

**ΑΝΩΤΑΤΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ  
ΠΑΤΡΑΣ  
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ  
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

---

**ΕΠΟΠΤΕΥΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ: ΡΕΑ ΚΑΨΗ**

## **ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**ΘΕΜΑ  
Η ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ  
ΕΛΛΑΔΑ.**



**ΣΠΟΥΔΑΣΤΕΣ:  
ΚΑΛΟΥΔΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ  
ΣΑΚΚΟΡΑΦΑΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ**

**ΠΑΤΡΑ , 2004**



ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ	3619
----------------------	------

# ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

## ΣΕΛ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ.....	2-3
ΠΑΙΔΕΙΑ – ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ.....	4-6
ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΗ ΑΝΑΦΟΡΑ ΣΤΟΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΡΟΛΟ ΤΗΣ ΤΕΧΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ.....	7-8
Η ΑΡΧΙΚΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ.....	9-18
ΣΥΝΟΨΗ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ.....	19-20
ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ ΚΑΤΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.....	21-33
ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ.....	34-36
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ / ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΑΠΟ ΑΛΛΟΥΣ ΔΗΜΟΣΙΟΥΣ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ.....	37-40
Η ΕΠΙΚΡΑΤΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ.....	41-42
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΜΕΣΑ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	43-44
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΕΞΩ ΑΠΟ ΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	45-48
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΝΕΟΠΡΟΣΛΗΦΘΕΝΤΩΝ.....	49-50
Ο ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΤΩΝ ΜΑΘΗΜΑΤΩΝ.....	51-54
ΠΑΡΑΔΟΣΗ ΜΑΘΗΜΑΤΩΝ.....	55-64
ΕΦΑΡΜΟΓΗ, ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ, ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ, ΚΑΙ ΠΗΓΕΣ ΒΟΗΘΕΙΑΣ.....	65-72

ΕΡΕΥΝΑ ΣΕ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΣΥΛΛΟΓΗ  
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΣΤΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ  
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ  
ΕΛΛΑΔΑ.....73-88

ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΕΣ  
ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ  
ΤΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΤΗΣ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ  
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ.....89-91

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....92-93

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

### ΠΑΙΔΕΙΑ – ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Τα άτομα από τη στιγμή της γέννησης τους αρχίζουν να μαθαίνουν την κουλτούρα που τα περιβάλλει και έτσι αποκτούν την ικανότητα να συμμετέχουν στις δραστηριότητες της ομαδικής ή κοινωνικής ζωής. Η μάθηση αυτή που αποβλέπει στην επιβίωση και ευημερία των ανθρώπων προσφέρεται από την ποικιλία κοινωνικών φορέων, ανάμεσα στους οποίους σημαντική θέση σημαντική θέση ιδιαίτερα στις σύγχρονες κοινωνίες κατέχει η εκπαίδευση. Η εκπαίδευση οργανώνεται σε ιδιαίτερα εκπαιδευτικά ιδρύματα τα σχολεία που παρέχουν τα μέσα και τις συνθήκες ώστε η μάθηση να είναι όσο γίνεται πιο αποτελεσματική. Για το σκοπό αυτό τα σχολεία αναπτύσσουν δραστηριότητες και καταστάσεις, οργανωμένες διαδικασίες στα πλαίσια των οποίων ασκείται η διδασκαλία και η μάθηση. Το σχολείο έτσι νοείται ως κοινωνικός οργανισμός που εμπεριέχει μια συνεχή επικοινωνία και αλληλεπίδραση μεταξύ των μελών του σχήματα και κανόνες συμπεριφοράς ευκρινείς ρόλους, όπως επίσης και με μορφή γραφειοκρατικής οργάνωσης.

Το σχολείο όμως συντηρείται και στηρίζεται από άλλα μέρη της κοινωνίας και έτσι σχετίζεται με άλλους κοινωνικούς θεσμούς. Τα μέσα που χρησιμοποιεί και οι συνθήκες που αναπτύσσει για να εκπαιδεύσει τους νέους δεν είναι δημιουργήματα εντελώς δικά του αλλά επηρεάζονται από γενικότερες κοινωνικές ρυθμίσεις, σκοπιμότητες και αξίες. Μέσω της εκπαίδευσης η κοινωνία ασκεί ένα είδος ελέγχου στις νέες γενιές εξασφαλίζοντας έτσι την επιβίωση και συνέχισή της. Προετοιμάζει τους νέους να αναλάβουν ρόλους και θέσεις που θα εξασφαλίσουν την ομαλή λειτουργία της. Αυτό το πετυχαίνει με τη μετάδοση της γνώσης, αξιών και δεξιοτήτων, και με τη χρήση μηχανισμών επιλογής που δημιουργούν τις προϋποθέσεις για την κατανομή των νέων στις κοινωνικές θέσεις.

Η σχέση εκπαίδευσης και άλλων κοινωνικών θεσμών δεν θεωρείται μονομερής, αλλά αμοιβαία. Η διαδικασία της εκπαίδευσης, της διδασκαλίας και της μάθησης, επηρεάζεται από την κοινωνία, αλλά ταυτόχρονα και η εκπαίδευση συντελεί με τον ένα ή τον άλλο τρόπο στη διαμόρφωση των κοινωνικών δραστηριοτήτων και ρυθμίσεων.

Αυτός είναι ο βασικός λόγος για τον οποίο η εκπαίδευση αποκτά στα νεότερα χρόνια όλο και περισσότερη σημασία για κοινωνική ανάπτυξη και εξέλιξη. Η σχέση λοιπόν της εκπαίδευσης με άλλους κοινωνικούς θεσμούς μπορεί να θεωρηθεί σαν σχέση αλληλενέργειας και αλληλεπίδρασης.

Μια από τις σπουδαιότερες αποστολές της παιδείας ήταν και η κοινωνικοποίηση του νέου ανθρώπου. Το περιεχόμενο βέβαια της κοινωνικοποίησης μέσω της εκπαίδευσης δεν ήταν πάντοτε το ίδιο. Στις πιο απλές κοινωνίες, όπως και στα πρώιμα εκπαιδευτικά συστήματα της βιομηχανικής εποχής, η έμφαση της εκπαίδευσης ήταν στην ηθική και διανοητική ανάπτυξη του ατόμου, ενώ οι τεχνικές και επαγγελματικές γνώσεις μεταδίδονταν από την οικογένεια και από επαγγελματικές ομάδες κατά ασυστηματοποίητο και πρακτικό τρόπο. Η επίδραση όμως της σύγχρονης επιστήμης και τεχνολογίας έχει συντελέσει ώστε μεγάλο μέρος της σύγχρονης εκπαίδευσης να αφιερώνεται στη μετάδοση της εμπειρικής γνώσης. Ενώ στις πρώιμες κοινωνίες μεταδίδονταν ένας τρόπος ζωής και ένα είδος γνώσης που ήταν σχετικά σταθερά, η επιστημονική γνώση που μεταδίδεται από τη σύγχρονη εκπαίδευση είναι αναμενόμενο να αλλάξει. Είναι κατανοητό ότι η εκπαίδευση πρέπει να προετοιμάζει τα άτομα για ένα κόσμο που αλλάζει συνεχώς.

Η αυξανόμενη εισαγωγή της επιστήμης και της τεχνολογίας στην εκπαίδευση δεν αναφέρεται όμως μόνο στην κατάρτιση των νέων για να ανταποκριθούν στις πολύπλοκες ανάγκες της βιομηχανικής κοινωνίας. Ταυτόχρονα ασκεί μια βαθύτερη επίδραση στον τρόπο σκέψης και θεώρησης του κόσμου.

Έτσι η ανάπτυξη της επιστήμης δεν αποτελεί απλώς την παραγωγή νέων γνώσεων και η μετάδοση τους μέσω των εκπαιδευτικών συστημάτων δεν είναι απλώς μια πρόθεση και μια επέκταση των όσων γνώσεων είχαμε μέχρι σήμερα, αλλά εισάγει και ένα διαφορετικό τρόπο σκέψης και οργάνωσης της κοινωνίας από το συνηθισμένο.

Άρα η παιδεία σήμερα έχει διαφορετική αποστολή από παλιότερα. Ανάμεσα στους κύριους στόχους της είναι να βοηθά τα άτομα κάθε ηλικίας να κατανοήσουν καλύτερα στους κανόνες της συλλογικής ζωής και να συνταχθούν με περισσότερη άνεση στο υφιστάμενο κοινωνικό σύστημα ή να δημιουργήσουν ένα άλλο που θα τους ταιριάζει περισσότερο. Η παιδεία ετοιμάζει τα κοινωνικά πλαίσια, δημιουργεί τις κατάλληλες ευκαιρίες για να μπορέσει το άτομο να αναπτύξει και αξιοποιήσει τις γνώσεις του και ταυτόχρονα εκπαιδεύει κατά τέτοιο τρόπο τα άτομα ώστε να

ανταποκρίνονται με επάρκεια στις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις.

Βασικό αίτημα της σύγχρονης παιδείας είναι η αύξηση της παραγωγής για την εξυπηρέτηση του ατόμου και του κοινωνικού συνόλου. Για το λόγο αυτό μία από τις σημερινές επιδιώξεις της παιδείας είναι η δημιουργία ενός παραγωγικού ανθρώπου. Δεν υπάρχει καμία αμφιβολία ότι η παιδεία συνδέεται άμεσα με την οικονομική ανάπτυξη της χώρας και όσο γρηγορότερα το αντιληφθούμε αυτή την αλήθεια τόσο ευκολότερα θα αντιμετωπίσουμε τις οικονομικές δυσχέρειες που αντιμετωπίζει η χώρα μας.

## **ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΗ ΑΝΑΦΟΡΑ ΣΤΟΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΡΟΛΟ ΤΗΣ ΤΕΧΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**

Η τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση διαδραματίζει και παίζει ειδικό ρόλο σε οποιαδήποτε προσπάθεια οικονομικής ανάπτυξης. Η εκπληκτική ανάπτυξη της τεχνολογίας απαιτεί κατάλληλα εκπαιδευμένο προσωπικό για να αξιοποιηθεί στους διάφορους κλάδους οικονομικής παραγωγής, άλλωστε όλες οι σύγχρονες οικονομίες στηρίζονται στην μεγαλύτερη δυνατή αύξηση της παραγωγικότητας των διαθέσιμων συντελεστών της παραγωγής και ο στόχος αυτός μπορεί να επιτευχθεί μόνο με κατάλληλα εκπαιδευμένο ανθρώπινο δυναμικό.

Ειδικότερα η επαγγελματική εκπαίδευση συμβάλλει στους εξής τομείς:

-Εξομάλυνση του απαιτούμενου ειδικευμένου προσωπικού για την κάλυψη των σχετικών αναγκών των διαφόρων κλάδων οικονομικής παραγωγής.

-Αύξηση της παραγωγικότητας του εργατικού δυναμικού γιατί ο σημαντικότερος συντελεστής παραγωγής είναι ο άνθρωπος ο οποίος εισέρχεται στην παραγωγή εφοδιασμένος με οργανωτικές και διοικητικές γνώσεις και με αυστηρή τεχνική και επαγγελματική εξειδίκευση.

-Συντελεί στην μείωση της ανεργίας επειδή η επαγγελματική κατάρτιση αυξάνει τις δυνατότητες επαγγελματικής απασχόλησης.

-Εξασφαλίζει κατάλληλο επαγγελματικό προσανατολισμό γιατί με τις νέες ειδικότητες που εμφανίζονται συνεχώς αυξάνονται οι επαγγελματικές κατευθύνσεις και υπάρχουν περισσότερες εναλλακτικές λύσεις για τους νέους που έχουν περισσότερες πιθανότητες επιλογής επαγγέλματος.

-Τέλος η κατάλληλη επαγγελματική κατάρτιση συνεπάγεται αύξηση των οικονομικών δυνατοτήτων του ατόμου με φυσική συνέπεια τη μεγαλύτερη οικονομική δραστηριότητα η οποία τελικά αποβαίνει προς όφελος της οικονομίας της χώρας.

Ειδικότερα στη χώρα μας πρέπει να δοθεί έμφαση στην επαγγελματική εκπαίδευση επειδή στους τομείς της βιομηχανίας και βιοτεχνίας, της γεωργίας, της κτηνοτροφίας, της αλιείας, της εμπορικής ναυτιλίας, του τουρισμού και άλλους το ποσοστό των εκπαιδευομένων ατόμων που απασχολούνται είναι ιδιαίτερα χαμηλό, αντίθετα είναι υπερβολικά μεγάλο το ποσοστό



ανειδίκευτων εργατών και αυτό έχει αρνητικές συνέπειες στην εθνική μας οικονομία.

# Η ΑΡΧΙΚΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

## Η υφιστάμενη διάρθρωση

Η δομή, συνοπτικά, του εκπαιδευτικού συστήματος είναι η ακόλουθη:-

**α. Η προσχολική εκπαίδευση**, η οποία αφορά παιδιά ηλικίας 3 ½ -5 ½ ετών.

**β. Η υποχρεωτική εκπαίδευση**, διάρκειας εννέα ετών, μετά το 1982, αποτελεί και τη βασική εκπαίδευση. Τα περισσότερα Δημοτικά σχολεία είναι εξαθέσια και η ύπαρξη διθέσιων, τριθέσιων κ.λπ. Δημοτικών σχολείων σχετίζεται αφ' ενός με την αποψίλωση της υπαίθρου και αφ' ετέρου με την ύπαρξη ενός εξαιρετικά μεγάλου αριθμού οικισμών σε όλη την επικράτεια.

Τα Γυμνάσια αποτελούν την κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Σε αυτά εγγράφονται χωρίς εξετάσεις οι έχοντες απολυτήριο Δημοτικού. Παράλληλα με τα ημερήσια υπάρχουν και τα εσπερινά (νυχτερινά) Γυμνάσια, τα οποία παρακολουθούν μαθητές που έχουν συμπληρώσει το 14ο έτος και εργάζονται.

## **γ. Μεταϋποχρεωτική (μεταγυμνασιακή) εκπαίδευση:**

Η μεταγυμνασιακή δευτεροβάθμια εκπαίδευση πλήρους παρακολούθησης περιλαμβάνει:

### **i. Λύκεια.**

Το Λύκειο αποτελεί την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

### **ii. Τ.Ε.Ε..**

(Τεχνικά Επαγγελματικά Εκπαιδευτήρια.)

Σήμερα οι νέοι μας έχουν τη δυνατότητα να επιλέγουν Ενιαία Γενική Εκπαίδευση υψηλού επιπέδου ή αναβαθμισμένη και σύγχρονη Τεχνική Επαγγελματική Εκπαίδευση που παρέχει εφόδια για την επαγγελματική τους ένταξη και συνέχεια σπουδών.

Με τις ρυθμίσεις του νόμου 2640 αντιμετωπίζεται όλο το πλαίσιο αναγκών που προκύπτει από τις εκπαιδευτικές πολιτισμικές, κοινωνικές, τεχνολογικές και οικονομικές αλλαγές. Οι αλλαγές επηρεάζουν δραστικά τη σχέση Τεχνολογίας -

Εκπαίδευσης-Κατάρτισης. Επίσης το νέο θεσμικό πλαίσιο εξασφαλίζει την ποιοτική βελτίωση της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, ώστε να αναπτύσσονται παράλληλα η γνώση, η κριτική ικανότητα, οι δεξιότητες και να διασφαλίζεται η επαγγελματική ένταξη σε συνθήκες ευελιξίας και εργασιακής εξασφάλισης.

Επίσης οι σπουδές στα Τ.Ε.Ε. διαρκούν έως και τρία έτη και οργανώνονται σε δύο κύκλους σπουδών Α και Β, οι οποίοι περιλαμβάνουν επιμέρους τομείς και ειδικότητες. Ο Α κύκλος σπουδών διαρκεί δύο έτη και ο Β κύκλος ένα έτος. Το Τεχνικό Επαγγελματικό Εκπαιδευτήριο παρέχει πτυχία επιπέδων 2 και 3 παρέχει διέξοδο για την Τριτοβάθμια Εκπαίδευση μέσω της Β τάξης του Ενιαίου Λυκείου ή μέσω Β κύκλου σπουδών.

Οι απόφοιτοι του Α κύκλου σπουδών λαμβάνουν κατόπιν εξετάσεων που πραγματοποιούνται με κοινά θέματα σε Νομαρχιακό επίπεδο πτυχίο και επίσης έχουν τη δυνατότητα:

α. Να λάβουν άδεια ασκήσεως επαγγέλματος.

β. Να συνεχίζουν τις σπουδές τους στο Β κύκλο σπουδών του Τ.Ε.Ε.

γ. Να εγγραφούν στη Β τάξη του Ενιαίου Λυκείου.

Οι απόφοιτοι του Β κύκλου σπουδών λαμβάνουν με εξετάσεις που πραγματοποιούνται με κοινά θέματα σε πανελλαδικό επίπεδο πτυχίο επιπέδου 3 και επιπλέον έχουν τη δυνατότητα:

α. Να λάβουν άδεια ασκήσεως επαγγέλματος

β. Να εισαχθούν κατόπιν εξετάσεων στα Α.Τ.Ε.Ι.

Τα επαγγελματικά επίπεδα και το σύστημα αντιστοιχίας των τίτλων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης θεσμοθετήθηκαν για να ευνοηθεί η ελεύθερη μετακίνηση των εργαζομένων στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, συμβάλλοντας στη δημιουργία στη δημιουργία των προϋποθέσεων που επιτρέπουν την ισότητα πρόσβασης στην απασχόληση.

Εδώ πρέπει να δοθούν ορισμένες απαραίτητες διευκρινίσεις για τα επαγγελματικά επίπεδα 1, 2 και 3.

Στο επίπεδο 1 παρέχεται κατάρτιση συγκεκριμένης ειδίκευσης περιορισμένων ειδικών γνώσεων. Στο επίπεδο 2 αντιστοιχεί σε πλήρη τίτλο Επαγγελματικής Εκπαίδευσης για την άσκηση καθορισμένης δραστηριότητας με την ικανότητα χρησιμοποίησης σχετικών οργάνων και τεχνικών. Το επίπεδο 3 αντιστοιχεί επαγγελματικά με το παλαιότερο επίπεδο των Τεχνικών Επαγγελματικών Λυκείων. Η εκπαίδευση του επιπέδου αυτού προϋποθέτει περισσότερες θεωρητικές γνώσεις από το επίπεδο 2.

Πτυχίο επιπέδου 3 παρέχεται από τα Τ.Ε.Ε. έπειτα από φοίτηση ενός έτους στο Β κύκλο.

Το περιεχόμενο σπουδών στον Α κύκλο του Τ.Ε.Ε. στοχεύει αφενός στη παροχή Τεχνολογικής Παιδείας και τη διαμόρφωση επαγγελματικής συνείδησης και αφετέρου στην παροχή των αναγκαίων εφοδίων, ώστε οι απόφοιτοι να έχουν τη δυνατότητα να ασκήσουν και αυτόνομα ορισμένα τεχνικά επαγγέλματα. Τα μαθήματα γενικής παιδείας και γενικής ωφελιμότητας στον Α κύκλο σπουδών καλύπτουν το 38% έως 42% των συνολικών ωρών του ωρολογίου προγράμματος στο πρώτο έτος και το 33% έως 37% στο δεύτερο έτος.

Σκοπός των προγραμμάτων διδασκαλίας του Β κύκλου σπουδών είναι η σε βάθος και σε μεγαλύτερο εύρος διδασκαλία θεωρητικών και εργαστηριακών μαθημάτων. Τα μαθήματα γενικής παιδείας και γενικής ωφελιμότητας στον κύκλο αυτό καλύπτουν το 23% έως 27% των ωρών του ωρολογίου προγράμματος.

### iii. Σχολές Μαθητείας του Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.).

Οι Σχολές αυτές υπάγονται, όπως άλλωστε και ο Ο.Α.Ε.Δ., στο Υπουργείο Εργασίας. Στις Σχολές αυτές εγγράφονται απόφοιτοι Γυμνασίου. Σε ορισμένες σχολές οι μαθητές θα πρέπει να είναι άνω των 23 ετών.

Οι απόφοιτοι των Σχολών Μαθητείας του Ο.Α.Ε.Δ. δύνανται να απευθυνθούν στην αγορά εργασίας

Η ταχύρυθμη επαγγελματική κατάρτιση παρέχεται από ένα μεγάλο αριθμό δημοσίων και ιδιωτικών φορέων, όπως το Υπουργείο Πολιτισμού με τη Γραμματεία Νέας Γενιάς, οι διάφοροι οργανισμοί - Δημόσια Επιχείρηση Ηλεκτρισμού (Δ.Ε.Η.), Οργανισμός Σιδηροδρόμων Ελλάδος (Ο.Σ.Ε.), Οργανισμός Τηλεπικοινωνιών Ελλάδος (Ο.Τ.Ε.), Ελληνικό Κέντρο Παραγωγικότητας (ΕΛ.ΚΕ.ΠΑ.). κ.λπ. -και τα ιδιωτικά Κέντρα Ελευθέρων Σπουδών.

iv. Διάφορες σχολές, όπως οι Μέσες Τεχνικές - Επαγγελματικές Νοσηλευτικές Σχολές (Μ.Τ.Ε.Ν.Σ.), όπου αρμόδιος φορέας είναι το Υπουργείο Υγείας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, οι Σχολές Τουριστικών Επαγγελμάτων του Ελληνικού Οργανισμού Τουρισμού (Ε.Ο.Τ.), οι Γεωργικές Σχολές του Υπουργείου Γεωργίας.

v. Εκπαίδευση ατόμων με ειδικές ανάγκες.

Είναι η εκπαίδευση που παρέχεται από ειδικά εκπαιδευτικά ιδρύματα ελεγχόμενα από το Υπουργείο Υγείας, Πρόνοιας, Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Εργασίας σε άτομα με ειδικές ανάγκες (συνήθως κάτω των 18).

vi. Ταχύρυθμη επαγγελματική κατάρτιση.

Παράλληλα με την αρχική εκπαίδευση και κατάρτιση που παρέχει το εκπαιδευτικό σύστημα λειτουργούν προγράμματα ταχύρυθμης επαγγελματικής κατάρτισης, συνήθως για αποφοίτους Γυμνασίου. Στις περισσότερες των περιπτώσεων μπορούν τα προγράμματα αυτά να τα παρακολουθήσουν νέοι διαφόρων ηλικιών. Η διάρκεια σπουδών είναι συνήθως μικρότερη του έτους. Παράλληλα με το δημόσιο εμπλέκονται στο σύστημα αυτό αρκετοί ιδιωτικοί φορείς (πρόκειται για τα Κέντρα Ελευθέρων Σπουδών). Η παρακολούθηση αποδεικνύεται με διάφορα πιστοποιητικά, ενώ μετά από εξετάσεις, κοινές με αποφοίτους των Σχολών Μαθητείας του Ο.Α.Ε.Δ. υπό την προϋπόθεση ότι οι έχοντες παρακολουθήσει τα προγράμματα ταχύρυθμης επαγγελματικής κατάρτισης έχουν συμπληρώσει ορισμένη προϋπηρεσία, αποκτάται η άδεια άσκησης επαγγέλματος.

#### **δ. Μεταδευτεροβάθμια επαγγελματική εκπαίδευση - κατάρτιση.**

Ως μεταδευτεροβάθμια επαγγελματική εκπαίδευση - κατάρτιση θεωρείται εκείνη που παρέχεται σε σπουδαστές, οι οποίοι έχουν αποφοιτήσει από το Λύκειο και δεν εισήχθησαν σε κάποιο τριτοβάθμιο ίδρυμα.

Ένα μεγάλο μέρος της μεταλυκειακής εκπαίδευσης - κατάρτισης υλοποιείται μέσω των ιδιωτικών σχολών.

Ειδικότερα:

#### **Ι. Σχολές Δημοσίου Τομέα**

Στις σχολές αυτές υπάγονται τα Ι.Ε.Κ. Στις σχολές αυτές υπάγονται επίσης:

- η ανώτερη καλλιτεχνική εκπαίδευση που παρέχεται από τα ωδεία, τις δραματικές σχολές των εθνικών θεάτρων, την Κρατική Σχολή Ορχηστρικής Τέχνης,

- η Ανώτερη Σχολή Ξεναγών καθώς και η Ανώτερη Σχολή του Ε.Ο.Τ. (κατάρτιση στελεχών ξενοδοχειακών επιχειρήσεων),

- οι παραγωγικές σχολές των ενόπλων δυνάμεων και των σωμάτων ασφαλείας,
- οι εκκλησιαστικές παιδαγωγικές ακαδημίες και οι ανώτερες εκκλησιαστικές σχολές,
- οι ανώτερες δημόσιες σχολές εμπορικού ναυτικού.

## II. Σχολές Ιδιωτικού Τομέα.

Στην κατηγορία της μεταλυκειακής, μη τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, υπάγεται ο εξαιρετικά μεγάλος αριθμός των ιδιωτικών σχολών. Δεδομένης της συνταγματικής ρύθμισης - άρθρο 16 - η επιχειρηματική πρωτοβουλία στράφηκε στην ίδρυση διαφόρων Κέντρων Ελευθέρων Σπουδών, ενώ αρκετά από αυτά, μετά το 1990, μετονομάσθηκαν σε «κολέγια» ή σύναψαν συμφωνίες με διάφορα Α.Ε.Ι. της αλλοδαπής.

Το χρόνιο ζήτημα των σχολών του ιδιωτικού τομέα, οι οποίες παρέμεναν στο περιθώριο του επισήμου εκπαιδευτικού συστήματος, λύθηκε ως ένα βαθμό με την απόφαση της πολιτείας να επιτρέψει τη σύσταση ιδιωτικών Ι.Ε.Κ. Το σύνολο σχεδόν των Κέντρων Ελευθέρων Σπουδών, μετονομάσθηκαν σε Ι.Ε.Κ..

### ε. Τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Η τριτοβάθμια εκπαίδευση περιλαμβάνει τα Α.Τ.Ε.Ι., τα Α.Ε.Ι., καθώς και ορισμένες ανώτατες σχολές όπως Ικάρων, Ευελπίδων, Ναυτικών Δοκίμων.

#### ι. Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (Α.Τ.Ε.Ι.)

Ο απόφοιτος των Α.Τ.Ε.Ι. έχει τη δυνατότητα να συνεχίσει τις σπουδές του εγγραφόμενος κατόπιν εξετάσεων σε κάποιο Πανεπιστήμιο ή Πολυτεχνείο της Ελλάδος ή να εγγραφεί για μεταπτυχιακές σπουδές σε αντίστοιχα τριτοβάθμια ιδρύματα του εξωτερικού ή να αναζητήσει απασχόληση.

Τα Α.Τ.Ε.Ι. διακρίνονται από τα Α.Ε.Ι. στο προσανατολισμό τους (παρέχουν θεωρητική και πρακτική εκπαίδευση, επαρκή για την εφαρμογή επιστημονικών, τεχνολογικών, καλλιτεχνικών ή άλλων γνώσεων και δεξιοτήτων στο επάγγελμα).

## II. Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (Α.Ε.Ι.)

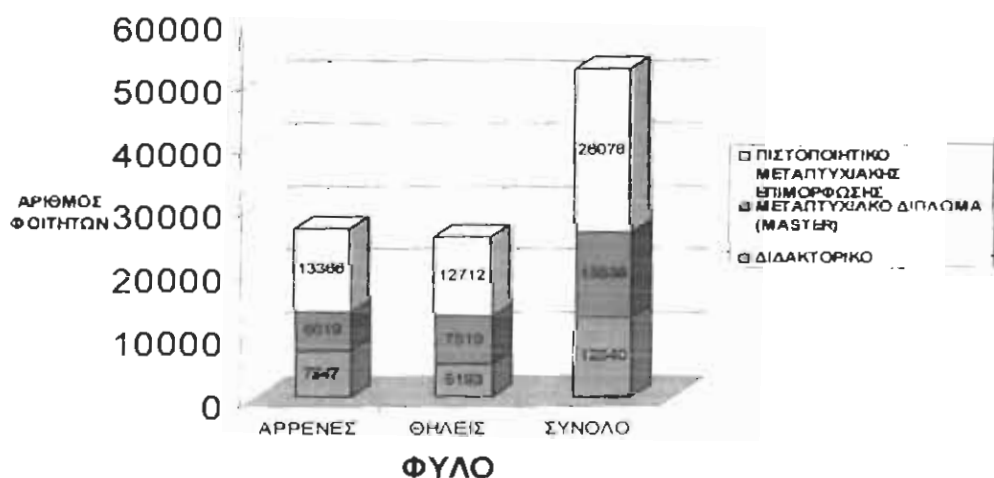
Τα Α.Ε.Ι. όπως και τα Α.Τ.Ε.Ι. είναι αυτοδιοικούμενα Ν.Π.Δ.Δ. Οι απόφοιτοι των Α.Ε.Ι. όπως και των Α.Τ.Ε.Ι. μπορούν είτε να αναζητήσουν εργασία, είτε να συνεχίσουν κατόπιν εξετάσεων στο μεταπτυχιακό κύκλο.

Στον παρακάτω πίνακα παρατηρείται αναλυτικά ο αριθμός των μεταπτυχιακών φοιτητών κατά φύλο και τίτλο μεταπτυχιακών σπουδών κατά το ακαδημαϊκό έτος 2001-2002.

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΣ ΤΙΤΛΟΣ	ΑΡΡΕΝΕΣ	ΘΗΛΕΙΣ	ΣΥΝΟΛΟ
ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ	7347	5193	12540
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΔΙΠΛΩΜΑ (MASTER)	6019	7519	13538
ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΤΙΚΟ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ	13366	12712	26078

Ακολουθεί ραβδόγραμμα:

### ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ (Α.Ε.Ι.) ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΙ ΦΟΙΤΗΤΕΣ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ ΑΚΑΔ. ΕΤΟΣ 2001-2002



## στ. Τα ανοικτά πανεπιστήμια

Το ανοικτό πανεπιστήμιο είναι ένα πανεπιστήμιο το οποίο δέχεται φοιτητές χωρίς εξετάσεις ανεξάρτητα από την ηλικία τους και συχνά χωρίς να απαιτεί κάποιο προηγούμενο τυπικό δίπλωμα. Ο σκοπός του ήταν αρχικά να εξυπηρετήσει ένα αρκετά διασπαρμένο πληθυσμό και για το λόγο αυτό ο κύριος τρόπος επικοινωνίας του διδάσκοντος με το φοιτητή αποτελούσε το ταχυδρομείο. Η επικοινωνία στη συνέχεια περιέλαβε το τηλέφωνο, το ραδιόφωνο, τις βιντεοκασέτες την τηλεόραση και η οργάνωση βελτιώθηκε περιλαμβάνοντας συχνές συναντήσεις διδασκόντων και διδασκομένων. Ένα ανοικτό πανεπιστήμιο προσφέρει συνεχή επιμόρφωση και συμβάλλει σημαντικά στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, αφού απευθύνεται κυρίως σε εκείνους που δεν μπορούν να φοιτήσουν σε κάποιο κλασικό πανεπιστήμιο.

Το νέο στοιχείο του ανοικτού πανεπιστημίου είναι η μερική αποσύνδεση διδάσκοντος και διδασκόμενου. Ο φοιτητής δεν παρακολουθεί πλέον το καθηγητή να διδάσκει από την έδρα και η απευθείας επαφή περιορίζεται σημαντικά αν και εξακολουθεί να υφίσταται και είναι απαραίτητη. Ο καθηγητής και ο φοιτητής δε βρίσκονται σε κάποια αίθουσα στην οποία ο πρώτος διδάσκει το δεύτερο αλλά επικοινωνούν με κάποιο τρόπο.

Η γνώση μέχρι τώρα τοποθετείται συνήθως πάνω σε κάποιο υλικό φορέα ( έντυπο, ταινία, δισκέτα, CD-ROM) και μεταφέρεται. Η τεχνολογία της πληροφορικής μας επιτρέπει τη μεταφορά πληροφοριών σε μεγάλη ποσότητα από κάποιο σταθμό στο χρήστη και αντίστροφα.

Ανάλογα με τις προσφερόμενες υπηρεσίες η εκπαίδευση από απόσταση μπορεί να έχει διάφορες μορφές όπως τυπική δηλαδή αυτή των κλασικών πανεπιστημίων που οδηγεί σε κάποιο πτυχίο, πρακτική που διδάσκει κυρίως πρακτικές δεξιότητες ή απλά πληροφοριακή που παρέχει ορισμένες γνώσεις. Με την εκπαίδευση από απόσταση ένα εκπαιδευτικό ίδρυμα έχει την δυνατότητα να απευθύνεται σε νέους υποψήφιους φοιτητές που βρίσκονται σε μεγάλη απόσταση από την έδρα του, δηλαδή σε μία νέα αγορά. Ένα άλλο πλεονέκτημα της εκπαίδευσης από απόσταση είναι οι περισσότερες επιλογές που παρέχονται στο διδασκόμενο να επιλέξει μαθήματα από όλο το κόσμο.

Η εκπαίδευση από απόσταση χρησιμοποιεί κατά προτίμηση ορισμένα μέσα επικοινωνίας διδασκόντων και διδασκομένων και χαρακτηρίζεται από αυτά τα μέσα. Οι τύποι εκπαίδευσης από απόσταση είναι:



1) Με τηλεδιασκέψεις. Απαιτεί μεγάλη ταχύτητα μεταφοράς πληροφοριών και συνεπώς ειδικά δίκτυα. Χρησιμοποιείται κυρίως στο εσωτερικό μεγάλου μεγέθους οργανισμών, επιχειρήσεων, πανεπιστημίων.

2) Με αλληλογραφία. Χρησιμοποιεί το παλαιότερο και πιο διαδεδομένο τρόπο επικοινωνίας, το ταχυδρομείο. Βασίζεται στη μεταφορά πληροφοριών με υλικούς φορείς όπως έντυπα, δισκέτες, κασέτες, CD και την εργασία πολλών ανθρώπων διαδικασίες δαπανηρές και χρονοβόρες.

3) Με τηλεόραση. Η διδασκαλία πραγματοποιείται με ενσύρματη ή ασύρματη μετάδοση από κεντρικό σταθμό στον τηλεοπτικό δέκτη κάθε διδασκόμενου.

Η συνειδητοποίηση της ανάγκης εκπαίδευσης δια βίου θα στρέψει περισσότερους υποψήφιους στην εκπαίδευση από απόσταση, στην οποία θα επικρατήσει η χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών και του Internet. Η εκπαίδευση σε κλασικά πανεπιστήμια θα προτιμάται σε περιπτώσεις όπου επιζητείται η φοίτηση ως μοναδική απασχόληση και δεν υπολογίζεται το κόστος.

Ένα πρόγραμμα μαθημάτων για εκπαίδευση από απόσταση πρέπει να σχεδιαστεί και να εκτελεστεί με προσοχή για να είναι αποτελεσματικό. Ο τρόπος εξέλιξης και παράδοσης ενός μαθήματος είναι βασικοί παράγοντες που προσθέτονται στο περιεχόμενο του μαθήματος και καθορίζουν την αξία του. Η χρησιμότητα ενός προγράμματος, που μπορεί να προεκτιμηθεί με μια έρευνα της αγοράς, είναι βασικός παράγοντας για να αποφασιστεί η ανάπτυξη του.

Επειδή η τεχνολογία της εκπαίδευσης από απόσταση βρίσκεται σε μια μεταβατική κατάσταση που θα διαρκέσει ίσως και δύο δεκαετίες, οι διδάσκοντες εκπαιδεύουν και συγχρόνως εκπαιδεύονται στην πράξη από τη διδασκαλία και την αλληλεπίδραση με τους διδασκόμενους.

Ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης από απόσταση μπορεί να έχει αυστηρή δομή στο περιεχόμενο της ύλης, στο πρόγραμμα διδασκαλίας και στις εξετάσεις. Συνήθως, προγράμματα που οδηγούν σε κάποιο πτυχίο είναι μάλλον αυστηρά, ενώ προγράμματα που δε στοχεύουν στη χορήγηση κάποιου αναγνωρισμένου διπλώματος είναι πιο χαλαρά. Έτσι, ένα πρόγραμμα που καταλήγει σε κάποιο πανεπιστημιακό πτυχίο αναμένεται να περιλαμβάνει σε κάποιο στάδιο αυστηρές εξετάσεις με επίβλεψη, αλλά μπορεί να είναι αυστηρό ή χαλαρό στο χρονοδιάγραμμα προόδου του φοιτητή. Η διδασκαλία μπορεί να έχει αυστηρό ή χαλαρό χρονοδιάγραμμα μελέτης και παράδοσης εργασιών, αλλά περιέχει μάλλον συγκεκριμένη ύλη. Οι τελικές

εξετάσεις μπορεί να γίνονται μαζί ή χωριστά από τους κανονικούς φοιτητές, αλλά και πολλές φορές το χρόνο. Το όλο πρόγραμμα μπορεί να έχει συγκεκριμένη χρονική αρχή (π.χ. την αρχή ενός ακαδημαϊκού έτους ή εξαμήνου), αλλά μπορεί και να αρχίζει όποτε θέλει ο διδασκόμενος. Όλες αυτές οι δομικές διαφορές πρέπει να εξετάζονται και να λαμβάνονται υπόψη στο σχεδιασμό του προγράμματος.

Ο τρόπος και ο βαθμός επίβλεψης της διδασκαλίας ενός μαθήματος και της προόδου κάθε διδασκόμενου μπορεί επίσης να ποικίλει ανάλογα με το μάθημα και το σκοπό του. Αν το μάθημα παίρνει μονάδες που προσθέτονται για την απόκτηση πτυχίου (δηλαδή αν περιέχεται σε πρόγραμμα που οδηγεί σε πτυχίο, κτλ.), η παρακολούθηση από το διδάσκοντα είναι πιο στενή και συνεχής. Έχουμε συνεπώς ένα συνεχή έλεγχο της αποτελεσματικότητας της εκπαίδευσης, που μπορεί να υποδείξει και βελτιώσεις της διαδικασίας. Στο άλλο άκρο μπορούμε να έχουμε τελείως ελεύθερη εκπαίδευση, δηλαδή εκπαίδευση από απόσταση που ρυθμίζεται μόνο από το διδασκόμενο. Η περίπτωση αυτή έχει πολύ καλά αποτελέσματα, όταν ο διδασκόμενος ενδιαφέρεται να μορφωθεί και έλκεται από το θέμα, οπότε ελαχιστοποιείται ο χρόνος διδασκαλίας και μεγιστοποιείται η αφομοιούμενη ύλη ανά μονάδα χρόνου. Ιδανική διδασκαλία έχουμε στην ακραία κατάσταση, όπου ο διδασκόμενος μαθαίνει μόνος του με τον υπολογιστή και τα βιβλία (δηλαδή χωρίς την επίβλεψη διδάσκοντος παρά μόνο για λίγες ερωτήσεις ή γενική καθοδήγηση) και ίσως ανταλλαγή απόψεων με τους συμμαθητές του. Στην περίπτωση αυτή αναμένεται να έχουμε το μικρότερο κόστος, αλλά και τις μεγαλύτερες δυσκολίες λόγω μείωσης του ρόλου του διδάσκοντος. Το μεγάλο πλεονέκτημα μιας, έστω και κατά προσέγγιση, ιδανικής διδασκαλίας είναι ότι ο φοιτητής μπορεί να συνεχίσει στη ζωή του να μαθαίνει μόνος, με το δικό του ρυθμό, όπου βρίσκεται, όταν θέλει, ότι θέλει, από όπου θέλει και ευχάριστα.

Όταν η εκπαίδευση από απόσταση γίνεται με αυστηρό χρονοδιάγραμμα, μπορεί να δημιουργηθεί μια "ιδεατή τάξη", δηλαδή το σύνολο των φοιτητών που παρακολουθούν το μάθημα με τους υπολογιστές τους, τον ή τους διδάσκοντες, τα εργαλεία διδασκαλίας και μάθησης (λογισμικό, βιβλία, έντυπο και online υλικό) και οτιδήποτε χρησιμοποιείται στη διδασκαλία. Το σύνολο αυτό πρέπει να δημιουργεί για το διδασκόμενο ένα περιβάλλον που να ευνοεί και να προωθεί τη μάθηση, όπως η συνηθισμένη τάξη στα κλασικά σχολεία και πανεπιστήμια, και να επιβάλλει την προσπάθεια και την ευθύνη εκπλήρωσης του σκοπού. Με άλλα λόγια ο διδασκόμενος πρέπει να παραινείται και να εμπνέεται για

να μάθει. Παρόλο που διδάσκοντες και διδασκόμενοι πρέπει να συνεργάζονται στενά στο πλαίσιο της ιδεατής τάξης, μπορεί να συναντηθούν σπάνια ή και καθόλου. Αυτό που είναι απαραίτητο να υπάρχει είναι η καλή, εύκολη και αμφίδρομη επικοινωνία, ώστε ο διδασκόμενος να παίρνει ότι δίνει ο διδάσκων και να πραγματοποιεί ερωτήσεις και θέματα κινούμενος ελεύθερα και αισθανόμενος την ιδεατή τάξη σαν φιλικό και χρήσιμο περιβάλλον. Τα μέσα επικοινωνίας πρέπει να περιλαμβάνουν ηλεκτρονικό ταχυδρομείο με δυνατότητες μετάδοσης ήχου, εικόνας και βίντεο, καθώς και δημοσίευσης σελίδων Web, επιπλέον των συνηθισμένων κοινού ταχυδρομείου, τηλεφώνου, fax και (πιθανώς) τηλεόρασης.

Στενά συνδεδεμένο με την ιδεατή τάξη πρέπει να υπάρχει ένα σύστημα αξιολόγησης της εκπαιδευτικής διαδικασίας, των διδασκομένων, καθώς και των διδασκόντων. Σε πρώτη φάση πρέπει οι διδασκόμενοι να μπορούν να εκτιμούν κατά κάποιο τρόπο την πρόοδο τους. Αυτό μπορεί να γίνει με μικρά τεστ, ώστε ο διδασκόμενος να παίρνει το τεστ και μετά να ελέγχει τις απαντήσεις του. Σε δεύτερη φάση ο διδασκόμενος μπορεί να παίρνει τεστ που θα διορθώνει και βαθμολογεί ο διδάσκων. Σε μετέπειτα φάσεις μπορεί να δίνονται γενικότερα θέματα για επεξεργασία και φυσικά οι τελικές εξετάσεις. Ο διδάσκων μπορεί να αξιολογείται με το συνυπολογισμό πολλών παραγόντων: τη γνώμη ανώτερων και πιο έμπειρων διδασκόντων, τη γνώμη των διδασκομένων, την απήχηση του μαθήματος του σε σύγκριση με άλλα, στατιστικά στοιχεία (π.χ. το ποσοστό αυτών που πέρασαν το μάθημα), τη γνώμη εξωτερικών κριτών, κ.ά. .

Είναι αξιοσημείωτο ότι τα ανοιχτά πανεπιστήμια παρέχουν ευκαιρίες σε εργαζόμενα άτομα να παρακολουθήσουν μαθήματα και να εκπαιδευτούν σε αντικείμενα τα οποία είναι συναφή με την εργασία τους ή όχι. Το σημαντικό στοιχείο είναι πως τα μαθήματα στα συγκεκριμένα ιδρύματα δεν απαιτούν υποχρεωτική παρακολούθηση και με το τρόπο αυτό οι εργαζόμενοι που στη σημερινή εποχή έχουν πεισμένο ωράριο δεν είναι απαραίτητο να εξοικονομήσουν επιπλέον χρόνο για παρακολούθηση στις αίθουσες.

## ΣΥΝΟΨΗ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Εδώ δίδεται έμφαση στις σχέσεις εκπαιδευτικού συστήματος και αγοράς εργασίας, ενώ δεν παρουσιάζονται άλλα θέματα, όπως οι τεράστιοι πόροι που ξοδεύονται στο εξωτερικό για σπουδές, οι οποίοι θα υπήρχε η δυνατότητα να χρησιμοποιηθούν μέσα στη χώρα.

Παρά τη σημαντική ανάπτυξη του εκπαιδευτικού συστήματος την περασμένη δεκαετία, για διάφορους λόγους δεν έχει ακόμα φτάσει στο επιθυμητό επίπεδο, ώστε να ικανοποιεί αποτελεσματικά τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και τις προσδοκίες των εκπαιδευομένων. Τα δύο κύρια προβλήματα του εκπαιδευτικού συστήματος φαίνεται ότι είναι η χαμηλή ποιότητα της παρεχόμενης εκπαίδευσης και η όχι ορθολογική σύνθεση των προσφερόμενων ειδικοτήτων κατά επίπεδο και τύπο εκπαίδευσης, καθώς και περιφερειακά. Η ποιοτική ανεπάρκεια της εκπαίδευσης, λόγω της δυσχέρειας του κράτους να απορροφά εργατικό δυναμικό, καθίσταται όλο και πιο εμφανής. Η αντιμετώπιση του προβλήματος απαιτεί πολύπλευρη, συνεπή, συστηματική προσπάθεια και ίσως ριζική αναθεώρηση μερικών χαρακτηριστικών του συστήματος. Οποσδήποτε προς αυτή την κατεύθυνση μπορεί να βοηθήσει η μετεκπαίδευση και η κατάρτιση.

Το εκπαιδευτικό σύστημα δεν προσφέρει όλες τις επιθυμητές από τη βιομηχανία και γενικότερα τις επιχειρήσεις ειδικότητες και τεχνικούς. Ιδιαίτερα σε περιφερειακό επίπεδο μερικές ενδιαμέσου και χαμηλού επιπέδου ειδικότητες δεν προσφέρονται από την επίσημη εκπαίδευση.

Χρειάζεται η κατάλληλη ενημέρωση των νέων αλλά και των γονέων για τις διαφορετικές επαγγελματικές προοπτικές που υπάρχουν ή θα εμφανιστούν, για να μην παρατηρείται η σημερινή σπατάλη ανθρώπινων πόρων. Αντίστοιχα χρειάζεται κατάλληλη προσαρμογή και αναθεώρηση των προγραμμάτων σπουδών, για να μην κατευθύνονται οι σπουδάζοντες σε αζήτητες ειδικότητες. Ο επαγγελματικός προσανατολισμός και η ενημέρωση για τις προοπτικές απασχόλησης σε διάφορες μη κρατικές εργασίες μπορούν να βοηθήσουν προς αυτή την κατεύθυνση.

Σοβαρές ελλείψεις παρατηρούνται στην υλικοτεχνική υποδομή στα μέσα διδασκαλίας της εκπαίδευσης σε όλα τα επίπεδα. Σοβαρό πρόβλημα αποτελεί η συστέγαση δύο σχολικών μονάδων στην πρωτοβάθμια και στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση σε ένα κτίριο κυρίως στα μεγάλα αστικά κέντρα. Σε αυτές τις περιπτώσεις τα σχολεία λειτουργούν εκ περιτροπής σε πρωινή και απογευματινή βάρδια, με όλα τα αρνητικά εκπαιδευτικά και μη

επακόλουθα ενώ ωθεί γονείς και μαθητές προς τα ιδιωτικά σχολεία.

Η ανάγκη των μαθητών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης να προετοιμαστούν επαρκώς για τις πανελλήνιες εξετάσεις για την τριτοβάθμια εκπαίδευση τους έχει κατευθύνει προς τα φροντιστήρια και τα ιδιαίτερα μαθήματα όπου καταβάλλονται υψηλά χρηματικά ποσά. Αυτή η άνθιση της παραπαιδείας απαιτεί επανεξέταση των λειτουργιών ολόκληρου του εκπαιδευτικού συστήματος.

Με αυτά τα χαρακτηριστικά του εκπαιδευτικού συστήματος που πρέπει να δοθεί προτεραιότητα για επενδύσεις και γενικότερη χρηματοδότηση. Ορισμένες ανάγκες όπως η ανάπτυξη μεταπτυχιακών τμημάτων, όπου αυτό είναι εφικτό και αναγκαίο καθώς και η κατασκευή αιθουσών στα μεγάλα αστικά κέντρα, είναι προφανείς και αποδεκτές από όλους. Ωστόσο είναι αμφίβολο, αν μια αύξηση των πόρων θα συνεπάγεται αυτόματα και καλύτερη παιδεία και πληρέστερο εφοδιασμό των ανθρώπινων πόρων με τα αναγκαία για επιτυχή σταδιοδρομία εφόδια. Πιο ενδεδειγμένο σε πολλές περιπτώσεις φαίνεται η επιπλέον αναγκαία χρηματοδότηση να συνδυαστεί με τις αναγκαίες διαρθρωτικές αλλαγές και βελτιώσεις. Αυτές οι αλλαγές πρέπει να αποβλέπουν στη συνεργασία και έστω χαλαρή σύνδεση του εκπαιδευτικού συστήματος με την αγορά εργασίας, που προϋποθέτει διάλογο του εκπαιδευτικού συστήματος με τους κοινωνικούς εταίρους (εργοδότες, εργαζομένους και κράτος). Ο στόχος της ποιοτικής αναβάθμισης της εκπαίδευσης, πέρα από πόρους απαιτεί κυρίως διαρθρωτικές αλλαγές, αναθεώρηση και εκσυγχρονισμό προγραμμάτων σπουδών και εγχειριδίων, εξειδίκευση εκπαιδευομένων, άμιλλα μεταξύ σχολικών μονάδων και αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου.

## ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ ΚΑΤΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Στους παρακάτω πίνακες διακρίνεται το επίπεδο εκπαίδευσης του πληθυσμού της Ελλάδας για τα πρώτα τρίμηνα των ετών 1998-2003.

Αρχικά παρατηρείται μία αύξηση του πληθυσμού της τάξης των 400000 ατόμων περίπου. Ενώ το Α΄ τρίμηνο του 1998 οι απασχολούμενοι ήταν 3919000 περίπου το 2003 παρατηρήθηκε αύξηση στα 39640000 ( αύξηση 45000). Οι άνεργοι κατά την συγκεκριμένη χρονική περίοδο μειώθηκαν σημαντικά ( περίπου 84000), ενώ αντίθετα οι μη οικονομικά ενεργοί αυξήθηκαν 380000 περίπου.

Είναι αξιοσημείωτο ότι μόλις 15100 άτομα που εργάζονταν είχαν μεταπτυχιακό τίτλο ή διδακτορικό το 1998, ενώ το 2003 διπλασιάστηκαν σε 30200. Επίσης οι απόφοιτοι ανωτάτων σχολών ανέρχονταν το 1998 σε 698000 περίπου, ενώ το 2003 μειώθηκαν σε 608000 περίπου. Είναι εξίσου σημαντικό ότι κατά την ίδια χρονική περίοδο οι απόφοιτοι ανώτερης τεχνολογικής επαγγελματικής εκπαίδευσης αυξήθηκαν σημαντικά από 374200 σε 526800 ( αύξηση 152400).

Ακόμα το 1998 οι απασχολούμενοι που τελείωσαν το λύκειο ανέρχονταν σε 1098600 και το 2003 σε 1172500 ( αύξηση 73900). Τέλος οι απασχολούμενοι οι οποίοι δεν έλαβαν ούτε τη βασική εκπαίδευση (δημοτικό) ανήλθαν το 1998 στους 34800, ενώ το 2003 στους 31600.

Παρακάτω παρατίθενται αναλυτικά πίνακες και ραβδογράμματα:

ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ (ΣΕ ΧΙΛΙΑΔΕΣ) ΗΛΙΚΙΑΣ 15 ΕΤΩΝ ΚΑΙ ΑΝΩ,  
ΚΑΤΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΠΕΔΟ  
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΟ ΕΤΟΣ 1998.

Λ. ΑΠΟΛΥΤΟΙ ΑΡΙΘΜΟΙ

Επίπεδο εκπαίδευσης	1998 Α Τρίμηνο			1998 Β Τρίμηνο			1998 Γ Τρίμηνο			1998 Δ Τρίμηνο							
	Πληθυσμός	Εργατικό δυναμικό		Πληθυσμός	Εργατικό δυναμικό		Πληθυσμός	Εργατικό δυναμικό		Πληθυσμός	Εργατικό δυναμικό						
		Μη οικών ενεργοί	Απασχολ. άνεργοί		Μη οικών ενεργοί	Απασχολ. άνεργοί		Μη οικών ενεργοί	Απασχολ. άνεργοί		Μη οικών ενεργοί	Απασχολ. άνεργοί					
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	8.710,1	4.437,4	3.819,2	519,1	4.272,8	478,5	4.274,5	8.731,8	4.489,8	3.881,1	478,7	4.271,8	8.741,4	4.444,5	3.842,5	502,0	4.298,8
Διευθυντικό ή μεταπτυχιακό πλάτος	19,8	16,3	16,1	1,2	3,3	1,3	2,8	23,7	21,3	20,0	1,2	2,4	24,1	21,2	19,8	1,2	2,8
Πρωτογενούς εκπαίδευσης	813,2	637,8	687,8	40,0	176,3	39,8	176,1	814,3	631,3	684,3	47,0	183,0	812,8	641,1	687,9	43,2	171,8
Δευτερογενούς εκπαίδευσης	7,3	4,6	3,8	0,8	2,8	0,4	6,1	9,6	4,8	4,0	0,8	4,6	9,0	3,3	2,8	0,3	6,7
Τριτογενούς εκπαίδευσης	648,0	437,7	374,2	63,6	107,3	63,7	101,2	669,4	487,2	401,1	66,1	102,2	666,0	480,4	392,0	68,4	104,8
Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης	2.189,0	1.304,8	1.088,6	206,8	884,6	183,6	802,2	2.218,0	1.286,1	1.103,7	181,4	820,8	2.258,7	1.324,3	1.121,7	202,6	824,4
Απολυτήριο 3-της Μέσης Εκπαίδευσης	1.122,6	487,8	412,6	76,3	634,6	64,6	630,9	1.100,2	488,6	433,0	66,6	601,8	1.068,8	474,8	408,7	66,1	684,1
Απολυτήριο Ανωτατού Εκπαιδευτικού	3.174,7	1.410,6	1.287,3	123,2	1.784,3	107,2	1.783,6	3.184,8	1.406,1	1.306,6	89,6	1.788,6	3.188,1	1.388,3	1.274,8	111,7	1.781,8
Μεταπτυχιακό Διπλώμα	640,9	100,0	84,8	6,2	440,8	6,0	436,8	634,2	86,6	92,6	4,0	437,7	639,8	96,8	92,0	4,8	443,0
Άντ. πτυχ. κατ'ελάχιστο επίπεδο	286,1	38,1	34,8	3,3	289,8	307,6	266,4	289,7	39,7	36,8	2,9	280,0	294,8	36,3	32,8	3,6	269,6

ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ (ΣΕ ΧΙΛΙΑΔΕΣ) ΗΛΙΚΙΑΣ 15 ΕΤΩΝ ΚΑΙ ΑΝΩ,  
ΚΑΤΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΠΕΔΟ  
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΟ ΕΤΟΣ 1999.

1. ΑΠΟΛΥΤΟΙ ΑΡΙΘΜΟΙ

Επίπεδο εκπαίδευσης	1999 Α τρίμηνο				1999 Β τρίμηνο				1999 Γ τρίμηνο				1999 Δ τρίμηνο							
	Εργατικό Δυναμικό		Μη οικογενεργαίο		Εργατικό Δυναμικό		Μη οικογενεργαίο		Εργατικό Δυναμικό		Μη οικογενεργαίο		Εργατικό Δυναμικό		Μη οικογενεργαίο					
	Πληθυσμός	Απε-ομο-Λοδ-μνοί	Πληθυσμός	Απε-ομο-Λοδ-μνοί	Πληθυσμός	Απε-ομο-Λοδ-μνοί	Πληθυσμός	Απε-ομο-Λοδ-μνοί	Πληθυσμός	Απε-ομο-Λοδ-μνοί	Πληθυσμός	Απε-ομο-Λοδ-μνοί	Πληθυσμός	Απε-ομο-Λοδ-μνοί	Πληθυσμός	Απε-ομο-Λοδ-μνοί				
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	8.782,8	4.480,0	3.856,0	838,0	4.302,8	8.803,6	4.469,2	3.839,8	523,4	4.340,4	8.812,3	4.468,1	3.839,2	618,8	4.364,2	8.828,4	4.460,6	3.887,6	663,0	4.376,8
Διαθεσιμότητα ή μεταπτυχιακός τίτλος	24,2	21,8	20,8	1,3	2,3	28,6	28,6	26,0	1,6	2,3	30,2	27,4	24,8	2,4	2,8	31,4	28,7	26,8	1,8	2,7
Πρωτογενής εκπαίδευση	811,1	666,1	697,6	47,8	188,0	818,7	660,4	698,6	61,0	188,3	814,2	640,3	666,4	66,0	173,8	820,1	642,8	688,8	63,8	177,2
Δευτερογενής εκπαίδευση	3,2	1,8	1,0	0,8	1,3	6,4	2,6	2,0	0,8	2,8	7,8	6,1	4,2	0,8	2,8	7,6	4,6	3,8	1,0	2,8
Τριτογενής εκπαίδευση	827,3	610,4	438,6	73,8	118,8	881,7	639,0	466,8	52,2	122,7	871,8	646,0	483,6	82,6	126,6	880,8	661,2	488,2	83,1	129,7
Αποαπλήρωτος Μετρώσιμος	2.282,8	1.328,6	1.118,7	207,8	836,4	2.260,6	1.322,6	1.121,8	200,8	927,8	2.316,0	1.330,4	1.130,7	188,7	886,6	2.287,8	1.314,0	1.101,8	212,2	873,0
Μετρώσιμος	1.076,8	477,7	406,3	72,3	698,2	1.120,1	480,0	414,6	86,4	840,1	1.088,0	488,3	431,8	64,4	812,7	1.088,3	488,7	414,6	74,1	810,7
Δημιμετρώσιμος	3.111,8	1.388,0	1.237,7	121,4	1.762,6	3.069,7	1.304,8	1.183,3	111,8	1.748,8	3.002,8	1.288,9	1.182,8	104,1	1.716,8	3.026,8	1.287,8	1.170,1	117,8	1.736,0
Αμετρώσιμος	647,7	103,3	87,8	6,7	444,4	604,0	82,2	87,2	6,0	411,7	602,4	87,3	82,6	4,8	416,0	488,8	83,6	79,8	3,8	416,0
Δεν πήγε κανένας στο σχολείο	327,8	44,1	40,1	4,3	283,4	380,7	44,8	38,8	6,2	316,6	388,4	48,4	43,3	6,1	320,0	373,7	46,8	43,7	6,1	324,8



ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ (ΣΕ ΧΙΛΙΑΔΕΣ) ΗΛΙΚΙΑΣ 15 ΕΤΩΝ ΚΑΙ ΑΝΩ,  
ΚΑΤΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΠΕΔΟ  
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΟ ΕΤΟΣ 2000.

Λ. ΑΠΟΛΥΤΟΙ ΑΡΙΘΜΟΙ

Επίπεδο εκπαίδευσης	2000 Α Τρίμηνο				2000 Β Τρίμηνο				2000 Γ Τρίμηνο				2000 Δ Τρίμηνο							
	Εργατικό Δυναμικό		Μη οικογ ενεργοί		Εργατικό Δυναμικό		Μη οικογ ενεργοί		Εργατικό Δυναμικό		Μη οικογ ενεργοί		Εργατικό Δυναμικό		Μη οικογ ενεργοί					
	Πληθυσμός	Απασχολούμενοι	Ανεργοί	Πληθυσμός	Απασχολούμενοι	Ανεργοί	Πληθυσμός	Απασχολούμενοι	Ανεργοί	Πληθυσμός	Απασχολούμενοι	Ανεργοί	Πληθυσμός	Απασχολούμενοι	Ανεργοί					
ΣΥΝΟΛΟ	6.880,1	4.431,1	3.096,9	634,2	4.429,1	8.876,3	4.437,4	3.846,3	491,1	4.436,9	8.882,1	4.439,4	3.982,4	477,1	4.442,7	8.897,6	4.404,1	3.932,3	471,8	4.483,6
Διατεταγμένοι	30,4	26,8	26,1	1,7	3,6	30,8	28,9	26,4	1,8	3,7	29,8	26,4	23,7	1,7	3,2	28,6	23,0	21,6	1,6	3,8
Μη διατεταγμένοι	819,0	848,0	697,2	61,6	170,0	822,1	646,2	699,4	48,9	173,9	827,8	646,8	696,0	48,7	182,0	833,9	648,1	603,0	46,1	196,2
Μη οικογενειακοί	7,4	4,7	3,2	1,6	2,7	7,6	6,0	3,7	1,3	2,8	7,9	6,0	4,0	1,0	2,9	8,9	6,0	4,2	0,8	1,9
Τεχνολογία	678,2	663,1	472,8	60,3	123,2	688,0	664,9	480,4	74,4	131,1	688,7	667,2	492,1	76,1	132,8	698,4	664,4	494,7	71,9	132,1
Μεταπτυχιακή	2.319,7	3.333,7	1.176,1	208,6	983,0	2.284,0	1.322,6	1.126,2	196,3	971,6	2.316,7	1.326,9	1.139,2	166,7	980,9	2.333,9	1.327,2	1.148,0	162,2	1.006,8
Πρωτοβάθμια	1.116,7	476,6	410,3	66,6	640,8	1.116,6	483,0	423,8	63,2	632,6	1.090,3	479,8	421,1	68,8	610,7	1.071,9	469,3	406,9	62,4	603,6
Δευτεροβάθμια	3.048,7	1.273,6	1.166,9	157,7	1.776,1	3.063,0	1.271,1	1.198,0	104,3	1.781,9	3.089,2	1.261,2	1.182,6	99,7	1.789,0	3.097,8	1.263,6	1.161,6	101,9	1.824,4
Τριτοβάθμια	483,2	73,6	70,4	3,2	409,6	482,7	70,4	68,3	2,1	412,3	481,6	66,6	64,0	2,6	416,0	477,4	63,9	60,8	3,3	413,4
Άνεργητικοί	360,8	40,7	37,0	3,7	320,1	384,6	46,3	42,2	3,1	318,2	360,3	42,9	39,8	3,0	317,4	361,4	38,7	36,7	3,0	322,7

ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ (ΣΕ ΧΙΛΙΑΔΕΣ) ΗΛΙΚΙΑΣ 15 ΕΤΩΝ ΚΑΙ ΑΝΩ,  
ΚΑΤΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΠΕΔΟ  
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΟ ΕΤΟΣ 2001.

Ι. ΑΠΟΛΥΤΟΙ ΑΡΙΘΜΟΙ

Επίπεδο εκπαίδευσης	2001 Α Τρίμηνο				2001 Β Τρίμηνο				2001 Γ Τρίμηνο				2001 Δ Τρίμηνο							
	Πληθυσμός	Εργατικό Δυναμικό			Μη οικών ενεργοί	Πληθυσμός	Εργατικό Δυναμικό			Μη οικών ενεργοί	Πληθυσμός	Εργατικό Δυναμικό			Μη οικών ενεργοί	Πληθυσμός	Εργατικό Δυναμικό			
		Απε-ομο-Λοο-μηνοί	Απε-ομο-Λοο-μηνοί	Απε-ομο-Λοο-μηνοί			Απε-ομο-Λοο-μηνοί	Απε-ομο-Λοο-μηνοί	Απε-ομο-Λοο-μηνοί			Απε-ομο-Λοο-μηνοί	Απε-ομο-Λοο-μηνοί	Απε-ομο-Λοο-μηνοί			Απε-ομο-Λοο-μηνοί	Απε-ομο-Λοο-μηνοί	Απε-ομο-Λοο-μηνοί	
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	8.878,8	4.376,8	3.888,3	478,5	4.802,8	8.864,1	4.362,2	3.817,6	444,7	4.691,9	8.880,0	4.380,3	3.926,6	434,8	4.688,7	8.866,6	4.334,4	3.883,2	471,3	4.631,1
Ανεργός ή μερτικώς απασχολημένος	78,3	24,6	23,0	1,6	3,8	28,4	24,8	22,7	2,2	3,4	31,4	28,8	26,1	2,6	2,8	33,0	30,2	27,8	2,3	2,7
Πολύς Ανεργός	834,6	841,0	684,8	48,4	183,4	836,4	840,1	686,4	44,7	188,2	846,3	848,1	802,2	46,8	188,2	833,8	839,4	686,0	44,4	184,4
Μη οικών ενεργοί	6,6	63,8	2,7	0,8	1,9	4,8	2,8	2,8	0,1	1,8	4,4	2,2	2,1	0,2	2,1	3,8	1,8	1,8	0,3	2,1
Πολύς Ανεργός	894,6	681,9	482,4	69,6	192,8	876,1	644,8	477,8	87,1	130,8	670,9	641,3	471,7	89,6	129,7	688,9	634,0	481,0	73,1	129,8
Ανεργός ή μερτικώς απασχολημένος	2.314,8	1.204,3	1.130,8	178,6	1.008,2	2.328,4	1.319,8	1.147,3	172,3	1.008,9	2.334,7	1.312,0	1.148,7	182,4	1.022,7	2.363,8	1.322,8	1.148,0	178,5	1.040,8
Πολύς Ανεργός	1.088,1	476,2	406,8	88,0	618,8	1.082,6	480,6	417,8	82,8	613,0	1.086,0	488,9	424,6	82,4	609,1	1.120,3	492,0	422,2	88,9	628,2
Ανεργός ή μερτικώς απασχολημένος	3.111,0	1.288,6	1.187,7	108,8	1.904,6	3.181,9	1.288,8	1.188,3	90,8	1.882,4	3.163,9	1.266,4	1.188,8	89,6	1.869,8	3.127,7	1.238,0	1.136,8	100,6	1.881,7
Πολύς Ανεργός	488,3	69,0	64,1	3,0	410,3	483,1	64,7	63,4	2,4	407,4	460,6	62,0	60,0	2,1	388,6	442,8	46,3	46,8	2,4	394,8
Μη οικών ενεργοί	368,0	38,8	33,8	3,0	329,3	379,2	34,9	32,4	2,8	338,3	373,9	32,8	30,8	2,3	341,0	380,6	30,1	28,0	2,1	340,6

ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ (ΣΕ ΧΙΛΙΑΔΕΣ) ΗΛΙΚΙΑΣ 15 ΕΤΩΝ ΚΑΙ ΑΝΩ,  
ΚΑΤΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΠΕΔΟ  
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΟ ΕΤΟΣ 2002.

1. ΑΠΟΛΥΤΟΙ ΑΡΙΘΜΟΙ

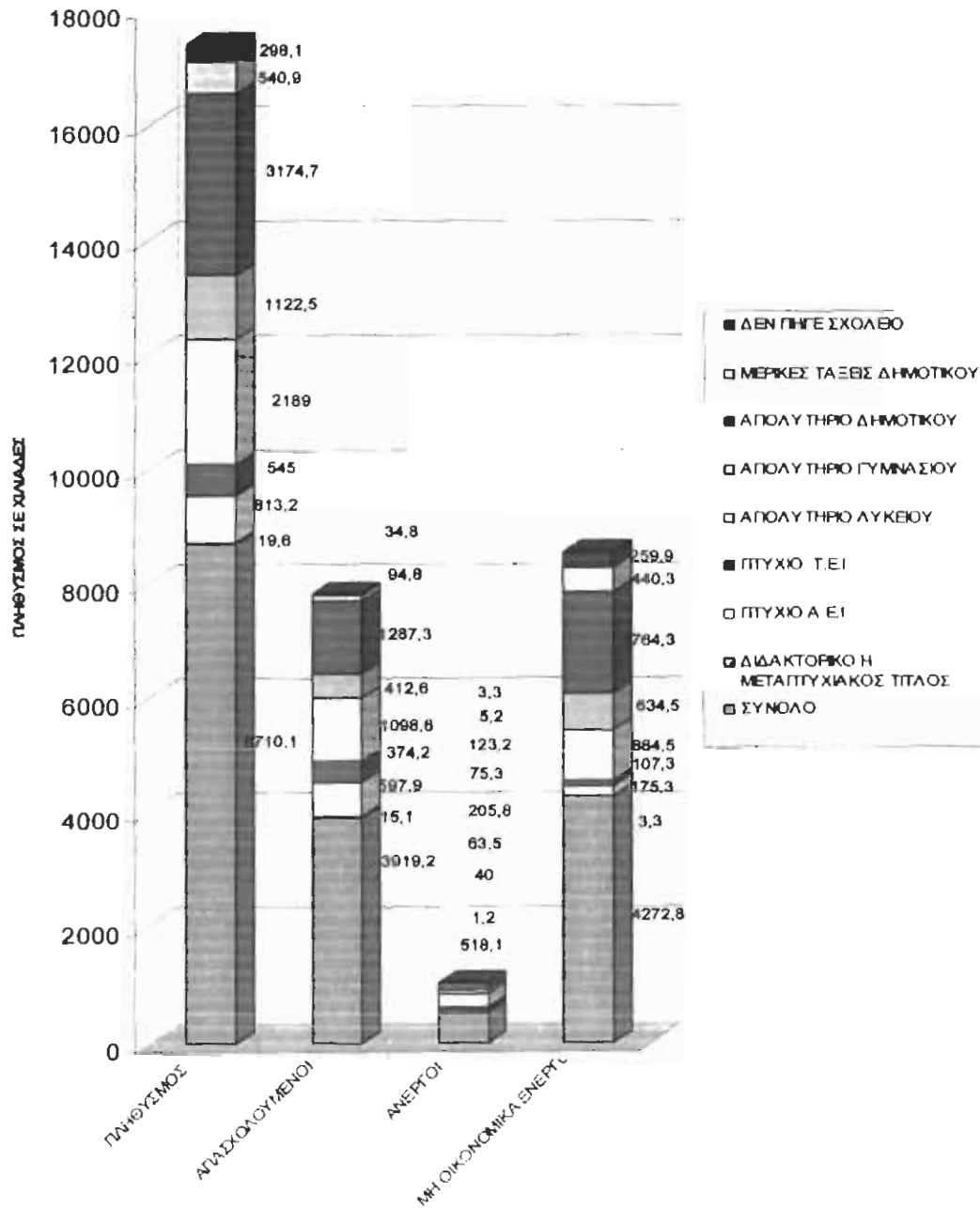
Επίπεδο εκπαίδευσης	2002 Α Τρίμηνο			2002 Β Τρίμηνο			2002 Γ Τρίμηνο			2002 Δ Τρίμηνο									
	Πληθ. ομάδες	Εργατικό Δυναμικό		Πληθ. ομάδες	Εργατικό Δυναμικό		Πληθ. ομάδες	Εργατικό Δυναμικό		Πληθ. ομάδες	Εργατικό Δυναμικό								
		Μη οκον ενεργοί	Μη οκον ενεργοί		Μη οκον ενεργοί	Μη οκον ενεργοί		Μη οκον ενεργοί	Μη οκον ενεργοί		Μη οκον ενεργοί	Μη οκον ενεργοί							
	Σύνολο	Απε-στο. Λοδ-μντοι	Ανιργτοι	Σύνολο	Απε-στο. Λοδ-μντοι	Ανιργτοι	Σύνολο	Απε-στο. Λοδ-μντοι	Ανιργτοι	Σύνολο	Απε-στο. Λοδ-μντοι	Ανιργτοι							
<b>ΥΠΩΔ</b>	8.960,8	4.341,3	3.968,8	476,4	4.619,3	476,4	4.318,0	3.848,9	420,1	4.808,2	4.398,4	3.977,2	419,3	4.804,7	4.384,0	3.988,0	428,0	4.800,9	
Διευθυντικό ή εξειδικευμένο προσωπικό	30,4	26,8	27,1	1,8	33,2	30,4	28,2	28,2	3,3	2,7	28,1	28,8	2,8	3,0	29,7	28,0	1,7	2,8	
Πρωτοβάθμια εκπαίδευση	849,4	858,8	818,8	40,9	182,7	842,8	848,9	810,8	38,4	103,8	842,8	888,1	43,4	188,1	838,8	842,1	603,2	36,9	184,4
Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	3,2	0,8	0,4	0,2	2,8	4,8	2,2	1,2	0,9	2,4	1,9	1,0	0,8	2,8	4,2	1,7	0,8	0,8	2,8
Τριτοβάθμια εκπαίδευση	887,1	827,4	453,7	73,7	124,7	884,0	831,0	486,4	72,8	126,1	841,3	487,9	73,4	128,8	887,8	859,6	488,7	73,8	128,0
Ασυνοληρή μετρησιμότητα	2.374,7	1.383,4	1.168,9	183,6	1.021,2	2.387,8	1.369,0	1.187,8	181,1	1.008,9	1.383,9	1.202,2	181,7	1.043,8	2.406,8	1.361,2	1.188,2	186,0	1.044,8
Μη οκον ενεργοί	1.048,8	481,0	379,8	81,8	806,8	1.038,8	488,8	428,8	89,9	611,3	493,0	438,3	84,7	678,8	1.078,7	488,3	428,8	88,4	681,4
Ενεργοί	3.187,1	1.231,8	1.128,0	108,7	1.938,4	3.120,8	1.252,2	1.181,8	80,4	1.808,8	3.112,8	1.232,0	1.184,0	1.881,8	3.106,4	1.218,4	1.194,2	84,3	1.880,8
Δημιεργασμένοι	448,8	49,3	48,2	3,1	400,8	488,0	83,8	80,8	3,3	416,1	478,4	88,7	82,2	420,7	484,8	88,8	88,8	3,0	426,8
Σύνολο	247,2	32,8	30,2	2,4	334,7	278,8	34,8	33,8	1,8	341,0	388,1	37,0	36,9	1,1	389,0	34,1	33,1	1,1	364,8

**ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ (ΣΕ ΧΙΛΙΑΔΕΣ) ΗΛΙΚΙΑΣ 15 ΕΤΩΝ ΚΑΙ ΑΝΩ,  
ΚΑΤΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΠΕΔΟ  
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΟ ΕΤΟΣ 2003 α & β τρίμηνα.**

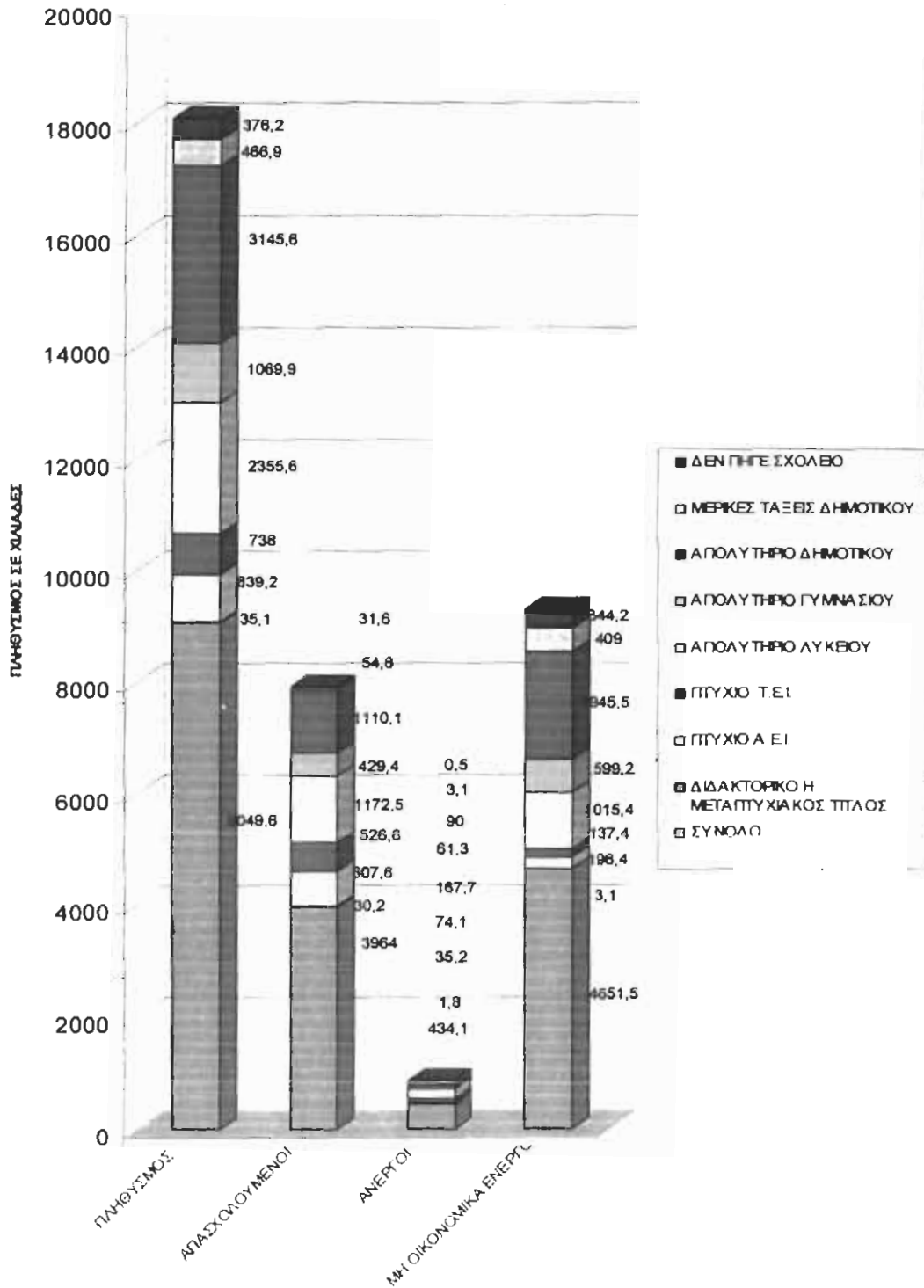
**Ι. ΑΠΟΛΥΤΟΙ ΑΡΙΘΜΟΙ**

Επιτόκια εκπαίδευσης	2003 Α Τρίμηνο				2003 Β Τρίμηνο				2003 Γ Τρίμηνο				2003 Δ Τρίμηνο			
	Εργατικό Δυναμικό		Μη οικών ενεργοί		Εργατικό Δυναμικό		Μη οικών ενεργοί		Εργατικό Δυναμικό		Μη οικών ενεργοί		Εργατικό Δυναμικό		Μη οικών ενεργοί	
	Πληθυσμός	Απασχολούμενοι	Απασχολούμενοι	Ανεργοί	Πληθυσμός	Απασχολούμενοι	Απασχολούμενοι	Ανεργοί	Πληθυσμός	Απασχολούμενοι	Απασχολούμενοι	Ανεργοί	Πληθυσμός	Απασχολούμενοι	Απασχολούμενοι	Ανεργοί
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	9.049,8	4.386,1	3.984,0	434,1	4.961,6	9.077,6	4.406,7	4.014,6	392,2	4.870,8						
Δοκιμαστικό ή μεταπτυχιακό πτυχίο	36,1	32,1	30,2	1,9	3,1	37,7	33,6	31,0	2,6	4,2						
Πτυχίο Ανωτάτων Σχολών	839,2	642,8	607,8	36,2	196,4	847,6	647,1	608,9	38,2	200,8						
Θέση σε ΑΕΚ/ΚΑΕΣ/Εφόνο αλλά δεν πύλο πτυχίο	3,0	1,6	1,1	0,3	1,6	0,9	0,4	0,3	0,1	0,6						
Πτυχίο Ανώτερης Τεχνικής Εκπαίδευσης	736,0	600,7	626,8	74,1	137,4	719,0	606,6	620,6	68,0	130,8						
Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης	2.366,9	1.340,3	1.172,8	187,7	1.016,4	2.404,2	1.367,8	1.213,6	184,1	1.038,3						
Απολυτήριο 3-ης Μέσης	1.069,9	490,7	429,4	61,3	699,2	1.038,1	490,1	411,2	48,9	678,0						
Απολυτήριο Δημοτικού	3.146,6	1.200,1	1.110,1	90,0	1.846,6	3.209,2	1.220,6	1.142,3	78,2	1.899,7						
Μεταξύ 10-15 ετών Δημοτικό	468,9	67,9	64,9	3,1	409,0	489,2	56,1	63,4	1,7	404,1						
Δεν πήγε καθόλου σχολείο	376,2	32,1	31,6	0,6	344,2	361,6	33,8	33,1	0,6	328,0						

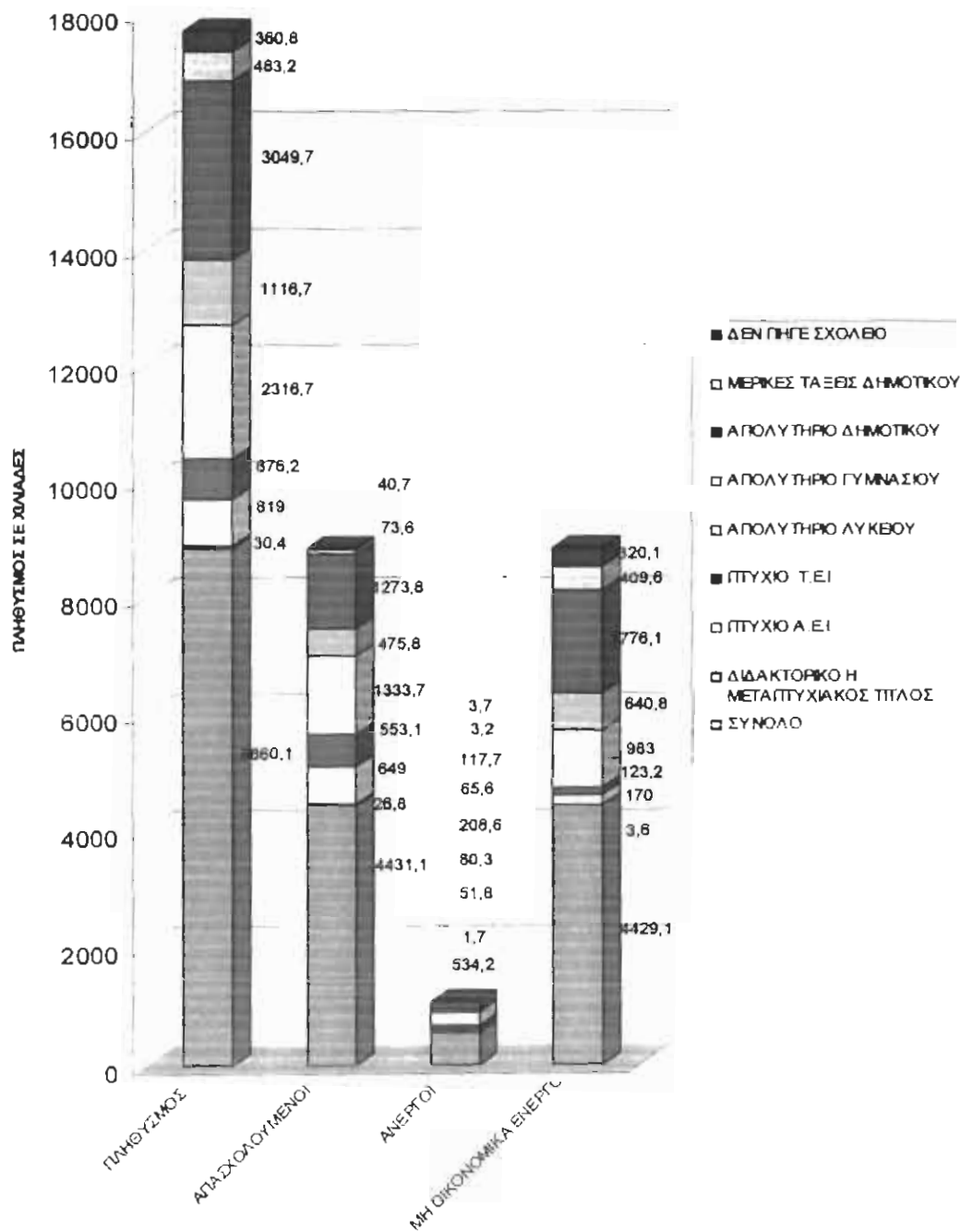
## ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ ΗΛΙΚΙΑΣ 15 ΕΤΩΝ ΚΑΙ ΑΝΩ ΚΑΤΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΟ Α' ΤΡΙΜΗΝΟ ΤΟΥ 1998



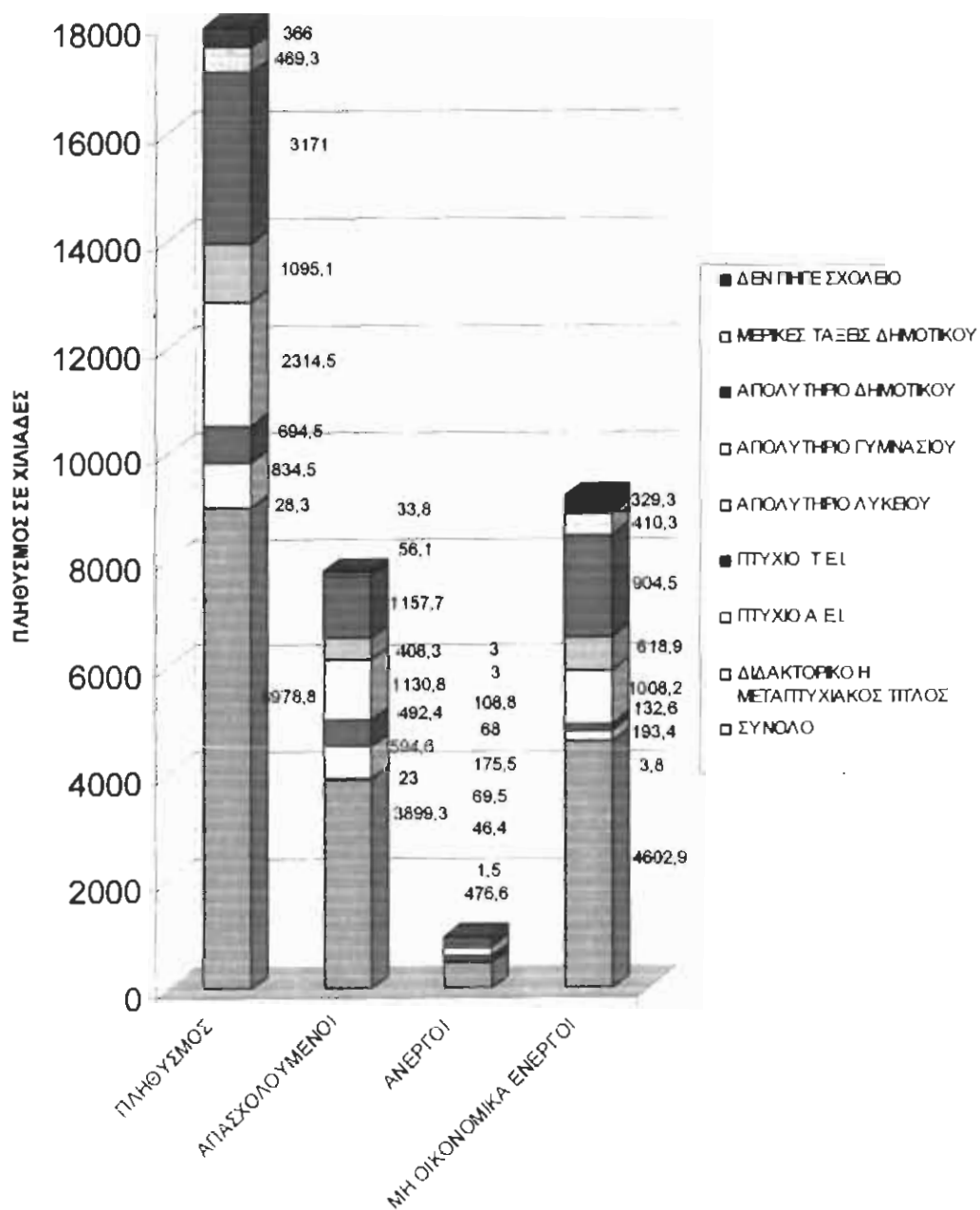
## ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ ΗΛΙΚΙΑΣ 15 ΕΤΩΝ ΚΑΙ ΑΝΩ ΚΑΤΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΟ Α' ΤΡΙΜΗΝΟ ΤΟΥ 1999



## ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ ΗΛΙΚΙΑΣ 15 ΕΤΩΝ ΚΑΙ ΑΝΩ ΚΑΤΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΟ Α' ΤΡΙΜΗΝΟ ΤΟΥ 2000

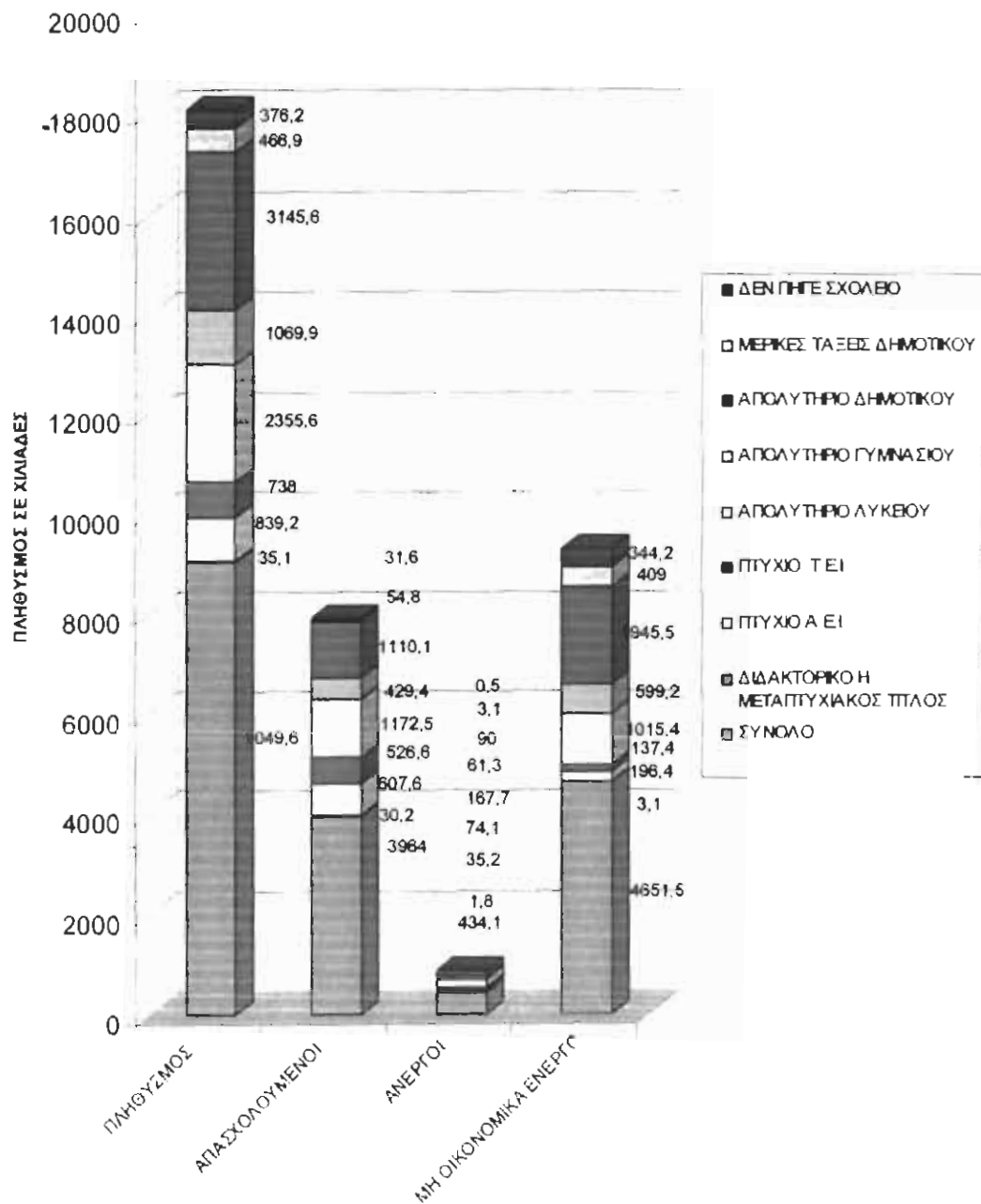


## ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ ΗΛΙΚΙΑΣ 15 ΕΤΩΝ ΚΑΙ ΑΝΩ ΚΑΤΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΟ Α' ΤΡΙΜΗΝΟ ΤΟΥ 2001

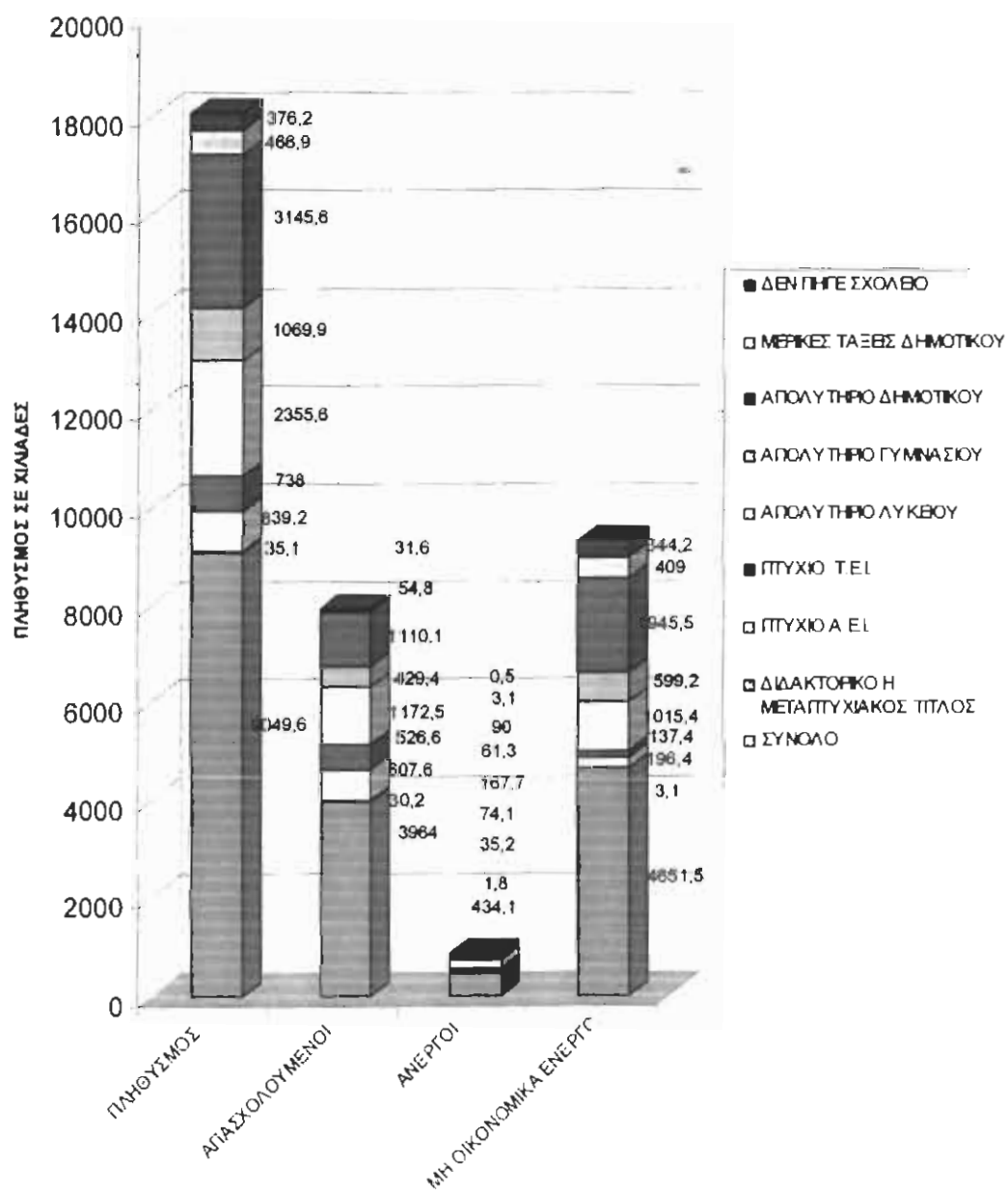




## ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ ΗΛΙΚΙΑΣ 15 ΕΤΩΝ ΚΑΙ ΑΝΩ ΚΑΤΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΟ Α' ΤΡΙΜΗΝΟ ΤΟΥ 2002



## ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ ΗΛΙΚΙΑΣ 15 ΕΤΩΝ ΚΑΙ ΑΝΩ ΚΑΤΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΟ Α' ΤΡΙΜΗΝΟ ΤΟΥ 2003



## ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

Αρχικά είναι απαραίτητο να προωθηθούν οι φορείς κατάρτισης στο δημόσιο και στο συλλογικό ιδιωτικό τομέα που απευθύνονται σε ευρείς κλάδους οικονομικής δραστηριότητας με μικρομεσαίες επιχειρήσεις.

Οι τομείς αυτοί είναι:

- Η βιομηχανία τροφίμων και ποτών.
- Ένδυση και Κλωστοϋφαντουργία.
- Βυρσοδεψία.
- Έπιπλα.
- Οικοδομήσεις.
- Τουρισμός.
- Ναυπηγεία.

Οι βασικές γνώσεις σε επίπεδο εργάτη και εργοδηγού για τους συγκεκριμένους τομείς είναι αρκετά τυποποιημένες. Ακόμα αν και η κάθε επιχείρηση μπορεί να μη διαθέτει τον απαραίτητο αριθμό προσωπικού για την εφαρμογή ενδοεπιχειρησιακών προγραμμάτων κατάρτισης, υπάρχει αρκετή ζήτηση για να δικαιολογηθεί η δημιουργία τυποποιημένων προγραμμάτων κατάρτισης από συλλογικούς φορείς.

Το ίδιο ισχύει και για τις παράπλευρες ειδικότητες όπως:

- Λογιστική.
- Ηλεκτρονική επεξεργασία στοιχείων.
- Πωλήσεις και Marketing.
- Διαχείριση αποθήκης και απογραφή.

Ισχύει επίσης για τους διάφορους τομείς της γεωργίας. Σε αυτή την κατηγορία υπάρχει υψηλή ζήτηση μόνο για προγράμματα κατάρτισης σε ορισμένες παράπλευρες ειδικότητες (λογιστική, management, ηλεκτρονική επεξεργασία δεδομένων). Ειδικότητες τεχνικών και χειριστών που αναφέρονται σε συγκεκριμένους βιομηχανικούς τομείς όπως η κλωστοϋφαντουργία, η βιομηχανία τροφίμων, ο τουρισμός στις οποίες υπάρχει η δυνατότητα να αποτελέσουν αντικείμενο τυποποιημένης κατάρτισης, δεν έχουν προσφερθεί σε ικανοποιητικό βαθμό. Αυτό οφείλεται σε ελλείψεις του συστήματος προσφοράς αλλά και στο χαμηλό επίπεδο

ενημερότητας των επιχειρήσεων ως προς το είδος της κατάρτισης που θα πρέπει να ζητήσουν.

Για ειδικότητες αυτής της κατηγορίας ο κατάλληλος μηχανισμός υλοποίησης δεν είναι η ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση, αλλά προγράμματα κατάρτισης οργανωμένα από φορείς δημόσιους, συλλογικούς ή ιδιωτικούς και κατευθυνόμενα από τις ανάγκες της αγοράς.

Η ικανοποιητική προσφορά ειδικοτήτων απαιτεί ένα αρχικό κόστος επένδυσης και ανάπτυξης. Επίσης απαιτείται σοβαρή προσπάθεια προσδιορισμού των αναγκών για ειδικότητες σε συνεργασία με τους εργοδότες ή τους αυτοαπασχολούμενους.

Είναι απαραίτητο να δημιουργηθεί ένας μηχανισμός επιδότησης του κόστους επένδυσης και του κόστους για την έναρξη της λειτουργίας των συγκεκριμένων φορέων κατάρτισης ή σχετικών προγραμμάτων μέσα σε υπάρχοντα ιδρύματα.

Ο καταλληλότερος τρόπος για να προωθηθεί η ποιότητα είναι να επιδοτείται η πλευρά της προσφοράς για την αρχική εκπαίδευση και ανάπτυξη και η πλευρά της ζήτησης για το κόστος λειτουργίας. Είναι απαραίτητο να διαμορφωθεί ένα σχέδιο βάσει του οποίου οι εργοδότες ή οι εργαζόμενοι θα επιδοτηθούν για τη φοίτηση σε κατάλληλα ιδρύματα όπου θα έχουν το δικαίωμα να επιλέξουν τα συγκεκριμένα προγράμματα σπουδών και τους φορείς που θα τα παρέχουν. Οι φορείς θα υποχρεωθούν να συνεχίζουν να προκαλούν τη ζήτηση από τους εργοδότες ώστε να υπάρχει η δυνατότητα να λειτουργούν. Αυτό θα εισάγει κάποια στοιχεία ανταμοιβής ή κύρωσης από την αγορά που θα εξασφαλίζει τη διατήρηση του επιπέδου καταλληλότητας.

Οι περιφερειακές επιπτώσεις του συγκεκριμένου μέτρου είναι πολύ σημαντικές και αυτό οφείλεται στο ότι η συνεχιζόμενη κατάρτιση είναι σε μεγαλύτερο βαθμό οργανωμένη από την αρχική εκπαίδευση. Ορισμένα από τα προγράμματα σπουδών υπάρχει η δυνατότητα να συντελούνται από κινητές μονάδες αφού υπάρχουν διαθέσιμοι χώροι διδασκαλίας στις περισσότερες επαρχιακές πόλεις.

Επίσης να συνεχισθούν τα προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης στις μεγάλες επιχειρήσεις.

Αυτό ισχύει στους τομείς που κυριαρχούν οι μεγάλες επιχειρήσεις όπως:

- Τράπεζες.

- Άλλες μεγάλες εταιρείες όπως ( NESTLE).

Οι μεγάλοι εργοδότες είναι αρμοδιότεροι να καθορίσουν προδιαγραφές παρά οι εξωτερικοί φορείς κατάρτισης. Θα πρέπει

να επιδοτείται η παροχή τεχνικής βοήθειας και η συνεργασία τους με φορείς κατάρτισης όπου αυτό είναι απαραίτητο.

## ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ / ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΑΠΟ ΑΛΛΟΥΣ ΔΗΜΟΣΙΟΥΣ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ

Η επαγγελματική εκπαίδευση που πραγματοποιείται και από άλλους δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς που έχουν ως σκοπό την επιμόρφωση ή την συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού που απασχολείται ή που πρόκειται να προσληφθεί ή ακόμα και άλλων ομάδων (άνεργοι) παρατίθεται παρακάτω:

- **Υπουργείο Εθνικής Άμυνας** στο οποίο λειτουργούν σχολές στις οποίες φοιτούν μόνιμοι αξιωματικοί και υπαξιωματικοί, έφεδροι αξιωματικοί, υπαξιωματικοί και οπλίτες των Ενόπλων Δυνάμεων.
- **Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας** στο οποίο ανήκουν οι σχολές του Ε.Ο.Τ., που λειτουργούν ως Σχολές Τουριστικών Επαγγελμάτων.
- **Υπουργείο Γεωργίας** στο οποίο ανήκουν η Γαλακτοκομική Σχολή Ιωαννίνων και το Πρακτικό Γεωργικό Σχολείο Συγγρού.
- **Υπουργείο Εργασίας** στο οποίο ανήκουν οι σχολές του Ο.Α.Ε.Δ. και του Οργανισμού Εργατικής Εστίας.

Από τον Ο.Α.Ε.Δ. παρέχεται και ταχύρυθμη επαγγελματική κατάρτιση νέων και ενηλίκων σε διάφορες τεχνικές ειδικότητες ή σύγχρονα και παραδοσιακά επαγγέλματα. Η εκπαίδευση αυτή παρέχεται : α) Στα κέντρα Τεχνικής και Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Τ.Ε.Κ.), που λειτουργούν στις περισσότερες περιοχές της χώρας, β) Στις ενδοεπιχειρησιακές σχολές που λειτουργούν μέσα σε επιχειρήσεις (δημόσιες ή ιδιωτικές), γ) Σε αυτοτελείς σχολές. Από τον Ο.Α.Ε.Δ. επίσης παρέχονται και άλλα εκπαιδευτικά προγράμματα σε συνεργασία με άλλους φορείς.

Από τον Ο.Ε.Ε. (Οργανισμός Εργατικής Εστίας) λειτουργούν τα Κέντρα Εργαζόμενης Νεότητας για όσους δικαιούνται παροχών από τον Ο.Ε.Ε. παρέχουν γνώσεις και δεξιότητες ραπτικής πλεκτικής και παραδοσιακής υφαντικής.

- **Υπουργείο Δικαιοσύνης** στο οποίο λειτουργούν Σχολές Σωφρονιστικών Υπαλλήλων για τους νεοπροσληφθέντες υπαλλήλους για θέσεις φυλάκων στις φυλακές.
- **Υπουργείο Πολιτισμού** στο οποίο λειτουργούν, Σχολές Δραματικής Τέχνης και Χορού, Σχολές Κινηματογράφου.
- **Υπουργείο Δημόσιας Τάξης** στο οποίο λειτουργούν Σχολές της Αστυνομίας και του Πυροσβεστικού Σώματος.
- **Υπουργείο Βιομηχανίας Ενέργειας και Τεχνολογίας** στο οποίο λειτουργούν οι σχολές της ΔΕΗ και του Ε.Ο.Μ.Μ.Ε.Χ. (Εθνικός Οργανισμός Μικρομεσαίων Μεταποιητικών Επιχειρήσεων και Χειροτεχνίας).
- **Υπουργείο Μεταφορών και Επικοινωνιών** στο οποίο λειτουργούν οι Σχολές του Ο.Τ.Ε., του Η.Λ.Π.Α.Π., του Ο.Σ.Ε. και των ΕΛ.ΤΑ.
- **Υπουργείο Εμπορικής Ναυτιλίας** στο οποίο λειτουργούν οι Σχολές του Λιμενικού Σώματος και οι Σχολές Επαγγελματικής Κατάρτισης Προσωπικού του Ο.Λ.Π..

### **Κατάρτιση-επιμόρφωση**

Για την κατάρτιση και επιμόρφωση των νεοπροσληφθέντων και των ήδη υπηρετούντων υπαλλήλων, οργανώνονται προγράμματα από δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς.

Οι φορείς που παρέχουν κατάρτιση και επιμόρφωση είναι:

- **Υπουργείο Προεδρίας** στο οποίο λειτουργεί Ινστιτούτο Διαρκούς Επιμόρφωσης (Ι.Δ.Ε.) για την επιμόρφωση των υπαλλήλων του δημοσίου τομέα και περιλαμβάνει ένα ευρύ φάσμα διαφόρων προγραμμάτων.
- **Υπουργείο Εσωτερικών** το οποίο οργανώνει κάθε έτος ταχύρυθμα προγράμματα επαγγελματικής επιμόρφωσης των υπαλλήλων του.
- **Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας** το οποίο οργανώνει σεμινάρια επιμόρφωσης, που απευθύνονται σε μόνιμους κυρίως υπαλλήλους. Στην εποπτεία του ΥΠ.ΕΘ.Ο. υπάγεται και το ΕΛ.ΚΕ.ΠΑ. (Ελληνικό Κέντρο Παραγωγικότητας) το οποίο είναι νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου και το οποίο διοργανώνει: α) εκπαιδευτικά προγράμματα μακροχρόνια, βραχυχρόνια και ενδοεπιχειρησιακά, που απευθύνονται σε εργαζομένους με καταβολή διδάκτρων, β) σεμινάρια ανέργων νέων, που είναι ήδη επιδοτούμενα και επιχορηγούμενα προγράμματα.

- **Υπουργείο Οικονομικών** το οποίο διοργανώνει ταχύρυθμα προγράμματα επαγγελματικής επιμόρφωσης υπαλλήλων του υπουργείου, όλων των κλάδων με σκοπό την κατάρτισή τους σε θέματα της υπηρεσιακής τους απασχόλησης.
- **Υπουργείο Γεωργίας** το οποίο με τα Κέντρα Γεωργικής Εκπαίδευσης παρέχει κατάρτιση σε αγρότες για θέματα γεωτεχνικά και αγροτικής οικιακής οικονομίας. Με τα Εκπαιδευτικά Κέντρα επίσης και τη Συνεταιριστική Σχολή Θεσσαλονίκης παρέχεται εναλλασσόμενη εκπαίδευση για τους νεοδιορισμένους υπαλλήλους.
- **Υπουργείο Πολιτισμού** το οποίο εποπτεύει τις γενικές γραμματείες Νέας Γενιάς και Λαϊκής Επιμόρφωσης.

α) Η Γραμματεία Νέας Γενιάς σε συνεργασία με αναπτυξιακούς, επιστημονικούς και κοινωνικούς φορείς, διοργανώνει σεμινάρια επαγγελματικής κατάρτισης που απευθύνονται σε πτυχιούχους και μη, με σκοπό την απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων για την μελλοντική τους επαγγελματική αποκατάσταση.

β) Η Γραμματεία Λαϊκής Επιμόρφωσης παρέχει κατάρτιση με: μεμονωμένες εκδηλώσεις, σεμινάρια και τμήματα μάθησης που απευθύνεται σε μονάδες όπως αναλφάβητοι, ανάπηροι, παλιννοστούντες, μειονότητες, φυλακισμένοι, μειονότητες και εποχιακά εργαζόμενοι.

Επίσης από το Υπουργείο Πολιτισμού οργανώνονται σεμινάρια για την επιμόρφωση των υπαλλήλων του σε θέματα όπως αρχαιολογία, συντήρηση έργων τέχνης, βιβλιοθήκες.

- **Υπουργείο Βιομηχανίας, Ενέργειας και Τεχνολογίας** το οποίο παρέχει επιμόρφωση μέσω της ΔΕΗ και του Ε.Ο.Μ.Μ.Ε.Χ..

Η ΔΕΗ για την επιμόρφωση του προσωπικού της επιχείρησης πραγματοποιεί τακτικά διάφορες επιμορφωτικές εκδηλώσεις.

Ο Ε.Ο.Μ.Μ.Ε.Χ. οργανώνει:

α) Σεμινάρια management και τεχνολογικά σεμινάρια που απευθύνονται σε βιοτέχνες.

β) Κατάρτιση σε πτυχιούχους Α.Ε.Ι. και Α.Τ.Ε.Ι. που προσλαμβάνονται ως τεchnοοικονομικοί σύμβουλοι.

γ) Κατάρτιση σε πτυχιούχους ΑΕΙ και Α.Τ.Ε.Ι. διοικητικών στελεχών για την στελέχωση των συνεταιρισμών.

- **Υπουργείο Εμπορίου** το οποίο με το Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο που εποπτεύει, οργανώνει σεμινάρια για τα μέλη σε θέματα εκσυγχρονισμού των επιχειρήσεων, φοροτεχνικά.



- **Υπουργείο Μεταφορών και Επικοινωνιών** το οποίο εποπτεύει οργανισμούς και επιχειρήσεις, παρέχει διάφορα προγράμματα επιμόρφωσης και κατάρτισης. Έτσι:

α) Οι **Ο.Α.** (Ολυμπιακές Αερογραμμές) παρέχουν κατάρτιση στους τεχνικούς της, εκπαιδεύουν πιλότους, ιπταμένους μηχανικούς, συνοδούς και φροντιστές, ακόμα παρέχουν επιμόρφωση στους διοικητικούς τους υπαλλήλους.

β) Η **Ε.Α.Β.** (Ελληνική Αεροπορική Βιομηχανία) παρέχει συνεχή ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση σ τεχνικούς της, καθώς και σεμινάρια επιμόρφωσης σε διοικητικά στελέχη της.

γ) Τα **ΕΛ.ΤΑ.** (Ελληνικά Ταχυδρομεία) επίσης οργανώνουν σεμινάρια για το προσωπικό που ήδη υπηρετεί σε αυτά.

- **Υπουργείο Περιβάλλοντος, Χωροταξίας και Δημοσίων Έργων** (Υ.Π.Ε.Χ.Ω.Δ.Ε.) το οποίο σε συνεργασία με το Ινστιτούτο Διαρκούς Επιμόρφωσης οργανώνει σεμινάρια με θέμα την προστασία του περιβάλλοντος. Επίσης και το **Τ.Ε.Ε.** (Τεχνικό Επιμελητήριο Ελλάδας) που εποπτεύεται από το Υ.Π.Ε.Χ.Ω.Δ.Ε. οργανώνει σεμινάρια για τα μέλη του με σκοπό την ενημέρωσή τους σε σύγχρονα θέματα.

## Η ΕΠΙΚΡΑΤΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

Η επιχείρηση έχει κατανοήσει πλέον ότι όσο εξειδικευμένο και επιδέξιο είναι το ανθρώπινο δυναμικό της εκπαίδευσης τόσο πιο πολύ συμφέρει την επιχείρηση. Αντιλήφθηκε επίσης ότι δεν έχουν μόνο όφελος από τα αποτελέσματα της έρευνας των θετικών μόνο επιστημών (φυσική, χημεία, μηχανική), αλλά και από τις θεωρητικές επιστήμες και ιδιαίτερα από εκείνες που ασχολούνται με μεθόδους διοίκησης και εργασιακών σχέσεων, γιατί αυτές εξοπλίζουν τους νέους με ειδικές θεωρητικές γνώσεις για την αποτελεσματικότερη οργάνωση της επιχείρησης.

Οι θέσεις αυτές αλλά και η συνειδητοποίηση του επιχειρηματικού κόσμου ότι η εκπαίδευση προσφέρει στην επιχείρηση άρτια καταρτισμένο προσωπικό, αποτελέσματα έρευνας, επιμόρφωση και μετεκπαίδευση του προσωπικού της, νέες γνώσεις και σύγχρονα συστήματα τεχνολογία, επέδρασε ώστε η επιχείρηση να αντιμετωπίζει σήμερα την εκπαίδευση με την σοβαρότητα που της ανήκει αφού αποτελεί για την επιχείρηση τη σημαντικότερη πηγή τροφοδότησης που είναι τα ικανά και καλά εκπαιδευμένα στελέχη.

Προς το σκοπό αυτό οι σύγχρονες επιχειρήσεις και παροχές στην εκπαίδευση όπως: υποστηρίζουν ερευνητικά προγράμματα, δίνουν άτοκα δάνεια σε σπουδαστές, έχουν προγράμματα υποτροφιών και πραγματοποιούν δωρεές για κτίρια και εξοπλισμό των σχολείων. Πολλές εταιρείες επίσης διευκολύνουν τα εκπαιδευτικά ιδρύματα και έτσι δέχονται επισκέψεις σπουδαστών στα γραφεία και τους χώρους εργασίας, παρέχουν πληροφορίες για ερευνητικά σχέδια, ενισχύουν οικονομικά ειδικά προγράμματα πρακτικών εφαρμογών, οργανώνουν σεμινάρια εντός και εκτός της επιχείρησης και γενικά ενθαρρύνουν όλα τα στελέχη τους για την απόκτηση περισσότερων γνώσεων. Οι γνώσεις αυτές παρέχονται μέσω της εκπαίδευσης άρα συνέδεσαν την εκπαίδευση με την οικονομία.

Ιδιαίτερα στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής εφαρμόστηκαν για πρώτη φορά οι αρχές της σύνδεσης και συνεργασίας μεταξύ επιστήμης και βιομηχανίας. Η στρατηγική αυτή εφαρμόσθηκε και από άλλες χώρες ανεξάρτητα από το πολιτικό και κοινωνικό τους καθεστώς με θετικά οικονομικά αποτελέσματα.

Στην Ελλάδα αυτή η σύζευξη βρίσκεται στα πρώτα στάδια. Ο δημόσιος τομέας ιδιαίτερα πάσχει γιατί δεν έχει πραγματοποιηθεί συστηματική αξιολογική επιλογή και χρησιμοποίηση του κατάλληλου επιστημονικού προσωπικού. Είναι ακόμα μη αντιληπτό παρά τις απαιτήσεις της εποχής μας ότι υπάρχει αναξιοποίητο εργατικό δυναμικό ικανό να συνεισφέρει για την ανόρθωση της οικονομίας και δεν έχει καταστεί κατανοητό ότι η επένδυση στην παιδεία είναι εθνική υπόθεση. Θεωρητικά η πολιτεία αναγνωρίζει το μέγεθος αυτής της αλήθειας και τονίζει την αναγκαιότητα της, πρακτικά όμως, εδώ και πολλά χρόνια ουσιαστική εφαρμογή δεν υφίσταται και οφείλεται στο γεγονός ότι δεν υπάρχει πολιτεία με ηθικό ανάστημα να εξισορροπήσει την ιδεολογία με την εφαρμογή.

Στον ιδιωτικό τομέα η κατάσταση έχει βελτιωθεί αν και υπάρχει ακόμα ορισμένη διστακτικότητα αφού χρησιμοποιείται εξειδικευμένο και ικανό εργατικό δυναμικό.

Η εκπαίδευση θα αποτελέσει στο μέλλον το βασικό τμήμα της ανθρώπινης ζωής και πραγματικότητας και η δια βίου παιδεία είναι δεδομένη προοπτική. Η επιχείρηση θα στηρίζει την ευημερία της στο ανθρώπινο δυναμικό που θα της παρέχει η εκπαίδευση και για το λόγο αυτό θα βελτιώσει τη σχέση της με την εκπαίδευση.

Στο μέλλον ο δημόσιος και ιδιαίτερα ο ιδιωτικός τομέας θα απορροφά όσο το δυνατόν αρτιότερο εκπαιδευμένο προσωπικό και θα το τοποθετεί στην κατάλληλη θέση και θα αναζητεί ακόμη καλύτερους γιατί αυτό είναι αυτό είναι το συμφέρον της επιχείρησης της εκπαίδευσης της εκάστοτε πολιτείας και της παγκόσμιας κοινότητας γενικότερα.

## **ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΜΕΣΑ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

### **Εναλλαγή στην εργασία.**

Η ενθάρρυνση των εργαζομένων να μετακινούνται από τη μια εργασία στην άλλη, κατά τη διάρκεια του εκπαιδευτικού προγράμματος, μπορεί να αποδειχθεί ιδιαίτερα αποτελεσματική. Διδάσκει καινούργιες δεξιότητες, καθιστά πιο ευέλικτους τους εργαζομένους και αναθερμαίνει τα κίνητρά τους. Προσθέτει εμπειρία στους νεότερους και νέες προκλήσεις στους παλαιότερους.

### **Εμπλουτισμός εργασίας και απόκτηση πολλαπλών δεξιοτήτων.**

Ο εμπλουτισμός της εργασίας είναι μια τεχνική προσθήκης καινούργιων στοιχείων και ευθυνών σε μια εργασία, έτσι ώστε να τη καθιστά πιο ενδιαφέρουσα και ικανοποιητική για τον εργαζόμενο.

Η απόκτηση πολλαπλών δεξιοτήτων παρέχει την ευκαιρία και τις απαραίτητες ικανότητες στους εργαζομένους, ώστε να έχουν τη δυνατότητα να εκτελέσουν πολλές διαφορετικές εργασίες. Σε ορισμένες επιχειρήσεις το σχετικό εύρος είναι πολύ μεγάλο και περιλαμβάνει τόσο χειρωνακτικές όσο και μη χειρωνακτικές εργασίες, όπως χειρισμό μηχανημάτων και πωλήσεις προϊόντων.

### **Απόσπαση.**

Η απόσπαση εργαζομένων σε τμήμα ή τομέα εργασίας διαφορετικό από τον τομέα στον οποίο απασχολούνται έχει αποδειχθεί αποτελεσματική μορφή εκπαίδευσης. Οι εργαζόμενοι με τη μέθοδο αυτή μπορούν να αποκτήσουν νέες δεξιότητες και γνώσεις και να κατανοήσουν σε μεγαλύτερο βαθμό την εργασία που ήδη επιτελούν.

### **Ενεργός μάθηση.**

Η ενεργός μάθηση έχει σαν αντικείμενο την ανάθεση ειδικών αποστολών σε εκπαιδευόμενους, σε διαφορετικό περιβάλλον ή επιχείρηση. Η εργασία τους υποστηρίζεται από μια ομάδα άλλων εκπαιδευομένων με τη βοήθεια ενός ανώτερου στελέχους της επιχείρησης με τον οποίο συζητούνται η πρόοδος και τα προβλήματα που παρουσιάζονται.

επιχείρησης με τον οποίο συζητούνται η πρόοδος και τα προβλήματα που παρουσιάζονται.

### **Σκιώδης εργασία.**

Η παρακολούθηση ενός έμπειρου υπαλλήλου στην εργασία του μπορεί να αποδειχθεί χρήσιμη. Χρησιμοποιείται για εκπαίδευση ατόμων που ενδέχεται να προαχθούν σε διοικητικές θέσεις και μαθητών που επιθυμούν να συλλέξουν στοιχεία για συγκεκριμένα επαγγέλματα.

### **Εργασιακές τουρνέ.**

Μία σειρά επισκέψεων σε διαφορετικά τμήματα της επιχείρησης συντελεί στην προσαρμογή των νεοπροσληφθέντων, και στην εκπαίδευση των αποφοίτων.

Η πραγματοποίηση του συγκεκριμένου προγράμματος απαιτεί συζήτηση ανάμεσα στους εκπαιδευόμενους και τον manager σχετικά με τους επιθυμητούς στόχους. Επίσης είναι απαραίτητο να προβλεφθεί ο απαιτούμενος χρόνος για κάθε επίσκεψη και σε περίπτωση περιορισμένης διάρκειας χρόνου είναι δυσκολότερο να εξοικειωθούν οι επισκέπτες με το κλίμα της εργασίας και να πραγματοποιούν ερωτήσεις. Ακόμα είναι θετικό να καταγράψουν οι εκπαιδευόμενοι την εμπειρία τους σε ένα ημερολόγιο ή να ετοιμάσουν μια επίσημη αναφορά για τον manager.

## ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΕΞΩ ΑΠΟ ΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η εκπαίδευση έξω από τον χώρο της εργασίας πραγματοποιείται με τη μορφή μαθημάτων. Η διάρκειά τους ποικίλλει από μία ώρα έως πολλούς μήνες. Τα μαθήματα διακρίνονται σε μικρής διάρκειας τα οποία διαρκούν έως μία εβδομάδα και μεγάλης διάρκειας που διαρκούν τουλάχιστον μία εβδομάδα.

### **Μαθήματα μικρής διάρκειας.**

Τα μαθήματα μικρής διάρκειας διακρίνονται σε ανοικτά τα οποία προσφέρονται σε όλους τους ενδιαφερομένους που καταβάλλουν ορισμένο ποσό για να τα παρακολουθήσουν και σε εσωτερικά, τα οποία πραγματοποιούνται μέσα στην επιχείρηση και απευθύνονται σε επίλεκτα στελέχη της.

Τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα των συγκεκριμένων μαθημάτων είναι:

Ανοικτά μαθήματα μικρής διάρκειας.

Πλεονεκτήματα.

- Οι συμμετέχοντες συναναστρέφονται με εργαζομένους άλλων επιχειρήσεων και αποκτούν εμπειρίες από τα συγκεκριμένα άτομα,
- Τα άτομα εξυπηρετούνται κατάλληλα,
- Οι συμμετέχοντες δεν θεωρούν ότι απειλούνται όπως αν εργάζονται με συναδέλφους.

Μειονεκτήματα.

- Το κόστος των μαθημάτων είναι υψηλό,
- Ο χρόνος αναμονής για το μάθημα που ενδιαφέρει κάθε εργαζόμενο μπορεί να είναι μεγάλος,

Εσωτερικά μαθήματα μικρής διάρκειας.

Πλεονεκτήματα

- Προσαρμόζονται στις απαιτήσεις κάθε εργαζομένου,
- Το κόστος των μαθημάτων είναι χαμηλότερο,
- Υπάρχει η δυνατότητα να προγραμματιστούν σε χρόνο και τόπο που να εξυπηρετεί τους συμμετέχοντες.

## Μειονεκτήματα

- Η παρουσία των συναδέλφων ίσως να εκληφθεί ως απειλή,
- Ο χρόνος παρακολούθησης είναι ο ίδιος για όλη την ομάδα.

## Μαθήματα μεγάλης διάρκειας.

Τα μαθήματα μεγάλης διάρκειας έξω από τον χώρο της εργασίας συνήθως προορίζονται για διοικητικά στελέχη, προγραμματιστές, αναλυτές συστημάτων και άλλους ειδικούς.

Για την παρακολούθηση των μαθημάτων παρέχονται στους ενδιαφερομένους τακτικές ημερήσιες άδειες ή μια συγκεντρωτική.

Στους εκπαιδευόμενους παρέχεται ημερήσια άδεια για τη παρακολούθηση τακτικών μαθημάτων σε κολέγιο ή άλλο οργανισμό. Στη συγκεντρωτική άδεια η εκπαίδευση είναι συνεχόμενη για διάστημα αρκετών εβδομάδων και εναλλάσσεται με εκπαίδευση μέσα στο χώρο εργασίας. Επίσης οι ενδιαφερόμενοι έχουν τη δυνατότητα να παρακολουθήσουν μαθήματα για την απόκτηση πτυχίου ή διπλώματος με η οποία θα έχει διάρκεια από τρεις μήνες έως ένα πλήρες ακαδημαϊκό έτος.

Τα πλεονεκτήματα των μαθημάτων μεγάλης διάρκειας είναι:

- Ισχυρές διαπροσωπικές εμπειρίες,
- Πλήρης απομάκρυνση από τον χώρο εργασίας και τις πιέσεις που συνεπάγεται,
- Εκπαίδευση διεξοδική και εξειδικευμένη.

Επίσης τα μειονεκτήματα των μαθημάτων μεγάλης διάρκειας είναι:

- Αποξένωση από το περιεχόμενο της εργασίας,
- Αδυναμία προσαρμογής στις ξεχωριστές ανάγκες των ατόμων.

## Μάθηση εξ αποστάσεως.

Η μάθηση εξ αποστάσεως είναι μια κατάσταση όπου ο εκπαιδευόμενος και ο εκπαιδευτής δεν έρχονται σε άμεση επαφή.

Ο όρος περιγράφει, τα μαθήματα δια αλληλογραφίας όπου το γνωστικό υλικό και οι ασκήσεις των μαθημάτων ανταλλάσσονται μέσω του ταχυδρομείου. Τα τελευταία χρόνια έχει προστεθεί και η χρήση άλλων μέσων, όπως κασέτες, βιντεοκασέτες, CD-ROMs. Τα μαθήματα μεγαλύτερης διάρκειας συνοδεύονται πολλές φορές και από απευθείας διδασκαλία, το σαββατοκύριακο για παράδειγμα.

Οι πιο πρόσφατες εξελίξεις συνδέουν τη μάθηση εξ αποστάσεως με την ανάπτυξη πρακτικών δεξιοτήτων απαιτώντας από τον εκπαιδευόμενο να εφαρμόσει τις γνώσεις του στο περιβάλλον εργασίας του.

### **Μάθηση μέσω ηλεκτρονικού υπολογιστή.**

Με τη χρήση των κατάλληλων προγραμμάτων για υπολογιστές είναι εφικτή η απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων. Τα προγράμματα διατίθενται με τη μορφή δισκετών ή CD-ROMs. Οι δισκέτες παρέχουν ένα κείμενο το οποίο διαβάζουμε στην οθόνη αντί στις σελίδες κάποιου βιβλίου. Τα προγράμματα που παρέχονται σε CD-ROMs είναι ισχυρότερα σε σχέση με τις δισκέτες. Προσφέρουν δυνατότητες επιλογών, γραφήματα κινητά και ακίνητα, ήχο και ανταποκρίνονται στις ανάγκες του χρήστη κατά τη διάρκεια της εκπαιδευτικής διαδικασίας.

### **Προσομοίωση.**

Ο προσομοιωτής δημιουργεί ένα περιβάλλον όπου ο εκπαιδευόμενος αντιμετωπίζει σχεδόν τις ίδιες συνθήκες που θα αντιμετώπιζε στη πραγματικότητα. Το υψηλό κόστος καθιστά ως ρίσκο την εκπαίδευση των εργαζομένων.

### **Εκπαίδευση με περιπέτεια.**

Η εκπαίδευση με περιπέτεια προέρχεται από τις ένοπλες δυνάμεις. Πρόκειται για μια περίοδο ορισμένων ημερών, συνήθως μιας εβδομάδας κατά τη διάρκεια της οποίας τα άτομα τα οποία συμμετέχουν στο συγκεκριμένο πρόγραμμα εκτελούν μια σειρά από υπαίθριες δραστηριότητες όπως πεζοπορία, ορειβασία και υπέρβαση εμποδίων. Οι δραστηριότητες αυτές έχουν ως στόχο να ωφελήσουν ποικιλότροπα όσους συμμετέχουν, αυξάνοντας την αυτοπεποίθηση και την ωριμότητά τους, βελτιώνοντας τη συνεργασία και τις διαπροσωπικές τους σχέσεις και ενισχύοντας τις ηγετικές τους ικανότητες.



## **Συλλογικές δραστηριότητες.**

Οι συλλογικές δραστηριότητες περιλαμβάνουν τη συμμετοχή σε λέσχες και συλλόγους, την παροχή εθελοντικών υπηρεσιών, την ενασχόληση με θέματα τοπικής αυτοδιοίκησης και άλλα. Οι δραστηριότητες αυτές προσφέρουν ικανοποίηση και διεξόδους που ίσως το εργασιακό περιβάλλον δεν προσφέρει.

## ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΝΕΟΠΡΟΣΛΗΦΘΕΝΤΩΝ

Ανάγκες για ομαδική εκπαίδευση που παρουσιάζονται σε επαναλαμβανόμενη βάση είναι η εκπαίδευση των νεοπροσληφθέντων: μαθητεία, εκπαίδευση προσαρμογής και εκπαίδευση αποφοίτων.

### **Μαθητεία.**

Η μαθητεία αποτελεί μορφή βιομηχανικής εκπαίδευσης με διάρκεια από τρία έως επτά έτη. Τα προγράμματα μαθητείας περιλαμβάνουν:

- Εξωτερική εκπαίδευση σε βασικές δεξιότητες,
- Απόκτηση εμπειρίας στον χώρο της εργασίας με κατάλληλη επίβλεψη,
- Επίβλεψη από έμπειρο ανώτερο στέλεχος,
- Θεωρητική εκπαίδευση με ημερήσιες ή συγκεντρωτικές άδειες. Η μαθητεία συνδέεται συνήθως με χειρωνακτικές εργασίες, χρησιμοποιείται και σε επαγγέλματα όπως του δικηγόρου και του λογιστή.

### **Εκπαίδευση προσαρμογής.**

Η αποτελεσματική εκπαίδευση των νεοπροσληφθέντων σε μια επιχείρηση έχει πρωτεύουσα σημασία. Είναι ζωτική για τα άτομα που αρχίζουν την καριέρα τους και αυτό οφείλεται στο ότι οι πρώτες εμπειρίες από το εργασιακό περιβάλλον είναι σημαντικές για την εξέλιξή τους.

Η εκπαίδευση προσαρμογής είναι επίσης απαραίτητη για όσους μετακινούνται ή προάγονται σε μια θέση στην επιχείρηση. Επίσης ένα συστηματικό πακέτο προσαρμογής περιλαμβάνει στοιχεία όπως:

- Το τμήμα ή τον τομέα ευθύνης του ατόμου,
- Οργάνωση και ασφάλεια,
- Ευκαιρίες για εκπαίδευση και κατάρτιση.

## **Εκπαίδευση αποφοίτων.**

Η εκπαίδευση αποφοίτων έχει τους δικούς της ρυθμούς και προβλήματα. Τα προβλήματα περιορίζονται αν το πτυχίο του αποφοίτου αφορά σπουδές καθαρά εφαρμοσμένες όπως νομικά και λογιστική. Οι απόφοιτοι αυτοί έχουν τη δυνατότητα να αναλάβουν άμεσα λειτουργικές θέσεις. Αντίθετα προβλήματα εμφανίζονται όταν προσλαμβάνονται απόφοιτοι που έχουν πτυχία που αφορούν μη εφαρμοσμένες σπουδές όπως ιστορία και γεωγραφία. Αυτά τα προβλήματα αυξάνονται λόγω της παραδοσιακής αντίληψης ότι οι απόφοιτοι πανεπιστημίου είναι αυτόματα υποψήφιοι για διοικητικές θέσεις. Πτυχιούχοι μη εφαρμοσμένων επιστημών που δεν προορίζονται για διοικητικές θέσεις είναι απαραίτητο να αναπτύξουν ρεαλιστικές δεξιότητες και νοοτροπίες.

## Ο ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΤΩΝ ΜΑΘΗΜΑΤΩΝ

Ο σχεδιασμός των μαθημάτων περιλαμβάνει:

- το περιεχόμενο,
- τις μεθόδους παράδοσης και
- το χρονοδιάγραμμα.

### **Περιεχόμενο.**

Το περιεχόμενο περιλαμβάνει ορισμένα στοιχεία όπως είναι οι επιμέρους στόχοι.

Είναι απαραίτητο να τεθούν οι στόχοι για τα μαθήματα τα οποία σχεδιάζονται. Οι προσωπικοί στόχοι κάθε ατόμου που συμμετέχει πρέπει να ταιριάζουν με τους στόχους του μαθήματος.

### **Περιεχόμενο μαθημάτων.**

Για το σχεδιασμό μαθημάτων η ανάλυση αναγκών αποτελεί σημείο εκκίνησης. Κατά τη διάρκεια της προετοιμασίας είναι απαραίτητο να πραγματοποιηθεί συλλογή με νέο ή υπάρχον υλικό.

### **Υπάρχον υλικό.**

Είναι το υλικό το οποίο ίσως έχει χρησιμοποιηθεί στο παρελθόν από την ίδια επιχείρηση και το οποίο συλλέγεται από κάποιον συνάδελφο, μια επιχείρηση ή οργανισμό.

Ακόμα η χρήση του υλικού θα πρέπει να πραγματοποιείται με προσοχή για την αποφυγή κινδύνων. Οι κίνδυνοι του υπάρχοντος υλικού είναι:

- Να απευθύνεται σε διαφορετικό κλάδο ή σε διαφορετική ομάδα εκπαιδευομένων,
- Το υλικό να είναι ξεπερασμένο,
- Να αποτελεί συρραφή παλαιότερων πηγών χωρίς σαφήνεια,
- Να έχει αποτύχει σε χρησιμοποίησή του στο παρελθόν.

## **Καινούργιο υλικό.**

Είναι το υλικό το οποίο δεν έχει χρησιμοποιηθεί στο παρελθόν και για να έχει θετικά αποτελέσματα αν προέρχεται από εμπειρίες των εκπαιδευτών της επιχείρησης.

## **Παράδοση.**

Υπάρχει ένα τεράστιο φάσμα μεθόδων παράδοσης. Η επιλογή της κατάλληλης μεθόδου εξαρτάται από πολλούς παράγοντες όπως:

- Το αντικείμενο για το οποίο πραγματοποιείται η παράδοση,
- Τα χαρακτηριστικά των εκπαιδευομένων,
- Το διαθέσιμο χρόνο,
- Τις διαθέσιμες εγκαταστάσεις,
- Τα προσόντα του εκπαιδευτή.

Οι πιο συνηθισμένες μέθοδοι είναι οι ακόλουθες:

- Ομαδική συζήτηση,
- Μελέτη περιπτώσεων,
- Ερωτηματολόγια,
- Ασκήσεις διεκπεραίωσης εγγράφων,
- Φιλμ / βίντεο,
- Διανομή εντύπων.

## **Ομαδική συζήτηση.**

Η αξία της ομαδικής συζήτησης είναι μεγάλη. Στον εκπαιδευτή παρέχει πληροφορίες για τις γνώσεις και τα προβλήματα εκπαιδευομένων και για το λόγο αυτό είναι χρήσιμη στην αρχή του μαθήματος. Η συζήτηση κινητοποιεί τους εκπαιδευόμενους προσφέροντας τους την ευκαιρία να συμμετέχουν και να εκφράσουν τη γνώμη τους.

## **Μελέτη περιπτώσεων.**

Οι μελέτες περιπτώσεων είναι ασκήσεις που στηρίζονται στην πραγματικότητα ή σε φανταστικές καταστάσεις. Η διάρκειά τους όπως και ο βαθμός της δυσκολίας τους, ποικίλλει από μία

εβδομάδα έως πολλούς μήνες. Οι μελέτες περιπτώσεων παρουσιάζονται συνήθως με τη μορφή γραπτής περίληψης σε όσους συμμετέχουν, σε ειδικές περιπτώσεις, όπως η ανάπτυξη δεξιοτήτων επικοινωνίας η περίληψη γίνεται προφορικά. Η περίληψη μπορεί να είναι ίδια για όλους ή διαφορετική για το καθένα προκειμένου να επιλυθεί ένα πρόβλημα. Ακόμα μπορεί να περιλαμβάνει μόνο μέρος των πληροφοριών, ώστε να συμπληρωθούν τα κενά από τους συμμετέχοντες. Σε ορισμένες περιπτώσεις οι εκπαιδευόμενοι καλούνται να παίξουν το ρόλο ενός από τους πρωταγωνιστές της κατάστασης που εξετάζεται με συγκεκριμένη ευθύνη.

Οι μελέτες περιπτώσεων πρέπει να περιλαμβάνουν στοιχεία τα οποία δεν επιδέχονται αμφισβήτηση. Επιβάλλεται να είναι ενημερωμένες με τις τεχνολογικές και νομοθετικές εξελίξεις και να προκαλούν το ενδιαφέρον και να αποτελούν πρόκληση για την ομάδα των εκπαιδευομένων.

### **Ερωτηματολόγια.**

Τα ερωτηματολόγια για συμπλήρωση από τους εκπαιδευόμενους χρησιμοποιούνται με διάφορους τρόπους. Είναι δυνατό να επικεντρώσουν την προσοχή των εκπαιδευομένων και για το λόγο αυτό πρέπει να δοκιμαστούν σε κατάλληλες ομάδες.

### **Υπόδηση ρόλων.**

Η υπόδηση ρόλων από τους εκπαιδευόμενους είναι μια τεχνική η οποία αποδεικνύεται χρήσιμη σε πολλούς τύπους εκπαίδευσης που σχετίζονται με την ανάπτυξη διαπροσωπικών ικανοτήτων όπως οι συνεντεύξεις, οι αξιολογήσεις, η πειθάρχηση και η εξυπηρέτηση πελατών. Επίσης μπορεί να γίνει και αντιστροφή ρόλων όπου χαμηλόβαθμα στελέχη θα παίξουν το ρόλο του manager.

### **Ασκήσεις διεκπεραίωσης ρόλων.**

Μία κλασική τεχνική για την εκπαίδευση του management είναι να έρχεται αντιμέτωπος ο εκπαιδευόμενος με ένα σύνολο εγγράφων, όπως επιστολές, fax, υπομνήματα, τα οποία πρέπει να διεκπεραιώσει με την κατάλληλη προτεραιότητα. Η συγκεκριμένη άσκηση πραγματοποιείται ατομικά ή σε ομάδες και αποτελεί αντικείμενο παρατήρησης ή γραπτής αναφοράς.

## **Βίντεο / φιλμ.**

Οι βιντεοταινίες και τα φιλμ χρησιμοποιούνται συχνά σε πολλές μορφές εκπαίδευσης. Η χρησιμοποίησή τους θα έχει θετικά αποτελέσματα όταν:

- Υπάρχει εξοικείωση με το φιλμ πριν τη χρήση του και να μελετούνται τα εγχειρίδια που το συνοδεύουν,
- Επιλέγεται η κατάλληλη στιγμή για τη προβολή του,
- Πραγματοποιούνται ερωτήσεις στους παρευρισκόμενους με βάση αυτά που έχουν παρακολουθήσει,
- Μετά την προβολή συλλέγονται οι απαντήσεις τους και υπάρχει συζήτηση για το φιλμ.

## **Διανομή εντύπων.**

Η διανομή εντύπων αποτελεί μια περίληψη όσων διδάχτηκαν και ελαχιστοποιεί την ανάγκη για σημειώσεις από τους συμμετέχοντες. Αντίθετα σε ορισμένες περιπτώσεις παρουσιάζεται το φαινόμενο η διανομή εντύπων να αποσπά τη προσοχή των εκπαιδευομένων αν διανέμεται κατά τη διάρκεια του μαθήματος.

## **Χρονοδιάγραμμα.**

Η σειρά των μαθημάτων και ο χρόνος που διατίθεται για το καθένα είναι απαραίτητο να προγραμματιστούν με προσοχή. Το πιο συνηθισμένο είναι να πραγματοποιούνται τέσσερα μαθήματα από ενενήντα λεπτά το μάθημα με ενδιάμεσα διαλείμματα για καφέ και φαγητό. Τα κυρίως μαθήματα είναι εφικτό να διατεθούν ολόκληρα σε ασκήσεις που απαιτούν περισσότερο χρόνο είτε να χωριστούν σε μικρότερα.

Οι αρχές για την τήρηση ενός χρονοδιαγράμματος είναι:

- Να ακολουθείται μια λογική σειρά,
- Η θεωρία συνήθως προηγείται των ασκήσεων,
- Να υπάρχει έξτρα υλικό ως απόθεμα,
- Να υπάρχει αρκετός χρόνος για την εισαγωγή και παρουσίαση των ασκήσεων,
- Να μην κοινοποιείται το χρονοδιάγραμμα.

## ΠΑΡΑΔΟΣΗ ΜΑΘΗΜΑΤΩΝ

Η επιτυχημένη παράδοση ενός μαθήματος είναι τόσο σημαντική όσο και η συλλογή του υλικού. Αν η παράδοση δεν είναι πετυχημένη, υλικό αρίστης ποιότητας μπορεί να καταδικαστεί, ενώ αν η παράδοση είναι πετυχημένη, μπορούμε να έχουμε θεαματικά αποτελέσματα ακόμα κι αν το υλικό δεν είναι τόσο καλό.

Τα θέματα με τα οποία θα ασχοληθούμε είναι τα εξής:

### Παράδοση μαθημάτων.

- Προετοιμασία Έναρξης.
- Στυλ διδασκαλίας.
- Διάλεξη.
- Ασκήσεις και μελέτες περιπτώσεων.
- Ανάδραση.
- Συντονισμός συζήτησης.
- Τήρηση χρονοδιαγράμματος.
- Συμπέρασμα.

Ο εκπαιδευτής έχει πολλά να κάνει πριν ακόμα προσέλθει ο πρώτος εκπαιδευόμενος. Συνήθως οι εκπαιδευόμενοι έρχονται νωρίς, άρα εμείς πρέπει να είμαστε εκεί ακόμη νωρίτερα. Το ιδανικό θα ήταν να τελειώσουμε τις προετοιμασίες μας το προηγούμενο βράδυ. Αν όχι, θα πρέπει να είμαστε εκεί τουλάχιστον μία ώρα πριν αρχίσει το μάθημα.

Υπάρχουν πολλά πράγματα που πρέπει να ελέγξουμε πριν αρχίσουμε, όπως:

- Έχουμε στη διάθεση μας τις σημειώσεις και το υπόλοιπο υλικό;
- Είναι ελεγμένο όλο το υλικό;
- Έχει εγκατασταθεί όλος ο απαραίτητος εξοπλισμός (προβολείς, βίντεο, πίνακες, διαγράμματα κ.τ.λ.). Λειτουργούν όλα στην εντέλεια;
- Καλύπτει η επίπλωση τις ανάγκες μας; Είναι σωστά διαρρυθμισμένη;
- Έχουμε φροντίσει για την εξυπηρέτηση των παρευρισκομένων; Γνωρίζει το σχετικό προσωπικό πού και πότε θα σερβιριστεί ο καφές, το τσάι ή το φαγητό;
- Είναι φυσιολογική η θερμοκρασία και το επίπεδο θορύβου; Είναι διαθέσιμο και στη σωστή θέση το εισαγωγικό υλικό



- (ταμπελίτσες με ονόματα, ντοσιέ, χαρτί για σημειώσεις, γραφικό υλικό, κατάλογος συμμετεχόντων κ.τ.λ.);
- Είναι η αίθουσα που θα χρησιμοποιήσουμε ανοικτή, διαθέσιμη και κατάλληλα εξοπλισμένη;

## **Έναρξη.**

Οι εκπαιδευόμενοι αρχίζουν να προσέρχονται. Η κρίση τους για το όλο γεγονός θα στηριχτεί σε μεγάλο βαθμό στις πρώτες τούς εντυπώσεις και γι' αυτό πρέπει να εξασφαλίσουμε ότι θα είναι θετικές, θα πρέπει το μάθημα να είναι καλά οργανωμένο, να τους κάνει να αισθάνονται άνετα και να φαίνεται σχετικό με τις ανάγκες τους από την αρχή.

Η τυπική ευγένεια είναι απαραίτητη. Μόλις τελειώσει η προετοιμασία, τα άτομα καλωσορίζονται από τον εκπαιδευτή καθώς καταφθάνουν και συστήνονται. Η εισαγωγή πρέπει να καλύπτει ορισμένα βασικά σημεία:

### **Εισαγωγικά μέρη.**

- "Καλώς ήρθατε στο συγκεκριμένο (τίτλος) σεμινάριο" (πολλές φορές οι συμμετέχοντες πηγαίνουν σε λάθος σεμινάριο όταν πραγματοποιούνται περισσότερα του ενός).
- Πολύ σύντομες συστάσεις (ορισμένοι προτιμούν να τους συστήσει κάποιος άλλος άλλοι προτιμούν να το κάνουν οι ίδιοι).
- Διαδικαστικές λεπτομέρειες (ώρα διαλείμματος και ώρα λήξης, τηλεφωνα, τουαλέτες, catering κ.τ.λ.).
- Έγγραφα, διανομή εντύπων, σημειώσεις κ.τ.λ..
- Στόχοι του μαθήματος (καλό είναι να υπάρχει σχετικό διάγραμμα).
- Στυλ / τύπος βασική προσέγγιση του μαθήματος.
- Σύντομες προσωπικές συστάσεις των παρευρισκομένων.

Οι συστάσεις είναι σημαντικές, εκτός κι αν τα άτομα της ομάδας και ο εκπαιδευτής γνωρίζονται ήδη μεταξύ τους. Δίνουν στους παρευρισκομένους την πρώτη ευκαιρία να μιλήσουν και στον εκπαιδευτή μια ιδέα για τις ανάγκες της ομάδας, τον χαρακτήρα των ατόμων και τα τυχόν προβλήματα.

Αντί να ρωτάνε τον καθένα με τη σειρά, πολλοί εκπαιδευτές διαλέγουν άλλους τρόπους. Αν αυτό ενισχύει τούς στόχους του εκπαιδευτικού προγράμματος, τόσο το καλύτερο. Για παράδειγμα, σε ένα μάθημα για τη διενέργεια συνεντεύξεων, δίνεται χρόνος

στους παρευρισκομένους να μάθουν όσο το δυνατόν περισσότερα για το διπλανό τους, και να τον συστήσουν οι ίδιοι αντί να συστηθεί μόνος του. Σε ένα μάθημα για τη δημόσια ομιλία ο κάθε συμμετέχων συστήνεται μόνος του ενώπιον της ομάδας.

Όπως κι αν γίνονται, είναι καλύτερο να προτείνετε μια συγκεκριμένη δομή για τις συστάσεις και να δώσετε στους συμμετέχοντες λίγα λεπτά για να σκεφτούν τι θέλουν να πουν.

Η πιο συνηθισμένη δομή είναι η παρακάτω:

Συστάσεις προς τους συμμετέχοντες:

- Όνομα (επιχείρηση, τίτλος).
- Σύντομη περιγραφή της δουλειάς και της καταγωγής τους.
- Σύντομη περιγραφή του βιογραφικού και της προσωπικής τους ιστορίας.
- Το πιο ενδιαφέρον χαρακτηριστικό τους.
- Γιατί βρίσκονται εκεί και τι θέλουν να μάθουν.

Οι συστάσεις πρέπει να είναι σύντομες δύο λεπτά αρκούν.

## **Στυλ διδασκαλίας.**

Οι έμπειροι εκπαιδευτές αναπτύσσουν ο καθένας το δικό του στυλ διδασκαλίας. Διαφορετικές συνθήκες απαιτούν διαφορετικό στυλ και πρέπει η επιλογή μας να είναι η σωστή. Κάποια από τα στυλ που μπορούμε να επιλέξουμε είναι:

- Μονόλογος.
- Μονόλογος και πειθώ.
- Μονόλογος και συζήτηση.
- Συμμετοχή.

### **Μονόλογος.**

Λίγοι εκπαιδευτές υιοθετούν συνειδητά αυτό το στυλ, είναι όμως ελκυστικό. Ο μονόλογος προσφέρει αυτοπεποίθηση στον ανασφαλή εκπαιδευτή. Όταν μιλάει μόνο ο εκπαιδευτής, έχει ως στόχο να αποφύγει διαφωνίες με εκπαιδευόμενους που έχουν διαφορετική άποψη ή τυχαίνει να γνωρίζουν περισσότερα από εκπαιδευτή.

Ο μονόλογος σπάνια πετυχαίνει ως εκπαιδευτική μέθοδος αν και αποτελεί τον πιο φυσικό τρόπο για να αναλυθούν οι στόχοι και οι μέθοδοι στην αρχή του μαθήματος ή αργότερα, όταν παρουσιαστεί μία άσκηση.

Οι εκπαιδευτές παρασύρονται πολλές φορές σε μονόλογο είτε γιατί βρίσκονται υπό πίεση, είτε γιατί νιώθουν να απειλούνται είτε γιατί ο χρόνος είναι περιορισμένος. Ωστόσο, η ομάδα θα αντιληφθεί αμέσως την αλλαγή και μπορεί να αντιδράσει.

### **Μονόλογος και πειθώ.**

Όταν χρησιμοποιεί αυτή τη μέθοδο, ο εκπαιδευτής είναι σαν να υποστηρίζει ότι είναι σίγουρος ότι αυτό που λει ισχύει και θα πείσει τους εκπαιδευόμενους. Ο μονόλογος σε συνδυασμό με την πειθώ είναι προτιμότερος από τον απλό μονόλογο, όταν απευθύνεται σε ενήλικους που δεν δέχονται στα τυφλά πληροφορίες και συμβουλές. Για παράδειγμα ο εκπαιδευτής που εξηγεί στον εκπαιδευόμενο πώς να κάνει σωστές αγορές, δεν θα πει απλώς "κάνε τον πωλητή να σου προτείνει τιμή πρώτος", αλλά θα προσθέσει "ο πωλητής ίσως να καθορίσει τιμή μικρότερη από αυτή που περιμένεις".

Πάντως, η εν λόγω τακτική δεν προσφέρει ιδιαίτερα κίνητρα στον εκπαιδευόμενο, ούτε λειτουργεί ενισχυτικά. Οι εξηγήσεις του εκπαιδευτή ίσως να μη γίνουν αντιληπτές κατά τον ίδιο τρόπο απ' όλα τα μέλη της ομάδας. Ίσως να στηρίζονται σε λάθος υποθέσεις για τις μέχρι τώρα γνώσεις, δεξιότητες και πεποιθήσεις της ομάδας.

Ο εκπαιδευτής του παραδείγματος είναι καλύτερο να κάνει ερωτήσεις όπως: "Τι είναι καλύτερο, να προτείνεις εσύ ή ο πωλητής πρώτος τιμή;", "Γιατί;" ή να χρησιμοποιήσει την υπόδηση ρόλων προκειμένου να ερευνηθεί καλύτερα το συγκεκριμένο σημείο.

### **Μονόλογος και συζήτηση.**

Όταν χρησιμοποιεί αυτή τη μέθοδο, ο εκπαιδευτής στην ουσία έχει ως στόχο να προτρέψει τους εκπαιδευόμενους να εκφράσουν την άποψή τους.

Η μέθοδος αυτή εκπληρώνει τα περισσότερα από τα κριτήρια της αποτελεσματικής μάθησης. Οι εκπαιδευόμενοι υποκινούνται, χάρη στη δυνατότητα που έχουν να εκφράσουν τις απόψεις τους. Μ' αυτό τον τρόπο γίνονται περισσότερο κατανοητά τα όσα λέγονται, ενώ, ταυτόχρονα, η δημόσια έκφραση των απόψεων

είναι αποτελεσματικός τρόπος ενίσχυσης τους. Τέλος, η συζήτηση βοηθάει τον εκπαιδευτή να καταλάβει πόσα γνωρίζουν ήδη οι εκπαιδευόμενοι.

Ωστόσο, υπάρχουν και περιορισμοί. Η μέθοδος δίνει την πρωτοκαθεδρία στους εκπαιδευτές και στις απόψεις τους. Δηλαδή υπάρχει κίνδυνος να σπαταληθεί χρόνος αν ο εκπαιδευτής στηριχθεί σε λάθος υποθέσεις ή δώσει λάθος εξηγήσεις πριν αρχίσει η συζήτηση. Λειτουργεί καλύτερα όταν αφορά την απόκτηση γνώσεων παρά την εκμάθηση δεξιοτήτων. Τέλος, η συζήτηση μπορεί να εξελιχθεί σε διαφωνία.

### **Συμμετοχή.**

Συμμετοχή σημαίνει ότι κάποιος παίρνει μέρος σε μια δραστηριότητα από κοινού με άλλους στη συγκεκριμένη περίπτωση υποδηλώνει την ενεργό ανάμειξη του εκπαιδευόμενου. Υποδηλώνει επίσης ότι συμμετέχει και ο εκπαιδευτής, δηλαδή δεν κρατάει αποστάσεις από την ομάδα. Ακόμη ότι ο εκπαιδευτής και οι εκπαιδευόμενοι μαθαίνουν μαζί από μια κοινή εμπειρία. Αυτοί καθορίζουν τους στόχους και το πλαίσιο της μάθησης, δεν εμφανίζονται όμως ως η πηγή όλων των γνώσεων. Αντίθετα, ενθαρρύνουν την ομάδα να χρησιμοποιηθεί τα δικά της μέσα, τονίζοντας ότι όλοι έχουν κάτι να προσφέρουν. Οι τυπικότητες δεν έχουν θέση εδώ δεν υπάρχει καθορισμένος χρόνος για διάλεξη ή απάντηση σε ερωτήσεις, ενώ οι ασκήσεις χρησιμοποιούνται συστηματικά.

Η συμμετοχική μέθοδος εκπληρώνει τα κριτήρια για αποτελεσματική μάθηση. Εμπεριέχει όμως και κάποιους κινδύνους. Οι εκπαιδευτές βρίσκονται εκτεθειμένοι και δεν πρέπει να νιώθουν ανασφάλεια ώστε να μπορούν να δέχονται τη συνεισφορά των υπολοίπων. Ο έλεγχος της ομάδας απαιτεί ικανότητες στον συντονισμό μιας συζήτησης με αυτές θα ασχοληθούμε αργότερα. Τέλος, η τήρηση του προγραμματισμένου χρόνου ίσως αποδειχθεί πονοκέφαλος.

### **Διάλεξη.**

Οι διαλέξεις πρέπει να είναι άτυπες, σπάνιες και σύντομες. Όποια όμως μέθοδος κι αν χρησιμοποιηθεί, ο εκπαιδευτής πρέπει να αναφερθεί σε κάποια στοιχεία τόσο σχετικά με τη διαδικασία όσο και με το περιεχόμενο.

Ορισμένες συμβουλές για διαλέξεις σε μικρές ομάδες:

- Ο εκπαιδευτής είναι απαραίτητο να κερδίσει από την αρχή την προσοχή του ακροατηρίου χρησιμοποιώντας χιούμορ, γνώσεις και πρόκληση.
- Να χρησιμοποιηθεί ξεκάθαρη δομή.
- Να χρησιμοποιηθούν εμποπτικά και άλλα μέσα.
- Να ενθαρρυνθεί η διατύπωση ερωτήσεων και η συζήτηση καθόλη τη διάρκεια της διάλεξης.
- Να πραγματοποιηθεί διανομή εντύπων μόνο στο τέλος της διάλεξης.

### **Ασκήσεις και μελέτη περιπτώσεων.**

Οι ασκήσεις και η μελέτη περιπτώσεων δεν αρκούν για να είναι εκμεταλλεύσιμες στο έπακρο, απαιτείται ικανότητα και προσοχή στη λεπτομέρεια. Σχετικές οδηγίες παρατίθενται παρακάτω:

- Να αναλυθούν οι επιθυμητοί στόχοι.
- Να χρησιμοποιηθούν διαγράμματα ή να διανεμηθούν φωτοτυπίες.
- Να απαντηθούν προσεκτικά όλες οι ερωτήσεις.
- Να χρησιμοποιηθούν παρατηρητές και να ενημερώνονται αναλυτικά.
- Να αποσαφηνιστεί ότι ο εκπαιδευτής είναι στη διάθεση των εκπαιδευομένων για τυχόν απορίες.
- Να προειδοποιούνται οι ομάδες αν ο χρόνος πλησιάζει στο τέλος του.
- Αφού παρουσιαστούν τα αποτελέσματα, να σχολιαστεί το περιεχόμενό τους. Τα σχόλια μπορεί να στηρίζονται σε μια έτοιμη απάντηση ή λύση, στις απόψεις ενός ειδικού ή κάποιου που έχει ιδία εμπειρία μιας πραγματικής κατάστασης.
- Να πραγματοποιηθεί ανάδραση με τη βοήθεια των παρατηρητών και να επιτραπεί στις ομάδες να απαντήσουν αν το επιθυμούν.
- Οι ομάδες να συνοψίσουν όσα διδάχθηκαν.

Ίσως είναι καλό να χρησιμοποιηθούν ως παρατηρητές ορισμένα μέλη της ομάδας. Με αυτό τον τρόπο αρκετές ομάδες

εργασίας μπορούν να παρατηρηθούν ταυτόχρονα. Όταν η ομάδα παρουσιάσει τα ευρήματα της, θα τους ζητηθεί να κάνουν ανάδραση σχετικά με τη διαδικασία που χρησιμοποιήθηκε.

Οι παρατηρητές πρέπει να ενημερώνονται λεπτομερώς. Έργο τους θα είναι να παρακολουθούν τις εργασίες της ομάδας, χωρίς οι ίδιοι να αναμειγνύονται. Πρέπει τέλος να κρατούν προσεκτικές σημειώσεις των όσων βλέπουν.

### **Ανάδραση (feedback).**

Η ανάδραση είναι ζωτικό στοιχείο για όλες τις μορφές εκπαίδευσης προσωπικού. Πηγές ανάδρασης είναι οι ακόλουθες:

- Άμεση.
- Αυτοκριτική.
- Άλλοι εκπαιδευόμενοι.
- Ο εκπαιδευτής.

### **Άμεση ανάδραση.**

Τα αποτελέσματα μιας ενέργειας μπορούν να περιγραφούν ως άμεση ανάδραση. Έτσι, αν οι εκπαιδευόμενοι λογιστές δεν καταφέρουν να κλείσουν μια σειρά από λογαριασμούς, δέχονται άμεση ανάδραση για τις μεθόδους τους. Αν οι προσπάθειες ενός manager για παροχή κινήτρων αποτύχουν, η ανάδραση είναι αναπόφευκτη.

Η άμεση ανάδραση είναι η πιο φυσική μορφή ανάδρασης και γι' αυτό τον λόγο είναι ιδιαίτερα ισχυρή. Έχει όμως και τα μειονεκτήματά της. Τυχαίοι παράγοντες (όπως μια χαμένη επιταγή, οι παρεμβάσεις ενός ανώτερου στελέχους κ.τ.λ.) μπορεί να συμβάλουν ή να θεωρείται ότι συνέβαλαν στο αποτέλεσμα. Η άμεση ανάδραση δεν ξεκαθαρίζει τον πραγματικό ρόλο της αποτυχίας ή της επιτυχίας. Οι εκπαιδευόμενοι μπορεί να βγάλουν λάθος συμπέρασμα. Τέλος, υπάρχει και ο κίνδυνος να αποθαρρυνθούν.

### **Αυτοκριτική.**

Συχνά είμαστε ο πιο αυστηρός κριτής του εαυτού μας. Η κριτική που κάνουμε στον εαυτό μας γίνεται εξ ορισμού αποδεκτή (αν και ορισμένες φορές εκφέρεται προκειμένου να αποσπάσουμε

επαίνους). Αν γίνει δημόσια, συνήθως υποδηλώνει δέσμευση για βελτίωση.

Για να είναι αποτελεσματική η αυτοκριτική, πρέπει να στηρίζεται σε ακριβείς παρατηρήσεις και σωστές εκτιμήσεις, που όμως και οι δύο γίνονται δύσκολα. Όσοι εξασκούνται στη δημόσια ομιλία, για παράδειγμα, δεν μπορούν να δουν ούτε να ακούσουν τον εαυτό τους. Όσοι εκπαιδεύονται στις διαπραγματεύσεις, ίσως να μη συνειδητοποιούν ότι το αποτέλεσμα που πέτυχαν είναι λιγότερο ικανοποιητικό απ' ό,τι θα μπορούσαν. Ορισμένοι άνθρωποι δεν μπορούν να κάνουν αντικειμενική αυτοκριτική προσπαθούν να δικαιολογήσουν τον εαυτό τους και τηρούν αμυντική στάση. Άλλοι είναι υπερβολικά αυστηροί με τον εαυτό τους και γίνονται ηττοπαθείς.

Για να πετύχει η αυτοκριτική, ο εκπαιδευτής πρέπει να δημιουργήσει θετική και ανεκτική ατμόσφαιρα. Αυτό μπορεί να είναι δύσκολο αν είναι παρόντες κατώτεροι και ανώτεροι υπάλληλοι ή αν υπάρχει ο φόβος ότι οι δραστηριότητες στα πλαίσια του εκπαιδευτικού προγράμματος θα γίνουν γνωστές έξω από την αίθουσα διδασκαλίας. Είναι σημαντικό να καλλιεργήσει ο εκπαιδευτής ένα μη απειλητικό κλίμα, ειλικρινά υποσχόμενος ότι τίποτα απ' όσα λέγονται ή γίνονται μέσα στην αίθουσα δεν πρόκειται να αναφερθεί έξω από αυτήν.

Η μαγνητοσκόπηση ή βιντεοσκόπηση μπορεί να βοηθήσει ιδιαίτερα την αυτοκριτική.

### **Άλλοι εκπαιδευόμενοι.**

Οι άλλοι εκπαιδευόμενοι μπορούν να παράσχουν ανάδραση όπου έχουμε να κάνουμε με άτυπες ομάδες. Μια τέτοια μορφή ανάδρασης γίνεται συνήθως πιο εύκολα αποδεκτή, εκτός αν υπάρχουν τριβές μεταξύ των ατόμων. Οι συμμετέχοντες συμβουλευονται να παρατηρούν προσεκτικά και να αναλύουν τα όσα βλέπουν, γνωρίζοντας ότι πρέπει να δικαιολογήσουν τα σχόλια τους.

### **Συντονισμός συζήτησης.**

Ο εκπαιδευτής οφείλει να μπορεί να συντονίζει μια συζήτηση. Πολλά σεμινάρια έχουν τη μορφή συζήτησης και όχι διάλεξης. Ορισμένες χρήσιμες συμβουλές:

- Να πραγματοποιηθεί προσδιορισμός του θέματος.

- Να διατηρηθεί το ενδιαφέρον της συζήτησης με την υποβολή κατάλληλων ερωτήσεων.
- Να αποτραπεί η διάσπαση της ομάδας και η διενέργεια χωριστών συζητήσεων.
- Κατά τη διάρκεια των διαλειμμάτων να συνοψίζονται τα κυριότερα σημεία συμφωνίας.
- Να κλείσει η συζήτηση όταν εξαντληθεί ο χρόνος, η υπομονή ή το θέμα που συζητήσης.

Ο συντονισμός της συζήτησης μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο εξουσιοδότησης προς τους εκπαιδευόμενους. Έτσι υπάρχει μεγαλύτερη ποικιλία, δίνεται στον εκπαιδευτή μια ευκαιρία να αλλάξει ρόλο, ενώ είναι μια πολύ χρήσιμη εμπειρία για τον εκπαιδευόμενο.

Μπορεί επίσης να βοηθήσει ώστε τα συμπεράσματα της συζήτησης να γίνουν πιο εύκολα αποδεκτά από την ομάδα, αφού δεν θα φανεί ότι επιβάλλονται από τον εκπαιδευτή. Η επιλογή, όμως, των συντονιστών απαιτεί προσοχή. Αν δεν έχουν τις ανάλογες ικανότητες, μπορεί να χάσουν τον έλεγχο και θα είναι δύσκολο να τον ξανακερδίσουν.

Με τον διαχωρισμό μιας ομάδας σε μικρότερες υποομάδες, περισσότερα άτομα μπορούν να μιλήσουν και να συντονίσουν τη συζήτηση. Σ' αυτή την περίπτωση, θα πρέπει να υπάρχουν σαφείς κανόνες για το πώς θα γίνουν οι αναφορές των υποομάδων στην κύρια ομάδα, ενώ πρέπει να διατεθεί ο απαραίτητος χρόνος.

### **Τήρηση του χρόνου.**

Η σωστή τήρηση του χρόνου ίσως αποδειχθεί δύσκολη. Αν δεν έχουμε κοινοποιήσει ένα συγκεκριμένο χρονοδιάγραμμα, όπως αναφέραμε πιο πάνω, η ανάγκη για ακριβή τήρηση του χρόνου είναι μικρότερη. Έτσι μπορούμε να αφιερώσουμε περισσότερο χρόνο σε περίπτωση που κάτι τέτοιο είναι απαραίτητο και λιγότερο σε περίπτωση που δεν είναι. Κάθε ομάδα είναι διαφορετική κάτι που γίνεται εύκολα κατανοητό από μια ομάδα, ίσως να είναι δυσκολότερο για μια άλλη.

Ορισμένα στοιχεία που πρέπει να προσέξουμε σχετικά με τη σωστή τήρηση του χρόνου:

- Να μην κοινοποιείται λεπτομερές χρονοδιάγραμμα.
- Να υπάρχει διαθέσιμος χρόνος για μια σύντομη ενημέρωση, απάντηση σε ερωτήσεις, μετακινήσεις και ανάδραση.



- Να χωριστεί το υλικό σε δύο κατηγορίες: α) απαραίτητο και β) χρήσιμο. Αν δεν υπάρχει αρκετός διαθέσιμος χρόνος να χρησιμοποιηθούν μόνο τα απαραίτητα. Αν ο χρόνος περισσεύει, να χρησιμοποιηθούν και τα χρήσιμα .
- Να αποφεύγονται σημάδια ανυπομονησίας, διότι είναι αντιπαραγωγικά.
- Αν υπάρχει πίεση χρόνου, να ενημερωθεί η ομάδα.
- Να υπάρχει σεβασμός των αναγκών της ομάδας (επαρκή διαλείμματα, δρομολόγια τρένων και λεωφορείων κ.τ.λ.).

## **Ο επίλογος.**

Ο επίλογος ενός μαθήματος είναι τόσο σημαντικός όσο και ο πρόλογος. Είναι μία από τις εντυπώσεις που θα κρατήσουν οι εκπαιδευόμενοι από το μάθημα.

Πολλοί εκπαιδευτές κλείνουν ζητώντας από τους συμμετέχοντες να κάνουν όσες επιπλέον ερωτήσεις θέλουν. Υπάρχει όμως ο κίνδυνος να μην υπάρχει συμμετοχή, γιατί οι εκπαιδευόμενοι θέλουν να φύγουν νωρίτερα και όσοι κάνουν ερωτήσεις, δεν γίνονται ιδιαίτερα συμπαθείς στους υπόλοιπους. Μια εκτεταμένη ανασκόπηση ίσως έχει τα ίδια αποτελέσματα.

Ορισμένοι εκπαιδευτές ζητούν από τους συμμετέχοντες να ετοιμάσουν ένα σχέδιο δράσης προκειμένου να επεκτείνουν, να εφαρμόσουν και να ενισχύσουν όσα έμαθαν. Τέτοια σχέδια απαιτούν συζήτηση είτε απ' όλη την ομάδα είτε ανά ζεύγη. Εναλλακτικά, είναι πιθανό από τους συμμετέχοντες να δεσμευθούν στους στόχους που τέθηκαν για περαιτέρω ανάπτυξη. Αυτοί μπορεί να σημειωθούν, να συγκεντρωθούν από τον εκπαιδευόμενο και να εκπληρωθούν μέσα σε συγκεκριμένο χρονικό διάστημα.

Αν το μάθημα πήγε καλά, μπορεί να ζητηθεί από τους εκπαιδευόμενους να ετοιμάσουν μια λίστα με τα όσα έμαθαν. Αν όμως το μάθημα δεν πήγε τόσο καλά, υπάρχει ο κίνδυνος κάτι τέτοιο να εξελιχθεί σε αυστηρή κριτική. Τελειώνοντας, είναι απαραίτητο να υπενθυμίζονται οι στόχοι του μαθήματος και το πώς έχουν επιτευχθεί.

Μια αξιολόγηση του μαθήματος μπορεί να βοηθήσει στη βελτίωση των μελλοντικών μαθημάτων. Δεν θα πρέπει να περιλαμβάνονται τα ονόματα των συμμετεχόντων στα σχετικά έντυπα.

## **ΕΦΑΡΜΟΓΗ, ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ, ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΙ ΠΗΓΕΣ ΒΟΗΘΕΙΑΣ**

### **Εφαρμογή.**

Η εκπαίδευση προσωπικού δεν έχει καμία αξία αν δεν τεθεί σε εφαρμογή. Κανένας - εκπαιδευτής, manager ή εκπαιδευόμενος δεν μπορεί να παραβλέψει αυτό το στάδιο. Αν η εκπαίδευση γίνεται μέσα στον χώρο της εργασίας, τότε η εφαρμογή θα έρθει από μόνη της. Αν όμως γίνεται έξω από τον χώρο της εργασίας, τότε ίσως παραμεληθεί.

### **Προβλήματα κατά την επάνοδο.**

Ένα μεγάλο μέρος της εκπαίδευσης έξω από τον χώρο της εργασίας πηγαίνει χαμένο όταν οι εκπαιδευόμενοι επιστρέφουν στη δουλειά τους. Οι συνάδελφοι τους περιμένουν να επιστρέψουν στην εργασία τους. Ούτε οι συνάδελφοι ούτε οι προϊστάμενοι καταλαβαίνουν τι ακριβώς έχουν μάθει οι εκπαιδευόμενοι. Αν οι ανάγκες εκτιμηθούν σωστά και τεθούν ξεκάθαροι στόχοι, τα προβλήματα κατά την επάνοδο ελαχιστοποιούνται. Και είναι ακόμα λιγότερα αν μια ολόκληρη ομάδα δεχτεί την ίδια εκπαίδευση σ' αυτή την περίπτωση όλοι έχουν μάθει τα ίδια πράγματα και υποστηρίζουν ο ένας τον άλλο στην εφαρμογή τους. Και εδώ όμως είναι απαραίτητη η ενεργός συμμετοχή του manager και η συνεχής υποστήριξη του εκπαιδευτή.

### **Επακόλουθα.**

Καμιά καινούργια δεξιότητα δεν μπορεί να τελειοποιηθεί κατά τη διάρκεια του εκπαιδευτικού προγράμματος. Χρειάζεται εξάσκηση και ανάπτυξη. Σ' αυτή τη φάση, η βοήθεια που μπορούν να δώσουν οι εκπαιδευτές είναι περιορισμένη μπορούν όμως:

- Να σταλούν σχετικά βιβλία ή ασκήσεις.
- Να έρχονται σε επαφή με τους εκπαιδευόμενους σε προσωπική βάση.
- Να διοργανώνουν επαναληπτικά σεμινάρια.
- Να προτείνουν στους εκπαιδευόμενους τηλέφωνα όπου να μπορούν να τους βοηθήσουν.
- Να διοργανώνουν συναντήσεις αξιολόγησης από κοινού με τον εκπαιδευόμενο και τον manager του.

## **Υποστήριξη.**

Κατά τη διάρκεια της εκπαιδευτικής διαδικασίας, οι εκπαιδευόμενοι χρειάζονται υποστήριξη. Ο manager μπορεί να τους απαλλάξει από τις πιέσεις της καθημερινής εργασίας, να τονώσει τα κίνητρα τους και να τους βοηθήσει να συσχετίσουν αυτά που μαθαίνουν με την εργασία τους. Απαραίτητη είναι και η οικονομική υποστήριξη.

Οι οικογένειες των εκπαιδευομένων μπορούν επίσης να βοηθήσουν. Η εκδήλωση ενδιαφέροντος και η ενθάρρυνση μπορούν να συντελέσουν στην επιτυχία του προγράμματος.

Το τελευταίο στάδιο της εκπαιδευτικής διαδικασίας είναι η αξιολόγηση. Η εκπαίδευση προσωπικού στηρίζεται στην ελπίδα θα επιτευχθούν οι αναμενόμενοι στόχοι. Ιδιαίτερα προβλήματα παρουσιάζονται όταν πραγματοποιείται αξιολόγηση της εκπαίδευσης που έλαβαν στελέχη και άλλοι επαγγελματίες.

Θα εξετάσουμε την αξιολόγηση σε τέσσερα επίπεδα:

- Ποιότητα του εκπαιδευτικού προγράμματος.
- Βραχυπρόθεσμη αποτελεσματικότητα.
- Μακροπρόθεσμη αποτελεσματικότητα.
- Οικονομική απόδοση.

### **Η ποιότητα του εκπαιδευτικού προγράμματος.**

Σ' αυτό το κεφάλαιο εξετάζεται η επαγγελματική αξιοπιστία του εκπαιδευτικού προγράμματος, ανεξαρτήτως αποτελεσμάτων.

Για διάφορους λόγους χρειάζεται να γίνει μια τέτοια αξιολόγηση. Η ποιότητα του προγράμματος αποτελεί έμμεση ένδειξη της αποτελεσματικότητας του. Για να πραγματοποιηθεί πλήρης αξιολόγηση, απαιτείται κάποιος χρόνος, ίσως και αρκετοί μήνες, ωστόσο, ορισμένες ενέργειες δεν μπορούν να περιμένουν. Ίσως θα έπρεπε να ληφθεί απόφαση για το πόσο θα εφαρμοσθεί το ίδιο πρόγραμμα και σε άλλους ή ακόμα και αν θα πρέπει να πληρωθεί ο εκπαιδευτής. Ίσως χρειαστεί να απαντηθούν παράπονα των εκπαιδευομένων. Η ποιότητα του προγράμματος συνήθως αξιολογείται με κάποια μορφή εκτίμησης. Η εκτίμηση αυτή μπορεί να ολοκληρωθεί απευθείας μετά το τέλος του μαθήματος ή να καθυστερήσει για μια-δύο μέρες, για να

μπορέσουν να σχηματίσουν ολοκληρωμένη άποψη όσοι συμμετείχαν.

**Τα ερωτήματα που πρέπει να απαντηθούν περιλαμβάνουν:**

1. Ποιότητα εκπαιδευτικού προγράμματος.
2. Οργανώθηκαν τα σεμινάρια όπως έπρεπε;
  - Κρατήσεις και διακανονισμός πληρωμής.
  - Πληροφόρηση για τον τόπο διεξαγωγής, χάρτες, πάρκινγκ κ.τ.λ..
  - Οδηγίες και έντυπα για προετοιμασία.
  - Ήταν σωστή η επιλογή του τόπου διεξαγωγής;
  - Υποδοχή.
  - Άνεση \ θέρμανση \ θόρυβος \ κλιματισμός.
  - Εξυπηρέτηση.
  - Εξοπλισμός και εποπτικά μέσα.
3. Έγινε το μάθημα με επαγγελματισμό και αξιοπιστία;
  - Περιεχόμενο (για κάθε μάθημα ξεχωριστά).
  - Παρουσίαση (για κάθε μάθημα ξεχωριστά).
  - Διανομή σημειώσεων και άλλου εκπαιδευτικού υλικού.

Είναι καλύτερο να ζητηθεί πλήρης σχολιασμός για το καθένα από τα παραπάνω σημεία και όχι μονολεκτικές απαντήσεις.

Δεν πρέπει να δίνεται μεγάλη σημασία σε μεμονωμένες εκδηλώσεις δυσαρέσκειας. Κανένας εκπαιδευτής δεν μπορεί να ικανοποιήσει τους πάντες. Αν όμως περισσότερα από δύο ή τρία άτομα έχουν την ίδια γνώμη, τότε το πρόβλημα είναι γενικότερο.

Τέλος, δεν πρέπει να παραληφθεί ότι η εκτίμηση της ποιότητας του εκπαιδευτικού προγράμματος δεν ταυτίζεται απαραίτητα με την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας του.

### **Βραχυπρόθεσμη αποτελεσματικότητα.**

Η μέτρηση της βραχυπρόθεσμης αποτελεσματικότητας εξαρτάται από το πόσο εύκολα μπορεί να διαπιστωθεί ή να μετρηθεί. Αν μπορεί να μετρηθεί με ευκολία κάτι τέτοιο πρέπει να γίνει και πριν και μετά το εκπαιδευτικό πρόγραμμα.

Στις χειρονακτικές δραστηριότητες η μέτρηση είναι απλή υπόθεση υπάρχει σίγουρα κάποια αποδεκτή φόρμα η κάποιο

αντικειμενικό τεστ. Αν εκπαιδεύονται στενογράφοι, είναι εφικτό να διαπιστωθεί αν βελτιώθηκε η απόδοσή τους. Επίσης μπορεί να διαπιστωθεί κατά πόσον κάποιος είναι σε θέση να χρησιμοποιήσει ένα καινούργιο πρόγραμμα στον υπολογιστή.

Στις μη χειρωνακτικές δραστηριότητες η μέτρηση είναι πιο δύσκολη υπόθεση, άλλα όσο σαφέστερα έχουν καθοριστεί οι στόχοι του εκπαιδευτικού προγράμματος, τόσο πιο ακριβής θα είναι και η αξιολόγηση. Αν, για παράδειγμα, έχει τεθεί ως στόχος για κάποιον να γίνει καλός πωλητής, η αξιολόγηση θα είναι υποκειμενική. Αν, αντίθετα, τίθεται ως στόχος να πραγματοποιήσει ορισμένο αριθμό πωλήσεων τον επόμενο μήνα, η αξιολόγηση θα είναι πιο εύκολη και θα έχει περισσότερο νόημα.

Ερωτήματα που πρέπει να απαντηθούν όταν αξιολογούμε τη βραχυπρόθεσμη αποτελεσματικότητα ενός εκπαιδευτικού προγράμματος είναι:

1. Έχουν καθοριστεί στόχοι, και αν ναι, έχουν εκπληρωθεί;
2. Υπάρχει κάποιο σχετικό τεστ ή εξέταση;
3. Μπορεί να μετρηθεί η απόδοση;
  - Ταχύτητα.
  - Ακρίβεια.
  - Αποτυχίες / διορθώσεις / παράπονα.
  - Δημιουργικότητα.
4. Ποιοι συνεισφέρουν στην αξιολόγηση;
  - Ο εκπαιδευόμενος.
  - Οι πελάτες.
  - Οι συνάδελφοι.
  - Ο προϊστάμενος.
  - Οι υφιστάμενοι.

### **Μακροπρόθεσμη αποτελεσματικότητα.**

Υπάρχει πάντα ο κίνδυνος να επιστρέψουν οι εκπαιδευόμενοι στις παλιές τους συνήθειες. Αυτό είναι πολύ πιθανό αν οι νέες δεξιότητες δεν χρησιμοποιούνται τακτικά.

Δεν υπάρχει κατανόηση και υποστήριξη από την πλευρά του management.

Οι συνάδελφοι δεν εκμεταλλεύονται ούτε εκτιμούν αυτές τις δεξιότητες.

Οι δεξιότητες αναπτύχθηκαν μόνο εν μέρει κατά τη διάρκεια του εκπαιδευτικού προγράμματος και, κατά συνέπεια, ο εκπαιδευόμενος δεν έχει την απαραίτητη αυτοπεποίθηση.

Γι' αυτούς τους λόγους πρέπει να αξιολογείται το πρόγραμμα εκπαίδευσης για δεύτερη φορά, αφού περάσει λίγος καιρός από την ολοκλήρωση του. Το πόσο πρέπει να διαρκεί η αναμονή εξαρτάται από τις συνθήκες, το χρονικό διάστημα μπορεί να κυμαίνεται από τρεις μήνες έως έναν χρόνο. Τα ερωτήματα που πρέπει να απαντηθούν είναι τα ίδια με αυτά της βραχυπρόθεσμης αποτελεσματικότητας.

### **Οικονομική απόδοση.**

Για τις περισσότερες επιχειρήσεις έχουν περάσει οι μέρες όπου μπορούσαν να ξοδέψουν χρήματα απλά και μόνο γιατί πίστευαν ότι κάτι καλό θα προέκυπτε. Η εκπαίδευση προσωπικού είναι δαπανηρή. Είναι απαραίτητο να γνωρίζουν τα αρμόδια στελέχη των επιχειρήσεων τα ποσά που δαπανούνται και να είναι σίγουροι ότι τα χρήματα μας θα πιάσουν τόπο. Προκειμένου να αξιολογηθεί η οικονομική απόδοση, πρέπει να έχει προσδιοριστεί τρόπος για τη μέτρηση της αποτελεσματικότητας του προγράμματος.

Η οικονομική απόδοση ενός εκπαιδευτικού προγράμματος μπορεί να διαπιστωθεί αν εξετάσουμε παράγοντες όπως αν:

-Έχει βελτιωθεί η απόδοση της επιχείρησης, έτσι ώστε να μπορεί να αναλάβει καινούργιες υποχρεώσεις;

-Γίνεται η εργασία ταχύτερα και με μικρότερο αριθμό εργαζομένων;

-Έχει βελτιωθεί η ποιότητα της εργασίας, με αποτέλεσμα λιγότερες επαναλήψεις, διορθώσεις, ελέγχους κ.τ.λ.;

-Έχει βελτιωθεί η εξυπηρέτηση των πελατών, με αποτέλεσμα την αύξηση των πωλήσεων / παραγγελιών;

Τέλος, πρέπει να υπολογισθούν τα υπόλοιπα οφέλη. Η εκπαίδευση προσωπικού αποτελεί σημαντική προστασία έναντι των επιχειρήσεων του ανταγωνισμού που την έχουν ήδη υιοθετήσει. Η εκπαίδευση αναθερμαίνει τα κίνητρα και αυξάνει τη δέσμευση του προσωπικού. Οι υπεύθυνοι εργοδότες, ίσως νιώθουν και την ευθύνη να εκπαιδεύσουν όσους δουλεύουν για την επιχείρησή τους. Η εκπαίδευση προσωπικού μπορεί να δικαιολογηθεί ως συνεισφορά στην κοινωνία και την οικονομική της

ευημερία. Αυτοί οι παράγοντες είναι δύσκολο να εκτιμηθούν, αλλά για πολλούς αντιπροσωπεύουν την πραγματική αξία της εκπαίδευσης προσωπικού.

### **Εξωτερική βοήθεια.**

Πολλοί φορείς μπορούν να προσφέρουν βοήθεια όσον αφορά στην εκπαίδευση προσωπικού, όπως:

- Το κράτος.
- Οι εργοδότες.
- Τα επαγγελματικά σωματεία.
- Τα εκπαιδευτικά ιδρύματα.
- Οι ιδιώτες.

### **Ο ρόλος του κράτους.**

Εφόσον η ανάπτυξη και η εκπαίδευση προσωπικού θεωρούνται απαραίτητες για την οικονομική ευημερία, οι κυβερνήσεις σε διάφορα κράτη εδώ και πολύ καιρό έχουν υιοθετήσει μέτρα για την προώθησή τους. Στην Βρετανία, για παράδειγμα, το 1964 ψηφίσθηκε το πρώτο νομοσχέδιο για τη βιομηχανική εκπαίδευση, ένα νομοσχέδιο το οποίο έχει υποστεί πολυάριθμες και συνεχείς αλλαγές.

Είναι εύκολο να αντιμετωπισθεί η τεράστια γραφειοκρατία που δημιουργείται σε πολλές περιπτώσεις και να εκφραστούν αμφιβολίες για το κατά πόσο η νομοθεσία βοήθησε πραγματικά στη βελτίωση του εργατικού δυναμικού. Ορισμένοι θεωρούν κάποια από αυτά τα μέτρα σαν μια προσπάθεια για να μειωθεί ο αριθμός όσων καταχωρούνται ως άνεργοι. Είναι όμως χρήσιμο να γνωρίζουν οι εργοδότες την τρέχουσα νομοθεσία, ώστε να απευθύνονται στις αρμόδιες υπηρεσίες για πληροφορίες, για τις ειδικότητες οι οποίες αφορούν τις επιχειρήσεις τους και τι οικονομική βοήθεια διατίθεται.

### **Ο ρόλος των εργοδοτών.**

Οι εργαζόμενοι μπορούν να αναπτυχθούν αποτελεσματικά μόνο με την πλήρη υποστήριξη των εργοδοτών τους. Ο εργοδότης πρέπει να ενθαρρύνει, να καθοδηγεί, να αξιολογεί την πρόοδο που

έχει συντελεστεί και να παρέχει το προσωπικό, τον χρόνο και το χρήμα. Η προθυμία αυτή πρέπει να αντικατοπτρίζεται στον άμεσο προϊστάμενο του υπαλλήλου, δεν πρόκειται να επιτευχθούν οι στόχοι αν ο manager δεν ενδιαφέρεται για την εξέλιξη των εργαζομένων, έστω κι αν είναι επίσημη πολιτική της εταιρίας.

Ένας αυξανόμενος αριθμός προνοητικών εργοδοτών έχει υιοθετήσει τη φιλοσοφία της συνεχούς εκπαίδευσης για τους υπαλλήλους. Πολλοί εργοδότες πιστεύουν ότι μόνο μ' αυτό τον τρόπο μπορούν να παραμείνουν ανταγωνιστικοί και να διατηρήσουν την κινητοποίηση των υπαλλήλων τους. Ορισμένοι αποκαλούν τις εταιρίες τους "επιχειρήσεις που μαθαίνουν" για να υπογραμμίσουν τη δέσμευση τους για τη συνεχή ανάπτυξη των ατόμων και της επιχείρησης στο σύνολο της.

### **Ο ρόλος των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων.**

Όπως υποδηλώνει και το όνομα τους, σχολές και πανεπιστήμια θεωρούσαν πάντα ως πρωταρχικό τους σκοπό την παροχή γνώσεων, όχι απαραίτητα εφαρμοσμένων. Εξαίρεση αποτελούν οι σπουδές του management, που σε κάποιες σχολές μπορούν να θεωρηθούν ως εφαρμοσμένες.

Πολλές σχολές περιλαμβάνουν στα μαθήματα τους περιόδους εξάσκησης. Η διάκριση ανάμεσα στην εκπαίδευση και στην εξάσκηση συχνά είναι δύσκολο να καθοριστεί. Τα μαθήματα σε πολλές σχολές περιέχουν και στοιχεία εφαρμοσμένων επιστημών είτε με τη διενέργεια σεμιναρίων είτε με την παροχή επαγγελματικών αδειών.

Χαρακτηριστικά οι σχολές των Α.Τ.Ε.Ι της χώρας μας απαιτούν εξάμηνη πρακτική άσκηση των σπουδαστών σε επιχειρήσεις ώστε να έχουν μια σφαιρική εικόνα για τις συνθήκες που επικρατούν στην αγορά εργασίας. Ακόμα κατά τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο οι σπουδαστές έχουν τη δυνατότητα να αποκτήσουν σημαντικά εφόδια για τη μελλοντική τους επαγγελματική σταδιοδρομία. Είναι αξιοσημείωτο ότι η πρακτική άσκηση του σπουδαστή αναγνωρίζεται ως προϋπηρεσία.

Επίσης κάθε εκπαιδευτικό ίδρυμα διαθέτει γραφείο διασύνδεσης το οποίο είναι επιφορτισμένο να διευκολύνει τους φοιτητές στην εξεύρεση εργασίας σχετική με το αντικείμενο σπουδών τους, είτε εντός είτε εκτός του εκπαιδευτικού ιδρύματος.

Παράλληλα τα γραφεία διασύνδεσης παρέχουν τις κατάλληλες πληροφορίες στους σπουδαστές για τα μεταπτυχιακά



προγράμματα που έχουν τη δυνατότητα να ακολουθήσουν εντός και εκτός της χώρας όπως επίσης και για φοίτηση σε άλλα εκπαιδευτικά ιδρύματα (κατατακτήριες εξετάσεις, ανοικτά πανεπιστήμια).

Ένα άλλο σημαντικό αντικείμενο με το οποίο ασχολείται το γραφείο διασύνδεσης είναι και τα διάφορα προγράμματα ανταλλαγής φοιτητών με τα οποία προωθεί τη συνεργασία μεταξύ εκπαιδευτικών ιδρυμάτων της Ελλάδος και των υπολοίπων κρατών της Ευρωπαϊκής Ένωσης όπως είναι το ERASMUS.

### **Ιδιώτες.**

Υπάρχει μεγάλο εύρος ιδιωτών που παρέχουν υπηρεσίες σχετικές με την εκπαίδευση προσωπικού. Πολλοί ειδικεύονται σε συγκεκριμένους τομείς, όπως η στενογραφία, η δακτυλογραφία, οι ηλεκτρονικοί υπολογιστές ή η οδήγηση. Άλλοι προσφέρουν ανοικτά μαθήματα, συνήθως για δεξιότητες όπως οι πωλήσεις ή η δημόσια ομιλία.

## **ΕΡΕΥΝΑ ΣΕ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΣΥΛΛΟΓΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΣΤΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.**

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε μέσω ερωτηματολογίου το οποίο συμπληρώθηκε από τις παρακάτω επιχειρήσεις:

- ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ Α.Ε.
- ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ Α.Ε.
- EFG Eurobank Ergasias A.E.
- ΧΑΤΖΗΚΥΡΙΑΚΟΣ – ΤΕΧΝΟΤΕΛ Α.Ε.
- DIA HELLAS A.E.
- NESTLE HELLAS A.E.
- Α. ΜΟΥΡΟΥΖΗΣ ΚΑΙ ΣΙΑ Α.Ε.Β.Ε

Το ερωτηματολόγιο που συμπληρώθηκε από τις επιχειρήσεις παρατίθεται παρακάτω.

## ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

(Για τη συλλογή πληροφοριών για τη πτυχιακή εργασία με θέμα:  
Η εκπαίδευση των εργαζομένων στην Ελλάδα.)

Φοιτητές: ΚΑΛΟΥΔΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ

ΣΑΚΚΟΡΑΦΑΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ

Σχολή : Διοίκησης και Οικονομίας

Τμήμα: Διοίκηση Επιχειρήσεων

Α.Τ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΑΣ

Target group: Τραπεζικές επιχειρήσεις διευρυμένου δημόσιου και  
ιδιωτικού τομέα, επιχειρήσεις ιδιωτικού τομέα του κλάδου  
τροφίμων, υφασμάτων.

(Παρακαλείστε όπως απαντήσετε στις παρακάτω ερωτήσεις  
εφόσον διαθέτετε σχετικές πληροφορίες.)

1) Πόσους εργαζόμενους απασχολεί η επιχείρησή σας:

\_\_\_\_\_

2) Πόσοι από αυτούς ακολουθούν προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης; \_\_\_\_\_

3) Τι προβλήματα νομίζετε ότι αντιμετωπίζουν συνήθως οι καταρτιζόμενοι στο φορέα σας:

(Α) Χαμηλό εκπαιδευτικό υπόβαθρο.

(Β) Περιορισμένες προσωπικές ικανότητες.

(Γ) Περιορισμένο ενδιαφέρον.

(Δ) Άλλα προβλήματα.(Παρακαλούμε προσδιορίστε):

4) Για ποιους λόγους εκτιμάτε ότι συμμετέχουν στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση οι καταρτιζόμενοι;

(Α) Για να καταρτισθούν.

(Β) Για το εκπαιδευτικό επίδομα και τις άλλες παροχές.

(Γ) Γιατί προσδοκούν να βελτιώσουν τη θέση τους στην εργασία τους.

5) Πως χαρακτηρίζετε το σύστημα επιλογής όσων πρόκειται να καταρτισθούν:

(Α) Κακό.

(Β) Μέτριο.

(Γ) Ικανοποιητικό.

(Δ) Πολύ ικανοποιητικό.

6) Ποιο ή ποια προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης εφαρμόζει ο φορέας σας;

- (Α) \_\_\_\_\_  
(Β) \_\_\_\_\_  
(Γ) \_\_\_\_\_

7) Εφαρμόζεται κάποιου είδους παρακολούθηση της επαγγελματικής εξέλιξης των αποφοίτων των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης;

- (Α) Ναι.   
(Β) Όχι.

8) Εάν ναι, με ποιο τρόπο;

- (Α) \_\_\_\_\_  
(Β) \_\_\_\_\_  
(Γ) \_\_\_\_\_

9) Εάν όχι, γιατί;

- (Α) \_\_\_\_\_  
(Β) \_\_\_\_\_  
(Γ) \_\_\_\_\_

10) Σε περίπτωση που ο φορέας σας υλοποιεί προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης που απευθύνονται σε εργαζομένους, οι προοπτικές βελτίωσης της θέσης τους στην εργασία τους είναι:

	ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	ΔΙΕΥΡΥΜΕΝΟΣ ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ
Πολύ αυξημένες			
Αυξημένες			
Ίδιες όπως πριν			
Μειωμένες			
Άλλες: (Προσδιορίστε)			

11) Πόσο ικανοποιημένοι ως φορέας είστε από τη διδακτέα ύλη των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης;

(Α) Λίγο.

(Β) Μέτρια.

(Γ) Πολύ.

12) Τι νομίζετε ότι πρέπει να γίνει για να βελτιωθεί η διδακτέα ύλη των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης;

(Α) \_\_\_\_\_

(Β) \_\_\_\_\_

(Γ) \_\_\_\_\_

13) Οι καταρτιζόμενοι στα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης του φορέα σας υπόκεινται σε πρακτική άσκηση ;

(Α) Ναι.

(Β) Όχι.

14) Πόσο ικανοποιημένος είστε γενικά από τον τρόπο που γίνεται η πρακτική άσκηση ;

(Α) Λίγο.

(Β) Μέτρια.

(Γ) Πολύ.

15) Κατά τη γνώμη σας οι καταρτιζόμενοι σε προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης βελτιώνουν το επίπεδο των γνώσεων τους ;

(Α) Ναι.

(Β) Όχι.

16) Με ποιο τρόπο αξιολογείται η βελτίωση του επιπέδου των γνώσεων των καταρτιζομένων στα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης;

(Α) Με ειδικά τεστ.

(Β) Με γραπτές εξετάσεις.

(Γ) Με προφορικές εξετάσεις.

17) Κατά την γνώμη σας η επαγγελματική δεξιότητα που αποκτούν οι καταρτιζόμενοι σε προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης είναι:

(Α) Ικανοποιητική.

(Β) Μέτρια.

(Γ) Καθόλου ικανοποιητική.



18) Κατά τη γνώμη σας οι καταρτισθέντες σε προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης του φορέα σας αποκτούν επιπλέον εφόδια που βελτιώνουν τη στάση τους και τη συμπεριφορά τους στο εργασιακό περιβάλλον και την αγορά εργασίας;

- (Α) Ναι
- (Β) Όχι

19) Εάν ναι, σε ποιους τομείς:

- (Α) Ικανότητα να μαθαίνουν από μόνοι τους.
- (Β) Τεχνικές ανεύρεσης εργασίας.
- (Γ) Ικανότητα να αξιοποιούν ευκαιρίες που τους προσφέρονται.
- (Δ) Άλλο. (Παρακαλούμε προσδιορίστε):

\_\_\_\_\_

20) Εάν όχι, γιατί:

- (Α) \_\_\_\_\_
- (Β) \_\_\_\_\_
- (Γ) \_\_\_\_\_

21) Πιστεύετε ότι οι γνώσεις και οι επαγγελματικές δεξιότητες που αποκτούν οι καταρτιζόμενοι στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση θα έπρεπε να πιστοποιούνται;

- (Α) Ναι.
- (Β) Όχι.

22) Εάν ναι, με ποιο τρόπο;

(Α) Ένταξη της συνεχιζόμενης επαγγελματικής σε ένα ενιαίο εθνικό σύστημα πιστοποίησης για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση κατά τα πρότυπα της αρχικής.

(Β) Στο πλαίσιο ενός ιδιαίτερου συστήματος πιστοποίησης του Ο.Α.Ε.Δ..

(Γ) Άλλο. (Παρακαλούμε προσδιορίστε):

\_\_\_\_\_

23) Εάν όχι, γιατί;

(Α) \_\_\_\_\_

(Β) \_\_\_\_\_

(Γ) \_\_\_\_\_

24) Γίνεται γενική αξιολόγηση κάθε προγράμματος συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης του φορέα σας;

(Α) Ναι.

(Β) Όχι.

25) Εάν ναι, με ποιο τρόπο;

(Α) \_\_\_\_\_

(Β) \_\_\_\_\_

(Γ) \_\_\_\_\_

26) Εάν όχι, γιατί;

(Α) \_\_\_\_\_

(Β) \_\_\_\_\_

(Γ) \_\_\_\_\_

27) Έχετε την υλικοτεχνική υποδομή που σας χρειάζεται για την υποστήριξη των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης που υλοποιεί ο φορέας σας;

(Α) Ναι.

(Β) Όχι.

28) Κατά τη γνώμη σας το σύστημα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης είναι ικανοποιητικό;

(Α) Ναι.

(Β) Όχι.

29) Εάν χρειάζονται προσαρμογές, πού πρέπει να γίνουν;

(Α) Στο περιεχόμενο των προγραμμάτων.

(Β) Στη διάρκεια των σπουδών.

(Γ) Στο επίπεδο των μαθητών.

(Δ) Στην καλύτερη σύνδεση με την αγορά εργασίας.

(Ε) Στην αξιοποίηση των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης.

(ΣΤ) Άλλο. (Παρακαλούμε προσδιορίστε):

ΕΤΑΙΡΕΙΑ:

ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ

## ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Τα συμπεράσματα που προέκυψαν από τη παρούσα μελέτη συνοψίζονται στα εξής:

- Η ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ Α.Ε. αποτελεί τη μεγαλύτερη τράπεζα στην Ελλάδα ανήκει στο διευρυμένο δημόσιο τομέα και απασχολεί 14000 εργαζομένους περίπου . Από αυτούς ακολουθούν προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης όσοι ανήκουν στο λογιστικό κλάδο της επιχείρησης και ανέρχονται περίπου σε 11000.

Οι εργαζόμενοι ακολουθούν τα συγκεκριμένα προγράμματα επειδή έχουν εκπαιδευτικές ανάγκες που οφείλονται στην αλλαγή θέσεων και αντικείμενου εργασίας ανά τακτά χρονικά διαστήματα λόγω εκσυγχρονισμού της τράπεζας. Επίσης με τη εκπαίδευσή τους έχουν ως στόχο τη βελτίωση της θέσης τους, για το λόγο αυτό μετά την εκπαίδευση τους ακολουθεί πρακτική άσκηση στο αντικείμενο εκπαίδευσης για τις ανάγκες της θέσης τους.

Η Ε.Τ.Ε. εφαρμόζει διάφορα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης με αντικείμενο τραπεζικές εργασίες, εμπορική επιμόρφωση, οικονομική επιμόρφωση, διοικητική επιμόρφωση, γενική επιμόρφωση των εργαζομένων και πραγματοποιεί ειδικά τεστ και γραπτές εξετάσεις για την αξιολόγηση της βελτίωσης του επιπέδου γνώσεων των καταρτιζομένων.

Είναι αξιοσημείωτο ότι η διδακτέα ύλη των προγραμμάτων αυτών προσαρμόζεται στις τρέχουσες ανάγκες και για την επίτευξη του συγκεκριμένου στόχου απαιτείται η συνεχής εγρήγορση των αρμόδιων στελεχών και η περιοδική εκπόνηση ειδικών ερευνών εκπαιδευτικών αναγκών στο προσωπικό της τράπεζας.

- Η ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ Α.Ε. ανήκει και αυτή στο διευρυμένο δημόσιο τομέα. Απασχολεί 6786 εργαζομένους από τους οποίους συμμετείχαν σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, το 2003, 6731 εργαζόμενοι.

Τα προγράμματα που ακολούθησαν σε 369 διοργανώσεις - σεμινάρια ήταν 47 με θέματα τραπεζικά πωλήσεων, διοικητικά και πληροφορικής. Η διδακτέα ύλη στα προγράμματα εκπαίδευσης της ΕΜΠΟΡΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ όπως και της ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ προσαρμόζεται συνεχώς σύμφωνα με τις αλλαγές που πραγματοποιούνται στο χώρο.

Η βελτίωση του επιπέδου γνώσεων των καταρτιζομένων στα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης αξιολογείται με ειδικά τεστ.

Με τα προγράμματα επαγγελματική κατάρτισης οι εργαζόμενοι είναι σε θέση να αντιμετωπίσουν τα εργασιακά προβλήματα που παρουσιάζονται και οι γνώσεις που αποκτούν με τα συγκεκριμένα προγράμματα πιστοποιούνται από φορείς του τραπεζικού χώρου όπως η Ένωση Ελληνικών Τραπεζών και η συγκεκριμένη αξιολόγηση πραγματοποιείται με ερωτηματολόγια.

- Η EFG Eurobank Ergasias A.E. ανήκει στον ιδιωτικό τομέα και αποτελεί μια από τις μεγαλύτερες ιδιωτικές τράπεζες της Ελλάδος. Απασχολεί 6250 περίπου εργαζόμενους, το σύνολο των οποίων κατά περιόδους ακολουθεί προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης. Τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι καταρτιζόμενοι αποτελούν οι διαφορές που υφίστανται ανάμεσα στη θεωρία και την πράξη. Οι εργαζόμενοι εκπαιδεύονται σε συναφή προγράμματα με τις τράπεζες που εξετάσαμε παραπάνω.

Η επαγγελματική εξέλιξη των αποφοίτων των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης παρακολουθείται κατά τη διάρκεια της καθημερινής τους εργασίας από τα αντικείμενα τα οποία διδάχτηκαν.

Όσο αφορά τη διδακτέα ύλη, η μόνιμη παρακολούθηση των μεταβολών και εξελίξεων της αγοράς, αποτελεί βασικό στοιχείο για τη βελτίωση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων της Eurobank.

Η βελτίωση του επιπέδου γνώσεων των εκπαιδευομένων στα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης αξιολογείται με ειδικά τεστ, ανάλογη μέθοδο παρατηρήθηκε ότι χρησιμοποιείται και στην ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ.

Επίσης πραγματοποιείται αξιολόγηση των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης από τους εκπαιδευόμενους γραπτώς και από τους εισηγητές κάθε προγράμματος με βάση την απήχηση που έχει αυτό. Επιπρόσθετα ενώ το σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης θεωρείται ικανοποιητικό είναι απαραίτητο για τη περαιτέρω ανάπτυξη της τράπεζας, η καλύτερη σύνδεση με την αγορά εργασίας και η αξιοποίηση των αποτελεσμάτων αξιολόγησης.

Συνοψίζοντας, από την έρευνα στις παραπάνω τράπεζες παρατηρούμε ότι η εκπαίδευση των εργαζομένων των τραπεζιτικών ιδρυμάτων του ιδιωτικού και του διευρυμένου δημοσίου τομέα επιβάλλεται για την κατάλληλη λειτουργία τους και την περαιτέρω ανάπτυξή τους. Είναι δεδομένο πως υπάρχουν

αυξημένες προοπτικές βελτίωσης της θέσης των εργαζομένων που συμμετέχουν στα προγράμματα εκπαίδευσης και αυτό αποτελεί σημαντικό κίνητρο για την ένταξη των εργαζομένων στα συγκεκριμένα προγράμματα και παράλληλα την εφαρμογή εκ μέρους των αρμόδιων φορέων των τραπεζών των καταλληλότερων προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης.

Ακόμα είναι εξίσου σημαντικό ότι παρατηρείται πως οι γνώσεις και οι επαγγελματικές δεξιότητες που αποκτούν οι εργαζόμενοι κατά τη διάρκεια των συγκεκριμένων προγραμμάτων είναι απαραίτητο να πιστοποιούνται από αρμόδιους φορείς όπως η Ένωση Ελληνικών Τραπεζών.

- Η εταιρεία ΧΑΤΖΗΚΥΡΙΑΚΟΣ – ΤΕΧΝΟΤΕΛ Α.Ε. ανήκει στον ιδιωτικό τομέα και έχει ως αντικείμενο την εμπορία μηχανολογικού εξοπλισμού νοσοκομείων, ξενοδοχείων, εστιατορίων και συναφών επιχειρήσεων.

Η εταιρεία απασχολεί 15 εργαζόμενους από τους οποίους οι 2 ακολουθούν προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης. Τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι καταρτιζόμενοι συνδέονται με την οργάνωση και αυτό ίσως οφείλεται στο μικρό μέγεθος της επιχείρησης. Τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης που ακολουθούν είναι διάφορα σεμινάρια για τη προώθηση του μηχανολογικού εξοπλισμού που εμπορεύονται. Με τον τρόπο αυτό οι καταρτιζόμενοι βελτιώνουν το επίπεδο των γνώσεων τους και η επαγγελματική δεξιότητα που αποκτούν είναι ικανοποιητική. Επιπλέον αποκτούν εφόδια που βελτιώνουν τη στάση τους και τη συμπεριφορά τους στο εργασιακό περιβάλλον και την αγορά εργασίας. Με το τρόπο αυτό αποκτούν την ικανότητα να αξιοποιούν τις ευκαιρίες που τους προσφέρονται.

Η συγκεκριμένη εταιρεία σε αντίθεση με εταιρείες του ανάλογου μεγέθους εκπαιδεύει το προσωπικό της. Είναι αξιοσημείωτο ότι μεγάλο ποσοστό μικρομεσαίων επιχειρήσεων δεν ακολουθεί προγράμματα εκπαίδευσης εργαζομένων και αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι συγκεκριμένες επιχειρήσεις να υστερούν σε σχέση με τις επιχειρήσεις που ακολουθούν προγράμματα εκπαίδευσης προσωπικού οι οποίες αποκτούν με το τρόπο αυτό το πλεονέκτημα της εξειδίκευσης στο αντικείμενο εργασίας τους.

- Η εταιρεία γενικών πωλήσεων DIA HELLAS Α.Ε. ανήκει στον ιδιωτικό τομέα και αποτελεί μια από τις μεγαλύτερες εταιρίες με αλυσίδα σούπερ – μάρκετ. Απασχολεί περίπου 2538 εργαζόμενους από το σύνολο των οποίων ακολουθούν προγράμματα κατάρτισης οι 1122. Αντίθετα με τις παραπάνω

επιχειρήσεις τα προβλήματα που παρατηρήθηκαν είναι η έλλειψη ενδιαφέροντος από τα εργαζομένους να καταρτισθούν. Τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης που ακολουθούν οι εργαζόμενοι στη DIA HELLAS A.E. περιλαμβάνουν σεμινάρια με αντικείμενο τις πωλήσεις, την άγνωστη απώλεια (κλοπή) και τον ανταγωνισμό. Με την κατάρτισή τους, οι συμμετέχοντες στα συγκεκριμένα προγράμματα προσδοκούν να βελτιώσουν τη θέση τους.

Στη συγκεκριμένη εταιρεία η παρακολούθηση της επαγγελματικής εξέλιξης των αποφοίτων των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης πραγματοποιείται από τους ανωτέρους τους στο χώρο εργασίας τους και οι προοπτικές βελτίωσης της θέσης τους παρατηρείται ότι είναι αυξημένες ενώ παράλληλα βελτιώνουν και το επίπεδο των γνώσεων τους. Επίσης οι καταρτισθέντες αποκτούν επιπλέον εφόδια που βελτιώνουν τη συμπεριφορά τους στο εργασιακό περιβάλλον, και την ικανότητα να αξιοποιούν ευκαιρίες που τους προσφέρονται.

Όπως διαπιστώθηκε εφαρμόζεται γενική αξιολόγηση των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης με ερωτηματολόγια που συμπληρώνονται από τους καταρτιζόμενους. Τέλος το συγκεκριμένο σύστημα χαρακτηρίστηκε ικανοποιητικό από τον υπεύθυνο της DIA HELLAS αν και απαιτούνται προσαρμογές στο εκπαιδευτικό υπόβαθρο των εκπαιδευομένων.

Συμπερασματικά αναφέρεται ότι στη συγκεκριμένη εταιρεία το μορφωτικό επίπεδο σε σημαντικό ποσοστό των εργαζομένων ( υπάλληλοι καταστημάτων ) είναι μέτριο. Η συγκεκριμένη παράμετρος έχει ως αποτέλεσμα την έλλειψη ενδιαφέροντος εκ μέρους των εργαζομένων να καταρτισθούν. Η πλειοψηφία των υπαλλήλων σε σούπερ – μάρκετ, είναι κοινώς αποδεκτό, ότι αντιμετωπίζουν την ενασχόληση με το συγκεκριμένο αντικείμενο ως προσωρινή λύση για την κάλυψη των βιοτικών τους αναγκών και δεν θέτουν ως στόχο την εξέλιξη της θέσης τους στην εργασία.

- Η εταιρεία NESTLE HELLAS A.E. ανήκει στον ιδιωτικό τομέα και έχει ως αντικείμενο εργασίας τη βιομηχανία και εμπορία τροφίμων. Απασχολεί περίπου 650 εργαζόμενους από τους οποίους οι 200 ακολουθούν προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης. Ένα από τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν συνήθως οι καταρτιζόμενοι είναι η έλλειψη χρόνου λόγω φόρτου εργασίας. Παρατηρήθηκε στη συγκεκριμένη εταιρεία όπως και στις παραπάνω ότι οι εργαζόμενοι συμμετέχουν στα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης γιατί προσδοκούν να βελτιώσουν τη θέση τους, ενώ είναι άξιο αναφοράς ότι στη συγκεκριμένη

επιχείρηση το σύστημα επιλογής όσων πρόκειται να καταρτισθούν είναι πολύ ικανοποιητικό.

Τα προγράμματα που εφαρμόζει η NESTLE για τους εργαζομένους της είναι:

1. Σεμινάρια ανάπτυξης επαγγελματικών ικανοτήτων.
2. Σεμινάρια ανάπτυξης προσωπικών δεξιοτήτων.
3. Μαθήματα ξένων γλωσσών.

Αντίθετα με τις παραπάνω επιχειρήσεις, η NESTLE δεν παρακολουθεί την επαγγελματική εξέλιξη των αποφοίτων των εν λόγω προγραμμάτων γιατί η επαγγελματική κατάρτιση εξυπηρετεί συγκεκριμένες επαγγελματικές ανάγκες της εταιρείας, ή προετοιμάζει συνεργάτες για την ανάπτυξη υψηλότερων αρμοδιοτήτων.

Στη συγκεκριμένη εταιρεία παρατηρείται ότι οι προοπτικές βελτίωσης της θέσης των εργαζομένων είναι ίδιες όπως πριν τη κατάρτιση γιατί όπως απαντήθηκε η εξέλιξη των εργαζομένων είναι συνάρτηση πολλών παραμέτρων πέρα από την κατάρτιση σε επίπεδο εκπαίδευσης.

Επιπρόσθετα η διδακτέα ύλη των προγραμμάτων ενώ θεωρείται ικανοποιητική από τα αρμόδια στελέχη, είναι σημαντικό να γίνεται διαρκής ενημέρωση για τις ανάγκες του κάθε τμήματος σύμφωνα με τους στόχους της εταιρείας και τις μεταβολές του εξωτερικού περιβάλλοντος, ώστε να υπάρχει συνεχής βελτίωση της.

Η μέθοδος της πρακτικής άσκησης στη συγκεκριμένη επιχείρηση δεν ακολουθείται, παράλληλα δεν υφίσταται αξιολόγηση της βελτίωσης του επιπέδου των γνώσεων των καταρτιζομένων. Αντίθετα παρατηρείται από τη συμπεριφορά τους και τη στάση τους στο εργασιακό περιβάλλον και την αγορά εργασίας ότι αποκτούν επιπλέον εφόδια και βελτιώνουν τις προσωπικές και επαγγελματικές τους δεξιότητες ενώ συγχρόνως αποκτούν την ικανότητα να μαθαίνουν από μόνοι τους. Επίσης απαντήθηκε από το αρμόδιο στέλεχος ότι οι συγκεκριμένες γνώσεις δεν είναι απαραίτητη προϋπόθεση για τη συγκεκριμένη εταιρεία να πιστοποιούνται γιατί υποστηρίχθηκε ότι λίγες γνώσεις μπορούν να πιστοποιηθούν όπως ( Η/Υ, γλώσσες).

Τέλος εφαρμόζεται γενική αξιολόγηση κάθε προγράμματος με ερωτηματολόγια και συζήτηση ανάμεσα στους εισηγητές και τους συμμετέχοντες. Το σύστημα της επαγγελματικής κατάρτισης που εφαρμόζει η NESTLE χαρακτηρίζεται ως ικανοποιητικό αν και κρίνονται απαραίτητες προσαρμογές στο περιεχόμενο των προγραμμάτων και την αξιοποίηση των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης.



- Η εταιρεία Α. ΜΟΥΡΟΥΖΗΣ και ΣΙΑ Α.Ε.Β.Ε. ανήκει στον ιδιωτικό τομέα και έχει ως αντικείμενο εργασίας την εισαγωγή και εμπορία υφασμάτων. Στην επιχείρηση εργάζονται 16 άτομα εκ των οποίων τα 7 ακολουθούν προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης.

Τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν συνήθως οι καταρτιζόμενοι είναι η έλλειψη ενδιαφέροντος για επαγγελματική κατάρτιση, ενώ σημειώνεται ότι συμμετέχουν στα προγράμματα γιατί προσδοκούν να εξελιχθούν επαγγελματικά.

Τα προγράμματα που εφαρμόζει είναι σεμινάρια πωλήσεων και οργάνωσης αποθήκης. Η επαγγελματική εξέλιξη των αποφοίτων παρακολουθείται μέσω της αύξησης των παραγγελιών των πελατών κατά συνέπεια και των πωλήσεων. Ακόμα οι προοπτικές βελτίωσης της θέσης των καταρτιζομένων παρατηρείται και σε αυτή την εταιρεία ότι είναι αυξημένες.

Στη συνέχεια παρατηρείται ότι η διδακτέα ύλη των προγραμμάτων που ακολουθεί η συγκεκριμένη επιχείρηση ικανοποιεί σε μέτριο βαθμό τις ανάγκες για κατάρτιση σύμφωνα με τα αρμόδια στελέχη και για να βελτιωθεί είναι απαραίτητο να προσαρμοσθεί στην Ελληνική αγορά και στο τομέα των μικρομεσαίων επιχειρήσεων.

Επίσης οι καταρτιζόμενοι υπόκεινται σε πρακτική άσκηση και παρατηρείται ότι βελτιώνεται το επίπεδο των γνώσεών τους, αποκτούν εφόδια για την αύξηση της αποδοτικότητάς τους και με το τρόπο αυτό αποκτούν την ικανότητα να αξιοποιούν ευκαιρίες που τους προσφέρονται.

Είναι αξιοσημείωτο ότι και εδώ απαντήθηκε πως οι επαγγελματικές δεξιότητες που αποκτούν οι καταρτισθέντες θα έπρεπε να πιστοποιούνται με την ένταξη της επαγγελματικής εκπαίδευσης σε ένα ενιαίο εθνικό σύστημα πιστοποίησης.

Τέλος πραγματοποιείται γενική αξιολόγηση των προγραμμάτων με τη μελέτη τους, ώστε να αξιολογηθεί αν καλύπτουν τις ανάγκες της επιχείρησης. Υποστηρίχθηκε ότι το σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης που ακολουθεί η Α. ΜΟΥΡΟΥΖΗΣ και ΣΙΑ Α.Ε.Β.Ε είναι ικανοποιητικό και είναι απαραίτητες οι προσαρμογές στο περιεχόμενο των προγραμμάτων και στην καλύτερη σύνδεση με την αγορά εργασίας.

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

### ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΕΣ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΤΗΣ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Το κυριότερο πρόβλημα που αντιμετωπίζει το σύστημα της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης συνίσταται στο ότι αυτά που διδάσκονται δεν είναι απαραίτητα αυτά που έχουν ανάγκη οι εργοδότες. Οι διευθύνοντες και οι επιμορφωτές δίνουν μεγάλη προσοχή στην υλοποίηση των προγραμμάτων που ήδη προσφέρουν και δεν δείχνουν να αναγνωρίζουν την ανάγκη να τα αλλάξουν. Κατά συνέπεια, κάθε χρόνο προσφέρονται κατά κανόνα συγκεκριμένα προγράμματα κατάρτισης, ανεξάρτητα από το αν οι ανάγκες που επέβαλαν τη δημιουργία τους ισχύουν ακόμα.

Οι διαφορές ανάμεσα στη ζήτηση και την προσφορά επαγγελματικής κατάρτισης είναι ένα υπαρκτό σε διεθνές επίπεδο πρόβλημα και η καλύτερη σύζευξη της προσφοράς με τη ζήτηση μπορεί να επιτευχθεί αν ισχύουν ορισμένες προϋποθέσεις.

- Είναι απαραίτητο να δοθούν περισσότερες αρμοδιότητες για λήψη αποφάσεων στους καταρτιζόμενους και τους εργοδότες.

Η γνώμη των καταρτιζομένων στις περισσότερες περιπτώσεις αγνοείται, αν και θεωρείται ότι θα μπορούσαν να συνεισφέρουν θετικά στην επίτευξη των αναπροσαρμογών που έχει ανάγκη το σύστημα. Από την άλλη πλευρά οι εργοδότες είναι αυτοί που αποφασίζουν το άτομο που θα προσλάβουν. Επομένως το ιδανικό θα ήταν αν η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση ετίθετο υπό την εποπτεία ενός οργάνου στο οποίο οι εργοδότες θα είχαν επαρκή αντιπροσώπηση.

- Είναι απαραίτητο να μειωθεί η απόσταση ανάμεσα σε αυτούς που λαμβάνουν τις αποφάσεις και τους πελάτες.

- Πρέπει να αυξηθεί η ροή και να βελτιωθεί η ποιότητα της πληροφόρησης.

Οι εκπαιδευτές, οι διευθύνοντες και γενικά όλοι όσοι εμπλέκονται στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων παραμένουν συνήθως αδιάφοροι για την εξέλιξη των καταρτιζομένων μετά το πέρας των προγραμμάτων κατάρτισης. Είναι απαραίτητο για την μετέπειτα εξέλιξη των καταρτιζομένων στην αγορά εργασίας ότι απαιτούνται ειδικές μελέτες με σκοπό να διαπιστωθεί αν και κατά πόσο έχουν αυτοί αξιοποιήσει όσα διδάχτηκαν στο πλαίσιο των προγραμμάτων που έλαβαν μέρος.

- Πρέπει να ανταμείβονται οι φορείς υλοποίησης προγραμμάτων κατάρτισης ανάλογα με την αποδοτικότητά τους.

Οι εκπαιδευτές ή οι φορείς κατάρτισης για να ανταμείβονται με βάση την αποδοτικότητάς τους παρά με τον όγκο των προσφερόμενων υπηρεσιών, θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν διάφοροι δείκτες για τον προσδιορισμό και την ποσοτικοποίηση της αποδοτικότητας, όπως για παράδειγμα το ποσοστό των καταρτισθέντων που τοποθετήθηκαν σε μόνιμη απασχόληση.

Στην περίπτωση των ήδη απασχολούμενων καταρτιζομένων, η αποδοτικότητα θα μπορούσε να μετρηθεί μέσω της απόδειξης των επαγγελματικών δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν από τη συμμετοχή στα προγράμματα κατάρτισης. Η υιοθέτηση ενός ανταποδοτικού συστήματος πληρωμών δεν συνεπάγεται ότι όλες οι δραστηριότητες της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης θα έπρεπε να ενταχθούν στη λογική που διαμορφώνουν οι παράγοντες της αγοράς.

Υπάρχουν τέσσερις άξονες πολιτικής ως γενικές κατευθυντήριες γραμμές για την υλοποίηση προγραμμάτων της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης:

α. Να δοθούν μεγαλύτερες δυνατότητες λήψης αποφάσεων στους εργοδότες και τους εκπαιδευόμενους.

β. Να μειωθεί η απόσταση μεταξύ των κέντρων λήψης αποφάσεων και των πελατών.

γ. Να βελτιωθεί η ποιότητα και η διαθεσιμότητα πληροφοριών.

δ. Να ανταμείβονται οι φορείς με βάση την αποδοτικότητα τους.

Οι λειτουργικοί κανόνες για την εφαρμογή αυτών των κατευθυντήριων γραμμών είναι:

- Ένα ημιεπίσημο σύστημα αναγνώρισης-πιστοποίησης από κλαδικές οργανώσεις θα μπορούσε να λειτουργήσει ως ένδειξη της αγοράς προς τους ανέργους για το πρόγραμμα το οποίο θα επιλέξουν. Ένας φιλόδοξος στρατηγικός στόχος θα έπρεπε να είναι η δημιουργία ενός εθνικού συστήματος επαγγελματικών προτύπων και ένας κατάλογος προγραμμάτων σπουδών που θα συνδέεται με αυτά.

- Να επιδοτηθεί το κόστος επένδυσης και ανάπτυξης των φορέων κατάρτισης και το λειτουργικό κόστος της πλευράς της ζήτησης έτσι ώστε να υπάρχουν ορισμένες δυνατότητες επιβολής κυρώσεων εκ μέρους της αγοράς εναντίον των ασχέτων προγραμμάτων κατάρτισης.

- Να προωθηθεί η χρήση έμπειρων εκπαιδευτών και να επιδοτούνται οι εργοδότες αν αποστέλλουν τους ανωτέρους

υπαλλήλους τους να διδάξουν σε προγράμματα κατάρτισης εκτός της επιχείρησης.

- Να αξιολογούνται τα προγράμματα αυστηρά και συστηματικά, κυρίως σε σχέση με τις επιπτώσεις τους στην αγορά.

- Να προσδιορισθούν αποδεκτά λογικά όρια στα ποσά που ένας μεγάλος εργοδότης μπορεί να απαιτήσει για προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης. Είναι πιθανό ότι δεν θα απορροφηθούν αποδοτικά οι δαπάνες για την κατάρτιση ενός πολύ υψηλού ποσοστού των υπαλλήλων.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Αθανασίου Λ.Α. (1991)**, <<Οικονομικές ανισότητες στην Ελλάδα: Εξελίξεις και πιθανές επιπτώσεις>>, ΚΕΠΕ, Αθήνα.
- Αποστολίδης Λ. (1988)**, <<Τεχνική επαγγελματική εκπαίδευση, επιμόρφωση-απασχόληση >>, ΓΣΕΕ, Αθήνα.
- Βρογκιστίνος Δ. (1988)**, <<Επαγγελματική κατάρτιση του αγροτικού πληθυσμού στην Ελλάδα>>, Εκπαίδευση και επάγγελμα, τεύχος 1 άρθρο. 3.
- CEDEFOR (1992)**, << Ο ρόλος του κράτους και των κοινωνικών εταιρών: Μηχανισμοί και σφαίρα επιρροής>>. Άρθρο στο περιοδικό Επαγγελματική Κατάρτιση.
- CEDEFOR (1993)**, <<Επαγγελματική κατάρτιση στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα 1992>> - Ετήσια έκθεση CEDEFOR, Βερολίνο.
- Γεττίμης Π.Α. (1991)**, <<Οι πολιτικοοικονομικές βάσεις των πολιτικών απασχόλησης>>, Τόπος, τεύχος 4, Αθήνα.
- Δημητρόπουλος Β., (1991)**, <<Εκπαίδευση – Απασχόληση – Νέα Τεχνολογία, ΕΜΠ, Αθήνα.
- Δοξιάδης Α., Καραντινός Δ., Μπούζας Ν., Σούντρη Σ., Χρυσάκης Μ. (1993)**, <<Αξιολόγηση των παρεμβάσεων των διαρθρωτικών ταμείων στον τομέα των ανθρώπινων πόρων. Εθνική έκθεση για την Ελλάδα>>, Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (αδημοσίευτο), ΜΙΜΕΟ.
- Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Ελλάδος (1991)**, <<Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 1989>>, Αθήνα.
- Ι.Γ.Α.Ρ., 1992**, <<Εκπαίδευση 1992-1993>>., Αθήνα.
- Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ (Δεκέμβριος 1993-Ιανουάριος 1994)**, <<Επαγγελματική Κατάρτιση>>, Ενημερωτικό Δελτίο του Ινστιτούτου.
- Καπρέλης Θ. (1989)**, <<Η διαρκής επαγγελματική εκπαίδευση στην Ελλάδα>>, Απασχόληση και προοπτικές, τεύχος 8, Αθήνα.
- ΚΕΠΕ (1989)**, <<Απασχόληση – Ανεργία>>, Έκθεση, Αθήνα.
- Κ.Ο.Δ.Ε. (1991)**, <<Μελέτη του συστήματος μαθητείας του Ο.Α.Ε.Δ.>>, Πανεπιστήμιο Πειραιώς, Πειραιάς.
- Κωτσίκη Β. (1994)**, <<Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση>>, Έλλην, Αθήνα.
- Ο.Α.Ε.Δ. (1993)**, <<Η τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση στον Ο.Α.Ε.Δ.>>, Ο.Α.Ε.Δ., Αθήνα.
- Παλιοκρασάς Σ. (1988)**, <<Ο ενδοεπιχειρησιακός εκπαιδευτής : Είναι κατάλληλα προετοιμασμένος;>>, Εκπαίδευση και Επάγγελμα, τεύχος1 , αριθμός3.
- Ρούλιας Α., Καραντινός Δ. (1994)**, <<Οδηγίες, κατευθύνσεις για την ανάπτυξη δικτύου αναγνωρισμένων εκπαιδευτικών κέντρων

στο χώρο της συνεχούς επαγγελματικής εκπαίδευσης κατάρτισης στην Ελλάδα.

**Σουμέλης Κ. (1994)**, <<Τεχνική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση: Το άλυτο πρόβλημα>>, Οικονομικός Ταχυδρόμος, 6 Ιανουαρίου 1994

**Σοφιανόπουλος Ι. (1992)**, <<Η συμβολή της κατάρτισης του εργατικού δυναμικού στην ανάπτυξη – ευρωπαϊκή εμπειρία>>. Παπαθεοδοσίου Θ. (Επιμέλεια), Η ευρωπαϊκή αγορά εργασίας και η Ελλάδα, Έκδοση Τ.Ε.Ι. Αθήνας, SYSDESM. Εφημερίδα Κέρδος Φ. 1613/12.9.90

**Malkom Peel.**, <<Επιτυχημένη εκπαίδευση προσωπικού σε μία εβδομάδα>>, μετάφραση Βαγγέλης Ταουσάκης.

**Περσίδης Σ.** <<Το Πανεπιστήμιο του Μέλλοντος.>>

Το ραβδόγραμμα της σελίδας 14 περιλαμβάνει στοιχεία από το πίνακα που παρατίθεται στο παράρτημα πηγή Γ.Γ. Ε.Σ.Υ.Ε. Έρευνα εργατικού δυναμικού.

# ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

## ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

Α.Ε.Ι.	Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα
Α.Τ.Ε.	Αγροτική Τράπεζα της Ελλάδος
Γ.Γ.Λ.Ε.	Γενική Γραμματεία Λαϊκής Επιμόρφωσης
Γ.Ι.Ε.Ε.	Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος
Δ.Ε.Η.	Δημόσια Επιχείρηση Ηλεκτρισμού
Δ.Ε.Κ.Ο.	Δημόσιες Επιχειρήσεις Κοινής Ωφελείας
Ε.Α.Β.	Ελληνική Αμυντική Βιομηχανία
Ε.Α.Σ.	Ελληνικές Αστικές Συγκοινωνίες
Ε.Ε.Δ.Ε.	Ελληνική Εταιρεία Διοίκησης Επιχειρήσεων
Ε.Ε.Τ.Μ.	Ελληνική Εταιρεία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης
Ε.Κ. Τ.	Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο
Ε.Ε.	Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΛ.Τ.Α.	Ελληνικά Ταχυδρομεία
Ε.Ο.Μ.Μ.Ε.	Εθνικός Οργανισμός Μικρομεσαίων Μεταποιητικών Επιχειρήσεων και Χειροτεχνίας
Ε.Ο.Π.	Εθνικός Οργανισμός Πρόνοιας .
Ε.Ο.Τ.	Ελληνικός Οργανισμός Τουρισμού
Ε.Π.Λ.	Ενιαία Πολυκλαδικά Λύκεια
Ε.Σ.Ε.Ε.Κ.	Εθνικό Σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης
Ε.Σ.Ε.Κ.	Εθνικό Σύστημα Εκπαίδευσης και κατάρτισης
Ε.Σ.Ε.Κ.Α.	Εθνικό Συμβούλιο Επαγγελματικής Κατάρτισης και Απασχόλησης
Ε.Σ.Υ.Ε.	Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος
ΕΛ.ΚΕ.ΠΑ.	Ελληνικό Κέντρο Παραγωγικότητας
Η.Λ.Π.Α.Π.	Ηλεκτροκίνητα Λεωφορεία Περιοχής Αθηνών Πειραιώς
Η.Σ.Α.Π.	Ηλεκτρικοί Σιδηρόδρομοι Αθηνών Πειραιώς
Ι.Β.Ε.Π.Ε.	Ινστιτούτο Βιομηχανικής Επαγγελματικής Περιφερειακής Εκπαίδευσης
Ι.Δ.Ε.	Ινστιτούτο Διαρκούς Επιμόρφωσης
Ι.Ε.Κ.	Ινστιτούτο Επαγγελματικής Κατάρτισης
Ι.Κ.Α.	Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων
ΙΝ.Ε.	Ινστιτούτο Εργασίας
Κ.Α.Τ.Ε.	Κέντρα Ανώτερης Τεχνικής Εκπαίδευσης
Κ.Α.Τ.Ε.Ε.	Κέντρα Ανώτερης Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης



Κ.Ε.Γ.Ε.	Κέντρα Επαγγελματικής Γεωργικής Εκπαίδευσης
Κ.Ε.Κ.	Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης
ΚΕΜΕΤΕ.	Κέντρο Μελετών και Τεκμηρίωσης
ΚΕ.Τ.Ε.Κ.	Κέντρο Τεχνικής Επαγγελματικής Κατάρτισης
Κ.Π.Σ.	Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης
Μ.Ο.Π.	Μεσογειακά Ολοκληρωμένα Προγράμματα
Μ.Τ.Ε.Ν.Σ.	Μέσες Τεχνικές Επαγγελματικές Νοσηλευτικές Σχολές
Ν.Ε.Ε.Κ.Α.	Νομαρχιακή Επιτροπή Επαγγελματικής Κατάρτισης και Απασχόλησης
Ν.Ε.Λ.Ε.	Νομαρχιακές Επιτροπές Λαϊκής Επιμόρφωσης
Ν.Π.Δ.Δ.	Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου
Ν.Π.Ι.Δ.	Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου
Ο.Α.	Ολυμπιακές Αερογραμμές
Ο.Α.Ε.Δ.	Οργανισμός Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού
Ο.Ε.Ε.Κ.	Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης
Ο.Ο.Σ.Α.	Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Αναπτύξεως
Ο.Σ.Ε.	Οργανισμός Σιδηροδρόμων Ελλάδος
Ο.Τ.Α.	Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης
Ο.Τ.Ε.	Οργανισμός Τηλεπικοινωνιών Ελλάδος
ΠΑ.Σ.Ε.ΓΕ.Σ.	Πανελλήνια Συνομοσπονδία Ενώσεων Γεωργικών Συνεταιρισμών
Π.Ε.Ε.Κ.Α.	Περιφερειακές Επιτροπές Επαγγελματικής Κατάρτισης και Απασχόλησης
Π.Ε.Π.	Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα
Π.Ι.Ε.Κ.Α.	Πειραματικό Ινστιτούτο Επαγγελματικής Κατάρτισης και Απασχόλησης
Σ.Α.Π.	Συμβούλιο Ανώτατης Παιδείας
Σ.Ε.Β.	Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών
Σ.Ε.Λ.Ε.Τ.Ε.	Σχολή Εκπαιδευτικών Λειτουργών Επαγγελματικής και Τεχνικής Εκπαίδευσης
Σ.Π.Α.	Σχέδιο Περιφερειακής Ανάπτυξης
Σ.Τ.Ε.	Συμβούλιο Τεχνολογικής Εκπαίδευσης
Τ.Ε.Ι.	Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα
Τ.Ε.Λ.	Τεχνικά Επαγγελματικά Λύκεια
Τ.Ε.Σ.	Τεχνικές Επαγγελματικές Σχολές

ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ (Α.Ε.Ι.) - ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΙ ΦΟΙΤΗΤΕΣ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ, ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ, ΣΧΟΛΗ - ΤΜΗΜΑ, ΕΠΙΠΕΔΟ ΣΠΟΥΔΩΝ  
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΝΑΡΞΕΩΣ ΑΚΑΔ.ΕΤΟΥΣ 2001/2002

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΣΧΟΛΗ, ΤΜΗΜΑ	ΣΥΝΟΛΟ	ΘΗΛΕΙΣ	ΕΠΙΠΕΔΟ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ					
			ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΤΙΚΟ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ		ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΔΙΠΛΩΜΑ ΕΙΔΙΚΕΥΣΗΣ (MASTER)		ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ	
			Σ	Θ	Σ	Θ	Σ	Θ
			Σ	Θ	Σ	Θ	Σ	Θ
<b>ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ ΕΛΛΑΔΟΣ</b>	<b>26078</b>	<b>12712</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>13538</b>	<b>7519</b>	<b>12540</b>	<b>5193</b>
<b>ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ</b>	<b>7028</b>	<b>3946</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4279</b>	<b>2628</b>	<b>2749</b>	<b>1318</b>
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΑ ΤΜΗΜΑΤΑ	2041	1177	0	0	1135	766	906	411
ΤΜΗΜΑ Φ.ΑΓΩΓΗΣ-ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ	44	25	0	0	24	10	20	15
ΤΜΗΜΑ ΠΑΙΔ/ΚΟ ΔΗΜ/ΚΗΣ ΕΚΠ/ΣΗΣ	378	234	0	0	242	173	136	61
ΤΜΗΜΑ ΕΚΠ.&ΑΓ.ΠΡΟΣΧΟΛ.ΗΛΙΚΙΑΣ	200	169	0	0	113	106	87	63
ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ - Μ.Μ.Ε.	185	125	0	0	115	87	70	38
ΤΜΗΜΑ ΘΕΑΤΡΙΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ	162	137	0	0	148	128	14	9
ΤΜΗΜΑ ΙΑΤΡΙΚΗΣ	376	137	0	0	35	16	341	121
ΤΜΗΜΑ ΟΔΟΝΤΙΑΤΡΙΚΗΣ	33	11	0	0	28	10	5	1
ΤΜΗΜΑ ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΗΣ	231	132	0	0	159	96	72	36
ΤΜΗΜΑ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗΣ	100	62	0	0	74	46	26	16
ΤΜΗΜΑ ΜΕΘ.ΙΣΤΟΡ.ΘΕΩΡ.ΕΠΙΣΤ.	332	145	0	0	197	94	135	51
ΣΧΟΛΗ ΘΕΟΛΟΓΙΚΗ	70	18	0	0	58	18	12	0
ΤΜΗΜΑ ΘΕΟΛΟΓΙΑΣ	45	8	0	0	35	8	10	0
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΘΕΟΛΟΓΙΑΣ	25	10	0	0	23	10	2	0
ΣΧΟΛΗ ΝΟΜ.-ΟΙΚΟΝ.-ΠΟΛΙΤ. ΕΠ/ΜΩΝ	1128	708	0	0	1033	683	95	25
ΤΜΗΜΑ ΝΟΜΙΚΗΣ	913	609	0	0	895	604	18	5
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ	109	35	0	0	35	16	74	19
ΤΜΗΜΑ ΠΟΛΙΤ. ΕΠ/ΜΗΣ-Δ.ΔΙΟΙΚ/ΗΣ	106	64	0	0	103	63	3	1
ΣΧΟΛΗ ΦΙΛΟΣΟΦΙΚΗ	1909	1288	0	0	883	672	1026	616
ΤΜΗΜΑ ΦΙΛΟΛΟΓΙΑΣ	43	31	0	0	38	26	5	5
ΤΜΗΜΑ ΦΙΛΟΣΟΦ-ΠΑΙΔΑΓΩΓ-ΨΥΧΟΛ	1315	911	0	0	605	492	710	419
ΤΜΗΜΑ ΙΣΤΟΡΙΑΣ - ΑΡΧΑΙΟΛΟΓΙΑΣ	485	290	0	0	174	98	311	192
ΤΜΗΜΑ ΓΑΛΛΙΚΗΣ ΓΛΩΣΣΑΣ	66	56	0	0	66	56	0	0

ΣΧΟΛΗ ΘΕΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ	1880	755	0	0	1170	489	710	266
ΤΜΗΜΑ ΒΙΟΛΟΓΙΑΣ	301	179	0	0	55	37	246	142
ΤΜΗΜΑ ΓΕΩΛΟΓΙΑΣ	318	119	0	0	126	62	192	57
ΤΜΗΜΑ ΜΑΘΗΜΑΤΙΚΩΝ	344	118	0	0	307	110	37	8
ΤΜΗΜΑ ΦΥΣΙΚΗΣ	138	48	0	0	132	44	6	4
ΤΜΗΜΑ ΧΗΜΕΙΑΣ	384	209	0	0	294	172	90	37
ΤΜΗΜΑ ΠΑΡΟΦΟΡΙΚΗΣ & ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ	395	82	0	0	256	64	139	18
<b>ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ</b>	<b>751</b>	<b>378</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>185</b>	<b>96</b>	<b>566</b>	<b>282</b>
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΑ ΤΜΗΜΑΤΑ	8	7	0	0	8	7	0	0
ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΤΗΣ ΘΑΛΑΣΣΑΣ	8	7	0	0	8	7	0	0
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ	350	190	0	0	49	22	301	168
ΤΜΗΜΑ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ	172	70	0	0	41	18	131	52
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝ/ΚΗΣ ΑΝΘΡΩΠ/ΠΙΑΣ	170	116	0	0	0	0	170	116
ΤΜΗΜΑ ΓΕΩΓΡΑΦΙΑΣ	8	4	0	0	8	4	0	0
ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	131	47	0	0	75	30	56	17
ΤΜΗΜΑ ΝΑΥΤΙΑ & ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤ. ΥΠΗΡ	14	2	0	0	14	2	0	0
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	117	45	0	0	61	28	56	17
ΣΧΟΛΗ ΘΕΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ	55	14	0	0	19	10	36	4
ΤΜΗΜΑ ΜΑΘΗΜΑΤΙΚΩΝ	22	10	0	0	19	10	3	0
ΤΜΗΜΑ ΠΑΡΟΦΟΡ. & ΕΠΙΚΟΙΝΩΝ. ΣΥΣΤ	33	4	0	0	0	0	33	4
ΣΧΟΛΗ ΕΛΛΗΝΙΚ. & ΜΕΣΟΓ. ΣΠΟΥΔΩΝ	207	120	0	0	34	27	173	93
ΤΜΗΜΑ ΠΑΙΔ/ΚΟ ΔΗΜ/ΚΗΣ ΕΚΠ/ΣΗΣ	32	15	0	0	0	0	32	15
ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΠΡΟΣΧΟΛΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ	170	102	0	0	34	27	136	75
ΤΜΗΜΑ ΜΕΣΟΓΕΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ	5	3	0	0	0	0	5	3
<b>ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ</b>	<b>303</b>	<b>128</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>145</b>	<b>69</b>	<b>158</b>	<b>59</b>
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΑ ΤΜΗΜΑΤΑ	39	13	0	0	21	9	18	4
ΤΜΗΜΑ ΕΠ/ΜΩΝ Φ. ΑΓΩΓΗΣ-ΑΘΛ/ΣΜΟΥ	39	13	0	0	21	9	18	4
ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΟΥ	45	30	0	0	0	0	45	30
ΤΜΗΜΑ ΠΑΙΔ/ΚΟ ΔΗΜ/ΚΗΣ ΕΚΠ/ΣΗΣ	38	23	0	0	0	0	38	23
ΤΜΗΜΑ ΠΑΙΔ/ΚΟ ΕΙΔΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ	7	7	0	0	0	0	7	7
ΣΧΟΛΗ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ	213	81	0	0	124	60	89	21
ΤΜΗΜΑ ΓΕΩΠΟΝΙΑΣ ΦΥΤ-ΖΩΙΚ. ΠΑΡ.	107	47	0	0	55	32	52	15
ΤΜΗΜΑ ΜΗΧΑΝ. ΧΩΡ/ΞΙΑΣ-Π. ΑΝ/ΞΗΣ	34	18	0	0	24	15	10	3
ΤΜΗΜΑ ΜΗΧ/ΓΩΝ ΜΗΧΑΝ. ΒΙΟΜ/ΝΙΑΣ	72	16	0	0	45	13	27	3
ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΥΓΕΙΑΣ	6	4	0	0	0	0	6	4
ΤΜΗΜΑ ΚΤΗΝΙΑΤΡΙΚΗΣ	6	4	0	0	0	0	6	4

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	5747	3244	0	0	3031	2009	2716	1235
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΑ ΤΜΗΜΑΤΑ	275	127	0	0	202	108	73	19
ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΜΗΣ Φ.ΑΓΩΓΗΣ-ΑΘΛΙΣΜΟΥ	262	122	0	0	202	108	60	14
ΤΜΗΜΑ ΕΠ.Φ.ΑΓ.ΑΘΛ.ΠΑΡΣΕΡΡΩΝ	13	5	0	0	0	0	13	5
ΣΧΟΛΗ ΘΕΟΛΟΓΙΚΗ	653	472	0	0	562	447	91	25
ΤΜΗΜΑ ΘΕΟΛΟΓΙΑΣ	470	392	0	0	452	387	18	5
ΤΜΗΜΑ ΠΟΙΜΑΝ.&ΚΟΙΝΩΝ.ΘΕΟΛΟΓΙΑΣ	183	80	0	0	110	60	73	20
ΣΧΟΛΗ ΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ	601	372	0	0	378	248	223	124
ΤΜΗΜΑ ΝΟΜΙΚΗΣ	601	372	0	0	378	248	223	124
ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΥΓΕΙΑΣ	136	62	0	0	67	36	69	26
ΤΜΗΜΑ ΙΑΤΡΙΚΗΣ	76	38	0	0	63	33	13	5
ΤΜΗΜΑ ΟΔΟΝΤΙΑΤΡΙΚΗΣ	41	16	0	0	4	3	37	13
ΤΜΗΜΑ ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΗΣ	19	8	0	0	0	0	19	8
ΣΧΟΛΗ ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗΣ ΦΙΛΩΡΙΝΑΣ	100	71	0	0	78	59	22	12
ΤΜΗΜΑ ΠΑΙΔ.ΔΗΜ.ΕΚΠ.Π.ΦΙΛΩΡΙΝΑΣ	93	66	0	0	78	59	15	7
ΤΜΗΜΑ ΠΑΙΔ. ΝΗΠΙΑΓ.Π.ΦΙΛΩΡΙΝΑΣ	7	5	0	0	0	0	7	5
ΣΧΟΛΗ ΦΙΛΟΣΟΦΙΚΗ	1574	1144	0	0	933	730	641	414
ΤΜΗΜΑ ΦΙΛΟΛΟΓΙΑΣ	395	283	0	0	194	152	201	131
ΤΜΗΜΑ ΦΙΛΟΣΟΦΙΑΣ ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗΣ	302	214	0	0	243	187	59	27
ΤΜΗΜΑ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ	169	144	0	0	132	114	37	30
ΤΜΗΜΑ ΙΣΤΟΡΙΑΣ - ΑΡΧΑΙΟΛΟΓΙΑΣ	379	226	0	0	173	111	206	115
ΤΜΗΜΑ ΑΓΓΛΙΚΗΣ ΓΛΩΣΣΑΣ	99	87	0	0	48	44	51	43
ΤΜΗΜΑ ΓΑΛΛΙΚΗΣ ΓΛΩΣΣΑΣ	190	158	0	0	143	122	47	36
ΤΜΗΜΑ ΙΤΑΛΙΚΗΣ ΓΛΩΣΣΑΣ	40	32	0	0	0	0	40	32
ΣΧΟΛΗ ΘΕΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ	721	284	0	0	288	125	433	159
ΤΜΗΜΑ ΒΙΟΛΟΓΙΑΣ	129	64	0	0	18	12	111	52
ΤΜΗΜΑ ΓΕΩΛΟΓΙΑΣ	151	65	0	0	66	31	85	34
ΤΜΗΜΑ ΜΑΘΗΜΑΤΙΚΩΝ	32	8	0	0	0	0	32	8
ΤΜΗΜΑ ΦΥΣΙΚΗΣ	245	73	0	0	143	42	102	31
ΤΜΗΜΑ ΧΗΜΕΙΑΣ	111	68	0	0	61	40	50	28
ΤΜΗΜΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ	53	6	0	0	0	0	53	6
ΣΧΟΛΗ ΓΕΩΤΕΧΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ	615	227	0	0	275	105	340	122
ΤΜΗΜΑ ΓΕΩΠΟΝΙΑΣ	362	130	0	0	234	85	128	45
ΤΜΗΜΑ ΚΤΗΝΙΑΤΡΙΚΗΣ	110	47	0	0	0	0	110	47
ΤΜΗΜΑ ΔΑΣ/ΓΙΑΣ-ΦΥΣ. ΠΕΡΙΒ/ΝΤΟΣ	143	50	0	0	41	20	102	30
ΣΧΟΛΗ ΠΟΛΥΤΕΧΝΙΚΗ	705	247	0	0	137	67	568	180

ΤΜΗΜΑ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ	283	93	0	0	46	21	237	72
ΤΜΗΜΑ ΑΡΧΙΤΕΚΤΟΝΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ	208	96	0	0	38	19	170	77
ΤΜΗΜΑ ΜΗΧ/ΓΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ	18	6	0	0	18	6	0	0
ΤΜΗΜΑ ΗΛΓΩΝ ΜΗΧ.- ΜΗΧ ΥΠΟΛΟΓ.	115	15	0	0	0	0	115	15
ΤΜΗΜΑ ΑΓΡΟΝΟΜΩΝ ΤΟΠΟΓ/ΦΩΝ ΜΗΧ.	81	37	0	0	35	21	46	16
ΣΧΟΛΗ ΚΑΛΩΝ ΤΕΧΝΩΝ	47	33	0	0	0	0	47	33
ΤΜΗΜΑ ΕΙΚΑΣΤ.ΕΦΑΡΜ.ΤΕΧΝΩΝ	30	19	0	0	0	0	30	19
ΤΜΗΜΑ ΜΟΥΣΙΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ	17	14	0	0	0	0	17	14
ΣΧΟΛΗ ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗ	320	205	0	0	111	84	209	121
ΤΜΗΜΑ ΠΑΙΔ/ΚΟ ΔΗΜ/ΚΗΣ ΕΚΠ/ΣΗΣ	210	110	0	0	48	25	162	85
ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΠΡΟΣΧΟΛΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ	110	95	0	0	63	59	47	36
<b>ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΡΑΚΗΣ</b>	<b>915</b>	<b>412</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>586</b>	<b>312</b>	<b>329</b>	<b>100</b>
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΑ ΤΜΗΜΑΤΑ	639	332	0	0	440	262	199	70
ΤΜΗΜΑ ΕΠ/ΜΗΣ Φ.ΑΓΩΓΗΣ-ΑΘΛ/ΣΜΟΥ	265	123	0	0	187	102	78	21
ΤΜΗΜΑ ΝΟΜΙΚΗΣ	371	209	0	0	253	160	118	49
ΤΜΗΜΑ ΙΑΤΡΙΚΗΣ	3	0	0	0	0	0	3	0
ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΑΓΩΓΗΣ	11	8	0	0	0	0	11	8
ΤΜΗΜΑ ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΝΗΠΙΑΓΩΓΩΝ	11	8	0	0	0	0	11	8
ΣΧΟΛΗ ΠΟΛΥΤΕΧΝΙΚΗ	265	72	0	0	146	50	119	22
ΤΜΗΜΑ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ	77	34	0	0	77	34	0	0
ΤΜΗΜΑ ΗΛΓΩΝ-ΜΗΧ/ΚΩΝ & ΜΗΧ.Η/Υ	170	32	0	0	69	16	101	16
ΤΜΗΜΑ ΜΗΧ/ΚΩΝ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ	18	6	0	0	0	0	18	6
<b>ΙΟΝΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ</b>	<b>179</b>	<b>94</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>15</b>	<b>159</b>	<b>79</b>
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΑ ΤΜΗΜΑΤΑ	179	94	0	0	20	15	159	79
ΤΜΗΜΑ ΞΕΝΩΝ ΓΛΩΣΣ.ΜΤΦ.ΔΙΕΡΜ.	22	15	0	0	20	15	2	0
ΤΜΗΜΑ ΙΣΤΟΡΙΑΣ	118	66	0	0	0	0	118	66
ΤΜΗΜΑ ΜΟΥΣΙΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ	39	13	0	0	0	0	39	13
<b>ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ</b>	<b>1310</b>	<b>673</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>549</b>	<b>292</b>	<b>761</b>	<b>381</b>
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΑ ΤΜΗΜΑΤΑ	217	154	0	0	200	145	17	9
ΤΜΗΜΑ ΙΑΤΡΙΚΗΣ	217	154	0	0	200	145	17	9
ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΑΓΩΓΗΣ	307	176	0	0	0	0	307	176
ΤΜΗΜΑ ΠΑΙΔ/ΚΟ ΔΗΜ/ΚΗΣ ΕΚΠ/ΣΗΣ	73	36	0	0	0	0	73	36
ΤΜΗΜΑ ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΝΗΠΙΑΓΩΓΩΝ	234	140	0	0	0	0	234	140
ΣΧΟΛΗ ΦΙΛΟΣΟΦΙΚΗ	360	201	0	0	106	63	254	138
ΤΜΗΜΑ ΦΙΛΟΛΟΓΙΑΣ	18	13	0	0	12	7	6	6
ΤΜΗΜΑ ΦΙΛΟΣΟΦ-ΠΑΙΔΑΓΩΓ-ΨΥΧΟΛ	195	107	0	0	39	20	156	87

ΤΜΗΜΑ ΙΣΤΟΡΙΑΣ - ΑΡΧΑΙΟΛΟΓΙΑΣ	147	81	0	0	55	36	92	45
ΣΧΟΛΗ ΘΕΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ	417	139	0	0	243	84	174	55
ΤΜΗΜΑ ΜΑΘΗΜΑΤΙΚΩΝ	47	15	0	0	35	12	12	3
ΤΜΗΜΑ ΦΥΣΙΚΗΣ	97	20	0	0	42	8	55	12
ΤΜΗΜΑ ΧΗΜΕΙΑΣ	243	95	0	0	140	56	103	39
ΤΜΗΜΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ	30	9	0	0	26	8	4	1
ΣΧΟΛΗ ΔΙΑΧΕΙΡ. ΦΥΣΙΚ. ΠΟΡΩΝ&ΕΠΙΧ	9	3	0	0	0	0	9	3
ΤΜΗΜΑ ΔΙΑΧ. ΠΕΡΙΒΑΛ. & ΦΥΣ. ΠΟΡΩΝ	9	3	0	0	0	0	9	3
<b>ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΡΗΤΗΣ</b>	<b>1603</b>	<b>844</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>680</b>	<b>400</b>	<b>923</b>	<b>444</b>
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ	79	50	0	0	37	33	42	17
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ	4	0	0	0	0	0	4	0
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑΣ	11	2	0	0	0	0	11	2
ΤΜΗΜΑ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ	64	48	0	0	37	33	27	15
ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΥΓΕΙΑΣ	555	246	0	0	15	12	540	234
ΤΜΗΜΑ ΙΑΤΡΙΚΗΣ	555	246	0	0	15	12	540	234
ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΑΓΩΓΗΣ	96	63	0	0	65	42	31	21
ΤΜΗΜΑ ΠΑΙΔ/ΚΟ ΔΗΜ/ΚΗΣ ΕΚΠ/ΣΗΣ	89	58	0	0	58	37	31	21
ΤΜΗΜΑ ΠΡΟΣΧΟΛΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	7	5	0	0	7	5	0	0
ΣΧΟΛΗ ΦΙΛΟΣΟΦΙΚΗ	387	279	0	0	269	199	118	80
ΤΜΗΜΑ ΦΙΛΟΛΟΓΙΑΣ	56	44	0	0	37	28	19	16
ΤΜΗΜΑ ΦΙΛ/ΚΩΝ ΚΟΙΝ/ΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ	76	51	0	0	45	35	31	16
ΤΜΗΜΑ ΙΣΤΟΡΙΑΣ - ΑΡΧΑΙΟΛΟΓΙΑΣ	255	184	0	0	187	136	68	48
ΣΧΟΛΗ ΘΕΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ	486	206	0	0	294	114	192	92
ΤΜΗΜΑ ΒΙΟΛΟΓΙΑΣ	165	87	0	0	62	32	103	55
ΤΜΗΜΑ ΜΑΘΗΜΑΤΙΚΩΝ	27	11	0	0	19	6	8	5
ΤΜΗΜΑ ΦΥΣΙΚΗΣ	85	23	0	0	62	17	23	6
ΤΜΗΜΑ ΧΗΜΕΙΑΣ	134	67	0	0	86	43	48	24
ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΥΠ/ΣΤΩΝ-ΠΛΗΡΟΦ	75	18	0	0	65	16	10	2
<b>ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΑΤΡΩΝ</b>	<b>1855</b>	<b>625</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>867</b>	<b>358</b>	<b>988</b>	<b>267</b>
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΑ ΤΜΗΜΑΤΑ	21	7	0	0	0	0	21	7
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ	21	7	0	0	0	0	21	7
ΣΧΟΛΗ ΑΝΘΡ/ΚΩΝ-ΚΟΙΝ/ΚΩΝ ΕΠ/ΜΩΝ	147	98	0	0	64	50	83	48
ΤΜΗΜΑ ΠΑΙΔ/ΚΟ ΔΗΜ/ΚΗΣ ΕΚΠ/ΣΗΣ	96	61	0	0	33	26	63	35
ΤΜΗΜΑ ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΝΗΠΙΑΓΩΓΩΝ	50	37	0	0	31	24	19	13
ΤΜΗΜΑ ΦΙΛΟΛΟΓΙΑΣ	1	0	0	0	0	0	1	0
ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΥΓΕΙΑΣ	228	91	0	0	147	62	81	29

ΤΜΗΜΑ ΙΑΤΡΙΚΗΣ	190	72	0	0	120	50	70	22
ΤΜΗΜΑ ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΗΣ	38	19	0	0	27	12	11	7
ΣΧΟΛΗ ΘΕΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ	673	278	0	0	401	184	272	94
ΤΜΗΜΑ ΒΙΟΛΟΓΙΑΣ	191	91	0	0	96	49	95	42
ΤΜΗΜΑ ΓΕΩΛΟΓΙΑΣ	31	16	0	0	19	13	12	3
ΤΜΗΜΑ ΜΑΘΗΜΑΤΙΚΩΝ	240	95	0	0	184	80	56	15
ΤΜΗΜΑ ΦΥΣΙΚΗΣ	133	42	0	0	83	31	50	11
ΤΜΗΜΑ ΧΗΜΕΙΑΣ	78	34	0	0	19	11	59	23
ΣΧΟΛΗ ΠΟΛΥΤΕΧΝΙΚΗ	786	151	0	0	255	62	531	89
ΤΜΗΜΑ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ	100	27	0	0	72	20	28	7
ΤΜΗΜΑ ΜΗΧ/ΓΩΝ ΜΗΧ.&ΑΕΡ/ΓΩΝ ΜΗΧ	145	17	0	0	0	0	145	17
ΤΜΗΜΑ ΗΛ/ΓΩΝ ΜΗΧ.&ΤΕΧΝΟΛ.ΥΠΟΛ	196	23	0	0	0	0	196	23
ΤΜΗΜΑ ΧΗΜΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ	81	28	0	0	0	0	81	28
ΤΜΗΜΑ ΜΗΧ/ΚΩΝ ΗΥ ΚΑΙ ΠΛΗΡ/ΚΗΣ	264	56	0	0	183	42	81	14
<b>ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ</b>	<b>521</b>	<b>178</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>423</b>	<b>154</b>	<b>98</b>	<b>24</b>
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΑ ΤΜΗΜΑΤΑ	521	178	0	0	423	154	98	24
ΤΜΗΜΑ ΟΡΓΑΝΙΣΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧ	7	3	0	0	0	0	7	3
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ	84	39	0	0	73	35	11	4
ΤΜΗΜΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ	89	17	0	0	56	13	33	4
ΤΜΗΜΑ Δ/Ε ΟΙΚΟΝ/ΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ	62	23	0	0	38	17	24	6
ΤΜΗΜΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ	190	66	0	0	179	64	11	2
ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΧ/ΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ-ΜΑΡΚΕΤ.	89	30	0	0	77	25	12	5
<b>ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ</b>	<b>998</b>	<b>535</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>282</b>	<b>193</b>	<b>716</b>	<b>342</b>
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΑ ΤΜΗΜΑΤΑ	998	535	0	0	282	193	716	342
ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	89	33	0	0	0	0	89	33
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑΣ	487	265	0	0	107	77	380	188
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜ & ΠΕΡΙΦ. ΑΝΑΠΤΥΞ	1	0	0	0	0	0	1	0
ΤΜΗΜΑ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ	328	190	0	0	122	80	206	110
ΤΜΗΜΑ ΔΙΕΘΝΩΝ-ΕΥΡΩΠΑΙΚΩΝ ΣΠΟΥΔ	93	47	0	0	53	36	40	11
<b>ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ</b>	<b>632</b>	<b>266</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>589</b>	<b>254</b>	<b>43</b>	<b>12</b>
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΑ ΤΜΗΜΑΤΑ	632	266	0	0	589	254	43	12
ΤΜΗΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ-ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧ	347	153	0	0	309	142	38	11
ΤΜΗΜΑ ΧΡΗΜ/ΚΗΣ ΤΡΑΠ/ΚΗΣ Δ/ΚΗΣ	161	68	0	0	156	67	5	1
ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝ/ΓΙΑΣ - ΣΥΣΤ.ΠΑΡ/ΓΗΣ	124	45	0	0	124	45	0	0
<b>ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ</b>	<b>241</b>	<b>105</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>184</b>	<b>85</b>	<b>57</b>	<b>20</b>
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΑ ΤΜΗΜΑΤΑ	241	105	0	0	184	85	57	20

ΤΜΗΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ-ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧ	196	89	0	0	171	80	25	9
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ	29	9	0	0	13	5	16	4
ΤΜΗΜΑ Δ/Ε ΟΙΚ/ΚΩΝ ΠΟΛ/ΚΩΝ ΣΠ.	16	7	0	0	0	0	16	7
<b>ΓΕΩΠΟΝΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ</b>	<b>215</b>	<b>93</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>101</b>	<b>49</b>	<b>114</b>	<b>44</b>
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΑ ΤΜΗΜΑΤΑ	215	93	0	0	101	49	114	44
ΤΜΗΜΑ ΦΥΤΙΚΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ	143	56	0	0	32	12	111	44
ΤΜΗΜΑ ΖΩΙΚΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ	11	2	0	0	8	2	3	0
ΤΜΗΜΑ ΓΕΩΠΟΝΙΚΗΣ ΒΙΟΤΕΧΝΟ/ΠΑΣ	19	12	0	0	19	12	0	0
ΤΜΗΜΑ ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ & ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ	13	5	0	0	13	5	0	0
ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΣΤ&ΤΕΧΝΟΛ.ΤΡΟΦΙΜΩΝ	9	9	0	0	9	9	0	0
ΤΜΗΜΑ ΑΞΙΟΠ.ΦΥΣ.ΠΟΡ.&Γ.ΜΗΧ/ΚΗΣ	20	9	0	0	20	9	0	0
ΑΝΩΤΑΤΗ ΣΧΟΛΗ ΤΩΝ ΚΑΛΩΝ ΤΕΧΝΩΝ	19	10	0	0	19	10	0	0
ΑΝΩΤΑΤΗ ΣΧΟΛΗ ΤΩΝ ΚΑΛΩΝ ΤΕΧΝΩΝ	19	10	0	0	19	10	0	0
ΤΜΗΜΑ ΕΙΚΑΣΤΙΚΩΝ ΤΕΧΝΩΝ	19	10	0	0	19	10	0	0
<b>ΧΑΡΟΚΟΠΕΙΟ ΟΙΚΙΑΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ</b>	<b>92</b>	<b>74</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>71</b>	<b>56</b>	<b>21</b>	<b>18</b>
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΑ ΤΜΗΜΑΤΑ	92	74	0	0	71	56	21	18
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΙΑΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ	42	38	0	0	36	32	6	6
ΤΜΗΜΑ ΔΙΑΠΤΟΛΠΑΣ	50	36	0	0	35	24	15	12
<b>ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ ΚΡΗΤΗΣ</b>	<b>441</b>	<b>133</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>316</b>	<b>90</b>	<b>125</b>	<b>43</b>
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΑ ΤΜΗΜΑΤΑ	441	133	0	0	316	90	125	43
ΤΜΗΜΑ ΜΗΧ/ΚΩΝ ΟΡΥΚΤΩΝ ΠΟΡΩΝ	64	19	0	0	39	12	25	7
ΤΜΗΜΑ ΜΗΧΑΝ. ΠΑΡ/ΓΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	196	64	0	0	143	45	53	19
ΤΜΗΜΑ ΗΛ.ΜΗΧ/ΚΩΝ & ΜΗΧ.ΥΠΟΛΟΓ.	115	12	0	0	83	6	32	6
ΤΜΗΜΑ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ	66	38	0	0	51	27	15	11
<b>ΕΘΝΙΚΟ ΜΕΤΣΟΒΙΟ ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ</b>	<b>3228</b>	<b>974</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1211</b>	<b>449</b>	<b>2017</b>	<b>525</b>
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΑ ΤΜΗΜΑΤΑ	3228	974	0	0	1211	449	2017	525
ΤΜΗΜΑ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ	353	104	0	0	156	64	197	40
ΤΜΗΜΑ ΑΡΧΙΤΕΚΤΟΝΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ	513	301	0	0	205	137	308	164
ΤΜΗΜΑ ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ	356	36	0	0	121	20	235	16
ΤΜΗΜΑ ΝΑΥΠΗΓΩΝ ΜΗΧ/ΓΩΝ ΜΗΧ/ΚΩΝ	38	4	0	0	38	4	0	0
ΤΜΗΜΑ ΗΛ/ΓΩΝ ΜΗΧ.& ΜΗΧ. ΥΠΟΛΟΓ.	875	159	0	0	351	85	524	74
ΤΜΗΜΑ ΧΗΜΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ	427	160	0	0	109	50	318	110
ΤΜΗΜΑ ΜΗΧ. ΜΕΤΑΛΛΕΙΩΝ-ΜΕΤ/ΡΓΩΝ	197	65	0	0	25	10	172	55
ΤΜΗΜΑ ΑΓΡΟΝ/ΜΩΝ-ΤΟΠ/ΦΩΝ ΜΗΧΑΝ.	168	82	0	0	85	48	83	34
ΤΜΗΜΑ ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΩΝ ΜΑΘΗΜΑΤΙΚΩΝ & ΦΥΣ. Ε	301	63	0	0	121	31	180	32



## ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

(Για τη συλλογή πληροφοριών για τη πτυχιακή εργασία με θέμα:  
Η εκπαίδευση των εργαζομένων στην Ελλάδα.)

Φοιτητές: ΚΑΛΟΥΔΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ  
ΣΑΚΚΟΡΑΦΑΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ

Σχολή : Διοίκησης και Οικονομίας

Τμήμα: Διοίκηση Επιχειρήσεων

Α.Τ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΑΣ

Target group: Τραπεζικές επιχειρήσεις διευρυμένου δημόσιου και  
ιδιωτικού τομέα, επιχειρήσεις ιδιωτικού τομέα του κλάδου  
τροφίμων, υφασμάτων.

(Παρακαλείστε όπως απαντήσετε στις παρακάτω ερωτήσεις  
εφόσον διαθέτετε σχετικές πληροφορίες.)

1) Πόσους εργαζόμενους απασχολεί η επιχείρησή σας;  
14.000 εργαζόμενους ημερησίως.

2) Πόσοι από αυτούς ακολουθούν προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης; Οι ανήκατες στον λογιστικό κλάδο που ανέρχεται σε 11.000 ημερησίως.

3) Τι προβλήματα νομίζετε ότι αντιμετωπίζουν συνήθως οι καταρτιζόμενοι στο φορέα σας:

- (Α) Χαμηλό εκπαιδευτικό υπόβαθρο.
- (Β) Περιορισμένες προσωπικές ικανότητες.
- (Γ) Περιορισμένο ενδιαφέρον.
- (Δ) Άλλα προβλήματα. (Παρακαλούμε προσδιορίστε):

Διάφορες εκπαιδευτικές ανάγκες λόγω αλλαγής θέσης εργασίας αντίθετα σε εργασίας, εκσυγχρονιστά των τεχνολογιών κλπ.

4) Για ποιους λόγους εκτιμάτε ότι συμμετέχουν στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση οι καταρτιζόμενοι:

- (Α) Για να καταρτισθούν.
- (Β) Για το εκπαιδευτικό επίδομα και τις άλλες παροχές.
- (Γ) Γιατί προσδοκούν να βελτιώσουν τη θέση τους στην εργασία τους.

5) Πως χαρακτηρίζετε το σύστημα επιλογής όσων πρόκειται να καταρτισθούν:

- (Α) Κακό.
- (Β) Μέτριο.
- (Γ) Ικανοποιητικό.  \*
- (Δ) Πολύ ικανοποιητικό.

\* Σημείωση: Στην Τεχνολογία μας το 90% των εκπαιδευτών των εργαζομένων είναι υπαρκτική διαδικασία

6) Ποιο ή ποια προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης εφαρμόζει ο φορέας σας;

Ο φορέας μας εφαρμόζει διάφορα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης σε ποικίλους τομείς (πχ. Τεχνητές Γεωγραφίες, Επιθεώρηση Επιτόκων, Οικονομική Επιθεώρηση, Διοικητική Επιθεώρηση, Γενική Επιθεώρηση).

7) Εφαρμόζεται κάποιου είδους παρακολούθηση της επαγγελματικής εξέλιξης των αποφοίτων των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης;

(A) Ναι.

(B) Όχι.

8) Εάν ναι, με ποιο τρόπο;

(A) \_\_\_\_\_

(B) \_\_\_\_\_

(Γ) \_\_\_\_\_

9) Εάν όχι, γιατί;

Η υποχρεωτική εκπαίδευση των εργαζομένων είναι είτε ελάχιστα είτε καθόλου τω ανάγκη. Ην κάποιοι έχουν λόγω αντικείμενου εργασίας ή/και θετικής των γνώσεων/δεξιοτήτων τους στο αντικείμενο/ζώνη εργασίας τους.

10) Σε περίπτωση που ο φορέας σας υλοποιεί προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης που απευθύνονται σε εργαζομένους, οι προοπτικές βελτίωσης της θέσης τους στην εργασία τους είναι:

	ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	ΔΙΕΥΡΥΜΕΝΟΣ ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ
Πολύ αυξημένες			
Αυξημένες			X
Ίδιες όπως πριν			
Μειωμένες			
Άλλες: (Προσδιορίστε)			

11) Πόσο ικανοποιημένοι ως φορέας είστε από τη διδακτέα ύλη των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης;

(Α) Λίγο.

(Β) Μέτρια.

(Γ) Πολύ.

12) Τι νομίζετε ότι πρέπει να γίνει για να βελτιωθεί η διδακτέα ύλη των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης:

Επιβάλλεται η άμεγής επιφορμή όλων όσων εργάζονται στη Διεύθυνσή μας, ώστε να προλαβαίνουν να ενημερώνονται/εκπαιδώνονται των συναδέλφων σχετικά με τις εξελίξεις στον τραπεζικό χώρο. Αυτό επιτυγχάνεται και μέσω των διημερησίων που εδράζονται από των ασταθόμην Ι.Μ. Εκπαιδευτικών και Προσχεατικών

13) Οι καταρτιζόμενοι στα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης του φορέα σας υπόκεινται σε πρακτική άσκηση :

(A) Ναι.

(B) Όχι.

Έκ των πραγμάτων ναι, αφού οι περισσότεροι εκπαιδώνονται για τις ανάγκες της θέσης τους.

14) Πόσο ικανοποιημένος είστε γενικά από τον τρόπο που γίνεται η πρακτική άσκηση :

(A) Λίγο.

(B) Μέτρια.

(Γ) Πολύ.

\* Κάως και την περιοδική εκπόνηση θεμάτων σεμινάρων εκπαιδευτικών χυαμών στο προσωπικό της Τράπεζας.

15) Κατά τη γνώμη σας οι καταρτιζόμενοι σε προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης βελτιώνουν το επίπεδο των γνώσεων τους :

(Α) Ναι.

(Β) Όχι.

16) Με ποιο τρόπο αξιολογείται η βελτίωση του επιπέδου των γνώσεων των καταρτιζομένων στα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης:

(Α) Με ειδικά τεστ.

(Β) Με γραπτές εξετάσεις.

(Γ) Με προφορικές εξετάσεις.

17) Κατά την γνώμη σας η επαγγελματική δεξιότητα που αποκτούν οι καταρτιζόμενοι σε προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης είναι:

(Α) Ικανοποιητική.

(Β) Μέτρια.

(Γ) Καθόλου ικανοποιητική.

18) Κατά τη γνώμη σας οι καταρτισθέντες σε προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης του φορέα σας αποκτούν επιπλέον εφόδια που βελτιώνουν τη στάση τους και τη συμπεριφορά τους στο εργασιακό περιβάλλον και την αγορά εργασίας;

(A) Ναι

(B) Όχι

19) Εάν ναι, σε ποιους τομείς;

(A) Ικανότητα να μαθαίνουν από μόνοι τους.

(B) Τεχνικές ανεύρεσης εργασίας.

(Γ) Ικανότητα να αξιοποιούν ευκαιρίες που τους προσφέρονται.

(Δ) Άλλο. (Παρακαλούμε προσδιορίστε):

Ικανότητες/γνώσεις/δεξιότητες για να  
απτα περρέχονται στις ανάγκες της  
εργασίας τους.

20) Εάν όχι, γιατί;

(A) \_\_\_\_\_

(B) \_\_\_\_\_

(Γ) \_\_\_\_\_

21) Πιστεύετε ότι οι γνώσεις και οι επαγγελματικές δεξιότητες που αποκτούν οι καταρτιζόμενοι στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση θα έπρεπε να πιστοποιούνται;

(A) Ναι.

(B) Όχι.

22) Εάν ναι, με ποιο τρόπο;

(Α) Ένταξη της συνεχιζόμενης επαγγελματικής σε ένα ενιαίο εθνικό σύστημα πιστοποίησης για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.

(Β) Στο πλαίσιο ενός ιδιαίτερου συστήματος πιστοποίησης του Ο.Α.Ε.Δ..

(Γ) Άλλο. (Παρακαλούμε προσδιορίστε):

Στο πλαίσιο ενός ενός ιδιαίτερου συστήματος πιστοποίησης εκ τέρας της Τεχνικής ή της Ένωσης Ελληνικών Τεχνικών ή άλλων φορέα.

23) Εάν όχι, γιατί;

(Α) \_\_\_\_\_

(Β) \_\_\_\_\_

(Γ) \_\_\_\_\_

24) Γίνεται γενική αξιολόγηση κάθε προγράμματος συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης του φορέα σας;

(Α) Ναι.

(Β) Όχι.

25) Εάν ναι, με ποιο τρόπο;

Με βραβιά αξιολογία σε διάφορες (χρονικά) φάση της εκπαίδευσης (πχ. στο τέλος κάθε διαμενώνω, μετά την παρέλευση εβδομάδα κλπ).

26) Εάν όχι, γιατί;

(Α) \_\_\_\_\_

(Β) \_\_\_\_\_

(Γ) \_\_\_\_\_



27) Έχετε την υλικοτεχνική υποδομή που σας χρειάζεται για την υποστήριξη των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης που υλοποιεί ο φορέας σας:

- (A) Ναι.
- (B) Όχι.

28) Κατά τη γνώμη σας το σύστημα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης είναι ικανοποιητικό:

- (A) Ναι.
- (B) Όχι.

29) Εάν χρειάζονται προσαρμογές, πού πρέπει να γίνουν:

- (A) Στο περιεχόμενο των προγραμμάτων.
- (B) Στη διάρκεια των σπουδών.
- (Γ) Στο επίπεδο των μαθητών.
- (Δ) Στην καλύτερη σύνδεση με την αγορά εργασίας.
- (Ε) Στην αξιοποίηση των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης.
- (ΣΤ) Άλλο. (Παρακαλούμε προσδιορίστε):

Αθήνα, 14.4.04

ΕΤΑΙΡΕΙΑ:

ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ:

  
Ε. Σαϊμακάνικα

## ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

(Για τη συλλογή πληροφοριών για τη πτυχιακή εργασία με θέμα:  
Η εκπαίδευση των εργαζομένων στην Ελλάδα.)

Φοιτητές: ΚΑΛΟΥΔΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ

ΣΑΚΚΟΡΑΦΑΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ

Σχολή : Διοίκησης και Οικονομίας

Τμήμα: Διοίκηση Επιχειρήσεων

Α.Τ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΑΣ

Target group: Τραπεζικές επιχειρήσεις διευρυμένου δημόσιου και  
ιδιωτικού τομέα, επιχειρήσεις ιδιωτικού τομέα του κλάδου  
τροφίμων, υφασμάτων.

(Παρακαλείστε όπως απαντήσετε στις παρακάτω ερωτήσεις  
εφόσον διαθέτετε σχετικές πληροφορίες.)

1) Πόσους εργαζόμενους απασχολεί η επιχείρησή σας:

1876

2) Πόσοι από αυτούς ακολουθούν προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης: Επιχειρησιακά Συστήματα 647

3) Τι προβλήματα νομίζετε ότι αντιμετωπίζουν συνήθως οι καταρτιζόμενοι στο φορέα σας:

(Α) Χαμηλό εκπαιδευτικό υπόβαθρο.

(Β) Περιορισμένες προσωπικές ικανότητες.

(Γ) Περιορισμένο ενδιαφέρον.

(Δ) Άλλα προβλήματα. (Παρακαλούμε προσδιορίστε):

αυτοπροσβλήση από χώνεψη της επιχείρησης - 70%

Πολλοί εργαζόμενοι

4) Για ποιους λόγους εκτιμάτε ότι συμμετέχουν στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση οι καταρτιζόμενοι:

(Α) Για να καταρτισθούν.

(Β) Για το εκπαιδευτικό επίδομα και τις άλλες παροχές.

(Γ) Γιατί προσδοκούν να βελτιώσουν τη θέση τους στην εργασία τους.

5) Πως χαρακτηρίζετε το σύστημα επιλογής όσων πρόκειται να καταρτισθούν:

(Α) Κακό.

(Β) Μέτριο.

(Γ) Ικανοποιητικό.

(Δ) Πολύ ικανοποιητικό.

6) Ποιο ή ποια προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης εφαρμόζει ο φορέας σας;

- (A) Πορεία ζωής, αλληλεγγύη, 97  
(B) αλληλεγγύη, αλληλεγγύη, 68, 369, 68, 369  
(Γ) Πορεία ζωής, αλληλεγγύη, 97, 68, 369, 68, 369

7) Εφαρμόζεται κάποιου είδους παρακολούθηση της επαγγελματικής εξέλιξης των αποφοίτων των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης;

- (A) Ναι.   
(B) Όχι.

8) Εάν ναι, με ποιο τρόπο;

- (A) Πορεία ζωής, αλληλεγγύη, 97  
(B) αλληλεγγύη, αλληλεγγύη, 68, 369, 68, 369  
(Γ) \_\_\_\_\_

9) Εάν όχι, γιατί;

- (A) \_\_\_\_\_  
(B) \_\_\_\_\_  
(Γ) \_\_\_\_\_

10) Σε περίπτωση που ο φορέας σας υλοποιεί προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης που απευθύνονται σε εργαζομένους, οι προοπτικές βελτίωσης της θέσης τους στην εργασία τους είναι:

	ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	ΔΙΕΥΡΥΜΕΝΟΣ ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ
Πολύ αυξημένες			
Αυξημένες			
Ίδιες όπως πριν			
Μειωμένες			
Άλλες: (Προσδιορίστε)			

11) Πόσο ικανοποιημένοι ως φορέας είστε από τη διδακτέα ύλη των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης;

(Α) Λίγο.

(Β) Μέτρια.

(Γ) Πολύ.

12) Τι νομίζετε ότι πρέπει να γίνει για να βελτιωθεί η διδακτέα ύλη των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης:

- (A) Η υλοποίηση της πρακτικής  
(B) επιπλέον θέματα (π.χ. αλληλεπίδραση)  
(Γ) προσθήκη νέων υλικών

13) Οι καταρτιζόμενοι στα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης του φορέα σας υπόκεινται σε πρακτική άσκηση :

(A) Ναι.

(B) Όχι.

14) Πόσο ικανοποιημένος είστε γενικά από τον τρόπο που γίνεται η πρακτική άσκηση :

(A) Λίγο.

(B) Μέτρια.

(Γ) Πολύ.

15) Κατά τη γνώμη σας οι καταρτιζόμενοι σε προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης βελτιώνουν το επίπεδο των γνώσεων τους :

(Α) Ναι.

(Β) Όχι.

16) Με ποιο τρόπο αξιολογείται η βελτίωση του επιπέδου των γνώσεων των καταρτιζομένων στα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης;

(Α) Με ειδικά τεστ.

(Β) Με γραπτές εξετάσεις.

(Γ) Με προφορικές εξετάσεις.

17) Κατά την γνώμη σας η επαγγελματική δεξιότητα που αποκτούν οι καταρτιζόμενοι σε προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης είναι:

(Α) Ικανοποιητική.

(Β) Μέτρια.

(Γ) Καθόλου ικανοποιητική.

18) Κατά τη γνώμη σας οι καταρτισθέντες σε προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης του φορέα σας αποκτούν επιπλέον εφόδια που βελτιώνουν τη στάση τους και τη συμπεριφορά τους στο εργασιακό περιβάλλον και την αγορά εργασίας;

- (Α) Ναι
- (Β) Όχι

19) Εάν ναι, σε ποιους τομείς;

- (Α) Ικανότητα να μαθαίνουν από μόνοι τους.
- (Β) Τεχνικές ανεύρεσης εργασίας.
- (Γ) Ικανότητα να αξιοποιούν ευκαιρίες που τους προσφέρονται.
- (Δ) Άλλο. (Παρακαλούμε προσδιορίστε):

- Η συνεχόμενη κατάρτιση είναι απαραίτητη για να παραμείνει ο εργαζόμενος ανταγωνιστικός στην αγορά εργασίας.  
- Δεν είναι δυνατόν να προσδιοριστούν συγκεκριμένοι τομείς.

20) Εάν όχι, γιατί;

- (Α) \_\_\_\_\_
- (Β) \_\_\_\_\_
- (Γ) \_\_\_\_\_

21) Πιστεύετε ότι οι γνώσεις και οι επαγγελματικές δεξιότητες που αποκτούν οι καταρτιζόμενοι στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση θα έπρεπε να πιστοποιούνται;

- (Α) Ναι.
- (Β) Όχι.



22) Εάν ναι, με ποιο τρόπο;

(Α) Ένταξη της συνεχιζόμενης επαγγελματικής σε ένα ενιαίο εθνικό σύστημα πιστοποίησης για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.

(Β) Στο πλαίσιο ενός ιδιαίτερου συστήματος πιστοποίησης του Ο.Α.Ε.Δ..

(Γ) Άλλο. (Παρακαλούμε προσδιορίστε):

Δεν υπάρχει κανένα συγκεκριμένο χρονοδιάγραμμα  
επίσης υπάρχουν 7 κλάδοι

23) Εάν όχι, γιατί;

(Α) \_\_\_\_\_

(Β) \_\_\_\_\_

(Γ) \_\_\_\_\_

24) Γίνεται γενική αξιολόγηση κάθε προγράμματος συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης του φορέα σας;

(Α) Ναι.

(Β) Όχι.

25) Εάν ναι, με ποιο τρόπο;

(Α) Με συνέντευξη \_\_\_\_\_

(Β) \_\_\_\_\_

(Γ) \_\_\_\_\_

26) Εάν όχι, γιατί;

(Α) \_\_\_\_\_

(Β) \_\_\_\_\_

(Γ) \_\_\_\_\_

27) Έχετε την υλικοτεχνική υποδομή που σας χρειάζεται για την υποστήριξη των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης που υλοποιεί ο φορέας σας:

(A) Ναι.

(B) Όχι.

28) Κατά τη γνώμη σας το σύστημα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης είναι ικανοποιητικό:

(A) Ναι.

(B) Όχι.

29) Εάν χρειάζονται προσαρμογές, πού πρέπει να γίνουν:

(A) Στο περιεχόμενο των προγραμμάτων.

(B) Στη διάρκεια των σπουδών.

(Γ) Στο επίπεδο των μαθητών.

(Δ) Στην καλύτερη σύνδεση με την αγορά εργασίας.

(Ε) Στην αξιοποίηση των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης.

(ΣΤ) Άλλο. (Παρακαλούμε προσδιορίστε):

---

ΕΤΑΙΡΕΙΑ:

ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ:

## ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

(Για τη συλλογή πληροφοριών για τη πτυχιακή εργασία με θέμα:  
Η εκπαίδευση των εργαζομένων στην Ελλάδα.)

Φοιτητές: ΚΑΛΟΥΔΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ  
ΣΑΚΚΟΡΑΦΑΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ  
Σχολή : Διοίκησης και Οικονομίας  
Τμήμα: Διοίκηση Επιχειρήσεων  
Α.Τ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΑΣ

Target group: Τραπεζικές επιχειρήσεις διευρυμένου δημόσιου και  
ιδιωτικού τομέα, επιχειρήσεις ιδιωτικού τομέα του κλάδου  
τροφίμων, υφασμάτων.

(Παρακαλείστε όπως απαντήσετε στις παρακάτω ερωτήσεις  
εφόσον διαθέτετε σχετικές πληροφορίες.)

1) Πόσους εργαζόμενους απασχολεί η επιχείρησή σας;  
6250

2) Πόσοι από αυτούς ακολουθούν προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης; Όλοι κάθε περίοδο

3) Τι προβλήματα νομίζετε ότι αντιμετωπίζουν συνήθως οι καταρτιζόμενοι στο φορέα σας:

- (Α) Χαμηλό εκπαιδευτικό υπόβαθρο.
- (Β) Περιορισμένες προσωπικές ικανότητες.
- (Γ) Περιορισμένο ενδιαφέρον.
- (Δ) Άλλα προβλήματα. (Παρακαλούμε προσδιορίστε):

Δυσκολία στη θάρση των κατάρτιτων να είναι υπεύθυ

4) Για ποιους λόγους εκτιμάτε ότι συμμετέχουν στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση οι καταρτιζόμενοι;

- (Α) Για να καταρτισθούν.
- (Β) Για το εκπαιδευτικό επίδομα και τις άλλες παροχές.
- (Γ) Γιατί προσδοκούν να βελτιώσουν τη θέση τους στην εργασία τους.

5) Πως χαρακτηρίζετε το σύστημα επιλογής όσων πρόκειται να καταρτισθούν:

- (Α) Κακό.
- (Β) Μέτριο.
- (Γ) Ικανοποιητικό.
- (Δ) Πολύ ικανοποιητικό.

6) Ποιο ή ποια προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης εφαρμόζει ο φορέας σας;

- (A) Προγράμματα γενικών θεμάτων όπως  
(B) συνέργειες, νέα προϊόντα κλπ  
(Γ) \_\_\_\_\_

7) Εφαρμόζεται κάποιου είδους παρακολούθηση της επαγγελματικής εξέλιξης των αποφοίτων των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης;

- (A) Ναι.   
(B) Όχι.

8) Εάν ναι, με ποιο τρόπο;

- (A) στην καθυστέρηση της επίθεσης και εφαρμογή της  
(B) \_\_\_\_\_ και έφοδου  
(Γ) \_\_\_\_\_

9) Εάν όχι, γιατί;

- (A) \_\_\_\_\_  
(B) \_\_\_\_\_  
(Γ) \_\_\_\_\_

10) Σε περίπτωση που ο φορέας σας υλοποιεί προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης που απευθύνονται σε εργαζομένους, οι προοπτικές βελτίωσης της θέσης τους στην εργασία τους είναι:

	ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	ΔΙΕΥΡΥΜΕΝΟΣ ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ
Πολύ αυξημένες			
Αυξημένες	X		
Ίδιες όπως πριν			
Μειωμένες			
Άλλες: (Προσδιορίστε)			

11) Πόσο ικανοποιημένοι ως φορέας είστε από τη διδακτέα ύλη των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης;

- (Α) Λίγο.
- (Β) Μέτρια.
- (Γ) Πολύ.

12) Τι νομίζετε ότι πρέπει να γίνει για να βελτιωθεί η διδακτέα ύλη των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης:

- (Α) Μια φορά παρακολούθηση των αλλαγών και εξέλιξη  
(Β) των εργασιών  
(Γ) \_\_\_\_\_

13) Οι καταρτιζόμενοι στα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης του φορέα σας υπόκεινται σε πρακτική άσκηση ;

- (Α) Ναι.   
(Β) Όχι.

14) Πόσο ικανοποιημένος είστε γενικά από τον τρόπο που γίνεται η πρακτική άσκηση ;

- (Α) Λίγο.   
(Β) Μέτρια.   
(Γ) Πολύ.

15) Κατά τη γνώμη σας οι καταρτιζόμενοι σε προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης βελτιώνουν το επίπεδο των γνώσεών τους :

(Α) Ναι.

(Β) Όχι.

16) Με ποιο τρόπο αξιολογείται η βελτίωση του επιπέδου των γνώσεων των καταρτιζομένων στα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης:

(Α) Με ειδικά τεστ.

(Β) Με γραπτές εξετάσεις.

(Γ) Με προφορικές εξετάσεις.

17) Κατά την γνώμη σας η επαγγελματική δεξιότητα που αποκτούν οι καταρτιζόμενοι σε προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης είναι:

(Α) Ικανοποιητική.

(Β) Μέτρια.

(Γ) Καθόλου ικανοποιητική.



18) Κατά τη γνώμη σας οι καταρτιοθέντες σε προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης του φορέα σας αποκτούν επιπλέον εφόδια που βελτιώνουν τη στάση τους και τη συμπεριφορά τους στο εργασιακό περιβάλλον και την αγορά εργασίας;

- (Α) Ναι
- (Β) Όχι

19) Εάν ναι, σε ποιους τομείς:

- (Α) Ικανότητα να μαθαίνουν από μόνοι τους.
- (Β) Τεχνικές ανεύρεσης εργασίας.
- (Γ) Ικανότητα να αξιοποιούν ευκαιρίες που τους προσφέρονται.
- (Δ) Άλλο. (Παρακαλούμε προσδιορίστε):

---

20) Εάν όχι, γιατί:

- (Α) \_\_\_\_\_
- (Β) \_\_\_\_\_
- (Γ) \_\_\_\_\_

21) Πιστεύετε ότι οι γνώσεις και οι επαγγελματικές δεξιότητες που αποκτούν οι καταρτιζόμενοι στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση θα έπρεπε να πιστοποιούνται;

- (Α) Ναι.
- (Β) Όχι.

22) Εάν ναι, με ποιο τρόπο:

(Α) Ένταξη της συνεχιζόμενης επαγγελματικής σε ένα ενιαίο εθνικό σύστημα πιστοποίησης για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση

(Β) Στο πλαίσιο ενός ιδιαίτερου συστήματος πιστοποίησης του Ο.Α.Ε.Δ..

(Γ) Άλλο. (Παρακαλούμε προσδιορίστε):

\_\_\_\_\_

23) Εάν όχι, γιατί:

(Α) \_\_\_\_\_

(Β) \_\_\_\_\_

(Γ) \_\_\_\_\_

24) Γίνεται γενική αξιολόγηση κάθε προγράμματος συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης του φορέα σας;

(Α) Ναι.

(Β) Όχι.

25) Εάν ναι, με ποιο τρόπο:

(Α) Από τους ιδίους ως υπεύθυνους γραφείων.

(Β) Από τους ειδικούς καθώς και από άλλους βόλτες ως επίλεκτο σώμα.

(Γ) \_\_\_\_\_

26) Εάν όχι, γιατί:

(Α) \_\_\_\_\_

(Β) \_\_\_\_\_

(Γ) \_\_\_\_\_

27) Έχετε την υλικοτεχνική υποδομή που σας χρειάζεται για την υποστήριξη των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης που υλοποιεί ο φορέας σας;

(Α) Ναι.

(Β) Όχι.

28) Κατά τη γνώμη σας το σύστημα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης είναι ικανοποιητικό;

(Α) Ναι.

(Β) Όχι.

29) Εάν χρειάζονται προσαρμογές, πού πρέπει να γίνουν;

(Α) Στο περιεχόμενο των προγραμμάτων.

(Β) Στη διάρκεια των σπουδών.

(Γ) Στο επίπεδο των μαθητών.

(Δ) Στην καλύτερη σύνδεση με την αγορά εργασίας.

(Ε) Στην αξιοποίηση των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης.

(ΣΤ) Άλλο. (Παρακαλούμε προσδιορίστε):

**ΕΤΑΙΡΕΙΑ:**

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ  
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ  
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ

**ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ:**

  
ΠΑΠΑΔΟΓΙΩΡΓΑΚΗ ΓΕΩΡΓΙΑ

## ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

(Για τη συλλογή πληροφοριών για τη πτυχιακή εργασία με θέμα:  
Η εκπαίδευση των εργαζομένων στην Ελλάδα.)

Φοιτητές: ΚΑΛΟΥΔΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ

ΣΑΚΚΟΡΑΦΑΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ

Σχολή : Διοίκησης και Οικονομίας

Τμήμα: Διοίκηση Επιχειρήσεων

Α.Τ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΑΣ

Target group: Τραπεζικές επιχειρήσεις διευρυμένου δημόσιου και  
ιδιωτικού τομέα, επιχειρήσεις ιδιωτικού τομέα του κλάδου  
τροφίμων, υφασμάτων.

(Παρακαλείστε όπως απαντήσετε στις παρακάτω ερωτήσεις  
εφόσον διαθέτετε σχετικές πληροφορίες.)

1) Πόσους εργαζόμενους απασχολεί η επιχείρησή σας;  
15

2) Πόσοι από αυτούς ακολουθούν προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης; 2

3) Τι προβλήματα νομίζετε ότι αντιμετωπίζουν συνήθως οι καταρτιζόμενοι στο φορέα σας:

(Α) Χαμηλό εκπαιδευτικό υπόβαθρο.

(Β) Περιορισμένες προσωπικές ικανότητες.

(Γ) Περιορισμένο ενδιαφέρον.

(Δ) Άλλα προβλήματα. (Παρακαλούμε προσδιορίστε):

οργάνωση

4) Για ποιους λόγους εκτιμάτε ότι συμμετέχουν στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση οι καταρτιζόμενοι;

(Α) Για να καταρτισθούν.

(Β) Για το εκπαιδευτικό επίδομα και τις άλλες παροχές.

(Γ) Γιατί προσδοκούν να βελτιώσουν τη θέση τους στην εργασία τους.

5) Πως χαρακτηρίζετε το σύστημα επιλογής όσων πρόκειται να καταρτισθούν:

(Α) Κακό.

(Β) Μέτριο.

(Γ) Ικανοποιητικό.

(Δ) Πολύ ικανοποιητικό.

6) Ποιο ή ποια προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης εφαρμόζει ο φορέας σας;

(Α) ΣΕΠ, ΕΔΓ, ΔΓ, Δ

(Β) \_\_\_\_\_

(Γ) \_\_\_\_\_

7) Εφαρμόζεται κάποιου είδους παρακολούθηση της επαγγελματικής εξέλιξης των αποφοίτων των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης;

(Α) Ναι.

(Β) Όχι.

8) Εάν ναι, με ποιο τρόπο;

(Α) \_\_\_\_\_

(Β) \_\_\_\_\_

(Γ) \_\_\_\_\_

9) Εάν όχι, γιατί;

(Α) \_\_\_\_\_

(Β) \_\_\_\_\_

(Γ) \_\_\_\_\_

10) Σε περίπτωση που ο φορέας σας υλοποιεί προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης που απευθύνονται σε εργαζομένους, οι προοπτικές βελτίωσης της θέσης τους στην εργασία τους είναι:

	ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	ΔΙΕΥΡΥΜΕΝΟΣ ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ
Πολύ αυξημένες			
Αυξημένες	✓		
Ίδιες όπως πριν			
Μειωμένες			
Άλλες: (Προσδιορίστε)			

11) Πόσο ικανοποιημένοι ως φορέας είστε από τη διδακτέα ύλη των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης;

(Α) Λίγο.

(Β) Μέτρια.

(Γ) Πολύ.

12) Τι νομίζετε ότι πρέπει να γίνει για να βελτιωθεί η διδακτέα ύλη των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης;

(Α) \_\_\_\_\_

(Β) \_\_\_\_\_

(Γ) \_\_\_\_\_

13) Οι καταρτιζόμενοι στα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης του φορέα σας υπόκεινται σε πρακτική άσκηση ;

(Α) Ναι.

(Β) Όχι.

14) Πόσο ικανοποιημένος είστε γενικά από τον τρόπο που γίνεται η πρακτική άσκηση ;

(Α) Λίγο.

(Β) Μέτρια.

(Γ) Πολύ.



15) Κατά τη γνώμη σας οι καταρτιζόμενοι σε προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης βελτιώνουν το επίπεδο των γνώσεων τους ;

(Α) Ναι.

(Β) Όχι.

16) Με ποιο τρόπο αξιολογείται η βελτίωση του επιπέδου των γνώσεων των καταρτιζομένων στα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης;

(Α) Με ειδικά τεστ.

(Β) Με γραπτές εξετάσεις.

(Γ) Με προφορικές εξετάσεις.

17) Κατά την γνώμη σας η επαγγελματική δεξιότητα που αποκτούν οι καταρτιζόμενοι σε προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης είναι:

(Α) Ικανοποιητική.

(Β) Μέτρια.

(Γ) Καθόλου ικανοποιητική.

18) Κατά τη γνώμη σας οι καταρτισθέντες σε προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης του φορέα σας αποκτούν επιπλέον εφόδια που βελτιώνουν τη στάση τους και τη συμπεριφορά τους στο εργασιακό περιβάλλον και την αγορά εργασίας:

(Α) Ναι

(Β) Όχι

19) Εάν ναι, σε ποιους τομείς:

(Α) Ικανότητα να μαθαίνουν από μόνοι τους.

(Β) Τεχνικές ανεύρεσης εργασίας.

(Γ) Ικανότητα να αξιοποιούν ευκαιρίες που τους προσφέρονται.

(Δ) Άλλο. (Παρακαλούμε προσδιορίστε):

---

20) Εάν όχι, γιατί:

(Α) \_\_\_\_\_

(Β) \_\_\_\_\_

(Γ) \_\_\_\_\_

21) Πιστεύετε ότι οι γνώσεις και οι επαγγελματικές δεξιότητες που αποκτούν οι καταρτιζόμενοι στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση θα έπρεπε να πιστοποιούνται;

(Α) Ναι.

(Β) Όχι.

22) Εάν ναι, με ποιο τρόπο;

(Α) Ένταξη της συνεχιζόμενης επαγγελματικής σε ένα ενιαίο εθνικό σύστημα πιστοποίησης για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.

(Β) Στο πλαίσιο ενός ιδιαίτερου συστήματος πιστοποίησης του Ο.Α.Ε.Δ..

(Γ) Άλλο.(Παρακαλούμε προσδιορίστε):

---

23) Εάν όχι, γιατί;

(Α) \_\_\_\_\_

(Β) \_\_\_\_\_

(Γ) \_\_\_\_\_

24) Γίνεται γενική αξιολόγηση κάθε προγράμματος συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης του φορέα σας;

(Α) Ναι.

(Β) Όχι.

25) Εάν ναι, με ποιο τρόπο;

(Α) \_\_\_\_\_

(Β) \_\_\_\_\_

(Γ) \_\_\_\_\_

26) Εάν όχι, γιατί;

(Α) \_\_\_\_\_

(Β) \_\_\_\_\_

(Γ) \_\_\_\_\_

27) Έχετε την υλικοτεχνική υποδομή που σας χρειάζεται για την υποστήριξη των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης που υλοποιεί ο φορέας σας;

(A) Ναι.

(B) Όχι.

28) Κατά τη γνώμη σας το σύστημα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης είναι ικανοποιητικό;

(A) Ναι.

(B) Όχι.

29) Εάν χρειάζονται προσαρμογές, πού πρέπει να γίνουν;

(A) Στο περιεχόμενο των προγραμμάτων.

(B) Στη διάρκεια των σπουδών.

(Γ) Στο επίπεδο των μαθητών.

(Δ) Στην καλύτερη σύνδεση με την αγορά εργασίας.

(Ε) Στην αξιοποίηση των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης.

(ΣΤ) Άλλο. (Παρακαλούμε προσδιορίστε):

ΕΤΑΙΡΕΙΑ:

ΧΑΤΖΗΕΥΡΙΑΚΟΣ - ΤΕΧΝΟΤΕΛ Α.Ε.

ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ:

ΑΘΗΝΑ ΧΑΝ.

## ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

(Για τη συλλογή πληροφοριών για τη πτυχιακή εργασία με θέμα:  
Η εκπαίδευση των εργαζομένων στην Ελλάδα.)

Φοιτητές: ΚΑΛΟΥΔΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ

ΣΑΚΚΟΡΑΦΑΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ

Σχολή : Διοίκησης και Οικονομίας

Τμήμα: Διοίκηση Επιχειρήσεων

Α.Τ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΑΣ

Target group: Τραπεζικές επιχειρήσεις διευρυμένου δημόσιου και  
ιδιωτικού τομέα, επιχειρήσεις ιδιωτικού τομέα του κλάδου  
τροφίμων, υφασμάτων.

(Παρακαλείστε όπως απαντήσετε στις παρακάτω ερωτήσεις  
εφόσον διαθέτετε σχετικές πληροφορίες.)

1) Πόσους εργαζόμενους απασχολεί η επιχείρησή σας;  
2538 (255 καταστήματα)

2) Πόσοι από αυτούς ακολουθούν προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης; 1122

3) Τι προβλήματα νομίζετε ότι αντιμετωπίζουν συνήθως οι καταρτιζόμενοι στο φορέά σας:

- (Α) Χαμηλό εκπαιδευτικό υπόβαθρο.
- (Β) Περιορισμένες προσωπικές ικανότητες.
- (Γ) Περιορισμένο ενδιαφέρον.
- (Δ) Άλλα προβλήματα.(Παρακαλούμε προσδιορίστε):
- 

4) Για ποιους λόγους εκτιμάτε ότι συμμετέχουν στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση οι καταρτιζόμενοι;

- (Α) Για να καταρτισθούν.
- (Β) Για το εκπαιδευτικό επίδομα και τις άλλες παροχές.
- (Γ) Γιατί προσδοκούν να βελτιώσουν τη θέση τους στην εργασία τους.

5) Πως χαρακτηρίζετε το σύστημα επιλογής όσων πρόκειται να καταρτισθούν:

- (Α) Κακό.
- (Β) Μέτριο.
- (Γ) Ικανοποιητικό.
- (Δ) Πολύ ικανοποιητικό.

6) Ποιο ή ποια προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης εφαρμόζει ο φορέας σας;

(Α) Ποιησεις

(Β) ΑΓΝΩΣΤΗ ΑΠΟΠΕΙΑ

(Γ) ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ

7) Εφαρμόζεται κάποιου είδους παρακολούθηση της επαγγελματικής εξέλιξης των αποφοίτων των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης;

(Α) Ναι.

(Β) Όχι.

8) Εάν ναι, με ποιο τρόπο;

(Α) ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΑΝΩΤΕΡΟΥΣ ΤΟΥ ΔΓΟ

(Β) ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΟΥΣ

(Γ) \_\_\_\_\_

9) Εάν όχι, γιατί;

(Α) \_\_\_\_\_

(Β) \_\_\_\_\_

(Γ) \_\_\_\_\_

10) Σε περίπτωση που ο φορέας σας υλοποιεί προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης που απευθύνονται σε εργαζομένους, οι προοπτικές βελτίωσης της θέσης τους στην εργασία τους είναι:

	ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	ΔΙΕΥΡΥΜΕΝΟΣ ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ
Πολύ αυξημένες			
Αυξημένες	X		
Ίδιες όπως πριν			
Μειωμένες			
Άλλες: (Προσδιορίστε)			

11) Πόσο ικανοποιημένοι ως φορέας είστε από τη διδακτέα ύλη των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης:

- (Α) Λίγο.
- (Β) Μέτρια.
- (Γ) Πολύ.



12) Τι νομίζετε ότι πρέπει να γίνει για να βελτιωθεί η διδακτέα ύλη των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης;

- (A) Η διδακτέα ύλη προσαρμόζεται  
(B) Σύμφωνα με τις ανάγκες  
(Γ) της εταιρείας

13) Οι καταρτιζόμενοι στα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης του φορέα σας υπόκεινται σε πρακτική άσκηση ;

(A) Ναι.

(B) Όχι.

14) Πόσο ικανοποιημένος είστε γενικά από τον τρόπο που γίνεται η πρακτική άσκηση ;

(A) Λίγο.

(B) Μέτρια.

(Γ) Πολύ.

15) Κατά τη γνώμη σας οι καταρτιζόμενοι σε προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης βελτιώνουν το επίπεδο των γνώσεων τους :

(A) Ναι.

(B) Όχι.

16) Με ποιο τρόπο αξιολογείται η βελτίωση του επιπέδου των γνώσεων των καταρτιζομένων στα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης;

(A) Με ειδικά τεστ.

(στο χώρο εργασίας τους)

(B) Με γραπτές εξετάσεις.

(Γ) Με προφορικές εξετάσεις.

17) Κατά την γνώμη σας η επαγγελματική δεξιότητα που αποκτούν οι καταρτιζόμενοι σε προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης είναι:

(A) Ικανοποιητική.

(B) Μέτρια.

(Γ) Καθόλου ικανοποιητική.

18) Κατά τη γνώμη σας οι καταρτισθέντες σε προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης του φορέα σας αποκτούν επιπλέον εφόδια που βελτιώνουν τη στάση τους και τη συμπεριφορά τους στο εργασιακό περιβάλλον και την αγορά εργασίας;

(A) Ναι

(B) Όχι

19) Εάν ναι, σε ποιους τομείς;

(A) Ικανότητα να μαθαίνουν από μόνοι τους.

(B) Τεχνικές ανεύρεσης εργασίας.

(Γ) Ικανότητα να αξιοποιούν ευκαιρίες που τους προσφέρονται.

(Δ) Άλλο. (Παρακαλούμε προσδιορίστε):

---

20) Εάν όχι, γιατί;

(A) \_\_\_\_\_

(B) \_\_\_\_\_

(Γ) \_\_\_\_\_

21) Πιστεύετε ότι οι γνώσεις και οι επαγγελματικές δεξιότητες που αποκτούν οι καταρτιζόμενοι στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση θα έπρεπε να πιστοποιούνται;

(A) Ναι.

(B) Όχι.

22) Εάν ναι, με ποιο τρόπο:

(Α) Ένταξη της συνεχιζόμενης επαγγελματικής σε ένα ενιαίο εθνικό σύστημα πιστοποίησης για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.

(Β) Στο πλαίσιο ενός ιδιαίτερου συστήματος πιστοποίησης του Ο.Α.Ε.Δ..

(Γ) Άλλο. (Παρακαλούμε προσδιορίστε):

---

23) Εάν όχι, γιατί:

(Α) \_\_\_\_\_

(Β) \_\_\_\_\_

(Γ) \_\_\_\_\_

24) Γίνεται γενική αξιολόγηση κάθε προγράμματος συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης του φορέα σας;

(Α) Ναι.

(Β) Όχι.

25) Εάν ναι, με ποιο τρόπο:

(Α) Με ερωτηματολόγιο

(Β) \_\_\_\_\_

(Γ) \_\_\_\_\_

26) Εάν όχι, γιατί:

(Α) \_\_\_\_\_

(Β) \_\_\_\_\_

(Γ) \_\_\_\_\_

27) Έχετε την υλικοτεχνική υποδομή που σας χρειάζεται για την υποστήριξη των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης που υλοποιεί ο φορέας σας;

(Α) Ναι.

(Β) Όχι.

28) Κατά τη γνώμη σας το σύστημα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης είναι ικανοποιητικό;

(Α) Ναι.

(Β) Όχι.

29) Εάν χρειάζονται προσαρμογές, πού πρέπει να γίνουν;

(Α) Στο περιεχόμενο των προγραμμάτων.

(Β) Στη διάρκεια των σπουδών.

(Γ) Στο επίπεδο των μαθητών.

(Δ) Στην καλύτερη σύνδεση με την αγορά εργασίας.

(Ε) Στην αξιοποίηση των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης.

(ΣΤ) Άλλο. (Παρακαλούμε προσδιορίστε):

ΕΤΑΙΡΕΙΑ: ΔΙΑ HELLAS AC  
ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΓΕΩΙΚΟΥ ΠΡΟΩΝΣΕΩΣ.

ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ: Δαυρίδ | Ειρήνη

## ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

(Για τη συλλογή πληροφοριών για τη πτυχιακή εργασία με θέμα:  
Η εκπαίδευση των εργαζομένων στην Ελλάδα.)

Φοιτητές: ΚΑΛΟΥΔΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ

ΣΑΚΚΟΡΑΦΑΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ

Σχολή : Διοίκησης και Οικονομίας

Τμήμα: Διοίκηση Επιχειρήσεων

Α.Τ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΑΣ

Target group: Τραπεζικές επιχειρήσεις διευρυμένου δημόσιου και  
ιδιωτικού τομέα, επιχειρήσεις ιδιωτικού τομέα του κλάδου  
τροφίμων, υφασμάτων.

(Παρακαλείστε όπως απαντήσετε στις παρακάτω ερωτήσεις  
εφόσον διαθέτετε σχετικές πληροφορίες.)

1) Πόσους εργαζόμενους απασχολεί η επιχείρησή σας;  
650

2) Πόσοι από αυτούς ακολουθούν προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης; 200

3) Τι προβλήματα νομίζετε ότι αντιμετωπίζουν συνήθως οι καταρτιζόμενοι στο φορέα σας:

(Α) Χαμηλό εκπαιδευτικό υπόβαθρο.

(Β) Περιορισμένες προσωπικές ικανότητες.

(Γ) Περιορισμένο ενδιαφέρον..

(Δ) Άλλα προβλήματα.(Παρακαλούμε προσδιορίστε):

(Ε) έλλειψη χρόνου

4) Για ποιους λόγους εκτιμάτε ότι συμμετέχουν στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση οι καταρτιζόμενοι;

(Α) Για να κατάρτισθούν.

(Β) Για το εκπαιδευτικό επίδομα και τις άλλες παροχές.

(Γ) Γιατί προσδοκούν να βελτιώσουν τη θέση τους στην εργασία τους.

5) Πως χαρακτηρίζετε το σύστημα επιλογής όσων πρόκειται να καταρτισθούν:

(Α) Κακό.

(Β) Μέτριο.

(Γ) Ικανοποιητικό.

(Δ) Πολύ ικανοποιητικό.

6) Ποιο ή ποια προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης εφαρμόζει ο φορέας σας;

- (A) Διαγράμματα ανάπτυξης επαγγελματικών ικανοτήτων
- (B) Δευτεροβάθμια αναλυτικά προγράμματα δεξιοτήτων
- (Γ) Αποθήματα γέντων βωδίων

7) Εφαρμόζεται κάποιου είδους παρακολούθηση της επαγγελματικής εξέλιξης των αποφοίτων των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης;

- (A) Ναι.
- (B) Όχι.

8) Εάν ναι, με ποιο τρόπο;

- (A) \_\_\_\_\_
- (B) \_\_\_\_\_
- (Γ) \_\_\_\_\_

9) Εάν όχι, γιατί;

- (A) Αδυναμία εφαρμογή κατάδειξη στην πράξη.
- (B) Μεγάλα ποσοστά απόρριψη ή απροσεχώς συνέχιστρο
- (Γ) Την ανάπτυξη καλύτερων συνθηκών



10) Σε περίπτωση που ο φορέας σας υλοποιεί προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης που απευθύνονται σε εργαζομένους, οι προοπτικές βελτίωσης της θέσης τους στην εργασία τους είναι:

	ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	ΔΙΕΥΡΥΜΕΝΟΣ ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ
Πολύ αυξημένες			
Αυξημένες			
Ίδιες όπως πριν	✓		
Μειωμένες			
Άλλες: (Προσδιορίστε)			

Η εργασία είναι ευχάριστη να μείνω να προφέρω, να έρθω από την κατάσταση σε επίπεδο απασχόλησης.

11) Πόσο ικανοποιημένοι ως φορέας είστε από τη διδακτέα ύλη των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης;

(Α) Λίγο.

(Β) Μέτρια.

(Γ) Πολύ.

12) Τι νομίζετε ότι πρέπει να γίνει για να βελτιωθεί η διδακτέα ύλη των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης;

- (Α) Σταρτή εμψύχωση για τις ανάγκες των κάθε τμήματος  
(Β) Εμφάνιση με τους στόχους της εταιρείας και της  
(Γ) μεταβολή του εξωτερικού περιβάλλοντος

13) Οι καταρτιζόμενοι στα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης του φορέα σας υπόκεινται σε πρακτική άσκηση ;

(Α) Ναι.

(Β) Όχι.

14) Πόσο ικανοποιημένος είστε γενικά από τον τρόπο που γίνεται η πρακτική άσκηση ;

(Α) Λίγο.

(Β) Μέτρια.

(Γ) Πολύ.

15) Κατά τη γνώμη σας οι καταρτιζόμενοι σε προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης βελτιώνουν το επίπεδο των γνώσεων τους ;

(Α) Ναι.

(Β) Όχι.

16) Με ποιο τρόπο αξιολογείται η βελτίωση του επιπέδου των γνώσεων των καταρτιζομένων στα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης;

(Α) Με ειδικά τεστ.

(Β) Με γραπτές εξετάσεις.

(Γ) Με προφορικές εξετάσεις.

17) Κατά την γνώμη σας η επαγγελματική δεξιότητα που αποκτούν οι καταρτιζόμενοι σε προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης είναι:

(Α) Ικανοποιητική.

(Β) Μέτρια.

(Γ) Καθόλου ικανοποιητική.

18) Κατά τη γνώμη σας οι καταρτισθέντες σε προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης του φορέα σας αποκτούν επιπλέον εφόδια που βελτιώνουν τη στάση τους και τη συμπεριφορά τους στο εργασιακό περιβάλλον και την αγορά εργασίας;

(A) Ναι

(B) Όχι

19) Εάν ναι, σε ποιους τομείς;

(A) Ικανότητα να μαθαίνουν από μόνοι τους.

(B) Τεχνικές ανεύρεσης εργασίας.

(Γ) Ικανότητα να αξιοποιούν ευκαιρίες που τους προσφέρονται.

(Δ) Άλλο. (Παρακαλούμε προσδιορίστε):

βελτίωση προσωπικών + επαγγελματικών δεξιοτήτων

20) Εάν όχι, γιατί;

(A) \_\_\_\_\_

(B) \_\_\_\_\_

(Γ) \_\_\_\_\_

21) Πιστεύετε ότι οι γνώσεις και οι επαγγελματικές δεξιότητες που αποκτούν οι καταρτιζόμενοι στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση θα έπρεπε να πιστοποιούνται;

(A) Ναι.

(B) Όχι.

22) Εάν ναι, με ποιο τρόπο;

(Α) Ένταξη της συνεχιζόμενης επαγγελματικής σε ένα ενιαίο εθνικό σύστημα πιστοποίησης για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.

(Β) Στο πλαίσιο ενός ιδιαίτερου συστήματος πιστοποίησης του Ο.Α.Ε.Δ..

(Γ) Άλλο. (Παρακαλούμε προσδιορίστε):

---

23) Εάν όχι, γιατί:

(Α) Ποιό είναι πρόβλημα μπορούν πραγματικά να πιστοποιηθούν  
(Β) ΣΗΜ, ηλώσει ιδιωτικά φοιτητικό πρόγραμμα  
(Γ) \_\_\_\_\_

24) Γίνεται γενική αξιολόγηση κάθε προγράμματος συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης του φορέα σας;

(Α) Ναι.

(Β) Όχι.

25) Εάν ναι, με ποιο τρόπο;

(Α) επιχειρηματολόγος και εφάρταση 1ε τους  
(Β) για φοιτητές να είναι συμμετέχοντες  
(Γ) \_\_\_\_\_

26) Εάν όχι, γιατί:

(Α) \_\_\_\_\_

(Β) \_\_\_\_\_

(Γ) \_\_\_\_\_

27) Έχετε την υλικοτεχνική υποδομή που σας χρειάζεται για την υποστήριξη των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης που υλοποιεί ο φορέας σας;

(A) Ναι.

(B) Όχι.

28) Κατά τη γνώμη σας το σύστημα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης είναι ικανοποιητικό;

(A) Ναι.

(B) Όχι.

29) Εάν χρειάζονται προσαρμογές, πού πρέπει να γίνουν;

(A) Στο περιεχόμενο των προγραμμάτων.

(B) Στη διάρκεια των σπουδών.

(Γ) Στο επίπεδο των μαθητών.

(Δ) Στην καλύτερη σύνδεση με την αγορά εργασίας.

(Ε) Στην αξιοποίηση των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης.

(ΣΤ) Άλλο. (Παρακαλούμε προσδιορίστε):

---

ΕΤΑΙΡΕΙΑ: NESTLE HELLENIC A.E.

ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ: Κ. ΣΥΜΕΩΝΙΔΗΣ

## ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

(Για τη συλλογή πληροφοριών για τη πτυχιακή εργασία με θέμα:  
Η εκπαίδευση των εργαζομένων στην Ελλάδα.)

Φοιτητές: ΚΑΛΟΥΔΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ  
ΣΑΚΚΟΡΑΦΑΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ  
Σχολή : Διοίκησης και Οικονομίας  
Τμήμα: Διοίκηση Επιχειρήσεων  
Α.Τ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΑΣ

Target group: Τραπεζικές επιχειρήσεις διευρυμένου δημόσιου και  
ιδιωτικού τομέα, επιχειρήσεις ιδιωτικού τομέα του κλάδου  
τροφίμων, υφασμάτων.

(Παρακαλείστε όπως απαντήσετε στις παρακάτω ερωτήσεις  
εφόσον διαθέτετε σχετικές πληροφορίες.)

1) Πόσους εργαζόμενους απασχολεί η επιχείρησή σας;

16

2) Πόσοι από αυτούς ακολουθούν προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης; 7

3) Τι προβλήματα νομίζετε ότι αντιμετωπίζουν συνήθως οι καταρτιζόμενοι στο φορέα σας:

(Α) Χαμηλό εκπαιδευτικό υπόβαθρο.

(Β) Περιορισμένες προσωπικές ικανότητες.

(Γ) Περιορισμένο ενδιαφέρον.

(Δ) Άλλα προβλήματα. (Παρακαλούμε προσδιορίστε):

4) Για ποιους λόγους εκτιμάτε ότι συμμετέχουν στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση οι καταρτιζόμενοι;

(Α) Για να καταρτισθούν.

(Β) Για το εκπαιδευτικό επίδομα και τις άλλες παροχές.

(Γ) Γιατί προσδοκούν να βελτιώσουν τη θέση τους στην εργασία τους.

5) Πως χαρακτηρίζετε το σύστημα επιλογής όσων πρόκειται να καταρτισθούν:

(Α) Κακό.

(Β) Μέτριο.

(Γ) Ικανοποιητικό.

(Δ) Πολύ ικανοποιητικό.



6) Ποιο ή ποια προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης εφαρμόζει ο φορέας σας;

- (A) ΠΡΟΛΗΨΕΙΣ  
(B) ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΔΙΔΑΚΤΕΩΝ  
(Γ) \_\_\_\_\_
- } ΣΕΜΙΝΑΡΙΑ

7) Εφαρμόζεται κάποιου είδους παρακολούθηση της επαγγελματικής εξέλιξης των αποφοίτων των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης;

(A) Ναι.

(B) Όχι.

8) Εάν ναι, με ποιο τρόπο;

(A) ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ / ΠΡΟΛΗΨΕΙΣ

(B) \_\_\_\_\_

(Γ) \_\_\_\_\_

9) Εάν όχι, γιατί;

(A) \_\_\_\_\_

(B) \_\_\_\_\_

(Γ) \_\_\_\_\_

10) Σε περίπτωση που ο φορέας σας υλοποιεί προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης που απευθύνονται σε εργαζομένους, οι προοπτικές βελτίωσης της θέσης τους στην εργασία τους είναι:

	ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	ΔΙΕΥΡΥΜΕΝΟΣ ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ
Πολύ αυξημένες			
Αυξημένες	✓		
Ίδιες όπως πριν			
Μειωμένες			
Άλλες: (Προσδιορίστε)			

11) Πόσο ικανοποιημένοι ως φορέας είστε από τη διδακτέα ύλη των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης;

(Α) Λίγο.

(Β) Μέτρια.

(Γ) Πολύ.

12) Τι νομίζετε ότι πρέπει να γίνει για να βελτιωθεί η διδακτέα ύλη των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης;

(Α) ΝΑ ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΕΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΓΟΡΑ

(Β) " ΣΤΙΣ ΝΙΕΡΟΝΙΣΤΑΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ .

(Γ) \_\_\_\_\_

13) Οι καταρτιζόμενοι στα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης του φορέα σας υπόκεινται σε πρακτική άσκηση ;

(Α) Ναι.

(Β) Όχι.

14) Πόσο ικανοποιημένος είστε γενικά από τον τρόπο που γίνεται η πρακτική άσκηση ;

(Α) Λίγο.

(Β) Μέτρια.

(Γ) Πολύ.

15) Κατά τη γνώμη σας οι καταρτιζόμενοι σε προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης βελτιώνουν το επίπεδο των γνώσεων τους ;

(A) Ναι.

(B) Όχι.

16) Με ποιο τρόπο αξιολογείται η βελτίωση του επιπέδου των γνώσεων των καταρτιζομένων στα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης;

(A) Με ειδικά τεστ.

(B) Με γραπτές εξετάσεις.

(Γ) Με προφορικές εξετάσεις.

ΣΤΗΝ ΙΔΙΑ ΤΗΝ ΕΞΗΓΗΣΙΑ ΤΟΥΣ

17) Κατά την γνώμη σας η επαγγελματική δεξιότητα που αποκτούν οι καταρτιζόμενοι σε προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης είναι:

(A) Ικανοποιητική.

(B) Μέτρια.

(Γ) Καθόλου ικανοποιητική.

18) Κατά τη γνώμη σας οι καταρτισθέντες σε προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης του φορέα σας αποκτούν επιπλέον εφόδια που βελτιώνουν τη στάση τους και τη συμπεριφορά τους στο εργασιακό περιβάλλον και την αγορά εργασίας;

(Α) Ναι

(Β) Όχι

19) Εάν ναι, σε ποιους τομείς;

(Α) Ικανότητα να μαθαίνουν από μόνοι τους.

(Β) Τεχνικές ανεύρεσης εργασίας.

(Γ) Ικανότητα να αξιοποιούν ευκαιρίες που τους προσφέρονται.

(Δ) Άλλο. (Παρακαλούμε προσδιορίστε):

20) Εάν όχι, γιατί:

(Α) \_\_\_\_\_

(Β) \_\_\_\_\_

(Γ) \_\_\_\_\_

21) Πιστεύετε ότι οι γνώσεις και οι επαγγελματικές δεξιότητες που αποκτούν οι καταρτιζόμενοι στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση θα έπρεπε να πιστοποιούνται;

(Α) Ναι.

(Β) Όχι.

22) Εάν ναι, με ποιο τρόπο;

(A) Ένταξη της συνεχιζόμενης επαγγελματικής σε ένα ενιαίο εθνικό σύστημα πιστοποίησης για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση,

(B) Στο πλαίσιο ενός ιδιαίτερου συστήματος πιστοποίησης του Ο.Α.Ε.Δ.,

(Γ) Άλλο. (Παρακαλούμε προσδιορίστε):

---

23) Εάν όχι, γιατί;

(A) \_\_\_\_\_

(B) \_\_\_\_\_

(Γ) \_\_\_\_\_

24) Γίνεται γενική αξιολόγηση κάθε προγράμματος συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης του φορέα σας;

(A) Ναι.

(B) Όχι.

25) Εάν ναι, με ποιο τρόπο;

(A) Με τη βοήθεια του προγράμματος αν ταυριάζει στις ανάγκες

(B) \_\_\_\_\_ τη χρησιμοποίησή

(Γ) \_\_\_\_\_

26) Εάν όχι, γιατί;

(A) \_\_\_\_\_

(B) \_\_\_\_\_

(Γ) \_\_\_\_\_

27) Έχετε την υλικοτεχνική υποδομή που σας χρειάζεται για την υποστήριξη των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης που υλοποιεί ο φορέας σας;

(Α) Ναι.

(Β) Όχι.

28) Κατά τη γνώμη σας το σύστημα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης είναι ικανοποιητικό;

(Α) Ναι.

(Β) Όχι.

29) Εάν χρειάζονται προσαρμογές, πού πρέπει να γίνουν:

(Α) Στο περιεχόμενο των προγραμμάτων.

(Β) Στη διάρκεια των σπουδών.

(Γ) Στο επίπεδο των μαθητών.

(Δ) Στην καλύτερη σύνδεση με την αγορά εργασίας.

(Ε) Στην αξιοποίηση των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης.

(ΣΤ) Άλλο. (Παρακαλούμε προσδιορίστε):

ΕΤΑΙΡΕΙΑ:

Α. Μουραϊζής & Σία ΑΕΒΕ.

ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ:

Ανδρέας Μ. Σταχτούρι.

