

**ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΠΑΤΡΑΣ**

**ΣΧΟΛΗ: Σ.Ε.Υ.Π**

**ΤΜΗΜΑ: ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗ**

**ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**ΘΕΜΑ: Η ΑΠΟΡΡΟΦΗΣΙΜΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ  
ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗΣ ΤΟΥ ΤΕΙ ΠΑΤΡΑΣ ΚΑΤΑ ΤΟ ΕΤΟΣ 2007 ΣΤΑ  
ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ**

**ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΑ: ΠΑΝΑΓΙΩΤΙΝΟΥ ΜΑΡΙΑ**

**ΕΠ.ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΣΤΕΦΑΝΟΠΟΥΛΟΣ ΝΙΚΟΣ**

**ΠΑΤΡΑ 2010**

# ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

## ΓΕΝΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΠΙΝΑΚΩΝ ΚΑΙ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ.....	4
ΠΡΟΛΟΓΟΣ.....	7

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ: ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΑΝΕΡΓΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

1.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	9
1.2 ΤΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΤΗΣ ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΤΑ ΤΕΙ.....	12
1.3 ΑΝΕΡΓΙΑ ΚΑΙ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ.....	21
1.4 ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΜΕΤΑΒΑΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΠΤΥΧΙΟΥΧΩΝ.....	27
1.5 ΣΤΟΧΟΙ ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ.....	33
1.5.1 ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ.....	34
1.5.2 ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑ.....	37
1.5.3 ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑΣ.....	39

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ: ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

2.1 ΠΡΟΕΔΡΙΚΟ ΔΙΑΤΑΓΜΑ ΥΠ' ΑΡΙΘΜΩΝ 35.....	44
2.2 ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜΩΝ 1579 ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΕΘΝΙΚΟΥ ΣΥΣΤΥΜΑΤΟΣ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΛΛΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ.....	48

2.3 ΠΡΟΕΔΡΙΚΟ ΔΙΑΤΑΓΜΑ ΥΠΑΡΙΘΜΩΝ 216 ΚΩΔΙΚΑΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ.....	52
--	----

### **ΕΙΔΙΚΟ ΜΕΡΟΣ**

ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	60
ΥΛΙΚΟ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΣ.....	61
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ.....	62
ΣΥΖΗΤΗΣΗ.....	78

### **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ**

1. ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	82
2. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	83
3. ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ ΤΟΥ ΤΕΙ ΠΑΤΡΩΝ.....	86

## **ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΠΙΝΑΚΩΝ ΚΑΙ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ**

**Πίνακας 1.1.** Ποσοστό Ανεργίας ανά επίπεδο εκπαίδευσης (Ηλικίες 25-29)

**Πίνακας 1.2** Ποσοστό ανεργίας κατά ομάδες ηλικιών. Μάρτιος 2004-2008

**Πίνακας 1.3** Μέσο διάστημα (σε μήνες) από την ολοκλήρωση του βασικού κύκλου μέχρι την πρώτη σημαντική εργασία, κατά πεδίο εκπαίδευσης και φύλο

**Γράφημα1.1** Αριθμός Φοιτητών/Αποφοίτων και Διδακτικού/Διοικητικού Προσωπικού των ΤΕΙ

**Γράφημα 1.2** Αριθμός εγγεγραμμένων Φοιτητών στα ΤΕΙ

**Γράφημα 1.3** Αριθμός εγγεγραμμένων φοιτητών (Έτος 2007)

**Γράφημα 1.4** Εξέλιξη του ποσοστού ανεργίας στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση των 15 1992-2006

**Γράφημα 1.5** Εξέλιξη του ποσοστού ανεργίας των νέων στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 15 1992-2005

**Γράφημα 1.6** Επίπεδο Εκπαίδευσης και μέση ανεργία 1998-2006

**Γράφημα 1.7** Επίπεδο Εκπαίδευσης και Μέσο ποσοστό Ανεργίας

**Γράφημα 1.8** Ετήσιο μέσο ποσοστό ανεργίας των νέων 15 έως 24 ετών κατά επίπεδο εκπαίδευσης 1998-2005

**Γράφημα 1.9** Ετήσιο μέσο ποσοστό ανεργίας στις ηλικιακές κατηγορίες 15 έως 24 και 25 έως 49 ετών,επίπεδο εκπαίδευσης ISCED5-6 1998-2005

**Γράφημα 1.10** Ετήσιο μέσο ποσοστό ανεργίας στην κατηγορία 25 έως 49 ετών 1998-2005

**Γράφημα 1.11** Διάγραμμα ροής της διαδικασίας συσσώρευσης ανθρώπινου κεφαλαίου

**Γράφημα 3.1.1** Ποσοστό γενικού συνόλου στην έρευνα ανά φύλο

**Γράφημα 3.1.2** Ποσοστό συμμετεχόντων στην έρευνα

**Γράφημα 3.1.3** Έτος εισαγωγής του γενικού συνόλου στη συμμετοχή στην έρευνα

**Γράφημα 3.1.4** Απεικόνιση ποσοστού αποφοίτων μαθητών στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση

**Γράφημα 3.1.5** Απεικόνιση ποσοστού αποφοίτων όσον αφορά τον τομέα εργασιακής τους απασχόλησης

**Γράφημα 3.1.6** Ποσοστιαίο χρονοδιάγραμμα διορισμού αποφοίτων

**Γράφημα 3.1.7** Απεικόνιση ποσοστού φορέα απασχόλησης

**Γράφημα 3.1.8** Ποσοστιαία απεικόνιση στο εργασιακό καθεστώς απασχόλησης των αποφοίτων

**Γράφημα 3.1.9** Απεικόνιση ποσοστού συνάφειας εργασίας

**Γράφημα 3.1.10** Ποσοστό ικανοποίησης των αποφοίτων όσον αφορά το επάγγελμα απασχόλησης τους

**Γράφημα 3.1.11** Απεικόνιση των εργαζομένων όσον αφορά την οικονομική τους ικανοποίηση

**Γράφημα 3.1.12** Ποσοστό οικονομικών αποδοχών

**Γράφημα 3.1.13** Απεικόνιση των αποφοίτων που έχουν κάνει μεταπτυχιακές σπουδές

**Γράφημα 3.1.14** Απεικόνιση του τύπου επιλογής μεταπτυχιακού των αποφοίτων

**Γράφημα 3.1.15** Απεικόνιση αποφοίτων που απασχολούνται στον πρωτοβάθμιο εργασιακό τομέα.

## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Κύριος στόχος της μελέτης αυτής είναι η καταγραφή της αποροφησιμότητας των πτυχιούχων του τμήματος νοσηλευτικής του ΤΕΙ Πατρών κατά το έτος 2007 στην αγορά εργασίας. Σκοπός αυτής της καταγραφής είναι να δοθεί για πρώτη φορά μια ποσοστιαία απεικόνιση της αποροφησιμότητας των πτυχιούχων του τμήματος νοσηλευτικής . Αναλυτικότερα παρουσιάζονται βασικά στοιχεία της εξέλιξης της ανεργίας στην Ελλάδα ιδιαίτερα στους νέους δίνοντας τα υπό τη μορφή γραφημάτων και πινάκων, γίνεται μια σύντομη επισκόπηση του εκπαιδευτικού μας συστήματος με έμφαση στο τομέα της Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και ειδικότερα στα ΑΤΕΙ. Αναφέρονται επίσης, τα επαγγελματικά δικαιώματα του νοσηλευτή, ο επαγγελματικός τίτλος καθώς και ο κώδικας νοσηλευτικής δεοντολογίας. Τέλος αναλύονται τα αποτελέσματα της έρευνας όσον αφορά την αποροφησιμότητα των πτυχιούχων.

# ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ



## 1.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Τις τελευταίες δεκαετίες οι αγορές εργασίας πολλών χωρών έχουν δοκιμάσει αρκετές αλλαγές στη σχετική θέση των υψηλών-χαμηλών προσόντων (low and highly-skilled) εργαζομένων με την ύπαρξη πολλών ανισοτήτων όσον αφορά τις μισθολογικές απολαβές των κατηγοριών αυτών. Έτσι λοιπόν παρατηρείται το φαινόμενο οι εργαζόμενοι με περισσότερα προσόντα (highly-skilled) να έχουν μεγαλύτερη πρόσβαση σε θέματα εύρεσης εργασίας από ότι οι εργαζόμενοι με λιγότερα προσόντα (low-skilled). Αυτό οδηγεί στη χειροτέρευση της θέσης εργασίας των εργαζομένων με λιγότερα προσόντα.

Ο παρακάτω Πίνακας 1.1 παραθέτει το ποσοστό ανεργίας ανά επίπεδο εκπαίδευσης.

Πίνακας 1.1 Ποσοστά Ανεργίας ανά επίπεδο εκπαίδευσης (Ηλικίες 25-29)

Επίπεδο Εκπαίδευσης	Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	Τριτοβάθμια Εκπαίδευση (τύπου Β)	Τριτοβάθμια Εκπαίδευση (τύπου Α)
Ελλάδα	13%	16,2%	21,5%	22,8%
Ιταλία	18.9%	18,6%	-	27%
Πορτογαλία	5.1%	5,1%	2,5%	8,1%
Ισπανία	24.6%	21,9%	19,5%	28,6%
OECD	15.2%	9,0%	7,1%	7,7%

Πηγή: ΟΟΣΑ (2000)

\*Στο επίπεδο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης τύπου Α καταγράφονται εργαζόμενοι με συμμετοχή σε έρευνα.

Όπως μπορούμε να παρατηρήσουμε από τον παραπάνω πίνακα η Ελλάδα εμφανίζει μια διαφορετική σχέση ανάμεσα στο επίπεδο εκπαίδευσης καθώς και στο ποσοστό των εργαζομένων\_το οποίο οφείλεται κυρίως στο υψηλό ποσοστό των νέων εργαζομένων. Επίσης μαζί με την Ελλάδα εμφανίζουν υψηλά ποσοστά ανεργίας η Ιταλία και η Ισπανία.Σημαντικές πληροφορίες για την κατάσταση αυτή έχουμε από τον Πινάκα 1.2 όπου παριστάνεται το ποσοστό ανεργίας κατά ομάδες ηλικιών.

Πίνακας 1.2 Ποσοστό Ανεργίας κατά ομάδες ηλικιών. Μάρτιος 2004-2008.

<b>Ομάδες Ηλικιών</b>	2004	2005	2006	2007	2008
15-24 ετών	30,2	26,3	25,3	25,6	27,1
25-34 ετών	14,1	13,8	11,4	12,4	11,9
35-44 ετών	8,1	8,7	7,9	7,7	7,1
45-54 ετών	5,9	5,9	5,5	5,6	5,4
55-64 ετών	5,5	4,8	3,9	4,6	3,4
65-74 ετών	0,0	0,9	1,9	0,5	0,0
Σύνολο	11,2	10,6	9,2	9,5	9,0

Πηγή: ΕΣΥΕ: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (Μάρτιος 2008-Δελτίο τύπου).

Όπως μπορούμε να παρατηρήσουμε στον πίνακα υπάρχει ένα σημαντικά υψηλό ποσοστό ανέργων το οποίο αγγίζει κυρίως τους νέους

εργαζόμενους. Είναι φανερό δηλαδή ότι ένας στους τέσσερις νέους κατά τη διάρκεια των παραγωγικών τους χρόνων είναι άνεργοι. Στο παρόν κεφάλαιο αρχικά δίνεται μια εικόνα για το εκπαιδευτικό σύστημα της Ελλάδας με ιδιαίτερη έμφαση στην Τριτοβάθμια εκπαίδευση και στα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (ΤΕΙ). Στη συνέχεια, παρουσιάζονται τα ποσοστά της ανεργίας σε διάφορες ηλικιακές ομάδες και κυρίως στους νέους απόφοιτους της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης μέσα από διάφορες μελέτες. Μάλιστα η εικόνα που υπάρχει για την έλλειψη ζήτησης από την πλευρά της εθνικής οικονομίας για τους νέους απόφοιτους αποδίδεται κυρίως στην αδυναμία τόσο των επιχειρήσεων να τους απορροφήσουν (Liargovas,1997) όσο και στις επιδόσεις της Ελληνικής Οικονομίας τις τελευταίες δεκαετίες. Από την άλλη πλευρά, την υψηλή ανεργία που υπάρχει σε νέους απόφοιτους πανεπιστημιακής εκπαίδευσης αναφέρουν και οι Liagouras et.al.,(2003) όπου με βάση την έρευνά τους σε απόφοιτους του Εθνικού Μετσόβιου Πολυτεχνείου, θεωρούν ότι τα αίτια για τις επιδόσεις της Ελληνικής Οικονομίας βρίσκονται εκτός του εκπαιδευτικού συστήματος και ότι υπάρχει περιθώριο για βελτίωση και προσαρμογή στις σύγχρονες απαιτήσεις. Η θέση αυτή βρίσκεται σε αντίθεση με τις απόψεις αρκετών ερευνητών (για παράδειγμα Pasmazoglou,1994,OECD,1997). Συνεπώς το πρόβλημα στην αγορά εργασίας φαίνεται να δημιουργείται από το γεγονός ότι από την μια πλευρά χάνεται ένας σημαντικός αριθμός θέσεων εργασίας, ενώ από την άλλη ότι οι νέες θέσεις που προσφέρονται αφορούν συνήθως διαφορετικά στρώματα του εργατικού δυναμικού ή τείνουν να είναι επίσης ανειδίκευτες καθώς αυτή συγκεντρώνεται κυρίως σε μικρές και μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ) και σε κλάδους έντασης εργασίας. Τέλος, γίνεται αναφορά στους στόχους του εκπαιδευτικού σχεδιασμού και παρουσιάζονται οι έννοιες του ανθρώπινου κεφαλαίου και της απασχολησιμότητας.

## **1.2 Το εκπαιδευτικό Σύστημα της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης και τα ΤΕΙ.**

Η σημερινή δομή και διάρθρωση της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα έχει διαμορφωθεί μέσα από τη δημιουργία Πανεπιστημίων που υπήρχαν εξ αρχής στην Ανώτατη Εκπαίδευση καθώς και Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων που παρείχαν Ανώτερη Επαγγελματική Εκπαίδευση. Τα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (ΤΕΙ), εντάχθηκαν το 2001 στην Ανώτατη Εκπαίδευση. Πιο συγκεκριμένα, η Ανώτατη Τεχνολογική Εκπαίδευση αποτελεί την τελική φάση μιας εξέλιξης των τελευταίων σαράντα ετών, με σημείο εκκίνησης την Ανώτερη Επαγγελματική Εκπαίδευση. Η εξέλιξη αυτή ήταν αποτέλεσμα της συνεχούς αναπτυσσόμενης τεχνολογίας και επιστήμης και των αυξανόμενων αναγκών της οικονομίας και της κοινωνίας σε στελέχη υψηλού μορφωτικού επιπέδου.

Ο νόμος 1404/1983 είχε ως αποτέλεσμα την παύση για το εκπαιδευτικό μας σύστημα της Ανώτερης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και της ίδρυσης των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (ΤΕΙ) που αποτέλεσαν στα επόμενα χρόνια τους φορείς παροχής της Τεχνολογικής Εκπαίδευσης σε τριτοβάθμιο επίπεδο. Από την άλλη πλευρά, με τον νόμο 2916 τα ΤΕΙ εντάσσονται στην Ανώτατη Εκπαίδευση (Τεχνολογικός Τομέας της Ανώτατης Εκπαίδευσης) και διέπονται στο εξής ως προς την οργάνωση και τη λειτουργία τους από τις ίδιες συνταγματικές διατάξεις που ισχύουν και για τα Πανεπιστήμια.

Στο γενικότερο πλαίσιο του Τεχνολογικού Τομέα της Ανώτατης Εκπαίδευσης εντάχθηκε το 2002 και η Ανώτατη Σχολή Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΑΣΠΑΙΤΕ) η οποία ιδρύθηκε στην Αθήνα

στη θέση της Σχολής Εκπαιδευτικών Λειτουργιών Επαγγελματικής και Τεχνικής Εκπαίδευσης (ΣΕΛΕΤΕ) που καταργήθηκε. Η ΑΣΠΑΙΤΕ περιλαμβάνει πέντε τμήματα Εκπαιδευτικών Μηχανικών διαφόρων ειδικοτήτων, καθώς και ένα Γενικό Τμήμα Παιδαγωγικών Μαθημάτων με κύριο σκοπό να προσφέρει παιδαγωγική κατάρτιση σε διάφορες κατηγορίες πτυχιούχων Ανώτατης Εκπαίδευσης.

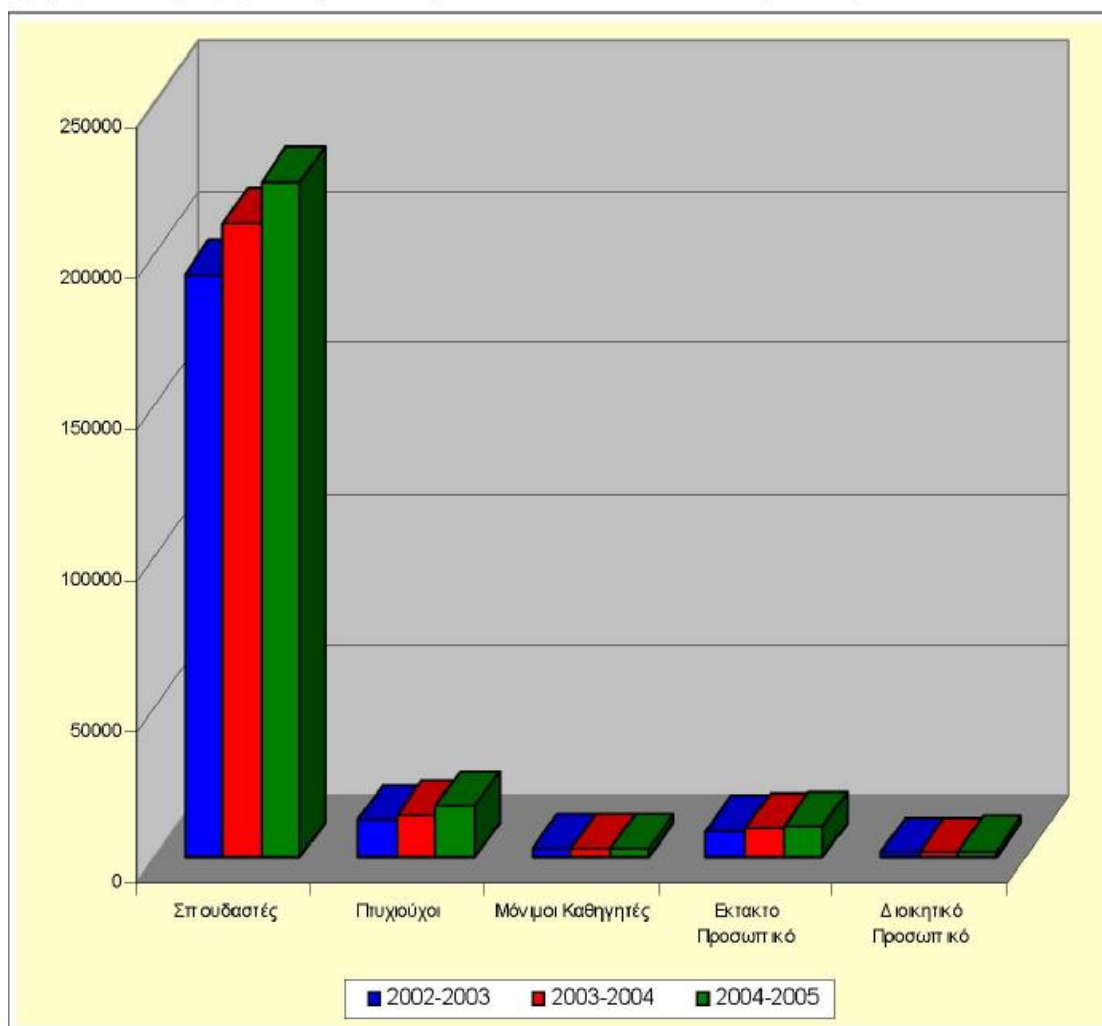
Οι στόχοι που έχουν προδιαγραφεί για την τριτοβάθμια εκπαίδευση στην χώρα μας θα μπορούσαμε να πούμε ότι περιλαμβάνουν δύο μέρη. Το πρώτο μέρος, που αφορά τον Πανεπιστημιακό Τομέα αποβλέπει στη θεμελίωση, παραγωγή, ανάπτυξη της επιστήμης και της τεχνολογίας και στην υψηλού επιπέδου σφαιρική, θεωρητική και εφαρμοσμένη κατάρτιση του μελλοντικού επιστημονικού δυναμικού της χώρας καθώς επίσης και στην προώθηση και ανάπτυξη της επιστημονικής έρευνας. Το δεύτερο μέρος που αναφέρεται στον Τεχνολογικό Τομέα στοχεύει στην ανάπτυξη της επιστημονικής και της τεχνολογικής έρευνας και στην παροχή προγραμμάτων σπουδών με περισσότερο εφαρμοσμένο προσανατολισμό. Ειδικότερα, όσον αφορά τα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα αρκετά συχνά περνούν από διάφορες διαδικασίες ελέγχου αφενός για τη βελτίωση της παρεχόμενης εκπαίδευσης και αφετέρου για τη διατήρηση συγκεκριμένων ρυθμίσεων. Οι ρυθμίσεις αυτές αφορούν συνήθως το προσωπικό, τα μαθήματα και τον τεχνολογικό εξοπλισμό των εργαστηρίων ο οποίος και αποτελεί το σημαντικότερο "σύμμαχο" τόσο για τους καθηγητές όσο και για τους σπουδαστές με αποτέλεσμα να πλησιάσουν τους ευρωπαϊκούς ρυθμούς.

Αναλυτικότερα ο αριθμός των πτυχιούχων αυξήθηκε κατά 37,77%, ο αριθμός των σπουδαστών κατά 15,93% και ο αριθμός των έκτακτων καθηγητών κατά 15,53% στο διάστημα 2002-2005. Η αύξηση αυτή δεν παρατηρήθηκε και στον αριθμό των μόνιμων τρόπους διδασκαλίας. Επιπλέον αξίζει να σημειωθεί ότι τα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά

Ιδρύματα διαθέτουν Μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών σε ελληνικά και ξένα Πανεπιστήμια.

Το παρακάτω Γράφημα 1.1 παριστάνει τον αριθμό φοιτητών, πτυχιούχων, μόνιμων και έκτακτων καθηγητών καθώς και το διοικητικό προσωπικό. Μπορούμε λοιπόν να παρατηρήσουμε μια ανακατανομημένη αύξηση ανάμεσα στον αριθμό των φοιτητών, πτυχιούχων καθώς και των έκτακτων καθηγητών σε σχέση με τον αριθμό των μόνιμων καθηγητών και του διοικητικού προσωπικού καθηγητών και του διοικητικού προσωπικού. Οι ομάδες αυτές εμφανίζονται με ποσοστά 5,22% και 2,21% αντίστοιχα.

Γράφημα 1.1. Αριθμός Φοιτητών / Αποφοίτων και Διδακτικό / Διοικητικό Προσωπικό των ΤΕΙ.



Πηγή: ΥΠΕΠΘ (2005), Γενική Διεύθυνση Προγραμματισμού και Επιχειρησιακών Ερευνών (ΔΙ.Π.Ε.Ε) Τμήμα Γ' Επιχειρησιακών Ερευνών και Στατιστικής (Επεξεργασμένα Στοιχεία).

Η Ανώτατη Τεχνολογική Εκπαίδευση παρέχεται στα ΤΕΙ, τα οποία είναι Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (ΝΠΔΔ), με πλήρη αυτοδιοίκηση και ακαδημαϊκή ελευθερία, τα οποία εποπτεύονται και επιχορηγούνται οικονομικά από το κράτος, μέσω του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων (ΥΠΕΠΘ). Ο στόχος διδασκαλίας στα ΤΕΙ αποβλέπει στην προσφορά των απαραίτητων γνώσεων στους σπουδαστές έτσι ώστε

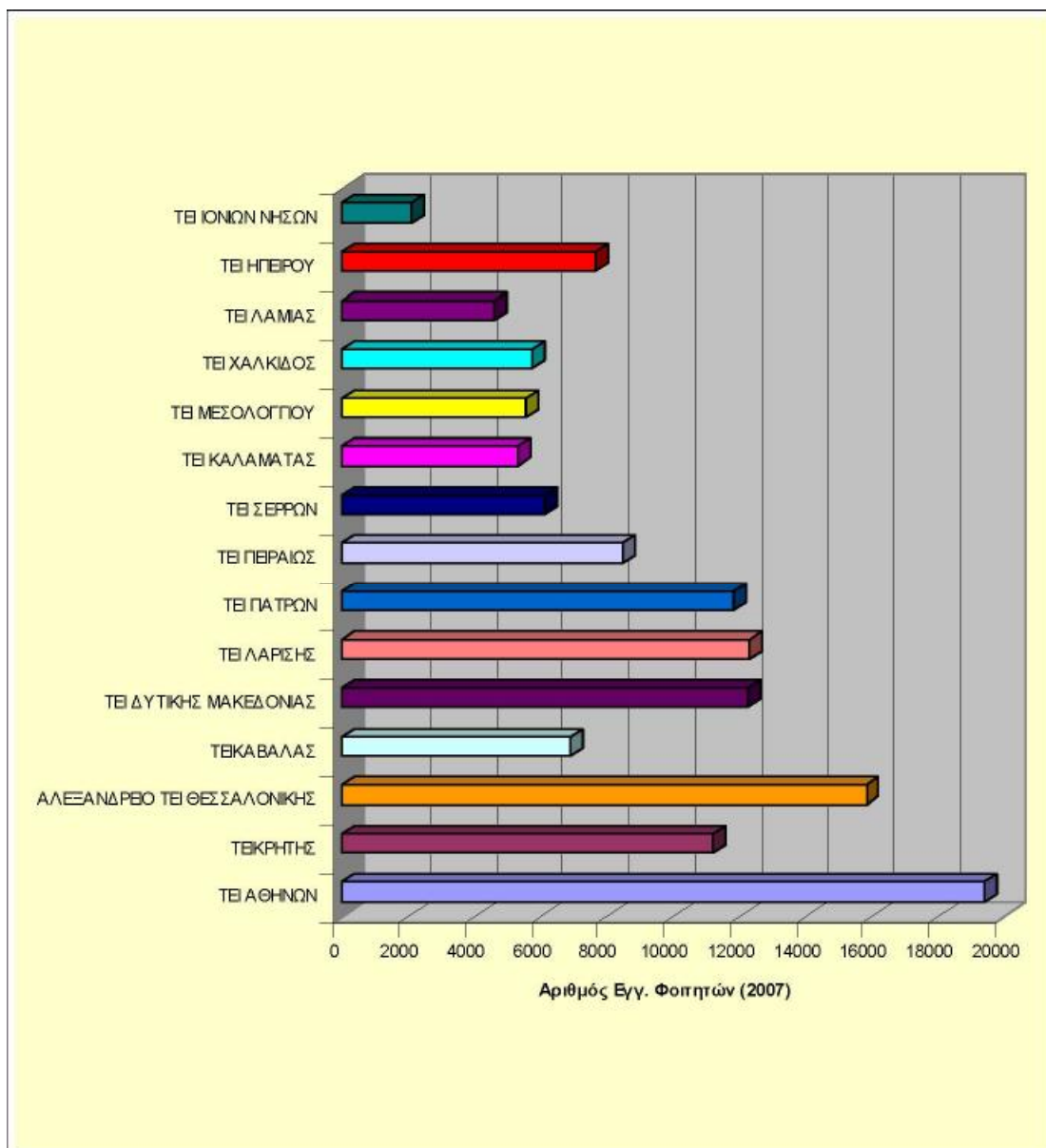
να τους καταστήσει άτομα υψηλού μορφωτικού επιπέδου για να μπορέσουν να διασφαλίσουν μια επιτυχή επαγγελματική δραστηριότητα. Παρατηρείται όμως το φαινόμενο τα ΤΕΙ να έχουν περισσότερο εφαρμοσμένο-τεχνολογικό χαρακτήρα από ότι τα Πανεπιστήμια για αυτό λαμβάνεται πρόνοια ώστε τα προγράμματα σπουδών των ΤΕΙ να περιέχουν περισσότερα θεωρητικά μαθήματα ώστε οι σπουδαστές να μπορούν εύκολα να προσαρμοστούν στις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις της τεχνολογίας και της επιστήμης. Σήμερα λειτουργούν 15 ΤΕΙ σε διαφορετικές πόλεις της χώρας και η Ανώτατη Σχολή Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΑΣΠΑΙΤΕ) ενώ μερικά ΤΕΙ έχουν και παράρτημα(ανεξάρτητα Τμήματα σε άλλη πόλη).Οι συνολικά προσφερόμενες ειδικότητες από όλα τα ΤΕΙ είναι 95 στους παρακάτω τομείς:

- Γραφικών Τεχνών και Καλλιτεχνικών Σπουδών
- Διοίκησης και Οικονομίας
- Επαγγελματών Υγείας και Πρόνοιας
- Τεχνολογικών Εφαρμογών
- Τεχνολογίας Τροφίμων και Διατροφής
- Τεχνολογίας και Γεωπονίας
- Μουσικής Τεχνολογίας

Η εσωτερική διάρθρωση, η οργάνωση και η λειτουργία των διοικητικών, οικονομικών και τεχνικών υπηρεσιών των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων όπως και οι διαδικασίες και οι προϋποθέσεις τοποθέτησης του προσωπικού σε αντίστοιχες θέσεις καθορίζονται από τις σχετικές διατάξεις και τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας κάθε ΤΕΙ. Στο παρακάτω διάγραμμα απεικονίζεται ο αριθμός των εγγεγραμμένων σπουδαστών σε καθένα από τα 15 διαφορετικά ΤΕΙ που βρίσκονται στη



χώρα μας το 2007. Όπως μπορούμε να παρατηρήσουμε το ΤΕΙ της Πάτρας βρίσκεται στην πέμπτη θέση από άποψη όγκου σπουδαστών καλύπτοντας 3 διαφορετικές σχολές και 14 διαφορετικά τμήματα.



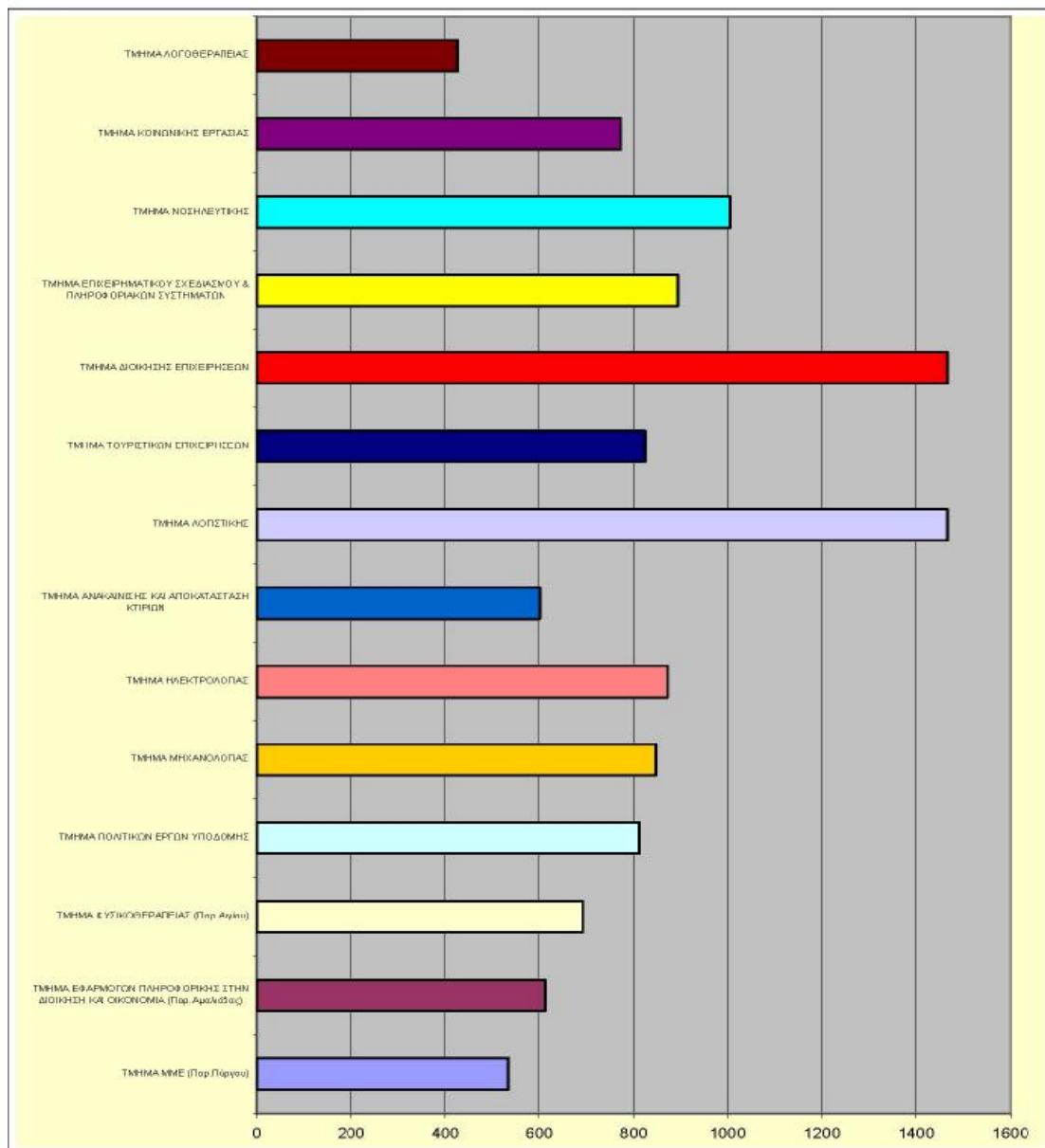
Πηγή ΥΠΕΠΘ-ΕΣΥΕ ( Επεξεργασμένα Στοιχεία)

Αρμόδιο για την σύνταξη των προγραμμάτων σπουδών, τις διδακτικές μονάδες, το ποσοστό μαθημάτων επιλογής το συνολικό αριθμό μαθημάτων για τη λήψη πτυχίου και οποιοδήποτε άλλο θέμα σχετικό με

τα ΤΕΙ ρυθμίζονται από το Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων που εκδίδεται ύστερα από απόφαση του αρμόδιου Συμβουλίου του Ε.Σ.Υ.Π και καθορίζονται ενιαία για όλα τα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (ΤΕΙ). Συνεπώς η Γενική Συνέλευση κάθε τμήματος των ΤΕΙ ρυθμίζει μετά από εισήγηση επιτροπής το πρόγραμμα σπουδών το οποίο εγκρίνεται από το Συμβούλιο του ΤΕΙ με κριτήριο τη συμβατότητά του με το περιεχόμενο σπουδών του τμήματος. Το πρόγραμμα Σπουδών περιλαμβάνει τους τίτλους των μαθημάτων, το περιεχόμενό τους, τις εβδομαδιαίες ώρες καθώς και τις μορφές διδασκαλίας του (θεωρία, εργαστήριο, ασκήσεις πράξης, σεμινάριο κ.α.) Επίσης καθορίζει και τη χρονική αλληλουχία ή αλληλεξάρτηση των μαθημάτων, εφόσον αυτά έχουν χαρακτηριστεί ως προαπαιτούμενα άλλων, εξαρτημένων μαθημάτων. Τα μαθήματα που προσφέρονται στα ΤΕΙ χαρακτηρίζονται ως υποχρεωτικά ή κατ'επιλογήν υποχρεωτικά ή προαιρετικά. Μαζί με την αίτηση έγγραφης που υποβάλει ο φοιτητής στην αρχή κάθε εξαμήνου καταθέτει και δήλωση που περιέχει το ατομικό του πρόγραμμα σπουδών στο οποίο πρέπει να τηρείται η σχέση από το τμήμα προαπαιτούμενων/εξαρτημένων μαθημάτων. Με εξαίρεση τη δέσμευση αυτή, ο σπουδαστής καταρτίζει ελεύθερα το ατομικό του πρόγραμμα σπουδών δεδομένου ότι η κατανομή των μαθημάτων σε εξάμηνο σπουδών είναι ενδεικτική και όχι υποχρεωτικά για το σπουδαστή. Επίσης στα ΤΕΙ έχουν αναπτυχθεί διάφορα ερευνητικά προγράμματα ως αποτέλεσμα του πολύπλευρου ρόλου των Ιδρυμάτων και της συνεργασίας τους με άλλα ΤΕΙ, Σχολές, Τμήματα και Ερευνητικά Κέντρα. Επίσης σε κάθε τμήμα των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων διδάσκονται μια ή περισσότερες γλώσσες, δίνοντας έτσι τη δυνατότητα στους σπουδαστές να αποκτήσουν τη γνώση ξένης γλώσσας κατά τη διάρκεια της φοίτησής τους.

Στο ΤΕΙ το έτος 2007-2008 καταγράφηκαν 14 τμήματα τα οποία ανήκουν σε τρεις διαφορετικές σχολές. Λειτουργούν τρία παραρτήματα σε γειτονικούς νομούς ενώ τα υπόλοιπα 11 τμήματα ανήκουν στις 3 διαφορετικές σχολές Διοίκησης και Οικονομίας, Επαγγελματών Υγείας και Πρόνοιας και Τεχνολογικών Εφαρμογών. Το παρακάτω γράφημα 1.3 παρουσιάζει τον αριθμό των φοιτητών που εγγράφονται στο χειμερινό εξάμηνο κατά το έτος 2007-2008. Στα τμήματα Λογιστικής και Διοίκησης Επιχειρήσεων παρατηρείται ο μεγαλύτερος αριθμός εγγεγραμμένων φοιτητών σε σχέση με το τμήμα Λογοθεραπείας που συγκεντρώνει το μικρότερο αριθμό.

Γράφημα 1.3. Αριθμός Εγγεγραμμένων Φοιτητών (Έτος 2007).



Πηγή: ΥΠΕΠΘ- ΕΣΥΕ (Επεξεργασμένα στοιχεία)

### 1.3 Ανεργία και επίπεδο εκπαίδευσης

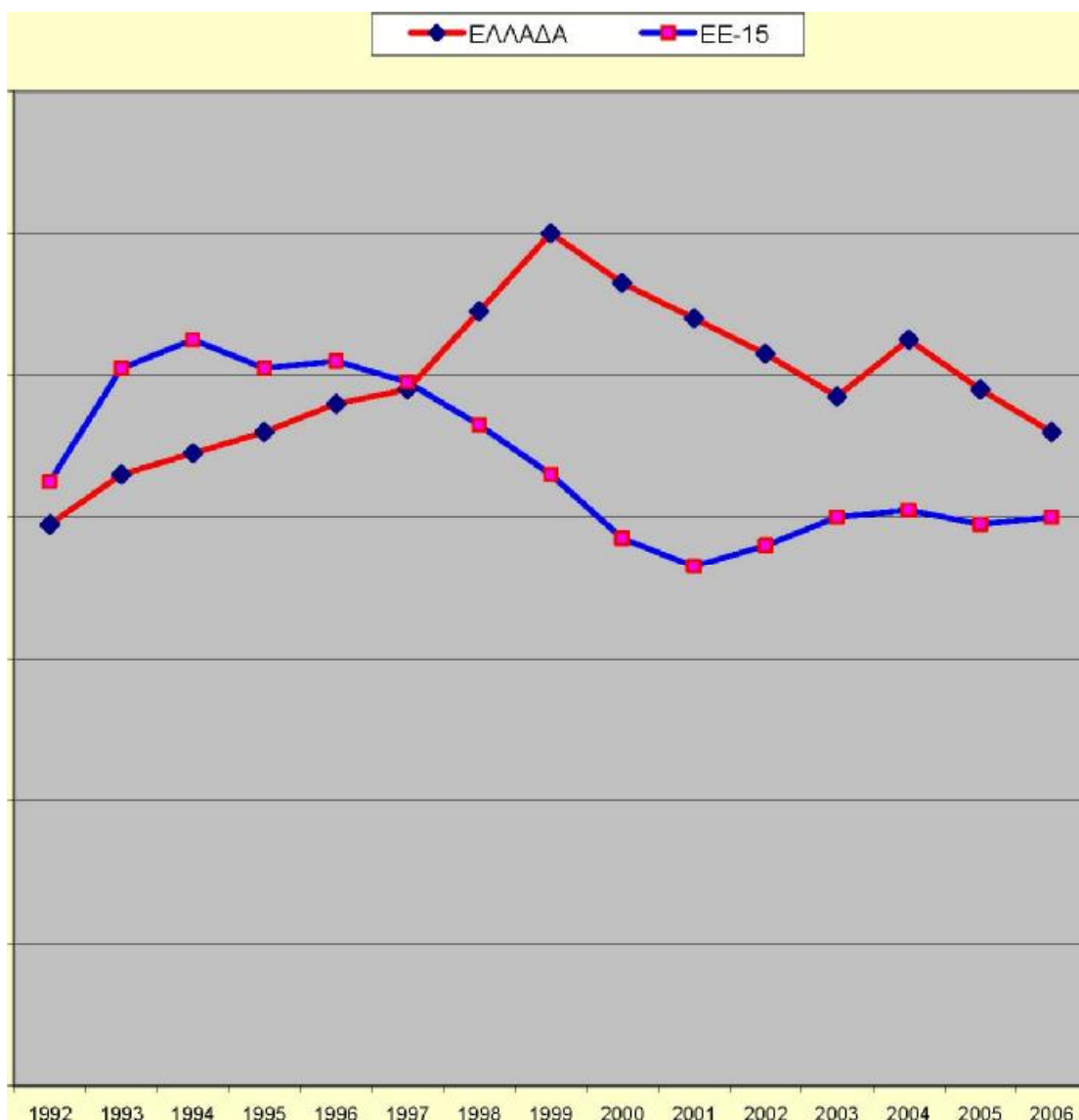
Τις τελευταίες δεκαετίες σε διάφορες χώρες τις Ευρωζώνης παρατηρούνται σημαντικές αλλαγές σε διάφορους τομείς της οικονομίας και της βιομηχανίας. Πιο συγκεκριμένα διαπιστώνεται αναδιάρθρωση της βιομηχανίας και προσαρμογή των οικονομικών. Το φαινόμενο αυτό εμφανίστηκε και στην χώρα μας εξαιτίας φαινομένων αποβιομηχάνισης και αύξηση της ανεργίας. Σημαντικό επίσης θεωρείται ότι το φαινόμενο της ανεργίας αυξήθηκε εξαιτίας πολλών μειώσεων των θέσεων εργασίας, την προσαρμογή σε νέες τεχνολογίες, καθώς και διάφορες αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις.

Το πρόβλημα αυτό οδήγησε στην αναζήτηση νέων στελεχών έρευνα και ανάπτυξη, εφαρμογή νέων τεχνολογιών γεγονός που θα πρέπει να καλυφτεί μέχρι ένα ποσοστό από το επίπεδο της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης (OECD,1997Liagouras et al.,2003). Είναι σημαντικό επίσης να αναφερθεί ότι εκτός από το φαινόμενο απόλυσης των εργαζομένων καθώς και απώλειες των θέσεων εργασίας στην εφαρμογή νέων τεχνολογιών οδηγούν στην διαφοροποίηση πολλών απαιτούμενων προσόντων για την κάλυψη των θέσεων εργασίας. Έτσι λοιπόν παρατηρείται ένα σημαντικό πρόβλημα όσον αφορά τα επαγγελματικά προσόντα των εργαζομένων. Πιο συγκεκριμένα οι θέσεις εργασίας τίθενται σε κίνδυνο με τις νέες τεχνολογικές μεταβολές.

Στο παρακάτω γράφημα παριστάνεται η εξέλιξη του ποσοστού ανεργίας στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση από το 1992-2006 όπου η ανεργία στην Ελλάδα από τις αρχές της δεκαετίας του 1990 ξεπερνά ένα μεγάλο ποσοστό με μικρές μεταβολές μέχρι σήμερα. Αντίθετα η ανεργία

στην Ευρωπαϊκή Ένωση μειώνεται σταδιακά από το 1998 και παραμένει σε μια ισορροπία.

Γράφημα 1.4. Εξέλιξη του ποσοστού ανεργίας στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση των 15,1992-2006



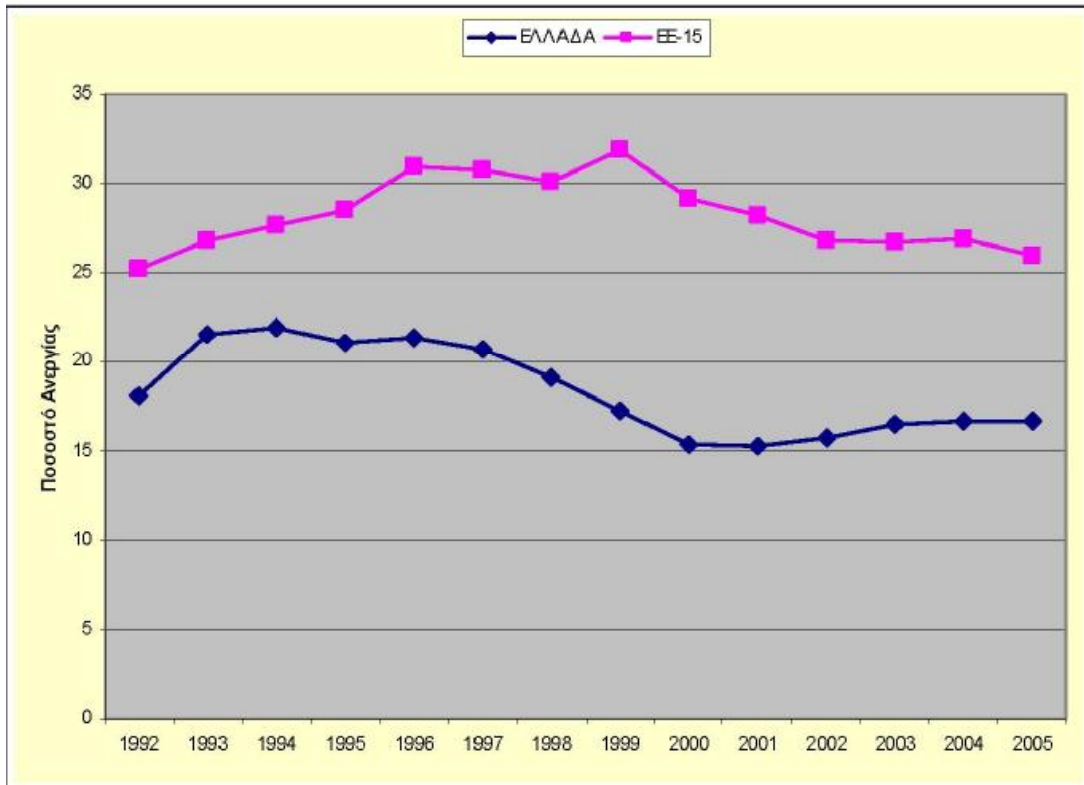
Πηγή: Eurostat,2007 Εναμορνωμένο ετήσιο μέσο ποσοστό μη διορθωμένο εποχιακά

Όπως μπορούμε να παρατηρήσουμε από τα παραπάνω τα επίπεδα της ανεργίας τόσο στην Ελλάδα όσο και στην Ευρωπαϊκή Ένωση είναι πολύ σημαντικά πράγμα που δημιουργεί αρνητικές επιπτώσεις στους εργαζόμενους. Μπορούμε λοιπόν να συμπεράνουμε ότι η παρατεταμένη ανεργία δημιουργεί ένα αρνητικό κλίμα με αποτέλεσμα το εργατικό δυναμικό να αποσύρεται και να παραιτείται από την αναζήτηση εργασίας. Από το σύνολο της αγοράς εργασίας δυο ομάδες φαίνεται να παρουσιάζουν το μεγαλύτερο πρόβλημα στην ανεργία: οι νέοι και οι γυναίκες.

Για να μπορέσουμε εύκολα να κατανοήσουμε το μέγεθος της ανεργίας καθώς και τη δυσκολία αντιμετώπισης της το παρακάτω γράφημα παραθέτει τα ποσοστά ανεργίας των νέων στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση από το 1992-2005.

Η παρακάτω γραφική παράσταση επισημαίνει ότι τόσο στην Ευρωπαϊκή Ένωση και πολύ περισσότερο στην Ελλάδα παρατηρούνται υψηλά ποσοστά ανεργίας των νέων το διάστημα αυτό. Συγκεκριμένα η Ελλάδα κυμαίνεται από 25% έως 32% σε όλη την περίοδο χωρίς σαφή κατεύθυνση ενώ στην Ευρωπαϊκή Ένωση από 15% έως 22% με ασθενή τάση μείωσης. Είναι σημαντικό επίσης να αναφερθεί ότι το ποσοστό ανεργίας εξαρτάται και από το επίπεδο εκπαίδευσης του εργατικού δυναμικού. Συγκεκριμένα το τμήμα του εργατικού δυναμικού με την υψηλότερη εκπαίδευση παρουσιάζει τα χαμηλότερα επίπεδα ανεργίας. Ενώ το εργατικό δυναμικό με μεσαίο επίπεδο εκπαίδευσης αντιμετωπίζει υψηλότερη ανεργία.

Γράφημα 1.5. Εξέλιξη του ποσοστού ανεργίας των νέων στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 15, 1992-2005(\*)

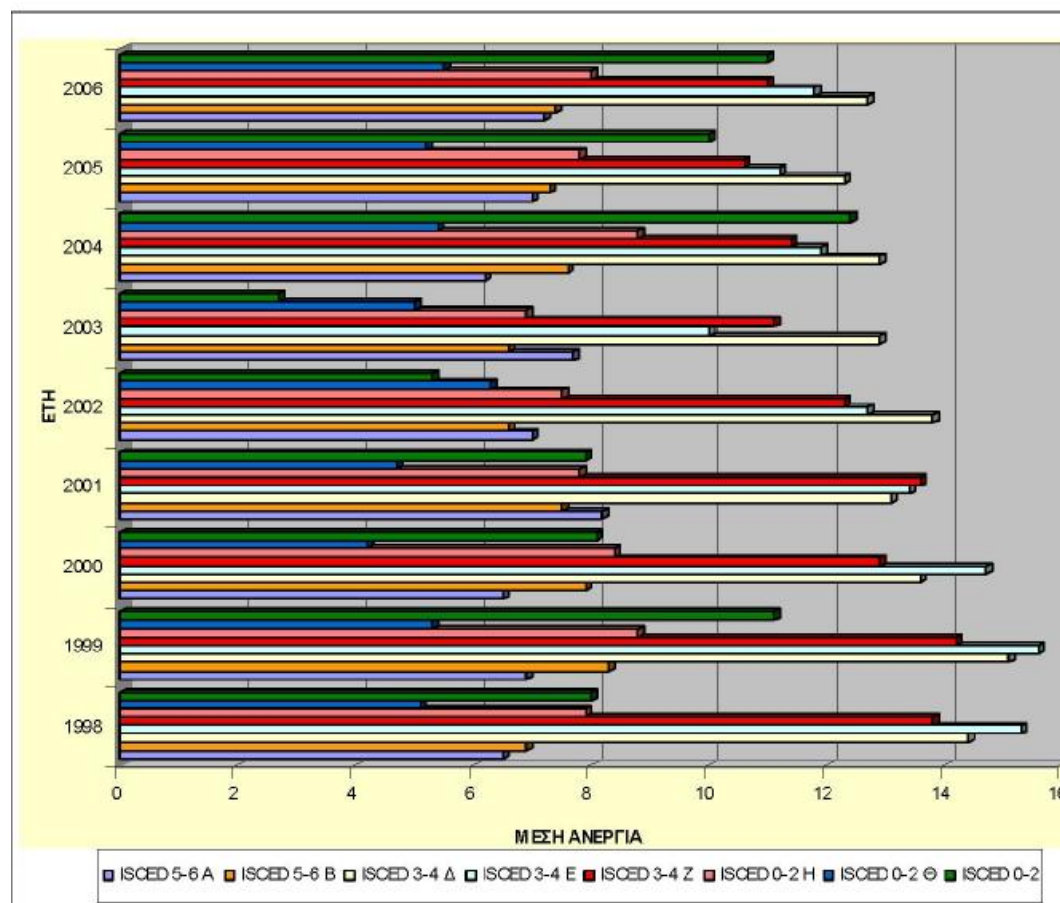


Πηγή EUROSTAT, 2006 Εναμορτισμένο ετήσιο μέσο ποσοστό μη διορθωμένο εποχιακά. Ηλικιακή κατηγορία έως 25 ετών.



Το παρακάτω γράφημα παρουσιάζει την μέση ανεργία ανά κατηγορία εκπαίδευσης όπως αυτή έχει οριστεί από τον διεθνή οργανισμό της UNESCO. Πιο συγκεκριμένα με **A** συμβολίζεται ο Διδακτορικός ή Μεταπτυχιακός τίτλος, με **B** το πτυχίο Ανωτάτων Σχολών με **Δ** το πτυχίο Ανώτερης Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, με **Ε** το απολυτήριο Μέσης εκπαίδευσης, με **Z** το απολυτήριο τριετούς Μέσης Εκπαίδευσης, με **H** το απολυτήριο Δημοτικού και τέλος με **I** δεν πήγε σχολείο.

Γράφημα 1.6. Επίπεδο εκπαίδευσης(\*) και μέση ανεργία 1998-2006(\*\*)



Πηγή:Επεξεργασία στοιχείων της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού της ΕΣΥΕ 1998-2006 (ΕΣΥΕ 2007)

Είναι φανερό λοιπόν από αυτή τη γραφική παράσταση ότι η σχέση που υπάρχει ανάμεσα στην εκπαίδευση ,την απασχόληση καθώς και την ανεργία δεν είναι απολύτως γραμμική. Μπορούμε δηλαδή να παρατηρήσουμε ότι το τμήμα των εργαζόμενων που έχουν χαμηλά

ποσοστά ανεργίας είναι οι απόφοιτοι δημοτικού σχολείου με ποσοστό ανεργίας περίπου 10%.Επίσης χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας φαίνεται να παρουσιάζουν και οι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης καθώς τα πτυχία τους διευκολύνουν την εύρεση θέσεων εργασίας.

Το επίπεδο εκπαίδευσης με βάση το μέσο ποσοστό ανεργίας όπως προέκυψαν από τα στοιχεία της ΕΣΥΕ περιγράφεται ως εξής:

Οι εργαζόμενοι με απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης, με πτυχίο ανώτερης επαγγελματικής σχολής καθώς και με απολυτήριο τριετούς μέσης εκπαίδευσης φαίνεται να εμφανίζουν υψηλό μέσο ποσοστό ανεργίας. Από την άλλη πλευρά οι απόφοιτοι του ΤΕΙ Πάτρας παρουσιάζουν αντίθετα ποσοστά ανεργίας μικρότερα από το μέσο όρο. Φαίνεται ωστόσο να υστερούν σε σχέση με κατόχους μεταπτυχιακού ή διδακτορικού διπλώματος αλλά και από εργαζομένους που δεν έχουν τελειώσει το Δημοτικό. Προφανώς η συγκεκριμένη ομάδα έχει απορροφηθεί από την αγορά εργασίας αρκετά νωρίς σε σχέση με τις υπόλοιπες ομάδες. Η ομάδα που αφορά απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, κατόχους μεταπτυχιακών ή και διδακτορικών τίτλων φαίνεται να υστερεί σημαντικά σε σχέση με το μέσο όρο. Μάλιστα θα μπορούσαμε να παρατηρήσουμε μια μεγάλη μείωση του ποσοστού ανεργίας από την προηγούμενη ομάδα (περίπου 5 ποσοστιαίες μονάδες)αλλά και μια μικρή σχετικά μείωση του ποσοστού ανεργίας εντός της ομάδας μεταξύ όσων έχουν Πτυχίο Ανώτατης Σχολής και όσων είναι κάτοχοι Μεταπτυχιακού ή Διδακτορικού τίτλου.

Γενικά από τα στοιχεία της ΕΣΥΕ προκύπτει ότι την τελευταία περίπου δεκαετία στην τριτοβάθμια εκπαίδευση εισέρχονται όλο και περισσότεροι φοιτητές διότι οι πτυχιούχοι και οι κάτοχοι μεταπτυχιακών

σπουδών έχουν περισσότερες ευκαιρίες εύρεσης εργασίας από ότι οι άλλες κατηγορίες του εργατικού δυναμικού..

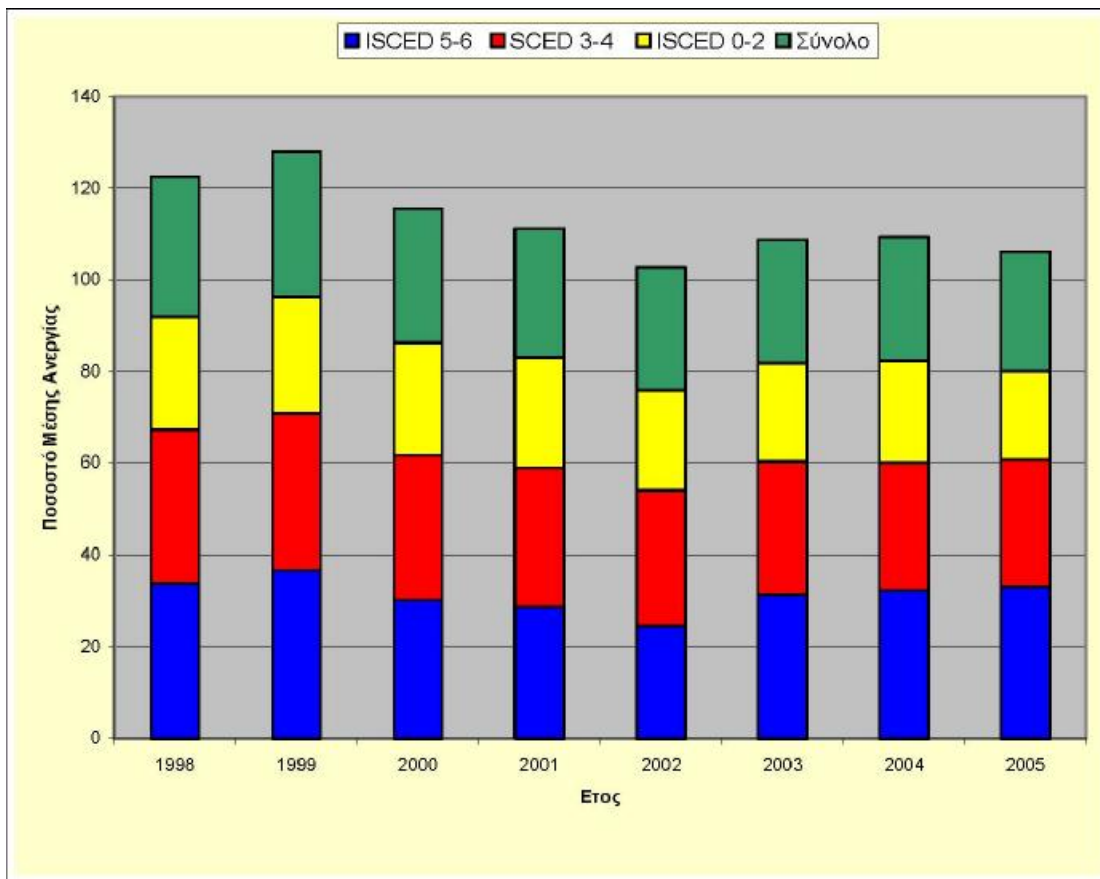
#### **1.4 Προβλήματα μετάβασης από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας: η ανεργία των νέων πτυχιούχων.**

Ο κάθε νέος εργαζόμενος ανάλογα με το μορφωτικό του επίπεδο, την εργασιακή του εμπειρία, το επίπεδο δεξιοτήτων του, την πρόσβαση του σε διάφορα δίκτυα πληροφόρησης καθώς και το γεωγραφικό χώρο στο οποίο ανήκει συμμετέχει κάθε στιγμή στην εύρεση εργασίας. Τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι απόφοιτοι της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης καθώς εισέρχονται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας δεν περιγράφονται με ακρίβεια.

Έτσι η πληθυσμιακή κατηγορία των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης από 15 έως και 24 ετών που περιλαμβάνεται στην Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (τριμηνιαία) που διενεργείται από την ΕΣΥΕ στην Ελλάδα προσεγγίζει σε κάποιο βαθμό τα χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας που αντιμετωπίζουν οι νεοεισερχόμενοι σε αυτήν απόφοιτοι του τμήματος. Σύμφωνα με τα στοιχεία της μέσης εκπαίδευσης για την περίοδο 2004-2008 η ανεργία σε αυτή την ηλικιακή κατηγορία κυμαίνονταν από 27% έως 30% περίπου.(Πίνακας 1.2). Αντίθετα για τα έτη 2004-2005 (Γράφημα 1.8) τα ποσοστά της ανεργίας είναι τετραπλάσια στο σύνολο του πληθυσμού της μορφωτικής αυτής κατηγορίας (ISCED 5-6).Επίσης αυξημένα είναι τα ποσοστά ανεργίας και για τις υπόλοιπες δυο μορφωτικές κατηγορίες .

Γράφημα 1.8 Ετήσιο Μέσο ποσοστό ανεργίας των νέων 15 έως και 24 ετών κατά επίπεδο εκπαίδευσης 1998-2005

Πηγή:ΕΣΥΕ,2006<sup>α</sup> (Επεξεργασμένα στοιχεία)



Προκύπτει επομένως ότι στην πρώτη ηλικιακή ομάδα (έως και 24 ετών) η κατηγορία των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης εμφανίζουν τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας σε σχέση με τις τρεις κατηγορίες μορφωτικού επιπέδου που φαίνεται να εμφανίζουν τα χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας. Φαίνεται δηλαδή με ότι συμβαίνει για το σύνολο, στην ηλικιακή αυτή κατηγορία ότι υπάρχει θετική γραμμική συσχέτιση μορφωτικού επιπέδου και ανεργίας. Δηλαδή όσο χαμηλότερο είναι το μορφωτικό επίπεδο τόσο χαμηλότερη είναι και η ανεργία ή αντίστροφα όσο αυξάνει το μορφωτικό επίπεδο τόσο αυξάνουν τα ποσοστά ανεργίας. Το φαινόμενο αυτό εξηγείται από τα δεδομένα που σχετίζονται με τον απαιτούμενο χρόνο για την μετάβαση από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας. Σύμφωνα με στοιχεία ειδικής έρευνας που έγινε στο πλαίσιο

της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού του έτους 2000 (β τρίμηνο) ο χρόνος που μεσολαβεί από την ολοκλήρωση της εκπαίδευσης έως την πρώτη ένταξη στην αγορά εργασίας είναι σημαντικά μεγάλος και κυμαίνεται από δυο έως περίπου τρεισήμισι χρόνια.(ΕΣΥΕ, 2006).

Ο παρακάτω πίνακας 1.3 παρουσιάζει το μέσο διάστημα από την ολοκλήρωση του βασικού κύκλου μέχρι την πρώτη σημαντική εργασία κατά επίπεδο εκπαίδευσης και φύλλο.

Πίνακας 1.3 Μέσο διάστημα (σε μήνες ) από την ολοκλήρωση του βασικού κύκλου μέχρι την πρώτη σημαντική εργασία (\*),κατά πεδίο εκπαίδευσης και φύλλο.

Πεδίο εκπαίδευσης	Άντρες	Γυναίκες	Σύνολο
Γενικά προγράμματα	54,4	48,8	51,5
Εκπαίδευση	2,2	6,7	4,6
Ανθρωπιστικές Επιστήμες Τέχνες	3,3	9,1	6,3
Κοινωνικές επιστήμες Επιχειρήσεις και Δίκαιο	10,3	17,8	14,2
Επιστήμες Μαθηματικά και Πληροφορική	4,0	2,6	3,2
Μηχανική	17,2	4,9	10,8

Μεταποίηση και Κατασκευές			
Γεωργία και Κτηνιατρική	1,6	1,2	1,4
Υγεία και Κοινωνική Πρόνοια	3,4	7,0	5,2
Υπηρεσίες	3,7	1,9	2,8

Πηγή ΕΣΥΕ,2006:Πίνακας 1

(\*)Παραμονή στην εργασία τουλάχιστον επί 6 μήνες και εβδομαδιαία εργασία τουλάχιστον 20 ωρών

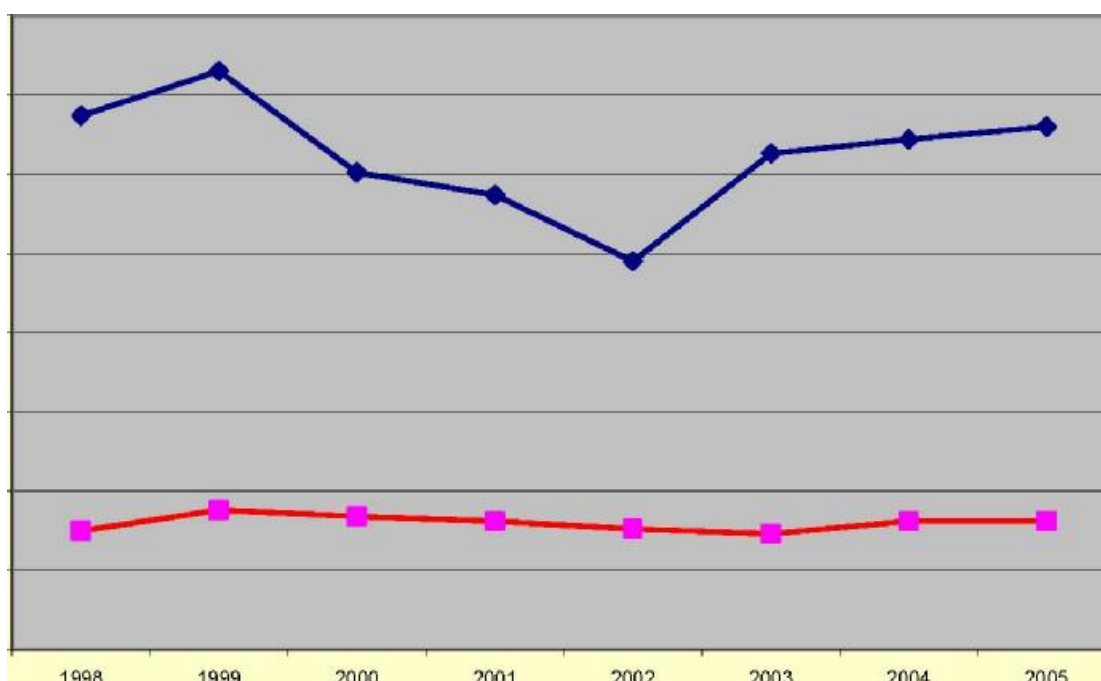
(\*\*)Στο χρόνο συμπεριλαμβάνεται και η στρατιωτική θητεία

Μπορούμε να παρατηρήσουμε από τον παραπάνω πίνακα ότι οι μεγαλύτερες τιμές εμφανίζονται στους απόφοιτους “Γενικής Εκπαίδευσης-Γενικά Προγράμματα” ενώ οι χαμηλότερες αφορά σπουδές σχετικές με την “ Γεωργία και Κτηνιατρική”. Όμως οι απόφοιτοι της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης όταν ολοκληρώσουν τις τετραετούς διάρκειας σπουδές τους είναι τουλάχιστον 22 έως 23 ετών Έτσι στην ηλικιακή κατηγορία έως 24 ετών το μεταβατικό ενδιάμεσο διάστημα δεν ξεπερνά τους 24 μήνες, όταν γενικά ο μέσος όρος για επαγγέλματα που προϋποθέτουν τριτοβάθμια εκπαίδευση είναι τουλάχιστον 30 μήνες.(Πίνακας 1.2).

Από το γράφημα 1.9 εύκολα μπορεί να συμπεράνει κανείς ότι τα ποσοστά ανεργίας της κατηγορίας 24-25 είναι αυξημένα σε σχέση με τις

άλλες κατηγορίες αποφοίτων, δεδομένου ότι ο αντίστοιχος χρόνος μετάβασης από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας επαρκεί ώστε ένα τμήμα του σταδιακά να αρχίζει να τοποθετείται σε θέσεις απασχόλησης. Αντίθετα τα στοιχεία για την επόμενη ηλικιακή κατηγορία εμφανίζουν μια ραγδαία πτώση των ποσοστών ανεργίας

Γράφημα:1.9: Ετήσιο μέσο ποσοστό ανεργίας στις ηλικιακές κατηγορίες 15 – 24 και 25 – 49 ετών, επίπεδο εκπαίδευση isced 5 – 6, 1998 – 2005.



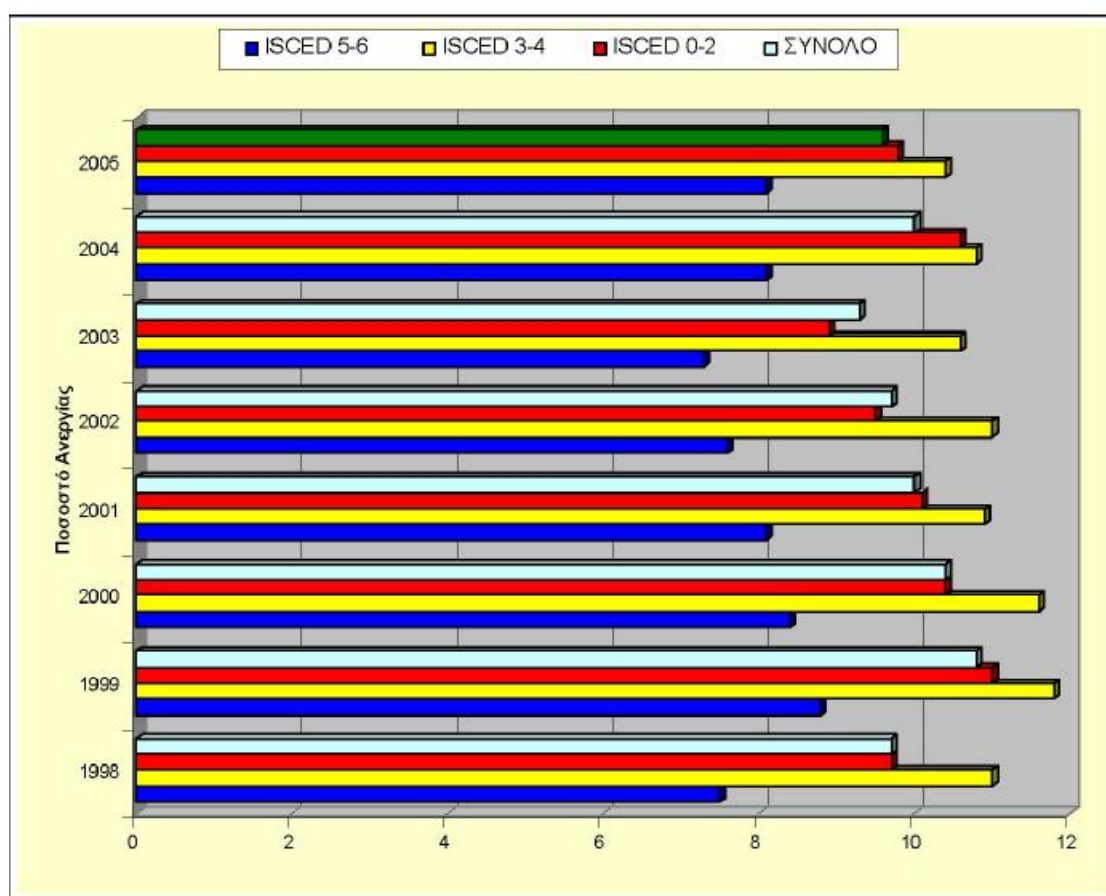
Πηγή :ΕΣΥΕ 2006<sup>α</sup> (επεξεργασμένα στοιχεία)

Είναι μάλιστα χαρακτηριστικό ότι η μείωση των ποσοστών ανεργίας στην κατηγορία των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι πολύ μεγαλύτερη από την αντίστοιχη μείωση στις δύο άλλες κατηγορίες με αποτέλεσμα στην επόμενη ηλικιακή κατηγορία οι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης να εμφανίζουν χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας (Πίνακας 1.2).

Η ανάλυση της ανεργίας των νέων που κατέχουν πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης μας επιτρέπει να έχουμε ξεκάθαρη εικόνα της

πραγματικότητας που αντιμετωπίζουν οι απόφοιτοι ενός τμήματος τριτοβάθμιας εκπαίδευσης όταν εντάσσονται στην αγορά εργασίας. Συμπερασματικά λοιπόν, προκύπτει ότι ένας στους τρεις απόφοιτους που εντάσσεται στην αγορά εργασίας είναι μακροχρόνια άνεργος και παραμένει για μεγάλο χρονικό διάστημα στην κατάσταση των εργαζομένων.

Γράφημα 1.10: Ετήσιο μέσο ποσοστό ανεργίας στην κατηγορία 25 έως 49 ετών, 1998-2005



Πηγή: ΕΣΥΕ. 2006<sup>α</sup> (Επεξεργασμένα στοιχεία)



## 1.5 Στόχοι εκπαιδευτικού σχεδιασμού

Στην Ελλάδα και σε αρκετές χώρες της Ευρωζώνης παρατηρείται έλλειψη ισορροπίας όσον αφορά την επαγγελματική διάρθρωση της ζήτησης της αγοράς εργασίας καθώς και της εκπαιδευτικής σύνθεσης και ανάλυσης που θα πρέπει να έχει η προσφορά εργαζομένων. Οι νέοι πτυχιούχοι προσπαθώντας να βρουν την απασχόληση που τους ταιριάζει έρχονται αντιμέτωποι με αρκετές ελλείψεις σε διάφορες ειδικότητες. Για όλα τα παραπάνω έγινε έλεγχος από το ΥΠΕΠΘ και από το Ι.Ε.Κ.Ε.Π \* ο οποίος είχε στόχο την παρακολούθηση των αποφοίτων των ΤΕΙ της χώρας στην αγορά εργασίας. Επίσης παρόμοιες μελέτες έγιναν και στο παρελθόν από το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Εκπαίδευσης και Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΕΠΕΑΕΚ) που είχαν σα στόχο τα εξής:

- Την ενίσχυση όλων των Γραφείων Διασύνδεσης με το απαραίτητο υλικό το οποίο θα αποτελέσει σημαντική ενίσχυση για τους σπουδαστές των ΤΕΙ.
- Αλλαγή διδακτικού υλικού και μεθόδων το οποίο θα ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις του σήμερα.
- Την παρακολούθηση της πορείας των αποφοίτων των ΤΕΙ στην αγορά εργασίας καθώς και την διερεύνηση των αναγκών της αγοράς εργασίας γενικότερα.
- Τη ενίσχυση νέων σημαντικών προγραμμάτων κατάρτισης αλλά και επιμόρφωσης για τους απόφοιτους αλλά και την δημιουργία νέων μαθημάτων και σεμιναρίων τα οποία θα αποτελέσουν σημαντικό σταθμό για τους πτυχιούχους φοιτητές.

Σημαντικό επίσης θα μπορούσε να αποτελέσει για το χώρο των ΤΕΙ η ολοκλήρωση διαφόρων ενεργειών οι οποίες θα μπορούσαν να θεωρηθούν στόχοι του εκπαιδευτικού σχεδιασμού. Οι ενέργειες αυτές θα περιλάμβαναν την πρακτική άσκηση των φοιτητών, τα γραφεία διασύνδεσης, το πρόγραμμα σπουδών με το απαραίτητο διδακτικό υλικό και τέλος την αξιολόγηση των τμημάτων. Αυτές οι ενέργειες θα αποτελούσαν σημαντικές δραστηριότητες για το ΤΕΙ γιατί εάν παραδείγματος χάρη προχωρούσαν στην τροποποίηση του προγράμματος σπουδών (αφού προηγούμενος υπήρξε η αξιολόγηση του) με βάση τις μελλοντικές ανάγκες θα κατέληγαν στην ύπαρξη ενός προγράμματος το οποίο θα ανταποκρίνονταν στις εξελίξεις της τεχνολογίας και της επιστήμης.

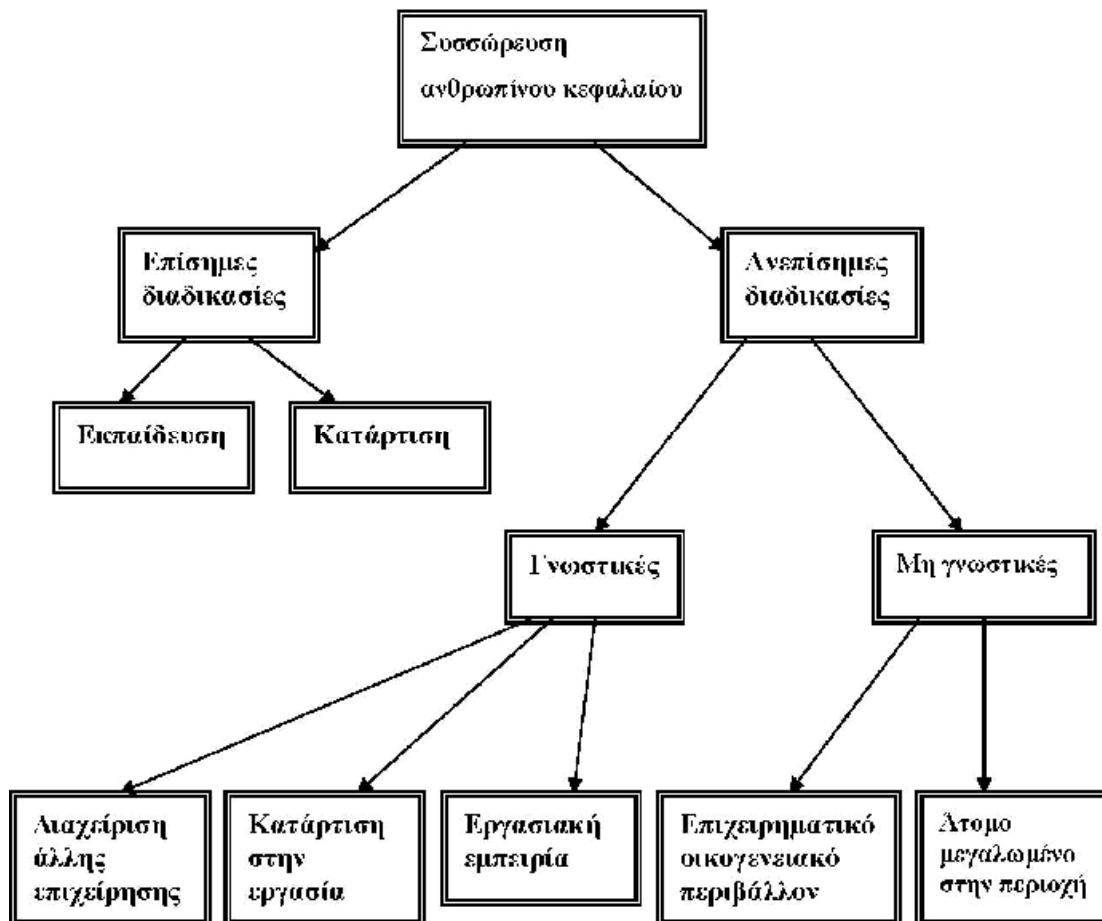
\*Ινστιτούτο Εκπαιδευτικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού

### **1.5.1 Χαρακτηριστικά ανθρώπινου κεφαλαίου**

Ανθρώπινο κεφάλαιο σύμφωνα με αρκετούς οικονομολόγους ορίζεται η συλλογή διαφόρων ατομικών χαρακτηριστικών(ικανοτήτων, δεξιοτήτων, γνώσης και ειδίκευσης )τα οποία ο κάθε εργαζόμενος συνδυάζει με την προσωπική του προσπάθεια στην παραγωγική διαδικασία. Κάθε διαδικασία η οποία αποβλέπει στην απόκτηση και βελτίωση του ανθρώπινου κεφαλαίου μπορεί να θεωρηθεί ως επένδυση σε αυτό. Οι σημαντικότερες μορφές επένδυσης σε ανθρώπινο κεφάλαιο αφορούν:

- **Την Εκπαίδευση**
- **Την απόκτηση ειδικευμένης γνώσης στην εργασία**
- **Την Υγεία**
- **Τη Μετανάστευση**

Γράφημα 1.11: Διάγραμμα ροής της διαδικασίας συσσώρευσης ανθρώπινου κεφαλαίου



Η διαδικασία συσσώρευσης του ανθρώπινου κεφαλαίου διαχωρίζεται σε επίσημες και ανεπίσημες διαδικασίες. Οι επίσημες αφορούν την εκπαίδευση και την κατάρτιση ενώ οι ανεπίσημες διακρίνονται σε γνωστικές (cognitive) και μη γνωστικές (non-cognitive). Οι γνωστικές αφορούν το ανθρώπινο κεφάλαιο το οποίο συγκεντρώνεται μέσω της γνώσης που αποκτάται από την εργασιακή εμπειρία ή τη διαχείριση άλλης επιχείρησης. Οι μη γνωστικές διαδικασίες αφορούν το ανθρώπινο κεφάλαιο που συσσωρεύεται αυθόρμητα και λαμβάνουν χώρα όταν ο επιχειρηματίας αποτελεί παθητικό κομμάτι της διαδικασίας συσσώρευσης ανθρώπινου κεφαλαίου και λαμβάνει και αποθηκεύει

πληροφορίες, εικόνες και εμπειρίες οι οποίες θα χρησιμοποιηθούν στο μέλλον. Αυτές οι διαδικασίες, εντοπίζονται στη ζωή του επιχειρηματία πριν το ξεκίνημα της εργασίας του και μπορούν να αφορούν την ύπαρξη ενός τουλάχιστον γονιού επιχειρηματία ή το μέγλωμα του επιχειρηματία στην περιοχή.

Η εκπαίδευση και η κατάρτιση θεωρούνται σημαντικές επιχειρηματικές μεταβολές ,οι οποίες σχετίζονται με τη γνώση, τις δεξιότητες, τα κίνητρα, την αυτοπεποίθηση και την ικανότητα εύρεσης λύσεων σε βραχυχρόνια και μακροχρόνια θέματα επιχειρηματικού σχεδιασμού. Οι επίσημες διαδικασίες στοχεύουν στη στήριξη της δημιουργικότητας, της περιέργειας, της διευρυμένης σκέψης και των καλών διαπροσωπικών δεξιοτήτων ,τα οποία συνεισφέρουν όλα στην καινοτομία και την επιχειρηματικότητα (Lundvall and Johnson, 1994). Η εργασιακή εμπειρία βρίσκεται στο όριο των επίσημων και ανεπίσημων διαδικασιών, καθώς μπορεί να είναι απαραίτητο στοιχείο της εκπαίδευσης, της κατάρτισης ή μια ανεξάρτητη μεταβλητή Η εμπειρία μπορεί επίσης να είναι άμεση όταν το άτομο είναι άμεσα αναμειγμένο στο ξεκίνημα μιας νέας επιχείρησης ή κατ' εντολή όταν εργάζεται για κάποιον εργοδότη ή στην οικογενειακή επιχείρηση. Η εμπειρία μπορεί επίσης να είναι βιομηχανική, διοικητική ή επιχειρηματική. Η βιομηχανική εμπειρία προσφέρει γνώση των προϊόντων, των συντελεστών και των μεθόδων παραγωγής, γνώση των κανονισμών μιας συγκεκριμένης βιομηχανίας, εργασιακές σχέσεις, σχέσεις με προμηθευτές και πελάτες, όπως και ικανότητα να αναγνωρίζει το άτομο ευκαιρίες, καθώς και να εκτιμά και να διαχειρίζεται το ρίσκο.(Chandler and Hanks, 1991).

Το επιχειρηματικό οικογενειακό περιβάλλον διευκολύνει τόσο τις γνωστικές όσο και τις μη γνωστικές διαδικασίες συσσώρευσης ανθρώπινου κεφαλαίου, είτε προσφέροντας εργασιακή εμπειρία, μέσω

της συμμετοχής στην οικογενειακή διαδικασία λήψη αποφάσεων, είτε με τη μη συνειδητή λήψη πληροφοριών και εικόνων που θα μεταφραστούν και θα χρησιμοποιηθούν κατάλληλα στο μέλλον. Κατά συνέπεια οι επιχειρηματίες που είναι μεγαλωμένοι σε ένα οικογενειακό επιχειρηματικό περιβάλλον γνωρίζουν τις προκλήσεις που πρόκειται να αντιμετωπίσουν και είναι καλύτερα προετοιμασμένοι στο να δώσουν λύσεις σε προβλήματα που θα προκύψουν. Βέβαια η μεγαλύτερη συνεισφορά του οικογενειακού επιχειρηματικού περιβάλλοντος είναι η πρόσβαση σε ανεπίσημα και επίσημα δίκτυα προμηθευτών, πελατών και επενδυτών κεφαλαίου ρίσκου. Το οικογενειακό επιχειρηματικό κεφάλαιο σε συνδυασμό με τη μη γνωστική διαδικασία συσσώρευσης κεφαλαίου κατά την οποία ο επιχειρηματίας έχει μεγαλώσει στην περιοχή συνδέεται άμεσα με την έννοια της επιχειρηματικότητας ως μιας ενσωματωμένης κοινωνικό-οικονομικής διαδικασίας. Η ενσωμάτωση στην κοινωνική δομή δημιουργεί επιχειρηματικές ευκαιρίες και βελτιώνει την απόδοση (Jack and Anderson, 2002).

### **1.5.2 Απασχολησιμότητα**

Η αλλαγή της φύσης του συμβολαίου απασχόλησης μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων είχε ως αποτέλεσμα να χρησιμοποιείται ο όρος της απασχολησιμότητας αντί για την “ασφάλεια της απασχόλησης” (Hillage & Pollard, 1998:4). Η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων ορίζει την απασχολησιμότητα ως την ικανότητα των ανθρώπων να έχουν απασχόληση: σχετίζεται όχι μόνο με την επάρκεια των ικανοτήτων τους, αλλά και με τα κίνητρα και τις ευκαιρίες που τους προσφέρονται για την εύρεση εργασίας. (Chabbert & Kershen, 2001:97). Η βελτίωση της απασχολησιμότητας δε σημαίνει μόνο βελτίωση του ανθρώπινου κεφαλαίου ενός ατόμου, αλλά περισσότερες δυνατότητες να χρησιμοποιηθεί αυτό κατά τη διάρκεια εύρεσης ή όταν το άτομο

επωφελείται από τα πλεονεκτήματα της απασχολησιμότητας.(McQuaid & Lindsay, 2002:615).

Η Commission of the European Communities (2001:10) ορίζει την απασχολησιμότητα ως τη "θεραπεία των ανέργων" και ο ορισμός αυτός καλύπτει την αποτροπή της πρόωμης εγκατάλειψης του σχολείου, της ανεργίας, την αυξημένη πρόσβαση σε μια αγορά εργασίας που δεν ευνοεί τον αποκλεισμό, τη στήριξη της ικανότητας των εργατών, ώστε να παραμένουν δραστήριοι και την προώθηση της συνεχούς ανανέωσης των επιδεξιοτήτων. Η έννοια της απασχολησιμότητας περιλαμβάνει έναν αριθμό ατομικών χαρακτηριστικών, πλαισίων και επιπέδων ζήτησης εργασίας. Τα ατομικά χαρακτηριστικά μπορεί να είναι μη μεταβλητά (π.χ ηλικία, ποινικό μητρώο) ή μεταβλητά (εκπαίδευση, κατάρτιση, εμπόδια υγείας όπως εξάρτηση από τα ναρκωτικά). Τα διάφορα πλαίσια περιλαμβάνουν πιθανές οικογενειακές ευθύνες, τοποθεσίες εγκαταστάσεις της κατοικίας και κοινωνικά δίκτυα. Τέλος τα επίπεδα ζήτησης εργασίας αφορούν το μικρο-επίπεδο κάθε ξεχωριστής εταιρείας ή το μακρο-επίπεδο της συνολικής ζήτησης της αγοράς εργασίας (Barrett et al, 2001:10-12).

Απασχολησιμότητα είναι η ικανότητα μετακίνησης μέσα στην αγορά εργασίας για την πραγματοποίηση της αειφόρου απασχόλησης. Για κάθε άτομο η απασχολησιμότητα εξαρτάται από τη γνώση, τις δεξιότητες και τη νοοτροπία που διαθέτει, τον τρόπο που χρησιμοποιεί αυτά τα πλεονεκτήματα και τα παρουσιάζει στους εργοδότες και το ευρύτερο πλαίσιο (π.χ. προσωπικές καταστάσεις και περιβάλλον της αγοράς εργασίας) μέσα στο οποίο αναζητεί απασχόληση.(Hillage & Pollard, 1998:12).

Υπάρχει επίσης ένας διαχωρισμός επιδεξιότητων σε <<σταθερές>>(hard) και <<εύκαμπτες>> (soft), όπου οι σταθερές είναι θεωρητικές και τεχνικές γνώσεις που σχετίζονται με τη θέση εργασίας και οι εύκαμπτες είναι δεξιότητες επικοινωνίας και προσωπικά κίνητρα και ενθουσιασμός. Σύμφωνα με τους Hillage & Pollard (1998), τους οποίους αναφέρουν οι McQuaid & Lindsay (2002:617) και Lindsay et (2003:188), η απασχολησιμότητα είναι το αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης διαφόρων παραγόντων, οι οποίοι είναι τα πλεονεκτήματα της απασχολησιμότητας (βασικές επιδεξιότητες, επικοινωνία και ικανότητα επίλυσης προβλημάτων και εργασία σε ομάδα), η ατομική παρουσίαση (βιογραφικό σημείωμα, αιτήσεις, συνέντευξη), η προσωπική ανάπτυξη (ικανότητες και επιδεξιότητες διαχείρισης καριέρας) και το ευρύτερο πλαίσιο (κατάσταση της αγοράς εργασίας και εξωτερικοί κοινωνικο-οικονομικοί παράγοντες κατά την αναζήτηση εργασίας).

### **1.5.3 Πλεονεκτήματα της απασχολησιμότητας**

Διακρίνονται σε :γνώση, δεξιότητες και νοοτροπία.

#### **Ατομική παρουσίαση**

Είναι η ικανότητα του ατόμου να παρουσιάζει τα ατού της απασχολησιμότητας στην αγορά με επιτυχημένο τρόπο. Περιλαμβάνει την παρουσίαση του βιογραφικού σημειώματος, τα προσόντα που κατέχει το άτομο, τις συστάσεις, την επαγγελματική εμπειρία και την τεχνική της συνέντευξης (Hillage & Pollard, 1998:18).

## Προσωπική Ανάπτυξη

Περιλαμβάνει τις ικανότητες διαχείρισης καριέρας και εύρεσης εργασίας. Οι πρώτες αφορούν χαρακτηριστικά και ικανότητες, όπως η αυτογνωσία, η επίγνωση των ευκαιριών που υπάρχουν, η ικανότητα λήψης αποφάσεων κλπ. Οι δεύτερες περιλαμβάνουν την ικανότητα εύρεσης της κατάλληλης εργασίας. Επίσης, η προσωπική ανάπτυξη περιλαμβάνει και τη διάθεση και ευελιξία του ατόμου για μετακίνηση, καθώς με αυτό τον τρόπο αυξάνονται οι πιθανότητες εύρεσης απασχόλησης (Hillage & Pollard, 1998:18).

## Ευρύτερο πλαίσιο

Στα όρια του λαμβάνει χώρα η διαδικασία της εύρεσης εργασίας. Αφορά προσωπικές καταστάσεις (ευθύνες φροντίδας, ηλικία, αναπηρία κλπ), οι οποίες επηρεάζουν την ασφαλή πρόσβαση στην απασχόληση και εξωτερικούς παράγοντες, οι οποίοι μπορεί να περικλείουν και εμπόδια, όπως η αντίληψη και τα κριτήρια επιλογής των εργοδοτών, η μακροοικονομική ζήτηση και η στενότητα της αγοράς εργασίας, οι συνθήκες της αγοράς εργασίας και η γεωγραφική της θέση, οι διαδικασίες δημοσίευσης θέσεων εργασίας και η διασύνδεσή τους με όσους αναζητούν εργασία κλπ (Hillage & Pollard, 1998:18).

Τέλος, σύμφωνα με το Finn (2000:387) την απασχολησιμότητα αποτελούν τρία στοιχεία: η διασφάλιση ότι οι προσωπικές δεξιότητες, η γνώση της αγοράς εργασίας και οι συμβουλευτικές υπηρεσίες καριέρας αποτελούν στοιχεία του συστήματος εκπαίδευσης και συνεισφέρουν σε επιτυχή αρχική απασχόληση, η διατήρηση της απασχόλησης και η επιτυχής προσαρμογή σε νέες εργασιακές απαιτήσεις και η επιτυχία στην εύρεση εργασίας όταν είναι απαραίτητο.



Με βάση τους (Hillage & Pollard, 1998-23-24) οι ομάδες –κλειδιά που μελετώνται και τις οποίες συνήθως αφορούν οι διάφορες κυβερνητικές πολιτικές είναι:

- Εκείνοι που μπαίνουν για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας.
- Οι άνεργοι, οι οποίοι διακρίνονται στους προσωρινά ανέργους (οι οποίοι δεν αντιμετωπίζουν ιδιαίτερα έντονα προβλήματα εύρεσης εργασίας) και οι μακροχρόνια άνεργοι για τους οποίους είναι απαραίτητα ριζικά μέτρα στήριξης.
- Οι άνεργοι οι οποίοι μπορούν υπό ορισμένες προϋποθέσεις να αποκτήσουν απασχόληση.
- Όσοι απασχολούνται άλλα διατρέχουν τον κίνδυνο της ανεργίας. Η μείωση του κινδύνου αυτού επιτυγχάνεται με την ενδυνάμωση της προσαρμοστικότητάς τους.
- Όσοι απασχολούνται, αλλά με τη μορφή της υποαπασχόλησης και για θέσεις που απαιτούν λιγότερα προσόντα από αυτά που διαθέτουν.

Τέλος οι Monk et al (1999:4) και Schucksmith (2000:17) αναφέρονται στις γέφυρες για την απασχολησιμότητα, οι οποίες αναπτύσσονται επίσημα και εφαρμόζονται είτε από τις εθνικές και τοπικές αρχές είτε από τα ίδια τα άτομα που αναζητούν εργασία. Η πρώτη κατηγορία περιλαμβάνει στρατηγικές επίσημης αναζήτησης εργασίας, στις οποίες περιλαμβάνονται τα διάφορα κέντρα εύρεσης εργασίας και μέτρα στήριξης της αυτοαπασχόλησης και κατάρτισης. Οι γέφυρες που αναπτύσσουν οι ίδιοι οι άνεργοι αφορούν τις μετακινήσεις προς την εργασία και τη φροντίδα των παιδιών, δίκτυα στήριξης αποτελούμενα

από φίλους και συγγενείς και την είσοδό τους σε τοπικά δίκτυα, όπου μέσω προσωπικών επαφών συλλέγουν πληροφορίες για την απασχόληση.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ**

## **2.1 Επαγγελματικά δικαιώματα των πτυχιούχων του τμήματος νοσηλευτικής**

### **ΠΡΟΕΔΡΙΚΟ ΔΙΑΤΑΓΜΑ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ.351**

Καθορισμός Επαγγελματικών δικαιωμάτων των πτυχιούχων του τμήματος Νοσηλευτικής.

#### Άρθρο 1

Επαγγελματικά δικαιώματα Πτυχιούχων του τμήματος Νοσηλευτικής της Σχολής Επαγγελμάτων Υγείας και Πρόνοιας

1.Οι πτυχιούχοι του τμήματος Νοσηλευτικής της Σχολής Επαγγελμάτων Υγείας και Πρόνοιας των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων που φέρουν τον επαγγελματικό τίτλο <<Νοσηλεύτης Νοσηλεύτρια (παρ. 2 .άρθρο 5 του .Ν. 1579/85) αποκτούν ειδικές επιστημονικές και τεχνικές γνώσεις σε όλο το φάσμα της γενικής νοσηλευτικής φροντίδας ως πολυδύναμοι νοσηλευτές γενικών φροντίδων.

2.Οι νοσηλευτές έχουν δικαίωμα απασχόλησης είτε ως στελέχη νοσηλευτικών μονάδων, στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα είτε ως αυτοαπασχολούμενοι σε όλο το φάσμα παροχής νοσηλευτικών μονάδων και ειδικότερα με τα εξής αντικείμενα και δραστηριότητες.

2.1.Νοσηλευτικές πράξεις που γίνονται με τη δική τους απόφαση και ευθύνη εκτέλεσης προς κάλυψη των αναγκών του ανθρώπου σαν βιοψηχοκοινωνική οντότητα, στους τομείς υγιεινής, του ίδιου περιβάλλοντος του, ασφάλειας, άνεσης υποβοήθησης οργανικών λειτουργιών, διατήρησης ισοζυγίων του.

2.1.1. Παροχή ολοκληρωμένης και εξατομικευμένης φροντίδας σε κλινήρεις αρρώστους, όλων των ηλικιών, που πάσχουν από διάφορα νοσήματα.

2.1.2. Λήψη νοσηλευτικών μέτρων και επίβλεψη ανάπαυσης και ύπνου.

2.1.3. Λήψη μέτρων για πρόληψη και φροντίδα επιπλοκών από μακροχρόνια κατάκλιση.

2.1.4. Κάλυψη των αδυναμιών αυτοφροντίδας.

2.1.5. Υποβοήθηση και φροντίδα λειτουργιών απέκκρισης εντέρου και ουροδόχου κύστης .

2.1.6. Λήψη νοσηλευτικών μέτρων για παραγωγή αναπνευστικής λειτουργίας .

2.1.7. Στενή παρακολούθηση αρρώστων για έγκαιρη διαπίστωση δυσχερειών ή επιπλοκών από τη νόσο, τις διαγνωστικές εξετάσεις και τα θεραπευτικά σχήματα.

2.1.8. Λήψη μέτρων για πρόληψη ατυχημάτων στο χώρο παροχής νοσηλευτικής φροντίδας.

2.1.9. Απομόνωση και δήλωση αρρώστου με λοιμώδεις νοσήματα.

2.1.10. Προθανάτια υποστήριξη και φροντίδα του αρρώστου και μεταθανάτια φροντίδα του αρρώστου, στο θάλαμο και υποστήριξη της οικογένειας.

2.1.11. Σίτιση αρρώστου με όλους τους τρόπους.

2.1.12. Εφαρμογή φυσικών μέσων για πρόκληση υποθερμίας και επισπαστικών.

2.1.13. Πληροφόρηση του αρρώστου και των οικείων του σε θέματα που αφορούν

- Τη λειτουργία του νοσοκομείου
- Τη νομοθεσία των υπηρεσιών υγείας
- Την εφαρμοζόμενη θεραπευτική αγωγή

2.1.14. Εκπαίδευση και παροχή βοήθειας στον άρρωστο με σκοπό την αυτοφροντίδα.

2.1.15. Εκπαίδευση και παροχή βοήθειας στους οικείους του αρρώστου με σκοπό τη συνέχιση της φροντίδας στο σπίτι.

2.1.16. Φροντίδα και υποστήριξη αρρώστου και περιβάλλοντος όταν υπάρχει χρόνιο νόσημα ή ανίατο νόσημα.

2.1.17. Βοήθεια στην επικοινωνία μεταξύ αρρώστου, οικογένειας, γιατρού, προσωπικού του νοσοκομείου άλλων κοινωνικών και κοινοτικών ιδρυμάτων .

2.1.18. Διενέργεια γραπτής και προφορικής ενημερωτικής επικοινωνίας με τα μέλη της υγειονομικής ομάδας και άλλους συναφείς Οργανισμούς .

2.1.19. Συνεργασία στο συντονισμό των ενεργειών για την πρόληψη, θεραπεία και αποκατάσταση.

2.2. Πράξεις σε απουσία γιατρού.

2.2.1. Εφαρμογή πρωτοκόλλου επείγουσών ενεργειών σε χώρους ή μονάδες όπου δεν είναι σπάνια προβλεπτά οξέα συμβάντα.

2.2.2. Εφαρμογή πρώτων βοηθειών.

2.3. Πράξεις μετά από γνωμάτευση γιατρού και εκτέλεση από τον νοσηλευτή.

Ο νοσηλευτής έχει την ικανότητα λόγω σπουδών και πρακτικής εμπειρίας να εκτελεί και τις πιο περίπλοκες πράξεις κατ' εφαρμογή του θεραπευτικού προγράμματος.

2.3.2.Χορήγηση φαρμάκων από όλες τις οδούς.

2.3.3.Χορήγηση οξυγόνου με όλους τους τρόπους.

2.3.4.Πλήρης παρεντερική θρέψη.

2.3.5.Θεραπευτικά λουτρά.

2.3.6.Βρογχική παροχέτευση εκκρίσεων.

3.Οι νοσηλευτές έχουν δικαίωμα να:

3.1. Συμμετέχουν σε περίπτωση θεομηνιών και έκτακτων αναγκών στην κοινή προσπάθεια για την αντιμετώπιση υγειονομικών προβλημάτων.

3.2.Συμμετέχουν σε όλα τα επίπεδα λήψης αποφάσεων του συστήματος υγείας για τον καθορισμό της πολιτικής υγείας .

3.3.Καλύπτουν όλο το φάσμα της διοικητικής ιεραρχίας της σχετικής με τον τομέα της ειδικότητάς τους, σύμφωνα με την κάθε φορά ισχύουσα νομοθεσία.

3.4.Καθορίζουν τα κριτήρια της νοσηλευτικής φροντίδας σε όλα τα πλαίσια της νοσηλευτικής άσκησης.

3.5.Άσκουν κάθε άλλη επαγγελματική δραστηριότητα που εμφανίζεται στο αντικείμενο της ειδικότητάς τους με την εξέλιξη της τεχνολογίας σύμφωνα με τις ρυθμίσεις της κάθε φορά ισχύουσας νομοθεσίας.

3.6.Καλύπτουν τομείς νοσηλευτικών ειδικοτήτων, έλλειψη ειδικών νοσηλευτών αφού εκπαιδευτούν με ταχύρυθμα προγράμματα.

4.Οι πτυχιούχοι του αναφερόμενου τμήματος απασχολούνται στην νοσηλευτική εκπαίδευση σύμφωνα με την κάθε φορά ισχύουσα νομοθεσία.

Ακόμη έχουν το δικαίωμα να επισημαίνουν προβλήματα για έρευνα ή μελέτη και να τις διεξάγουν με σκοπό την προαγωγή της νοσηλευτικής επιστήμης και μεθοδολογίας.

5.Οι παραπάνω πτυχιούχοι ασκούν το επάγγελμα στο πλαίσιο των παραπάνω επαγγελματικών τους δικαιωμάτων μετά την απόκτηση άδειας άσκησης επαγγέλματος που χορηγείται από τις αρμόδιες υπηρεσίες του Υπουργείου Υγείας Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

## **2.2 Νομός ΥΠ' ΑΡΙΘ.1579**

*Ρυθμίσεις για την εφαρμογή και ανάπτυξη του Εθνικού Συστήματος Υγείας και άλλες διατάξεις .*

### **ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΝΟΣΗΛΕΥΤΩΝ**

Άρθρο 5.

Νοσηλευτικό προσωπικό-Ειδικότητες.

1.Στο νοσηλευτικό προσωπικό που υπηρετεί και ασκεί πρωτοβάθμια ,δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια περίθαλψη και φροντίδα ανήκουν:

α) Οι απόφοιτοι της ανώτατης νοσηλευτικής Α.Ε.Ι

β) Οι απόφοιτοι των τμημάτων νοσηλευτικής. μαιών και επισκεπτριών-επισκεπτών των ΤΕΙ.



γ) Οι απόφοιτοι των ανώτερων σχολών αδελφών νοσοκόμων επισκεπτριών αδελφών νοσοκόμων και μαιών του Υπουργείου Υγείας Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων που εντάχθηκαν στα ΤΕΙ.

δ) Οι απόφοιτοι των σχολών Κ.Α.Τ.Ε.Ε νοσηλευτικής- μαιευτικής.

ε) Οι απόφοιτοι του τμήματος νοσηλευτικής των τεχνικών επαγγελματικών λυκείων.

στ) Οι απόφοιτοι των μέσων τεχνικών –επαγγελματικών σχολών νοσηλευτικής.

ζ) Οι πρακτικοί νοσοκόμοι.

2.Α.Από τη δημοσίευση του παρόντος νόμου καθιερώνεται ο επαγγελματικός τίτλος του νοσηλευτή και νοσηλεύτριας στους πτυχιούχους ή διπλωματούχους των:

α) Τμημάτων νοσηλευτικής Α.Ε.Ι

β) Νοσηλευτικής τμημάτων Τ.Ε.Ι.

γ) Τέως ανωτέρων σχολών αδελφών νοσοκόμων, επισκεπτριών αδελφών νοσοκόμων αρμοδιότητας Υπουργείου Υγείας Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Κ.Α. Τ.Ε.Ε.

δ) Ισότιμων σχολών αλλοδαπής των αντίστοιχων σχολών α,β,γ.

Η έννοια του νοσηλευτή ή νοσηλεύτριας προσδιορίζεται σύμφωνα με την 149 σύμβαση εργασίας.

Β. Για τους νοσηλευτές και νοσηλεύτριες ορίζονται οι παρακάτω ειδικότητες:

α) Ειδικότητας νοσηλευτικής παθολογικής.

- β) Ειδικότητα νοσηλευτικής παιδιατρικής.
- γ) Ειδικότητα νοσηλευτικής χειρουργικής .
- δ) Ειδικότητα νοσηλευτικής ψυχικής υγείας.

Με π δ/μα που εκδίδεται με πρόταση του Υπουργού Υγείας Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και του Υπουργού Εθνικής Παιδείας και Θρησκευτικών ύστερα από γνώμη του Κ.Ε.Σ.Υ μπορεί να ορίζονται και άλλες νοσηλευτικές ειδικότητες.

3. Για την άσκηση της νοσηλευτικής ειδικότητας απαιτείται ειδική εκπαίδευση και χορήγηση αντίστοιχου τίτλου ειδικού νοσηλευτή. Τίτλος ειδικού νοσηλευτή χορηγείται σε απόφοιτους των ανωτέρων σχολών, των αντίστοιχων τμημάτων ΤΕΙ και των Α.Ε.Ι.

4. Με απόφαση του Υπουργού Υγείας Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ύστερα από τη γνώμη του Κ.Ε.Σ.Υ ορίζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις για τη χορήγηση τίτλου ειδικού νοσηλευτή, η διάρκεια και το περιεχόμενο της αντίστοιχης εκπαίδευσης, ο αριθμός των εκπαιδευόμενων κατά ειδικότητα, οι μονάδες όπου παρέχεται η εκπαίδευση, ο τρόπος και η διαδικασία τοποθέτησης των ειδικευόμενων νοσηλευτών στις μονάδες αυτές και κάθε άλλη σχετική λεπτομέρεια.

5. Η εφαρμογή προγραμμάτων εκπαίδευσης νοσηλευτών για λήψη τίτλου ειδικού σε νοσηλευτικές ειδικότητες σύμφωνα με την παράγραφο 2 του άρθρου αυτού αρχίζει από την 1.1.1987. Μέχρι την έναρξη εφαρμογής των ειδικοτήτων του παρόντος άρθρου εφαρμόζονται οι διατάξεις του ν.δ.781/1970 (ΦΕΚ 291).

6. Οι νοσηλευτές που έχουν τίτλο ειδικού νοσηλευτή, εκτός από τις ειδικές νοσηλευτικές υπηρεσίες στον τομέα της ειδικότητας, παρέχουν

γενικές νοσηλευτικές υπηρεσίες και σε άλλους τομείς της νοσηλευτικής όπως και οι νοσηλευτές χωρίς τίτλο ειδικού νοσηλευτή, για μια πενταετία από 1987.

7. Οι πρακτικές και θεωρητικές εξετάσεις των πτυχιούχων μαιών και μαιευτών των ισότιμων σχολών της αλλοδαπής εκτός από εκείνους που προέρχονται από χώρες μέλη των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (Ε.Ο.Κ) που αναφέρονται στο άρθρο 1 του α.δ 2593/1953 (ΦΕΚ 256) διεξάγονται από τριμελή επιτροπή.

Η συγκρότηση της επιτροπής γίνεται με απόφαση του Υπουργείου Υγείας Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ύστερα από γνώμη του Κ.Ε.Σ.Υ.

Η επιτροπή αποτελείται από:

α) Έναν διευθυντή μαιευτικής – γυναικολογικής κλινικής ή διευθυντή μαιευτικού – γυναικολογικού τμήματος που δίνει ειδικότητα.

β) Μια διευθύνουσα ή προϊσταμένη μαία.

γ) Τον προϊστάμενο του τμήματος μαιευτικής Τ.Ε.Ι ή εκπρόσωπό του, στην εκπαιδευτική περιφέρεια του οποίου υπάγεται το μαιευτικό – γυναικολογικό τμήμα. Τα μέλη των περιπτώσεων α και β πρέπει να υπηρετούν στα αντίστοιχα τμήματα που έγινε η άσκηση. Με όμοια απόφαση ορίζονται τα μαιευτήρια και μαιευτικά –γυναικολογικά τμήματα των νοσοκομείων της Χώρας στα οποία πραγματοποιείται η πρακτική άσκηση των παραπάνω πτυχιούχων.

8. Με προεδρικό διάταγμα μετά από πρόταση του Υπουργείου Υγείας Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και του κατά περίπτωση αρμόδιου υπουργού ρυθμίζονται θέματα που αναφέρονται στην άσκηση του νοσηλευτικού επαγγέλματος καθώς και στην προστασία

και προαγωγή του.(Εφημερις της Ελληνικής κυβερνήσεως της Ελλάδας, Τεύχος Πρώτο, Αθήνα 17 Ιουλίου 2001)

## **2.3 Κώδικας νοσηλευτικής δεοντολογίας**

### **Άρθρο 1**

Ο Νοσηλευτής οφείλει να αποτελεί υπόδειγμα έντιμου και άμεπτου ατόμου σ'όλες τις εκδηλώσεις της ζωής του και να προστατεύει την αξιοπρέπεια του νοσηλευτικού επαγγέλματος.

Οφείλει γενικά να πράττει καθετί που επιβάλλει το καθήκον του, σύμφωνα με τα σύγχρονα επιστημονικά δεδομένα, τις αρχές της ηθικής και της δεοντολογίας, τις διατάξεις του παρόντος κώδικα και τις διατάξεις που αφορούν στην άσκηση του νοσηλευτικού επαγγέλματος.

### **Άρθρο 2**

Πρωταρχική μέριμνα του νοσηλευτή κατά την παροχή των υπηρεσιών του είναι η κάλυψη των αναγκών του ανθρώπου ως βιο ψυχοκοινωνικής οντότητας και πνευματικής οντότητας τον αποκλειστικό γνώμονα το συμφέρον του ασθενή,στα πλαίσια της πρόληψης, διάγνωσης, θεραπείας αποκατάστασης και ανακούφισης από τον πόνο, οφείλει ο νοσηλευτής να χρησιμοποιεί το σύνολο των επιστημονικών και επαγγελματικών του γνώσεων και δεξιοτήτων και την εμπειρία του, διατηρώντας σε κάθε περίπτωση την επιστημονική και επαγγελματική του ανεξαρτησία.

### **Άρθρο 3**

Ιδιαίτερο καθήκον του νοσηλευτή αποτελεί η φροντίδα του ασθενή, μα τη δημιουργία του καταλλήλου θεραπευτικού περιβάλλοντος ώστε ο ασθενής να απολαμβάνει τη μέγιστη δυνατή σωματική, ψυχική και πνευματική υγεία.

#### Άρθρο 4

Ο Νοσηλευτής πρέπει κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του να απέχει από κάθε πράξη ή παράλειψη που είναι δυνατόν να δημιουργήσει την υπόνοια ότι καταφεύγει σε παραπλάνηση ή εξαπάτηση των ασθενών, προσέλκυση πελατείας, προσωπική διαφήμιση, συνεταιρισμό με άτομα που δεν ασκούν το επάγγελμα, συγκάλυψη ατόμων που ασκούν μη νόμιμα το επάγγελμα, ή αθέμιτο ανταγωνισμό συναδέλφων.

#### Άρθρο 5

Ο Νοσηλευτής οφείλει απόλυτο σεβασμό στην προσωπικότητα του, την αξιοπρέπεια και την τιμή του ασθενή. Οφείλει να λαμβάνει κάθε μέτρο που προάγει, αλλά και να απέχει από κάθε ενέργεια που είναι δυνατό να θίξει το αίσθημα της προσωπικής ελευθερίας και την ελεύθερη βούληση του ασθενή.

#### Άρθρο 6

Ο Νοσηλευτής οφείλει να προσφέρει ισότιμα προς όλους τους ασθενείς την ίδια φροντίδα, επιμέλεια και αφοσίωση, ανεξάρτητα από τις θρησκευτικές, ιδεολογικές ή άλλες πεποιθήσεις τους, την κοινωνική και την οικονομική τους κατάσταση ή βαρύτητα της νόσου.

#### Άρθρο 7

Ο Νοσηλευτής οφείλει απεριόριστο σεβασμό στην αξία της ανθρώπινης ζωής, λαμβάνει κάθε μέτρο για την διάσωση ή διατήρηση της και απέχει από κάθε ενεργεία που είναι δυνατό να τη θέσει σε κίνδυνο.

## Άρθρο 8

Ο Νοσηλευτής οφείλει να παρέχει τις υπηρεσίες του μα αποκλειστικό γνώμονα το συμφέρον του ασθενή, στα πλαίσια και όρια των καθηκόντων του, σύμφωνα με τα δεδομένα της νοσηλευτικής επιστήμης και τις διατάξεις που αφορούν την άσκηση του επαγγέλματος, αποφεύγοντας οποιαδήποτε μη ενδεδειγμένη ή πειραματική διαγνωστική ή θεραπευτική μέθοδο.

Για το σκοπό αυτό, ο Νοσηλευτής οφείλει να ενημερώνει και να βελτιώνει τις δεξιότητές του στα πλαίσια της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης.

## Άρθρο 9

Ο Νοσηλευτής οφείλει να παρέχει τη συνδρομή του στον ασθενή με κάθε θεμιτό μέσο και να τον προστατεύει από οποιαδήποτε βλάβη ή κίνδυνο στο χώρο παροχής των υπηρεσιών του, δημιουργώντας ένα ασφαλές περιβάλλον.

Οφείλει επίσης να διαφυλάττει τα ατομικά δικαιώματα του ασθενή και να αποτρέπει με κάθε δυνατό μέσο οποιαδήποτε μορφή παραβίασης τους.

## Άρθρο 10

Ο Νοσηλευτής, σεβόμενος την προσωπικότητα του ασθενή, πρέπει να παρέχει τη συνδρομή του για την ορθή ενημέρωση του ασθενή αναφορικά με την πρόγνωση, τη διάγνωση, τη θεραπεία, τους ενδεχόμενους κινδύνους και τα οφέλη, πριν από τη διενέργεια κάθε νοσηλευτικής ή ιατρικής πράξης.

## Άρθρο 11

Ο Νοσηλευτής οφείλει απεριόριστο σεβασμό στην ιδιωτική ζωή του ασθενή και απέχει από κάθε πράξη ή παράλειψη που είναι δυνατόν να βλάψει τον απόρρητο χαρακτήρα των κάθε είδους πληροφοριών των οποίων λαμβάνει γνώση κατά την άσκηση των καθηκόντων του.

#### Άρθρο 12

Ο Νοσηλευτής οφείλει να διατηρεί άριστες σχέσεις με τους συναδέλφους Νοσηλευτές, τους ιατρούς και το λοιπό προσωπικό κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του, παραμερίζοντας κάθε διαφορά με γνώμονα το συμφέρον του ασθενή και την εύρυθμη λειτουργία του φορέα παροχής υπηρεσιών. Οφείλει να σέβεται και να τιμά τους συναδέλφους Νοσηλευτές κάθε βαθμίδος, εκπαίδευσης ή ειδίκευσης τηρώντας την ιεραρχία.

#### Άρθρο 13

Ο Νοσηλευτής οφείλει να σέβεται και να συνεργάζεται αρμονικά με τους ιατρούς, ακολουθώντας με ακρίβεια τις ιατρικές οδηγίες, διατηρώντας την επιστημονική του ανεξαρτησία και την ιδιότητα του ως ισότιμου μέλους της θεραπευτικής ομάδας,

#### Άρθρο 14

Απαγορεύεται στο Νοσηλευτή να προβαίνει σε επικρίσεις ή αποδοκιμασίες του έργου των συναδέλφων του, των ιατρών και του λοιπού προσωπικού.

#### Άρθρο 15

Ο Νοσηλευτής οφείλει να παρέχει τις υπηρεσίες του και τη συνδρομή του στις δημόσιες αρχές για την προαγωγή και διασφάλιση της δημόσιας

υγείας, τόσο στα πλαίσια της κοινοτικής νοσηλευτικής όσο και κατά την παροχή νοσηλευτικών υπηρεσιών γενικότερα, σύμφωνα με τους κανόνες της επιστήμης και τις κείμενες διατάξεις.

#### Άρθρο 16

Ο Νοσηλευτής που ασχολείται με την έρευνα οφείλει να τηρεί τις γενικές αρχές ηθικής και δεοντολογίας κατά την διενέργεια κάθε επιδημιολογικής, κλινικής ή άλλης έρευνας, όπως αυτές ορίζονται στους διεθνείς κώδικες και διατυπώνονται ειδικότερα από την αρμόδια επιτροπή ηθικής και δεοντολογίας. Επίσης οφείλει να λαμβάνει ιδιαίτερη μέριμνα για το σεβασμό των ατομικών δικαιωμάτων των ατόμων που συμμετέχουν με τη συναίνεσή τους σε επιστημονική έρευνα, για την επιστημονική ακρίβεια των αποτελεσμάτων της έρευνας και για την τήρηση του νοσηλευτικού προσωπικού.

#### Άρθρο 17

Ο Νοσηλευτής δεν μπορεί να συνδυάζει την έρευνα με τις νοσηλευτικές φροντίδες, εκτός τις περιπτώσεις που αυτή η έρευνα μπορεί να προσφέρει διαγνωστικά ή θεραπευτικά στον ασθενή.

#### Άρθρο 18

Η παροχή νοσηλευτικών φροντίδων απαιτεί, σ'όλες τις περιστάσεις, το σεβασμό της ζωής, της αξιοπρέπειας και της ελεύθερης επιλογής του ασθενή. Σε περίπτωση ανίατης ασθένειας που βρίσκεται στο τελικό στάδιο μπορεί η νοσηλευτική φροντίδα να περιοριστεί στην ανακούφιση του φυσικού και ηθικού πόνου του ασθενή, παρέχοντάς του την κατάλληλη υποστήριξη και διατηρώντας κατά το δυνατό την ποιότητα της ζωής του. Αποτελεί υπέρτατο χρέος του νοσηλευτή να



συμπαρίσταται στον ασθενή μέχρι το τέλος και να δρα με τρόπο, ώστε να του επιτρέπει τη διατήρηση της αξιοπρέπειας του.

#### Άρθρο 19

Ο Νοσηλευτής που μετέχει στην διαδικασία πιστοποίησης του θανάτου, κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 12 του Ν. 2737/1999(Α174), παρέχει τη συνδρομή του στο ιατρικό έργο και λαμβάνει κάθε απαραίτητο μέτρο προκειμένου να διαπιστωθεί ότι τηρήθηκαν οι κείμενες διατάξεις.

#### Άρθρο 20

Ο Νοσηλευτής οφείλει να παρέχει στον ασθενή, μετά από αίτηση του, κάθε χρήσιμη πληροφορία στα θέματα της αναπαραγωγής στα πλαίσια των αρμοδιοτήτων του. Σύμφωνα με τη νοσηλευτική ηθική, ο νοσηλευτής εξαιτίας των προσωπικών του πεποιθήσεων έχει την δυνατότητα αποχής από τη διαδικασία αναπαραγωγής ή διακοπής της κύησης.

#### Άρθρο 21

##### Υποχρεώσεις στα πλαίσια της Παιδιατρικής Νοσηλευτικής

Η προσωπικότητα και η βούληση του παιδιού-ασθενή πρέπει να λαμβάνεται υπόψη στα πλαίσια της νοσηλευτικής φροντίδας και να επιδιώκεται η λήψη της συναίνεσης, ιδιαίτερα των εφήβων.

#### Άρθρο 22

##### Υποχρεώσεις στα πλαίσια της Ψυχιατρικής Νοσηλευτικής

Ο Νοσηλευτής οφείλει τον απαραίτητο σεβασμό στην προσωπικότητα του ψυχιατρικού ασθενή λαμβάνοντας υπόψη τη βούληση του στις περιπτώσεις εκείνες που είναι σε θέση να την εκφράσει.

## Άρθρο 23

### Υποχρεώσεις στα πλαίσια της Κοινωνικής Νοσηλευτικής

Ο Νοσηλευτής οφείλει στα πλαίσια της κοινωνικής νοσηλευτικής να παρέχει τις διαγνωστικές, θεραπευτικές και υποστηρικτικές νοσηλευτικές υπηρεσίες του σε στενή συνεργασία με την ομάδα υγείας, το φορέα στα πλαίσια του οποίου γίνεται η παροχή, καθώς και τις δημόσιες αρχές για την προστασία της δημόσιας υγείας.

## Άρθρο 24

Η ισχύς του παρόντος διατάγματος αρχίζει από τη δημοσίευσή του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Στον Υφυπουργό Υγείας και Πρόνοιας αναθέτουμε τη δημοσίευση και εκτέλεση του παρόντος διατάγματος.

## **ΕΙΔΙΚΟ ΜΕΡΟΣ**

## **ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Κύριος στόχος της μελέτης αυτής είναι η καταγραφή της αποροφησιμότητας των πτυχιούχων του τμήματος νοσηλευτικής του ΤΕΙ Πατρών κατά το έτος 2007 στην αγορά εργασίας. Σκοπός αυτής της καταγραφής είναι να δοθεί για πρώτη φορά μια ποσοστιαία απεικόνιση της αποροφησιμότητας των πτυχιούχων του τμήματος νοσηλευτικής . Αναλυτικότερα παρουσιάζονται βασικά στοιχεία της εξέλιξης της ανεργίας στην Ελλάδα ιδιαίτερα στους νέους δίνοντας τα υπό τη μορφή γραφημάτων και πινάκων, γίνεται μια σύντομη επισκόπηση του εκπαιδευτικού μας συστήματος με έμφαση στο τομέα της Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και ειδικότερα στα ΑΤΕΙ. Αναφέρονται επίσης, τα επαγγελματικά δικαιώματα του νοσηλευτή, ο επαγγελματικός τίτλος καθώς και ο κώδικας νοσηλευτικής δεοντολογίας. Τέλος αναλύονται τα αποτελέσματα της έρευνας όσον αφορά την αποροφησιμότητα των πτυχιούχων.

## **ΥΛΙΚΟ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΣ**

Στο τρίτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης της έρευνας σχετικά με την απορροφησιμότητα των αποφοίτων του τμήματος νοσηλευτικής του ΤΕΙ Πατρών. Πιο συγκεκριμένα αναλύεται εκτενώς με βάση στατιστικούς όρους το ερωτηματολόγιο που αναπτύχθηκε στους απόφοιτους και παρουσιάζονται τα αποτελέσματα αυτά.

**ΕΙΔΟΣ:** Έρευνα

**ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΑ:** Εργασιακή απορρόφηση τελειόφοιτων φοιτητών νοσηλευτικής ΤΕΙ Πατρών κατά το έτος 2007.

**ΤΟΠΟΣ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗΣ:** Πάτρα

**ΤΡΟΠΟΣ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗΣ:** Πανελλαδική τηλεφωνική επικοινωνία υπο μορφή ερωτήσεων

**ΕΤΟΣ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗΣ:** 2009

**ΧΡΟΝΙΚΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ:** Ιούνιος 2009- Σεπτέμβριος 2009

**ΔΕΙΓΜΑ:** Απογραφικό (Όλοι οι απόφοιτοι κατά το έτος 2007).

**ΕΡΩΤΗΘΕΝΤΕΣ:** 222

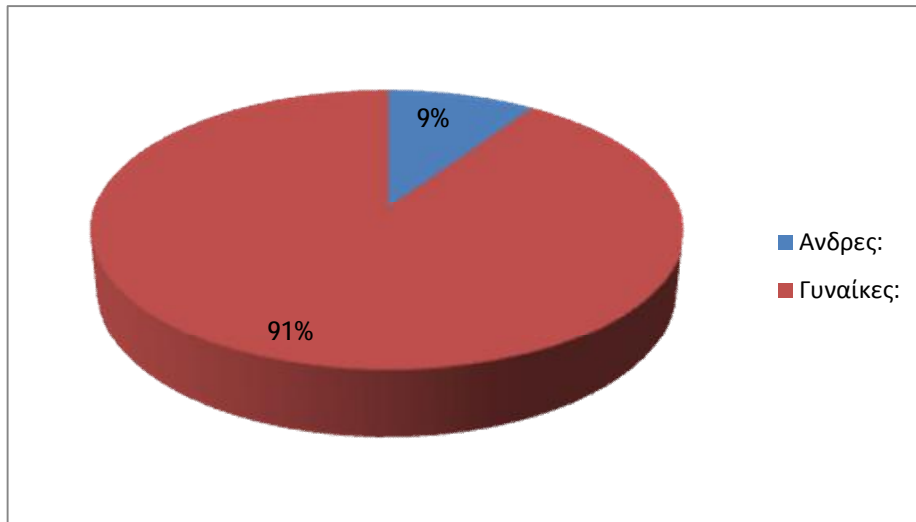
**ΗΛΙΚΙΕΣ:** Από 24 έως 27 ετών

**ΤΡΟΠΟΣ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗΣ:** Στατιστική απεικόνιση και σχολιασμός

**ΤΕΧΝΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗΣ:** Υπό την μορφή πίτας

## **ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ**

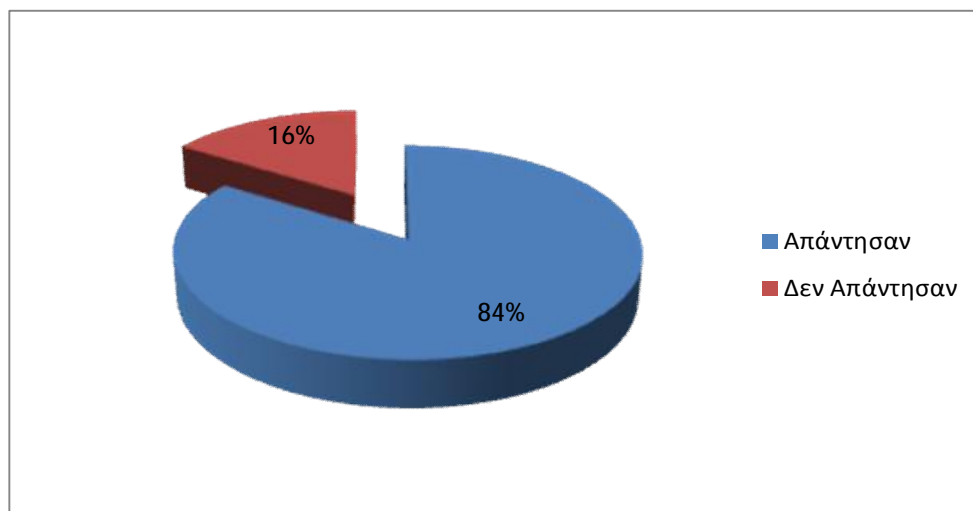
## ΠΟΣΟΣΤΟ ΓΕΝΙΚΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ ΑΝΑ ΦΥΛΟ



Γράφημα 3.1.1

Παρατηρούμε ότι 91% των συμμετεχόντων είναι γυναίκες ενώ το 9% αποτελείται από άντρες .

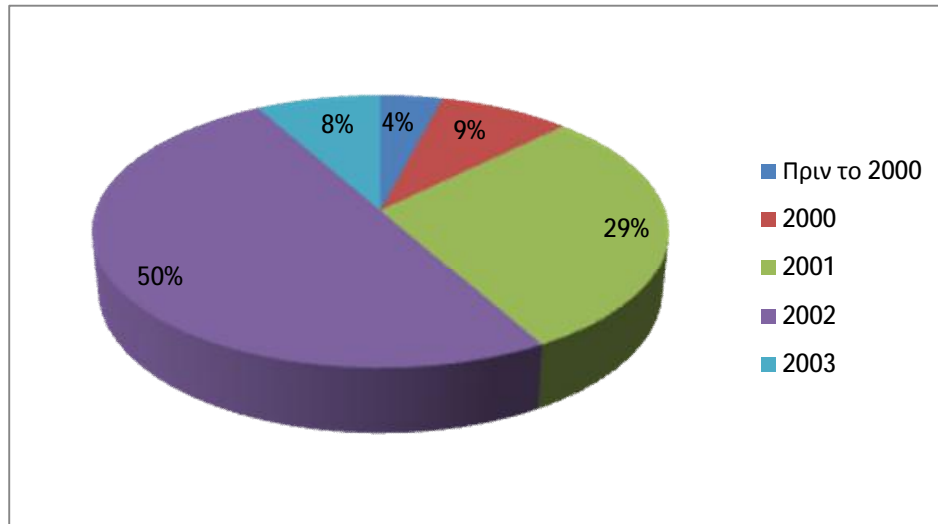
## ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ



Γράφημα 3.1.2

Το ποσοστό αφορά το σύνολο 222 ερωτηθέντων από τους οποίους συμμετείχαν στο ερωτηματολόγιο οι 187(84%) και αρνήθηκαν συμμετοχής οι 35 ποσοστό 16%.

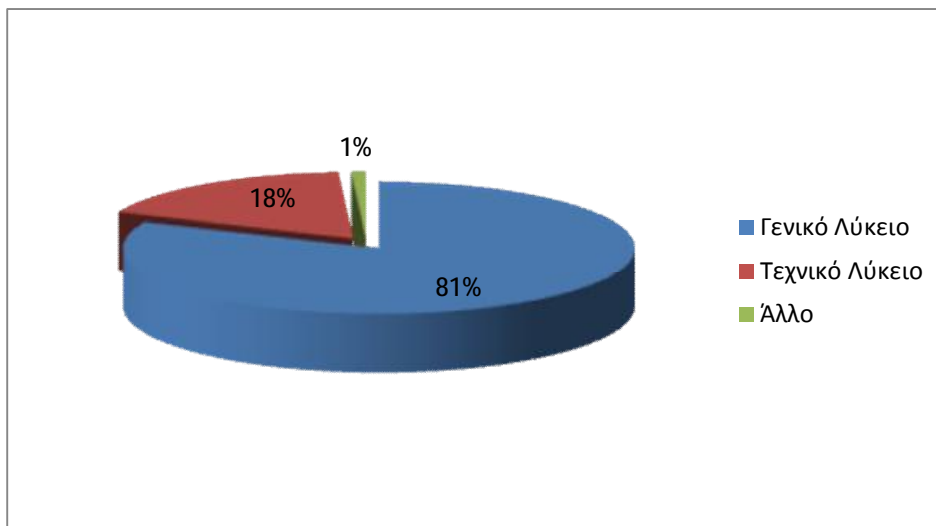




Γράφημα 3.1.3

Αναλυτικά βλέπουμε ότι πριν το έτος 2000 το ποσοστό εισαχθέντων ανέρχεται στο 4% ενώ παρατηρούμε το 2000 μια μικρή αύξηση του 5% δηλαδή ποσοστό 9%, το 2001 μια αρκετά μεγάλη αύξηση σε ποσοστό 20% για να έρθει το 2002 μια μείωση σε ποσοστό 21% με αποτέλεσμα το ποσοστό να ανέρχεται σε 8% για να καταλήξουμε στο 2003 όπου βλέπουμε μια μεγάλη αύξηση που ανέρχεται στο 42% που καλύπτει ποσοστό 5%.

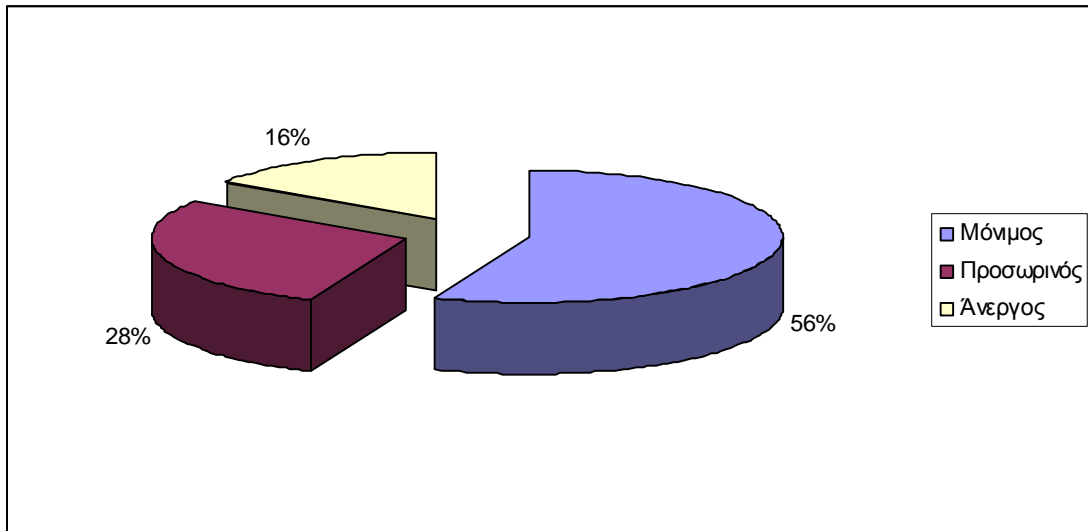
## ΑΠΕΙΚΟΝΙΣΗ ΠΟΣΟΣΤΟΥ ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ ΜΑΘΗΤΩΝ ΣΤΗ ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ.



Γράφημα 3.1.4

Παρατηρούμε ότι το ποσοστό που αναλογεί στους αποφοίτους γενικού λυκείου όπου εισάγονται στη νοσηλευτική ανέρχεται στο 81%. Το 18% αναλογεί στους αποφοίτους τεχνικών λυκείων και τέλος σε ποσοστό μόλις 1% αντιστοιχεί σε άλλα λύκεια (ιδιωτικά, εσπερινά).

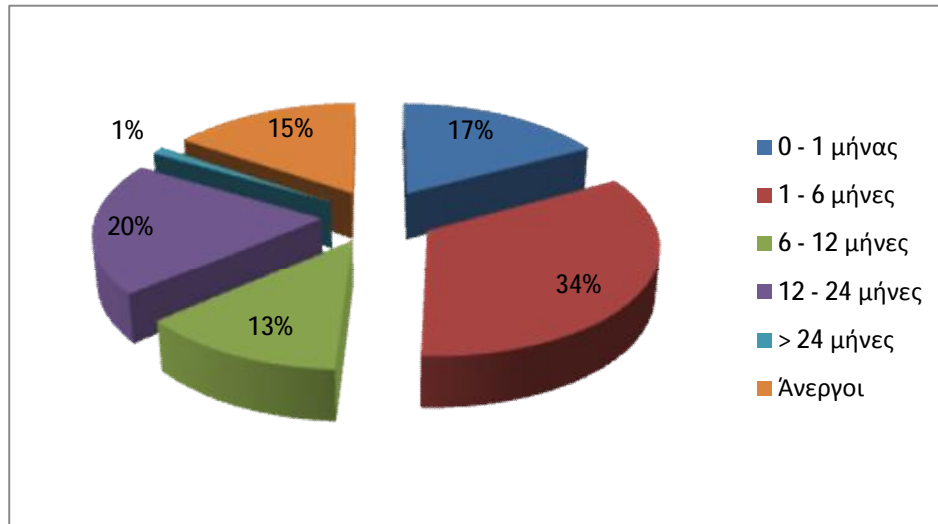
ΑΠΕΙΚΟΝΙΣΗ ΠΟΣΟΣΤΟΥ ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ ΟΣΟΝ ΑΦΟΡΑ ΤΟΝ ΤΟΜΕΑ  
ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΤΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ



Γράφημα 3.1.5

Παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό που ανέρχεται στο ύψος 56% απασχολούνται ως μόνιμοι υπάλληλοι. Το ποσοστό των υπαλλήλων με προσωρινή σχέση εργασίας ανέρχεται στο 28%. Δεν μπορούμε να παραβλέψουμε όμως ότι ένα ποσοστό που ανέρχεται στο 16% είναι άνεργοι.

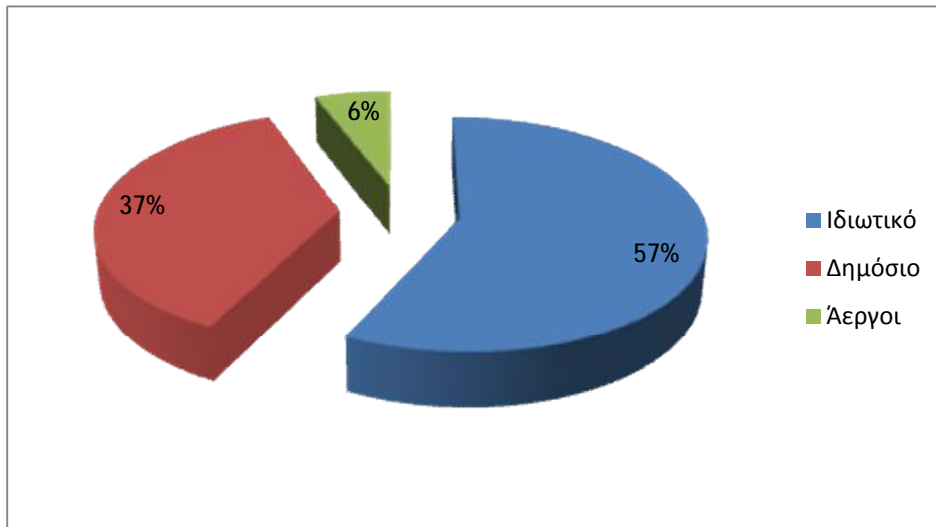
## ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΟ ΧΡΟΝΟΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΔΙΟΡΙΣΜΟΥ ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ



Γράφημα 3.1.6

Παρατηρούμε ότι το σε ποσοστό 13% υπάρχει μια άμεση εργασιακή απορρόφηση από τον πρώτο μήνα αποφοίτησης . Η απορρόφηση στο πρώτο εξάμηνο ανέρχεται στο 34%. Το ποσοστό 13% αφορά το χρονικό διάστημα μέχρι ένα έτος ενώ βλέπουμε ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό που ανέρχεται στο 20% και αφορά αποφοίτους που αποκαταστάθηκαν εργασιακά σε δυο έτη. Μηδαμινό θα θεωρήσουμε το ποσοστό των αποφοίτων που ξεπερνά το χρόνο των 24 μηνών που ανέρχεται μόλις το 1% και η αναφορά μας στο ποσοστό ανέργων καλύπτει το 15%.

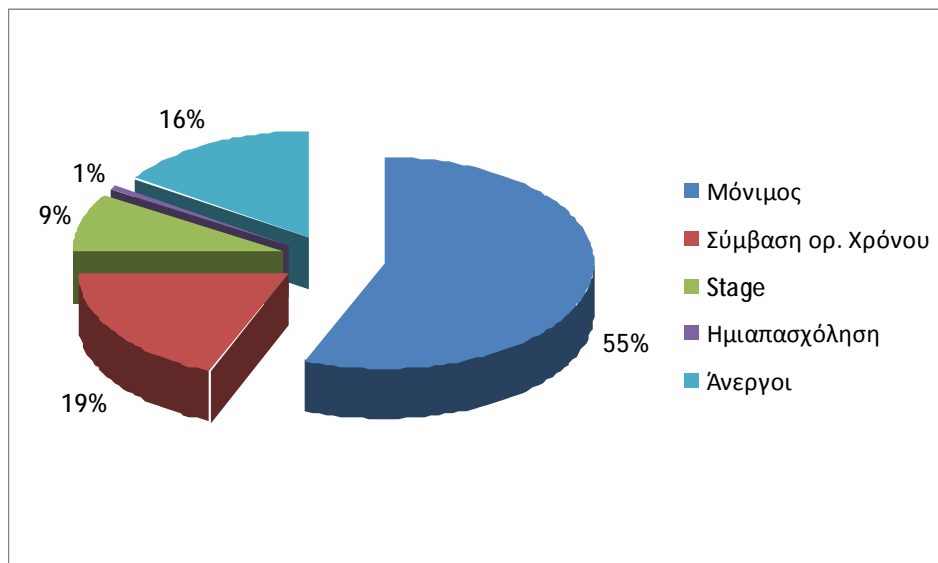
## ΑΠΕΙΚΟΝΙΣΗ ΠΟΣΟΣΤΟΥ ΦΟΡΕΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ



Γράφημα 3.1.7

Παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό που ανέρχεται στο 57% ανήκει στον ιδιωτικό τομέα και το ποσοστό που ανήκει στον δημόσιο τομέα ανέρχεται στο 37%. Ενώ το ποσοστό ανεργίας ανέρχεται στο 6% .

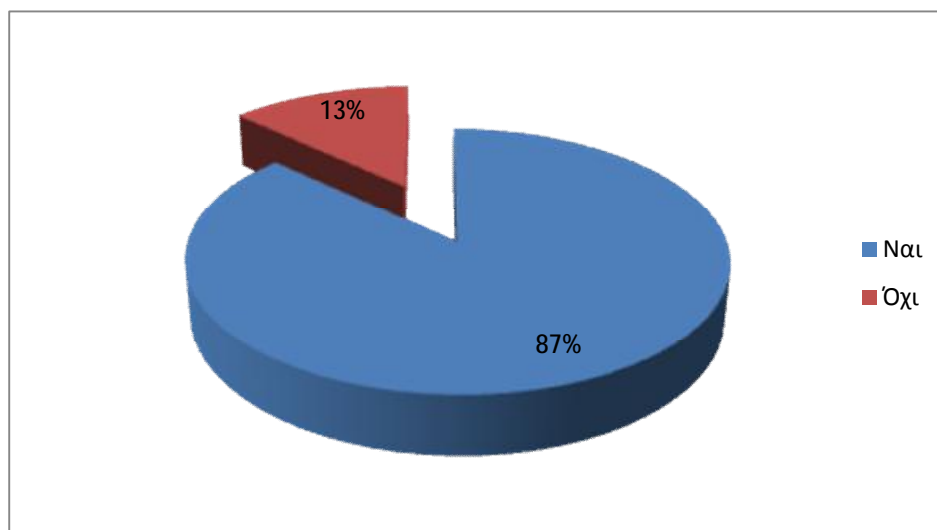
## ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ ΑΠΕΙΚΟΝΙΣΗ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΩΝ ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ



Γράφημα 3.1.8

Παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό της εργασιακής απασχόλησης των αποφοίτων ανέρχεται στο 55% και αφορά τους μόνιμους υπαλλήλους. Ενώ ένα ποσοστό 19% είναι απασχολούμενοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Αξιοσημείωτο είναι και το ποσοστό που απασχολούνται με προγράμματα stage το οποίο είναι 9%. Το ποσοστό των ανέργων ανέρχεται στο 16% και μόλις το 1% ανέρχεται το ποσοστό των απασχολούμενων.

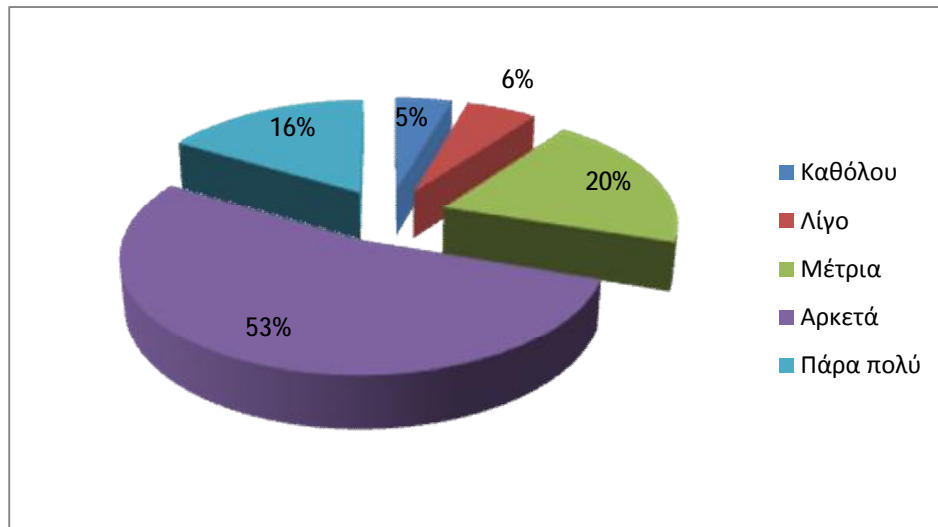
## ΑΠΕΙΚΟΝΙΣΗ ΠΟΣΟΣΤΟΥ ΣΥΝΑΦΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



Γράφημα 3.1.9

Παρατηρούμε ότι το συντριπτικό ποσοστό που ανέρχεται στο 87% απασχολούνται στο επάγγελμα της νοσηλευτικής ενώ το ποσοστό που απασχολείται σε μη συναφή επαγγέλματα είναι 13%.

ΠΟΣΟΣΤΟ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΩΝ ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ ΟΣΟΝ ΑΦΟΡΑ ΤΟ  
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΟΥΣ

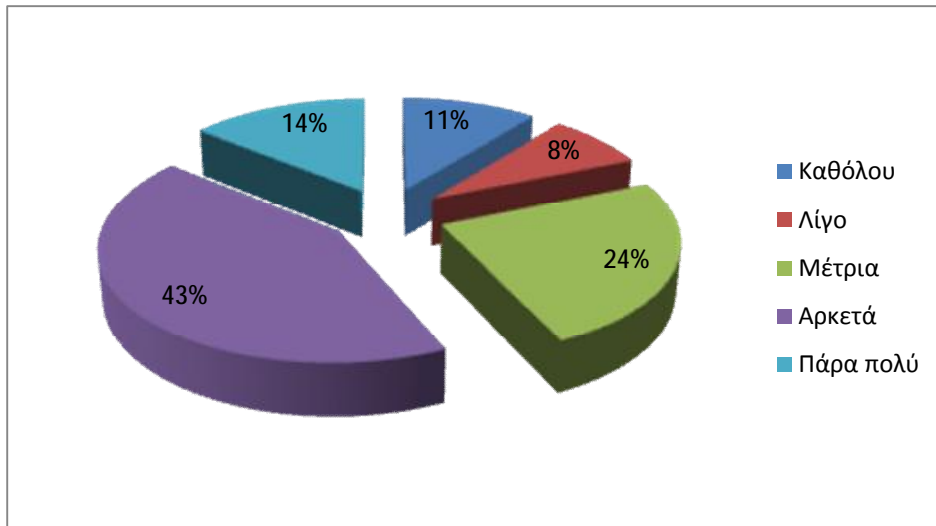


Γράφημα 3.1.10

Παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό το οποίο είναι 53% είναι αρκετά ικανοποιημένοι. Ένα 20% μας απαντά ότι είναι μέτρια ικανοποιημένοι, το 6% λίγο και το 5% καθόλου. Ενώ το ποσοστό των πάρα πολύ ικανοποιημένων ανέρχεται στο 16%.



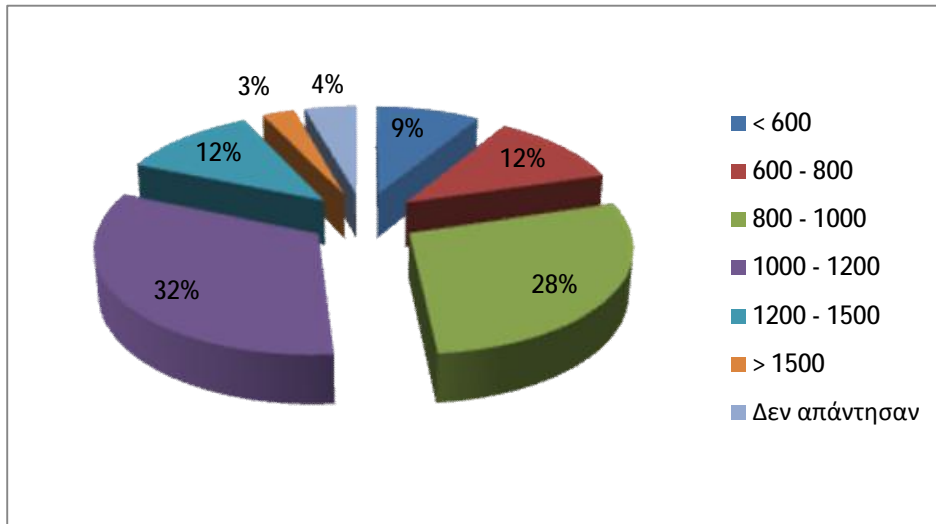
## ΑΠΕΙΚΟΝΙΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΟΣΟΝ ΑΦΟΡΑ ΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΤΟΥΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ



Γράφημα3..1.11

Παρατηρούμε ότι το 43% των εργαζομένων είναι αρκετά ικανοποιημένοι το 24% μέτρια 14% πάρα πολύ ικανοποιημένοι. Ένα ποσοστό 8% αφορά αυτούς που είναι λίγο και το ποσοστό που αφορά αυτούς που δεν είναι ικανοποιημένοι ανέρχεται στο 11%.

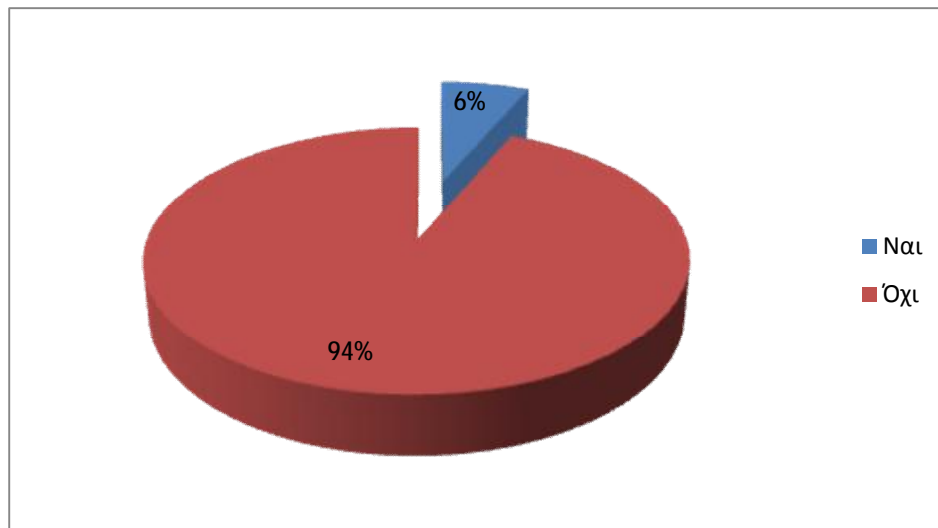
## ΠΟΣΟΣΤΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ



Γράφημα 3.1.12

Στο 32% των αποφοίτων η αμοιβή τους είναι από 1000-1200 ευρώ το 28% ανέρχεται από 800-1000, ένα 12% αμείβεται από 600-800 ευρώ. Επίσης άλλο ένα 12% είναι αμειβόμενοι από 1200-1500, το 9% <600 ευρώ και τέλος ένα 3% > 1500 ευρώ.

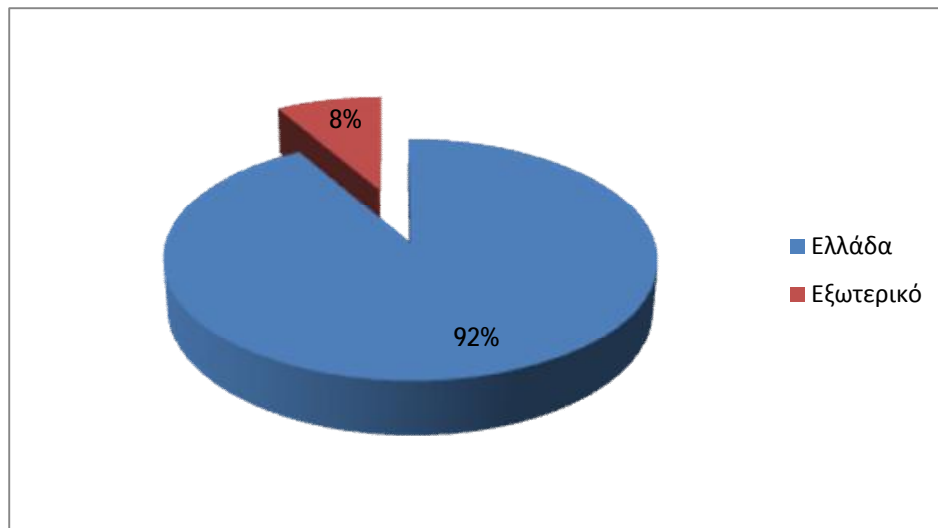
## ΑΠΕΙΚΟΝΙΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΚΑΝΕΙ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΕΣ ΣΠΟΥΔΕΣ



Γράφημα 3.1.13

Το συντριπτικό ποσοστό των αποφοίτων που δεν έχουν ακολουθήσει μεταπτυχιακές σπουδές σε οποιοδήποτε τομέα είναι το 94% ενώ αντίθετα το ποσοστό αυτών που έχουν κάνει μεταπτυχιακό ανέρχεται μόλις 6% .

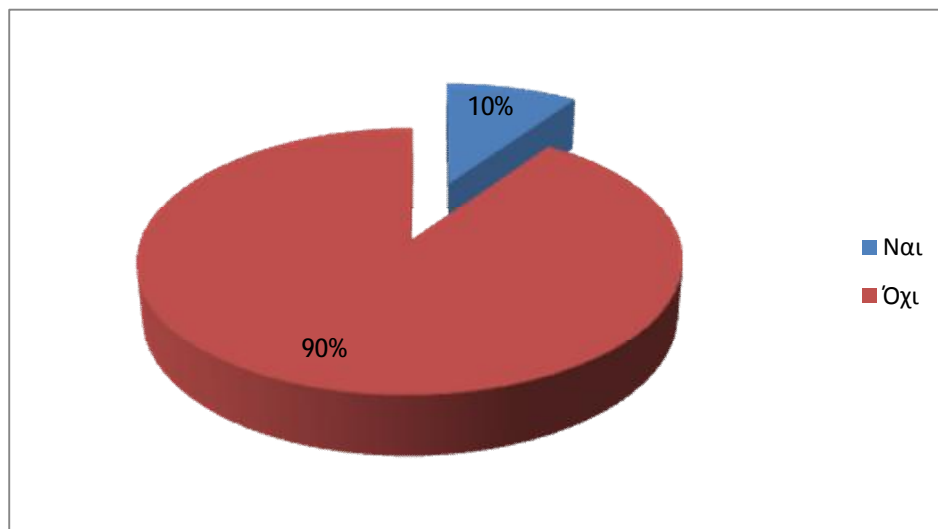
## ΑΠΕΙΚΟΝΙΣΗ ΤΟΥ ΤΟΠΟΥ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥ ΤΩΝ ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ



Γράφημα 3.1.14

Παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των νοσηλευτών που επιλέγουν να κάνουν μεταπτυχιακές σπουδές στην Ελλάδα 92% ενώ σε χώρες του εξωτερικού ανέρχεται μόλις το 8% .

ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ ΟΣΩΝ ΑΠΟΣΧΟΛΟΥΝΤΑΙ ΣΤΟΝ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΟ  
ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΤΟΜΕΑ



Γράφημά 3.1.15

Παρατηρούμε ότι το 90% των αποφοίτων απασχολούνται στον δευτεροβάθμιο ,τριτοβάθμιο εργασιακό τομέα ενώ μόλις το 10% απασχολούνται στον πρωτοβάθμιο εργασιακό τομέα.

## ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Τα αποτελέσματα από αυτή την έρευνα τα οποία είναι προϊόν στατιστικής ανάλυσης που έλαβε χώρα σε δείγμα ερωτηθέντων αποφοίτων του τμήματος νοσηλευτικής του ΤΕΙ Πατρών μας οδήγησαν να βγάλουμε κάποια συμπεράσματα. Αρχικά παρατηρήσαμε ότι υπάρχει μια πολύ μεγάλη προτίμηση των γυναικών στο τομέα της νοσηλευτικής σε σχέση με τους άντρες. Κατά την άποψη μου αυτό μπορεί να οφείλεται σε μια χρονική αντίληψη ότι στο συγκεκριμένο επάγγελμα απασχολούνται κατεξοχήν γυναίκες. Αυτός μπορεί να είναι και ο λόγος που παρατηρείται μια τόσο μεγάλη ποσοστιαία απόκλιση μεταξύ ανδρών και γυναικών στο νοσηλευτικό επάγγελμα. Υπήρξε μια πολύ μεγάλη συμμετοχή στη συγκεκριμένη έρευνα πράγμα το οποίο μας δίνει ένα τέτοιο δείγμα ώστε η έρευνα μας να είναι αντικειμενική. Βλέπουμε λοιπόν την υπευθυνότητα και την ευαισθησία των αποφοίτων νοσηλευτών στο ερωτηματολόγιο της έρευνας. Όσον αφορά το έτος εισαγωγής των αποφοίτων με γνώμονα ότι πριν το 2000 υπήρξε μια εισροή εισαχθέντων στο νοσηλευτικό ίδρυμα Πατρών παρατηρούμε ότι την επόμενη τριετία υπάρχει μια διακύμανση στην εισαγωγή των αποφοίτων από έτος προς έτος και όχι μια σταθερή εισροή στο συγκεκριμένο ίδρυμα. Πιθανόν να οφείλεται στην αυξομείωση των ετήσιων βάσεων εισαγωγής στο ΑΤΕΙ Πατρών ή στην κάποια πρόσκαιρη αποστροφή στο νοσηλευτικό επάγγελμα. Ακόμη και στο γεγονός ότι στα συγκεκριμένα έτη λειτουργούσαν και άλλες σχολές σε άλλες πόλεις με αποτέλεσμα να παρατηρείται αυτή η διακύμανση. Σύμφωνα με το ποσοστό αποφοίτων στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση παρατηρούμε ότι η συντριπτική πλειοψηφία των αποφοίτων των γενικών λυκείων προτιμούν τη νοσηλευτική. Κατά την γνώμη μου αυτό μπορεί να οφείλεται στο

μεγαλύτερο αριθμό των γενικών λυκείων σε κάθε περιοχή .Ενώ παρατηρείται το έξης φαινόμενο του ότι στα Τεχνικά λύκεια διδάσκεται σε επίπεδο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης πιο εξειδικευμένα τα μαθήματα της νοσηλευτικής ακόμη και με πρακτική εξάσκηση στα κατά τόπους νοσοκομεία ο αριθμός εισαχθέντων να είναι πολύ μικρότερος από αυτών των γενικών ,που μπορεί να οφείλεται στο ότι υπάρχει μεγαλύτερη ποικιλία ειδικοτήτων στα ΤΕΙ. Στην παρούσα κατάσταση εργασίας βλέπουμε ότι οι σχέσεις εργασίας μονίμων υπαλλήλων που είτε αφορά τον δημόσιο ή τον ιδιωτικό τομέα καλύπτεται το μεγαλύτερο ποσοστό των αποφοίτων. Αυτό μπορεί να οφείλεται στο ότι οι θέσεις εργασίας που προκηρύσσονται μπορεί να είναι περισσότερες στο δημόσιο τομέα σε σχέση με τον ιδιωτικό καθώς και επικρατεί και η νοοτροπία του δημόσιου τομέα. Έτσι βλέπουμε ένα μικρό ποσοστό να καταφεύγει σε προσωρινές θέσεις εργασίας και ακόμη ένα μικρότερο ποσοστό ανέργων. Όσον αφορά το χρόνο διορισμού υπάρχει μια άμεση εργασιακή απασχόληση στον πρώτο κιάλας μήνα. Αυτό μπορεί να οφείλεται στο γεγονός ότι πολλοί απόφοιτοι κάνοντας την πρακτική τους εξάσκηση σε ιδιωτικά νοσοκομεία τελειώνοντας την απασχολούνται άμεσα σε αυτά. Ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό εργασιακής απορροφησιμότητας το βλέπουμε στην περίοδο των μέχρι 6 μηνών και επακολουθεί επίσης ένα μεγάλο ποσοστό εργασιακής απορροφησιμότητας που αφορά ένα διάστημα έως 2 ετών .Αυτό κατά τη γνώμη μου οφείλεται στο ότι το επάγγελμα της νοσηλευτικής έχει πολύ υψηλό βαθμό απορροφησιμότητας με αποτέλεσμα να παρατηρούμε ένα αρκετά χαμηλό ποσοστό ανεργίας στο επάγγελμα. Σημαντικό επίσης στον φορέα απασχόλησης παρατηρείται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό απασχόλησης αποφοίτων ανήκει στον ιδιωτικό τομέα που αυτό κατά την γνώμη μου μπορεί να οφείλεται στην δυσλειτουργία του δημόσιου τομέα όσον αφορά το χρόνο διεξαγωγής των προκηρησσομένων θέσεων εργασίας που ο χρόνος

διορισμού των επιτυχόντων σε σχέση με την πρόσληψη τους ανέρχεται ακόμη και στα τρία χρόνια .Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα πολλοί διορισταίοι μέχρι την πρόσληψη τους να απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα. Επίσης είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι ένα μικρό ποσοστό αποφοίτων είναι άεργοι. Όσον αφορά το εργασιακό καθεστώς απασχόλησης των αποφοίτων παρατηρούμε ότι την μεγαλύτερη απορροφησιμότητα την καταλαμβάνουν οι δημόσιοι υπάλληλοι που απασχολούνται στο δημόσιο τομέα ή με καθεστώς αορίστου χρόνου ενώ είναι αρκετό και το ποσοστό των αποφοίτων που το καθεστώς απασχόλησης τους είναι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Αξιοσημείωτο επίσης είναι και το ποσοστό των αποφοίτων που συμμετέχουν σε καθεστώς απασχόλησης με προγράμματα stage ενώ δεν μπορεί να περάσει απαρατήρητο το ποσοστό των ανέργων τη στιγμή που σε άλλα επαγγέλματα ανέρχεται σε πολύ μεγαλύτερα ποσοστά. Παρατηρούμε επίσης ότι όσον αφορά τη συνάφεια εργασίας μπορούμε να δικαιολογήσουμε το πολύ μεγάλο ποσοστό στο ότι το επάγγελμα αυτό έχει πολλές εργασιακές επιλογές πέραν του πρωτογενούς παράγοντα εργασίας ο οποίος είναι τα νοσοκομεία. Όπως σε κέντρα αδυνατίσματος διαιτολογίας, σε σταθμούς πρώτων βοηθειών στο σπίτι και πολλά αλλά συναφή επαγγέλματα .Στη συνέχεια σημαντικά επίσης είναι και τα ποσοστά που αφορούν την επαγγελματική ικανοποίηση των αποφοίτων. Πιο συγκεκριμένα παρατηρείται ένα μεγάλο ποσοστό να είναι αρκετά ικανοποιημένοι γεγονός που μας κάνει να συμπεράνουμε ότι οι απόφοιτοι είναι πολύ συνειδητοποιημένοι με το επάγγελμα τους, είτε απασχολούνται ως νοσηλευτές είτε σε μη συναφή επαγγέλματα .Όσον αφορά την οικονομική τους ικανοποίηση το χαρακτηριστικό των εργαζομένων με θετικό πρόσημο είναι πολύ μεγάλο πράγμα που σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι ασχέτως επαγγέλματος είναι ικανοποιημένοι με τις οικονομικές τους αποδοχές. Παρατηρούμε επίσης μια αρκετά μεγάλη



οικονομική απόκλιση μεταξύ των εργαζομένων που αυτό μπορεί να οφείλεται στο φορέα απασχόλησής τους(ιδιώτικος,δημόσιος)ή ίσως σε εργαζομένους με προγράμματα stage οι οποίοι καταλαμβάνουν ένα αρκετά μεγάλο αριθμό στα δημόσια νοσοκομεία. Όσον αφορά τις μεταπτυχιακές σπουδές ένα πολύ μικρό ποσοστό αποφοίτων αποφασίζει να τις ακολουθήσει γεγονός που πιθανόν να οφείλεται στο ότι το επάγγελμα της νοσηλευτικής έχει σχετικά άμεση απορροφησιμότητα με αποτέλεσμα αυτό να είναι η αιτία στο να υπάρχει μια επανάπαυση των αποφοίτων που μπορεί να είναι είτε γιατί ακολουθούν την οικογενειακή τους αποκατάσταση είτε γιατί ο ανταγωνισμός που νιώθουν ως εργαζόμενοι είναι τέτοιος που δεν τους κάνει να ανησυχούν για περαιτέρω σπουδές. Το συντριπτικό ποσοστό των νοσηλευτών επιλέγει να κάνει μεταπτυχιακό στην Ελλάδα από ότι στις χώρες του εξωτερικού που αυτό κατά τη γνώμη μου μπορεί να οφείλεται αφενός μεν για οικονομικούς λόγους και αφ' έτερου για κοινωνικούς όπως οικογενειακή κατάσταση.Τέλος όσον αφορά τον εργασιακό τομέα των αποφοίτων που απασχολούνται στον πρωτοβάθμιο τομέα που αφορά τα κέντρα υγείας είναι πολύ μικρό το ποσοστό σε σχέση με τους άλλους δύο τομείς δηλαδή τον δευτεροβάθμιο(νοσοκομεία με Μονάδα εντατικής θεραπείας και Μονάδα αυξημένης φροντίδας τα οποία είναι τα δημόσια πανεπιστημιακά νοσοκομεία αλλά και κάποια ιδιωτικά )και τον τριτοβάθμιο(νοσοκομεία) ανέρχεται το συντριπτικό ποσοστό των απασχολουμένων.

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

**Εισαγωγή:** Η έρευνα αυτή έγινε για πρώτη φορά στους αποφοίτους του τμήματος νοσηλευτικής

**Σκοπός:** να καταγράψει την αποροφησιμότητα των πτυχιούχων κατά το έτος 2007. Τα αποτελέσματα μας μέσα από αυτή την έρευνα είναι τα εξής:

**Αποτελέσματα:** Το 91% του γενικού συνόλου της έρευνας είναι γυναίκες. Το 81% των αποφοίτων του τμήματος νοσηλευτικής είναι απόφοιτοι γενικού λυκείου. Το 87% του γενικού συνόλου απασχολούνται στο επάγγελμα της νοσηλευτικής. Το 6% έχουν ακολουθήσει μεταπτυχιακές σπουδές . Το 10% των αποφοίτων απασχολούνται στον πρωτοβάθμιο εργασιακό τομέα.

**Συμπεράσματα:** Το ποσοστό των ανέργων είναι πολύ μικρό στο επάγγελμα της νοσηλευτικής. Το μεγαλύτερο ποσοστό των αποφοίτων απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα.

Υπάρχει άμεση εργασιακή απασχόληση από τον πρώτο κιόλας μήνα.

Οι απόφοιτοι είναι αρκετά ικανοποιημένοι σε οικονομικό και εργασιακό επίπεδο. Το μεγαλύτερο ποσοστό των αποφοίτων απασχολούνται στο δευτεροβάθμιο και τριτοβάθμιο τομέα που αφορά τα νοσοκομεία.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

### *Ελληνική Βιβλιογραφία*

Γενική Γραμματεία Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας της Ελλάδος. Έρευνα Εργατικού Δυναμικού Μάρτιος 2008(Δελτίο Τύπου).(<http://www.statistics.gr>)

Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Ελλάδος (ΕΣΥΕ) (2006 α) Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 1998-2005, Πίνακας 2 Δ: Πληθυσμός (σε χιλιάδες) ηλικίας 15 ετών και άνω, κατά κατάσταση απασχόλησης και επίπεδο εκπαίδευσης, για τα έτη 1998-2005 ανά τρίμηνο. (<http://www.statistics.gr>) Στατιστικά στοιχεία, εργατικό δυναμικό.

Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Ελλάδος (ΕΣΥΕ) (2006β) Μετάβαση από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας-Έτος 2000, Αποτελέσματα έρευνας, (πρόσβαση 13-05-2006).

Εφημερίς της Ελληνικής Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας Τεύχος Πρώτο, (Αθήνα 14 Ιουνίου 1989, 25 Ιουλίου 2001, 28 Δεκέμβριος 1985)

<http://www.statistics.gr/gr/tables/S301SJO8TBAH00Y.htm>

### *Ξένη βιβλιογραφία*

Barret, A & Whelan, C-T & Sexton, J-J (2001). "Employability" and its relevance for the management of the Live Register, Policy Research Series, no.40. Dublin: Economic and Social Research Institute.

Chandler, G.N., and Hanks, S.H. 1991. Measuring new venture performance : A comparison of objective and subjective measures. In T. G. Verser, ed., Entrepreneurship in Ongoing Organizations. San Diego, CA: Proceedings of the 6<sup>th</sup> Annual National Conference of the United States Associations of Small Business and Entrepreneurship, pp.128-138.

Commission of the European Communities (2002), Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions : taking stock of five years of the European Employment Strategy, Brussels.

EURO STAT, (2006) Labour Force Survey, New Cronos on-line βάση δεδομένων, Labour Force Survey, τμήμα Labour Market, ημερομηνία ανάρτησης δεδομένων 12-05-2006.

Eyridice –The Information Database on Education Systems in Europe Οργάνωση του Εκπαιδευτικού Συστήματος στην Ελλάδα 2005\06. Directorate-General for Education and Culture. European Commission. (<http://www.eyrydice.org>)

Eyrydice –The Information Database on Educational Systems in Europe. Δομές των εκπαιδευτικών συστημάτων και των Συστημάτων Επαγγελματικής Κατάρτισης και Εκπαίδευσης Ενηλίκων στην Ελλάδα. Έκδοση 2003. Directorate – General for Education and Culture. European Commission. (<http://www.eyrydice.org>)

Eyridice. Συνοπτική παρουσίαση των Εκπαιδευτικών Συστημάτων στην Ευρώπη και Τρέχουσες Μεταρρυθμίσεις. Directorate –General for Education and Culture. European Commission. (<http://www.eyrydice.org>)

Finn, D (2000), From Full Employment to Employability: A New Deal for Britain's Unemployment?, International- Journal-of-Manpower , 21 (5):384-99.

Hillage, J. & Pollard, E. (1999), Employability : Developing a framework for Policy Analysis, RR85, DFEE Publications, London.

Jack, S. and Anderson, A (2002), 'The effects of embeddedness on the entrepreneurial process', Journal of Business Venturing, Vol.17, pp.467-487.

Liargovas, P. (1997) The White Paper on Growth, Competitiveness and Employment and Greek small and medium sized enterprises, Small Business Economics, 11, No 2.

Liagouras, G., Protogerou, A., and Caloghirou, Y., (2003). Exploring Mismatches Between Higher Education and the Labour Market in Greece. European Journal of Education, Vol.38, No.4, 413-426.

Lindsay, C & Mc Cracken, M & McQuaid, R (2003), Unemployment duration and employability in remote rural labour markets, Journal of Rural Studies, vol. 19 (2):187-200.

Machin,S.& van Reenan, J. (1998) Technology and changes in skill structure: Evidence from seven OECD countries, Quarterly Journal of Economics, vol. CXIII, No 4.

McQuaid, R.W.& Lindsay.C.(2002),The employability gap :long-term unemployment and barriers to work in buoyant labour markets, Environment and Planning C:Government and Policy, vol. 20(4):613-628.

Monk,S. et al (2000), Finding works in rural areas : barriers and bridges, Joseph Rowntree Foundation, York.

OECD (1997) Reviews of National Policies for Education :Greece (Paris,OECD).

OECD (2000 and 2001) Education at a Glance (Paris,OECD).

Pesmazoglou, S.(1994) Government, ideology and the university curriculum in Greece, European Journal of Education,29, No 3.

Shucksmith, M. (2000), Exclusive countryside? Social Inclusion and Regeneration in Rural Areas, Joseph Rowntree Foundation ,York.

United Nations Educational,Scientific and Cultural Organization (UNESCO) (1997) International Standard Classification of Education – ISCED 1997, UNESCO.

## ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ ΤΕΙ ΠΑΤΡΩΝ

1. Ονοματεπώνυμο.....
2. Φύλο: Άνδρας  Γυναίκα
3. Ημερομηνία Γέννησης .....
4. Έτος Εισαγωγής.....
5. Απόφοιτος(Γενικού Λυκείου  ΤΕΕ  ΑΛΛΟ
6. Έτος αποφοίτησης :2007
7. Βαθμός Πτυχίου.....
8. Τόπος Διαμονής .....
9. Τόπος εργασίας .....
10. Έχετε εκπληρώσει τις στρατιωτικές σας υποχρεώσεις;(Για τους άντρες)
11. Μετά από ποσό χρόνο μετά τη λήψη του πτυχίου σας βρήκατε εργασία;  
 0-1 Μήνες  1-6 Μήνες  6-12 Μήνες  1-2 έτη  Πάνω από 2 έτη
- 12.. Ποιος είναι ο εργασιακός τομέας απασχόλησης σας;  
Μόνιμος  Προσωρινός  stage  Σύμβαση ορισμένου χρόνου  Ημιαπασχόληση  Άνεργοι  Άεργοι
13. Ποιος είναι ο φορέας απασχόλησης σας;

Ιδιωτικός  Δημόσιος

**14.** Θεωρείται ότι η εργασίας σας είναι συναφής με τον τίτλο σπουδών σας;

Ναι  Όχι

**15.** Είστε ικανοποιημένοι με την εργασίας σας;

Καθόλου  Λίγο  Μέτρια  Αρκετά  Πάρα πολύ

**16.** Όσον αφορά το ύψος των αμοιβών σας;

Καθόλου  Λίγο  Μέτρια  Αρκετά  Πάρα πολύ

**17.** Ο ακαθάριστος μισθός σας κυμαίνεται από:

<600  600-800  800-1000  1000-1200  1200-1500  >  
1500

**18.** Έχετε κάνει κάποιο μεταπτυχιακό;

Ναι  Όχι

**19.** Το μεταπτυχιακό σας γίνεται στην Ελλάδα ή στο εξωτερικό;

Ελλάδα  Εξωτερικό

**20.** Πρωτοβάθμιο εργασιακό τομέα