



**ΔΙΕΘΝΕΣ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ**  
**ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ & ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**



## **ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗ** **ΔΙΟΙΚΗΣΗ & ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ**

Διπλωματική Εργασία

**Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΣΤΙΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΤΗΣ ΣΥΓΧΡΟΝΗΣ**  
**ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

της

**ΚΑΤΣΙΜΙΓΚΟΥ ΔΗΜΗΤΡΑΣ**

Επιβλέπων Καθηγητής  
Αποστολίδης Απόστολος

Υποβλήθηκε ως απαιτούμενο για την απόκτηση του μεταπτυχιακού διπλώματος ειδίκευσης  
στη διοίκηση & οργάνωση εκπαιδευτικών μονάδων

Θεσσαλονίκη, Ιούνιος 2019



Η παρούσα Διπλωματική Εργασία καλύπτεται στο σύνολό της νομικά από δημόσια άδεια πνευματικών δικαιωμάτων CreativeCommons:

Αναφορά Δημιουργού - Μη Εμπορική Χρήση - Παρόμοια Διανομή



Μπορείτε να:

- Μοιραστείτε: αντιγράψετε και αναδιανέμετε το παρόν υλικό με κάθε μέσο και τρόπο
- Προσαρμόστε: αναμείξτε, τροποποιήστε και δημιουργήστε πάνω στο παρόν υλικό

Υπό τους ακόλουθους όρους:

- Αναφορά Δημιουργού: Θα πρέπει να καταχωρίσετε αναφορά στο δημιουργό, με σύνδεσμο της άδειας, και με αναφορά αν έχουν γίνει αλλαγές. Μπορείτε να το κάνετε αυτό με οποιονδήποτε εύλογο τρόπο, αλλά όχι με τρόπο που να υπονοεί ότι ο δημιουργός αποδέχεται το έργο σας ή τη χρήση που εσείς κάνετε.
- Μη Εμπορική Χρήση: Δε μπορείτε να χρησιμοποιήσετε το υλικό για εμπορικούς σκοπούς.
- Παρόμοια Διανομή: Αν αναμείξετε, τροποποιήσετε, ή δημιουργήσετε πάνω στο παρόν υλικό, πρέπει να διανείμετε τις δικές σας συνεισφορές υπό την ίδια άδεια CreativeCommonsόπως και το πρωτότυπο.

Αναλυτικές πληροφορίες νομικού κώδικα στην ηλεκτρονική διεύθυνση:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/legalcode>

## Υπεύθυνη Δήλωση

Με ατομική μου ευθύνη και γνωρίζοντας τις κυρώσεις που προβλέπονται από τον Κανονισμό Σπουδών του Μεταπτυχιακού Προγράμματος στη Διοίκηση & Οργάνωση Εκπαιδευτικών Μονάδων του Διεθνούς Πανεπιστημίου της Ελλάδος, δηλώνω υπεύθυνα ότι:

- Η παρούσα Διπλωματική Εργασία αποτελεί έργο αποκλειστικά δικής μου δημιουργίας, έρευνας, μελέτης και συγγραφής.
- Για τη συγγραφή της Διπλωματικής μου Εργασίας δεν χρησιμοποίησα ολόκληρο ή μέρος έργου άλλου δημιουργού ή τις ιδέες και αντιλήψεις άλλου δημιουργού χωρίς να γίνεται σαφής αναφορά στην πηγή προέλευσης (βιβλίο, άρθρο από επιστημονικό περιοδικό, ιστοσελίδα κλπ.).

Θεσσαλονίκη, 30/05/2019

Η Δηλούσα: ΔΗΜΗΤΡΑ ΚΑΤΣΙΜΙΓΚΟΥ

## **Ευχαριστίες**

Ευχαριστώ θερμά όλους τους καθηγητές του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών για τις πολύτιμες γνώσεις που μου μετέδωσαν κατά τη διάρκεια των σπουδών μου στο Διεθνές Πανεπιστήμιο.

Ιδιαίτερα ευχαριστώ τον επιβλέποντα καθηγητή μου κ. Αποστολίδη Απόστολο και συνεπιβλέποντα καθηγητή κ. Αβδημιώτη Σπυρίδωνα για τη στήριξη και τη βοήθεια στη συγγραφή της διπλωματικής μου εργασίας.

Επίσης, ευχαριστώ τους συμμετέχοντες στην έρευνα.

Την διπλωματική εργασία αυτή την αφιερώνω στην οικογένειά μου και στην αδελφή μου.

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Ο κύριος στόχος της παρούσας εργασίας είναι να διαγνώσει την αποτελεσματικότητα της εφαρμογής της Δια Βίου Εκπαίδευσης στις ανάγκες της σύγχρονης αγοράς εργασίας. Για την επίτευξη του σκοπού πραγματοποιήθηκαν συνεντεύξεις σε δύο Οργανισμούς, τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού και του Διεθνούς Πανεπιστημίου. Αρχικά παρουσιάστηκε η δομή του ΟΑΕΔ και η σύνδεσή του με την εκπαίδευση και την αγορά εργασίας. Στη συνέχεια, αναλύθηκε η έννοια της Δια Βίου Εκπαίδευσης και οι εξελίξεις επί του θέματος σε ευρωπαϊκό επίπεδο, μέσα από το πρόγραμμα «Ευρώπη 2020» και τις εκθέσεις παρακολούθησης 2017 και 2018. Έπειτα παρουσιάστηκε συνοπτικά το νομοθετικό πλαίσιο της Δια Βίου Μάθησης μέσα από το οποίο δίνονται κίνητρα στους φορείς για την πραγματοποίηση των προγραμμάτων. Το πρόβλημα της ανεργίας που αντιμετωπίζει η χώρα μας, δεν μπορεί να λυθεί μόνο μέσω της δια βίου μάθησης. Η δια βίου μάθηση έχει σκοπό την ενεργοποίηση των ατόμων για την κοινωνική ανάπτυξη και τη διεύρυνση των δεξιοτήτων τους. Οι συνεχώς μεταβαλλόμενες κοινωνικο – οικονομικές συνθήκες καθιστούν αναγκαία την προσαρμογή και την ενδυνάμωση των ατόμων, ώστε να ανταπεξέρχονται σε αυτό το μετέωρο περιβάλλον και να εντάσσονται πιο εύκολα στην αγορά εργασίας. Οι σύγχρονες κοινωνίες αντιμετωπίζουν προκλήσεις όπως η ένταξη των μεταναστών, η καταπολέμηση των κοινωνικών ανισοτήτων και η οικονομική αβεβαιότητα. Η δια βίου μάθηση καλείται να αντιμετωπίσει τις κοινωνικές προκλήσεις που προκύπτουν. Ο ΟΑΕΔ και το Διεθνές Πανεπιστήμιο υλοποιούν προγράμματα που αποσκοπούν στη διασύνδεση της γνώσης και της εμπειρίας, μέσω της Πρακτικής Άσκησης, με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Κατά συνέπεια, ο ρόλος της συνεχιζόμενης κατάρτισης είναι καίριος και αυξανόμενος.

## **ABSTRACT**

The main objective of this paper is to diagnose the effectiveness of the implementation of Lifelong Learning in the needs of the modern labor market. In order to achieve this goal, interviews were held between two Organizations, the Labor Force Employment Organization (OAED) and the International University. OAED's structure and its connection with education and the labor market were first presented. Subsequently, the concept of Lifelong Learning and the developments on the subject at European level were analyzed, through the Europe 2020 program and the follow-up reports 2017 and 2018. The legislative framework of lifelong learning was also briefly presented, through which incentives are given to operators to implement the programs. The problem of unemployment faced by our country can not be solved through lifelong learning alone. Lifelong learning aims to empower people for social development and widen their skills. The ever-changing socio-economic conditions make it necessary to adapt and empower individuals to cope with this mundane environment and to integrate more easily into the labor market. Modern societies face challenges such as the integration of immigrants, the fight against social inequalities and economic uncertainty. Lifelong learning is called to stand against the social challenges that arise. OAED and the International University are implementing programs that aim at linking knowledge and experience, through Practice Exercise, to labor market needs. Consequently, the role of continuing training is crucial and growing.

## ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

<b>ΠΕΡΙΛΗΨΗ</b>	Σελ. 5
<b>ABSTRACT</b>	Σελ. 6
<b>ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ</b>	Σελ. 7
<b>ΕΙΣΑΓΩΓΗ</b>	Σελ. 8
<b>1. ΔΟΜΗ ΟΑΕΔ</b>	Σελ. 9
1.1 Οι άξονες πολιτικής και οι υπηρεσίες του ΟΑΕΔ	Σελ. 10
1.2 Στόχοι επιχειρησιακού μοντέλου ΟΑΕΔ	Σελ. 12
1.3 Ιστορική αναδρομή στην ΕΕΚ του ΟΑΕΔ	Σελ. 14
1.4 Η σύγχρονη μορφή των σχολών του ΟΑΕΔ	Σελ. 16
1.5 Τα ΙΕΚ και τα ΚΕΚ του ΟΑΕΔ: η ίδρυση και η εξέλιξη	Σελ. 16
1.6 Ο ρόλος του ΟΑΕΔ ως φορέα διαχείρισης προγραμμάτων κατάρτισης	Σελ. 18
1.7 Πρόγραμμα Upskilling Pathways: New Opportunities for Adults και I_ReF_SoS – «Καινοτομική Απάντηση για τη Διευκόλυνση της Κοινωνικής Υποστήριξης των Νέων Προσφύγων»	Σελ. 19
<b>2. ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ</b>	Σελ. 25
2.1 Η Δια Βίου Εκπαίδευση στη σύγχρονη εποχή	Σελ. 26
2.2 Η Δια Βίου Εκπαίδευση στην Ευρωπαϊκή Διάσταση	Σελ. 28
2.3 Το στρατηγικό πλαίσιο «Ευρώπη 2020»	Σελ. 31
<b>3. ΟΙ ΕΚΘΕΣΕΙΣ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ</b>	Σελ. 34
3.1 Η έκθεση παρακολούθησης 2017	Σελ. 35
3.2 Η έκθεση παρακολούθησης 2018	Σελ. 38
<b>4. ΔΙΑΓΝΩΣΗ ΑΝΑΓΚΩΝ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b>	Σελ. 40
4.1 Η Δια Βίου Εκπαίδευση μέσα από τη νομοθεσία	Σελ. 43
4.2 Η Δια Βίου Εκπαίδευση σε επίπεδο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης	Σελ. 45
<b>5. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ</b>	Σελ. 47
5.1 Δείγμα έρευνας	Σελ. 48
5.2 Ερευνητικό εργαλείο	Σελ. 48
<b>6. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ</b>	Σελ. 50
<b>7. ΔΙΑΛΟΓΟΣ – ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ</b>	Σελ. 56
<b>8. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ</b>	Σελ. 60
<b>9. Παράρτημα</b>	Σελ. 63

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα εργασία έχει ως σκοπό να διερευνήσει τη χρησιμότητα και τη λειτουργία των προγραμμάτων της Δια Βίου Εκπαίδευσης σε σχέση με την απασχόληση στη σύγχρονη αγορά εργασίας. Το αντικείμενο της εργασίας εκπονήθηκε μέσω δυο Οργανισμών, του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού και του Διεθνούς Πανεπιστημίου. Οι Οργανισμοί αυτοί πραγματοποιούν προγράμματα Δια Βίου Εκπαίδευσης και έχουν τεράστια εκπαιδευτική αλλά και διοικητική εμπειρία.

Οι δομές των ευρωπαϊκών χωρών αλλάζουν ταχύτατα σε ότι αφορά την εκπαίδευση, εξαιτίας κυρίως των ραγδαίων τεχνολογικών αλλαγών, των εργασιακών αλλαγών με νέες μορφές απασχόλησης, των δημογραφικών αλλαγών και του αυξημένου μεταναστευτικού κύματος. Η Δια Βίου Εκπαίδευση ουσιαστικά καλείται να συνεισφέρει στη μάθηση και να μεταλαμπαδεύσει τις νέες γνώσεις στα ενήλικα άτομα. Η Δια Βίου Εκπαίδευση ωφελεί τα άτομα, τις επιχειρήσεις και την κοινωνία. Εκτός από τη γνώση που προσφέρεται, γίνεται μια ουσιαστική αλλαγή στη ζωή των ανθρώπων που επιλέγουν τη Δια Βίου Εκπαίδευση. Ξεδιπλώνεται το αίσθημα της ικανοποίησης και της αυτοολοκλήρωσης. Επίσης, δημιουργούνται διέξοδοι για εύρεση καλύτερου εργασιακού περιβάλλοντος, υψηλότερους μισθούς και αναμφισβήτητα οι επιχειρήσεις έχουν στο δυναμικό τους πιο παραγωγικούς, κινητοποιημένους και δημιουργικούς υπαλλήλους. Παρόλο που οι Ευρωπαϊκές Εκθέσεις προάγουν τη Δια Βίου Εκπαίδευση, στην Ευρώπη ένας στους πέντε έχει πρόβλημα στη γραφή και στην αριθμητική και ακόμα περισσότεροι έχουν έλλειψη γνώσεων χρήσης ηλεκτρονικού υπολογιστή. Κατά συνέπεια, δυσχεραίνεται η περαιτέρω μάθηση.

Η επιλογή του θέματος της εργασίας έγινε από προσωπικό ενδιαφέρον διότι ανά περιόδους παρακολουθώ εκπαιδευτικά σεμινάρια και αναγνωρίζω τα άμεσα οφέλη που προκύπτουν από αυτά, στην προσωπική μου ζωή και στην εργασία μου. Επιπλέον, εργάζομαι στον ΟΑΕΔ όπου υλοποιούνται καταρτίσεις συνεχιζόμενης εκπαίδευσης. Ουσιαστικά μέσα από αυτή την έρευνα αποτυπώνεται η προσωπική μου προσπάθεια να επισημανθούν οι πηγές που μπορούν να προσφέρουν στη Δια Βίου Εκπαίδευση, ώστε να υλοποιούνται προγράμματα, ικανά να προσαρμοσθούν στις ανάγκες της αγοράς εργασίας προς όφελος της απασχόλησης, με σκοπό τη μείωση της ανεργίας.

Συγκεκριμένα, στόχος της παρούσας εργασίας είναι να διερευνήσει τα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα:



- ❖ Ποια είναι η συσχέτιση της απασχόλησης με την εφαρμογή προγραμμάτων Δια Βίου Εκπαίδευσης.
- ❖ Αν υπάρχει συμπληρωματικότητα των προγραμμάτων εκπαίδευσης του ΟΑΕΔ και των Διετών Προγραμμάτων Σπουδών στα Πανεπιστήμια, με την απασχόληση.

Προκειμένου να επιτευχθεί η διερεύνηση των ερωτημάτων της εργασίας, πραγματοποιήθηκε πρωτογενής, ποιοτική έρευνα. Στο πρώτο κεφάλαιο, αναλύεται η δομή του ΟΑΕΔ και τα προγράμματα που υλοποιούνται. Ο βασικότερος λόγος δημιουργίας του συγκεκριμένου κεφαλαίου είναι για να αναδειχθούν η εμπειρία του Οργανισμού στην κατάρτιση και το νέο μοντέλο επιχειρησιακού σχεδιασμού του ΟΑΕΔ, το οποίο εμπεριέχει πρωτότυπα και προσαρμοσμένα προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης, στις σύγχρονες επαγγελματικές ανάγκες. Το δεύτερο κεφάλαιο, αναφέρεται στην έννοια της Δια Βίου Εκπαίδευσης στην σύγχρονη εποχή και πώς εντυπώνεται στην Ευρώπη και ιδιαίτερα στο πρόγραμμα «Ευρώπη 2020». Στο τρίτο κεφάλαιο αναλύονται οι ευρωπαϊκές εκθέσεις 2017 και 2018, καθώς μέσα από αυτές παρουσιάζεται με ποσοστά, η προσπάθεια κάθε χώρας αλλά και η πολιτική που ακολουθείται σχετικά με τα κίνητρα προώθησης της Δια Βίου Εκπαίδευσης. Στο τέταρτο κεφάλαιο αναφέρονται οι οργανισμοί που ασχολούνται με τη διάγνωση αναγκών στην αγορά εργασίας και το θεσμικό πλαίσιο της Δια Βίου Εκπαίδευσης για όλους τους παρόχους και ξεχωριστά για τα Πανεπιστήμια. Η εργασία ολοκληρώνεται με την ανάλυση των έξι συνεντεύξεων που δόθηκαν από τον ΟΑΕΔ και το Διεθνές Πανεπιστήμιο.

Η βιβλιογραφία της εργασίας επικεντρώνεται στην τρέχουσα κοινωνικοοικονομική περίοδο που διανύει η χώρα μας, καθώς και στο εκπαιδευτικό πλαίσιο της Δια Βίου Εκπαίδευσης, ενώ παράλληλα προσεγγίζει το θέμα και από την ευρωπαϊκή σκοπιά.

## **1. ΔΟΜΗ Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού**

Ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού είναι ο δημόσιος φορέας που έχει ως ρόλο την καταπολέμηση της ανεργίας μέσω της εκάστοτε κυβερνητικής πολιτικής για την απασχόληση. Η συμβολή του είναι πολύπλευρη, ενώ το πρόγραμμά του έχει αναδιαμορφωθεί εξαιτίας της παρατεταμένης οικονομικής κρίσης που πλήττει την χώρα μας τα τελευταία χρόνια ([www.oaed.gr](http://www.oaed.gr)).

Οι δράσεις του ΟΑΕΔ αναπτύσσονται γύρω από τρεις πολύ βασικές λειτουργίες κοινωνικής πρόνοιας, α) την προώθηση στην απασχόληση, β) την ασφάλιση της ανεργίας και την κοινωνική προστασία της μητρότητας και της οικογένειας και γ) την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Πιο αναλυτικά, ο ΟΑΕΔ αποτελεί τη δημόσια αρχή η οποία διαχειρίζεται τις ενεργητικές πολιτικές της αγοράς εργασίας για την ανάσχεση της ανεργίας, για την προώθηση της απασχόλησης και την επαγγελματική κατάρτιση ανέργων και εργαζομένων. Μέσα στις ενεργητικές πολιτικές τοποθετείται και η επαγγελματική εκπαίδευση σε συνδυασμό με την πρακτική άσκηση, δηλαδή το σύστημα Μαθητείας, στο οποίο θα γίνει αναφορά παρακάτω. Επίσης, διαχειρίζεται τα επιδόματα που αφορούν την παθητική πολιτική. Παραδείγματα παθητικής πολιτικής είναι το βασικό επίδομα ανεργίας και άλλων επιδομάτων και παροχών κοινωνικής προστασίας όπως της μητρότητας ή της λειτουργίας των Βρεφονηπιακών Σταθμών ΟΑΕΔ ([www.oaed.gr](http://www.oaed.gr)).

## **1.1 ΟΙ ΑΞΟΝΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΤΟΥ ΟΑΕΔ**

Οι άξονες της πολιτικής και οι υπηρεσίες που παρέχει ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού συνοψίζονται στα εξής:

✓ Στην προώθηση της απασχόλησης μέσω προγραμμάτων, εθνικών και συγχρηματοδοτούμενων από το ΕΣΠΑ (ΕΘΝΙΚΟ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΑΝΑΦΟΡΑΣ). Το Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς αποτελεί το έγγραφο αναφοράς για τον προγραμματισμό των Ταμείων της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε εθνικό επίπεδο. Το πλαίσιο αυτό εκπονήθηκε ώστε να εξασφαλίσει την πολιτική συνοχή στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και να κατοχυρώσει ότι η συνδρομή από τα Ταμεία συμβαδίζει με τις κοινοτικές στρατηγικές κατευθυντήριες γραμμές και αποτελεί τον σύνδεσμο μεταξύ των κοινοτικών προτεραιοτήτων και του εθνικού προγράμματος μεταρρυθμίσεων ([www.espa.gr](http://www.espa.gr)). Στα συγκεκριμένα προγράμματα απασχόλησης, οι επιχειρήσεις που ενδιαφέρονται να προσλάβουν προσωπικό αιτούνται μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας, εφόσον έχουν ενεργοποιήσει τον κλειδάριθμο του ΟΑΕΔ. Η αίτηση επεξεργάζεται από τα τοπικά υποκαταστήματα του ΟΑΕΔ και εφόσον πληρούνται οι προϋποθέσεις του εκάστοτε προγράμματος, η επιχείρηση επιδοτείται, είτε με το μισθολογικό κόστος εργασίας, είτε με το κόστος των ασφαλιστικών εισφορών του εργαζομένου. Τα εν λόγω προγράμματα διευκολύνουν την μετάβαση του ανέργου στην εργασία, δίνοντας έμφαση στις ομάδες που πλήττονται περισσότερο από την ανεργία, καθώς

και στις ευάλωτες πληθυσμιακές ομάδες. Επιπλέον, υλοποιούνται προγράμματα στα οποία ενισχύονται οικονομικά οι επιχειρήσεις για το υπάρχον προσωπικό τους.

Τα εν ενεργεία προγράμματα απασχόλησης είναι τα εξής:

1. Προγράμματα Επιχορήγησης επιχειρήσεων για διατήρηση των θέσεων εργασίας
2. Προγράμματα Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας - Πρακτική Άσκηση
3. Προγράμματα Επιχορήγησης επιχειρήσεων για δημιουργία Νέων Θέσεων Εργασίας
4. Τοπικά Προγράμματα - Ολοκληρωμένες Παρεμβάσεις
5. Προγράμματα Επιχορήγησης επιχειρήσεων για δημιουργία Νέων Θέσεων Εργασίας Ευπαθών Κοινωνικών Ομάδων.

✓ Στη συνεργασία με κοινωνικούς και τοπικούς φορείς για την ανάπτυξη τοπικών προγραμμάτων απασχόλησης με κεντρικό ρόλο των Κ.Π.Α.2 (Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης) του ΟΑΕΔ. Τα ΚΠΑ 2 είναι ουσιαστικά τα κατά περιοχές παραρτήματα του ΟΑΕΔ, τα οποία λειτουργούν ενιαία και εξαρτώμενα από την Διοίκηση του ΟΑΕΔ.

✓ Στις Υπηρεσίες Συμβουλευτικής ανέργων. Ο ΟΑΕΔ στο πλαίσιο εμπλουτισμού του συστήματος παροχής υπηρεσιών προς τους αναζητούντες εργασία, ανέπτυξε μια σειρά από Υποστηρικτικές Δράσεις. Οι συμβουλευτικές υπηρεσίες συνιστούν δυναμικές παρεμβάσεις και έχουν ως στόχο την κινητοποίηση, ενδυνάμωση και διευκόλυνση των ανέργων στην προσπάθειά τους να ενταχθούν στην αγορά εργασίας. Οι δράσεις που παρέχονται είναι:

- Εργαστήρια Ενεργοποίησης – Κινητοποίησης Ανέργων
- Συμβουλευτική Επαγγελματικού Προσανατολισμού
- Συμβουλευτική Αναζήτησης Εργασίας
- Συμβουλευτική Ανάλυσης Επιχειρηματικών Πρωτοβουλιών

Ο Οργανισμός προκειμένου να παρέχει τις συγκεκριμένες υπηρεσίες έχει προχωρήσει στην εκπαίδευση και στη συνεχή επιμόρφωση εξειδικευμένων εργασιακών συμβούλων.

✓ Στο θεσμό της Μαθητείας των Επαγγελματικών Σχολών και των Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης.

✓ Στις κοινωνικές παροχές όπως ο Κοινωνικός Τουρισμός, το Κατασκηνωτικό Πρόγραμμα, οι Βρεφονηπιακοί Σταθμοί και η πολιτική Στέγασης.

✓ Στη σύζευξη Προσφοράς και Ζήτησης Εργασίας με την υποστήριξη των εργασιακών συμβούλων αλλά και μέσω την διαδικτυακής πύλης του Οργανισμού.

✓ Στο δίκτυο EURES για τη σύζευξη προσφοράς και ζήτησης εργασίας σε Ευρωπαϊκό επίπεδο.

✓ Στην εγγραφή στα μητρώα του Οργανισμού των ανέργων, των φυσικών και νομικών προσώπων (εργαζομένων, εργοδοτών, επιχειρήσεων), των παρόχων και των μαθητών.

✓ Στα επιδόματα και στις παροχές ανεργίας, μητρότητας και προαιρετικής ασφάλισης.

Οι κατηγορίες πολιτών και φορέων στις οποίες απευθύνεται ο ΟΑΕΔ είναι οι άνεργοι, οι εργοδότες και οι επιχειρήσεις, οι εργαζόμενοι, οι πάροχοι και οι εκπαιδευόμενοι ([www.oaed.gr](http://www.oaed.gr)).

## 1.2 ΣΤΟΧΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟΥ ΜΟΝΤΕΛΟΥ ΤΟΥ ΟΑΕΔ

Η τρέχουσα κρίση που πλήττει την ελληνική οικονομία έχει δημιουργήσει αντίξοες επαγγελματικές συνθήκες στην ελληνική αγορά εργασίας. Έχει επηρεάσει τη διάρθρωση της ανεργίας, όπως επίσης και τα δικαιώματα των εργαζόμενων τάξεων τα οποία έχουν υποστεί συρρίκνωση. Σύμφωνα με την Καραμεσίνη (2017), αυτές οι σεισμικές κοινωνικές μεταβολές κλόνισαν συθέμελα το πολιτικό σύστημα και οδήγησαν σε πολιτικές αλλαγές. Υπήρξε άμεση ανάγκη για ριζική μεταρρύθμιση των θεσμών και του αναπροσανατολισμού των ασκούμενων πολιτικών προς όφελος των πληγέντων ομάδων της κρίσης (Καραμεσίνη, 2017). Έτσι, ο ΟΑΕΔ στο πλαίσιο της Εθνικής Πολιτικής για την καταπολέμηση της ανεργίας επαναπροσδιόρισε το επιχειρησιακό του μοντέλο και επιδιώκει, α) να σχεδιάζει και να υλοποιεί αποτελεσματικότερες πολιτικές καταπολέμησης της ανεργίας, β) να διευρύνει την ποσότητα και το φάσμα των παρεχόμενων υπηρεσιών προς το εργατικό δυναμικό της χώρας, εργαζόμενους και άνεργους ώστε να βελτιώσει την ποιότητά τους, γ) να αυξήσει την εσωτερική του απόδοση, αξιοποιώντας και εκπαιδύοντας το υπάρχον προσωπικό, δ) να συστηματοποιήσει σε ηλεκτρονική μορφή τα αρχεία του και το χειρισμό των προγραμμάτων του, εφαρμόζοντας τις νέες τεχνολογίες στον τρόπο οργάνωσης και διοίκησης και ε) να ενδυναμώσει το ρόλο του στη λειτουργία της ρύθμισης της αγοράς εργασίας ([www.oaed.gr](http://www.oaed.gr)).

Το πρόγραμμα επαναπροσδιορισμού του επιχειρησιακού μοντέλου του ΟΑΕΔ, ξεκίνησε τον Ιούνιο του 2013 με τη συνεργασία των Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης της Σουηδίας, του Ηνωμένου Βασιλείου, της Γερμανίας και τη συμβολή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο δομήθηκαν οι κατευθύνσεις και οι στόχοι του

προγράμματος. Οι κατευθύνσεις που ορίστηκαν ήταν 1. η διαχείριση των αλλαγών, 2. η αλλαγή του Οργανωτικού Μοντέλου, 3. η υλοποίηση του νέου μοντέλου παροχής υπηρεσιών και 4. η κατάρτιση/επιμόρφωση του προσωπικού. Οι κύριοι στόχοι του προγράμματος εντοπίζονται στην μετρήσιμη βελτίωση της οργανωτικής και διαδικαστικής αποδοτικότητας, στην αναβάθμιση της ποιότητας του επιπέδου των υπηρεσιών και στην ικανοποίηση αναζητούντων εργασίας και στη σημαντική, μετρήσιμη βελτίωση των δυνατοτήτων και των ικανοτήτων του προσωπικού.

Οι κομβικές δράσεις που πραγματοποιήθηκαν ώστε να γίνουν οι αλλαγές πραγματικότητα είναι:

1. η αναδιοργάνωση των Κέντρων Προώθησης της Απασχόλησης, δηλαδή η μετακύλιση των πιλοτικών διαδικασιών σε όλα τα κατά τόπους ΟΑΕΔ,
2. το call center, για παροχή άμεσης και αξιόπιστης πληροφόρησης,
3. το νέο Portal, στο οποίο δίνεται η δυνατότητα ηλεκτρονικής αναζήτησης θέσεων εργασίας και εργαζομένων αλλά και σύζευξης προσφοράς και ζήτησης εργασίας,
4. η ανάλυση προφίλ – κατηγοριοποίηση – συμβουλευτική. Η νέα μεθοδολογία ανάλυσης του προφίλ των εγγεγραμμένων ανέργων και η κατηγοριοποίησή τους, συμβάλλουν σημαντικά στην παροχή κατάλληλων υπηρεσιών που να ανταποκρίνεται καλύτερα στις ανάγκες τους,
5. η βελτίωση σχέσεων με εργοδότες και προσέγγισή τους ώστε να δυναμώσει η συνεργασία μεταξύ τους,
6. η απλοποίηση διαδικασιών και γραφειοκρατίας,
7. οι Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης, ο στόχος βρίσκεται στην βελτίωση της αποτελεσματικότητας μέσω καλύτερου σχεδιασμού, στόχευσης και υλοποίησης των προγραμμάτων. Ήδη ξεκίνησε στην Ελευσίνα πιλοτική εφαρμογή προγραμμάτων ανοιχτού πλαισίου,
8. η εκπαίδευση/επιμόρφωση προσωπικού,
9. το νέο μοντέλο Διοίκησης και Δείκτες Επίδοσης. Η παρακολούθηση ποσοτικών παραμέτρων συμβάλλει στην επίτευξη των στρατηγικών και επιχειρησιακών στόχων του Οργανισμού,
10. η ανάπτυξη ψηφιακής στρατηγικής. Η συγκεκριμένη δράση επιτυγχάνεται με τη συνεχή βελτίωση των συστημάτων πληροφορικής, την αυτοματοποίηση και τις νέες εφαρμογές πληροφορικής.

Η αλλαγές αυτές που έγιναν στον Οργανισμό μειώνουν την απόσταση μεταξύ των ανέργων και των επιχειρήσεων. Η προσπάθεια εξωστρέφειας του Οργανισμού κάμπτεται τις

δυσκολίες που υπάρχουν στον ευρύτερο τομέα στα θέματα οργάνωσης αλλά και αποξένωσης του πολίτη από τις παροχές του Οργανισμού.

### **1.3 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΟΥ ΟΑΕΔ**

Η συμβολή του ΟΑΕΔ στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση εξετάζεται σε σχέση με το ρόλο που αναλαμβάνει ο Οργανισμός ως μέσο υλοποίησης της Εκπαίδευσης. Πιο συγκεκριμένα, στη μια περίπτωση, ο ΟΑΕΔ παρέχει άμεσα την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση ενώ στην άλλη περίπτωση, η υλοποίηση των προγραμμάτων γίνεται μέσω τρίτων φορέων (Καραμεσίνη, 2017).

Η περίπτωση που αναλαμβάνει ο ΟΑΕΔ την εκπαίδευση αφορά τις Σχολές Μαθητείας ΟΑΕΔ. Οι σχολές λειτουργούν από τη δεκαετία του 1950 μέχρι σήμερα χρησιμοποιώντας το δυϊκό σύστημα, το οποίο συνδυάζει ταυτόχρονα εκπαίδευση στο σχολείο με πρακτική άσκηση σε επιχειρήσεις. Μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του 1990, ο ΟΑΕΔ ήταν ένας από τους μεγαλύτερους παρόχους επαγγελματικής κατάρτισης εργαζομένων και ανέργων. Στη συνέχεια, αυτός ο ρόλος υποβαθμίστηκε και αναπτύχθηκε ο ρόλος του ως φορέας υλοποίησης εκπαιδευτικών προγραμμάτων εργαζομένων και ανέργων μέσω τρίτων. Πάλι όμως και αυτός ο ρόλος υποβαθμίστηκε και εν συνεχεία, την ευθύνη αυτών των προγραμμάτων την ανέλαβε το Υπουργείο Εργασίας (Καραμεσίνη, 2017).

Η ιστορία του ΟΑΕΔ ως παρόχου επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ξεκινά όταν το ελληνικό κράτος στην περίοδο του μεταπολέμου, προσπαθεί να συστήσει δημόσιες σχολές τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης αποφοίτων δημοτικού, γυμνασίου ή κάποιας τάξης γυμνασίου. Μέχρι τότε κυριαρχούσαν στο χώρο ιδιωτικοί φορείς. Την προσπάθεια αυτή την ανέλαβαν πολλά Υπουργεία μαζί και αυτό, καθιστούσε το συντονισμό δυσκίνητο. Τα Υπουργεία Βιομηχανίας και Εργασίας, καθώς και το Εθνικόν Βασιλικόν Ίδρυμα ανέπτυξαν τη δραστηριότητά τους στον τομέα της τεχνικής εκπαίδευσης. Η τεχνική εκπαίδευση προετοίμαζε τεχνίτες ενώ οι απόφοιτοι της επαγγελματικής εκπαίδευσης απορροφούνταν στον πρωτογενή και τον τριτογενή τομέα της οικονομίας, δηλαδή στις γεωργικές και στις εμπορικές σχολές, εμποροπλοιάρχων, κοινωνικών υπηρεσιών, καλλιτεχνικές, εκκλησιαστικές κ.ά. (Καραμεσίνη, 2017).

Τις πρώτες μεταπολεμικές δεκαετίες και μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του 1970, το Υπουργείο Εργασίας μέσω του ΟΑΕΔ συνέβαλε στην ίδρυση των Σχολών Μαθητείας για

νέους με χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο αλλά και στην ανάπτυξη δομών και προγραμμάτων ταχύρρυθμης κατάρτισης και επιμόρφωσης ενός εργατικού δυναμικού προσαρμοσμένου στις ανάγκες των μεγάλων βιομηχανικών επιχειρήσεων (Κωνσταντινόπουλος, 1993). Το δυϊκό σύστημα μαθητείας εισήχθη το 1952 από το Υπουργείο Εργασίας και ανατέθηκε το 1954 στον Οργανισμό Απασχολήσεως και Ασφαλίσεως Ανεργίας (ΟΑΑΑ), προδρόμου του ΟΑΕΔ, όπως μετονομάστηκε το 1969. Αρχικά οι Σχολές λειτουργούσαν για νέους ηλικίας 14 έως 20 ετών με απολυτήριο της Β΄ τάξης γυμνασίου τουλάχιστον. Το δίπλωμα που παρείχαν ήταν δίπλωμα τεχνίτη ισότιμο των κατώτερων τεχνικών σχολών. Μετά την εκπαιδευτική μεταρρύθμιση του 1976, η υποχρεωτική εκπαίδευση θεσμοθετήθηκε στα εννιά έτη. Έτσι, οι Σχολές Μαθητείας έγιναν τριετούς φοίτησης για τους απόφοιτους τρίτης τάξης εξατάξιου γυμνασίου. Την ίδια περίοδο έγιναν ισότιμες με τις Τεχνικές Επαγγελματικές Σχολές της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Τα αναλυτικά προγράμματα περιλάμβαναν και γενικά μαθήματα εκτός των τεχνολογικών και εργαστηριακών, συμπληρωματικά με την πρακτική άσκηση στις επιχειρήσεις. Το 1998 οι Σχολές Μαθητείας μετατράπηκαν σε ΤΕΕ (Τεχνολογική Επαγγελματική Εκπαίδευση) Μαθητείας Α΄ Κύκλου ενώ το 2000, δόθηκε η δυνατότητα ίδρυσης και λειτουργίας τμημάτων Β΄ Κύκλου ΤΕΕ. Ιδιαίτερα σημαντικό θεωρείται ότι για πρώτη φορά στην ιστορία τους, οι Σχολές Μαθητείας παρείχαν τίτλους ισότιμους με τη λυκειακή βαθμίδα. Το 2006, τα ΤΕΕ Μαθητείας μετατράπηκαν σε Επαγγελματικές Σχολές (ΕΠΑΣ) διετούς φοίτησης για νέους από 16 έως 23 ετών, οι οποίοι θα πρέπει να έχουν αποφοιτήσει τουλάχιστον από την Α΄ Λυκείου (Καραμεσίνη, 2017).

Μετά από αυτή την ιστορική αναφορά έχει ιδιαίτερη σημασία να αναφερθούν οι επίσημες στατιστικές εκπαίδευσης της ΕΛΣΤΑΤ (Ελληνική Στατιστική Αρχή), για τη συμμετοχή των νέων στις σχολές του ΟΑΕΔ. Η σχολική περίοδος 2008-2009 όπου θεωρείται και η έναρξη της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα, οι σπουδαστές των Σχολών του ΟΑΕΔ ανήλθαν σε 15.017 άτομα και αποτέλεσαν το 14% του συνολικού μαθητικού δυναμικού της δευτεροβάθμιας τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης, ενώ στο ίδιο σχολικό έτος αποφοίτησαν 6.018 άτομα που αντιπροσώπευαν το 20,5% των αποφοίτων της δευτεροβάθμιας τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης. Οι Σχολές Μαθητείας αποτέλεσαν τον δεύτερο πολυπληθέστερο πόλο τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης μετά τα ΕΠΑΛ του Υπουργείου Παιδείας (Καραμεσίνη, 2017).

## **1.4 Η ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΜΟΡΦΗ ΤΩΝ ΣΧΟΛΩΝ ΤΟΥ ΟΑΕΔ**

Όπως αναφέρθηκε και πιο πάνω, η μαθητεία είναι το σύστημα Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, το οποίο περιλαμβάνει θεωρητική εκπαίδευση και παράλληλη πρακτική άσκηση. Στον ΟΑΕΔ λειτουργούν 50 ΕΠΑΣ Μαθητείας, οι οποίες ακολουθούν το δυϊκό σύστημα εκπαίδευσης. Η φοίτηση διαρκεί 2 σχολικά έτη (4 εξάμηνα). Οι σπουδαστές παρακολουθούν θεωρητικά και εργαστηριακά μαθήματα στη σχολή για 1 πρωινό και 4 απογευματινά και παράλληλα για 4 ή 5 ημέρες την εβδομάδα πραγματοποιούν πρακτική άσκηση σε εργασίες συναφείς προς την ειδικότητά τους.

Στις ΕΠΑΣ Μαθητείας μπορούν να εγγραφούν οι κάτοχοι ενδεικτικού Α΄ Τάξης Λυκείου και ηλικίας έως 23 ετών. Η εισαγωγή στις ΕΠΑΣ επιτυγχάνεται μετά από μοριοδότηση συγκεκριμένων κριτηρίων των μαθητών όπως βαθμός Τίτλου Σπουδών, κοινωνικά και οικονομικά κριτήρια.

Η καινοτομία των ΕΠΑΣ έγκειται ότι οι μαθητές εντάσσονται σε πρόγραμμα Πρακτικής άσκησης. Οι μαθητές αμείβονται και ασφαλίζονται από τον εργοδότη τους και τυγχάνουν άλλων παροχών. Από 1/4/2013 οι πρακτικά ασκούμενοι μαθητές αμείβονταν, σε όλα τα εξάμηνα σπουδών, με ποσοστό 75% επί του κατωτάτου ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη. Από την 1/2/2019 η αποζημίωση των μαθητευομένων ορίζεται στα 21,78€ ( $29,04€ \cdot 75\% = 21,78€$ ) ανά ημέρα πρακτικής άσκησης ([www.oaed.gr](http://www.oaed.gr)).

## **1.5 ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ (ΙΕΚ) ΚΑΙ ΤΑ ΚΕΝΤΡΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ (ΚΕΚ) ΤΟΥ ΟΑΕΔ: Η ΙΔΡΥΣΗ ΚΑΙ Η ΕΞΕΛΙΞΗ**

Η επαγγελματική κατάρτιση από το 1954 έως το 1983, αρχικά στον ΟΑΑΑ και μετά στον ΟΑΕΔ, εφαρμόζονταν στα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης Ενηλίκων (ΚΕΚΑΤΕ), που περιλάμβαναν, εκτός από τις Σχολές Μαθητείας και τα Κέντρα Ταχύρρυθμης Εκπαίδευσης Ενηλίκων. Το 1984 τα ΚΕΚΑΤΕ μετονομάστηκαν σε Κέντρα Επαγγελματικής Τεχνικής Εκπαίδευσης Κατάρτισης (ΚΕΤΕΚ). Το 1990, έγιναν μεγάλες αλλαγές στο θεσμικό πλαίσιο της αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, οι οποίες επηρέασαν και την εσωτερική οργάνωση του ΟΑΕΔ. Μετά τον Ν. 2009/1992 για τα ΙΕΚ, ιδρύθηκαν και λειτούργησαν 33 ΙΕΚ του ΟΑΕΔ, ενώ μετά τη νομοθεσία του 1994 που θέσπισε τα ΚΕΚ, ο ΟΑΕΔ προχώρησε στην ίδρυση ΚΕΚ και αργότερα στην αναδιάρθρωση των ΚΕΤΕΚ (Ν.



2443/1996 και ΥΑ 40109/1998), ώστε να περιληφθούν οι Σχολές Μαθητείας, τα ΙΕΚ και τα ΚΕΚ του Οργανισμού. Με το Ν.2956/2001 περί αναδιάρθρωσης του ΟΑΕΔ, η λειτουργία των ΙΕΚ και των ΚΕΚ μεταφέρθηκε στην Επαγγελματική Κατάρτιση ΑΕ (ΕΚΑΕ). Το 2008 η αρμοδιότητα των ΙΕΚ επανήλθε στον ΟΑΕΔ. Μέχρι τις αρχές της δεκαετίας του 1980, ο ΟΑΕΔ αποτελούσε τον μοναδικό πάροχο επαγγελματικής κατάρτισης σε τεχνικά επαγγέλματα στις βιομηχανικές μονάδες της χώρας (Καραμεσίνη, 2017).

Μετά την είσοδο της Ελλάδας στην ΕΟΚ (Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα) το 1981, η διαθεσιμότητα πόρων από τα Ευρωπαϊκά Ταμεία διεύρυνε το ρόλο του ΟΑΕΔ ως παρόχου κατάρτισης καθώς και το ρόλο άλλων δημόσιων εκπαιδευτικών φορέων όπως το ΕΛΚΕΠΑ, το Κέντρο Γεωργικής Εκπαίδευσης και η Γενική Γραμματεία Λαϊκής Επιμόρφωσης (Ιωαννίδης, 2012).

Την περίοδο 1983-2001, τα ΚΕΤΕΚ του ΟΑΕΔ υλοποίησαν μεγάλης εμβέλειας ποιοτικά προγράμματα κατάρτισης 9μηνιαίας διάρκειας με πιστοποίηση. Επίσης, από τον ΟΑΕΔ ξεκίνησαν και εφαρμόστηκαν για πρώτη φορά στη δεκαετία του 1990 τα προγράμματα εναλλασσόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, των οποίων ο τρόπος λειτουργίας χρησιμοποιήθηκε σε προγράμματα της θυγατρικής ΕΚΑΕ για ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, που υλοποιήθηκαν την περίοδο 2002-2008 και επεκτάθηκαν και σε άλλα μαζικά προγράμματα (Καραμεσίνη, 2017). Παράλληλα όμως με την ενδυνάμωση των δημόσιων φορέων επαγγελματικής κατάρτισης, σημειώθηκε μια ενίσχυση του ιδιωτικού κεφαλαίου στον τομέα της κατάρτισης (Ιωαννίδης, 2012). Η ανεξέλεγκτη ανάπτυξη των ιδιωτικών επαγγελματικών ιδρυμάτων, ως αποτέλεσμα της αύξησης των ευρωπαϊκών πόρων για κατάρτιση και εξαιτίας της έλλειψης κρατικής ρύθμισης της αγοράς, καθώς και η πίεση που ασκούσε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή για την πλήρη απορρόφηση του Β' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης, οδήγησε το 1994-1995 στη θεσμοθέτηση και πιστοποίηση των ιδιωτικών ΚΕΚ και το 1997 σε δεύτερο κύμα πιστοποιήσεων. Εκείνη την περίοδο η δυναμικότητα των ΚΕΚ ανερχόταν σε 35.000 καταρτιζόμενους ενώ το 1999 οι ιδιώτες έφτασαν να υλοποιούν το 70% των προγραμμάτων (Karalis & Vergidis, 2004). Γίνεται αντιληπτό ότι οι δημόσιοι πάροχοι ανταγωνίζονταν τους ιδιώτες επιχειρηματίες και καθώς υπήρξαν πιέσεις ενόψει της έναρξης του Γ' ΚΠΣ, ο ΟΑΕΔ παραχώρησε τη διαχείριση των ΚΕΚ στη θυγατρική ΕΚΑΕ στο πλαίσιο της αναδιάρθρωσης του Οργανισμού το 2001. Η εποπτεία ανήκε πλέον στο Υπουργείο Εργασίας και το 2007 έληξε οριστικά ο ιστορικός ρόλος του ΟΑΕΔ ως δημόσιου παρόχου συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Σήμερα λειτουργούν με επιτυχία μόνο δύο Σχολές Κατάρτισης ΑμΕΑ στην Αθήνα και στη Θεσσαλονίκη (Καραμεσίνη, 2017).

Τα ΙΕΚ του ΟΑΕΔ δεν είχαν την ίδια κατάληξη με τα ΚΕΚ του ΟΑΕΔ. Τα ΙΕΚ λειτουργούν μέχρι και σήμερα με επιτυχία και έχουν δικαίωμα εγγραφής οι απόφοιτοι λυκείου κάθε τύπου, Γενικού, Τεχνικού, Επαγγελματικού, Πολυκλαδικού και Ενιαίου καθώς και οι απόφοιτοι ΤΕΕ Β΄ Κύκλου σπουδών, ΕΠΑ.Λ και ΕΠΑ.Σ (Επαγγελματικό Λύκειο και Επαγγελματική Σχολή του ν.3475/2006). Η φοίτηση στα ΙΕΚ είναι πέντε εξάμηνα συνολικά. Τέσσερα εξάμηνα αφορούν θεωρητική και εργαστηριακή κατάρτιση ενώ ένα εξάμηνο αφορά στην Πρακτική Άσκηση. Εφόσον ολοκληρωθούν τα πέντε εξάμηνα επιτυχώς, οι σπουδαστές εξετάζονται και λαμβάνουν Δίπλωμα Επαγγελματικής Ειδικότητας Επιπέδου 5. Τα ΙΕΚ του ΟΑΕΔ εποπτεύονται από τη Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων.

Ο στόχος των ΙΕΚ του ΟΑΕΔ είναι να παρέχουν στους σπουδαστές αρχική επαγγελματική κατάρτιση και να τους εξασφαλίζουν τα ανάλογα προσόντα ώστε να αναπτύξουν δεξιότητες στο αντικείμενο σπουδών τους και να διευκολύνεται η ένταξή τους στην επαγγελματική κοινότητα και στην αγορά εργασίας ([www.oaed.gr](http://www.oaed.gr)).

## **1.6 Ο ρόλος του ΟΑΕΔ ως φορέα διαχείρισης προγραμμάτων κατάρτισης**

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, ο ΟΑΕΔ παραχώρησε τη διαχείριση της επαγγελματικής κατάρτισης στη θυγατρική ΕΚΑΕ από το 2001 έως την οριστική παύση του το 2007. Παρόλο που χάθηκε ο ρόλος του ως δημόσιο πάροχο κατάρτισης, από την άλλη αναπτύχθηκε ο ρόλος του ως φορέα διαχείρισης προγραμμάτων κατάρτισης, που υλοποιούν άλλοι πάροχοι και περισσότερο εκείνοι που αναπτύχθηκαν μέσω των επιδοτήσεων από την Ευρωπαϊκή Ένωση, δηλαδή τα ιδιωτικά ΚΕΚ. Οι άξονες που αναπτύχθηκαν ήταν δύο. Ο πρώτος ήταν κατάρτιση νέων άνεργων μέσω προγραμμάτων απόκτησης εργασιακής εμπειρίας, τα οποία χρηματοδοτούνταν από το Ταμείο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το πρόγραμμα αυτό δεν πραγματοποιείται σήμερα. Ο δεύτερος άξονας ο οποίος υφίσταται έως σήμερα αφορά στην κατάρτιση εργαζομένων με πόρους του Λογαριασμού Απασχόλησης και Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΛΑΕΚ). Η δημιουργία του ΛΑΕΚ το 1996 σήμανε μια νέα εποχή για την επαγγελματική κατάρτιση της χώρας καθώς συνέβαλε κατά περίπου 50% στη χρηματοδότηση των συνολικών ετήσιων δαπανών της επαγγελματικής κατάρτισης. Ο ΟΑΕΔ ανέλαβε την ευθύνη μέσω της λειτουργίας του λογαριασμού αυτού να χρηματοδοτεί προγράμματα κατάρτισης που υλοποιούνται από τρίτους. Οι πόροι του ΛΑΕΚ προέρχονται από τις εισφορές εργοδοτών και εργαζομένων. Πιο αναλυτικά, στο πρόγραμμα αυτό μπορούν

να λάβουν μέρος ιδιωτικές επιχειρήσεις και φορείς του Δημόσιου τομέα, εφόσον καταβάλουν τις εργοδοτικές εισφορές, 0,24% επί του μικτού μισθού υπέρ ΟΑΕΔ. Το προσωπικό έχει δικαίωμα να καταρτιστεί με την προϋπόθεση να είναι ασφαλισμένο στο ΕΦΚΑ και να υπάγεται σε κλάδο ασφάλισης του ΟΑΕΔ ([www.oaed.gr](http://www.oaed.gr)).

## **1.7 Πρόγραμμα Upskilling Pathways: New Opportunities for Adults και I\_ReF\_SoS – «Καινοτομική Απάντηση για τη Διευκόλυνση της Κοινωνικής Υποστήριξης των Νέων Προσφύγων»**

Σημαντικές, ευρείες παρεμβάσεις πραγματοποιούνται από τον ΟΑΕΔ, στο πεδίο της μη τυπικής και άτυπης μάθησης/κατάρτισης, στο οποίο –σε ευρωπαϊκό επίπεδο– επικεντρώνεται όλο και περισσότερο το ενδιαφέρον, στηριζόμενο στους βασικούς πυλώνες των μεθόδων ανάπτυξης ικανοτήτων-δεξιοτήτων και της καινοτομίας, καθώς η αγορά εργασίας είναι ευμετάβλητη. Για την άρτια ανάπτυξη των παρεμβάσεων, ο Οργανισμός θέτει ως κύριους στόχους τον σχεδιασμό, βάσει διαγνωσμένων αναγκών, την υλοποίηση, την αξιολόγηση και την αξιοποίηση των αποτελεσμάτων εκπαιδευτικών και ολοκληρωμένων δράσεων, που βοηθούν τους εργαζόμενους και τους ανέργους να προσαρμοσθούν ταχύτερα και αποτελεσματικότερα στις εξελίξεις του χώρου εργασίας. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στις ομάδες πληθυσμού που πλήττονται περισσότερο.

Το πρόγραμμα “**Upskilling Pathways: New Opportunities for Adults**” εγκρίθηκε από το Συμβούλιο της Ε.Ε τον Δεκέμβριο του 2016. Στο πλαίσιο αυτό, τα κράτη μέλη έχουν αναλάβει ισχυρή πολιτική δέσμευση για την αναβάθμιση των πιο ευάλωτων πολιτών τους. Η σχετική δράση αποσκοπεί να προσφέρει στους χαμηλής κατάρτισης/χαμηλών προσόντων ενήλικες την ευκαιρία, ανάλογα με τις ατομικές ανάγκες τους, να αποκτήσουν ένα ελάχιστο επίπεδο γραφής/ανάγνωσης, αριθμητικής και ψηφιακής ικανότητας και/ή να αποκτήσουν ένα ευρύτερο σύνολο δεξιοτήτων, γνώσεων και ικανοτήτων.

Το πρόγραμμα δίνει τη δυνατότητα στα κράτη μέλη να προσδιορίσουν τις ομάδες-στόχους προτεραιότητας για την υλοποίηση νέων διαδρομών κατάρτισης και τους καλεί να σκιαγραφήσουν τα κατάλληλα μέτρα για την εφαρμογή του προγράμματος.

Ειδικότερα, η Δράση «Upskilling Pathways» συνίσταται από μια σύνθετη σειρά στοχοθετημένων παρεμβάσεων που θα βελτιώσουν και θα παγιώσουν τη στήριξη σε ενήλικες χαμηλής ειδίκευσης/χαμηλών προσόντων μέσω μιας λογικής τριών βημάτων:

- ✓ αξιολόγηση δεξιοτήτων, για τον εντοπισμό των υφιστάμενων δεξιοτήτων και των αναγκών αναβάθμισής τους,
- ✓ προσφορά μάθησης σχεδιασμένη γύρω από αυτήν την αξιολόγηση,
- ✓ πιστοποίηση και αναγνώριση των αποκτημένων δεξιοτήτων.

Σε ό,τι αφορά στην αναβάθμιση δεξιοτήτων ατόμων με χαμηλά ή πολύ χαμηλά προσόντα, αξίζει να σημειωθεί ότι, στην Ελλάδα, όπως και σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες, δεν υπάρχει θεσμοθετημένο πλαίσιο για την εκπαίδευση ενηλίκων που αφορά στην πιστοποίηση/αναγνώριση των βασικών προσόντων (basic skills). Έχει, επίσης, διαπιστωθεί (Ερευνα Εργατ. Δυναμικού EUROSTAT, 2013), ότι η Ελλάδα έχει το πέμπτο υψηλότερο ποσοστό (33%) σε ενήλικες με εκπαιδευτικό επίπεδο κάτω της ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 3) και το δεύτερο υψηλότερο ποσοστό (19%), μετά την Πορτογαλία, κάτω της κατώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 2). Επιπλέον, σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ, μεγαλύτερο του μέσου όρου ποσοστό ενηλίκων στην Ελλάδα έχει χαμηλές δεξιότητες γραμματισμού (περισσότεροι από έναν στους τέσσερις) και αριθμητικού συλλογισμού (ένας στους τρεις). Αλλά και από τα στατιστικά στοιχεία του ΟΑΕΔ (Σεπτέμβριος 2017), προκύπτει ότι από τα 799.964 άτομα, εγγεγραμμένα στο μητρώο ανέργων του Οργανισμού, εκ των οποίων περίπου το 60% είναι μακροχρόνια άνεργοι, το 46,70% είναι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, το 29,70% είναι απόφοιτοι υποχρεωτικής εκπαίδευσης, ενώ ένα ποσοστό 4,88% καταγράφεται ως «χωρίς εκπαίδευση». Η ηλικιακή ομάδα των αναζητούντων εργασία 15-29 ετών δε, ανέρχεται περίπου στο 18% του συνόλου των εγγεγραμμένων στο μητρώο ανέργων του Οργανισμού, για το μήνα Σεπτέμβριο του έτους 2017.

Ο ΟΑΕΔ είναι ο Συντονιστής Φορέας της Δράσης σε συνεργασία με τη Γενική Γραμματεία Νεολαίας και Δια Βίου Μάθησης του Υπουργείου Παιδείας, το Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής της ΓΣΕΕ, καθώς και το Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων της ΓΣΕΒΕΕ. Η διάρκεια του προγράμματος είναι 24 μήνες και υλοποιείται από τις 02.05.2018.

Στο πλαίσιο αυτό, ο Οργανισμός επικεντρώνεται με ιδιαίτερη έμφαση στην ανάληψη πρωτοβουλιών αναβάθμισης δεξιοτήτων, καθώς ενσωματώνεται πλέον αυτή η προτεραιότητα και ρητά στις νέες Κατευθυντήριες για την Απασχόληση. Πρόκειται για μία εθνικής

εμβέλειας ολοκληρωμένη δράση, σχετικά με τις διαδρομές αναβάθμισης δεξιοτήτων και προσόντων για ενήλικες με χαμηλά προσόντα, η οποία ανταποκρίνεται στις ανάγκες της χώρας, σύμφωνα με τη σχετική Σύσταση και περιλαμβάνει:

(α) την καταγραφή των ομάδων-στόχων, που χρήζουν αναβάθμισης των δεξιοτήτων τους, των εκπαιδευτικών μεθοδολογιών και των εργαλείων αξιολόγησης των υφιστάμενων προσόντων,

(β) την πιλοτική εφαρμογή επαγγελματικής κατάρτισης, κατόπιν επιλογής των καταλληλότερων μεθόδων – εργαλείων, τη δημιουργία και δοκιμή του κατάλληλου εκπαιδευτικού υλικού για εκπαιδευτές και καταρτιζόμενους, καθώς και

(γ) τη διαμόρφωση, τελικώς, ενός σχήματος πιστοποίησης των βασικών προσόντων-δεξιοτήτων: γραμματισμός – αριθμητικός συλλογισμός – δεξιότητες πληροφορικής και κοινωνικές δεξιότητες.

Το πρόγραμμα «**Innovative Response for Facilitating Young Refugees’ Social Support**» με το Ακρωνύμιο: I.Ref.SoS είναι μια δράση με σκοπό την κοινωνική στήριξη των Νέων Προσφύγων. Οι υπηρεσία του ΟΑΕΔ (η Διεύθυνση Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης Ενηλίκων (Α3) σε συνεργασία με την Δ/ση Αρχικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης & Κατάρτισης (Α2) και την Δ/ση Προγραμμάτων και Μέσων Διδασκαλίας (Α4)), υπέβαλε αίτηση, που εγκρίθηκε με υψηλή βαθμολογία, στο πλαίσιο του Προγράμματος Ε.Ε. Erasmus+ για τον τομέα Νεολαία- R2/2017 και, ειδικότερα, στο πλαίσιο της Βασικής Δράσης 2: Στρατηγικές Συμπράξεις στον τομέα της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της νεολαίας, με τίτλο:

«Innovative Response for Facilitating Young Refugees Social Support» - I.Ref.SoS (“Καινοτομική Απάντηση για τη Διευκόλυνση της Κοινωνικής Στήριξης των Νέων Προσφύγων”).

Σκοπός του έργου είναι η διαμόρφωση ενός αποτελεσματικού διακρατικού συστήματος υποδοχής, κοινωνικής υποστήριξης και ταχείας εργασιακής ένταξης των προσφυγικών πληθυσμών. Αφετηρία της πρότασης αποτελεί η εμπειρική διαπίστωση που ισχύει έως και σήμερα της περιορισμένης αξιοποίησης του μεγάλου χρονικού διαστήματος που απαιτείται από την στιγμή της άφιξης στις χώρες εισόδου μέχρι τον χρόνο της τελικής εγκατάστασης στις χώρες υποδοχής. Αυτό το χρονικό διάστημα μπορεί να αξιοποιηθεί θετικά και να υποστηρίξει ουσιαστικά τις διαδικασίες κοινωνικής και εργασιακής ένταξης στις κοινωνίες υποδοχής.

Στην στρατηγική αυτή σύμπραξη, ο ΟΑΕΔ είναι ο Συντονιστής Φορέας. Ως Εταίροι, συμμετέχουν το Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής της ΓΣΕΕ (ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ), το

Υπουργείο Εθνικής Παιδείας της Τουρκίας και ο Γερμανικός Οργανισμός Κατάρτισης DEKRA Akademie. Η διάρκεια του Σχεδίου είναι διετής, με έναρξη την 1<sup>η</sup> Οκτωβρίου 2017 και λήξη την 30<sup>η</sup> Σεπτεμβρίου 2019.

Με δεδομένο ως αρχή, ότι η ταχεία ένταξη στην αγορά εργασίας είναι το κλειδί για την επιτυχή ενσωμάτωση στην κοινωνία υποδοχής, οι γενικοί στόχοι είναι οι εξής:

- η προώθηση καλών πρακτικών που επιτρέπουν στις ομάδες-στόχους να ενταχθούν γρήγορα στην αγορά εργασίας, σύμφωνα με τις ανάγκες και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των αγορών εργασίας των χωρών υποδοχής και σε συνδυασμό με τις ανάγκες και τις δυνατότητες των προσφυγικών πληθυσμών,
- ο εφοδιασμός των ομάδων-στόχων με τις απαραίτητες α) κοινωνικές και οριζόντιες δεξιότητες και β) κάθετες επαγγελματικές ειδικότητες οι οποίες θα διερευνηθούν, για την ένταξή τους στις αγορές εργασίας,
- η διαμόρφωση περιβάλλοντος κοινωνικής ένταξης και εκπαιδευτικής εξοικείωσης για τους χρόνια απομακρυσμένους από το σχολείο προσφυγικούς πληθυσμούς,
- η προώθηση της ανάπτυξης και πειραματική εφαρμογή καινοτόμων μηχανισμών ταχείας ενσωμάτωσης στην αγορά εργασίας,
- η ανάπτυξη βιώσιμων συμπράξεων μεταξύ δημόσιων φορέων και κοινωνικών εταίρων που να ευνοούν την ένταξη των ομάδων-στόχων στην αγορά εργασίας,
- η προώθηση της γνώσης και της ανταλλαγής εμπειριών μεταξύ των διαφόρων κρατών-μελών που ενδεχομένως λειτουργούν ήδη ανάλογους μηχανισμούς εισαγωγής στην αγορά εργασίας,
- η κατανόηση των συνιστωσών της κοινωνικής διάστασης του φύλου για την ένταξη μέσω μιας ολοκληρωμένης προσέγγισης ικανής να συμπεριλάβει τις ειδικές ανάγκες των γυναικών προσφύγων.

Στο πλαίσιο του Προγράμματος I.ReF.SoS, σχεδιάζονται και υλοποιούνται (σε πιλοτικό επίπεδο) δράσεις συμβουλευτικής, επαγγελματικού προσανατολισμού και κατάρτισης, με στόχο μια ολοκληρωμένη αντιμετώπιση του θέματος των νέων προσφύγων (ηλικίας 16-24) κατά την παραμονή τους στη χώρα (ενδιάμεσος σταθμός).

Οι ειδικοί στόχοι είναι:

- η ανάπτυξη μεθόδων, ώστε να μην περιέλθουν οι νέοι της ομάδας στόχου σε κατάσταση NEET (νέοι εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης),
- η λεπτομερής σκιαγράφηση των προσωπικών χαρακτηριστικών των νέων προσφύγων, με εστίαση στα απαραίτητα προσόντα,

- η δοκιμή νέων μεθόδων και εργαλείων συμβουλευτικής, επαγγελματικού προσανατολισμού, γλωσσικής και διαπολιτισμικής εκπαίδευσης, σύμφωνα με τις ανάγκες των νέων προσφύγων,

- η ενεργός συμμετοχή των νέων προσφύγων, διαμέσου δράσεων εξατομικευμένης προσέγγισης, συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού,

- η ανάπτυξη διαδρομών επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, για άτομα και φορείς που εμπλέκονται στα πεδία της συμβουλευτικής, του προσανατολισμού, της καθοδήγησης προσφύγων και μεταναστών.

Οι Δράσεις εξελίχθηκαν ως ακολούθως:

- Σύμφωνα με το ρόλο κάθε διακρατικού εταίρου, καταρχήν εκπονήθηκαν μελέτες, που αφορούσαν στην συλλογή των απαραίτητων πληροφοριών, σχετικά με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και ειδικότερα, με τις ειδικότητες και τα προσόντα που απαιτούνται για την ενσωμάτωση των νεοεισερχομένων προσφύγων, 16-24 ετών (DEKRA - Γερμανία, ως πιθανή χώρα εγκατάστασης), αλλά και το προφίλ αυτής της ομάδας προσφύγων (Υπουργείο Εθνικής Παιδείας - Τουρκία).

- Βάσει συγκεκριμένης μεθοδολογίας, διαδικασίας και κατάλληλων κριτηρίων, που έχουν ήδη εκπονηθεί, έχουν επιλεγεί στην παρούσα φάση 40 νέοι πρόσφυγες, 16-24 ετών, προκειμένου να συμμετάσχουν στην πιλοτική εφαρμογή.

- Έχει ολοκληρωθεί ο σχεδιασμός εκπαιδευτικού πακέτου εντατικής/ταχύρρυθμης γλωσσικής και διαπολιτισμικής κατάρτισης (ελληνική γλώσσα & πολιτισμός) από τον ΟΑΕΔ, έχουν εκδοθεί, σε έντυπη μορφή, το Εκπαιδευτικό Εγχειρίδιο για τους καταρτιζόμενους, με τίτλο «I.ReF.SoS – Μονοπάτια Γνώσης», καθώς και ο αντίστοιχος Οδηγός Εκπαιδευτή. Έχει, επίσης, ολοκληρωθεί η έκδοση του ως άνω υλικού για τους καταρτιζόμενους, σε ψηφιακή μορφή (σε tablets).

- Έχει ολοκληρωθεί, η υλοποίηση του προγράμματος της γλωσσικής και διαπολιτισμικής κατάρτισης, από τον ΟΑΕΔ (πιλοτική εφαρμογή της μεθοδολογίας και των εργαλείων κατάρτισης). Τόσο οι συμμετέχοντες νέοι πρόσφυγες, όσο και οι εκπαιδευτές τους, χρησιμοποίησαν τα tablets και το έντυπο υλικό, κατά την διεξαγωγή των μαθημάτων.

- Από τα μέσα της υλοποίησης της γλωσσικής και διαπολιτισμικής κατάρτισης, εφαρμόστηκε παράλληλα Εξατομικευμένη προσέγγιση – Καθοδήγηση/ Συμβουλευτική, εκπονούνται Ατομικά Σχέδια Δράσης και αναλύθηκαν οι ανάγκες των συμμετεχόντων.

- Τα προσόντα που αποκτούν οι συμμετέχοντες νέοι πρόσφυγες από όλες τις ως άνω διαδικασίες αποτυπώνονται παράλληλα σε ατομικό E-portfolio, του οποίου ο σχεδιασμός και η παραγωγή έχει ολοκληρωθεί.

- Ολοκληρώθηκε, ο σχεδιασμός της δράσης του ενεργού επαγγελματικού προσανατολισμού, του οποίου η υλοποίηση ξεκινά εντός του μηνός Μαΐου 2019.
- Τέλος, εκπονήθηκε μεθοδολογία προώθησης της ενσωμάτωσης των νέων προσφύγων στην αγορά εργασίας των χωρών δυνητικής εγκατάστασης (DEKRA-Γερμανία).
- Καθ' όλη τη διάρκεια του Σχεδίου, προβλέπονται δράσεις εσωτερικής και εξωτερικής αξιολόγησης, καθώς και προβολής - διάδοσης των αποτελεσμάτων προς τους εμπλεκόμενους προαναφερθέντες φορείς και προς τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής (ενδεικτικά: ιστότοπος <https://irefsos.oaed.gr>, facebook : irefsos, film).

Με το έργο I\_ReF\_SoS – Καινοτομική Απάντηση για τη Διευκόλυνση της Κοινωνικής Υποστήριξης των Νέων προσφύγων», ο Οργανισμός, σε συνεργασία με τους εταίρους του, επιδιώκει τη δημιουργία μιας νέας προσέγγισης στην επαγγελματική κατάρτιση των νεοεισερχόμενων προσφύγων, ηλικίας 16-24 ετών, εμπλουτισμένης με καινοτομικό εκπαιδευτικό υλικό συμβουλευτικής, καθοδήγησης, γλωσσικής και διαπολιτισμικής κατάρτισης και επαγγελματικού προσανατολισμού, για εκπαιδευτές και εκπαιδευόμενους, το οποίο έχει σχεδιαστεί και εφαρμόζεται σε πιλοτικό επίπεδο, σε σαράντα νέους πρόσφυγες.

Αποδίδεται δε, ιδιαίτερη σημασία στην αξιολόγηση και στην ευρεία διάχυση του έργου αυτού και των προϊόντων του, με κεντρική επιδίωξη να ενσωματωθούν οι νέες αυτές μέθοδοι και προσεγγίσεις, όχι μόνο στη στρατηγική και στις πρακτικές των Οργανισμών - Εταίρων, αλλά και στις πολιτικές των χωρών που συμμετέχουν και ευρύτερα, στην αντιμετώπιση του προβλήματος των νεοεισερχόμενων προσφύγων αυτής της ηλικίας (από αρχείο ΟΑΕΔ, Διεύθυνση Επαγγελματικής Κατάρτισης Ενηλίκων ΟΑΕΔ).

Ολοκληρώνοντας το κεφάλαιο αυτό, της ανάλυσης, της δομής και των προγραμμάτων του ΟΑΕΔ, διαπιστώνουμε ότι μέσα από την σύντομη ιστορική αναδρομή σχετικά με την κατάρτιση αλλά και την αναφορά της δομής των παρεχόμενων υπηρεσιών του ΟΑΕΔ, ο Οργανισμός αυτός επιδιώκει να στηρίξει την αύξηση της απασχόλησης και προσαρμόζεται με τις ανάγκες της εποχής, ώστε να βοηθήσει στη ρύθμιση της αγοράς εργασίας. Το αντικείμενο του, οι στόχοι του, το εξειδικευμένο προσωπικό του αλλά και τα εργαλεία που έχει αποκτήσει και αξιοποιήσει με τα χρόνια, τον καθιστά έναν από τους βασικότερους θεσμούς προώθησης των προγραμμάτων κατάρτισης και εκπαίδευσης.



## 2. ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Είναι γεγονός ότι η σύγχρονη κοινωνία, περισσότερο από κάθε άλλη κοινωνία του παρελθόντος, στηρίζεται στις εφαρμογές της επιστημονικής γνώσης και της τεχνολογίας με αποτέλεσμα να εξελίσσεται ταχύτατα. Η αρχική εκπαίδευση των ατόμων δεν επαρκεί σε αυτό το ραγδαία μεταβαλλόμενο κοινωνικό και επαγγελματικό περιβάλλον. Από αυτή τη δυναμική της ανανέωσης της γνώσης προκύπτει η ανάγκη της δια βίου εκπαίδευσης και μάθησης. Οι ανεπτυγμένες κοινωνίες καταβάλλουν προσπάθειες να κινητοποιήσουν τους πολίτες τους να συμμετέχουν σε εξειδικευμένα προγράμματα, τα οποία στοχεύουν να καλύψουν τις πληροφορίες των σύγχρονων δεδομένων (Χάδου, 2016). Παράλληλα οι πρόσφατες οικονομικές εξελίξεις που σχετίζονται με την παγκόσμια οικονομική κατάσταση, έχουν αλλάξει τις συνθήκες διαβίωσης στην Ελλάδα, γεγονός που μεταβάλλει την ποιότητα της εκπαίδευσης στην βαθμίδα των προτεραιοτήτων της κοινωνίας στο σύνολό της. Η οικονομική αστάθεια της αγοράς έχει δημιουργήσει ένα κλίμα ανασφάλειας και απαισιοδοξίας των πολιτών για το μέλλον.

Μέσα από αυτή την οικονομική και κοινωνική κρίση, η δια βίου εκπαίδευση βρίσκεται στο επίκεντρο μιας θεματικής που έχει ως στόχο την βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης. Η δια βίου εκπαίδευση αναφέρεται σε όλους τους τύπους της εκπαίδευσης, τυπική, μη τυπική και άτυπη. Η τυπική εκπαίδευση παρέχεται στο πλαίσιο του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος, αποτελεί μέρος της διαβαθμισμένης εκπαιδευτικής κλίμακας και ολοκληρώνεται με την απόκτηση πιστοποιητικών αναγνωρισμένων σε εθνικό επίπεδο από τις δημόσιες αρχές. Η μη τυπική εκπαίδευση αναφέρεται σε ένα οργανωμένο εκπαιδευτικό πλαίσιο εκτός όμως του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος και υπάρχει η πιθανότητα να οδηγήσει στην απόκτηση πιστοποιητικών αναγνωρισμένων σε εθνικό επίπεδο. Παραδείγματα για τη μη τυπική εκπαίδευση, αποτελούν η αρχική επαγγελματική εκπαίδευση και η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση. Η άτυπη μάθηση αφορά όλες τις υπόλοιπες μαθησιακές δραστηριότητες οι οποίες δεν συμπεριλαμβάνονται στο οργανωμένο εκπαιδευτικό πλαίσιο. Στην άτυπη μάθηση ανήκει και η αυτομόρφωση με έντυπο υλικό ή μέσω διαδικτύου αλλά και οι γνώσεις και οι δεξιότητες που αποκτά το άτομο από την επαγγελματική του εμπειρία (Ν.3879/2010).

Έχουν δοθεί πολλοί ορισμοί για να περιγράψουν την έννοια της δια βίου μάθησης. Στο Ν.3879/2010 αναφέρεται ότι δια βίου μάθηση είναι όλες οι μορφές μαθησιακών δραστηριοτήτων στη διάρκεια της ζωής του ανθρώπου, που αποσκοπούν στην απόκτηση ή

στην ανάπτυξη γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων οι οποίες συμβάλλουν στη διαμόρφωση μιας ολοκληρωμένης προσωπικότητας στην επαγγελματική ένταξη και εξέλιξη του ατόμου. Ολοκληρώνεται ο ορισμός αναφέροντας ότι η δια βίου μάθηση βοηθά στην κοινωνική συνοχή, στην ανάπτυξη της ικανότητας ενεργού συμμετοχής στα κοινά και στην κοινωνική, οικονομική και πολιτιστική ανάπτυξη. Το CEDEFOP (Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle) (1996) δίνει και μια φιλοσοφική διάσταση στην ερμηνεία της εκπαίδευσης αναφέροντας ότι, η εκπαίδευση θεωρείται μια μακροχρόνια διαδικασία που αρχίζει κατά τη γέννηση και διαρκεί καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής ενώ η συνεχιζόμενη εκπαίδευση αναφέρεται ως η εκπαίδευση η οποία αποβλέπει στη συντήρηση, αναβάθμιση και εκσυγχρονισμό των επαγγελματικών γνώσεων και ικανοτήτων. Συγκεκριμένα, η δια βίου μάθηση αναφέρεται σε εκπαίδευση ενηλίκων και καλύπτει όλο το φάσμα των γνώσεων που αποκτά το άτομο μετά την αποχώρηση από την αρχική εκπαίδευση και κατάρτιση. Αυτό περιλαμβάνει τη μάθηση η οποία είναι προσανατολισμένη στην εργασία, στην καριέρα, στην απόκτηση νέων προσόντων, στην βελτίωση δεξιοτήτων ή και στην επανακατάρτιση για την απασχόληση. Παράλληλα, η δια βίου εκπαίδευση αναδεικνύει την προσωπική ανάπτυξη και την ενεργό συμμετοχή ως πολίτη.

## **2.1 Η ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΤΗ ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΕΠΟΧΗ**

Η σύγχρονη κοινωνική και οικονομική πραγματικότητα έχει αλλάξει τα εργασιακά δεδομένα. Η δια βίου μάθηση ορίζεται μέσα σε ένα πλαίσιο πέρα από τις βασικές ικανότητες της γραφής και των μαθηματικών. Οι απαιτήσεις των σύγχρονων κοινωνιών έχουν δημιουργήσει τη δια βίου μάθηση του εγγράμματου πολίτη. Ο εγγράμματος πολίτης της νέας εποχής είναι εκείνος που μπορεί να παρουσιάζει τα αποτελέσματα μιας συνάντησης, να επιχειρηματολογεί, να αναζητά και να αξιοποιεί πληροφορίες και να αλληλεπιδρά με τα νέα δεδομένα και τις νέες γνώσεις (Κόκκος, 2002). Κατ' επέκταση, το πλαίσιο που διαμορφώνονται τα προσόντα των σύγχρονων εργαζομένων, δεν σχετίζονται μόνο με τις εξειδικευμένες επαγγελματικές δεξιότητες αλλά και με ζητήματα οργάνωσης, ευρύτερων ικανοτήτων και τύπων συμπεριφοράς (Παλιός, 2003). Βασικές δεξιότητες θεωρούνται, η σύνταξη ενός άρτιου βιογραφικού σημειώματος, οι κοινωνικές δεξιότητες, η ανάληψη πρωτοβουλιών, η ικανότητα συνεργασίας αλλά και η ικανότητα του υποψηφίου να υποστηρίξει τη θέση που διεκδικεί (Ευστρατόγλου, 2006). Παράλληλα, έχει αλλάξει και ο τρόπος εύρεσης εργασίας. Ενώ παλιότερα οι πληροφορίες για τις διαθέσιμες θέσεις εργασίας

γνωστοποιούνταν μεταξύ γνωστών – οικείων προσώπων, στις μέρες μας η πληροφόρηση είναι διάχυτη μέσω ιστοσελίδων, επιμελητηρίων, τύπος κτλ.(Χαροκοπάκη, 2006).

Η διεθνοποίηση της οικονομίας και η όξυνση του οικονομικού ανταγωνισμού αλλά και οι ραγδαίες εξελίξεις των τεχνολογιών της πληροφορικής και των επικοινωνιών, δημιουργούν νέες συνθήκες στην αγορά εργασίας. Τα νέα δεδομένα απαιτούν και νέες προσαρμοστικές λύσεις. Ως επακόλουθο προέκυψε η ανάγκη εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού αλλά και η προσαρμογή των γνώσεων και των ικανοτήτων του ήδη υπάρχοντος προσωπικού. Οι πολιτικές καταπολέμησης της ανεργίας οδήγησαν στην ανάδειξη της επαγγελματικής κατάρτισης ως βασικό μέσο για την προώθηση της οικονομικής ανάπτυξης (Κόκκος, 1999).

Από την άλλη πλευρά, σε κοινωνικό και πολιτισμικό επίπεδο, οι μετακινήσεις πληθυσμών, η ένταση του φαινομένου του κοινωνικού αποκλεισμού, η κρίση των παραδοσιακών κοινωνικών δομών, οι δημογραφικές εξελίξεις και η αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου, οδήγησαν στην ανάπτυξη άλλων μορφών εκπαίδευσης ενηλίκων, οι οποίες δεν συνδέονται άμεσα με την αγορά εργασίας ή της οικονομίας (Βεργίδης, 2001), παράδειγμα είναι οι σχολές γονέων.

Η νέα κατεύθυνση σε ευρωπαϊκό επίπεδο, δίνει έμφαση στην κατάρτιση μέσα στην επιχείρηση και μέσω της εργασίας. Έτσι, επηρεάζεται και ο σχεδιασμός της πολιτικής στην Ελλάδα, βάζοντας στο επίκεντρο την πρακτική άσκηση είτε στο πλαίσιο της εκπαιδευτικής πολιτικής είτε στο πλαίσιο της πολιτικής συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, με στόχο τη διευκόλυνση της μετάβασης των νέων στην αγορά εργασίας, βοηθώντας τους να αποκτήσουν εργασιακή εμπειρία (Καραμεσίνη, 2017). Συνεπώς, η συνεργασία σε ευρωπαϊκό επίπεδο είναι απαραίτητη ώστε να δημιουργηθούν τα καλύτερα δυνατά μαθησιακά περιβάλλοντα για όλους και να καλλιεργούνται δεξιότητες υψηλού επιπέδου. Επιπρόσθετα, είναι απαραίτητο να αναφερθεί ότι, οι τρεις πόλοι για την αποτελεσματικότητα των στόχων για την αύξηση συμμετοχής των ενηλίκων στη δια βίου μάθηση, είναι η εκπαίδευση, η έρευνα και η καινοτομία. Τα πανεπιστήμια είναι οι άμεσοι αποδέκτες των πολιτικών που προωθούνται από την Ευρωπαϊκή Ένωση, αφού είναι φορείς της εκπαίδευσης, της έρευνας και της καινοτομίας. Τα άτομα που εισέρχονται ή θα εισέρθουν στην αγορά εργασίας πρέπει να είναι εφοδιασμένα με υψηλού επιπέδου εκπαίδευση και κατάρτιση. Κατά συνέπεια, η αύξηση και η βελτίωση των επενδύσεων για τον εκσυγχρονισμό και την ποιότητα των πανεπιστημίων είναι επένδυση για την δημιουργία μιας ανταγωνιστικότερης και υγιούς οικονομίας στην χώρα μας και κατ' επέκταση στην Ευρώπη.

Συμπερασματικά, η μάθηση συνδέεται με την πρόοδο. Το ίδιο ισχύει και για τις πολιτικές για την εκπαίδευση και την κατάρτιση. Για αυτό το λόγο, τα κράτη - μέλη συμφώνησαν να θεσπίσουν σημεία αναφοράς για το 2020.

## **2.2 Η ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ**

Η οικονομική ύφεση το 2008, στην οποία έχει υπεισέλθει η ελληνική οικονομία, έχει μορφή παγκοσμίων διαστάσεων. Η σοβαρή οικονομική, κοινωνική και θεσμική κρίση δεν έχει πλήξει μόνο τη χώρα μας αλλά και τις ευρωπαϊκές χώρες. Συνεπώς, αναδεικνύεται και η αλληλεξάρτηση των χωρών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η πορεία των αποφάσεων που έχουν ληφθεί από την Ευρωπαϊκή Ένωση για την αντιμετώπιση του φαινομένου, φανερώνει τη σοβαρότητα της κατάστασης αλλά και τη θέληση των μελών της ΕΕ για ανάκαμψη, αντλώντας δύναμη από τον εκσυγχρονισμό και την κοινωνία της γνώσης. Οι πρόσφατοι σταθμοί που σκιαγραφούν την προσπάθεια περιορισμού των προκλήσεων που γέννησε η κρίση είναι το στρατηγικό πλαίσιο της Λισσαβόνας (2000) και η στρατηγική «Ευρώπη 2020» στο πλαίσιο της Εκπαίδευσης και της Κατάρτισης (Πανιτσίδου, 2013).

Τον Μάρτιο του 2000 στη Λισσαβόνα, οι 15 ηγέτες κρατών - μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης αποφάσισαν να προωθήσουν ένα φιλόδοξο σχέδιο για την Ευρώπη με σκοπό να καταστεί η Ευρωπαϊκή Ένωση η ανταγωνιστικότερη και δυναμικότερη οικονομία γνώσης ανά την υφήλιο. Στη λεγόμενη «στρατηγική της Λισσαβόνας» αποφασίσθηκε ένα πρόγραμμα στρατηγικών στόχων. Η αναγκαιότητα υιοθέτησης και υλοποίησης ενός τέτοιου προγράμματος στρατηγικών στόχων, σχετίζεται με την πρόκληση για ποιοτική ανανέωση της Ένωσης στο ρεύμα των εξελίξεων που δημιουργήθηκαν από την παγκοσμιοποίηση της οικονομίας και την αυξανόμενη σημασία των τεχνολογιών της πληροφορίας και της επικοινωνίας. Το σχέδιο αυτό απαιτούσε ριζικό μετασχηματισμό της ευρωπαϊκής οικονομίας και εκσυγχρονισμό των συστημάτων της εκπαίδευσης. Συγκεκριμένα, στόχευε στην ενίσχυση α. της απασχόλησης, β. της οικονομικής μεταρρύθμισης και γ. της ευρωπαϊκής οικονομικής συνοχής στο πλαίσιο μιας οικονομίας βασισμένης στη γνώση. Η προτεραιότητα για την επίτευξη των στόχων ήταν η επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο με την προώθηση της εργασίας, της οικονομικής αναδιαμόρφωσης και της κοινωνικής ενσωμάτωσης. Είναι εμφανές ότι η εκπαίδευση συνιστά βασική προϋπόθεση για την επίτευξη των παραπάνω στόχων. Η συνέπεια ήταν η αναβάθμιση του τομέα της εκπαίδευσης (Γκόβαρης & Ρουσσάκης, 2008). Συγκεκριμένα, εγκρίθηκε και υλοποιήθηκε το πρόγραμμα «Εκπαίδευση

και Κατάρτιση 2010», το οποίο είχε τρεις βασικούς στόχους, α. τη βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στην ΕΕ, β. τη διευκόλυνση της πρόσβασης στα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης και γ. τη διεύρυνση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στην ευρύτερη αγορά εργασίας και στην έρευνα (Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης C117/1, 2010). Στην Κοινή έκθεση προόδου του Συμβουλίου και της Επιτροπής για το 2010 σχετικά με την εφαρμογή του προγράμματος εργασίας «Εκπαίδευση και κατάρτιση 2010», στο άρθρο 3.1 που γίνεται λόγος για τη διά βίου μάθηση, αναφέρεται ότι όλες οι χώρες της ΕΕ αναγνωρίζουν τη διά βίου μάθηση από τα σπάργανα ως τα σάβανα, ως βασικό παράγοντα ανάπτυξης, απασχόλησης και κοινωνικής ένταξης. Μια σημαντική πτυχή της είναι το επίπεδο συμμετοχής ανθρώπων ηλικίας 4 έως 64 ετών στην εκπαίδευση και την κατάρτιση, το οποίο αυξάνεται σχεδόν σε όλες τις χώρες της ΕΕ. Παρακάτω στο ίδιο άρθρο αναφέρει ότι οι στρατηγικές διά βίου μάθησης έχουν θεσπιστεί από την πλειονότητα των χωρών και ότι έχουν καταβληθεί ιδιαίτερες προσπάθειες για την ανάπτυξη μέσω στήριξης των ευέλικτων τρόπων μάθησης, μέσω των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης. Οι περισσότερες χώρες σημειώνουν σημαντική πρόοδο καθώς η προσαρμογή τους στις προτάσεις της ΕΕ συνδέεται με την ευρύτερη χρήση των αποτελεσμάτων της μάθησης για να ορίσουν και να περιγράψουν τα προσόντα καθώς και με την επικύρωση της ανεπίσημης και της άτυπης μάθησης. Ιδιαίτερα σημαντικό θεωρείται, για την περίπτωση που μελετάται στην παρούσα εργασία, ότι με το πρόγραμμα «Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2010», λήφθηκαν μέτρα για την περαιτέρω ανάπτυξη συστημάτων δια βίου καθοδήγησης ιδίως για τους ενήλικους. Στην Έκθεση επίσης αναφέρεται ότι τα διάφορα συστήματα καθοδήγησης εξακολουθούν να χρειάζονται καλύτερο συντονισμό, προκειμένου να βοηθηθούν οι νέοι στην ολοκλήρωση της εκπαίδευσης και την κατάρτισή τους και να συνδεθούν με την αγορά εργασίας.

Εκ κατακλείδι, οι μελλοντικοί στόχοι των ευρωπαϊκών εκπαιδευτικών συστημάτων στο πλαίσιο του Προγράμματος «Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2010», ήταν:

Α. η βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στην ΕΕ. Τα μέσα για την υλοποίηση του συγκεκριμένου στόχου ήταν:

1. βελτίωση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης εκπαιδευτικών και εκπαιδευτών,
2. ανάπτυξη δεξιοτήτων για την κοινωνία της γνώσης,
3. εξασφάλιση της πρόσβασης στις ΤΠΕ (Τεχνολογία Πληροφορίας και Επικοινωνιών) για όλους,
4. αύξηση της προσέλευσης στις επιστημονικές και τεχνολογικές σπουδές,

5. βέλτιστη χρήση των πόρων,
6. προσδιορισμός των δεξιοτήτων εκπαιδευτικών και εκπαιδευτών,
7. επαρκής υποστήριξη μέσω της αρχικής κατάρτισης και της συνεχούς επιμόρφωσης,
8. εξασφάλιση της επάρκειας εκπαιδευτών και έλεγχος των μακροπρόθεσμων αναγκών του κλάδου,
9. προσέλκυση επαγγελματιών να εργασθούν ως εκπαιδευτικοί και εκπαιδευτές.

B. Η διευκόλυνση της πρόσβασης όλων στην εκπαίδευση και την κατάρτιση σε όλη τη διάρκεια της ζωής τους. Ο στόχος επιτυγχάνεται με:

1. ανοικτό περιβάλλον μάθησης,
2. ελκυστικότερη μάθηση,
3. υποστήριξη της ενεργοποίησης του πολίτη, της ισότητας των ευκαιριών και της κοινωνικής συνοχής,
4. ανάπτυξη δεξιοτήτων για την κοινωνία της γνώσης,
5. ενσωμάτωση νέων και παραδοσιακών βασικών δεξιοτήτων στα αναλυτικά προγράμματα σπουδών

Γ. Συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης ανοικτά στον ευρύτερο κόσμο. Η προσπάθεια επίτευξης του στόχου επικεντρώνεται στα εξής:

1. στην ενίσχυση των δεσμών με τον κόσμο της εργασίας και της έρευνας καθώς και με την ευρύτερη κοινωνία,
2. στην ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος,
3. στη βελτίωση της διδασκαλίας ξένων γλωσσών,
4. στην αύξηση της κινητικότητας και των ανταλλαγών,
5. στην ενίσχυση της ευρωπαϊκής συνεργασίας,
6. στην εξάλειψη των διακρίσεων στη δυνατότητα απόκτησης των βασικών δεξιοτήτων από όλα τα άτομα και τις κοινωνικές ομάδες,
7. στην προώθηση της επίσημης επικύρωσης βασικών δεξιοτήτων

(Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης C117/1, 2010).

Σύμφωνα με τα παραπάνω, είναι σημαντικό η εκπαίδευση των ενηλίκων να καλύπτει το πλήρες φάσμα των βασικών ικανοτήτων και όχι απλώς να επικεντρώνεται σε επιμέρους ικανότητες, όπως ο γραμματισμός ή ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες. Επιπλέον, πρέπει να απευθύνεται σε ενήλικες με όλα τα επίπεδα προσόντων, περιλαμβανομένων των ατόμων χαμηλής ειδίκευσης, των ανέργων, των μεταναστών, των ενηλίκων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες και των ηλικιωμένων.

Στην κοινή έκθεση για τα αποτελέσματα των χωρών όσον αφορά στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση, στην Επίσημη Εφημερίδα της ΕΕ (2015/C 417/04), γίνεται μια ιδιαίτερη αναφορά στο τραγικό ξέσπασμα του βίαιου εξτρεμισμού στις αρχές του 2015 το οποίο αποτέλεσε οδυνηρή υπενθύμιση του ευάλωτου χαρακτήρα των κοινωνιών μας. Η εκπαίδευση και η κατάρτιση είναι σημαντικές στο να διασφαλίζουν ότι οι ανθρώπινες και πολιτικές αξίες που συμμαριζόμαστε είναι ανάγκη να διαφυλάσσονται και να μεταβιβάζονται στις μελλοντικές γενεές, να προωθούν την ελευθερία της σκέψης και της έκφρασης, να προάγουν και να καταπολεμούν κάθε μορφή διάκρισης, να ενισχύουν από πολύ νεαρή ηλικία τη διδασκαλία και την αποδοχή των κοινών θεμελιωδών αξιών και να θέτουν μέσω της εκπαίδευσης τα θεμέλια για τη δημιουργία κοινωνιών χωρίς αποκλεισμούς. Η εκπαίδευση και η κατάρτιση μπορούν να συμβάλουν στην πρόληψη και στην καταπολέμηση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού, στην προώθηση του αμοιβαίου σεβασμού και στην οικοδόμηση μιας ανοικτής και δημοκρατικής κοινωνίας στην οποία στηρίζεται η ενεργός συμμετοχή στα κοινά. Η έκθεση συνεχίζει αναφέροντας ότι τα συστήματα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης αντιμετωπίζουν την πρόκληση της εξασφάλισης μιας ισότιμης πρόσβασης σε ποιοτική εκπαίδευση, ιδιαίτερα με τη συμμετοχή στο εκπαιδευτικό σύστημα ατόμων από μειονεκτικές ομάδες και από διαφορετικά περιβάλλοντα. Σε αυτό το πλαίσιο, η εκπαίδευση και η κατάρτιση συμβάλλουν ουσιαστικά σε πολλές στρατηγικές και πρωτοβουλίες της ΕΕ, όπως, η Στρατηγική «Ευρώπη 2020», η Πρωτοβουλία για την ενιαία ψηφιακή αγορά, οι Εγγυήσεις για τη Νεολαία κ.ά. Η συνεργασία στο πλαίσιο του στρατηγικού πλαισίου «Ευρώπη 2020», συμπληρώνει τις εθνικές δράσεις και στηρίζει τα κράτη – μέλη, μέσω ανταλλαγών αμοιβαίας μάθησης και μέσω ανάληψης μεταρρυθμίσεων που θα βελτιώσουν τις επιδόσεις τους. Η εκπαίδευση και η κατάρτιση εφοδιάζουν τα άτομα με τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις ικανότητες εκείνες που θα τους επιτρέψουν να αναπτυχθούν και να βελτιώσουν τη θέση τους, διευρύνοντας τις προοπτικές τους, προσφέροντάς τους πλεονεκτήματα για το μέλλον, θέτοντας τα θεμέλια για την ενεργό συμμετοχή στα κοινά και τον σεβασμό των δημοκρατικών αξιών και προωθώντας την ένταξη, τη δικαιοσύνη και την ισότητα.

### **2.3 Το στρατηγικό πλαίσιο «ΕΥΡΩΠΗ 2020»**

Το στρατηγικό πλαίσιο για την ευρωπαϊκή συνεργασία στον τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, είναι ένα φόρουμ που δίνει τη δυνατότητα στα κράτη - μέλη να

συνεργάζονται για την ανάπτυξη βέλτιστων πρακτικών. Το φόρουμ παρέχει ευκαιρίες για τη συγκέντρωση και τη διάδοση γνώσεων και επιδιώκει στην προώθηση μεταρρυθμίσεων στην εκπαιδευτική πολιτική σε εθνικό επίπεδο. Το πλαίσιο βασίζεται στην προσέγγιση της διά βίου μάθησης. Δηλαδή εξετάζει τα αποτελέσματα από την προσχολική έως την επαγγελματική και την τριτοβάθμια εκπαίδευση και έχει σχεδιαστεί ώστε να καλύπτει κάθε είδους μάθηση, τυπική, μη τυπική και άτυπη. Για την επιτυχή υλοποίηση του στρατηγικού πλαισίου έχουν γίνει μια σειρά από δράσεις οι οποίες είναι:

α) η σύσταση ομάδων εργασίας, οι οποίες αποτελούνται από εμπειρογνώμονες και παρέχουν κατάρτιση με κοινά εργαλεία για έξι διαφορετικά θέματα,

β) η παροχή συμβουλών από ομοτίμους. Πρόκειται για ένα φόρουμ κοινών αναζητήσεων και λύσεων σε συγκεκριμένα εθνικά προβλήματα στο πλαίσιο συμμετοχικής διαδικασίας,

γ) δραστηριότητες προώθησης της μάθησης και της εκπαίδευσης ( π.χ. Erasmus+) σε όλα τα επίπεδα και για όλες τις ηλικιακές ομάδες.

Το στρατηγικό πλαίσιο «Ευρώπη 2020» επιδιώκει τους ακόλουθους τέσσερις κοινούς στόχους σε επίπεδο ΕΕ:

1. να υλοποιηθούν η διά βίου μάθηση και η κινητικότητα μέσω συστημάτων εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης που θα μπορέσουν να ανταποκριθούν αποτελεσματικότερα στις κοινωνικο-οικονομικές αλλαγές και στις παγκόσμιες προκλήσεις,
2. να βελτιωθούν η ποιότητα και η αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης δίνοντας μεγαλύτερη βαρύτητα στην αύξηση του επιπέδου των βασικών δεξιοτήτων όπως η γραφή, η ανάγνωση και η αριθμητική, στην βελτίωση της ελκυστικότητας των μαθηματικών και των άλλων θετικών επιστημών και της τεχνολογίας, καθώς και στην ενίσχυση των γλωσσικών ικανοτήτων,
3. να προαχθούν η ισοτιμία, η κοινωνική συνοχή και η ενεργός συμμετοχή στα κοινά, ούτως ώστε όλοι οι πολίτες, ανεξαρτήτως προσωπικών, κοινωνικών ή οικονομικών συνθηκών, να μπορούν να συνεχίσουν να αναπτύσσουν, κατά τη διάρκεια της ζωής τους, δεξιότητες σχετιζόμενες με συγκεκριμένη απασχόληση,
4. να ενθαρρύνονται η δημιουργικότητα και η καινοτομία καθώς και το επιχειρηματικό πνεύμα σε όλα τα επίπεδα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, καθώς αποτελούν βασικές κινητήριες δυνάμεις της αειφόρου οικονομικής ανάπτυξης. Ειδικότερα, πρέπει να υποστηρίζεται η ανάπτυξη ικανοτήτων στο ψηφιακό περιβάλλον, να προωθείται το



πνεύμα πρωτοβουλίας, να ενδυναμώνεται το επιχειρηματικό πνεύμα καθώς και η πολιτισμική συνείδηση ([www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)).

Αυτό που γίνεται αντιληπτό μέσα από τις κοινές εκθέσεις της Επιτροπής και του Συμβουλίου, σχετικά με την εκπαίδευση και την κατάρτιση είναι ότι, κάθε χώρα της ΕΕ είναι υπεύθυνη για τη διαμόρφωση του συστήματός της. Οι εθνικές κυβερνήσεις είναι αρμόδιες για τη λήψη των αποφάσεων που αφορούν το περιεχόμενο της διδασκαλίας και την οργάνωση της εκπαίδευσης. Επομένως, κάθε κυβέρνηση είναι ελεύθερη να επιτρέψει τη διευθέτηση των εκπαιδευτικών θεμάτων σε περιφερειακό ή τοπικό επίπεδο. Η αρμοδιότητα για τη λήψη πλήθους αποφάσεων σε εθνικό επίπεδο ανατίθεται στα πανεπιστήμια, τα σχολεία και τα εκπαιδευτικά ιδρύματα. Η πολιτική της ΕΕ έχει σχεδιαστεί για να στηρίζει τις εθνικές δράσεις και επιπλέον να βοηθά στην αντιμετώπιση κοινών προκλήσεων όπως, η γήρανση του πληθυσμού, η έλλειψη δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού, οι τεχνολογικές εξελίξεις και ο παγκόσμιος ανταγωνισμός. Κοινό σημείο που αναφέρεται σε όλες τις εκθέσεις είναι επίσης το χρονικό πλαίσιο που έχει ορισθεί για την ολοκλήρωση της αντιστοίχισης και της μετάφρασης των πτυχίων.

Η ΕΕ έχει ορίσει για το 2020 συγκεκριμένα κριτήρια αναφοράς (benchmarks), τα οποία τα επεξεργάζονται οι Ομάδες Εργασίας πριν καταλήξουν σε συμπεράσματα. Τα κριτήρια είναι τα εξής:

- τουλάχιστον το 95% των παιδιών από 4 ετών μέχρι την ηλικία υποχρεωτικής σχολικής φοίτησης πρέπει να συμμετέχει σε προσχολική εκπαίδευση,
- το ποσοστό των παιδιών ηλικίας 15 ετών με χαμηλές επιδόσεις στην ανάγνωση, τα μαθηματικά και τις θετικές επιστήμες πρέπει να είναι μικρότερο από 15%,
- το ποσοστό των νέων ηλικίας 18-24 ετών που εγκαταλείπουν πρόωρα την εκπαίδευση και την κατάρτιση πρέπει να είναι μικρότερο από 10%,
- το 40% τουλάχιστον των ατόμων ηλικίας 30-34 ετών πρέπει να έχει ολοκληρώσει κάποιο κύκλο ανώτατης εκπαίδευσης,
- **το 15% τουλάχιστον των ενηλίκων πρέπει να συμμετέχει στη διά βίου μάθηση,**
- το 20% τουλάχιστον των πτυχιούχων ανώτατης εκπαίδευσης και το 6% των ατόμων ηλικίας 18-34 ετών με αρχική επαγγελματική κατάρτιση θα πρέπει να έχει διανύσει κάποιο διάστημα σπουδών ή κατάρτισης στο εξωτερικό,
- το ποσοστό των εργαζόμενων πτυχιούχων (ηλικίας 20-34 ετών που διαθέτουν πτυχίο τουλάχιστον ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και που ολοκλήρωσαν τις σπουδές τους πριν από 1-3 χρόνια) πρέπει να είναι τουλάχιστον 82% (Eurostat, 2018).

Ως εκ τούτου, οι στόχοι της ΕΕ περιλαμβάνουν την προώθηση μιας ευρηματικής ανάπτυξης μέσω μιας οικονομίας βασισμένης στην γνώση και στην καινοτομία. Με αυτό το τρόπο δημιουργείται μια βιώσιμη ενίσχυση των θέσεων εργασίας ευνοώντας μια πιο αποδοτική και πιο ανταγωνιστική οικονομία. Οι καθορισμένοι στόχοι επιτυγχάνονται μέσα από την εκπαίδευση και την κατάρτιση υποστηρίζοντας έτσι την υψηλής ποιότητας απασχόληση και βελτιώνοντας τις κοινωνικές σχέσεις και τη συνοχή μεταξύ των κρατών μελών. Το πρόγραμμα «Ευρώπη 2020», συμβάλλει στη διατήρηση της σχέσης μεταξύ εκπαίδευσης, κατάρτισης και οικονομικής ανάπτυξης με την συνεχόμενη παροχή εκπαίδευσης ενηλίκων. Επιπλέον, καθιερώνονται συγκεκριμένες διαδικασίες ώστε να θεσμοθετηθεί ένα γενικό πλαίσιο, γνωστό ως (ΕΠΕΠ) Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων, το οποίο θα διευκολύνει τη σύγκριση των επαγγελματικών προσόντων προκειμένου να προωθηθεί η γεωγραφική κινητικότητα και η κινητικότητα της αγοράς εργασίας όπως επίσης και η δια βίου μάθηση.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχοντας προχωρήσει στην αποτίμηση της κατάστασης στο πεδίο της εκπαίδευσης, δημιουργεί και υλοποιεί δράσεις για την πρόοδο στο τομέα της εκπαίδευσης σε ευρωπαϊκό επίπεδο, μια εκ των οποίων είναι οι εκθέσεις παρακολούθησης της εκπαίδευσης και της κατάρτισης που αφορούν την κάθε ευρωπαϊκή χώρα ξεχωριστά (European Commission, 2018).

### **3. ΟΙ ΕΚΘΕΣΕΙΣ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ**

Η ετήσια έκθεση παρακολούθησης αποτελεί την σημαντικότερη έκδοση της Επιτροπής σχετικά με την εκπαίδευση και την κατάρτιση στην ΕΕ. Εκτός του ότι αποτυπώνει μια διεθνής σύγκριση ανά χώρα, τροφοδοτεί τη συζήτηση με θέματα προτεραιότητας καθώς και τον διάλογο μεταξύ των κρατών - μελών σχετικά με τις εθνικές εκπαιδευτικές μεταρρυθμίσεις.

Τα στοιχεία που παρουσιάζονται στην έκθεση είναι τα κυριότερα πρόσφατα και τρέχοντα μέτρα πολιτικής σε κάθε κράτος μέλος της ΕΕ. Αυτά περιγράφονται μέσα από στατιστικές επισκοπήσεις των βασικών δεικτών της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, αξιολογώντας τα βασικά πλεονεκτήματα του συστήματος που εφαρμόζει η κάθε χώρα και παράλληλα επικεντρώνοντας την προσοχή στους παράγοντες ανισοτήτων και στα μέτρα προώθησης της ένταξης για την εξάλειψή τους. Τα εργαλεία που χρησιμοποιούνται είναι τα

στοιχεία του Προγράμματος Διεθνούς Αξιολόγησης Μαθητών (PISA) και του ΟΟΣΑ (Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης) για το 2015. Στην έκθεση εξετάζονται συγκεκριμένα, οι επενδύσεις στην εκπαίδευση, ο εκσυγχρονισμός της σχολικής εκπαίδευσης και της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και τέλος, η εκπαίδευση ενηλίκων (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2017).

### **3.1 Η ΕΚΘΕΣΗ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ 2017**

Ένα ζήτημα που θίγει η έκθεση παρακολούθησης για το έτος 2017 που αφορά την Ελλάδα, είναι τα ανεπαρκή εκπαιδευτικά αποτελέσματα. Αυτά αποδεικνύουν ότι υπάρχει αύξηση (σε σύγκριση με τα αποτελέσματα του 2012) των παιδιών με χαμηλές επιδόσεις στα μαθηματικά, στις φυσικές επιστήμες και στην κατανόηση κειμένου. Επίσης, παρατηρούνται μεγάλες διαφορές στις επιδόσεις μεταξύ των διαφορετικών ομάδων, για παράδειγμα, τα κορίτσια είναι καλύτερα στην κατανόηση κειμένου από ότι τα αγόρια. Από τη κατηγορία αυτή, αξίζει να επισημανθεί ότι υπάρχει μεγάλη διαφορά στις επιδόσεις μεταξύ των γηγενών μαθητών και των μαθητών που έχουν γεννηθεί στο εξωτερικό (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2017). Άρα τίθενται ζητήματα μη ισότιμης μεταχείρισης ή και ανύπαρκτης διαχείρισης της διαφορετικότητας.

Ένα άλλο πεδίο που αγγίζει η έκθεση είναι η πρόωρη εγκατάλειψη του σχολείου. Σε αυτή την περίπτωση η Ελλάδα κατάφερε να μειώσει το ποσοστό. Και σε αυτό το τομέα όμως, οι μαθητές που έχουν γεννηθεί στο εξωτερικό εγκαταλείπουν το σχολείο σε μεγαλύτερο ποσοστό από αυτό των γηγενών μαθητών. Ανησυχητικό όμως παραμένει το γεγονός ότι τα ποσοστά εκείνων που εγκαταλείπουν το σχολείο εξακολουθούν να είναι υψηλά, χωρίς να καταφέρουν να αποκτήσουν τίτλο σπουδών (μαθητική διαρροή) (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2017).

Επιπλέον, η ετήσια έκθεση 2017 αναφέρεται και στα προβλήματα που σχετίζονται με τις επενδύσεις στην εκπαίδευση και την κατάρτιση στην Ελλάδα. Συγκεκριμένα, αναφέρει ότι το εκπαιδευτικό σύστημα αντιμετωπίζει δυσκολίες λόγω του χαμηλού επιπέδου δημόσιας χρηματοδότησης. Οι κρατικές δαπάνες για την εκπαίδευση ανήλθαν στο 4,3% του ΑΕΠ το 2015, δηλαδή μειώθηκαν από 4,4% το 2014 και 4,6% το 2013, και υπολείπονταν του μέσου όρου 4,9% της ΕΕ. Αισθητή μείωση υπήρξε και στο ποσοστό των εκπαιδευτικών δαπανών σε σχέση με τις συνολικές κρατικές δαπάνες που κινήθηκαν από 8,7% το 2014 σε 7,8% το 2015,

το χαμηλότερο ποσοστό μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ. Σύμφωνα με τα εθνικά στοιχεία, το χαμηλό επίπεδο δημόσιων δαπανών αντισταθμίζεται εν μέρει από το αυξημένο επίπεδο ιδιωτικών δαπανών (ΚΑΝΕΠ, 2017). Τον Φεβρουάριο του 2017 συγκροτήθηκε διακομματική επιτροπή για τη μελέτη των οικονομικών της εκπαίδευσης προκειμένου να αξιολογήσει το πραγματικό χρηματοοικονομικό κόστος του εκπαιδευτικού συστήματος από την προσχολική αγωγή έως το πανεπιστήμιο και να προσδιορίσει τομείς προς βελτίωση, συμπεριλαμβανομένου του κόστους των πιθανών διαρθρώσεων.

Μια άλλη παράμετρος που θέτει προς συζήτηση η έκθεση, είναι ο εκσυγχρονισμός της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Η έκθεση αναφέρει ότι υπάρχει αύξηση στην απόκτηση πανεπιστημιακών πτυχίων, αλλά δεν υπάρχει αντιστοιχία μεταξύ των επαγγελματικών προσόντων και των πραγματικών αναγκών της αγοράς εργασίας. Στην συγκεκριμένη περίπτωση η απότομη αύξηση του ποσοστού των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης αντικατοπτρίζει τη βαθιά κρίση στην απασχόληση, καθώς οι νέοι δεν έχουν τη δυνατότητα της άμεσης ένταξής τους στην αγορά εργασίας. Επίσης, μεγάλο ποσοστό αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης απασχολείται σε θέσεις εργασίας με κατώτερες απαιτήσεις από το επίπεδο εκπαίδευσης που έχουν ολοκληρώσει (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2017).

Μια άλλη διαπίστωση που αναφέρεται στην έκθεση είναι ότι λόγω της οικονομικής κρίσης των τελευταίων ετών, η Ελλάδα αντιμετωπίζει σοβαρή εκροή πολιτών με υψηλού επιπέδου δεξιότητες. Αυτό που γίνεται αντιληπτό από τις μετρήσεις των ποσοστών είναι ότι άτομα με μεταπτυχιακούς τίτλους σπουδών αποφασίζουν να εγκαταλείψουν την Ελλάδα θεωρώντας ότι στο εξωτερικό θα υπάρξουν περισσότερες ευκαιρίες για δουλειά. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να μειωθεί το ανθρώπινο δυναμικό της Ελλάδας που μπορεί να συμβάλει στην καινοτομία και στην τεχνολογική ανάπτυξη (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2017).

Το σημείο που αξίζει να σχολιαστεί είναι το φαινόμενο της διαρροής του επιστημονικού δυναμικού στο εξωτερικό, γνωστό ως brain drain. Κάποιοι από τους παράγοντες που το δημιουργούν είναι: οι καλύτερες προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης, η προσπάθεια απόκτησης σύγχρονων γνώσεων, οι υψηλότερες αμοιβές, η αύξηση της ανεργίας στην Ελλάδα, η αναξιοκρατία που υπάρχει στην χώρα και η αναγνώριση των προσόντων στο εξωτερικό. Στην έκθεση αναφέρεται μόνο η οικονομική κρίση που διανύει η χώρα μας με τους υπόλοιπους παράγοντες να εννοούνται δεδομένοι ως απόρροια αυτής. Επίσης πολύ σημαντικό στοιχείο που θα μπορούσε να αξιολογηθεί μέσα από την έκθεση παρακολούθησης είναι ότι ταυτόχρονα με την οικονομική κρίση, υπάρχει περιορισμένη χρηματοδότηση για έρευνα, ενώ στην αντίθετη περίπτωση, θα μπορούσε να είναι πρόκληση για τα άτομα υψηλού επιπέδου μόρφωσης ώστε να παραμείνουν στη χώρα. Στη σύγχρονη εποχή δυστυχώς αυτό

που συμβαίνει είναι να παράγονται υψηλού επιπέδου μόρφωσης πνεύματα στη χώρα και να διοχετεύονται στο εξωτερικό.

Για όλους τους παραπάνω λόγους θα πρέπει η πολιτεία να μεριμνήσει και να χρησιμοποιήσει τα εργαλεία - πολιτικές που της παρέχονται μέσα από τους θεσμούς της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της στρατηγικής της Λισσαβόνας 2000. Κάποια από αυτά είναι τα κοινοτικά προγράμματα Δράσης (ERASMUS, COMEDIUS, LEONARDO, ΣΩΚΡΑΤΗΣ) και τα διδάγματα που αντλήθηκαν από τις έξι ομάδες εργασίας (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2017).

Στην έκθεση καταγράφεται και η ένταξη ενός νέου νόμου ο οποίος επαναφέρει περιορισμούς στην είσοδο των δυνάμεων επιβολής του νόμου στις πανεπιστημιούπολεις και θεσπίζει ενιαίο και αδιάσπαστο τίτλο σπουδών μεταπτυχιακού επιπέδου κατόπιν πενταετούς φοίτησης. Για τη βελτίωση της ίσης πρόσβασης στην εκπαίδευση, προβλέπονται απαλλαγές από τα τέλη φοίτησης στα μεταπτυχιακά προγράμματα για οικονομικούς λόγους. Υπάρχει μέριμνα για θεσμοθέτηση περιφερειακών ακαδημαϊκών συμβουλίων που θα συμβάλουν στην διευκόλυνση των ανταλλαγών μεταξύ της ακαδημαϊκής κοινότητας, των επιχειρήσεων και της τοπικής κοινότητας (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2017).

Το κεφάλαιο αυτό ολοκληρώνεται με τη διασφάλιση της ποιότητας στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Η ελληνική Αρχή Διασφάλισης και Πιστοποίησης της Ποιότητας στην Ανώτερη Εκπαίδευση είναι μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η Αρχή αυτή έχει ολοκληρώσει την εξωτερική αξιολόγηση των τμημάτων ΑΕΙ, αλλά δημιουργούνται καθυστερήσεις που αφορούν στην αξιολόγηση ιδρυμάτων και στην πιστοποίηση προπτυχιακών προγραμμάτων σπουδών. Η αξιολόγηση των μεταπτυχιακών τμημάτων θα ολοκληρώνεται από επιστημονικές συμβουλευτικές επιτροπές, σύμφωνα με την θέσπιση ενός νέου νόμου (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2017).

Το τελευταίο σημείο που πρέπει να εξεταστεί στην έκθεση του 2017 είναι τα αποτελέσματα του εκσυγχρονισμού της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ενηλίκων. Αυτό που αποδεικνύουν τα ποσοστά είναι ότι ο κρατικός μηχανισμός χρειάζεται ενίσχυση ώστε να προωθήσει τους σπουδαστές προς την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση ενηλίκων. Το ποσοστό των σπουδαστών της ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην επαγγελματική εκπαίδευση είναι γύρω στο 30% , πολύ πιο κάτω από το μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (47,3%). Η παροχή συνεχούς επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ενηλίκων, πρέπει να συνδέεται άμεσα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Επιβάλλεται να εφαρμοστεί το σύστημα διάγνωσης αναγκών σε δεξιότητες, για το οποίο έχει θεσπιστεί νομικό πλαίσιο, επίσης να ενισχυθεί περαιτέρω η εικόνα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ενηλίκων καθώς και η πρόσβαση σε αυτή, και

κρίνεται απαραίτητη η βελτίωση της ποιότητας και η συνεχής επαγγελματική εξέλιξη των εκπαιδευτικών και εκπαιδευτών της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ενηλίκων. Στην έκθεση αποτυπώνεται ότι θα πρέπει να προβλεφθεί, περαιτέρω αναβάθμιση και διεύρυνση του θεσμού της μαθητείας και των ευκαιριών μάθησης στον χώρο εργασίας. Για τον εκσυγχρονισμό του συστήματος επαγγελματικής εκπαίδευσης και της κατάρτισης ενηλίκων, το ΥΠΠΕΘ (Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων) ενέκρινε πλαίσια ποιότητας για τα προγράμματα σπουδών επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης καθώς και για την υλοποίηση προγραμμάτων μαθητείας σε επιχειρήσεις. Η έκθεση αναφέρει ότι η αύξηση της συμμετοχής στη διά βίου μάθηση είναι ενθαρρυντική, αλλά παραμένει πολύ κάτω από τον μέσο όρο της ΕΕ. Η συμμετοχή των ενηλίκων (ηλικίας 25-64 ετών) στη μάθηση αυξήθηκε ελαφρώς στο 4 % το 2016, το υψηλότερο ποσοστό της τελευταίας εξαετίας, αλλά εξακολουθεί να υπολείπεται μακράν του μέσου όρου της ΕΕ (10,8 %). Συνάγεται το συμπέρασμα ότι οι ανισότητες παραμένουν, ως προς τη συμμετοχή στην κατάρτιση και συνδέονται με το μορφωτικό επίπεδο και την ασφάλεια της απασχόλησης. Οι προσπάθειες αύξησης της ευαισθητοποίησης για τις ευκαιρίες εκπαίδευσης ενηλίκων θα πρέπει να είναι καλύτερα στοχευμένες (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2017). Η έκθεση αναφέρει ότι η ελληνική κυβέρνηση έχει δρομολογήσει προγράμματα σε επίπεδο δήμων. Αυτή η πρωτοβουλία στοχεύει στη βελτίωση των δεξιοτήτων των ενηλίκων, καθώς θα περιλαμβάνει κατάρτιση για ψηφιακές δεξιότητες αλλά και για κοινωνική επιχειρηματικότητα. Επιπλέον κίνητρο για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων των ενηλίκων θεωρείται και το Κοινωνικό Εισόδημα Αλληλεγγύης (ΚΕΑ). Το νέο πρόγραμμα κοινωνικής πρόνοιας της κυβέρνησης απαιτεί από όλους τους ενήλικες ηλικίας έως 45 ετών, οι οποίοι δεν έχουν ολοκληρώσει την υποχρεωτική τους εκπαίδευση, να εγγραφούν σε σχολείο δεύτερης ευκαιρίας στο δήμο τους ως προϋπόθεση λήψης της οικονομικής ενίσχυσης.

### **3.2 Η ΕΚΘΕΣΗ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ 2018**

Τα ευρήματα της έκθεσης παρακολούθησης 2018 για την Ελλάδα δεν εμφανίζουν μεγάλη διαφορά από τα ευρήματα της έκθεσης του 2017. Τα κύρια σημεία των πορισμάτων είναι ότι η χρηματοδότηση της εκπαίδευσης παραμένει χαμηλή και επισημαίνεται ότι η ελλιπής παρακολούθηση των δαπανών δυσχεραίνει τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας. Παράλληλα το επίπεδο της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης έχει αυξηθεί περαιτέρω και είναι πολύ

υψηλότερο από τον μέσο όρο της ΕΕ. Παρά τις βελτιώσεις, οι πρόσφατοι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν το χαμηλότερο επίπεδο απασχόλησης στην ΕΕ. Η παροχή επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ενισχύθηκε από την επέκταση του συστήματος μαθητείας, ενώ η εκπαίδευση ενηλίκων παραμένει ανεπαρκής, ιδίως όσον αφορά στην κατάρτιση των εργαζομένων σε εταιρείες (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2018).

Συγκεκριμένα για το αντικείμενο που διαπραγματεύεται η παρούσα εργασία, η συμμετοχή στην εκπαίδευση ενηλίκων παραμένει πολύ χαμηλή. Το 2017, η συμμετοχή στην εκπαίδευση ενηλίκων ήταν 4,5% δηλαδή, πολύ χαμηλότερη από τον μέσο όρο της ΕΕ (10,9%). Το 2015, το 21,7% των ελληνικών εταιριών προσέφερε επαγγελματική κατάρτιση στους εργαζομένους τους (μέσος όρος της ΕΕ: 72,6%) και μόνο το 18,5% των εργαζομένων πήραν μέρος σε αυτή τη κατάρτιση (μέσος όρος της ΕΕ: 40,8%) - το χαμηλότερο ποσοστό στην ΕΕ. Οι περισσότερες ελληνικές εταιρείες θεωρούν την εξυπηρέτηση πελατών και τις δεξιότητες ομαδικής εργασίας ως τα πιο σημαντικά εργαλεία για την ανάπτυξη των επιχειρήσεων. Για να αποκατασταθεί το χαμηλό επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων, η Ελλάδα εκπονεί πρόγραμμα εκπαίδευσης και πιστοποίησης για νέους ανέργους ηλικίας 18-24 ετών στον τομέα των ΤΠΕ (Τεχνολογίες Πληροφοριών και Επικοινωνιών) (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2018).

Δεν μπορεί να αμφισβητηθεί η χρησιμότητα των ευρημάτων της έκθεσης. Έχουν τονιστεί τα κυριότερα προβλήματα της ελληνικής εκπαιδευτικής πολιτικής και άμεσα υποδεικνύονται προς ποια κατεύθυνση θα πρέπει να αναζητηθούν και οι λύσεις. Καταδεικνύονται οι σοβαρές προκλήσεις που αντιμετωπίζουν πολλοί Ευρωπαίοι και η προσπάθεια των κρατών μελών να εφαρμόσουν εκπαίδευση και κατάρτιση με διάφορους τρόπους προκειμένου να επιτύχουν την ισότητα στις κοινωνίες τους. Καταβάλλεται προσπάθεια προς την κάλυψη των εκπαιδευτικών αναγκών της χώρας μας με δεδομένο ότι έτσι μόνο θα πραγματοποιηθεί παράλληλα και η οικονομική ανάπτυξη της χώρας. Η ισότιμη εκπαίδευση ευνοεί τις αξίες, τις γνώσεις και τις συμπεριφορές. Τα μηνύματα της έκθεσης για την ανισότητα στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση προσπαθούν να αναδείξουν τα θετικά αποτελέσματα από την δημιουργία μιας κοινωνίας η οποία αναθέτει ρόλους στους πολίτες της και επιδιώκει τον καλύτερο καταμερισμό της εργασίας.

Σημαντικός είναι και ο ρόλος των εκπαιδευτικών σε ότι αφορά στην αντιμετώπιση των εκπαιδευτικών ανισοτήτων. Η επαρκής και διαρκής κατάρτιση, η ενδοϋπηρεσιακή επιμόρφωση, η οικονομική αυτάρκεια αλλά και γενικά η εξασφάλιση καλών συνθηκών εργασίας, είναι παράγοντες που επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών. Η

τελευταία έκθεση παρακολούθησης (2018), αναφέρει ότι στους επαγγελματίες της εκπαίδευσης απουσιάζει η στρατηγική για την εκπαίδευση.

Ολοκληρώνοντας το κεφάλαιο της Ευρωπαϊκής Διάστασης, στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση, αξίζει να επισημανθεί, ότι η έκθεση παρακολούθησης είναι η πλέον αξιόπιστη και επικαιροποιημένη πηγή πληροφοριών σχετικά με το εκπαιδευτικό σύστημα κάθε χώρας ξεχωριστά. Βασίζεται σε ένα ευρύ φάσμα ποσοτικών και ποιοτικών πηγών. Η έκθεση περιέχει στοιχεία της Eurostat, μελέτες του ΟΟΣΑ και αναλύσεις εκπαιδευτικών συστημάτων από το δίκτυο Eurydice. Η έκθεση αποτελεί ένα σημαντικό εργαλείο στα χέρια της χώρας μας και υποδεικνύει ότι το δικαίωμα της μόρφωσης θα πρέπει να απευθύνεται σε όλες τις κοινωνικές ομάδες ανεξάρτητα από την οικονομική δυνατότητα του ατόμου. Συνεπώς, η πολιτεία είναι υπεύθυνη για το κύριο μέρος της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, που συνδέεται άμεσα με το μέλλον της χώρας και κατ' επέκταση με το μέλλον της μεγαλύτερης οικογένειας που ανήκει η Ελλάδα, της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

#### **4. ΔΙΑΓΝΩΣΗ ΑΝΑΓΚΩΝ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Η ανεργία παγκοσμίως αυξάνεται δραματικά. Σύμφωνα με την Τητήρου (2010), ανεργία ονομάζεται η κατάσταση κατά την οποία τα άτομα που ανήκουν στο εργατικό δυναμικό της χώρας βρίσκονται εκτός αγοράς εργασίας. Η ανεργία μπορεί να πλήξει τον καθένα ανεξαρτήτου ηλικίας, φύλου, καταγωγής, κοινωνικού ή πολιτισμικού υπόβαθρου, κ.ά. (Τητήρου, 2010). Τα παραδοσιακά επαγγέλματα σταματούν να είναι χρήσιμα λόγω της τεχνολογίας που συνεχώς εξελίσσεται και αυτό έχει ως αποτέλεσμα την δημιουργία νέων αναγκών και την εμφάνιση νέων επαγγελμάτων.

Η ανεργία στις μέρες μας είναι σε μεγάλο βαθμό διαρθρωτική. Η διαρθρωτική ανεργία είναι αποτέλεσμα της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων και ευκαιριών απασχόλησης όταν η διάρθρωση της προσφοράς και της ζήτησης αλλάζει (Begg, 2015). Η αναντιστοιχία εμφανίζεται όταν οι δεξιότητες που ζητούν οι επιχειρήσεις διαφέρουν από τις δεξιότητες που διαθέτει το εργατικό δυναμικό (Τητήρου, 2016). Η διάγνωση των αναγκών της αγοράς είναι απαραίτητη για κάθε χώρα που αντιμετωπίζει προβλήματα ανεργίας και τα αποτελέσματα που απορρέουν από αυτή, το ανθρώπινο δυναμικό δύναται να καθοδηγείται με τέτοιο τρόπο ώστε να υπάρχει η σωστή πληροφόρηση για τις ανάγκες της χώρας σε κάθε κλάδο.

Η διάγνωση αναγκών, δεξιοτήτων και επαγγελμάτων αφορά στη συστηματική και ολοκληρωμένη παρακολούθηση, καταγραφή, αποτύπωση, επεξεργασία, μελέτη και



παρουσίαση στοιχείων και δεδομένων ως προς τις εξειδικευμένες ανάγκες των επιχειρήσεων και του ανθρώπινου δυναμικού σε γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες. Η διάγνωση αυτή γίνεται σε εθνικό, περιφερειακό και κλαδικό επίπεδο. Βασικό μέλημα των μηχανισμών διάγνωσης, όπως θα αναφερθούν παρακάτω, αποτελεί η τεκμηριωμένη διερεύνηση αναγκών σε δεξιότητες του ανθρώπινου δυναμικού μέσα από διαφορετικές μεθοδολογίες και τεχνικές σε συνάρτηση με τις τεχνολογικές, οικονομικές, ρυθμιστικές και θεσμικές αλλαγές. Ο στόχος των μηχανισμών αυτών βρίσκεται στην έγκαιρη και τεκμηριωμένη αποτύπωση των τάσεων και εξελίξεων σε επίπεδο αναγκών και δεξιοτήτων καθώς και ο εντοπισμός των ενδεχόμενων αναντιστοιχιών μεταξύ προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων. Μέσα από τις λειτουργίες των μηχανισμών αναλύονται οι επιπτώσεις που θα υπάρξουν από σημαντικές τεχνολογικές αλλαγές σε επίπεδο κλάδων και επαγγελματιών από σε σχέση με τις απαιτούμενες γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες (Διάγνωση αναγκών, δεξιοτήτων και επαγγελματιών, ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ).

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, βασικός φορέας για την παρακολούθηση αναγκών και δεξιοτήτων σε κλάδους και επαγγέλματα είναι το Cedefop (Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης - Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle). Σημαντική συμβολή είναι αυτή του Οργανισμού CEDEFOP σχετικά με τη δια βίου εκπαίδευση ενηλίκων. Ιδρύθηκε το 1975 και εδρεύει στην Ελλάδα και συγκεκριμένα στη Θεσσαλονίκη από το 1995. Ο ρόλος του είναι να στηρίζει την ανάπτυξη των ευρωπαϊκών πολιτικών επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και να συμβάλλει στην υλοποίησή τους (CEDEFOP).

Στην Ελλάδα, ο Μηχανισμός Διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας λειτουργεί από το 2016, υπό την αιγίδα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης με τη σύμπραξη του ΕΙΕΑΔ (Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας Ανθρώπινου Δυναμικού). Οι εθνικοί κοινωνικοί εταίροι (ΓΣΕΕ, ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ) αποτελούν βασικούς δρώντες φορείς τόσο στο σχεδιασμό όσο και στην εφαρμογή του Μηχανισμού Διάγνωσης (Διάγνωση αναγκών, δεξιοτήτων και επαγγελματιών, ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ).

Πιο αναλυτικά, το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης αναπτύσσει ένα μηχανισμό, με συντονιστή τη Διεύθυνση Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας και σε συνεργασία με το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ), με στόχο την ανάπτυξη πολιτικών της αγοράς εργασίας που βασίζεται σε τεκμηριωμένα και αξιόπιστα δεδομένα. Η ανάπτυξη του συγκεκριμένου μηχανισμού επιτυγχάνει τη σύνδεση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης με την αγορά

εργασίας. Ο μηχανισμός αντλεί στοιχεία από τους φορείς που εμπλέκονται με τις εισροές και τις εκροές του συστήματος όπως κοινωνικοί εταίροι, Περιφέρειες, Υπουργεία, ΟΑΕΔ κλπ. (Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Κοινωνικής Αλληλεγγύης, [www.ypakp.gr](http://www.ypakp.gr)). Ενδεικτικά οι εκθέσεις αυτές καταγράφουν ποιοι είναι οι δυναμικοί και ποιοι οι φθίνοντες κλάδοι και επαγγέλματα και περιλαμβάνουν αναλύσεις με τα χαρακτηριστικά των ανέργων. Το αποτέλεσμα της έκθεσης του 2015 ανέφερε την ανάγκη του επανασχεδιασμού των προγραμμάτων κατάρτισης και των προγραμμάτων ενίσχυσης της απασχόλησης ώστε να στοχεύουν στις ανάγκες των συμμετεχόντων. Η διαπίστωση της συγκεκριμένης έρευνας εμφάνισε το πρόβλημα των κοινωνικών ανισοτήτων σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Τέλος, θεωρείται πολύ σημαντικό κομμάτι η δράση της επιστημονικής αξιολόγησης των προγραμμάτων, ώστε τα πορίσματα να αξιοποιούνται στο μέλλον για τη βελτίωση αυτών των προγραμμάτων (Καμινιώτη, 2015).

Στην ιστοσελίδα του Υπουργείου υπάρχει άλλη μια αναλυτική έκθεση – έρευνα διάγνωσης αναγκών. Στη συγκεκριμένη έρευνα αναλύονται τα βασικά χαρακτηριστικά και οι εξελίξεις στην οικονομία στην αγορά εργασίας και στην κοινωνία της Ελλάδας τα τελευταία έτη (έτος συγγραφής 2015), ο δυναμισμός των επαγγελματιών και των κλάδων, οι καθαρές ροές μισθωτής απασχόλησης μέσα από τα δεδομένα του συστήματος ΕΡΓΑΝΗ, η ζήτηση επαγγελματιών, τα χαρακτηριστικά των ανέργων, τα προσόντα και οι δεξιότητες με διαχωρισμό ανέργων και εργατικού δυναμικού. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον έχουν τα στατιστικά στοιχεία, όπως εμφανίζονται στον παρακάτω πίνακα, σχετικά με το ποσοστό ατόμων ηλικίας 25-64 ετών που συμμετέχουν σε εκπαίδευση ή κατάρτιση, στην Ελλάδα και στην ΕΕ, για το διάστημα 2008-2014 (Καμινιώτη, Γάβρογλου, 2015). Στην τελευταία έκθεση παρακολούθησης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, η οποία διεξήχθη τον Απρίλιο του 2018 και αφορά το έτος 2017, η Ελλάδα έχει αυξήσει τα ποσοστά της ατόμων ηλικίας 25-64 ετών που συμμετέχουν σε εκπαίδευση στο 4,5% ενώ οι υπόλοιπες Ευρωπαϊκές χώρες βρίσκονται στο 10,9%. Όπως αναφέρθηκε παραπάνω στο κεφάλαιο ανάλυσης των στόχων που έχει θέσει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή για την εκπαίδευση ενηλίκων, ο στόχος που έχει τεθεί είναι το 15% του ενήλικου πληθυσμού να συμμετέχει σε προγράμματα δια βίου μάθησης (Eurostat, Pisa).

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
ΕΕ	9,3	9,3	9,1	8,9	9	10,5	10,7
Ελλάδα	3	3,3	3,1	2,5	3	3	3

Πηγή: Eurostat – LabourForceSurvey

#### **4.1 Η Δια Βίου Εκπαίδευση μέσα από τη νομοθεσία (Ο Ν. 3879/2010)**

Ο ν. 3879/2010 εντάσσει τη Δια Βίου Εκπαίδευση μέσα σε ξεκάθαρα πλαίσια, ενσωματώνοντας τις υφιστάμενες κανονιστικές ρυθμίσεις. Για την συνεχιζόμενη κατάρτιση είναι υπεύθυνο το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων. Ο εν λόγω νόμος αποσκοπεί στην ανάπτυξη της δια βίου μάθησης, μέσω της αναγνώρισης εναλλακτικών εκπαιδευτικών διαδρομών, της δικτύωσης των φορέων και της διασφάλισης της διαφάνειας και της ποιότητας. Με μια σειρά στοχευμένων δράσεων επιτυγχάνεται η διασύνδεση της δια βίου μάθησης με την απασχόληση. Επίσης, ρυθμίζονται τα θέματα που αφορούν τη δια βίου μάθηση πέραν του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος αλλά παράλληλα ρυθμίζονται και τα θέματα που αφορούν τις δράσεις των φορέων του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος. Ειδικότερα οι στόχοι του παρόντος νόμου είναι:

1. η συστηματοποίηση και ο συντονισμός της διερεύνησης των εκπαιδευτικών αναγκών των ενηλίκων σε σχέση με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και της κοινωνικής ανάπτυξης,
2. ο προγραμματισμός και η συστηματική υποστήριξη των φορέων του Εθνικού Δικτύου Δια Βίου Μάθησης,
3. η ανάδειξη της επαγγελματικής κατάρτισης,
4. η θεσμοθέτηση προτύπων και μέσων για την ποιοτική αναβάθμιση της δια βίου μάθησης,
5. η δυνατότητα πρόσβασης στην μάθηση, των ευπαθών κοινωνικών ομάδων,
6. η συνεχιζόμενη εκπαίδευση και η αξιολόγηση των εκπαιδευτών ενηλίκων,
7. η δημιουργία συνεκτικού εθνικού πλαισίου αξιολόγησης και πιστοποίησης για όλες τις μορφές κατάρτισης ενηλίκων και
8. η συγκρότηση ενιαίου εθνικού πλαισίου αναγνώρισης προσόντων και πιστοποίησης γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων.

Ο νόμος αναφέρει ότι οι ραγδαίες και βαθιές αλλαγές στον επιστημονικό, τεχνολογικό, οικονομικό, κοινωνικό και πολιτιστικό τομέα προβάλλουν επιτακτική την ανάγκη για επικαιροποίηση και διαρκή αναβάθμιση των γνώσεων και δεξιοτήτων των πολιτών ώστε να ανταποκριθούν στις αυξανόμενες απαιτήσεις της προσωπικής και εργασιακή τους ζωής.

Οι φορείς που συμμετέχουν στην παροχή υπηρεσιών για τη δια βίου μάθηση είναι το Ινστιτούτο Εργασίας (ΙΝ.Ε), το Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής (Κ.ΑΝ.Ε.Π.), η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Ε.), το Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων (Ι.Μ.Ε.), η Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας

(Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.), το Κοινωνικό Πολυκέντρο και το Διαβαλκανικό Ινστιτούτο Δημόσιας Διοίκησης της Ανώτατης Διοίκησης Ενώσεων Δημόσιων Υπαλλήλων (Α.Δ.Ε.Δ.Υ.). Οι φορείς άτυπης μάθησης κατατάσσονται στις ακόλουθες κατηγορίες: α) στις υπηρεσίες και στους φορείς του δημόσιου τομέα που λειτουργούν με τη μορφή νομικού προσώπου δημόσιου ή ιδιωτικού δικαίου, β) στους φορείς του κοινωνικού τομέα που λειτουργούν με τη μορφή σωματείου, ιδρύματος ή αστικής μη κερδοσκοπικής εταιρίας ή ένωσης προσώπων και γ) στους φορείς του ιδιωτικού τομέα με οποιαδήποτε νομική μορφή. Στους φορείς άτυπης μάθησης μπορεί να περιλαμβάνονται σχολεία, μουσεία, βιβλιοθήκες, κοινωνικοί, επιμορφωτικοί και πολιτιστικοί φορείς που εφαρμόζουν προγράμματα ή παρέχουν υπηρεσίες δια βίου μάθησης που απευθύνονται σε νέους ή σε ενήλικους ή σε άτομα της τρίτης ηλικίας, οι οποίοι συμβάλλουν στην εκπαίδευση ή την επιμόρφωση και στην πνευματική τους ανάπτυξη.

Στο Εθνικό Δίκτυο Δια Βίου Μάθησης ανήκουν και τα Ιδρύματα της Ανώτατης Εκπαίδευσης και τα Ινστιτούτα Δια Βίου Εκπαίδευσης των ιδρυμάτων αυτών (άρθρο 9 παρ. 1 του ν. 3369/2005), καθώς και τα Κέντρα Περιβαλλοντικής Εκπαίδευσης (Κ.Π.Ε.) (άρθρο 111 παρ. 13 του ν. 1892/ 1990, ΦΕΚ 101 Α'). Στο νόμο διευκρινίζεται ότι στο Εθνικό Δίκτυο Δια Βίου Μάθησης ανήκουν και οι φορείς που οργανώνουν και υλοποιούν προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης, τα οποία χρηματοδοτούνται από δημόσιους πόρους.

Ο νόμος δεν θα μπορούσε να εξαιρέσει το ανθρώπινο δυναμικό του δημοσίου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα. Την συνεχιζόμενη κατάρτιση των δημοσίων υπαλλήλων αναλαμβάνουν το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α.) αλλά και άλλοι φορείς, όπως επαγγελματικές ενώσεις και επιμελητήρια.

Στο νόμο αυτό αναφέρονται και τα Κέντρα Προώθησης στην Απασχόληση (Κ.Π.Α.), δηλαδή οι κατά τόπους υπηρεσίες του ΟΑΕΔ, όπου το πεδίο δράσης τους είναι η παροχή υπηρεσιών δια βίου συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού.

Στο νόμο της δια βίου μάθησης θεσπίζονται κίνητρα για την ανάπτυξη και την επικαιροποίηση των γνώσεων του ανθρώπινου δυναμικού της χώρας. Αυτά είναι:

1. η σύνδεση προγραμμάτων της μη τυπικής εκπαίδευσης με το σύστημα της τυπικής εκπαίδευσης μέσω πιστοποιημένων προγραμμάτων μάθησης, τα οποία παρέχουν τη δυνατότητα αναγνώρισης μονάδων εκπαίδευσης,
2. η καθιέρωση ατομικών εκπαιδευτικών λογαριασμών με συμμετοχή του εργοδότη και του εργαζόμενου από τους οποίους ο εργαζόμενος καλύπτει τις εκπαιδευτικές του ανάγκες,
3. η χορήγηση εκπαιδευτικών αδειών για συμμετοχή σε προγράμματα δια βίου μάθησης,

4. η καθιέρωση ατομικών λογαριασμών μαθησιακού χρόνου των εργαζομένων για την παρακολούθηση προγραμμάτων συνεχιζόμενης κατάρτισης και
5. η σύνδεση της αξιολόγησης των φορέων δια βίου μάθησης με τη χρηματοδότησή τους. Δηλαδή, οι φορείς διοργάνωσης των προγραμμάτων που χρηματοδοτούνται από δημόσιους πόρους είναι απαραίτητο να αξιολογούνται σύμφωνα με την υλοποίηση των στόχων που έχουν τεθεί, με βάση την αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα των προγραμμάτων αυτών.

Ο συγκεκριμένος νόμος έδωσε το έναυσμα σε όλους τους εμπλεκόμενους φορείς να δραστηριοποιηθούν, να ερευνήσουν τις εργασιακές ανάγκες και να δομήσουν προγράμματα σπουδών προς όφελος των ανέργων, των εργαζομένων και των επιχειρήσεων. Μια απόρροια του ν. 3879/2010 είναι ο ν. 4485/2017, ο οποίος δίνει στα Πανεπιστήμια τη δυνατότητα δημιουργίας προγραμμάτων δια βίου μάθησης πέρα από τους κύκλους των προπτυχιακών, μεταπτυχιακών και διδακτορικών σπουδών.

## **4.2 Η Δια Βίου Εκπαίδευση σε επίπεδο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης**

Ο νόμος 4485/2017, σχετικά με τις αρμοδιότητες των Πανεπιστημίων, συνδυάζει τις επιταγές της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και των Ευρωπαϊκών Εκθέσεων με την επιτακτική ανάγκη λύσεων για την αναβάθμιση των γνώσεων και ακόμα περισσότερο των ποιοτικών παροχών προς τις ελληνικές επιχειρήσεις. Συγκεκριμένα τα Ανώτερα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (Α.Ε.Ι.) έχουν ως αποστολή:

1. να παράγουν και να μεταδίδουν τη γνώση μέσω της έρευνας και της διδασκαλίας, να προετοιμάζουν τους φοιτητές για την εφαρμογή της και να καλλιεργούν τις τέχνες και τον πολιτισμό,
2. να συμβάλουν στη δια βίου μάθηση με σύγχρονες μεθόδους διδασκαλίας, περιλαμβανομένης και της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης, με βάση την επιστημονική και τεχνολογική έρευνα στο ανώτερο επίπεδο ποιότητας, σύμφωνα με τα διεθνή αναγνωρισμένα κριτήρια,
3. να αναπτύσσουν την κριτική ικανότητα και τις δεξιότητες των φοιτητών, να διαμορφώνουν τις απαραίτητες συνθήκες για την ανάδειξη νέων ερευνητών και να παρέχουν τις απαραίτητες γνώσεις και εφόδια στους αποφοίτους τους για την επιστημονική και την επαγγελματική τους σταδιοδρομία,

4. να ανταποκρίνονται στις αναπτυξιακές και συνεχώς μεταβαλλόμενες ανάγκες της εργασιακής αγοράς της χώρας, αξιοποιώντας τα αποτελέσματα της έρευνας και να συμβάλουν στο εθνικό σχέδιο για την παραγωγική ανασυγκρότηση της χώρας στην κατεύθυνση της αειφορίας,
5. να προωθούν τη συνεργασία με άλλα εκπαιδευτικά Ιδρύματα στην Ελλάδα και στο εξωτερικό προωθώντας παράλληλα την κινητικότητα του εκπαιδευτικού προσωπικού και των φοιτητών,
6. να διαμορφώνουν πολιτικές ικανές να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις όλων των ανθρώπινων δραστηριοτήτων με σεβασμό στις αξίες της κοινωνικής δικαιοσύνης, της ελευθερίας, της δημοκρατίας, της κοινωνικής αλληλεγγύης, της ειρήνης και της ισότητας και
7. να αναπτύσσουν κοινούς, ανοικτούς πόρους στην εκπαίδευση, την έρευνα, την τεχνολογία και τον πολιτισμό.

Πιο αναλυτικά, η αποστολή της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, που ορίζεται σύμφωνα με τους παραπάνω σκοπούς, δηλαδή στη συμβολή των Α.Ε.Ι. στη δια βίου μάθηση, επεξηγείται στον ίδιο νόμο στο άρθρο 48. Στο άρθρο αυτό αναφέρεται ότι σε κάθε Α.Ε.Ι. της χώρας ιδρύεται Κέντρο Επιμόρφωσης και Δια Βίου Μάθησης (Κ.Ε.ΔΙ.ΒΙ.Μ.). Η Σύγκλητος θα αναγράφει το ευρύτερο πλαίσιο στρατηγικής και δραστηριοτήτων εντός του οποίου διοργανώνονται τα εκπαιδευτικά ή επιμορφωτικά προγράμματα. Το Κ.Ε.ΔΙ.ΒΙ.Μ. αποτελεί μονάδα του Ιδρύματος που εξασφαλίζει το συντονισμό και τη διεπιστημονική συνεργασία στην ανάπτυξη προγραμμάτων επιμόρφωσης, συνεχιζόμενης εκπαίδευσης, κατάρτισης και εν γένει δια βίου μάθησης. Τα εκπαιδευτικά ή επιμορφωτικά προγράμματα μπορούν να υλοποιούνται και σε συνεργασία με άλλα Α.Ε.Ι. ή ερευνητικά κέντρα της ημεδαπής, καθώς και αναγνωρισμένα ως ομοταγή Ιδρύματα της αλλοδαπής, με απόφαση του Πρυτανικού Συμβουλίου, ύστερα από εισήγηση του Συμβουλίου του Κέντρου. Αρμόδιος για το σχεδιασμό, την οργάνωση και την υλοποίηση κάθε έργου και προγράμματος επιμόρφωσης, κατάρτισης, συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και εν γένει δια βίου μάθησης είναι ο οικείος επιστημονικός υπεύθυνος κάθε έργου.

Τα υφιστάμενα Ινστιτούτα Δια Βίου Εκπαίδευσης και τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης των Ιδρυμάτων καταργούνται και η παροχή κάθε προγράμματος επιμόρφωσης θα οργανώνεται και θα παρέχεται αποκλειστικά μέσω του Κ.Ε.ΔΙ.ΒΙ.Μ. Την ευθύνη της τήρησης της διάταξης φέρει η Σύγκλητος του Ιδρύματος. Όργανα του Κ.Ε.ΔΙ.ΒΙ.Μ. είναι ο Πρόεδρος του Κέντρου και ορίζεται πάντα ο Αντιπρύτανης του Ιδρύματος και το Συμβούλιο

του Κέντρου που αποτελείται από τον Πρόεδρο του Κέντρου, ένα εκπρόσωπο από κάθε Σχολή του Ιδρύματος και τον Διευθυντή Επιμόρφωσης και Δια Βίου Μάθησης.

Ο νόμος αναφέρει και την οικονομική στήριξη του Κέντρου. Οι πόροι του Κέντρου ενδέχεται να είναι από χρηματοδοτήσεις μέσω συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, από φορείς του δημοσίου ή ιδιωτικού τομέα ή διεθνείς οργανισμούς, δωρεές και χορηγίες, έσοδα από εκπαιδευόμενους, έσοδα από την ανάπτυξη, παραγωγή και αξιοποίηση εκπαιδευτικού και άλλου υλικού που απορρέουν από την εκπόνηση μελετών και τέλος από πόρους του Ειδικού Λογαριασμού Κονδυλίων Έρευνας (Ε.Λ.Κ.Ε.) και πρόσδοι από περιουσιακά στοιχεία του Ιδρύματος.

Τα Κέντρα Επιμόρφωσης και Δια Βίου Μάθησης μπορεί να οργανώνουν τα προγράμματα δια βίου μάθησης και με σύγχρονες μεθόδους, όπως η εξ αποστάσεως εκπαίδευση, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες ατόμων με αναπηρία, ατόμων σε απομακρυσμένα μέρη, ή και ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες, εξασφαλίζοντας την ηλεκτρονική προσβασιμότητα των προγραμμάτων.

## **5. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ**

Η ενότητα αυτή περιλαμβάνει τη μεθοδολογία, το δείγμα της έρευνας, καθώς και το ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε για την έρευνα, στα οποία στηρίζονται τα εμπειρικά πορίσματα ή αλλιώς οι εμπειρικές αξιολογήσεις – αναλύσεις της εργασίας.

Είναι ευρέως γνωστό ότι οι ερευνητικές μέθοδοι χωρίζονται σε ποσοτικές και ποιοτικές. Η μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε στην συγκεκριμένη εργασία είναι η ποιοτική. Η ποιοτική έρευνα είναι μια πλαισιοθετημένη δραστηριότητα, η οποία τοποθετεί τον παρατηρητή στον κόσμο. Αυτή συνίσταται σε ένα σύνολο ερμηνευτικών και υλικών πρακτικών, οι οποίες κάνουν τον κόσμο ορατό (Ισαρη & Πουρκός, 2015). Πιο αναλυτικά στη συγκεκριμένη εργασία, δόθηκε έμφαση στα επιμέρους χαρακτηριστικά των πολιτικών που ακολουθούνται στην Ελλάδα σχετικά με τη Δια Βίου Εκπαίδευση. Ο στόχος είναι να διερευνηθούν τα ερευνητικά ερωτήματα με τέτοιο τρόπο ώστε να γίνουν αντιληπτές οι προεκτάσεις του ζητήματος στην κοινωνία μας. Στην ποιοτική έρευνα ο ερευνητής θεωρείται βασικό μέσο παρατήρησης, συλλογής και ανάλυσης των δεδομένων που συλλέγει, καταλήγοντας στην αναλυτική παρουσίαση και αξιολόγηση.

## 5.1 Δείγμα έρευνας

Το αντιπροσωπευτικό δείγμα της έρευνας αποτελείται από έξι άτομα, στα οποία χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος της συνέντευξης, τέσσερις εκ των οποίων εργάζονται στο τμήμα Συνεχιζόμενης Κατάρτισης στη Διοίκηση του ΟΑΕΔ και τα υπόλοιπα δύο, στο Διεθνές Πανεπιστήμιο. Η επιλογή τους έγινε βάσει της σχετικότητας της θέσης που κατέχουν σε σχέση με το αντικείμενο της έρευνας. Η προσέγγισή τους έγινε πριν τις συνεντεύξεις, όπου ενημερώθηκαν με σαφήνεια για το θέμα της διπλωματικής και το σκοπό της έρευνας, προβάλλοντας την ωφελιμότητα των αποτελεσμάτων. Υπήρξε θετική ανταπόκριση από όλους και με προθυμία συμφώνησαν να παραθέσουν συνέντευξη. Μετά τη γνωριμία και τις απαραίτητες συστάσεις, ενημερώθηκαν για τη διατήρηση της ανωνυμίας τους και εξασφαλίστηκε η άδειά τους για τη μαγνητοφώνηση (ηχογράφηση). Ο τόπος διεξαγωγής των συνεντεύξεων πραγματοποιήθηκε στο χώρο της εργασίας των ερωτηθέντων κατόπιν συνεννόησης. Οι χώροι διεξαγωγής αποδείχτηκαν ένα βοηθητικό εργαλείο στην κάλυψη των συνεντεύξεων καθώς οι ερωτηθέντες ένιωθαν ασφάλεια και άνεση γιατί βρίσκονταν σε οικείο χώρο.

## 5.2 Ερευνητικό εργαλείο

Η ποιοτική έρευνα χρησιμοποιεί λεκτικά και παραστατικά δεδομένα όπως παρατηρήσεις, συνεντεύξεις, προφορικές αφηγήσεις, φωτογραφίες, ταινίες κλπ., σε αντιδιαστολή με την ποσοτική έρευνα, η οποία βασίζεται κυρίως στην αξιοποίηση αριθμητικών δεδομένων. Οι σημαντικότερες τεχνικές συλλογής ποιοτικών δεδομένων είναι η παρατήρηση, η συνέντευξη και οι ομάδες εστίασης (Ισαρη & Πουρκός, 2015). Στη συγκεκριμένη έρευνα το εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε ήταν η συνέντευξη, μια από τις πιο διαδεδομένες μεθόδους συλλογής πληροφοριών.

Συνέντευξη ονομάζεται η προφορική επικοινωνία δύο ή περισσότερων ατόμων, του συνεντευκτή και του ερωτώμενου με σκοπό τη συλλογή πληροφοριών γύρω από ένα συγκεκριμένο θέμα. Η χρήση της συνέντευξης στην έρευνα αποτρέπει τους ερευνητές από την τακτική του χειρισμού των ανθρώπων ως αριθμητικά δεδομένα. Ο ερευνητής μέσα από την ανθρώπινη αλληλεπίδραση αποκομίζει τη γνώση και υπογραμμίζει τα ερευνητικά



δεδομένα. Οι συνεντεύξεις επιτρέπουν στους συμμετέχοντες να εκφραστούν ελεύθερα και να αποκαλύπτουν πτυχές του εαυτού τους όπως σκέψεις, ενδιασμούς, περηφάνια κλπ., τα οποία δεν μπορούν να αναδειχθούν με την απλή συμπλήρωση ενός ερωτηματολογίου. Η συνέντευξη είναι ένα ευέλικτο εργαλείο για τη συλλογή δεδομένων, επιτρέποντας τη δημιουργία διάφορων καναλιών όπως είναι η μη λεκτική επικοινωνία ή ο αυθορμητισμός (Cohen & Manion & Morrison, 2008).

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, για τη συλλογή δεδομένων χρησιμοποιήθηκε ως ερευνητικό εργαλείο, η συνέντευξη, ως ο πιο ενδεδειγμένος τρόπος για τις απαιτήσεις της συγκεκριμένης έρευνας εξαιτίας της φύσης του αντικειμένου. Από τη μια πλευρά, ερευνήθηκε η απασχόληση μέσω του ΟΑΕΔ και των προγραμμάτων Δια Βίου Μάθησης που προωθούνται και από την άλλη πλευρά εξετάστηκε το νέο ξεκίνημα του Διεθνούς Πανεπιστημίου στα διετή προγράμματα Δια Βίου Μάθησης. Ο στόχος των ερευνητικών ερωτημάτων είναι να εντοπιστούν μέσα από τους δυο Οργανισμούς οι προσπάθειες που γίνονται για τη σύζευξη των προγραμμάτων Δια Βίου Μάθησης με την αγορά εργασίας, κατά πόσο μπορεί να υπάρξει συνεργασία μεταξύ των δύο Οργανισμών και αν ο ΟΑΕΔ και το Διεθνές Πανεπιστήμιο βασίζονται σε κάποιου είδους μεθοδολογία σχετικά με τη προσαρμογή των προγραμμάτων αυτών στις σύγχρονες ανάγκες της αγοράς εργασίας. Τα προγράμματα αυτά οργανώνονται και ολοκληρώνονται από έμπειρους και εξειδικευμένους υπαλλήλους σε κάθε Οργανισμό. Στις συνεντεύξεις συμμετείχαν τρεις υπάλληλοι και ένας προϊστάμενος του τμήματος Συνεχιζόμενης Κατάρτισης του ΟΑΕΔ, οι οποίοι είναι υπεύθυνοι για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση των προγραμμάτων, ενώ ταυτόχρονα συμμετέχουν σε επιτροπές για προγράμματα Δια Βίου Μάθησης άλλων φορέων. Όσον αφορά στις συνεντεύξεις που παραχωρήθηκαν από εκπροσώπους του Διεθνούς Πανεπιστημίου, στη συγκεκριμένη έρευνα πήραν μέρος ο Πρόεδρος του Κέντρου και ο Διευθυντής Επιμόρφωσης, οι πλέον αρμόδιοι σχετικά με το πεδίο της έρευνας. Γίνεται αντιληπτό ότι η επιλογή των ερωτηθέντων ήταν μεθοδική, στοχευμένη και με άμεση συνάφεια ως προς το αντικείμενο της έρευνας.

Οι συνεντεύξεις ολοκληρώθηκαν μέσα σε διάστημα δυο εβδομάδων και διήρκησαν από δώδεκα έως δεκαπέντε λεπτά η κάθε μια.

## 6. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο αναλύονται οι απαντήσεις στα ερωτήματα που τέθηκαν στο δείγμα της έρευνας και στη συνέχεια θα συσχετιστούν με τα κύρια ερευνητικά ερωτήματα της παρούσας εργασίας. Τα ερωτήματα της έρευνας τέθηκαν σε τέσσερις αρμόδιους σε θέματα Δια Βίου Μάθησης υπαλλήλους του ΟΑΕΔ , καθώς και σε δυο εργαζόμενους του Διεθνούς Πανεπιστημίου.

Το πρώτο ερώτημα που τέθηκε αφορούσε τις προτεραιότητες του Οργανισμού/Πανεπιστημίου αντίστοιχα, σχετικά με τη Δια Βίου Εκπαίδευση. Οι υπάλληλοι του ΟΑΕΔ απάντησαν ότι οι κύριοι στόχοι των προγραμμάτων του Οργανισμού είναι η αναβάθμιση των υφιστάμενων δεξιοτήτων, η προώθηση της κινητικότητας και η σύζευξη των καταρτιζόμενων με τις σύγχρονες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Τα εργαλεία που έχει στην κατοχή του ο Οργανισμός με σκοπό να προσεγγίσει το στόχο του, είναι η διάγνωση των αναγκών μέσα από την εξατομικευμένη προσέγγιση. Θεωρούν τη Δια Βίου Εκπαίδευση το βασικότερο όπλο στη φαρέτρα του Οργανισμού που θα βοηθήσει τους ανέργους να εισέλθουν στην αγορά εργασίας και να ανταποκριθούν με επιτυχία στις σύγχρονες απαιτήσεις της. Επίσης, η Διεύθυνση Επαγγελματικής Κατάρτισης Ενηλίκων εισηγείται και υλοποιεί μέτρα πολιτικής για την Επαγγελματική Κατάρτιση Ενηλίκων, οργανώνει προγράμματα ΛΑΕΚ με σκοπό τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και οργανώνει εξειδικευμένα βραχυχρόνια προγράμματα θεωρητικής και πρακτικής επαγγελματικής κατάρτισης μέσω των ΚΕΚ/ΟΑΕΔ.

Οι ερωτηθέντες του Διεθνούς Πανεπιστημίου ανέφεραν ότι η δημιουργία των διετών προγραμμάτων έχει ως σκοπό την ικανοποίηση μιας κυβερνητικής γραμμής που θέλει να δημιουργήσει ένα καινούριο πλαίσιο στη μεταλυκειακή εκπαίδευση. Με αυτό το τρόπο, δίνει τη δυνατότητα στους απόφοιτους Λυκείου και ειδικά των ΕΠΑΛ (επαγγελματικά λύκεια), να εξειδικευτούν σε συγκεκριμένους τομείς, οι οποίοι έχουν ερευνηθεί και αναλυθεί, ενώ οι περισσότεροι από αυτούς έχουν χαρακτηριστεί ως οι πιο σημαντικοί, καθώς απαιτούνται σε περισσότερα από ένα επαγγελματικά πεδία. Σε διοικητικό επίπεδο, καταθέτονται οι προτάσεις από τα Πανεπιστήμια στο αρμόδιο Υπουργείο προς έγκριση.

Το δεύτερο ερώτημα αφορούσε τον νόμο 4485/2017 και τη λειτουργία διετών προγραμμάτων εκπαίδευσης ενηλίκων στα Πανεπιστήμια. Συγκεκριμένα, τα άτομα ρωτήθηκαν αν κρίνεται απαραίτητη η συνεργασία μεταξύ των δυο Οργανισμών, του ΟΑΕΔ και των Πανεπιστημίων, προς όφελος της απασχόλησης ή πιστεύουν ότι θα πρέπει να

λειτουργήσουν μεμονωμένα και ανεξάρτητα μεταξύ τους. Οι απαντήσεις που δόθηκαν από τους υπαλλήλους του ΟΑΕΔ ήταν ότι θα υπήρχε τεράστια ωφελιμότητα από αυτή τη συνεργασία. Τη συνεργασία την υποστήριξαν με επιχειρήματα όπως ότι θα επιτυγχάνονται πιο άμεσα αποτελέσματα στη σύζευξη της εκπαίδευσης και των αναγκών της αγοράς εργασίας, ενώ ταυτόχρονα θα αναγνωριστούν οι καλές πρακτικές που χρησιμοποιούνται και στους δυο Οργανισμούς. Αυτό θα οδηγήσει σε πολλαπλά κοινωνικά οφέλη και να λειτουργήσει ως ανάχωμα στην ανεργία. Σημαντική παρατήρηση από έναν από τους ερωτηθέντες ήταν, ότι με τη συνεργασία των δυο Οργανισμών θα υπάρξει ολιστική προσέγγιση στα θέματα της Δια Βίου Εκπαίδευσης.

Στην ίδια ερώτηση οι ερωτηθέντες του Πανεπιστημίου θεωρούν δεδομένη την συνεργασία, κυρίως στο κομμάτι της πρακτικής άσκησης. Τα διετή προγράμματα που θα εφαρμοστούν περιλαμβάνουν και την εφαρμογή της πρακτικής άσκησης η οποία θα χρηματοδοτείται από τον ΟΑΕΔ. Μια άλλη μορφή πρακτικής άσκησης που προωθείται από τα Πανεπιστήμια, είναι η δυνατότητα που δίνεται στους καταρτιζόμενους μέσω του προγράμματος Erasmus ++ να αποκτήσουν εργασιακή εμπειρία από 2 έως 10 μήνες. Η συμβολή του ΟΑΕΔ τονίστηκε και από τους δυο ερωτηθέντες γιατί όπως δήλωσαν, οι περισσότεροι απόφοιτοι παραμένουν ως εργαζόμενοι στην επιχείρηση μετά το πέρας της πρακτικής τους.

Η τρίτη ερώτηση ζητούσε απαντήσεις σχετικά με το πώς πρέπει να λειτουργούν τα προγράμματα Δια Βίου Μάθησης ώστε να καλύπτουν τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Οι ερωτηθέντες του ΟΑΕΔ, αναφέρθηκαν στα εξής σημεία:

1. ότι θα πρέπει να γίνεται διάγνωση των ατομικών αναγκών,
2. να υπάρχει συνεργασία μεταξύ των αντιπροσωπευτικών φορέων,
3. να υπάρχει στοχοθέτηση,
4. να περιέχουν θεωρητική και πρακτική εκπαίδευση, ώστε οι εκπαιδευόμενοι να αναπτύσσουν ολοκληρωμένη εικόνα για τη θέση στην οποία καλούνται να ανταποκριθούν,
5. να υπάρχει συνεργασία με κοινωνικούς φορείς που εκπροσωπούν παραγωγικές ομάδες και
6. να καλύπτουν τις ανάγκες της αγοράς εργασίας ανά περιοχή, καθώς κάθε τοπική κοινωνία έχει τις δικές της ιδιαιτερότητες.

Στο Διεθνές Πανεπιστήμιο οι υπάλληλοι υποστήριξαν ότι, τα υφιστάμενα προγράμματα είναι λειτουργικά, καθώς ανταποκρίνονται στις σύγχρονες επιταγές της αγοράς εργασίας, περιλαμβάνουν ένα σύνολο μαθημάτων εξειδικευμένων, τα οποία

πραγματοποιούνται από εμπειροτέχνες, δηλαδή από ανθρώπους χωρίς πλήρη ακαδημαϊκά προσόντα, αλλά με ολοκληρωμένες γνώσεις στο αντικείμενο. Συνεπώς, οι απόφοιτοι είναι προετοιμασμένοι για τις θέσεις που υπάρχουν στην αγορά εργασίας. Τα προγράμματα που υλοποιούνται έχουν άμεση σχέση με τις νέες και επικαιροποιημένες ειδικότητες την παρούσα στιγμή όπως ποδολογία, τεχνικός τηλεφώνων και υπάλληλος αεροδρομίου. Κατά συνέπεια, τα διετή προγράμματα προσφέρουν τη δυνατότητα στον απόφοιτό τους να έχει προβάδισμα στην εύρεση επαγγελματικής απασχόλησης.

Το τέταρτο ερώτημα σχετίζεται με τον τρόπο που θα πρέπει να γίνεται η διάγνωση αναγκών στην αγορά εργασίας. Οι υπάλληλοι του ΟΑΕΔ θεωρούν ότι η διάγνωση των αναγκών της αγοράς εργασίας πρέπει να γίνεται ως εξής:

- μέσω έρευνας από αρμόδιους φορείς σε τακτά χρονικά διαστήματα για επικαιροποιημένα και αξιόπιστη πληροφόρηση,
- μέσω στοιχείων που συλλέγει ο ΟΑΕΔ,
- δημιουργώντας το Ατομικό Σχέδιο Δράσης για κάθε άνεργο που επιθυμεί να εργαστεί,
- με τη συνεργασία φορέων Δημόσιας Διοίκησης
- η διάγνωση να βασίζεται στο νέο κορπαριστικό μοντέλο διαβούλευσης, σύμφωνα με το οποίο ο διάλογος θα συντελείται μεταξύ επιχειρήσεων, Ακαδημαϊκών Φορέων και του κράτους και
- μέσω της λειτουργικής ανάλυσης κλάδων και περιφερειών όπως το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ) και το Μηχανισμό Διάγνωσης Αναγκών.

Στο ίδιο ερώτημα, οι διαχειριστές των διετών προγραμμάτων του Διεθνούς Πανεπιστημίου απάντησαν ότι η κυριότερη μέθοδος που χρησιμοποιούν είναι η επαφή με μεγάλες εταιρείες, ερευνώντας τις ανάγκες τους. Για παράδειγμα το τμήμα τουρισμού του Πανεπιστημίου, χρησιμοποίησε προς όφελος της απασχόλησης της Ελλάδας, την αγορά του αεροδρομίου της Θεσσαλονίκης από μια μεγάλη εταιρεία. Κατόπιν συναντήσεων με την εταιρεία αποφασίστηκαν οι ανάγκες της επιχείρησης που πρέπει να καλυφθούν. Η διοίκηση της επιχείρησης δήλωσε τον ενθουσιασμό της και δέχτηκε να συμμετέχουν οι υπάλληλοί της ως εκπαιδευτές στο συγκεκριμένο πρόγραμμα.

Στο πέμπτο ερώτημα για το αν θα πρέπει να διατυπώνουν οι επιχειρήσεις θέση για τα Προγράμματα Σπουδών και τις ειδικότητες εκπαίδευσης, οι υπάλληλοι του ΟΑΕΔ απάντησαν

όλοι θετικά. Αλλά και από τη πλευρά του Πανεπιστημίου θεωρήθηκε απαραίτητη η ενεργός συμμετοχή των επιχειρήσεων ώστε να υπάρχει σωστή καθοδήγηση των καταρτιζόμενων.

Στο έκτο ερώτημα συμφώνησαν όλοι οι υπάλληλοι του ΟΑΕΔ, ότι είναι απαραίτητο να ακολουθεί η Ελλάδα καλές πρακτικές ανάλογων Προγραμμάτων στο εξωτερικό. Στο Διεθνές Πανεπιστήμιο οι ερωτηθέντες απάντησαν ότι ακολουθούν το γαλλικό πρότυπο. Η κατεύθυνση είναι καθαρά επαγγελματική, δηλαδή να προωθηθεί το ανθρώπινο δυναμικό το οποίο δεν έχει απορροφηθεί από κάποιο άλλο εκπαιδευτικό ίδρυμα και να τους παρέχεται εξειδικευμένη γνώση ώστε να υπάρξει άμεση πρόσληψη σε εργασία. Επίσης, αναφέρθηκε ότι η κάθε χώρα έχει τις ιδιαιτερότητές της και δεν είναι πάντα εφικτή η εφαρμογή των πρακτικών άλλων χωρών.

Το έβδομο ερώτημα συνδέεται με την πρόθεση των δυο Οργανισμών για μακροπρόθεσμο προγραμματισμό με την ταυτόχρονη προσθήκη περισσότερων προγραμμάτων κατάρτισης. Οι υπάλληλοι του ΟΑΕΔ ανέφεραν ότι τη δεδομένη χρονική περίοδο τα προγράμματα επικεντρώνονται σε ομάδες ατόμων με αναλφαβητισμό και πρόσφυγες, με αφορμή το μεγάλο μεταναστευτικό κύμα εισόδου στη χώρα μας, ακολουθώντας τις παρακινήσεις των Ευρωπαϊκών Εκθέσεων. Υποστήριξαν ότι υπάρχει μακροπρόθεσμο πλάνο για νέα προγράμματα αλλά προτιμούν να δημιουργούνται θεματικά προγράμματα ανάλογα με τις πολιτικοοικονομικές εξελίξεις της χώρας. Στο υποερώτημα αν υπάρχει επαρκής χρηματοδότηση απάντησαν ότι συνήθως δεν αντιμετωπίζουν προβλήματα χρηματοδότησης, ενώ παράλληλα αξιοποιούνται εθνικοί και ευρωπαϊκοί πόροι.

Οι ερωτηθέντες του Διεθνούς Πανεπιστημίου είναι πεπεισμένοι ότι θα υπάρξουν πολλά ακόμα προγράμματα με καθοριστικό παράγοντα την απορροφητικότητα στα ήδη τρέχοντα προγράμματα. Τα κονδύλια είναι επαρκέστατα από το Υπουργείο και δίνεται η ευκαιρία στο Κέντρο Εκπαίδευσης να λειτουργεί αυτόνομα. Παράλληλα υπάρχουν δωρεές, συμπράξεις και προσφορές από μεγάλες επιχειρήσεις.

Στο όγδοο ερώτημα ερευνάται η ύπαρξη ή μη συνεργασίας μεταξύ του τομέα Δια Βίου Εκπαίδευσης με τις υπηρεσίες που ασχολούνται με την εύρεση εργασίας. Οι υπάλληλοι του ΟΑΕΔ απάντησαν ότι υπάρχει στενή συνεργασία και πολλές φορές δημιουργούνται από κοινού προγράμματα ώστε να συνδυάζεται η Κατάρτιση με την Απασχόληση. Επίσης, υπάρχει ξεχωριστή Διεύθυνση, η Διεύθυνση Συντονισμού, στην οποία υπάγονται οι υπηρεσίες της Διεύθυνσης Επαγγελματικής Κατάρτισης και η Διεύθυνση Απασχόλησης.

Στο ίδιο ερώτημα οι απαντήσεις από τους διαχειριστές των διετών προγραμμάτων του Πανεπιστημίου ήταν ότι τα προγράμματα αυτά λειτουργούν μέσω της πρακτικής άσκησης του ΟΑΕΔ αλλά επιπλέον υπάρχει και συγκεκριμένο μάθημα που ενημερώνει τους

καταρτιζόμενους σχετικά με τους τρόπους και τις διαδικασίες που μπορούν να επιτύχουν την επαγγελματική τους αποκατάσταση. Στο συγκεκριμένο μάθημα γίνεται αναφορά επίσης, στις υπηρεσίες του ΟΑΕΔ.

Το ένατο ερώτημα διατυπώθηκε ως εξής: «Υπάρχει επαρκής ενημέρωση προς το κοινό για τα προγράμματα Δια Βίου Εκπαίδευσης από τον Οργανισμό;». Για τον ΟΑΕΔ, απάντησαν ότι υπάρχουν κάποιες πληροφορίες στο site του ΟΑΕΔ αλλά τα περισσότερα προγράμματα έχουν δικές τους πλατφόρμες. Παράλληλα, ο ΟΑΕΔ παρέχει όλες τις πληροφορίες στα μέσα μαζικής ενημέρωσης. Οι ερωτηθέντες του Διεθνούς απάντησαν ότι δεν υπάρχει επαρκής ενημέρωση αυτή την χρονική περίοδο γιατί βρίσκονται σε διαδικασία προετοιμασίας. Στο άμεσο μέλλον τα βήματα που προβλέπονται είναι:

α) ενημέρωση της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης για την έναρξη των διετών προγραμμάτων και τον τρόπο λειτουργίας τους,

β) ανακοινώσεις μέσω των κοινωνικών δικτύων και των μέσων μαζικής ενημέρωσης και

γ) ενημερωτικές επισκέψεις στα Επαγγελματικά Λύκεια

Στο δέκατο ερώτημα τίθεται το ερώτημα αν θα μπορούσε να υπάρξει μια υπηρεσία που να συντονίζει τα Προγράμματα Δια Βίου Εκπαίδευσης, μέσω μιας πλατφόρμας ανοικτής στο κοινό. Οι υπάλληλοι του ΟΑΕΔ απάντησαν όλοι θετικά τονίζοντας από την μια πλευρά, τις τεχνικές δυσκολίες αλλά από την άλλη πλευρά την αμεσότητα προς το κοινό και την ακρίβεια των πληροφοριών. Όσον αφορά το Διεθνές Πανεπιστήμιο, αναφέρθηκε ότι το Κέντρο Επαγγελματικής Εκπαίδευσης θα αποκτήσει ιστοσελίδα με όλες τις πληροφορίες που αφορούν τα διαιτη προγράμματα και οι αιτήσεις εκδήλωσης ενδιαφέροντος θα καταθέτονται ηλεκτρονικά.

Το ενδέκατο ερώτημα, σχετίζεται άμεσα με ένα από τα ερευνητικά ερωτήματα της παρούσας εργασίας, «Ο Οργανισμός θεωρείτε ότι προσαρμόζει τα προγράμματα σπουδών/κατάρτισης της Δια Βίου Μάθησης με ευελιξία στις σύγχρονες και συνεχώς μεταβαλλόμενες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας;». Οι ερωτηθέντες του ΟΑΕΔ απάντησαν ότι τα προγράμματα προσαρμόζονται στις σύγχρονες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Τα κοινά σημεία στις απαντήσεις των υπαλλήλων του ΟΑΕΔ, είναι ότι ο Οργανισμός δημιουργεί κατάλληλα προγράμματα και ότι ο σκοπός επιτυγχάνεται, είναι τα εξής:

- ✓ μέσω της μελέτης των χαρακτηριστικών των εγγεγραμμένων ανέργων,
- ✓ από το Επαναπροσδιορισμό Επιχειρησιακού Μοντέλου του ΟΑΕΔ και
- ✓ ως μέλος του Ευρωπαϊκού Δικτύου Δημοσίων Υπηρεσιών Απασχόλησης, λειτουργεί απόλυτα προς αυτή την κατεύθυνση.

Τα σημεία που τονίστηκαν από τους ερωτηθέντες του Διεθνούς Πανεπιστημίου είναι τα εξής:

- ✓ οι διδάσκοντες των προγραμμάτων αποτελούνται από εμπειροτέχνες του επαγγέλματος,
- ✓ γίνεται διερεύνηση της πραγματικής εικόνας της αγοράς εργασίας με στόχο την ετοιμότητα των καταρτιζόμενων,
- ✓ υπάρχει συνεχής επικοινωνία και συνεργασία με τις επιχειρήσεις, κατά συνέπεια άμεσα προσεγγίζεται ο νεωτερισμός και οι νέες ευκαιρίες στην επαγγελματική παλέτα της χώρας,
- ✓ το 4% των αριστούχων απόφοιτων μπορεί να εισαχθεί σε οποιαδήποτε σχολή θέλει, χωρίς εξετάσεις. Δίνεται με αυτό τον τρόπο η ευκαιρία για επιπλέον επιμόρφωση και εξειδίκευση των φοιτητών και
- ✓ τέλος, τα διετή προγράμματα δεν είναι μόνιμα, θα αλλάζουν ανάλογα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Στην τελευταία ερώτηση τέθηκε ένα ζήτημα που πολλοί εκπαιδευόμενοι ενδιαφέρονται να γνωρίσουν όπως αν τα προγράμματα της Δια Βίου Μάθησης έχουν αναγνωρισιμότητα και θεωρούνται επίσημο επαγγελματικό προσόν στην αγορά εργασίας. Οι τρεις από τους τέσσερις υπαλλήλους του ΟΑΕΔ απάντησαν ότι τα προγράμματα αυτά θεωρούνται επίσημο επαγγελματικό προσόν, με την έννοια ότι τα μεγάλης διάρκειας προγράμματα εφαρμόζουν την πρακτική άσκηση η οποία λαμβάνεται ως προϋπηρεσία. Επίσης, το πιλοτικό πρόγραμμα της Ελευσίνας (Innovative Response for Facilitating Young Refugees' Social Support), παρέχει τη δυνατότητα πιστοποίησης προσόντων (πχ χειριστής κλαρκ ή οδηγός βαρέων οχημάτων), το οποίο σημαίνει ότι ακόμα και οι ανειδίκευτοι εργάτες θα πιστοποιούνται για τις γνώσεις τους και θα έχουν ένα σημαντικό εφόδιο. Ο τέταρτος υπάλληλος θεωρεί ότι δεν έχουν γίνει τα απαραίτητα βήματα στο πεδίο της κατοχύρωσης δεξιοτήτων που να προκύπτουν από τη μη τυπική μάθηση, ως επίσημα αναγνωρισμένη κατάρτιση.

Οι ερωτηθέντες του Διεθνούς Πανεπιστημίου θεωρούν βέβαιη την αναγνωρισιμότητα των διετών προγραμμάτων. Τα επιχειρήματα που πρόβαλαν ήταν ότι:

- τα διετή προγράμματα καλύπτουν εξειδικευμένες ανάγκες της αγοράς εργασίας, το οποίο λαμβάνεται ως μεγάλο προνόμιο,
- οι συγκεκριμένες ειδικότητες θα προσδώσουν επαγγελματικά δικαιώματα, τα οποία είναι αναγνωρισμένα από τον ΕΟΠΠΕΠ (Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού)

- λειτουργούν υπό τη σκέπη ενός Πανεπιστημίου.

Συμπερασματικά, στην παρούσα εργασία πραγματοποιήθηκε μελέτη για το ρόλο της Δια Βίου Εκπαίδευσης στη σύγχρονη αγορά εργασίας. Αρχικά εξετάστηκε η βιβλιογραφία και στη συνέχεια προσαρμόστηκαν οι ερωτήσεις για τις συνεντεύξεις.

## **7. ΔΙΑΛΟΓΟΣ – ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ**

Στα ερευνητικά ερωτήματα, «ποια είναι η συσχέτιση της απασχόλησης με την εφαρμογή προγραμμάτων Δια Βίου Εκπαίδευσης» και «αν υπάρχει συμπληρωματικότητα των προγραμμάτων εκπαίδευσης με την απασχόληση», γίνεται αντιληπτό ότι και οι δυο Φορείς που ερωτήθηκαν πραγματοποιούν και υλοποιούν προγράμματα που στοχεύουν πρακτικά στην κατεύθυνση της απασχόλησης. Η διαφορά μεταξύ τους είναι ότι απευθύνονται σε διαφορετικές κατηγορίες πολιτών. Ο ΟΑΕΔ, τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο ανταποκρίνεται στις αυξημένες ανάγκες που υπάρχουν και αφορούν ομάδες πληθυσμού που πλήττονται περισσότερο λόγω ανισοτήτων. Σε αυτές τις ομάδες ανήκουν τα άτομα με αναλφαβητισμό και οι πρόσφυγες. Επιπλέον, έχει δημιουργηθεί ο ειδικός λογαριασμός (ΛΑΕΚ) από τον οποίο εξυπηρετούνται οι άμεσες ανάγκες των επιχειρήσεων για επιμόρφωση των υπαλλήλων τους. Η επιλογή του συντονιστή πραγματοποιείται από την επιχείρηση μέσα από μια λίστα πιστοποιημένων εκπαιδευτών που παρέχει ο ΟΑΕΔ. Τα συγκεκριμένα προγράμματα υλοποιούνται μέσα σε έξι μήνες και δεν παρέχουν κάποιο τίτλο σπουδών. Πολύ σημαντική είναι η συμβολή του ΟΑΕΔ στην Δια Βίου Εκπαίδευση όσον αφορά στη σύνδεση των καταρτίσεων, με την απασχόληση, μέσω του Προγράμματος Πρακτικής Άσκησης. Στο συγκεκριμένο πρόγραμμα εκδηλώνουν ενδιαφέρον οι επιχειρήσεις για τις ειδικότητες που έχουν ανάγκη. Επιπλέον, ο ΟΑΕΔ δημιουργεί κανάλια προς την απασχόληση προωθώντας ειδικότητες στα ΕΠΑΣ ΟΑΕΔ, όπως χειριστής κλαρκ, βοηθός αποθηκάριου, μπουφетζής, κλπ. Από την άλλη πλευρά, το Διεθνές Πανεπιστήμιο, επικεντρώνεται στην ενίσχυση της συμμετοχής των εργοδοτών στη διαδικασία της μάθησης προκειμένου να εισάγει μια πρακτική διάσταση στην εκπαίδευση των διετών προγραμμάτων. Πιο αναλυτικά, καταβάλλονται προσπάθειες για την ανάληψη ενός πιο ενεργού ρόλου συμμετοχής των επιχειρήσεων στην δημιουργία των διετών προγραμμάτων. Οι διαχειριστές των διετών προγραμμάτων είναι πεπεισμένοι ότι με την ενεργό συμμετοχή των επιχειρήσεων, τα διετή προγράμματα προσαρμόζονται με τον αποτελεσματικότερο τρόπο στις σύγχρονες ανάγκες της αγοράς εργασίας. Επιπρόσθετα, τα γνωστικά αντικείμενα των διετών προγραμμάτων



αφορούν κατάρτιση σε δεξιότητες όπου υπάρχει έλλειψη. Αυτός είναι ένας στρατηγικός στόχος για την ενίσχυση της διασύνδεσης μεταξύ της κατάρτισης και των αναγκών της αγοράς εργασίας. Κοινό σημείο με τον ΟΑΕΔ, είναι η Πρακτική Άσκηση. Και οι δυο Οργανισμοί θεωρούν ιδιαίτερα σημαντική την Πρακτική Άσκηση. Παρόμοιες στρατηγικές χρησιμοποιούν και άλλες χώρες της Ευρώπης, για παράδειγμα στην Ουγγαρία, τα προγράμματα βραχείας διάρκειας, όπως ονομάζονται, έχουν διαμορφωθεί για να συμπεριλαμβάνουν και ένα εξάμηνο πρακτικής άσκησης (Γούβιας & Φωτόπουλος, 2015). Τα προγράμματα αυτά πραγματοποιούνται μόνο από τα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης εφόσον έχουν συνάψει μακροχρόνια συνεργασία με επιχειρήσεις που παρέχουν θέσεις πρακτικής άσκησης (Εκθεση Eurydice, 2014). Οι περισσότερες χώρες της Ε.Ε. έχουν θέσει σε εφαρμογή μια σειρά εκπαιδευτικών πολιτικών ώστε να αντιμετωπίσουν την ανεργία μέσω της εκπαίδευσης και της κατάρτισης. Τα μέτρα πολιτικής αποσκοπούν στην ενίσχυση της μετάβασης από το σχολείο στην εργασία μέσω της υποστήριξης των ευκαιριών απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας. Οι τρεις άξονες που στηρίζονται είναι ίδιοι με του Διεθνούς Πανεπιστημίου. Πιο αναλυτικά,

A) γίνεται προσπάθεια αύξησης των ευκαιριών πραγματικής απόκτησης εργασιακής εμπειρίας, καθώς το πρόγραμμα σπουδών των διετών προγραμμάτων προϋποθέτει και πρακτική άσκηση. Με την άσκηση της πρακτικής ολοκληρώνεται με επιτυχία η κατάρτιση.

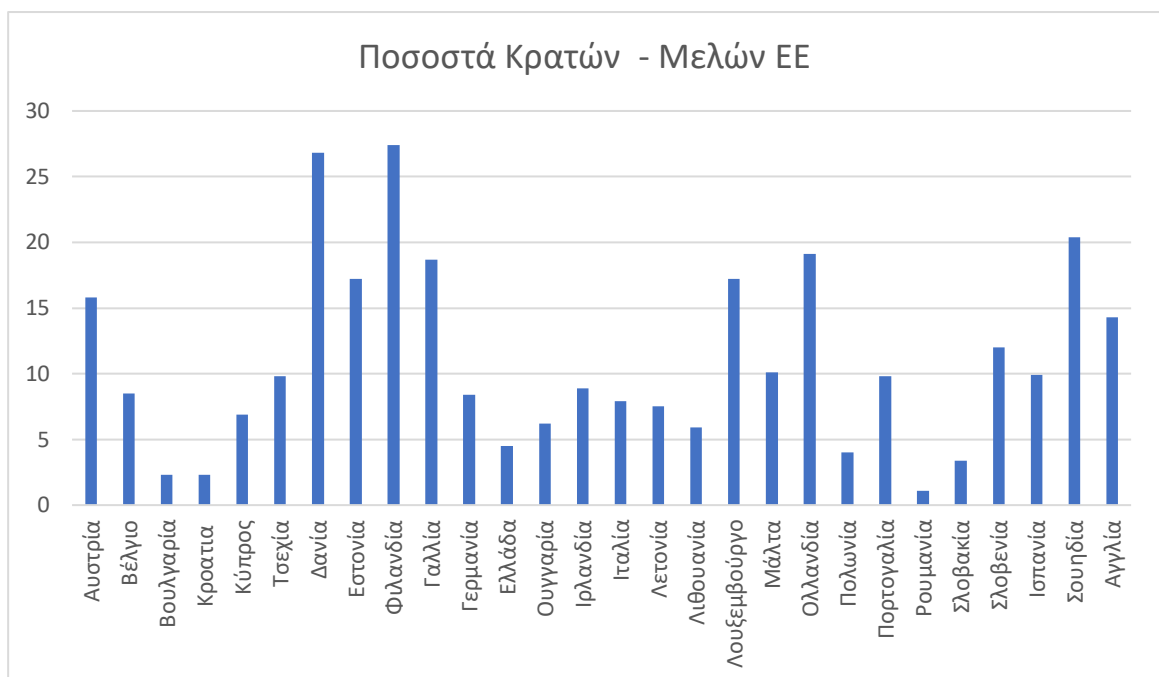
B) Τα προγράμματα εναρμονίζονται με τις δεξιότητες που απαιτούνται για να καλύψουν την εργασιακή αγορά. Αναμφισβήτητα, οι δυο Οργανισμοί λειτουργούν προς αυτή την κατεύθυνση, το οποίο αποδεικνύεται μέσα από την επιλογή των ειδικοτήτων που παρέχουν τα προγράμματά τους.

Γ) Αναβάθμιση των δεξιοτήτων. Αυτό επιτυγχάνεται μέσα από την πρακτική άσκηση αλλά και μέσα από τη σωστή επιλογή εκπαιδευτών. Στην περίπτωση του Διεθνούς Πανεπιστημίου η επιλογή εκπαιδευτών πραγματοποιείται από αξιολογητές με αρκετά χρόνια εμπειρίας, οι οποίοι μεταφέρουν την πραγματική εικόνα των συνθηκών εργασίας.

Ουσιαστικά τα προγράμματα του ΟΑΕΔ και ιδιαίτερα η νέα εφαρμογή των Διετών προγραμμάτων στα Πανεπιστήμια, διαδραματίζουν βασικό ρόλο στην ανταγωνιστικότητα και στην απασχολησιμότητα στην αγορά εργασίας βοηθώντας έτσι την ενεργό ιδιότητα του πολίτη. Ωστόσο, ενώ γίνονται προσπάθειες μείωσης της ανεργίας με σωστό προγραμματισμό, αποδεικνύεται στατιστικά ότι η Ελλάδα έχει να διανύσει πολύ δρόμο στο να πετύχει το στόχο του 15% που θέτει η ΕΕ για την εκπαίδευση ενηλίκων. Οι εξελίξεις στη Δια Βίου Εκπαίδευση κινούνται με αργούς ρυθμούς, με πιθανή αιτία την οικονομική κρίση των τελευταίων ετών στη χώρα μας, καθώς και την ελλιπή ενημέρωση. Στη ΕΕ από τις 28 χώρες, μόνο οι 8 έχουν

φτάσει το στόχο του 15% συμμετοχής στα προγράμματα Δια Βίου Εκπαίδευσης. Παρατηρώντας το παρακάτω γράφημα γίνεται αντιληπτό ότι οι περισσότερες χώρες που έχουν μικρά ποσοστά ανεργίας, έχουν καλύτερα ποσοστά παρακολούθησης προγραμμάτων Δια Βίου Μάθησης. Τα υψηλότερα επίπεδα ανεργίας στη ΕΕ τον μήνα Ιανουάριο του έτους 2019 καταγράφονται στην Ελλάδα, με 18,5%, στην Ισπανία 14% και στην Ιταλία 10,2%. Τα χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας τα είχε η Τσεχία με 1,9 % και η Γερμανία με 3,2% (Eurostat, 2019).

#### Ποσοστά ενηλίκων παρακολούθησης σε προγράμματα Δια Βίου Μάθησης



(Εκθεση Παρακολούθησης, 2018). Τα ποσοστά αφορούν το έτος 2017.

Τα προγράμματα του ΟΑΕΔ και τα διετή προγράμματα του Διεθνούς Πανεπιστημίου συμβαδίζουν με τις κοινωνικές προκλήσεις που προκύπτουν είτε με προγράμματα εξειδικευμένα στις ανάγκες ευπαθών κοινωνικών ομάδων, όπως είναι το πρόγραμμα «Innovative Response for Facilitating Young Refugees' Social Support» είτε με προγράμματα προσαρμοσμένα στις ανάγκες ειδικοτήτων που προκύπτουν μέσα από την αγορά εργασίας. Έτσι, η κατάρτιση καλύπτει ευρύτερους τομείς που ξεπερνούν την παραδοσιακή έννοια όπως την γνωρίζουμε, της επίσημης εκπαίδευσης. Η μάθηση βασίζεται και στην πραγματική συμμετοχή στην εργασία και αυτό γίνεται το κλειδί για την ανάπτυξη εγκάρσιων δεξιοτήτων.

Ολοκληρώνοντας, καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι η Δια Βίου Μάθηση επιβάλλεται να κινητοποιεί τα άτομα μέσα από προγράμματα που έχουν άμεση σχέση και

συνδέονται με τη πραγματική εικόνα της σύγχρονης αγοράς εργασίας, θέτοντας την απασχόληση ως στόχο. Ιδιαίτερα σημαντική θεωρείται η πρόθεση της ελληνικής νομοθεσίας να εναρμονιστεί με τις επιταγές της ΕΕ στο ποσοστό παρακολούθησης προγραμμάτων δια βίου μάθησης, παρέχοντας το πλαίσιο λειτουργίας των προγραμμάτων.

Περαιτέρω έρευνα μπορεί να πραγματοποιηθεί σχετικά με τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι εθνικοί φορείς εξαιτίας των πολιτικών και των οικονομικών συνθηκών της χώρας. Επίσης, ιδιαίτερο ενδιαφέρον θα παρουσίαζε μια ανάλυση των αποτελεσμάτων για την επίδραση που έχει η δια βίου μάθηση στην εύρεση εργασίας των συμμετεχόντων, καθώς τα διετή προγράμματα ξεκινούν από το 2019. Για παράδειγμα, αν ήταν ευκολότερη η επαγγελματική τους αποκατάσταση μετά την κατάρτιση, ή αν βελτιώθηκαν οι συνθήκες στην εργασία τους και αν εφάρμοσαν τις γνώσεις που αποκόμισαν από το πρόγραμμα.

# ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

## ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΗ

- Βεργίδης, Δ. (2001) Δια βίου Εκπαίδευση και Εκπαιδευτική Πολιτική. Στο Κ. Π. Χάρης, Ν. Β. Πετρουλάκης, Σ. Νικόδημος. Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση και Δια βίου Μάθηση: Διεθνής Εμπειρία και Ελληνική Προοπτική (Πρακτικά του 9<sup>ου</sup> διεθνούς συνεδρίου της Παιδαγωγικής Εταιρείας Ελλάδος). 127-144, Αθήνα: Ατραπός.
- Γκόβαρης, Χ. & Ρουσσάκης Ι. (2008). Ευρωπαϊκή Ένωση Πολιτικές στην Εκπαίδευση, Αθήνα: Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
- Γούβιας, Δ. & Φωτόπουλος, Ν. (2015). Δια Βίου Μάθηση & Σύγχρονα Εργασιακά Περιβάλλοντα, Αθήνα: ΚΑΝΕΠ, ΓΣΕΕ.
- Ευστρατόγλου, Α. (2006). *Εκπαίδευση Ενηλίκων, Κοινωνικές Δεξιότητες και Ευελιξίες στην Αγορά Εργασίας*. Πρακτικά Εισηγήσεων 2ου Διεθνούς Συνεδρίου Επιστημονικής Ένωσης Εκπαίδευσης Ενηλίκων, Αθήνα.
- Ίσαρη, Φ. & Πουρκός, Μ. (2015). *Ποιοτική Μεθοδολογία Έρευνας* Εφαρμογές στην Ψυχολογία και στην Εκπαίδευση. Χ.τ.: Kallipros.
- Ιωαννίδης, Γ. (9/2012). Η Πολιτική Οικονομία της Ελληνικής Πολιτικής Απασχόλησης 1995-2008. Το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο και οι Εγχώριοι Μετασχηματισμοί, Διδακτορική διατριβή, Πανεπιστήμιο Κρήτης.
- Καμινιώτη, Ο. (2015). *Διάγνωση αναγκών αγοράς εργασίας και συνεχιζόμενη κατάρτιση ανέργων*. Χ.τ.: Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού.
- Καμινιώτη, Ο. & Γάβρογλου, Σ. *Διάγνωση αναγκών αγοράς εργασίας, Πρώτα αποτελέσματα του μηχανισμού διάγνωσης*. Χ.τ.: Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού.
- Καραμεσίνη, Μ. (2017). Ο ρόλος του ΟΑΕΔ στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Στο Χ. Γούλας & Π. Λιντζέρης (Επιμ.), *Διά βίου μάθηση, επαγγελματική κατάρτιση, απασχόληση και οικονομία* (σελ. 171-184). Αθήνα: Εκδόσεις ΙΜΕ ΓΣΕΒΕ και ΙΝΕ ΓΣΕΕ.
- Κόκκος, Α. (1999). *Εκπαίδευση Ενηλίκων. τ. Α΄*, Πάτρα: εκδόσεις ΕΑΠ.
- Κόκκος, Α. (2002). *Διεθνής Συνδιάσκεψη για την Εκπαίδευση Ενηλίκων*. Αθήνα: Εκδόσεις Μεταίχμιο.
- Κωνσταντινόπουλος, Χ. (1993). Θεσμοί και Φορείς Καταπολέμησης της Ανεργίας στην Ελλάδα (1920-1992), Αθήνα: ΟΑΕΔ.
- Παντισίδου, Ε. (2013). Δια Βίου Εκπαίδευση: Μια σύγχρονη «Πανάκεια», Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Πανεπιστημίου Μακεδονία.
- Παλιός Ζ. (2003). Κατάρτιση και Απασχόληση, *Μελέτες*. Τεύχος 17 ΙΝΕ ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ.
- Τητήρου, Χ. (2016). *Δια Βίου Μάθηση και Αγορά Εργασίας Η Δια Βίου Μάθηση στον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού*. Στο Ε. Καραϊσκού & Γ. Κουτρομάνος (Επιμ.), *Ελλάδα Ευρώπη 2020 Εκπαίδευση, Δια Βίου Μάθηση, Έρευνα, Καινοτομία και Οικονομία, 1-3 Ιουλίου 2016* (σ.σ. 173-178). Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης.

Τητήρου Χ. (2010) *Τεχνικές Αναζήτησης Εργασίας*. Αθήνα: Εκδόσεις Γρηγόρη.

Χάδου, Ν. (2016). Δια βίου Μάθηση- Εκπαίδευση- Επιμόρφωση και Επαγγελματική Ανάπτυξη των Εκπαιδευτικών Προσανατολισμένη στην Αγορά Εργασίας. Στο Ε. Καραϊσκού & Γ. Κουτρομάνος (Επιμ.), *Ελλάδα Ευρώπη 2020 Εκπαίδευση, Δια Βίου Μάθηση, Έρευνα, Καινοτομία και Οικονομία, 1-3 Ιουλίου 2016* (σ.σ. 163-172). Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης.

Χαροκοπάκη, Α. (2006). *Ο ρόλος και η σημασία των Κοινωνικών Δεξιοτήτων στον κόσμο της Αγοράς Εργασίας*. «Οι Δεξιότητες Σταδιοδρομίας» Πρακτικά Εισηγήσεων 2ου Διεθνούς Συνεδρίου Επιστημονικής Ένωσης Εκπαίδευσης Ενηλίκων, Αθήνα.

## ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

Begg D., et.al. (2015) Εισαγωγή στην Οικονομική. Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική.

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

Karalis, T. and Vergidis, D. (2004). “Lifelong education in Greece: Recent developments and current trends”, *International Journal of Lifelong Education*, 23 (2), pp. 179-189.

CEDEFOP, (1996) Vocational Training Glossarium. Thessaloniki: CEDEFOP.

## ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ

CEDEFOP. Ανακτήθηκε στις 20/05/2019 από <http://www.cedefop.europa.eu/el/about-cedefop>

Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/education-and-training/eu-benchmarks> , ανακτήθηκε στις 20/05/2019

Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/main-tables> , ανακτήθηκε στις 30/05/2019.

Pisa (2018). Ανακτήθηκε στις 20/05/2019 από <http://iep.edu.gr/pisa/--pisa/pisa-2018>

ΟΑΕΔ, (2018). [www.oaed.gr](http://www.oaed.gr)

ΕΣΠΑ, (2018). [www.espa.gr](http://www.espa.gr)

Εθνικό Τυπογραφείο, (2010). Ν. 3879/2010. *Ανάπτυξη της Δια Βίου Μάθησης και λοιπές διατάξεις*. [www.et.gr/idoocs-nph/search/pdfViewerForm.html?args...wSuJInJ48\\_97uHrMts...](http://www.et.gr/idoocs-nph/search/pdfViewerForm.html?args...wSuJInJ48_97uHrMts...)

Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (06/05/2010) C117/1 Κοινή έκθεση προόδου του Συμβουλίου και της Επιτροπής για το 2010 σχετικά με την εφαρμογή του προγράμματος εργασίας «Εκπαίδευση και κατάρτιση 2010», [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2015/C 417/04) Κοινή έκθεση προόδου του Συμβουλίου και της Επιτροπής για το 2015 σχετικά με την εφαρμογή του προγράμματος εργασίας «Εκπαίδευση και κατάρτιση 2020», [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2017). Έκθεση παρακολούθησης της εκπαίδευσης και της κατάρτισης 2017, [http://ec.europa.eu/education/tools/et-monitor\\_el.htm](http://ec.europa.eu/education/tools/et-monitor_el.htm)

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2018). Έκθεση παρακολούθησης της εκπαίδευσης και της κατάρτισης 2018, [https://ec.europa.eu/education/resources-and-tools/document-library/education-and-training-monitor-2018-greece-factsheet\\_en](https://ec.europa.eu/education/resources-and-tools/document-library/education-and-training-monitor-2018-greece-factsheet_en)

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2017), CEDEFOP, *Skills panorama*. Ανακτήθηκε στις 20/05/2019 από το <http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/countries/greece>

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/home\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/home_en)

Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων ΓΣΕΒΕΕ. *Διάγνωση αναγκών, δεξιοτήτων και επαγγελματιών*, ανακτήθηκε στις 20/05/2019, από [www.imegsevee.gr](http://www.imegsevee.gr)

ΚΕΝΤΡΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ της ΓΣΕΕ (ΚΑΝΕΠ, 2017), *Ετήσια Έκθεση για την Εκπαίδευση 2016*.  
<http://www.kanep-gsee.gr/wp-content/uploads/2017/04/ΕΤΕΚΤΗ2016.pdf>

Νομοθεσία Ευρωπαϊκής Ένωσης, (2016).  
[www.eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=LEGISSUM%3Aef0016](http://www.eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=LEGISSUM%3Aef0016)

Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Κοινωνικής Αλληλεγγύης, ανακτήθηκε στις 20/05/2019, από [www.ypakp.gr](http://www.ypakp.gr)

## **NOMOI**

Νόμος 3879/2010

Νόμος 4485/2017

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ (ερωτήματα συνεντεύξεων)

1. Ποιες είναι οι προτεραιότητες του Οργανισμού/Πανεπιστημίου σχετικά με τη Δια Βίου Εκπαίδευση;
2. Ο νόμος 4485/2017, επιτρέπει στα Πανεπιστήμια να λειτουργούν 2ετή προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων. Κατά την άποψή σας θα μπορούσαν ΟΑΕΔ και Πανεπιστήμια να συνεργαστούν προς όφελος της απασχόλησης ή πιστεύετε ότι θα πρέπει να λειτουργήσουν μεμονωμένα και ανεξάρτητα μεταξύ τους;
3. Πώς πιστεύετε ότι τα προγράμματα Δια Βίου Εκπαίδευσης πρέπει να λειτουργούν ώστε να καλύπτουν τις ανάγκες της αγοράς εργασίας;
4. Με ποιο τρόπο θεωρείτε ότι θα πρέπει να γίνεται η διάγνωση αναγκών στην αγορά εργασίας;
5. Θα πρέπει να διατυπώνουν οι επιχειρήσεις θέση για τα Προγράμματα Σπουδών και τις ειδικότητες εκπαίδευσης;
6. Είναι απαραίτητο να ακολουθούμε καλές πρακτικές ανάλογων Προγραμμάτων στο Εξωτερικό;
7. Υπάρχει μακροπρόθεσμος προγραμματισμός με στόχο να περιληφθούν περισσότερα προγράμματα σπουδών/κατάρτισης στη ΔΒΜ;
  - α. Αν ναι, υπάρχει επαρκής χρηματοδότηση;
8. Υπάρχει συνεργασία μεταξύ του τομέα της Δια Βίου Εκπαίδευσης και των υπηρεσιών που ασχολούνται με την εύρεση εργασίας;
9. Υπάρχει επαρκής ενημέρωση προς το κοινό για τα προγράμματα Δια Βίου Εκπαίδευσης από τον Οργανισμό/Πανεπιστήμιο;
10. Θεωρείτε ότι θα μπορούσε να υπάρξει μια υπηρεσία που να συντονίζει τα Προγράμματα Δια Βίου Εκπαίδευσης, μέσω μιας πλατφόρμας ανοικτής στο κοινό;
11. Ο Οργανισμός/Πανεπιστήμιο θεωρείτε ότι προσαρμόζει τα προγράμματα σπουδών/κατάρτισης της ΔΒΜ με ευελιξία στις σύγχρονες και συνεχώς μεταβαλλόμενες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας;
12. Με την έως σήμερα εμπειρία σας, τα προγράμματα εκπαίδευσης στην ΔΒΜ έχουν αναγνωριστικότητα; (θεωρούνται επίσημο επαγγελματικό προσόν στην αγορά εργασίας;)