

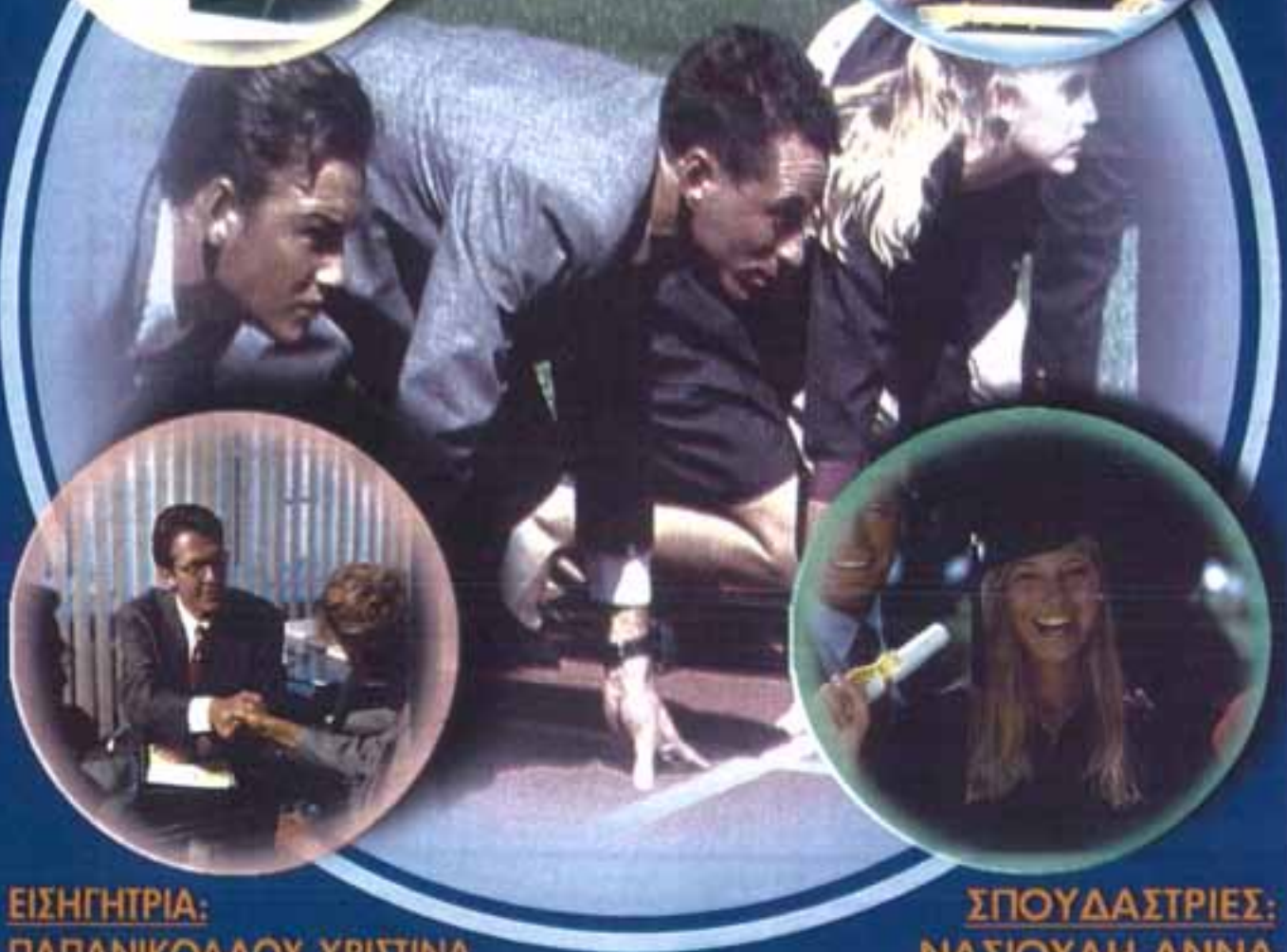
Τ.Ε.Ι ΠΑΤΡΑΣ

ΣΧΟΛΗ Σ.Δ.Ο

ΤΜΗΜΑ: ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΘΕΜΑ

ΕΠΙΜΟΡΦΩΤΙΚΑ ΣΕΜΙΝΑΡΙΑ ΣΤΟ Τ.Ε.Ι ΚΑΙ ΑΛΛΟΥ
Ο ΡΟΛΟΣ ΚΑΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΛΗΞΗ.
ΕΡΕΥΝΑ ΣΕ ΤΟΠΟΥΣ, ΧΩΡΟΥΣ ΠΡΑΓΜΑΤΟΠΟΙΗΣΗΣ



ΕΙΣΗΓΗΤΡΙΑ:
ΠΑΠΑΝΙΚΟΛΑΟΥ ΧΡΙΣΤΙΝΑ

ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΕΣ:
ΝΑΣΙΟΥΛΗ ΑΝΝΑ
ΒΓΕΝΟΠΟΥΛΟΥ ΑΘΑΝΑΣΙΑ

Η αναγκαιότητα στη σύγχρονη κοινωνία, για εξειδίκευση, επιμόρφωση και διαρκή μάθηση, ήταν το κέντρο να ασχοληθούμε με την ανάλυση του θέματος Επιμορφωτικά Σεμινάρια.

Καταβάλλονται φιλότιμες προσπάθειες από κρατικούς αλλά και ιδιωτικούς φορείς για την επιμόρφωση εργαζομένων, ανέργων κάθε ηλικίας και μορφωτικού επιπέδου. Παρατηρείται μια στροφή ανθρωποκεντρική στο στίβο της αγοράς εργασίας, γίνεται συνείδηση ότι για να αυξηθεί η παραγωγικότητα και το επίπεδο στον εργασιακό χώρο, απαιτούνται εργαζόμενοι υψηλότερου μορφωτικού επιπέδου. Η επιμόρφωση συμβάλει στη μείωση της ανεργίας δίνοντας εφόδια στους ανέργους για εξεύρεση εργασίας. Κατά συνέπεια, λειτουργεί προς όφελος των επιχειρήσεων και του κράτους ή παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης από το εργατικό δυναμικό τους.

Γίνεται μια προσπάθεια να παρουσιάσουμε όλες τις κατηγορίες των επιμορφωτικών σεμιναρίων, τον σκοπό και ρόλο του, καθώς και την αποτελεσματικότητά τους ως προς τους εκπαιδευόμενους. Σαν νέοι άνθρωποι που βρισκόμαστε στο στάδιο ανεύρεσης εργασίας, αντιλαμβανόμαστε πλήρως τις απαιτήσεις της αγοράς.

Γι' αυτό το λόγο παρουσιάζουμε τα εκπαιδευτικά προγράμματα όπως και οι εκάστοτε φορείς μας ενημέρωσαν, αλλά παράλληλα ασκούμε κριτική παρατηρώντας τις ελλείψεις τους καθώς και τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας.

Αν και το θέμα είναι ανεξάντλητο θεωρούμε ότι παρουσιάζουμε μια ολοκληρωμένη άποψη προγραμμάτων επιμόρφωσης, που διεξάγονται στη χώρα μας.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Κεφάλαιο 1ο. Ανάλυση Επιμορφωτικών Προγραμμάτων.

1.1	Συνοπτική αναδρομή. Το πλαίσιο της επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα.....	3
1.2	Το Διεθνές περιβάλλον και ο ρόλος του ΟΑΕΔ στο κοινωνικό "γίνεσθαι".....	6
1.3	Επαγγελματική κατάρτιση και κατάρτιση (ΟΑΕΔ).....	7
1.4	Ανάλυση των ειδών κατάρτισης.....	9
1.5	Συγκριτικά στοιχεία από Ευρωπαϊκές χώρες για συμμετοχή των εργαζομένων σε προγράμματα κατάρτισης.....	12
1.6	Συνεχιζόμενη Κατάρτιση.....	13
1.7	Μαθητεία.....	14
1.8	Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.).....	16
1.9	Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.).....	20
1.9.1	Ενδοεπιχειρηματική κατάρτιση.....	22
	▪ Γενικές Αρχές.....	22
	▪ Έρευνα Εκπαιδευτικών Αναγκών και Κατάρτιση Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων... ..	24
	▪ Διαδικασία Επιμόρφωσης Προσωπικού.....	26
	▪ Εκπαιδευτικά Προγράμματα της Τράπεζας.....	27
	▪ Εκγριτική Διαδικασία Συμμετοχής στα Εκπαιδευτικά Προγράμματα.....	28
	▪ Διοργάνωση και Διεξαγωγή Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων.....	29
	▪ Εξωτραπεζική Επιμόρφωση.....	32
	▪ Εκμάθηση Ξένων Γλωσσών.....	33
	▪ Επιδοτήσεις εκπαιδευτικής δραστηριότητας συμμετοχή σε κοινοτικά προγράμματα.....	35
1.9.2	Απασχόληση και κατηγορίες σεμιναρίων μέσω Ο.Α.Ε.Δ.....	36
1.9.3	Stage.....	37
1.9.4	Κατάρτιση - Απασχόληση Ειδικών - Κοινωνικών Ομάδων.....	41
1.9.5	Προγράμματα Επαγγελματικής Κατάρτισης.....	43
1.9.6	Προγράμματα Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων.....	44
1.9.7	Προγράμματα για Άτομα με Ψυχικές Ασθένειες.....	45
1.9.8	Γραφείο Ισότητας Φύλων.....	46

Κεφάλαιο 2ο Σκοπός, Ρόλος Επιμορφωτικών Σεμιναρίων

2.1	Επαγγελματική Κατάρτιση και Εκπαίδευση Ο.Α.Ε.Δ.....	49
2.2	Μαθητεία.....	49
2.3	Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση (Σ.Ε.Κ.).....	50

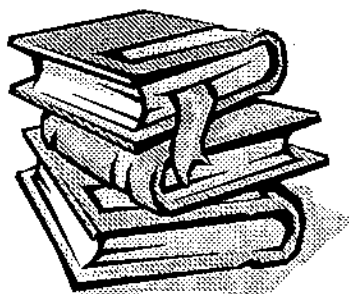
2.3.1	Απόψεις Εργαζομένων για τη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση Κατά Μορφωτικό Επίπεδο.....	50
2.3.2	Άνεργοι και Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση.....	53
2.4	Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.).....	55
2.5	Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.).....	56
2.6	Λογαριασμός για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση (Λ.Α.Ε.Κ.).....	56
2.7	Ενδοεπιχειρησιακή Κατάρτιση.....	57
2.8	Στόχοι των Επιδοτούμενων Επιμορφωτικών Σεμιναρίων.....	57
2.9	Κατάρτιση - Απασχόληση Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων.....	58
2.9.1	Απόψεις Εργαζομένων και των Ανέργων για τη Δια Βίου Κατάρτιση.....	58

Κεφάλαιο 3^ο Χρησιμότητα των Ειδών Κατάρτισης

3.1	Αποτελέσματα των Ειδών Κατάρτισης.....	68
3.2	Απόψεις των Εργαζομένων για τη Χρησιμότητα της Δια Βίου Κατάρτισης Κατά Μορφωτικό Επίπεδο.....	74
3.3	Αντιπροσωπευτικές Συνεντεύξεις.....	75

Κεφάλαιο 4^ο Προτάσεις – Κριτική

4.1	Η επαγγελματική Κατάρτιση στο Γ' Κ.Π.Σ.....	78
4.2	Προτάσεις και Μέτρα για την Επαγγελματική Κατάρτιση και την Αρχική Εκπαίδευση	82
4.3	Προτάσεις και Μέτρα για την Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση και επανακατάρτιση των ανέργων.....	84
4.4	Προτάσεις για την Ανάπτυξη και τον Συντονισμό των Πολιτικών και των Δομών Αρχικής και Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης για την Συνολικότερη Αξιοποίηση του Ανθρώπινου Δυναμικού.....	85
4.5	Επίλογος.....	88



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

ΑΝΑΛΥΣΗ ΕΠΙΜΟΡΦΩΤΙΚΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

1.1 ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ. ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Η επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα αναπτύχθηκε ραγδαία και ασυντόνιστα υπό την επίδραση των χρηματοδοτήσεων του Ευρωπαϊκού Κοινοτικού Ταμείου. Σ' αυτή τη διαδικασία παρατηρούνται έντονες ασυγχρονίες και καθυστερήσεις σε σχέση με τις κοινωνικές και οικονομικές απαιτήσεις της χώρας.

Σ' αυτό το πλαίσιο, ενώ στο Ευρωπαϊκό επίπεδο διαμορφώνονται τα πλαίσια και οι συνθήκες ανάπτυξης του ευρωπαϊκού εκπαιδευτικού χώρου, στην Ελλάδα εξακολουθούν να αποτελούν αντικείμενο διερεύνησης οι προσανατολισμοί, το περιεχόμενο και οι δομές των δραστηριοτήτων βασική εκπαίδευσης, επαγγελματικής εκπαίδευσης καθώς και του συνόλου των τυπικών εκπαιδευτικών θεσμών, όπως επίσης και η σχέση τους με τις διάχυτες επιμορφωτικές δραστηριότητες, οι οποίες λειτουργούν, είτε με την μορφή της εκπαίδευσης ενηλίκων, είτε της κατάρτισης νέων ανέργων, γυναικών και εργαζομένων.

Με τη στροφή αυτή των πολιτικών απασχόλησης σε μικροοικονομικό επίπεδο το κέντρο βάρους μετατοπίζεται από την στήριξη και προστασία των ανέργων, στην προετοιμασία τους να αντιμετωπίσουν οι ίδιοι τα προβλήματα της ανεργίας καθώς και στη δημιουργία κάποιων ευκαιριών προσωρινής κατά κανόνα απασχόλησης για επιλεγμένες ομάδες του ανέργου εργατικού δυναμικού. Παρατηρούμε ότι η αντιμετώπιση (προστασία και στήριξη ανέργων) του προβλήματος, σε ποιο ενεργητικές παρεμβάσεις (επιδότηση νέων θέσεων, εργασίας, προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, τοπικές πρωτοβουλίες κατάρτισης κ.τ.λ.)

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο που πραγματοποιήθηκε στις 23-24 Μάρτη του 2000 στη Λισσαβόνα, αναδεικνύει την εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση σε κεντρικό στοιχείο των πολιτικών βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας, προώθησης της απασχόλησης και μετατροπή της Ευρώπης σε "Κοινωνία Γνώσης", αναγνωρίζοντας το ανθρώπινο δυναμικό ως τη σημαντικότερη μορφή κεφαλαίου που διαθέτουν οι ευρωπαϊκές χώρες. Ως άμεσες προτεραιότητες αυτής της στρατηγικής, προβάλλονται η διεύρυνση των παρεχόμενων ευκαιριών μάθησης σε διάφορες φάσεις της ζωής του ατόμου, η προαγωγή των βασικών δεξιοτήτων που πρέπει να διαθέτει ο κάθε εργαζόμενος (πληροφορική, ξένες γλώσσες, τεχνολογική αντίληψη, κοινωνικές δεξιότητες, επιχειρηματικό πνεύμα), η ετήσια αύξηση των κατά κεφαλήν επενδύσεων στο ανθρώπινο δυναμικό και η ενίσχυση των συνεργασιών μεταξύ εκπαίδευσης (σχολείο) επιχειρήσεων και φορέων έρευνας.

Κατά τις τελευταίες δεκαετίες, έχει αυξηθεί ραγδαία η ανάγκη για τον εντοπισμό εκσυγχρονιστικών πολιτικών για την επιμόρφωση ενηλίκων και ιδιαίτερα για την συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση. Η αναζήτηση αυτή είναι απόρροια της αύξησης του όγκου αλλά και των μορφών επιμόρφωσης που πραγματοποιούνται σε καθημερινή βάση σε όλες σχεδόν τις ανεπτυγμένες χώρες. Πιο συγκεκριμένα στο πεδίο της επιμόρφωσης, παρατηρούνται σε καθημερινή βάση σε όλες σχεδόν τις ανεπτυγμένες χώρες. Πιο συγκεκριμένα στο πεδίο της επιμόρφωσης, παρατηρούνται δραστηριότητες, οι οποίες στοχεύουν στη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης, στην προσωπική ανάπτυξη του ατόμου, στην δημιουργική αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου, στην κοινωνική επανένταξη αλλά και στην επαγγελματική εξέλιξη μέσω της απόκτησης συγκεκριμένων επαγγελματικών ικανοτήτων και δεξιοτήτων.

Επιπλέον, επιμορφωτικές δραστηριότητες απευθύνονται σε ευρύ φάσμα των διαφορετικών ομάδων του πληθυσμού των ανεπτυγμένων κοινωνιών. Έτσι διακρίνονται δραστηριότητες που απευθύνονται σε εργαζόμενους, σε άνεργους, σε κοινωνικά αποκλεισμένες ομάδες, σε εργαζόμενους, σε άνεργους, σε κοινωνικά αποκλεισμένες ομάδες, σε γυναίκες, σε νέους, αλλά και σε άτομα ηλικίας άνω των 45 ετών. Ως προς τον τρόπο της οργάνωσής τους, οι επιμορφωτικές δραστηριότητες αναφέρονται και στο τυπικό και στο άτυπο σύστημα εκπαίδευσης. Έτσι διακρίνονται επιμορφωτικές δραστηριότητες που παρέχονται από το τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα ως πρόσθετες (π.χ. σχολεία δεύτερης ευκαιρίας) και δραστηριότητες που παρέχονται από φορείς που δεν είναι ενταγμένοι στο τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα, όπως είναι τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης και οι σύμβουλοι επιμόρφωσης.

Η αναγνώριση του γεγονότος ότι η εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού είναι ουσιαστικής σημασίας για τη διατήρηση και τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης, διεύρυνε το ενδιαφέρον των συλλογικών και ιδιαίτερα των κοινωνικών οργανώσεων για την επαγγελματική κατάρτιση. Αν και από την αρχή, η κατάρτιση των εργαζομένων αντιμετωπίζεται ως ευθύνη του εργοδότη, οι κυβερνήσεις αναμειγνύονται όλο και περισσότερο στις προσπάθειες βελτίωσης της ποιότητας και επέκτασης των δραστηριοτήτων κατάρτισης. Ως παράδειγμα κυβερνητικών παρεμβάσεων στο πεδίο της επαγγελματικής κατάρτισης, αναφέρονται οι φορολογικές απαλλαγές, ειδικά μέτρα για τη βελτίωση της θέσης των λιγότερο εκπαιδευμένων ή και των μέσης ηλικίας και πάνω εργαζομένων, όπως και ειδικά ζητήματα για την κατάρτιση των εργαζομένων στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις.

Σ' αυτό το πλαίσιο, η εκπαίδευση και η κατάρτιση των συμμετεχόντων αντιμετωπίζονται όλο και περισσότερο στις προσπάθειες βελτίωσης της ποιότητας και επέκτασης των δραστηριοτήτων κατάρτισης, αναφέρονται οι φορολογικές απαλλαγές, ειδικά μέτρα για τη βελτίωση της θέσης των λιγότερο εκπαιδευμένων ή και των μέσης ηλικίας και πάνω εργαζομένων, όπως και ειδικά ζητήματα για την κατάρτιση των εργαζομένων στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις.

Σ' αυτό το πλαίσιο, η εκπαίδευση και η κατάρτιση των συμμετεχόντων αντιμετωπίζονται ως δυνατότητα κοινωνικής και πολιτισμικής ανάπτυξης, συμβάλλοντας στην άσκηση των δικαιωμάτων αλλά και των υποχρεώσεων τους ως πολιτών. Η συμμετοχή στην αγορά εργασίας και την απασχόληση ή και την προετοιμασία γι' αυτή τη συμμετοχή, αντιμετωπίζονται ως αναγκαία αν και όχι αποκλειστική συνθήκη για την επίτευξη του στόχου. Πόσο μάλλον που ακόμα και εκτός αγοράς εργασίας, τα άτομα είναι απαραίτητο να διαθέτουν συγκεκριμένες ικανότητες και δεξιότητες για τη συμμετοχή τους στην κοινωνική ζωή.

Σ' αυτή τη βάση, η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση των κοινωνικών ομάδων που αντιμετωπίζουν τον κίνδυνο του αποκλεισμού, όπως και αυτών με περιορισμένες προοπτικές στην αγορά εργασίας, θεωρείται σημαντική η λειτουργία της εκπαίδευσης και της κατάρτισης.

Παράλληλα, τις δεκαετίες του '80 και του '90 η εκπαίδευση - κατάρτιση αποτελεί μια από τις σημαντικότερες ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης. Ενώ στη δεκαετία του '60 η εκπαίδευση αντιμετωπιζόταν ως μέσο για την άρση των οικονομικών και κοινωνικών ανισοτήτων και την προώθηση του προγράμματος της ισότητας των ευκαιριών, τη δεκαετία του '80-'90 θεωρείται ως μέσο για τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και ταυτόχρονα αντιμετώπισης της ανεργίας.

Η αγορά εργασίας μεταβάλλεται με γρήγορους ρυθμούς. Η διερεύνηση και επέκταση της αγοράς, η διάδοση και επέκταση των τεχνολογιών πληροφόρησης και η παγκοσμιοποίηση της παραγωγής, δημιουργούν την ανάγκη στις επιχειρήσεις για γρήγορη και άμεση ανταπόκριση στις τάσεις και τις εξελίξεις της παγκόσμιας αγοράς. Τελικά οι επιχειρήσεις ωθούνται προς την υιοθέτηση εσωτερικών οργανικών αλλαγών και ευελιξιών.

Εξαιτίας της εισαγωγής οργανωτικών και πληροφοριακών καινοτομιών, αυξάνει η ανεργία παραδοσιακών επαγγελμάτων και ειδικοτήσεων. Έτσι δημιουργούνται νέες ανάγκες στους τομείς των υπηρεσιών προς τις επιχειρήσεις. Η εισαγωγή του λογικού προγραμματισμού, της ρομποτικής και της μηχανοργάνωσης στην παραγωγική διαδικασία, επιβάλλουν εξέλιξη στις ειδικότητες, τα επαγγέλματα και τις ικανότητες και δεξιότητες των εργαζομένων.

Οι προαναφερόμενοι παράγοντες αλλάζουν τη δομή, τη λειτουργία της αγοράς εργασίας, τα επικρατούντα μοντέλα και τη λειτουργία της αγοράς εργασίας, τα επικρατούντα μοντέλα και τη σύνθεση της απασχόλησης. Οι ίδιοι παράγοντες διαμορφώνουν στα πλαίσια ενός νέου περιεχομένου της έννοιας της ανταγωνιστικότητας. Ο ρόλος και ο βαρύτητα της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης αυξάνει σε όλες τις μορφές ενώ ενισχύονται όλο και περισσότερο οι πολιτικές προσανατολισμού και εναρμόνιση της με τις στρατηγικές της παραγωγής.

Κατά συνέπεια, τα εκπαιδευτικά συστήματα και τα συστήματα επαγγελματικής κατάρτισης φαίνεται πως αδυνατούν να ανταποκριθούν αποτελεσματικά στον παραδοσιακό τους ρόλο σε σχέση με την αγορά εργασίας. Η εφ' όρου ζωής άσκηση ενός συγκεκριμένου επαγγέλματος, με σχετικά σταθερές, δεδομένες και σε μεγάλο βαθμό προβλέψιμες προοπτικές εξέλιξης, αποτελεί παρελθόν για σημαντικά τμήματα του εργατικού δυναμικού. Οι εσωτερικές και εξωτερικές

αλλαγές, οι ευελιξίες των επιχειρήσεων, προϋποθέτουν ότι οι εργαζόμενοι διαθέτουν ικανότητες προσαρμογής, συνεργασίας, επικοινωνίας, ανάλυσης και αυτομάθησης.

Η σημασία της εξέλιξης των δεξιοτήτων των εργαζομένων θεωρείται απαραίτητη, όταν η απόδοση τους δεν ενισχύει την παραγωγικότητα και την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων. Έτσι, τα συστήματα εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης καλούνται να προσαρμοστούν στα νέα δεδομένα των αγορών εργασίας, παρέχοντας ευρύτερες γνώσεις και ικανότητες, αντί της μετάδοσης συγκεκριμένων γνωσιακών πληροφοριών και δεξιοτήτων.

Με αφετηρία τη βασική διαπίστωση ότι η ροή και η ποσότητα των πληροφοριών που λαμβάνει το κάθε άτομο είναι τεράστια και αυξάνεται με επιταχυνόμενους ρυθμούς, ο ρόλος του εργαζόμενου στη λειτουργία των επιχειρήσεων και των οικονομικών αποκτά νέο περιεχόμενο. Σ' αυτό το πλαίσιο, τα παραδοσιακά δομημένα συστήματα εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης, τα οποία ήταν προσανατολισμένα στην παροχή εφ'άπαξ γνώσεων και δεξιοτήτων, αδυνατούν να ανταποκριθούν και καλούνται να καλλιεργήσουν την ικανότητα αυτομάθησης, μέσα από διαδικασίες δια βίου και εξ αποστάσεως εκπαίδευση. Σ' αυτή τη βάση οι επιχειρήσεις για να ανταποκριθούν στις νέες απαιτήσεις δίνουν όλο και μεγαλύτερη σημασία στο ρόλο του ανθρώπινου δυναμικού και στην ικανότητα του να μαθαίνει μέσα από την ίδια την εργασιακή διαδικασία.

1.2 ΤΟ ΔΙΕΘΝΕΣ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ Ο.Α.Ε.Δ. ΣΤΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ "ΓΙΓΝΕΣΘΑΙ"

Από τις αρχές της δεκαετίας του 1980 η ανεργία εξελίχθηκε σε ένα από τα πιο πιεστικά προβλήματα των περισσότερων Κρατών - Μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το πρόβλημα αυτό οξύνεται από τις διαρθρωτικές αλλαγές, την τεχνολογική ανάπτυξη και τις οικονομικές κρίσεις. Η αντιμετώπιση του με από κοινού ανάληψη δράσεων των Κρατών - Μελών θεωρείται αποδοτικότερη της εφαρμογής μεμονωμένων εθνικών πολιτικών. Με την αυγή της νέας χιλιετίας, η καταπολέμηση της ανεργίας και ιδιαίτερα της μακροχρόνιας και αυτής των νέων και των ανειδίκευτων εξακολουθεί να συνιστά στόχο προτεραιότητας για την Ευρωπαϊκή Ένωση. Οι πολιτικές που εφαρμόζονται έχουν χαρακτήρα προληπτικό αλλά και ενεργητικό. Υποστηρίζεται ότι η Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση του εργατικού δυναμικού αναμφίβολα θα συμβάλουν όχι μόνο στην αποκατάσταση υψηλού επιπέδου απασχόλησης αλλά και στην αναζωογόνηση της οικονομίας και στη βελτίωση Απασχόλησης την οποία το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο ενέκρινε στο Εσσέν (Δεκέμβριος 1994) υλοποιείται βασισόμενη στα πολυετή προγράμματα απασχόλησης των Κρατών - Μελών.

Αφορά στην:

1. Προώθηση της "επένδυσης" στην Επαγγελματική Κατάρτιση.
2. Ανάπτυξη με μεγαλύτερη έμφαση στην Απασχόληση,
3. Μείωση μη μισθολογικού (έμμεσου) κόστους εργασίας,
4. Βελτίωση της αποτελεσματικότητας της πολιτικής για την αγορά εργασίας,
5. Ενίσχυση των μέτρων στήριξης κοινωνικών ομάδων στις οποίες η ανεργία έχει τις χειρότερες επιπτώσεις.

Μετά τη Σύνοδο του Λουξεμβούργου (1998) η διαδικασία αποβλέπει στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας που θα επιτευχθεί με:

1. την προσαρμογή των Υπηρεσιών Απασχόλησης στην πρόληψη, με μέσο την κατάρτιση και τη "δια βίου μάθηση".
2. την προσαρμοστικότητα, με μέσο την οργάνωση της εργασίας (εργασιακές σχέσεις και σύστημα παραγωγής), τον χρόνο εργασίας και την ανάπτυξη των ανθρωπίνων πόρων (εκσυγχρονισμός επαγγελματικών δεξιοτήτων).
3. την παροχή ίσων ευκαιριών προς άνδρες, γυναίκες και άτομα με ειδικές ανάγκες.

Μέσα σε αυτό το διεθνές περιβάλλον το κοινωνικό κράτος, παρά τους πληθυσμούς, και την κρίση που αντιμετωπίζει, καλείται να επιβεβαιώσει πως δεν είναι ένας άκαμπτος και στατικός μηχανισμός, αλλά εμπεριέχει μια δυναμική και πως αποτελεί έναν "οργανισμό" με ικανότητα ευελιξίας και προσαρμογής. Σκοπός αυτού, είναι να συντελεί στη διατήρηση της συνοχής του κοινωνικού ιστού. Γι' αυτό το λόγο οφείλει να διατηρεί την ιδιότητα να προσαρμόζεται στις διάφορες καταστάσεις, ώστε να εξομαλύνει και να εγκολπώνει τις κοινωνικές τριβές και αντιθέσεις. Σε αυτά τα πλαίσια καλείται και ο Ο.Α.Ε.Δ. (Οργανισμός Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού) - κύριο όργανο εφαρμογής της Κυβερνητικής πολιτικής - να επιτελέσει, όχι μόνο το ρόλο του σαν αναδιανεμητικός μηχανισμός, αλλά και να προσαρμοσθεί με δυσχερείς συνθήκες, προς μια περισσότερο ενεργητική αντιμετώπιση των προβλημάτων, που επιφέρει η ανεργία στην ομαλή λειτουργία των θεσμών αυτών. Συνεπώς, μεριμνά για τη δημιουργία των κατάλληλων συνθηκών Απασχόλησης, δηλαδή τη γρήγορη προσαρμογή της προσφοράς εργασίας προς την ζήτηση, με βάση το πρόγραμμα οικονομικής ανάπτυξης της χώρας. Η αποστολή του Ο.Α.Ε.Δ. συμπληρώνεται με την αναβάθμιση του εργατικού δυναμικού, με μέσο την κατάρτιση, την υποστήριξη του με προγράμματα απασχόλησης, ώστε αυτό να ανταποκριθεί στις ταχύτατα μεταβαλλόμενες συνθήκες της αγοράς εργασίας.

1.3 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ (Ο.Α.Ε.Δ.)

Μέσα από ένα δίκτυο 52 εκπαιδευτικών μονάδων παρέχεται από τον Ο.Α.Ε.Δ. ένα ολοκληρωμένο φάσμα προγραμμάτων Αρχικής και Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης. Ενδεικτικός της εντεινόμενης δραστηριότητας του οργανισμού είναι ο αριθμός των εισαγόμενων μαθητών στην αρχική κατάρτιση, που έχει ήδη αυξηθεί σε 9.500 μαθητές από 5.500 που ήταν τα

προηγούμενα έτη, ενώ ο στόχος της συνεχιζόμενης κατάρτισης, όπου ο Ο.Α.Ε.Δ. ήδη υλοποιεί κυρίως προγράμματα διάρκειας έως 6 μηνών, είναι ο διπλασιασμός των καταρτιζομένων ανέργων από 10.000 που είναι σήμερα, στις 20.000.

Η λειτουργία των Κέντρων Προώθησης της Απασχόλησης, που θα παραπέμπουν του ανέργους στις εκπαιδευτικές μονάδες, δημιουργεί προοπτικές για ένα νέο τρόπο προσέγγισης του Ο.Α.Ε.Δ., στην υλοποίηση της εξατομικευμένης κατάρτισης.

Επίσης ο Ο.Α.Ε.Δ., στα πλαίσια του Επιχειρηματικού Προγράμματος της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, υλοποιεί προγράμματα για εργαζόμενους και αυτοαπασχολούμενους και αναλαμβάνει την υλοποίηση πολλών ενεργειών και δράσεων αυτού (ολοκληρωμένες παρεμβάσεις, ενέργειες προώθησης της απασχόλησης, για την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας). Οι ενέργειες αυτές, στο μετρό που θα υλοποιηθούν, απαιτούν σημαντικές δράσεις υποστήριξης των υποδομών. Υλοποιούνται προγράμματα Σ.Ε.Κ. στις σχολές του Ο.Α.Ε.Δ. και με την πιστοποίηση των ικανοτήτων τους.

Υλοποιούνται ήδη προγράμματα σύνδεσης κατάρτισης - απασχόλησης και προγράμματα κατά του κοινωνικού αποκλεισμού. Συνοπτικά οι ομάδες - στόχοι της εκπαιδευτικής δραστηριότητας του Ο.Α.Ε.Δ. είναι:

ΑΡΧΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ:

1. νέοι απόφοιτοι Γυμνασίου
2. νέοι που δεν τελείωσαν το Γυμνάσιο και
3. νέοι απόφοιτοι Λυκείου

ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

1. μακροχρόνια άνεργοι
2. μη μακροχρόνια άνεργοι που δεν δικαιούνται επίδομα ανεργίας
3. αυτοαπασχολούμενοι (μικρές οικογενειακές επιχειρήσεις, που απασχολούν από 1 έως 5 άτομα)
4. οι Μ.Μ.Ε., με στόχο τη βελτίωση της πρόσβασης τους στην κατάρτιση και
5. νέοι επιστήμονες

Για την επιστημονική υποστήριξη όλων των παραπάνω δράσεων δημιουργούνται τα Εξειδικευμένα Κέντρα Σχεδιασμού Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ε.Κ.Ε.Σ.Ε.Κ.)

Παράλληλα σημαντικό έργο πραγματοποιείται, μέσω της θεσμοθέτησης του Λογαριασμού για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση (Λ.Α.Ε.Κ.).

Εκτός όμως των παραπάνω απαιτείται να προετοιμαστεί ο οργανισμός για την αξιοποίηση των δυνατοτήτων που προσφέρει το Γ' Κοινωνικό Πλαίσιο Στήριξης, υλοποιώντας θεσμικές αλλαγές, που έχουν ήδη θεσμοθετηθεί και προετοιμάζονται νέες. Έτσι, έχει θεσμοθετηθεί η διοικητική αποκέντρωση των εκπαιδευτικών μονάδων, που κρίνεται απαραίτητη για την απορρόφηση των κονδυλίων και την αποτελεσματικότητα, σύμφωνα με τα νέα δεδομένα.

Η προσαρμογή των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στις νέες ανάγκες της αγοράς εργασίας, αντιμετωπίζεται σαν θέμα στρατηγικής σημασίας, που πρέπει να τύχει εγκαίρου και αποτελεσματικού χειρισμού.

1.4 ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΕΙΔΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Εισαγωγή

Η προώθηση και ενίσχυση νέων μορφών άτυπης κατάρτισης με στόχο την κάλυψη εκπαιδευτικών αναγκών που προέκυψαν μετά την "έξοδο" από το τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα, όπως και η αύξηση των αναγκών εσωτερικής και εξωτερικής κινητικότητας των εργαζομένων (πολυειδίκευση, αναδιαρθρώσεις κλάδων, αλλαγή οικονομικής διάρθρωσης περιοχών), συμβάλουν στην περαιτέρω ενίσχυση των άτυπων μορφών κατάρτισης και ταυτόχρονα στην ανάγκη "διαπίστευσης" των ικανοτήτων και δεξιοτήτων που αποκτά ο εργαζόμενος, ανεξάρτητα από τη "μαθησιακή πορεία που ακολούθησε.

Σ' αυτό το πλαίσιο η δια βίου μάθηση αποτελεί κεντρική συνιστώσα της ανάπτυξης και προσαρμογής του εργατικού δυναμικού στα ραγδαίες κοινωνικοοικονομικές αλλαγές.

Τα παρατεταμένα υψηλά ποσοστά ανεργίας, θεωρούνται ότι οφείλονται, είτε στην αδυναμία μείωσης του μισθού, είτε στην ύπαρξη ατελειών στην αγορά εργασίας.

Ως εκ τούτου, η έννοια της ευελιξίας αναδεικνύεται σε καθοριστικό παράγοντα επίλυσης όλων των προβλημάτων στην αγορά εργασίας. Η πολιτική της εκπαίδευσης - κατάρτισης, αντιμετωπίζεται ως πολιτική αύξησης της ευελιξίας της εργασίας, καθώς βοηθάει την κινητικότητα του ατόμου, είτε γεωγραφικά, είτε κλαδικά και με αυτό τον τρόπο τα άτομα μπορούν να ανταποκριθούν στις νέες ανάγκες που δημιουργούνται από τον εκσυγχρονισμό των επιχειρήσεων.

Γιαυτό το λόγο, οι μελέτες για την ανεργία και τις πολιτικές αντιμετώπισης της, επικεντρώνονται κυρίως στην ανάλυση της κατά εκπαιδευτικό επίπεδο ή και επαγγελματική κατηγορία και προτείνουν μέτρα εκπαίδευσης και κατάρτισης σε συνδυασμό με ενέργειες άρσης των ελάχιστων επιπέδων μισθών των εργαζομένων.

Η πιο σημαντική ίσως ενεργητική πολιτική απασχόλησης αλλά και πολιτική βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και των οικονομιών είναι η επαγγελματική κατάρτιση, αρμόζουσα, λύση πολλαπλών οικονομικών και κοινωνικών προβλημάτων, καθώς συμβάλει στη βελτίωση, στη ποιότητα των παραγόμενων προϊόντων και υπηρεσιών. Σ' αυτό το πλαίσιο ως κεντρικές έννοιες των πολιτικών ανάπτυξης και απασχόλησης αναδεικνύονται αυτές της απασχολησιμότητας και τις δια βία μάθησης.

Δια βίου κατάρτιση

Η δια βίου μάθηση αντιμετωπίζεται ως μια έννοια ευρύτερη από την παροχή δεύτερης ευκαιρίας εκπαίδευσης και κατάρτισης για τους ενήλικες. Στηρίζεται στην άποψη ότι ο καθένας θα πρέπει να είναι ικανός, να του παρέχονται κίνητρα και για να ενθαρρύνεται ενεργητικά να μαθαίνει σε όλη τη διάρκεια της ζωής του. Αυτή η αντίληψη προωθεί την ατομική και κοινωνική ανάπτυξη όλων των ειδών και όλων των μορφών μάθησης: τυπική, στο σχολείο, επαγγελματική, τριτοβάθμια, ινστιτούτα εκπαίδευσης ενηλίκων, μη τυπική στο σπίτι, στην εργασία ή στην κοινότητα.

Η δια βίου μάθηση νοείται ως μια μακροπρόθεσμη στρατηγική στην οποία περιλαμβάνεται μια ευρεία αντίληψη των "ομάδων - στόχων" της δημόσιας πολιτικής, για τις οποίες σχεδιάζονται και εφαρμόζονται εξειδικευμένες πολιτικές. Για τους νέους οι προσανατολισμοί είναι προς την παροχή υψηλής ποιότητας αρχικής εκπαίδευσης και κατάρτιση, ώστε να είναι σε θέση να παρακολουθούν τις μελλοντικές εξελίξεις. Για τους ενήλικες με κατάλληλα θεμέλια αρχικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, οι πολιτικές στρέφονται προς την διασφάλιση ευκαιριών αναβάθμισης των δεξιοτήτων και των γνώσεων που απαιτούνται για τη διατήρηση της απασχολησιμότητας και τη συνακόλουθη άνοδο των εισοδημάτων τους. Γι' αυτούς που έχουν ελλείψεις σε αρχική εκπαίδευση και κατάρτιση, οι σχετικές πολιτικές επικεντρώνονται στο να τους παρέχουν μια δεύτερη ευκαιρία μάθησης και δημιουργίας των θεμελίων περαιτέρω μάθησης.

Τα μέτρα που προωθούνται και εφαρμόζονται σε αυτό το πλαίσιο κινούνται στην κατεύθυνση της ενδυνάμωσης του επαγγελματικού χαρακτήρα της εκπαίδευσης, μέσω της ενίσχυσης των δεσμών μεταξύ του συστήματος της αρχικής εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας, στη διερεύνηση των ευκαιριών μάθησης των ενηλίκων εργαζομένων με χαμηλού επιπέδου εκπαιδευτικά προσόντα και τέλος στην αξιολόγηση και αναγνώριση των ικανοτήτων γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτούν τα άτομα, μέσα από μορφές μη-τυπικής επιμόρφωσης και μάθησης, μορφές στις οποίες εντάσσεται και η εργασιακή εμπειρία.

Η μετάβαση από την εκπαίδευση στην εργασία, δεν περιορίζεται πλέον στην εξεύρεση απασχόλησης ή και στη μάθηση συγκεκριμένων δεξιοτήτων από τους νέους, αλλά στρέφεται προς την υποστήριξη τους, ώστε να είναι αποτελεσματικοί μαθητευόμενοι σε όλη τη διάρκεια της ζωής τους. Έτσι, τονίζεται ιδιαίτερα το στοιχείο της πρόληψης. Κεντρικό στοιχείο της προληπτικής στρατηγικής είναι η διασφάλιση ότι οι νέοι όταν εγκαταλείπουν την αρχική εκπαίδευση και κατάρτιση, έχουν τις δεξιότητες, γνώσεις και νοοτροπίες που είναι απαραίτητες για να είναι παραγωγικοί και απασχολήσιμοι εργαζόμενοι. Αυτό αντιμετωπίζεται ως ο θεμέλιος λίθος από τον οποίο εξαρτώνται όλες οι άλλες πολιτικές απασχόλησης κατά τον Ο.Ο.Σ.Α. Το περιεχόμενο της απασχολησιμότητας, ωστόσο, διευρύνεται: παραγωγικές εργασιακές συνήθειες, προσωπική εμπιστοσύνη, δεξιότητες διαμόρφωσης και λήψης αποφάσεων και η ικανότητα μάθησης τονίζονται ως εξίσου σημαντικές με τις ιδιαίτερες επαγγελματικές δεξιότητες. Γι' αυτό το σκοπό,

προωθείται η συνεργασία και η ενίσχυση των δεσμών των εκπαιδευτικών οργανισμών με τις επιχειρήσεις σε όρους αγοράς ή αλλιώς "εταιρικότητας".

- Για να βελτιώσουν την απασχολησιμότητα όλων των μαθητών, τα περισσότερα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης προσπαθούν να μειώσουν το διαχωρισμό μεταξύ της επαγγελματικής εκπαίδευσης και της ακαδημαϊκής ή γενικής εκπαίδευσης. Συχνά η διδασκαλία στην τάξη συνδυάζεται με τη μάθηση σε εγκαταστάσεις εργασίας όπως είναι οι επιχειρήσεις ή επιχειρήσεις που στηρίζονται στο σχολείο. Αυτές οι αλλαγές στηρίζονται στην προβολή της ανάγκης όλων των μαθητών να αναπτύξουν τη θεωρητική κατανόηση και τις πρακτικές εφαρμογές της θεωρητικής γνώσης με πιο ολοκληρωμένο τρόπο, ώστε να είναι καλύτερα προετοιμασμένοι στην αντιμετώπιση των μελλοντικών απαιτήσεων απασχόλησης και εκπαίδευσης. Αυτή η μίξη, γενικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης και το αυξανόμενο ενδιαφέρον για τη μάθηση που στηρίζεται στην εργασία προσανατολίζει επίσης, τις αρχές της αγοράς εργασίας προς την ενίσχυση του διαλόγου και της εταιρικότητας, η οποία συνδέει το εκπαιδευτικό σύστημα με τους νέους και τους εργοδότες. Η συνεργασία μεταξύ των δύο αντιμετωπίζεται ως αναγκαία συνθήκη για τη διασφάλιση του περιεχομένου και της ποιότητας της εκπαίδευσης και της κατάρτισης.

Σε αυτό το πλαίσιο ενθαρρύνεται η εξατομίκευση της ευθύνης και του καθήκοντος εκπαίδευσης και κατάρτισης με την εφαρμογή credit συστημάτων που μπορούν να αξιοποιήσουν οι νέοι που έχουν εγκαταλείψει το σχολείο για την παρακολούθηση των προγραμμάτων εκπαίδευσης (δημοσίων ή ιδιωτικών), τα οποία κρίνουν οι ίδιοι ότι αρμόζουν στην περίπτωση τους.

Επιπλέον, τονίζεται η ανάγκη οι υπηρεσίες απασχόλησης να γίνουν περισσότερο επιλεκτικές ως προς τις ομάδες - στόχους που επικεντρώνονται οι πολιτικές και τα προγράμματά τους (π.χ. μακροχρόνια άνεργοι, ηλικιωμένοι άνεργοι, εργαζόμενοι που κινδυνεύουν με απόλυση):

Σ' αυτή την κατεύθυνση το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο που πραγματοποιήθηκε στις 23-24 Μάρτη του 2000 στη Λισσαβόνα, αναδεικνύει την εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση σε κεντρικό σημείο των πολιτικών βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας, προώθησης της απασχόλησης και μετατροπή της Ευρώπης σε "Κοινωνία Γνώσης", αναγνωρίζοντας το ανθρώπινο δυναμικό ως τη σημαντικότερη μορφή κεφαλαίου που διαθέτουν οι Ευρωπαϊκές χώρες. Ως άμεσες προτεραιότητες αυτής της στρατηγικής, προβάλλονται η διερεύνηση των παρεχόμενων ευκαιριών μάθησης σε διάφορες φάσεις της ζωής του ατόμου, η προαγωγή των βασικών δεξιοτήτων που πρέπει να διαθέτει ο κάθε εργαζόμενος (πληροφορική, ξένες γλώσσες, τεχνολογική αντίληψη, κοινωνικές δεξιότητες, επιχειρηματικό πνεύμα), η ετήσια αύξηση των κατά κεφαλήν επενδύσεων στο ανθρώπινο δυναμικό και η ενίσχυση των συνεργασιών μεταξύ εκπαίδευσης (σχολείο) - επιχειρήσεων και φορέων έρευνας. Ωστόσο, όπως προκύπτει από τις μελέτες που έχουν πραγματοποιηθεί. Οι επιχειρήσεις δεν ενδιαφέρονται άμεσα για το εκπαιδευτικό υπόβαθρο του εργαζόμενου, αλλά για τη δυνατότητα άμεσης αξιοποίησης του από την συγκεκριμένη ατομική επιχείρηση. Σε αυτό το πλαίσιο, η εξειδίκευση δεν αναφέρεται πλέον στο επάγγελμα ή και την

ειδικότητα, αλλά ως πολυειδίκευση στο εσωτερικό της ατομικής επιχείρησης και συνεπώς υποβαθμίζεται το ενδιάμεσο επίπεδο της επαγγελματικής εξειδίκευσης.

Η αξιοποίηση των γνώσεων και των ικανοτήτων των εργαζόμενων εξαρτάται από το συνδυασμό ποικίλων παραγόντων όπως είναι, η τεχνολογική δομή της επιχείρησης, το οργανωτικό μοντέλο που εφαρμόζεται (αυταρχικό - συμμετοχικό) και το σύνολο των εργασιακών σχέσεων που επικρατούν στην επιχείρηση.

Οι δράσεις και τα μέτρα επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα, εντάσσονται στην πλειοψηφία τους στα λειτουργικά προγράμματα του Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης και πιο συγκεκριμένα: Στο Πρόγραμμα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και Προώθησης της Απασχόλησης, στο Πρόγραμμα για την Αντιμετώπιση του Κοινωνικού Αποκλεισμού, στα 13 Αναπτυξιακά Προγράμματα των μεγάλων έργων. Τέλος στο ΕΠΕΑΕΚ εντάσσονται οι δράσεις αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης (Μαθητεία - Τ.Ε.Σ. - Ι.Ε.Κ.) ενώ σημαντικός αριθμός προγραμμάτων χρηματοδοτούνται από τον Λ.Α.Ε.Κ. του οποίου οι πόροι προέρχονται αποκλειστικά από εισφορές των εργαζομένων και των εργοδοτών. Επιπλέον σημαντικός αριθμός, κυρίως μεγάλων επιχειρήσεων, εφαρμόζουν τα δικά τους αυτοχρηματοδοτούμενα προγράμματα, τα οποία κατά κανόνα είναι πολύ σύντομη διάρκειας και έχουν τον χαρακτήρα επιμόρφωσης ή και αυστηρής εξειδίκευσης στις απαιτήσεις των θεσμών εργασίας στο εσωτερικό της ατομικής επιχείρησης.

1.5 ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΧΩΡΕΣ ΓΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ.

Τα Ελληνόπουλα ηλικίας 15 ετών, εμφανίζονται να είναι ανεπαρκώς προετοιμασμένα για να συμμετάσχουν στα προγράμματα της δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης σε σχέση με τους Ευρωπαίους συνομήλικους τους. Παράλληλα, το ποσοστό συμμετοχής των Ελλήνων 25-64 ετών σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι το μικρότερο στην Ευρώπη. Αυτό είναι το βασικό συμπέρασμα που συνεπάγεται από την πρώτη έκθεση με δείκτες για την ποιότητα των γνώσεων και των προσόντων που απαιτούνται για τη συμμετοχή σε προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης σε 35 ευρωπαϊκές χώρες, που έδωσε στη δημοσιότητα, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στις Βρυξέλλες.

Σύμφωνα άλλωστε και με την τελευταία έκθεση του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) που βγήκε στο φως της δημοσιότητας πριν λίγους μήνες ένας νέος σήμερα στη χώρα μας, ηλικίας 15 ετών. Θα πρέπει να περιμένει μέσα στα επόμενα 15 χρόνια της ζωής του μια τακτοποιημένη εργασιακή ζωή, διάρκειας 6,5 ετών, ένα χρόνο ανεργίας και ενάμιση χρόνο παραμονής, συνολικά εκτός αγοράς εργασίας, παρά το γεγονός ότι βασικό συμπέρασμα της συγκεκριμένης έκθεσης ήταν η αύξηση του χρόνου που περνούν οι νέοι στον χώρο της εκπαίδευσης.

Ειδικότερα σε ότι αφορά τα αποτελέσματα της έκθεσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τη δια βίου εκπαίδευση και κατάρτιση προκύπτει ότι το 27% των Ελλήνων αναμένεται να αντιμετωπίσουν δυσκολίες σε επαγγελματικές δραστηριότητες και απαιτούν την καλή γνώση Μαθηματικών.

Πρόκειται για το υψηλότερο ποσοστό μεταξύ 35 ευρωπαϊκών χωρών. Ακολουθούν η Πορτογαλία και η Λετονία με 22%. Καλύτερα προετοιμασμένοι για να συμμετάσχουν σε προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης που προϋποθέτουν την καλή γνώση Μαθηματικών είναι οι Φιλανδοί, μόνο το 3% των οποίων αναμένεται να αντιμετωπίσει δυσκολίες, και οι Ολλανδοί 4%.

Ακόμη οι Έλληνες ηλικίας 15 ετών εμφανίζονται να μην είναι επαρκώς προετοιμασμένοι σε ότι αφορά το αναγκαίο επίπεδο ανάγνωσης. Το 24% των Ελλήνων αναμένεται να αντιμετωπίσουν προβλήματα κατά τη συμμετοχή τους σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης λόγω των περιορισμένων ικανοτήτων τους στην ανάγνωση. Είναι ένα από τα υψηλότερα ποσοστά μεταξύ των 35 Ευρωπαϊκών χωρών.

Προηγούνται οι Λουξεμβούργο με 35% και ακολουθούν οι Λετονοί με 30%, οι Πορτογάλοι με 27% και οι Έλληνες με 24%. Καλύτερα προετοιμασμένοι στο απαιτούμενο επίπεδο ανάγνωσης είναι οι Φιλανδοί με 7% και οι Ολλανδοί με 10%.

Σε ότι αφορά τις αναγκαίες επιστημονικές γνώσεις (Φυσική, Χημεία) για τη συμμετοχή σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, οι Έλληνες με 27% είναι οι λιγότεροι προσαρμοσμένοι μετά τους Λουξεμβούργους (32%). Επαρκή προσόντα και επιστημονικές γνώσεις διαθέτουν περισσότερο οι Φιλανδοί (6%) και οι Βρετανοί (9%).

Από την έκθεση προκύπτει ακόμη ότι το 18% των Ελλήνων ηλικίας 18-24 ετών εγκαταλείπουν τις σπουδές πρόωρα. Υψηλότερο ποσοστό πρόωρης εγκατάλειψης των σπουδών εμφανίζονται οι Πορτογάλοι με 42% και μικρότερο οι Φιλανδοί με 10%.

Ακόμη οι Έλληνες ηλικίας 25-64 ετών είναι οι Ευρωπαίοι πολίτες που συμμετέχουν λιγότερο σε προγράμματα, με πρώτους τους Ιρλανδούς με 22%.

1.6 ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

Οι κύριοι στόχοι του οργανισμού, αναφορικά με τη συνεχιζόμενη κατάρτιση, για τα επόμενα χρόνια, είναι:

1. Η εισαγωγή νέων τεχνολογιών και νέων μεθόδων εργασίας στα προγράμματα της Σ.Ε.Κ.
2. Η ανάπτυξη συμβουλευτικής, για την ανάπτυξη των ανθρωπίνων πόρων των μικρομεσαίων επιχειρήσεων.
3. Η δημιουργία εξειδικευμένων προγραμμάτων μικρής διάρκειας για τους επιδοτούμενους ανέργους, σε συνεργασία με το Κέντρα Προώθησης Απασχόληση (Κ.Π.Α.) - βασικό εργαλείο παρέμβασης στην αγορά εργασίας - διαμέσου του εργασιακού συμβουλίου. Ο τελευταίος σε

συνεργασία με την αρμόδια εκπαιδευτική μονάδα, θα προχωρεί στην ένταξη του ανέργου σε βραχυχρόνια εκπαιδευτικά προγράμματα, ανάλογα με το "έλλειμμα δεξιοτήτων" που παρουσιάζει ο συγκεκριμένος άνεργος.

4. Εκσυγχρονισμένα και μεγαλύτερης διάρκειας προγράμματα για μη επιδοτούμενους ανέργους, που έχουν απαξιωθεί οι δεξιότητες τους σε μεγάλο βαθμό, επειδή βρίσκονται εκτός παραγωγικής διαδικασίας για μακρό χρονικό διάστημα.

Τα προγράμματα Σ.Ε.Κ., που υλοποιεί ο Ο.Α.Ε.Δ. στο πανελλαδικό δίκτυο εκπαιδευτικών μονάδων Ο.Α.Ε.Δ., - Κ.Ε.Κ., είναι

- πιλοτικά προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης νέων, που έχουν εγκαταλείψει το τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα.
- Πιλοτικά προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης εγγεγραμμένων ανέργων στα μητρώα του Ο.Α.Ε.Δ. και
- προγράμματα κατάρτισης, για αυτοαπασχολούμενους, που χρειάζονται επιμόρφωση ή εξειδίκευση στις νέες απαιτήσεις των επαγγελμάτων τους.

Οι κλαδικές ενώσεις εκδηλώνουν ενδιαφέρον για επιμόρφωση των μελών τους και καθορίζουν τα θεματικά επίπεδα. Ο Ο.Α.Ε.Δ. εκπονεί το ανάλογο αναλυτικό πρόγραμμα, διάρκειας 45-150 ωρών και το εφαρμόζει χρησιμοποιώντας τις κτιριακές δομές των Κ.Ε.Τ.Ε.Κ.

Πολλοί κλάδοι επιδιώκουν να εφαρμόζουν προγράμματα επαγγελματικής πιστοποίησης, που προβλέπονται από διάφορες Υπουργικές αποφάσεις, όπως και οι όροι και προϋποθέσεις του συγκεκριμένου προγράμματος.

Επίσης έχει την ευθύνη σχεδιασμού και διαχείρισης των εξής προγραμμάτων:

- Πρόγραμμα σύνδεσης κατάρτισης - απασχόλησης για άνεργα
- Πρόγραμμα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης εργαζομένων στα πλαίσια του εθνικού συστήματος πιστοποίησης.

Συμπληρωματικά πρέπει να σημειωθεί ότι προβλέπεται η λειτουργία πιλοτικών (προτύπων) προγραμμάτων Σ.Ε.Κ. όπως η λειτουργία κατάρτισης, με τη μορφή "εικονικών επιχειρήσεων".

1.7 ΜΑΘΗΤΕΙΑ

Οι τελευταίες διαπιστώσεις τόσο από τις αναλύσεις των εθνικών πολιτικών των κρατών - μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (όπως προκύπτει από τα πολυετή προγράμματα), όσο και από τις τελευταίες κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση, που διαπιστώθηκαν στην Σύνοδο Κορυφής του Λουξεμβούργου, επισημαίνουν: την ανάγκη ανάπτυξης της δευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης του συστήματος αρχικής κατάρτισης, καθώς και την επέκταση του συστήματος Μαθητείας. Ο Ο.Α.Ε.Δ., στα πλαίσια των εθνικών πολιτικών για την εκπαίδευση και την απασχόληση και των κατευθυντήριων γραμμών της Ε.Ε., εκσυγχρονίζει τα προγράμματα

μαθητείας και τα προσαρμόζει στα πλαίσια της εκπαιδευτικής μεταρρύθμισης (Τ.Ε.Ε. Α' κύκλου - Μαθητεία) με βασικούς στόχους:

1. την αποτελεσματικότερη παρέμβαση στην αγορά εργασίας
2. την κάλυψη με υπηρεσίες κατάρτισης μεγαλύτερου αριθμού ατόμων και
3. την αναβάθμιση της Μαθητείας με τη δημιουργία επαγγελματικών προτύπων πρακτικής άσκησης για συγκεκριμένες θέσεις εργασίας.

Με τον όρο "μαθητεία" εννοούνται προγράμματα αρχικής κατάρτισης, (επαγγελματικής και τεχνικής), που απευθύνονται σε απόφοιτους γυμνασίου. Ανήκουν στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση και η διάρκεια του κυμαίνεται από 4 έως 6 εξάμηνα. Τα προγράμματα υλοποιούνται είτε στην εκπαιδευτική μονάδα, είτε σε επιχειρήσεις. Η εφαρμογή των προγραμμάτων μαθητείας επεκτείνεται και σε ομογενείς και αλλοδαπούς, που γεννήθηκαν και διαμένουν μόνιμα στην Ελλάδα ή σε υπηκόους κρατών - μελών της Ε.Ε. Το σύστημα μαθητείας συνδυάζει τη θεωρητική εκπαίδευση με την πρακτική (Δυϊκό Σύστημα). Στα πλαίσια της νέας διάρθρωσης των σχολών, προβλέπεται η δημιουργία Γραφείων Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής σε κάθε σχολή μαθητείας του Ο.Α.Ε.Δ., που θα προσανατολίζουν και θα ενημερώνουν τους νέους για τις ευκαιρίες κατάρτισης και απασχόλησης. Ήδη λειτουργούν δύο τέτοια γραφεία στα Κ.Ε.Τ.Ε.Κ. Μοσχάτου και Ιωαννίνων, στα πλαίσια της Κοινοτικής πρωτοβουλίας YOUTHSTAR και οι μεθοδολογία προσέγγισης των νέων, που θα αναπτυχθούν με βάση την εμπειρία των δύο γραφείων, θα εφαρμοσθούν σε όλα τα γραφεία των Κ.Ε.Τ.Ε.Κ.

Όσον αφορά την εκπαίδευση το δυϊκό σύστημα είναι σύστημα εναλλασσόμενης εκπαίδευσης. Σήμερα εφαρμόζεται στις σχολές Μαθητείας του Ο.Α.Ε.Δ. και αντικατέστησε το μέχρι το 1984 εφαρμοζόμενο σύστημα μαθητείας (απασχόληση των μαθητών το πρωί στους τόπους πρακτικής άσκησης, διεξαγωγής μαθημάτων και τις απογευματινές και νυχτερινές ώρες στις εκπαιδευτικές μονάδες του Ο.Α.Ε.Δ.) Κατά τον χρόνο της εκπαίδευσης οι μαθητές παρακολουθούν θεωρητικά και πρακτικά μαθήματα στις εκπαιδευτικές μονάδες του οργανισμού επί πέντε (5) ημέρες την εβδομάδα και με σύνολο 37 ωρών εβδομαδιαίως. Κατά το β' και γ' χρόνο της εκπαίδευσης οι μαθητές παρακολουθούν πρακτικά κυρίως μαθήματα στις εκπαιδευτικές μονάδες του οργανισμού για μια (1) ημέρα την εβδομάδα και τις υπόλοιπες ημέρες απασχολούνται στους τόπους πρακτικής άσκησης.

Η τελευταία ακολουθεί ένα πρόγραμμα διάρκειας 6-7 ωρών σε ιδιωτικές επιχειρήσεις, σε θέσεις σχετικές με την ειδικότητα του μαθητή. Ο Ο.Α.Ε.Δ., σε θέσεις σχετικές με την ειδικότητα του μαθητή. Ο Ο.Α.Ε.Δ. μεριμνά για την εύρεση επιχειρήσεων - εργοδοτών πλησίον των εκπαιδευτικών μονάδων του Ο.Α.Ε.Δ. προς διευκόλυνση της μετακίνησης των μαθητών.

Οι μαθητές, που κάνουν πρακτική άσκηση, υπογράφουν σχετικό συμφωνητικό μαθητείας με τον εργοδότη, για όλο το διάστημα ισχύος της απασχόλησης μαθητείας.

Οι μαθητές των εκπαιδευτικών μονάδων αμείβονται από τον εργοδότη τους καθ' όλη τη διάρκεια της πρακτικής εξάσκησης - απασχόλησης. Οι μαθητές ασφαλιζονται στο Ι.Κ.Α. από τον

εργοδότη τους και τους παρέχεται πλήρη ιατροφαρμακευτική περίθαλψη με δαπάνες του Ο.Α.Ε.Δ. Ο Οργανισμός φροντίζει για την διαμονή και σίτιση, κατά περίπτωση, των μαθητών των σχολών του, των οποίων η κατοικία βρίσκεται μακριά από την έδρα της σχολής και με ιδιαίτερη προτεραιότητα τα παιδιά των μεταναστών.

Από τον Ο.Α.Ε.Δ. παρέχονται κίνητρα στους εργοδότες, στους οποίους εξασκούνται πρακτικά οι μαθητές του (τόσο στον ιδιωτικό, όσο και στον δημόσιο τομέα), για την αύξηση του αριθμού των απασχολούμενων μαθητών. Συγχρόνως, καταβάλλονται προσπάθειες για την επαγγελματική κατοχύρωση των πτυχίων των αποφοίτων του. Η καλύτερη πάντως επαγγελματική κατοχύρωση, που παρέχει ο Ο.Α.Ε.Δ., είναι η δυνατότητα σωστής εκμάθησης ενός τεχνικού επαγγέλματος.

1.8 ΚΕΝΤΡΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Κατά τον σχεδιασμό και την υλοποίηση του 2ου Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης (2ο Κ.Π.Σ.) ως πρώτη προτεραιότητα τέθηκε η δημιουργία δομών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και η ρύθμιση των κανόνων κατανομής και διαχείρισης των σχετικών πόρων, με απώτερο σκοπό την αποτελεσματικότερη αξιοποίησή τους.

Σε αυτό το πλαίσιο, το ενδιαφέρον της πολιτείας επικεντρώθηκε στην αξιόπιστη διαχείριση των Κοινοτικών πόρων για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και στην ανάπτυξη "κατάλληλων" δομών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Κυρίως επιδιώχθηκε η τυποποίηση των δήμων και των διαδικασιών κατάρτισης, χωρίς ταυτόχρονα να αναπτυχθούν ανάλογες διαδικασίες για το περιεχόμενο και τα αποτελέσματα των προγραμμάτων.

Για αυτό τον σκοπό ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού θεσπίστηκαν τα Κέντρα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ), τα οποία θα πρέπει να πληρούν ελάχιστες προδιαγραφές, ώστε να είναι πιστοποιημένοι φορείς υλοποίησης προγραμμάτων άτυπης συνεχιζόμενης κατάρτισης. Αυτές οι προδιαγραφές σχετίζονται με την υλικοτεχνική υποδομή του ΚΕΚ και με την ικανότητα του να υλοποιεί προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.

Έτσι, το 1998 τα πιστοποιημένα ΚΕΚ συνεχιζόμενης κατάρτισης (δεν περιλαμβάνονται τα ενδο-επιχειρησιακά και τα ΚΕΚ κατάρτισης ατόμων που βιώνουν τον Κοινωνικό Αποκλεισμό), ήταν 262 από τα οποία το 5% ανήκουν σε φορείς του ευρύτερου Δημοσίου Τομέα, το 56% σε ιδιωτικούς φορείς, το 22% στην Τοπική Αυτοδιοίκησης, το 3% σε φορείς πρόνοιας, το 7% σε Εκπαιδευτικά Ιδρύματα Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης (Α.Ε.Ι. - Τ.Ε.Ι.), το 5% σε κοινωνικούς εταίρους και το 1% σε Επιμελητήρια. Τέλος το 18% των ΚΕΚ Εθνικής εμβέλειας και το 82% ΚΕΚ περιφερειακή εμβέλειας.

Για την παρακολούθηση των αποφοίτων αξιοποιείται ο υπεύθυνος προγράμματος που έχει ορίσει το Κ.Ε.Κ. συνεπικουρούμενος από ένα άτομο του διοικητικού προσωπικού οι οποίοι διατηρούσαν προσωπικές σχέσεις με τους καταρτιζόμενους.

Το γραφείο παρακολούθησης ως σκοπό έχει να λειτουργεί το μηχανισμό απορρόφησης που πραγματοποιείται σε 4 στάδια.

1ο στάδιο. Κάθε τρεις μήνες μετά τη λήξη της δράσης ο υπεύθυνος του γραφείου έρχεται σε επαφή με τους καταρτιζόμενους υποβάλλοντας τους προς συμπλήρωση ερωτηματολόγιο στο οποίο ερωτώνται και περιγράφουν αφενός αν έχουν καλύψει θέση εργασίας: το είδος, την αμοιβή και τις εργάσιμες ώρες και αν η θέση έχει σχέση με την υλοποιηθείσα κατάρτιση. Αφετέρου αν δεν έχουν καλύψει θέση εργασίας ερωτώνται αν έχουν έρθει σε επαφή με τις υποδεικνυόμενες επιχειρήσεις, εάν έχουν υποαπασχοληθεί, αν έχουν αυτοαπασχοληθεί και αν ίσως με μικρότερη αμοιβή ήταν διαθέσιμοι να εργασθούν. Η διαδικασία αυτή μέσω των παραπάνω και άλλων ερωτήσεων ανιχνεύει εάν η ανεργία οφείλεται σε δυσλειτουργία του μηχανισμού ή σε προσωπικά αίτια. Το σχετικό ερωτηματολόγιο συμπληρώνεται: α. τρεις μήνες μετά το πέρας του προγράμματος, β. έξι μήνες μετά το πέρας του προγράμματος, γ. ένα χρόνο μετά το πέρας του προγράμματος. Τα ερωτήματα αφού συλλεχθούν γίνεται επεξεργασία από ειδικό software.

2ο στάδιο. Τα στοιχεία όλων των εκπαιδευόμενων εισάγονται στην βάση δεδομένων του Κ.Ε.Κ. για την επιτυχή παρακολούθηση της ένταξης τους στην αγορά εργασίας μετά το τέλος του προγράμματος.

3ο στάδιο. Ο φορέας διατηρεί ένα δίκτυο επιχειρήσεων, που προσπαθεί να ανανεώνει συνεχώς, καταχωρημένο σε ειδική βάση δεδομένων. Με τις επιχειρήσεις έχει αλληλογραφία που αφορά την ενημέρωσή τους για τα προγράμματα που υλοποιεί ο φορέας και τις δεξιότητες των καταρτισθέντων.

4ο στάδιο. Με βάση τα παραπάνω συμπληρώνεται το ειδικό software "Κέντρο διασύνδεσης προσφοράς και ζήτησης εργασίας" που έχει σχεδιαστεί για την παρακολούθηση των ανέργων και την προώθησή τους σε θέσεις εργασίας που προκύπτουν.

Το πρόγραμμα περιλαμβάνει το μητρώο ανέργων, το μητρώο επιχειρήσεων και το μητρώο αναγγελιών κενών θέσεων εργασίας. Όταν προκύπτουν διαθέσιμες θέσεις εργασίας ή δυνατότητες απασχόλησης και αυτοαπασχόλησης ενημερώνεται ο εκπαιδευόμενος που σύμφωνα με το μορφωτικό και επαγγελματικό του προφίλ ανταποκρίνεται στις ζητούμενες προδιαγραφές απασχόλησης.

Προφίλ Καταρτισθέντων του ΚΕΚ/ΙΝΕ/ΓΣΕΕ Περιφέρειας Δυτικής Ελλάδας

Η πλειονότητα των καταρτισθέντων έχει παρακολουθήσει προγράμματα επαγγελματιών τεχνικών και μεταφορών. Σε πολύ μικρότερα, αλλά σημαντικά ποσοστά, έχουν παρακολουθήσει προγράμματα επαγγελματιών πολιτισμού και αθλητισμού και επαγγελματιών οικονομίας και διοίκησης. Η μεγάλη πλειοψηφία παρακολούθησε προγράμματα κατάρτισης ανέργων, ενώ ένα πολύ μικρό ποσοστό, παρακολούθησε προγράμματα κατάρτισης εργαζομένων.

Οι καταρτισθέντες είναι κυρίως γυναίκες (65%) και λιγότερο άνδρες (35%). Σε ποσοστό 41% είναι νέοι ηλικίας 19-25% και το 34% είναι ηλικία 26-35 ετών. Στο μεγαλύτερο ποσοστό του οι ερωτώμενοι είναι άγαμοι και σε ένα πολύ μικρότερο αλλά σημαντικό ποσοστό, έγγαμοι. Στα προγράμματα του ΚΕΚ/ΙΝΕ/ΓΣΕΕ συμμετείχαν περισσότερες έγγαμες γυναίκες από ότι άνδρες και περισσότεροι διαζευγμένοι άνδρες από ότι γυναίκες.

Οι καταρτισθέντες, στη μεγάλη πλειονότητά τους, δεν έχουν προστατευόμενα μέλη. Πάντως, είναι μεγαλύτερο το ποσοστό των ανδρών που έχουν προστατευόμενα μέλη από ότι των γυναικών.

Το εισόδημα του μεγαλύτερου ποσοστού των ερωτώμενων μπορεί να χαρακτηριστεί ως μέσο.

Το 72,2% των καταρτισθέντων δεν εργαζόταν πριν από την κατάρτιση που έλαβαν στο ΚΕΚ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ. Το μεγαλύτερο μέρος αυτών δεν είχε εισέλθει καν στην αγορά εργασίας.

Ένα σημαντικό ποσοστό, ο ένας στους πέντε είχε εργαστεί στο παρελθόν, αλλά όχι στο αντικείμενο της κατάρτισης και ένα μικρό ποσοστό είχε εργαστεί στο αντικείμενο της κατάρτισης.

Οι περισσότεροι ερωτώμενοι απευθύνθηκαν στο ΚΕΚ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ προκειμένου να λάβουν την κατάρτιση που θα τους δώσει την ευκαιρία να εισέλθουν στην αγορά εργασίας αλλά και για άλλους λόγους.

Η σημερινή εργασιακή κατάσταση των ερωτηθέντων δείχνει ότι το μεγαλύτερο ποσοστό από αυτούς δεν έχει εργασία σήμερα. Αυτοί που έχουν εργασία αποτελούν το 40%. Επίσης, μπορούμε να διαπιστώσουμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των ανδρών δεν εργάζεται σήμερα, και το φαινόμενο αυτό είναι εντονότερο στις γυναίκες καθώς συγκεντρώνουν μεγάλο ποσοστό μακροχρόνια ανεργίας (44,7%).

Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η μεγάλη πλειοψηφία των ερωτώμενων (89% προσπάθησε να βρει δουλειά μετά το πέρας της κατάρτισης. Πάντως, υπάρχει και ένα μικρό ποσοστό που δεν επιδίωξε να βρει εργασία. Τα στοιχεία δείχνουν ότι προσπάθησαν να βρουν εργασία περισσότερες γυναίκες από ότι άνδρες. Επίσης, δείχνουν ότι προσπάθησαν να βρουν εργασία περισσότεροι καταρτισθέντες από τις ηλικιακές κατηγορίες των 26-35 και 46+. Τέλος, περισσότεροι καταρτισθέντες στο θεματικό πεδίο των επαγγελματιών πολιτισμού και αθλητισμού προσπάθησαν να βρουν εργασία από τους καταρτισθέντες των άλλων θεματικών πεδίων.

Από τους καταρτισθέντες που δεν προσπάθησαν να βρουν εργασία, υπάρχει ένα ποσοστό της τάξης του 25% που προσπάθησε να δημιουργήσει δική του επιχειρηματική δραστηριότητα.

Το 40% των καταρτισθέντων του ΚΕΚ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ εργάστηκε κατά το διάστημα από την αποφοίτηση μέχρι σήμερα, αλλά τώρα είναι άνεργοι. Το 60% των ερωτώμενων δεν εργάστηκε καθόλου κατά το διάστημα που πέρασε από την αποφοίτησή τους από το ΚΕΚ μέχρι σήμερα. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η πλειοψηφία των ανδρών εργάστηκε μετά το πέρας της κατάρτισης, ενώ αντίθετα η πλειονότητα των γυναικών όχι. Τα θεματικά πεδία που έδωσαν μεγάλα ποσοστά καταρτισθέντων που εργάστηκαν μετά την κατάρτιση ήταν τα Τεχνικά και Μεταφορών και τα Πολιτισμού και Αθλητισμού.

Ο κυριότερος λόγος για τον οποίον θεωρούν οι καταρτισθέντες ότι δεν εργάζονται σήμερα είναι ότι οι επιχειρήσεις ζητούν περισσότερα προσόντα από αυτά που διαθέτουν, αλλά κατά τη γνώμη τους δεν απαιτούνται. Με μικρότερα αλλά πολύ κοντινά ποσοστά ακολουθούν οι απόψεις ότι οι ερωτώμενοι δεν εργάζονται τώρα γιατί δεν τους βοηθάει κανένας και γιατί δεν μπορούν να βρουν εργασία. Οι γυναίκες ερωτώμενοι δίνουν λίγο μεγαλύτερη βαρύτητα σε λόγους όπως η ηλικία, ότι δεν ψάχνουν αρκετά, ότι δεν επιθυμούν να εργαστούν και ότι δεν μπορούν να βρουν εργασία. Οι άνδρες ερωτώμενοι δίνουν λίγο μεγαλύτερη βαρύτητα σε λόγους όπως ότι δεν τους βοηθάει κανένας.

Το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτώμενων βρήκε εργασία μέσω φιλικών προσώπων, συγγενών, γνωστών κ.λ.π. Με πολύ μικρότερα ποσοστά ακολουθούν ο ΟΑΕΔ, οι διαγωνισμοί του δημοσίου και οι αγγελίες ως μέσα εξεύρεσης της τωρινής τους εργασίας.

Η μεγάλη πλειονότητα των καταρτισθέντων αναζητούσε εργασία για τουλάχιστον 6 μήνες και μάλιστα το μεγαλύτερο ποσοστό αυτών αναζητούσε εργασία 3 χρόνια. Οι καταρτισθέντες που βρήκαν εργασία σε διάστημα μέχρι 6 μήνες αποτελούν ένα μικρό ποσοστό. Επίσης, ένα μικρό ποσοστό, δεν έψαξε καθόλου και εργαζόταν συνεχώς μέχρι σήμερα. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι γυναίκες αναζητούσαν εργασία για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα από ότι οι άνδρες.

Οι καταρτισθέντες, που έχουν πραγματοποιήσει σπουδές σε ΙΕΚ, ΤΕΙ και ΑΕΙ, στο μεγαλύτερο ποσοστό τους αναφέρουν ότι οι σπουδές τους ήταν το κυριότερο σημείο που έπαιξε ρόλο στην ανεύρεση εργασίας. Επίσης, σε ένα ποσοστό της τάξης του 25%, αναφέρουν ότι τους βοήθησε σε μεγάλο βαθμό. Συνεπώς, οι καταρτισθέντες που έχουν σπουδάσει θεωρούν ότι οι σπουδές τους βοήθησαν να βρουν εργασία.

Ο κλάδος που εργάζεται / έχει επιχειρηματική δραστηριότητα σήμερα η μεγάλη πλειονότητα των καταρτισθέντων είναι ο τριτογενής τομέας. Ακολουθεί, με ένα πολύ μικρότερο ποσοστό ο δευτερογενής τομέας. Οι καταρτισθέντες που εργάζονται στον πρωτογενή τομέα αποτελούν μόλις το 1%.

Οι περισσότεροι καταρτισθέντες, έχουν συνάψει, με τις επιχειρήσεις στις οποίες εργάζονται, συμβάσεις αορίστου ή ορισμένου χρόνου. Ένα αξιοσημείωτο ποσοστό, της τάξης του 8%, δεν έχει συνάψει κάποια σύμβαση με την επιχείρηση στην οποία εργάζεται. Σύμβαση έργου και σύμβαση μερικής απασχόλησης έχει ένα ελάχιστο ποσοστό των καταρτισθέντων. Οι περισσότερες γυναίκες έχουν σύμβαση ορισμένου χρόνου ενώ οι περισσότεροι άνδρες έχουν σύμβαση αορίστου χρόνου. Οι γυναίκες που δεν έχουν συνάψει σύμβαση με την επιχείρηση στην οποία εργάζονται είναι περισσότερες από τους αντίστοιχους άνδρες.

Οι καταρτισθέντες, που εργάζονται αυτή τη στιγμή, φαντάζομαι το επαγγελματικό τους μέλλον τουλάχιστον καλό, στο μεγαλύτερο ποσοστό τους (60%). Μόνο το 17% αυτών που ερωτήθηκαν θεωρούν ότι θα έχουν κακό επαγγελματικό μέλλον. Οι άνδρες θεωρούν ότι θα έχουν καλό επαγγελματικό μέλλον σε μεγαλύτερο βαθμό από ότι οι γυναίκες.

1.9 ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Οι διάφορες ειδικότητες των Ι.Ε.Κ. απευθύνονται σε υποψήφιους επιπέδου: απόφοιτων λυκείου, Τ.Ε.Ε. β' κύκλου αλλά και αποφοίτων Γυμνασίου. Αναλυτικά:

1. Οι κάτοχοι απολυτηρίου λυκείου, γενικού και τεχνικού - επαγγελματικού φοιτούν 4 εξάμηνα, οι πτυχιούχοι τεχνικού λυκείου, με εξειδίκευση στον τομέα τους, 2 εξάμηνα και οι πτυχιούχοι τμήματος εξειδίκευσης ενιαίου πολυκλαδικού λυκείου με εξειδίκευση στην ειδικότητα τους, 1 εξάμηνο.
2. Οι απόφοιτοι γυμνασίου υποχρεώνονται σε φοίτηση 2 εξαμήνων (Ι.Ε.Κ. επιπέδου Ι).

Κάθε έτος κατάρτισης αποτελείται από δύο αυτοτελή εξάμηνα κατάρτισης, το χειμερινό και το εαρινό, με υποχρεωτικά θεωρητικά, εργαστηριακά και μικτά μαθήματα. Κατά τη διάρκεια της, η αξιολογή των καταρτιζόμενων γίνεται τόσο με τη διενέργεια εξετάσεων προόδου όσο και τελικών εξετάσεων εξαμήνου και τους παρέχονται: ασφάλιση πρακτικής άσκησης και κίνητρα (υποτροφίες, βιβλία κ.α.)

Οι καταρτιζόμενοι που ολοκληρώνουν επιτυχώς της κατάστασης τους, λαμβάνουν βεβαίωση επαγγελματικής κατάρτισης. Προκειμένου οι απόφοιτοι των Ι.Ε.Κ. να τύχουν Διπλώματος. Με τα δευτεροβάθμιου Επιπέδου, που αναγνωρίζεται και από την Ευρωπαϊκή Ένωση, θα πρέπει να περάσουν επιτυχώς τις πανελλαδικές εξετάσεις πιστοποίησης σε θεωρητικό και πρακτικό μέρος, στις οποίες συμμετέχουν και οι απόφοιτοι των ιδιωτικών αλλά και του Ο.Α.Ε.Δ.

Σήμερα τα Ι.Ε.Κ. βρίσκονται σε δυναμική εξέλιξη και προωθούν προγράμματα κατάρτισης ειδικών πληθυσμιακών ομάδων (π.χ. ατόμων με ειδικές ανάγκες, φυλακισμένων, στρατιωτών, Δ.Υ., υπαλλήλων Ο.Τ.Α., κ.λ.π.) καθώς και τη δημιουργία ξενόγλωσσων τμημάτων κατάρτισης.

Οι καταρτιζόμενοι για κάθε εξάμηνο κατάρτισης πληρώνουν συμβολικό ποσό διδάκτρων για το ταμείο μέριμνας προκειμένου:

- να τύχουν υποτροφίας
- να πραγματοποιήσουν μετά την αποφοίτησή τους εξαμηνιαίου τομέα, όπου επιδοτούνται και ασφαλίζονται.
- να συμμετάσχουν σε προγράμματα Leonardo, Lingua, Comenius και να τύχουν Ευρωδιαβατηρίου κατάρτισης, το οποίο και συνιστά πιστοποιητικό επαγγελματικών προσόντων που απαιτήθηκαν στο εξωτερικό.
- Για την αναβάθμιση και τον εκσυγχρονισμό των δανειστικών βιβλιοθηκών των Ι.Ε.Κ., όπου σύντομα θα εμπλουτιστούν συνεχώς ανανεωμένα.

Μέχρι σήμερα έχουν καθοριστεί τα επαγγελματικά δικαιώματα στις περισσότερες των ειδικοτήτων και προωθούνται σχέδια Προεδρικών Διαταγμάτων για τις υπόλοιπες.

Έχουν αποφοιτήσει συνολικά 40.000 άτομα από τα δημόσια Ι.Ε.Κ. και 25.000 από τα ιδιωτικά και το ποσοστό απορροφητικότητας από την αγορά εργασίας ανέρχεται στο 67%. Έτσι δίνεται επαγγελματική διέξοδος σε χιλιάδες νέους που μέχρι τώρα έμειναν χωρίς επαγγελματικά εφόδια.

Αποδεικνύεται έτσι ότι η κατάρτιση είναι αναπτυξιακό εργαλείο, παραγωγικό και επενδυτικό αγαθό.

Στην περιφέρεια μας υπάρχουν τα παρακάτω δημόσια Ι.Ε.Κ. Πάτρας, 2ο Πάτρας, Αγίου, Καλαβρύτων, Κ. Αχαΐας, Τριταΐας, Αγρινίου, Μεσολογγίου, Ναυπάκτου, Πύργου και Αμαλιάδας.

Καλείται η Τ.Σ.Ε., οι φορείς και οι εργοδότες να συνεργαστούν, επενδύοντας στους ανθρώπινους πόρους αναπτύσσοντας καινοτομία προϊόντα και όχι μόνο καινοτόμες διαδικασίες και συμβάλλοντας στην ανανέωση του οικονομικού περιβάλλοντος της περιοχής.

Καλείται το διαθέσιμο εργατικό δυναμικό να κατανοήσει τις συνθήκες που διαμορφώθηκαν και συνεχώς μεταβάλλονται στην αγορά εργασίας και το ότι η κενή θέση εργασίας αλλά και η υπό εκκένωση θέση ζητά τον άνθρωπο με τις ειδικές γνώσεις, αυτόν δηλαδή που θα μπορέσει με τον εργοδότη και τα άλλα παραγωγικά μέσα να βελτιώσει την απόδοση και την ποιότητα της εργασίας, ως συντελεστής παραγωγής και οικονομικής ανάπτυξης.

Λογαριασμός για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση

Πόροι του Λ.Α.Ε.Κ. είναι η εισφορά 0,45% που καταβάλουν οι εργοδότες υπέρ του Ειδικού Λογαριασμού Προγραμμάτων Επαγγελματικής Κατάρτισης και Εκπαίδευσης (Ε.Λ.Π.Ε.Κ.Ε.) και η εισφορά 0,36% που καταβάλουν οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι υπέρ του Ειδικού Κοινού Λογαριασμού Ανεργίας (Ε.Κ.Λ.Α.).

Από τα έσοδα του Λ.Α.Ε.Κ.:

- α. Οι επιχειρήσεις, κοινοπραξίες ή συνεταιρισμοί, που σχεδιάζουν και εκτελούν δικά τους εκπαιδευτικά προγράμματα σύμφωνα με τους κανόνες, που διέπουν τη διαχείριση του Λογαριασμού ή τα εκχωρούν στο σύνολό τους σε φορείς, που προσδιορίζει η Επιτροπή διαχείρισης, έχουν την ευχέρεια να διαθέτουν το ποσό που αντιστοιχεί στο ποσοστό 0,45%, για τη χρηματοδότηση των προγραμμάτων αυτών. Το ποσό, που δαπανήθηκε για την υλοποίηση τους και το οποίο δεν υπερβαίνει την κατ' έτος καταβληθείσα εισφορά, επιστρέφεται από τον Ο.Α.Ε.Δ. στις επιχειρήσεις, εφόσον εκτελούν το πρόγραμμα σύμφωνα με τις προϋποθέσεις, που έχει θέσει η Επιτροπή Διαχείρισης.
- β. Το ποσό που αντιστοιχεί στο ποσοστό 0,36% προορίζεται για την υλοποίηση προγραμμάτων απασχόλησης και επαγγελματικής κατάρτισης ανέργων και ειδικότερα των μακροχρόνια ανέργων, των νέων και εκείνων που κινδυνεύουν από τον κοινωνικό αποκλεισμό.

Με αποφάσεις της εννεαμελούς Επιτροπής Διαχείρισης εξειδικεύονται τα προγράμματα, που χρηματοδοτούνται από τους πόρους του 0,36% και ειδικότερα εκείνα που αφορούν δράσεις για την απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση ή την ενίσχυση των ανέργων, που διενεργούνται με προγράμματα ίδιου περιεχομένου, τα οποία πραγματοποιεί ο Ο.Α.Ε.Δ.

1.9.1 ΕΝΔΟΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

Το μεταβατικό πρόγραμμα ενδοεπιχειρησιακής-κατάρτισης, μετά την αναμόρφωση που ανέστειλε την εφαρμογή του για ένα διάστημα 2 ετών, περιλαμβάνει ενέργειες για τη συμπλήρωση και βελτίωση των επαγγελματικών προσόντων των εργαζομένων, ώστε να ενισχυθεί η προσαρμοστικότητα τους στις συχνά μεταβαλλόμενες συνθήκες παραγωγής και εργασίας.

Αευθύνεται σε επιχειρήσεις που απασχολούν 100 άτομα και πάνω και σε επιχειρήσεις, που λειτουργούν με τον ίδιο τίτλο, έχουν ομοειδές αντικείμενο και απασχολούν τουλάχιστον 100 άτομα συνολικά. Οι επιχειρήσεις μπορούν να υποβάλουν αίτηση με τη μορφή κοινής ενέργειας, οπότε μια επιχείρηση ορίζεται υπεύθυνη ή και μεμονωμένα. Το πρόγραμμα εφαρμόζεται σε όλη την Ελλάδα σε 63 κλάδους επιχειρηματικής δραστηριότητας και αφορά 268 επαγγελματικές ειδικότητες.

Επίσης εφαρμόζεται πρόγραμμα "Σύνδεσης Κατάρτισης - Απασχόλησης". Το πρόγραμμα αυτό υλοποιείται είτε με συγχρηματοδότηση του Ε.Κ.Τ. και του Ο.Α.Ε.Δ. Δημιουργήθηκε για να περιβάλει τις ιδιωτικές επιχειρήσεις, που απασχολούν περισσότερα από 30 άτομα ή και λιγότερα, (στις περιπτώσεις της από κοινού υλοποίησης), καθώς και νέες επιχειρήσεις, αρκεί αυτές να μην έχουν μειώσει έως και 2 μήνες πριν, το προσωπικό τους (και να μην το μειώσουν κατά την διάρκεια υλοποίησης του προγράμματος).

Αφορά στην κατάρτιση ανέργων, για χρονικό διάστημα 240 έως 500 ωρών, περιβαλλόμενης και θεωρητικής διδασκαλίας και ακολούθως υποχρεωτική πρόσληψη τους για διάστημα 4 μηνών, του 1/3 των καταρτιζομένων ή του 1/2 αυτών, αν πρόκειται για νέα επιχείρηση.

Για την κατανόηση της ανάγκης ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης, τον τρόπο οργάνωσης και τον σκοπό επιμόρφωσης του προσωπικού μιας επιχείρησης, θα εξετάσουμε το σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης και επιμόρφωσης προσωπικού που ακολουθεί η Εμπορική Τράπεζα της Ελλάδος.

Η Δ/ση Εκπαίδευσης της τράπεζας, στα πλαίσια της συστηματοποίησης της διαδικασίας επιμόρφωσης του προσωπικού, εκπόνησε, σε συνεργασία με όλες τις εμπλεκόμενες μονάδες, το συνημμένο εγκεκριμένο Σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Επιμόρφωση Προσωπικού.

Καινοτομία του συστήματος αποτελεί η θέσπιση της σύνδεσης της εκπαίδευσης με την θέση εργασίας κάθε υπαλλήλου, για ένα αριθμό βασικών προγραμμάτων που θα πρέπει να παρακολουθήσει έτσι ώστε να μπορεί αποτελεσματικά να ανταποκριθεί στα καθημερινά και απαιτήσεις της θέσης εργασίας που κατέχει.

Γενικές Αρχές

Η επαγγελματική κατάρτιση και η συνεχής επιμόρφωση του προσωπικού είναι ενιαία, συνεχής και ανάλογη με τις διαπιστωμένες ανάγκες επιμόρφωσης του προσωπικού. Η συνεπής

παρακολούθηση της παρεχόμενης εκπαίδευσης υπό οποιαδήποτε μορφή αποτελεί υποχρέωση των εργαζομένων. Τα εκπαιδευτικά προγράμματα, καταρτίζονται με βάση τόσο την εκπαιδευτική πολιτική και στους στόχους της Τράπεζας, όσο και τις διαπιστωμένες εκπαιδευτικές ανάγκες των μονάδων της και καλύπτουν όλο το φάσμα των τραπεζικών εργασιών καθώς και τους τομείς διοικητικής επιμόρφωσης των πωλήσεων και της μικροπληροφορικής.

Τα εκπαιδευτικά προγράμματα σχεδιάζονται κατά κύριο λόγο σε συνεργασία με τις κατά περίπτωση εξειδικευμένες μονάδες της Τράπεζας. Σε ορισμένες περιπτώσεις και εφόσον κρίνεται απαραίτητο, γίνεται χρήση των υπηρεσιών της αγοράς.

Τα εκπαιδευτικά προγράμματα διακρίνονται σε βασικά και προαιρετικά προγράμματα και σχετίζονται άμεσα με την κάθε θέση εργασίας λογιστικού κλάδου στην Τράπεζα.

Η έννοια του βασικού εκπαιδευτικού προγράμματος για μια θέση εργασίας είναι ότι οι γνώσεις που παρέχει το πρόγραμμα αυτό κρίνονται απολύτως απαραίτητες για την ικανοποιητική λειτουργία της θέσης αυτής και κατά συνέπεια ο λειτουργός που κατέχει τη θέση, πρέπει, μετά από εισήγηση του προϊσταμένου του, να παρακολουθήσει το συγκεκριμένο πρόγραμμα.

Η έννοια του προαιρετικού προγράμματος για μια θέση εργασίας είναι ότι οι γνώσεις που παρέχει το πρόγραμμα αυτό είναι επικουρικές για την ικανοποιητική λειτουργία της θέσης εργασίας και η επιμόρφωση του κατόχου της θέσης στο πρόγραμμα αυτό δείχνει το ενδιαφέρον του υπαλλήλου για την ατομική του βελτίωση στην άσκηση των καθηκόντων του.

Ο κάθε προϊστάμενος, σύμφωνα με τις ανάγκες εκπαίδευσης των υφιστάμενων του και τα προβλεπόμενα βασικά εκπαιδευτικά προγράμματα για τις θέσεις εργασίας τους, εισηγείται την συμμετοχή τους σε αυτά.

Κάθε λειτουργός της τράπεζας, μετά από εισήγηση του προϊσταμένου του, παρακολουθεί τα προβλεπόμενα βασικά προγράμματα για την θέση εργασίας του αλλά και για την θέση εργασίας που αναπληρώνει.

Τα βασικά εκπαιδευτικά προγράμματα διακρίνονται σε προγράμματα κορμού, τα οποία απευθύνονται σε νέους υπαλλήλους και σε αυτά πρέπει να συμμετέχει όλο το προσωπικό της Τράπεζας ανεξαρτήτως του αντικειμένου στο οποίο απασχολείται, και σε βασικά ανά θέση εργασίας εκπαιδευτικά προγράμματα.

Όλοι οι νεοπροσλαμβανόμενοι υπάλληλοι της Τράπεζας παρακολουθούν εντός των 2 πρώτων ετών τα εκπαιδευτικά προγράμματα κορμού, για την απόκτηση γενικών γνώσεων σχετικά με το περιβάλλον και τις κύριες εργασίες της Τράπεζας.

Όλοι οι εργαζόμενοι στην Τράπεζα παρακολουθούν οπωσδήποτε τα βασικά προγράμματα που προβλέπονται για την θέση εργασίας τους, προβάλλοντας αιτήσεις συμμετοχής σύμφωνα με τους συνημμένους πίνακες του συστήματος και σύμφωνα με την προβλεπόμενη από το σύστημα διαδικασία.

Ακόμα όλοι οι εργαζόμενοι μπορούν να υποβάλλουν αιτήσεις συμμετοχής σε προγράμματα εκτός των βασικών της θέσης τους, μόνο όταν έχουν ολοκληρώσει τον κύκλο των βασικών προγραμμάτων για την θέση τους.

Για κάθε εκπαιδευτικό πρόγραμμα, επιλέγεται ως τεχνικό υπεύθυνος, εξειδικευμένο στο αντικείμενο στέλεχος της Τράπεζας με εκτεταμένη εμπειρία και ικανότητες οργάνωσης και συντονισμού έργου, σε συνεργασία με τις αρμόδιες μονάδες όπου είναι δυνατόν.

Οι εισηγητές των εκπαιδευτικών προγραμμάτων, είναι κατά κύριο λόγο εν ενεργεία λειτουργοί της Τράπεζας, οι οποίοι απασχολούνται σε εκπαιδευτικό έργο, με την έγκριση της Διοίκησης της Τράπεζας.

Η επιλογή τους γίνεται μετά από πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος με εγκύκλιο έγγραφο της Δ/σης Εκπαίδευσης οπότε παρίσταται ανάγκη κάλυψης κενών.

Η αξιολόγηση προγραμμάτων και εισηγητών από τους συμμετέχοντες καθώς και των συμμετεχόντων μέσω διαγνωστικής αξιολόγησης, όπου προβλέπονται, αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της εκπαιδευτικής διαδικασίας με στόχο την διασφάλιση μέσω διορθωτικών παρεμβάσεων της ποιότητας της εκπαιδευτικής διαδικασίας.

Έρευνα Εκπαιδευτικών Αναγκών και Κατάρτιση Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων

Τα εκπαιδευτικά προγράμματα προσδιορίζονται από τις οδηγίες και τους στόχους της Διοίκησης και τις διαπιστωμένες ανάγκες των Τραπεζικών, Επιτελικών - Υποστηρικτών Μονάδων της Τράπεζας καθώς και των Περιφερειών.

Τα αρμόδια στελέχη της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης:

- Μελετούν τις οδηγίες της Διοίκησης και τους στόχους της Τράπεζας
- συνεργάζονται σε ετήσια βάση με τις Μονάδες της Τράπεζας, με στόχο τον εντοπισμό των εκπαιδευτικών αναγκών που έχει ο χώρος τους. Η συνεργασία αυτή συντελείται σε δύο φάσεις:
- την κατ' αρχήν αποστολή και συμπλήρωση από κάθε Μονάδα ερωτηματολογίου που συντάσσεται από την Διεύθυνση Εκπαίδευσης, με σκοπό τη καταγραφή των εκπαιδευτικών αναγκών του κάθε χώρου.
- την διεξοδική συζήτηση των καθ' ύλην αρμόδιων λειτουργιών της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης με τους αρμόδιους λειτουργούς της κάθε Μονάδας.
- συνδυάζουν την εκπαιδευτική πολιτική και τους στόχους της Τράπεζας, όπως αυτοί εκφράζονται από επίσημα έγγραφα, με τις εκπαιδευτικές ανάγκες των Μονάδων.
- αξιολογούν αν το προσωπικό και τα στελέχη χρειάζεται να αποκτήσουν τεχνικές και διοικητικές γνώσεις και εμπειρίες, που θα διευκολύνουν την πραγματοποίηση των στόχων που έχουν τεθεί από τη Διοίκηση.

- αξιολογούν, συντηρούν και βελτιώνουν τα ήδη παρεχόμενα εκπαιδευτικά προγράμματα, με κριτήριο την αποτελεσματική ανταπόκριση της τράπεζας στις νέες εκπαιδευτικές μεθόδους και λειτουργίες της σύγχρονης Τραπεζικής Αγοράς.
- Μελετούν και ενημερώνονται για τα συστήματα, τις τάσεις και τα μέσα παροχής εκπαίδευσης από την αγορά.

Μετά την έρευνα και εξέταση των πιο πάνω, για κάθε νέο εκπαιδευτικό πρόγραμμα:

- α.** συμφωνούν σε συνεργασία με την ανά θέμα εξειδικευμένη Μονάδα στην επιλογή τεχνικού υπευθύνου του προγράμματος, ο οποίος πρέπει:
- να έχει βάθος γνώση του αντικείμενου του προγράμματος
 - να έχει παρακολουθήσει σχετικά προγράμματα και
 - να έχει διδακτική εμπειρία σε σεμινάρια (εντός ή εκτός Τράπεζας)
 - να είναι κάτοχος πτυχίου Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης και

β. συντάσσουν τεκμηριωμένη εισήγηση που περιλαμβάνει:

- τον τεχνικό υπεύθυνο του εκπαιδευτικού προγράμματος
- το θεματολόγιο του προτεινόμενου εκπαιδευτικού προγράμματος
- τον στόχο του προγράμματος
- την διάρκεια του και τον χώρο πραγματοποίησης του
- τις προϋποθέσεις συμμετοχής των λειτουργών
- τον χρόνο έναρξης του προγράμματος

Τα στελέχη της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης σε συνεργασία με τον Τεχνικό Υπεύθυνο κάθε Εκπαιδευτικού Προγράμματος:

- Ερευνούν ποια στελέχη της Τράπεζας, από τους υπάρχοντες εισηγητές ή από αυτούς που ανταποκρίθηκαν στην πρόσκληση ενδιαφέροντος, είναι πλέον εξειδικευμένα για την εισήγηση των θεμάτων του προγράμματος ή αναζητούν κατάλληλους εισηγητές εκτός Τράπεζας σύμφωνα με τα κριτήρια.
- Αναθέτουν στους εισηγητές την εκπόνηση εισηγήσεων και την προετοιμασία για την όλη παρουσίαση του συγκεκριμένου θέματος κατά την διάρκεια του προγράμματος.
- Καθορίζουν τις προϋποθέσεις συμμετοχής λειτουργών της Τράπεζας στο συγκεκριμένο πρόγραμμα.

Μετά την ολοκλήρωση της προετοιμασίας όλων των εισηγητών τα στελέχη της Δ/σης Εκπαίδευσης:

- Καταρτίζουν σε συνεργασία με τον Τεχνικό Υπεύθυνο και τους εισηγητές το αναλυτικό ωριαίο πρόγραμμα.
- Εξασφαλίζουν τους απαραίτητους εκπαιδευτικούς χώρους εντός και εκτός Τράπεζας.
- Κατά τακτά χρονικά διαστήματα:

- Συνεργάζονται με τον Τεχνικό Υπεύθυνο και τους εισηγητές για την βελτίωση του προγράμματος.
- Παρακολουθούν τις αξιολογήσεις των συμμετοχόντων σχετικά με το περιεχόμενο ύλης και τους εισηγητές και ανάλογα προχωρούν σε βελτιώσεις, τροποποιήσεις ύλης ή προτάσεις αλλαγής εισηγητών.

Για την υλοποίηση του κύριου επιδιωκόμενου σκοπού της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης καθοριστικό ρόλο παίζει η επιλογή και εκπαίδευση των εισηγητών.

Η συστηματική προσπάθεια για να αναπτυχθούν σύγχρονες και επαρκείς εσωτερικές εκπαιδευτικές ανάγκες της Τράπεζας.

Η επιλογή των εισηγητών βασίζεται σε ένα σύνολο παραγόντων που περιλαμβάνουν σπουδές, εξειδίκευση, επαγγελματική κατάρτιση και εμπειρία στο αντικείμενο ικανότητα μετάδοσης.

Τα κριτήρια αυτά είναι σύμφωνα με τις προϋποθέσεις που θέτει το Υπουργείο Εργασίας με τις εγκυκλίους τόσο για την Πιστοποίηση Κεντρών Άτυπης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης όσο και στο Σύστημα Διαχείρισης και Παρακολούθησης Ενεργειών Επαγγελματικής Κατάρτισης, τις οποίες η Τράπεζα είναι υποχρεωμένη να τηρεί αφού οι ενέργειες συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης χρηματοδοτούνται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και αποσκοπούν στη διαμόρφωση ενιαίας πολιτικής και στρατηγικής.

Διαδικασία Επιμόρφωσης Προσωπικού

- Η Διεύθυνση Εκπαίδευσης, τον Οκτώβριο κάθε έτους καταρτίζει εκπαιδευτικό πρόγραμμα, το οποίο περιλαμβάνει προγραμματισμό των εκπαιδευτικών προγραμμάτων του επόμενου έτους με κριτήρια:
- Τα στοιχεία που αφορούν την εκπαιδευτική κάλυψη με βασικά εκπαιδευτικά προγράμματα, των τοποθετημένων στελεχών ανάλογα με την θέση τους.
- Την συνεργασία με την Δ/ση Ανθρώπινου Δυναμικού για αξιοποίηση στελεχών σε ανώτερες θέσεις το επόμενο έτος.
- Τις εκπαιδευτικές προτεραιότητες της Διοίκησης της Τράπεζας, όπως αυτές εκφράζονται από επίσημα έγγραφα της Τράπεζας.
- Τα αποτελέσματα της ετήσιας έρευνας εκπαιδευτικών αναγκών
- Σε εκπαιδευτικό πρόγραμμα περιλαμβάνονται όλα τα εκπαιδευτικά προγράμματα του επόμενου ημερολογιακού έτους με της ημερομηνίες διοργάνωσής τους, το οποίο κυκλοφορεί σε όλες τις Μονάδες της Τράπεζας με την μορφή εγκυκλίου εγγράφου.
- Η Δ/ση Εκπαίδευσης, αποστέλλει στις Περιφέρειες, Τραπεζικές Μονάδες και Δ/σεις καταστάσεις με τα στελέχη που υπάγονται σε αυτές και τα εκπαιδευτικά κενά που έχουν σύμφωνα με τα βασικά εκπαιδευτικά προγράμματα. Με τον τρόπο αυτό διασφαλίζεται η

υποστήριξη των επιμέρους μονάδων με επαρκείς πληροφορίες για την λήψη αποφάσεων και τον καθορισμό εκπαιδευτικών προτεραιοτήτων για τα στελέχη τους.

- Τα διαθέσιμα για κάθε θέση εκπαιδευτικά προγράμματα, διακρίνονται και προαιρετικά
- Με την κυκλοφορία του ετήσιου εγκυκλίου εγγράφου της Δ/σης Εκπαίδευσης ζητείται από τα στελέχη να εκδηλώσουν το ενδιαφέρον τους για εκπαίδευση των υφισταμένων τους, μετά από συνεννόηση μαζί τους, με υποβολή ανάλογων αιτήσεων, σύμφωνα με την προβλεπόμενη από το σύστημα διαδικασία. Τα αρμόδια διοικητικά κλιμάκια καλούνται να εξετάσουν προσεκτικά τα αιτήματα των στελεχών τους και να θέσουν προτεραιότητες για το επόμενο εκπαιδευτικό έτος. Στις αιτήσεις θα πρέπει να αναφέρονται για κάθε πρόγραμμα οι επιθυμητές διοργανώσεις (έως 3), έτσι ώστε να διευκολύνονται και τα στελέχη και οι μονάδες τους στον προγραμματισμό των εκπαιδευτικών τους αδειών.
- Η Δ/ση Εκπαίδευσης καταβάλλει προσπάθεια για την ικανοποίηση των αιτήσεων με συμμετοχή των στελεχών στις επιθυμητές διοργανώσεις. Σε περίπτωση που υπάρχουν για συγκεκριμένη διοργάνωση πλεονάζουσες αιτήσεις, θα συμμετέχουν κατά προτεραιότητα τα άτομα για τα οποία τεκμηριώνεται η επείγουσα ανάγκη εκπαίδευσης τους και τα υπόλοιπα θα εξυπηρετούνται είτε από την επόμενη χρονικά διοργάνωση είτε από έκτακτες εμβόλιμες διοργανώσεις.
- Τα προγράμματα του κύριου κορμού είναι υποχρεωτικά για όλο το υπαλληλικό προσωπικό της Τράπεζας
- Για κάθε Μονάδα υπάρχει χωριστός πίνακας βασικών προγραμμάτων, ο οποίος ακολουθείται και από επεξηγηματικές παρατηρήσεις για την καλύτερη κατανόησή του.
- Λεπτομερείς οδηγίες για κάθε ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα από αυτά που παρουσιάζονται στους πίνακες, καθώς και οδηγίες για την καλύτερη δυνατή επιλογή των συμμετεχόντων στα εκπαιδευτικά προγράμματα και τα γενικά κριτήρια συμμετοχής περιλαμβάνονται στο Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα της Τράπεζας.
- Τα βασικά προγράμματα που αναφέρονται στους πίνακες, αποτελούν σημαντική προϋπόθεση για την ανάληψη των καθηκόντων της θέσης. Σε περίπτωση τοποθέτησης σε θέση ευθύνης στελέχους, το οποίο δεν πληρεί τις εκπαιδευτικές προϋποθέσεις της θέσης, θα πρέπει να καλύψει τα γνωστικά του κενά σε σύντομο χρόνο (6 εκπαιδευτικούς μήνες).

Εκπαιδευτικά Προγράμματα της Τράπεζας

Τα εκπαιδευτικά προγράμματα που οργανώνονται από την Διεύθυνση Εκπαίδευσης διακρίνονται σε βασικά και προαιρετικά.

Τα βασικά εκπαιδευτικά προγράμματα περιλαμβάνουν τα προγράμματα κορμού καθώς και τα βασικά ανά θέση προγράμματα. (Παράρτημα 1).

Τα προαιρετικά εκπαιδευτικά προγράμματα είναι όλα τα υπόλοιπα προγράμματα, τα οποία δεν θεωρούνται βασικά για κάθε συγκεκριμένη θέση. Τα εκπαιδευτικά προγράμματα - βασικά και προαιρετικά - εντάσσονται σε τέσσερις γενικές κατηγορίες που ονομάζονται δέσμες.

Αήττες είναι:

- Δέσμη Τεχνικών Τραπεζικών Προγραμμάτων
- Δέσμη Διοικητικών Προγραμμάτων
- Δέσμη Προγραμμάτων Ατομικής Βελτίωσης
- Δέσμη Προγραμμάτων Μικροπληροφορικής

Η εκπαιδευτική περίοδος στη Τράπεζα αρχίζει τον Ιανουάριο και τελειώνει τον Δεκέμβριο του ίδιου χρόνου.

Τα τμήματα των συμμετεχόντων είναι ολιγομελή (περίπου 20 άτομα), χρησιμοποιούνται δε σύγχρονα εποπτικά μέσα και παρέχεται όλο το απαραίτητο εκπαιδευτικό υλικό.

Δικαίωμα συμμετοχής στα εκπαιδευτικά προγράμματα έχουν όλοι οι λειτουργοί που ανήκουν στο κύριο προσωπικό της Τράπεζας.

Εγκριτική Διαδικασία Συμμετοχής στα Εκπαιδευτικά Προγράμματα

Για να συμμετάσχει ένας λειτουργός σε οποιοδήποτε εκπαιδευτικό πρόγραμμα της Τράπεζας πρέπει ο άμεσος προϊστάμενος του να υποβάλει σχετική αίτηση η οποία να εγκριθεί από τα αρμόδια εγκριτικά κλιμάκια.

Προκειμένου να προταθεί κάποιος λειτουργός, από το εισηγητικό κλιμάκιο να παρακολουθήσει ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα, λαμβάνοντας υπόψη και αποτελούν προϋπόθεση θεώρησης, τα εξής:

A. Η σκοπιμότητα παρακολούθησης του Εκπαιδευτικού Προγράμματος

Τα Εκπαιδευτικά Προγράμματα παρακολουθούνται κατά σειρά προτεραιότητας: πρώτα από τους λειτουργούς που το πρόγραμμα απαιτείται από τη θέση εργασίας τους είτε γιατί περιλαμβάνεται στον κατάλογο των βασικών για την θέση προγραμμάτων είτε γιατί λόγω αλλαγών σε κύρια στοιχεία της εργασίας απαιτείται άμεση εκπαίδευση σε νέες διαδικασίες ή τεχνικές στη συνέχεια από τους λειτουργούς που πρόκειται να αναλάβουν παρόμοια καθήκοντα ή θεωρείται προαιρετικό για τη θέση εργασίας τους και τέλος συμπληρωματικά από τους λειτουργούς άλλων χωρών.

B. Οι προαπαιτούμενες γνώσεις βασικών Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων

Η δυνατότητα παρακολούθησης ενός προγράμματος εξαρτάται πολλές φορές από την ύπαρξη γνώσεων που πρέπει να έχουν αποκτηθεί από τη παρακολούθηση άλλων βασικών προγραμμάτων. Ο παράγοντας αυτός λαμβάνεται σοβαρά υπόψη.

(π.χ. δεν συμμετέχει ένας λειτουργός στο Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα tellers, αν δεν έχει παρακολουθήσει το Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα Τραπεζικών Εργασιών)

Γ. Η δυνατότητα αναπλήρωσης

Πρέπει να υπάρχει πρόβλεψη κάλυψης των κενών που ενδεχόμενα να προκύψουν από την απουσία λειτουργών, λόγω συμμετοχής τους σε Εκπαιδευτικά Προγράμματα, ώστε να υπάρχει απρόσκοπτη ποιοτική εξυπηρέτηση της πελατείας και εύρυθμη λειτουργία των Μονάδων της Τράπεζας.

Παρά ταύτα δεν πρέπει να περιορίζεται η συμμετοχή λειτουργών σε εκπαιδευτικά προγράμματα με την δικαιολογία αδυναμίας αναπλήρωσης. Αυτό για μεν τα βασικά προγράμματα είναι δυνατόν να γίνει μόνο μια φορά, για δε τα προαιρετικά δύο φορές. Κατόπιν αυτών η συμμετοχή του λειτουργού εγκρίνεται οπωσδήποτε.

Για τον λόγο αυτό οι Μονάδες πρέπει να προγραμματίζουν προσεκτικά τις συμμετοχές των υπαλλήλων τους σε εκπαιδευτικά προγράμματα, έτσι ώστε κάθε λειτουργός εκτός από τα προγράμματα που προβλέπονται για την θέση εργασίας του να παρακολουθεί και τα προγράμματα που προβλέπονται για την θέση εργασίας που αναπληρώνει.

Δ. Η προετοιμασία και η ετοιμότητα παρακολούθησης

Για όλα τα εκπαιδευτικά προγράμματα, όπου και όταν είναι απαραίτητη η προετοιμασία, η Διεύθυνση Εκπαίδευσης στέλνει έγκαιρα τα σχετικά βιβλία και δοκίμια. Από την πλευρά τους οι συμμετέχοντες στα εν λόγω προγράμματα λειτουργοί έχουν την ευθύνη της επαρκούς, κατάλληλης και έγκαιρης προετοιμασίας τους. Όπου αυτή η προϋπόθεση δεν είναι δυνατόν να εκπληρωθεί θα πρέπει να ζητείται η αναβολή της συμμετοχής του λειτουργού.

Οι Διευθύνσεις και τα Γραφεία Υποστήριξης των Περιφερειών συγκεντρώνουν όλες τις αιτήσεις των λειτουργών που ανήκουν σε αυτές και αφού καθορίσουν προτεραιότητα συμμετοχής επάνω στην κάθε αίτηση που έχει εγκριθεί, τις διαβιβάζουν χωρισμένες ανά εκπαιδευτικό πρόγραμμα στην Διεύθυνση Εκπαίδευσης. Στην περίπτωση που οι αιτήσεις συμμετοχών σε προγράμματα υπερβαίνουν τις Δυνατότητες διοργάνωσης της Δ/σης Εκπαίδευσης, συζητείται με τις καθ' ύλην αρμόδιες Μονάδες ο καθορισμός προτεραιοτήτων συμμετοχής.

Διοργάνωση και Διεξαγωγή Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων

Α. Τακτικά Εκπαιδευτικά Προγράμματα

Τα εκπαιδευτικά προγράμματα που διοργανώνεται από την Τράπεζα, διεξάγονται σε επιλεγμένους από την Διεύθυνση Εκπαίδευσης χώρους.

Προκειμένου να καλυφθούν οι τοπικές ανάγκες, διεξάγονται Περιφεροποιημένα Προγράμματα στην περιοχή Θεσσαλονίκης.

Για την οργάνωση και διεξαγωγή τους, τα στελέχη της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης: -

- καταρτίζουν το αναλυτικό εκπαιδευτικό πρόγραμμα κάθε χρόνου και καθορίζουν τις ημερομηνίες διεξαγωγής των Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων, σύμφωνα με τα στοιχεία της Έρευνας εκπαιδευτικών αναγκών και των εκπαιδευτικών κενών των στελεχών της Τράπεζας.
- Η εγκριτική διαδικασία που ακολουθείται για την έγκριση του αναλυτικού εκπαιδευτικού προγράμματος είναι η ακόλουθη:

Εισηγήση: Από τον Δ/ντή Δ/σης Εκπαίδευσης μετά από πρόταση του αρμόδιου Δ/ντή Τομέα.

Έγκριση: Ο Γενικός Διευθυντής

- Συντάσσουν εγκύκλιο Έγγραφο, στο οποίο αναπτύσσονται διεξοδικά τόσο οι προϋποθέσεις που απαιτούνται για την συμμετοχή σε κάθε επιμέρους εκπαιδευτικό πρόγραμμα, όσο και οι ημερομηνίες κατά τις οποίες θα πρέπει να διαβιβαστούν οι αιτήσεις στη Διεύθυνση Εκπαίδευσης.
- Συγκεντρώνουν τις αιτήσεις - δηλώσεις συμμετοχής από όλες τις Μονάδες της Τράπεζας.
- Ελέγχουν τις αιτήσεις συμμετοχής και τις καταχωρούν ανά Εκπαιδευτικά Προγράμματα και ανά Περιφέρεια ή Μονάδα
- Ενημερώνουν με επιστολή τους εισηγητές των προγραμμάτων για την ημερομηνία και τον τόπο διεξαγωγή τους.
- Κατά τη διάρκεια της εκπαιδευτικής περιόδου:
- Στέλνουν επιστολή σε κάθε λειτουργό και τον ενημερώνουν για τις λεπτομέρειες διεξαγωγής του εκπαιδευτικού προγράμματος που πρόκειται να παρακολουθήσει.
- Φροντίζουν για την αποστολή του απαραίτητου υλικού προετοιμασίας.
- Ελέγχουν την συνεπή παρακολούθηση των προγραμμάτων από τους συμμετέχοντες και ενημερώνουν τις Μονάδες τους για τυχόν ελλιπή παρακολούθηση ή απουσία.
- Μετά το πέρας κάθε εκπαιδευτικού προγράμματος:
- Ενημερώνουν το Ηλεκτρονικό Αρχείο της Τράπεζας με τα στοιχεία των εκπαιδευομένων υπαλλήλων.

Β. Έκτακτα Εκπαιδευτικά Προγράμματα

Η διεύθυνση Εκπαίδευσης διοργανώνει έκτακτα εκπαιδευτικά προγράμματα, τα οποία δεν έχουν συμπεριληφθεί στο χρονοπρόγραμμα της εκπαιδευτικής περιόδου.

Τα προγράμματα αυτά είναι εξειδικευμένα και αφορούν ειδικές γνώσεις που πρέπει να αποκτήσουν ορισμένοι λειτουργοί της Τράπεζας.

Διαδικασία Υλοποίησης

Τα στελέχη της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης:

- Λαμβάνουν επιστολή από την ενδιαφερόμενη Μονάδα, στην οποία αναλύεται η σκοπιμότητα πραγματοποίησης του προγράμματος, ορίζεται ο τεχνικός υπεύθυνος, το θεματολόγιο, οι προτεινόμενοι εισηγητές και οι λειτουργοί στους οποίους απευθύνεται.
- Εξετάζουν τη σκοπιμότητα ανάπτυξης και πραγματοποίησής του, λαμβάνοντας υπόψη: α) αν καλύπτεται από τα ήδη υπάρχοντα, β) αν απευθύνεται σε ικανό αριθμό λειτουργών, γ) αν η ανάγκη είναι προσωρινή ή διαρκής.
- Εξετάζουν τις ιδιαιτερότητες πραγματοποίησής του και ανάλογα ερευνούν την αγορά για εξεύρεση χώρων.
- Ζητούν έγκριση προγράμματος από τον Γενικό Δ/ντή.
- Μετά τη λήψη της σχετικής έγκρισης:
- Καθορίζουν σε συνεργασία με τους εισηγητές του προγράμματος τις ημερομηνίες διεξαγωγής.
- Ενημερώνουν τις ενδιαφερόμενες Μονάδες για τον χώρο και τον τόπο διεξαγωγής του προγράμματος.
- Φροντίζουν για την όλη οργάνωση του προγράμματος και παρακολουθούν την άρτια διεξαγωγή του (μεταφορά οπτικοακουστικών μέσω και εκπαιδευτικού υλικού στον χώρο διεξαγωγής, τακτοποίηση των αιθουσών κ.λ.π.)
- Ελέγχουν την συνεπή παρακολούθηση των προγραμμάτων από τους λειτουργούς καθ' όλη την διάρκεια του προγράμματος.
- Μετά το πέρας του εκπαιδευτικού προγράμματος:
- Ενημερώνουν το Ηλεκτρονικό Αρχείο της Τράπεζας με τα στοιχεία των εκπαιδευόμενων υπαλλήλων.

Γ. Ημερίδες - Συνέδρια

Η Δ/ση Εκπαίδευσης έχει την ευθύνη καθορισμού, διοργάνωσης και διεξαγωγής των Ημερίδων και Συνεδρίων που αφορούν εκπαιδευτικές δραστηριότητες.

Τα στελέχη της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης:

- Καθορίζουν την διεξαγωγή Ημερίδας / Συνεδρίου σύμφωνα με τα ακόλουθα κριτήρια:
- Την εκπαιδευτική σκοπιμότητα του προγράμματος
- Να είναι μια έκτακτη και όχι διαρκής ανάγκη εκπαίδευσης
- Να αφορά προσφορά νέας γνώσης που δεν προσφέρεται από τακτικά εκπαιδευτικά προγράμματα.
- Συντονίζουν θέματα ύλης και εισηγητή/των
- Αναζητούν και εξευρίσκουν τους κατάλληλους χώρους για την διεξαγωγή τους
- Ζητούν έγκριση προγράμματος από τον Γενικό Δ/ντή σύμφωνα με την προβλεπόμενη από το κεφ. 3 εγκριτική διαδικασία.
- Ειδοποιούν τους συμμετέχοντες.
- Διανέμουν το υποστηρικτικό υλικό.

- Μεριμνούν για την αξιολόγηση του προγράμματος.

Εξωτραπεζική Επιμόρφωση

A. Συμμετοχή σε προγράμματα εσωτερικού

Τα στελέχη της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης:

- Συγκεντρώνουν από τα αποτελέσματα της έρευνας εκπαιδευτικών αναγκών, τις εκπαιδευτικές ανάγκες της Τράπεζας οι οποίες δεν καλύπτονται από το ενδοτραπεζικό εκπαιδευτικό πρόγραμμα.
- Αναζητούν, συλλέγουν και αξιολογούν πληροφορίες για διοργανώσεις σχετικών προγραμμάτων, παρακολουθώντας την αγορά παροχής εκπαιδευτικών προγραμμάτων, που αφορούν σεμινάρια, διαλέξεις και συνέδρια που διοργανώνονται από διάφορους Ελληνικούς Επιμορφωτικούς Οργανισμούς.
- α. Πραγματεύονται ειδικά θέματα τα οποία δεν καλύπτονται από τα εκπαιδευτικά προγράμματα της Τράπεζας.
- β. Εμπλουτίζουν τις γνώσεις εξειδικευμένων στελεχών και τα βοηθούν να αντιμετωπίσουν στην πράξη καλύτερα τις απαιτήσεις της εργασίας τους.
- γ. Διοργανώνονται από πιστοποιημένους εκπαιδευτικούς οργανισμούς, οι οποίοι διαθέτοντας την απαραίτητη εμπειρία, εξειδίκευση, υποδομή και τους κατάλληλους εισηγητές, εξασφαλίζουν την αποτελεσματικότητα της συμμετοχής της Τράπεζας, περιορίζοντας στο ελάχιστο δυνατόν τους κινδύνους μιας ανεπιτυχούς επιλογής και συνεργασίας.
- Προωθούν, ανάλογα με το αντικείμενο, τα κατάλληλα ενημερωτικά φυλλάδια στις Μονάδες της Τράπεζας για εκδήλωση ενδιαφέροντος συμμετοχής των λειτουργών τους.
Μετά από όποια εκδήλωση ενδιαφέροντος από διάφορες Μονάδες τα αρμόδια στελέχη της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης:
- Σε συνεργασία με τις αρμόδιες μονάδες, εξετάζουν την δυνατότητα εσωτερικής διοργάνωσης από το εξωτερικό φορέα, προγράμματος στις περιπτώσεις που υπάρχει ικανοποιητικός αριθμός συμμετοχών και ακολουθούν την διαδικασία κατάρτισης εκπαιδευτικού προγράμματος ή επιλέγουν την αποστολή των ενδιαφερομένων σε εξωτραπεζικό εκπαιδευτικό οργανισμό.
- Λαμβάνουν επιστολή σκοπιμότητας της ενδιαφερόμενης Μονάδας, είτε για εσωτερική διοργάνωση του προγράμματος, είτε για αποστολή λειτουργιών σε εξωτραπεζικό φορέα, με την σύμφωνη γνώμη του αρμοδίου ΑΓΕΔ, συνοδευόμενη από τις αιτήσεις - δηλώσεις συμμετοχής υπογεγραμμένες των ενδιαφερομένων, σύμφωνα με την διαδικασία συμμετοχής που περιλαμβάνεται στο σύστημα.

- Διαβιβάζουν στον Τομέα Οικονομικού και Μέριμνας της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού το εγκριτικό για να επιληφθεί των περαιτέρω ενεργειών, (τακτοποίηση των θεμάτων διαμονής και μετακίνησης, πληρωμή της συμμετοχής).
- Δηλώνουν συμμετοχή των ατόμων στον Οργανισμό, που εγκρίθηκε η συμμετοχή τους, και αποστέλλουν τα στοιχεία των υπαλλήλων.
- Ενημερώνουν τους λειτουργούς για την έγκριση συμμετοχής τους στο σεμινάριο.
- Ελέγχουν τη συνεπή παρακολούθηση του σεμιναρίου από τους λειτουργούς που επελέγησαν και ενημερώνουν με επιστολή τις Μονάδες τους για τυχόν ασυνεπή συμμετοχή.
- Περιλαμβάνουν και ελέγχουν το τιμολόγιο παροχής υπηρεσιών και πιστοποιούν την τήρηση των όρων παροχής της εκπαίδευσης.
- Μεριμνούν για την πληρωμή του επιμορφωτικού φορέα.
Μετά το πέρας της διαδικασίας αυτής:
- Συντάσσουν ανά τρίμηνο καταστάσεις χρέωσης των Μονάδων, στις οποίες υπάγονται οι εκπαιδευθέντες λειτουργοί με το κόστος συμμετοχής, με το οποίο πρέπει να επιβαρυνθεί ο απολογισμός τους και τις αποστέλλουν στη Δ/ση Λογιστικού - Οικονομικού.
- Αποστέλλουν στη Δ/ση Ανθρώπινου Δυναμικού, Υπηρεσία Εισαγωγής Στοιχείων, καταστάσεις που περιλαμβάνουν το ονοματεπώνυμο του εκπαιδευθέντος λειτουργού, τον τίτλο σεμιναρίου, την ημερομηνία παρακολούθησης, τη διάρκεια παρακολούθησης και το κόστος. Στη συνέχεια αρχειοθετούν κατά φάκελλο σεμινάριο και επισυνάπτουν:
- Αίτηση - Δήλωση συμμετοχής στο σεμινάριο
- Έγκριση συμμετοχής στο σεμινάριο.
- Απόδειξη πληρωμής και σχετικό ένταλμα.

Εκμάθηση Ξένων Γλωσσών

Α. Φοίτηση σε Ινστιτούτα και Φροντιστήρια Ξένων Γλωσσών

Η Τράπεζα θεωρεί απαραίτητο εφόδιο για την επαγγελματική κατάρτιση και υπηρεσιακή αξιοποίηση των λειτουργών της τη γνώση ξένων γλωσσών και για το λόγο αυτό συμμετέχει στην καταβολή διδάκτρων για την εκμάθησή τους.

Τα στελέχη της Δ/σης Εκπαίδευσης:

- Συντάσσουν και κυκλοφορούν, στην αρχή κάθε εκπαιδευτικής περιόδου, εγκύκλιο σχετικά με την επιδότηση της εκμάθησης ξένων γλωσσών στην οποία αναφέρονται οι όροι και οι προϋποθέσεις συμμετοχής με συνημμένα υποδείγματα αιτήσεων.
- Συγκεντρώνονται και ελέγχουν τις αιτήσεις - δηλώσεις συμμετοχής εάν πληρούν τους όρους και τις προϋποθέσεις που καθορίζονται από την εγκύκλιο.
- Αρχειοθετούν τις αιτήσεις - δηλώσεις και ειδοποιούν με επιστολή τους συμμετέχοντες για το καλώς έχειν.

Μετά το τέλος της εκπαιδευτικής περιόδου:

- Συγκεντρώνουν τις αιτήσεις πληρωμής με συνημμένες τις βεβαιώσεις σπουδών στις οποίες αναφέρεται η ανελλιπής φοίτηση, η διάρκειά της, ο γενικός βαθμός ετήσιας επίδοσης, η τάξη φοίτησης, οι ώρες διδασκαλίας ανά εβδομάδα και η αντιστοιχία των τάξεων των φροντιστηρίων με τα Ινστιτούτα (Βρετανικό Ινστιτούτο Γκαίτε, κ.λ.π.). Συγκεντρώνουν και ελέγχουν τις πρωτότυπες αποδείξεις πληρωμής διδάκτρων και εξετάστρων και τα λοιπά απαραίτητα δικαιολογητικά που αναφέρονται στην πιο πάνω εγκύκλιο και ελέγχει εάν οι αιτούντες πληρούν τις προϋποθέσεις καταβολής εκ μέρους της Τράπεζας της ολικής ή μερικής οικονομικής ενίσχυσης.
- Δικαίωμα επιδότησης έχουν μόνον οι μόνιμοι λειτουργοί της Τράπεζας, οι οποίοι παρακολουθούν κανονικά μαθήματα σε Ινστιτούτα ή Φροντιστήρια Ξένων Γλωσσών στην Αγγλική, Γαλλική ή Γερμανική.
- Ολική οικονομική συνδρομή, καταβάλλεται για τακτική φοίτηση και τελική επίδοση του σπουδαστή με γενικό βαθμό 17,5 και άνω σε βαθμολογική κλίμακα με άριστα το 20 ή 87,5 σε βαθμολογική κλίμακα με άριστα το 100. Για βαθμολογίες κάτω των 17,4 και 87,4 στις καταβληθέντων από το λειτουργό διδάκτρων, με ανώτατο όριο ποσού που ορίζεται από τη Διοίκηση ετησίως.
- Επίσης καταβάλλεται ολική οικονομική συνδρομή όταν προσκομισθεί τίτλος σπουδών, ασχέτως βαθμού επίδοσης.
- Δεν καταβάλλεται από την Τράπεζα η προβλεπόμενη οικονομική συνδρομή σε περίπτωση:
 - Διακοπής της φοίτησης
 - Δαπάνης εκμάθησης ή τελειοποίησης ξένης γλώσσας σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς του εξωτερικού.
 - Δαπάνης παρακολούθησης ιδιαίτερων μαθημάτων ξένης γλώσσας.
 - Δαπάνης για κασέτες ή βιβλία.
- Συντάσσουν εισηγητικό έγκρισης της δαπάνης:
 - ΕΙΣΗΓΗΣΗ: Από τον Δ/ντή Δ/σης Εκπαίδευσης μετά από πρόταση του αρμόδιου Δ/ντή Τομέα
 - ΕΓΚΡΙΣΗ: Από το Γενικό Διευθυντή.
- Μετά την λήψη της έγκρισης:
 - Ελέγχουν αν τα καταβαλλόμενα στους δικαιούχους ποσά συμφωνούν με αυτά των θεωρημένων αποδείξεων.
 - Ειδοποιούν με επιστολή τα καταστήματα που υπηρετούν οι δικαιούχοι για την καταβολή των ποσών που έχουν εγκριθεί. Στις επιστολές επισυνάπτονται οι πρωτότυπες αποδείξεις. Η

πληρωμή γίνεται από το λογιστήριο του καταστήματος που υπηρετεί ο λειτουργός με χρέωση της μερίδας “Δίδακτρα Ξένων Γλωσσών και Σχολών Επιμόρφωσης”.

- Συντάσσουν ονομαστική κατάσταση με τα ονοματεπώνυμα των δικαιούχων που υπηρετούν σε Μονάδες Διοίκησης, τα επιμέρους ποσά και τους αριθμούς λογαριασμών τους οι οποίοι πρέπει να πιστωθούν, επισυνάπτοντας τις πρωτότυπες αποδείξεις, και τις αποστέλλει στο Κεντρικό Ταμείο για πληρωμή.
- Αρχαιοθετούν τους σχετικούς φακέλλους και επισυνάπτουν:
- Αίτηση - δήλωση συμμετοχής
- Αίτηση αποπληρωμής
- Βεβαίωση σπουδών
- Φωτοτυπίες αποδείξεων πληρωμής

Β. Ειδικά Ολιγομελή Ιδιαίτερα Προγράμματα Εκμάθηση Αγγλικής Γλώσσας

Η Τράπεζα παρέχει στους λειτουργούς της - στελέχη - τη δυνατότητα παρακολούθησης ειδικών προγραμμάτων εκμάθηση Αγγλικής Γλώσσας σε ολιγομελή ή ιδιαίτερα τμήματα, τα οποία αντιμετωπίζονται κατά περίπτωση.

Παράλληλα υπάρχει η δυνατότητα σε συνεργασία με τον εκάστοτε τεχνικό υπεύθυνο ή και κατόπιν υποδείξεων των εισηγητών του κάθε προγράμματος να προβαίνει σε αναθεώρηση τροποποίηση του περιεχομένου της ύλης, όταν αυτό επιβάλλεται από τις απαιτήσεις της αγοράς.

Για κάθε τέτοια βελτίωση δίνεται η εντολή στους υπεύθυνους εισηγητές για τροποποίηση των σχετικών σημειώσεών τους.

Για προγράμματα που αφορούν εξωτραπεζική επιμόρφωση ζητείται η συνεργασία των λειτουργών που τα παρακολούθησαν, οι οποίοι πρέπει να υποβάλουν γραπτώς στην Δ/ση Εκπαίδευσης τα συμπεράσματα τους από την παρακολούθηση του συγκεκριμένου προγράμματος. Πιο συγκεκριμένα, η Δ/ση Εκπαίδευσης παρακολουθεί την υποβολή από τους λειτουργούς της αξιολόγησης του σεμιναρίου και συζητά μαζί τους για τα οφέλη που αποκόμισαν.

Επιδότησεις Εκπαιδευτικής Δραστηριότητας. Συμμετοχή σε Κοινωνικά Προγράμματα

Η Δ/ση Εκπαίδευσης, φροντίζει για την συμμετοχή της Τράπεζας σε κοινωνικά προγράμματα τα οποία είτε επιδοτούν εκπαιδευτική δραστηριότητα είτε στοχεύουν στην ανάπτυξη εκπαιδευτικών προγραμμάτων ή και την δημιουργία εκπαιδευτικής υποδομής. Πιο συγκεκριμένα:

- α. Σε ετήσια βάση επιδιώκει την επιδότηση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο. Η διαδικασία εγκρίσεων προγραμμάτων καθώς και ο χρόνος υποβολής δικαιολογητικών καθορίζεται από την εκάστοτε εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας.

β. Κατά περίπτωση συμμετέχει σε κοινοτικά προγράμματα που έχουν άμεση σχέση με την υποστήριξη του εκπαιδευτικού έργου ή την μεταφορά τεχνογνωσίας στην εκπαίδευση από άλλους διακρατικούς εταίρους. Η συμμετοχή στα κοινοτικά προγράμματα γίνεται ανάλογα με τους όρους της προκήρυξης του κάθε προγράμματος και μετά από έγκριση του Γενικού Διευθυντή της Τράπεζας.

Εκτός των κοινοτικών προγραμμάτων, η Δ/ση Εκπαίδευσης, σε ετήσια βάση, φροντίζει για την επιστροφή των εισφορών στον ΟΑΕΔ, για την εκπαίδευση εργαζομένων που ανέρχονται στο 0,45% των καταβαλλόμενων στο ΙΚΑ εργοδοτικών εισφορών. Η διαδικασία επιστροφής περιλαμβάνει κατά διοργάνωση προγράμματος αναγγελία από την Τράπεζα και έλεγχο από τον ΟΑΕΔ, και καθορίζεται από ετήσια εγκύκλιο του ΟΑΕΔ.

Τα ποσά των όποιων επιδοτήσεων από κοινοτικά προγράμματα κατατίθενται σε προκαθορισμένο λογ/μό όψεως της Τράπεζας από τους αρμόδιους φορείς, ενώ τα ποσά των επιστροφών - εισφορών από ΟΑΕΔ λογιστικοποιούνται στην Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού.

1.9.2 ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΣΕΜΙΝΑΡΙΩΝ ΜΕΣΩ Ο.Α.Ε.Δ.

Τα σεμινάρια του ΟΑΕΔ απευθύνονται μόνο σε ανέργους. Οι υποψήφιοι εφόσον συμπληρώσουν την ανάλογη αίτηση για την παρακολούθηση των σεμιναρίων περνάνε από συνέντευξη, από τους εργασιακούς συμβούλους του Ο.Α.Ε.Δ. Τον τελευταίο χρόνο η επιλογή των υποψηφίων γίνεται από τους εργασιακούς συμβούλους του Ο.Α.Ε.Δ.

Τα βασικά κριτήρια επιλογής των υποψηφίων είναι:

1. Η ηλικία: υπάρχει όριο ηλικίας, συνήθως μεταξύ 30-40 ετών.
2. χρόνος όπου ο υποψήφιος είναι εγγεγραμμένος στους καταλόγους ανεργίας του Ο.Α.Ε.Δ., δηλαδή ο χρόνος κατοχής κάρτας ανεργίας.

Τα σεμινάρια που διεξάγονται μέσω Ο.Α.Ε.Δ. είναι όλα επιδοτούμενα και διαρκείας 600 έως 1000 ωρών. Η αμοιβή των καταρτισθέντων ανά ώρα κυμαίνεται ανάλογα την οικογενειακή τους κατάσταση και το χρόνο επιδότησής τους από τον Ο.Α.Ε.Δ. σαν άνεργοι.

- 600 δρχ. / ώρα για άγαμους
- 800 δρχ. / ώρα για έγγαμους
- 1.200 δρχ. / ώρα για επιδοτούμενους (ανήκουν στο ταμείο ανεργίας)

Οι θεματικές ενότητες των τελευταίων επιμορφωτικών σεμιναρίων που προκήρυξε ο Ο.Α.Ε.Δ. είναι οι εξής:

- Περιβάλλον
- Υγεία - Πρόνοια
- Πολιτισμός
- Οικονομία Διοίκηση
- Πληροφορική

- Τουρισμός - Λοιπές υπηρεσίες
- Αγροτικά
- Τεχνικά - Μεταφορές

Η κάθε ειδικότητα αποτελείται από ένα γκρουπ των 25 ατόμων. Τα κριτήρια επιλογής, εκτός των βασικών, ποικίλουν ανάλογα με το ότι η προκήρυξη απαιτεί. Η επιλογή ακόμα των ατόμων που θα συμμετάσχουν στα γκρουπ γίνεται βάση ποσοστών π.χ. 5% αυτών που έχουν κάρτα ανεργίας 6 μηνών, 10% να είναι 40 ετών κ.τ.λ. έως ότου να συμπληρωθούν 25 άτομα στο γκρουπ.

Μετά το πέρας των σεμιναρίων ακολουθεί πρακτική άσκηση σε ιδιωτικές επιχειρήσεις που βρίσκονται μέσω του οργανισμού. Στην πρακτική οι ασκούμενοι αμείβονται με το μισό των ωρών της ειδικότητας του ασκούμενου.

Η πολιτική δημιουργίας επιδοτούμενων νέων θέσεων εργασίας άρχισε να εφαρμόζεται στην Ελλάδα ήδη από τις αρχές της δεκαετίας του '80. Στην πολιτική αυτή περιλαμβάνονται δύο βασικά προγράμματα: το πρόγραμμα επιχορήγησης εργοδοτών για την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και το πρόγραμμα επιχορήγησης νέων ελεύθερων επαγγελματιών για τη δημιουργία δικής τους επιχείρησης. Τα προγράμματα αυτά, ανάλογα με τον πληθυσμό - στόχο, εξειδικεύονται σε υποπρογράμματα, τα οποία εντάσσονται στις επιμέρους κατευθυντήριες γραμμές του εθνικού Σχεδίου Δράσης για την απασχόληση για νέους, για μακροχρόνιους άνεργους, για περιοχές θύλακες ανεργίας κ.τ.λ.)

Η εξεύρεση μια κατάλληλης θέσης εργασίας με εύλογο μισθό και αρμόζουσα εξέλιξη για κάθε άνεργο, αποτελεί πάντοτε μια από τις σημαντικότερες επιδιώξεις του οργανισμού. Το έργο αυτό συνιστά αρμοδιότητα της Διεύθυνσης Απασχόλησης. Στόχοι της είναι η πληροφόρηση των ανέργων για τις ευκαιρίες κατάρτισης και απασχόλησης, που προσφέρονται στην αγορά εργασίας και η εφαρμογή ενεργητικών μέτρων, για τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης.

1.9.3 STAGE

Όσον αφορά το πρόγραμμα Stage μέχρι το προηγούμενο έτος η διάρκεια της σύμβασης του προγράμματος ήταν διάρκειας 11 μηνών. Τον τελευταίο χρόνο η διάρκεια του προγράμματος έχει μειωθεί στους 9 μήνες.

Το πρόγραμμα Stage απευθύνεται σε απόφοιτους:

- Α.Ε.Ι.
- Τ.Ε.Ι.
- Ι.Ε.Κ. (με πιστοποίηση)
- Τ.Ε.Ε. (β' κύκλου)
- Τεχνικό Λύκειο
- Πολυκλαδικό Λύκειο
- Τεχνικές Σχολές

➤ Μαθητείες

Οι καταρτιζόμενοι των Α.Ε.Ι., Τ.Ε.Ι., αμείβονται με 7.000 την ημέρα, ενώ όλοι οι υπόλοιποι με 6.000 την ημέρα. Οι καταρτιζόμενοι μέσω Stage δεν δικαιούνται ένσημα για όσο διαρκεί το πρόγραμμα.

Κριτήρια συμμετοχής των καταρτιζομένων στο πρόγραμμα είναι:

- να μην έχουν περάσει το 30ο έτος της ηλικίας τους.
- να είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα του οργανισμού τουλάχιστον ένα μήνα (ανάλογα βέβαια και με το τι η προκήρυξη απαιτεί)
- να μην έχουν περάσει 3 χρόνια από την κατοχή του πτυχίου τους.
- Οι καταρτιζόμενοι να μην έχουν απασχοληθεί πριν το πρόγραμμα stage τον αντίστοιχο χρόνο με αυτό που το πρόγραμμα διαρκεί.

Το πρόγραμμα stage έχει δικαίωμα να παρακολουθήσει μόνο μια φορά ο κάθε καταρτιζόμενος, εφόσον θεωρείται πρακτική άσκηση και επομένως θεωρείται προϋπηρεσία, εφόσον απασχολούνται σε κλάδο ανάλογα με την ειδικότητα του πτυχίου τους.

Για να απασχολήσει κάποιος επιχειρηματίας άτομο ή άτομα μέσω stage πρέπει να έχει 1 χρόνο τουλάχιστον την επιχείρηση και να μην έχει μείωση προσωπικού το προηγούμενο εξάμηνο. Ο εργοδότης δεν έχει καμία επιβάρυνση, αντίθετα κερδίζει εργασία χωρίς υποχρέωση καταβολής αμοιβής.

Κατά την διάρκεια του μηνός Ιουλίου του 2002 βρίσκονταν σε εξέλιξη δύο επιδοτούμενα προγράμματα για την προώθηση της απασχόλησης στην κοινωνία της πληροφορίας.

Με τα δύο αυτά προγράμματα αναμένεται να ωφεληθούν περίπου 23.000 άτομα μεταξύ αυτών και 2.000 στρατευμένοι.

Το εγχείρημα αυτό θα εμπεδωθεί και θα επεκταθεί με την επέκταση του δικτύου των Κέντρων Προώθησης της Απασχόλησης σε ολόκληρη τη χώρα και με τη ζεύξη τους με τους φορείς κατάρτισης της περιοχής τους.

Η αναβάθμιση της παρεχόμενης επαγγελματικής κατάρτισης εξασφαλίζεται με την εισαγωγή νέων μεθόδων κατάρτισης εξασφαλίζεται με την εισαγωγή νέων μεθόδων στο σχεδιασμό, στην υλοποίηση των προγραμμάτων και στον τρόπο αξιολόγησής τους. Αυτά θα αποτελέσουν βασικά στοιχεία που θα ληφθούν υπόψη τόσο στο στάδιο αξιολόγησης των προγραμμάτων όσο και στο στάδιο της υλοποίησης, με την παρακολούθηση των φορέων από το ΕΚΕΠΠΣ και την Ειδική Υπηρεσία Εφαρμογής συγχρηματοδοτούμενων ενεργειών από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο.

Βασικό δε κριτήριο αποτελεσματικότητας των προγραμμάτων θα είναι ο σχεδιασμός του εκπαιδευτικού προγράμματος, κατά κάποιο τρόπο ώστε να διασφαλίζεται η πιστοποίηση των γνώσεων και δεξιοτήτων που απαιτήθηκαν, βάσει διεθνώς αναγνωρισμένων πρότυπων και διαδικασιών που αναπτύσσονται / εφαρμόζονται στην Ε.Ε. και σε άλλες χώρες.

Ειδικότερα θα δοθεί μεγάλο βάρος στα εξής:

- Στις σύγχρονες εκπαιδευτικές μεθόδους που θα εφαρμοστούν και στο εκπαιδευτικό υλικό που θα χρησιμοποιηθεί τόσο κατά τη διδασκαλία στην αίθουσα όσο και εκτός, στο πλαίσιο αυτοεκπαίδευσης του / της καταρτιζόμενου/ης.
- Στην αναβάθμιση και περιεχομένου που διασφαλίζουν μέσω προδιαγραφών και περιεχομένου που διασφαλίζουν τη Δυνατότητα επιβεβαίωσης των δεξιοτήτων οι οποίες αποκτήθηκαν σε αυτά.

Η μεθοδολογία σχεδιασμού και υλοποίησης των προγραμμάτων θα ακολουθεί τη σύγχρονη διεθνή εμπειρία και θα ακολουθεί τη σύγχρονη διεθνή εμπειρία και θα βασίζεται στις τεχνικές εκπαίδευσης ενηλίκων (προώθηση ενεργητικής και βιωματικής μάθησης, μάθηση μέσω της πράξης, αλληλεπίδραση εκπαιδευτικών / τριών - εκπαιδευόμενων), ενώ αξίζει επίσης να επισημανθεί η ενσωματωμένη σε όλα τα εκπαιδευτικά προγράμματα του/της εκπαιδευόμενου / ης για την αγορά εργασίας (τεχνικές σύνταξης βιογραφικού, ανάπτυξη προσωπικής στρατηγικής, επαγγελματικός προσανατολισμός, τρόποι εξεύρεσης εργασίας, προσομοίωση συνέντευξης με τον εργοδότη κ.α.), καθώς και διδακτικών ενοτήτων που αφορούν θέματα ασφάλειας και υγιεινής της εργασίας.

Στόχοι του Έργου

Οι στόχοι που αναμένεται να επιτευχθούν από αυτήν την κατηγορία δράσεων/πράξεων έχουν ως εξής:

- Η αντιμετώπιση του “ψηφιακού χάσματος” και η απόκτηση βασικών δεξιοτήτων χρήσης Τ.Π.Ε. από 20.000 άτομα.
- Η βελτίωση της προσαρμοστικής ικανότητας στο νέο περιβάλλον που δημιουργεί η Κοινωνία της Πληροφορικής και των δυνατοτήτων απασχόλησης των ανέργων και ιδιαίτερα των νέων και των γυναικών, με στόχο την αύξηση της απασχολησιμότητας και την πρόληψη της ανεργίας.

Ειδικός εκπαιδευτικός στόχος του έργου είναι οι καταρτιζόμενοι/ες να αποκτήσουν βασικές γνώσεις πληροφορικής και να είναι σε θέση να χρησιμοποιούν τους Η/Υ και τις εφαρμογές τους. Σε κάθε περίπτωση οι εκπαιδευτικές ενότητες προσαρμόζονται στις απαιτήσεις του περιεχομένου πιστοποίησης που θα επιλεγεί και στις εκπαιδευτικές ανάγκες των ωφελουμένων.

ΓΕΩΓΡΑΦΙΚΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΩΝ ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΩΝ ΑΠΟ ΤΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΣΤΗΝ
«ΚΟΙΝΩΝΙΑ ΤΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΣ»

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ/ΝΟΜΟΙ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΑΝΕΡΓΟΙ	ΣΤΡΑΤΕΥΜΕΝΟΙ
Αν. Μακεδονίας-Θράκης	1.635	1.140	495
Δράμας	264	205	59
Έβρου	374	182	192
Καβάλας	384	341	43
Ξάνθης	349	239	110
Ροδόπης	264	173	91
Κ. Μακεδονίας	3.013	2.695	318
Ηρακλής	279	234	45
Θεσσαλονίκης	1.574	1.574	
Κιλκίς	234	125	109
Πέλλας	164	126	38
Περίας	314	234	80
Σερρών	299	253	46
Χαλκιδικής	149	149	
Αυτ. Μακεδονίας	1.172	895	277
Γρεβενών	184	184	
Καστοριάς	249	161	88
Κοζάνης	390	343	47
Φλώρινας	349	207	142
Ηπείρου	1.421	1.109	312
Αρτας	139	139	
Θεσπρωτίας	149	149	
Ιωαννίνων	924	619	305
Ποιείας	209	202	7
Θεσσαλίας	1.521	1.389	132
Καρδίτσας	224	224	
Λάρισας	524	465	59
Μαγνησίας	524	451	73
Τρικάλων	249	249	
Αυτ. Ελλάδας	1.377	1.377	
Αιτωλοακαρνανίας	374	374	
Αγαιάς	699	699	
Ηλείας	304	304	
Στερεάς Ελλάδας	1.110	1.074	36
Βοιωτίας	274	274	
Εύβοιας	484	448	36
Ευρυτανίας	49	49	
Φθιώτιδας	229	229	
Φοκίδας	74	74	
Αττικής	5.444	5.444	
Πελοποννήσου	890	890	
Αργολίδας	144	144	
Αρκαδίας	149	149	
Κορινθίας	174	174	
Λακωνίας	99	99	
Μεσσηνίας	324	324	
Ιονίων Νήσων	266	266	
Ζακύνθου	49	49	
Κέρκυρας	99	99	
Κεφαλληνίας	94	94	
Λευκάδας	24	24	
Βορείου Αιγαίου	722	528	194
Λέσβου	349	264	85
Σάμου	199	142	57
Χίου	174	122	52
Νοτίου Αιγαίου	628	434	194
Δωδεκανήσου	444	250	194
Κυκλάδων	184	184	
Κρήτης	801	759	42
Ηρακλείου	324	324	
Λασιθίου	124	124	
Ρεθύμνου	93	94	
Χανίων	259	217	42
ΣΥΝΟΛΑ	20.000	18.000	2.000

Ένα νέο πρόγραμμα Stage απόκτησης εργασιακής εμπειρίας στους ηλεκτρονικούς υπολογιστές, αποκλειστικά για αποφοίτους Α.Ε.Ι. και Τ.Ε.Ι. αναμένεται να υλοποιηθεί το προσεχές διάστημα.

Πρόκειται για μια δράση του προγράμματος “Κοινωνία της Πληροφορίας”, η οποία θα απευθύνεται σε 4.000 πτυχιούχους οι οποίοι επιδοτούμενοι θα εκπαιδευτούν στην χρήση των ηλεκτρονικών υπολογιστών και ταυτόχρονα θα αμείβονται προσφέροντας υπηρεσίες στην εξυπηρέτηση των πολιτών ή ακόμα εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα.

Σύμφωνα με την εισήγηση, από τις 4.000 των πτυχιούχων που θα προσληφθούν οι 2.000 θα απορροφηθούν από τους δήμους όλης της χώρας, όπου θα αναπτυχθούν τα 800 κέντρα εξυπηρέτησης των πολιτών που σχεδιάζει να αναπτύξει το υπουργείο Εσωτερικών - Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης.

Οι υπόλοιποι 2.000 πτυχιούχοι θα απορροφηθούν από επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα.

Η διάρκεια της επιδοτούμενης απασχόλησης για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας ορίζεται κατ’ αρχάς στους 9 μήνες και ο κάθε πτυχιούχος εργαζόμενος θα αμείβεται με 20,5 ευρώ την ημέρα (περίπου 7.000 δρχ.).

Η επιλογή των 4.000 πτυχιούχων που θα πάρουν μέρος στη δράση αυτή, στο πλαίσιο του προγράμματος για την κοινωνία της πληροφορίας, θα γίνει μέσω των καταλόγων του ΟΑΕΔ όπου είναι εγγεγραμμένοι οι άνεργοι. Για το σκέλος που αφορά τα Κέντρα Εξυπηρέτησης του Πολίτη και τους 2.000 πτυχιούχους που θα εργαστούν στο πλαίσιο λειτουργία των Ο.Τ.Α. δεν πρόκειται για προσλήψεις αλλά για πρόσκαιρη απασχόληση με στόχο την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας.

Βεβαίως, αυτές οι θέσεις, έστω προσωρινής εργασίας (9μηνο) και για την απόκτηση συνάφειας με το αντικείμενο (ηλεκτρονικοί υπολογιστές) γίνονται ανάρπαστες από τους άνεργους. Και αυτό γιατί αφ’ ενός μεν είναι επιδοτούμενη κατάρτιση και αφ’ ετέρου γιατί θεωρείται “προθάλαμος” για την πρόσληψη ενός ανέργου ως μόνιμου υπαλλήλου από τις υπηρεσίες των δήμων.

1.9.4 ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ - ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΕΙΔΙΚΩΝ - ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΟΜΑΔΩΝ

Η πρόληψη και καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού αποτελεί βασικό άξονα παρέμβασης του Ο.Α.Ε.Δ., που αποσκοπεί στην ένταξη, στην αγορά εργασίας, των πληθυσμιακών ομάδων που απειλούνται από αυτόν.

... Ο κοινωνικός αποκλεισμός αποτυπώνει το φαινόμενο του αποκλεισμού ενός αυξανόμενου αριθμού πληθυσμιακών ομάδων, τόσο από την αγορά εργασίας, όσο και ευρύτερα από την συμμετοχή τους “στο κοινωνικό γίγνεσθαι”.

Η έκταση και η ταχύτητα των τεχνολογικών μεταβολών, που επέρχονται στους περισσότερους κλάδους της οικονομίας, οδηγούν σε μεγαλύτερη επιλεκτικότητα της αγοράς εργασίας και επομένως στην αύξηση των κινδύνων κοινωνικού αποκλεισμού. Ο κοινωνικός αποκλεισμός

εμφανίζεται σαν χαρακτηριστικό κυρίως των περισσότερων τρωτών εργαζομένων ή εκείνων που θα προσαρμοστούν δυσκολότερα στις μεταβολές αυτές, ιδίως εξαιτίας:

- έλλειψη βασικών επαγγελματικών προσόντων και δεξιοτήτων, λόγω ανεπαρκούς τους ένταξης στο εκπαιδευτικό σύστημα,
- στέρησης ή μείωσης φυσικών προσόντων, εξαιτίας σωματικής, ψυχικής ή νοητικής μειονεξίας,
- εγκλεισμού σε σωφρονιστικά ιδρύματα,
- εξάρτηση από ουσίες,
- κοινωνικού στιγματισμού και στερεοτύπων προκαταλήψεων,
- έλλειψης απρόσκοπτης επικοινωνίας με το ευρύτερο περιβάλλον και αγνοίας των θέσεων και των μέτρων, που μπορούν να προσφέρουν λύσεις στους χρήστες.

Πάρα πολύ συχνά τα παραπάνω δεδομένα εμφανίζονται συσσωρευμένα σε ορισμένες πληθυσμιακές ομάδες, όπως είναι:

- Άτομα με ειδικές ανάγκες ηλικίας 16-65 ετών
- εξαρτημένα από διάφορες ουσίες άτομα
- άτομα που βρίσκονται σε διαδικασία απεξάρτησης ή έχουν ολοκληρώσει τη διαδικασία απεξάρτησης ηλικίας 18-65 ετών,
- αποφυλακισμένοι ηλικίας 18-65 ετών
- νεαρά παραβατικά άτομα ή άτομα που βρίσκονται σε Κοινωνικό κίνδυνο ηλικίας 16-24 ετών.
- άτομα με γλωσσικές, πολιτισμικές ή άλλες ιδιαιτερότητες όπως οι τσιγγάνοι κ.τ.λ.
- Παλινοστούντες,
- Πρόσφυγες,
- Μετανάστες,
- Μονογονεϊκές οικογένειες (κυρίως γυναίκες)
- Ομάδες που χρήζουν ιδιαίτερης ανάγκης, για υποστήριξη και ένταξη / επανένταξη στην αγορά εργασίας και στην διατήρηση τους σε θέσεις απασχόλησης για την αποτελεσματική διάσπαση του φαύλου κύκλου “Φτώχεια - Ανεργία - Κοινωνική Διαφοροποίηση”.

Ο Ο.Α.Ε.Δ. στα πλαίσια των καθοριστικών παρεμβάσεων, που ασκεί στους τομείς του επαγγελματικού προσανατολισμού, κατάρτισης - εκπαίδευσης και απασχόλησης του εργατικού δυναμικού της χώρας, παρεμβαίνει δυναμικά με το σχεδιασμό και την εφαρμογή ενός εθνικού σχεδίου ενίσχυσης και ενσωμάτωσης των πληθυσμιακών ομάδων, οι οποίες πλήττονται ή κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό. Αυτό επιτυγχάνεται με τη θεσμοθέτηση δέσμης μέτρων στήριξης, που θα διασφαλίζουν την είσοδο και παραμονή τους σε αυτή. Ο σχεδιασμός, η κατάρτιση, ο συντονισμός των προγραμμάτων και των μέτρων στήριξης, καθώς και η παρακολούθηση τους είναι αρμοδιότητα της Διεύθυνσης Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων.

Η υπηρεσία αυτή αναπτύσσει, διορθώνει και αναδιορθώνει δομές και δράσεις, που ευαισθητοποιούν, ενεργοποιούν και στηρίζουν τις παραπάνω πληθυσμιακές ομάδες με προγράμματα:

- επαγγελματικού προσανατολισμού,
- προκατάρτισης,
- κατάρτισης σε ειδικότητες, που έχουν ζήτηση στην αγορά εργασίας,
- ενθάρρυνσης της ενσωμάτωσης των ατόμων στα κοινά προγράμματα του Ο.Α.Ε.Δ.,
- απασχόλησης νέων θέσεων εργασίας, νέων ελεύθερων επαγγελματιών, Μ.Μ.Ε. η συνεταιρισμών,
- ψυχοκοινωνικής στήριξης των χρηστών,
- διάχυσης της πληροφόρησης, ευαισθητοποίησης και ενεργοποίησης των κοινωνικών εταίρων και του κοινωνικού συνόλου,
- συνεργασίας με άλλους φορείς, για την συμπληρωματικότητα των ενεργειών, ώστε να διασφαλίζεται ο ολοκληρωμένος χαρακτήρας των παρεμβάσεων.

1.9.5 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Ο οργανισμός ενθαρρύνει και προωθεί την ενσωμάτωση των ατόμων με ειδικές ανάγκες στα εκπαιδευτικά προγράμματα Μαθητείας και συνεχιζόμενης κατάρτισης, που υλοποιεί ο οργανισμός, για όλο το εργατικό δυναμικό της χώρας, όταν η αναπηρία τους το επιτρέπει. Αυτή η πρακτική, αποβλέπει στην ομαλή ένταξή τους στο κοινωνικό σύνολο. Για το λόγο αυτό υπάρχει πρόβλεψη, ώστε το 10% των εκπαιδευόμενων, που εισάγονται κάθε χρόνο στις σχολές του Ο.Α.Ε.Δ., να καλύπτεται από άτομα με ειδικές ανάγκες.

Για τα άτομα που δεν μπορούν να ενταχθούν στα προγράμματα, που απευθύνονται στο γενικό πληθυσμό, λειτουργούν ειδικές σχολές για άτομα με ειδικές ανάγκες, με προγράμματα προσαρμοσμένα στις εξελίξεις και τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, καθώς και στα ειδικά χαρακτηριστικά των καταρτιζομένων.

Ο Ο.Α.Ε.Δ. καταρτίζει ετησίως περίπου 260 άτομα με ειδικές ανάγκες, σε εξειδικευμένα Κ.Ε.Κ. - Α.Μ.Ε.Α., τα οποία λειτουργούν σε τρεις πόλεις. Στην Αθήνα με τις ακόλουθες ειδικότητες: υπάλληλοι γραφείου με χρήση Η/Υ, υπάλληλοι γραφείου με χρήση Η/Υ. Υπάλληλοι γραφείου με χρήση Η/Υ εξ αποστάσεως, ξυλογλυπτική - ξυλουργική, αγγειοπλαστική, δερματοτεχνία. Στη Λάρισα με τις εξής ειδικότητες: υπάλληλοι γραφείου με χρήση Η/Υ, κοπτική - ραπτική. Στην Θεσσαλονίκη για άτομα με νοητική υστέρηση με τις ακόλουθες ειδικότητες: ξυλουργική, γεωτεχνική, υφαντική - ταπητουργία, κοπτική ραπτική.

Οι αυτοτελείς ενότητες κατάρτισης είναι διετούς διάρκειας, για τις σχολές ατόμων με ειδικές ανάγκες Αθηνών και Λάρισας και για το Κ.Ε.Κ. Θεσσαλονίκης τα προγράμματα είναι 4ετούς διάρκειας κατ' ελάχιστο.

Μέρος των προγραμμάτων κατάρτισης υλοποιούνται με τη συνδρομή του Ε.Κ.Τ. (Λειτουργικό Πρόγραμμα Καταπολέμησης και Αποκλεισμού από την Αγορά Εργασίας).

1.9.6 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΙΔΙΚΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΟΜΑΔΩΝ

Τα προγράμματα που λειτουργούν για την απασχόληση και την κατάρτιση ατόμων που ανήκουν σε ειδικές κοινωνικές ομάδες είναι τα εξής:

α. Σε προγράμματα επιδότησης των εργοδοτών για την απασχόληση τέτοιων ατόμων.

Αυτά είναι:

1. Τετραετές πρόγραμμα πλήρους ή μερικής απασχόλησης.

Σε αυτό ο εργοδότης επιδοτείται για τρία χρόνια, για την πλήρη ή μερική απασχόληση ατόμων των παραπάνω ομάδων. Υποχρεούται να απασχολήσει το άτομο για ένα ακόμα χρόνο χωρίς επιδότηση. Το πρώτο τρίμηνο από την πρόσληψη του ατόμου, που θεωρείται περίοδος προσαρμογής. Ο εργοδότης υποχρεούται να εκπαιδεύσει το άτομο στο αντικείμενο απασχόλησης όταν αυτή είναι πλήρης επιδοτείται με 7.500 δρχ. και όταν είναι μερικής με 5.500 δρχ. για κάθε μέρα.

2. Πρόγραμμα Σύμβασης ορισμένου χρόνου

Το πρόγραμμα αυτό αφορά την επιδότηση επιχειρήσεων που λειτουργούν σε εποχιακή βάση (τουριστικές επιχειρήσεις κ.λ.π.) και δημοτικών επιχειρήσεων για την απασχόληση ατόμων των παραπάνω ομάδων. Η διάρκεια της σύμβασης πρέπει να είναι το λιγότερο 5 μήνες και το ανώτερο 9 μήνες.

Για αυτές τις ενέργειες ο εργοδότης επιδοτείται, με 7.500 δρχ. για κάθε μέρα απασχόλησης του ατόμου.

β. Πρόγραμμα επιδότησης νέων ελεύθερων επαγγελματιών ατόμων με ειδικές ανάγκες αποφυλακισμένων και απεξαρτημένων ατόμων.

Παροχές:

1ος χρόνος

Επιδοτείται ο ΝΕΕ με το βασικό ποσό των 2.500.000 δρχ. το οποίο μπορεί να προσαυξηθεί μέχρι 1.000.000 δρχ. εφόσον υπάρχουν οι παρακάτω προϋποθέσεις:

- Το άτομο να έχει ποσοστό αναπηρίας άνω του 67% με το ποσό των 500.000 δρχ.
- Το άτομο να είναι γυναίκα με το ποσό των 500.000 δρχ.

2ος, 3ος, 4ος χρόνος

Επιδοτείται ο ΝΕΕ, 1.000.000 δρχ.

Πρόγραμμα Επιδότησης Νέων Θέσεων Εργασίας και Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών στο Πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος “Καταπολέμηση του Αποκλεισμού από την Αγορά Εργασίας”

Σε ποιους απευθύνεται:

Σε άτομα ειδικών κοινωνικών ομάδων ηλικίας 16 έως 64 ετών που ωφελήθηκαν - καταρτίστηκαν στα πλαίσια της Επιχειρησιακού Προγράμματος “Καταπολέμηση του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας” του Β ΚΠΣ

Υποπρόγραμμα 1. Άτομα με Ειδικές ανάγκες

Υποπρόγραμμα 2. Παλιννοστούντες, Πρόσφυγες, Μετανάστες

Υποπρόγραμμα 3. Αποφυλακισμένα άτομα, ανήλικοι παραβάτες, απεξαρτημένα από τοξικές ή άλλες ουσίες άτομα, ανήλικοι παραβάτες, απεξαρτημένα άνεργοι ηλικίας 55-64 ετών, άτομα απομακρυσμένων ορεινών και νησιώτικων περιοχών.

Υποπρόγραμμα 4. Άτομα με διανοητικά προβλήματα και ψυχικές ασθένειες.

Περιγραφή

Ολοκληρωμένη παρέμβαση: ο ΟΑΕΔ υλοποιεί την ενέργεια της επιδότησης της απασχόλησης.

- Πρόγραμμα Επιχορήγησης Εργοδοτών για την απασχόληση των παραπάνω ομάδων διάρκειας 24 μηνών.
- Πρόγραμμα Επιχορήγησης Νέων Επαγγελματιών διάρκειας 13 μηνών.

1.9.7 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΓΙΑ ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΨΥΧΙΚΕΣ ΑΣΘΕΝΕΙΕΣ

Ο φορέας κράτος στην προσπάθεια κοινωνικής επανένταξης και επαγγελματικής αποκατάστασης, των ατόμων με ψυχικές ασθένειες ίδρυσε Κέντρα Ψυχικής Υγιεινής σε αρκετούς νομούς της Ελλάδος: Αθήνα, Πειραιάς, Αιγάλεω, Θεσσαλονίκη, Ηράκλειο Κρήτης, Βόλος, Ζάκυνθος, Λιβαδειά.

Τα κέντρα αυτά λειτουργούν σαν σχολεία. Συμμετέχουν άτομα ηλικίας 15-40 ετών, ψυχικά ασθενής ή με νευρολογικά προβλήματα. Οι ώρες μαθημάτων είναι πρωινές και για 1 1/2 χρόνο. Τα μαθήματα είναι εργαστηριακά. Οι καταρτιζόμενοι αμείβονται για την εργασία τους και για όσους κριθεί ότι είναι σε θέση προωθούνται στην αγορά εργασίας. Τα εργαστήρια επιχορηγούνται από το κράτος (Ο.Α.Ε.Δ.) και από την Ε.Ο.Κ.

Τα εργαστήρια που λειτουργούν στο Κέντρο Ψυχικής Υγιεινής στην Πάτρα είναι:

1. Ειδών λαϊκής Τέχνης
2. Κοπτικής Ραπτικής
3. Εργασιών Γραφείου
4. Υφαντικής - Πλεκτικής

Τα κέντρα Ψυχικής Υγιεινής εκτός της προσπάθειας επανένταξης και επαγγελματικής αποκατάστασης προσφέρει ψυχολογική θεραπεία και υποστήριξη στους ψυχικά ασθενείς.

Οι χρήστες των προγραμμάτων κατάρτισης και απασχόλησης λαμβάνουν ψυχοκοινωνική βοήθεια και συμβουλευτική από ειδικούς επιστήμονες, με σκοπό:

- την διερεύνηση των επαγγελματικών δυνατοτήτων, δεξιοτήτων και κλίσεων των ατόμων,
- την εμπύχωση και ενθάρρυνση των ατόμων να αποκτήσουν επαγγελματικά προσόντα,
- την ψυχολογική στήριξη των ατόμων κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσής τους,
- την προετοιμασία των ατόμων για την έναρξη τους στην αγορά εργασίας,
- την επιτυχημένη σύζευξη προσφοράς - ζήτησης εργασίας και την διατήρηση των προσληφθέντων ατόμων στις θέσεις εργασίας.

Τα παραπάνω επιτυγχάνονται με μια σειρά από ενέργειες όπως:

- συνεχής συνεργασία με το εκπαιδευτικό και άλλο προσωπικό των Εκπαιδευτικών Μονάδων
- ατομική συμβουλευτική
- ομαδικές συνεδρίες
- ενημέρωση - ευαισθητοποίηση εργοδοτών για την πρόσληψη ατόμων, που ανήκουν σε ευάλωτες κοινωνικές ομάδες
- σε συνεργασία με τους εργοδότες και τα προσλαμβανόμενα άτομα, για την καλύτερη προσαρμογή τους και τη διατήρηση της θέσης εργασίας και μετά τη λήξη του προγράμματος.

Για το σκοπό αυτό ιδρύονται και λειτουργούν άμεσα Ειδικά Γραφεία Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών στα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης (Κ.Π.Α.), στα Γραφεία Εργασίας ή σε άλλες Υπηρεσίες του Οργανισμού.

1.9.8 ΓΡΑΦΕΙΟΥ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΦΥΛΩΝ

Το γραφείο ισότητας το οποίο ιδρύθηκε το 1986, μελετά, επεξεργάζεται και υλοποιεί προγράμματα, που στηρίζουν το Γυναικείο Εργατικό Δυναμικό, με την προώθηση ίσων ευκαιριών για την ένταξη ή επανένταξη του στην αγορά εργασίας.

Συγκεκριμένα:

- Με ειδικά προγράμματα προκατάρτισης, που εφαρμόζει κατά διαστήματα (RETRAVAILER), ενθαρρύνει και παρέχει συμβουλές και πληροφορίες στις γυναίκες, για την αντιμετώπιση των ιδιαίτερων προβλημάτων κατά την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας.
- Στα πλαίσια της Κοινοτικής πρωτοβουλίας "NOW" και σε συνεργασία με άλλους φορείς αναπτύσσει προγράμματα κατάρτισης σε ειδικότητες, όπως:
- αναπαλαίωση κτιρίων και βυζαντινών εκκλησιών,
- επαγγελματική κατάρτιση και διοίκηση επιχειρήσεων στην εφαρμογή νέων τεχνολογιών,
- δημιουργία και λειτουργία βρεφονηπιακών σταθμών,
- δημιουργία Μ.Μ.Ε. στον Αγροτικό Μεταποιητικό Εμπορικό τομέα,

- ανάπτυξη επιχειρηματικών δραστηριοτήτων στον τομέα του τουρισμού,
- μηχανογραφημένη λογιστική για τη δημιουργία Μ.Μ.Ε. κ.λ.π.
- Παρέχει πληροφορίες και διευκολύνσεις σε φορείς και μεμονωμένα άτομα, προκειμένου να συμμετάσχουν σε διακριτικά δίκτυα (IRIS, ILE) και να επωφεληθούν στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και δημιουργία νέων επιχειρήσεων.
- Συμμετέχει σε διακριτικές συνεργασίες Ευρωπαϊκών Ενώσεων και Δικτύων, για την ανταλλαγή εμπειριών και τεχνογνωσίας, που αφορούν στην επαγγελματική κατάρτιση στην ένταξη επανένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας και γενικά σε θέματα ισότητας.

Εντός του Ιουλίου προκηρύχθηκε νέο πρόγραμμα ανέλιξης γυναικών σε επιτελικές θέσεις στον ιδιωτικό τομέα. Προβλέπεται επιδότηση επιχειρήσεων προκειμένου να εκπαιδεύσουν τις γυναίκες εργαζόμενες να ανελιχθούν επαγγελματικά και σε διευθυντικά πόστα προβλέπει ουσιαστικά το νέο κοινοτικό πρόγραμμα. Πρόκειται για τον άξονα “Βελτίωσης της πρόσβασης και της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας” του επιχειρησιακού προγράμματος “Απασχόληση και επαγγελματική κατάρτιση” που κατήρτισε το υπουργείο Εργασίας και θα υλοποιηθεί η Γενική Γραμματεία Ισότητας.

Στα πρόγραμμα υποβάλλονται σχετικές προτάσεις για χρηματοδότηση, αναμένεται να μετάσχουν περίπου 50 μεγάλες επιχειρήσεις και να ωφεληθούν περισσότερες από 4.000 εργαζόμενες.

Το μέτρο αναφέρεται στην ανάπτυξη ολοκληρωμένων σχεδίων από τις επιχειρήσεις για την ισότητα των δύο φύλων στις εσωτερικές αγορές εργασίας τους. Περιλαμβάνει θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών, με στόχο την ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στην ανέλιξη στην επαγγελματική ιεραρχία και στην ανάληψη θέσεων ευθύνης. Προβλέπεται η παροχή κινήτρων στις επιχειρήσεις για την εφαρμογή μέτρων έμπρακτης ισότητας των δύο φύλων, τόσο σε θέματα ανάπτυξης δεξιοτήτων όσο και σε υποστηρικτικές υπηρεσίες προς τις γυναίκες.

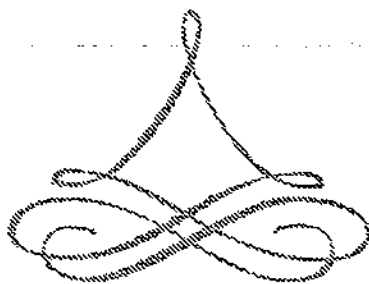
Η ενθάρρυνση των επιχειρήσεων επιδιώκεται με την επιδότηση μελετών διάγνωσης αναγκών κατάρτισης και υποστηρικτικών υπηρεσιών προσωπικού. Αποτέλεσμα των μελετών αναμένεται να είναι μεταξύ άλλων η τεκμηρίωση της σκοπιμότητας ίδρυσης παιδικών σταθμών από τις επιχειρήσεις στα πλαίσια υποστήριξης των εργαζομένων γυναικών. Οι επιχειρήσεις που θα αποφασίσουν την ίδρυση παιδικών σταθμών θα μπορούν να διεκδικήσουν τη μερική επιδότηση της λειτουργίας τους.

Πέραν όμως της κατάρτισης και της στήριξης των γυναικών ώστε να καταλάβουν θέσεις στην ιεραρχία μιας επιχείρησης, το πρόγραμμα που εγκρίθηκε από την επιτροπή παρακολούθησης, προβλέπει και τη χρηματοδότηση συγκεκριμένων υποδομών που θα βοηθήσουν την εργαζόμενη αφενός να εργαστεί και αφετέρου να έχει μια ομαλή ή αναμενόμενη επαγγελματική ανέλιξη.

Έτσι, δίνεται η δυνατότητα στις επιχειρήσεις να αναπτύξουν νέες μορφές απασχόλησης, όπως την κυκλική εργασία, την εκ περιτροπής, την τηλεεργασία.

Επίσης προβλέπονται μελέτες σκοπιμότητας για την λειτουργία κέντρων δημιουργικής απασχόλησης παιδιών, βρεφονηπιακών κ.λ.π., ώστε να διευκολυνθεί η εργαζόμενη γυναίκα και να συνδυάζει αρμονικά την οικογενειακή και επαγγελματική ζωή. Επίσης δίνεται η δυνατότητα να προσδιοριστούν οι ανάγκες κατάρτισης των γυναικών και να αναπτυχθούν συστήματα δια βίου μάθησης μέσα στις επιχειρήσεις, ώστε να συνδεθεί η ανάπτυξη δεξιοτήτων με την εξέλιξη της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας στα πλαίσια των νέων συνθηκών της οικονομίας.

Εδώ κρίνεται απαραίτητη η δημιουργία ενός μηχανισμού ελέγχου της εφαρμογής των πολιτικών αυτών, ώστε να καταστεί η εφαρμογή αποτελεσματική.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

ΣΚΟΠΟΣ, ΡΟΛΟΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΤΙΚΩΝ ΣΕΜΙΝΑΡΙΩΝ

2.1 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ (Ο.Α.Ε.Δ.)

Η Τεχνική Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση που παρέχει ο Ο.Α.Ε.Δ. αποβλέπει:

- στη δημιουργία εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού
- στην ομαλή ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας,
- στη σύνδεση της εκπαίδευσης και κατάρτισης με την παραγωγική διαδικασία και
- την αντιμετώπιση των αναγκών σε επαγγελματικά προσόντα, που δημιουργούν οι συνεχώς μεταβαλλόμενες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας.

Ο οργανισμός, σαν ένας από τους κύριους φορείς επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα, έχει αναλάβει ένα εκτεταμένο έργο στο χώρο, αφενός για να ανταποκριθεί στις αναπτυξιακές ανάγκες της χώρας (ειδικότερα των επιχειρήσεων, της αυτοαπασχόλησης και του Δημόσιου τομέα) και να συμβάλει αποτελεσματικότητα στην υλοποίηση των κατευθυντήριων γραμμών των αποφάσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και αφ'τέρου για να ενισχύσει μακροπρόθεσμα τις προοπτικές απασχόλησης των ατόμων.

2.2 ΜΑΘΗΤΕΙΑ

Οι τελευταίες διαπιστώσεις τόσο από τις αναλύσεις των εθνικών πολιτικών των κρατών - μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (όπως προκύπτει από τα πολυετή προγράμματα), όσο και από τις τελευταίες κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση, που διατυπώθηκαν στην Σύνοδο Κορυφής του Λουξεμβούργου, επισημαίνουν: την ανάγκη ανάπτυξης της δευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης, του συστήματος αρχικής κατάρτισης, καθώς και την επέκταση του συστήματος Μαθητείας. Ο Ο.Α.Ε.Δ., στα πλαίσια των εθνικών πολιτικών για την εκπαίδευση και την απασχόληση και των κατευθυντήριων γραμμών της Ε.Ε. εκσυγχρονίζει τα προγράμματα μαθητείας και τα προσαρμόζει στα πλαίσια της εκπαιδευτικής μεταρρύθμισης (Τ.Ε.Ε. Α' κύκλου - Μαθητεία) με βασικούς στόχους:

- την αποτελεσματικότερη παρέμβαση στην αγορά εργασίας
- την κάλυψη υπηρεσίας κατάρτισης μεγαλύτερου αριθμού ατόμων και
- την αναβάθμιση της Μαθητείας με τη δημιουργία επαγγελματικών προτύπων πρακτικής άσκησης για συγκεκριμένες θέσεις εργασίας.

2.3 ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ (Σ.Ε.Κ.)

Ο θεσμός της συνεχιζόμενης κατάρτισης αποβλέπει στην εξυπηρέτηση των αναγκών των ανέργων, που χρειάζονται εξειδίκευση ώστε να αναζητήσουν εργασία, όπως και των εργαζόμενων, των οποίων η απόκτηση ειδικότητας θα διευκολύνει την επαγγελματική άνοδο.

Βασικός προσανατολισμός του Ο.Α.Ε.Δ. είναι η ανάπτυξη ή και εξειδίκευση των υπαρχόντων προγραμμάτων Σ.Ε.Κ., με στόχο την αποτελεσματικότερη παρέμβαση στην αγορά εργασίας και η κάλυψη με υπηρεσίες κατάρτισης του μεγαλύτερου δυνατού αριθμού ενδιαφερομένων. Έτσι, η εύρεση εργασίας και μάλιστα καλύτερα αμειβόμενης, καθίστανται ευχερέστερη.

Τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης απευθύνονται σε αυτοαπασχολούμενους διαφόρων κλάδων και σκοπό έχει την επιμόρφωση - μετεκπαίδευση τους σε θέματα νέας τεχνολογίας και κανονισμών, οικονομικής διαχείρισης και οργάνωσης εργασίας.

2.3.1 ΑΠΟΨΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΤΑ ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

Στο σύνολο των εργαζόμενων και των τεσσάρων υπό εξέταση κλάδων απάντησαν 821 άτομα από τους οποίους οι 416 είχαν παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης και οι 405 δεν είχαν παρακολουθήσει. Όσον αφορά το μορφωτικό επίπεδο όσοι είχαν παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης κατανέμονται ως εξής:

Απόφοιτοι Δημοτικού 28 άτομα, Απόφοιτοι Γυμνασίου 60 άτομα, Απόφοιτοι Λυκείου 216 άτομα, Απόφοιτοι ΤΕΙ 46 άτομα και Απόφοιτοι Α.Ε.Ι. 66 άτομα.

Σε όσους δεν είχαν παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης ή κατανομή κατά μορφωτικό επίπεδο είναι ως εξής:

Απόφοιτοι Δημοτικού 56 άτομα, Απόφοιτοι Γυμνασίου 90 άτομα, Απόφοιτοι Λυκείου 167 άτομα, Απόφοιτοι ΤΕΙ 37 άτομα και Απόφοιτοι Α.Ε.Ι. 55 άτομα.

Συνεπώς, μπορούμε με κάποια σχετική ασφάλεια να αναλύσουμε κάποιες τάσεις σε σχέση με το μορφωτικό επίπεδο.

Όσον αφορά την ειδικότητα Εργάτες ήταν 156 άτομα από τους οποίους οι 62 είχαν παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης και οι 94 δεν είχαν παρακολουθήσει.

Υπάλληλοι ήταν 246 άτομα από τους οποίους οι 264 είχαν παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης και οι 256 δεν είχαν παρακολουθήσει και τεχνικοί ήταν 142 άτομα από τους οποίους οι 88 είχαν παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης και οι 54 δεν είχαν παρακολουθήσει. Συνεπώς και σε σχέση με την ειδικότητα μπορούμε να διαπιστώσουμε κάποιες τάσεις με σχετική ασφάλεια.

Για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση έχει ακούσει το 75,96% όσων έχουν παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης και δεν έχει ακούσει το 23,80%, ενώ από όσους

δεν έχουν παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης έχει ακούσει το 44,94% και δεν έχει ακούσει το 54,81% των ερωτώμενων.

Όσον αφορά το μορφωτικό επίπεδο, στους απόφοιτους Α.Ε.Ι. έχει ακούσει το 90,91% όσων έχουν παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης και το 56,46% όσων έχουν παρακολουθήσει ενώ δεν έχουν ακούσει για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση το 9,09% όσων δεν παρακολούθησαν.

- Στους απόφοιτους Τ.Ε.Ι. έχει ακούσει το 78,26% όσων έχουν παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης και το 59,46% όσων δεν έχουν παρακολουθήσει ενώ δεν έχουν ακούσει για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση το 19,57% όσων έχουν παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα και το 40,54% όσων δεν παρακολούθησαν.
- Στους απόφοιτους Λυκείου έχει ακούσει το 71,76% όσων έχουν παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης και το 51,50% όσων δεν έχουν παρακολουθήσει ενώ δεν έχουν ακούσει για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση το 28,24% όσων έχουν παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα και το 48,50% όσων δεν παρακολούθησαν.
- Στους απόφοιτους Γυμνασίου έχει ακούσει το 71,67 % όσων έχουν παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης και το 34,44% όσων δεν έχουν παρακολουθήσει ενώ δεν έχουν ακούσει για την συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση το 28,33% όσων έχουν παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα και το 65,56% όσων δεν παρακολούθησαν.
- Στους απόφοιτους Δημοτικού έχει ακούσει το 78,57% όσων έχουν παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης και το 21,433% όσων δεν έχουν παρακολουθήσει ενώ δεν έχουν ακούσει για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση το 21,43% όσων έχουν παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα και το 78,57% όσων δεν παρακολούθησαν.

Παρατηρούμε ότι το μορφωτικό επίπεδο όπως και η παρακολούθηση ή όχι κάποιου προγράμματος κατάρτισης επηρεάζουν θετικά την ενημέρωση των εργαζομένων για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση.

Επιπλέον διαπιστώνουμε ότι σε όσους έχουν παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα υπάρχει σαφέστατη διαφορά ανάμεσα στους απόφοιτους υποχρεωτικής και στους απόφοιτους μεταυποχρεωτικής εκπαίδευσης.

Όσον αφορά στο μορφωτικό επίπεδο παρατηρούμε ότι: Στους απόφοιτους Α.Ε.Ι. απαντά το 12,12% όσων έχουν παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης και το 1,82% όσων δεν έχουν παρακολουθήσει. Στους αποφοίτους Τ.Ε.Ι. απαντά το 6,52% όσων έχουν παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης και το 10,81% όσων έχουν παρακολουθήσει. Στους απόφοιτους Λυκείου απαντά το 8,80% όσων έχουν παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης και το 14,44% όσων δεν το έχουν παρακολουθήσει. Στους απόφοιτους Δημοτικού απαντά το 17,86% όσων έχουν παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης και το 19,64% όσων δεν έχουν παρακολουθήσει.

Παρατηρούμε ότι με την κάρτα σε σχέση με την ανοιχτή ερώτηση ενισχύεται θετικά η εκτίμηση των εργαζομένων για τη συμβολή της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην καταπολέμηση της ανεργίας και μάλιστα ανεξάρτητα από το μορφωτικό επίπεδο των ερωτώμενων. Γενικά η στάση είναι θετικότερη στα χαμηλότερα απ' ότι στα ανώτερα μορφωτικά επίπεδα.

ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΣΕΚ (%) ΟΤΑΝ Η ΕΡΩΤΗΣΗ ΕΙΝΑΙ ΑΝΟΙΧΤΗ

ΣΤΟΧΟΣ	ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΑΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΕΚ	ΔΕΝ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΑΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΕΚ
Διατήρηση θέσης εργασίας	18,51	14,32
Επαγγελματική εξέλιξη	40,63	34,07
Απόκτηση πτυχίου	1,44	2,72
Πιστοποίηση για αναγνώριση προσόντων	12,02	6,19
Καταπολέμηση ανεργίας	10,34	7,41
ΔΞ/ΔΑ	12,74	27,16

ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

ΣΤΟΧΟΣ	ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΑΝ ΚΑΠΟΙΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	ΔΕΝ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΑΝ ΚΑΠΟΙΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
Διατήρηση θέσης εργασίας	19,95	15,06
Επαγγελματική εξέλιξη	35,34	37,28
Απόκτηση πτυχίου	2,64	6,17
Πιστοποίηση για αναγνώριση προσόντων	26,92	18,02
Καταπολέμηση ανεργίας	9,86	11,85
ΔΞ/ΔΑ	2,88	9,14

ΣΤΟΧΟΙ ΣΕΚ ΚΑΤΑ ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ (%)

ΣΤΟΧΟΣ	ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΑΝ ΣΕΚ					ΔΕΝ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΑΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΕΚ				
	ΑΕΙ	ΤΕΙ	ΛΥΚ	ΓΥΜΝ	ΔΗΜ	ΑΕΙ	ΤΕΙ	ΛΥΚ	ΓΥΜΝ	ΔΗΜ
Διατήρηση θέσης εργασίας	13,64	8,70	21,76	16,67	25,00	5,45	2,70	20,36	11,11	17,86
Επαγγελματική εξέλιξη	40,91	39,96	39,35	46,67	42,86	32,73	45,95	30,54	42,22	25,00
Απόκτηση πτυχίου	0,00	0,00	1,85	3,33	0,00	0,00	0,00	4,19	2,22	3,57
Πιστ. αναγνώριση προσόντων	16,67	17,39	9,26	11,67	14,29	18,18	8,11	5,39	5,56	1,79
Καταπολέμηση ανεργίας	6,06	6,52	2,78	3,33	10,71	1,82	0,00	4,19	11,11	21,43

2.3.2 ΑΝΕΡΓΟΙ ΚΑΙ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

Το δείγμα των ανέργων ήταν 199 άτομα από τους οποίους είχαν παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης οι 100 και δεν είχαν παρακολουθήσει οι 99.

Για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση δεν έχει ακούσει το 92,3% όσων έχουν παρακολουθήσει κάποιο χρονικό πρόγραμμα κατάρτισης και το 37,00% όσων δεν παρακολούθησαν, ενώ έχουν ακούσει μόλις το 7,07% όσων παρακολούθησαν και το 63,00% όσων δεν παρακολούθησαν.

ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΣΕΚ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΑΝΕΡΓΟΥΣ

Ανεργοί		Άκουσαν για τη ΣΕΚ	Δεν άκουσαν για τη ΣΕΚ
Παρακολ. κάποιο πρόγραμμα ΣΕΚ	100	92,93%	7,07%
Δεν παρακολ. κάποιο προγρ. ΣΕΚ	99	37,00%	63,00%
ΣΥΝΟΛΟ	199	129	70

Συνεπώς, η παρακολούθηση προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης δεν φαίνεται να διαδραματίζει κάποιο ρόλο στην ενημέρωση των εργαζόμενων για το θεσμό.

Στόχοι της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης

Όταν η ερώτηση είναι ανοιχτή το 87,88% όσων παρακολούθησαν κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης απαντά ΔΞ/ΔΑ, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό πέφτει στο 6,06% όταν η ερώτηση γίνεται με τη χρήση κάρτας πολλαπλών επιλογών. Σ'αυτούς δεν έχουν παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης η απάντηση ΔΞ/ΔΑ συγκεντρώνει το 3,00% όταν η ερώτηση είναι ανοιχτή και το 2,00% όταν η ερώτηση γίνεται με τη χρήση κάρτας πολλαπλών επιλογών.

Συνεπώς η παρακολούθηση κάποιου προγράμματος συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, φαίνεται να προκαλεί σύγχυση στους ανέργους ως προς τους στόχους της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης, αντί να συμβάλει στην ενίσχυση του επαγγελματικού του προσανατολισμού.

ΑΠΟΦΕΙΣ ΤΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΣΤΟΧΟΥΣ ΤΗΣ ΣΕΚ (%)

ΣΤΟΧΟΣ	ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΑΝ ΠΡΟΓΡ/ΜΑ ΣΕΚ		ΔΕΝ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΑΝ ΠΡΟΓΡ/ΜΑ ΣΕΚ	
	Ανοιχτή Ερ.	Κάρτα	Ανοιχτή Ερ.	Κάρτα
Διατήρηση θέσης εργασίας	0,00	0,00	1,00	17,00
Επαγγελματική εξέλιξη	1,01	52,53	21,00	21,00
Απόκτηση πτυχίου	4,04	9,09	20,00	28,00
Πιστοποίηση για αναγνώριση προσόντων	7,07	35,35	1,00	13,00
Καταπολέμηση ανεργίας	0,00	1,01	54,00	19,00
ΔΞ/ΔΑ	87,88%	6,06%	3,00%	2,00%

Στη διατήρηση της θέσης εργασίας απαντά το 0,00% όσων έχουν παρακολουθήσει με την ανοιχτή ερώτηση και το 0,00% με την κάρτα. Σε όσους δεν έχουν παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης στην ανοιχτή ερώτηση συγκεντρώνεται το 1,00% και στην ερώτηση με χρήση κάρτας πολλαπλών επιλογών το 17,00%.

Στην επαγγελματική εξέλιξη σε όσους έχουν παρακολουθήσει την ανοιχτή ερώτηση απαντά το 1,01% και με την κάρτα το 52,53% ενώ σε όσους παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης οι απαντήσεις είναι αντίστοιχα 21,00% και 21,00%.

Στην απόκτηση πτυχίου, σε όσους έχουν παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης απαντά το 4,04% στην ανοιχτή ερώτηση και το 9,09 με την κάρτα πολλαπλών επιλογών, ενώ σε όσους δεν έχουν παρακολουθήσει στην ανοιχτή ερώτηση συγκεντρώνεται το 20,00% και με κάρτα το 28,00% αντίστοιχα.

Στην πιστοποίηση και αναγνώριση προσόντων, σε όσους έχουν παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης, απαντά το 7,07% στην ανοιχτή ερώτηση και το 35,35% με κάρτα ενώ σε όσους δεν έχουν παρακολουθήσει οι αντίστοιχες απαντήσεις είναι 1,00% και 13,00% αντίστοιχα.

Στην καταπολέμηση της ανεργίας απαντά το 0,00% όσων έχουν παρακολουθήσει με την ανοιχτή ερώτηση και το 1,01% με την κάρτα ενώ όσοι δεν έχουν παρακολουθήσει απαντούν 54,00% με την ανοιχτή ερώτηση και 19% αντίστοιχα.

Συνεπώς, οι άνεργοι δεν πιστεύουν, παρά σε μικρό βαθμό, ότι η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση μπορεί να συμβάλλει στην εξεύρεση και στη διατήρηση της εργασίας. Πόσο μάλλον που όσοι έχουν παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης εκφράζουν περισσότερο απογοητευτικές απόψεις σε σχέση με όσους δεν έχουν παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης εκφράζουν περισσότερο απογοητευτικές απόψεις σε σχέση με όσους δεν έχουν παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα.

Επιπλέον οι μεγάλες διαφορές που παρατηρούνται μεταξύ των απαντήσεων στην ανοιχτή και στην ερώτηση με τη χρήση της κάρτας πολλαπλών επιλογών, δείχνουν την ελλιπή ενημέρωση των ανέργων ως προς τους στόχους της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.

2.4 ΚΕΚ (ΣΚΟΠΟΣ, ΡΟΛΟΣ)

Η καταπολέμηση της ανεργίας, η δημιουργία θέσεων εργασίας και η επαγγελματική ένταξη των πολιτών αποτελούν στόχο κάθε οικονομικής, κοινωνίας (τοπικής, περιφερειακής - εθνικής). Η πραγματοποίηση του στόχου αυτού προϋποθέτει την ενεργοποίηση όλων των κοινωνικών εταίρων και την ανάληψη πρωτοβουλιών προς την κατεύθυνση αυτή.

Το Κ.Ε.Κ. και τα προγράμματα εκπαίδευσης που στόχο έχουν:

- α. Να εφοδιάσουν τους εκπαιδευόμενους με ουσιαστικές γνώσεις για την καλύτερη κατανόηση των συγκεκριμένων γνωστικών αντικειμένων.
- β. Να τους βοηθήσει να διαμορφώσουν μια ολοκληρωμένη αντίληψη εφαρμογής στην πράξη των διδαχθέντων.
- γ. Να τους εξασφαλίζει τα προσόντα ώστε ν' ανταποκριθούν στις σύγχρονες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας με την έννοια ότι θα αποκτήσουν ένα σύνολο ικανοτήτων, συμπεριφορών και

δεξιοτήτων που πρέπει να έχει ένας εργαζόμενος σε μια δεδομένη στιγμή ζήτησης όλων αυτών των παραγόντων από έναν εργοδότη.

2.5 ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ (Ι.Ε.Κ.)

Ο Ο.Α.Ε.Δ. στα πλαίσια του Εθνικού Συστήματος Επαγγελματικής Εκπαίδευση και Κατάρτισης (Ε.Σ.Ε.Ε.Κ.) ίδρυσε και λειτουργία Ι.Ε.Κ. όπως ορίζει ο Ν. 2009/92 Αρ. 5 και 6 με σκοπό να θωρακίσει το ανθρώπινο δυναμικό με ουσιαστικά και τυπικά προσόντα, ώστε να μπορεί να ανταποκριθεί στο σκληρό ανταγωνισμό της Ενιαίας Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Σκοπός των προγραμμάτων αυτών είναι η παροχή κάθε είδους επαγγελματικής κατάρτισης, αρχικής ή συμπληρωματικής με την εξασφάλιση στους καταρτιζόμενους των αντίστοιχων προσόντων και τη δυνατότητα απόκτησης διπλώματος επαγγελματικής κατάρτισης μετά την επιτυχή πιστοποίηση αυτών των προσόντων.

Τα Ι.Ε.Κ. κατά βάση δημιουργήθηκαν για την κάλυψη των αναγκών της περιοχής και της περιφέρειας και το λόγο αυτό οι ειδικότητες δημιουργούνται ύστερα από έρευνα και ανίχνευση των αναγκών της αγοράς εργασίας.

Την έρευνα αυτή την πραγματοποιεί η θεσμοθετημένη Τριμελής Συμβουλευτική Επιτροπή (Τ.Σ.Ε.) που για το σκοπό αυτό και για κάθε Ι.Ε.Κ. της περιφέρειας κάνει και τις σχετικές προτάσεις.

Έργο της Τ.Σ.Ε. είναι:

1. Η διερεύνηση και εκτίμηση των ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων της αγοράς εργασίας της περιφέρειας τους.
2. Η ιεράρχηση των επαγγελματικών ειδικοτήτων που πρέπει να λειτουργήσουν στα Ι.Ε.Κ. για την εξυπηρέτηση των αναγκών σε ανθρώπινο εργατικό δυναμικό.

Εκτός των ανωτέρων οι Τ.Σ.Ε. διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη διαδικασία πιστοποίησης της επαγγελματικής κατάρτισης.

2.6 ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

Η αναγκαιότητα της ενίσχυσης της απασχόλησης και της επαγγελματικής κατάρτισης ώθησε τους κοινωνικούς εταίρους και τους εργοδότες στη δημιουργία του Λ.Α.Ε.Κ.

Συγκεκριμένα, στον Ο.Α.Ε.Δ. συστάθηκε κλάδος με την επωνυμία "Λογαριασμός για την απασχόληση και της επαγγελματική κατάρτιση" (Λ.Α.Ε.Κ.), του οποίου οι δραστηριότητες ενισχύουν τις ενέργειες για την προώθηση της απασχόλησης της επαγγελματικής κατάρτισης.

2.7 ΕΝΔΟΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

Η Δ/ση εκπαίδευσης, έχει σαν κύριο έργο τον σχεδιασμό, την εισήγηση, την εφαρμογή και την επίβλεψη της παροχής εκπαιδευτικών και επιμορφωτικών προγραμμάτων στο ανθρώπινο δυναμικό της επιχείρησης.

Επιδιωκόμενος σκοπός με την εφαρμογή του συστήματος επαγγελματικής εκπαίδευσης και επιμόρφωσης προσωπικού, είναι η συνεχής παροχή ολοκληρωμένης επαγγελματικής εκπαίδευσης και επιμόρφωσης στους λειτουργούς της επιχείρησης, κατά τρόπο ώστε να υλοποιείται άμεσα, υπεύθυνα και ευέλικτα η εκπαιδευτική πολιτική της επιχείρησης, που έχει ως πρωταρχικούς στόχους της επαγγελματικής ολοκλήρωσης και την εσωτερική αναπαραγωγή και ανάδειξη των λειτουργιών της.

Η επαγγελματική επιμόρφωση στοχεύει στην:

- επαγγελματική ολοκλήρωση του προσωπικού
- διεύρυνση των επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων του προσωπικού
- εσωτερική αναπαραγωγή των στόχων για ποσοτική και ποιοτική κάλυψη των λειτουργικών αναγκών της κάθε επιχείρησης.

Η εκπαίδευση πρέπει να ικανοποιεί δύο κύριους στόχους:

- να εμπλουτίζεται τους υπαλλήλους της επιχείρησης με γνώσεις σχετικές με τα αντικείμενα
- να βελτιώνει συγκεκριμένες ικανότητες τους σχετικά με το αντικείμενο εργασίας τους.

Στην κατεύθυνση αυτή και με στόχο την συστηματοποίηση της εκπαιδευτικής διαδικασίας, θεσπίζεται η σύνδεση της θέσης εργασίας που κατέχει ή πρόκειται να κατέχει ένας υπάλληλος με τις γνώσεις και ικανότητες που πρέπει να έχει έτσι ώστε να ανταποκριθεί ικανοποιητικά στις απαιτήσεις της.

2.8 ΣΤΟΧΟΙ ΤΩΝ ΕΠΙΛΟΤΟΥΜΕΝΩΝ ΕΠΙΜΟΡΦΩΤΙΚΩΝ ΣΕΜΙΝΑΡΙΩΝ

Στόχος των επιμορφωτικών σεμιναρίων μέσω Ο.Α.Ε.Δ., και η διαμόρφωση ενός ολοκληρωμένου πλαισίου παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας, το οποίο στοχεύει αφ' ενός στην αντιμετώπιση του παράγοντα δυσκολίας, στην πρόσβαση ανάπτυξης του ανθρώπινου κεφαλαίου.

Στα ποιοτικά στοιχεία των προγραμμάτων κατάρτισης φανερώνεται η προσπάθεια σύζευξης των ενεργειών κατάρτισης με τις ανάγκες και τις δυνατότητες των ανέργων, μέσω εξατομικευμένης προσέγγισης των προβλημάτων τους.

2.9 ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΕΙΔΙΚΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΟΜΑΔΩΝ

Η πρόληψη και καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού αποτελεί βασικό άξονα παρέμβασης του Ο.Α.Ε.Δ., που αποσκοπεί στην ένταξη, στην αγορά εργασίας των πληθυσμιακών ομάδων που απειλούνται από αυτόν.

Ακόμα με την επαγγελματική κατάρτιση σε σύγχρονα επαγγέλματα, του δίνει εφόδια για την επαγγελματική τους αποκατάσταση και κατά συνέπεια την κοινωνική επανένταξή τους.

Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση και Επιδότηση

Σε όσους παρακολούθησαν κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης το 58,59% δεν ξέρει ή δεν απαντά και το 41,41% θεωρεί πως θα έπρεπε να παρακολουθεί σεμινάρια εκτός ωραρίου με επιδότηση, ενώ σε όσους δεν έχουν παρακολουθήσει το 2,00% δεν ξέρει ή δεν απαντά, το 10,00% θεωρεί ότι η παρακολούθηση θα πρέπει να γίνεται εντός ωραρίου χωρίς επιδότηση και το 88,00% εντός ωραρίου με επιδότηση.

ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΜΕ Η ΧΩΡΙΣ ΕΠΙΔΟΤΗΣΗ (%)

	Παρακολούθησαν κάποιο πρόγραμμα ΣΕΚ	Δεν παρακολούθησαν κάποιο πρόγραμμα ΣΕΚ
Εντός ωραρίου και χωρίς επιδότηση	0,00	10,00
Εκτός ωραρίου και με επιδότηση	41,11	88,00
ΔΕ ΔΑ	58,59	2,00

Συνεπώς οι άνεργοι προτιμούν τα επιδοτούμενα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, αν και σε όσους έχουν παρακολουθήσει κάποιο σχετικό πρόγραμμα, η γνώμη τους δεν είναι ξεκάθαρη.

2.9.1 ΑΠΟΨΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

Το πρώτο σκέλος των ερωτήσεων της έρευνας αφορούσε στη δια βίου κατάρτιση. Σκοπός αυτών των ερωτήσεων ήταν να διαπιστωθεί ο βαθμός στον οποίο η έννοια της δια βίου κατάρτισης έχει αρχίσει να απασχολεί τους εργαζόμενους στην Ελλάδα, ο τρόπος με τον οποίο αντιλαμβάνονται τους στόχους και τη χρησιμότητά της όπως και ο βαθμός στον οποίο

συμμετέχουν σε διάφορες οργανωμένες επιμορφωτικές δραστηριότητες, που συμβάλλουν στη διαμόρφωση του θεσμού της δια βίου κατάρτισης. Σ' αυτό το πλαίσιο το ερωτηματολόγιο δομήθηκε στη βάση μια σειρά ανοιχτών ερωτήσεων και ερωτήσεων με κάρτα. Με τις ανοιχτές ερωτήσεις επιδιώχθηκε να διαπιστωθούν οι προφανείς αντιδράσεις των ερωτώμενων απέναντι σε διάφορα ζητήματα, σχετικά με τη δια βίου κατάρτιση. Παράλληλα σε αρκετές ερωτήσεις, αμέσως μετά την ανοιχτή ερώτηση, ακολουθούσε η ίδια ερώτηση με την επίδειξη μιας κάρτας προεπιλεγμένων απαντήσεων στη βάση των οποίων απαντούσε ο ερωτώμενος. Συγκρίνοντας τις δυο απαντήσεις των δυο μορφών ερωτήσεων, διαπιστώνουμε τον βαθμό ενημέρωσης, πληροφόρησης και κατανόησης του θεσμού της δια βίου κατάρτισης.

Δια Βίου Κατάρτιση και Εργαζόμενοι

Απόψεις των Εργαζόμενων για τους Στόχους της Δια Βίου Κατάρτισης Κατά Μορφωτικό Επίπεδο.

Το 56,82% των εργαζόμενων απαντά ότι η δια βίου κατάρτιση στοχεύει στην ενημέρωση για τις εξελίξεις στο επάγγελμα ερώτηση είναι ανοιχτή, ενώ όταν η ερώτηση τίθεται με την χρήση κάρτας η απάντηση συγκεντρώνει το 45,45%. Απ' αυτούς, οι απόφοιτοι Α.Ε.Ι. απαντούν σε ποσοστό 60,87% με την ανοιχτή ερώτηση και 60,87% με την κάρτα. Οι απόφοιτοι Τ.Ε.Ι. συγκεντρώνουν στην ανοιχτή ερώτηση 50,00% και με την κάρτα το 32,14% οι απόφοιτοι Λυκείου 51,02% και 45,45% με την κάρτα και οι απόφοιτοι Δημοτικού 53,33% στην ανοιχτή ερώτηση και 40,00% με την κάρτα.

Παρατηρούμε ότι και στο σύνολο και στις επιμέρους μορφωτικές κατηγορίες τα ποσοστά που συγκεντρώνει η απάντηση όταν η ερώτηση γίνεται με κάρτα μειώνονται σημαντικά, εκτός από τις απαντήσεις των αποφοίτων Τ.Ε.Ι. Αυτό οφείλεται σε σημαντικό βαθμό στο ότι αρκετοί από τους ερωτώμενους έδωσαν διαφορετικές απαντήσεις όταν τους επιδείχθηκε η κάρτα πολλαπλών επιλογών. Τα ποσοστά που συγκεντρώνει η συγκεκριμένη απάντηση είναι αρκετά υψηλά και στην περίπτωση της χρησιμοποίησης της κάρτας πολλαπλών επιλογών, αν και πρόκειται για μια γενικού περιεχομένου απάντηση γεγονός, που δείχνει ότι οι εργαζόμενοι δεν έχουν μια εξειδικευμένη αντίληψη, για τους στόχους της δια βίου κατάρτισης.

Στην κατάρτιση αναφορικά με τις τεχνικές της εργασίας πάντα το 43,64% στην ανοιχτή ερώτηση και το 40,00% με την κάρτα. Απ' αυτούς, οι απόφοιτοι Α.Ε.Ι. απαντούν σε ποσοστό 32,61% με την ανοιχτή ερώτηση και 19,57% με την κάρτα. Οι απόφοιτοι Τ.Ε.Ι. συγκεντρώνουν στην ανοιχτή ερώτηση 53,57% και με την κάρτα, το 42,86%, οι απόφοιτοι Λυκείου 44,90% και 51,02% αντίστοιχα, οι απόφοιτοι Γυμνασίου 39,39% στην ανοιχτή και 36,36% με την κάρτα και οι απόφοιτοι Δημοτικού 60,00% στην ανοιχτή ερώτηση και 33,33% με την κάρτα.

Παρατηρούμε ότι και στο σύνολο και στις επιμέρους μορφωτικές κατηγορίες τα ποσοστά που συγκεντρώνει η απάντηση όταν η ερώτηση με την κάρτα μειώνονται σημαντικά έκτος από τις απαντήσεις των αποφοίτων Λυκείου. Ωστόσο, όπως και στην προηγούμενη απάντηση, η κατάρτιση αναφορικά με τις τεχνικές της εργασίας συγκεντρώνει υψηλά ποσοστά και στην περίπτωση της επίδειξης της κάρτας πολλαπλών επιλογών προβάλλοντας ως προφανής και γενικού περιεχομένου στόχος. Επιβεβαιώνεται έτσι, το προηγούμενο συμπέρασμα σχετικά με το βαθμό εξειδίκευσης αντίληψης των εργαζομένων για τους στόχους της δια βίου κατάρτισης, και αναδεικνύεται το "έλλειμμα" ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης τους, από τους φορείς σχεδιασμού των ποιοτικών προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης.

Στη δυνατότητα να μαθαίνει ο εργαζόμενος μόνος του απαντά το 14,09% στην ανοιχτή ερώτηση και το 20,00% με την κάρτα. Απ' αυτούς, οι απόφοιτοι Α.Ε.Ι. απαντούν σε ποσοστό 21,74% με την ανοιχτή ερώτηση και 23,91% με την κάρτα. Οι απόφοιτοι Τ.Ε.Ι. συγκεντρώνουν στην ανοιχτή ερώτηση 24,433% και με την κάρτα το 7,14%, οι απόφοιτοι Λυκείου 12,24% και 25,31% αντίστοιχα, οι απόφοιτοι Γυμνασίου 9,09% στην ανοιχτή και 36,36% με την κάρτα και οι απόφοιτοι Δημοτικού 0,00% στην ανοιχτή ερώτηση και 26,67% με την κάρτα.

Παρατηρούμε ότι και στο σύνολο και στις επιμέρους μορφωτικές κατηγορίες τα ποσοστά που συγκεντρώνει η απάντηση όταν η ερώτηση γίνεται με την κάρτα αυξάνουν σημαντικά, έκτος από τις απαντήσεις των αποφοίτων Α.Ε.Ι., στόχο που δείχνει ότι οι εργαζόμενοι είναι θετικά διακείμενοι απέναντι στις διαδικασίες αυτό-μάθησης, αλλά δεν τους παρέχονται οι "διευκολύνσεις" που θα μπορούσαν να ενισχύσουν αυτή την πρόθεση.

Μορφωτικό Επίπεδο												
Στόχοι δια βίου Κατάρτισης	Δημοτικό		Γυμνάσιο		Λύκειο		Τ.Ε.Ι		Α.Ε.Ι		Σύνολο	
Ενημέρωση για τις εξελίξεις στο επάγγελμα	40,00	53,33	45,45	75,76	42,85	51,02	32,14	50,00	60,87	60,87	45,45	56,82
Κατάρτιση Σπς Τεχ. Εργασίας	33,33	60,00	36,36	39,39	51,02	44,90	42,86	53,57	19,57	32,61	40,00	43,64
Δυνατότητα να παθαίνει ο εργαζόμενος μόνος του	26,67	0,00	36,36	9,09	15,31	12,24	7,14	21,43	23,91	21,74	20,00	14,09
Δημιουργία Προϋποθέσεων συνεργασίας δουλειάς σε ομάδες	46,67	26,27	9,09	6,06	18,37	12,24	14,29	17,86	10,87	6,52	16,82	11,82
Προσαρμογές αλλαγές του εργασιακού χώρου	33,33	20,00	27,27	12,12	32,65	28,57	50,00	14,29	41,30	30,43	35,91	24,09
Συμμετοχή στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων	13,33	13,33	30,30	6,06	24,49	4,08	32,14	0,00	17,39	2,17	24,09	4,09

Στη δημιουργία προϋποθέσεων συνεργασίας - δουλειάς σε ομάδες απαντά το 11,82% στην ανοιχτή ερώτηση και το 16,82% με την κάρτα. Απ' αυτούς, οι απόφοιτοι Α.Ε.Ι. απαντούν σε ποσοστό 6,52% με την ανοιχτή ερώτηση και 10,87% με την κάρτα. Οι απόφοιτοι Τ.Ε.Ι. συγκεντρώνουν στην ανοιχτή ερώτηση 17,86% και με την κάρτα το 14,29%, οι απόφοιτοι Λυκείου 12,24% και 18,37% αντίστοιχα, οι απόφοιτοι Γυμνασίου 6,06% στην αντίστοιχη και 9,09% με την κάρτα και οι απόφοιτοι Δημοτικού 26,67% στην ανοιχτή ερώτηση και 46,67% με την κάρτα.

Παρατηρούμε ότι και στο σύνολο και στις επιμέρους μορφωτικές κατηγορίες τα ποσοστά που συγκεντρώνει η απάντηση όταν η ερώτηση γίνεται με την κάρτα αυξάνουν σημαντικά, εκτός από τις απαντήσεις των αποφοίτων Τ.Ε.Ι. στοιχείο που δείχνει ότι η δια βίου κατάρτιση θα μπορούσε ως ένα βαθμό να συμβάλει στην εφαρμογή μη-τελεορικών μορφών οργάνωσης της εργασίας.

Στην προσαρμογή στις αλλαγές του εργασιακού χώρου απαντά το 24,09 στην ανοιχτή ερώτηση και το 35,91% με την κάρτα. Απ' αυτούς, οι απόφοιτοι Α.Ε.Ι. απαντούν σε ποσοστό 30,43% με την ανοιχτή ερώτηση και 41,30% με την κάρτα. Οι απόφοιτοι Τ.Ε.Ι. συγκεντρώνουν στην ανοιχτή ερώτηση 14,29% και με την κάρτα το 50,00%, οι απόφοιτοι Λυκείου 28,57% και 32,65% αντίστοιχα, οι απόφοιτοι Γυμνασίου 12,12% στην ανοιχτή και 27,27% με την κάρτα και οι απόφοιτοι Δημοτικού 20,00% στην ανοιχτή ερώτηση και 33,33% με την κάρτα.

Παρατηρούμε ότι στο σύνολο και στις επιμέρους μορφωτικές κατηγορίες, τα ποσοστά που συγκεντρώνει η απάντηση όταν η ερώτηση γίνεται με την κάρτα αυξάνουν σημαντικά, ενώ οι απαντήσεις των αποφοίτων Τ.Ε.Ι. αυξάνουν εντυπωσιακά. Όπως και στην προηγούμενη απάντηση, προκύπτει ότι η δια βίου κατάρτιση θα μπορούσε, μέσα από διαδικασίες ενημέρωσης

και αναλόγων εφαρμογών να συμβάλλει στην προσαρμογή των εργαζομένων στις αλλαγές που συντελούν στις διαδικασίες παραγωγής.

Στη συμμετοχή στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, απαντά 4,09% στην ανοιχτή ερώτηση και το 24,09% με την κάρτα. Απ' αυτούς, οι απόφοιτοι Α.Ε.Ι. απαντούν σε ποσοστό 2,17% με την ανοιχτή ερώτηση και 17,39% με την κάρτα. Οι απόφοιτοι Τ.Ε.Ι. συγκεντρώνουν στην ανοιχτή ερώτηση 0,00% και με την κάρτα το 32,14%, οι απόφοιτοι Λυκείου 4,08% και 24,49% αντίστοιχα, οι απόφοιτοι Γυμνασίου 6,06% στην ανοιχτή και 30,30% με την κάρτα και οι απόφοιτοι Δημοτικού 13,13% στην ανοιχτή ερώτηση και 13,13% με την κάρτα.

Παρατηρούμε ότι και στο σύνολο και στις επιμέρους μορφωτικές κατηγορίες τα ποσοστά που συγκεντρώνει η απάντηση όταν η ερώτηση γίνεται με την κάρτα αυξάνουν εντυπωσιακά, στοιχείο που δείχνει ότι αφενός οι εμπειρίες τους προέρχονται από ένα συγκεντρωτικό εργασιακό περιβάλλον όπου δεν συμμετέχουν στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, αφετέρου η δια βίου κατάρτιση μπορεί να επιτελέσει σημαντικό ρόλο στη συμμετοχή τους στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων.

Όταν η ερώτηση είναι ανοιχτή οι απαντήσεις των ερωτώμενων παρουσιάζουν την εξής σειρά: ενημέρωση για τις εξελίξεις στο επάγγελμα-κατάρτιση πάνω στις τεχνικές εργασίας-προσαρμογή στις αλλαγές του εργασιακού χώρου - δυνατότητα να μαθαίνει ο εργαζόμενος μόνος του - δημιουργία προϋποθέσεων συνεργασίας - δουλειάς σε ομάδες - συμμετοχή στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων.

Όταν η ερώτηση είναι με την κάρτα οι απαντήσεις των ερωτώμενων παρουσιάζουν την εξής σειρά: ενημέρωση για τις εξελίξεις στο επάγγελμα - κατάρτιση πάνω στις τεχνικές εργασίας - προσαρμογή στις αλλαγές του εργασιακού χώρου - συμμετοχή στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων - δυνατότητα να μαθαίνει ο εργαζόμενος μόνος του - δημιουργία προϋποθέσεων συνεργασίας - δουλειάς σε ομάδες.

Συμπερασματικά διαπιστώνουμε ότι η γνώμη των εργαζομένων σχετικά με τις θετικές επιπτώσεις της δια βίου κατάρτισης επηρεάζεται από το μορφωτικό επίπεδο, γεγονός που ενδέχεται να σχετίζεται είτε με το ότι στα ανώτερα μορφωτικά επίπεδα είναι η πιο συχνή παρακολούθηση επιμορφωτικών εκδηλώσεων, είτε με το ότι τα ανώτερα μορφωτικά επίπεδα στηρίζουν την εργασιακή τους εξέλιξη περισσότερο στο "ανθρώπινο κεφάλαιο" και τις ικανότητες που αποκτούν μέσω της εκπαίδευσης / κατάρτισης σε σχέση με τις χαμηλότερες μορφωτικές κατηγορίες, όπου μπορεί να επιδρούν άλλοι παράγοντες στην εργασιακή τους εξέλιξη. Επιπλέον, διαπιστώνουμε ότι υπάρχει μια διάσταση απόψεων ως προς τους στόχους της δια βίου κατάρτισης, όπως τους αντιλαμβάνονται οι εργαζόμενοι σε σχέση μ' αυτούς που θέτουν οι σχεδιαστές των αντίστοιχων πολιτικών. Πιο συγκεκριμένα, ενώ οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν τους στόχους της δια βίου κατάρτισης, κυρίως σε σχέση με τις εξελίξεις στο επάγγελμα και τις τεχνικές της εργασίας, οι σχεδιαστές των πολιτικών της δια βίου κατάρτισης, τονίζουν κυρίως το ρόλο της στην αναπροσαρμογή των διαδικασιών παραγωγής και την υιοθέτηση ευέλικτων μορφών

οργάνωσης της εργασίας. Τέλος, οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν ως δευτερεύοντες τους στόχους της δια βίου κατάρτισης, όπως αυτοί αναδεικνύονται από τους σχεδιαστές των αντιστοίχων πολιτικών, στοιχείο που εκτός των άλλων δείχνει και την έλλειψη ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης των εργαζομένων.

Απόψεις των Εργαζομένων για τους Στόχους της Δια Βίου Κατάρτισης Κατά Κλάδο Απασχόλησης

Στον κλάδο του εμπορίου οι ερωτώμενοι πιστεύουν ότι η δια βίου κατάρτιση σκοπεύει:

Στην ενημέρωση για τις εξελίξεις στο επάγγελμα απαντούν 61,29% στην ανοιχτή ερώτηση και το 35,48% με κάρτα.

Στην κατάρτιση πάνω στις τεχνικές της εργασίας απαντούν 58,06% στην ανοιχτή ερώτηση και το 45,16% με κάρτα.

Στην δυνατότητα να μαθαίνει ο εργαζόμενος μόνος του απαντά το 25,81% στην ανοιχτή ερώτηση και το 25,81% με κάρτα.

Στη δημιουργία προϋποθέσεων συνεργασίας-δουλειάς σε ομάδες το 29,03% στην ανοιχτή ερώτηση και 12,90% με κάρτα

Στην προσαρμογή στις αλλαγές του εργασιακού χώρου απαντά το 19,35% στην ανοιχτή ερώτηση και το 45,16% με κάρτα.

Στην συμμετοχή στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων απαντά το 19,35% στην ανοιχτή ερώτηση και το 25,81% με κάρτα.

Παρατηρούμε ότι τα ποσοστά των απαντήσεων: ενημέρωση για τις εξελίξεις στο επάγγελμα και κατάρτιση πάνω στις τεχνικές εργασίας μειώνονται σημαντικά όταν η ερώτηση γίνεται με την κάρτα, η απάντηση: δυνατότητα να μαθαίνει ο εργαζόμενος μόνος τους παραμένει σταθερή και στις απαντήσεις: δημιουργία προϋποθέσεων συνεργασίας-δουλειάς σε ομάδες, προσαρμογή στις αλλαγές του εργασιακού χώρου και συμμετοχή στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων τα ποσοστά αυξάνουν.

Όσον αφορά την ιεράρχηση των απαντήσεων με την ανοιχτή ερώτηση, στην 1η θέση την ενημέρωση για τις εξελίξεις στο επάγγελμα, στη 2η κατάρτιση πάνω στις τεχνικές εργασίας, στην 3η τη δημιουργία προϋποθέσεων συνεργασίας - εργασίας σε ομάδες, στην 4η τη δυνατότητα να μαθαίνει ο εργαζόμενος μόνος του και στην 5η την προσαρμογή στις αλλαγές του εργασιακού χώρου και τη συμμετοχή στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων.

Αντίστοιχα στις απαιτήσεις των ερωτήσεων με την κάρτα παρουσιάζεται η παρακάτω ιεράρχηση με βάση τη συγκέντρωση ποσοστών: 1η θέση η κατάρτιση πάνω στις τεχνικές εργασίας και η προσαρμογή στις αλλαγές του εργασιακού χώρου, 2η θέση η ενημέρωση για τις εξελίξεις στο επάγγελμα, 3η θέση η δυνατότητα να μαθαίνει ο εργαζόμενος μόνος του και η συμμετοχή στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, 4η η δημιουργία προϋποθέσεων συνεργασίας δουλειάς σε ομάδες.

Στο κλάδο των τροφίμων το 55,56% απαντά ότι η δια βίου κατάρτιση στοχεύει στην ενημέρωση για τις εξελίξεις στο επάγγελμα όταν η ερώτηση είναι ανοιχτή, ενώ όταν είναι με κάρτα η απάντηση συγκεντρώνει το 32,10%.

Στην κατάρτιση πάνω στις τεχνικές της εργασίας απαντά το 44,44% στην ανοιχτή ερώτηση και το 43,21% με κάρτα.

Στη δυνατότητα να μαθαίνει ο εργαζόμενος μόνος του απαντά το 16,05% στην ανοιχτή ερώτηση και το 19,75% με κάρτα.

Στη δημιουργία προϋποθέσεων συνεργασίας - δουλειάς σε ομάδες απαντά το 16,05% στην ανοιχτή ερώτηση και το 17,28% με κάρτα.

Στην προσαρμογή στις αλλαγές του εργασιακού χώρου απαντά το 24,69% στην ανοιχτή ερώτηση και το 33,10% με κάρτα.

Στη συμμετοχή στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων απαντά το 7,41% στην ανοιχτή ερώτηση και το 32,10% με κάρτα.

Παρατηρούμε ότι τα ποσοστά των απαντήσεων: ενημέρωση για τις εξελίξεις στο επάγγελμα και κατάρτιση πάνω στις τεχνικές εργασίας μειώνονται σημαντικά όταν η ερώτηση γίνεται με κάρτα. Στην απάντηση: δυνατότητα να μαθαίνει ο εργαζόμενος μόνος του παραμένουν σταθερά και στις απαντήσεις: δημιουργία προϋποθέσεων συνεργασίας - δουλειάς σε ομάδες, προσαρμογή στις αλλαγές του εργασιακού χώρου και συμμετοχή στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων τα ποσοστά αυξάνουν.

Όσον αφορά την ιεράρχηση των απαντήσεων με την ανοιχτή ερώτηση έχουμε στην 1η θέση την ενημέρωση για τις εξελίξεις στο επάγγελμα, στην 2η την κατάρτιση πάνω στις τεχνικές εργασίας, στην 3η την προσαρμογή στις αλλαγές του εργασιακού χώρου, στην 4η τη δημιουργία προϋποθέσεων συνεργασίας - δουλειάς σε ομάδες και τη δυνατότητα να μαθαίνει ο εργαζόμενος μόνος του και στην 5η τη συμμετοχή στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων.

Αντίστοιχα στις απαντήσεις των ερωτήσεων με κάρτα παρουσιάζεται η παρακάτω ιεράρχηση με βάση τη συγκέντρωση ποσοστών: 1η θέση η κατάρτιση πάνω στις τεχνικές εργασίας, 2η θέση η ενημέρωση για τις εξελίξεις στο επάγγελμα και η συμμετοχή στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, 4η η δυνατότητα να μαθαίνει ο εργαζόμενος μόνος του, 5η δημιουργία προϋποθέσεων συνεργασίας - δουλειάς σε ομάδες.

Στον κλάδο των κατασκευών το 62,50% απαντά ότι η δια βίου κατάρτιση στοχεύει στην ενημέρωση για τις εξελίξεις στο επάγγελμα όταν η ερώτηση είναι ανοιχτή, ενώ όταν είναι με κάρτα η απάντηση συγκεντρώνει το 70,38%.

Στην κατάρτιση πάνω στις τεχνικές της εργασίας απαντά το 25,00% στην ανοιχτή ερώτηση και το 22,92% με κάρτα.

Στη δυνατότητα να μαθαίνει ο εργαζόμενος μόνος του απαντά το 12,50% στην ανοιχτή ερώτηση και το 14,58% με κάρτα.

Στη δημιουργία προϋποθέσεων συνεργασίας - δουλειάς σε ομάδες απαντά το 2,08% στην ανοιχτή ερώτηση και το 14,58% με κάρτα.

Στην προσαρμογή στις αλλαγές του εργασιακού χώρου απαντά το 35,42% στην ανοιχτή ερώτηση και το 43,75% με κάρτα.

Στη συμμετοχή στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων απαντά το 0,00% στην ανοιχτή ερώτηση και το 10,42% με κάρτα.

Παρατηρούμε ότι τα ποσοστά της απάντησης: ενημέρωση για τις εξελίξεις στο επάγγελμα αυξάνουν σημαντικά όταν η ερώτηση γίνεται με κάρτα. Στις απαντήσεις: κατάρτιση πάνω στις τεχνικές εργασίας, δυνατότητα να μαθαίνει ο εργαζόμενος μόνος του, δημιουργία προϋποθέσεων συνεργασίας - δουλειάς σε ομάδες, προσαρμογή στις αλλαγές του εργασιακού χώρου και συμμετοχή στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων τα ποσοστά αυξάνουν, αλλά δεν συγκεντρώνουν πολύ μεγάλο ποσοστό προτιμήσεων.

Όσον αφορά την ιεράρχηση των απαντήσεων με την ανοιχτή ερώτηση έχουμε στην 1η θέση την ενημέρωση για τις εξελίξεις στο επάγγελμα, στην 2η την κατάρτιση πάνω στις τεχνικές εργασίας, στην 3η την προσαρμογή στις αλλαγές του εργασιακού χώρου, στην 4η και τη δυνατότητα να μαθαίνει ο εργαζόμενος, στην 5η τη δημιουργία προϋποθέσεων συνεργασίας - δουλειάς σε ομάδες και στην 6η τη συμμετοχή στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων.

Αντίστοιχα στις απαντήσεις των ερωτήσεων με κάρτα παρουσιάζεται η παρακάτω ιεράρχηση με βάση τη συγκέντρωση ποσοστών: 1η θέση η ενημέρωση για τις εξελίξεις στο επάγγελμα, 2η η κατάρτιση πάνω στις τεχνικές εργασίας, 3η η προσαρμογή στις αλλαγές του εργασιακού χώρου, 4η η συμμετοχή στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, 5η η δυνατότητα να μαθαίνει ο εργαζόμενος μόνος του και 6η η δημιουργία προϋποθέσεων συνεργασίας - δουλειάς σε ομάδες.

Στο κλάδο του μετάλλου το 51,67% απαντά ότι η δια βίου κατάρτιση στοχεύει στην ενημέρωση για τις εξελίξεις στο επάγγελμα όταν η ερώτηση είναι ανοιχτή, ενώ όταν είναι με κάρτα η απάντηση συγκεντρώνει το 48,33%.

Στην κατάρτιση πάνω στις τεχνικές της εργασίας απαντά το 50,00% στην ανοιχτή ερώτηση και το 46,67% με κάρτα.

Στη δυνατότητα να μαθαίνει ο εργαζόμενος μόνος του απαντά το 6,67% στην ανοιχτή ερώτηση και το 21,67% με κάρτα.

Στη δημιουργία προϋποθέσεων συνεργασίας - δουλειάς σε ομάδες απαντά το 5,00% στην ανοιχτή ερώτηση και το 20,00% με κάρτα.

Στην προσαρμογή στις αλλαγές του εργασιακού χώρου απαντά το 16,67% στην ανοιχτή ερώτηση και το 28,33% με κάρτα.

Στη συμμετοχή στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων απαντά το 3,33% στην ανοιχτή ερώτηση και το 23,33% με κάρτα.

Παρατηρούμε ότι τα ποσοστά των απαντήσεων: ενημέρωση για τις εξελίξεις στο επάγγελμα και κατάρτιση πάνω στις τεχνικές εργασίας μειώνονται σημαντικά όταν η ερώτηση γίνεται με

κάρτα. Στις απαντήσεις: δυνατότητα να μαθαίνει ο εργαζόμενος μόνος του, δημιουργία προϋποθέσεων συνεργασίας - δουλειάς σε ομάδες, προσαρμογή στις αλλαγές του εργασιακού χώρου και συμμετοχή στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων τα ποσοστά αυξάνουν.

Όσον αφορά την ιεράρχηση των απαντήσεων με την ανοιχτή ερώτηση έχουμε στην 1η θέση την ενημέρωση για τις εξελίξεις στο επάγγελμα, στη 2η την κατάρτιση πάνω στις σχετικές εργασίες, στην 3η την προσαρμογή στις αλλαγές του εργασιακού χώρου, στην 4η τη δυνατότητα να μαθαίνει ο εργαζόμενος μόνος του, στην 5η τη δημιουργία προϋποθέσεων συνεργασίας - δουλειάς σε ομάδες και 6η τη συμμετοχή στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων.

Αντίστοιχα στις απαντήσεις των ερωτήσεων με κάρτα παρουσιάζεται η παρακάτω ιεράρχηση με βάση συγκέντρωση ποσοστών: 1η θέση η ενημέρωση για τις εξελίξεις στο επάγγελμα, 2η θέση η κατάρτιση πάνω στις τεχνικές εργασίας, 3η θέση η προσαρμογή στις αλλαγές του εργασιακού χώρου, 4η η συμμετοχή στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, 5η η δυνατότητα να μαθαίνει ο εργαζόμενος μόνος του και 6η η δημιουργία προϋποθέσεων συνεργασίας - δουλειάς σε ομάδες.

Όσον αφορά τους άνεργους του δείγματος το 58,33% απαντά πως η δια βίου κατάρτιση στοχεύει στην ενημέρωση για τις εξελίξεις στο επάγγελμα όταν είναι ανοιχτή η ερώτηση και μόλις το 25,00% με κάρτα.

Στην κατάρτιση πάνω στις τεχνικές της εργασίας απαντά το 58,33% στην ανοιχτή ερώτηση και το 33,33% με κάρτα.

Η απάντηση δυνατότητα να μαθαίνει ο εργαζόμενος μόνος του συγκεντρώνει το 16,67% στην ανοιχτή ερώτηση και μηδαμινά ποσοστά με κάρτα.

Στη δημιουργία προϋποθέσεων συνεργασίας - δουλειάς σε ομάδες απαντά το 8,33% στην ανοιχτή ερώτηση και το 33,33% με κάρτα.

Στην προσαρμογή στις αλλαγές του εργασιακού χώρου απαντά το 33,33% στην ανοιχτή ερώτηση και το 66,67% με κάρτα.

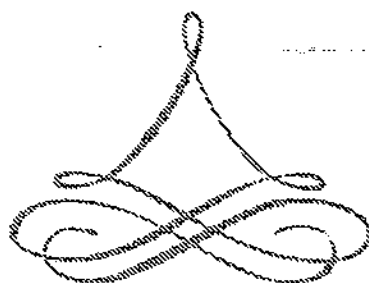
Στη συμμετοχή στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων δεν συγκεντρώνει καμία απάντηση στην ανοιχτή ερώτηση αλλά συγκεντρώνει το 33,33% με κάρτα.

Παρατηρούμε ότι τα ποσοστά των απαντήσεων: ενημέρωση για τις εξελίξεις στο επάγγελμα, κατάρτιση πάνω στις τεχνικές εργασίας και δυνατότητα να μαθαίνει ο εργαζόμενος μόνος του μειώνονται σημαντικά όταν η ερώτηση γίνεται με κάρτα. Στις απαντήσεις: δημιουργία προϋποθέσεων συνεργασίας - δουλειάς σε ομάδες, προσαρμογή στις αλλαγές του εργασιακού χώρου και συμμετοχή στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων τα ποσοστά αυξάνουν.

Τέλος, διαπιστώνουμε ότι προκύπτουν έντονες διαφοροποιήσεις στις απαντήσεις των εργαζομένων στους διαφορετικούς κλάδους απασχόλησης, απ' όπου προκύπτει ότι ο κλάδος απασχόλησης του εργαζομένου αποτελεί σημαντικό παράγοντα για τη διαμόρφωση των απόψεών του για τους στόχους της δια βίου κατάρτισης. Ένας βαθμός ομοιογένειας στις απαντήσεις των εργαζομένων στους διαφορετικούς κλάδους απασχόλησης παρατηρείται στην απάντηση

"προσαρμογή στις αλλαγές του εργασιακού χώρου" που ως στόχος της δια βίου κατάρτισης φαίνεται να έχει καθολικό χαρακτήρα ανεξάρτητα από τον κλάδο απασχόλησης.

Συνολικά διαπιστώνουμε ότι οι εργαζόμενοι θεωρούν ως πρωταρχικούς στόχους δια βίου κατάρτισης, την ενημέρωση για τις εξελίξεις στο επάγγελμα και την κατάρτιση πάνω στις νέες τεχνικές εργασίας, ενώ με την επίδειξη της κάρτας πολλαπλών επιλογών, υψηλά ποσοστά συγκεντρώνει και ο στόχος της προσαρμογής στο νέο εργασιακό περιβάλλον (35,9%).



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

ΧΡΗΣΙΜΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΕΙΔΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

3.1 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΙΔΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Τα συνολικά διαθέσιμα στοιχεία για τα προαναφερόμενα προγράμματα δεν είναι πλήρη και συνεπώς, χωρίς την πρωτόγονη και σε βάθος έρευνα δεν είναι δυνατόν να αποτυπωθεί συνολικά η κατάσταση της επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα.

Από τα στοιχεία που είναι διαθέσιμα και συγκεντρώθηκαν προέκυψαν τα παρακάτω δεδομένα: Συνολικά κατά την περίοδο 1995-98 εκτιμάται ότι καταρτίστηκαν 113.020 άνεργοι από τους οποίους οι 47.080 διαμέσου των προγραμμάτων του εθνικού σκέλους και οι 65.938 διαμέσου των περιφερειακών προγραμμάτων κατάρτισης ανέργων. Το ίδιο χρονικό διάστημα ο μέσος όρος των ανέργων ήταν 440.000 άτομα, δηλαδή 27,2% των ανέργων θεωρητικά συμμετείχε σε κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης, απ' τους οποίους το 62% ήταν απόφοιτοι Λυκείου. Όσον αφορά στα θεματικά πεδία κατάρτισης στη Διοίκηση-Οικονομία-Πληροφορική το 19%, στον πολιτισμό-αθλητισμό το 7,5% και στο θεματικό πεδίο Περιβάλλον-Τουρισμός και Λοιπές υπηρεσίες το 23,2% των προγραμμάτων.

Σύμφωνα με μια άλλη ταξινόμηση τα θεματικά κατάρτισης ανέργων στα προγράμματα εθνικού σκέλους εκτιμάται ότι σε αντικείμενα νέων τεχνολογιών και καινοτόμων εφαρμογών το 1995-96 καταρτίστηκε το 29,0% και το 1998-99 το 22,5%, σε πεδία εκσυγχρονισμού το 62,0% το 1995-96 και το 62,5% το 1998-99 και σε παραδοσιακά πεδία το 9,0% το 1995-96 και το 15,0% το 1998-99. Κατά συνέπεια, τα προγράμματα κατάρτισης των ανέργων, προσανατολίζονται προς την κοινωνία της "γνώσης" και τις ευρύτερες κατευθύνσεις αναδιάρθρωσης της ελληνικής οικονομίας, χωρίς όμως να επιφέρουν και τα ανάλογα αποτελέσματα σε σχέση με την απασχόληση των καταρτιζομένων.

Η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση των ανέργων, κατά την τελευταία δεκαετία αναδείχθηκε στη σημαντικότερη ενεργητική πολιτική απασχόλησης καθώς είναι η πολιτική που απορροφά τους περισσότερους πόρους. Ενδεικτικά κατά το 1998, οι επιδοτούμενοι καταρτιζόμενοι ήταν περίπου 41.000 άτομα, οι επιδοτούμενοι Νέοι Ελεύθεροι Επαγγελματίες 7.600 άτομα, οι επιδοτούμενες Νέες Θέσεις Εργασίας 21.483 και οι επιδοτούμενοι άνεργοι περίπου 250.000 άτομα.

Όπως προκύπτει και από τους επόμενους Πίνακες κατά το διάστημα 1999-2000, δαπανώνται σημαντικοί πόροι για την εφαρμογή των πολιτικών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης ανέργων, εργαζόμενων και κοινωνικά αποκλεισμένων ομάδων και υλοποιείται μεγάλος αριθμός προγραμμάτων, τόσο από τα εθνικά όσο και από τα περιφερειακά προγράμματα, των οποίων όμως τα αποτελέσματα ως προς την ενίσχυση της απασχόλησης είναι αμφίβολα.

**ΠΡΟΚΗΡΥΧΘΕΝΤΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΑΝΕΡΓΩΝ
(ΕΘΝΙΚΟ ΣΚΕΛΟΣ) 1999-2000**

Περιφέρεια	Αριθμός Προγραμμάτων
Αν. Μακδ. Θράκη	60
Κεντρ. Μακεδονία	115
Ήπειρος	55
Θεσσαλία	70
Ιόνια Νησιά	20
Δυτ. Ελλάδα	205
Στερεά Ελλάδα	55
Αττική	280
Πελοπόννησος	45
Β. Αιγαίο	20
Ν. Αιγαίο	25
Κρήτη	45
Σύνολο	900

Πηγή: Δ/ση Σχεδιασμού και Εφαρμογής Προγραμμάτων ΕΚΤ του Υπ. Εργασίας

**ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΑΝΕΡΓΩΝ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΑΠΟΚΛΙΣΜΕΝΩΝ**

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΑΝΕΡΓΩΝ	ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΑΠΟΚΛΙΣΜΕΝΩΝ		
	Κόστος σε δις. δρχ.	Αριθμός Προγραμ.	Κόστος σε δις. δρχ.	Αριθμός Προγραμμάτων
Αν. Μακ-Θρακη	5,05	180	1,15	
Κεντρ. Μακεδ	6	282		
Δυτ. Μακεδονία		152		
Ήπειρος				21
Θεσσαλία	1,5	60	1,8	
Ιόνια Νησιά				
Δυτ. Ελλάδα		73		
Αττική	7,1			
Πελοπόννησος	2,2	94		
Β. Αιγαίο				
Ν. Αιγαίο	1,8	82		
Κρήτη		74	0,7	
ΣΥΝΟΛΟ	23,65	997	3,65	21+

Όσον αφορά στην κατάρτιση των εργαζομένων, στη δεκαετία 1990-99 δαπανήθηκαν 149 δις δρχ. και καταρτίστηκαν 365.000 άτομα διαμέσου των ενδοπαιρησιακών προγραμμάτων του

Ο.Α.Ε.Δ., ενώ ένας σημαντικός αριθμός εργαζομένων συμμετέχει στα προγράμματα του ΕΛΠΕΚΕ, καθώς επίσης και σε προγράμματα που χρηματοδοτούν αποκλειστικά οι επιχειρήσεις. Κοινό χαρακτηριστικό αυτών των προγραμμάτων είναι η απουσία συστηματικής αξιολόγησης των αποτελεσμάτων τους, σε σχέση με τη βελτίωση της παραγωγικότητας της εργασίας, παρόλο που ο αριθμός των προγραμμάτων που υλοποιούνται είναι αρκετά μεγάλος. Ειδικότερα, κατά το διάστημα 1994-98, καταρτίστηκαν συνολικά 127.643 εργαζόμενοι από τους οποίους οι 53.491 εργαζόταν σε επιχειρήσεις του δημοσίου τομέα και οι 74.152 σε ιδιωτικές επιχειρήσεις. Από αυτούς, το 61% ήταν άνδρες και το 39% γυναίκες, ενώ η μέση διάρκεια των προγραμμάτων ήταν 170 ώρες στις ιδιωτικές επιχειρήσεις και 128 ώρες στις δημόσιες επιχειρήσεις. Επιπλέον, στις δημόσιες επιχειρήσεις το 39,5% των καταρτισθέντων εργαζόταν στη μεταποίηση-κατασκευές, το 35,2% στις Τράπεζες-Ασφάλειες και το 24% στις μεταφορές, ενώ στις ιδιωτικές επιχειρήσεις το 51,6% των καταρτισθέντων ήταν στη βιομηχανία-κατασκευές, το 25,8% στο εμπόριο-τουρισμός και το 25,8% στις υπηρεσίες. Όσον αφορά την κατανομή των καταρτισθέντων εργαζομένων κατά μέγεθος επιχείρησης, παρατηρείται ότι οι εργαζόμενοι στις μικρές επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες δυσκολίες πρόσβασης στα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Πιο συγκεκριμένα, κατά το διάστημα 1994-98, ενώ στις επιχειρήσεις που απασχολούσαν μέχρι 50 άτομα εργαζόταν 796.831 άτομα, οι καταρτισθέντες ήταν 11.078, στις επιχειρήσεις που απασχολούσαν από 50-300 άτομα εργαζόταν 250.618 άτομα και οι καταρτισθέντες ήταν 47.578 και στις επιχειρήσεις που απασχολούσαν πάνω από 300 άτομα οι εργαζόμενοι ήταν 289.641 και οι καταρτισθέντες 68.987 άτομα.

Κατά την περίοδο 1999-2000 εγκρίθηκαν από τον Ο.Α.Ε.Δ. και υλοποιούνται σε ιδιωτικές επιχειρήσεις, τα παρακάτω ενδοεπιχειρησιακά προγράμματα:

ΕΓΚΕΚΡΙΜΕΝΑ ΕΝΔΟΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ 1999-2000

Μέγεθος Επιχείρησης	Αριθμός Προγραμμάτων	Αριθμός Καταρτιζομένων	Κόστος (ΕΚΤ+ΘΑΕΑ) (σε δρχ.)	Μέσο κόστος ανά καταρτιζόμενο (σε δρχ.)
1-99 απασχολούμενοι	976	26.706	12.983.863.919	486.178
100 απασχολούμενοι και πάνω	521	27.146	11.922.034.494	739.182
Σύνολο	1497	27.146	24.905.898.413	462.488

Πηγή: Ο.Α.Ε.Δ.

Ένα άλλο βασικό ζήτημα, είναι το ότι δεν υφίσταται κανενός είδους πιστοποίηση και αναγνώριση των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτούν οι καταρτιζόμενοι. Δεν προβλέπεται κάποιο σύστημα εξετάσεων και στην πράξη δεν ελέγχεται η δομή και το περιεχόμενο του

αναλυτικού προγράμματος, αφού αποτελεί ευθύνη και αρμοδιότητα του ΚΕΚ. Έτσι οι απλές βεβαιώσεις παρακολούθησης του προγράμματος που λαμβάνουν οι απόφοιτοι, δεν έχουν κανένα αντίκρισμα στην αγορά εργασίας.

Ως αποτέλεσμα διαμορφώθηκε ένα παράλληλο προς την αρχική κατάρτιση σύστημα, του οποίου τα γενικά χαρακτηριστικά είναι:

- Η κυριαρχία των ιδιωτικών φορέων κατάρτισης καθώς τα ιδιωτικά Κ.Ε.Κ. αποτελούν το 56% του συνόλου των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.)
- Η έλλειψη αξιόπιστων και ευρέως αποδεκτών διαδικασιών για τον εντοπισμό, την ιεράρχηση και τον επιμερισμό των αναγκών επαγγελματικής κατάρτισης στα διαφορετικά υποσυστήματα της αρχικής ή και της συνεχιζόμενης κατάρτισης. Έτσι οι ετήσιες μελέτες του Εθνικού Παρατηρητηρίου Απασχόλησης στις οποίες διερευνάται η δυναμικότητα των επαγγελματιών, ταυτίζονται με τις ανάγκες κατάρτισης σε ότι αφορά στις ευρύτερες κοινωνικό-οικονομικές ελλείψεις, αλλά και τις συγκεκριμένες επαγγελματικές δεξιότητες και γνώσεις που απαιτούνται από την αγορά, σε συγκεκριμένο χώρο και χρόνο. Σε αυτό το πλαίσιο, πραγματοποιείται μια «υπερπήδηση» από τη δυναμικότητα των επαγγελματιών στο αντικείμενο κατάρτισης με χωρίς να μεσολαβήσουν οι απαραίτητες προϋποθέσεις, ανάλυση των επαγγελματικών profile και διάγνωσης των εκπαιδευτικών αναγκών στο επίπεδο των ικανοτήτων και των επαγγελματικών δεξιοτήτων. Επιπλέον, η πλειοψηφία των αντικειμένων κατάρτισης δεν είναι προσανατολισμένα, ούτε σε συγκεκριμένο επάγγελμα ή και ειδικευση (job specific), ούτε στις ανάγκες της επιχείρησης (firm specific), αλλά θεματοκεντρικά (subject specific).
- Η επικράτηση της προχειρότητας στην κατάρτιση των αναλυτικών προγραμμάτων και στην επιλογή των μεθόδων διδασκαλίας, των διδακτικών μέσων και του διδακτικού προσωπικού.
- Η τραγική έλλειψη κατάλληλων εκπαιδευτών που να έχουν ειδικευτεί στην επιμόρφωση των ενηλίκων. Οι περισσότεροι εκπαιδευτές δεν έχουν ψυχοπαιδαγωγική κατάρτιση και η αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων επαφίεται στην ευαισθησία και το ταλέντο τους.

Η απουσία συστηματικής αξιολόγησης των δραστηριοτήτων των διαφόρων φορέων, όπως και των γνώσεων και ικανοτήτων που αποκτούν οι καταρτιζόμενοι με την ολοκλήρωση του προγράμματος. Απουσία που συχνά συντελεί στην εκπόνηση προγραμμάτων που ελάχιστα σέβονται τους στόχους και τις αρχές διεξαγωγής των προγραμμάτων, τα οποία παρέχουν.

ΑΠΟΦΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΓΙΑ ΤΗ ΧΡΗΣΙΜΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

Χρησιμότητα για την Πρω.	ΔΙΔΑΚΤΙΚΟ				ΕΞΑΜΝΗΣΙΟ				ΛΥΚΕΙΟ				Τ.Ε.Ι.				ΜΕΤ.			
	ΠΧ	ΑΧ	ΛΧ	ΚΧ	ΠΧ	ΑΧ	ΛΧ	ΚΧ	ΠΧ	ΑΧ	ΛΧ	ΚΧ	ΠΧ	ΑΧ	ΛΧ	ΚΧ	ΠΧ	ΑΧ	ΛΧ	ΚΧ
Ποσότητα Δουλειάς	66,67	37,33	6,00	0,00	63,64	27,27	6,06	0,06	63,37	31,67	1,07	0,14	73,60	21						
Καταπολέμηση Ανεργίας	31,33	37,33	13,33	0,00	39,29	36,36	15,15	0,06	40,62	34,69	13,13	6,96	46,33	38,14	3,37	14,39	41,42	49,83	5,03	4,33
Διατήρηση Εργασίας	46,67	46,67	6,67	0,00	34,13	34,36	1,03	1,03	24,24	26,33	4,04	4,06	33,37	20,27	10,71	3,64	67,39	21,74	6,30	6,67

• ΠΧ = πολύ χρήσιμη, ΑΧ= αρκετά χρήσιμη, ΛΧ = λίγο χρήσιμη, ΚΧ= καθόλου χρήσιμη

ΧΡΗΣΙΜΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ (ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ/ΣΥΝΟΛΟ)

Χρησιμότητα για την Πρω.	Πολύ Χρήσιμη	Αρκετά Χρήσιμη	Λίγη Χρήσιμη	Καθόλου Χρήσιμη
Στην ποιότητα Δουλειάς	70,91	25,00	2,27	0,91
Καταπολέμηση Ανεργίας	41,36	38,18	9,55	7,73
Διατήρηση Εργασίας	60,91	28,64	5,45	3,64

ΑΠΟΦΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΓΙΑ ΤΗ ΧΡΗΣΙΜΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΚΛΑΔΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Χρησιμότητα	ΕΜΠΟΡΙΟ				ΤΡΟΦΙΜΑ				ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ				ΜΕΤΑΛΛΟ				ΛΗΨΙΟΙ			
	ΠΧ	ΑΧ	ΛΧ	ΚΧ	ΠΧ	ΑΧ	ΛΧ	ΚΧ	ΠΧ	ΑΧ	ΛΧ	ΚΧ	ΠΧ	ΑΧ	ΛΧ	ΚΧ	ΠΧ	ΑΧ	ΛΧ	ΚΧ
Ποιότητα δουλειάς	74,19	22,58	3,23	0,00	75,31	24,69	0,00	0,00	70,83	22,92	4,17	0,00	63,33	28,33	1,33	3,33	100	0,00	0,00	0,00
Κοιτοκάμηση Ανεργίας	41,91	38,71	0,00	19,35	45,68	34,57	12,35	4,94	37,50	41,67	8,33	6,25	38,33	40,00	11,67	6,67	41,67	25,00	25,00	8,33
Διατήρηση Εργασίας	70,97	19,35	6,45	0,00	64,20	30,86	3,70	1,21	50,00	29,17	12,50	6,25	60,00	30,00	1,67	6,67	66,67	33,33	0,00	0,00

ΠΧ = πολύ χρήσιμη, ΑΧ = αρκετά χρήσιμη, ΛΧ = λίγο χρήσιμη, ΚΧ = κατώτατο χρήσιμη

3.2 ΑΠΟΨΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΓΙΑ ΤΗ ΧΡΗΣΙΜΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ.

Σχετικά με τη χρησιμότητα της δια βίου κατάρτισης, από την επεξεργασία των στοιχείων της έρευνας, προέκυψαν τα παρακάτω στοιχεία:

Στην ποιότητα δουλειάς το 70,91% απαντά ότι είναι πολύ χρήσιμη και το 25,00% ότι είναι αρκετά χρήσιμη, το 2,27% ότι είναι λίγο χρήσιμη και το 0,91% ότι δεν είναι καθόλου χρήσιμη. Οι απόφοιτοι Α.Ε.Ι. απαντούν ότι είναι πολύ χρήσιμη σε ποσοστό 86,96%, αρκετά χρήσιμη σε ποσοστό 8,70% λίγο χρήσιμη σε ποσοστό 4,35% και καθόλου σε ποσοστό 0,00%. Οι απόφοιτοι Τ.Ε.Ι. απαντούν ότι είναι πολύ χρήσιμη σε ποσοστό 75,00% αρκετά χρήσιμη σε ποσοστό 21,43% λίγο χρήσιμη σε ποσοστό 0,00% και καθόλου σε ποσοστό 21,43% λίγο χρήσιμη σε ποσοστό 0,00% και καθόλου σε ποσοστό 0,00%. Οι απόφοιτοι Λυκείου απαντούν ότι είναι πολύ χρήσιμη σε ποσοστό 65,31% αρκετά χρήσιμη σε ποσοστό 31,63% λίγο χρήσιμη σε ποσοστό 1,02% και καθόλου σε ποσοστό 2,04%.

Οι απόφοιτοι Γυμνασίου απαντούν ότι είναι πολύ χρήσιμη σε ποσοστό 63,64% αρκετά χρήσιμη σε ποσοστό 27,27%, λίγο χρήσιμη σε ποσοστό 6,06% και καθόλου σε ποσοστό 0,00%. Οι απόφοιτοι Δημοτικού απαντούν ότι είναι πολύ χρήσιμη σε ποσοστό 66,7%, αρκετά χρήσιμη σε ποσοστό 33,33%, λίγο χρήσιμη σε ποσοστό 0,00% και καθόλου σε ποσοστό 0,00%.

Παρατηρούμε ότι η δια βίου κατάρτιση κρίνεται χρήσιμη στην ποιότητα δουλειάς σχεδόν στο σύνολο των ερωτώμενων ανεξάρτητα από το μορφωτικό τους επίπεδο (95,91%). Περισσότερο θετικά (πολύ χρήσιμη και αρκετά χρήσιμη) την αξιολογούν οι απόφοιτοι Δημοτικού (100%). Στους απόφοιτους Λυκείου τα αντίστοιχα ποσοστά είναι (96,94%), στους απόφοιτους Τ.Ε.Ι. (96,43%), στους απόφοιτους Α.Ε.Ι. (95,66%) και στους απόφοιτους Γυμνασίου (90,91%).

Στην καταπολέμηση της ανεργίας το 41,36% απαντά ότι είναι πολύ χρήσιμη, το 38,18% αρκετά χρήσιμη, το 9,55% λίγο χρήσιμη και το 7,73% καθόλου χρήσιμη. Οι απόφοιτοι Α.Ε.Ι. απαντούν ότι είναι πολύ χρήσιμη σε ποσοστό 43,48%, αρκετά χρήσιμη σε ποσοστό 45,65%, λίγο χρήσιμη σε ποσοστό 4,35% και καθόλου σε ποσοστό 4,35%. Οι απόφοιτοι Τ.Ε.Ι. απαντούν ότι είναι πολύ χρήσιμη σε ποσοστό 46,43%, αρκετά χρήσιμη σε ποσοστό 32,14% λίγο χρήσιμη σε ποσοστό 3,57% και καθόλου σε ποσοστό 14,29%. Οι απόφοιτοι Λυκείου απαντούν ότι είναι πολύ χρήσιμη σε ποσοστό 40,82%, αρκετά χρήσιμη σε ποσοστό 34,69%, λίγο χρήσιμη σε ποσοστό 15,15% και καθόλου σε ποσοστό 6,06%.

Οι απόφοιτοι Γυμνασίου απαντούν ότι είναι πολύ χρήσιμη σε ποσοστό 39,39%, αρκετά χρήσιμη σε ποσοστό 36,36%, λίγο χρήσιμη σε ποσοστό 15,15% και καθόλου σε ποσοστό 6,06%. Οι απόφοιτοι Δημοτικού απαντούν ότι είναι πολύ χρήσιμη σε ποσοστό 33,33%, αρκετά χρήσιμη σε ποσοστό 53,33%, λίγο χρήσιμη σε ποσοστό 13,33% και καθόλου σε ποσοστό 0,00%.

Παρατηρούμε ότι η δια βίου κατάρτιση κρίνεται σε υψηλά ποσοστά χρήσιμη (πολύ χρήσιμη και αρκετά χρήσιμη) για την καταπολέμηση της ανεργίας (79,54%) ανεξάρτητα από το μορφωτικό

επίπεδο. Περισσότερο θετικά κρίνεται από τους απόφοιτους Α.Ε.Ι. (89,13%). Στους απόφοιτους Δημοτικού τα αντίστοιχα ποσοστά είναι (86,66%), τους απόφοιτους Τ.Ε.Ι. (78,57%), τους αποφοίτους Γυμνασίου (75,75%) και τους απόφοιτους Λυκείου (75,51%).

Στη διατήρηση της εργασίας, το 60,91% απαντά πως είναι λίγο πολύ χρήσιμη, το 28,64% αρκετά χρήσιμη, το 5,45% λίγο χρήσιμη και το 3,64% καθόλου. Οι απόφοιτοι Α.Ε.Ι. απαντούν ότι είναι πολύ χρήσιμη σε ποσοστό 67,39% αρκετά χρήσιμη σε ποσοστό 21,74% λίγο χρήσιμη σε ποσοστό 6,52% και καθόλου σε ποσοστό 4,35%. Οι απόφοιτοι Τ.Ε.Ι. απαντούν ότι είναι πολύ χρήσιμη σε ποσοστό 53,57% αρκετά χρήσιμη σε ποσοστό 28,57%, λίγο χρήσιμη σε ποσοστό 10,71% και καθόλου σε ποσοστό 3,57%. Οι απόφοιτοι Λυκείου απαντούν ότι είναι πολύ χρήσιμη σε ποσοστό 64,29%, αρκετά χρήσιμη σε ποσοστό 26,53%, λίγο χρήσιμη σε ποσοστό 4,08% και καθόλου σε ποσοστό 4,08%.

Οι απόφοιτοι Γυμνασίου απαντούν ότι είναι πολύ χρήσιμη σε ποσοστό 54,55%, αρκετά χρήσιμη σε ποσοστό 36,36%, λίγο χρήσιμη σε ποσοστό 33,03 και καθόλου σε ποσοστό 3,03%. Οι απόφοιτοι Δημοτικού απαντούν ότι είναι πολύ χρήσιμη σε ποσοστό 46,67%, αρκετά χρήσιμη σε ποσοστό 46,67%, λίγο χρήσιμη σε ποσοστό 6,67% και καθόλου σε ποσοστό 0,00%.

Παρατηρούμε ότι δια βίου κατάρτιση κρίνεται σε υψηλά ποσοστά χρήσιμη (πολύ χρήσιμη και αρκετά χρήσιμη) για τη διατήρηση της εργασίας (89,55%), ανεξάρτητα από το μορφωτικό επίπεδο. Περισσότερο θετικά κρίνεται από τους απόφοιτους Δημοτικού (93,94%). Στους απόφοιτους Γυμνασίου τα αντίστοιχα ποσοστά είναι (90,91%), τους απόφοιτους Λυκείου (90,82%), τους απόφοιτους Α.Ε.Ι. (89,13%) και τους απόφοιτους Τ.Ε.Ι. (82,14%).

Συνολικά διαπιστώνουμε ότι η δια βίου κατάρτιση κρίνεται χρήσιμη περισσότερο για την ποιότητα δουλειάς (95,91%), τη διατήρηση της εργασίας (89,55%) και λιγότερο για την καταπολέμηση της ανεργίας (79,54%), αν και οι τρεις στόχοι συγκεντρώνουν υψηλά ποσοστά ως προς τη χρησιμότητα της δια βίου κατάρτισης.

3.3 ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΕΥΤΙΚΕΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ

Με σκοπό την απόδοση ρεαλιστική εικόνας χρησιμότητας των επιμορφωτικών σεμιναρίων απευθυνθήκαμε σε άτομα που έχουν συμμετάσχει σε αυτά πήραμε συνέντευξη από άτομα διαφορετικών ηλικιών, μορφωτικού επιπέδου και επαγγελματικής κατάστασης.

Η Μαργαρίτα Συνοδινού είναι απόφοιτος Τεχνικού Λυκείου με ειδικότητα Οικονομίας και Διοίκησης Γραμματέων και ακόμα είναι απόφοιτος των Ι.Ε.Κ. της ειδικότητας Τεχνικός Καρναβαλικής Ενδυμασίας. Η κυρία Συνοδινού παρακολούθησε το 2000 σεμινάριο με θέμα «Νέοι Μέθοδοι Εμπορικής Συνεργασίας Francasing» το οποίο διοργανώθηκε από την Α.Δ.Ε.Π. (Αναπτυξιακή Δημοτική Επιχείρηση Πάτρας), από το Κ.Υ.Α. (Κέντρο Υποστήριξης και Απασχόλησης) και από το Υ.Π. Πάτρας. Το συγκεκριμένο πρόγραμμα κατάρτισης

χρηματοδοτήθηκε από το Ε.Κ.Τ. (Ευρωπαϊκό Ταμείο). Η διάρκεια του σεμιναρίου ήταν 250 ωρών και διεξάχθηκε από τις 9/2/2000 έως 9/5/2000.

Σε ερωτήσεις που της απευθύνανε όσον αφορά το σκοπό αλλά και αποτελέσματα της παρακολούθησης του σεμιναρίου μας απάντησε:

«Στο να κάνω αίτηση για το συγκεκριμένο σεμινάριο με παρότρυνε το θέμα, όπου μέχρι τότε ήταν άγνωστο για μένα. Είναι ενδιαφέρον να μαθαίνεις καινούργια πράγματα και εφόσον εκείνη την εποχή ήμουν άνεργη το εκμεταλλεύτηκα. Βέβαια ήταν θετικό ότι το συγκεκριμένο σεμινάριο ήταν επιδοτούμενο. Τελειώνοντας την παρακολούθηση του σεμιναρίου είχα κατανοήσει το θέμα πλήρως και μου δόθηκε ένα πιστοποιητικό παρακολούθησης του σεμιναρίου. Στην προσπάθεια για εξεύρεση εργασίας δεν νομίζω ότι συνέβαλε ιδιαίτερα όχι όμως ότι δεν έχει καμία αξία».



Ο κος Μοσχόπουλος Χαράλαμπος είναι προϊστάμενος του τμήματος χορηγήσεων της Εμπορικής Τράπεζας.

Καθόλη τη διάρκεια της εργασίας του στην Εμπορική Τράπεζα από την ημέρα της πρόληψης του δηλαδή μέχρι σήμερα έχει παρακολουθήσει τα εξής σεμινάρια:

1	Τραπ. Εργασιών	16/10/87
2	Πληροφορική	18/08/88
3	Τεχνικές ύλης παρ.	14/06/88
4	Αρίθμηση – εξάσκηση	10/11/89
5	Υπεύθυνων πελατεία	29/03/92
6	M/M Πιστοδοτήσεων	31/10/93
7	Εισαγωγή στους Η/Υ	27/02/95
8	Εισηγητικό Πιστοδοτήσεως	02/03/95
9	Μηχανογράφηση εφαρ.	24/03/95
10	Ελέγχου Πιστοδότησης	28/01/96
11	Αγορ. Συν. Χρήματος	03/03/97
12	Siglo εργασιών Αθ.	12/07/99
13	Siglo Εργασιών Β.Θ.	02/08/99

Οι ερωτήσεις που του απευθύναμε σχετικά με το σκοπό, ρόλο και αποτελέσματα της παρακολούθησης των Σεμιναρίων μας απάντησε:

«Σκοπός των σεμιναρίων ήταν να εμπλουτίσουμε την πράξη με την θεωρία. Ήταν ένα πάντρεμα Θεωρητικών και Πρακτικών γνώσεων που αφορούσαν την γνώση των εργασιών της τράπεζας. Όσον αφορά το αποτέλεσμα, όλοι όσοι παρακολουθήσαμε τα σεμινάρια αυτά εφοδιαστήκαμε γενικότερα με γνώσεις γύρω από τις εργασίες της τράπεζας και ειδικότερα γύρω από το αντικείμενο μας ο καθένας. Επίσης εξίσου σημαντική, ήταν και η Κοινωνική γνωριμία και επάφη με συναδέλφους που εργάζονται σε διάφορα μέρη της Ελλάδας».

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ:

Παρατηρήσαμε ότι στην περίπτωση της κας Συνοδινού η παρακολούθηση επιμορφωτικού σεμιναρίου δεν ήταν ιδιαίτερη ωφέλιμη στην εξεύρεση εργασίας, παρόλα αυτά εμπλούτισε τις γνώσεις της.

Όσον αφορά τώρα την περίπτωση του κου Μοσχόπουλου αποδείχτηκαν ιδιαίτερα ωφέλιμα εφ'όσον συνέβαλαν στην αύξηση της απόδοσης της εργασίας του και στην επαγγελματική του άνοδο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ - ΚΡΙΤΙΚΗ

4.1 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΟ Γ' Κ.Π.Σ.

Το Επαιρησιακό Πρόγραμμα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και Προώθησης της Απασχόλησης 2000-2006, αποτελεί μία από τις σημαντικότερες πολιτικές για την αξιοποίηση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού στη χώρα μας και ενδέχεται να συμβάλει καθοριστικά στην αναβάθμισή του, στο βαθμό που εντάσσεται σε ευρύτερες αναπτυξιακές στρατηγικές τόνωσης της ζήτησης για εργασία, στηρίζεται συστηματικά σε δεδομένα και θέτει σαφείς, επικεντρωμένους και ιεραρχημένους στόχους.

Σ' αυτό το πλαίσιο θα πρέπει να διαπερνάται από τις αρχές της ανθρωποκεντρικής και εφόρου ανάπτυξης και να μην αποσυνδέονται οι πολιτικές για την απασχόληση από την αναπτυξιακή διαδικασία, αλλά να εντάσσεται οργανικά σε ένα ευρύτερο περιβάλλον συμπόνιας μεταξύ οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής. Αυτό σημαίνει ότι το Πρόγραμμα δεν θα πρέπει να εντάσσεται στις στρατηγικές ενίσχυσης της "ευελιξίας" της αγοράς και επιδείνωσης των συνθηκών διαβίωσης των εργαζομένων, αλλά στη στρατηγική τόνωσης της ζήτησης, αύξηση της παραγωγικότητας με παράλληλη αύξηση των πραγματικών μισθών, την ενδυνάμωση της δυνατότητας προσαρμογής της οικονομίας και την πρόληψη της μακροχρόνιας ανεργίας και του κοινωνικού αποκλεισμού. Προϋπόθεση γι' αυτό αποτελεί η αύξηση των επενδύσεων (δημόσιων και ιδιωτικών), η μείωση των επιτοκίων, η προσαρμογή των γενικών προσανατολισμών των οικονομικών πολιτικών κατά τρόπο που να στηρίζουν την οικονομική ανάπτυξη.

Το μεγαλύτερο μέρος της ανεργίας στη χώρα μας οφείλεται στην ανεπαρκή ζήτηση και συνεπώς οι αρκούμενες πολιτικές που αποτυπώνονται στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα αποτελούν κατά κύριο λόγο, μέτρα διευθέτησης των ανισορροπιών στην αγορά εργασίας καθώς και των ανισοτήτων πρόσβασης σ' αυτή.

Κατά συνέπεια, η στρατηγική του περιφερειακού σχεδίου θα πρέπει να διαπερνάται από τη δημιουργία πραγματικά νέων θέσεων εργασίας, διαμέσου εκτός των άλλων και από τη μείωση του χρόνου εργασίας χωρίς μείωση των αποδοχών και την επιδίωξη της ανάπτυξης για όλους, με την έννοια ότι τα μέτρα που προτείνονται: α) να μην αφορούν επιλεκτικά και κατ' αποκλειστικότητα συγκεκριμένες κατηγορίες ανέργων ή εργαζομένων αλλά το σύνολό τους και β) να μην ανάγονται σε κυρίαρχες πολιτικές για την καταπολέμηση της ανεργίας αλλά συμπληρωματικές με κυρίαρχη την ανάπτυξη και την απασχόληση, όπως και την προσωπική και κοινωνική ανάπτυξη του ατόμου.

Σ' αυτό το πλαίσιο, κρίνεται ότι οι γενικοί στόχοι του σχεδίου (βελτίωση της ικανότητας ένταξης στην αγορά εργασίας, ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας, ενθάρρυνση της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων και των επιχειρήσεων, προώθηση των ίσων ευκαιριών και

ενίσχυση και αναβάθμιση της αποτελεσματικότητας και της ποιότητας των πολιτικών) δεν συνάδουν, με τον τρόπο με τον οποίο επιχειρείται η ανάπτυξη τους, με το στόχο μιας ανθρωποκεντρικής ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση και τις προτεραιότητες που θα έπρεπε να διαπερνά το ΕΣΔΑ. Θα πρέπει επίσης να τονίσουμε ότι η υλοποίηση του σχεδίου, με την έμφαση που αποδίδει στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, δεν θα πρέπει να οδηγήσει σε υποβάθμιση των αποκαλούμενων "παθητικών πολιτικών" απασχόλησης και στην επιδείνωση των συνθηκών ασφάλειας και προστασίας των ανέργων και των εργαζομένων.

Επιπλέον, η υλοποίηση του Προγράμματος προϋποθέτει συστηματική παρακολούθηση των ενεργειών και μέτρων και αξιολόγηση των αποτελεσμάτων τους σε τακτά διαστήματα με την αναβαθμισμένη και ενεργό συμμετοχή των κοινοτικών συνομιλητών.

Έτσι, θα πρέπει να εξαλειφθούν άμεσα οι παρατηρούμενες ανεπαρκείς όπως είναι:

- Η έλλειψη στοιχείων σχετικά με την πραγματική αποτύπωση της αγοράς εργασίας σε τοπικό επίπεδο, καθώς και η ανυπαρξία των κατάλληλων πληροφοριών και στοιχείων για την αξιολόγηση των προγραμμάτων που υλοποιούνται.
- Η υποβαθμισμένη λειτουργία των υπηρεσιών απασχόλησης, η περιορισμένη δυνατότητα ελέγχου της ποιότητας των προγραμμάτων που υλοποιούνται καθώς και η ανεπαρκής υποστήριξη των ανέργων στη διαδικασία ανεύρεσης μιας θέσης εργασίας και
- Η μη ανταπόκριση των προγραμμάτων επιδότησης θέσεων εργασίας ή κατάρτισης με συγκεκριμένες ανάγκες της ελληνικής οικονομίας σε κεντρικό και περιφερειακό επίπεδο.

Σ' αυτή τη βάση και ως σχέδιο διευθέτησης της εργασίας που λειτουργεί συμπληρωματικά προς τις ευρύτερες αναπτυξιακές πολιτικές, θεωρούμε ότι το Πρόγραμμα εντοπίζει τις ανάγκες της χώρας μας ως προς την αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού, όπως και τις ελλείψεις και τα κενά του συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης αλλά αδυνατεί να τα εντάξει σε μια ολοκληρωμένη στρατηγική με σαφείς προτεραιότητες και στοχοθεσίες.

Αντίθετα, διαπερνάται από αντιφάσεις κατά την επιδίωξη χάραξης πολιτικών που να ανταποκρίνονται στις διαπιστωμένες αδυναμίες και ανάγκες ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού της χώρας και εξαντλείται σε γενικές και αφηρημένες διατυπώσεις. Επιπλέον, χαρακτηρίζεται από την ασυντόνιστη και επαναλαμβανόμενη παράθεση πολιτικών και δράσεων διευθέτησης της εργασίας, των οποίων η επεξεργασία είναι ελλιπής και ως εκ τούτου δεν εγγυάται την έγκαιρη, αξιόπιστη και αποτελεσματική εφαρμογή τους.

Παρόλο που με δεδομένες τις ανεπαρκείς που αναφέρθηκαν προηγούμενα, κρίνουμε θετική την επιδίωξη ολοκλήρωσης του συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης με την έμφαση που αποδίδεται στις συνοδευτικές υπηρεσίες, τις δομές υποστήριξης και τη μετατόπιση της βαρύτητας στα μέτρα υποστήριξης των ανέργων σε σχέση με τα προηγούμενα Προγράμματα, θεωρούμε ότι αυτές οι μετατοπίσεις θα πρέπει να αποτυπωθούν σαφέστερα και να επικεντρωθούν περισσότερο στο στόχο της βελτίωσης της ποιότητας και των αποτελεσμάτων.

Το επιχειρησιακό Πρόγραμμα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και Προώθησης της Απασχόλησης, αν και συμπεριλαμβάνει πολυδιάστατες δράσεις στο πεδίο της αντιμετώπισης της ανεργίας, είναι ανεπαρκές για την επίλυση του προβλήματος.

Η κατάρτιση εργαζομένων με επισφαλή θέση στην αγορά εργασίας αποτελεί ένα από τους πιο σημαντικούς μηχανισμούς πρόληψης αλλά αδυνατεί να καλύψει κενά, όπως η ανεπάρκεια:

- ενημέρωσης, πληροφόρησης, συμβουλευτικής, αναπροσανατολισμού των εργαζομένων με επισφαλή θέση στην αγορά εργασίας
- μεθοδολογιών διάγνωσης εκπαιδευτικών αναγκών και ανάλυσης προσόντων - τυπικών και άτυπων
- μηχανισμών παρακολούθησης των εξελίξεων εντός και εκτός του εργασιακού περιβάλλοντος (κυρίως σε τοπικό επίπεδο) των διαδικασιών ενίσχυσης της συμμετοχής των εργαζομένων σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων, κ.α.
- Οι δείκτες και οι ποσοστά του προϋπολογισμού δεν θα πρέπει να είναι γραμμικές αλλά να αντανακλούν τις στρατηγικές προτεραιότητες και ιεραρχήσεις στη βάση των αναπτυξιακών αναγκών της χώρας. Τέτοιες προτεραιότητες είναι:
- Ο σαφής προσδιορισμός των στόχων και των προτεραιοτήτων του Προγράμματος, διαμέσου διαδικασιών που δεν θα ενδυναμώνουν την ανταπόκρισή τους στις ανάγκες και απαιτήσεις του εργατικού δυναμικού, της παραγωγής και της οικονομίας. Καθοριστική είναι, απ' αυτή την άποψη, η αναβάθμιση του ρόλου των συντελεστών της παραγωγής και ιδιαίτερα των κοινωνικών συνομιλητών, τόσο σε εθνικό, όσο και σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο. Σ' αυτή την κατεύθυνση απαιτείται να αναληφθούν ιδιαίτερες πρωτοβουλίες και μέτρα πολιτικού και θεσμικού χαρακτήρα, τα οποία θα επιτρέψουν την αξιοποίηση και αποτελεσματική αξιοποίηση των διαθέσιμων πόρων. Τέτοια μέτρα είναι η αναμόρφωση του ρόλου των κοινωνικών συνομιλητών στη λειτουργία της Επιτροπής Παρακολούθησης του Επιχειρησιακού Σχεδίου, η ενίσχυση της εμπειρογνωμοσύνης τους στους σχετικούς μηχανισμούς και τις δομές τριμερούς χαρακτήρα, με την απευθείας επιμέρους δράσεων και έργων του σχεδίου (εκπαίδευση εκπαιδευτών, πιστοποίηση εκπαιδευτών) και την ισότιμη ενεργή συμμετοχή τους στο σχεδιασμό, την εξειδίκευση την εφαρμογή και την παρακολούθηση των στόχων του Προγράμματος.
- Καθοριστική, απ' αυτή την άποψη, είναι η συμμετοχή τους στο σχεδιασμό και την εφαρμογή των Κέντρων Ενημέρωση Εργαζομένων και Εργοδοτών, στο σχεδιασμό και την ανάπτυξη των Εξειδικευμένων Κέντρων Κατάρτισης όπως και του Ενιαίου Φορέα Πιστοποίησης Επαγγελματικών Ικανοτήτων, η σύσταση και λειτουργία του οποίου θα πρέπει να αποτελέσει άμεση προτεραιότητα.
- Η διασύνδεση των μηχανισμών και των δράσεων ένταξης στην αγορά εργασίας και υποστήριξη της απασχόλησης με τους μηχανισμούς και τις δράσεις κατάρτισης. Σημαντική είναι, απ' αυτή την άποψη η άμεση προώθηση των ΚΠΑ και η ανάπτυξη μηχανισμών

συντονισμού και συμπληρωματικότητας των βασικών φορέων και συντελεστών που διαμορφώνουν το περιβάλλον και το πλαίσιο της κατάρτισης (ΚΠΑ, ΕΠΑ, ΕΙΕ, ΕΚΕΣΕΚ, ΕΚΕΠΣ, Ενιαίος Φορέας Συντονισμού των πολιτικών αρχικής και συνεχιζόμενης κατάρτισης, Ενιαίος Φορέας Πιστοποίησης, Κέντρα Ενημέρωσης Εργαζομένων και Εργοδοτών και άλλες συνοδευτικές υπηρεσίες που αναπτύχθηκαν στο πλαίσιο των Κοινοτικών Πρωτοβουλιών, Κοινωνικοί Συνομιλητές).

- Η ολοκλήρωση των μηχανισμών παρακολούθησης, αξιολόγησης και πιστοποίησης των αποτελεσμάτων της κατάρτισης στη βάση των ατομικών αναγκών ανάπτυξης των εργαζομένων και σε συνάφεια με τις απαιτήσεις ανταπόκρισης σε συγκεκριμένες επαγγελματικές προδιαγραφές.
- Η ενίσχυση των μηχανισμών διάγνωσης ανάλυσης και κάλυψης των αναγκών του ανθρώπινου δυναμικού στη βάση του μακροχρόνιου προγραμματισμού.
- Η βελτίωση και η διασφάλιση της ποιότητας των ενεργειών και δράσεων του σχεδίου.
- Σ' αυτό το πλαίσιο, ενώ η αξιολόγηση του 1ου και 2ου ΚΠΣ θα έπρεπε να αποτελέσει τη βάση και την ουσιαστική πηγή άντλησης πληροφοριών για τον αποτελεσματικό σχεδιασμό του Προγράμματος 2000-2006, παρουσιάζει σημαντικές ελλείψεις, αναφορικά με τις ποιοτικές διαστάσεις της. Αν και είναι φανερό η αξιοποίηση στοιχείων, δεδομένων από την διαδικασία ανατροφοδότησης, ταυτόχρονα παρατηρείται:
 1. ανεπάρκεια μιας ολοκληρωμένης ποιοτικής προσέγγισης
 2. αποσπασματικότητα ορισμένων εκτιμήσεων
 3. ασάφεια αναφορικά με τους τρόπους διασφάλισης της ποιότητας υλοποίησης, παρακολούθησης αξιολόγησης των μακροπρόθεσμων παρεμβάσεων κ.α. (π.χ. συσχετισμός του βαθμού απορρόφησης των κονδυλίων με τη δυνατότητα εκπλήρωσης των διατυπωμένων στόχων).

Αρνητική επίδραση στη διαδικασία αξιολόγησης έχει και η "κλασική καθυστέρηση" των χρηματοδοτήσεων, η οποία επιδρά στο χρονοδιάγραμμα υλοποίησης στην αποτελεσματικότητα των δράσεων, στη δυνατότητα βελτίωσης επανασχεδιασμού διαμέσου έγκαιρης ανατροφοδότησης.

Ενισχυτικό ρόλο στα παραπάνω, μπορεί να έχει ο σχεδιασμός, υλοποίηση και αξιολόγηση μιας σειράς δραστηριοτήτων επιμόρφωσης των στελεχών των αρμοδίων φορέων καθώς και η διαμόρφωση και παροχή - εξατομικευμένων και μη κινήτρων - βελτίωσης της όλης λειτουργίας (δηλ. επένδυση στο στελεχιακό δυναμικό των αρμοδίων φορέων).

4.2 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΡΧΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ.

Για την αναβάθμιση του ρόλου της αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στη χώρα μας, είναι πρωταρχικής σημασίας ζήτημα να πραγματοποιηθούν γενναίες αυξήσεις των πόρων και αναδειχθεί το Ενιαίο Λύκειο σε κύριο κορμό της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης με παράλληλη αναβάθμιση του ρόλου των Τ.Ε.Ε.

Θα πρέπει να ενισχυθεί η προσχολική αγωγή και να εφαρμοστεί ο θεσμός του ολοήμερου σχολείου στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση, με παράλληλη εισαγωγή του επαγγελματικού προσανατολισμού, της πληροφορικής και της εκμάθησης "δεύτερης ξένης γλώσσας". Σ' αυτό το πλαίσιο, θα έπρεπε ίσως να προβληματιστούμε, για την επέκταση του υποχρεωτικού χαρακτήρα της εκπαίδευσης στα 12 χρόνια. Σ' αυτή την κατεύθυνση τις ΤΕΕ θα πρέπει να λειτουργούν ανεξάρτητα από το Ενιαίο Λύκειο ως εναλλακτικός τύπος υποχρεωτικής εκπαίδευσης για τους νέους που δεν επιθυμούν να ολοκληρώσουν το Ενιαίο Λύκειο, διατηρώντας ταυτόχρονα τη δυνατότητα διασύνδεσης τους και παρέχοντας ισότιμο προς το Ενιαίο Λύκειο, τίτλο σπουδών και παράλληλα διαμέσου του συστήματος πιστοποίησης των επαγγελματικών δεξιοτήτων, επαγγελματικό τίτλο, το οποίο θα παρέχει διέξοδο στην αγορά εργασίας. Επιπλέον, θα πρέπει να αποσαφηνιστούν οι σχέσεις και ο ρόλος θεσμών όπως το Ανοιχτό Πανεπιστήμιο, με τις συμβατικές μορφές εκπαίδευσης.

- α.** Για τη βελτίωση της ποιότητας του σχολικού συστήματος και την αναβάθμιση του ρόλου της αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, οι άμεσες προτεραιότητες που θα πρέπει να τεθούν είναι:
- Η βελτίωση της υλικοτεχνικής υποδομής των σχολείων με στόχο μέσα σε μια τριετία να μην υφίσταται "διπλή βάρδια" και όλα τα σχολεία να είναι πρωινά.
 - Η μείωση της αναλογίας εκπαιδευτή / εκπαιδευόμενου και καθορισμός μέγιστου αριθμού μαθητών ανά εκπαιδευτή τα 20 άτομα.
 - Η ανάπτυξη ολοκληρωμένου και ενιαίου συστήματος επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών όλων των μορφών εκπαίδευσης και κατάρτισης (γενική εκπαίδευση, αρχική κατάρτιση, συνεχιζόμενη κατάρτιση).
 - Η ανάπτυξη μηχανισμών ανανέωσης και εκσυγχρονισμού των ειδικοτήτων και του περιεχομένου των αναλυτικών προγραμμάτων της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης με τη συμμετοχή των κοινωνικών συνομιλητών και τη συστηματική υποστήριξη που θα πρέπει να παρέχουν εξειδικευμένες επιστημονικά δομές, όπως είναι τα ΕΠΑ και τα Εξειδικευμένα Κέντρα Σχεδιασμού της Κατάρτισης.

β. Ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα του εκπαιδευτικού μας συστήματος είναι τα υψηλά ποσοστά σχολικής διαρροής (10%) και ο λειτουργικός αναλφαβητισμός (50%). Για την αντιμετώπιση τους είναι απαραίτητη η προώθηση στοχευόμενων προγραμμάτων για τους μαθητές της σύγχρονης εκπαίδευσης. Σ' αυτή την κατεύθυνση προτείνεται η δημιουργία μηχανισμού λειτουργικής επανένταξης όσων έχουν εγκαταλείψει το σχόλιο στο τυπικό σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης ή στο σύστημα Επαγγελματικής Κατάρτισης. Επιπλέον μέτρα για την αντιμετώπιση της σχολικής διαρροής είναι:

- Προώθηση της ενισχυτικής διδασκαλίας για τους αδύνατους μαθητές.
- Ανάπτυξη ευέλικτων προγραμμάτων εκπαίδευσης για τους μαθητές που αντιμετωπίζουν αυξημένους κινδύνους μη - ολοκλήρωσης της υποχρεωτικής εκπαίδευσης.
- Παροχή αυξημένων κινήτρων για ολοκλήρωση των σπουδών σε μαθητές που ζουν σε απομακρυσμένες περιοχές ή και προέρχονται από οικογένειες των οποίων το εισόδημα βρίσκεται στα χαμηλότερα φορολογικά κλιμάκια ή σε μαθητές των οποίων ένας από τους δύο γονείς είναι άνεργος.

γ. Θα πρέπει να αντιμετωπιστεί άμεσα και αποτελεσματικά το πρόβλημα της σύνδεσης της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Σ' αυτή τη βάση είναι αναγκαίο να ενεργοποιηθούν και να λειτουργήσουν θεσμοί και μέτρα κοινωνικού ελέγχου (π.χ. Περιφερειακές Εκπαιδευτικές Επιτροπές στα ΚΕΤΕΚ, εφαρμογή της περιοδικής εξέτασης της απορροφητικότητας των ειδικοτήτων των ΙΕΚ και επανασχεδιασμό τους, δημιουργία νέων τμημάτων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, μόνο εφόσον προηγείται έρευνα τεκμηρίωσης της αναγκαιότητας τους σε σχέση, με τη ζήτηση της αγοράς εργασίας, τις ανάγκες της επιστημονικής προόδου και τις σημερινές και μελλοντικές ανάγκες του οικονομικού και κοινωνικού σχηματισμού).

Επιπλέον: είναι αναγκαία:

- Η δημιουργία μηχανισμών παρακολούθησης της εξέλιξης των επαγγελματιών, ανανέωσης και εμπλουτισμού των επαγγελματικών προφίλ και αντίστοιχης αναμόρφωσης των αναλυτικών προγραμμάτων με συστηματικό τρόπο.
- Η δημιουργία μηχανισμών (Παρατηρητήρια Απασχόλησης) παρακολούθησης των εξελίξεων στην αγορά εργασίας και πρόβλεψης των ειδικοτήτων με ενίσχυση της περιφερειακής τους διάρθρωσης. Επιπλέον σύνδεση και τροφοδότηση με τους μηχανισμούς προσδιορισμού της προσφοράς εκπαίδευσης (Εθνικό Συμβούλιο Παιδείας, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, Κέντρο Εκπαιδευτικής Έρευνας, ΟΕΕΚ, ΟΑΕΔ).
- Η ενίσχυση του επαγγελματικού προσανατολισμού των νέων, με την ίδρυση μηχανισμών συμβουλευτικής και κατανόησης της παραγωγής και του κόσμου εργασίας. Καθοριστική, από αυτή την άποψη, είναι η περιφερειακή διάρθρωση του ΕΚΕΠ σε τριμερή βάση.

4.3 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΑΝΑΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ

- α. Ενίσχυση της δια βίου κατάρτισης και αυτομάθησης των εργαζομένων διαμέσου της δημιουργίας των αναγκαίων προϋποθέσεων (μείωση του χρόνου εργασίας, ειδικά κίνητρα για την προώθηση της αυτομάθησης του εργαζομένου όπως είναι η θέσπιση μέρους του ελεύθερου χρόνου ως εργάσιμου χρόνου, θέσπιση εκπαιδευτικής άδειας των εργαζομένων, κατοχύρωση του δικαιώματος ελεύθερης πρόσβασης στη συνεχιζόμενη κατάρτιση και της υποχρέωσης της πολιτείας να την παρέχει σε ανάλογα πλαίσια, όπως τη γενική εκπαίδευση).
- β. Δημιουργία μηχανισμών σύνδεσης της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης ανέργων με τις πολιτικές απασχόλησης (Πρόβλεψη και διάγνωση εκπαιδευτικών αναγκών, Λειτουργία Εθνικού Συμβουλίου Επαγγελματικής Κατάρτισης και Απασχόλησης (ΕΣΕΚΑ) και αναβάθμιση του ρόλου των Περιφερειακών Επιτροπών Επαγγελματικής Κατάρτισης και Απασχόλησης (ΠΕΕΚΑ) και των Νομαρχιακών Επιτροπών Επαγγελματικής Κατάρτισης και Απασχόλησης (ΝΕΕΚΑ).
- γ. Τη θέσπιση ενός Ενιαίου Συστήματος Πιστοποίησης και Αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων και δεξιοτήτων που αποκτούν οι εργαζόμενοι ανεξάρτητα από τη μαθησιακή διαδικασία που ακολούθησαν για την απόκτησή τους. Η δημιουργία ενός Ενιαίου Συστήματος Πιστοποίησης και Αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων καθίσταται ιδιαίτερα επίκαιρη στα πλαίσια της κινητικότητας των εργαζομένων και μπορεί να συμβάλλει καθοριστικά στην αναβάθμιση του εργατικού δυναμικού, τόσο των ανέργων, όσο και των εργαζομένων. Αυτή η διαδικασία με τα αντίστοιχα παραγωγικά υπουργεία να αναπτύξουν τα standards που πρέπει να καλύπτει ένα ειδικευμένο άτομο, για να πιστοποιηθεί επαγγελματικά, σε ένα συγκεκριμένο επίπεδο. Για το σκοπό αυτό, προτείνεται η δημιουργία εθνικού συστήματος και Φορέα Πιστοποίησης Επαγγελματικών Προσόντων. Ο Φορέας αυτός πρέπει να έχει τριήμερη διοίκηση και να είναι τελειώς διακριτός από υπάρχοντες φορείς πιστοποίησης δομών και διαδικασιών εκπαίδευσης και κατάρτισης, εφόσον ο ρόλος του είναι τελειώς διαφορετικός.
- δ. Συντονισμός των πολιτικών της αρχικής και των άλλων μορφών εκπαίδευσης με τη θέσπιση και ενεργοποίηση δημιουργικών και άλλων σχημάτων για τον σχεδιασμό και τη χάραξη ενιαίας πολιτικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.
- Ειδικότερα πρέπει:
- Να ενισχυθεί ο ρόλος της συλλογικής διαπραγμάτευσης και της συμμετοχής των εργαζομένων, στον σχεδιασμό και την υλοποίηση των πολιτικών και των μέτρων αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.

- Να προωθηθούν μέτρα διευκόλυνσης της πρόσβασης των εργαζομένων στις υπηρεσίες εκπαίδευσης και κατάρτισης.
- Να απλοποιηθεί το διαχειριστικό σύστημα και να επιταχυνθούν οι χρηματοδοτικές ροές, ώστε αυτές να μην λειτουργούν σε βάρος της ποιότητας των σχετικών υπηρεσιών.
- Να ενισχυθούν οι μηχανισμοί διασφάλισης και βελτίωσης της ποιότητας της κατάρτισης με την πιστοποίηση των εκπαιδευτικών και των προγραμμάτων κατάρτισης από το ΕΚΕΠΠΣ.
- Να διαμορφωθεί ένα ολοκληρωμένο σύστημα παρακολούθησης και αξιολόγησης των αποτελεσμάτων της κατάρτισης.
- Να καταρτιστεί ειδικό ολοκληρωμένο και ευέλικτο πρόγραμμα για την προώθηση της κατάρτισης των εργαζομένων στις ΜΜΕ.
- Να δοθεί έμφαση στα προγράμματα που οδηγούν σε απασχόληση (σύνδεση κατάρτισης απασχόλησης, ένταξη και εναρμόνιση των προγραμμάτων κατάρτισης των ανέργων στο πλαίσιο ολοκληρωμένων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης), ενώ παράλληλα, τα κριτήρια επιλεξιμότητας θα πρέπει να είναι περισσότερο αυστηρά και στοχευόμενα σε ιδιαίτερες κατηγορίες ανέργων.
- Να βελτιωθεί η ποιότητα της ενδοπιχειρησιακής κατάρτισης με την ενίσχυση του ρόλου των κοινωνικών συνομιλητών. Μέτρα προς αυτή τη κατεύθυνση είναι:
 Η προμείωση (βαθμολογική και χρηματοδοτική) των προγραμμάτων που σχεδιάζονται και υλοποιούνται στο πλαίσιο συμφωνίας εργαζομένων και εργοδοτών.
 Η προώθηση ειδικών ευέλικτων προγραμμάτων για την κατάρτιση των εργαζομένων στις ΜΜΕ.
 Η κατάρτιση ειδικού προγράμματος ενίσχυσης καινοτομικών πρωτοβουλιών ενδοπιχειρησιακής κατάρτισης που αποτελούν κοινά σχέδια των κοινωνικών συνομιλητών.

4.4 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΤΟΝ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟ ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΔΟΜΩΝ ΑΡΧΙΚΗΣ ΚΑΙ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΣΥΝΟΛΙΚΟΤΕΡΗ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα σε σχέση με την εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση στη χώρα μας, αφορά στην αποτελεσματικότητα και την λειτουργία των υπάρχοντων δομών και μηχανισμών, ιδιαίτερα για τους ανέργους. Στην κατεύθυνση αυτή απαιτείται προγραμματισμός, με χρονοδιάγραμμα για την δημιουργία αποτελεσματικών δομών υποστήριξης ανέργων, σε συνδυασμό με την δημιουργία υποδομής που συγκεντρώνει πληροφορίες και αξιολογεί τις πολιτικές και τα μέτρα που υλοποιούνται. Επίσης, είναι απαραίτητη ενίσχυση και αναβάθμιση των δομών παρακολούθησης και έρευνας της αγοράς εργασίας με στόχο την διερεύνηση και πρόβλεψη των απαιτήσεων σε δεξιότητες. Για την επίτευξη καλύτερων

αποτελεσμάτων καθώς επίσης και για την διασφάλισή τους, είναι επιβεβλημένη η προώθηση της ενεργούς συμμετοχής, στις δομές και τους μηχανισμούς της επαγγελματικής κατάρτισης και προώθησης της απασχόλησης των κοινωνικών συνομιλητών.

Βασικός σκοπός είναι η ενεργός εμπλοκή των συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων, οι οποίες μπορούν να συμβάλλουν σε μια ολοκληρωμένη και σαφή αντίληψη των προβλημάτων και των αναγκών που σχετίζονται με τα ζητήματα της επαγγελματικής κατάρτισης, της απασχόλησης και της ανεργίας και στην εξεύρεση των καταλληλότερων τρόπων για την αντιμετώπισή τους. Η απλή και μόνο για τους τύπους, συμμετοχή των κοινωνικών συνομιλητών στις διάφορες επιτροπές που έχουν κατά καιρούς λειτουργήσει (επιτροπές παρακολούθησης κ.λ.π.) χωρίς ουσιαστικές αρμοδιότητες και δυνατότητες ουσιαστικής εμπλοκής στον εθνικό σχεδιασμό δεν ωφελεί και δεν μπορεί να συμβάλλει στον εθνικό στόχο είναι η καταπολέμηση της ανεργίας.

Η εμπλοκή των κοινωνικών συνομιλητών θα πρέπει να αφορά, τόσο στην ουσιαστική συμμετοχή τους στην χάραξη και εφαρμογή πολιτικών απασχόλησης, όσο και στην ανάληψη εκ μέρους τους, σε συνεργασία μεταξύ τους αλλά και μεμονωμένα, συγκεκριμένων πρωτοβουλιών και δράσεων.

Μια από τις σημαντικότερες προϋποθέσεις για την αποτελεσματικότητα των δομών / μηχανισμών είναι από την μια η σύνδεση των παρεμβάσεων με τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας και από την άλλη η έρευνα και ανάπτυξη πολιτικών.

Οι στόχοι απαιτείται να είναι:

- Η σύνδεση των παρεμβάσεων με τις ανάγκες των ατόμων και των επιχειρήσεων,
- Η σύνδεση των ενεργειών και των πολιτικών με τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας.
- Η διασφάλιση ποιότητας των ενεργειών.
- Η συνεχής παρακολούθηση και αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των παρεμβάσεων και αποδοτικότητας.

Για την επίτευξη των παραπάνω στόχων πρέπει να ληφθεί υπ' όψη:

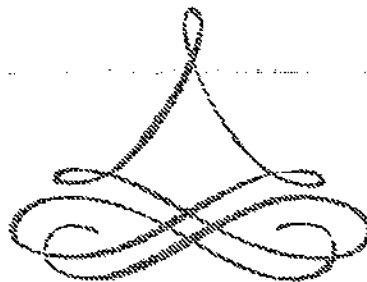
- Η αναβάθμιση του ρόλου και η συνεχής παρακολούθηση και αξιολόγηση των δομών επαγγελματικής κατάρτισης.
- Η πιστοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων - εκπαιδευτών - στελεχών, συνοδευτικών υπηρεσιών -- γνώσεων - δεξιοτήτων.
- Η παρακολούθηση της αγοράς εργασίας, των πολιτικών καθώς και η αξιολόγηση και αναπροσαρμογή των παρεμβάσεων.

Θεμελιώδης ρόλος του κράτους στο πεδίο της πολιτικής της κατάρτισης, πρέπει να είναι ο προσδιορισμός και η παρακολούθηση των τάσεων και των εξελίξεων σε σχέση με τα ελλείμματα των δεξιοτήτων και τις αντίστοιχες απαιτήσεις κατάρτισης, ιδιαίτερα σε σχέση με στρατηγικούς τομείς της οικονομίας. Σημαντικό ρόλο καλούνται να διαδραματίσουν οι δομές και οι μηχανισμοί παρακολούθησης / αξιολόγησης καθώς και έρευνας και ανάπτυξης των πολιτικών.

Τέλος απαιτείται να υπάρξει άμεση ενίσχυση, αναβάθμιση και ανάπτυξη των μηχανισμών και των δομών.

Απαιτείται ένας εννιαίος εθνικός σχεδιασμός για τη χάραξη πολιτικών κατάρτισης, ο οποίος σε σύνδεση με τις απαιτήσεις της απασχόλησης, όπως αυτές εξελίσσονται θα πρέπει να ανταποκρίνεται στις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας. Διαμέσου ενός νέου σχεδιασμού και συντονισμού, τα συστήματα επαγγελματικής κατάρτισης θα μπορούν να συνδέονται αποτελεσματικά, ώστε να αποτελούν ένα ουσιαστικό εργαλείο παροχής βασικών ικανοτήτων, εξειδικευμένων τεχνικών και επαγγελματικών προσόντων, αλλά και ικανοποιητικής κατανόησης από τους εργαζόμενους των διαρκώς μεταβαλλόμενων συνθηκών.

Στην κατεύθυνση αυτή είναι απαραίτητη η δημιουργία Εθνικής Επιτροπής επιτελικού χαρακτήρα, αρμόδιας για τον σχεδιασμό των σχετικών πολιτικών επαγγελματικής κατάρτισης και απασχόλησης και την παρακολούθηση της υλοποίησής τους από τους εμπλεκόμενους φορείς, με διατύπωση προτάσεων επί των αποκλίσεων. Η Εθνική αυτή Επιτροπή θα πρέπει να λειτουργήσει στη βάση της τριήμερης και ισότιμης συμμετοχής των εκπροσώπων της πολιτείας, των εκπροσώπων των εργαζομένων και των εργοδοτών, με κατάλληλη επιστημονική και γραμματειακή υποστήριξη.



4.5 ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Σήμερα η τεχνολογία αναπτύσσεται με ραγδαίους ρυθμούς, οι μέθοδοι παραγωγής αλλάζουν και ο τομέας των υπηρεσιών εκσυγχρονίζεται και μηχανογραφείται. Ότι ίσχυε χθες δεν ισχύει σήμερα. Σήμερα οι νέες τεχνολογίες και η ανεργία που καλπάζει και οδηγεί σε απόγνωση συνδέονται άμεσα και απαιτούν αναβάθμιση της Τεχνολογικής Επαγγελματικής Κατάρτισης.

Στην εποχή μας οι νέοι για την κατάληψη μιας θέσης εργασίας δε διαγωνίζονται, αλλά μήπως συναγωνίζονται και ο συναγωνισμός προϋποθέτει αυξημένα προσόντα, χρειάζεται σχεδιασμός γενικών γνώσεων, τεχνικών επαγγελματικών γνώσεων, αλλά και εξειδίκευση σε συγκεκριμένο τομέα. Μόνο έτσι δημιουργείται ο ευέλικτος, ο προσαρμοστικός, ο παραγωγικός και ο κριτικός πολίτης - επαγγελματίας.

Η μεγαλύτερη απειλή για την απασχόληση είναι η παλιά και όχι η νέα τεχνολογία, δηλαδή η τεχνολογική καθυστέρηση και η κοινωνία μας πλήττεται από μια αγορά εργασίας δύο ταχυτήτων. Ένα χάσμα μεταξύ των απαιτούμενων προσόντων και της επαγγελματικής κατάρτισης.

Οι αλλαγές από την πλευρά της ζήτησης πραγματοποιούνται με μεγάλη ταχύτητα, ενώ από την πλευρά της προσφοράς με μικρότερη. Από την πλευρά της ζήτησης, την ειδικότητα και την ποιότητα, αυξάνονται ταχύτατα, ωθούμενες από τη νέα τεχνολογία και τον ανταγωνισμό.

Από την πλευρά της προσφοράς, ο ρυθμός είναι αργός και ανακόπτεται από τις θεσμικές συνθήκες εκπαίδευσης-κατάρτισης και την ανεπαρκή παροχή κοινωνικής προστασίας.

Μέσα σε ένα χρόνο περίπου 10% όλων των θέσεων απασχόλησης χάνονται και δημιουργούνται νέες με μεγαλύτερες απαιτήσεις. Κατά το ίδιο διάστημα η προσφορά ατόμων πρόσφατης εκπαίδευσης και κατάρτισης περιορίζονται σε (2-3)% του ανθρώπινου δυναμικού.

Οι ανισορροπίες μεταξύ της ζήτησης νέων ειδικοτήτων και της προσφοράς παλιών, είναι η βασική αιτία των διαρθρωτικών προβλημάτων στην αγορά εργασίας.

Οι επενδύσεις σε ανθρώπινους πόρους, η βελτίωση της ποιότητας και του δυναμικού της εκπαίδευσης - κατάρτισης της επανιδέυσης, της εξειδίκευσης, της επιμόρφωσης και της οργάνωσης της εργασίας είναι το κλειδί για την απασχόληση, την παραγωγικότητα και την οικονομική ανάπτυξη που θα είναι επωφελής και συλλογικά βιώσιμη. Σημαντικό στοιχείο που ανέτρεψε τις παλιές ισορροπίες και σταθερές στο χώρο της παιδείας και της κατάρτισης, είναι οι βασικές αλλαγές στο χώρο της γνώσης και της τεχνολογίας.

Η οικονομία, η κοινωνία και κατ' επέκταση η παιδεία άλλαξε και αλλάζει ραγδαία αυτά τα χρόνια γιατί αλλάζει η βασική σχέση τεχνογνωσίας - τεχνολογίας - μηχανής - συστήματος παραγωγής - η σχέση μηχανής και ανθρώπου.

Σήμερα η τεχνολογία αλλάζει ταχύτατα και αυτό που ήταν μοντέρνο χθες, είναι απαξιωμένο σήμερα. Έχει υπολογιστεί ότι οι τεχνικές γνώσεις ενός εξειδικευμένου στελέχους θα είναι απαξιωμένες και τα 80% μετά από 10 χρόνια και για να είναι επίκαιρο στο χώρο του και

αποτελεσματικό στο επάγγελμά του, θα χρειαστεί να επανακαταρτίσκει για να ανανεώσει τις γνώσεις του προκειμένου να μη μείνει άνεργο.

Το σύστημα της παιδείας και της κατάρτισης που είχαμε στο παρελθόν, ήταν ένα σύστημα σταθερό που είχε προσαρμοστεί στις σταθερές ανάγκες κίνησης της εποχής. Η κατάρτιση του εργάτη, του επιστήμονα, του εξειδικευμένου υπαλλήλου στην αλλαγή των καιρών. Αυτά τελείωσαν και ο κίνδυνος είναι ότι προσπαθούμε με τη νοοτροπία του χθες πολλές φορές να αντιμετωπίσουμε την πραγματικότητα του παρόντος και την προοπτική του μέλλοντος.

Σήμερα αυτή η εξειδικευμένη μηχανή, το κυρίαρχο φορτικό στοιχείο έχει ξεπεραστεί, έχει υποκατασταθεί από ευφυές λογισμικό και από το εξειδικευμένο άτομο που δεν είναι ο παθητικός εργάτης, αλλά είναι αυτός που έχει μια άλλη διαλεκτική σχέση με την ευέλικτη μηχανή, που απαιτείται απ' αυτόν να ασκήσει κριτική σκέψη και φαντασία και να οδηγήσει αυτός την αλλαγή προς τις κατευθύνσεις που του προσδιορίζει η δική του πρωτοβουλία και η δική του φαντασία.

Σήμερα βλέπουμε μια έντονη κοινωνική ανάγκη για εμπλουτισμό και ανανέωση της γνώσης και των προσόντων, αλλά επίσης μια αλλαγή στο χαρακτήρα της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Η νεολαία που δέχεται τη νέα πληροφόρηση αποκτά πρόσβαση μέσω δικτύων σε νέες πηγές γνώσης.

Για να επιβιώσουν στην αγορά εργασίας πρέπει να έχουν αναπτύξει αναλυτική και κριτική σκέψη από νωρίτερα, καθώς και βασικά προσόντα για να κάνουν τις αναγκαίες επιλογές. Πρέπει να έχουν μάθει να σκέφτονται αφαιρετικά και δημιουργικά, διατυπώνουν τη σκέψη πως να μαθαίνουν. Πως να προσδιορίζουν τις χρήσιμες πληροφορίες, να διασταυρώνουν πηγές και να εξάγουν δικά τους συμπεράσματα. Πρέπει να γίνει συνείδηση τους ότι η γνώση είναι μια διαρκής διαδικασία που δεν ξεκινά σε ένα συγκεκριμένο σημείο της ζωής και δείχνει χρονικό όριο. "Γηράσκω αί διδασκόμενος" έλεγαν οι αρχαίοι.

Η ανάγκη λοιπόν για συνεχή, δια βίου επιμόρφωση είναι αναπόσπαστο κομμάτι της επαγγελματικής καριέρας. Αργά ή γρήγορα οι εργαζόμενοι ξέρουν ότι πρέπει να εμπλουτίσουν τα προσόντα τους ή να επιμορφωθούν συντελώς νέους τομείς.

Υπάρχει και δεύτερο σημαντικό σημείο. Εκτός της διάχυτης αβεβαιότητας για το μέλλον, δεν ξέρει εκ των προτέρων τι μπορεί να αποβεί χρήσιμο, ποιο πρόγραμμα μπορεί αποτελεσματικά να διευρύνει τα προσόντα που θα χρειαστούν στην αγορά εργασίας. Υπό το πρίσμα της απειρίας, της ηλικίας, της μακροπρόθεσμης ανεργίας περιθωριοποίησης, κάποιος - ιδίως οι νέοι - προσεγγίζουν την επιμόρφωση ή κατάρτιση είτε αναγκαστικά, είτε ουτοπικά, είτε μηχανικά.

Αναγκαστικά γιατί αισθάνεται την πίεση του κοινωνικού-οικογενειακού περιγύρου να κάνει κάτι. Ουτοπικά γιατί οι νέοι ζουν κάτω από τη λανθασμένη αντίληψη ότι και μόνο μέσα από την επιμόρφωση μπορούν να λύσουν το πρόβλημα της έλλειψης εργασίας και μηχανικά γιατί συνήθως ακολουθούν αγγελίες, τη γνώμη φίλων, της οικογένειας και κάθε πληροφορία σχετική. Το λυπηρό είναι ότι συνήθως οι πληροφορίες είναι λανθασμένες, εφόσον αφορούν την αγορά εργασίας που υπήρχε 5 χρόνια πριν.

Τα συστήματα επιμόρφωσης και κατάρτισης πρέπει να αισθάνονται τον παλμό της αγοράς. Ο παράγοντας παροχής επιμόρφωσης έχει να κάνει με την σύγχυση των ιδιοκτητών. Αυτές θα πρέπει να ανταποκρίνονται στις ανάγκες της περιοχής και να έχουν ευρύ χρονικό ορίζοντα.

Σήμερα οι διαχωριστικές γραμμές ανάμεσα στην παιδεία και την κατάρτιση δεν είναι τόσο σταθερές κατ' ανάγκη ο χώρος της παιδείας εμπεριέχει στοιχεία παιδείας δεν μπορεί να γίνει. Υπάρχει λοιπόν μια διαφορετική σχέση ανάμεσα σε αυτά τα τρία βασικά στοιχεία: παιδεία - εκπαίδευση - κατάρτιση.

Έχει υπολογιστεί ότι τον 21ο αιώνα, κατά μέσο όρο το άτομο θα αλλάξει 6 ή 7 φορές επάγγελμα κατά τη διάρκεια της καριέρας του. Αυτό σημαίνει ότι πάντα θα είναι επίκαιρο και η δια βίου κατάρτιση - επιμόρφωση θα είναι κάτι σταθερό στη ζωή του. Η εκπαίδευση και η κατάρτιση δεν είναι μόνο ένα απαραίτητο εργαλείο για να αντιμετωπίσουμε τις προκλήσεις της παραγωγής, τις προκλήσεις των νέων καιρών και την καταστολή της ανεργίας. Είναι μια ανάγκη για τη διατήρηση της κοινωνικής συνοχής και την αποφυγή κοινωνικών αποκλεισμών.

Ο κοινωνικός αποκλεισμός θα αποφευχθεί η ανεργία θα καταπολεμηθεί, η κοινωνική συνοχή θα εξασφαλισθεί μόνο μέσα από ένα σύγχρονο σύστημα κατάρτισης που θα δίνει απαντήσεις στα υπάρχοντα προβλήματα.

Σήμερα κατά μείζονα λόγο η ανεργία δεν οφείλεται σε έλλειψη οικονομικών ευκαιριών, αλλά στην πεπαλαιωμένη τεχνολογία και στην έλλειψη εξειδικευμένου προσωπικού. Η ανεργία είναι δομική και δημιουργήθηκε από ένα διαστρεβλωμένο εκπαιδευτικό σύστημα, που με τη σειρά του δημιούργησε κοινωνικές αγκυλώσεις και αντίστοιχα ανάμεσα στην εκπαίδευση και τις πραγματικές ανάγκες της ζωής και της παραγωγής.

Σήμερα λοιπόν:

- Η οικονομία διεθνοποιείται και ο ανταγωνισμός των προϊόντων και των υπηρεσιών κορυφώνεται.
- Η ραγδαία ανάπτυξη της τεχνολογίας και η έκρηξη των γνώσεων επιβάλλουν νέες συνθήκες στην ανταγωνιστικότητα των οικονομικών στην παραγωγική διαδικασία και στην αγορά εργασίας.
- Θεμελιακές αλλαγές συντελούνται στην οργάνωση της εργασίας.
- Με γρήγορους ρυθμούς αντικαθίστανται τα παλιά επαγγέλματα από νέα, ενώ η επαγγελματική κινητικότητα γίνεται πλέον βασικό συστατικό στοιχείο της αγοράς εργασίας.
- Η ανεργία πλήττει την κοινωνική συνοχή.

Μέσα σε ένα τέτοιο πολυσύνθετο και συνεχώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον, η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση δεν αντιμετωπίζεται ως μια απλή, στατική διαδικασία συσσώρευσης γνώσεων και δεξιοτήτων. Είναι μια συνεχής οικονομική και κοινωνική αναγκαιότητα, μια εθνική επιταγή. Είναι πρώτιστα αναπτυξιακό εργαλείο, παραγωγικό και επενδυτικό αγαθό, που συμπληρώνει τα ενδιαφέροντα των ατόμων, διευκολύνει την επαγγελματική τους ένταξη στην κοινωνία και διασφαλίζει την προσαρμογή τους στις ανάγκες της παραγωγικής διαδικασίας.

ΠΗΓΕΣ

- ❖ Κ.Α.Ε.Λ.Ε. ΠΑΤΡΩΝ ΚΑΝΑΚΑΡΗ 48-52
- ❖ Ι.Μ.Ε./Γ.Σ. – Α.Δ.Ε.Δ.Υ. ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ
- ❖ Ο.Α.Ε.Δ. ΚΟΡΙΝΘΟΥ ΚΑΙ ΑΡΑΤΟΥ
- ❖ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ ΥΠ/ΜΑ ΓΟΥΝΑΡΗ ΚΑΙ ΜΑΙΖΩΝΟΣ
COMPUTER PRACTICA ΜΑΙΖΩΝΟΣ 100
- ❖ Ι.Ε.Κ. ΠΑΤΡΩΝ – ΛΕΥΚΑ
- ❖ INTERNET
- ❖ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΗΜΕΡΙΔΑΣ
- ❖ «ΚΟΙΝΩΝΙΑ, ΦΟΡΕΙΣ & ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ, ΡΟΛΟΙ ΚΑΙ
ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ
- ❖ ΦΟΡΕΙΣ ΗΜΕΡΙΔΑΣ: ΕΡΓΑΤΟΥΠΑΛΛΗΛΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΠΑΤΡΑΣ
ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ Ν.
ΑΧΑΪΑΣ
Ι.Ν.Ε. / Γ.Σ.Ε.Ε. – Ε.Δ.Ε.Δ.Υ.
ΠΕΡΙΦ. ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ
Τ.Σ.Ε. ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ (1° ΙΕΚ ΠΑΤΡΑ)

