Προσαρμογής στο πλαίσιο των Μνημονίων Δανεισμού, με κύριους άξονες την αυστηρή δημοσιονομική πειθαρχία και την πολιτική της εσωτερικής υποτίμησης, συνδέεται «οργανικά» –άλλοτε ως αίτιο και άλλοτε ως αιτιατό– με μια παρατεταμένη φάση ύφεσης, πρωτοφανούς μεγέθους και έντασης για ευρωπαϊκό κράτος σε καιρό ειρήνης (σωρευτικά ξεπερνά το 25%).

Η μεγιστοποίηση της απόστασης «μεταξύ της χρηματιστικής και της πραγματικής οικονομίας» (Touraine, 2010: 37) και η αδιέξοδη ιδεοληψία της αποκλειστικής «ταύτισης» της ανταγωνιστικότητας της εθνικής οικονομίας με την «ανταγωνιστικότητα κόστους» συνθέτουν ένα περιβάλλον πλήρους αποεπένδυσης και αποβιομηχάνισης με όρους απαξίωσης του ανθρώπινου κεφαλαίου και του παραγωγικού δυναμικού. Η καθίζηση του όγκου παραγωγής (-23,5% την τελευταία εξαετία), η συρρίκνωση του κεφαλαιακού αποθέματος (ακαθάριστες επενδύσεις παγίου κεφαλαίου -62%, 2007-13), η ραγδαία

μείωση της ιδιωτικής κατανάλωσης (-30%, 2008-13) και της εγχώριας ζήτησης (-31,3%, 2009-13) συνοδεύονται από γενικευμένα και ιδιαίτερα αυξημένης συχνότητας φαινόμενα πτωχεύσεων, οριστικής παύσης λειτουργίας ή αναδιαρθρώσεων για τις επιχειρήσεις, αποδιοργάνωσης παραδοσιακών κλάδων της οικονομίας με τις μαζικές απολύσεις και την «εισαγωγή» της ακραίας ευελιξίας να «εγγράφονται» στην ημερήσια διάταξη (INE-ΓΣΕΕ / ΑΔΕΔΥ, 2013). Η ελληνική αγορά εργασίας, λοιπόν, ως επιμέρους «χώρος» –λειτουργικά εξαρτώμενο υποσύστημα– του όλου κοινωνικοοικονομικού συστήματος ενσωματώνει τα δομικά και μορφικά χαρακτηριστικά της πολυεπίπεδης κρίσης, τις «κανονιστικές» μετατοπίσεις στο συσχετισμό των παραγωγικών δυνάμεων και τις «παθογένειες» των ακολουθούμενων πολιτικών. Οι επιπτώσεις της ύφεσης και η ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων, όπως αναπτύσσονται διαλεκτικά στο πεδίο της απασχόλησης, οδηγούν αφενός στη σημαντική ποσοτική της μείωση (-18,2%, 2008-13) και στην εντεινόμενη «δυστοκία» ως προς τη δημιουργία νέων, σταθερών και μακροπρόθεσμα βιώσιμων θέσεων εργασίας, και αφετέρου στην ποιοτική υποβάθμιση του περιεχομένου της εργασίας (INE-ΓΣΕΕ / ΑΔΕΔΥ, 2013). Οι μέσες ονομαστικές αποδοχές ανά μισθωτό υποχωρούν κατά 16,3% την τετραετία 2010-13 (INE-ΓΣΕΕ / ΑΔΕΔΥ, 2013) και η «πρακτική» της μετατροπής συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε μερική ή –στην ειδικότερη έκφρασή της– εκ περιτροπής εργασία εξαπλώνεται [αύξηση 45,3% 2011-12 και 226% 2010-11 (ΣΕΠΕ, 2012)], με την «αποδοχή» της ευελιξίας να προβάλλει ως «αναγκαία συνθήκη» διατήρησης της θέσης εργασίας. Οι συμβάσεις μερικής και εκ περιτροπής εργασίας αποτελούσαν για το έτος 2012 το 43,88% (ΣΕΠΕ, 2012) επί του συνόλου των νέων προσλήψεων πιστοποιώντας τη βίαιη «αποκαθήλωση» της κυριαρχίας του «μοντέλου» της πλήρους απασχόλησης και τη δημιουργία ενός εργατικού δυναμικού «πολλαπλών ταχυτήτων» σε μια αγορά εργασίας που μαστίζεται από μαζικά φαινόμενα μη έγκαιρης καταβολής αποδοχών (δεδουλευμένων), ιδιαίτερα χαμηλή «κάλυψη» σε επίπεδο συλλογικών συμβάσεων και πρωτοφανή μεγέθη αδήλωτης εργασίας [από 37,8% έως 40,5% στις τελευταίες σχετικές μετρήσεις (ΣΕΠΕ, 2012)]. Την ίδια ώρα η επίσημα καταγεγραμμένη ανεργία ξεπερνά το 27% στον γενικό πληθυσμό, ενώ στις ηλικιακές ομάδες 15 έως 24 ετών και 24 έως 29 ετών εκτοξεύεται στο 57,2% και 43,8% (ΕΛΣΤΑΤ, Γ' τρίμηνο 2013) αντίστοιχα [και 37,8% στην ηλικιακή ομάδα 25 έως 34 ετών (ΕΛΣΤΑΤ, Οκτώβριος 2013)], οξύνοντας, μεταξύ άλλων, το μείζον πρόβλημα της «διαρροής εγκεφάλων» (brain drain), αφού η αδυναμία πρόσβασης στην απασχόληση και –σε ορισμένες περιπτώσεις– η απόρριψη της επιλογής της υποαπασχόλησης ή της ετεροαπασχόλησης πυροδοτούν μεταναστευτικές τάσεις και ροές εξειδικευμένου ανθρώπινου δυναμικού από τη χώρα μας προς το εξωτερικό, με συνέπεια και την απώλεια της απαιτούμενης τεχνογνωσίας και καινοτομίας από την παραγωγική διαδικασία. Παράλληλα, η επιμή-

κυνση του μέσου χρόνου παραμονής εκτός αγοράς εργασίας (μακροχρόνια ανεργία), η ανησυχητική αύξηση του δείκτη «NEET» [(20,3%, 2012 / Νέοι 15 έως 24 ετών εκτός εκπαίδευσης, απασχόλησης ή κατάρτισης (Eurostat)] και το γεγονός ότι περίπου το 90% των ανέργων (66,8% μακροχρόνια άνεργοι και 23% νεοεισερχόμενοι) δεν δικαιούνται επίδομα ανεργίας διαμορφώνουν συνθήκες έξαρσης των κοινωνικών ανισοτήτων τροφδοτώντας φαινόμενα φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού με δεδομένη και την ουσιαστική απουσία μηχανισμού ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος (πιλοτική εφαρμογή του από το τρέχον έτος).

Επίσης, η έμφυλη διάσταση της ανεργίας [(γυναίκες, 31,3% – άνδρες, 23,8% (ΕΛΣΤΑΤ, Γ' τρίμηνο 2013)] τεκμαίρει την εμπέδωση των διακρίσεων στην εγχώρια αγορά εργασίας και ενδυναμώνει το διαχρονικό αίτημα ενίσχυσης των δομών «συμφιλίωσης» της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή που συνεχίζονται να αντιμετωπίζονται με «προκρούστιες» λογικές στην κατεύθυνση της περικοπής των κοινωνικών δαπανών. Τέλος, η μείωση του αριθμού των απασχολούμενων (3.597.779), που υπολείπονται πλέον σημαντικά έναντι του αθροίσματος ανέργων και οικονομικά μη ενεργού πληθυσμού (4.748.033), «απαγορεύει» κάθε προοπτική εκκίνησης ενός στέρεου και μακρόπνοου αναπτυξιακού εγχειρήματος, ενώ σε συνδυασμό με τη συμπίεση του εργασιακού κόστους (μειωμένες εισφορές) υπονομεύουν τόσο τη βιωσιμότητα και επάρκεια του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης όσο και την εν γένει λειτουργία του Κοινωνικού Κράτους εγκαθιστώντας μια ισχυρή διαιρετική τομή ανάμεσα στην ακολουθούμενη δημοσιονομική προσαρμογή και την ικανοποίηση ζωτικών κοινωνικών αναγκών.

5.4. Ο ρόλος της επαγγελματικής κατάρτισης και οι προκλήσεις στο σύγχρονο εργασιακό τοπίο

Είναι ευνόητο λοιπόν, αναφορικά προς το νέο πλαίσιο, το οποίο έχει διαμορφωθεί με κατά κοινή ομολογία βίαιο τρόπο, πως ο ρόλος της επαγγελματικής κατάρτισης οφείλει να λάβει υπόψη του τα νέα αυτά δεδομένα. Αυτό σημαίνει πως η δυναμική, την οποία οφείλει η επαγγελματική κατάρτιση να αναπτύξει ως ισότιμη και κοινωνικά επωφελή δημόσια πολιτική, είναι αναγκαίο να αναπτυχθεί μέσα στις συγκεκριμένες ιστορικές, κοινωνικές, οικονομικές αλλά και πολιτισμικές συντεταγμένες με τρόπο που να δοθεί μια σημαντική ώθηση στο εργατικό δυναμικό της χώρας, στη νέα γενιά και γενικότερα στην ανάπτυξη του οικονομικού και κοινωνικού μας ιστού. Είναι σαφές πως μέσα σε ένα τέτοιο ασφυκτικό και κοινωνικά σκληρό εργασιακό τοπίο οι καταρτιζόμενοι είναι αναγκασμένοι να αναπτύξουν τις δυνατότητές τους, να καινοτομήσουν και να απελευθερώσουν δημιουργικές δυνάμεις τόσο για την προσωπική-επαγγελματική τους ενδυνάμωση όσο και για την ευρύτερη κοινωνική και αναπτυξιακή προοπτική του τόπου.

Λαμβάνοντας υπόψη τις δυσμενείς αυτές συνθήκες που αναλύθηκαν εκτενώς, συνθήκες που η οποιαδήποτε εκπαιδευτική πολιτική, κι αν επιχειρεί, οφείλει να λάβει σοβαρά υπόψη. Είναι κοινωνικά επιβεβλημένο η στρατηγική της επαγγελματικής κατάρτισης να διαδραματίσει το ρόλο που της αναλογεί και να ενισχύσει τους κοινωνικά ευπαθείς, τους έχοντες χαμηλά εκπαιδευτικά προσόντα, το ανειδίκευτο εργατικό δυναμικό, τους έχοντες επαγγελματική εμπειρία, αλλά έλλειψη πιστοποιημένων προσόντων, τους εργαζόμενους ή ανέργους με ειδικές ανάγκες, τους Neets (νέους εκτός εκπαίδευσης, απασχόλησης ή κατάρτισης) και γενικότερα όλους όσοι απειλούνται από τον κοινωνικό αποκλεισμό και βρίσκονται ή είναι ένα βήμα πριν το σύγχρονο κοινωνικό περιθώριο. Ας δούμε όμως συμπερασματικά και συγκεντρωτικά τα βασικά προαπαιτούμενα, τα οποία οι ίδιοι οι ερωτηθέντες θεωρούν σημαντικά για την ευόδωση των μελλοντικών τους στόχων και επιδιώξεων ως ένα σύγχρονο εργατικό δυναμικό, το οποίο έχει καταρτιστεί και επιθυμεί την επαγγελματική αλλά και ευρύτερα κοινωνική του αποκατάσταση και καταξίωση. Η παροχή κοινωνικής ασφάλισης πρωτευόντως και οι αποδοχές δευτερευόντως καταγράφονται ως τα πιο επιθυμητά χαρακτηριστικά της μελλοντικής εργασίας. Σε κάθε περίπτωση, η διάθεση αποδοχής μιας οποιαδήποτε εργασίας, ακόμη και εάν αυτή δεν πληροί τα επιθυμητά χαρακτηριστικά που δηλώθηκαν, φαίνεται πως είναι συντριπτική για το σύνολο των ερωτώμενων. Αυτή η γενικευμένη διάθεση της αναγκαστικής προσαρμογής του εργατικού δυναμικού, αφενός αποτυπώνει το αποτέλεσμα της οικονομικής πίεσης που βιώνουν τα σημερινά νοικοκυριά, αφετέρου προδιαγράφει το μελλοντικό περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων χωρίς τη συστηματική παρέμβαση των οργανωμένων δυνάμεων της εργασίας και των ελεγκτικών μηχανισμών του κράτους. Και το ερώτημα παραμένει εξαιρετικά επίκαιρο. Σε μια θηριώδη αγορά εργασίας ποιες είναι οι ειδικότητες εκείνες που μπορούν να διασφαλίσουν την πιο στέρεα μετάβαση στην απασχόληση; Είναι σαφές ότι καμία απάντηση δεν μπορεί να αποδώσει με επάρκεια μια πειστική απάντηση. Σύμφωνα με τα στοιχεία της πρωτογενούς αυτής έρευνας, οι τομείς χρηματοπιστωτικών και διοικητικών υπηρεσιών και οι τομείς υγείας, αισθητικής και κοινωνικών υπηρεσιών έχουν τη μερίδα του λέοντος αναφορικά με την απασχόληση την τελευταία περίοδο. Τόσο οι απόφοιτοι των ΙΕΚ που εργάζονται όσο και εκείνοι που βρίσκονται έκτος εργασίας, είναι ή ήταν μισθωτοί, προέρχονται από τους προαναφερθέντες τομείς, οι οποίοι φαίνεται ότι δραστηριοποιούνται παρά την κρίση και τις πολλαπλασιαστικές επιπτώσεις της. Αντιστοίχως, οι τομείς της πληροφορικής και των τεχνικών/τεχνολογικών φαίνεται και αυτοί να παρουσιάζουν κάποια σχετική κινητικότητα. Διαφαίνεται ότι ένας σημαντικός αριθμός εργαζομένων απολύθηκε, ενώ ένα μέρος του προσελήφθη στις ίδιες ή συγγενείς ειδικότητες πιθανόν με χαμηλότερες αποδοχές και λιγότερο ευνοϊκές συνθήκες εργασίας.

Η αίσθηση της κρίσης όμως είναι διάχυτη και απανταχού παρούσα. Και αυτό διαφαίνεται στο σημείο που οι ερωτήσεις περιστρέφονται γύρω από το ζήτημα της εύρεσης εργασίας. Οι απόφοιτοι των προγραμμάτων που βρίσκονται εκτός απασχόλησης προβάλλουν την οικονομική κρίση ως το σημαντικότερο εμπόδιο, ενώ ως άλλα εξίσου σοβαρά εμπόδια, επισημαίνουν την έλλειψη γνωριμιών με εργοδότες καθώς και την ανεπάρκεια των δημόσιων υπηρεσιών να υποστηρίξουν τους ανέργους προς την απασχόληση. Ειδικότερα, οι απόφοιτοι αναφέρονται και σε άλλους παράγοντες οι οποίοι δυσχεραίνουν την εύρεση εργασίας, παράγοντες όπως το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, η μη-ζήτηση της ειδικότητας καθώς και η έλλειψη εργασιακής εμπειρίας. Η ελλιπής πολιτική συμμετοχή και ειδικά η μη συμμετοχή των καταρτιζομένων σε πολιτικά κόμματα και συλλογικές οργανώσεις (συνδικάτα, ΜΚΟ, οικολογικές κ.ά. οργανώσεις) συμπληρώνει τα παραπάνω, αφού η αίσθηση της ιδιότητας και της συνειδητής αποχής από τα συλλογικά δρώμενα αποτελούν μια σύγχρονη μορφή αλλοτρίωσης και αλλοίωσης της κοινωνικής συνείδησης.

Αναφορικά προς το εργασιακό περιβάλλον, τις εργασιακές συνθήκες και σχέσεις, με βάση και την ανάλυση που προηγήθηκε για την υπάρχουσα κατάσταση στην εποχή του Μνημονίου, οι απαντήσεις των αποφοίτων αντανakλούν σε υψηλό βαθμό αυτό που πραγματικά βιώνει η ελληνική κοινωνία. Είναι χαρακτηριστικό ότι μεταξύ των δύο τμημάτων του δείγματος δεν προκύπτουν σημαντικές διαφορές. Ωστόσο, οι παράγοντες που φαίνεται να επηρεάζουν την εξεύρεση εργασίας είναι η ηλικία και η οικογενειακή κατάσταση και βέβαια το φύλο, παράγοντες που συνδυάζονται και αλληλοδιαπλέκονται. Τελευταίο, αλλά όχι έσχατο, το εκπαιδευτικό επίπεδο των εκπαιδευομένων φαίνεται να ασκεί ξεχωριστό ρόλο στην γρήγορη εύρεση εργασίας σε μια κοινωνία όμως, που κυριαρχεί η (υπερ)εκπαίδευση και ο πληθωρισμός προσόντων από τη μια, η ανεργία, οι ελαστικές εργασιακές σχέσεις και οι χαμηλές αμοιβές από την άλλη.

Η συμβολή της κατάρτισης αξιολογείται θετικά από τους εργαζομένους, επειδή τους εξασφαλίζει τη διεύρυνση των γνώσεων και την απόκτηση δεξιοτήτων, αν και η συνάφεια των αντικειμένων της κατάρτισης συχνά δεν συνδέεται με το αντικείμενο της εργασίας. Οι όποιες διάφορες σχετικά με την εκτίμηση των ωφελειών της κατάρτισης, από τις δύο ομάδες του δείγματος, πρέπει να αποδοθούν στις διαφορές στόχευσης και προσανατολισμού στην απασχόληση και δη στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας, οι οποίες με τη σειρά τους συνδέονται με διαφορές προτεραιοτήτων και προσδοκιών από τη συμμετοχή στα προγράμματα κατάρτισης. Οι διαφορετικές προτεραιότητες και απαιτήσεις των αποφοίτων συνδέονται με τους παράγοντες που προαναφέραμε καθώς και με παράγοντες οι οποίοι σχετίζονται με το ευρύτερο κοινωνικό και πολιτισμικό τους προφίλ αλλά και το προφίλ του φορέα-παρόχου-κατάρτισης. Ακριβώς για το λόγο αυτό,

κάποιοι απόφοιτοι των προγραμμάτων κρίνουν σχετικά «χαλαρά» και με «επιείκεια» την επάρκεια του φορέα και του προγράμματος, ακόμη κι αν αυτά δεν αποδεικνύονται τόσο αποτελεσματικά μέσα για την εύρεση απασχόλησης, ενώ κάποιοι άλλοι αξιολογούν με «αυστηρότητα» όλες τις μεταβλητές της εκπαιδευτικής δράσης, διότι τις κρίνουν κυρίως εκ του αποτελέσματος που κατάφεραν ή όχι να επιφέρουν στην πραγματική τους διασύνδεση και προώθηση στην αγορά εργασίας. Ωστόσο, ακόμα και εκείνοι οι απόφοιτοι που βρίσκονται εκτός εργασίας θεωρούν ότι το πρόγραμμα συνέβαλε στην ένταξή τους στην αγορά εργασίας. Οι προαναφερθέντες προβάλλουν ως σημαντικότερους λόγους της συμβολής αυτής τη «διεύρυνση γνώσεων, απόκτηση δεξιοτήτων» και τις «γνωριμίες με ανθρώπους της αγοράς». Ο «επαγγελματικός προσανατολισμός» εμφανίζεται σχετικά σημαντικός παράγοντας για τους ερωτώμενους των ΙΕΚ, αλλά όχι για τους ερωτώμενους των ΚΕΚ. Αντίθετα, η «απόκτηση τυπικών προσόντων» εμφανίζεται ως σχετικά σημαντικός παράγοντας για τους ερωτώμενους των ΚΕΚ, αλλά όχι για τους ερωτώμενους των ΙΕΚ. Η διάρκεια αναζήτησης απασχόλησης μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος είναι αρκετά μεγάλη για το σύνολο των ερωτώμενων που δεν βρήκαν απασχόληση έξι μήνες μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος. Το γεγονός αυτό μπορεί να ερμηνευθεί πρωτίστως σε σχέση με τις περιορισμένες ευκαιρίες απασχόλησης και δευτερευόντως σε σχέση με την καταλληλότητα του αντικειμένου κατάρτισης και την επάρκεια των μηχανισμών προώθησης στην απασχόληση. Σε κάθε περίπτωση, η μεγάλη διάρκεια αποχής από την εργασία προκαλεί ζήτημα απαξίωσης των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν από τους καταρτιζομένους. Στο σημείο αυτό πρέπει να υπογραμμιστεί ο ρόλος των συγγενικών και φιλικών δικτύων στην εύρεση απασχόλησης. Οι μισοί από τους φοιτήσαντες προβάλλουν αυτή τη στρατηγική ως αποτελεσματικότερη σε αντιπαράθεση με το ρόλο των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης που καταγγέλλονται ως μάλλον ανεπαρκείς. Το γεγονός αυτό εγείρει ζητήματα ως προς το βαθμό και τον τρόπο σύνδεσης των παρόχων επαγγελματικής εκπαίδευσης-κατάρτισης με τους κρατικούς φορείς και επιπλέον μας δίνεται ανάγλυφα η εικόνα του ρόλου που διαδραματίζει η κοινωνική προέλευση και καταγωγή στην προοπτική της απασχόλησης. Εν κατακλείδι, οι παράγοντες βελτίωσης της εργασιακής /οικονομικής κατάστασης μπορούν να ταξινομηθούν σε δύο κύριες κατηγορίες. Σε αυτούς που συνδέονται με αρχές και αξίες μιας αξιοκρατικής/θεσμικής οργάνωσης της κοινωνίας και σε αυτούς που με τον έναν ή τον άλλο τρόπο συνδέονται με παραδοσιακές ή και προ-καπιταλιστικές πρακτικές. Με βάση την ταξινόμηση αυτή οι προσδοκίες των ερωτώμενων, μολονότι από τη μια φαίνεται να κλίνουν προς μια αξιοκρατικά δομημένη αγορά εργασίας, όπου ο ικανός και ο συνεπής εργαζόμενος βρίσκει το δρόμο και την αναγνώριση που του αξίζει (ικανότητες και ατομική προσπάθεια, σπουδές και ατομικά προσόντα), από την άλλη αποδέχονται και στη-

ρίζονται στις παραδοσιακές πελατειακές αρχές (γνωριμίες με δημόσιους παράγοντες και πολιτικούς, αλλά και γνωριμίες με επιχειρηματίες, σημαντικούς συγγενείς και φίλους). Είναι σαφές ότι το δίπολο αυτό συνιστά μια βαθιά διχοτόμηση της ελληνικής κοινωνικής συνείδησης, κι αν αναλογιστούμε πως αυτό λαμβάνει χώρα σε μια ιδιαίτερα κρίσιμη περίοδο για την ελληνική κοινωνία, είναι σαφές πως η αντιφατική αυτή στάση μάλλον θα συνεχίσει να υφίσταται. Από την άλλη πλευρά, η παραπάνω κατανομή των απαντήσεων ίσως να μην εκφράζει τελικά μία σύγκρουση επιλογών που θα ήταν κατανοητή για μια κοινωνία σε φάση κρίσης και μετάβασης, αλλά μια παραδοσιακά εγκατεστημένη κοινωνική πρακτική που επιμένει να καταφεύγει σε εξατομικευμένες λύσεις αξιοποιώντας με επιτηδειότητα «γνωριμίες και σχέσεις», άλλοτε με κομματικούς και κρατικούς αξιωματούχους και άλλοτε με επιχειρηματίες και παράγοντες της αγοράς. Η διχοτόμηση αυτή συνιστά μια εκ πρώτης όψεως φαινομενικά παράλογη και αντιφατική στάση, η οποία όμως στην καθημερινή πρακτική μετατρέπεται μάλλον σε «λογική», στο πλαίσιο ενός παράλογου, άνισου και αντιφατικού εργασιακού τοπίου, το οποίο κάτω από τη διαρκή πίεση των μνημονιακών δεσμεύσεων με μαθηματική ακρίβεια θα οδηγήσει σε περαιτέρω σύγχυση και αρνητικές εκδηλώσεις ενός ανάληπτου και βάρβαρου κοινωνικού αυτοματισμού.

5.5. Προς ένα σχέδιο εκπαιδευτικής πολιτικής για την επαγγελματική κατάρτιση και τη σύνδεση με την απασχόληση

Είναι σαφές πως το ζήτημα της επαγγελματικής κατάρτισης δεν μπορεί να ιδωθεί αποσπασματικά και απομονωμένα από την ευρύτερη προβληματική για το ρόλο και την προοπτική της διά βίου μάθησης στην Ελλάδα. Ειδικότερα, το ζήτημα της σύνδεσης με την απασχόληση είναι αναγκαίο να αποτελέσει ένα ευρύτερο ζήτημα επαναπροσδιορισμού της εκπαιδευτικής πολιτικής στην Ελλάδα, σε μια εποχή που τόσο οι αρνητικές επιπτώσεις της κρίσης όσο και οι ραγδαίες μεταβολές στο οικονομικό και εργασιακό τοπίο διαμορφώνουν τους όρους μιας εντελώς διαφορετικής κοινωνικής πραγματικότητας. Οι μεταβολές στον διεθνή καταμερισμό της εργασίας, οι αλλαγές στα προσόντα και η δημιουργία υπερεθνικών πλαισίων προσόντων, οι τεχνολογικές εξελίξεις και οι νέες ειδικότητες, οι αναπροσδιορισμοί των συμφερόντων στη διεθνή αγορά εργασίας, οι μετατοπίσεις του συσχετισμού δυνάμεων ανάμεσα στον Ευρωπαϊκό νότο και βορρά δημιουργούν διαρκώς νέα δεδομένα και εξελίξεις, με βάση τα οποία οφείλουμε να σταθμίσουμε τις ανάγκες αλλά και την προοπτική μας σε τοπικό, περιφερειακό αλλά και εθνικό επίπεδο. Είναι αναγκαίο η στρατηγική για την επαγγελματική κατάρτιση (αρχική και συνεχιζόμενη) να επαναπροσδιοριστεί στο πλαίσιο μιας συνολικότερης προσέγγισης για τη διά βίου μάθηση περιλαμβάνοντας όλες τις συνιστώσες που διαμορφώνουν την

εκπαιδευτική μας πολιτική. Στο σημείο αυτό είναι αναγκαίο να επισημάνουμε βασικές διαστάσεις και παραμέτρους, οι οποίες καταλαμβάνουν ζωτικό χώρο και είναι κρίσιμο να ληφθούν σοβαρά υπόψη σε ένα μελλοντικό σχέδιο αναπροσαρμογής και επαναπροσδιορισμού της εκπαιδευτικής μας στρατηγικής.

Ειδικότερα:

Αποτελεί αδήριτη ανάγκη η υποστήριξη των πολιτών με πολύ χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο κι αυτό γιατί ακόμα και από άλλες έρευνες για τη συμμετοχή Ελλήνων πολιτών σε προγράμματα διά βίου εκπαίδευσης (Καραλής, 2013) διαφαίνεται πως οι απόφοιτοι δημοτικού και γυμνασίου και γενικότερα οι έχοντες χαμηλά εκπαιδευτικά προσόντα (πρωτοβάθμια ή υποχρεωτική εκπαίδευση) δεν συμμετέχουν ικανοποιητικά σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης. Σύμφωνα με το δεδομένο αυτό για τη συμμετοχή στη διά βίου εκπαίδευση, η πληθυσμιακή αυτή ομάδα (low skilled workers) αντί να έχει πρόσβαση σε προγράμματα διά βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης για την ενίσχυση των προσόντων τους, εμφανίζονται περισσότερο απομακρυσμένοι (στην ουσία αποκλεισμένοι) με συνέπεια την αναπαραγωγή των υφιστάμενων εκπαιδευτικών και κοινωνικών ανισοτήτων και την αναπαραγωγή του κοινωνικού αποκλεισμού. Η κατάσταση αυτή υποβαθμίζει συνολικότερα την αποστολή και τη συμβολή της διά βίου μάθησης στην ενίσχυση των κοινωνικά ασθενέστερων με συνέπεια την ανακύκλωση των κοινωνικών και επαγγελματικών ιεραρχήσεων εις βάρος των ασθενέστερων.

Στην προέκταση του συλλογισμού αυτού και με βασικό δεδομένο πως η επαγγελματική κατάρτιση δεν μπορεί ως δημόσια πολιτική να ευδοκιμήσει άναρχα και αποσπασματικά παρά μόνο μέσα στο πλαίσιο μιας σύγχρονης και στοχευμένης εκπαιδευτικής πολιτικής, αποτελεί αδήριτη ανάγκη η διαμόρφωση και η λειτουργία ενός εθνικού, λειτουργικού και ταυτόχρονα αποτελεσματικού συστήματος διάγνωσης και αποτύπωσης αναγκών της απασχόλησης. Η διάγνωση αυτή απαιτείται να περιλαμβάνει την ακτινογράφηση και αποτύπωση των τάσεων στη δημιουργία των νέων επαγγελμάτων, των νέων ειδικοτήτων, των συναφών επαγγελματικών περιγραμμάτων, των απαιτούμενων γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων, ώστε να προσανατολίζονται με ανάλογο τρόπο και τα συστήματα επαγγελματικής κατάρτισης σε γεωγραφικό αλλά και κλαδικό επίπεδο. Είναι σαφές πως η διάγνωση των αναγκών δεν θα πρέπει να αποτελεί μια μονοσήμαντη και μονομερή πράξη υπαγωγής της επαγγελματικής κατάρτισης στις ανάγκες της αγοράς, κι αυτό γιατί είναι αναγκαίο η διαδικασία αυτή να είναι διαλεκτικά αμφίδρομη και συναρτησιακή τόσο με τις ανάγκες της παραγωγής και της οικονομίας όσο και με τις εκροές του ευρύτερου εκπαιδευτικού συστήματος. Για παράδειγμα, οι αλλαγές στις ειδικότητες της επαγγελματικής κατάρτισης δεν μπορεί να μην λαμβάνουν υπόψη τους τις ειδικότητες

στη γενική επαγγελματική και τεχνική ή στην ανώτερη τεχνολογική εκπαίδευση. Κι αυτό γιατί είναι αναγκαία η «συνομιλία» μεταξύ των επιπέδων αυτών, αφού και τα επίπεδα των προσόντων είναι διαφορετικά και ταυτόχρονα υπάρχει ανάγκη για συνάρθρωση και συνδιαμόρφωση του εύρους και της κλίμακας των επαγγελματικών δικαιωμάτων, αλλά και του εναρμονισμού μεταξύ προσφοράς και ζήτησης των ειδικοτήτων.

Ένα εξίσου σημαντικό ζήτημα είναι η ανάπτυξη ενός διαρκούς συστήματος βελτίωσης, υποστήριξης, λειτουργίας και επικαιροποίησης των επαγγελματικών περιγραμμάτων. Κι αυτό γιατί τα επαγγελματικά περιγράμματα αποτελούν τον πυρήνα των ειδικοτήτων, εγκιβωτίζουν το πλαίσιο των απαιτούμενων γνώσεων, των δεξιοτήτων και ικανοτήτων, βασίζονται στην ουσία των προσόντων που απαιτούνται περιγράφοντας με πληρότητα το τι προϋποθέτει η άσκηση ενός επαγγελματικού ρόλου. Είναι αναγκαία λοιπόν η δημιουργία μηχανισμών άμεσης (δια)σύνδεσης των επαγγελματικών περιγραμμάτων με τα προγράμματα σπουδών με στόχο τον εκσυγχρονισμό και την εξειδίκευσή τους σε σχέση με τις ανάγκες στην απασχόληση. Με τον τρόπο αυτό, το πέρασμα από το επαγγελματικό περίγραμμα στην οργάνωση του προγράμματος σπουδών και στη συνέχεια στην κατάρτιση των εκπαιδευτών και των εκπαιδευομένων μιας ειδικότητας γίνεται με μεθοδικό και στέρεο τρόπο. Αναμφίβολα λοιπόν, το αίτημα ενός συστημικού μοντέλου διαρκούς βελτίωσης της συνολικής αυτής διαδικασίας αποτελεί όχι μόνο μια πρόκληση, αλλά ένα επείγον ζήτημα που απαιτεί περισσότερο από ποτέ μια συστηματική και επισταμένη μέριμνα.

Σημαντικό ζήτημα επίσης αποτελεί η ανάπτυξη, η λειτουργία και η εφαρμογή ενός εθνικού συστήματος ποιότητας στη διά βίου εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση με στόχο την αξιοπιστία, την αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα. Το ζήτημα της ποιότητας εδράζεται σε σαφείς και ξεκάθαρες διαδικασίες προγραμματισμού, οργάνωσης, διεύθυνσης και αξιολόγησης της παροχής της επαγγελματικής κατάρτισης με στόχο την πληρέστερη ικανοποίηση σαφών στόχων που η εκπαιδευτική πολιτική σε άμεση σχέση με τις πολιτικές απασχόλησης οφείλουν να θέτουν με ευκρίνεια και καθαρότητα.

Μία ακόμα δομική και ουσιαστική μεταρρυθμιστική πρόταση αποτελεί η ενοποίηση της αρχικής και συνεχιζόμενης κατάρτισης με τρόπο που τα δύο υποσυστήματα είναι αναγκαίο να συντεθούν σε επίπεδο διοίκησης, οργάνωσης και λειτουργίας και να διαπεραστούν από κοινές διαδικασίες ποιότητας, αξιολόγησης, και πιστοποίησης. Είναι σαφές ότι αυτή η διαδικασία ενοποίησης των δύο υποσυστημάτων θα δημιουργήσει ένα ενιαίο κανονιστικό πλαίσιο και επιπλέον θα διαμορφώσει κοινούς όρους και κοινές διαδικασίες για ζητήματα όπως τα επαγγελματικά περιγράμματα, τα προγράμματα σπουδών, οι

εκπαιδευτές και η επιμόρφωσή τους, η πιστοποίηση προσόντων, οι διαδικασίες υλοποίησης κ.ο.κ.

Σημαντική διαδικασία αποτελεί επίσης η ανάπτυξη ενός ουσιαστικού και ταυτόχρονα ποιοτικού κοινωνικού διαλόγου για τα θέματα κατάρτισης και απασχόλησης μέσα από την ενεργό συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων για τη δημιουργία και τη λειτουργία ουσιαστικής πρακτικής άσκησης με στόχο την αποτελεσματικότερη μετάβαση στην απασχόληση. Στην Ελλάδα δυστυχώς η εμπειρία σχετικά με την ουσιαστική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, μάλλον θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως ελλιπής, υπό την έννοια του ότι παρά τη θεσμικά προβλεπόμενη συμμετοχή τους η παρουσία τους περιορίζεται στην άσκηση τυπικών συμβατικών ρόλων. Κι αυτό συμβαίνει κυρίως λόγω της επιλογής της κεντρικής διοίκησης του κράτους να συντηρεί τη δομή και το χαρακτήρα ενός συγκεντρωτικού συστήματος χάραξης και υλοποίησης των πολιτικών για την εκπαίδευση και την κατάρτιση. Στην προέκταση της συλλογιστικής αυτής η ενίσχυση της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων αποτελεί βασική προϋπόθεση για την ευδοκίμηση δομικών αλλαγών στο τοπίο της εκπαιδευτικής πολιτικής, αναγκαίων μεταρρυθμίσεων που θα διαμορφώσουν όρους ανάπτυξης και κοινωνικής συνοχής. Για παράδειγμα, στις χώρες με ισχυρή παράδοση στην επαγγελματική εκπαίδευση-κατάρτιση ΕΕΚ (π.χ. Γερμανία, Αυστρία, Ελβετία κ.λπ.) οι κοινωνικοί εταίροι συμμετέχουν σε όλες τις φάσεις και σε όλα τα επίπεδα, με αποφασιστικό ρόλο: στο σχεδιασμό, στην εφαρμογή, στην πιστοποίηση, στη διασφάλιση της ποιότητας, στον εκσυγχρονισμό των ειδικοτήτων με τρόπο που διασφαλίζεται η απαιτούμενη συναίνεση και η αναγκαία σύμπραξη για την αποτελεσματική εφαρμογή των μεταρρυθμίσεων.

Ένα ακόμα σημαντικό ζήτημα είναι και η ανάπτυξη συστημάτων συμβουλευτικής και mentoring τόσο για την υποστήριξη των καταρτιζομένων όσο και των επιχειρήσεων. Οι πρακτικές αυτές θα ενισχύσουν τον τρόπο με τον οποίο λειτουργούν και προσανατολίζονται οι εκπαιδευόμενοι, αφού η ανάγκη υποστήριξης, εμψύχωσης, καθοδήγησης και προσανατολισμού είναι περισσότερο αναγκαία σε μια εποχή που τα πάντα αλλάζουν με ταχείς ρυθμούς και διαδικασίες. Με τον τρόπο αυτό η πορεία των νέων μέσα στο σύστημα εκπαίδευσης-κατάρτισης θα διαθέτει μεγαλύτερη ασφάλεια και ορθολογική προοπτική. Επίσης, οι πολιτικές αυτές θα πρέπει να συνδεθούν με την ενίσχυση της πρακτικής άσκησης και γενικότερα με όλες τις καλές πρακτικές που σε ξένες χώρες έχουν δώσει επιωφελή και έμπρακτα αποτελέσματα. Για παράδειγμα, σε πολλές χώρες του Ευρωπαϊκού βορρά στο χώρο της επαγγελματικής εκπαίδευσης-κατάρτισης ο θεσμός της μαθητείας σε επιχειρηματικούς φορείς και οργανισμούς αποτελεί μια πολύ διαδεδομένη πρακτική, με συνέπεια τη μείωση των ποσοστών ανεργίας (και κυρίως των νέων) σε μονοψήφια ποσοστά. Ωστόσο, οι πολιτικές αυτές απαιτούν ιδιαίτερη προσοχή και σταθερά

βήματα, γιατί σε καμία περίπτωση δεν πρέπει να λειτουργήσουν ως μηχανισμός «υποκατάστασης» και «αντικατάστασης» εργαζομένων ή ως εφελτήριο για τη μείωση των αμοιβών και των μισθών των εργαζομένων (π.χ. προγράμματα voucher), αφού σε συγκεκριμένες περιπτώσεις στην Ελλάδα η έννοια της μαθητείας εκλαμβάνεται ως ευκαιρία αντικατάστασης εργαζομένων ή ως δυνατότητα ελαστικής και χαμηλά αμειβόμενης εργασίας.

Είναι σαφές, τέλος, ότι ένα περίγραμμα βασικών προϋποθέσεων αναβάθμισης και ενός μεταρρυθμιστικού επαναπροσδιορισμού των συντεταγμένων που ορίζουν το πεδίο της εκπαίδευσης-κατάρτισης δεν θα μπορούσε να μην περιλαμβάνει το ζήτημα της ανάπτυξης ενός σταθερού, έγκριτου και αξιόπιστου πλαισίου προσόντων, καθώς και ενός διαφανούς και έγκυρου συστήματος πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων, με στόχο την ενίσχυση της κινητικότητας της εργασίας προς όφελος των εργαζομένων. Η διαδικασία αυτή περιλαμβάνει τα μέτρα εκείνα που αφορούν την αναγνώριση, τη μεταφορά, τη συσσώρευση και την πιστοποίηση προσόντων με διαφάνεια και αντικειμενικότητα, παρέχοντας ίσες ευκαιρίες κατάρτισης, πιστοποίησης και απασχόλησης σε όλους, με έμφαση σε όσους έχουν χαμηλά εκπαιδευτικά προσόντα και κινδυνεύουν ή πλήττονται άμεσα από την ανεργία, τη φτώχεια και τον κοινωνικό αποκλεισμό.

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση βιβλιογραφία

- ΓΔΒΜ (2012). *Εθνικό Πρόγραμμα Διά Βίου Μάθησης 2013-2015: Στρατηγικό Πλαίσιο*. Αθήνα: Γενική Γραμματεία Διά Βίου Μάθησης.
- Γκλαβάς, Σ., Ραγιαδάκος, Χ., Καρβέλης, Ι., Ρουσέας, Π., & Βρετάκου, Β. (2008). *Έρευνα απασχόλησης αποφοίτων ανώτερου κύκλου δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ΤΕΕ – Ενιαίο Λύκειο)*. Αθήνα: Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
- Δασκαλάκης, Δ. (2009α). *Βιομηχανική κοινωνιολογία: Οργάνωση – Εργασία – Τεχνολογία*. Αθήνα: Αντ. Ν. Σάκκουλας.
- Δασκαλάκης, Δ. (2009β). *Βιομηχανικές σχέσεις*. Αθήνα: Αντ. Ν. Σάκκουλας.
- Δημουλάς, Κ. & Μιχαλοπούλου, Κ. (2008). *Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης: Η περίπτωση ολοκληρωμένων παρεμβάσεων στους Νομούς Άρτας, Θεσπρωτίας*. Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.
- Εθνική Ερευνητική Έκθεση, (2009). *Το πεδίο της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στο πλαίσιο της διά βίου μάθησης στην Ελλάδα*. Αθήνα: Progress, Employment, Social Affairs & Equal Opportunities.
- ΕΛΣΤΑΤ (2013). *Έρευνα Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού: Γ΄ Τρίμηνο 2013*. Αθήνα: ΕΛΣΤΑΤ.
- ΕΛΣΤΑΤ (2013). *Έρευνα Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού: Οκτώβριος 2013*. Αθήνα: ΕΛΣΤΑΤ.
- Ευστράτογλου, Α. (2000). *Θεωρίες των αγορών εργασίας*. Τετράδια Εργασίας, 35, 1-51.
- Ευστράτογλου, Α. (2009). Η επαγγελματική κατάρτιση κάτω από το πρίσμα διαφορετικών θεωρητικών προσεγγίσεων. *Εκπαίδευση Ενηλίκων*, 16, 5-10.
- Horkheimer, M. & Adorno, T. (1986). *Η διαλεκτική του Διαφωτισμού*. Αθήνα: Ύψιλον
- INE-ΓΣΕΕ / ΑΔΕΔΥ (2008). *Ετήσια Έκθεση 2008: Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα*. Αθήνα: INE-ΓΣΕΕ / ΑΔΕΔΥ. Διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: http://www.inegsee.gr/sitefiles/files/EKTHESI_1-ERGASIAKES%20SXESEIS.pdf
- INE-ΓΣΕΕ / ΑΔΕΔΥ (2009). *Ετήσια Έκθεση 2009: Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην*

- Ελλάδα. Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ / ΑΔΕΔΥ. Διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: http://www.inegsee.gr/sitefiles/files/EKTHESI_1-ERGASIAKES%20SXESEIS.pdf
- ΙΝΕ-ΓΣΕΕ / ΑΔΕΔΥ (2013). *Ετήσια Έκθεση 2013: Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*. Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ / ΑΔΕΔΥ. Διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <http://www.inegsee.gr/sitefiles/files/ekthesh-15email.pdf>
- Jarvis, P. (2005). Συνέντευξη στον Γ. Κουλαουζίδη. Στο Α. Κόκκος, *Μεθοδολογία εκπαίδευσης ενηλίκων: Θεωρητικό πλαίσιο και προϋποθέσεις μάθησης* (Τόμ. Α, σ. 188-197). Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Jarvis, P. (2010). Παγκοσμιοποίηση, γνώση και η ανάγκη για επανάσταση στη μάθηση: Μπορούμε πράγματι να χτίσουμε μια Πόλη του Ανθρώπου;. Στο Σ. Κονιόρδος και Ν. Φωτόπουλος (Επιμ.), *Φτώχεια, ανισότητες και εκπαίδευση στο πλαίσιο της παγκοσμιοποίησης* (σ. 175-192). Αθήνα: ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ.
- Καραλής, Θ. (2008). Εκπαίδευση ενηλίκων και διά βίου μάθηση: Απόπειρα χαρτογράφησης των ερευνητικών τάσεων. *Εκπαίδευση Ενηλίκων*, 14, 24-29.
- Καραλής, Θ. (2013). *Κίνητρα και εμπόδια για τη συμμετοχή των ενηλίκων στη διά βίου εκπαίδευση*. Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ / ΙΜΕ-ΓΣΕΒΕΕ.
- Καραλής, Θ. & Βεργίδης, Δ. (2004). Τυπολογίες και στρατηγικές στην εκπαίδευση ενηλίκων. *Εκπαίδευση Ενηλίκων*, 2, 11-16.
- Κόκκος, Α. (2002). *Διεθνής συνδιάσκεψη για την εκπαίδευση ενηλίκων*. Αθήνα: Μεταίχιμο.
- Κόκκος, Α. (2005). *Εκπαίδευση ενηλίκων: Ανιχνεύοντας το πεδίο*. Αθήνα: Μεταίχιμο.
- Κόκκος, Α. (2007). Η εκπαίδευση ενηλίκων ως διακριτό θεσμικό και επιστημονικό πεδίο. *Διά Βίου / Επιστημονική Επιθεώρηση για τη Διά Βίου Μάθηση*, 1, 45-48.
- Κόκκος, Α. (2010). *Εκπαίδευση ενηλίκων: Διεθνείς προσεγγίσεις και ελληνικές διαδρομές*. Αθήνα: Μεταίχιμο.
- Παπαδάκης, Ν. (2014). *Βαρόμετρο απόντων: Οι Neets στην Ελλάδα*. Αθήνα: Σιδέρης.
- Rogers, A. (1999). *Η εκπαίδευση ενηλίκων*. Αθήνα: Μεταίχιμο.
- Rogers, A. (2005). Συνέντευξη στον Γ. Κουλαουζίδη. Στο Α. Κόκκος, *Μεθοδολογία εκπαίδευσης ενηλίκων: Θεωρητικό πλαίσιο και προϋποθέσεις μάθησης* (Τόμ. Α, σ. 179-187). Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Ρομπόλης, Σ., Δημουλάς, Κ. & Γαλατά, Β (1999). *Η Διά βίου επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα*. Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.
- ΣΕΠΕ (2012). *Δημοσιοποιημένα αποτελέσματα ελέγχων για το έτος 2012*. Αθήνα: ΣΕΠΕ.
- Touraine, A. (2010). *Μετά την κρίση: Από την κυριαρχία των αγορών στην αναγέννηση της κοινωνίας*. Αθήνα: Μεταίχιμο.

Ξενόγλωσση βιβλιογραφία

- Alexander, D. & Martin, I. (1995). Competence, curriculum and democracy. In M. Mayo & J. Thompson (eds), *Adult learning: Critical intelligence and social change*. Leicester: NIACE Publications.
- Alheit, P. (1994). Biographical and life-history research as a new qualitative approach in social sciences and education: An introduction. In Alheit, P. et al (eds), *Education, Culture & Modernization (pp203-229)*. Roskilde: Roskilde University Centre.
- Babchuk, W. A. (1996). Glaser or Strauss? Grounded theory and adult education. Midwest Research to Practice. *Conference in Adult, Continuing and Community Education*: Michigan: Michigan State University.
- Banister, P., Burman, E., Parker, I., Taylor, M. & Tindall, C. (1994). *Qualitative methods in psychology. A Research Guide*. Buckingham: Open University Press.
- Barrow, R. & Milburn, G. (1990). *A critical dictionary of educational concepts: An appraisal of selected ideas and issues in educational theory and practice*. Hemel Hempstead: Harvester Wheatsheaf.
- Beck, U. (1992). *Risk society: Towards a new modernity*. London: Sage Publications.
- Becker, G. (1964). *Human capital*. New York: Columbia University Press.
- Cedefop (1996). *Vocational training glossarium*. Thessaloniki: Cedefop.
- Cedefop (2012). *From education to working life: The labour market outcomes of vocational education and training*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Coombs, P. & Ahmed, M. (1974). *Attacking rural poverty: How non-formal education can help*. Baltimore: John Hopkins Press.
- Dearden, R. (1984). Education and training. *Westminster Studies in Education*, 7, 57-66.
- European Commission (1998). *Helping young people along the path from school to work*. Brussels: European Communities.
- European Commission (2006). *Adult learning: It is never too late to learn*. Brussels: Communication from the Commission.
- Finn, D. (1987). *Training without jobs: New deals and broken promises*. London: Macmillan Education.
- Foucault, M. (1994). *The order of things: An archaeology of the human sciences*. NY: Vintage Books.
- Glasser, B. & Strauss, A. (1967). *The discovery of grounded theory*. New York: Aldine.
- Goldstein, I. & Gessner, M. (1988). Training and development in work organizations. In

- C.L. Cooper & I. Robertson (eds), *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 43-72). New York: Wiley.
- Haughton, G. & Peck, J. (1989). Local labor market analysis, skill shortages and the skill audit approach. *Regional Studies*, 23, 271-276.
- Jarvis, P. (eds.) (2001). *The age of learning*. London: Kogan Page.
- Knowles, M.S. (1980). *The modern practice of adult education: From pedagogy to andragogy*. Chicago: Association Press.
- Lowe, J. (1976). *Adult education: Global perspectives*. Paris: UNESCO.
- Mizen, P. (1994). In and against the training state. *Capital and Class*, 53, 99-121.
- Nickolaus R, Gschwendtner, T. & Geibel, B. (2009). Social Inequality as an enduring phenomenon of general and vocational education. In *Cedefop, European Journal of Vocational Training*, 47, 50-75.
- OECD/CERI, (1994). *School: A matter of choice*. Paris: OECD.
- Papaoiannou, S. et al (eds) (1996). *Community, education and social change*. Roskilde: University of Roskilde.
- Peters, R. (ed.) (1967). *The concept of education*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Rogers, J. (1992). *Adults learning*. Milton Keynes: Open University Press.
- Rubenson, K. (2002). *Revisiting the map of the territory*. Available on: <http://www.edst.educ.ubc.ca/aerc/2000/rubensonk1-web.htm>
- UNESCO (1976). *Recommendation on the development of adult education: Nairobi Conference*. Paris: UNESCO.
- UNESCO (1997). *Adult education since the fourth International Conference on adult education (Paris, 1985)*. UNESCO, ED – 97/WS/5.
- UNESCO (1999). *World trends in adult education research*. Hamburg: UNESCO, Institute for Education.
- UNESCO (2003). *Recommitting to adult education and learning*. Synthesis Report of the CONFINTEA V Midterm Review Meeting, 06/11/2003, Bangkok, Thailand.
- Venables, P. (1976). *Report of the Committee on continuing education*. Milton Keynes: Open University Press.
- Willis, P. (1987). Foreword. In D. Finn, *Training without jobs: New deals and broken promises*. London: Macmillan Education.

Ηλεκτρονικές πηγές

- http://www.eiead.gr/publications/docs/to_ergasiako_perivalon_meta_to_prwto_kai_deutero_mnimonio.pdf
- <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home>
- http://www.gsee.gr/userfiles/file/2011_NEWS_KEIMENA/3-11-2011-epigousa_egiklios.pdf (ΓΣΕΕ, Εγκύκλιος υπ' αριθμ. 9 / 02-11-2011)
- <http://www.inegsee.gr/userfiles/file/%CE%A7%CE%A1%CE%9F%CE%9D%CE%9F%CE%A3%20%CE%95%CE%A1%CE%93%CE%91%CE%A3%CE%99%CE%91%CE%A3.pdf> (ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, Εργασιακά θέματα: Χρόνος εργασίας)
- <http://www.obes.gr/crisisno/css/material/Presentation%20new%20forms%20gr.pdf> (ΟΒΕΣ)

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

I. Οδηγοί συνεντεύξεων

I.1. Οδηγός συζήτησης ατομικών συνεντεύξεων

Εισαγωγή

- Καλωσόρισμα του ερωτώμενου. Επεξήγηση της διαδικασίας της ατομικής συνέντευξης.

A. Αντιλήψεις ως προς τα θέματα ποιότητας των προγραμμάτων κατάρτισης

- Το θέμα της συζήτησής μας σήμερα είναι τα προγράμματα κατάρτισης γενικά, αλλά και συγκριμένα αυτά που διοργανώνετε.
- Σκεφτείτε τα προγράμματα κατάρτισης γενικά, τα διαφοροποιείτε/χωρίζετε με κάποιον τρόπο; Και αυτή η διαφοροποίηση (εάν υφίσταται κάποια) τι σημαίνει για τον καταρτιζόμενο;
- Εάν σκεφτείτε το θέμα της «**ποιότητας**», τι σημαίνει για εσάς να έχει ποιότητα ένα πρόγραμμα κατάρτισης; Και γιατί;
- Ας μιλήσουμε τώρα λίγο για διάφορες παραμέτρους αυτών των προγραμμάτων, τι συνιστά ένα καλό **πρόγραμμα σπουδών**; Και γιατί;
- Νομίζετε ότι υπάρχει κάτι στο πρόγραμμα σπουδών που θα μπορούσε να είχε γίνει διαφορετικά ή να γινόταν καλύτερα; Εάν ναι, τι και γιατί;
- Και όσο αφορά τη συνολική **οργάνωση ενός προγράμματος**; Τι σημαίνει για εσάς καλή οργάνωση προγράμματος; Και γιατί;
- Εσείς, εάν μπορούσατε θα αλλάζατε κάτι προκειμένου να γίνει πιο αποτελεσματική/λειτουργική;
- Συνεχίζοντας, τι σημαίνει για εσάς καλό **εκπαιδευτικό υλικό**; Και γιατί;
- Νομίζετε ότι υπάρχει κάποια αλλαγή στο εκπαιδευτικό υλικό που θα το καθιστούσε καλύτερο για τους καταρτιζομένους; Και εάν ναι, τι και γιατί;
- Και αναφορικά με τους **εκπαιδευτές** ενός προγράμματος, ποια κριτήρια θεωρείτε πιο σημαντικά για την αξιολόγησή τους;
- Και ως προς τους **χώρους** και την **υλικοτεχνική υποδομή** ενός προγράμματος, τι συνιστά για εσάς καλή ποιότητα σε αυτό το επίπεδο; Και γιατί;
- Ας έρθουμε τώρα στην **πρακτική άσκηση** ενός προγράμματος, πώς νομίζετε ότι λειτουργεί αυτή για τους καταρτιζομένους;
- Τι σημαίνει για εσάς καλή πρακτική άσκηση; Τι στοιχεία να έχει;

- Αν σκεφτείτε τα προγράμματα κατάρτισης συνολικά με όλες τις παραμέτρους τους, υπάρχει κάτι που θα θέλατε να αλλάξατε για να γίνουν πιο λειτουργικά/αποτελεσματικά, αλλά για κάποιο λόγο δεν μπορέσατε/μπορείτε να το κάνετε; Εάν ναι, τι και γιατί;

B. Αντίληψη για τους καταρτιζομένους

- Αν σκεφτείτε τους καταρτιζομένους συνολικά, νομίζετε ότι διαφοροποιούνται με κάποιο τρόπο; Με ποιον και γιατί;
- Ποια νομίζετε ότι είναι τα κίνητρα συμμετοχής των καταρτιζομένων; Γιατί συμμετέχουν στα προγράμματα κατάρτισης;
- Και τι πιστεύετε ότι «κερδίζει» κάποιος που έχει παρακολουθήσει ένα πρόγραμμα κατάρτισης;
- Από τι νομίζετε ότι μένουν περισσότερο ικανοποιημένοι οι καταρτιζόμενοι;
- Και τι νομίζετε ότι τους δυσαρεστεί περισσότερο;
- Πώς θα μπορούσε αυτή η δυσαρέσκεια να εξαλειφθεί;

Γ. Αξιολόγηση υπηρεσιών απασχόλησης

- Ας περάσουμε τώρα στις υπηρεσίες απασχόλησης και ειδικότερα στις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης όπως τα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης/ΟΑΕΔ. Εσείς τι νομίζετε, βοηθούν τους καταρτιζομένους να βρουν εργασία; Εάν ναι, πώς; Εάν όχι, γιατί;
- Πώς θα μπορούσαν αυτές οι υπηρεσίες να εξυπηρετήσουν καλύτερα/αποτελεσματικότερα τους καταρτιζόμενους για να βρουν εργασία;
- Και εάν σκεφτείτε το δικό σας φορέα κατάρτισης, πώς θα μπορούσε, νομίζετε, να βοηθήσει καλύτερα ως προς την προώθηση και τοποθέτηση των καταρτιζομένων σε θέση απασχόλησης;
- Εσείς έχετε υιοθετήσει κάποιες «καλές πρακτικές» για τοποθέτηση των καταρτιζόμενων σε θέσεις εργασίας; Εάν ναι, ποιες;
- Θεωρείτε ότι κάποιος έχουν μεγαλύτερες ευκαιρίες για εργασία λόγω κάποιων επιπλέον του προγράμματος παραγόντων; Λόγω ποιων και γιατί;
- Και πώς νομίζετε ότι ένα πρόγραμμα κατάρτισης θα μπορούσε να εξομοιώσει αυτές τις ευκαιρίες για όλους;

Δ. Συνάφεια κατάρτισης και εργασίας

- Υπάρχει μία άποψη ότι ένα πρόγραμμα κατάρτισης θα πρέπει να συνδέεται με την αγορά εργασίας αλλά και με τις συγκεκριμένες ανάγκες των καταρτιζομένων. Εσείς τι πιστεύετε για αυτό; Και γιατί;

- Νομίζετε ότι μπορούν να εξυπηρετηθούν και τα δύο; Και εάν όχι, ποιο από τα δύο –σύνδεση με την αγορά εργασίας ή συγκεκριμένες ανάγκες των καταρτιζόμενων– πρέπει να είναι πιο ισχυρό και γιατί;
- Πώς πιστεύετε ότι οι ανάγκες, είτε της αγοράς εργασίας είτε των καταρτιζομένων, θα μπορούσαν να διαγνωσθούν;
- Με ποιους, κατά τη γνώμη σας, τρόπους μπορούν να επιτευχθούν και οι δύο αυτές απαιτήσεις;

Ευχαριστώ πολύ για το χρόνο σας

1.2. Οδηγός συζήτησης ομαδικών συνεντεύξεων

Εισαγωγή

- Καλωσόρισμα των ερωτώμενων. Επεξήγηση της διαδικασίας των ομαδικών συζητήσεων. Γνωριμία με τους ερωτώμενους.

A. Αντιλήψεις ως προς τα θέματα ποιότητας των προγραμμάτων κατάρτισης

- Το θέμα της συζήτησής μας σήμερα είναι τα προγράμματα κατάρτισης γενικά, αλλά και συγκεκριμένα αυτό/ά που έχετε παρακολουθήσει.
- Πριν ξεκινήσουμε και σκεπτόμενοι το πρόγραμμα που έχετε παρακολουθήσει, θα σας παρακαλούσα να γράψετε με μια φράση τελικά τι «κερδίσατε» από αυτό το πρόγραμμα και δεν εννοώ υποχρεωτικά στο υλικό επίπεδο [Ατομικά γραπτά].
- Ας μιλήσουμε λίγο για διάφορες παραμέτρους αυτών των προγραμμάτων προκειμένου να τις αξιολογήσουμε μία-μία. Από τη δική σας εμπειρία, πώς σας φάνηκε το **πρόγραμμα σπουδών**, οι θεματικές ενότητες που καλύφθηκαν στο πρόγραμμα που παρακολουθήσατε; Μείνατε ικανοποιημένοι ή όχι και γιατί;
- Τι θα αλλάζατε προκειμένου να γίνει πιο αποτελεσματικό; Ή/και να μείνετε πιο ικανοποιημένοι;
- Πώς αξιολογείτε τη συνολική **οργάνωση του προγράμματος** που παρακολουθήσατε; Ήταν ικανοποιητική ή όχι και γιατί; Σε ποιο στάδιο/φάση ήταν πιο ικανοποιητική και σε ποιο λιγότερο και γιατί;
- Εσείς τι θα αλλάζατε προκειμένου να γίνει πιο αποτελεσματική/λειτουργική;
- Από τη δική σας εμπειρία, πώς σας φάνηκε το **εκπαιδευτικό υλικό** του προγράμματος που παρακολουθήσατε; Μείνατε ικανοποιημένοι ή όχι και γιατί;
- Τι θα αλλάζατε προκειμένου να γίνει πιο αποτελεσματικό; Ή/και να μείνετε πιο ικανοποιημένοι;
- Και αναφορικά με τους **εκπαιδευτές** του προγράμματος που παρακολουθήσατε, τι νομίζετε ότι τους χαρακτηρίζει; Μείνατε ικανοποιημένοι ή όχι, σε ποιο επίπεδο και γιατί;
- Τι θα αλλάζατε προκειμένου να μείνετε πιο ικανοποιημένοι;
- Και ως προς τους **χώρους** και την **υλικοτεχνική υποδομή** του προγράμματος που παρακολουθήσατε, ήταν ικανοποιητικοί ή όχι και γιατί;
- Πως θα μπορούσαν, μέσα στα όρια του εφικτού πάντα, να βελτιωθούν οι χώροι και η υλικοτεχνική υποδομή;

- Ας έρθουμε τώρα στην **πρακτική άσκηση** του προγράμματος που παρακολουθήσατε, τι κάνατε κατά αυτήν; Σας βοήθησε; Σε ποιο επίπεδο; Γιατί ναι ή γιατί όχι;
- Τι σημαίνει για εσάς καλή πρακτική άσκηση; Τι στοιχεία να έχει;
- Μιλήσαμε για μία σειρά από παραμέτρους: Πρόγραμμα σπουδών, Εκπαιδευτικό υλικό, Εκπαιδευτές, Πρακτική άσκηση, Χώροι & υλικοτεχνική υποδομή, Οργάνωση προγράμματος, από όλες αυτές ποια θεωρείτε πιο σημαντική για να είναι ένα πρόγραμμα κατάρτισης επιτυχημένο και χρήσιμο για εσάς, και γιατί;

B. Αξιολόγηση υπηρεσιών απασχόλησης

- Ας περάσουμε τώρα στις υπηρεσίες απασχόλησης και ειδικότερα στις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης όπως τα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης/ΟΑΕΔ. Εσείς προσωπικά βοηθηθήκατε από αυτές τις υπηρεσίες στην προσπάθειά σας να βρείτε εργασία; Εάν ναι, πώς; Εάν όχι, γιατί;
- Πώς θα μπορούσαν αυτές οι υπηρεσίες να σας εξυπηρετήσουν καλύτερα/αποτελεσματικότερα για να βρείτε εργασία;
- Και εάν σκεφτείτε το φορέα κατάρτισης ο οποίος παρείχε το πρόγραμμα που παρακολουθήσατε, πώς θα μπορούσε να σας βοηθήσει καλύτερα ως προς την προώθηση και τοποθέτησή σας σε θέση απασχόλησης;
- Μπορείτε να αναφέρετε μία ή δύο περιπτώσεις που είτε η δημόσια υπηρεσία απασχόλησης (ΚΠΑ/ΟΑΕΔ), είτε ο φορέας κατάρτισης βοήθησε συγκεκριμένα και αποτελεσματικά εσάς ή κάποιον από το περιβάλλον σας για εύρεση εργασίας, και να μας τις περιγράψετε;

Γ. Συνάφεια κατάρτισης και εργασίας

- Υπάρχει μία άποψη ότι ένα πρόγραμμα κατάρτισης θα πρέπει να συνδέεται με την αγορά εργασίας αλλά και με τις συγκεκριμένες ανάγκες των καταρτιζομένων. Εσείς τι πιστεύετε για αυτό; Και γιατί;
- Νομίζετε ότι μπορούν να εξυπηρετηθούν και τα δύο; Και εάν όχι, ποιο από τα δύο –σύνδεση με την αγορά εργασίας ή συγκεκριμένες ανάγκες των καταρτιζομένων– πρέπει να είναι πιο ισχυρό και γιατί;
- Πώς πιστεύετε ότι οι ανάγκες είτε της αγοράς εργασίας είτε των καταρτιζομένων θα μπορούσαν να διαγνωσθούν;
- Με ποιους κατά τη γνώμη σας τρόπους μπορούν να επιτευχθούν και οι δύο αυτές απαιτήσεις;

Δ. Κοινωνικό κεφάλαιο

- Εάν σκεφτείτε την προσπάθεια εύρεσης εργασίας –και ιδιαίτερα όσοι βρήκατε τελικά εργασία– τι νομίζετε ότι σας βοήθησε περισσότερο, και δεν αναφέρομαι υποχρεωτικά στα προγράμματα κατάρτισης, αλλά στο σύνολο των παραγόντων, είτε αυτοί είναι εξωτερικοί (prompt για γενική παιδεία, άλλες δεξιότητες, οικογένεια, σχέσεις κ.ά.) είτε αφορούν την «προσωπικότητά» σας ή τα κίνητρά σας;
- Θεωρείτε ότι κάποιοι έχουν μεγαλύτερες ευκαιρίες για εργασία λόγω κάποιων από τους παράγοντες που αναφέραμε; Λόγω ποιων και γιατί;
- Και πώς νομίζετε ότι ένα πρόγραμμα κατάρτισης θα μπορούσε να εξομοιώσει αυτές τις ευκαιρίες για όλους;

Ευχαριστώ πολύ για το χρόνο σας

II. Το ερωτηματολόγιο της έρευνας

Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής

της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας

(ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ)



ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

«Σύνδεση της διά βίου κατάρτισης με την απασχόληση»

ΙΕΚ / ΚΕΚ

Δημόσιο / Ιδιωτικό

Ναι

Όχι

Θεματικό πεδίο /
Ειδίκευση

Χρονική περίοδος
ολοκλήρωσης

Περιοχή

Ημερομηνία
συμπλήρωσης

A. Δημογραφικά στοιχεία

1. Φύλο

Άνδρας	
Γυναίκα	

2. Έτος γέννησης _____

3. Περιοχή κατοικίας _____

4. Οικογενειακή κατάσταση

Άγαμος/η, κατοικεί μόνος	
Άγαμος/η, κατοικεί με γονείς	
Έγγαμος	
Διαζευγμένος/η, ή σε διάσταση	
Χήρος/α	
Συζεί / Συγκατοικεί	

5. Έχετε παιδιά;

Ναι Όχι → Ερώτηση 6

Εάν Ναι, πόσα; (αριθμός παιδιών) _____

6. α) Ανεξαρτήτως του προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης που ολοκληρώσατε, ποιο είναι το ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχετε ολοκληρώσει επιτυχώς;

Δημοτικό	
Γυμνάσιο	
Λύκειο – Εξατάξιο Γυμνάσιο	
ΤΕΕ	
ΙΕΚ	
ΤΕΙ / ΚΑΤΕΕ	
ΑΕΙ	
Μεταπτυχιακό / Διδακτορικό	
Άλλο, διευκρινίστε:	

β) Αναφέρατε το βαθμό του απολυτηρίου του λυκείου _____

B. Θέματα επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης

7. Ποια ήταν η χρονική διάρκεια διεξαγωγής του προγράμματος αυτού;
- Έναρξη _____ (μήνας – έτος)
- Λήξη _____ (μήνας – έτος)
8. (Εάν ΙΕΚ) Έχετε περάσει επιτυχώς τις εξετάσεις πιστοποίησης για την ειδικότητα του προγράμματος;
- Ναι Όχι
9. α) Ποιους από τους παρακάτω λόγους θεωρείτε σοβαρούς για την επιλογή της συγκεκριμένης ειδικότητας/προγράμματος;
- β) Ποιους από τους παραπάνω λόγους που θεωρήσατε πιο σοβαρούς για την επιλογή συγκεκριμένης ειδικότητας/προγράμματος, θεωρείτε ως τους 3 σημαντικότερους (ιεράρχηση);

	Ναι	3 πιο σημαντικοί
Βελτίωση γνώσεων, ικανοτήτων, δεξιοτήτων		
Απόκτηση ευρύτερων κοινωνικών δεξιοτήτων		
Εξειδίκευση στο αντικείμενο κατάρτισης		
Απόκτηση περισσότερων τυπικών προσόντων		
Διευκόλυνση πρόσβασης στην αγορά εργασίας		
Αξιοποίηση ελεύθερου χρόνου		
Κοινωνικές συναναστροφές		
Δικτύωση με φορείς, επιχειρήσεις, αγορά εργασίας κ.λπ.		
Ενίσχυση επαγγελματικής σταθερότητας		
Αύξηση αμοιβής (π.χ. επίδομα Η/Υ, επαγγελματική εξέλιξη και αύξηση μισθού)		
Αλλαγή θέσης εργασίας ή αλλαγή τομέα/τμήματος		
Αλλαγή αντικειμένου εργασίας		
Δημιουργία ατομικής επιχείρησης / ελεύθερος επαγγελματίας		
Άλλοι λόγοι (διευκρινίστε):		

10. Σε μία κλίμακα "από το 1 έως το 5", όπου 1 σημαίνει "πολύ δυσαρεστημένος" και 5 "πολύ ικανοποιημένος", τι βαθμό θα βάζατε σε καθεμία από τις ακόλουθες παραμέτρους του προγράμματος που παρακολουθήσατε;

Κλίμακα αξιολόγησης:

5= πολύ ικανοποιημένος, 4= αρκετά ικανοποιημένος,

3= ούτε ικανοποιημένος – ούτε δυσαρεστημένος,

2= αρκετά δυσαρεστημένος, 1= πολύ δυσαρεστημένος

Θέματα αξιολόγησης	Κλίμακα				
	1	2	3	4	5
Πρόγραμμα σπουδών / Θεματικές ενότητες	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Εκπαιδευτικό υλικό	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Εκπαιδευτές	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Πρακτική άσκηση (για ΚΕΚ ή ΙΕΚ)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Οργάνωση του προγράμματος	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Χώροι – Υλικοτεχνική υποδομή	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Τωρινή κατάσταση

11. Την περίοδο αυτή, ποια είναι η θέση σας στην απασχόληση;

Μισθωτός	<input type="checkbox"/>
Αυτοαπασχολούμενος	<input type="checkbox"/>
Εργοδότης	<input type="checkbox"/>
Άνεργος / Αναζητώ εργασία	<input type="checkbox"/>
Άλλο:	<input type="checkbox"/>

**Αναφέρατε αναλυτικά
τι κάνετε σήμερα**

Ερώτηση φίλτρο:

12. Μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης (σε διάστημα μέχρι 6 μηνών), βρήκατε εργασία;

12β. Μετά από πόσο χρονικό διάστημα;

Ναι →

Προχωρήστε στην Ενότητα Γ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ

Όχι →

Προχωρήστε στην Ενότητα Δ
ΑΝΕΡΓΟΣ

Γ. Θέματα απασχόλησης - Εργαζόμενος

Όσοι απάντησαν στην ερώτηση 12 ότι μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης, βρήκαν εργασία.

13. Είστε;

Μισθωτός

Αυτοαπασχολούμενος

14. Περιγράψτε μας τα παρακάτω σχετικά με την ΠΡΩΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ που βρήκατε μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης:

Θέση εργασίας	_____				
	Είδος σύμβασης	Απασχόληση	Τομέας		
Σχέση εργασίας	Αορίστου Χρόνου	<input type="checkbox"/>	Πλήρης	<input type="checkbox"/>	Δημόσιος Τομέας <input type="checkbox"/>
	Ορισμένου Χρόνου	<input type="checkbox"/>	Μερική	<input type="checkbox"/>	Ιδιωτικός Τομέας <input type="checkbox"/>
	Σύμβαση Έργου	<input type="checkbox"/>	Άλλο	<input type="checkbox"/>	
Αντικείμενο εργοδότη/ επιχείρησης	_____				
Πόσο καιρό εργάζεστε στην επιχείρηση αυτή;	_____				
	Εργάζεστε μέχρι σήμερα; <i>Ναι</i> <input type="checkbox"/> <i>Όχι</i> <input type="checkbox"/>				

15. Πως βρήκατε την απασχόλησή σας στην επιχείρηση αυτή;

Μέσω δημόσιας υπηρεσίας απασχόλησης (ΟΑΕΔ)	
Μέσω ιδιωτικού γραφείου εργασίας	
Μέσω συμμετοχής σε διαγωνισμό του δημοσίου	
Μέσω υποβολής βιογραφικού ατομικά από εσάς	
Μέσω αγγελιών σε εφημερίδες / ηλεκτρονικά μέσα	
Μέσω γνωστών, φίλων, συγγενών	
Μέσω πολιτικών δικτύσεων δικών μου ή του περιβάλλοντός μου	
Μέσω του φορέα που καταρτίστηκα (ΙΕΚ, ΚΕΚ)	
Μέσω επιδότησης για να ανοίξω τη δική μου επιχείρηση	
Με δικούς μου πόρους ή πόρους της οικογένειας για να ανοίξω τη δική μου επιχείρηση	

16. Θεωρείτε ότι η συμμετοχή σας στο πρόγραμμα κατάρτισης σας βοήθησε στην εξεύρεση εργασίας;

Ναι Όχι → Ερώτηση 18

17. Εάν ναι, με ποιους τρόπους; (Πολλαπλές επιλογές)

17β. Ποιος είναι ο πιο σημαντικός;

	Ναι	Πιο σημαντικός
Διεύρυνση γνώσεων – Απόκτηση δεξιοτήτων		
Συμβουλευτική υποστήριξη		
Επαγγελματικός προσανατολισμός		
Δικτύωση με επιχειρήσεις		
Ενίσχυση αποτελεσματικότητας έργου στην κατεχόμενη θέση εργασίας		
Διευκόλυνση εργασιακής ζωής		
Αλλαγή εργασιακών καθηκόντων και επαγγελματικών αρμοδιοτήτων		
Αναβάθμιση εργασιακών καθηκόντων και επαγγελματικών αρμοδιοτήτων		
Αλλαγή εργασιακής σχέσης (π.χ. μετατροπή σύμβασης ορισμένου χρόνου σε αορίστου)		
Αλλαγή κατάσταση ασφάλισης (π.χ. από ασφάλιση ΤΕΒΕΕ σε ασφάλιση ΙΚΑ)		
Άλλο, τι:		

18. Πώς αξιολογείτε τη συνάφεια του αντικειμένου της πρώτης εργασίας σας σε σχέση με το αντικείμενο κατάρτισης;

Καμία	<input type="checkbox"/>
Μικρή	<input type="checkbox"/>
Μέτρια	<input type="checkbox"/>
Μεγάλη	<input type="checkbox"/>
Πολύ μεγάλη	<input type="checkbox"/>

19. Σε ποιο βαθμό αξιοποιήσατε στην **πρώτη εργασία** σας τις γνώσεις και τις δεξιότητες που αποκτήσατε από τη συμμετοχή σας στο πρόγραμμα κατάρτισης;

Καθόλου	<input type="checkbox"/>
Λίγο	<input type="checkbox"/>
Αρκετά	<input type="checkbox"/>
Πολύ	<input type="checkbox"/>
Πάρα πολύ	<input type="checkbox"/>

20. Γενικά, από τη συμμετοχή σας στο πρόγραμμα, ικανοποιήθηκαν οι προσδοκίες σας;

Καθόλου	<input type="checkbox"/>
Λίγο	<input type="checkbox"/>
Μέτρια	<input type="checkbox"/>
Πολύ	<input type="checkbox"/>
Απόλυτα	<input type="checkbox"/>

Προχωρήστε στην Ενότητα ΣΤ. Κατάρτιση
Ερώτηση 36

Δ. Θέματα απασχόλησης - Άνεργος

Όσοι απάντησαν στην ερώτηση 12 ότι μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης, ότι **δεν βρήκαν εργασία**.

21. Θεωρείτε ότι η συμμετοχή σας στο πρόγραμμα κατάρτισης σας βοηθά στην προσπάθειά σας να ενταχθείτε στην αγορά εργασίας

Ναι Όχι → Ερώτηση 23

22. Εάν ναι, με ποιους τρόπους; (Πολλαπλές επιλογές)

22β. Ποιος είναι ο πιο σημαντικός;

	Ναι	Πιο σημαντικός
Διεύρυνση γνώσεων – Απόκτηση δεξιοτήτων		
Συμβουλευτική υποστήριξη		
Επαγγελματικός προσανατολισμός		
Δικτύωση με επιχειρήσεις		
Ενίσχυση της αυτοπεποίθησης		
Άλλο, τι:		

23. Πόσο καιρό αναζητάτε εργασία; _____

24. Ποιοι νομίζετε ότι είναι οι κύριοι λόγοι που δεν βρίσκετε εργασία;

24β. Ποιος είναι ο πιο σημαντικός;

	Ναι	Πιο σημαντικός
Η οικονομική κρίση		
Η έλλειψη εργασιακής εμπειρίας		
Η έλλειψη γνωριμιών με εργοδότες		
Η έλλειψη επαρκών δικτύων με κόμματα, πολιτικούς		
Η ανεπάρκεια των δημόσιων φορέων υποστήριξης της απασχόλησης (ΟΑΕΔ)		
Η ελλιπής κατάρτιση που διαθέτω		
Το πρόγραμμα κατάρτισης που παρακολούθησα		
Το φύλο		
Η οικογενειακή κατάσταση		
Η μεγάλη ηλικία		
Δεν ζητείται η ειδικότητά μου στην αγορά		
Δεν ξέρω που να απευθυνθώ		
Άλλο, τι:		

25. Από τη στιγμή που ολοκληρώσατε το πρόγραμμα κατάρτισης, ποιες πηγές έχετε χρησιμοποιήσει ή χρησιμοποιείτε στην προσπάθειά σας να βρείτε δουλειά; (Ερώτηση πολλαπλών επιλογών)

Πήγα σε δημόσια υπηρεσία απασχόλησης [ΙΟΑΕΔ – Κέντρα προώθησης απασχόλησης (ΚΠΑ), Τοπ. Υπ. Απασχόλησης (ΤΥΑ)]	
Ιδιωτικά Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας	
Συμμετείχα ή ετοιμάζομαι να συμμετάσχω σε διαγωνισμό του δημοσίου	
Αναζητώ αγγελίες στις εφημερίδες / ηλεκτρονικά μέσα	
Φιλικό, οικογενειακό περιβάλλον	
Γραφεία διασύνδεσης ΑΕΙ / ΤΕΙ	
Αξιοποιώ πολιτικές δικτύωσης δικές μου ή του περιβάλλοντός μου	
Επικοινωνώ και ζητώ βοήθεια από τον φορέα που καταρτίστηκα (ΙΕΚ, ΚΕΚ)	
Αναζητώ πόρους για να ανοίξω δική μου επιχείρηση	
Άλλο:	

26. Γενικά, από τη συμμετοχή σας στο πρόγραμμα, ικανοποιήθηκαν οι προσδοκίες σας;

Καθόλου	<input type="checkbox"/>
Λίγο	<input type="checkbox"/>
Μέτρια	<input type="checkbox"/>
Πολύ	<input type="checkbox"/>
Απόλυτα	<input type="checkbox"/>

27. Θα σας διαβάσω τώρα ορισμένους παράγοντες και θα ήθελα να μου πείτε τους πιο σημαντικούς για εσάς προσωπικά που πρέπει να έχει η εργασία που θα βρείτε; Και ποιοι θα ήταν οι δύο πιο σημαντικοί παράγοντες για εσάς προσωπικά;

	Ναι	2 πιο σημαντικοί
Να σας εξυπηρετεί ο τόπος εργασίας		
Να σας εξυπηρετεί το ωράριο		
Να υπάρχουν προοπτικές επαγγελματικής σταδιοδρομίας		
Να ανταποκρίνεται στα προσόντα σας (εκπαίδευση και επαγγελματική εμπειρία)		
Να έχετε ικανοποιητικές αποδοχές		
Να είναι πλήρους απασχόλησης		
Να είναι με σύμβαση αορίστου χρόνου		
Να έχει ασφάλιση		
Άλλοι λόγοι (διευκρινίστε)		

28. Σε περίπτωση που βρίσκατε κάποια εργασία που δεν πληροί κάποιους από τους παράγοντες που αναφέρατε θα την αποδεχόσασταν;

Ναι Όχι

29. Είστε διατεθειμένος να αναζητήσετε εργασία στο εξωτερικό;

Ναι Όχι → Ερώτηση 30

30. Αν όχι, ποιο θεωρείτε ως το κυριότερο εμπόδιο; (Πολλαπλές επιλογές)

Δεν έχω τα κατάλληλα προσόντα	
Τα προσόντα μου δεν είναι πιστοποιημένα, φοβάμαι δεν θα αναγνωρίζονται	
Οικογενειακοί λόγοι	
Η γλώσσα	
Δεν έχω τους κατάλληλους γνωστούς	
Άλλο, τι:	

Προχωρήστε στην Ενότητα ΣΤ. Κατάρτιση
Ερώτηση 36

Ε. Θέματα απασχόλησης - Αυτοαπασχολούμενος

Όσοι απάντησαν στην ερώτηση 12 ότι μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης **βρήκαν εργασία**.

31. Περιγράψτε μας τα παρακάτω:

Αντικείμενο της επιχείρησής σας	
Περίοδος λειτουργίας της επιχείρησης	
Η επιχείρηση λειτουργεί αδιαλείπτως μέχρι σήμερα;	Ναι <input type="checkbox"/> Όχι <input type="checkbox"/>
Έχετε πάρει επιδότηση από τον ΟΑΕΔ για τη δημιουργία της επιχείρησης;	Ναι <input type="checkbox"/> Όχι <input type="checkbox"/>

32. Θεωρείτε ότι η συμμετοχή σας στο πρόγραμμα κατάρτισης σας βοήθησε στο να ανοίξετε την επιχείρησή σας;

Ναι Όχι → Ερώτηση 34

33. Εάν ΝΑΙ, με ποιον τρόπο;

34. Ποια η συνάφεια του προγράμματος κατάρτισης που παρακολουθήσατε με το αντικείμενο της επιχείρησής σας;

Καμία	<input type="checkbox"/>
Μικρή	<input type="checkbox"/>
Μέτρια	<input type="checkbox"/>
Μεγάλη	<input type="checkbox"/>
Πολύ μεγάλη	<input type="checkbox"/>

35. Γενικά, από τη συμμετοχή σας στο πρόγραμμα, ικανοποιήθηκαν οι προσδοκίες σας;

Καθόλου	<input type="checkbox"/>
Λίγο	<input type="checkbox"/>
Μέτρια	<input type="checkbox"/>
Πολύ	<input type="checkbox"/>
Απόλυτα	<input type="checkbox"/>

Προχωρήστε στην Ενότητα ΣΤ. Κατάρτιση
Ερώτηση 36

ΣΤ. Κατάρτιση

36. Γνωρίζετε χειρισμό Η/Υ;

Ναι

Διαθέτετε πιστοποιητικό χειρισμού Η/Υ; Ναι Όχι

Όχι → Ερώτηση 37

37. Γνωρίζετε σε ικανοποιητικό επίπεδο κάποια ξένη γλώσσα;

Ναι

Όχι → Ερώτηση 39

38. Εάν ΝΑΙ, ποιες ξένες γλώσσες;

1η ξένη γλώσσα _____ Πτυχίο; Ναι Όχι

2η ξένη γλώσσα _____ Πτυχίο; Ναι Όχι

3η ξένη γλώσσα _____ Πτυχίο; Ναι Όχι

Ζ. Λοιπά στοιχεία κοινωνικής συμπεριφοράς και απόψεων του ερωτώμενου και λοιπά δημογραφικά

Ας περάσουμε τώρα σε ορισμένες ερωτήσεις για στατιστικούς λόγους.

39. Σε ποιες από τις παρακάτω δραστηριότητες συμμετέχετε εσείς προσωπικά:

Κάποιο πολιτικό κόμμα / οργάνωση	
Κάποια συνδικαλιστική οργάνωση / σωματείο	
Κάποια θρησκευτική οργάνωση	
Κάποια μη κυβερνητική οργάνωση	
Κάποιο πολιτιστικό σύλλογο	
Τίποτα από τα παραπάνω	

40. Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι οι παρακάτω παράγοντες μπορούν να σας βοηθήσουν για να βελτιώσετε την εργασιακή και οικονομική σας κατάσταση (κλίμακα 1-5):

Κλίμακα αξιολόγησης:

5= πάρα πολύ, 4= αρκετά,

3= μέτρια,

2= λίγο, 1= καθόλου

Θέματα αξιολόγησης	Κλίμακα				
	1	2	3	4	5
Το κράτος και οι υπηρεσίες του (π.χ. ΟΑΕΔ, Υπηρεσίες πρόνοιας)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Οι γνωριμίες μου με δημόσιους παράγοντες / πολιτικούς	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Η συμμετοχή μου σε πολιτικές οργανώσεις και συνδικάτα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Το οικογενειακό/συγγενικό περιβάλλον	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Οι γνωριμίες μου με επιχειρηματίες	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Οι ικανότητες και η προσωπική προσπάθεια	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Η εμπειρία από εθελοντική εργασία	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Οι σπουδές και τα προσόντα σας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

41. Πόσο συχνά διαβάζετε εφημερίδες ή περιοδικά πολιτικού περιεχομένου;

42. Η ενημέρωσή σας για τα πολιτικά δρώμενα είναι κυρίως μέσω (έως δύο απαντήσεις)

Έντυπου τύπου	
Τηλεόρασης	
Ραδιοφώνου	
Διαδικτύου	
Φίλων και γνωστών	
Άλλο τι:	

43. Πόσο συχνά πηγαίνετε σε κινηματογράφο, θέατρο ή κάποια μουσική παράσταση;

44. Πόσο συχνά βρίσκεστε με τους φίλους σας;

45. Ποια κατά προτεραιότητα είναι τα θέματα που συζητάτε με αυτούς;

46. Ποια είναι η θέση στην απασχόληση του/της συζύγου ή ευρύτερα συντρόφου/συγκατοίκου σας στο νοικοκυριό;

Εργοδότης	
Αυτοαπασχολούμενος	
Μισθωτός	
Άνεργος / Αναζητά εργασία	
Νοικοκυρά	
Συνταξιούχος	
Φοιτητής/Σπουδαστής	
Άλλο:	

47. Ποιες είναι οι πηγές του εισοδήματός του νοικοκυριού σας;

Εισοδήματα από προσωπική εργασία	
Εισοδήματα από εργασία του/της συζύγου ή ευρύτερα συντρόφου/συγκάτοικου	
Εισοδήματα από γονείς	
Εισοδήματα από παιδιά	
Εισοδήματα από άλλες πηγές	
Επιδόματα ανεργίας	

48. Σε ποια κλίμακα βρίσκεται το συνολικό μηνιαίο καθαρό εισόδημα του νοικοκυριού σας (συμπεριλαμβανομένων όλων των πηγών όπως μισθοί, επιδόματα, ενοίκια κ.ο.κ.);

Μέχρι 500 ευρώ	
501-1.000 ευρώ	
1.001-1.500 ευρώ	
1.501-2.000 ευρώ	
2.001-3.000 ευρώ	
Πάνω από 3.001 ευρώ	

Ευχαριστούμε για τη συνεργασία σας!

III. Πίνακες

Πίνακες III.1. Κατανομές των απαντήσεων από τους ερωτώμενους αποφοίτους Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΣΕΚ)

Πίνακας III.1.1: Οι κατανομές των δημογραφικών και κοινωνικών χαρακτηριστικών των ερωτώμενων αποφοίτων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης

Μεταβλητή	N	% των ερωτώμενων	% των αποκρινόμενων
Φύλο			
Άντρες	215	16,5	
Γυναίκες	1.088	83,5	
Δ.Α.			
Σύνολο	1.303	100,0	
Ηλικία			
20-24 ετών	56	4,3	
25-29 ετών	159	12,2	
30-34 ετών	211	16,2	
35-39 ετών	185	14,2	
40-44 ετών	202	15,5	
45-49 ετών	231	17,7	
50-54 ετών	140	10,7	
55-59 ετών	85	6,5	
Άνω των 60 ετών	34	2,6	
Δ.Α.			
Σύνολο	1.303	100,0	
Οικογενειακή κατάσταση			
Άγαμος/η, κατοικεί μόνος	92	7,1	
Άγαμος/η, κατοικεί με γονείς	357	27,4	
Έγγαμος	772	59,2	
Διαζευγμένος/η ή σε διάσταση	48	3,7	
Χήρος/α	12	0,9	
Συζεί /Συγκατοικεί	22	1,7	
Δ.Α.			
Σύνολο	1.303	100,0	

Συνέχεια στην επόμενη σελίδα

Συνέχεια από την προηγούμενη σελίδα

Μεταβλητή	N	% των ερωτώμενων	% των αποκρινόμενων
Αριθμός παιδιών			
Ένα	171	13,1	
Δύο	449	34,5	
Τρία	140	10,7	
Τέσσερα	15	1,2	
Πέντε	3	0,2	
Έξι	1	0,1	
Κανένα	524	40,2	
Δ.Α.			
Σύνολο	1.303	100,0	
Ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης			
Δημοτικό	60	4,6	
Γυμνάσιο	82	6,3	
Λύκειο – Εξατάξιο Γυμνάσιο	471	36,1	
ΤΕΕ	97	7,4	
ΙΕΚ	175	13,4	
ΤΕΙ / ΚΑΤΕΕ	194	14,9	
ΑΕΙ	174	13,4	
Μεταπτυχιακό / Διδακτορικό	50	3,8	
Δ.Α.			
Σύνολο	1.303	100,0	
Θεματικό πεδίο			
Επαγγέλματα περιβάλλοντος	43	3,3	3,3
Επαγγέλματα υγείας και πρόνοιας	148	11,4	11,5
Επαγγέλματα πολιτισμού και αθλητισμού, ΜΜΕ και επικοινωνιών	14	1,1	1,1
Παιδαγωγικά επαγγέλματα	11	0,8	0,9
Επαγγέλματα οικονομίας και διοίκησης	89	6,8	6,9
Επαγγέλματα πληροφορικής	616	47,3	47,7
Επαγγέλματα τουριστικά και παροχής υπηρεσιών	147	11,3	11,4
Αγροτικά επαγγέλματα	110	8,4	8,5
Επαγγέλματα τεχνικά και μεταφορών	113	8,7	8,8
Δ.Α.	12	0,9	
Σύνολο	1.291		100,0

Συνέχεια στην επόμενη σελίδα

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Συνέχεια από την προηγούμενη σελίδα

Μεταβλητή	N	% των ερωτώμενων	% των αποκρινόμενων
Έτος λήξης προγράμματος κατάρτισης			
2007 & πριν	79	6,1	6,9
2008	858	65,8	74,6
2009	123	9,4	10,7
2010 & μετά	90	6,9	7,8
Δ.Α.	153	11,7	
Σύνολο	1.303	100,0	100,0
Περιφέρεια			
Αττική	221	17,0	
Κεντρική Μακεδονία	213	16,3	
Ανατολική/Δυτική Μακεδονία	100	7,7	
Βόρειο/Νότιο αιγαίο	61	4,7	
Ιόνιο / Δυτική Ελλάδα	263	20,2	
Ήπειρος / Θεσσαλία	192	14,7	
Πελοπόννησος / Στερεά Ελλάδα	162	12,4	
Κρήτη	91	7,0	
Δ.Α.			
Σύνολο	1.303	100,0	
Ποιες είναι οι πηγές του εισοδήματος του νοικοκυριού σας;			
Εισοδήματα από προσωπική εργασία	536	28,6	29,2
Εισοδήματα από εργασία του/της συζύγου ή ευρύτερα συντρόφου/συγκάτοικου	683	36,4	37,2
Εισοδήματα από γονείς	387	20,6	21,1
Εισοδήματα από παιδιά	33	1,8	1,8
Εισοδήματα από άλλες πηγές	113	6,0	6,2
Επιδόματα ανεργίας	83	4,4	4,5
Δ.Α.	41	2,2	
Σύνολο απαντήσεων (από 1.303 άτομα)	1.876	100,0	100,0
Σε ποια κλίμακα βρίσκεται το συνολικό μηνιαίο καθαρό εισόδημα του νοικοκυριού σας (συμπεριλαμβανομένων όλων των πηγών όπως μισθοί, επιδόματα, ενοίκια κ.ο.κ.);			
Μέχρι 500 €	225	17,3	19,7
501-1.000 €	468	35,9	40,9
1.001-1.500 €	272	20,9	23,8
1.501-2.000 €	118	9,1	10,3

Συνέχεια στην επόμενη σελίδα

Συνέχεια από την προηγούμενη σελίδα

Μεταβλητή	N	% των ερωτώμενων	% των αποκρινόμενων
2.001-3.000 €	50	3,8	4,4
Πάνω από 3.001 €	12	0,9	1,0
Δ.Α.	158	12,1	
Σύνολο	1.303	100,0	100,0
Σε ποιες από τις παρακάτω δραστηριότητες συμμετέχετε εσείς προσωπικά;			
Κάποιο πολιτικό κόμμα / οργάνωση	28	2,1	2,1
Κάποια συνδικαλιστική οργάνωση / σωματείο	37	2,8	2,8
Κάποια θρησκευτική οργάνωση	8	0,6	0,6
Κάποια μη κυβερνητική οργάνωση	56	4,2	4,2
Κάποιον πολιτιστικό σύλλογο	168	12,6	12,6
Τίποτα από τα παραπάνω	1.035	77,4	77,7
Δ.Α.	6	0,4	
Σύνολο απαντήσεων (από 1.303 άτομα)	1.338	100,0	100,0

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Πίνακας III.1.2.: Ερωτήσεις κλίμακας – Τι βαθμό θα βάζατε σε καθεμία από τις ακόλουθες παραμέτρους του προγράμματος που παρακολουθήσατε;

	Πολύ δυσανεστημένος	Αρκετά δυσανεστημένος	Ούτε ικανοποιημένος – ούτε δυσανεστημένος	Αρκετά ικανοποιημένος	Πολύ ικανοποιημένος	Δ.Γ./Δ.Α.	Σύνολο
	%	%	%	%	%	%	
Πρόγραμμα σπουδών / Θεματικές ενότητες	1,0	2,1	14,8	41,1	40,2	0,8	100,0
Εκπαιδευτικό υλικό	1,8	4,8	19,7	36,1	36,4	1,2	100,0
Εκπαιδευτές	0,9	1,6	9,1	28,9	58,9	0,6	100,0
Πρακτική άσκηση	5,4	5,7	18,1	32,5	33,1	5,3	100,0
Οργάνωση του προγράμματος	1,5	3,4	13,6	36,3	44,6	0,6	100,0
Χώροι – Υλικοτεχνική υποδομή	2,2	5,0	22,1	35,1	35,4	0,2	100,0

*N=1.303

Πίνακας III.1.3: Οι κατανομές των ερωτήσεων σχετικά με την κατάσταση των ερωτώμενων για θέματα απασχόλησης (τωρινή και 6 μήνες μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης) και αξιολόγησης του προγράμματος κατάρτισης

ΒΑΣΗ: Όσοι είχαν εργασία τη στιγμή της έρευνας και 6 μήνες μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης

Μεταβλητή	N	% των ερωτώμενων	% των αποκρινόμενων
Θέση στην απασχόληση σήμερα			
Μισθωτός	400	30,7	
Αυτοαπασχολούμενος	66	5,1	
Εργοδότης	21	1,6	
Άνεργος / Αναζητώ εργασία	774	59,4	
Συνταξιούχος	29	2,2	
Άλλο	13	1,0	
Δ.Α.			
Σύνολο	1.303	100,0	
Είδος σύμβασης σήμερα			
Σταθερή και μόνιμη	373	76,6	
Ευκαιριακή	26	5,3	
Εποχική	88	18,1	
Δ.Α.			
Σύνολο	487	100,0	
Απασχόληση σήμερα			
Πλήρης	395	81,1	
Μερική	92	18,9	
Δ.Α.			
Σύνολο	487	100,0	
Πως βρήκατε την απασχόληση στην επιχείρηση που εργάζεστε;			
Μέσω δημόσιας υπηρεσίας απασχόλησης (ΟΑΕΔ)	22	4,4	4,4
Μέσω ιδιωτικού γραφείου εργασίας	1	0,2	0,2
Μέσω συμμετοχής σε διαγωνισμό του δημοσίου	137	27,2	27,3
Μέσω υποβολής βιογραφικού ατομικά από εσάς	58	11,5	11,6
Μέσω αγγελιών σε εφημερίδες / ηλεκτρονικά μέσα	77	15,3	15,3
Μέσω γνωστών, φίλων, συγγενών	152	30,2	30,3
Μέσω πολιτικών δικτύσεων δικών μου ή του περιβάλλοντός μου	1	0,2	0,2

Συνέχεια στην επόμενη σελίδα

Συνέχεια από την προηγούμενη σελίδα

Μεταβλητή	N	% των ερωτώμενων	% των αποκρινόμενων
Μέσω του φορέα που καταρτίστηκε (IEK, ΚΕΚ)	17	3,4	3,4
Πήγα κατευθείαν στην επιχείρηση	6	1,2	1,2
Μέσω επετηρίδας/μετάταξης	11	2,2	2,2
Από προκήρυξη / υποβολή αίτησης	12	2,4	2,4
Μου το πρότειναν (από σωματείο/σύνδεσμο κ.λπ.)	4	0,8	0,8
Άλλο	4	0,8	0,8
Δ.Α.	2	0,4	
Σύνολο απαντήσεων	504	100,0	100,0

Εύρεση εργασίας 6 μήνες μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης

Βρήκαν εργασία σε 6 μήνες	205	15,7	
Δεν βρήκαν εργασία σε 6 μήνες	714	54,8	
Ήταν μη ενεργός πληθυσμός	68	5,2	
Είχαν ήδη εργασία	316	24,3	
Δ.Α.			
Σύνολο	1.303	100,0	

Συνδρομή προγράμματος στην εύρεση εργασίας

Ναι	168	32,2	36,5
Όχι	292	56,0	63,5
Δ.Α.	61	11,7	
Σύνολο	521	100,0	100,0

Τρόποι συνδρομής προγράμματος στην εύρεση εργασίας

Διεύρυνση γνώσεων – Απόκτηση δεξιοτήτων	129	61,4	62,3
Συμβουλευτική υποστήριξη	8	3,8	3,9
Επαγγελματικός προσανατολισμός	7	3,3	3,4
Δικτύωση με επιχειρήσεις	10	4,8	4,8
Ενίσχυση αποτελεσματικότητας έργου στην τότε θέση εργασίας	16	7,6	7,7
Αλλαγή εργασιακών καθηκόντων και επαγγελματικών αρμοδιοτήτων	3	1,4	1,4
Αναβάθμιση εργασιακών καθηκόντων και επαγγελματικών αρμοδιοτήτων	5	2,4	2,4
Αλλαγή εργασιακής σχέσης	1	0,5	0,5
Απόκτηση τυπικών προσόντων	5	2,4	2,4
Πιστοποίηση	8	3,8	3,9

Συνέχεια στην επόμενη σελίδα

Συνέχεια από την προηγούμενη σελίδα

Μεταβλητή	N	% των ερωτώμενων	% των αποκρινόμενων
Κοινωνικοποίηση	8	3,8	3,9
Άλλο	7	3,3	3,4
Δ.Α.	3	1,4	
Σύνολο απαντήσεων (168 άτομα που απάντησαν ΝΑΙ στην παραπάνω ερώτηση)	210	100,0	100,0
Συνάφεια προγράμματος με εργασία			
Καμία	83	15,9	18,0
Μικρή	41	7,9	8,9
Μέτρια	140	26,9	30,4
Μεγάλη	134	25,7	29,1
Πολύ μεγάλη	62	11,9	13,5
Δ.Α.	61	11,7	
Σύνολο	521	100,0	100,0
Αξιοποίηση γνώσεων κατάρτισης			
Καθόλου	67	12,9	14,6
Λίγο	103	19,8	22,4
Αρκετά	148	28,4	32,2
Πολύ	74	14,2	16,1
Πάρα πολύ	68	13,1	14,8
Δ.Α.	61	11,7	
Σύνολο	521	100,0	100,0
Ικανοποίηση προσδοκιών από το πρόγραμμα			
Απόλυτα	87	16,7	18,9
Πολύ	198	38,0	43,0
Μέτρια	132	25,3	28,7
Λίγο	27	5,2	5,9
Καθόλου	16	3,1	3,5
Δ.Α.	61	11,7	
Σύνολο	521	100,0	100,0

Πίνακας III.1.4.: Οι κατανομές των ερωτήσεων σχετικά με την κατάσταση των ερωτώμενων για θέματα απασχόλησης (τωρινή και 6 μήνες μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης) και αξιολόγησης του προγράμματος κατάρτισης

ΒΑΣΗ: Όσοι δεν είχαν εργασία τη στιγμή της έρευνας και 6 μήνες μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης

Μεταβλητή	N	% των ερωτώμενων	% των ερωτώμενων
Συνδρομή προγράμματος για ένταξη στην αγορά εργασίας			
Ναι	255	35,7	
Όχι	459	64,3	
Δ.Α.			
Σύνολο	714	100,0	
Τρόποι συνδρομής προγράμματος στην εύρεση εργασίας			
Διεύρυνση γνώσεων – Απόκτηση δεξιοτήτων	199	58,0	59,2
Συμβουλευτική υποστήριξη	6	1,7	1,8
Επαγγελματικός προσανατολισμός	14	4,1	4,2
Δικτύωση με επιχειρήσεις	12	3,5	3,6
Ενίσχυση της αυτοπεποίθησης	14	4,1	4,2
Γνωριμίες με ανθρώπους της «αγοράς»	35	10,2	10,4
Απόκτηση τυπικών προσόντων	22	6,4	6,5
Πιστοποίηση	19	5,5	5,7
Κοινωνικοποίηση	3	0,9	0,9
Απόκτηση εμπειρίας	2	0,6	0,6
Άλλο	10	2,0	3,0
ΔΑ	7	2,9	
Σύνολο απαντήσεων (255 άτομα που απάντησαν ΝΑΙ στην παραπάνω ερώτηση)	343	100,0	100,0
Διάρκεια αναζήτησης εργασίας μετά τη λήξη του προγράμματος			
Έως 6 μήνες	62	8,7	8,9
6-12 μήνες	54	7,6	7,7
1 έως 2 έτη	158	22,1	22,6
2 έως 3 έτη	125	17,5	17,9
3 έως 4 έτη	78	10,9	11,2
4 έως 5 έτη	176	24,6	25,2
Πάνω από 5 έτη	33	4,6	4,7

Συνέχεια στην επόμενη σελίδα

Συνέχεια από την προηγούμενη σελίδα

Δεν αναζήτησα εργασία	13	1,8	1,9
Δ.Α.	15	2,1	
Σύνολο	714	100,0	100,0

Λόγοι μη εύρεσης εργασίας

Η οικονομική κρίση	498	17,9	17,9
Η έλλειψη εργασιακής εμπειρίας	244	8,8	8,8
Η έλλειψη γνωριμιών με εργοδότες	368	13,2	13,3
Η έλλειψη επαρκών δικτύων με κόμματα, πολιτικούς	283	10,2	10,2
Η ανεπάρκεια των δημόσιων φορέων υποστήριξης της απασχόλησης	364	13,1	13,1
Η ελλιπής κατάρτιση που διαθέτω	132	4,7	4,8
Το πρόγραμμα κατάρτισης που παρακολούθησα	41	1,5	1,5
Το φύλο	67	2,4	2,4
Η οικογενειακή κατάσταση	106	3,8	3,8
Η μεγάλη ηλικία	255	9,2	9,2
Δεν ζητείται η ειδικότητά μου στην αγορά	239	8,6	8,6
Δεν ξέρω που να απευθυνθώ	161	5,8	5,8
Άλλο	17	0,5	0,6
Δ.Α.	4	0,1	
Σύνολο απαντήσεων (714 άτομα που αναζητήσαν εργασία)	2.779	100,0	100,0

Ενέργειες εύρεσης εργασίας

Πήγα σε δημόσια υπηρεσία απασχόλησης	365	25,2	25,2
Ιδιωτικά Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας	12	0,8	0,8
Συμμετείχα ή ετοιμάζομαι να συμμετάσχω σε διαγωνισμό του δημοσίου	83	5,7	5,7
Αναζητώ αγγελίες στις εφημερίδες / ηλεκτρονικά μέσα	439	30,3	30,4
Φιλικό, οικογενειακό περιβάλλον	355	24,5	24,6
Γραφεία διασύνδεσης ΑΕΙ – ΤΕΙ	7	0,5	0,5
Αξιοποιώ πολιτικές δικτυώσεις δικές μου ή του περιβάλλοντός μου	32	2,2	2,2
Επικοινωνώ και ζητώ βοήθεια από τον φορέα που καταρτίστηκα (ΙΕΚ, ΚΕΚ)	19	1,3	1,3
Αναζητώ πόρους για να ανοίξω δική μου επιχείρηση	13	0,9	0,9
Υποβολή βιογραφικών	31	2,1	2,1
Προσωπική αναζήτηση	58	4,0	4,0
Δεν αναζήτησα εργασία	23	1,6	1,6

Συνέχεια στην επόμενη σελίδα

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Συνέχεια από την προηγούμενη σελίδα

Άλλο	9	0,6	0,6
Δ.Α.	4	0,3	
<i>Σύνολο απαντήσεων (714 άτομα που αναζήτησαν εργασία)</i>	1.450	100,0	100,0

Ικανοποίηση προσδοκιών από το πρόγραμμα

Απόλυτα	120	16,8	16,9
Πολύ	219	30,7	30,8
Μέτρια	282	39,5	39,6
Λίγο	41	5,7	5,8
Καθόλου	50	7,0	7,0
Δ.Α.	2	0,3	
<i>Σύνολο</i>	714	100,0	100,0

Ποιοι είναι οι πιο σημαντικοί παράγοντες για εσάς προσωπικά που πρέπει να έχει η εργασία που θα βρείτε;

Να σας εξυπηρετεί ο τόπος εργασίας	450	13,6
Να σας εξυπηρετεί το ωράριο	357	10,8
Να υπάρχουν προοπτικές επαγγελματικής σταδιοδρομίας	306	9,3
Να ανταποκρίνεται στα προσόντα σας	401	12,2
Να έχετε ικανοποιητικές αποδοχές	448	13,6
Να είναι πλήρους απασχόλησης	376	11,4
Να είναι με σύμβαση αορίστου χρόνου	342	10,4
Να έχει ασφάλιση	604	18,3
<i>Σύνολο απαντήσεων (714 άτομα που αναζήτησαν εργασία)</i>	3.297	100,0

Θα αποδεχόσασταν κάποια εργασία που δεν πληροί κάποιους από τους παράγοντες που αναφέρατε;

Ναι	572	80,1
Όχι	142	19,9
Δ.Α.		
<i>Σύνολο</i>	714	100,0

Είστε διατεθειμένος να αναζητήσετε εργασία στο εξωτερικό;

Ναι	180	25,2
Όχι	534	74,8
Δ.Α.		
<i>Σύνολο</i>	714	100,0

Πίνακας III.1.5: Οι κατανομές των ερωτήσεων σχετικά με την κατάσταση των ερωτώμενων για θέματα απασχόλησης (τωρινή και 6 μήνες μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης) και αξιολόγησης του προγράμματος κατάρτισης

ΒΑΣΗ: Όσοι ήταν αυτοαπασχολούμενοι τη στιγμή της έρευνας και 6 μήνες μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης

Μεταβλητή	N	% των ερωτώμενων	% των ερωτώμενων
Η επιχείρηση λειτουργεί αδιαλείπτως μέχρι σήμερα;			
Ναι	50	82,0	
Όχι	11	18,0	
Δ.Α.			
Σύνολο	61	100,0	
Έχετε πάρει επιδότηση από τον ΟΑΕΔ για τη δημιουργία της επιχείρησης;			
Ναι	9	14,8	
Όχι	52	85,2	
Δ.Α.			
Σύνολο	61	100,0	
Θεωρείτε ότι η συμμετοχή σας στο πρόγραμμα κατάρτισης σας βοήθησε στο να ανοίξετε την επιχείρησή σας ;			
Ναι	18	29,5	
Όχι	43	70,5	
Δ.Α.			
Σύνολο	61	100,0	
Ποια η συνάφεια του προγράμματος κατάρτισης που παρακολουθήσατε με το αντικείμενο της επιχείρησής σας;			
Καμία	8	13,1	13,3
Μικρή	10	16,4	16,7
Μέτρια	20	32,8	33,3
Μεγάλη	16	26,2	26,7
Πολύ μεγάλη	6	9,8	10,0
Δ.Α.	1	1,6	
Σύνολο	61	100,0	100,0
Ικανοποίηση προσδοκιών από το πρόγραμμα			
Απόλυτα	7	11,5	
Πολύ	22	36,1	
Μέτρια	28	45,9	
Λίγο	2	3,3	
Καθόλου	2	3,3	
Δ.Α.			
Σύνολο	61	100,0	

Πίνακας III.1.6: Ερωτήσεις κλίμακας – Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι οι παρακάτω παράγοντες μπορούν να σας βοηθήσουν για να βελτιώσετε την εργασιακή και οικονομική σας κατάσταση;*

Παράγοντες	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Πάρα πολύ	Δ.Γ./Δ.Α.	Σύνολο
	%	%	%	%	%	%	
Το κράτος και οι υπηρεσίες του (ΟΑΕΔ, Υπηρεσίες πρόνοιας)	31,2	22,6	24,9	12,1	7,9	1,2	100,0
Οι γνωριμίες μου με δημόσιους παράγοντες / πολιτικούς	42,6	11,7	13,8	12,6	17,0	2,3	100,0
Η συμμετοχή μου σε πολιτικές οργανώσεις και συνδικάτα	53,6	10,8	12,3	8,9	9,8	4,5	100,0
Το οικογενειακό/συγγενικό περιβάλλον	18,4	12,4	26,0	22,7	20,2	0,3	100,0
Οι γνωριμίες μου με επιχειρηματίες	22,1	8,1	17,4	26,3	24,6	1,4	100,0
Οι ικανότητες και η προσωπική προσπάθεια	3,4	4,5	15,7	31,3	44,5	0,5	100,0
Η εμπειρία από εθελοντική εργασία	12,7	9,9	27,1	27,1	19,9	3,3	100,0
Οι σπουδές και τα προσόντα σας	5,8	7,8	21,6	30,2	33,9	0,8	100,0

*N=1.303

Πίνακας III.1.7: Οι κατανομές των ερωτήσεων σχετικές με τις δεξιότητες και την κατάρτιση των ερωτώμενων

Μεταβλητή	N	% των ερωτώμενων	% των αποκρινόμενων
Γνωρίζετε χειρισμό Η/Υ;			
Ναι	1.148	88,1	
Όχι	155	11,9	
Δ.Α.			
Σύνολο	1.303	100,0	
Διαθέτετε πιστοποιητικό χειρισμού Η/Υ;			
Ναι	773	67,3	
Όχι	375	32,7	
Δ.Α.			
Σύνολο	1.148	100,0	
Γνωρίζετε σε ικανοποιητικό επίπεδο κάποια ξένη γλώσσα;			
Ναι	939	72,1	
Όχι	364	27,9	
Δ.Α.			
Σύνολο	1.303	100,0	
Διαθέτετε αντίστοιχο πτυχίο ξένης γλώσσας;			
Ναι	559	59,5	
Όχι	380	40,5	
Δ.Α.			
Σύνολο	939	100,0	

Πίνακες III.2. Κατανομές των απαντήσεων από τους ερωτώμενους αποφοίτους Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΑΕΚ)

Πίνακας III.2.1: Οι κατανομές των δημογραφικών και κοινωνικών χαρακτηριστικών των ερωτώμενων αποφοίτων Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης

Μεταβλητή	N	% των ερωτώμενων	% των αποκρινόμενων
Φύλο			
Άντρες	510	46,4	
Γυναίκες	588	53,6	
Δ.Α.			
Σύνολο	1.098	100,0	
Ηλικία			
20-24 ετών	331	30,1	
25-29 ετών	535	48,7	
30-34 ετών	84	7,7	
35-39 ετών	63	5,7	
40-44 ετών	29	2,6	
45-49 ετών	26	2,4	
50-54 ετών	16	1,5	
55-59 ετών	8	0,7	
Άνω των 60 ετών	6	0,5	
Δ.Α.			
Σύνολο	1.098	100,0	
Οικογενειακή κατάσταση			
Άγαμος/η, κατοικεί μόνος	79	7,2	
Άγαμος/η, κατοικεί με γονείς	783	71,3	
Έγγαμος	167	15,2	
Διαζευγμένος/η ή σε διάσταση	17	1,5	
Χήρος/α	4	0,4	
Συζεί/Συγκατοικεί	48	4,4	
Δ.Α.			
Σύνολο	1.098	100,0	

Συνέχεια στην επόμενη σελίδα

Συνέχεια από την προηγούμενη σελίδα

Μεταβλητή	N	% των ερωτώμενων	% των αποκρινόμενων
Αριθμός παιδιών			
Ένα	54	4,9	
Δύο	67	6,1	
Τρία	10	0,9	
Τέσσερα	4	0,4	
Πέντε	2	0,2	
Έξι	1	0,1	
Κανένα	960	87,4	
Δ.Α.			
Σύνολο	1.098	100,0	
Ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης			
Γυμνάσιο	9	0,8	
Λύκειο – Εξατάξιο Γυμνάσιο	729	66,4	
ΤΕΕ	96	8,7	
ΙΕΚ	206	18,8	
ΤΕΙ / ΚΑΤΕΕ	30	2,7	
ΑΕΙ	22	2,0	
Μεταπτυχιακό / Διδακτορικό	6	0,5	
Δ.Α.			
Σύνολο	1.098	100,0	
Θεματικό πεδίο			
Τομέας χρηματοπιστωτικών και διοικητικών υπηρεσιών	463	42,2	
Τομέας τουρισμού – μεταφορών	48	4,4	
Τομέας γεωτεχνικός	6	0,5	
Τομέας τροφίμων και ποτών	44	4,0	
Τομέας μηχανολογίας – ηλεκτρολογίας – ηλεκτρονικών	101	9,2	
Τομέας δομικών και συναφών κατασκευών	22	2,0	
Τομέας χημικής βιομηχανίας	35	3,2	
Τομέας εφαρμοσμένων τεχνών	20	1,8	
Τομέας ενέργειας – περιβάλλοντος	26	2,4	

Συνέχεια στην επόμενη σελίδα

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Συνέχεια από την προηγούμενη σελίδα

Μεταβλητή	N	% των ερωτώμενων	% των αποκρινόμενων
Τομέας υγείας – αισθητικής – κοινωνικών υπηρεσιών	214	19,5	
Τομέας επικοινωνίας και μέσων μαζικής ενημέρωσης	23	2,1	
Τομέας πολιτισμού - αθλητισμού	96	8,7	
Τομέας χρηματοπιστωτικών και διοικητικών υπηρεσιών	463	42,2	
Τομέας τουρισμού – μεταφορών	48	4,4	
Δ.Α.			
Σύνολο	1.098	100,0	
Έτος λήξης προγράμματος κατάρτισης			
2007 & πριν	12	1,1	1,1
2008	378	34,4	35,0
2009	635	57,8	58,9
2010 & μετά	54	4,9	5,0
Δ.Α.	19	1,7	
Σύνολο	1.098	100,0	100,0
Έχετε περάσει επιτυχώς τις εξετάσεις πιστοποίησης για την ειδικότητα του προγράμματος;			
Ναι	414	37,7	
Όχι	684	62,3	
Δ.Α.			
Σύνολο	1098	100,0	
Περιφέρεια			
Αττική	259	23,0	
Κεντρική Μακεδονία	322	30,4	
Ανατολική/Δυτική Μακεδονία	85	7,4	
Βόρειο/Νότιο αιγαίο	65	5,6	
Ιόνιο / Δυτική Ελλάδα	64	5,6	
Ήπειρος / Θεσσαλία	70	9,1	
Πελοπόννησος / Στερεά Ελλάδα	110	10,0	
Κρήτη	97	8,8	
Δ.Α.			
Σύνολο	1.098	100,0	

Συνέχεια στην επόμενη σελίδα

Συνέχεια από την προηγούμενη σελίδα

Μεταβλητή	N	% των ερωτώμενων	% των αποκρινόμενων
Ποιες είναι οι πηγές του εισοδήματος του νοικοκυριού σας;			
Εισοδήματα από προσωπική εργασία	502	31,6	32,3
Εισοδήματα από εργασία του/της συζύγου ή ευρύτερα συντρόφου/συγκάτοικου	148	9,3	9,5
Εισοδήματα από γονείς	736	46,3	47,4
Εισοδήματα από παιδιά	11	0,7	0,7
Εισοδήματα από άλλες πηγές	68	4,3	4,4
Επιδόματα ανεργίας	88	5,5	5,7
Δ.Α.	38	2,4	
Σύνολο απαντήσεων (από 1.098 άτομα)	1.591	100,0	100,0
Σε ποια κλίμακα βρίσκεται το συνολικό μηνιαίο καθαρό εισόδημα του νοικοκυριού σας (συμπεριλαμβανομένων όλων των πηγών όπως μισθοί, επιδόματα, ενοίκια κ.ο.κ.);			
Μέχρι 500 €	200	18,2	22,0
501-1.000 €	398	36,2	43,7
1.001-1.500 €	173	15,8	19,0
1.501-2.000 €	74	6,7	8,1
2.001-3.000 €	37	3,4	4,1
Πάνω από 3.001 €	29	2,6	3,2
Δ.Α.	187	17,0	
Σύνολο	1.098	100,0	100,0
Σε ποιες από τις παρακάτω δραστηριότητες συμμετέχετε εσείς προσωπικά;			
Κάποιο πολιτικό κόμμα / οργάνωση	10	0,9	0,9
Κάποια συνδικαλιστική οργάνωση / σωματείο	10	0,9	0,9
Κάποια θρησκευτική οργάνωση	11	1,0	1,0
Κάποια μη κυβερνητική οργάνωση	31	2,8	2,8
Κάποιο πολιτιστικό σύλλογο	132	11,8	11,9
Τίποτα από τα παραπάνω	919	82,5	82,6
Δ.Α.	1	0,1	
Σύνολο απαντήσεων (από 1.098 άτομα)	1.114	100,0	100,0

Πίνακας III.2.2: Ερωτήσεις κλίμακας – Τι βαθμό θα βάζατε σε καθεμία από τις ακόλουθες παραμέτρους του προγράμματος που παρακολουθήσατε;

	Πολύ δυσχερестημένος	Αρκετά δυσχερестημένος	Ούτε ικανοποιημένος – ούτε δυσχερестημένος	Αρκετά ικανοποιημένος	Πολύ ικανοποιημένος	Δ.Γ./Δ.Α.	Σύνολο
	%	%	%	%	%	%	
Πρόγραμμα σπουδών / Θεματικές ενότητες	3,6	9,6	32,4	37,3	16,8	0,3	100,0
Εκπαιδευτικό υλικό	13,4	18,7	28,1	27,1	12,5	0,2	100,0
Εκπαιδευτές	2,6	7,4	21,9	38,1	30,1		100,0
Πρακτική άσκηση	10,4	10,1	19,9	25,6	26,8	7,3	100,0
Οργάνωση του προγράμματος	6,1	15,3	35,3	30,4	12,7	0,2	100,0
Χώροι – Υλικοτεχνική υποδομή	15,8	22,3	29,8	20,7	11,3	0,1	100,0

Πίνακας III.2.3: Οι κατανομές των ερωτήσεων σχετικά με την κατάσταση των ερωτώμενων για θέματα απασχόλησης (τρωινή και 6 μήνες μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης) και αξιολόγησης του προγράμματος κατάρτισης

Μεταβλητή	N	% των ερωτώμενων	% των αποκρινόμενων
Θέση στην απασχόληση σήμερα			
Μισθωτός	350	31,9	
Αυτοαπασχολούμενος	76	6,9	
Εργοδότης	14	1,3	
Άνεργος / Αναζητώ εργασία	650	59,2	
Συνταξιούχος	3	0,3	
Άλλο	5	0,5	
Δ.Α.			
Σύνολο	1.098	100,0	
Είδος σύμβασης σήμερα			
Σταθερή και μόνιμη	308	70,0	
Ευκαιριακή	52	11,8	
Εποχική	80	18,2	
Δ.Α.			
Σύνολο	440	100,0	
Απασχόληση σήμερα			
Πλήρης	334	75,9	
Μερική	106	24,1	
Δ.Α.			
Σύνολο	440	100,0	
Πως βρήκατε την απασχόληση στην επιχείρηση που εργάζεστε;			
Μέσω δημόσιας υπηρεσίας απασχόλησης (ΟΑΕΔ)	19	4,0	4,1
Μέσω ιδιωτικού γραφείου εργασίας	2	0,4	0,4
Μέσω συμμετοχής σε διαγωνισμό του δημοσίου	26	5,5	5,5
Μέσω υποβολής βιογραφικού ατομικά από εσάς	43	9,0	9,2
Μέσω αγγελιών σε εφημερίδες / ηλεκτρονικά μέσα	70	14,7	14,9
Μέσω γνωστών, φίλων, συγγενών	229	48,1	48,8
Μέσω του φορέα που καταρτίστηκα (ΙΕΚ, ΚΕΚ)	47	9,9	10,0
Πήγα κατευθείαν στην επιχείρηση	17	3,6	3,6
Από προκήρυξη / υποβολή αίτησης	8	1,7	1,7

Συνέχεια στην επόμενη σελίδα

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Συνέχεια από την προηγούμενη σελίδα

Μεταβλητή	N	% των ερωτώμενων	% των αποκρινόμενων
Μου το πρότειναν (από σωματείο/σύνδεσμο κ.λπ.)	4	0,8	0,9
Άλλο	4	0,8	0,9
ΔΑ	7	1,5	
Σύνολο απαντήσεων (από 440 άτομα)	476	100,0	100,0
Εύρεση εργασίας 6 μήνες μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης			
Βρήκαν εργασία σε 6 μήνες	239	21,8	
Δεν βρήκαν εργασία σε 6 μήνες	547	49,8	
Ήταν μη ενεργός πληθυσμός	58	5,3	
Είχαν ήδη εργασία	254	23,1	
Δ.Α.			
Σύνολο	1.098	100,0	
Συνδρομή προγράμματος στην εύρεση εργασίας			
Ναι	217	44,0	48,3
Όχι	232	47,1	51,7
Δ.Α.	44	8,9	
Σύνολο	493	100,0	100,0
Τρόποι συνδρομής προγράμματος στην εύρεση εργασίας			
Διεύρυνση γνώσεων – Απόκτηση δεξιοτήτων	151	51,5	52,1
Συμβουλευτική υποστήριξη	7	2,4	2,4
Επαγγελματικός προσανατολισμός	18	6,1	6,2
Δικτύωση με επιχειρήσεις	37	12,6	12,8
Ενίσχυση αποτελεσματικότητας έργου στην τότε θέση εργασίας	14	4,8	4,8
Αλλαγή εργασιακών καθηκόντων και επαγγελματικών αρμοδιοτήτων	5	1,7	1,7
Αναβάθμιση εργασιακών καθηκόντων και επαγγελματικών αρμοδιοτήτων	9	3,1	3,1
Αλλαγή εργασιακής σχέσης	4	1,4	1,4
Αλλαγή κατάσταση ασφάλισης	1	0,3	0,3
Απόκτηση τυπικών προσόντων	11	3,8	3,8
Πιστοποίηση	16	5,5	5,5
Κοινωνικοποίηση	6	2,0	2,1

Συνέχεια στην επόμενη σελίδα

Συνέχεια από την προηγούμενη σελίδα

Μεταβλητή	N	% των ερωτώμενων	% των αποκρινόμενων
Άλλο	11	3,8	3,8
Δ.Α.	3	1,0	
Σύνολο απαντήσεων (217 άτομα που απάντησαν ΝΑΙ στην παραπάνω ερώτηση)	293	100,0	100,0
Συνάφεια προγράμματος με εργασία			
Καμία	103	20,9	22,9
Μικρή	56	11,4	12,5
Μέτρια	147	29,8	32,7
Μεγάλη	103	20,9	22,9
Πολύ μεγάλη	40	8,1	8,9
Δ.Α.	44	8,9	
Σύνολο	493	100,0	100,0
Αξιοποίηση γνώσεων κατάρτισης			
Καθόλου	91	18,5	20,3
Λίγο	112	22,7	24,9
Αρκετά	112	22,7	24,9
Πολύ	63	12,8	14,0
Πάρα πολύ	71	14,4	15,8
Δ.Α.	44	8,9	
Σύνολο	493	100,0	100,0
Ικανοποίηση προσδοκιών από το πρόγραμμα			
Απόλυτα	47	9,5	10,5
Πολύ	111	22,5	24,7
Μέτρια	183	37,1	40,8
Λίγο	60	12,2	13,4
Καθόλου	48	9,7	10,7
Δ.Α.	44	8,9	
Σύνολο	493	100,0	100,0

Πίνακας III.2.4: Οι κατανομές των ερωτήσεων σχετικά με την κατάσταση των ερωτώμενων για θέματα απασχόλησης (τωρινή και 6 μήνες μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης) και αξιολόγησης του προγράμματος κατάρτισης

ΒΑΣΗ: Όσοι δεν είχαν εργασία τη στιγμή της έρευνας και 6 μήνες μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης

Μεταβλητή	N	% των ερωτώμενων	% των αποκρινόμενων
Συνδρομή προγράμματος για ένταξη στην αγορά εργασίας			
Ναι	221	40,4	
Όχι	326	59,6	
Δ.Α.			
Σύνολο	547	100,0	
Τρόποι συνδρομής προγράμματος στην εύρεση εργασίας			
Διεύρυνση γνώσεων – Απόκτηση δεξιοτήτων	136	44,4	45,9
Συμβουλευτική υποστήριξη	8	2,6	2,7
Επαγγελματικός προσανατολισμός	27	8,8	9,1
Δικτύωση με επιχειρήσεις	21	6,9	7,1
Ενίσχυση της αυτοπεποίθησης	10	3,3	3,4
Γνωριμίες με ανθρώπους της «αγοράς»	38	12,4	12,8
Απόκτηση τυπικών προσόντων	12	3,9	4,1
Πιστοποίηση	18	5,9	6,1
Απόκτηση εμπειρίας	11	3,6	3,7
Άλλο	15	4,9	5,1
Δ.Α.	10	3,3	
Σύνολο απαντήσεων (221 άτομα που απάντησαν ΝΑΙ στην παραπάνω ερώτηση)	306	100,0	100,0
Διάρκεια αναζήτησης εργασίας μετά τη λήξη του προγράμματος			
Έως 6 μήνες	59	10,8	10,8
6-12 μήνες	42	7,7	7,7
1 έως 2 έτη	171	31,3	31,3
2 έως 3 έτη	119	21,8	21,8
3 έως 4 έτη	82	15,0	15,0
4 έως 5 έτη	40	7,3	7,3
Πάνω από 5 έτη	17	3,1	3,1

Συνέχεια στην επόμενη σελίδα

Συνέχεια από την προηγούμενη σελίδα

Μεταβλητή	N	% των ερωτώμενων	% των αποκρινόμενων
Δεν αναζήτησα εργασία	16	2,9	2,9
Δ.Α.	1	0,2	
Σύνολο	547	100,0	100,0
Λόγοι μη εύρεσης εργασίας			
Η οικονομική κρίση	399	22,5	22,5
Η έλλειψη εργασιακής εμπειρίας	223	12,6	12,6
Η έλλειψη γνωριμιών με εργοδότες	221	12,5	12,5
Η έλλειψη επαρκών δικτύων με κόμματα, πολιτικούς	153	8,6	8,6
Η ανεπάρκεια των δημόσιων φορέων υποστήριξης της απασχόλησης	208	11,7	11,7
Η ελλιπής κατάρτιση που διαθέτω	103	5,8	5,8
Το πρόγραμμα κατάρτισης που παρακολούθησα	45	2,5	2,5
Το φύλο	24	1,4	1,4
Η οικογενειακή κατάσταση	27	1,5	1,5
Η μεγάλη ηλικία	31	1,7	1,7
Δεν ζητείται η ειδικότητά μου στην αγορά	204	11,5	11,5
Δεν ξέρω που να απευθυνθώ	100	5,6	5,6
Παρεμβολή στρατιωτικής θητείας	14	0,8	0,8
Άλλο	22	1,3	1,3
Δ.Α.	1	0,1	
Σύνολο απαντήσεων (531 άτομα που αναζήτησαν εργασία)	1.775	100,0	100,0
Ενέργειες εύρεσης εργασίας			
Πήγα σε δημόσια υπηρεσία απασχόλησης	151	15,3	15,4
Ιδιωτικά Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας	9	0,9	0,9
Συμμετείχα ή ετοιμάζομαι να συμμετάσχω σε διαγωνισμό του δημοσίου	79	8,0	8,1
Αναζητώ αγγελίες στις εφημερίδες / ηλεκτρονικά μέσα	322	32,7	32,8
Φιλικό, οικογενειακό περιβάλλον	235	23,9	24,0
Γραφεία διασύνδεσης ΑΕΙ – ΤΕΙ	3	0,3	0,3
Αξιοποιώ πολιτικές δικτυώσεις δικές μου ή του περιβάλλοντός μου	12	1,2	1,2

Συνέχεια στην επόμενη σελίδα

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Συνέχεια από την προηγούμενη σελίδα

Μεταβλητή	N	% των ερωτώμενων	% των αποκρινόμενων
Επικοινωνώ και ζητώ βοήθεια από τον φορέα που καταρτίστηκα (IEK, ΚΕΚ)	23	2,3	2,3
Αναζητώ πόρους για να ανοίξω δική μου επιχείρηση	4	0,4	0,4
Υποβολή βιογραφικών	53	5,4	5,4
Προσωπική αναζήτηση	69	7,0	7,0
Δεν αναζήτησα εργασία	11	1,1	1,1
Άλλο	10	1,0	1,0
Δ.Α.	4	0,4	
Σύνολο απαντήσεων (531 άτομα που αναζήτησαν εργασία)	985	100,0	100,0

Ικανοποίηση προσδοκιών από το πρόγραμμα

Απόλυτα	41	7,5	
Πολύ	105	19,2	
Μέτρια	268	49,0	
Λίγο	67	12,2	
Καθόλου	66	12,1	
Δ.Α.			
Σύνολο	547	100,0	

Ποιοι είναι οι πιο σημαντικοί παράγοντες για εσάς προσωπικά που πρέπει να έχει η εργασία που θα βρείτε;

Να σας εξυπηρετεί ο τόπος εργασίας	305	11,8	11,8
Να σας εξυπηρετεί το ωράριο	218	8,4	8,5
Να υπάρχουν προοπτικές επαγγελματικής σταδιοδρομίας	350	13,6	13,6
Να ανταποκρίνεται στα προσόντα σας	301	11,7	11,7
Να έχετε ικανοποιητικές αποδοχές	340	13,2	13,2
Να είναι πλήρους απασχόλησης	331	12,8	12,8
Να είναι με σύμβαση αορίστου χρόνου	256	9,9	9,9
Να έχει ασφάλιση	476	18,4	18,4
Άλλο	2	0,1	0,1
Δ.Α.	1	0,0	
Σύνολο απαντήσεων (531 άτομα που αναζήτησαν εργασία)	2.580	100,0	100,0

Συνέχεια στην επόμενη σελίδα

Συνέχεια από την προηγούμενη σελίδα

Μεταβλητή	N	% των ερωτώμενων	% των αποκρινόμενων
Θα αποδεχόσασταν κάποια εργασία που δεν πληροί κάποιους από τους παράγοντες που αναφέρατε;			
Ναι	448	81,9	
Όχι	99	18,1	
Δ.Α.			
Σύνολο	547	100,0	
Είστε διατεθειμένος να αναζητήσετε εργασία στο εξωτερικό;			
Ναι	234	42,8	
Όχι	313	57,2	
Δ.Α.			
Σύνολο	547	100,0	

Πίνακας III.2.5: Οι κατανομές των ερωτήσεων σχετικά με την κατάσταση των ερωτώμενων για θέματα απασχόλησης (τρωινή και 6 μήνες μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης) και αξιολόγησης του προγράμματος κατάρτισης

ΒΑΣΗ: Όσοι ήταν αυτοαπασχολούμενοι τη στιγμή της έρευνας και 6 μήνες μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης

Μεταβλητή	N	% των ερωτώμενων	% των αποκρινόμενων
Η επιχείρηση λειτουργεί αδιαλείπτως μέχρι σήμερα;			
Ναι	32	72,7	
Όχι	12	27,3	
Δ.Α.			
Σύνολο	44	100,0	
Έχετε πάρει επιδότηση από τον ΟΑΕΔ για τη δημιουργία της επιχείρησης;			
Ναι	1	2,3	
Όχι	43	97,7	
Δ.Α.			
Σύνολο	44	100,0	

Συνέχεια στην επόμενη σελίδα

Συνέχεια από την προηγούμενη σελίδα

Θεωρείτε ότι η συμμετοχή σας στο πρόγραμμα κατάρτισης σας βοήθησε στο να ανοίξετε την επιχείρησή σας ;

Ναι	11	25,0
Όχι	33	75,0
Δ.Α.		
Σύνολο	44	100,0

Ποια η συνάφεια του προγράμματος κατάρτισης που παρακολούθησατε με το αντικείμενο της επιχείρησής σας;

Καμία	11	25,0
Μικρή	5	11,4
Μέτρια	15	34,1
Μεγάλη	9	20,5
Πολύ μεγάλη	4	9,1
Δ.Α.		
Σύνολο	44	100,0

Ικανοποίηση προσδοκιών από το πρόγραμμα

Απόλυτα	6	13,6
Πολύ	8	18,2
Μέτρια	22	50,0
Λίγο	5	11,4
Καθόλου	3	6,8
Δ.Α.		
Σύνολο	44	100,0

Πίνακας III.2.6: Ερωτήσεις κλίμακας – Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι οι παρακάτω παράγοντες μπορούν να σας βοηθήσουν για να βελτιώσετε την εργασιακή και οικονομική σας κατάσταση;*

Παράγοντες	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Πάρα πολύ	Δ.Γ./Δ.Α.	Σύνολο
	%	%	%	%	%	%	
Το κράτος και οι υπηρεσίες του (ΟΑΕΔ, Υπηρεσίες πρόνοιας)	29,0	23,8	27,3	12,9	6,3	0,7	100,0
Οι γνωριμίες μου με δημόσιους παράγοντες / πολιτικούς	31,4	12,9	18,1	15,3	21,1	1,1	100,0
Η συμμετοχή μου σε πολιτικές οργανώσεις και συνδικάτα	47,8	15,8	17,0	9,2	7,5	2,7	100,0
Το οικογενειακό/ συγγενικό περιβάλλον	9,9	11,7	29,6	27,8	20,8	0,3	100,0
Οι γνωριμίες μου με επιχειρηματίες	10,9	7,9	19,3	33,4	28,1	0,4	100,0
Οι ικανότητες και η προσωπική προσπάθεια	1,9	3,6	16,4	33,4	44,4	0,3	100,0
Η εμπειρία από εθελοντική εργασία	9,4	11,5	27,6	28,8	21,3	1,5	100,0
Οι σπουδές και τα προσόντα σας	2,7	6,7	22,9	33,7	33,6	0,4	100,0

*N= 1.098

Πίνακας III.2.7: Οι κατανομές των ερωτήσεων σχετικές με τις δεξιότητες και την κατάρτιση των ερωτώμενων

Μεταβλητή	N	% των ερωτώμενων	% των αποκρινόμενων
Γνωρίζετε χειρισμό Η/Υ;			
Ναι	1.044	95,1	
Όχι	54	4,9	
Δ.Α.			
Σύνολο	1.098	100,0	
Διαθέτετε πιστοποιητικό χειρισμού Η/Υ;			
Ναι	524	50,2	
Όχι	520	49,8	
Δ.Α.			
Σύνολο	1.044	100,0	
Γνωρίζετε σε ικανοποιητικό επίπεδο κάποια ξένη γλώσσα;			
Ναι	896	81,6	
Όχι	202	18,4	
Δ.Α.			
Σύνολο	1.098	100,0	
Διαθέτετε αντίστοιχο πτυχίο ξένης γλώσσας;			
Ναι	481	53,7	
Όχι	415	46,3	
Δ.Α.			
Σύνολο	896	100,0	



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ

Το παρόν εγχειρίδιο εντάσσεται στο έργο «Προγράμματα Διά Βίου Εκπαίδευσης για το Ανθρώπινο Δυναμικό του Ιδιωτικού Τομέα - Άξονες Προτεραιότητας 7, 8, 9», το οποίο υλοποιείται μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση» με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο - ΕΚΤ) και εθνικών πόρων.