

# Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Σχολή Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών

Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών *Συνεχιζόμενη  
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση*

## Μεταπτυχιακή Διατριβή



*Η Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση και η Προώθηση της Απασχόλησης των Ανέργων Μέσω των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης και των «Επιταγών Κατάρτισης» - Διερεύνηση της Αποτελεσματικότητάς τους στην Ένταξη των Ανέργων στην Αγορά Εργασίας.*

Χρυσούλα Τριβιζά

Επιβλέπων Καθηγητής

Γεώργιος Ζαρίφης

Μάιος 2016

# **Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου**

**Σχολή Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών**

**Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών Συνεχιζόμενη**

***Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση***

## **Μεταπτυχιακή Διατριβή**

***Η Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση και η Προώθηση της Απασχόλησης των Ανέργων Μέσω των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης και των «Επιταγών Κατάρτισης» - Διερεύνηση της Αποτελεσματικότητάς τους στην Ένταξη των Ανέργων στην Αγορά Εργασίας.***

**Χρυσούλα Τριβιζά**

**Επιβλέπων Καθηγητής  
Γεώργιος Ζαρίφης**

Η παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή υποβλήθηκε προς μερική εκπλήρωση των απαιτήσεων για απόκτηση μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών στη Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση, από τη Σχολή Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου.

**Μάιος 2016**



## Περίληψη

Αντικείμενο της παρούσας διπλωματικής εργασίας αποτελεί η Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση και η προώθηση της απασχόλησης των ανέργων μέσω των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης και των Επιταγών Κατάρτισης (Training Vouchers). Ο κεντρικός στόχος της εργασίας είναι να μελετηθούν οι απόψεις ατόμων που έχουν συμμετάσχει σε προγράμματα κατάρτισης ανέργων ως προς το αν και κατά πόσον αυτά τα προγράμματα ανταποκρίθηκαν στις αρχικές προσδοκίες τους και αν τελικά τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης συνέβαλαν στην ένταξή τους στην αγορά εργασίας. Στο πρώτο μέρος πραγματοποιούνται οι θεωρητικές προσεγγίσεις της εργασίας, και αναλύεται η Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση, σε γενικό επίπεδο αλλά και στην Ελλάδα και οι Επιταγές Κατάρτισης. Στο δεύτερο μέρος παρουσιάζεται η μεθοδολογία, οι στόχοι αλλά και τα αποτελέσματα της έρευνας η οποία πραγματοποιήθηκε με τη χρήση ανώνυμου ερωτηματολογίου. Στο τέλος εκφράζονται γενικές διαπιστώσεις που εξήχθησαν από την συγκεκριμένη έρευνα, επίσης διατυπώνονται και κάποιες προτάσεις. Συμπερασματικά, αν και δεν υπάρχει αρνητική αντίληψη από την πλευρά των ερωτηθέντων για τις Επιταγές Κατάρτισης και στο σύνολο της η εμπειρία τους από τη συμμετοχή στα προγράμματα αυτά χαρακτηρίζεται ως θετική, είναι φανερό η ανησυχία των συμμετεχόντων για πολλά ζητήματα που σχετίζονται με τις Επιταγές Κατάρτισης αλλά και τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάστασης τα οποία χρήζουν σημαντικών βελτιώσεων. Ειδικότερα, ζητήματα αλληλουχίας ανάμεσα στο τμήμα της θεωρητικής εκπαίδευσης που λαμβάνουν οι καταρτιζόμενοι και πρακτικής άσκησης αλλά και υποστήριξης ατόμων με χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης, απασχολούν ιδιαίτερα τους ερωτηθέντες. Κυρίως όμως η σημαντικότερη ανησυχία σχετίζεται με την επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων αυτών μετά το πέρας της πρακτικής άσκησης των προγραμμάτων, καθώς ενώ ένα μεγάλο μέρος του δείγματος παρέμεινε στην επιχείρηση που πραγματοποίησε την πρακτική του άσκηση, η πλειοψηφία δεν μπόρεσε να αποκατασταθεί επαγγελματικά μετά το τέλος του προγράμματος.

## **Summary**

The objective of this Master Thesis is the Vocational Education and Training and the vocational rehabilitation for the unemployed through the Vocational Training Centers and Training Vouchers. The main goal of the thesis is to investigate the opinions of people who have participated in training programs (for unemployed), whether these programs met their initial expectations and if finally the Vocational Training Centers contributed to their integration into the labor market. In the first part of the thesis there are theoretical approaches about Vocational Education and Training in general terms but also in Greece and Training Vouchers. The second part presents the methodological issues, the cause of the project and the findings of the research based on analysis of the data of the anonymous questionnaire. In the end, of the second part, the thesis presents the discussion and conclusion of the study and also some proposals. In conclusion, although there isn't negative perception of respondents for Training Vouchers and they have positive experiences from their participation in the programs, there is an obvious concern about several issues related to Training Vouchers and Greek Vocational Training Centers that require significant improvements. Specifically, sequencing issues between the part of the theoretical training and internships and support people with lower education levels, are of particular concern to respondents. Above the main concern is related to the vocational rehabilitation of unemployed at the end of their job training scheme, because while a large proportion of respondents joined the company which carried out their training, the majority of people remained without a job after the end of the program.

## **Ευχαριστίες**

Έχοντας ολοκληρώσει τη διπλωματική μου εργασία θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον επιβλέποντα καθηγητή της εργασίας μου, κ Γεώργιο Ζαρίφη. Η πολύτιμη βοήθεια, καθοδήγηση και υποστήριξη του συνέβαλαν ουσιαστικά στην εκπόνηση και ολοκλήρωση της συγκεκριμένης εργασίας. Επίσης, οφείλω να ευχαριστήσω όλους τους καθηγητές του Μεταπτυχιακού Προγράμματος «Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση» του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου για τις γνώσεις που μου προσέφεραν κατά την διάρκεια των σπουδών μου. Ιδιαίτερα θα ήθελα να ευχαριστήσω τους συμμετέχοντες της έρευνας για το χρόνο που αφιέρωσαν στη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου. Ευχαριστώ πολύ τον αδερφό μου Γιάννη, που με μεγάλη προθυμία με βοήθησε στη στατιστική ανάλυση των δεδομένων της μελέτης μου. Κλείνοντας ευχαριστώ ειλικρινά τους γονείς μου που πάντα στέκονται δίπλα μου, με στηρίζουν και με ενθαρρύνουν να ακολουθώ τα όνειρα μου και να προσπαθώ για το καλύτερο.

# Περιεχόμενα

Εισαγωγή .....	9
<b>ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ: ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ</b>	
<b>Κεφάλαιο 1: Επαγγελματική Εκπαίδευση &amp; Κατάρτιση.....</b>	<b>11</b>
1.1 Εισαγωγή.....	11
1.2 Πεδίο Επαγγελματικής Κατάρτισης .....	12
1.3 Ο Ρόλος της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης & Κατάρτισης.....	14
1.4 Υλοποίηση & Εφαρμογή Μέτρων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης & Κατάρτισης.	17
1.5 Αποτελεσματικότητα Μέτρων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης & Κατάρτισης.....	19
1.6 Προϋποθέσεις Επίτευξης των Μεταρρυθμίσεων στην Επαγγελματική Εκπαίδευση & Κατάρτιση.....	20
1.7 Χαρακτηριστικά Απασχόλησης των Νέων στην Ευρώπη.....	22
<b>Κεφάλαιο 2: Ανάπτυξη και Οργάνωση της Ε.Ε.Κ. στην Ελλάδα .....</b>	<b>27</b>
2.1 Διεθνείς Τάσεις Εκπαίδευσης.....	27
2.2 Πεδίο & Εύρος Προγραμμάτων.....	28
2.3 Παράγοντες που Επηρεάζουν την Επαγγελματική Εκπαίδευση & Κατάρτιση στην Ελλάδα.....	30
2.3.1 Περιγραφή Επαγγελματικής Εκπαίδευσης & Κατάρτισης & Δια Βίου Μάθησης στην Ελλάδα.....	33
2.4 Κριτική Αποτίμηση Μεταρρυθμίσεων .....	35
2.5 Δράσεις και Πολιτικές Επαγγελματικής Εκπαίδευσης & Κατάρτισης .....	37
<b>Κεφάλαιο 3: Training Vouchers (Επιταγές Εισόδου στην Αγορά Εργασίας).....</b>	<b>38</b>
3.1 Σκοπός & Πλαίσιο Δράσης Vouchers (Επιταγή Εισόδου στην Αγορά Εργασίας)..	38
3.2 Στόχος Προγραμμάτων Vouchers (Επιταγή Εισόδου στην Αγορά Εργασίας).....	40
<b>ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ: ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ</b>	
<b>Κεφάλαιο 4: Η Έρευνα.....</b>	<b>43</b>
4.1 Σκοπός της Έρευνας.....	43
4.2 Ερευνητικά Ερωτήματα .....	44
4.3 Ερευνητική Μέθοδος .....	44

4.3.1 Συλλογή Δεδομένων.....	45
4.3.2 Εγκυρότητα και αξιοπιστία της ερευνητικής μεθόδου.....	46
4.4 Πιλοτική Εφαρμογή του Ερωτηματολογίου .....	<b>48</b>
4.5 Δείγμα της Έρευνας.....	48
4.6 Στατιστική επεξεργασία των δεδομένων .....	49
<b>Κεφάλαιο 5: Ανάλυση Δεδομένων .....</b>	<b>50</b>
<b>Κεφάλαιο 6: Διαπιστώσεις και Συζήτηση των Αποτελεσμάτων της Έρευνας. ....</b>	<b>71</b>
<b>Παραρτήματα.....</b>	<b>76</b>
A. Συνοδευτική Επιστολή.....	76
B. Ερωτηματολόγιο .....	78
Γ. Γραφήματα.....	85
<b>Βιβλιογραφία.....</b>	<b>101</b>



# Εισαγωγή

Η ανεργία των νέων αποτελεί ένα συνεχώς αυξανόμενο πρόβλημα το οποίο και έχει σημαντικές μακροπρόθεσμες συνέπειες για τα άτομα, τις κοινότητες, τις οικονομίες και τις κοινωνίες. Κατά την τελευταία δεκαετία, οι μεταβάσεις των νέων από το σχολείο στην εργασία έχουν γίνει πλέον μακροχρόνιες, πιο περίπλοκες και ταραχώδεις (Schoon, I., Silberstein, R.K., 2009). Οι Εθνικές Έρευνες Εργατικού Δυναμικού δείχνουν πως, η ανεργία των νέων έχει αυξηθεί σε όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης από το 2008 και έπειτα, με το ποσοστό των νέων κάτω των 25 ετών που αναζητούν εργασία να κυμαίνεται από το 7% στην Αυστρία και το 8% στις Κάτω Χώρες, έως σχεδόν το 50% στην Ελλάδα και την Ισπανία. Από το 1995 έχει να εμφανιστεί το ζήτημα της ανεργίας των νέων τόσο έντονα στον πολιτικό, μακροοικονομικό και κοινωνικό διάλογο σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης και σε διεθνές επίπεδο (Hoffman, N., 2011).

Οι πολιτικές που αφορούν την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση των νέων και όχι μόνο και οι οποίες σχεδιάζονται και εφαρμόζονται, είναι άμεσα συνυφασμένες με τη στρατηγική για τη νεολαία, τις πολιτικές απασχόλησης και τις κατευθυντήριες οδηγίες με βάση την «Ευρώπη 2020» και την πολιτική που υπαγορεύει το Μεσοπρόθεσμο Δημοσιονομικό Πρόγραμμα, ενώ οι δεσμεύσεις αυτών, τα μνημόνια και οι πολιτικές, περιλαμβάνουν δράσεις σε πολλαπλά επίπεδα (επιδοματική πολιτική, εξεύρεση εργασίας, ασφάλεια, υγεία, εκπαίδευση, κλπ.). Λαμβάνοντας το υπάρχον πλαίσιο, σχεδιάζονται και υλοποιούνται μια σειρά από προγράμματα υποστήριξης των νέων και αντιμετώπισης των προβλημάτων τους.

Η παρούσα ερευνητική εργασία αποτελείται από δυο (2) τμήματα, το αμιγώς θεωρητικό, όπου πραγματοποιείται η ανάλυση εννοιών όπως είναι τα προγράμματα κατάρτισης εργαζομένων (Training Vouchers), αλλά και η Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (Ε.Ε.Κ.) και το ερευνητικό. Το ερευνητικό τμήμα έχει ως σκοπό του, την καταγραφή και τη μελέτη των απόψεων των ατόμων που έλαβαν μέρος σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και διαμέσου του ερωτηματολογίου που

τους αποδόθηκε, απάντησαν στο κατά πόσο αυτά τα προγράμματα ανταποκρίθηκαν ή μη στις προσδοκίες τους, καθώς επίσης και στο εάν, τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης συνέβαλαν στην ένταξή τους στην αγορά εργασίας. Η αναγκαιότητα της συγκεκριμένης έρευνας έγκειται στο γεγονός ότι είναι σημαντικό να διατυπωθούν οι απόψεις των συμμετεχόντων για την αποτελεσματικότητα των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης στην εφαρμογή του συστήματος της επιταγής κατάρτισης (training voucher) και κυρίως της πρακτικής άσκησης που προσφέρουν στους άνεργους καταρτιζόμενους, ώστε να διαπιστωθεί τελικά στο εάν και κατά πόσο συμβάλλουν, στην ανάπτυξη και ενίσχυση των συμμετεχόντων στην ομαλή ένταξή τους στην αγορά εργασίας.

# ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

## Κεφάλαιο 1

# Επαγγελματική Εκπαίδευση & Κατάρτιση

### 1.1 Εισαγωγή

Η ανθρώπινη κοινωνία αντιμετωπίζει πολλές προκλήσεις στον 21<sup>ο</sup> αιώνα, καθώς οι χώρες αγωνίζονται να διατηρήσουν την πλήρη απασχόληση, αλλά και να επιτύχουν μια βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη, σε έναν κόσμο ταχείας παγκοσμιοποίησης, εν μέσω σημαντικής κοινωνικής και οικονομικής αστάθειας (Cumplings & Jecks, 2004). Σε επίπεδο οργανισμών και επιχειρήσεων, το ταχέως μεταβαλλόμενο περιβάλλον, επηρεαζόμενο από την παγκοσμιοποίηση, τις υψηλότερες απαιτήσεις παραγωγικότητας, τον ανταγωνισμό και τις τεχνολογικές εξελίξεις, έχει προκαλέσει μεγάλη αβεβαιότητα για πολλούς εργαζόμενους. Καθώς όλο και περισσότερα επαγγέλματα μετατρέπονται σε θέσεις εργασίας βασισμένες στη γνώση και στις νέες δεξιότητες, η διαχείριση της γνώσης θα πρέπει να βασίζεται σε μεθόδους άτυπης μάθησης (Conlon, 2004). Είναι άλλωστε ευρέως αποδεκτό σήμερα, το γεγονός ότι οι

δεξιότητες και οι ικανότητες που απαιτούνται για την εργασία μπορούν να αποκτηθούν με διάφορους τρόπους, εκτός του πλαισίου των επίσημων εκπαιδευτικών συστημάτων (Overwien, 2000). Για την αντιμετώπιση των προκλήσεων της ανάπτυξης δεξιοτήτων και της επίτευξης πλήρους απασχόλησης, οι κυβερνήσεις αρχίζουν να επανεξετάζουν το ρόλο τους στην ανάπτυξη δεξιοτήτων, με μια σειρά από χώρες να επενδύουν στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.

Η Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (Ε.Ε.Κ.), βρίσκεται, σε ένα μεταβατικό στάδιο. Η νομοθεσία που ισχύει αυτή τη στιγμή στην Ευρώπη για τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση στοχεύει στην προώθηση της Ε.Ε.Κ. και στην ενίσχυση της μαθητείας, διευρύνοντας τις δυνατότητες επαγγελματικού προσανατολισμού για τους νέους. Εξάλλου, η αντιμετώπιση της υψηλής ανεργίας των νέων και των συναφών ανισορροπιών της αγοράς εργασίας, επείγει να αντιμετωπισθούν όσο πιο άμεσα γίνεται. Με την αυξημένη προσφορά εκπαίδευσης στο χώρο της εργασίας και ιδίως των δυνατοτήτων για μαθητεία, οι γνώσεις και οι δεξιότητες που αποκτούν οι νέοι μπορούν να οδηγήσουν σε καλύτερες επαγγελματικές προοπτικές. Ωστόσο, οι νομοθετικές αλλαγές από μόνες τους δεν αρκούν, μιας και για να έρθουν «πιο κοντά» τα προσόντα των νέων στην αγορά εργασίας, απαιτείται να υπάρχει πιο συχνή επικοινωνία, μεταξύ του χώρου της εκπαίδευσης και κατάρτισης, με εκείνον της εργασίας (Cedefop, 2014).

Επιπρόσθετα, οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί καλούνται να αντιληφθούν πως, η εκπαίδευση των νέων ανθρώπων, αποτελεί μια επένδυση και για το δικό τους μέλλον, για τη δική τους βιωσιμότητα. Η πιο «ακριβής» αντιστοίχιση μεταξύ των προσόντων των ατόμων και των εργασιακών καθηκόντων που τους ανατίθενται, ωφελεί τόσο τους εργοδότες όσο και τους εργαζόμενους. Από την πλευρά τους, οι νέοι αλλά και οι οικογένειές τους, καλούνται να συνειδητοποιήσουν τα πολλά και σημαντικά πλεονεκτήματα που προσφέρει η μάθηση στο χώρο της εργασίας, λαμβάνοντας φυσικά υπόψιν και τα ποσοστά ανεργίας που έχουν διαμορφωθεί τα τελευταία χρόνια, όχι μόνο στην Ελλάδα, αλλά και σε πολλές χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Cedefop, 2014).

## **1.2 Πεδίο Επαγγελματικής Κατάρτισης**

Είναι κοινά αποδεκτό πως, η εκπαίδευση αποτελεί ένα ταχύτατα αναπτυσσόμενο πεδίο, που περιλαμβάνει όλες τις συστηματικές οργανωμένες δραστηριότητες, μέσα από τις οποίες άνθρωποι αποκτούν νέες γνώσεις και ικανότητες. Ως συνισταμένες του πεδίου αυτού μπορούν να θεωρηθούν, η αρχική και η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, η επιμόρφωση, η μαθητεία, η εκπαίδευση σε χώρους εργασίας, η πολυδιάστατη εκπαίδευση ευπαθών κοινωνικών ομάδων, κλπ (Κόκκος, Α., 2002). Επομένως, καθίσταται σαφές πως, η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση αποτελεί έναν από τους τομείς του πεδίου της εκπαίδευσης. Τα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης είναι προγράμματα των οποίων οι βασικοί στόχοι συνδέονται με τον επαγγελματικό χώρο και τις ανάγκες της οικονομίας. Με άλλα λόγια, συνδέονται με την αναβάθμιση των γνώσεων και των ικανοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού, την καταπολέμηση της ανεργίας και την οικονομική και κοινωνική ένταξη των συμμετεχόντων.

Ο σύνθετος όρος «εκπαίδευση και κατάρτιση» χρησιμοποιείται για να υποδηλώσει την έντονη σύνδεση των οργανωμένων εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων με την απόκτηση γνώσεων και ικανοτήτων που σχετίζονται άμεσα με την επαγγελματική τους εξέλιξη και συνακόλουθα με τις ανάγκες της οικονομίας. 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». Γενικότερα, ως «κατάρτιση» θεωρείται η εξειδικευμένη μαθησιακή δραστηριότητα που προετοιμάζει κάποιον να αναλάβει ένα ρόλο ή ένα έργο, συνήθως μέσα σε επαγγελματικό πλαίσιο (Cedefop, 2012).

Μεταξύ της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, σημειώνονται από διάφορους μελετητές, ότι υπάρχουν ορισμένες σημαντικές διαφορές. Μια σημαντική διαφορά έγκειται στο βάθος της σχεδιασμένης μάθησης που προσφέρουν τόσο η εκπαίδευση όσο και η κατάρτιση. Σημαντικό κριτήριο διαφοροποίησης, αποτελεί το γεγονός ότι, η εκπαίδευση, σε αντίθεση με την κατάρτιση, συμβάλλει στη σε βάθος και πλάτος ανάπτυξη της γνώσης και της κατανόησης (Dearden, R., 1984). Επίσης, μια ακόμη διαφοροποίηση είναι πως, η έννοια της «κατανόησης» που χαρακτηρίζει την εκπαίδευση, είναι κάτι περισσότερο από την απλή πληροφόρηση και την ικανότητα προσαρμογής σε μοντέλα, προδιαγραφές και οδηγίες, τα οποία και αποτελούν γνώρισμα της κατάρτισης (Barrow, R., Milburn, G., 1990).

Η εκτεταμένη ανάλυση αναφορικά με την κατάρτιση 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. Αυτό αναμφίβολα οφείλεται στο γεγονός ότι η κατάρτιση θεωρείται ως βασική πολιτική στην αντιμετώπιση της ανεργίας. Η συχνή χρήση του όρου «κατάρτιση» επομένως, έχει οδηγήσει και σε αρκετές θελημένες ή μη παρανοήσεις ή γενικεύσεις. Ως εκ τούτου, διευκρινίζεται ότι από την οπτική της εκπαίδευσης, 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 (Κόκκος, Α., 2007).

### **1.3 Ο Ρόλος της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης & Κατάρτισης (Ε.Ε.Κ.)**

Η εκπαίδευση και η κατάρτιση διαδραματίζουν κεντρικό ρόλο για την ανταπόκριση στις προκλήσεις με τις οποίες βρίσκεται αντιμέτωπη η Ευρώπη, η οποία χαρακτηρίζεται από έντονες δημογραφικές εξελίξεις. Όλες οι Ευρωπαϊκές χώρες τις τελευταίες δεκαετίες χαρακτηρίζονται από μείωση των γεννήσεων και αύξηση της μέσης διάρκειας ζωής, αυτό έχει ως αποτέλεσμα την εκ βάθρων αλλαγή αναμενόμενων σταδίων της ζωής του ατόμου με σοβαρές επιπτώσεις στον τρόπο ζωής και στη συμπεριφορά των ανθρώπων, στο κοινωνικό σύστημα, στην αγορά και στην οργάνωση της εργασίας (Ζαρίφης, 2014).

Σύμφωνα με πρόσφατα στοιχεία της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (International Labour Organization), το έτος 2013 σχεδόν 202 εκατομμύρια άνθρωποι ήταν άνεργοι σε όλο τον κόσμο, μια αύξηση σχεδόν 5 εκατομμυρίων σε σύγκριση με το προηγούμενο έτος (ILO, 2014). Ειδικότερα στην Ευρώπη, η Eurostat εκτιμά ότι τον Νοέμβριο του 2015 22.159 εκατομμύρια άνδρες και γυναίκες από τα 28 κράτη – μέλη της Ε.Ε., εκ των οποίων 16.924 εκατομμύρια από την ευρωζώνη, ήταν άνεργοι (Eurostat, 2015). Το πρόβλημα είναι ακόμα μεγαλύτερο αν μελετήσουμε συγκεκριμένα τα στοιχεία της

ανεργίας των νέων. Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μια σημαντική αύξηση των ποσοστών ανεργίας στους νέους σε όλα τα κράτη – μέλη της Ε.Ε., ιδίως των λιγότερο μορφωμένων (Kramarz & Viarengo, 2015). Οι έρευνες συμπίπτουν με τη διαπίστωση αυτή, καθώς αναφέρουν ότι τα άτομα με περισσότερη κατάρτιση έχουν συνήθως μια καλύτερη θέση στην αγορά εργασίας, έχουν υψηλότερους μισθούς, αλλά και μικρότερα ποσοστά ανεργίας από ό,τι τα άτομα με λιγότερη κατάρτιση (Murray, 2000).

Χαρακτηριστικό είναι επίσης, το γεγονός ότι οι άνεργοι νέοι προέρχονται συχνά από κοινωνικοοικονομικά μειονεκτικό περιβάλλον (χαμηλό μορφωτικό επίπεδο, φτωχές περιοχές, μειονότητες, μετανάστες κλπ). Συνεπώς, θα πρέπει να δοθεί έμφαση στην επέκταση της πρόσβασης στην εκπαίδευση, προωθώντας την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση σε όλες τις ομάδες της κοινωνίας (Kramarz & Viarengo, 2015). Για να μπορέσουν να μειωθούν τα ποσοστά ανεργίας και να αυξηθούν τα ποσοστά απασχόλησης, απαιτείται να εφαρμοσθούν περισσότερο στοχευμένα προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, ιδίως στο πλαίσιο ενεργητικών πολιτικών αγοράς εργασίας. Η ενσωμάτωση του «ανεργού» μέρους του εργατικού δυναμικού στην αγορά εργασίας είναι ακόμα πιο σημαντική ενόψει της αναμενόμενης γήρανσης του ευρωπαϊκού εργατικού δυναμικού κατά τις επόμενες δεκαετίες (Tessaring & Wannan, 2004).

Επομένως, το ζητούμενο είναι, η επέκταση και η βελτίωση των επενδύσεων σε ανθρώπινο δυναμικό, καθώς και η προσαρμογή των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης ώστε να υπάρξει ανταπόκριση στις νέες προκλήσεις (Ευρωπαϊκή Ένωση, 2006). Οι στρατηγικές για τη διά βίου μάθηση καλούνται να εξασφαλίζουν την εύρυθμη λειτουργία της αγοράς κατάρτισης των ατόμων, αλλά και μια ευρεία βάση δεξιοτήτων, με την Ε.Ε.Κ. να αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της. Η Ε.Ε.Κ. διαδραματίζει έναν θεμελιώδη ρόλο στη συγκέντρωση ανθρώπινου κεφαλαίου για την επίτευξη οικονομικής ανάπτυξης, απασχόλησης και κοινωνικών στόχων, αποτελώντας ένα σημαντικό εργαλείο που παρέχει δεξιότητες, γνώσεις και ικανότητες που απαιτούνται στην αγορά εργασίας και στην κοινωνία της γνώσης (Ευρωπαϊκή Ένωση, 2006).

Η Ε.Ε.Κ. αναφέρεται σε έναν μεγάλο αριθμό καταρτιζομένων στην Ευρώπη, με τις ευρωπαϊκές πολιτικές για την Ε.Ε.Κ. να προωθούν μια υψηλής ποιότητας συνθήκες που οδηγούν στη βελτίωση των δεξιοτήτων των ατόμων που έχουν ενταχθεί στο εργατικό δυναμικό μέσω των συνεχιζόμενων προσπάθειών κατάρτισης. Οι πολιτικές

προσελκύουν όλους τους νέους στην επαγγελματική κατάρτιση, ή ακόμη και στην ανώτατη εκπαίδευση, ενώ ταυτόχρονα εξασφαλίζεται ότι οι νέοι αυτοί αποκτούν δεξιότητες και ικανότητες σχετικές με την αγορά εργασίας και τη μελλοντική τους ζωή. Επιπρόσθετα, οι πολιτικές αυτές είναι χρήσιμες για τους οικονομικά ενεργούς πολίτες, εξασφαλίζοντάς τους τη δυνατότητα περαιτέρω εξέλιξης καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας (Ευρωπαϊκή Ένωση, 2006).

Ως τμήμα των ευέλικτων εκπαιδευτικών οδών που ακολουθούνται, τα συστήματα της Ε.Ε.Κ. επιτρέπουν ολοένα και περισσότερο, την περαιτέρω εξέλιξη, παρέχοντας ευρεία βάση γνώσεων και δεξιοτήτων οι οποίες σχετίζονται με την επαγγελματική ζωή, αποδίδοντας ταυτόχρονα έμφαση στην αριστεία σε όλα τα επίπεδα. Κατά την ανάπτυξη των πολιτικών και των πρακτικών αξιολογείται η σχετική επίδραση της επένδυσης σε διαφορετικά επίπεδα δεξιοτήτων και ικανοτήτων. Η προσφορά ενδιάμεσων αλλά και τεχνικών δεξιοτήτων, όπως επίσης και δεξιοτήτων υψηλού επιπέδου, διαχρονικά αυξάνονται προκειμένου να υπερκεραστούν οι ελλείψεις δεξιοτήτων και να ενισχυθεί με τον τρόπο αυτό η καινοτομία και η ανάπτυξη της κοινωνίας της γνώσης (Ευρωπαϊκή Ένωση, 2006).

Η Ε.Ε.Κ. έχει διττό ρόλο, μιας και συμβάλλει στην ανταγωνιστικότητα και στην ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής. Οι πολιτικές της απευθύνονται σε όλα τα τμήματα του πληθυσμού, προσφέροντας ελκυστικές και ενδιαφέρουσες οδούς, σε όσους διαθέτουν υψηλό επίπεδο δυνατοτήτων, ενώ ταυτόχρονα απευθύνονται και σε όσους κινδυνεύουν να βρεθούν σε μειονεκτική θέση στον τομέα της εκπαίδευσης και να αποκλειστούν από την αγορά εργασίας. Πιο συγκεκριμένα αυτό συμβαίνει σε όσους εγκαταλείπουν νωρίς το σχολείο, ή ακόμη διαθέτουν λίγα ή καθόλου προσόντα, μπορεί να έχουν ειδικές ανάγκες, σε άτομα που προέρχονται από οικογένειες μεταναστών, καθώς επίσης και σε εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας (Ευρωπαϊκή Ένωση, 2006).

Οι πολιτικές που εφαρμόζονται και που έχουν χαρακτήρα, τόσο ευρωπαϊκό όσο και εθνικό, για την ενίσχυση της Ε.Ε.Κ., είναι οι εξής (Ευρωπαϊκή Ένωση, 2006).

- Η βασική εκπαίδευση παρέχει στους νέους τη γνώση, τις δεξιότητες, τις αξίες και τις συμπεριφορές που είναι απαραίτητες για την περαιτέρω μάθηση, το επιχειρηματικό πνεύμα και την απασχολησιμότητα και προετοιμάζει τους



μαθητές ώστε να ακολουθούν την οδό της γενικής εκπαίδευσης ή της Ε.Ε.Κ. ή ακόμη και συνδυασμό και των δυο (2).

- Οι νέοι που ακολουθούν την Ε.Ε.Κ. αποκτούν δεξιότητες και ικανότητες σχετικές με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και χρήσιμες για την απασχολησιμότητα και τη διά βίου μάθηση. Για να επιτευχθεί κάτι τέτοιο οι πολιτικές που εφαρμόζονται στοχεύουν στη μείωση του ποσοστού των μαθητών που εγκαταλείπουν την Ε.Ε.Κ. και στη μεγαλύτερη διευκόλυνση της μετάβασης από το σχολείο στην εργασία. Κάτι τέτοιο για παράδειγμα μπορεί να επιτευχθεί με το συνδυασμό της εκπαίδευσης και της κατάρτισης με την εργασία με περιόδους μαθητείας και μάθησης με βάση την εργασία.
- Οι δεξιότητες, οι ικανότητες και η κινητικότητα του εργατικού δυναμικού προωθούνται με την ενθάρρυνση της αναγνώρισης των προγενέστερων γνώσεων που αποκτήθηκαν μέσω κατάρτισης και επαγγελματικής εμπειρίας. Παρέχονται ευκαιρίες κατάρτισης σε όσους είναι οικονομικά ενεργοί, ενώ συγχρόνως, προβλέπονται ευκαιρίες μάθησης για τα άτομα αλλά και τις ομάδες που μειονεκτούν, κυρίως από την άποψη της μόρφωσης.
- Το ανταγωνιστικό επιχειρηματικό περιβάλλον και οι περιορισμοί των εθνικών προϋπολογισμών θέτουν προκλήσεις για την εξασφάλιση των αναγκαίων επενδύσεων σε δεξιότητες. Σκοπός είναι οι δημόσιες αλλά και οι ιδιωτικές επενδύσεις στην Ε.Ε.Κ. να βελτιωθούν ακόμη περισσότερο μέσω της περαιτέρω ανάπτυξης ισορροπημένων και κοινών μηχανισμών χρηματοδότησης και επένδυσης. Σύμφωνα με τα ανωτέρω, τα συστήματα κατάρτισης θα πρέπει να είναι αποτελεσματικά ως προς την επίτευξη των αναμενόμενων αποτελεσμάτων και να για συμβεί κάτι τέτοιο είναι αναγκαία η βελτίωση της διοίκησης των συστημάτων κατάρτισης και της δυνατότητας ανταπόκρισης στις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις των δεξιοτήτων της αγοράς εργασίας, με την κατάρτιση όμως να έχει ως βασικό γνώμονά της, τη ζήτηση (Ευρωπαϊκή Ένωση, 2006).

#### **1.4 Υλοποίηση & Εφαρμογή Μέτρων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης & Κατάρτισης (Ε.Ε.Κ.)**

Η ποικιλομορφία των ευρωπαϊκών συστημάτων Ε.Ε.Κ. αποτελεί ένα σημαντικό πλεονέκτημα, το οποίο και χρησιμεύει ως μια βάση για αμοιβαία μάθηση και ως έμπνευση για μεταρρυθμίσεις. Συγχρόνως, η ποικιλομορφία αυτή επιβάλλει την αύξηση της διαφάνειας και της κοινής κατανόησης σχετικά με τα ποιοτικά ζητήματα, δημιουργώντας έτσι μια αμοιβαία εμπιστοσύνη μεταξύ των συστημάτων και των πρακτικών της Ε.Ε.Κ. Στόχος είναι η προαγωγή ενός Ευρωπαϊκού Χώρου Ε.Ε.Κ. όπου τα προσόντα και οι δεξιότητες που αποκτώνται σε μια χώρα θα αναγνωρίζονται σε ολόκληρη την Ευρώπη, με συνέπεια την ενίσχυση της κινητικότητας των νέων και των ενηλίκων. Αυτός είναι ο τομέας της Ε.Ε.Κ. που καλλιεργείται με τη χρήση κοινών πλαισίων, οργάνων και εργαλείων και λαμβάνει στήριξη διαμέσου της ομοιογενούς χρήσης συγκρίσιμων δεδομένων που καθιστούν δυνατή τη χάραξη πολιτικής σύμφωνα με συγκεκριμένα στοιχεία (Ευρωπαϊκή Ένωση, 2006).

Η διαδικασία της Κοπεγχάγης από το 2002, όπου ξεκίνησε ως μια ευρωπαϊκή στρατηγική για τη βελτίωση της συνολικής απόδοσης, της ποιότητας και της ελκυστικότητας της Ε.Ε.Κ., συνέβαλε σημαντικά στην αύξηση της προβολής και του κύρους της Ε.Ε.Κ. στην Ευρώπη. Η στρατηγική αυτή μπορεί να λάβει διάφορες διαστάσεις, όπως:

→ να αποτελεί μια πολιτική διαδικασία

Συμβάλλει σημαντικά στην προβολή της σημασίας της Ε.Ε.Κ. στους υπευθύνους για τη λήψη πολιτικών αποφάσεων, διευκολύνοντας την επίτευξη συμφωνίας σχετικά με κοινούς ευρωπαϊκούς σκοπούς και στόχους, τη συζήτηση εθνικών προτύπων και πρωτοβουλιών και την ανταλλαγή παραδειγμάτων καλών πρακτικών σε ευρωπαϊκή κλίμακα. Σε εθνικό επίπεδο, η διαδικασία συμβάλλει στην ενίσχυση της εστίασης στην Ε.Ε.Κ. και εμπνέει εθνικές μεταρρυθμίσεις.

→ να αποτελεί μια διαδικασία για την ανάπτυξη κοινών εργαλείων

Η ανάπτυξη κοινών ευρωπαϊκών πλαισίων και εργαλείων, αποσκοπεί στην αύξηση της διαφάνειας και της ποιότητας των ικανοτήτων και των προσόντων, καθώς επίσης και στη διευκόλυνση της κινητικότητας των εκπαιδευομένων και των εργαζομένων. Η διαδικασία προετοιμάζει το έδαφος για μια ευρωπαϊκή αγορά εργασίας και έναν ευρωπαϊκό χώρο Ε.Ε.Κ. συμπληρωματικό προς τον ευρωπαϊκό χώρο της ανώτερης εκπαίδευσης.

→ να ενθαρρύνει την αμοιβαία μάθηση

Η αμοιβαία μάθηση στηρίζει την ευρωπαϊκή συνεργασία, επιτρέποντας στις συμμετέχουσες χώρες να εξετάσουν τις πολιτικές τους υπό το πρίσμα της εμπειρίας άλλων χωρών και παρέχοντας ένα πλαίσιο συνεργασίας, άντλησης διδαγμάτων από τους άλλους, ανταλλαγής ιδεών, εμπειρίας και αποτελεσμάτων.

→ να εμπλέκει τα ενδιαφερόμενα μέρη

Ενισχύεται η συμμετοχή των διαφόρων ενδιαφερόμενων φορέων και παρέχεται η δυνατότητα της συμβολής στην επίτευξη κοινών στόχων (Ευρωπαϊκή Ένωση, 2002).

## **1.5 Αποτελεσματικότητα Μέτρων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης & Κατάρτισης (Ε.Ε.Κ.)**

Λαμβάνοντας υπόψιν όλα όσα αναφέρθηκαν και αξιολογώντας την αποτελεσματικότητα των μέτρων της Ε.Ε.Κ., κρίνεται πως, η όλη αυτή διαδικασία μπορεί να θεωρηθεί ως επιτυχημένη και αναγκαία. Αυτό που προτείνεται είναι η συνέχιση των εργασιών και η ολοκλήρωση και πρακτική εφαρμογή των πρωτοβουλιών που έως και σήμερα έχουν ληφθεί. Εντούτοις, θα πρέπει να εξασφαλιστεί μια περισσότερο επικεντρωμένη προσέγγιση με περιορισμένο αριθμό τομέων προτεραιότητας και σαφείς στόχους. Τόσο οι διαφορετικές πρωτοβουλίες όσο και τα εργαλεία θα πρέπει να συνδεθούν μεταξύ τους και να αλληλοϋποστηριχτούν, ενώ η Ε.Ε.Κ. θα πρέπει να αναπτυχθεί σε όλα τα επίπεδα ως ουσιαστικό τμήμα της διά βίου μάθησης, με στενούς δεσμούς με τη γενική εκπαίδευση. Τα μέτρα που θα κληθούν να ληφθούν, θα πρέπει να έχουν προαιρετικό χαρακτήρα να τα διακρίνει μια αίσθηση συνεργασίας, από τη βάση προς την κορυφή. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται και αναμένεται να δοθεί ακόμη μεγαλύτερη, στη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων και των κλαδικών οργανώσεων σε όλα τα στάδια των εργασιών, καθώς επίσης και στην ανατροφοδότηση των εργασιών σε ευρωπαϊκό επίπεδο με τις εθνικές εμπειρίες (Ευρωπαϊκή Ένωση, 2006).

Οι μεταρρυθμίσεις που θα πρέπει μελλοντικά να πραγματοποιηθούν, απαιτούν χρόνο, αλλά και την ύπαρξη συνεκτικότητας. Οι τομείς προτεραιότητας όπου θα πρέπει οι διαδικασίες και οι εργασίες να επικεντρωθούν είναι οι ακόλουθοι:

- στην εικόνα, το κύρος και την ελκυστικότητα της Ε.Ε.Κ. και στο πλαίσιο αυτό, θα πρέπει να δοθεί μεγαλύτερη έμφαση στην καλή διακυβέρνηση των συστημάτων, των ιδρυμάτων και των φορέων παροχής Ε.Ε.Κ.
- στην περαιτέρω ανάπτυξη, διεξαγωγή δοκιμών και εφαρμογή κοινών ευρωπαϊκών εργαλείων.
- σε μια πιο συστηματική προσέγγιση για την ενίσχυση της αμοιβαίας μάθησης.

## **1.6 Προϋποθέσεις Επίτευξης των Μεταρρυθμίσεων στην Επαγγελματική Εκπαίδευση & Κατάρτιση (Ε.Ε.Κ.)**

Παρά το γεγονός ότι, τα συστήματα Ε.Ε.Κ. στην Ευρώπη υπέστησαν σημαντικές μεταβολές, εντός των τελευταίων δεκαπέντε (15) ετών, εντούτοις, τα ελληνικά Ε.Ε.Κ., δυσκολεύονται σαφώς να συμβαδίσουν με τις αλλαγές αυτές και να εφαρμόσουν τις μεταρρυθμίσεις, οι οποίες και έχουν καταστεί αναγκαίες. Οι πιο σημαντικές μεταρρυθμίσεις που θα πρέπει να γίνουν έχουν ως εξής (Ιωαννίδου & Σταύρου, 2013):

### 1. Άνοιγμα του συστήματος της Ε.Ε.Κ. προς το χώρο της εργασίας

Το άνοιγμα αυτό του συστήματος μπορεί να επιτευχθεί με τρεις (3) τρόπους:

- ✓ Κατά τον καθορισμό των αναγνωρισμένων επαγγελμάτων θα πρέπει να ληφθούν υπόψη οι ανάγκες της οικονομίας
- ✓ Κατά τη διαμόρφωση των αναλυτικών προγραμμάτων θα πρέπει να ληφθούν υπόψη οι εκάστοτε νέες εξελίξεις στην τεχνολογία αλλά και στην οργάνωση της εργασίας
- ✓ Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να συμμετάσχουν στη διαδικασία της επαγγελματικής εκπαίδευσης, κυρίως στο πλαίσιο που αφορά ένα δυαδικό σύστημα ή ένα παρεμφερές προς αυτό.

## 2. Ισχυρότερη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων

Στις ευρωπαϊκές χώρες, οι εταίροι συμμετέχουν ενεργά, είτε στο δυαδικό σύστημα, είτε άλλες μορφές της, σε όλες τις φάσεις (σχεδιασμός, εφαρμογή, πιστοποίηση, αναθεώρηση). Επειδή πρόκειται για ένα ζήτημα όπου, τα κοινά συμφέροντα και των δυο (2) πλευρών (εργοδότες – εργαζόμενοι), είναι πολύ πιο ισχυρά από τυχόν αντιθέσεις, η τριμερής συμμετοχή, μέσω του κράτους, μπορεί να αποδειχθεί εξαιρετικά επιτυχημένη. Εάν οι κοινωνικοί εταίροι επιθυμούν να κατοχυρωθούν ως ισότιμοι συνομιλητές, τόσο μεταξύ τους, όσο και με το κράτος, θα πρέπει να ενισχυθούν σημαντικά με επιστημονικό δυναμικό στους τομείς ανάπτυξης προγραμμάτων διδασκαλίας, παιδαγωγικής, επαγγελματικής εκπαίδευσης, αξιολόγησης προγραμμάτων, πιστοποίησης προσόντων αλλά και διασφάλισης ποιότητας.

## 3. Δημιουργία κλίματος διαλόγου και συναίνεσης

Η πιο ενεργός συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, μπορεί να επιδράσει θετικά και στη δημιουργία κλίματος και διαλόγου. Η Ε.Ε.Κ., αλλά και η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, αποτελούν τόσο για τα συνδικάτα όσο και για τους εργοδότες, σημαντικά πεδία ενδιαφέροντος και πολιτικής δράσης. Στη σημερινή εποχή, όπου οι περισσότερες αποφάσεις που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις, μετατίθενται εκτός των συλλογικών διαπραγματεύσεων, ως συνέπεια της συνεχιζόμενης ύφεσης και της εξάρτησης από εξωτερικούς παράγοντες, τα δυο (2) αυτά ζητήματα θα μπορούσαν να καταστούν εργαλεία υψίστης σημασίας, με στόχο την ενίσχυση της εμπιστοσύνης και τη δημιουργία κλίματος εποικοδομητικής συνεργασίας μεταξύ των εταίρων σε μακροπρόθεσμο επίπεδο.

## 4. Αύξηση της ελκυστικότητας της επαγγελματικής εκπαίδευσης

Η έλλειψη ελκυστικότητας της επαγγελματικής εκπαίδευσης οφείλεται και μεταξύ άλλων και στους ασαφείς περιορισμούς στην πρόσβαση προς ορισμένα επαγγέλματα, καθώς επίσης και στις αλληπάλληλες και αποσπασματικές μεταρρυθμιστικές απόπειρες. Τα επαγγελματικά προγράμματα λαμβάνουν πολύ λίγο υπόψιν τις ανάγκες της οικονομίας. Η πλέον ενδεδειγμένη λύση για τη βελτίωση της ελκυστικότητας θεωρείται πως είναι η προβολή επιτυχημένων επαγγελματικών σταδιοδρομιών, που βασίζονται σε σταθερή επαγγελματική εκπαίδευση. Επίσης, μεσοπρόθεσμα θα πρέπει να υπάρξει και μια αλλαγή στην αντίληψη και να επιδιωχθεί η ισοτιμία μεταξύ της γενικής αλλά και της

επαγγελματικής εκπαίδευσης. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί όχι τόσο με δράσεις προς τους μαθητές και τους γονείς τους, όσο περισσότερο προς τους ίδιους τους εκπαιδευτικούς και τους αρμόδιους φορείς, οι οποίοι προετοιμάζουν και επηρεάζουν τις επιλογές των νέων. Η ισοτιμία αυτή θα πρέπει να αντανακλάται και στα πτυχία, αλλά και στη διαπερατότητα του εκπαιδευτικού συστήματος.

#### 5. Βελτίωση της ποιότητας

Άρρηκτα συνδεδεμένη με την αύξηση της ελκυστικότητας είναι και η σημαντική βελτίωση των υποδομών, των αναλυτικών προγραμμάτων, της επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών, της αξιολόγησης της διδασκαλίας, αλλά και των μαθησιακών αποτελεσμάτων. Θα πρέπει να υπάρχει εξωτερική αξιολόγηση της διδασκαλίας αλλά και του ίδιου του μαθήματος, προκειμένου να αναβαθμιστεί ο ρόλος του εκπαιδευτικού και να υπάρχει αξιοκρατία στην εκπαίδευση.

#### 6. Στενότερη διασύνδεση της αρχικής και συνεχιζόμενης Ε.Ε.Κ.

Η συνεχιζόμενη Ε.Ε.Κ. αποσκοπεί στην κάλυψη των ενδεχόμενων κενών, που μπορεί να δημιουργήσουν η γενική αλλά και η επαγγελματική εκπαίδευση, στοχεύοντας στην ανανέωση των γνώσεων και των δεξιοτήτων που υπαγορεύονται από την τεχνολογική πρόοδο. Επιπλέον, τα επιμορφωτικά προγράμματα που επιδοτούνται από την Ευρωπαϊκή Ένωση, επικρίνονται για αστοχίες και σπατάλες, με συνέπεια να είναι ακόμη πιο δύσκολη η αναπλήρωση των κενών των μαθητών. Θα πρέπει να τεθεί προς συζήτηση η ισοτιμία γενικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης, να αυξηθεί η διαπερατότητα μεταξύ διαφόρων τομέων του εκπαιδευτικού συστήματος, αλλά και να προωθηθεί η αναγνώριση και η πιστοποίηση προσόντων που αποκτήθηκαν εκτός του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος.

## **1.7 Χαρακτηριστικά Απασχόλησης Νέων στην Ευρώπη**

Η ανεργία στους νέους ηλικίας μεταξύ 15 – 24 ετών στην Ευρώπη, διαφέρει, ανάλογα με το εάν μια χώρα βρίσκεται υπό καθεστώς κρίσης, ή όχι, Πιο συγκεκριμένα, το ποσοστό

ανεργίας για τη συγκεκριμένη ηλικιακή ομάδα στην Ελλάδα φθάνει το 56,7%, το υψηλότερο από κάθε άλλη χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Mascherini et al. 2012). Άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης που παρουσιάζουν τα υψηλότερα ποσοστά μετά την Ελλάδα, είναι οι χώρες που βρίσκονται σε κρίση, όπως η Ισπανία, όπου η ανεργία των νέων 15 – 24 ετών προσεγγίζει το 53,9%, η Ιταλία με 42,8% και η Πορτογαλία με 35,9%. Στον αντίποδα, βρίσκονται χώρες όπως είναι η Γερμανία με 7,9%, η Αυστρία με 8,7% και η Ολλανδία με 9,8%. Συνολικά, στην Ευρωπαϊκή Ένωση, το Μάρτιο του 2014, περισσότεροι από 5,2 εκατομμύρια νέοι, οι οποίοι ηλικιακά είναι κάτω των 25 ετών στα 27 κράτη – μέλη είναι άνεργοι, με το ποσοστό ανεργίας στην ηλικιακή αυτή κατηγορία να ανέρχεται στο 22,4% (23,6% στις χώρες της Ευρωζώνης) (Mascherini et al. 2012) .

Επιπλέον, υπολογίζεται ότι στην Ευρωπαϊκή Ένωση, περισσότεροι από 7,5 εκατομμύρια νέοι ηλικίας 15 – 24 ετών δεν εργάζονται, ούτε σπουδάζουν, ούτε συμμετέχουν στην επαγγελματική κατάρτιση. Η κατηγορία αυτή των νέων ονομάζεται «NEETs», που προέρχεται από την έκφραση «not in employment, education or training». Ο αριθμός αυτός αυξάνεται σε 14 εκατομμύρια άτομα εάν συνυπολογιστούν και οι νέοι ηλικίας 25 – 29 ετών. Το κόστος της μη ένταξης των νέων στην αγορά εργασίας, υπολογίζεται ότι ισοδυναμεί με το 1.21% του Α.Ε.Π. της Ευρωπαϊκής Ένωσης και είναι περίπου 153 δισεκατομμύρια ευρώ ανά έτος (Mascherini et al. 2012).

Ιδιαίτερα όμως σημαντικό στοιχείο και σε σχέση με τους νέους που εργάζονται, αποτελεί η διαφοροποιημένη μισθολογική τους μεταχείριση, συγκριτικά με τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζόμενους, σε μια σειρά από χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Με βασικό επιχείρημα ότι για την καταπολέμηση της νεανικής ανεργίας, απαιτείται η διευκόλυνση της ένταξής τους στην αγορά εργασίας, πολλές χώρες έχουν θεσπίσει χαμηλότερους κατώτατους μισθούς για τους νέους, με αποτέλεσμα αυτή η κατηγορία των εργαζομένων να αποτελεί τον κύριο πυρήνα ενός συνεχώς αυξανόμενου εργατικού δυναμικού, το οποίο να είναι εξαιρετικά ευέλικτο και χαμηλά αμειβόμενο. Σύμφωνα με έκθεση που δημοσιεύτηκε το 2013, αναφορικά με τις εξελίξεις στη διαμόρφωση των μισθών στην Ευρωπαϊκή Ένωση, καταγράφονται σε 13 κράτη – μέλη διαφοροποιημένοι κατώτατοι μισθοί για ειδικές κατηγορίες εργαζομένων, ειδικότερα των νέων, είτε αυτοί εργάζονται κανονικά, είτε εργάζονται υπό καθεστώς μαθητείας – εκπαίδευσης ή κατάρτισης (Corral & Isusi, 2013). Σε μια σειρά χώρες όπως είναι το Βέλγιο, η Ολλανδία, η Γαλλία, η Ιρλανδία, το Λουξεμβούργο, η Μάλτα, η Πολωνία,

υφίσταται χαμηλότερος κατώτατος μισθός για νέους που μπορεί να κυμαίνεται μεταξύ 60% - 90% του εθνικού κατώτατου μισθού, διαφοροποιούμενος όχι μόνο ανά ηλικία (16 - 20 ετών) αλλά και σε σχέση με το καθεστώς απασχόλησης, δηλαδή απασχόληση με μαθητεία ή άλλη μορφή εκπαίδευσης και κατάρτισης. Σε ορισμένες χώρες επίσης, όπως για παράδειγμα στη Γαλλία και στην Ολλανδία, ο μισθός των μαθητευομένων ή των «καταρτιζομένων» μπορεί να ανέρχεται ανάλογα με το επάγγελμα ή την ειδικότητα, ακόμη και στο 25% - 30% του εθνικού κατώτατου μισθού (Corral & Isusi, 2013).

Πέραν της μισθολογικής ευελιξίας, η οποία μεταφράζεται σε χαμηλότερες αμοιβές, οι νέοι κατά κανόνα και προκειμένου να ενταχθούν στην αγορά εργασίας αναγκάζονται να εργάζονται σε σημαντικά μεγαλύτερο ποσοστό σε σχέση με άλλες ηλικιακές κατηγορίες, με άτυπες, ευέλικτες και εξαιρετικά επισφαλείς μορφές εργασίας, με προσωρινή απασχόληση, με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή και με ωρομίσθια απασχόληση (Eurofound, 2014). Τέλος, αξίζει ακόμα να επισημανθεί ότι, κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης, σχεδόν το 50% των νέων στην Ευρωπαϊκή Ένωση μένουν σε νοικοκυριά που βιώνουν μιας κάποιας μορφής στέρηση ή φτώχεια, ενώ ο αριθμός των νέων ανθρώπων που μένουν με τους γονείς τους, έχει αυξηθεί, από 44% το 2007, σε 48% το 2011. Οι εξελίξεις αυτές, σε συνδυασμό και με τη σημαντική αύξηση της ανεργίας καθώς και της μακροχρόνιας ανεργίας και της ανασφάλειας, έχουν σοβαρές αρνητικές συνέπειες ως προς την ανεξαρτησία των νέων, τη μετάβασή τους στην ενήλικη ζωή, την ψυχική και πνευματική τους υγεία, ενώ ελλοχεύουν και κίνδυνοι κοινωνικού αποκλεισμού και κοινωνικής αποξένωσής τους (Eurofound, 2014).

Η Στρατηγική της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τη νεολαία, για τα έτη 2010 - 2018, θέτει δυο (2) βασικούς στόχους (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2015):

1. να παρασχεθούν στους νέους περισσότερες και ίσες ευκαιρίες, ως επί το πλείστον στους τομείς εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας
2. να ενθαρρυνθούν οι νέοι ώστε να συμμετέχουν ενεργά στην κοινωνία, ως ενεργοί πολίτες και να διαμορφωθούν όροι κοινωνικής ένταξης και αλληλεγγύης.

Η προτεινόμενη στρατηγική, στην Έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής του 2012, συμπληρωματικά ως προς τους στόχους και το περιεχόμενο της στρατηγικής που τίθεται από την «Ευρώπη 2020», προτείνει πρωτοβουλίες σε οκτώ (8) πεδία δράσης (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2012):



- Εκπαίδευση και κατάρτιση
- Απασχόληση και επιχειρηματικότητα
- Υγεία και ευημερία
- Συμμετοχή
- Εθελοντικές δραστηριότητες
- Κοινωνική ένταξη
- Νεολαία και κόσμος
- Δημιουργικότητα και πολιτισμός

Το σύνολο των προτεινόμενων πολιτικών προβλέπεται να πραγματοποιηθεί μέσα διαμέσου του προγράμματος «Νεολαία σε Δράση» και πυρήνας όλων των δράσεων αποτελεί η αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων. Στη συνέχεια, το Νοέμβριο του 2013, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δημοσιοποίησε, την πολιτική της, για την καταπολέμηση της ανεργίας των νέων. Κεντρική πολιτική παρέμβαση της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την καταπολέμηση της ανεργίας των νέων, αποτελεί το πρόγραμμα «Εγγύηση για τη Νεολαία – Youth Guarantee», του οποίου οι βασικές κατευθυντήριες αρχές και δράσεις, υιοθετήθηκαν ως τμήμα του «Πακέτου Απασχόληση – Employment Package». Το πρόγραμμα βασίζεται κυρίως στο παράδειγμα της Αυστρίας και της Φινλανδίας, χώρες με ισχυρές παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας, με στόχο την απασχόληση των νέων (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2013).

Στο πλαίσιο του προγράμματος «Εγγύηση για τη Νεολαία – Youth Guarantee», προβλέπεται να παρασχεθεί στους νέους κάτω των 25 ετών, οι οποίοι δεν μπορούν να βρουν θέση απασχόλησης, η εναλλακτική δυνατότητα πρακτικής άσκησης, μαθητείας ή περαιτέρω εκπαίδευσης εντός τεσσάρων (4) μηνών από την αποφοίτησή τους από την επίσημη εκπαίδευση ή από την απώλεια της θέσης εργασίας τους. Επίσης, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει αποφασίσει να χρηματοδοτήσει μέτρα και προγράμματα από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (Ε.Κ.Τ.), ενώ, το πρόγραμμα «Εγγύηση για τη Νεολαία – Youth Guarantee» συμπληρώνεται και από ένα δεύτερο κοινοτικό πρόγραμμα, την «Πρωτοβουλία Απασχόλησης Νέων – Youth Employment Initiative – Υ.Ε.Ι.», όπου χρηματοδοτούνται δράσεις και προγράμματα σε νέους εκτός εργασίας, εκπαίδευσης και κατάρτισης («NEETs»), σε περιφέρειες και περιοχές της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με ποσοστά ανεργίας των νέων άνω του 25% (Official Journal of the European Union, (2013).

Από το 2014, τα κράτη – μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν δρομολογήσει την εφαρμογή του «Ποιοτικού Πλαισίου», για τις περιόδους της πρακτικής άσκησης των νέων. Τα προγράμματα αυτά έχουν ως σκοπό να συνδέσουν τον ιδιωτικό τομέα, τους κοινωνικούς εταίρους και τις επιχειρήσεις, με σκοπό τη δημιουργία ποιοτικών θέσεων μαθητείας. Ως θετικό καινοτόμο στοιχείο για την Ευρωπαϊκή Ένωση και την αντιμετώπιση του προβλήματος της ανεργίας, κρίνεται σε οργανωτικό επίπεδο η ενεργός συμμετοχή των οργανώσεων των Ευρωπαίων Κοινωνικών Εταίρων (ETUC, Business Europe, UEAPME, CEEP), με τίτλο «Πλαίσιο Δράσης για την Απασχόληση των Νέων» (Framework of Actions on Youth Employment) (Etuc, 2013).

# Κεφάλαιο 2

## Ανάπτυξη και Οργάνωση της Ε.Ε.Κ. στην Ελλάδα

### 2.1 Διεθνείς Τάσεις Εκπαίδευσης

Η εκπαίδευση δεν αποτελεί μια παιδαγωγική επιστήμη στο πλαίσιο μόνο ενός εθνικού εκπαιδευτικού συστήματος, αλλά αντιθέτως, αποτελεί μια επιστημολογική κατηγορία, που διαθέτει πλούσιο εύρος, διαθεματική λειτουργία και πολύμορφες εφαρμογές, ενώ και τα τελευταία χρόνια εμφανίζει ένα έντονο διεθνές ενδιαφέρον. 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 τείνουν 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, D., Martin, I., 1995).

Από τα μέσα της δεκαετίας του 1980 και έπειτα, σε όλο τον κόσμο αλλά περισσότερο στις ευρωπαϊκές και ανεπτυγμένες χώρες, παρατηρείται μια ταχεία ανάπτυξη της επαγγελματικής κατάρτισης και παράλληλα, μια αντίστροφη μείωση των

δραστηριοτήτων της «ανθρωπιστικού χαρακτήρα» εκπαίδευσης (Rogers, J., 2005). Εντούτοις, παρά την παγκόσμια στροφή προς την επαγγελματική κατάρτιση, σε πολλές χώρες κυρίως της βόρειας Ευρώπης, εξακολουθούν να πραγματοποιούνται αρκετές δραστηριότητες του «ανθρωπιστικού χαρακτήρα» εκπαίδευσης των ατόμων, ιδιαίτερα σε θέματα όπως είναι, η διαμόρφωση του ενεργού πολίτη, η ανάπτυξη του κριτικού στοχασμού, η εκπαίδευση ευάλωτων κοινωνικών ομάδων και, σε χώρες του τρίτου κόσμου, ο αλφαριθμητισμός. Η τάση αυτή για την ανάπτυξη προβληματισμού και συνακόλουθα εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων, πέραν της επαγγελματικής κατάρτισης αποτυπώνεται και στα αντικείμενα των ερευνών που πραγματοποιήθηκαν σε διεθνές επίπεδο, τόσο κατά τη δεκαετία του 1990 όσο και μετέπειτα το 2000 (Καραλής, Θ., 2008).

## **2.2 Πεδίο & Εύρος Προγραμμάτων**

Η επαγγελματική κατάρτιση δεν θα πρέπει να μελετάται απομονωμένα και αποσπασματικά, από την ευρύτερη έρευνα για τη διά βίου μάθηση και ειδικότερα, από το ιδιαίτερο επιστημολογικό πεδίο της εκπαίδευσης. Αντίθετα, κρίνεται αναγκαία να διερευνηθεί, τόσο η αρχική όσο και η συνεχιζόμενη κατάρτιση, ως ένα ενιαίο εκπαιδευτικό σύνολο, το οποίο εμπλέκεται στην επιστημονική τεκμηρίωση της εκπαίδευσης. Αυτό θα πρέπει να συμβαίνει διότι, τόσο η μεθοδολογία όσο και οι μέθοδοι, οι τεχνικές και οι πρακτικές της εκπαίδευσης μπορούν να συμβάλουν αφενός στην αποτελεσματικότητα της κατάρτισης ως προς το διδακτικό της περιεχόμενο και αφετέρου, ως προς την αφομοίωση του αντικειμένου της κατάρτισης από τους εκπαιδευομένους (Κόκκος, Α., 2005).

Έχοντας ως κριτήριο τις ατομικές ανάγκες των συμμετεχόντων, οι δραστηριότητες της εκπαίδευσης μπορούν να κατηγοριοποιηθούν ως εξής (Lowe, J., 1976):

1. Συμπληρωματική εκπαίδευση, όπου κυρίως εντάσσονται τα προγράμματα αλφαριθμητισμού και βασικής παιδείας.

2. Επαγγελματική εκπαίδευση, όπου εντάσσονται τα πρόγραμμα βασικής και συνεχιζόμενης κατάρτισης, αλλά και τα προγράμματα επανακατάρτισης των εργαζομένων.
3. Εκπαίδευση σε κοινωνικά θέματα, που περιλαμβάνει τις εκπαιδευτικές δραστηριότητες σε θέματα οικογενειακών σχέσεων, αγωγής υγείας, καταναλωτικής αγωγής, ανατροφής παιδιών, κλπ., όπως επίσης εκπαίδευση για την πολιτική και κοινωνική ζωή, όπου εντάσσονται τα προγράμματα που σχετίζονται με θέματα αγωγής του πολίτη, τοπικά προβλήματα, ζητήματα συνδικαλιστικής επιμόρφωσης, κλπ. Στην κατηγορία αυτή εντάσσεται και η εκπαίδευση για την προσωπική ανάπτυξη, που περιλαμβάνει τις δραστηριότητες που αναφέρονται στα προσωπικά ενδιαφέροντα, τον ελεύθερο χρόνο και τις τέχνες.
4. Ενσωμάτωση και ενεργός συμμετοχή των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων, όπως είναι οι άνεργοι, τα άτομα με ειδικές ανάγκες, οι χρήστες εξαρτησιογόνων ουσιών, οι μετανάστες, κλπ. στην αγορά εργασίας. Η δράση αυτή της ενσωμάτωσης μπορεί να επιτευχθεί διαμέσου του επαγγελματικού προσανατολισμού, της κατάρτισης σε ειδικότητες που έχουν ζήτηση στην αγορά εργασίας, της ενθάρρυνσης ενσωμάτωσης των ατόμων αυτών σε κοινά εκπαιδευτικά προγράμματα (Ο.Α.Ε.Δ.), της ψυχοκοινωνικής στήριξης των χρηστών, αλλά και της διάχυσης της πληροφόρησης ευαισθητοποίησης και ενεργοποίησης των κοινωνικών εταίρων και του κοινωνικού συνόλου (Education and Culture DG, 2013).

Επίσης, αναφορικά με τη συνεχιζόμενη εκπαίδευση και κατάρτιση, έχοντας ως κριτήριο τις ανάγκες που καλύπτονται, αυτές μπορούν να διακριθούν στις ακόλουθες κατηγορίες (Venables, P., 1976):

- ✓ 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

Αναφορικά με την περίπτωση της Ελλάδος, η κατηγοριοποίηση των εκπαιδευτικών, έχει ως ακολούθως (Κόκκος, Α., 2005):

- Φορείς τυπικής εκπαίδευσης, οι οποίοι παρέχουν αναγνωρισμένους τίτλους σπουδών, όπως είναι τα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα Ανώτατης Εκπαίδευσης (Α.Ε.Ι. & Α.Τ.Ε.Ι.).
- Φορείς τυπικής εκπαίδευσης, όπως είναι τα Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας, δεδομένου ότι επεκτείνουν ή αντικαθιστούν την αρχική εκπαίδευση που παρέχεται σε σχολεία ή πανεπιστήμια
- Φορείς μη τυπικής εκπαίδευσης που παρέχουν εκπαίδευση εκτός του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος. Στην κατηγορία αυτή κατατάσσονται οι φορείς που παρέχουν επαγγελματική κατάρτιση, επιμόρφωση, εκπαίδευση από απόσταση κλπ. Οι φορείς που παρέχουν αυτές τις δραστηριότητες είναι ποικίλοι, όπως τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης, το Ινστιτούτο Επιμόρφωσης του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης, ο Ο.Α.Ε.Δ., δημόσιοι οργανισμοί, υπουργεία, επιχειρήσεις, επιστημονικές ενώσεις, Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής της ΓΣΕΕ, Κέντρα Εκπαίδευσης Ενηλίκων, κλπ.

## **2.3 Παράγοντες που Επηρεάζουν την Επαγγελματική Εκπαίδευση & Κατάρτιση (Ε.Ε.Κ.) στην Ελλάδα.**

Η Ελλάδα αποτελεί μια χώρα, η οποία δεν χαρακτηρίζεται από παράδοση στην Ε.Ε.Κ. και γενικότερα σε προγράμματα δια βίου μάθησης. Παράλληλα, οι σχετικές δράσεις στη χώρα έχουν προκύψει ως αποτέλεσμα των ευρωπαϊκών χρηματοδοτήσεων, και όχι ως προϊόν ζήτησης για υπηρεσίες κατάρτισης. Τα δύο αυτά χαρακτηριστικά, αποτελούν τις βασικές αιτίες των κύριων προβλημάτων και της χαμηλής αποτελεσματικότητας της Ε.Ε.Κ. στην Ελλάδα (Ευστράτογλου, 2004, Γαλατά, 2009). Επίσης, διαπιστώνεται ότι η Ελλάδα χαρακτηριζόταν πάντοτε από μια ιδιαίτερα έντονη ζήτηση για γενική

εκπαίδευση και πανεπιστημιακές σπουδές, με την επαγγελματική κατάρτιση να έχει παραδοσιακά μικρή απήχηση (Cedefop, 2014).

Οι βασικοί παράγοντες που επηρεάζουν την Ε.Ε.Κ. στην Ελλάδα, μπορούν να διακριθούν στις ακόλουθες κατηγορίες (Cedefop, 2014):

- ✓ Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά
- ✓ Το πολιτικό και κοινωνικό πλαίσιο
- ✓ Το οικονομικό υπόβαθρο
- ✓ Η αγορά εργασίας
- ✓ Το επίπεδο της εκπαίδευσης

Αναφορικά με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά της Ελλάδος, αυτό που επισημαίνεται είναι πως, αποτελεί έναν ιδιαίτερο σημαντικό παράγοντα επηρεασμού, λαμβάνοντας υπόψιν πως, η Ελλάδα, συγκριτικά με τις υπόλοιπες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι ταυτόχρονα μικρή σε μέγεθος, λόγω των πολλών νησιών, και έχει και μεγάλη γεωγραφική διασπορά. Η Ελλάδα, με 10.815.197 κατοίκους, (απογραφή 2011), εμφανίζει μεγάλη πληθυσμιακή συγκέντρωση στην ηλικιακή ομάδα 30 – 44 ετών, ενώ επίσης καταγράφεται και χαμηλό ποσοστό γονιμότητας, το οποίο και οδηγεί σταδιακά στη γήρανση του πληθυσμού. Οι αλλαγές που συντελούνται στα πληθυσμιακά χαρακτηριστικά, αποτελούν μια σημαντική πρόκληση για την οικονομία και την ανάπτυξη της χώρας. Η παρατηρούμενη συρρίκνωση του εργατικού της δυναμικού, το οποίο και σύμφωνα με μελέτη του Ο.Ο.Σ.Α. έως το 2050 θα μειωθεί κατά 12%, έχει ως αποτέλεσμα τη μείωση των εισφορών προς τα ασφαλιστικά ταμεία, με παράλληλη αύξηση των κρατικών δαπανών, τόσο για το ασφαλιστικό σύστημα όσο και για το σύστημα της υγείας. Παράλληλα, η αύξηση των μεταναστών, κυρίως όσων προέρχονται από τρίτες χώρες, έχει ως άμεση συνέπεια τη δημιουργία νέων ζητημάτων, τα οποία και σχετίζονται με την ένταξή τους στο σύστημα της εκπαίδευσης και της απασχόλησης (Eurostat, 2015).

Η οικονομική και δημοσιονομική κρίση, που εκδηλώθηκε στην Ελλάδα το 2010, επηρέασε σε σημαντικό βαθμό την πολιτική της κατάσταση. Το πολιτικό σκηνικό

ανατρέπεται σε τακτά χρονικά διαστήματα, με τις κυβερνήσεις να προσπαθούν να προωθήσουν τις απαραίτητες μεταρρυθμίσεις και την ελληνική κοινωνία να αντιδράει, είτε με την αλλαγή της εκλογικής της συμπεριφοράς, είτε με κινητοποιήσεις και απεργίες. Ο κοινωνικός αντίκτυπος της κρίσης είναι εξαιρετικά σοβαρός, με την αύξηση των κοινωνικών ανισοτήτων. Ειδικότερα, από το 2010 και έπειτα, αυξήθηκαν κατά 54% τα νοικοκυριά όπου κανένα μέλος δεν εργάζεται ή εργάζεται λιγότερο από τρεις (3) μήνες το χρόνο και παράλληλα, υπήρξε και μεταβολή της ανισοκατανομής στη χώρα, με το μεγαλύτερο μέρος της ανισότητας αυτής να εμφανίζεται στην εκπαίδευση και στην εργασία (Eurostat, 2015). Η ανισότητα αυτή οδηγεί στη μείωση της κοινωνικής προστασίας, ενώ αυξήθηκε παράλληλα και το ποσοστό της φτώχειας κατά 38%, με ταυτόχρονη μείωση των κοινωνικών δαπανών. Ήδη, πριν από το 2010, η Ελλάδα εμφάνιζε έναν από τα υψηλότερα ποσοστά φτώχειας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, με συνέπεια, μετά το ξέσπασμα της κρίσης, το διαθέσιμο εισόδημα να μειωθεί δραματικά. Τα άτομα που διατρέχουν τον μεγαλύτερο κίνδυνο φτώχειας είναι όσα έχουν χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης (υποχρεωτική εκπαίδευση ή χαμηλότερα), έναντι εκείνων που έχουν υψηλότερο επίπεδο (δευτεροβάθμια ή πανεπιστημιακή εκπαίδευση).

Αναφορικά με τον οικονομικό παράγοντα επηρεασμού, από το 2009 και έπειτα, έτος κατά το οποίο η Ελλάδα εισήλθε σε καθεστώς ελεγχόμενης χρεωκοπίας, η ύφεση είναι σχεδόν διαρκής. Υψηλό επίπεδο ανεργίας, μείωση μισθών και συντάξεων και επιβολή μέτρων λιτότητας συνθέτουν το περιβάλλον υπό το οποίο κινείται η ελληνική οικονομία. Όλα τα ανωτέρω οδηγούν στη μείωση της καταναλωτικής ισχύς των πολιτών και στη σημαντική πτώση του κατά κεφαλήν Α.Ε.Π. Παράλληλα, το επίπεδο των ιδιωτικών επενδύσεων, παρά τις σημαντικές μειώσεις των μισθών, είναι χαμηλό, ενώ και η πολιτική αστάθεια της χώρας συντελεί στη μη εισροή νέων ιδιωτικών κεφαλαίων. Οι τομείς που παρουσιάζουν σημαντική πτώση είναι αυτός του λιανικού εμπορίου αλλά και των κατασκευών, και μόνο ο κλάδος του τουρισμού είναι εκείνος που ισοσταθμίζει όσο το δυνατόν περισσότερο, τις απώλειες που εμφανίζονται στο έλλειμμα της ελληνικής οικονομίας (Eurostat, 2015).

Η οικονομική ύφεση ενέτεινε ακόμη περισσότερο, τα διαρθρωτικά προβλήματα που παρουσίαζε η αγορά εργασίας στην Ελλάδα, με τα σημαντικότερα ζητήματά της πλέον να είναι η ταχύτητα αύξησης της ανεργίας, αλλά και το ποσοστό των μακροχρόνιων ανέργων. Από τη μια πλευρά, υπολογίζεται πως η πραγματική ανεργία στη χώρα



ξεπερνάει το 30%, λόγω του υψηλού ποσοστού των ατόμων που μπορεί να εργάζονται σε οικογενειακές επιχειρήσεις, με «κεκαλυμμένη» εργασία (Ρομπόλης Σ., Κουζής Γ., Παπαδόγαμβρος Β., 2013). Ο εθνικός στόχος που είναι, το ποσοστό συμμετοχής του πληθυσμού στην απασχόληση το 2020 να φτάνει στο 70%, είναι ανέφικτος, χωρίς επενδύσεις και υπό καθεστώς ύφεσης, ενώ παράλληλα, ορατός είναι και ο κίνδυνος μετατροπής της κυκλικής ανεργίας σε διαρθρωτική, εάν δεν υπάρξουν άμεσα μέτρα δημιουργίας νέων θέσεων απασχόλησης. Εντύπωση δημιουργείται από το υψηλό ποσοστό ανεργίας των ατόμων ανώτατης τεχνολογικής εκπαίδευσης, (μεγαλύτερο του 30%), αλλά και από την ανεργία (58%) στα άτομα ηλικίας 15 – 24 ετών («NEETs»). Οι κυριότεροι λόγοι που οφείλονται τα φαινόμενα αυτά είναι, ο παρατεταμένος χρόνος μετάβασης των νέων από την εκπαίδευση στην εργασία, η έλλειψη επαγγελματικής εκπαίδευσης που να προσελκύει το ενδιαφέρον, αλλά και η αδυναμία της ελληνικής αγοράς εργασίας να δημιουργήσει νέες θέσεις απασχόλησης.

Τέλος, αναφορικά με το επίπεδο της εκπαίδευσης στην Ελλάδα, αυτό θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως σχετικά υψηλό, με τους πτυχιούχους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ηλικίας από 30 ετών έως και 34 ετών, να ξεπερνούν το 30%. Χαμηλά βέβαια είναι τα ποσοστά συμμετοχής στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (5%), ενώ και το ποσοστό πρόωρης εγκατάλειψης της εκπαίδευσης στα άτομα μεταξύ 18 – 24 ετών είναι μειωμένο (11,4% το 2013, από 13,1% το 2012). Η δια βίου μάθηση και η συμμετοχή των ατόμων σε αυτή, εμφανίζει ένα ποσοστό της τάξεως του 2,4% για την Ελλάδα, με τον Ευρωπαϊκό μέσο όρο όμως να είναι 8,9% (Καραλής, 2013).

### **2.3.1 Περιγραφή Επαγγελματικής Εκπαίδευσης & Κατάρτισης (Ε.Ε.Κ.) & Δια Βίου Μάθησης στην Ελλάδα**

Η εκπαίδευση στην Ελλάδα είναι υποχρεωτική, για όλα τα παιδιά τα οποία έχουν ηλικία από πέντε (5) ετών, έως και δεκαπέντε (15) ετών. Το χρονικό αυτό διάστημα περιλαμβάνει την πρωτοβάθμια εκπαίδευση (νηπιαγωγείο ένα έτος και δημοτικό έξι έτη), αλλά και τον πρώτο κύκλο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, που περιλαμβάνει το γυμνάσιο (τρία έτη), ημερήσιο ή εσπερινό (εργαζόμενοι μαθητές). Μετά την

αποφοίτηση από το γυμνάσιο ολοκληρώνεται η υποχρεωτική εκπαίδευση και οι μαθητές επιλέγουν εάν θα ακολουθήσουν γενική ή επαγγελματική εκπαίδευση. Η γενική εκπαίδευση αφορά το γενικό λύκειο, τριετούς φοίτησης, ενώ υπάρχουν και τα εσπερινά λύκεια, για όσους εργάζονται, τετραετούς φοίτησης (Cedefop, 2014). Οι μαθητές που θα λάβουν το απολυτήριο του λυκείου, μπορούν να συνεχίσουν τις σπουδές τους, διαμέσου πανελλήνιων εξετάσεων, στην τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Με νόμο που ψηφίστηκε το 2013 (Ν.4186), πέραν του γενικού οι μαθητές έχουν και άλλες επιλογές, όπως είναι:

- ✓ Η αρχική επαγγελματική εκπαίδευση, εντός του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος, στο δεύτερο κύκλο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στο επαγγελματικό λύκειο.
- ✓ Η αρχική επαγγελματική κατάρτιση στο πλαίσιο της μη τυπικής εκπαίδευσης στις Σχολές Επαγγελματικής Κατάρτισης (Σ.Ε.Κ.), στα Ιδιωτικά Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ι.Ε.Κ.), αλλά και στα Κολλέγια.

Σύμφωνα με το νόμο για τη δια βίου μάθηση (3879/2010), η επαγγελματική κατάρτιση παρέχεται από τα Επαγγελματικά Λύκεια (ΕΠΑ.Λ.), τα οποία και παρέχουν σύμφωνα με το νόμο αυτό ειδικότητες. Παράλληλα, σύμφωνα με την τροποποίηση του Νόμου 4186/2013, οι ειδικότητες αυτές διαμορφώνονται σύμφωνα με τις εθνικές και περιφερειακές ανάγκες της οικονομίας, τις προτάσεις που διατυπώνουν οι φορείς, αλλά και σύμφωνα με τις οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Από την άλλη πλευρά, σύμφωνα με τις αρχές της δια βίου μάθησης, ως μη τυπική εκπαίδευση θεωρείται, εκείνη που παρέχεται σε ένα οργανωμένο πλαίσιο, εκτός του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος και οδηγεί στην απόκτηση διεθνώς αναγνωρισμένων τυπικών προσόντων. Η μη τυπική εκπαίδευση περιλαμβάνει τις Σχολές Επαγγελματικής Κατάρτισης (Σ.Ε.Κ.) και τη μάθηση ενηλίκων.

Οι Σχολές Επαγγελματικής Κατάρτισης (Σ.Ε.Κ.) είναι ιδιωτικές ή δημόσιες και παρέχουν αρχική επαγγελματική κατάρτιση σε αποφοίτους υποχρεωτικής εκπαίδευσης. Η φοίτηση είναι τριετής, ενώ η τελευταία τάξη χαρακτηρίζεται ως τάξη «μαθητείας». Τα Ιδιωτικά Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ι.Ε.Κ.), δημόσια ή ιδιωτικά, παρέχουν αρχική επαγγελματική κατάρτιση σε αποφοίτους της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης αλλά και σε αποφοίτους Σχολών Επαγγελματικής Κατάρτισης (Σ.Ε.Κ.), με

στόχο την ένταξή τους στην αγορά εργασίας. Η φοίτηση είναι πέντε (5) εξάμηνα συνολικά, με το τελευταίο εξάμηνο να αποτελεί και την πρακτική άσκηση του εκπαιδευόμενου, σε μια επιχείρηση της επιλογής του ή καθ' υπόδειξη. Τέλος, υπάρχουν και τα Κολλέγια, τα οποία είναι αναγνωρισμένα από τις ελληνικές αρχές, τα οποία οδηγούν σε ένα πρώτο αρχικό πτυχίο τουλάχιστον τριών (3) ετών και στη συνέχεια, εάν το επιθυμεί ο σπουδαστής, σε μεταπτυχιακό τίτλο.

Στην Ελλάδα, συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση παρέχουν τα Κέντρα Δια Βίου Μάθησης (Κ.Δ.Β.Μ.), με το Υπουργείο Παιδείας να είναι υπεύθυνο για τη διασφάλιση της ποιότητας της μη τυπικής εκπαίδευσης, την παρακολούθηση της λειτουργίας τους, αλλά και την αξιολόγησή τους. Προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης παρέχουν τα Κέντρα αυτά, τα οποία και βρίσκονται σε όλες τις περιφέρειες της χώρας, αλλά και στους κατά τόπους δήμους. Τα Κέντρα που έχουν συσταθεί παρέχουν ποικίλα προγράμματα γενικής εκπαίδευσης ενηλίκων αλλά και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Επίσης, τέτοιου είδους προγράμματα παρέχουν και τα περισσότερα πανεπιστημιακά ιδρύματα της χώρας, συμπεριλαμβανομένου και του Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου (Ε.Α.Π.), σε μεγάλη θεματική ευρύτητα. Τέλος, σχεδόν όλα τα υπουργεία και οι εποπτευόμενοι φορείς τους, υλοποιούν προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, για τους εργαζόμενους τους, ή ακόμη και για ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού, τα οποία μπορούν να πραγματοποιούνται ακόμη και εξ αποστάσεως (Cedefop, 2014).

## **2.4 Κριτική Αποτίμηση Μεταρρυθμίσεων**

Στην Ελλάδα, θεσμικό πλαίσιο για την επαγγελματική εκπαίδευση δημιουργήθηκε για πρώτη φορά με το Νόμο 3971/1959. Στις επόμενες πέντε (5) δεκαετίες το νομοθετικό πλαίσιο άλλαξε πέντε (5) φορές, με τους Νόμους 576/1977, 1566/1985, 2640/1998, 3475/2006 και 4186/2013. Το πρώτο μέλημα όλων των πολιτικών που ασκήθηκαν στα έτη αυτά ήταν η συνεχής μετονομασία των επαγγελματικών σχολείων (από Τ.Ε.Λ./Τ.Ε.Σ. σε Τ.Ε.Ε. και μετά σε ΕΠ.Α.Λ./ΕΠ.Α.Σ.), παρά η επιδίωξη ουσιαστών μεταβολών προς επίτευξη ενός ξεκάθαρου στόχου. Επρόκειτο περισσότερο για επουσιώδεις αλλαγές, παρά για σχέδια εκπαιδευτικής πολιτικής με σαφή στοχοθεσία, βασισμένα σε σοβαρές

επιστημονικές τεκμηριώσεις. Ο πιο σημαντικός δείκτης, αυτός που εκφράζει σε ποσοστά τις επιλογές των αποφοίτων του Γυμνασίου υπέρ της επαγγελματικής εκπαίδευσης, στο πέρασμα των ετών παρέμεινε σε χαμηλά ποσοστά, μικρότερα από 30%. Μάλιστα, την τριετία 2005 – 2008, το ποσοστό αυτό μειώθηκε ακόμη περισσότερο, κάτω από 20%. Όλα αυτά είχαν ως άμεση συνέπεια, τη μείωση της ελκυστικότητας των Σχολών Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, μιας και η δυσπιστία των ενδιαφερομένων ήταν μεγάλη, προερχόμενη από τις συνεχείς αυτές αλλαγές. Επιπλέον, υπήρχαν μεγάλες καθυστερήσεις στην υλοποίηση των μεταρρυθμίσεων αναφορικά με τα νέα αναλυτικά προγράμματα, τη χρήση μέσων διδασκαλίας, τα εργαστήρια και τη διενέργεια σεμιναρίων για την επιμόρφωση των εκπαιδευτικών (ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ, 2011).

Στις αρχές της δεκαετίας του 1990 η επαγγελματική εκπαίδευση επεκτάθηκε και σε μετα- δευτεροβάθμιο επίπεδο, μέσα από τη δημιουργία των δημόσιων και ιδιωτικών Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.). Ο θεσμός αυτός επιδίωκε την επίτευξη δυο (2) στόχων:

3. να προσδώσει στην επαγγελματική εκπαίδευση μεγαλύτερη ευελιξία ενόψει των αλλαγών στην αγορά εργασίας και στην οικονομία, μιας και θα είχαν τη δυνατότητα της γρήγορης αντίδρασης σε τέτοιες αλλαγές και με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, θα μπορούσαν να συντάξουν σύγχρονα προγράμματα κατάρτισης, ενώ ανάλογες αλλαγές στους κύκλους σπουδών και στις Ειδικότητες των ΕΠ.Α.Λ. ήταν εξαιρετικά χρονοβόρες, εξαιτίας της δύσκαμπτης γραφειοκρατίας.
4. Τα Ι.Ε.Κ. θα μπορούσαν να προσελκύσουν νέα άτομα αυξημένων προσόντων σε ορισμένα σύγχρονα επαγγέλματα, μιας και ως ιδρύματα μετα – δευτεροβάθμιου επιπέδου, προαπαιτούσαν δωδεκαετή εκπαίδευση.

Ο αρμόδιος ελεγκτής φορέας για τα Ι.Ε.Κ. ήταν ο Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ο.Ε.Ε.Κ.), επιφορτισμένος τόσο για την ίδρυση και λειτουργία των δημόσιων Ι.Ε.Κ., όσο και για τον έλεγχο, την εποπτεία, και την πιστοποίηση των προσόντων των αποφοίτων όλων των Ι.Ε.Κ. πέραν της έλλειψης στρατηγικών στόχων, αλλά και των ανακολουθιών που υπήρξαν στις μεταρρυθμίσεις, η ουσιαστική μετεξέλιξη της επαγγελματικής εκπαίδευσης είχε να αντιμετωπίσει και ένα ακόμη μεγάλο εμπόδιο που δεν ήταν άλλο από τον κομματισμό. Οι κυβερνητικές ή και

υπουργικές αλλαγές, επέφεραν και την αντίστοιχη αλλαγή στη θέση του προέδρου του Ο.Ε.Κ., του αρμόδιου φορέα άσκησης πολιτικής και υλοποίησης των μεταρρυθμίσεων, με ότι αυτό μπορεί να συνεπάγεται για την επίτευξη καλύτερων αποτελεσμάτων (Υπουργείο Παιδείας, Θρησκευμάτων, Πολιτισμού και Αθλητισμού – Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης, 2013).

## **2.5 Δράσεις και Πολιτικές Επαγγελματικής Εκπαίδευσης & Κατάρτισης (Ε.Ε.Κ.)**

Οι δράσεις και οι πολιτικές που αναλαμβάνονται διαμέσου της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ε.Ε.Κ.) έχουν ως βασικό τους στόχο τη διασύνδεση των θεωρητικών τους προσεγγίσεων με την πρακτική επαγγελματική κατάρτιση των ατόμων στους επαγγελματικούς χώρους εργασίας. Προς την κατεύθυνση αυτή, οι βασικές πολιτικές που υλοποιούνται αποσκοπούν στο (Καραλής & Παπαγεωργίου, 2012):

1. Να στηρίξουν τους πολίτες με πολύ χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο
2. Να διαμορφώσουν και να λειτουργήσουν ένα εθνικό λειτουργικό και αποτελεσματικό σύστημα διάγνωσης και αποτύπωσης των αναγκών της απασχόλησης σε επαγγέλματα, ειδικότητες, αλλά και δεξιότητες, έτσι ώστε να προσανατολίζονται ανάλογα και τα συστήματα αυτά σε γεωγραφικό και κλαδικό επίπεδο.
3. Να αναπτύξουν ένα διαρκές σύστημα βελτίωσης, υποστήριξης, λειτουργίας και επικαιροποίησης των επαγγελματικών περιγραμμάτων, όπως επίσης και να δημιουργήσουν μηχανισμούς άμεσης διασύνδεσής τους με τα προγράμματα σπουδών, με στόχο τον εκσυγχρονισμό και την εξειδίκευσή τους, σε σχέση με τις ανάγκες στην απασχόληση.
4. Να αναπτύξουν και να εφαρμόσουν ένα εθνικό σύστημα ποιότητας στη δια βίου εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση, με στόχο την αξιοπιστία, την αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα.
5. Να αναπτύξουν έναν ουσιαστικό διάλογο με την ενεργό συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, ώστε να δημιουργηθεί και να λειτουργεί πλαίσιο ουσιαστικής πρακτικής άσκησης, με στόχο την αποτελεσματικότερη μετάβαση στην απασχόληση.

6. Να αναπτύξει συστήματα συμβουλευτικής και mentoring, τόσο για την υποστήριξη των καταρτιζόμενων όσο και των επιχειρήσεων. Διαμέσου της συμμετοχής και των κοινωνικών εταίρων λαμβάνονται καλύτερες δράσεις επί του σχεδιασμού, της εφαρμογής, της πιστοποίησης, της διασφάλισης ποιότητας και του εκσυγχρονισμού των ειδικοτήτων.

## Κεφάλαιο 3

# Training Vouchers (Επιταγές Εισόδου στην Αγορά Εργασίας)

### 3.1 Σκοπός & Πλαίσιο Δράσης Vouchers (Επιταγή Εισόδου στην Αγορά Εργασίας)

Στις σύγχρονες κοινωνίες το πρόβλημα της ανεργίας κλιμακώνεται ολοένα και περισσότερο, και σε συνδυασμό με την εντεινόμενη οικονομική κρίση, προκαλεί σημαντικά προβλήματα στην προσπάθεια των νέων ανθρώπων να αναζητήσουν εργασία, μετατρέποντάς τη σε μια αρκετά ανασφαλή και δυσβάστακτη διαδικασία. Η Ευρωπαϊκή Ένωση, με τη συνεργασία του κάθε εταίρου – μέλους ξεχωριστά, καταρτίζει προγράμματα, τα οποία και έχουν την ονομασία «Voucher», με σκοπό να επιτρέψει, από τη μια πλευρά στους νέους άνεργους εργαζόμενους, την έναρξη της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας και από την άλλη πλευρά, διευκολύνει τις επιχειρήσεις ώστε να αναπτύξουν και να ανανεώσουν το ανθρώπινο δυναμικό της επιχείρησής τους. Τα προγράμματα αυτά προσφέρουν επιδοτούμενη θεωρητική κατάρτιση των νέων

ανθρώπων, παράλληλα με την πρακτική άσκηση που μπορούν να κάνουν στο εργασιακό χώρο στον οποίο και θα βρεθούν.

Οι επιταγές επαγγελματικής κατάρτισης (training vouchers) αποτελούν ένα μέσο που χρησιμοποιούν σήμερα πολλές κυβερνήσεις, ή εξετάζουν το ενδεχόμενο να χρησιμοποιήσουν, με σκοπό την ενίσχυση της εκπαίδευσης ενηλίκων (Hidalgo et al. 2014). Πρόκειται για επιταγές που διατίθενται στον καταναλωτή κατάρτισης, με σκοπό τη χρήση τους σε κάποιο ίδρυμα εκπαίδευσης ή κατάρτισης της επιλογής του (West et al. 2000). Παρέχουν δηλαδή έναν ειδικό προϋπολογισμό, τον οποίο μπορούν να δαπανήσουν οι καταρτιζόμενοι σε όποιο μάθημα κατάρτισης επιθυμούν (Hidalgo et al. 2014). Η βασική ιδέα πίσω από τις επιταγές επαγγελματικής κατάρτισης, είναι η ενίσχυση της επιλογής, αλλά και το γεγονός ότι οι πάροχοι της κατάρτισης ανταποκρίνονται περισσότερο στις ανάγκες και τις προτιμήσεις των πελατών τους (Oosterbeek, 1998). Η δυνατότητα επιλογής θεωρείται ότι οδηγεί σε καλύτερη αντιστοιχία μεταξύ των συμμετεχόντων και των παρόχων εκπαίδευσης, γεγονός το οποίο αυξάνει την αποτελεσματικότητα της συμμετοχής, ενώ παράλληλα ενθαρρύνεται ο ανταγωνισμός μεταξύ τους (Rinne et al. 2008).

Οι επιταγές επαγγελματικής κατάρτισης δεν αποτελούν καινούρια ιδέα. Χαρακτηριστικό είναι το γεγονός ότι ο Levin ήδη από τη δεκαετία του 1980, περιέγραψε ένα ενδιαφέρον μοντέλο για την εφαρμογή των επιταγών στην μετα-υποχρεωτική εκπαίδευση και κατάρτιση (Levin, 1983). Το μοντέλο του Levin περιλαμβάνει τους συμμετέχοντες, οι οποίοι λαμβάνουν το δικαίωμα χρήσης των επιταγών και μέσω της εγγραφής τους καθορίζουν άμεσα την χρηματοδότηση των ιδρυμάτων. Όταν ο συμμετέχων επιλέξει να παρακολουθήσει ένα συγκεκριμένο πρόγραμμα, η κυβέρνηση είναι υποχρεωμένη να πληρώσει ένα προκαθορισμένο χρηματικό ποσό στο ίδρυμα που προσφέρει το πρόγραμμα, με την προϋπόθεση ότι το ίδρυμα είναι διαπιστευμένο. Σημαντικό χαρακτηριστικό στο μοντέλο του Levin, είναι το γεγονός ότι με το σύστημα των επιταγών κατάρτισης, το σύνολο της εκπαίδευσης και κατάρτισης χαρακτηρίζεται από ισοτιμία, καθώς τα άτομα μπορούν να συμμετέχουν σε αυτό, ανεξάρτητα από την ηλικία, το φύλο, την απασχόληση, την οικονομική τους κατάσταση κλπ (Levin, 1983). Το μοντέλο αυτό, διαπιστώνουμε ότι βρίσκει έως και σήμερα εφαρμογή σε πολλά προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης σε όλο τον κόσμο.

Ο βασικός σκοπός δράσης των «Vouchers» είναι, η επίτευξη μιας δομημένης πορείας εισόδου των ανέργων στην αγορά εργασίας, η οποία δυνητικά θα καταλήξει στην τοποθέτησή τους σε θέσεις απασχόλησης σε διάφορες επιχειρήσεις. Το γενικό πλαίσιο εντός του οποίου διεξάγεται το εργασιακό αυτό πρόγραμμα περιλαμβάνει:

- Ένα πρόγραμμα θεωρητικής κατάρτισης, συνολικής διάρκειας ογδόντα (80) ωρών
- Πρακτική άσκηση του συμμετέχοντος στο πρόγραμμα, σε επιχειρήσεις, το οποίο έχει συνολική διάρκεια 450 ωρών, ευέλικτου ωραρίου για τους εργαζόμενους.
- Υποστηρικτικές και συμβουλευτικές υπηρεσίες, που θα αφορούν την καθοδήγηση των καταρτιζόμενων νέων, τόσο κατά τη θεωρητική τους εκπαίδευση όσο και στην πρακτική τους άσκηση, με στόχο τη διάγνωση και την κατάλληλη συσχέτιση των εκπαιδευτικών αναγκών και δεξιοτήτων των ατόμων, με τις ανάγκες των επιχειρήσεων, την παρακολούθηση της εξέλιξης και της προόδου του, καθώς επίσης και την ενδεχόμενη μετατροπή της πρακτικής αυτής άσκησης σε σύμβαση εξαρτημένης εργασίας (Υ.Ε.Κ.Α.Κ.Α.).

## **3.2 Στόχος Προγραμμάτων με Επιταγή Εισόδου στην Αγορά Εργασίας**

Οι βασικοί στόχοι που επιθυμούν να εξυπηρετήσουν τα προγράμματα αυτά «Vouchers», ως προς τους χρήστες τους, είναι τα ακόλουθα (Υ.Ε.Κ.Α.Κ.Α.):

- Ο επαναπροσδιορισμός του ρόλου της αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, καθώς και η ενίσχυση του περιεχομένου της.
- Η προώθηση ειδικοτήτων που υπηρετούν τους αναπτυξιακούς στόχους της χώρας, δίνοντας έμφαση στην αναβάθμιση των προσόντων του ανθρώπινου δυναμικού της χώρας και στην σύνδεση των παρεχόμενων προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.



Το πλεονέκτημα που παρέχεται είναι πως, ο ωφελούμενος έχει τη δυνατότητα να επιλέξει ο ίδιος την ειδικότητα κατάρτισης που τον ενδιαφέρει, αλλά και το φορέα αρχικής κατάρτισης, σύμφωνα με τις ατομικές του ανάγκες. Οι αναταράξεις που συμβαίνουν στην ελληνική και όχι μόνο οικονομία, δημιουργούν ένα ασταθές και απρόβλεπτο περιβάλλον λειτουργίας και δραστηριοποίησης του επιχειρηματικού ιστού, με συνέπεια να επιβάλλεται η ριζική αναδιάρθρωση των παρεμβάσεων για την υποστήριξη, τόσο των ίδιων των επιχειρήσεων όσο περισσότερο των εργαζόμενων. Στη βάση αυτή, στόχος των προγραμμάτων «Vouchers» είναι, η ενδυνάμωση του ανθρώπινου δυναμικού και η ενίσχυση της προσαρμοστικότητάς του, έτσι ώστε να ανταποκρίνεται στις ανάγκες των σχεδίων διαρθρωτικών προγραμμάτων των επιχειρήσεων, τόσο για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων που έχει δημιουργήσει η οικονομική κρίση, όσο και για τη βελτίωση των προϋποθέσεων βιώσιμης ανάπτυξης και λειτουργίας (Νέα Διάσταση, 2010).

Σύμφωνα με έρευνα που διεξήχθη από το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (Ε.Κ.Κ.Ε.), το 2014, μελετήθηκε αρχικά η αποδοχή ή μη των προγραμμάτων «Vouchers» από τους δικαιούχους, τα θετικά ή μη στοιχεία του προγράμματος, καθώς επίσης και το ενδιαφέρον που επέδειξαν οι επιχειρήσεις για την υιοθέτηση τέτοιου είδους προγραμμάτων (Βγένης Θ., 2014). Σύμφωνα με την αξιολόγηση, το πρόγραμμα «Vouchers», από ποσοτικής απόψεως, υλοποιήθηκε αποτελεσματικά. Ειδικότερα, το πρόγραμμα αυτό ενεργοποιήθηκε από τους δικαιούχους σε ποσοστό 84%, ενώ αντίθετα, σε πολύ χαμηλά επίπεδα, περίπου στο 2%, ήταν η πρόωρη εγκατάλειψη της θεωρητικής κατάρτισης, όσο και η διακοπή της πρακτικής άσκησης. Για το σύνολο του προγράμματος διαπιστώθηκε πως, η εμπλοκή των πολύ μικρών επιχειρήσεων στην πρακτική άσκηση ήταν απολύτως πλειοψηφική. Οι επιχειρήσεις που απασχολούσαν από μηδέν (0) έως και τρία (3) άτομα, αποτέλεσαν τη συντριπτική πλειοψηφία (71,63%) των επιχειρήσεων για την πρακτική άσκηση των ωφελούμενων, στο σύνολο του προγράμματος. Με μικρότερα ποσοστά συμμετοχής ακολούθησαν οι επιχειρήσεις με 4 έως και 9 άτομα προσωπικό (9,78%) και οι επιχειρήσεις με 10 έως και 29 άτομα προσωπικό (8,01%), ενώ οι υπόλοιπες επιχειρήσεις που ταξινομούνται ως μεγαλύτερου μεγέθους, ως προς τον αριθμό των απασχολούμενων σε αυτές, δεν εμφάνισαν ιδιαίτερη συμμετοχή στο πρόγραμμα. Ένα ακόμη ενθαρρυντικό εύρημα που εντοπίστηκε στην έρευνα είναι πως, σε ποσοστό 35,9%, προτάθηκε η συνέχιση της συνεργασίας του ωφελούμενου με την επιχείρηση μετά την ολοκλήρωση της πρακτικής άσκησης. Εξ

αυτών, το 24% συνέχισε μετατρέποντας την πρακτική άσκηση σε σύμβαση εργασίας, ενώ παράλληλα, το 60,5% εργάστηκε για την επιχείρηση της πρακτικής άσκησης με καλύτερους όρους από αυτούς της πρακτικής άσκησης. Τέλος, το 13,9% εργάστηκε με χειρότερους όρους και το 25,6% αυτών με τους ίδιους όρους. Ως προς τη συνάφεια του προγράμματος με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, στην αξιολόγηση τονίστηκε ιδιαίτερα ότι η ειδοποιός διαφορά του προγράμματος, με άλλα αντίστοιχα προγράμματα που υλοποιούνταν χωρίς «Vouchers», έγκειται στη δυνατότητα και στο δικαίωμα του κάθε ανέργου να επιλέξει ο ίδιος τον πάροχο κατάρτισης που επιθυμούσε. Το γεγονός αυτό, ότι ο ίδιος ο άνεργος είναι αυτός που επέλεξε την επιχείρηση, αποτέλεσε μια πολύ σημαντική ανατροπή σε σχέση με το παρελθόν. Παράλληλα, σύμφωνα με την αξιολόγηση, ως προς την αποτελεσματικότητά του, το πρόγραμμα θεωρήθηκε επιτυχημένο, καθώς μεταξύ άλλων, έδινε τη δυνατότητα σε νέους άνεργους να αποκτήσουν επαγγελματική εμπειρία, υπό πραγματικές συνθήκες εργασίας και συχνά στο πλαίσιο μεγάλων και οργανωμένων επιχειρήσεων. Παράλληλα, με τη σωστή ενημέρωση και καθοδήγηση, οι νέοι μάθαιναν, γινότουσαν παραγωγικοί, ένιωθαν χρήσιμοι και προσέφεραν, κάτι που εν τέλει ήταν και το ζητούμενο (Βγένης Θ., 2014).

# ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

## Κεφάλαιο 4

### Η Έρευνα

#### 4.1 Σκοπός της Έρευνας

Ο βασικός σκοπός της έρευνας είναι να καταγραφούν και να μελετηθούν οι απόψεις των ατόμων που έχουν συμμετάσχει έως και σήμερα σε προγράμματα με επιταγές κατάρτισης, ως προς το εάν και κατά πόσον τα προγράμματα αυτά ανταποκρίθηκαν στις αρχικές τους προσδοκίες τους. Επίσης, ερευνάται κατά πόσον τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.) συνέβαλαν και σε ποιο βαθμό, στην ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας, ή εάν ο ρόλος τους ολοκληρώθηκε με το πέρας των προγραμμάτων αυτών κατάρτισης.

Η αναγκαιότητα της έρευνας έγκειται στο γεγονός ότι, είναι σημαντικό να διατυπωθούν οι απόψεις των συμμετεχόντων για την αποτελεσματικότητα των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.) στην εφαρμογή του συστήματος της επιταγής κατάρτισης (training voucher) και κυρίως της πρακτικής άσκησης που προσφέρουν στους άνεργους καταρτιζόμενους, ώστε να διαπιστωθεί εάν τελικά συμβάλλουν, όπως υποστηρίζουν, στην ανάπτυξη και ενίσχυση των συμμετεχόντων στην ένταξη τους στην αγορά εργασίας.

## 4.2 Ερευνητικά Ερωτήματα

Πιο συγκεκριμένα, μέσω της έρευνας αυτής διερευνώνται:

- ✓ Ο βαθμός της πρόσβασης στην απασχόληση, μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης των ατόμων
- ✓ Ο βαθμός της συνάφειας του γνωστικού αντικείμενου κατάρτισης, συγκριτικά με το αντικείμενο της απασχόλησης στην εταιρεία στην οποία διενεργήθηκε η πρακτική άσκηση.
- ✓ Ο βαθμός της ικανοποίησης των ερωτηθέντων – καταρτιζόμενων σχετικά με τις Επιταγές Κατάρτισης.
- ✓ Η συνδρομή αυτή των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.), ως προς την εκπαίδευση και κατάρτιση των ατόμων.

## 4.3 Ερευνητική Μέθοδος

Έπειτα από τη διατύπωση του σκοπού και των ερευνητικών ερωτημάτων επιλέχθηκε η κατάλληλη μεθοδολογία ώστε να συλλεχθούν τα δεδομένα και οι απαραίτητες πληροφορίες για την έρευνα. Η μεθοδολογία της έρευνας αποτελεί μία διαδικασία κατά την οποία ο ερευνητής καλείται να αξιολογήσει, να επιλέξει και να καθορίσει τις μεθόδους που θα χρησιμοποιήσει στην έρευνα (Wellington, 2000). Ο σχεδιασμός και η επιλογή της κατάλληλης μεθοδολογίας για μία έρευνα αποτελούν ένα από τα πιο βασικά στάδια στην διεξαγωγή της, συγχρόνως η σωστή οργάνωση και προετοιμασία της έρευνας μπορεί να βοηθήσει τον ερευνητή στην εξοικονόμηση χρόνου κατά τη διάρκεια της εκπόνησής της (Bell, 2007).

Στη συγκεκριμένη έρευνα ακολουθήθηκε η ποσοτική μέθοδος, η οποία βασίζεται σε δειγματοληπτική έρευνα με τυποποιημένο ερωτηματολόγιο, ως μέσο συλλογής

δεδομένων. Έτσι η ερευνήτρια είχε τη δυνατότητα να προσεγγίσει ένα αρκετά ικανοποιητικό μέρος του πληθυσμού για τον έλεγχο της θεωρίας. Σε συνδυασμό με την τυποποίηση των δεδομένων που συλλέγονται και την άμεση δυνατότητα που προσφέρει για στατιστική ανάλυση των στοιχείων καθιστούν την ποσοτική ως την πιο διαδεδομένη μορφή εμπειρικής έρευνας (Κυριαζή, 2002).

#### **4.3.1 Συλλογή Δεδομένων**

Η έρευνα διεξήχθη με τη χρήση ανώνυμου ερωτηματολογίου. Το ερωτηματολόγιο αποτελεί ένα εύχρηστο και ευρέως διαδεδομένο μεθοδολογικό εργαλείο, καθώς παρέχει δομημένα συχνά αριθμητικά δεδομένα, είναι εύληπτο και υπάρχει μεγάλη εξοικείωση του πληθυσμού στη χρήση του (Cohen, Manion & Morrison, 2008). Επιπλέον, το ερωτηματολόγιο είναι μία αποτελεσματική μέθοδος για τη συγκέντρωση συγκεκριμένου τύπου πληροφοριών από ένα δείγμα του πληθυσμού σε σύντομο χρονικό διάστημα και με σχετικά μικρό κόστος (Cohen, Manion & Morrison, 2008). Η χρήση του συγκεκριμένου εργαλείου έχει ως βασικό πλεονέκτημα πως οι ερωτώμενοι κινούνται σε ίδια πλαίσια αναφοράς, ενώ υπάρχει η δυνατότητα άμεσης αποδελτίωσης καθώς η συλλογή των δεδομένων γίνεται σε πολύ πιο σύντομο χρόνο, σε σχέση με άλλα ερευνητικά εργαλεία (Cohen, Manion & Morrison, 2008). Κατά συνέπεια, ως ένα τέτοιο μέσο, το ερωτηματολόγιο θεωρήθηκε ως η πλέον ενδεδειγμένη λύση και το καταλληλότερο μέσο, για την διεκπεραίωση της ερευνητικής αυτής μελέτης.

Το εργαλείο το οποίο και δημιουργήθηκε για τις ανάγκες της έρευνας περιέχει μια σειρά από δομημένες ερωτήσεις, ως επί το πλείστον κλειστού τύπου, που παρουσιάζονται με μια συγκεκριμένη σειρά και τις οποίες ο ερωτώμενος κλήθηκε να απαντήσει γραπτώς (Ζαφειρίου, 2003).

Το ερωτηματολόγιο είναι χωρισμένο σε τρία (3) τμήματα – μέρη. Το πρώτο τμήμα (ερωτήσεις 1 – 6), αφορά δημογραφικές ερωτήσεις που διατυπώθηκαν, ώστε να καταγραφούν στοιχεία αναφορικά με το φύλο, την ηλικία, την περιοχή της κατοικίας, την οικογενειακή κατάσταση, των αριθμό των τέκνων (εάν υπάρχουν), αλλά και το επίπεδο εκπαίδευσης των ερωτηθέντων. Στο δεύτερο τμήμα (ερωτήσεις 7 – 10), ερωτώνται ζητήματα που αφορούν στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση

(Ε.Ε.Κ.) των ερωτηθέντων. Πιο συγκεκριμένα οι ερωτήσεις αφορούν τη χρονική διάρκεια διεξαγωγής του προγράμματος στο οποίο και συμμετείχαν τα άτομα, αλλά και τους λόγους εκείνους τους οποίους και θεωρούν ως πιο σημαντικούς, για την επιλογή της συγκεκριμένης ειδικότητας – προγράμματος που επέλεξαν οι ερωτηθέντες. Οι ερωτήσεις εννέα (9) και δέκα (10) αφορούν στην αξιολόγηση τόσο των παραμέτρων του προγράμματος επιμόρφωσης που ακολουθήθηκε, όσο και το κατά πόσο, ενισχύθηκε η εμπέδωση των γνώσεων των συμμετεχόντων που έλαβαν σε θεωρητικό επίπεδο, διαμέσου της πρακτικής άσκησης την οποία και στη συνέχεια πραγματοποίησαν.

Το τρίτο και τελευταίο τμήμα του ερωτηματολογίου (ερωτήσεις 11 – 17), ερευνά θέματα απασχόλησης των ερωτηθέντων, τόσο για το χρονικό διάστημα της πρακτικής άσκησης, όσο και κατόπιν τούτου. Ειδικότερα, οι ερωτήσεις έντεκα (11) έως και δέκα τέσσερα (14), αφορούν το τμήμα της πρακτικής άσκησης και κατά πόσο, έχουν μείνει ικανοποιημένοι οι ερωτηθέντες από την εν γένει παρουσία τους στην εταιρεία αυτή. Επίσης, ερώτηση γίνεται και σχετικά με την ικανοποίηση και από το συγκερασμό, προσόντων εκπαιδευόμενου και καταλληλότητας εταιρείας, ως προς την ικανοποιητική εξέλιξη της πρακτικής αυτής άσκησης. Οι ερωτήσεις δέκα τρία (13) και δέκα τέσσερα (14) προτρέπουν τον εκπαιδευόμενο να απαντήσει και να αξιολογήσει, κατά πόσο υπήρχε συνάφεια ανάμεσα στο αντικείμενο της πρακτικής άσκησης και στην κατάρτισή του, καθώς και στην αξιοποίηση των θεωρητικών γνώσεων που αποκτήθηκαν πριν από την εκκίνηση της πρακτικής. Οι επόμενες δυο (2) ερωτήσεις αναφέρονται στην εργασιακή ή μη απασχόληση των ερωτηθέντων στην εταιρεία στην οποία έκαναν την πρακτική τους άσκηση, καθώς και στο εάν εργάζονται και υπό ποιο καθεστώς οπουδήποτε αλλού. Το ερωτηματολόγιο ολοκληρώνεται με την δέκατη έβδομη ερώτηση, στην οποία οι συμμετέχοντες καλούνται να αξιολογήσουν τη στήριξη που έλαβαν από τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.), μετά το πέρας της πρακτικής τους άσκησης.

#### **4.3.2 Εγκυρότητα και αξιοπιστία της ερευνητικής μεθόδου**

Η αξιοπιστία μιας ερευνητικής μεθόδου εκφράζει την σταθερότητα των αποτελεσμάτων μέτρησης ενώ η εγκυρότητα σχετίζεται με την μέτρηση του επιδιωκόμενου αποτελέσματος (Κυριαζή, 2002). Συγκεκριμένα, ως εγκυρότητα (validity) ορίζεται ο βαθμός επιτυχίας ενός ερωτηματολογίου όσον αφορά την αξιολόγηση των χαρακτηριστικών στην έννοια που υποτίθεται ότι μετράει ενώ η μέτρηση καλύπτει το κριτήριο περιεχόμενο (content validity) αξιοποιώντας το κριτήριο της φαινομενικής εγκυρότητας μιας και η επιστροφή των ερωτηματολογίων αποτελεί ένα δείγμα αντιπροσωπευτικό του μεγέθους του πληθυσμού που μας ενδιαφέρει να μελετήσουμε (Σιάρδος 2002: 34). Κατ' επέκταση των ανωτέρω, προκειμένου η έρευνα να θεωρηθεί έγκυρη και αξιόπιστη το ερωτηματολόγιο σχεδιάστηκε αποκλειστικά για τις ανάγκες της έρευνας φέροντας τη μορφή ενός άρτια δομημένου ερωτηματολογίου, ευανάγνωστου και δεν είναι μακροσκελές. Πέραν τούτου, οι ερωτήσεις βοηθούν τον ερωτηθέντα να καταγράψει άμεσα τις απόψεις του και όχι να συμπληρώσει στην τύχη τις απαντήσεις.

Εξασφάλισαμε την εγκυρότητα και την αξιοπιστία της έρευνας με τους παρακάτω τρόπους:

Σχετικά με την αξιοπιστία συνέβαλλαν τα παρακάτω:

- Η διατύπωση των ερωτημάτων του ερωτηματολογίου ήταν ξεκάθαρη και αναλυτική ώστε να μην υπάρχει διφορούμενο νόημα.
- Έγινε πιλοτική εφαρμογή σε 7 άτομα ώστε να αποφευχθούν ασάφειες και να γίνει αναδιατύπωση του ερωτηματολογίου.

Σχετικά με την εγκυρότητα της έρευνας συνέβαλλαν τα παρακάτω:

- Η ανωνυμία των απαντήσεων συνετέλεσε στο να δοθούν πιο ειλικρινείς απαντήσεις.
- Χρησιμοποιήθηκαν κλειστές ερωτήσεις ώστε οι ερωτώμενοι να είναι απόλυτα συγκεκριμένοι.

## **4.4 Πιλοτική Εφαρμογή του Ερωτηματολογίου**

Η πιλοτική εφαρμογή του ερωτηματολογίου πραγματοποιήθηκε στις αρχές Φεβρουαρίου του 2016, σε δείγμα επτά (7) ατόμων, τρεις (3) άνδρες και τέσσερις (4) γυναίκες. Στόχος της προκαταρκτικής εφαρμογής του ερωτηματολογίου υπήρξε η διαπίστωση προβληματικών ερωτήσεων ή προβλημάτων κατανόησης των ερωτήσεων. Επίσης, η προκαταρκτική διεξαγωγή της έρευνας συνέβαλε στην οριστική διαμόρφωση των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου αφού αναδιατυπώθηκαν κάποιες ερωτήσεις που δεν έγιναν κατανοητές και έγιναν μικρές εκφραστικές αναδιατυπώσεις.

## **4.5 Δείγμα της Έρευνας**

Η έρευνα που διεξήχθη βασίσθηκε σε ένα δείγμα ατόμων, ανδρών και γυναικών, που έχουν λάβει μέρος σε προγράμματα Επαγγελματικής Κατάρτισης και Εκπαίδευσης, στην περιοχή της Αχαΐας. Το μέγεθος του δείγματος ανέρχεται στα εβδομήντα (70) άτομα, και χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος του δομημένου ερωτηματολογίου.

Η χρονική περίοδος διεξαγωγής της έρευνας ήταν από τις 15 Φεβρουαρίου του 2016, έως και τις 10 Μαρτίου του ίδιου έτους. Από τους εβδομήντα (70) ερωτηθέντες, τα 58 άτομα (82,8%) ήταν γυναίκες, ενώ 12 άτομα (17,2%) ήταν άντρες.

Η ερευνητική διαδικασία στο σύνολό της σχεδόν χαρακτηρίστηκε από προθυμία απάντησης των ερωτηματολογίων αλλά η εύρεση των ερωτηθέντων ήταν αρκετά δύσκολη, μιας και δεν ήταν εφικτή η άμεση επαφή μαζί τους. Τα ερωτηματολόγια απεστάλησαν μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (e-mail) σε κάθε έναν από τους



ερωτηθέντες ξεχωριστά. Πέραν της δυσκολίας ορισμένης κατανόησης του θέματος της έρευνας, υπήρξαν και ορισμένοι ανασταλτικοί παράγοντες που αφορούσαν τη διατήρηση της ανωνυμίας των ερωτηθέντων, οι οποίοι αντιμετώπισαν αρχικά, με μεγάλη δυσπιστία το όλο εγχείρημα. Εντούτοις, το αίσθημα της ασφάλειάς τους ενισχύθηκε αρκετά και οι όποιες αντιστάσεις τους κάμφθηκαν, από την υπενθύμιση, τόσο την προσωπική, πως θα τηρηθεί η απόλυτη εχεμύθεια, όσο και του λόγου για τον οποίου διεξάγεται η συγκεκριμένη έρευνα.

## **4.6 Στατιστική επεξεργασία των δεδομένων**

Αφού οι ερωτηθέντες στην έρευνα απάντησαν τα ερωτηματολόγια, έγινε έλεγχος και κωδικοποίηση των αποτελεσμάτων. Τα δεδομένα που συγκεντρώθηκαν υποβλήθηκαν σε περιγραφική στατιστική ανάλυση βάσει της συχνότητας των απαντήσεων που δίνουν οι συμμετέχοντες στη συγκεκριμένη έρευνα. Η στατιστική ανάλυση των δεδομένων πραγματοποιήθηκε με το Πρόγραμμα SPSS, (Statistical Package for the Social Sciences- Πρόγραμμα Στατιστικής Επεξεργασίας Δεδομένων Κοινωνικών Επιστημών), (έκδοση 22).

# Κεφάλαιο 5

## Ανάλυση Δεδομένων

Στο παρόν τμήμα της μελέτης, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας που διεξήχθη, στην οποία συνολικά έλαβαν μέρος εβδομήντα (70) άτομα, που έχουν ολοκληρώσει κάποιο πρόγραμμα με Επιταγή Κατάρτισης το οποίο έχει υλοποιηθεί στα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης. Όπως απεικονίζεται και στον Πίνακα 1, από τους εβδομήντα (70) συνολικά ερωτηθέντες, οι πενήντα οκτώ (58) ήταν άντρες (ποσοστό 82,9%), ενώ οι υπόλοιπες δώδεκα (12) ήταν γυναίκες (ποσοστό 17,1%).

**Πίνακας 1: Φύλο Ερωτηθέντων**

		1.Φύλο			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άνδρας	58	82,9	82,9	82,9
	Γυναίκα	12	17,1	17,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Ως προς την κατανομή της ηλικίας, η μεγάλη πλειονότητα των αποφοίτων των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης ανήκει στην ηλικιακή ομάδα μεταξύ 22 και 26 ετών (ποσοστό 38,6%). Σύμφωνα με τον Πίνακα 2, ισόποση σχεδόν είναι η κατανομή στις ηλικιακές ομάδες 18 έως 22 ετών, με είκοσι δυο (22) άτομα να ανήκουν σε αυτή (31,4%), καθώς επίσης και στην ηλικιακή ομάδα από 26 έως και 30 ετών (19 άτομα – ποσοστό 27,1%). Ο Πίνακας αυτός καταδεικνύει πως, η ανάγκη για εργασία και

πρόσθετη γνωσιακή κατάρτιση και εκπαίδευση, είναι σχεδόν η ίδια σε όλες τις ηλικιακές ομάδες των ατόμων που έλαβαν μέρος στα προγράμματα αυτά.

**Πίνακας 2:** Κατανομή Ηλικιακής Κατηγορίας Ερωτηθέντων

<b>2.Ηλικία</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-22 ετών	22	31,4	31,4	31,4
	22-26 ετών	27	38,6	38,6	70,0
	26-30 ετών	19	27,1	27,1	97,1
	30 ετών και άνω	2	2,9	2,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Το τρίτο ερώτημα της έρευνας που διεξήχθη, αφορούσε την οικογενειακή κατάσταση των ερωτηθέντων. Λαμβάνοντας υπόψιν και τις ηλικιακές κλίμακες επί των οποίων κινήθηκε το δείγμα, είναι απολύτως φυσιολογικό πως, η συντριπτική πλειοψηφία των ατόμων θα ήταν άγαμοι, οι οποίοι έμεναν με τους γονείς τους (39 απαντήσεις – 55,7%) (Πίνακας 3). Επίσης, ένα σημαντικό τμήμα του δείγματος (14 άτομα – 20%) είναι άνθρωποι που μένουν μόνοι τους και οι οποίοι πέραν των ωρών εκπαίδευσης που παρακολουθούν, έχουν παράλληλα και τις εργασίες τους. Τέλος, ένα εξίσου σημαντικό τμήμα του δείγματος (17 άτομα – 24,3%) αφορά ανθρώπους που είτε συγκατοικούν με κάποιον άλλο (12 άτομα), είτε είναι παντρεμένοι (4 άτομα), είτε είναι διαζευγμένοι (1 άτομο). Το τμήμα αυτό του δείγματος θα πρέπει να ληφθεί πολύ σοβαρά υπόψιν μιας και αφορά ανθρώπους με αυξημένο το αίσθημα της ευθύνης και με μεγαλύτερη ανάγκη επαγγελματικής αποκατάστασης λόγω των οικογενειακών τους υποχρεώσεων.

**Πίνακας 3: Οικογενειακή Κατάσταση Ερωτηθέντων**

		<b>3.Οικογενειακή κατάσταση</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άγαμος/η, κατοικεί μόνος	14	20,0	20,0	20,0
	Άγαμος/η, κατοικεί με γονείς	39	55,7	55,7	75,7
	Έγγαμος	4	5,7	5,7	81,4
	Διαζευγμένος/η, ή σε διάσταση	1	1,4	1,4	82,9
	Συζεί/Συγκατοικεί με Σύντροφο	12	17,1	17,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Η τέταρτη ερώτηση του ερωτηματολογίου που διανεμήθηκε αφορά την ύπαρξη ή μη τέκνων από την πλευρά των ερωτηθέντων που απάντησαν ότι είναι έγγαμοι ή συζούν ή είναι διαζευγμένοι. Συνολικά, τρία (3) άτομα στα δέκα επτά (17), επί συνόλου όμως εβδομήντα (70) ατόμων απάντησαν θετικά στην υπόψιν ερώτηση. Πιο συγκεκριμένα, τρία (3) άτομα από τους δέκα επτά (17) που ανήκουν στις παραπάνω κατηγορίες έχουν κάποιο τέκνο και με τους τρεις (3) να απαντούν πως έχουν από ένα (1). Η ερώτηση αυτή προστέθηκε για να προσδώσει ακόμη μεγαλύτερη βαρύτητα στη σημασία της συμμετοχής στα προγράμματα με Επιταγές Κατάρτισης, εκείνων των ατόμων που συνάμα με το πλήθος των υπευθυνότητων επί προσωπικού, καταβάλουν συνεχείς προσπάθειες για τη βελτίωση του επαγγελματικού τους υπόβαθρου.

#### Πίνακας 4: Ύπαρξη ή Μη Παιδιών

4.Έχετε παιδιά

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναί	3	4,3	4,3	4,3
	Όχι	67	95,7	95,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Αναφορικά με το εκπαιδευτικό επίπεδο των συμμετεχόντων στο πρόγραμμα αυτό της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, από τον Πίνακα 5 είναι εμφανές πως, εννέα στους δέκα έχουν ολοκληρώσει την τυπική εκπαίδευση. Επίσης, άξιο αναφοράς είναι και το γεγονός πως, από τους εβδομήντα (70) συνολικά συμμετέχοντες, οι είκοσι πέντε (25), ποσοστό που αντιστοιχεί σε 35,7%, κατέχουν ένα τίτλο ανώτατης ή ανώτερης εκπαίδευσης. Το γεγονός αυτό έρχεται να ενισχύσει την άποψη πως το εκπαιδευτικό επίπεδο συνδέεται άμεσα με τους ρυθμούς συμμετοχής σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες μη τυπικής εκπαίδευσης, με τη συμμετοχή αυτή μάλιστα να αυξάνεται ακόμη περισσότερο όσο ανεβαίνει και το εκπαιδευτικό επίπεδο, με τους κατόχους υψηλών τυπικών εκπαιδευτικών προσόντων να είναι εκείνοι που συμμετέχουν με μεγαλύτερη συχνότητα σε προγράμματα (Καραλής, & Παπαγεωργίου, 2012).

## Πίνακας 5: Επίπεδο Εκπαίδευσης

### 5. Ποιο είναι το ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχετε ολοκληρώσει επιτυχώς

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Δημοτικό	3	4,3	4,3	4,3
	Γυμνάσιο	5	7,1	7,1	11,4
	Λύκειο	22	31,4	31,4	42,9
	T.E.E.	5	7,1	7,1	50,0
	I.E.K.	10	14,3	14,3	64,3
	T.E.I.	10	14,3	14,3	78,6
	A.E.I.	9	12,9	12,9	91,4
	Άλλο	6	8,6	8,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Το δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου που διανεμήθηκε στο δείγμα που συμμετείχε στην έρευνα, αφορούσε πιο συγκεκριμένα θέματα, σχετικά με την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση. Ειδικότερα, η έκτη ερώτηση αναφερόταν στη χρονική περίοδο κατά την οποία και διεξήχθη το πρόγραμμα κατάρτισης που παρακολούθησαν οι συμμετέχοντες. Συντριπτική ήταν η πλειοψηφία των ατόμων που έλαβαν μέρος στα προγράμματα κατάρτισης, στην περίοδο από το Σεπτέμβριο του 2014 έως και το Μάρτιο του 2015, με συνολικό ποσοστό που φθάνει το 68,6% (Πίνακας 6). Μια λογική εξήγηση που δίνεται αφορά στο ότι οι συμμετέχοντες έσπευσαν από νωρίς να δηλώσουν συμμετοχή και να λάβουν μέρος, έχοντας κατά νου να ολοκληρώσουν γρήγορα το θεωρητικό κύκλο κατάρτισης και κατόπιν, να ξεκινήσουν την πρακτική τους άσκηση, με την ελπίδα της απορρόφησής τους, από την επιχείρηση στην οποία και θα εργάζονταν.

**Πίνακας 6:** Χρονική Περίοδος Διεξαγωγής Προγράμματος

		<b>6.Διάρκεια του προγράμματος αυτού</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2014 - ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2015	<b>27</b>	<b>38,6</b>	<b>38,6</b>	<b>38,6</b>
	ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2014 - ΜΑΡΤΙΟΣ 2015	<b>21</b>	<b>30,0</b>	<b>30,0</b>	<b>68,6</b>
	ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2015 - ΙΟΥΝΙΟΣ 2015	<b>14</b>	<b>20,0</b>	<b>20,0</b>	<b>88,6</b>
	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2015 - ΙΟΥΛΙΟΣ 2015	<b>8</b>	<b>11,4</b>	<b>11,4</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>70</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Στον Πίνακα 7 παρουσιάζονται οι απόψεις των συμμετεχόντων, σχετικά με τους λόγους που αποφάσισαν να επιλέξουν το συγκεκριμένο πρόγραμμα κατάρτισης και το οποίο και παρακολούθησαν. Ο σημαντικότερος λόγος, σύμφωνα με τις επιλογές που δόθηκαν στους συμμετέχοντες, ήταν η βελτίωση των γνώσεων, των ικανοτήτων και των δεξιοτήτων, σε ποσοστό της τάξεως του 25,7 %. Ο δεύτερος πιο σημαντικός λόγος κρίθηκε πως είναι και η διευκόλυνση της πρόσβασης στην αγορά εργασίας με ποσοστό 15,7%, ενώ και η απόκτηση περισσότερων τυπικών προσόντων (14,3%), θεωρήθηκε πως είναι ένας πολύ σπουδαίος λόγος επιλογής του συγκεκριμένου προγράμματος. Ο Πίνακας 7, έτσι όπως διαμορφώθηκε από τα αποτελέσματα αυτά έρχεται να επιβεβαιώσει τις απόψεις που έχουν διατυπωθεί από παλαιότερες έρευνες πως, τα κίνητρα της συμμετοχής ατόμων σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, έχουν τη βάση τους στη ροπή για γνώση, στην αύξηση των τυπικών προσόντων αλλά και στην καλύτερη απόδοση στην εργασία (Καραλής & Παπαγεωργίου, 2012).

## Πίνακας 7: Λόγοι Επιλογής Συγκεκριμένης Ειδικότητας – Προγράμματος

<b>7. Ποιόν λόγο θεωρείτε τον πίο σημαντικό για την επιλογή ειδικότητας -προγράμματος</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Βελτίωση γνώσεων, ικανοτήτων, δεξιοτήτων	18	25,7	25,7	25,7
	Απόκτηση ευρύτερων κοινωνικών δεξιοτήτων	2	2,9	2,9	28,6
	Εξειδίκευση στο αντικείμενο κατάρτισης	5	7,1	7,1	35,7
	Απόκτηση περισσότερων τυπικών προσόντων	10	14,3	14,3	50,0
	Διευκόλυνση πρόσβασης στην αγορά εργασίας	11	15,7	15,7	65,7
	Αξιοποίηση ελεύθερου χρόνου	3	4,3	4,3	70,0
	Κοινωνικές συναναστροφές	3	4,3	4,3	74,3
	Δικτύωση με φορείς, επιχειρήσεις, αγορά εργασίας, κλπ.	8	11,4	11,4	85,7
	Ενίσχυση επαγγελματικής σταθερότητας	4	5,7	5,7	91,4
	Αύξηση αμοιβής (π.χ. επίδομα Η/Υ, επαγγελματική εξέλιξη και αύξηση μισθού)	3	4,3	4,3	95,7
	Αλλαγή θέσης εργασίας ή αλλαγή τομέα / τμήματος	3	4,3	4,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Σύμφωνα με τον Πίνακα 8, οι συμμετέχοντες στα προγράμματα αυτά επαγγελματικής κατάρτισης, εμφανίζονται περισσότερο ικανοποιημένοι (αρκετά και πολύ ικανοποιημένοι) από τους εκπαιδευτές (85,7%), την οργάνωση του προγράμματος



(78,6%) και από το πρόγραμμα σπουδών (68,5%) και αντίστοιχα, λιγότερο ικανοποιημένοι από το εκπαιδευτικό υλικό (25,3%) και από την πρακτική άσκηση (25,7%) που περιλάμβανε το πρόγραμμα κατάρτισης το οποίο και παρακολούθησαν.

### Πίνακας 8: Βαθμός ικανοποίησης από το Πρόγραμμα

<b>8α. Πρόγραμμα σπουδών / Θεματικές Ενότητες / Περιεχόμενο</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πολύ δυσαρεστημένος	2	2,9	2,9	2,9
	Αρκετά δυσαρεστημένος	3	4,3	4,3	7,1
	Ούτε ικανοποιημένος-ούτε δυσαρεστημένος	17	24,3	24,3	31,4
	Αρκετά ικανοποιημένος	36	51,4	51,4	82,9
	Πολύ ικανοποιημένος	12	17,1	17,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

<b>8β. Εκπαιδευτικό υλικό</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πολύ δυσαρεστημένος	2	2,9	2,9	2,9
	Αρκετά δυσαρεστημένος	12	17,1	17,1	20,0
	Ούτε ικανοποιημένος-ούτε δυσαρεστημένος	38	54,3	54,3	74,3
	Αρκετά ικανοποιημένος	13	18,6	18,6	92,9
	Πολύ ικανοποιημένος	5	7,1	7,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

<b>8γ. Εκπαιδευτές</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πολύ δυσαρεστημένος	1	1,4	1,4	1,4

Αρκετά δυσαρεστημένος	2	2,9	2,9	4,3
Ούτε ικανοποιημένος-ούτε δυσαρεστημένος	7	10,0	10,0	14,3
Αρκετά ικανοποιημένος	17	24,3	24,3	38,6
Πολύ ικανοποιημένος	43	61,4	61,4	100,0
Total	70	100,0	100,0	

#### 8δ.Πρακτική Άσκηση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πολύ δυσαρεστημένος	3	4,3	4,3	4,3
	Αρκετά δυσαρεστημένος	13	18,6	18,6	22,9
	Ούτε ικανοποιημένος-ούτε δυσαρεστημένος	36	51,4	51,4	74,3
	Αρκετά ικανοποιημένος	14	20,0	20,0	94,3
	Πολύ ικανοποιημένος	4	5,7	5,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

#### 8ε.Οργάνωση του Προγράμματος

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πολύ δυσαρεστημένος	2	2,9	2,9	2,9
	Αρκετά δυσαρεστημένος	3	4,3	4,3	7,1
	Ούτε ικανοποιημένος-ούτε δυσαρεστημένος	10	14,3	14,3	21,4
	Αρκετά ικανοποιημένος	35	50,0	50,0	71,4
	Πολύ ικανοποιημένος	20	28,6	28,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

**8στ.Χώροι - υλικοτεχνική υποδομή**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πολύ δυσαρεστημένος	1	1,4	1,4	1,4
	Αρκετά δυσαρεστημένος	7	10,0	10,0	11,4
	Ούτε ικανοποιημένος-ούτε δυσαρεστημένος	22	31,4	31,4	42,9
	Αρκετά ικανοποιημένος	26	37,1	37,1	80,0
	Πολύ ικανοποιημένος	14	20,0	20,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Η ένατη ερώτηση του ερωτηματολογίου αφορούσε την ενίσχυση της εμπέδωσης των γνώσεων που αποκτήθηκαν στη θεωρητική εκπαίδευση, από την πρακτική άσκηση που ακολούθησε αυτή. Ένα πολύ μεγάλο μέρος του δείγματος (ποσοστό 70% - 49 άτομα), δήλωσαν πως η πρακτική άσκηση αποτέλεσε μια σημαντική συνισταμένη για την προαγωγή των όσων γνώσεων έλαβαν, στον έναν μήνα που διήρκησε η θεωρητική τους εκπαίδευση (Πίνακας 9). Μόλις ένα πολύ μικρό ποσοστό, (4,3%), υποστήριξε πως, η πρακτική άσκηση δεν προήγαγε καθόλου σχεδόν τις θεωρητικές τους γνώσεις, ενώ το υπόλοιπο 20% των ερωτηθέντων, έκριναν πως δεν ήταν ούτε θετικές αλλά ούτε και αρνητικές οι εντυπώσεις τους στο συγκεκριμένο ζήτημα από την πρακτική άσκηση.

**Πίνακας 9: Ενίσχυση Θεωρητικών Γνώσεων από την Πρακτική Άσκηση****9.Η πρακτική άσκηση την οποία ακολουθήσατε, βοήθησε στην ενίσχυση της εμπέδωσης των γνώσεων που αποκτήσατε**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πολύ δυσαρεστημένος	3	4,3	4,3	4,3
	Αρκετά δυσαρεστημένος	4	5,7	5,7	10,0
	Ούτε ικανοποιημένος-ούτε δυσαρεστημένος	14	20,0	20,0	30,0
	Αρκετά ικανοποιημένος	33	47,1	47,1	77,1

Πολύ ικανοποιημένος	16	22,9	22,9	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Στο τρίτο μέρος του ερωτηματολογίου, οι συμμετέχοντες καλούνται να απαντήσουν σε ερωτήσεις που αφορούν ζητήματα σχετικά με την απασχόλησή τους, όπως είναι το δέκατο ερώτημα που αφορά το βαθμό ικανοποίησης από την πρακτική άσκηση που διενεργήθηκε στην επιχείρηση στην οποία και συμμετείχαν τα άτομα. Σε ποσοστό 57,1% οι ερωτηθέντες δήλωσαν πως ήταν υψηλός ο βαθμός της ικανοποίησής τους από την εν γένει παρουσία τους στην εταιρεία στην οποία και έκαναν την πρακτική τους άσκηση (Πίνακας 10). Λαμβάνοντας υπόψιν επίσης και το ποσοστό των ερωτηθέντων (28,6%), οι οποίοι παρά το γεγονός πως δεν έμειναν αρκετά ικανοποιημένοι, αλλά ούτε και εκδηλώνουν μια δυσαρέσκεια, οι θετικές γνώμες ως προς την εικόνα της πρακτικής άσκησης λαμβάνουν θετικό πρόσημο.

**Πίνακας 10:** Βαθμός Ικανοποίησης από την Πρακτική Άσκηση

**10.Αναφορικά με την επιχείρηση στην οποία πραγματοποιήσατε την πρακτική σας άσκηση, μείνατε ικανοποιημένος**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Πολύ δυσαρεστημένος	3	4,3	4,3	4,3
Αρκετά δυσαρεστημένος	7	10,0	10,0	14,3
Ούτε ικανοποιημένος-ούτε δυσαρεστημένος	20	28,6	28,6	42,9
Αρκετά ικανοποιημένος	29	41,4	41,4	84,3
Πολύ ικανοποιημένος	11	15,7	15,7	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Η ενδέκατη ερώτηση που περιλάμβανε το ερωτηματολόγιο, αφορούσε δυο (2) διττά, συνδεδεμένα μεταξύ τους ζητήματα. Το πρώτο σχετιζόταν με την καταλληλότητα ή μη της επιχείρησης, λαμβάνοντας υπόψιν τη θεωρητική κατάρτιση που έλαβαν οι συμμετέχοντες, αλλά και το υπόβαθρο γνώσεων και εκπαίδευσης που ήδη διέθεταν. Η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτηθέντων (94,4%), απάντησαν θετικά ως προς την καταλληλότητα αυτή της εταιρείας που επέλεξαν ή που τους υπέδειξαν να κάνουν την πρακτική τους άσκηση.

### **Πίνακας 11: Βαθμός Καταλληλότητας Επιχείρησης για Πρακτική Άσκηση**

**11α. Σύμφωνα με τα προσόντα, αλλά και με τις γνώσεις που διαθέτετε, η επιχείρηση στην οποία κάνατε την πρακτική σας άσκηση, ήταν η κατάλληλη**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναί	67	95,7	95,7	95,7
	Όχι	3	4,3	4,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Για όσους ερωτηθέντες απάντησαν θετικά στο υπόψιν ερώτημα, το επόμενο ζήτημα που τους τέθηκε, αφορούσε το βαθμό ικανοποίησης των οποίο και έλαβαν από την εταιρεία και κατ' επέκταση και την άσκησή τους σε αυτή (Πίνακας 11).

**11β. Σύμφωνα με τα προσόντα, αλλά και με τις γνώσεις που διαθέτετε, η επιχείρηση στην οποία κάνατε την πρακτική σας άσκηση, ήταν η κατάλληλη**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο Κατάλληλη	2	2,9	2,9	2,9
	Ούτε πολύ - Ούτε Λίγο	16	22,9	22,9	25,7
	Κατάλληλη				

Αρκετά Κατάλληλη	44	62,9	62,9	88,6
Πολύ Κατάλληλη	8	11,4	11,4	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Τα περισσότερα από τα άτομα που απάντησαν θετικά (74,3%) έμειναν πολύ ικανοποιημένοι από την εταιρεία στην οποία και έκαναν την πρακτική τους άσκηση, ενώ ένα ποσοστό 25,8% , ήταν θετικά προσκείμενοι, αλλά με μικρότερο βαθμό ικανοποίησης (Πίνακας 11).

**Κατά την ανάλυση των συχνοτήτων, η πρώτη ισχυρή συσχέτιση που παρατηρήθηκε είναι ανάμεσα στην ερώτηση που αφορά το φύλο και την ερώτηση 11β για το πόσο κατάλληλη ήταν η θέση σε σχέση με τα προσόντα των συμμετεχόντων.**

- ✓ 1.Φύλο \* 11β.Σύμφωνα με τα προσόντα, αλλά και με τις γνώσεις που διαθέτετε, η επιχείρηση στην οποία κάνατε την πρακτική σας άσκηση, ήταν η κατάλληλη.

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7,878 <sup>a</sup>	3	,049
Likelihood Ratio	7,010	3	,072
Linear-by-Linear Association	5,927	1	,015
N of Valid Cases	70		

a. 4 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,34.

Αυτό που φαίνεται από αυτήν την συσχέτιση είναι ότι οι γυναίκες θεωρούν την θέση που κατέλαβαν πιο κατάλληλη απ' ό,τι οι άνδρες. Αυτό πιθανώς συμβαίνει διότι μπορεί να προσαρμόζονται πιο εύκολα και να είναι πιο ενθουσιώδης απ' ό,τι οι άνδρες καθώς οι περισσότερες γυναίκες απάντησαν «πάρα πολύ» ενώ οι περισσότεροι άνδρες «αρκετά».

Στη συνέχεια, σε άμεση συσχέτιση με το ερώτημα 11 και σε επιβεβαίωση των αποτελεσμάτων που εξήχθησαν, είναι και το δωδέκατο ερώτημα της έρευνας, όπου αξιολογείται, η συνάφεια του αντικειμένου κατάρτισης με την πρακτική άσκηση των συμμετεχόντων και το περιεχόμενο αυτής. Σε ποσοστό 60%, οι ερωτηθέντες δήλωσαν πως υπήρχε από μεγάλη έως μέτρια συνάφεια του αντικειμένου κατάρτισης που επέλεξαν και φυσικά και της θεωρητικής εκπαίδευσης που έλαβαν, με την πρακτική τους άσκηση (Πίνακας 12). Μόνο ένα ποσοστό της τάξεως του 28,6% δήλωσε πως είτε το αντικείμενο κατάρτισης δεν είχε καμία συνάφεια με την επιχείρηση και την πρακτική άσκηση που πραγματοποίησε.

**Πίνακας 12:** Συνάφεια Πρακτικής Άσκησης & Αντικειμένου Κατάρτισης

**12.Πως αξιολογείτε τη συνάφεια του αντικειμένου της πρακτικής σας εργασίας, σε σχέση με το αντικείμενο κατάρτισής σας**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καμία	20	28,6	28,6	28,6
	Μικρή	8	11,4	11,4	40,0
	Μέτρια	23	32,9	32,9	72,9
	Μεγάλη	15	21,4	21,4	94,3
	Πολύ μεγάλη	4	5,7	5,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Ο βαθμός αξιοποίησης των γνώσεων και των δεξιοτήτων που έλαβαν κατά τη θεωρητική εκπαίδευση οι συμμετέχοντες στην έρευνα, κατά τη διάρκεια της πρακτικής τους άσκησης, αποτέλεσε το αντικείμενο μελέτης της δέκατης τρίτης ερώτησης. Μόλις το 18,6% των συμμετεχόντων απάντησε πως δεν αξιοποίησε καθόλου τα όσα

προηγήθηκαν της πρακτικής άσκησης, ενώ το 25,7% υποστήριξε πως ήταν μέτρια η αξιοποίηση των γνώσεων που διδάχθηκε κατά το θεωρητικό πλαίσιο της εκπαίδευσής του (Πίνακας 13).

**Πίνακας 13:** Βαθμός Αξιοποίησης Γνώσεων & Δεξιοτήτων στην Πρακτική Άσκηση

**13. Σε ποιο βαθμό αξιοποιήσατε στην πρακτική σας άσκηση τις γνώσεις και τις δεξιότητες που αποκτήσατε από τη θεωρητική σας εκπαίδευση**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	13	18,6	18,6	18,6
	Λίγο	16	22,9	22,9	41,4
	Μέτρια	18	25,7	25,7	67,1
	Πολύ	12	17,1	17,1	84,3
	Απόλυτα	11	15,7	15,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Η προσφορά εργασίας, από την πλευρά της επιχείρησης στην οποία οι συμμετέχοντες έκαναν την πρακτική τους άσκηση, αποτέλεσε ένα πολύ σημαντικό ζήτημα προς έρευνα, καθώς επίσης και το καθεστώς υπό του οποίου έγινε η πρόσληψή τους. Ειδικότερα, από τον Πίνακα 14 προκύπτει πως, το 68,6% των συμμετεχόντων δεν παρέμειναν στην εργασία μετά το πέρας της πρακτικής άσκησης ενώ στο 31,4% επί του συνόλου, προσφέρθηκε εργασία από την επιχείρηση, μέγεθος που μπορεί να χαρακτηριστεί ως αρκετά σημαντικό.

**Πίνακας 14:** Πρόσληψη μετά το τέλος της Πρακτικής Άσκησης

**14. Η επιχείρηση στην οποία κάνατε την πρακτική σας άσκηση, σας έχει προσφέρει απασχόληση**



		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναί	22	31,4	31,4	31,4
	Όχι	48	68,6	68,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Από τα είκοσι δυο (22) άτομα που προσλήφθηκαν στην εταιρεία στην οποία και έκαναν την πρακτική τους άσκηση, μετά το πέρας αυτής, οι οκτώ (8) ξεκίνησαν να εργάζονται με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, ενώ οι υπόλοιποι δέκα τέσσερις (14), με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, συνήθως εξαμήνης διάρκειας. Το βασικότερο όμως χαρακτηριστικό όλων όσων προσλήφθηκαν είναι πως αυτό συνέβη υπό καθεστώς εργασίας πλήρους απασχόλησης και όχι μερικής ή άλλου είδους. Μια τέτοια επαγγελματική εξέλιξη υποδεικνύει πως, τα άτομα αυτά τα οποία και έκαναν την πρακτική τους άσκηση στην εταιρεία, απέδειξαν τη σημαντικότητά τους, κάλυψαν επιτυχώς ορισμένες πάγιες ανάγκες και ανταμείφθηκαν με τη συνέχιση του έργου τους μέσω της πρόσληψής τους στην επιχείρηση αυτή.

Από τον Πίνακα 15 αποτυπώνεται η πορεία που ακολούθησαν μετά το τέλος της πρακτικής τους άσκησης. όσοι δεν συνέχισαν μέσω πρόσληψης, στις εταιρείες στις οποίες και ολοκλήρωσαν το πρόγραμμα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισής τους. Από το σύνολο επομένως των σαράντα οκτώ ατόμων (48), οι είκοσι εννέα (29) επέστρεψαν σε καθεστώς ανεργίας, στο οποίο και βρίσκονταν πριν ξεκινήσουν την παρακολούθηση του προγράμματος, ενώ δέκα πέντε (15) άτομα, συνέχισαν να εργάζονται σε άλλες εταιρείες και οι περισσότεροι σε άλλα αντικείμενα ενασχόλησης, ως μισθωτοί. Τέλος, ένα πολύ μικρό μέρος από τους ερωτηθέντες (4 μόλις), απάντησαν πως αναζήτησαν την επαγγελματική τους αποκατάσταση ως ελεύθεροι επαγγελματίες.

### **Πίνακας 15:** Εργασιακή Κατάσταση Μετά το Τέλος της Πρακτικής Άσκησης

**15.Εάν δεν έχετε παραμείνει στην επιχείρηση , εργάζεστε σε κάποια επιχείρηση αυτή τη στιγμή ή ως ελεύθερος επαγγελματίας**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Μισθωτός	15	21,4	31,3	31,3
	Ελ. επαγγελματίας	4	5,7	8,3	39,6
	Άνεργος	29	41,4	60,4	100,0
	Total	48	68,6	100,0	
Missing	System	22	31,4		
Total		70	100,0		

Η δεύτερη συσχέτιση που παρατηρήθηκε είναι στην ερώτηση που αφορά το φύλο και την ερώτηση 15 σχετικά με την εξέλιξη που είχαν εκείνοι που δεν συνέχισαν στην επιχείρηση που πραγματοποίησαν την πρακτική τους άσκηση.

- ✓ 1.Φύλο \* 15.Εάν δεν έχετε παραμείνει στην επιχείρηση, εργάζεστε σε κάποια επιχείρηση αυτή τη στιγμή ή ως ελεύθερος επαγγελματίας.

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8,673 <sup>a</sup>	2	<b>,013</b>
Likelihood Ratio	8,508	2	,014
Linear-by-Linear Association	7,084	1	,008
N of Valid Cases	48		

a. 4 cells (66,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,67.

Το συμπέρασμα είναι ότι οι γυναίκες απασχολήθηκαν περισσότερο ως μισθωτοί ενώ οι πλειοψηφία των ανδρών έμειναν άνεργοι. Μια πιθανή εξήγηση μπορεί να είναι πως οι γυναίκες είναι πιο δραστήριες, ίσως, από τους άνδρες στην αναζήτηση εργασίας. Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να παρατηρήσουμε ότι καμία γυναίκα δεν απασχολήθηκε ως ελεύθερη επαγγελματίας ενώ κάποιοι άνδρες επέλεξαν αυτήν την οδό. Αυτό δείχνει ότι

οι γυναίκες πιθανώς να είναι πιο διστακτικές στο να επιχειρήσουν κάτι δικό τους.

Η δέκατη έκτη ερώτηση αναφέρεται στο βαθμό ικανοποίησης που έλαβαν οι συμμετέχοντες από τη συνδρομή και τη στήριξη που είχαν από τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης, μετά την ολοκλήρωση και της πρακτικής τους άσκησης. Πιο συγκεκριμένα, τριάντα δυο (32) άτομα στο σύνολο των εβδομήντα (70) (ποσοστό 45,7%) δηλώνουν αρκετά έως πολύ ικανοποιημένοι από τα Κέντρα αυτά και από το πόσο στήριξαν όσους συμμετείχαν στα προγράμματα κατάρτισης (Πίνακας 16). Στον αντίποδα, είκοσι τέσσερα (24) (ποσοστό 34,3%) ήταν εκείνα τα άτομα που δεν έμειναν σχεδόν καθόλου ικανοποιημένοι από τις υπηρεσίες και κυρίως από τη στήριξη που τους παρασχέθηκε, όχι τόσο κατά τη διάρκεια του προγράμματος, όσο περισσότερο από τη βοήθεια που έλαβαν ή καλύτερα που δεν έλαβαν, μετά την ολοκλήρωση και της πρακτικής άσκησης του προγράμματος.

**Πίνακας 16:** Συνδρομή & Στήριξη Κ.Ε.Κ. Μετά την Ολοκλήρωση της Πρακτικής Άσκησης

**16.Για την επαγγελματική σας αποκατάσταση (τωρινή ή δυνητική), τη συνδρομή και τη στήριξη των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πολύ δυσαρεστημένος	6	8,6	8,6	8,6
	Αρκετά δυσαρεστημένος	18	25,7	25,7	34,3
	Ούτε ικανοποιημένος-ούτε δυσαρεστημένος	14	20,0	20,0	54,3
	Αρκετά ικανοποιημένος	21	30,0	30,0	84,3
	Πολύ ικανοποιημένος	11	15,7	15,7	100,0
Total		70	100,0	100,0	

Η τρίτη συσχέτιση παρατηρήθηκε μεταξύ των ερωτήσεων που αφορούν την ικανοποίηση από τη συνδρομή των Κ.Ε.Κ. και την αξιοποίηση των γνώσεων από την θεωρητική εκπαίδευση στην πρακτική άσκηση.

- ✓ 16.Για την επαγγελματική σας αποκατάσταση (τωρινή ή δυνητική), τη συνδρομή και τη στήριξη των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης \* 13.Σε ποιο βαθμό αξιοποιήσατε στην πρακτική σας άσκηση τις γνώσεις και τις δεξιότητες που αποκτήσατε από τη θεωρητική σας εκπαίδευση.

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	<b>28,098<sup>a</sup></b>	<b>16</b>	<b>,031</b>
Likelihood Ratio	<b>32,175</b>	<b>16</b>	<b>,009</b>
Linear-by-Linear Association	<b>7,532</b>	<b>1</b>	<b>,006</b>
N of Valid Cases	<b>70</b>		

a. 24 cells (96,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,94.

Αυτή η συσχέτιση μας δείχνει ότι εκείνοι οι συμμετέχοντες, οι οποίοι έμειναν ικανοποιημένοι από την συνδρομή και στήριξη των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης κατάφεραν να αξιοποιήσουν περισσότερο τις θεωρητικές γνώσεις που τους δόθηκαν, για την πρακτική τους άσκηση.

Η τελευταία και δέκατη έβδομη ερώτηση, διερευνά το βαθμό στον οποίο και εκδηλώνεται η ικανοποίηση των συμμετεχόντων στο πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης. Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων απάντησαν πως σε γενικές γραμμές έμειναν αρκετά ικανοποιημένοι από τη συμμετοχή τους και σε έναν υψηλό βαθμό, η όλη διαδικασία κάλυψε τις προσδοκίες τις οποίες και είχαν πριν ξεκινήσουν (Πίνακας 17). Ο αριθμός των ατόμων αυτών ανέρχεται στα τριάντα πέντε (35) άτομα, ποσοστό 50% επί του συνόλου του δείγματος (70). Από την άλλη πλευρά, δέκα τρία (13) ήταν εκείνα τα άτομα τα οποία που δήλωσαν τη δυσαρέσκειά τους από τη συμμετοχή τους στο πρόγραμμα αυτό κατάρτισης και εκπαίδευσης, παράλληλα με τη μη ικανοποίηση και των αρχικών προσδοκιών τους.

**Πίνακας 17:** Επίπεδο Ικανοποίησης των Προσδοκιών από τη Συμμετοχή στο Πρόγραμμα με Επιταγή Κατάρτισης (Training Voucher)

**17. Σε γενικές γραμμές, από τη συμμετοχή σας στο πρόγραμμα αυτό «Voucher» αξιολογήστε την ικανοποίηση των προσδοκιών σας.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πολύ δυσαρεστημένος	2	2,9	2,9	2,9
	Αρκετά δυσαρεστημένος	11	15,7	15,7	18,6
	Ούτε ικανοποιημένος-ούτε δυσαρεστημένος	22	31,4	31,4	50,0
	Αρκετά ικανοποιημένος	26	37,1	37,1	87,1
	Πολύ ικανοποιημένος	9	12,9	12,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

**Η τέταρτη συσχέτιση παρατηρήθηκε μεταξύ των ερωτήσεων που αφορούν την ικανοποίηση από τη συνδρομή των Κ.Ε.Κ. μετά την ολοκλήρωση της Πρακτικής Άσκησης και του επιπέδου Ικανοποίησης των Προσδοκιών των συμμετεχόντων από τη Συμμετοχή στο Πρόγραμμα με Επιταγή Κατάρτισης.**

- ✓ 16. Για την επαγγελματική σας αποκατάσταση (τωρινή ή δυνητική), τη συνδρομή και τη στήριξη των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης \* 17. Σε γενικές γραμμές, από τη συμμετοχή σας στο πρόγραμμα αυτό «Voucher» αξιολογήστε την ικανοποίηση των προσδοκιών σας.

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
--	-------	----	-----------------------

Pearson Chi-Square	<b>39,336<sup>a</sup></b>	<b>16</b>	<b>,001</b>
Likelihood Ratio	<b>43,784</b>	<b>16</b>	<b>,000</b>
Linear-by-Linear Association	<b>15,008</b>	<b>1</b>	<b>,000</b>
N of Valid Cases	<b>70</b>		

a. 20 cells (80,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,17.

Από αυτή τη συσχέτιση προκύπτει πως όσοι συμμετέχοντες πιστεύουν πως στηρίχθηκαν επαρκώς από τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης, θεωρούν ότι το πρόγραμμα ανταποκρίθηκε επαρκώς στις προσδοκίες τους. Πράγμα που σημαίνει ότι αυτούς που στήριξε το Κ.Ε.Κ. περισσότερο, έμειναν και περισσότερο ικανοποιημένοι.

# Κεφάλαιο 6

## Διαπιστώσεις και Συζήτηση των Αποτελεσμάτων της Έρευνας.

Όλοι οι συμμετέχοντες στην έρευνα αυτή που διεξήχθη, αναφορικά με τα προγράμματα Επαγγελματικής Κατάρτισης και Εκπαίδευσης τόνισαν ως βασικό όφελος την επαγγελματική εξειδίκευση την οποία και έλαβαν, στην πλειοψηφία των περιπτώσεων. Το βασικό κίνητρο το οποίο και διακατείχε τα άτομα αυτά ήταν να λάβουν επαγγελματική εξειδίκευση και τεχνογνωσία, με στόχο την προοπτική στην απασχόληση και την επαγγελματική σταδιοδρομία. Ένας τέτοιος στόχος κρίνεται ως απόλυτα φυσιολογικός μιας και η μετάβαση στην εργασία αποτελεί και την πλέον ρεαλιστική και έμπρακτη πραγμάτωση του σκοπού και της αποστολής της κατάρτισης, όπως έχει αναφερθεί και στα ανωτέρω κεφάλαια της μελέτης. Τα συμπεράσματα που προέκυψαν από την έρευνα αυτή που διεξήχθη είναι ποικίλα και έχουν ως ακολούθως:

1. Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων είναι άνθρωποι νέοι, με τους περισσότερους να βρίσκονται ηλικιακά μεταξύ 18 και 26 ετών (49 άτομα). Οι άνθρωποι αυτοί είναι ως επί το πλείστον άγαμοι και ζουν με τους γονείς τους, μιας και ακόμη δεν έχουν αποκατασταθεί επαγγελματικά πλήρως ώστε να ανεξαρτητοποιηθούν.
2. Σημαντικό στοιχείο το οποίο και θα πρέπει να επισημανθεί είναι το επίπεδο εκπαίδευσης το οποίο και ήδη διέθεταν προτού ξεκινήσουν την παρακολούθηση του προγράμματος αυτού. Αρκετοί είναι εκείνοι που διαθέτουν το απολυτήριο του Λυκείου, ως βασικό τους εφόδιο για τη μελλοντική επαγγελματική τους αποκατάσταση, με την ελπίδα πως διαμέσου της παρακολούθησης των προγραμμάτων αυτών Επαγγελματικής Κατάρτισης και Εκπαίδευσης θα αποκτήσουν ακόμη περισσότερες γνώσεις και εξειδίκευση. Από την άλλη πλευρά όμως θα πρέπει να σημειωθεί πως, ένα ικανοποιητικό μέρος του δείγματος αυτού

αφορά και άτομα με ανώτερο ή ανώτατο επίπεδο εκπαίδευσης. Τα άτομα αυτά έκριναν προφανώς ότι, οι γνώσεις που έλαβαν ακόμη και σε αυτό το υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης δεν μπορούν να τους εξασφαλίσουν την επαγγελματική αποκατάσταση που επιθυμούν, με συνέπεια, τα προγράμματα Επαγγελματικής Κατάρτισης και Εκπαίδευσης να αποτελούν μια πολύ σημαντική εναλλακτική λύση για την απόκτηση επαγγελματικής εξειδίκευσης και μικρής επαγγελματικής εμπειρίας μέσω της πρακτικής άσκησης που τους προσφέρουν.

3. Το ανωτέρω συμπέρασμα έρχεται να το υποστηρίξει και το γεγονός πως, οι τρεις (3) σημαντικότεροι λόγοι για τους οποίους οι συμμετέχοντες επέλεξαν τα προγράμματα αυτά είναι η βελτίωση των γνώσεων, των ικανοτήτων και των δεξιοτήτων και η απόκτηση ακόμη περισσότερων τυπικών προσόντων. Όλα αυτά οι συμμετέχοντες επιθυμούν να τους οδηγήσουν στη διευκόλυνση στην πρόσβαση στην αγορά εργασίας.
4. Ερωτώμενοι σχετικά με το πρόγραμμα εκπαίδευσης και κατάρτισης στο οποίο και συμμετείχαν και τις παραμέτρους αυτού, υπήρξε ένας υψηλός βαθμός ικανοποίησης που αναφερόταν κυρίως στο υψηλό επίπεδο των εκπαιδευτών και στην οργάνωση του προγράμματος αυτού. Τονίστηκε το θεωρητικό και παιδαγωγικό επίπεδο των εκπαιδευτών, μεταβλητές σημαντικές προκειμένου σε αρχικό στάδιο οι καταρτιζόμενοι να λάβουν όλες τις απαραίτητες γνώσεις προκειμένου στη συνέχεια να κάνουν εφαρμογή αυτών στην πρακτική τους άσκηση.
5. Ικανοποίηση όμως υπάρχει και από την πρακτική άσκηση στην οποία συμμετείχαν οι καταρτιζόμενοι, όσον αφορά τη σύνδεση και ενίσχυση που αυτή είχε με το θεωρητικό τμήμα του προγράμματος. Σε ποσοστό που ξεπερνάει το 50% του δείγματος, υπάρχει διάχυτη η ικανοποίηση από τη συνδρομή της πρακτικής άσκησης στην αφομοίωση και στην υποστήριξη των όσων διδάχθηκαν σε θεωρητικό επίπεδο οι συμμετέχοντες τονίζοντας και τη στενή διασύνδεση των δυο (2) αυτών τμημάτων του προγράμματος.
6. Εξίσου ικανοποίηση υπάρχει και από την πρακτική άσκηση στην οποία και συμμετείχαν οι καταρτιζόμενοι, μετά την ολοκλήρωση της θεωρητικής τους εκπαίδευσης. Η ικανοποίηση αυτή πηγάζει ως επί το πλείστον και από την καταλληλότητα της εταιρείας που επέλεξαν ή που τους έστειλε το Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.). Επειδή, το μεγαλύτερο χρονικά διάστημα του προγράμματος αυτού κατάρτισης είναι η πρακτική άσκηση αφενός και αφετέρου



- και το πιο σημαντικό, λόγω της ενδεχόμενης μελλοντικής επαγγελματικής του αποκατάστασης, το να υπάρχει ικανοποίηση σχετικά με την πρακτική άσκηση, αλλά και με την καταλληλότητα της επιλεγμένης επιχείρησης, είναι εξέχων ζήτημα.
7. Το ανωτέρω συμπέρασμα, όσον αφορά το βαθμό ικανοποίησης από την πρακτική άσκηση ενισχύει και η ικανοποίηση που εξέφρασαν οι ερωτηθέντες, τόσο για τη συνάφεια του αντικειμένου της κατάρτισης με την πρακτική άσκηση, όσο και για το κατά πόσο αξιοποιήθηκαν οι θεωρητικές γνώσεις που έλαβε το κάθε άτομο αρχικά, κατά τη διάρκεια αυτής. Είναι πολύ σημαντικό, όπως τονίστηκε αρχικά και από τους ερωτηθέντες, να υπάρχει μια αλληλουχία ανάμεσα στο τμήμα της θεωρητικής εκπαίδευσης που λαμβάνουν κατά τον πρώτο μήνα συμμετοχής στο πρόγραμμα, με την πρακτική άσκηση. Κάτι τέτοιο δύναται να εξασφαλίσει τα απαραίτητα εφόδια σε ένα άτομο ώστε, και να μπορέσει να φέρει εις πέρας την όποια εργασία του ανατεθεί, αλλά και να καταφέρει να προσαρμοστεί σε ένα εργασιακό περιβάλλον, με απαιτήσεις και στρεσογόνες καταστάσεις.
  8. Η επιτυχής κατάληξη ενός τέτοιου προγράμματος εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι ασφαλώς, η επαγγελματική αποκατάσταση του ατόμου το οποίο και συμμετέχει. Ένας στους τρεις (3) από όσους έλαβαν μέρος στην έρευνα δήλωσαν πως, προσελήφθη από την εταιρεία στην οποία και έκανε την πρακτική του άσκηση. Παρά το μικρό μέγεθος του δείγματος στο σύνολό του, ο αριθμός των προσληφθέντων ως ποσοστό κρίνεται αρκετά ικανοποιητικός, λαμβάνοντας υπόψιν και τις δεδομένες εργασιακές συνθήκες που επικρατούν στην Ελλάδα τη δεδομένη χρονική περίοδο. Το πιο σημαντικό επίσης στοιχείο είναι πως, όλοι όσοι προσλήφθηκαν ήταν με καθεστώς πλήρους απασχόλησης, ανεξάρτητα εάν υπέγραψαν σύμβαση ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Η κάλυψη κάποιων βασικών αναγκών των εταιρειών στις οποίες και προσελήφθησαν τα άτομα αυτά, οδήγησε στην πρόσληψή τους για εργασία μόνιμη και όχι συγχυριακή.
  9. Για τους υπόλοιπους συμμετέχοντες στην έρευνα, οι οποίοι δεν κατάφεραν να προσληφθούν στην εταιρεία στην οποία και έκαναν την πρακτική τους άσκηση, η ολοκλήρωση αυτής είχε ως αποτέλεσμα, είτε την επαγγελματική τους αποκατάσταση σε κάποια άλλη επιχείρηση, είτε την επιλογή της αυτοαπασχόλησης. Στην πλειοψηφία όμως των περιπτώσεων δυστυχώς, οι περισσότεροι επέστρεψαν σε καθεστώς ανεργίας, όπως ήταν και πριν από την έναρξη του προγράμματος κατάρτισης.

10. Μελετώντας τις απαντήσεις που δόθηκαν, ως προς το βαθμό ικανοποίησης που εμφάνισαν οι συμμετέχοντες, τόσο από τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.), μετά και την ολοκλήρωση της πρακτικής άσκησης, όσο και γενικότερα από τη συμμετοχή τους στο πρόγραμμα, τα μηνύματα ως θετικά μπορούν να εκληφθούν. Η υποστήριξη που έλαβαν οι συμμετέχοντες, μετά την ολοκλήρωση της πρακτικής τους άσκησης από τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.) κρίνεται ως αρκετά ικανοποιητική σε γενικές γραμμές, ενώ παράλληλα, εξίσου υψηλό είναι και το τμήμα των ερωτηθέντων που υποστήριξαν πως ικανοποιήθηκαν σε μεγάλο ποσοστό οι προσδοκίες τις οποίες και είχαν πριν συμμετάσχουν στο πρόγραμμα. Ειδικά το ζήτημα αυτό που αφορά την επίτευξη υψηλού βαθμού ικανοποίησης των συμμετεχόντων είναι πολύ σημαντικό, μιας και η επιτυχία ή μη του προγράμματος έχει αντίκτυπο, όχι μόνον στους υφιστάμενους συμμετέχοντες, αλλά και σε όσους επιλέξουν αυτή τη μορφή επιμόρφωσης και κατάρτισης μελλοντικά.

Το ζήτημα αυτό της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης είναι εξόχως σημαντικό και η όποια αντιμετώπισή του με στόχο τη βελτίωσή του θα πρέπει να έχει κυρίως χαρακτήρα επικεντρωμένο στην επίλυση ουσιαστικών ζητημάτων. Ορισμένες προτάσεις που θα μπορούσαν να διατυπωθούν αναφορικά με τη βελτίωση της λειτουργίας, αλλά κυρίως την επίτευξη καλύτερων αποτελεσμάτων, είναι οι ακόλουθες:

1. Θα πρέπει να παρασχεθεί μεγαλύτερη υποστήριξη προς εκείνα τα άτομα που έχουν χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο ή χαμηλά εκπαιδευτικά προσόντα, προκειμένου να μπορούν να συμμετάσχουν περισσότερο αποδοτικά. Χωρίς την ευρεία συμμετοχή όλων των επιπέδων εκπαίδευσης όλων των βαθμίδων, θα εξακολουθεί να υπάρχει κοινωνική και εκπαιδευτική ανισότητα, με αποτέλεσμα την ενίσχυση αντί της αποδυνάμωσης της επαγγελματικής ιεράρχησης εις βάρος των ασθενέστερων.
2. Βασικό ρόλο θα πρέπει να διαδραματίσει ο κρατικός φορέας, ο οποίος καλείται πλέον να εντοπίσει και να αποτυπώσει όλες τις νέες τάσεις στη δημιουργία νέων επαγγελμάτων, νέων ειδικοτήτων και συναφών επαγγελματικών περιγραμμάτων. Με τον τρόπο αυτό θα είναι εφικτό να οριοθετηθούν οι γνώσεις, οι δεξιότητες και οι ικανότητες που θα απαιτούνται για την κάλυψη των θέσεων

αυτών, προκειμένου να προσανατολιστούν και με ανάλογο τρόπο τα συστήματα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης & Κατάρτισης (Ε.Ε.Κ.).

3. Για να επιτευχθεί πραγματική βελτίωση επί των προγραμμάτων αυτών, θα πρέπει να υιοθετηθούν κριτήρια και συστήματα ποιότητας, τα οποία και θα έχουν ως βασικό τους στόχο την αξιοπιστία, την αποτελεσματικότητα, αλλά και την αποδοτικότητα των προγραμμάτων αυτών. Τα συστήματα αυτά ποιότητας θα πρέπει να αφορούν στην οριοθέτηση ξεκάθαρων διαδικασιών προγραμματισμού, οργάνωσης, διεύθυνσης και αξιολόγησης της παροχής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης & Κατάρτισης (Ε.Ε.Κ.).
4. Τέλος, κρίνεται σκόπιμο να αναπτυχθούν συστήματα συμβουλευτικής και mentoring, τόσο από την πλευρά των καταρτιζόμενων και των συμμετεχόντων, όσο και από την πλευρά των επιχειρήσεων. Τα συστήματα αυτά έρχονται να ενισχύσουν τον τρόπο με τον οποίο λειτουργούν και προσανατολίζονται οι εκπαιδευόμενοι, μιας και υπάρχει η ανάγκη της υποστήριξης, της εμπύχωσης και του προσανατολισμού τους, ως συνέπεια των ταχύτατων ρυθμών και διαδικασιών με τους οποίους μεταβάλλεται το εργασιακό περιβάλλον. Χάρη στα συστήματα αυτά, η πορεία των εκπαιδευόμενων μέσα στο περιβάλλον Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ε.Ε.Κ.) θα έχει χαρακτήρα περισσότερο ασφαλή και θα διακρίνεται από μια ορθολογική προοπτική.



# Παραρτήματα

## Α. Συνοδευτική Επιστολή

Αγαπητοί/ές

Το ερωτηματολόγιο που ακολουθεί απευθύνεται σε εσάς που έχετε στο παρελθόν παρακολουθήσει κάποιο προγράμματα με Επιταγή Κατάρτισης που έχουν υλοποιηθεί στα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.). Η έρευνα αυτή ως στόχο την καταγραφή και μελέτη των απόψεων των ατόμων που έχουν συμμετάσχει έως και σήμερα σε προγράμματα με Επιταγές Κατάρτισης (Training Voucher), ως προς το εάν και κατά πόσον τα προγράμματα αυτά ανταποκρίθηκαν στις αρχικές τους προσδοκίες τους. Συγχρόνως ερευνάται κατά πόσον τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.) συνέβαλαν και σε ποιο βαθμό, στην ένταξη των ανέργων στην αγορά εργασίας. Τα στοιχεία που θα προκύψουν από την έρευνα αυτή θα αξιοποιηθούν για την εκπόνηση της Διπλωματικής Εργασίας μου στα πλαίσια των σπουδών μου στο Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα «Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση» του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου. Το θέμα της εργασίας μου είναι: «Η Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση και η Προώθηση της Απασχόλησης των Ανέργων Μέσω των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης και των «Επιταγών Κατάρτισης»- Διερεύνηση της Αποτελεσματικότητάς τους στην Ένταξη των Ανέργων στην Αγορά Εργασίας». Η συμβολή σας είναι εξαιρετικά σημαντική για την διεξαγωγή της συγκεκριμένης έρευνας. Αφού μελετήσετε τις ερωτήσεις που ακολουθούν, σας παρακαλούμε να απαντήσετε σε αυτές με ειλικρίνεια, χωρίς να παραλείψετε ερωτήσεις. Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και οι απαντήσεις σας θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για τους σκοπούς της έρευνας. Κάθε προσωπική πληροφορία θα κρατηθεί εμπιστευτική. Για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου σημειώστε ένα (x) στο τετράγωνο της επιλογής σας και αφού τα ολοκληρώσετε μπορείτε να τα αποστείλετε στην ηλεκτρονική διεύθυνση: [siliatriv@gmail.com](mailto:siliatriv@gmail.com) έως τις 10 Μαρτίου.

Ευχαριστώ θερμά για τη συμμετοχή σας.

Με εκτίμηση  
Τριβιζά Χρυσούλα

# B. Ερωτηματολόγιο

## Μέρος Α: Δημογραφικά Στοιχεία

### 1. Φύλο

Άνδρας       Γυναίκα

### 2. Έτος Γέννησης:

Ηλικιακές Ομάδες	
18-22 Ετών	22
22-26 Ετών	27
26-30 Ετών	19
30 Ετών & Άνω	2

### 3. Οικογενειακή Κατάσταση:

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

### 4. Έχετε παιδιά; Ναι    Όχι

Εάν «Ναι», πόσα; (αριθμός παιδιών)

### 5. Ποιο είναι το ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχετε ολοκληρώσει επιτυχώς;

Δημοτικό	
Γυμνάσιο	
Λύκειο	

T.E.E.	
I.E.K.	
T.E.I.	
A.E.I.	
Άλλο (διευκρινίστε)	

## Μέρος Β: Θέματα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης & Κατάρτισης

6. Ποια ήταν η χρονική διάρκεια διεξαγωγής του προγράμματος αυτού;

Έναρξη  (μήνας – έτος)

Λήξη  (μήνας – έτος)

7. Ποιους από τους κάτωθι λόγους θεωρείτε σοβαρούς για την επιλογή της συγκεκριμένης ειδικότητας - προγράμματος; Βαθμολογήστε από το 1 (λιγότερο σοβαρός) έως και το 3 (περισσότερο σοβαρός).

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, κλπ.	
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)	

**8. Σε κλίμακα «από το 1 έως το 5», όπου 1 σημαίνει «πολύ δυσαρεστημένος» και 5 «πολύ ικανοποιημένος», τι βαθμό θα βάζατε σε κάθε μια από τις ακόλουθες παραμέτρους του προγράμματος που ακολουθήσατε;**

*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 / Περιεχόμενο	<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	<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"/>

**9. Η πρακτική άσκηση την οποία ακολουθήσατε μετά τη θεωρητική παρακολούθηση του προγράμματος, βοήθησε στην ενίσχυση της εμπέδωσης των γνώσεων που αποκτήσατε; Σε τι βαθμό είστε ικανοποιημένοι (σε κλίμακα «από το 1 έως το 5», όπου 1 σημαίνει «πολύ δυσαρεστημένος» και 5 «πολύ ικανοποιημένος»);**

*Κλίμακα Αξιολόγησης:*

5 = πολύ ικανοποιημένος    4 = αρκετά ικανοποιημένος

3 = ούτε ικανοποιημένος – ούτε δυσαρεστημένος

2 = αρκετά δυσαρεστημένος                      1 = πολύ δυσαρεστημένος

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Μέρος Γ: Θέματα Απασχόλησης

**10. Αναφορικά με την επιχείρηση στην οποία και εργαστήκατε και πραγματοποιήσατε την πρακτική σας άσκηση, μείνατε ικανοποιημένος από την εν γένει παρουσία σας εκεί; Σε τι βαθμό είστε ικανοποιημένοι (σε κλίμακα «από το 1 έως το 5», όπου 1 σημαίνει «πολύ δυσαρεστημένος» και 5 «πολύ ικανοποιημένος»);**

*Κλίμακα Αξιολόγησης:*

5 = πολύ ικανοποιημένος    4 = αρκετά ικανοποιημένος

3 = ούτε ικανοποιημένος – ούτε δυσαρεστημένος

2 = αρκετά δυσαρεστημένος    1 = πολύ δυσαρεστημένος

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**11. Σύμφωνα με τα προσόντα, αλλά και με τις γνώσεις που διαθέτετε και αφού ολοκληρώσατε το θεωρητικό τμήμα της κατάρτισής σας, πιστεύετε ότι η επιχείρηση στην οποία κάνατε την πρακτική σας άσκηση, ήταν η κατάλληλη; Αν ναι, σε τι βαθμό κρίνεται κάτι τέτοιο (σε κλίμακα «από το 1 έως το 5», όπου 1 σημαίνει «καθόλου κατάλληλη» και 5 «πολύ κατάλληλη»);**

*Κλίμακα Αξιολόγησης:*

5 = πολύ κατάλληλη    4 = αρκετά κατάλληλη

3 = ούτε πολύ ούτε λίγο κατάλληλη

2 = λίγο κατάλληλη    1 = καθόλου κατάλληλη

<input type="checkbox"/> Ναι	<input type="checkbox"/> Όχι
------------------------------	------------------------------

Αν ναι:

1

2

3

4

5

**12. Πως αξιολογείτε τη συνάφεια του αντικειμένου της πρακτικής σας εργασίας, σε σχέση με το αντικείμενο κατάρτισής σας;**

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

**13. Σε ποιο βαθμό αξιοποιήσατε στην πρακτική σας άσκηση τις γνώσεις και τις δεξιότητες που αποκτήσατε από τη θεωρητική σας εκπαίδευση;**

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

**14. Η επιχείρηση στην οποία κάνατε την πρακτική σας άσκηση, σας έχει προσφέρει απασχόληση μετά το πέρας του χρονικού διαστήματος που αυτή διαρκεί; Αν ναι, με τη μορφή απασχόλησης;**

Ναι

Όχι

Σχέση Εργασίας	Είδος Σύμβασης	Απασχόληση
	Αορίστου Χρόνου <input type="checkbox"/>	Πλήρης <input type="checkbox"/>
	Ορισμένου Χρόνου <input type="checkbox"/>	Μερική <input type="checkbox"/>
	Σύμβαση Έργου <input type="checkbox"/>	Άλλο <input type="checkbox"/>

15. Εάν δεν έχετε παραμείνει στην επιχείρηση στην οποία και κάνατε την πρακτική σας άσκηση, εργάζεστε σε κάποια επιχείρηση αυτή τη στιγμή ή ως ελεύθερος επαγγελματίας;

Μισθωτός

Ελεύθερος Επαγγελματίας

Άνεργος

16. Για την επαγγελματική σας αποκατάσταση (τωρινή ή δυνητική), αξιολογήστε σε κλίμακα «από το 1 έως το 5», όπου 1 σημαίνει «πολύ δυσαρεστημένος» και 5 «πολύ ικανοποιημένος», τη συνδρομή και τη στήριξη των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης, μετά το πέρας της πρακτικής σας άσκησης.

*Κλίμακα Αξιολόγησης:*

5 = πολύ ικανοποιημένος    4 = αρκετά ικανοποιημένος

3 = ούτε ικανοποιημένος – ούτε δυσαρεστημένος

2 = αρκετά δυσαρεστημένος    1 = πολύ δυσαρεστημένος

1                      2                      3                      4                      5

17. Σε γενικές γραμμές, από τη συμμετοχή σας στο πρόγραμμα αυτό «Voucher», τόσο από το θεωρητικό επίπεδο κατάρτισης, όσο και από την πρακτική σας άσκηση, αξιολογήστε σε κλίμακα «από το 1 έως το 5», όπου 1 σημαίνει «πολύ δυσαρεστημένος» και 5 «πολύ ικανοποιημένος», τη συμμετοχή σας και την ικανοποίηση των προσδοκιών σας.

*Κλίμακα Αξιολόγησης:*

5 = πολύ ικανοποιημένος    4 = αρκετά ικανοποιημένος

3 = ούτε ικανοποιημένος – ούτε δυσαρεστημένος

2 = αρκετά δυσαρεστημένος    1 = πολύ δυσαρεστημένος

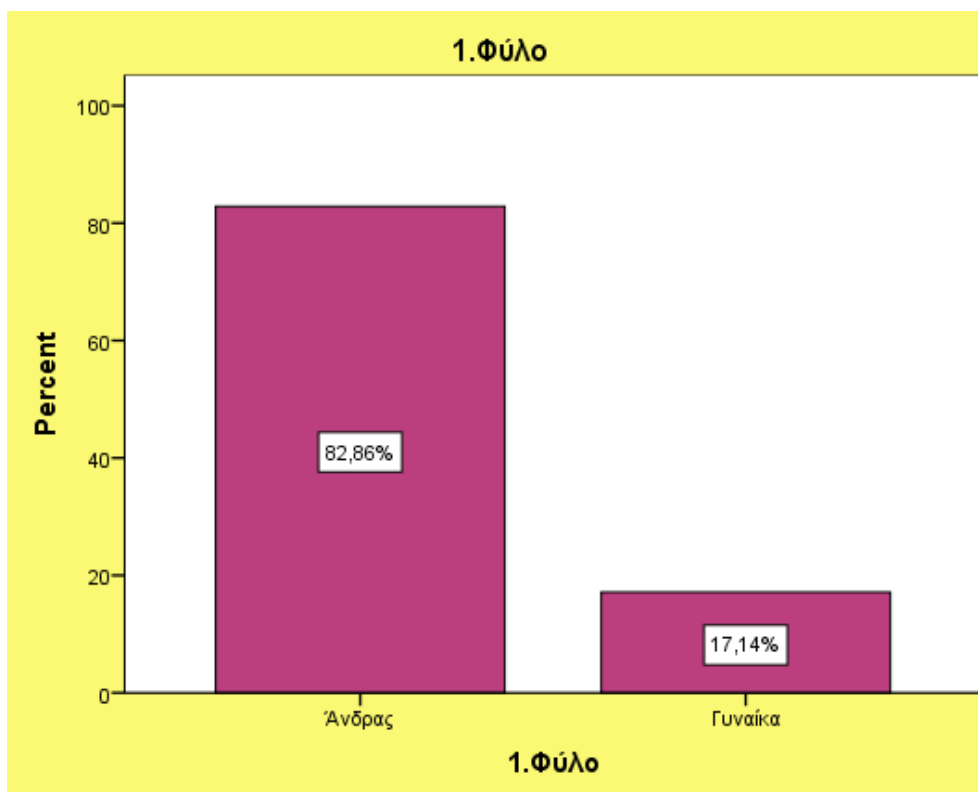
1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

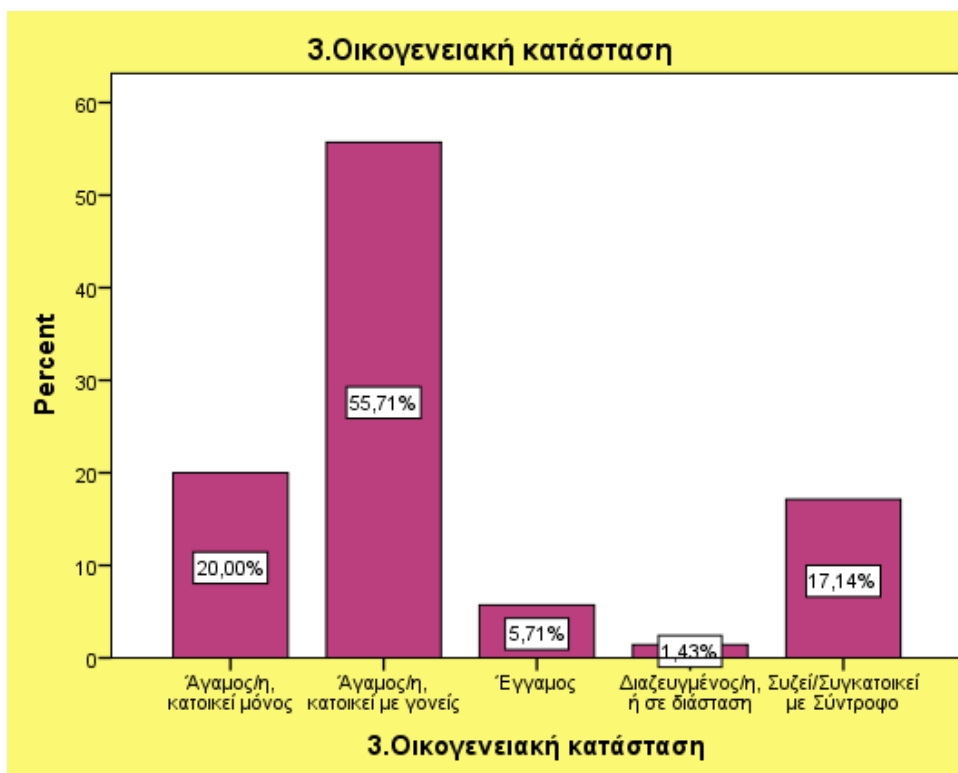
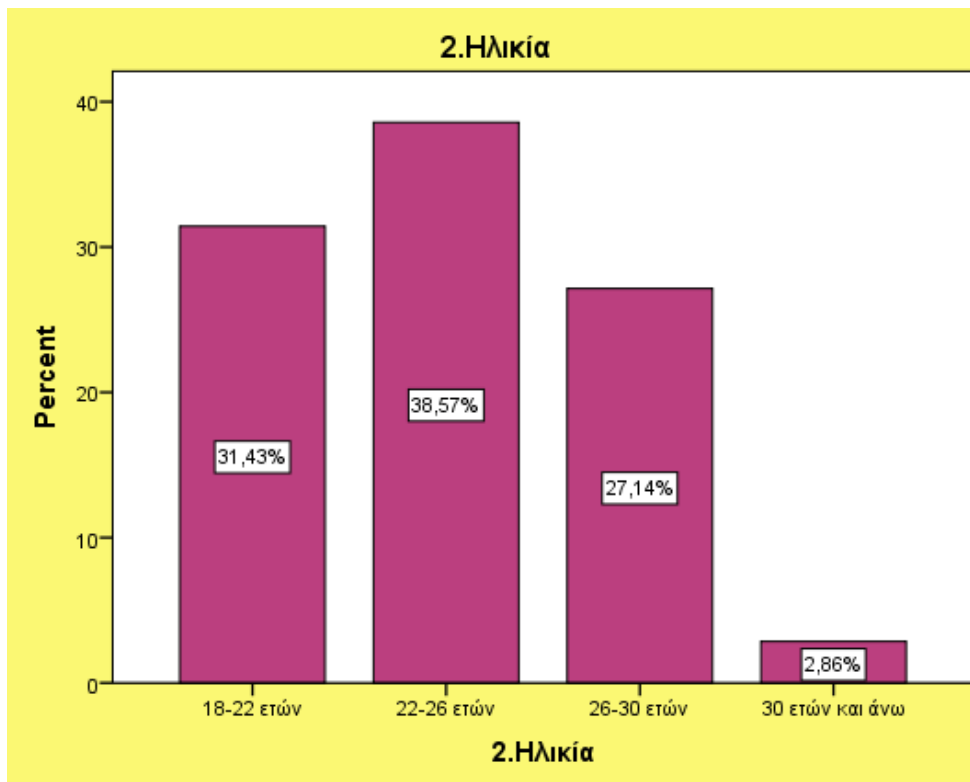
***Σας ευχαριστώ πολύ για τη συμμετοχή σας.***

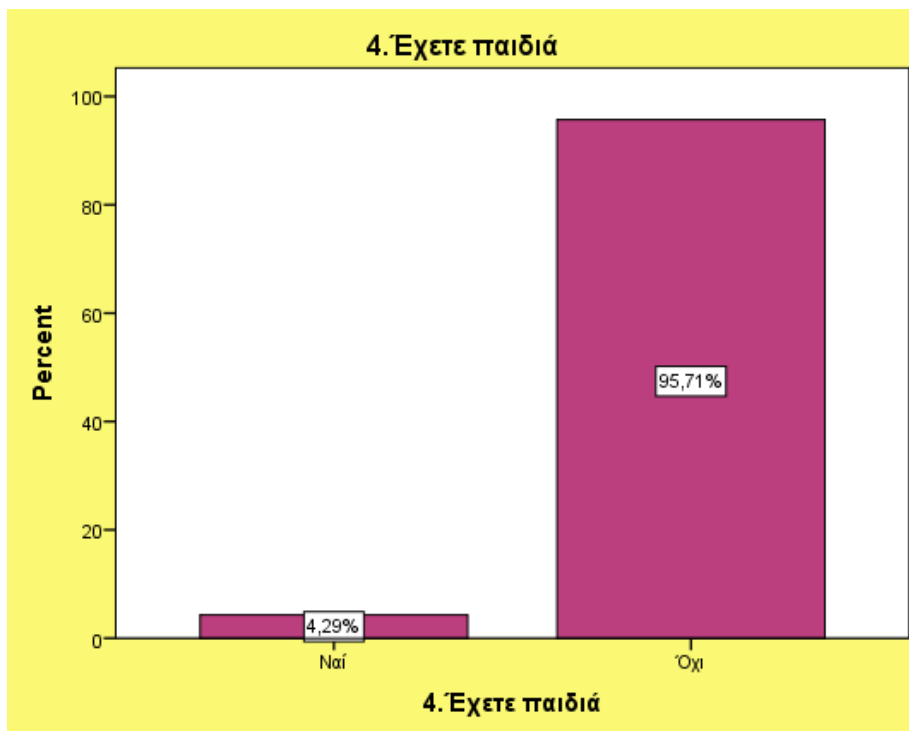
## **Γ. Γραφήματα**

## Μέρος Α.

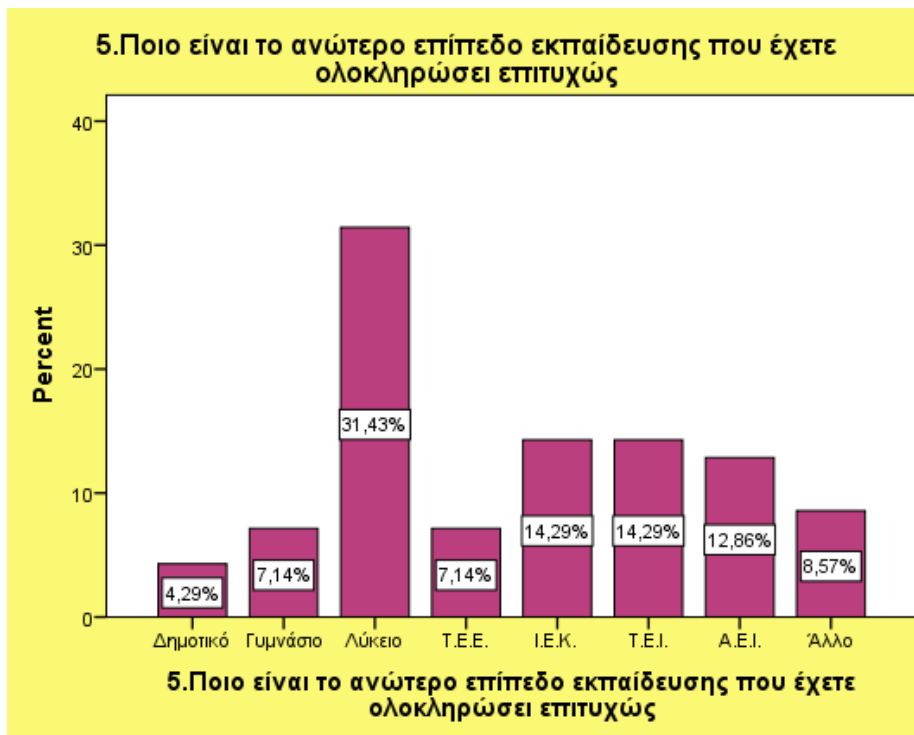
### Δημογραφικά Στοιχεία







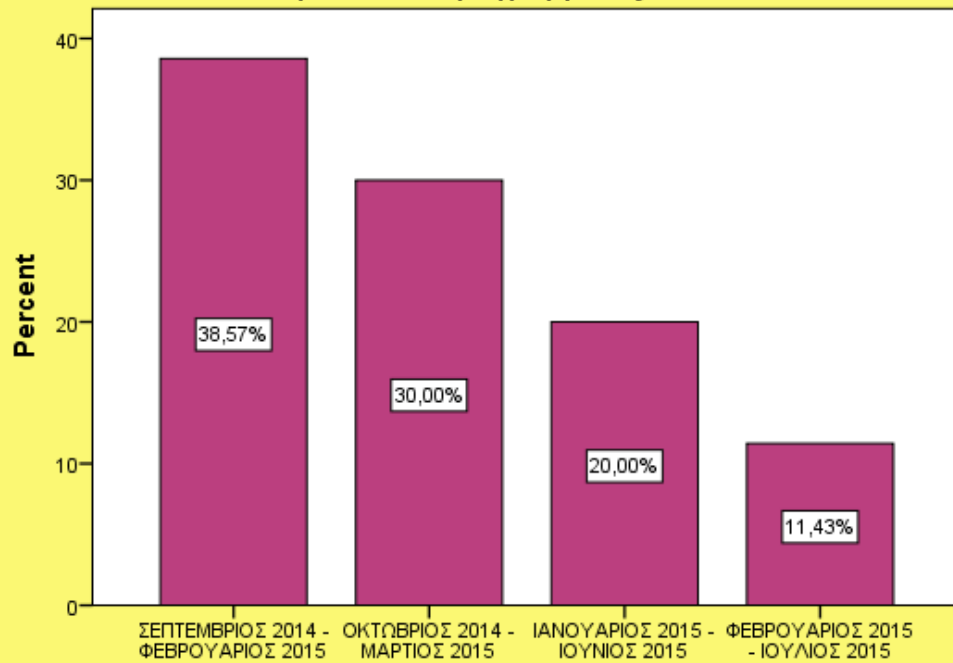




**Μέρος Β.**

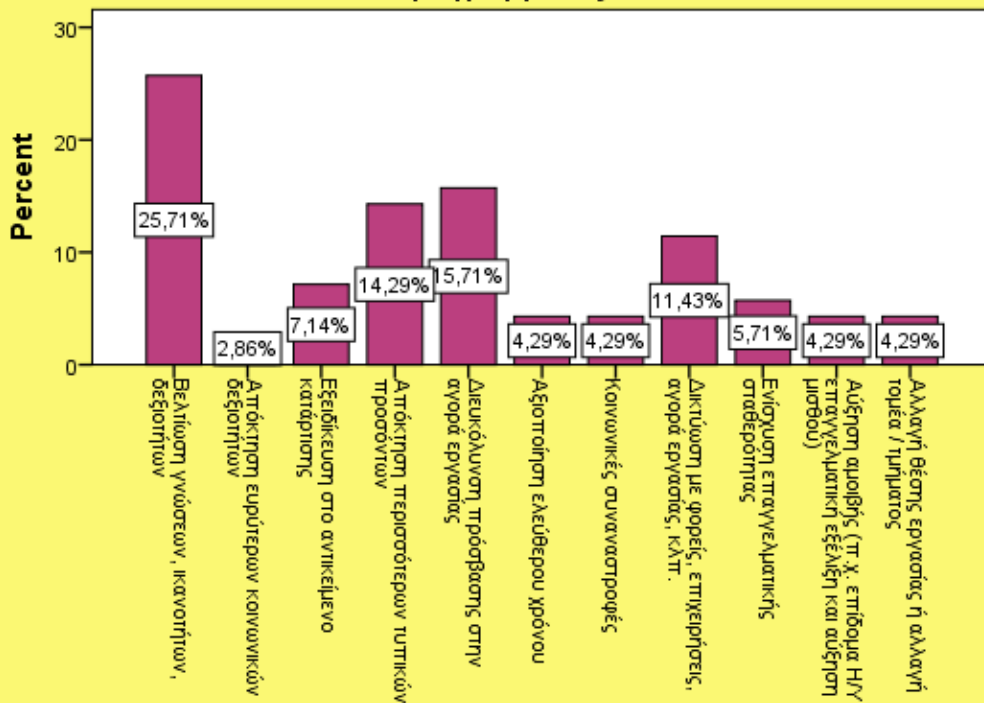
**Θέματα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης & Κατάρτισης**

### 6. Διάρκεια του προγράμματος αυτού

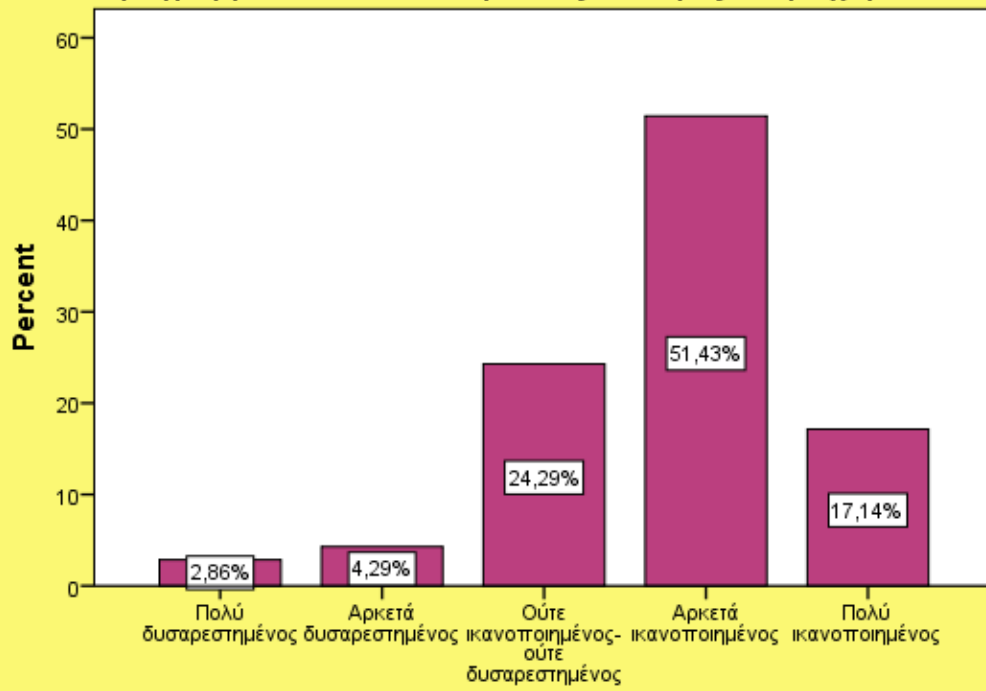


6. Διάρκεια του προγράμματος αυτού

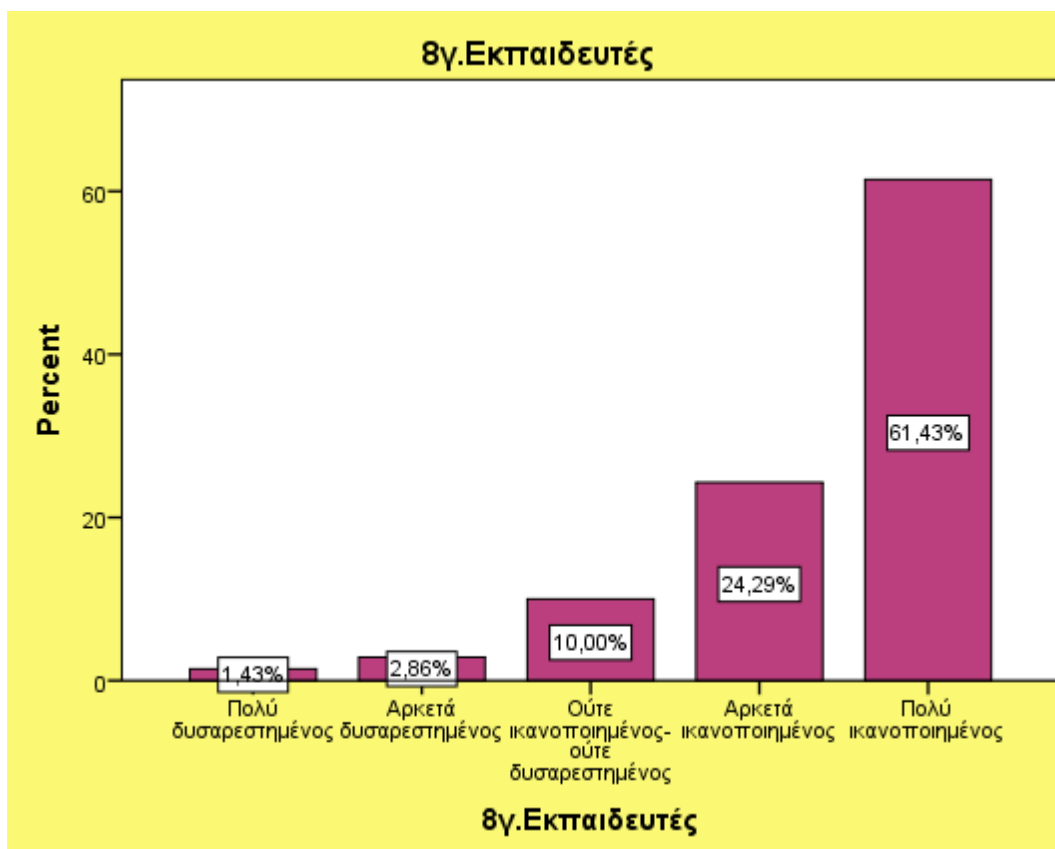
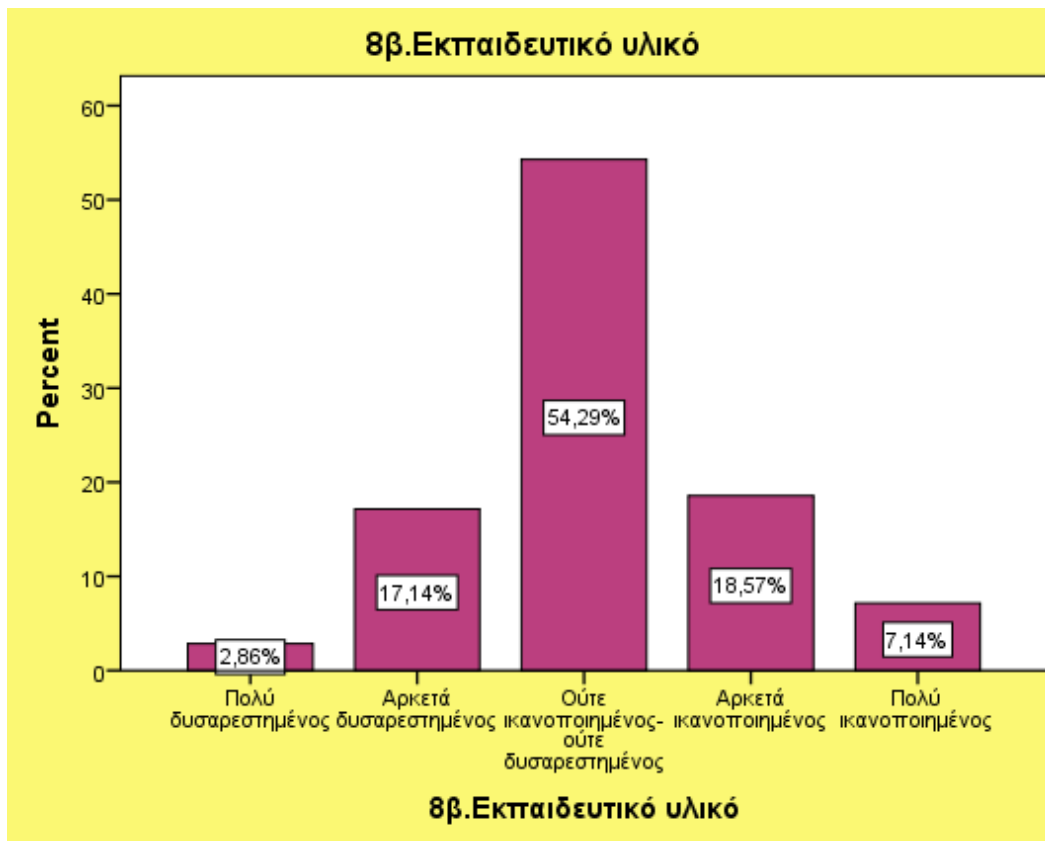
### 7. Ποιόν λόγο θεωρείτε τον πιά σημαντικό για την επιλογή ειδικότητας -προγράμματος

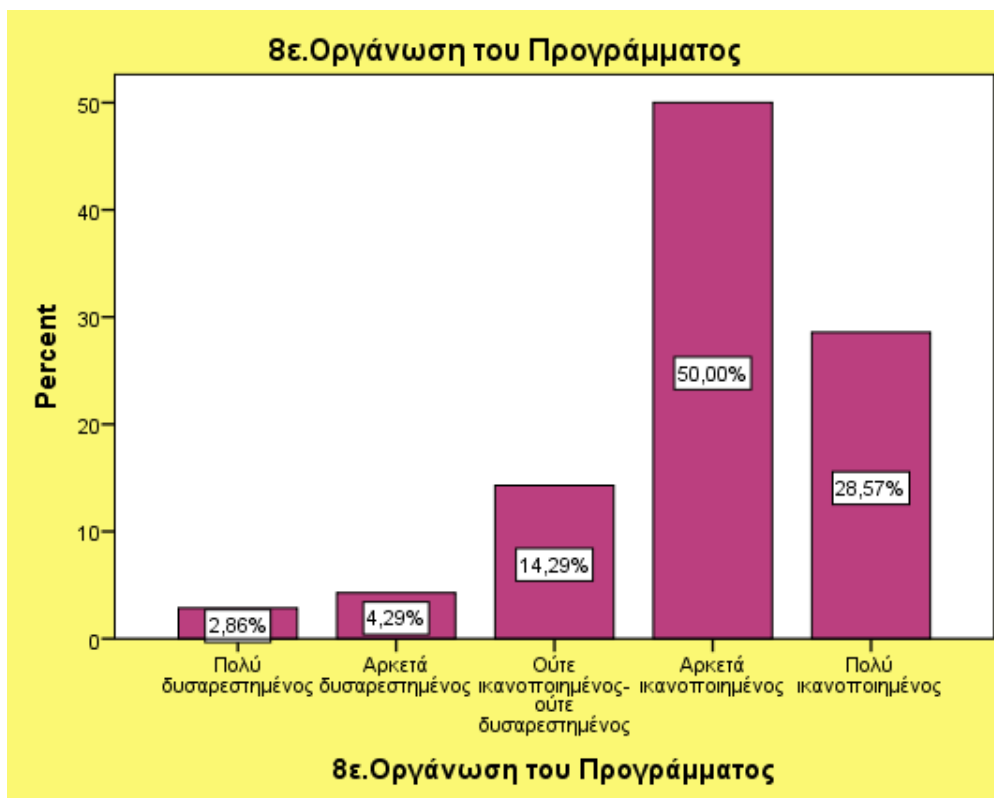
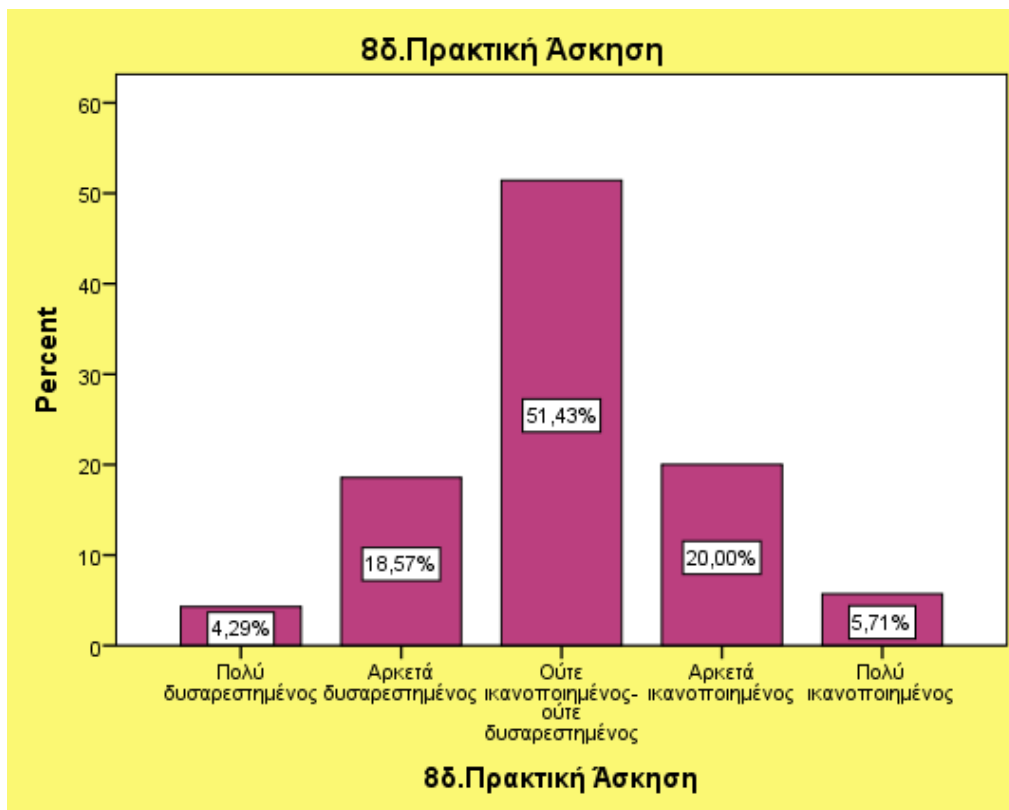


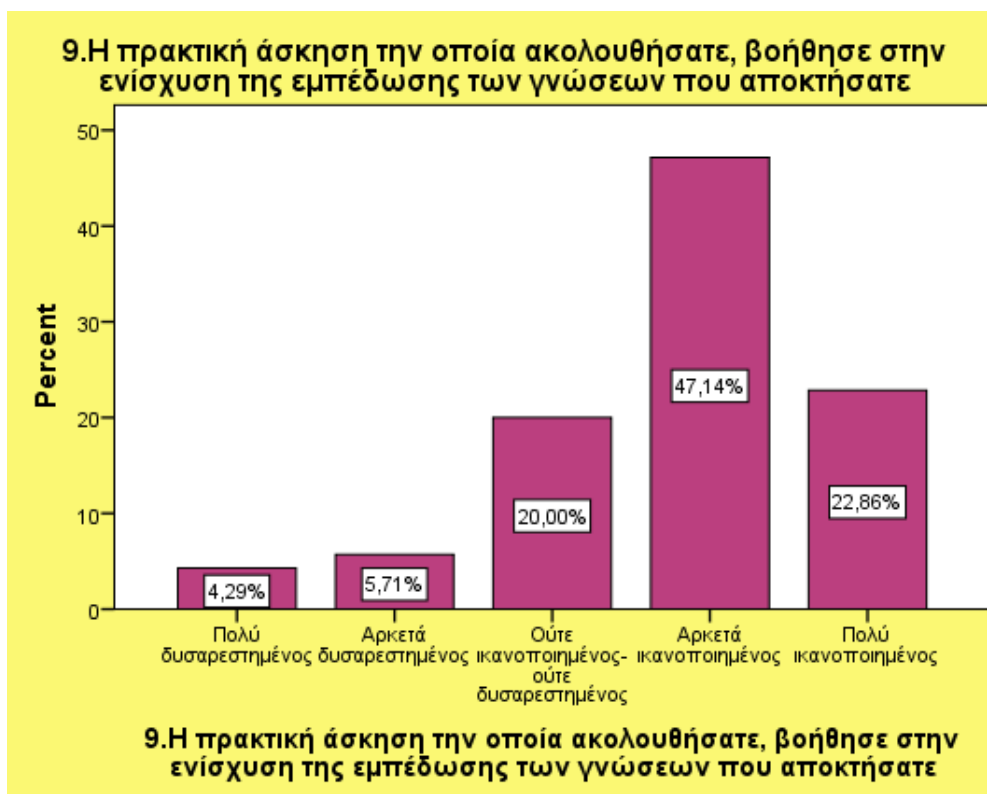
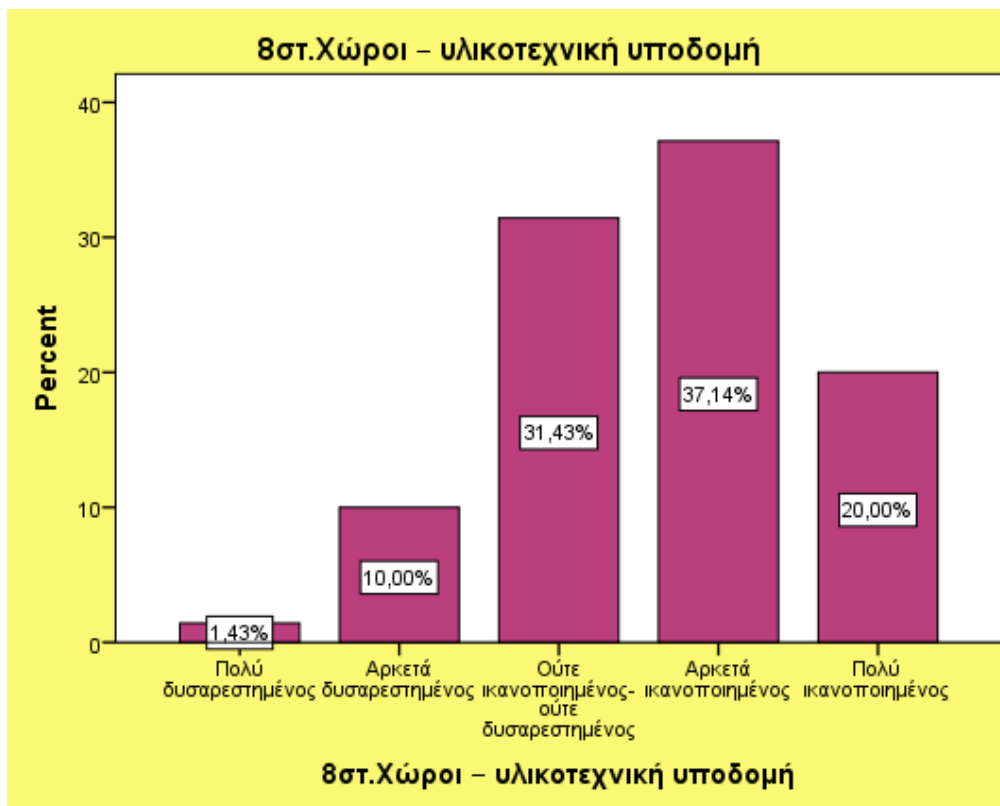
**8α. Πρόγραμμα σπουδών / Θεματικές Ενότητες / Περιεχόμενο**



**8α. Πρόγραμμα σπουδών / Θεματικές Ενότητες / Περιεχόμενο**

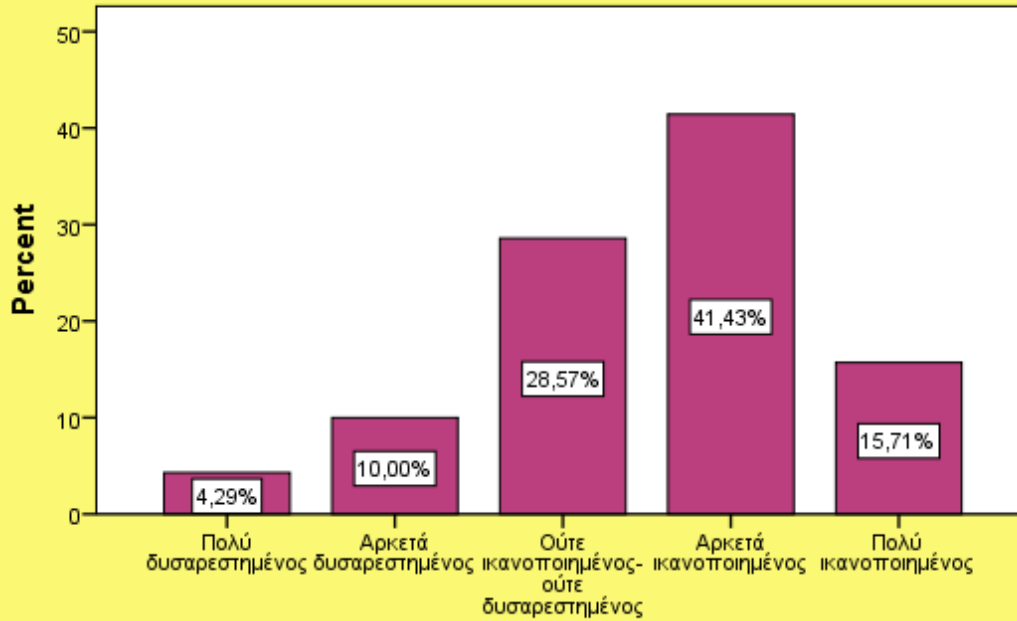






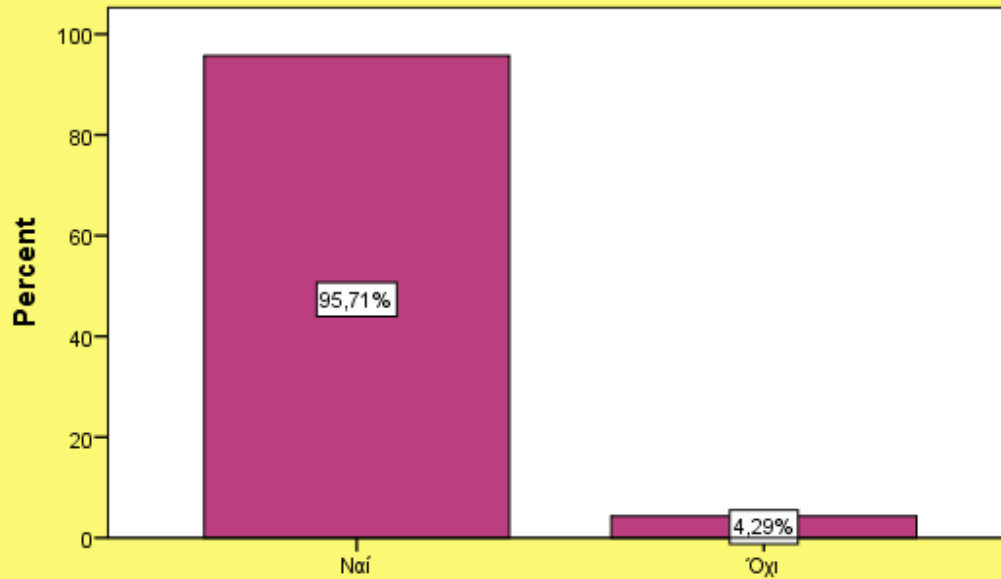
Θέματα Απασχόλησης

10.Αναφορικά με την επιχείρηση στην οποία πραγματοποιήσατε την πρακτική σας άσκηση, μείνατε ικανοποιημένος



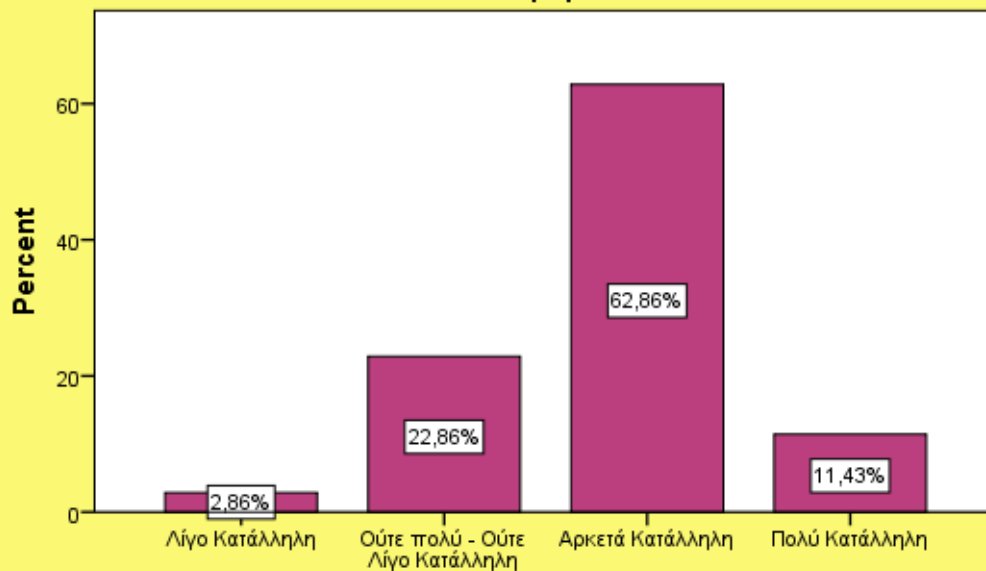
10.Αναφορικά με την επιχείρηση στην οποία πραγματοποιήσατε την πρακτική σας άσκηση, μείνατε ικανοποιημένος

**11α. Σύμφωνα με τα προσόντα, αλλά και με τις γνώσεις που διαθέτετε, η επιχείρηση στην οποία κάνατε την πρακτική σας άσκηση, ήταν η κατάλληλη**



**11α. Σύμφωνα με τα προσόντα, αλλά και με τις γνώσεις που διαθέτετε, η επιχείρηση στην οποία κάνατε την πρακτική σας άσκηση, ήταν η κατάλληλη**

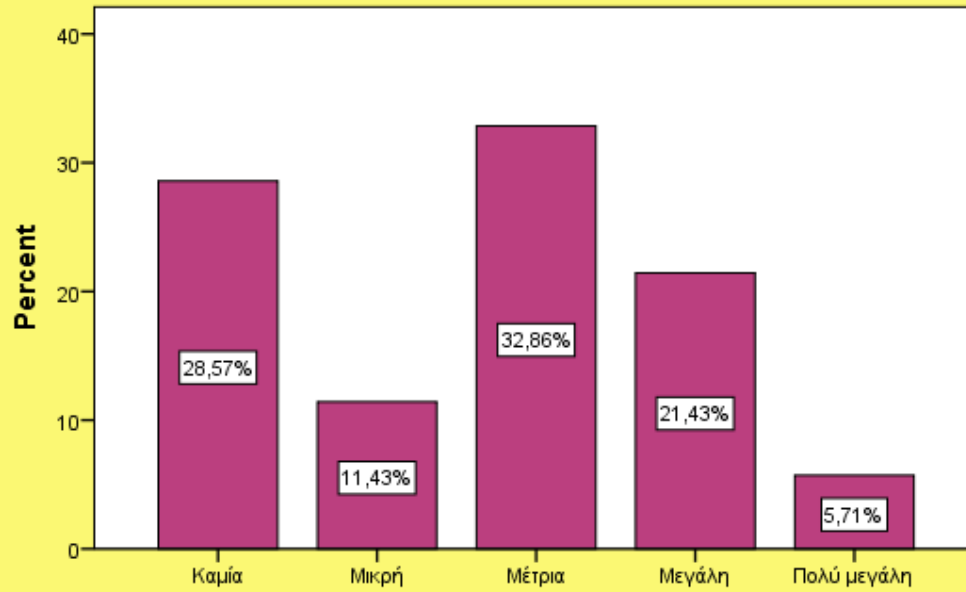
**11β. Σύμφωνα με τα προσόντα, αλλά και με τις γνώσεις που διαθέτετε, η επιχείρηση στην οποία κάνατε την πρακτική σας άσκηση, ήταν η κατάλληλη**



**11β. Σύμφωνα με τα προσόντα, αλλά και με τις γνώσεις που διαθέτετε, η επιχείρηση στην οποία κάνατε την πρακτική σας άσκηση, ήταν η κατάλληλη**

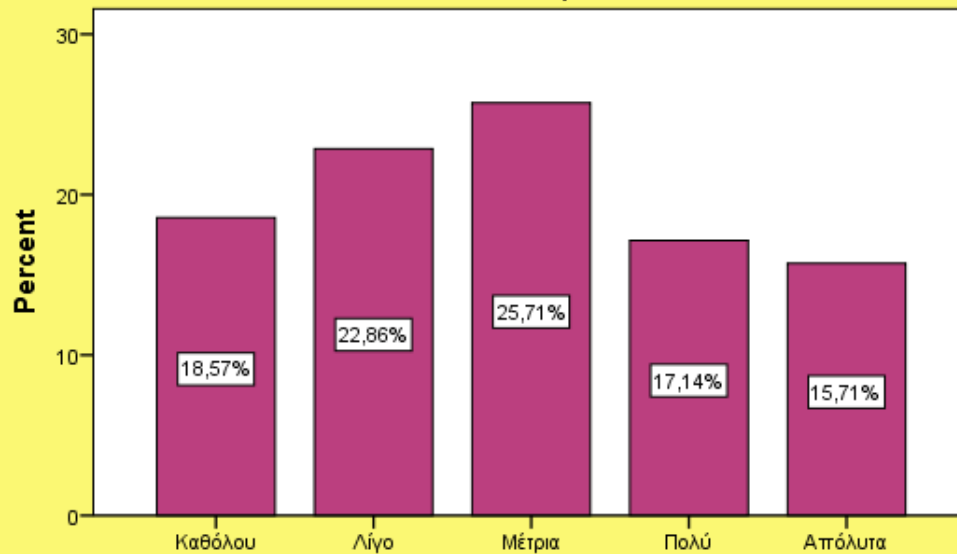


**12. Πως αξιολογείτε τη συνάφεια του αντικειμένου της πρακτικής σας εργασίας, σε σχέση με το αντικείμενο κατάρτισής σας**



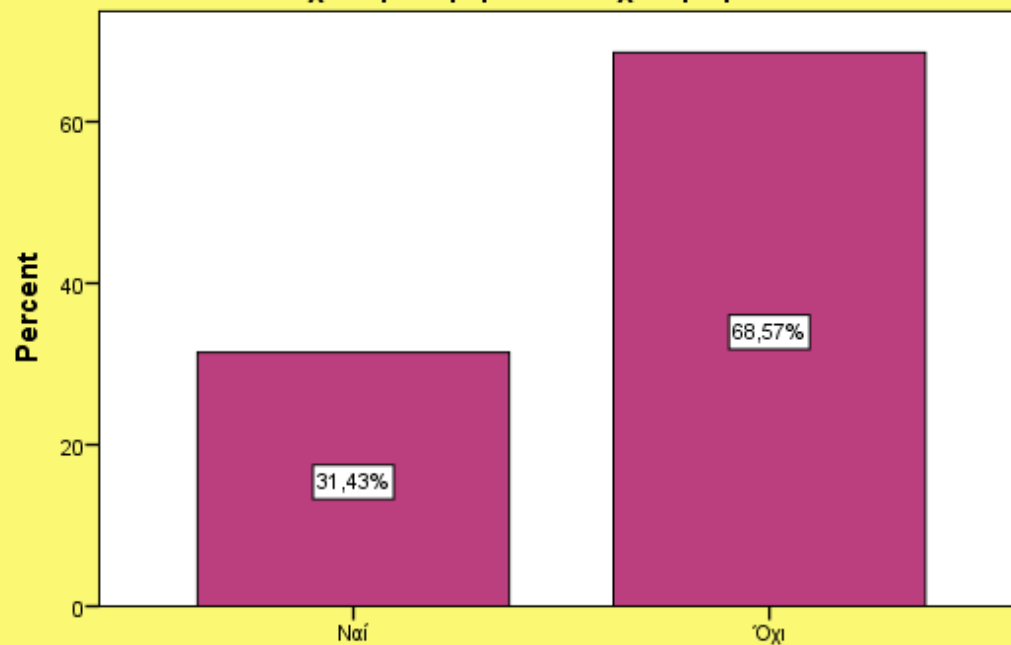
**12. Πως αξιολογείτε τη συνάφεια του αντικειμένου της πρακτικής σας εργασίας, σε σχέση με το αντικείμενο κατάρτισής σας**

**13. Σε ποιο βαθμό αξιοποιήσατε στην πρακτική σας άσκηση τις γνώσεις και τις δεξιότητες που αποκτήσατε από τη θεωρητική σας εκπαίδευση**



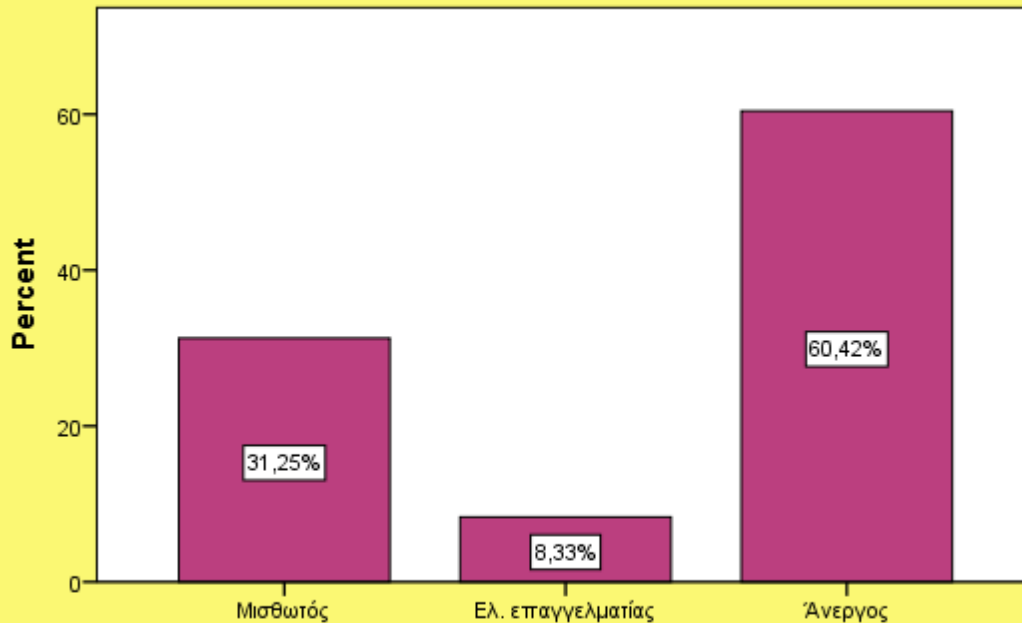
**13. Σε ποιο βαθμό αξιοποιήσατε στην πρακτική σας άσκηση τις γνώσεις και τις δεξιότητες που αποκτήσατε από τη θεωρητική σας εκπαίδευση**

14. Η επιχείρηση στην οποία κάνατε την πρακτική σας άσκηση, σας έχει προσφέρει απασχόληση



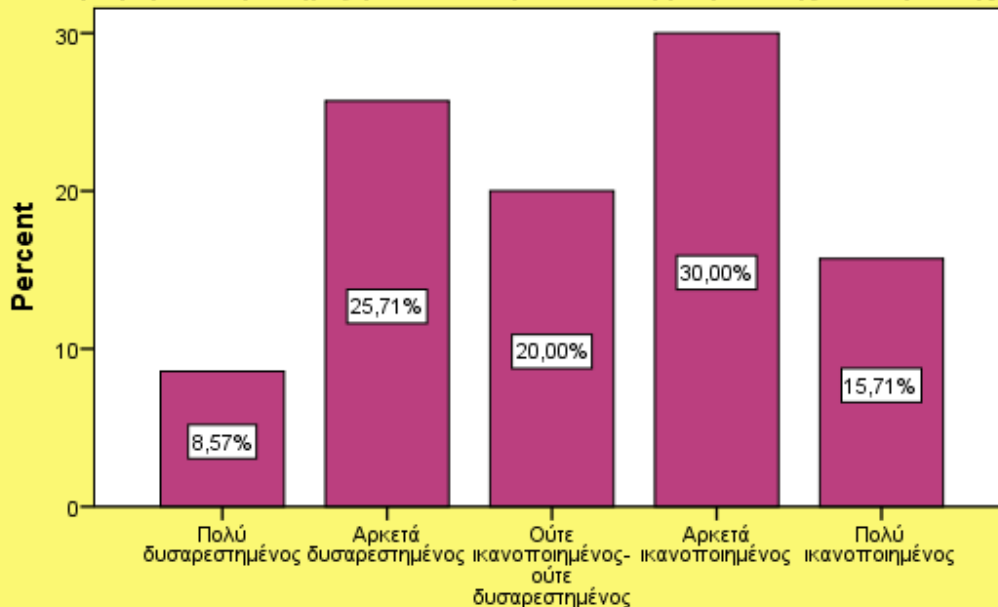
14. Η επιχείρηση στην οποία κάνατε την πρακτική σας άσκηση, σας έχει προσφέρει απασχόληση

**15.Εάν δεν έχετε παραμείνει στην επιχείρηση , εργάζεστε σε κάποια επιχείρηση αυτή τη στιγμή ή ως ελεύθερος επαγγελματίας**



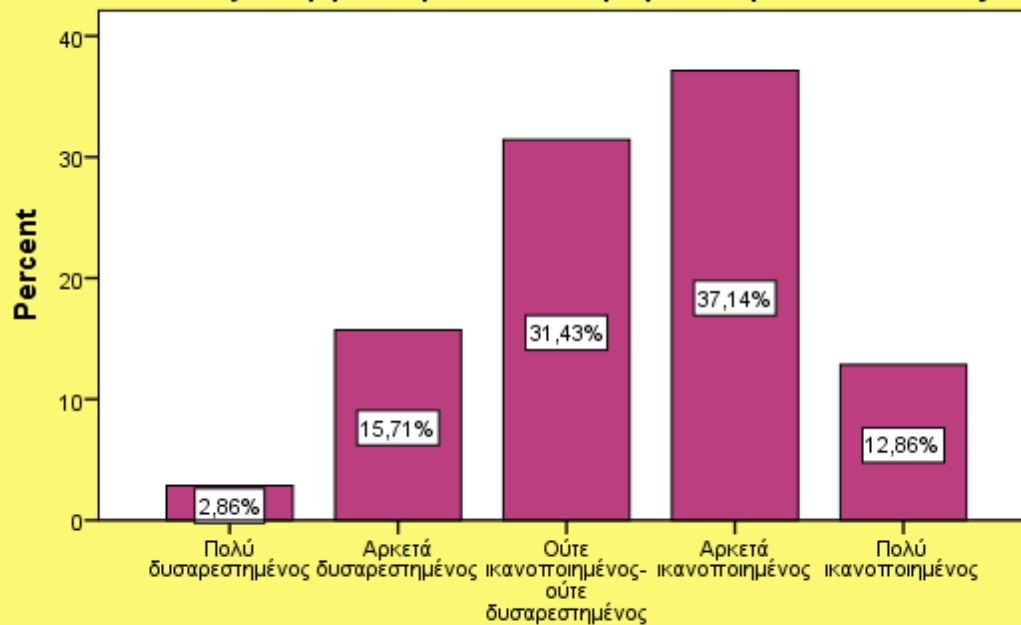
**15.Εάν δεν έχετε παραμείνει στην επιχείρηση , εργάζεστε σε κάποια επιχείρηση αυτή τη στιγμή ή ως ελεύθερος επαγγελματίας**

**16.Για την επαγγελματική σας αποκατάσταση (τωρινή ή δυνητική), τη συνδρομή και τη στήριξη των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης**



**16.Για την επαγγελματική σας αποκατάσταση (τωρινή ή δυνητική), τη συνδρομή και τη στήριξη των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης**

17. Σε γενικές γραμμές, από τη συμμετοχή σας στο πρόγραμμα αυτό «Voucher» αξιολογήστε την ικανοποίηση των προσδοκιών σας.



17. Σε γενικές γραμμές, από τη συμμετοχή σας στο πρόγραμμα αυτό «Voucher» αξιολογήστε την ικανοποίηση των προσδοκιών σας.

# Βιβλιογραφία

Ανάπτυξη της Δια Βίου Μάθησης και λοιπές διατάξεις. (2010, Σεπτέμβριος 21). Εφημερίδα της Κυβέρνησης. Ν. 3879.

Αναδιάρθρωση της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και λοιπές διατάξεις. (2013, Σεπτέμβριος 17). Ν. 4186.

Alexander, D., Martin, I. (1995). «Competence, curriculum and democracy». In M. Mayo & J. Thompson (edition), «*Adult learning: Critical intelligence and social change*». Leicester: Niace Publications.

Βγένης Θ., (2014). 4 στους 10 παραμένουν στη δουλειά μετά το voucher. [http://www.ethnos.gr/epikairoτητα/arthro/4\\_stous\\_10\\_paramenoun\\_sti\\_douleia\\_a\\_meta\\_to\\_voucher-64106582/](http://www.ethnos.gr/epikairoτητα/arthro/4_stous_10_paramenoun_sti_douleia_a_meta_to_voucher-64106582/). [Πρόσβαση: 03/1/2016].

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.

Bell, J. (2007). *Πώς να συντάξετε μια επιστημονική εργασία: οδηγός ερευνητικής μεθοδολογίας*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Γαλατά, Π.Β. (2009). Η επαγγελματική κατάρτιση στις επιχειρήσεις και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 130 (Γ'), 3 – 30.

Cedefop (2012). From education to working life: The labor market outcomes of vocational education and training. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Cedefop (2014). Επαγγελματική Εκπαίδευση & Κατάρτιση στην Ελλάδα: Συνοπτική Περιγραφή. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Cohen, L. Manion, L., & Morrison, K. (2008). *Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής Έρευνας*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Conlon, T.J. (2004). A review of informal learning literature, theory and implications for practice in developing global professional competence. *Journal of European Industrial Training*, 28, 283 – 295.

Corral, A., Isusi, I. (2013). Working conditions of young entrants to the labour market. Eurofound.<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn1306013s/tn1306013s.htm>. [Πρόσβαση: 19/1/2016].

Cummings, I. & Jecks, N. (2004). *Skills Development and Productivity through Social Dialogue*. Bangkok: International Labour Office and Asia Pacific Skill Development Programme (ILO – APSDEP).

Dearden, R. (1984). «Education and Training». *Westminster Studies in Education*, 7, 57-66.

Ευρωπαϊκή Ένωση, (2006). Ανακοινωθέν Του Ελσίνκι για την Αυξημένη Ευρωπαϊκή Συνεργασία στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση. [http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/helsinki\\_el.pdf](http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/helsinki_el.pdf). [Πρόσβαση: 19/1/2016].

Ευρωπαϊκή Ένωση, (2002). The Copenhagen Declaration. [http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/copenhagen\\_declaration\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/copenhagen_declaration_en.pdf). [Πρόσβαση: 07/1/2016].

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2012). Έκθεση της ΕΕ για τη νεολαία. [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-12-948\\_el.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-948_el.htm). [Πρόσβαση: 09/1/2016].

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2013). Council Recommendation on establishing a Youth Guarantee.[http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32013H0426\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32013H0426(01)). [Πρόσβαση: 09/1/2016].

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2015). EU Youth Strategy. [http://ec.europa.eu/youth/policy/youth\\_strategy/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/youth/policy/youth_strategy/index_en.htm). [Πρόσβαση: 09/1/2016].

Ευστράτογλου, Α.Ι. (2004). Η Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση στην Ελλάδα, Ενημέρωση. *Μηνιαία Έκδοση του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ*, 106, 2 – 15.

Education and Culture DG (2013). LLS – VG – Προώθηση Στρατηγικών Δια Βίου Μάθησης σε Κοινωνικά Μειονεκτούσες Ομάδες. Οδηγός Επαγγελματικής Κατάρτισης & Εκπαίδευσης Μέσω Παρακολούθησης Εθνικών Προγραμμάτων.

ETUC, (2013). Framework of Actions on Youth Employment. [http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/201306\\_Framework\\_of\\_Actions\\_Youth\\_Employment.pdf](http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/201306_Framework_of_Actions_Youth_Employment.pdf). [Πρόσβαση: 11/1/2016].

Eurofound, (2014). Foundation Findings: Social situation of young people in Europe. [http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1404.htm?utm\\_source=newsrelease&utm\\_medium=mnd&utm\\_campaign=youthsocialsituation20140325](http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1404.htm?utm_source=newsrelease&utm_medium=mnd&utm_campaign=youthsocialsituation20140325). [Πρόσβαση: 08/1/2016].

Eurostat (2015). Unemployment statistics. [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics). [Πρόσβαση: 05/1/2016]

Ζαρίφης, Γ., (2014). Θεωρητική Θεμελίωση και Πρακτικές Εφαρμογές στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση. Υλικό Μελέτης για τις Θεματικές Ενότητες ΣΔΜ 512 και ΣΔΜ 522. Λευκωσία: Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου.

Ζαφειρίου, Γ., (2003). Μέθοδοι έρευνας στη Βιβλιοθηκονομία. Διδακτικές σημειώσεις. Σίνδος: Α.Τ.Ε.Ι. Θεσσαλονίκης.

Hidalgo, D., Oosterbeek, H. & Webbink, D. (2014). The impact of training vouchers on low-skilled workers. *Labour Economics*, 31, 117–128.

Hoffman, N. (2011). *Schooling the in the Workplace– How Six of the World’s Best Vocational Education Systems Prepare Young People for Jobs and Life*. Cambridge: Harvard Education Press

Ιωαννίδου Α., Σταύρου Σ., (2013). *Προοπτικές Μεταρρύθμισης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης στην Ελλάδα*. Βερολίνο: Ίδρυμα Friedrich Ebert.

ILO, (2014). *Global Employment Trends 2014: Risk of a jobless recovery?* Geneva: International Labour Organization.

ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ (2011). *Βασικά Μεγέθη για την Εκπαίδευση – Δημόσιες και Ιδιωτικές Δαπάνες για την Εκπαίδευση*. Αθήνα: Εκδόσεις Γ.Σ.Ε.Ε..

Καραλής, Θ. (2008). Εκπαίδευση Ενηλίκων και Δια Βίου Μάθηση: απόπειρα χαρτογράφησης των ερευνητικών τάσεων. *Εκπαίδευση Ενηλίκων*, 14, 24-29.

Καραλής Θ., Παπαγεωργίου Η., (2012). *Σχεδιασμός, Υλοποίηση & Αξιολόγηση Προγραμμάτων Δια Βίου Εκπαίδευσης*. Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε..

Κόκκος, Α.(2002). *Διεθνής Συνδιάσκεψη για την Εκπαίδευση Ενηλίκων*, Πάντειο Πανεπιστήμιο. Αθήνα: Μεταίχιμο.

Καραλής, Θ. (2013). Κίνητρα και Εμπόδια για τη Συμμετοχή των Ενηλίκων στη Δια Βίου Εκπαίδευση. Αθήνα: ΙΝΕ- ΓΣΕΕ.

Κόκκος, Α. (2005). *Εκπαίδευση Ενηλίκων: ανιχνεύοντας το πεδίο*. Αθήνα: Μεταίχιμο.

Κόκκος, Α. (2007). Η Εκπαίδευση Ενηλίκων ως Διακριτό Θεσμικό & Επιστημονικό Πεδίο. *Επιστημονική Επιθεώρηση για τη Δια Βίου Μάθηση*, 1, 45-48.

Κυριαζή, Ν. (2002). *Η Κοινωνιολογική Έρευνα*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Kramarz, F. & Viarengo, M. (2015). *Using Education and Training to Prevent and Combat Youth Unemployment*. European Expert Network on Economics of Education (EENEE), Analytical Report No. 22.

Levin, H.M. (1983). Individual entitlements In Levin, H.M. & Schutze, H.G. (Editors), *Financing Recurrent Education*, Beverly Hills: Sage.

Lowe, J. (1976). *Adult Education: Global Perspectives*. Paris: UNESCO.

Mascherini, M., Salvatore, L., Meierkord, A., Jungblut, J. (2012). *NEETs - Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*. Eurofound.



<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1254.htm>. [Πρόσβαση: 10/1/2016].

Murray, A. (2000). Changes in the Labour Market for Young Adults without Further Education and Training. *Journal of Education and Work*, 13 (3), 327 – 347.

Νέα Διάσταση (2010). Συστήματα Voucher στην Κατάρτιση & στην Απασχόληση – η πρώτη προσέγγιση για ένα Ελληνικού Τύπου Voucher. *Ηλεκτρονικό Περιοδικό της Διάστασης Διμηνιαία Έκδοση στο Χώρο της Επαγγελματικής Κατάρτισης*, 5-6.

Official Journal of the European Union, (2013). Council recommendation of 22 April 2013 on establishing a Youth Guarantee. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=Oj:C:2013:120:0001:0006:EN:PDF>. [Πρόσβαση: 11/1/2016].

Oosterbeek, H. (1998). Innovative ways to finance education and their relation to lifelong learning. *Education Economics*, 6(3), 219 – 251.

Overwien, B. (2000). Informal Learning and the role of social movements. *International Review of Education*, 46(6), 621–640.

Ρομπόλης Σ., Κουζής Γ., Παπαδόγαμβρος Β., (2013). Οι κατευθύνσεις της οικονομικής πολιτικής το 2013 – η ανεργία των νέων. <http://www.inegsee.gr/sitefiles/files/enhmerosh-teyxos-210.pdf>. [Πρόσβαση: 19/1/2016].

Rinne, U., Uhlendorff, A. & Zhao, Z. (2008). Vouchers and Caseworkers in Public Training Programs: Evidence from the Hartz Reform in Germany. IZA Discussion Paper No. 3910.

Rogers, J. (2005). *Adults Learning*. Milton Keynes: Open University Press.

Σιάρδος, Γ. (2002). *Μέθοδοι Πολυμεταβλητής Στατιστικής Ανάλυσης, Μέρος Πρώτο: Διερεύνηση Σχέσεων Μεταξύ Μεταβλητών*. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Ζήτη.

Schoon, I., Silberstein, R.K. (2009). Conceptualizing school – to – work transitions in context. In Schoon and Silberstein (edition), *Transitions to Work – Globalization, Individualization and Patterns of Delivery*. Cambridge: University Press.

Tessaring, M. & Wannan, J. (2004). *Vocational education and training-key to the future, Lisbon, Copenhagen, Maastricht: mobilizing for 2010*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Υ.Ε.Κ.Α.Κ.Α. Επιταγή Εισόδου για Νέους από 18 έως 29 Ετών, σε Ιδιωτικές Επιχειρήσεις για την Απόκτηση Εργασιακής Εμπειρίας. <http://voucher.gov.gr/>. [Πρόσβαση: 19/1/2016].

Υπουργείο Παιδείας, Θρησκευμάτων, Πολιτισμού και Αθλητισμού – Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης (2013). *Έκθεση 2012 για τη Δια Βίου Μάθηση στην Ελλάδα*. Αθήνα: Εκδόσεις Υ.Π.Θ.Π.Α..

Venables, P. (1976). *Report of the Committee on continuing education*. Milton Keynes: Open University Press.

Wellington, J., (2000). *Educational Research. Contemporary Issues and Practical Approaches*. London: Continuum.

West, A., Sparkes, J. & Balabanov, T. (2000). *Demand-side financing – a focus on vouchers in post-compulsory education and training: discussion and case studies*. Thessaloniki: European Centre for the Development of Vocational Training.