

## ΕΝΟΤΗΤΑ 7. ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΙΔΕΙΑ

### ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Προτεινόμενη Διάρκεια		Περιεχόμενα	Σελίδες		
ΕΝΟΤΗΤΑ 7 ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΙΔΕΙΑ		<ul style="list-style-type: none"> <li>• ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ</li> <li>• Σκοπός Ενότητας</li> <li>• Εισαγωγικές Παρατηρήσεις</li> </ul>	1-4		
Προτεινόμενη Διάρκεια		Υπο-Ενότητα	Περιεχόμενα	Σελίδες-	
<b>Ωρες 4</b>	7.1 ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Στόχοι – Προσδοκώμενα αποτελέσματα – Λέξεις κλειδιά</li> <li>• Εισαγωγή στην οικονομία και στην Οικονομική Επιστήμη</li> <li>• Δομές και οργάνωση των φορέων απασχόλησης της αγοράς</li> <li>• Βασικές έννοιες οικονομίας και αγοράς εργασίας (απασχόληση)</li> <li>• Στοιχεία από την οικονομική επιστήμη που αφορούν άμεσα στον Προσανατολισμό</li> <li>• Η αγορά εργασίας και ο ρόλος της στην επαγγελματική ανάπτυξη και προσαρμογή του ατόμου</li> <li>• Παθογένειες στη λειτουργία της αγοράς (ανεργία, υποαπασχόληση, ετεροαπασχόληση κτλ) και οι επιπτώσεις τους στην εξέλιξη του ατόμου και της κοινωνίας</li> <li>• <i>Ορολογία Ενότητας</i></li> <li>• <i>Κύρια Σημεία</i></li> <li>• <i>Δραστηριότητες</i></li> </ul>	Από 5	Έως 18	
	7.2 ΚΟΙΝ/ΝΟΜΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Στόχοι – Προσδοκώμενα αποτελέσματα – Λέξεις κλειδιά</li> <li>• Τρόποι μελέτης και αποτύπωσης της κατάστασης της αγοράς εργασίας και των αναγκών της</li> <li>• Δομή των οργανισμών και των επιχειρήσεων</li> <li>• Τάσεις</li> <li>• Ελληνική οικονομία, ευρωπαϊκή και παγκόσμια οικονομία και αγορά</li> <li>• Ρόλος του συμβούλου στο πλαίσιο της αγοράς και των επιχειρήσεων: ανάπτυξη προσωπικού, επιλογή προσωπικού, εργασιακές σχέσεις κτλ</li> <li>• Οικονομική ανάπτυξη, τεχνολογία και περιβάλλον</li> <li>• Απασχόληση και ανεργία στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση</li> <li>• Ζήτηση επαγγελμάτων γενικά σε εθνικό και κλαδικό επίπεδο</li> <li>• Συσχέτιση της απασχόλησης με την συνεχιζόμενη εκπαίδευση και κατάρτιση</li> <li>• Τα οικονομικά της εκπαίδευσης</li> <li>• <i>Κύρια Σημεία</i></li> <li>• <i>Δραστηριότητες</i></li> </ul>	Από 23	Έως 39	
<b>Ωρες 4</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Στόχοι – Προσδοκώμενα αποτελέσματα – Λέξεις κλειδιά</li> <li>• Τρόποι μελέτης και αποτύπωσης της κατάστασης της αγοράς εργασίας και των αναγκών της</li> <li>• Δομή των οργανισμών και των επιχειρήσεων</li> <li>• Τάσεις</li> <li>• Ελληνική οικονομία, ευρωπαϊκή και παγκόσμια οικονομία και αγορά</li> <li>• Ρόλος του συμβούλου στο πλαίσιο της αγοράς και των επιχειρήσεων: ανάπτυξη προσωπικού, επιλογή προσωπικού, εργασιακές σχέσεις κτλ</li> <li>• Οικονομική ανάπτυξη, τεχνολογία και περιβάλλον</li> <li>• Απασχόληση και ανεργία στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση</li> <li>• Ζήτηση επαγγελμάτων γενικά σε εθνικό και κλαδικό επίπεδο</li> <li>• Συσχέτιση της απασχόλησης με την συνεχιζόμενη εκπαίδευση και κατάρτιση</li> <li>• Τα οικονομικά της εκπαίδευσης</li> <li>• <i>Κύρια Σημεία</i></li> <li>• <i>Δραστηριότητες</i></li> </ul>	Από 40	Έως 42	

<p><b>Ωρες 4</b></p>	<p>7.3 Η ΕΛΛΑΔΑ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ ΚΑΙ Ο ΘΕΣΜΟΣ ΣΥ.Π. ΕΘΝΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Στόχοι – Προσδοκώμενα αποτελέσματα – Λέξεις κλειδιά</li> <li>• Ευκαιρίες για εκπαίδευση και κατάρτιση στο εθνικό πλαίσιο</li> <li>• Ευκαιρίες για εκπαίδευση και κατάρτιση σε ευρωπαϊκό πλαίσιο</li> <li>• Συγκριτική εκπαίδευση και νομοθεσία, εκπαιδευτικά συστήματα, συστήματα πιστοποίησης</li> <li>• Συσχέτιση της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας και την κοινωνία</li> <li>• Περιγραφή της οργάνωσης και της λειτουργίας της Ε.Ε. και των οργάνων της</li> <li>• Ο ευρωπαίος πολίτης και ο ρόλος του θεσμού στη διαμόρφωσή του</li> <li>• Ο νέος σήμερα στο πλαίσιο της Ενωμένης Ευρώπης</li> <li>• Οργανωτικές και λειτουργικές δομές της Ε.Ε. και αντίστοιχη νομολογία</li> <li>• Εθνικές υπηρεσίες σχετικές με την Ε.Ε. και τα κοινοτικά προγράμματα</li> <li>• Ο Σύμβουλος στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης</li> <li>• Κοινοτική πολιτική, κοινοτικές χρηματοδοτήσεις και ευκαιρίες για ένταξη</li> <li>• Πλαίσια προώθησης προγραμμάτων που σχετίζονται με Συμβουλευτική και Προσανατολισμό, Δίκτυα επικοινωνίας σε διάφορα ευρωπαϊκά πλαίσια</li> <li>• <a href="#">Κύρια Σημεία</a></li> <li>• <a href="#">Δραστηριότητες</a></li> </ul>	<p>Από 43</p> <p>Από 57</p>	<p>Έως 56</p> <p>Έως 59</p>
<p><b>Ωρες 4</b></p>	<p>7.4 ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Στόχοι – Προσδοκώμενα αποτελέσματα – Λέξεις κλειδιά</li> <li>• Εκπαίδευση και απασχόληση: ψυχοκοινωνική προσέγγιση</li> <li>• Ο ρόλος της εκπαίδευσης στην απασχόληση. Τυπικά προσόντα</li> <li>• Ο ρόλος της κατάρτισης στην απασχόληση. Γνώσεις, δεξιότητες, συμπεριφορές</li> <li>• Οι προοπτικές απασχόλησης στην Ελλάδα και σε άλλες χώρες της Ε.Ε.</li> <li>• Επαγγέλματα με ανοδική τάση στην αγορά εργασίας</li> <li>• Επαγγέλματα με πτωτική τάση στην αγορά εργασίας</li> <li>• Παραδοσιακές- Σύγχρονες μορφές απασχόλησης – ευέλικτες μορφές</li> <li>• Ισότητα ευκαιριών στην εκπαίδευση και απασχόληση</li> <li>• <a href="#">Κύρια Σημεία</a></li> <li>• <a href="#">Δραστηριότητες</a></li> </ul>	<p>Από 60</p> <p>Από 75</p>	<p>Έως 74</p> <p>Έως 77</p>
<p><b>Ωρες 4</b></p>	<p>7.5 ΕΝΝΟΙΕΣ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Στόχοι – Προσδοκώμενα αποτελέσματα – Λέξεις κλειδιά</li> <li>• Προσφορά και ζήτηση θέσεων εργασίας</li> <li>• Παράγοντες επηρεασμού της προσφοράς και ζήτησης εργασίας</li> <li>• Ο ρόλος της έρευνας αγοράς στον επαγγελματικό προσανατολισμό και στην απασχόληση</li> <li>• Μονογραφίες επαγγελματών /ειδικοτήτων</li> <li>• Οι θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων: ομοιότητες, διαφορές</li> <li>• Εξωγενείς και εσωγενείς παράγοντες διαφοροποίησης ομοιογενών θέσεων εργασίας στις επιχειρήσεις</li> <li>• Τοπική και υπερτοπική αγορά εργασίας</li> <li>• Εθνική και διευρωπαϊκή αγορά εργασίας</li> <li>• <a href="#">Κύρια Σημεία</a></li> <li>• <a href="#">Δραστηριότητες</a></li> </ul>	<p>Από 78</p> <p>Από 85</p>	<p>Έως 84</p> <p>Έως 87</p>

<p><b>Ωρες 4</b></p>	<p>7.6 ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ ΚΑΙ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Στόχοι – Προσδοκώμενα αποτελέσματα – Λέξεις κλειδιά</li> <li>• Έρευνες αγοράς εργασίας: τοπικές, υπερτοπικές, εθνικές, διευρωπαϊκές, διεθνείς</li> <li>• Μελέτες αγοράς εργασίας: τοπικές, υπερτοπικές, εθνικές, διευρωπαϊκές, διεθνείς</li> <li>• Τομεακές και κλαδικές έρευνες και μελέτες</li> <li>• Εθνικά, διευρωπαϊκά, διεθνή sites με δημοσιευμένη ζήτηση σε τοπικό – περιφερειακό επίπεδο: μικρές, μεγάλες αγγελίες, Κλαδικές και τομεακές οργανώσεις εργοδοτών, ΟΑΕΔ, Οδηγοί επαγγελματιών</li> <li>• Η αναζήτηση και αξιολόγηση κρίσιμων πληροφοριών σε επίπεδο επαγγελματιών, ειδικοτήτων, δεξιοτήτων</li> <li>• Συσχετισμός πληροφόρησης και απαιτούμενης εκπαίδευσης /κατάρτισης</li> <li>• Ο ρόλος του συμβούλου στην πληροφόρηση του/της συμβουλευόμενου/νης.</li> <li>• <i>Κύρια Σημεία</i></li> <li>• <i>Δραστηριότητες</i></li> </ul>	<p>Από 88</p> <p>Από 97</p>	<p>Έως 96</p> <p>Έως 98</p>
	<p>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Απαντήσεις στις Δραστηριότητες</li> </ul>	<p>Από 99</p>	<p>Έως 99</p>
	<p>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Γλωσσάρι</li> </ul>	<p>Από 100</p>	<p>Έως 105</p>

**Σκοπός της Ενότητας 7** είναι να προσθέσει ένα ακόμα λιθαράκι προβληματισμού στα θεμέλια της γνώσης πάνω στα οποία κάθε συμμετέχων/ουσα θα χτίσει το δικό του ίσως και πολυόροφο σπίτι της κριτικής σκέψης, σχετικά με την αμφίδρομη και διαλεκτική σχέση της Αγοράς Εργασίας με την Παιδεία.

#### Εισαγωγικές Παρατηρήσεις

Λαμβάνοντας υπόψη τις ποιοτικές προδιαγραφές του έργου και τις υποδείξεις για την εκπόνηση του εκπαιδευτικού υλικού και σεβόμενοι τα χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών, δομήσαμε την ενότητα 7 σε 6 υπο- ενότητες, έκαστη διάρκειας 4 ωρών. Ακολουθώντας τις αρχές εκπαίδευσης ενηλίκων και λειτουργώντας στα πλαίσια της ‘Δια Βίου Μάθησης’ μετά την παρουσίαση κάθε θέματος ακολουθούν οι πηγές – βιβλιογραφία αναφοράς και στο τέλος της ενότητας περιλαμβάνεται ένα δίπτυχο όπου στο ένα πλαίσιο παρουσιάζονται τα κύρια σημεία της και το διπλανό είναι διαθέσιμο για να σημειώνει τις λέξεις- κλειδιά κάθε συμμετέχων/ουσα. Η επαναδιατύπωση των όσων έμαθαν με δικές τους λέξεις-κλειδιά βοηθάει να αξιολογήσουν το βαθμό αφομοίωσης των όσων παρουσιάστηκαν από τον εκπαιδευτή και συζητήθηκαν στην ενότητα και να εξασκήσουν τις ικανότητές τους για σύνθεση και δημιουργικότητα στις Δραστηριότητες που ακολουθούν (αυτό-αξιολόγηση). Η σειριακή ακολουθία των Υπο-ενοτήτων εξελίσσεται συνοπτικά ως εξής:

Στην Υποενότητα 7.1. ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ επιχειρείται μια μεθοδολογική προσέγγιση της διεθνοποίησης της οικονομίας με την παράλληλη εξέλιξη των νέων τεχνολογιών και παρουσιάζονται συνοπτικά οι θεαματικές επιπτώσεις τους στην απασχόληση, με τις απαιτήσεις για νέα συστατικά επαγγελματικής σταδιοδρομίας. Ακολουθεί η παρουσίαση των διαρθρωτικών προβλημάτων της ελληνικής οικονομίας, παρουσιάζονται συνοπτικά οι παθογένειες

της αγοράς εργασίας και η υπο-ενότητα ολοκληρώνεται με τις κατευθύνσεις και πολιτικές για το νέο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Μοντέλο Ανάπτυξης και τις δομές φορέων Συμβουλευτικής στήριξης και Απασχόλησης.

Στην Υποενότητα **7.2. ΚΟΙΝ/ΝΟΜΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ** παρουσιάζονται οι τρόποι αποτύπωσης των αναγκών εργασίας σε μια μελέτη, η λειτουργία των Μεγάλων και ΜΜΕ επιχειρήσεων στην Ευρώπη και η ζήτηση σε τυπικά προσόντα και δεξιότητες, καθώς και καλές πρακτικές Επαγγελματικής Συμβουλευτικής στις ελληνικές επιχειρήσεις. Η υπο-ενότητα ολοκληρώνεται με τον τρόπο υπολογισμού των οικονομικών της εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Στην Υπο-ενότητα **7.3 Η ΕΛΛΑΔΑ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ ΚΑΙ Ο ΘΕΣΜΟΣ ΣΥ.Π. ΕΘΝΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ** παρουσιάζεται το πλαίσιο ανάπτυξης της ευρωπαϊκής εκπαιδευτικής πολιτικής της Λισσαβόνας και αναλύονται τα μέσα που στοχεύουν στην εξασφάλιση περισσότερης διαφάνειας και αναγνώρισης προσόντων τόσο για ακαδημαϊκούς όσο και για επαγγελματικούς σκοπούς. Η υπο-ενότητα ολοκληρώνεται με τις οδηγίες για συγχρηματοδοτούμενα από το ΕΚΤ προγράμματα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού σύμφωνα με το νέο πλαίσιο 2007-2013.

Στην Υποενότητα **7.4. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ** παρουσιάζεται η συνάφεια της ζήτησης της αγοράς εργασίας σε 'κομβικές δεξιότητες' με τη συνέργεια των συστημάτων εκπαίδευσης και τη διαμόρφωση των συστημάτων για την επικύρωση της τυπικής-μη τυπικής και άτυπης μάθησης, που οφείλεται εν μέρει στη ραγδαία εξέλιξη των Εθνικών Πλαισίων Επαγγελματικών Προσόντων.

Στην Υποενότητα **7.5. ΕΝΝΟΙΕΣ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ** παρουσιάζονται οι συνέπειες του 'ο σεισμού' που προκαλεί η αγορά εργασίας του 21<sup>ου</sup> αιώνα στις εργασιακές σχέσεις καθώς και ο σημαντικός ρόλος των Παρατηρητηρίων Απασχόλησης και μετάβασης από την Εκπαίδευση στην Αγορά Εργασίας.

Τέλος, στην Υποενότητα **7.6. ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ ΚΑΙ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ** περιλαμβάνονται χρήσιμοι σύνδεσμοι για Πληροφόρηση και καταγράφονται οι Καλές Πρακτικές προγραμμάτων για την τόνωση της νεανικής επιχειρηματικότητας στην Ευρώπη και την Αμερική. Το Παράρτημα I περιλαμβάνει τις λύσεις των δραστηριοτήτων, ενώ το Παράρτημα II ερμηνευτικό λεξιλόγιο των όρων των Υπο-ενοτήτων.

## Υπο-ενότητα 7.1. ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

### Αντικειμενικοί στόχοι της παρούσας Υπο-ενότητας:

Η ανάδειξη ενός ευρύτερου προβληματισμού που αφορά στις επιπτώσεις της οικονομίας στην απασχόληση και στο ρόλο Πολιτείας- Παραγωγικών φορέων- Κοινωνίας για τη συμβολή όλων (και καθενός με εξατομικευμένη ευθύνη) στο νέο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Μοντέλο Ανάπτυξης και απασχόλησης.

### Προσδοκώμενα αποτελέσματα

Με την ολοκλήρωση της ενότητας οι συμμετέχοντες να:

- αποκτήσουν γνώσεις ή / και να συμπληρώσουν αυτές που ήδη κατέχουν για:
  - Την επίδραση της διεθνοποίησης της οικονομικής δραστηριότητας στην απασχόληση και τις παθογένειες της αγοράς εργασίας
  - Την ανταγωνιστικότητα σε εθνικό και Ευρωπαϊκό επίπεδο που συνδέεται υποχρεωτικά με πιο αποδοτικές: έρευνα και καινοτομία, τεχνολογίες της πληροφορίας και των επικοινωνιών, επιχειρηματικότητα, επενδύσεις, εξαγωγικές επιχειρήσεις, εκπαίδευση και κατάρτιση.
  - Τις απαραίτητες δεξιότητες και τα νέα συστατικά επαγγελματικής σταδιοδρομίας
  - Τις σύγχρονες δομές, οργάνωση και συμβολή των φορέων Συμβουλευτικής στήριξης και Απασχόλησης στην κοινωνική συνοχή

**Λέξεις – Κλειδιά:** Διεθνοποίηση οικονομίας, Διαρθρωτικά προβλήματα οικονομίας, ανταγωνιστικότητα, προσαρμοστικότητα, απασχολησιμότητα, 'κομβικές δεξιότητες', Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Μοντέλο Ανάπτυξης, κοινωνική συνοχή.

### 7.1.1. Ποιες οι συνέπειες της διεθνοποίησης της οικονομίας στην απασχόληση;

Η διεθνοποίηση της οικονομίας, η αλματώδης εξέλιξη των νέων τεχνολογιών και οι θεαματικές επιπτώσεις τους στην απασχόληση και στις μεθόδους παραγωγής και διάθεσης των αγαθών, επηρεάζουν καθοριστικά τόσο την αγορά εργασίας όσο και την εξέλιξη των επαγγελματικών δραστηριοτήτων, την εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση. Η ενίσχυση των τάσεων αυτών, σε συνδυασμό και με τις μεταβολές των μεθόδων παραγωγής απαιτούν επιχειρηματική και παραγωγική

ευελιξία και υψηλό βαθμό προσαρμοστικότητας τόσο των εργαζομένων όσο και των ίδιων των επιχειρήσεων στις συνεχείς αλλαγές.

Οι παραπάνω εξελίξεις καθιστούν ολοένα και πιο δύσκολο τον αρχικό επαγγελματικό προσανατολισμό των ατόμων και δημιουργούν συνθήκες, οι οποίες επιβάλλουν συνεχείς αναπροσανατολισμούς κατά τη διάρκεια της ζωής των εργαζομένων.

Οι διαδικασίες πρόσληψης στο δημόσιο αλλά και στον ιδιωτικό τομέα αλλάζουν. Τα τυπικά προσόντα παραχωρούν συνεχώς τη θέση τους στα ουσιαστικά προσόντα, στην προηγούμενη εμπειρία, την ουσιαστική ικανότητα, την πραγματική γνώση και τις δεξιότητες του ατόμου.

Κοντά σε όλα αυτά αυξάνονται και οι εργασίες που μπορούν να γίνονται στο σπίτι. Η διάκριση ανάμεσα στο χρόνο εργασίας και στον ελεύθερο χρόνο, ανάμεσα στην επαγγελματική και οικογενειακή ζωή γίνεται όλο και πιο ασαφής. Όλα αυτά δημιουργούν νέα δεδομένα στον επαγγελματικό προσανατολισμό των ατόμων.

**Η κατάσταση αυτή ενισχύεται και από τις εξελίξεις που πραγματοποιούνται στις βασικές δομές της ελληνικής οικονομίας.** Ο ανταγωνισμός και οι νέες συνθήκες που θα επικρατήσουν στην αγορά εργασίας αναμένεται να οδηγήσουν στην αύξηση του ποσοστού των ατόμων που θα προσφέρουν προϊόντα (υπηρεσίες, υλικά, κλπ.) σε μεγαλύτερες επιχειρήσεις ως εξωτερικοί συνεργάτες.

Δεν πρέπει τέλος να αγνοηθούν και οι εξελίξεις στον κοινωνικό και δημογραφικό τομέα, οι οποίες επηρεάζουν την αγορά εργασίας, την εκπαίδευση και το σχολικό και επαγγελματικό προσανατολισμό. Η άμβλυση των κοινωνικών διακρίσεων ως προς το ρόλο των δύο φύλων θα οδηγήσει στην αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και κυρίως σε ορισμένους επαγγελματικούς κλάδους, στους οποίους η παρουσία τους ήταν μέχρι σήμερα μικρή.

Ως απόρροια όλων αυτών των εξελίξεων, είναι επόμενο να καθίσταται ολοένα και πιο σύνθετος ο αρχικός επαγγελματικός προσανατολισμός των ατόμων και να δημιουργούνται συνθήκες, οι οποίες επιβάλλουν συνεχείς επαναπροσανατολισμούς κατά τη διάρκεια της ζωής των εργαζομένων, με βασικές παραμέτρους:

- την έγκυρη και αξιόπιστη πληροφόρηση για τις σπουδές και τα επαγγέλματα.
- την ενημέρωση για τις εξελίξεις στην οικονομία, την παραγωγή και την αγορά εργασίας.
- την ενδεδειγμένη επαγγελματική διαπαιδαγώγηση και την καταπολέμηση των κοινωνικο-επαγγελματικών στερεοτύπων.

- τη συμβουλευτική υποστήριξη των νέων σε όλες τις κρίσιμες φάσεις λήψης αποφάσεων, όχι μόνο κατά τη διάρκεια της αρχικής τους εκπαιδευτικής πορείας, αλλά και μετά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας, προκειμένου να αποκτήσουν αυτογνωσία ως προς τις ιδιαιτερότητες, τις κλίσεις και τα ενδιαφέροντα τους και να καταστούν ικανοί να παίρνουν οι ίδιοι υπεύθυνες αποφάσεις.

*Εναρκτήρια ομιλία του Υπουργού Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων κ. Ευριπίδη Στυλιανίδη στο διεθνές συνέδριο του Ευρωπαϊκού Κέντρου για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (CEDEFOP), Αθήνα, 21/02/2008*

## 7.1.2 Ποια η κατάσταση και οι προοπτικές της Ελληνικής Οικονομίας για την απασχόληση;

**A. Κατάσταση: Στην Ελλάδα,** παρότι σύμφωνα με επίσημες στατιστικές το ΑΕΠ (‘η πίτα’) τα τελευταία χρόνια αυξήθηκε κατά 35%, (υποβοηθούμενη συγκυριακά από τα ολυμπιακά έργα, την εισροή κοινοτικών κονδυλίων, την πτώση των επιτοκίων), η απασχόληση αυξήθηκε μόνο κατά 4%. Αυτό δημιουργεί εύλογα ερωτηματικά και για την «ποιότητα» της ανάπτυξης αλλά και για την αδυναμία μετάφρασής της σε θέσεις εργασίας.

Με βάση τα συμπεράσματα ΤΟΥ Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας (2007) που προκύπτουν από την αποτίμηση των παρεμβάσεων στον τομέα της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού καταγράφονται στην ανάλυση SWOT που ακολουθεί τα Πλεονεκτήματα και οι Αδυναμίες σε συνδυασμό με τις Ευκαιρίες και τις Απειλές.

### Ανάλυση SWOT

<u>ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ</u>	<u>ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ</u>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Υψηλοί ρυθμοί ανάπτυξης που συντελούν στην αύξηση της απασχόλησης, και ταυτόχρονα παρουσιάζουν σταθερά αυξητική τάση τα τελευταία χρόνια</li> <li>• Βελτίωση της παραγωγικότητας της εργασίας και σχετικά χαμηλό κόστος εργασίας σε σχέση με την ΕΕ</li> <li>• Έμφαση των Στρατηγικών Στόχων στο πλαίσιο της Λισσαβόνας στην απασχόληση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού</li> <li>• Εφαρμογή πολιτικών για στήριξη της δια βίου μάθησης, της επαγγελματικής κατάρτισης και της ενίσχυσης της απασχόλησης μέσω των ΚΠΣ</li> <li>• Προώθηση ίσων ευκαιριών στην απασχόληση. Ευχερής πρόσβαση των γυναικών, νέων, ειδικών ομάδων σε</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Υψηλή ανεργία σε σχέση με τις χώρες της Ε.Ε. Σχετικά μικρή η αύξηση της απασχόλησης σε σχέση με τους ρυθμούς ανάπτυξης-Χαμηλή παραγωγή νέων θέσεων εργασίας</li> <li>• Η ανεργία πλήττει συγκεκριμένες πληθυσμιακές ομάδες, όπως τις γυναίκες, τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας και ειδικότερα αυτούς που βρίσκονται στο μέσο εκπαιδευτικό επίπεδο, καθώς και ειδικές πληθυσμιακές ομάδες</li> <li>• Έλλειψη ευελιξίας στο θεσμικό πλαίσιο της αγοράς εργασίας-Υψηλά κόστη ασφάλισης και παράλληλα σημαντικά ποσοστά αδήλωτης εργασίας</li> <li>• Χαμηλή γεωγραφική κινητικότητα του εργατικού δυναμικού</li> </ul>

<p>δράσεις συνεχιζόμενης κατάρτισης</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Δημιουργία προϋποθέσεων για την ανάπτυξη στρατηγικής στη διά βίου μάθηση (εδραίωση πιστοποιημένων δομών υλοποίησης) και νέο θεσμικό πλαίσιο για τη δια βίου μάθηση.</li> <li>• Η ελληνική οικογένεια λειτουργεί ως ιστός ασφαλείας, εσωτερικοποιώντας κοινωνικά προβλήματα όπως είναι η ανεργία, η αναπηρία και η φροντίδα ηλικιωμένων. Οι αγροτικές περιοχές παρέχουν άτυπα δίκτυα κοινωνικής συνοχής παρά την αυξημένη βαρύτητα της φτώχειας</li> <li>• Ευαισθητοποίηση της Πολιτείας και της Κοινωνίας στην αντιμετώπιση των κοινωνικών προβλημάτων-Ενεργότερη δραστηριοποίηση ΜΚΟ στην κατεύθυνση αυτή</li> <li>• Υψηλά ποσοστά «δημιουργίας» νέων επιχειρήσεων, που αφορούν κυρίως σε αυτοαπασχόληση</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ιδιαίτερα χαμηλά ποσοστά μερικής απασχόλησης</li> <li>• Ελλιπής σύζευξη προσφοράς – ζήτησης στην αγορά εργασίας, που διαπιστώνεται μέσω της υψηλής ανεργίας της ετεροαπασχόλησης και της επιχειρηματικότητας ανάγκης. — Παρατηρούμενη ασυμβατότητα μεταξύ της αρχικής εκπαίδευσης, επαγγελματικής κατάρτισης και της κινητικότητας της αγοράς εργασίας</li> <li>• Χαμηλή συμμετοχή των ενηλίκων σε προγράμματα δια βίου μάθησης (επαγγελματικής κατάρτισης)</li> <li>• Η φτώχεια διατηρείται σε υψηλά επίπεδα σε σχέση με τις άλλες χώρες τις ΕΕ, με σημαντική ανισοκατανομή των εισοδημάτων-Υψηλή δανειακή επιβάρυνση των νοικοκυριών</li> <li>• Σημαντικά προβλήματα στη λειτουργία του ασφαλιστικού Συστήματος και των Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας</li> <li>• Εμφάνιση τοπικών θυλάκων ανεργίας λόγω της αποβιομηχάνισης και σημαντικές διαπεριφερειακές ανισότητες –Συνέχιση φαινομένων αστικοποίησης</li> <li>• Μακροχρόνια συρρίκνωση του πρωτογενούς τομέα</li> </ul>
---	--

<p><b><u>ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Συνέχιση ισχυρών ρυθμών οικονομικής ανάπτυξης και αύξηση των θέσεων εργασίας-Ενεργοποίηση της ζήτησης</li> <li>• Αναβάθμιση και αξιοποίηση του αποθέματος του εργατικού δυναμικού, που μέσω της βελτίωσης των γνώσεων και δεξιοτήτων του, μπορεί να συμβάλει στην επιτάχυνση της οικονομικής ανόδου και τον εκσυγχρονισμό των παραγωγικών διαδικασιών</li> <li>• Διασύνδεση της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας με την εφαρμογή κατάλληλων εργαλείων και μέσω των προσαρμογής (πρακτική άσκηση, εισαγωγή ερευνητών σε επιχειρήσεις, ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση, εφαρμογή προγραμμάτων κατάρτισης σε δίκτυα επιχειρήσεων)</li> <li>• Η ανάπτυξη και αξιοποίηση των Τεχνολογιών-Πληροφορικής Τηλεπικοινωνιών μπορεί να συμβάλει σημαντικά στην υιοθέτηση των ευέλικτων μορφών εργασίας, καθώς και στην λειτουργία και αξιοποίηση των συστημάτων για την σύζευξη της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας και την παρακολούθηση των τάσεων,</li> <li>• Πιστοποίηση των προγραμμάτων συνεχιζόμενης κατάρτισης, των επαγγελματικών προσόντων και δεξιοτήτων των εργαζομένων</li> <li>• Ολοκληρωμένη προσέγγιση της ανάπτυξης και της απασχόλησης στο τοπικό επίπεδο με βάση τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της συγκεκριμένης περιοχής-Προσέγγιση από κάτω προς τα πάνω και ενεργοποίηση του τοπικού δυναμικού</li> <li>• Αξιοποίηση των Ανεκμετάλλετων Κοιτασμάτων</li> </ul>	<p><b><u>ΑΠΕΙΛΕΣ</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Συνέχιση των τάσεων της δημογραφικής γήρανσης και περαιτέρω υπερχρέωση του ασφαλιστικού συστήματος</li> <li>• Συνέχιση της μη διασύνδεσης της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας και επιμονή στη χαμηλή διασύνδεση της παραγωγής με την εκπαίδευση, και την E&amp;A</li> <li>• Η συνέχιση των τάσεων για δημιουργία θυλάκων ανεργίας είτε λόγω της αποβιομηχάνισης είτε λόγω των νέων ρυθμίσεων της Κοινής Γεωργικής Πολιτικής που οδηγούν τους αγρότες σε εγκατάλειψη της παραγωγής με την εφαρμογή της ενιαίας αποδεδουλευμένης ενίσχυσης</li> <li>• Επιμονή του σκληρού πυρήνα της διαρθρωτικής ανεργίας</li> <li>• Περαιτέρω ενδυνάμωση των διαπεριφερειακών ανισοτήτων, της εγκατάλειψης της υπαίθρου και των τάσεων αστικοποίησης, λόγω της μη δημιουργίας επαρκών θέσεων απασχόλησης στο τοπικό και περιφερειακό επίπεδο.</li> </ul>
---	--



<p>Απασχόλησης (Τομέας της Κοινωνικής Οικονομίας, πολύ-απασχόληση στην αγροτική οικονομία, συγκράτηση του ερευνητικού δυναμικού στη χώρα)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Δημιουργία κοινωνικών δομών και δομών υποστήριξης, ώστε το περιβάλλον που θα δημιουργηθεί να δημιουργεί διεξόδους στην απασχόληση στις ομάδες που αποτελούν το σκληρό πυρήνα της ανεργίας (γυναίκες, ειδικές ομάδες κ.ά)</li> <li>• Σχεδιασμός και λειτουργία ενός βιώσιμου ασφαλιστικού συστήματος, το οποίο θα στηρίζεται σε νέο οργανωτικό/τεχνολογικό μοντέλο με μειωμένο αριθμό Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης</li> </ul>	
--	--

**B. ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ:** Η διεθνής εμπειρία δείχνει ότι δεν μπορεί να υπάρξει μακροπρόθεσμα υποστήριξη της νέας τεχνολογίας και του μοντέλου οικονομικής ανάπτυξης της αγοράς (**το μέγλωμα της πίτας συνεχώς**), εάν αυτά θεωρηθούν ότι είναι αντικοινωνικά και άδικα. **Αν η παρατηρούμενη τάση της σφαίρας της οικονομίας αλλά και της Νέας Τεχνολογίας τείνουν να αποτελούν αυτοσκοπό και όχι μέσα για την κοινωνική πρόοδο.** Η αναζήτηση μιας αποδεκτής ισορροπίας μεταξύ των οικονομικών, ανθρώπινων και κοινωνικών στόχων μιας βιώσιμης μακροπρόθεσμα οικονομίας που προσανατολίζεται στο **Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Μοντέλο**, προϋποθέτει ρόλους και συμπεριφορές σε πολιτικό-οικονομικό- κοινωνικό επίπεδο, όπως αποτυπώνονται επιγραμματικά στον ακόλουθο πίνακα:

<b>ΠΟΛΙΤΙΚΟ</b>	<b>ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ</b>	<b>ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ</b>
Κράτος με διαχειριστική και οργανωτική ικανότητα, που μετατρέπεται από γραφειοκρατικό σε επιτελικό και υποστηρικτικό 'χωρίς συναλλαγές'	Η ευημερία των οικονομικών αριθμών ανάπτυξης διαχέεται στην ευημερία των ανθρώπων (δεν συγκεντρώνεται μόνο στις μεγάλες Επιχειρήσεις και Τράπεζες)	Κοινωνική εμπιστοσύνη, Κοινωνική συναίνεση.
Μείωση του Δημόσιου χρέους, απολογισμός της Πολιτείας στην κοινωνία για τη διαχείριση των δημοσίων πόρων σε όλα τα επίπεδα	Πληρωμή με σχετική προθυμία του φορολογικού βάρους που αναλογεί	Σταθερό, συνεκτικό και κοινωνικο-οικονομικό αποτελεσματικό πλαίσιο ατομικών και συλλογικών συμπεριφορών, ενεργός παρουσία της Κοινωνίας των Πολιτών
Αποτελεσματικό περιβάλλον δημοσίων και ιδιωτικών επενδύσεων – Σύγχρονες υποδομές και δίκτυα	Επιχειρήσεις που επενδύουν στην ανταγωνιστικότητα, που δεν ανταγωνίζονται για το φθηνό εργατικό κόστος, αλλά εστιάζονται στην καινοτομία, τη δημιουργία μοναδικών προϊόντων και υπηρεσιών	Άνοδος του εκπαιδευτικού επιπέδου και υψηλά ποσοστά Ενεργού Συμμετοχής στη Δια Βίου Μάθηση. Άνοδος του εισοδήματος, Χαμηλότερη ιδιωτική και οικογενειακή υπερχρέωση.

Υψηλή αποδοτικότητα των διαθέσιμων φυσικών, οικονομικών, ανθρώπινων και 'άυλων' πόρων – κυρίως όσον συνδέονται με την τεχνολογία και γνώση	Επένδυση σε νέες τεχνολογίες, Οργάνωση και ορθολογική διαχείριση των πόρων της επιχείρησης, Ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και εξωστρέφεια των επιχειρήσεων (εξαγωγές)	Αφομοίωση των νέων τεχνολογιών, Ευελιξία και Ποιότητα του εκπαιδευτικού συστήματος, Ενίσχυση της Επιχειρηματικότητας, Απασχολησιμότητα, Προστασία και συνεχής αναβάθμιση του Περιβάλλοντος.
Κοινωνική Πολιτική και Ισότητα Ευκαιριών για όλους: 1) Στήριξη των αδυνάτων, 2) Παροχή της αναγκαίας ποσότητας και <u>ποιότητας</u> κοινωνικών υπηρεσιών (παιδεία, υγεία, κοινωνική μέριμνα, ασφάλιση, κλπ)	Επένδυση της Επιχείρησης στη Δια Βίου Εκπαίδευση ( <i>όχι στενά εξαρτημένη από οικονομικά ζητήματα και προσέγγιση καιροσκοπικού ατομιστικού χαρακτήρα</i> ). Διευκόλυνση της σύζευξης της ζήτησης και προσφοράς εργασίας.	Ευρύτερη συνεργασία των κοινωνικών ομάδων στις απαιτούμενες μεταρρυθμίσεις, Υιοθέτηση των Ευέλικτων μορφών απασχόλησης, μέσα σε ένα ολοκληρωμένο πλέγμα κοινωνικών υποδομών που δημιουργούν ένα πλαίσιο σιγουριάς και ασφάλειας στους πολίτες.
Οικονομική πολιτική προσανατολισμένη στο μοίρασμα της 'πίτας' (ΑΕΠ) συμμετρικά προς όλες τις Περιφέρειες και όλους τους πολίτες.	Ποιότητα της οικονομικής ανάπτυξης με Κοινωνική Ευθύνη και Προστασία του Περιβάλλοντος (Αειφόρος Ανάπτυξη).	Ενεργός Συμμετοχή της Τοπικής Κοινωνίας στη συγκρότηση 'Δικτύων Δια Βίου Μάθησης' με την αρωγή εκπαιδευτικών φορέων και Αυτοδιοίκησης. Υποκίνηση κατά περιοχές του τοπικού δυναμικού στη γεωγραφική κινητικότητα και απασχόληση
Ευνοϊκό και φιλικό θεσμικό πλαίσιο Εργασιακών Σχέσεων με τη συμβολή των Κοινωνικών Εταίρων & Φορέων Απασχόλησης	Μετάφραση της οικονομικής ανάπτυξης σε νέες θέσεις εργασίας	Ισότητα Ευκαιριών - Κοινωνική Συνοχή

Χρήσιμα λιθαράκια προβληματισμού για κριτική επισκόπηση της ερώτησης βρήκαμε στις ιστοσελίδες: <http://www.prosonolotahos.gr/default.asp?pid=23>. Τελικό κείμενο θέσεων στα πλαίσια διαβούλευσης για την Ανάπτυξη Ανθρώπινων Πόρων 2007-2013, ΥΠΙΑΚΠ. [www.eommex.gr/greek/news/imerides/prosarmoges.pdf](http://www.eommex.gr/greek/news/imerides/prosarmoges.pdf) με θέμα 'Οι αναγκαίες προσαρμογές για την **τόνωση της ανταγωνιστικότητας των ΜΜΕ**' του καθηγητή Ι. Μουρμούρα, Οικονομικό Τμήμα, Παν/μιο Μακεδονίας στην εισήγησή του στο Παρατηρητήριο του EOMMEX) και [www.imm.gr/files/news/Perilipsi.doc](http://www.imm.gr/files/news/Perilipsi.doc) με θέμα: 'Το Νέο Ελληνικό Μοντέλο Ανάπτυξης' Σύνοψη 16 εισηγήσεων καθηγητών ελληνικών ΑΕΙ, Συμπόσιο Μεσογειακών Μελετών, Αθήνα 4/3/2008.

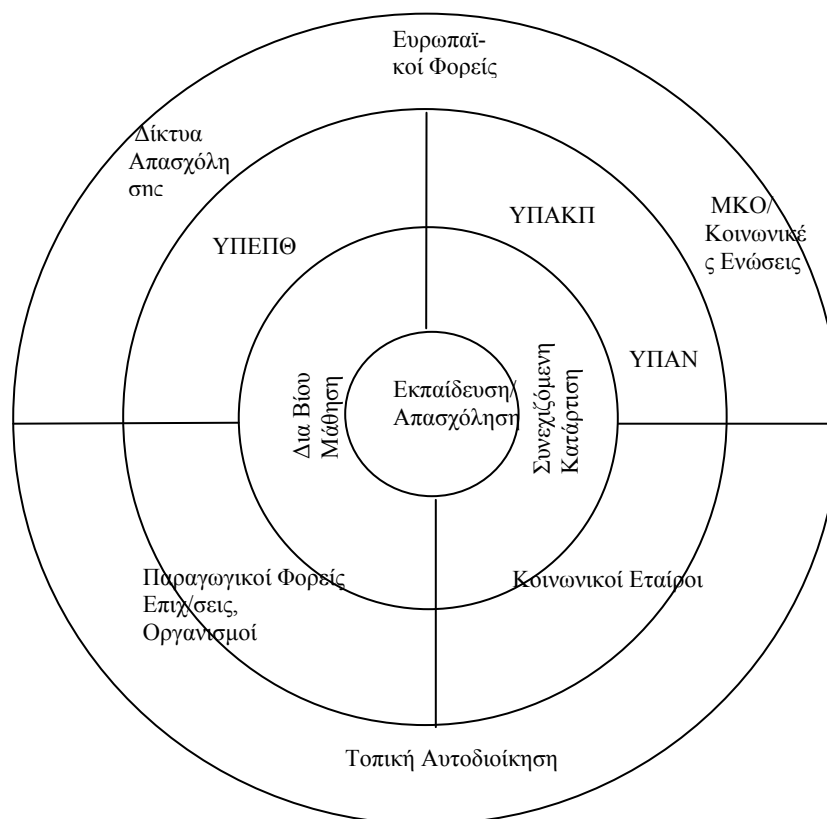
### **7.1.3. Ποιες οι δομές και οργάνωση των φορέων απασχόλησης της αγοράς;**

Τα άτομα που αναπτύσσουν την εθνική πολιτική όσον αφορά την οργάνωση, διαχείριση και υλοποίηση των υπηρεσιών πληροφόρησης, συμβουλευτικής και προσανατολισμού έχουν να αντιμετωπίσουν μια σειρά σημαντικών θεμάτων, ανάμεσα στα οποία συμπεριλαμβάνονται: η *συνεχής αύξηση της ανεργίας και κυρίως των νεοεισερχόμενων στην αγορά εργασίας και των γυναικών, η μακροχρόνια ανεργία, η ραγδαία εξέλιξη των νέων τεχνολογιών,*

οι νέες μορφές εργασίας, η συνεχής εμφάνιση καινούργιων επαγγελματών και ειδικοτήτων στην αγορά με την παράλληλη εξαφάνιση άλλων, ο έντονος ανταγωνισμός και η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας, οι διαρθρωτικές αλλαγές στην οικονομία, ο μεγάλος αριθμός των οικονομικών μεταναστών, ο αποκλεισμός από την αγορά εργασίας ορισμένων ευαίσθητων ομάδων.

Η βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη προϋποθέτει αποτελεσματικές ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης και ποιοτικές δομές που στηρίζουν το τρίπτυχο: ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ – ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ - ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Σχηματικά στην Ελλάδα λειτουργούν οι αντίστοιχοι φορείς:



Ειδικότερα, οι **δομές των φορέων Συμβουλευτικής στήριξης και Απασχόλησης** διαμορφώθηκαν στο πλαίσιο των υφιστάμενων κοινοτικών και εθνικών πολιτικών απασχόλησης, κοινωνικής ένταξης, κατάρτισης και προώθησης της ισότητας ευκαιριών.

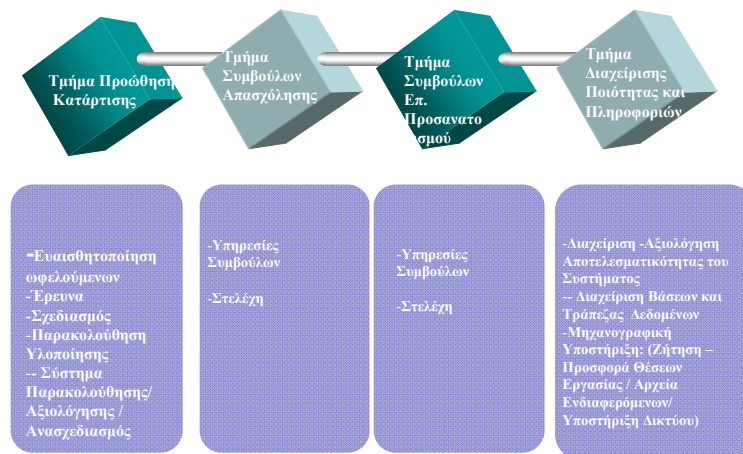
Διατηρούνται, αναπροσαρμόζονται και εξελίσσονται σύμφωνα με τις μεταρρυθμίσεις του πλαισίου πολιτικών σε εθνικό ή και ευρωπαϊκό επίπεδο.

Για την αποτελεσματική λειτουργία τους, ορισμένες εξ' αυτών υιοθετούν συστήματα πιστοποίησης Ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών.

Σε εθνικό επίπεδο λειτουργούν τα Εθνικά και Τοπικά Ευρωπαϊκά Δίκτυα Απασχόλησης που διασυνδέονται με τα τις Ευρωπαϊκές Υπηρεσίες Απασχόλησης (EURES), τα Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης (ΚΠΑ), Δημόσια και Ιδιωτικά Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ), οι Μη κυβερνητικές οργανώσεις, (ΜΚΟ), οι φορείς και δομές της Τοπικής Αυτοδιοίκησης και οι φορείς προώθησης της ισότητας ευκαιριών.

Σχηματικά παρουσιάζεται μια τυπικά οργανωτική δομή και οι παρεχόμενες υπηρεσίες ενός τομέα Υποστήριξης της Απασχόλησης που υιοθετεί Σύστημα Ποιότητας των Υπηρεσιών Συμβουλευτικής στήριξης και Απασχόλησης.

**Τυπική Οργανωτική δομή και οργάνωση ενός Τομέα Υποστήριξης της Απασχόλησης**





Περισσότερες πληροφορίες στις μηχανές αναζήτησης του διαδικτύου για: 1) **Το πρόγραμμα «ΕΠΙ ΤΡΟΧΩΝ: επόμενη στάση αγορά εργασίας»**, έργο που υλοποιείται στο πλαίσιο της κοινοτικής πρωτοβουλίας EQUAL. Και 2) **‘Ανάπτυξη Συστήματος Ποιότητας των Υπηρεσιών Συμβουλευτικής Στήριξης και Απασχόλησης’**, έργο που υλοποιήθηκε στο πλαίσιο της κοινοτικής πρωτοβουλίας EQUAL, από την Αναπτυξιακή Σύμπραξη E-QUALITY. 3) **CEDEFOP Report ‘Review of Career Guidance Policy’- Greece May 2002**, κείμενο ελληνικό –αγγλικό. .

#### 7.1.4. Ποια στοιχεία από την οικονομική επιστήμη αφορούν άμεσα στον Προσανατολισμό;

Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός παρακολουθεί συστηματικά τα θέματα που έχουν σχέση με τους στόχους της Πολιτικής για την Απασχόληση δηλ. την Κοινωνική Συνοχή και την Οικονομική Μεγέθυνση. Συμμετέχει ενεργά στη διαρκή βελτίωση και αναβάθμιση των υπηρεσιών της απασχόλησης με έμφαση στην παροχή συμβουλευτικών, υποστηρικτικών και εξατομικευμένων υπηρεσιών καθώς και στη σύζευξη προσφοράς και ζήτησης εργασίας με καινοτόμους μεθόδους, εργαλεία και συστήματα κοινωνικής προστασίας. Συμβαδίζει με τις γενικές κοινωνικο-οικονομικές εξελίξεις της ‘δια βίου μάθησης’ , καθώς και εκείνες που συντελούνται ειδικά στον τομέα της επιχειρηματικότητας και τις μετασχηματίζει σε πρακτικές που συμβάλλουν στην αποτελεσματική σύζευξη των αναγκών του ατόμου με αυτές του κοινωνικού συνόλου.

**ΥΠΕΠΘ-ΥΠΑΚΠ:** κείμενο για την εφαρμογή πολιτικών για την ενίσχυση της απασχόλησης, τη βελτίωση της ποιότητας του εργατικού δυναμικού, του εργασιακού περιβάλλοντος και της παραγωγικότητας με σκοπό την ενίσχυση της ελκυστικότητας της εργασίας και της κοινωνικής συνοχής και τη λειτουργία του Εθνικού Συστήματος Σύνδεσης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (ΕΣΣΕΕΚΑ).

### 7.1.5. Ποιος ο ρόλος της αγοράς εργασίας στην επαγγελματική ανάπτυξη και προσαρμογή του ατόμου, που σχετίζονται με τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό.

**Νέες μορφές σταδιοδρομίας.** Όταν οι εξελίξεις στην αγορά εργασίας είναι ανατρεπτικές, είναι εύλογο να υπάρχουν επιπτώσεις και σημαντικές αλλαγές και στο θεσμό της σταδιοδρομίας, ως κοινωνικού και οικονομικού φαινομένου. Όντως, μελέτες του σύγχρονου χώρου εργασίας κατέγραψαν αυτές τις αλλαγές και ανέδειξαν ως νέα μορφή σταδιοδρομίας την «Πρωτεύϊκή σταδιοδρομία» (Hall and Moss, 1998).

Σε αντιπαράθεση με τη συμβατική, σχετικά σταθερή, «κοινωνική σταδιοδρομία», η νέα σταδιοδρομία είναι λίαν ευμετάβλητη (*όπως πολυμορφικός ήταν κατά την μυθολογία ο Πρωτέας*) και σχετικά απρόβλεπτη.

Στην **οικονομία της γνώσης και της πληροφορίας** κυριαρχούν οι έννοιες της «**απασχολησιμότητας**» (employability) και της **ευμετάβλητης σταδιοδρομίας** (Protean career). Τώρα πλέον το ιστορικό της εκπαίδευσης που προηγήθηκε δεν αρκεί.

Σημασία πλέον έχει **τι πραγματικά μπορείς να κάνεις, με βάση πρότυπα που καθορίζει η αγορά εργασίας**, τα οποία όμως συνεχώς εξελίσσονται.

Στην πρωτεύϊκή σταδιοδρομία, το άτομο, και όχι η εργοδοσία, είναι ο κύριος διαχειριστικός-της παράγοντας. Επισημαίνεται ότι το κριτήριο επιτυχίας στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας είναι κυρίως εσωτερικό (ψυχική ικανοποίηση) και λιγότερο εξωτερικό (μισθός, προαγωγή, υψηλή θέση).

Η επαγγελματική εξέλιξη διασφαλίζεται από την ανάπτυξη 'απασχολησιμότητας', η οποία ως νέα έννοια αφορά την ικανότητα προσωπικής διαχείρισης της σταδιοδρομίας για τη διασφάλιση της απασχόλησης, με την εφαρμογή μιας στρατηγικής συνεχιζόμενης αναβάθμισης και εκσυγχρονισμού των κομβικών επαγγελματικών προσόντων, που επιτυγχάνεται με δια βίου αυτογνωσία και αυτό-διαχειριζόμενη μάθηση.

Η επαγγελματική εξέλιξη στον 21ο αιώνα δεν εξαρτάται απαραίτητα (όπως πριν από μερικά χρόνια) από την:

- Τυπική εκπαίδευση και κατάρτιση,
- Επανακατάρτιση,
- Κάθετη κινητικότητα

αλλά από:

- Συνεχή μάθηση
- Αυτοκατευθυνόμενη πρόοδο
- Αποδοχή διαθεματικών εργασιακών προκλήσεων
- Αλληλο-συσχέτιση εργασιακών εμπειριών.

**Τα νέα συστατικά επαγγελματικής επιτυχίας μεταβάλλονται:**

- Από το «**ξέρω πώς**» στο «**συνεχώς μαθαίνω πώς**»
- Από τη «**διασφάλιση απασχόλησης**» στην «**απασχολησιμότητα**»
- Από την «**επιχειρησιακή σταδιοδρομία**» στην «**ευμετάβλητη σταδιοδρομία**»
- Από τον «**εργασιακή ζωή**» στην «**ολοκληρωμένη ζωή**»

*‘Απόφοιτοι Ανώτερου Κύκλου Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης’ Έκθεση Εκπαιδευτικής Πολιτικής, Σταμάτης Παλιοκρυσσάς, Ιούνιος 2008.*

### **7.1.5. Ποιες οι Παθογένειες στη λειτουργία της αγοράς;**

Τα ερωτήματα για τις παθογένειες στη λειτουργία της αγοράς εργασίας (ανεργία, υποαπασχόληση, ετεροαπασχόληση, ευέλικτες μορφές απασχόλησης κ.α) είναι πολλά: *Ευθύνονται η μη εφαρμογή ορθής μακροοικονομικής πολιτικής, η ελλιπής κατάρτιση πολλών ανέργων για την απόρριψή τους από εργασίες που τους ενδιαφέρουν, το υψηλό επίπεδο της ανεργίας αναζήτησης που αντικατοπτρίζει μια νέα κοινωνική νοοτροπία, η μεγάλη προσφορά εργασίας από τους μετανάστες ή άλλοι λόγοι; Επιπλέον, ποια μέτρα πολιτικής θα συνέβαλαν στην περαιτέρω σημαντική και πιο γρήγορη μείωση της ανεργίας ή τουλάχιστον στον περιορισμό των αρνητικών της αποτελεσμάτων;*

Οι προσεγγίσεις του φαινομένου έχουν αντίστοιχα πολλές διαστάσεις, αλλά και πολλαπλές αρνητικές επιπτώσεις στο ανθρώπινο δυναμικό.

Προκειμένου να παρατεθούν τα μέτρα αντιμετώπισης της ανεργίας, σύμφωνα με την εθνική και ευρωπαϊκή πολιτική, κρίθηκε σκόπιμο να γίνει μια σύντομη αναφορά στον όρο ανεργία.

Ως άνεργα θεωρούνται τα άτομα τα οποία αν και είναι ικανά και επιθυμούν να εργαστούν με τους μισθούς που επικρατούν στην αγορά, δεν έχουν απασχόληση. Οι άνεργοι διαφέρουν από τους εκτός αγοράς εργασίας στο ότι οι πρώτοι αναζητούν ενεργά να βρουν απασχόληση, ενώ οι εκτός αγοράς εργασίας είτε δεν έχουν καταβάλλει προσπάθειες για την εύρεση εργασίας είτε έχουν παραιτηθεί από τις προσπάθειες.

Το ποσοστό ανεργίας υπολογίζεται ως ο αριθμός των ανέργων προς το σύνολο του εργατικού δυναμικού.

$$\text{Ποσοστό ανεργίας} = \frac{\text{Αριθμός Ανέργων}}{\text{Σύνολο Εργατικού Δυναμικού}}$$

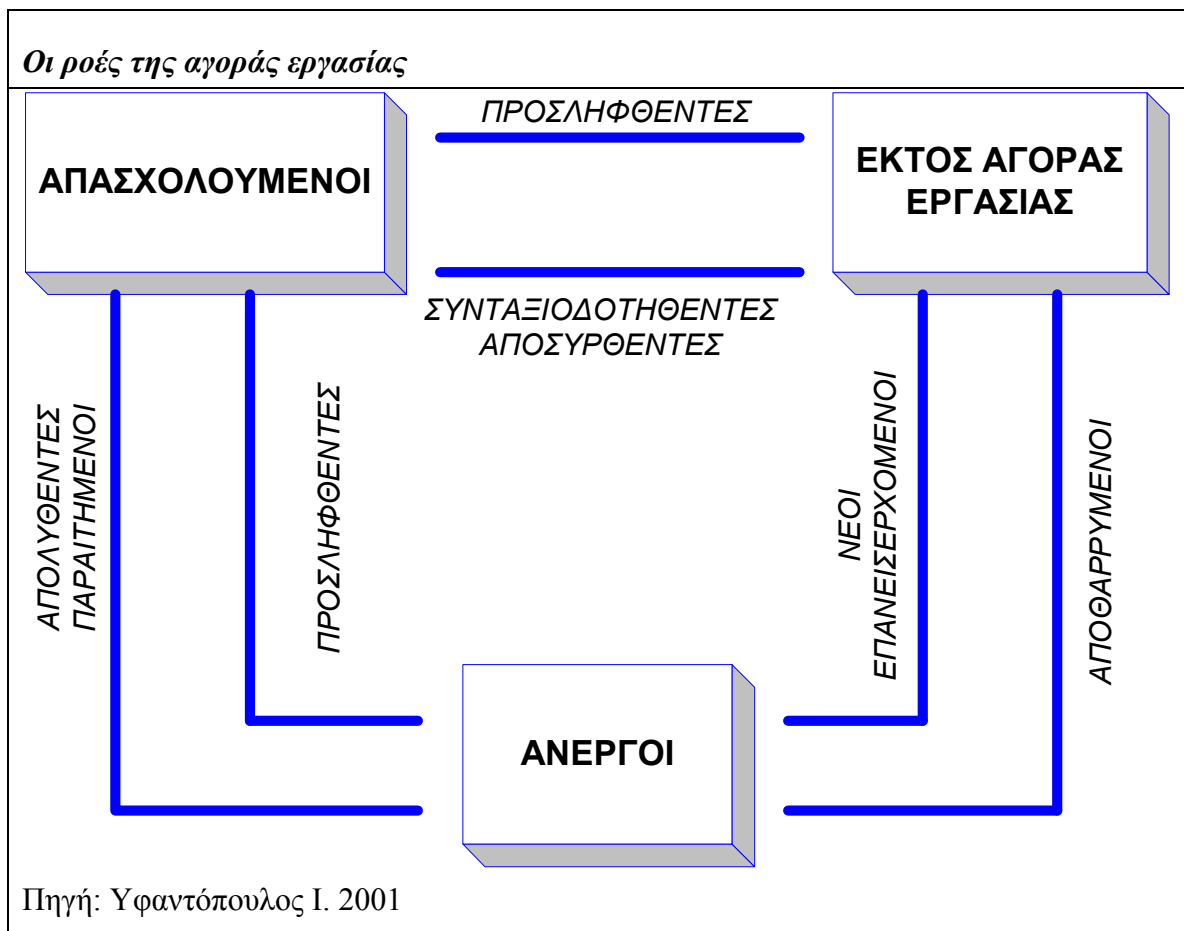
Οι μεταβολές στα ποσοστά ανεργίας μπορεί να έχουν διαφορετικές πηγές:

1. μπορεί ο αριθμός των ανέργων να παραμένει σταθερός αλλά να αυξηθεί η διάρκεια της ανεργίας με παρατηρούμενο αποτέλεσμα την αύξηση του ποσοστού ανεργίας σε ετήσια βάση ή, αντιθέτως, να έχει μικρύνει η διάρκεια της ανεργίας με αποτέλεσμα τη μείωση του ποσοστού της ανεργίας
2. μπορεί ο αριθμός των ανέργων να είναι αυξημένος εξαιτίας αύξησης του αριθμού των απολύσεων, λόγω μείωσης των προσλήψεων ή λόγω αύξησης του αριθμού των νέων ή επανεισερχομένων στην αγορά εργασίας.

Η ανεργία μπορεί να είναι μακροχρόνια, να παρουσιάζει βραχυπρόθεσμες ή και εποχικές διακυμάνσεις. Επίσης το εθνικό ποσοστό ανεργίας ενδέχεται να συγκαλύπτει πολύ διαφορετικά ποσοστά κατά περιοχές και κατά πληθυσμιακές ομάδες. Παρομοίως τα ποσοστά ανεργίας διαφέρουν κατά περιοχή: Συνήθως στις αστικές περιοχές παρατηρείται υψηλότερο ποσοστό ανεργίας αλλά και μεταξύ αστικών περιοχών υπάρχουν αγορές εργασίες σε ύφεση και άλλες σε άνθηση.

Το απόθεμα των ανέργων δεν είναι μια σταθερή αλλά μια μεταβαλλόμενη ποσότητα. Η ενδιαφέρουσα αυτή διάσταση της ανεργίας αποκαλύπτεται από το διάγραμμα ροών και αποθεμάτων της αγοράς εργασίας.





Αν θεωρήσουμε το απόθεμα των ανέργων ως μια δεξαμενή η οποία συνεχώς γεμίζει από δύο στόμια και αδειάζει από άλλα δύο, οι ροές που γεμίζουν την δεξαμενή είναι οι νέο- και οι επανα-εισερχόμενοι από τον εκτός αγοράς εργασίας πληθυσμό και οι απολυθέντες και παραιτηθέντες από τους απασχολούμενους. Οι ροές που αδειάζουν την δεξαμενή είναι οι αποθαρρυμένοι άνεργοι που αποσύρονται από την αγορά εργασίας και εντάσσονται στον εκτός αγοράς εργασίας πληθυσμό και οι προσληφθέντες που βρίσκουν δουλειά. Η ανεργία λοιπόν είναι μάλλον μια "κατάσταση" στην οποία μπορούν να περιέλθουν δυνητικά σχεδόν όλα τα εντός αγοράς εργασίας άτομα για κάποιο διάστημα και όχι μια συγκεκριμένη κατηγορία ανθρώπων. Βέβαια μερικές ομάδες δοκιμάζουν πολύ πιο συχνά περιόδους ανεργίας και τείνουν να αποκτήσουν τα χαρακτηριστικά των χρονίως ανέργων.

Η κύρια αιτία πρόκλησης ανεργίας σε όλες τις χώρες είναι οι **ετερόκλητοι παράγοντες που προσδιορίζουν την προσφορά και ζήτηση κατά κατηγορία εργασίας**, όπως οι δημογραφικές, τεχνολογικές και κοινωνικές εξελίξεις, η πορεία της διεθνούς οικονομίας και οι ατέλειες στη διοικητική οργάνωση. Αν και ως ένα

βαθμό αλληλοεπηρεάζονται, αρκετές από τις εξελίξεις και καταστάσεις αυτές δεν αποτελούν ελεγχόμενες μεταβλητές της κυβερνητικής πολιτικής και για άλλες οι δυνατότητες να επηρεαστούν είναι περιορισμένες. Για ορισμένες λοιπόν κατηγορίες εργασίας η προσφορά διαμορφώνεται σε ανώτερα επίπεδα από τη ζήτηση, οπότε εκδηλώνεται ανεργία. Το αντίθετο δημιουργεί κενές θέσεις εργασίας. Κάθε μορφή ανεργίας προκαλείται από διαφορετικές αιτίες και παρουσιάζει διαφορετική δυνατότητα αντιμετώπισης από την οικονομική πολιτική.

Εδικότερα **στην Ελλάδα**, παράλληλα με τα διαρθρωτικά προβλήματα της οικονομίας, οι παράγοντες που επιδρούν στην αύξηση της ανεργίας των νέων είναι κυρίως **η αδήλωτη εργασία, η απουσία ολοκληρωμένου μηχανισμού παρακολούθησης και αξιολόγησης των τάσεων στην αγορά εργασίας και η αδυναμία αποτελεσματικής διασύνδεσης της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας**. Ειδικά γι' αυτή την τελευταία παράμετρο αναφέρεται χαρακτηριστικά ότι *«το εκπαιδευτικό σύστημα αναδεικνύεται ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες που δυσχεραίνουν τη συμμετοχή των νέων στην αγορά εργασίας και στην απασχόληση με αποτέλεσμα να ενισχύεται η συμμετοχή τους στην ανεργία»*.

Άλλοι παράγοντες που επιδρούν στην υψηλή ανεργία των νέων είναι η **αποσπασματική και χωρίς επαρκή στόχευση επαγγελματική κατάρτιση, η ελλιπής αξιοποίηση δυνατοτήτων νέων σε περισσότερο ευέλικτες μορφές εργασίας, η χαμηλή γεωγραφική κινητικότητα του εργατικού δυναμικού, η απώλεια θέσεων εργασίας λόγω της αναδιάρθρωσης του παραγωγικού τομέα, το πολύ χαμηλό ποσοστό συμμετοχής στα προγράμματα κατάρτισης κ.λπ.**

- Οι προτεραιότητες του εθνικού ΕΠΜ για την περίοδο 2005-2008 και σύμφωνα με τη Στρατηγική της Λισσαβόνας, είναι: (α) Η αποκατάσταση της δημοσιονομικής ισορροπίας και η εξασφάλιση της μακροχρόνιας βιωσιμότητας των δημόσιων οικονομικών, (β) Η αύξηση της παραγωγικότητας, μέσα από την αντιμετώπιση των διαρθρωτικών προβλημάτων στη λειτουργία των αγορών, τις επενδύσεις σε ανθρώπινο κεφάλαιο και την προώθηση της Κοινωνίας της Γνώσης, (γ) Η βελτίωση του επιχειρηματικού περιβάλλοντος, η ενίσχυση του ανταγωνισμού, το άνοιγμα των αγορών, η αύξηση της εξωστρέφειας και η αξιοποίηση της γεωπολιτικής θέσης της χώρας ως πόλου έλξης επενδυτικών δραστηριοτήτων με προοπτικές επέκτασης στην ευρύτερη περιοχή της Νοτιοανατολικής Ευρώπης και (δ) Η αύξηση της απασχόλησης, η μείωση της ανεργίας, καθώς και η αποτελεσματικότερη λειτουργία των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης με μια σειρά από στοχευμένες δράσεις που περιορίζουν παράλληλα τον κίνδυνο του κοινωνικού αποκλεισμού.

ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΤΗΣ ΛΙΣΣΑΒΟΝΑΣ» [http://www.mnec.gr/el/links/greek\\_prev\\_lisav.html](http://www.mnec.gr/el/links/greek_prev_lisav.html)

## ΟΡΟΛΟΓΙΑ ΕΝΟΤΗΤΑΣ

**Διεθνοποίηση της οικονομικής δραστηριότητας:** Η παγκοσμιοποίηση αναφέρεται στο φαινόμενο του ανοίγματος των οικονομιών και των συνόρων, ως αποτέλεσμα της αύξησης του εμπορίου και των μετακινήσεων των κεφαλαίων, της κυκλοφορίας των ατόμων και των ιδεών, της διάδοσης των πληροφοριών, της γνώσης και της τεχνολογίας, καθώς και της διαδικασίας απορρύθμισης. Η διαδικασία αυτή, τόσο γεωγραφική όσο και τομεακή, δεν είναι πρόσφατη αλλά έχει επιταχυνθεί τα τελευταία χρόνια.

Αν και η παγκοσμιοποίηση είναι πηγή πολλών ευκαιριών, εξακολουθεί να είναι μια από τις μεγαλύτερες προκλήσεις που αντιμετωπίζει σήμερα η Ευρωπαϊκή Ένωση. Προκειμένου να αξιοποιηθεί πλήρως το αναπτυξιακό δυναμικό που προκύπτει από αυτό το φαινόμενο και να εξασφαλιστεί η δίκαιη διανομή των οφελών του, η ΕΕ καταβάλλει προσπάθειες για την οργάνωση, μέσω της πολυμερούς διακυβέρνησης, ενός προτύπου για την αειφόρο ανάπτυξη που θα έχει στόχο να συνδυάσει την οικονομική ανάπτυξη, την κοινωνική συνοχή και την προστασία του περιβάλλοντος.

**Ανταγωνιστικότητα :** Ανταγωνιστική οικονομία είναι μια οικονομία η οποία παρουσιάζει αυξημένη ανάπτυξη και υποστηρίζεται από την παραγωγικότητα.

Δεδομένου ότι η στρατηγική της Λισσαβόνας έθεσε το στόχο να καταστεί η Ευρώπη η ανταγωνιστικότερη και δυναμικότερη παγκοσμίως οικονομία της γνώσης, η ανταγωνιστικότητα κατέστη μια από τις πολιτικές προτεραιότητες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Μια ανταγωνιστική ευρωπαϊκή βιομηχανία είναι πράγματι απαραίτητη προκειμένου να επιτευχθούν οι οικονομικοί, κοινωνικοί και περιβαλλοντικοί στόχοι της Κοινότητας και να εξασφαλιστεί, κατ' αυτό τον τρόπο, η βελτίωση της ποιότητας της ζωής των Ευρωπαίων πολιτών. Οι προσπάθειες ανταγωνιστικότητας της Ένωσης αποσκοπούν επίσης στην προσαρμογή της ευρωπαϊκής οικονομίας στις διαρθρωτικές αλλαγές, στην αντιμετώπιση της μετεγκατάστασης των βιομηχανικών δραστηριοτήτων σε ανερχόμενες χώρες, στην ανακατανομή των θέσεων εργασίας και των πόρων σε νέους βιομηχανικούς τομείς και στην αντιμετώπιση του κινδύνου μιας διαδικασίας αποβιομηχανοποίησης.

Η ανταγωνιστικότητα της Ένωσης καθορίζεται από την ανάπτυξη της παραγωγικότητας και εξαρτάται επίσης από τις αποδόσεις και από το μέλλον της ευρωπαϊκής βιομηχανίας, ιδίως δε από την ικανότητά της να προβαίνει σε διαρθρωτικές αναπροσαρμογές. Για να είναι ανταγωνιστική, η Ένωση πρέπει υποχρεωτικά να είναι πιο αποδοτική όσον αφορά την έρευνα και την καινοτομία, τις τεχνολογίες της πληροφορίας και των επικοινωνιών, την επιχειρηματικότητα, τον ανταγωνισμό, την εκπαίδευση και την κατάρτιση.

**Προσαρμοστικότητα :** Σχετίζεται με τον εκσυγχρονισμό της οργάνωσης της εργασίας και το κανονιστικό πλαίσιο, την εισαγωγή νέων μορφών εργασίας και εργασιακών δεξιοτήτων, με σκοπό την βελτίωση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων. Τέτοιες δράσεις αποτελούν κοινή ευθύνη των κυβερνήσεων, των κοινωνικών εταίρων και των επιχειρήσεων. Ο πυλώνας της προσαρμοστικότητας επιδιώκει την ισορροπία στην πολύπλοκη σχέση μεταξύ ελαστικότητας, ασφάλειας και ποιότητας της εργασίας.

**Απασχολησιμότητα :** ο όρος αυτός αναφέρεται σε όλο τον κύκλο ζωής, καλύπτοντας την πρόληψη της πρόωρης αποχώρησης από το σχολείο, την πρόληψη της ανεργίας, την αύξηση της πρόσβασης στην αγορά εργασίας, την αύξηση της ικανότητας των εργαζόμενων να παραμένουν ενεργοί και την προώθηση της συνεχούς βελτίωσης των δεξιοτήτων τους. Αφορά το σύνολο της ζωής των εργαζομένων.

**Κοινωνική Συνοχή:** Η κοινωνική συνοχή παρουσιάζει μια «εικόνα της κοινωνίας» που έχει αναλάβει ισχυρή δέσμευση για την προαγωγή των θετικών ανθρώπινων σχέσεων. Προϋποθέτει την αίσθηση του μέλους, την ευημερία των ατόμων και της κοινωνίας. Η κοινωνική συνοχή περιλαμβάνει τη δέσμευση για τη συνεχή βελτίωση της ποιότητας της ζωής για τα μέλη της με την ενεργητική άρση των φραγμών και των αιτιών διάκρισης.

- **Η διεθνοποίηση της οικονομίας**, η αλματώδης εξέλιξη των νέων τεχνολογιών και οι θεαματικές επιπτώσεις τους στην απασχόληση και στις μεθόδους παραγωγής και διάθεσης των αγαθών, επηρεάζουν καθοριστικά, τόσο την εξέλιξη των επαγγελματικών δραστηριοτήτων, όσο και την εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση, με αποτέλεσμα να είναι επιβεβλημένη η επιχειρηματική και παραγωγική ευελιξία, τόσο των εργαζομένων όσο και των ίδιων των επιχειρήσεων.

**Τα νέα συστατικά επαγγελματικής επιτυχίας μεταβάλλονται:**

- Από το «**ξέρω πώς**» στο «**συνεχώς μαθαίνω πώς**»
- Από τη «**διασφάλιση απασχόλησης**» στην «**απασχολησιμότητα**»
- Από την «**επιχειρησιακή σταδιοδρομία**» στην «**ευμετάβλητη σταδιοδρομία**»
- Από τον «**εργασιακή ζωή**» στην «**ολοκληρωμένη ζωή**»

- **Η κύρια αιτία πρόκλησης ανεργίας** σε όλες τις χώρες είναι οι **ετερόκλητοι παράγοντες που προσδιορίζουν την προσφορά και ζήτηση κατά κατηγορία εργασίας**, όπως οι δημογραφικές, τεχνολογικές και κοινωνικές εξελίξεις, η πορεία της διεθνούς οικονομίας και οι ατέλειες στη διοικητική οργάνωση. **Ανεργία προκαλούν** και οι αδυναμίες ασφαλών προβλέψεων για τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας, οι διοικητικές για καλύτερη πληροφόρηση και διευκόλυνση της μετακίνησης ανέργων σε περιοχές όπου εκδηλώνεται ζήτηση εργασίας και
- **Το πιο ανησυχητικό στοιχείο** είναι ίσως τα υψηλά ποσοστά ανεργίας ατόμων με μακρά σχολική εκπαίδευση. Οι απόφοιτοι άνεργοι που απορροφώνται στην παραγωγή δεν είναι περισσότεροι από όσους προστίθενται κάθε χρόνο στην αγορά εργασίας.
  - **Την ανεργία στην Ελλάδα επιτείνουν τα διαρθρωτικά προβλήματα της ελληνικής οικονομίας.**
  - Οι προτεραιότητες του εθνικού ΕΠΜ για την περίοδο 2005-2008 και σύμφωνα με τη Στρατηγική της Λισσαβόνας, είναι: (α) Η **αποκατάσταση της δημοσιονομικής ισορροπίας και η εξασφάλιση της μακροχρόνιας βιωσιμότητας των δημόσιων οικονομικών**, (β) Η **αύξηση της παραγωγικότητας**, μέσα από την αντιμετώπιση των

διαρθρωτικών προβλημάτων στη λειτουργία των αγορών, τις επενδύσεις σε ανθρώπινο κεφάλαιο και την προώθηση της Κοινωνίας της Γνώσης, (γ) Η **βελτίωση του επιχειρηματικού περιβάλλοντος**, η ενίσχυση του ανταγωνισμού, το άνοιγμα των αγορών, η αύξηση της εξωστρέφειας και η αξιοποίηση της γεωπολιτικής θέσης της χώρας ως πόλου έλξης επενδυτικών δραστηριοτήτων με προοπτικές επέκτασης στην ευρύτερη περιοχή της Νοτιοανατολικής Ευρώπης και (δ) Η **αύξηση της απασχόλησης**, η μείωση της ανεργίας, καθώς και η αποτελεσματικότερη λειτουργία των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης με μια σειρά από στοχευμένες δράσεις που περιορίζουν παράλληλα τον κίνδυνο του κοινωνικού αποκλεισμού.

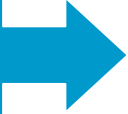
- **Οι δομές των φορέων Συμβουλευτικής στήριξης και Απασχόλησης** διαμορφώθηκαν στο πλαίσιο των υφιστάμενων κοινοτικών και εθνικών πολιτικών απασχόλησης, κοινωνικής ένταξης, κατάρτισης και προώθησης της ισότητας ευκαιριών. Διατηρούνται, αναπροσαρμόζονται και εξελίσσονται σύμφωνα με τις μεταρρυθμίσεις του πλαισίου πολιτικών σε εθνικό ή και ευρωπαϊκό επίπεδο.

Για την αποτελεσματική λειτουργία τους, ορισμένες εξ' αυτών υιοθετούν συστήματα πιστοποίησης Ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών

- **Η δομή των Συμβούλων ΣΕΠ εποπτεύεται από το Υπουργείο Παιδείας** το οποίο εναρμονίζει τις μεταρρυθμίσεις του σύμφωνα με το Εθνικό και Κοινοτικό Πλαίσιο Προτεραιοτήτων της Στρατηγικής της Λισσαβόνας (ΣτΛ).

**Δραστηριότητα 1. Να συμπληρωθούν οι λέξεις – κλειδιά, κατά την κρίση σας.**

**ΑΝΑΓΚΕΣ  
ΚΑΙ  
ΕΠΙΘΥΜΙΕΣ  
ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ;**



Τα νέα συστατικά επαγγελματικής επιτυχίας μεταβάλλονται:

- Από το «*ξέρω πώς*» στο  
«.....»
- Από τη «*διασφάλιση απασχόλησης*» στην «.....»
- Από την «*επιχειρησιακή σταδιοδρομία*» στην  
«.....»
- Από τον «*εργασιακή ζωή*» στην  
«.....»

**Δραστηριότητα 2. Να σχολιάσετε το ακόλουθο κείμενο, συσχετίζοντάς το με την ορολογία της ενότητας.**

« Η εργασία παλαιότερα μορφοποιούσε και οριοθετούσε τα κοινωνικά στρώματα ενώ σήμερα τείνει να εξελιχθεί ως γραμμή διαχωρισμού η οποία χωρίζει και κατατάσσει τον ενεργό πληθυσμό μιας κοινωνίας στους έχοντες και τους μη έχοντες εργασία. Έτσι, δημιουργείται ένας «κοινωνικός δεσμός» που περιλαμβάνει αφενός τους απασχολούμενους και αφετέρου τους μη έχοντες απασχόληση. Δηλαδή διαπιστώνουμε ότι σήμερα – η παροχή απασχόλησης – θα είναι επιλεκτικά, συστηματικά και διαχρονικά αναζητούμενη, χωρίς τη βεβαιότητα για μόνιμη απόκτησή της» (Γ. Παππάς, 2003: 115-116)

**Δραστηριότητα 3. Αναφέρετε ιεραρχικά (κατά την κρίση σας) τα πιο σημαντικά προβλήματα της ελληνικής οικονομίας που επιδρούν στην απασχόληση.**

Διαρθρωτικά προβλήματα οικονομίας	Επιπλέον παράγοντες που επιδρούν στην αύξηση ανεργίας των νέων

## **Υπο-ενότητα 7.2. ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ-ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ**

### **Αντικειμενικοί στόχοι της παρούσας Υπο-ενότητας:**

Η σκιαγράφηση του χάσματος γνώσεων, δεξιοτήτων και ποιοτικών χαρακτηριστικών (στάσεις, συμπεριφορές, κουλτούρα) μεταξύ ζήτησης και προσφοράς στην αγορά εργασίας λόγω της ταχύτατα προσαρμοζόμενης οργάνωσης των επιχειρήσεων στα νέα δεδομένα της αγοράς και η παρουσίαση του σύγχρονου ρόλου της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής εντός και εκτός επιχείρησης.

### **Προσδοκώμενα αποτελέσματα**

Με την ολοκλήρωση της ενότητας οι συμμετέχοντες να:

- Κατανοήσουν ότι ως απόρροια των εξελίξεων στο κοινωνικο-οικονομικό περιβάλλον, είναι επόμενο να καθίσταται ολοένα και πιο σύνθετος ο αρχικός επαγγελματικός προσανατολισμός των ατόμων και δημιουργούνται συνθήκες, οι οποίες επιβάλλουν συνεχείς επαναπροσανατολισμούς κατά τη διάρκεια της ζωής των ανέργων
- Περιγράψουν τη λειτουργία και συμπεριφορά των Επιχειρήσεων / Οργανισμών στη ζήτηση των τυπικών αλλά και άλλων κυρίαρχων προσόντων του ανθρώπινου δυναμικού για κάλυψη θέσεων εργασίας
- Αναγνωρίζουν την πολυπλοκότητα στις σχέσεις αγορές – τεχνολογίες- προϊόντα που καθιστούν δύσκολη την ανάπτυξη επιχειρηματικών στρατηγικών και εργαλείων για την πρόβλεψη αναγκών στο μέλλον για εργασίες/ ειδικότητες/δεξιότητες.
- Εφαρμόζουν καλές πρακτικές στην Ανάλυση των Θέσεων Εργασίας και Επιχειρήσεων

**Λέξεις – Κλειδιά:** Τυπικά προσόντα, μεταφέρσιμες δεξιότητες, συνεχιζόμενη κατάρτιση, ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση, κόστος εκπαίδευσης και κατάρτισης.

### **7.2.1. Ποιοι είναι οι Τρόποι μελέτης και αποτύπωσης της κατάστασης στην αγορά εργασίας;**

Τα στάδια υλοποίησης μιας ολοκληρωμένης μελέτης εξελίσσονται ως εξής:

Αρχικά η μελέτη επιχειρεί μια ενδελεχή ανάλυση των εγχώριων και των διεθνών οικονομικών εξελίξεων και προοπτικών καθότι η αγορά εργασίας επηρεάζεται άμεσα από τις οικονομικές εξελίξεις. Μείζονος σημασίας για την αποκόμιση πληρέστερης εικόνας είναι η καταγραφή των δημογραφικών δεδομένων.

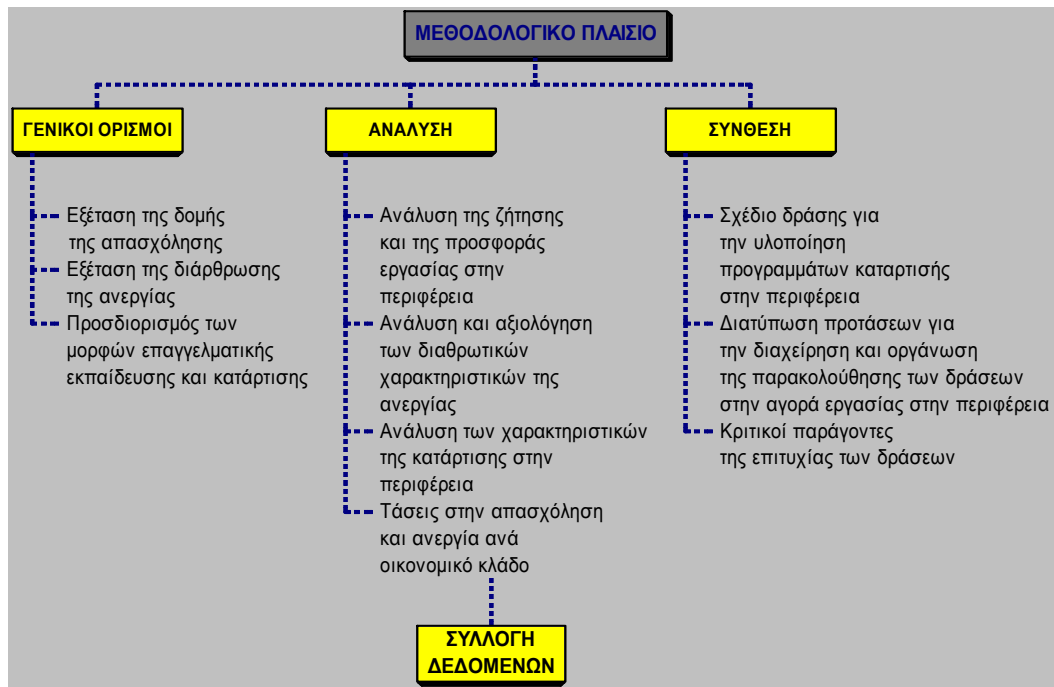
Εκτός όμως των εισαγωγικών πληροφοριών πληρέστερη εικόνα αποκομίζεται από την ανάλυση που περιέχεται στα επιμέρους κεφάλαια της μελέτης για το εργατικό δυναμικό, την απασχόληση, την ανεργία, την εκπαίδευση και τις προοπτικές των διάφορων κλάδων της οικονομικής δραστηριότητας.

Κατά το πέρας της μελέτης παράλληλα με την παράθεση των γενικότερων συμπερασμάτων γίνεται αναφορά και σε σχέδια δράσεις για την ικανοποίηση των αναγκών του υφιστάμενου εργατικού δυναμικού, την οργάνωση απαραίτητων υποδομών, όπως και για την επίλυση προβλημάτων.

**Ένα παράδειγμα αποτύπωσης της κατάστασης και αναγκών της αγοράς εργασίας σε περιφερειακό επίπεδο** αποτελεί η μελέτη από εμπειρογνώμονες του Προγράμματος RIPE (Regional Innovation for Peloponnese) <http://www.ripenet.gr/> για την εισαγωγή της καινοτομίας στην Περιφέρεια Πελοποννήσου, το οποίο υλοποιήθηκε στα πλαίσια του ευρύτερου Ευρωπαϊκού Προγράμματος "Καινοτόμες Ενέργειες 2000 - 2006" Αντικείμενο της ήταν: «ο εντοπισμός των κρίσιμων τάσεων και μεγεθών της περιφέρειας Πελοποννήσου σε σχέση με το εργατικό δυναμικό, την απασχόληση, την ανεργία, την εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση, την παραγωγικότητα, την δυναμική και μετατόπιση των κλάδων της οικονομικής δραστηριότητας, προκειμένου να διατυπωθούν προτάσεις τακτικής και πολιτικής με σαφείς κατευθύνσεις και επιλογές».

Τα συμπεράσματα της μελέτης για την σωστή αξιοποίηση των αναπτυξιακών δυνατοτήτων του εργατικού δυναμικού με παράλληλη ενίσχυση των δυνατοτήτων του στηρίχθηκαν στην εξής μεθοδολογία:





Άλλους τρόπους αποτύπωσης της κατάστασης της αγοράς εργασίας κατά κλάδο και νομό μπορείτε να βρείτε στις ιστοσελίδες του Παρατηρητηρίου Απασχόλησης, της ΕΣΥΥΕ, της ICAP, των Κοινωνικών Εταιρών, κλπ. Ειδικότερα για τους απόφοιτους ΤΕΕ ιδιαίτερα χρήσιμες είναι οι έρευνες του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου / Παρατηρητηρίου Μετάβασης.

### 7.2.2. Ποια είναι η σημερινή κατάσταση της Ελληνικής οικονομίας, συγκριτικά με την ευρωπαϊκή και παγκόσμια οικονομία και αγορά;

Σοβαρή επιδείνωση της ευρωπαϊκής οικονομίας καταγράφουν οι πρώτες εκτιμήσεις της Eurostat για το δεύτερο εξάμηνο του 2008, που δόθηκαν χθες στη δημοσιότητα. Η ελληνική οικονομία εξακολουθεί να ανθίσταται, εμφανίζοντας υψηλό ρυθμό ανάπτυξης, αλλά εμφανίζονται κάποια σημάδια εξασθένησης.

Όπως προκύπτει από τα κοινοτικά στοιχεία, το ΑΕΠ υποχώρησε σε τριμηνιαία βάση, δηλαδή το δεύτερο τρίμηνο του 2008 σε σχέση με το πρώτο κατά 0,2% στην Ευρωζώνη και 0,1% στο σύνολο της Ε.Ε.

Η αρνητική αυτή εξέλιξη οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στις τρεις μεγαλύτερες οικονομίες της Ευρωζώνης. Στη Γερμανία υποχώρησε κατά 0,5%, ενώ μείωση της ανάπτυξης σημειώθηκε επίσης στη Γαλλία και στην Ιταλία (0,3%). Στην τέταρτη μεγάλη οικονομία της Ευρωζώνης, την Ισπανική, το ΑΕΠ αυξήθηκε μόλις 0,1%. **Στην Ελλάδα, το ΑΕΠ αυξήθηκε κατά 0,8% σε τριμηνιαία βάση, που ήταν η**

**καλύτερη επίδοση στην Ευρωζώνη.**

Σε ετήσια βάση, δηλαδή το δεύτερο τρίμηνο του 2008, σε σχέση με την αντίστοιχη περίοδο του 2007, το ΑΕΠ αυξήθηκε στην Ευρωζώνη κατά 1,4%, που σημαίνει ότι κινείται σαφώς κάτω από την πρόβλεψη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για αύξηση 1,7% φέτος.

**Στην Ελλάδα, η ετήσια αύξηση ήταν 3,5%, δεύτερη καλύτερη επίδοση στην Ευρωζώνη μετά την Κύπρο (3,9%).**

Οι βασικές αιτίες της επιδείνωσης της ευρωπαϊκής οικονομίας έχουν να κάνουν με τη μείωση της κατανάλωσης των νοικοκυριών, τη μείωση των επενδύσεων κατά 1,2% το δεύτερο τρίμηνο σε σχέση με το πρώτο. Οι εξαγωγές παρουσίασαν μείωση της τάξης του 0,4% το δεύτερο τρίμηνο, παρουσιάζοντας σημαντική υποχώρηση σε σχέση με το πρώτο, όπου είχε καταγραφεί αύξηση 1,9% στην Ευρωζώνη.

Όσον αφορά στις **Ηνωμένες Πολιτείες**, από όπου η οικονομική επιβράδυνση μεταπήδησε και σε άλλες βιομηχανικά ανεπτυγμένες χώρες, οι επιδόσεις της οικονομίας ήταν καλύτερες στο δεύτερο τρίμηνο. Παρόλα αυτά, η οικονομική αδυναμία παραμένει λόγω της συνεχιζόμενης πτώσης στις τιμές των κατοικιών, σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ.

«Οι αναταράξεις στις χρηματοοικονομικές αγορές, η ύφεση στην αγορά κατοικίας και οι υψηλές τιμές των εμπορευμάτων συνεχίζουν να επιβαρύνουν την παγκόσμια ανάπτυξη, ενώ την ίδια στιγμή διαχέονται με πολύ ταχείς ρυθμούς», επισημαίνει ο ΟΟΣΑ, ο οποίος αναθεώρησε προς τα πάνω τις προβλέψεις του, σε σχέση με τον Ιούνιο, για την ετήσια ανάπτυξη στις ΗΠΑ στο 1,8% από 1,2%.

*Πέμπτη 4 Σεπτεμβρίου 2008, Πηγή: Ναυτεμπορική*

Πέρα από τις παθογένειες και τις υστερήσεις του ελληνικού μοντέλου ανάπτυξης, υπάρχουν, σημαντικά **ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα της χώρας μας**, που μένει να μεγιστοποιηθούν. Τα συγκριτικά πλεονεκτήματα της Ελλάδας εντοπίζονται στη **στρατηγική σημασία της γεωγραφικής της θέσης, στις μεταφορές, στις σύγχρονες υπηρεσίες ποιότητας, στις ανανεώσιμες πηγές ενέργειας, στη βιολογική γεωργία, στον ποιοτικό τουρισμό, στον πολιτισμό και τον αθλητισμό**. Τα πλεονεκτήματα αυτά θα πρέπει να αξιοποιηθούν με στοχευμένες επενδύσεις, διεύρυνση της περιφερειακής αγοράς της ΝΑ Ευρώπης και της Μεσογείου και δραστηριοποίηση των ελληνικών επιχειρήσεων στις αγορές αυτές. Ταυτόχρονα θα πρέπει να δημιουργηθούν και νέα δυναμικά συγκριτικά πλεονεκτήματα που συνδέονται με τις νέες γνώσεις και τεχνολογίες.

**Η Ελλάδα ακολουθεί την Ευρωπαϊκή πολιτική για την αειφόρο ανάπτυξη** καλύπτοντας και τις τρεις εσωτερικές συνιστώσες αυτής: **Οικονομική Ανάπτυξη, Βιώσιμο Περιβάλλον, Κοινωνική Συνοχή** με την αντιμετώπιση των φαινομένων της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού.

### **7.2.3. Ποια η Δομή Επιχειρήσεων / Οργανισμών;**

Στη σύγχρονη αγορά εργασίας διαπιστώνεται **χάσμα γνώσεων, δεξιοτήτων και ποιοτικών χαρακτηριστικών (στάσεις, συμπεριφορές, κουλτούρα) μεταξύ ζήτησης από την πλευρά των εργοδοτών και της προσφοράς** (ενδεικτικά απόφοιτοι ΑΕΙ) στην αγορά εργασίας.

### **Ποια είναι η Συμπεριφορά και λειτουργία των Ηγέτιδων μεγάλων επιχειρήσεων και Οργανισμών;**

Η ομάδα μελέτης για την Εκπαίδευση και την Επιμόρφωση της Ε.Ε. στην τελευταία έκθεσή της (1996) εξετάζοντας τη συμπεριφορά και τη δράση των επιχειρήσεων σε σχέση με το ρόλο τους στο συγκεκριμένο θέμα διαπιστώνει ότι υπάρχει μεγάλο χάσμα μεταξύ του τι υποστηρίζεται γενικότερα και του τι γίνεται στην πράξη. Η πραγματικότητα σήμερα είναι:

- Οι επιχειρήσεις στην Ευρώπη προσλαμβάνουν πτυχιούχους Πανεπιστημίων με βάση τα τυπικά προσόντα, το επίπεδο ή συχνά τη φήμη των ιδρυμάτων, εκτός από τις περιπτώσεις που στην επιμόρφωση αυτών που θα προσληφθούν συμμετέχουν οι ίδιες οι επιχειρήσεις. Σε ορισμένες χώρες η πρόσληψη γίνεται με βάση τα τυπικά προσόντα (σπουδές του υποψηφίου), την υποκίνησή του και τις διαπροσωπικές ή άλλες δεξιότητες και ικανότητες. Σε άλλες πάλι χώρες το επίπεδο των γνώσεων στα μαθηματικά αποτελεί κριτήριο για την πρόσληψη του ατόμου ακόμη και σε κοινωνικές επιστήμες (management, οικονομία ή και ψυχολογία) ή σε περιοχές που συνδέονται με την υγεία. Καθώς υπάρχει μεγαλύτερη προσφορά προσοντούχων, από τη ζήτηση στην αγορά εργασίας, οι

επιχειρήσεις επιλέγουν τους υποψήφιους που θεωρούν ότι διαθέτουν ικανότητες στις κοινωνικές και διαπροσωπικές σχέσεις και γενικά δεξιότητες που εναρμονίζονται περισσότερο με την κουλτούρα της επιχείρησης (οργανωσιακή κουλτούρα). Στην περίπτωση που κανένας από τους υποψήφιους δεν διαθέτει αυτές τις δεξιότητες, κριτήριο για την πρόσληψη παραμένουν τα τυπικά προσόντα (σπουδές) και ακολουθεί η ενδο-επιχειρησιακή επιμόρφωση.

- Η αβεβαιότητα των στρατηγικών των επιχειρήσεων συνδέεται με την

αβεβαιότητα στον κόσμο της εκπαίδευσης αλλά και από την περιορισμένη δυνατότητα ή και αδυναμία των επιχειρήσεων να προβλέπουν τις ανάγκες τους σε προσωπικό. Με μερικές αξιοσημείωτες εξαιρέσεις, οι διάφορες, σχετικές με το ζήτημα αυτό, προσπάθειες από την πλευρά των επιχειρήσεων απέδειξαν ότι είναι πολύ δύσκολο να οδηγήσουν στην ανάπτυξη εργαλείων/ μεθόδων διοίκησης για την πρόβλεψη αναγκών στο μέλλον σε εργασίες/ ειδικότητες και δεξιότητες. Η αυξανόμενη σήμερα πολυπλοκότητα στις σχέσεις αγορές – τεχνολογίες και προϊόντα κάνει ακόμα πιο δύσκολη γενικά την ανάπτυξη εταιρικών στρατηγικών. Έτσι, ακόμα και σε τομείς που απαιτούν υψηλό επίπεδο έρευνας και ανάπτυξης και πολύ καλή ικανότητα προβλέψεων, φαίνεται να κυριαρχεί ο βραχυπρόθεσμος σχεδιασμός με τους περιορισμούς δράσης που θέτει. Οι γενικότερες αυτές δυσκολίες στη διαμόρφωση οικονομικών στρατηγικών έχουν ως αποτέλεσμα τη δυσκολία του καθορισμού στρατηγικών για τους ανθρώπινους πόρους. Συνέπεια αυτών είναι οι επιχειρήσεις / εταιρίες να αντιμετωπίζουν όλο και μεγαλύτερες δυσκολίες στον καθορισμό των μεσοπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων αναγκών τους σε δεξιότητες. Στην παρούσα φάση του εντεινόμενου ανταγωνισμού, καθώς οι εταιρίες αδυνατούν να κάνουν τις πιο πάνω προβλέψεις, η κύρια φροντίδα / προσοχή / κριτήριο παραμένει το κόστος εργασίας.

- Η κυριαρχία στις επιχειρήσεις του βραχυπρόθεσμου ορίζοντα σχεδιασμού αντανακλάται και στη διστακτικότητα τους να εξετάσουν νέους τρόπους οργάνωσης της εργασίας και των δεξιοτήτων. Η διστακτικότητα αυτή των εταιριών δείχνει ότι οι επιχειρήσεις υποβαθμίζουν / υποτιμούν σοβαρά τόσο την ικανότητα των ατόμων να προσαρμοστούν στις νέες ανάγκες, όσο και τη δυνατότητα «μεταφοράς» των δεξιοτήτων (transferable skills), ενώ ταυτόχρονα δεν αξιοποιούν τις επενδύσεις στις οποίες έχουν προβεί τα τελευταία χρόνια οι χώρες της Ε.Ε. στην εκπαίδευση και επιμόρφωση. Στην πραγματικότητα οι επιχειρήσεις ζητούν να παρέχεται περισσότερη επιμόρφωση, ενώ θα έπρεπε να αλλάξουν τις οργανωτικές τους δομές. «Σκέψου παγκόσμια και δράσε τοπικά» παραμένει ένα σλόγκαν των συμβούλων. Οι εταιρίες δεν ανταποκρίνονται ικανοποιητικά στις ανάγκες και στη ζήτηση για συνεχή μάθηση του ανθρώπινου δυναμικού και χρειάζεται να καταβληθούν πολλές προσπάθειες και δαπάνες ώστε η δια βίου εκπαίδευση να θεωρείται ως επένδυση της επιχείρησης και όχι στενά εξαρτημένη από οικονομικά ζητήματα και προσέγγιση σε θέματα προσωπικού καιροσκοπικού και ατομιστικού χαρακτήρα.

- Τα επαγγέλματα / απασχόληση μεταβάλλονται παράλληλα με τα συστήματα εργασίας. Υπάρχει αβεβαιότητα αναφορικά με τις προβλέψεις (τόσο σε ατομικό όσο και σε συλλογικό επίπεδο) απασχόλησης και επαγγελμάτων.

Παρατηρείται μια τάση ανόδου των προσόντων, ενώ απόφοιτοι με περισσότερα προσόντα προσλαμβάνονται για θέσεις που απαιτούν λιγότερα. Αυτή η τάση μπορεί να είναι ή να μην είναι προσωρινό χαρακτηριστικό των αγορών εργασίας (θα εξαρτηθεί από την μακροχρόνια ανάπτυξη και ανταγωνιστικότητα). Πάντως είναι σαφές ότι αυτή η τάση (προς περισσότερα προσόντα για θέσεις που χρειάζονται λιγότερα – overqualification), στρέφει την ανεργία και τις χαμηλά αμειβόμενες θέσεις προς τους λιγότερο προσοντούχους. Ενώ, σε όλα τα κράτη μέλη της Κοινότητας παραμένει το γεγονός της αρνητικής συσχέτισης της ανεργίας με το υψηλό επίπεδο προσόντων που σημαίνει επίσης ότι υψηλά προσόντα συνδέονται με καλύτερες αμοιβές<sup>10</sup>. Τούτο έχει ως συνέπεια τα προσόντα των πτυχιούχων που αναζητούν εργασία να αποτελούν αποφασιστικής σημασίας ανταγωνιστικό παράγοντα για την αντιμετώπιση της κρίσης στην απασχόληση. Όσο λιγότερα προσόντα έχει το άτομο τόσο πιο ασήμαντη και λιγότερο αμειβόμενη είναι η θέση του στην αγορά εργασίας.

Συνοψίζοντας, θεωρείται σκόπιμο να τονισθεί ότι η διαδικασία πρόβλεψης των αναγκών σε επαγγέλματα / ειδικότητες, προσόντα, γνώσεις και δεξιότητες των πτυχιούχων Πανεπιστημίου, αλλά και γενικότερα των εργαζομένων και η «παρέμβαση» (επιμόρφωση) σε περίπτωση χάσματος μεταξύ προσφοράς και ζήτησης, λόγω της ιδιαίτερης σημασίας της προϋποθέτει στρατηγική προσέγγιση (όχι βραχυπρόθεσμη προοπτική) στο Μάνατζμεντ Ανάπτυξης Ανθρωπίνων Πόρων και ενσωμάτωσή του τελευταίου στο Στρατηγικό Μάνατζμεντ Ανθρωπίνων Πόρων. Ηγετικό ρόλο στο συγκεκριμένο θέμα καλούνται να διαδραματίσουν σύμφωνα πάλι με την έκθεση της Ε.Ε. οι ηγέτιδες μεγάλες επιχειρήσεις.

**‘Η Αγορά εργασίας του 21<sup>ου</sup> αιώνα’** Ελεονόρα Καρασαββίδου, επίκουρος καθηγήτρια του Τμήματος Οικονομικών Επιστημών ΑΠΘ.

#### **7.2.4. Ποιος ο ρόλος του Συμβούλου στήριξης και Απασχόλησης στο πλαίσιο της αγοράς και των επιχειρήσεων.**

Ο κόσμος των επιχειρήσεων και γενικά ο κόσμος της παραγωγής, στην προσπάθεια του να προσαρμοστεί στις νέες ανταγωνιστικές συνθήκες που διαμορφώνονται πλέον σε διεθνή επίπεδα, πιέζεται για να αναδιαρθρώσει τις παραδοσιακές δομές και λειτουργίες των θέσεων εργασίας. Οι αναδιαρθρώσεις αυτές έχουν σχέση με την αξιοποίηση των νέων ικανοτήτων και δυνατοτήτων των εργαζομένων (competencies) οι οποίες αντιστοιχούν σε θέσεις εργασίας που αναδεικνύουν την αναζήτηση, τη δημιουργία, την εφαρμογή και τη διάχυση της γνώσης.

Επομένως υπάρχει ανάγκη για όσους ασχολούνται με την ένταξη των ζητούντων εργασία ανέργων ή επανατοποθετούμενων εργαζόμενων, να εντοπίσουν τα νέα χαρακτηριστικά συστατικά των επαγγελματών και κατ' επέκταση των θέσεων εργασίας μέσα στους εργασιακούς χώρους. Απώτερος στόχος είναι **(α)** να βοηθήσουν τους εργοδότες να συνειδητοποιήσουν τις αλλαγές που πρέπει να κάνουν στην οργάνωση και περιεχόμενο των παραδοσιακών εργασιών και **(β)** να εντοπίσουν τις γνώσεις, τις δεξιότητες, τις ικανότητες και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, που πρέπει να έχει ένας κάτοχος των θέσεων εργασίας.

Ο Οδηγός Ανάλυσης των Θέσεων Εργασίας και Επιχειρήσεων <http://www.genderissues.org.gr/> που αναπτύχθηκε στα πλαίσια του έργου «Ανάπτυξη Συστήματος Ποιότητας Υπηρεσιών Συμβουλευτικής Στήριξης και Απασχόλησης E-Quality» της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας Equal, αποτελεί στα χέρια των Συμβούλων Απασχόλησης ένα ξεχωριστό βοήθημα στην κατανόηση και καταγραφή των απαιτήσεων των θέσεων εργασίας που ζητούνται από τους εργοδότες, έτσι ώστε να βοηθήσουν, τόσο τις επιχειρήσεις να κατανοήσουν τις αλλαγές που πρέπει να κάνουν ως προς την ευθυγράμμιση τους με τις νέες ανταγωνιστικές συνθήκες, όσο και την υποβοήθηση των ανέργων να κατευθυνθούν προς μια θέση απασχόλησης.

*Αθήνα, 2005, Ιωάννης Χαλάς, Επιστημονικός Συνεργάτης ΚΕΚ ΓΣΒΕΕ*

### **Η Πολιτική Κατάρτισης και οι Ανάγκες Συμβουλευτικής στις Ελληνικές ΜΜΕ**

Το πρόβλημα της ελληνικής αγοράς εργασίας δεν περιορίζεται αποκλειστικά στην *αυξημένη ανεργία*, αλλά στην ταυτόχρονα *ενισχυμένη «αποχή»* από αυτήν, γεγονός που αναδεικνύει ακόμη περισσότερο τη σημασία του κλάδου των μικρομεσαίων επιχειρήσεων, ως τον κυριότερο ίσως παράγοντα δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας. Ιδιαίτερα στην περίπτωση του ελληνικού παραγωγικού ιστού, η ξεχωριστή σε συχνότητα παρουσία πολύ μικρών και μικρών επιχειρήσεων, μονάδων όπου τα όρια μεταξύ εργοδοσίας και εργαζόμενου είναι ιδιαίτερα δυσδιάκριτα (αυτοαπασχολούμενοι), διαμορφώνει μια κατάσταση που έχει δυναμική, αν λάβει κανείς υπόψη και τις σχετικές βιβλιογραφικές αναφορές, ταυτόχρονα όμως και πολλά προβλήματα ανταγωνιστικότητας. Προβλήματα τα οποία μπορούν να ξεπεραστούν μόνο μέσα από δομές υποστήριξης που αναιρούν το φυσικό μειονέκτημα των μικρών επιχειρήσεων στην επαρκή πληροφόρηση.

Στο πλαίσιο της ολοένα και ταχύτερης αναπτυσσόμενης τεχνολογίας και εφαρμοσμένης γνώσης, οι δράσεις ανάπτυξης ανθρωπίνου δυναμικού αποτελούν πλέον μια σημαντική απαίτηση για τη βιωσιμότητα των παραγωγικών μονάδων, ανεξάρτητα του μεγέθους τους, του κλάδου και της περιοχής στην οποία

δραστηριοποιούνται. Απαιτήση που είναι τόσο περίπλοκη όσο και επιβεβλημένη, όταν μάλιστα ποικίλουν τα αντικείμενα και οι φορείς κατάρτισης, οι δυνατότητες χρηματοδότησης και οι οργανωτικές προσαρμογές για αποφυγή του κόστους των «χαμένων» εργατωρών. **Η Συμβουλευτική στην Κατάρτιση μπορεί, υπό προϋποθέσεις, να καλύψει ακριβώς αυτές τις δυσκολίες: διαπιστώνοντας τις εκπαιδευτικές ανάγκες του εργατικού δυναμικού, σε συνάρτηση με τους επιχειρησιακούς στόχους και συνεκτιμώντας τις γενικότερες κοινωνικοοικονομικές τάσεις, πληροφορεί και ευαισθητοποιεί τους εμπλεκόμενους (εργοδότες και εργαζόμενους) για τις δυνατότητες κατάρτισης που ανταποκρίνονται καλύτερα στις ανάγκες τους, για τους πιθανούς πόρους χρηματοδότησης και τον πιο εύστοχο σχεδιασμό μιας στρατηγικής συνεχιζόμενης κατάρτισης.**

Προκύπτει άμεσα η ανάγκη εφαρμογής ενεργών πολιτικών απασχόλησης, οι οποίες θα σχεδιάζονται και θα υλοποιούνται σε **πλήρη συνάφεια** τόσο με τα τοπικά χαρακτηριστικά και δεδομένα όσο και με τις διαμορφούμενες εξωτερικές κοινωνικοοικονομικές συνιστώσες. Εξίσου δε απαραίτητος είναι ο εξατομικευμένος προσανατολισμός στην αντιμετώπιση του κάθε εργαζομένου, ακριβώς λόγω της ανομοιογένειας της ανθρώπινης εργασίας και των ιδιαίτερων συνθηκών που το κάθε μέλος του εργατικού δυναμικού καλείται να αντιμετωπίσει. Έτσι ζητούμενο είναι ο σχεδιασμός ολοκληρωμένων παρεμβάσεων, όπου ο χαρακτηρισμός «ολοκληρωμένη» αφορά:

- τόσο στη συνολική αντιμετώπιση των ιδιαιτεροτήτων του κάθε ατόμου και στην αντίστοιχη συνδυασμένη χρήση ποικίλων εργαλείων υποστήριξης,
- όσο και στον ολοκληρωμένο σχεδιασμό αναπτυξιακών παρεμβάσεων στην κάθε περιοχή, προς αποφυγή αναίτιων επικαλύψεων και εκμετάλλευση πολλαπλασιαστικών επιπτώσεων και θετικών συνεργιών.

Περαιτέρω σχετικές θεωρητικές αναφορές και διακρατικές εμπειρίες δίνουν ακόμη το γενικό πλαίσιο μέσα στο οποίο θα ήταν σκόπιμο να κινηθεί ένα προς διαμόρφωση Σύστημα Συμβουλευτικής στην Κατάρτιση. Πιο συγκεκριμένα μπορεί κανείς να καθορίσει όρους που ενισχύουν τη λειτουργικότητα και αποτελεσματικότητα του εν λόγω Συστήματος. Όσον αφορά τη **λειτουργικότητα**:

- Πρέπει να αξιοποιηθούν οι νεοεξελισσόμενες δυνατότητες **ανοικτής και εξ αποστάσεως υποστήριξης και μάθησης** το υπό διαμόρφωση Σύστημα, στο βαθμό βέβαια που είναι εφικτό και που ταιριάζει με την Ελληνική πραγματικότητα.

- Επίσης, δεδομένης της σύνθεσης των Ελληνικών επιχειρήσεων και του γεγονότος ότι ένα πολύ μεγάλο μέρος του αποτελείται από μονάδες αυτοαπασχολουμένων με έναν ή δύο εργαζομένους εξαρτημένης απασχόλησης το πολύ, έχει σημασία το Σύστημα Συμβουλευτικής στην Κατάρτιση που θα προκύπτει να απαντά εν μέρει και σε **απαιτήσεις ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας των αυτοαπασχολουμένων**: τόσο σε θέματα αξιοποίησης πηγών χρηματοδότησης αλλά και σε θέματα αναγνώρισης των αναγκών κατάρτισης και οργάνωσης της εργασίας.

Όσον αφορά δε στους όρους και προϋποθέσεις που σχετίζονται με την **αποτελεσματικότητα** των όποιων δράσεων σχεδιαστούν:

- Οι επιχειρήσεις οφείλουν να αναγνωρίζουν την ευθύνη τους για εκπαίδευση και ανάπτυξη των ανθρωπίνων πόρων, ευθύνη η οποία συνεπάγεται σημαντικά οφέλη και για τους ίδιους τους επιχειρηματικούς σκοπούς. Ως εκ τούτου αποκτά ιδιαίτερη σημασία η ύπαρξη κατάλληλα προσαρμοσμένων **δομών ευαισθητοποίησης και πληροφόρησης**. Ο συγκεκριμένος όρος αποτελεσματικότητας του Συστήματος είναι σε πλήρη συνάφεια με την σχετική αποστροφή των Ελλήνων εργοδοτών απέναντι στο θεσμό της αρχικής και συνεχούς επαγγελματικής κατάρτισης.
- Απαραίτητη τέλος είναι η **ενεργός συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων**, όχι μόνο διότι η ευρωπαϊκή πρακτική και εμπειρία αποδεικνύει το πόσο αναγκαίο είναι να περνάει η άμεση επαγγελματική άποψη, αλλά γιατί ιδιαίτερα στο ελληνικό επιχειρηματικό περιβάλλον με τις πολύ μικρές και μικρές μονάδες να κυριαρχούν, η συνεχής ενεργός δραστηριοποίηση και η υποστήριξη εκ μέρους των εκπροσώπων εργοδοτών και εργαζομένων είναι προϋπόθεση για τη βιωσιμότητα του Συστήματος Συμβουλευτικής στην Κατάρτιση που θα προκύψει.

**Γνώμη της ΟΚΕ** για την αποτίμηση εξελίξεων του Εθνικού προγράμματος Μεταρρυθμίσεων 2005-2008, Αθήνα, Ιούλιος 2008.

#### **7.2.4. Ποια η Συσχέτιση της απασχόλησης με τη συνεχιζόμενη εκπαίδευση και κατάρτιση;**

Η **δια βίου εκπαίδευση** (επιμόρφωση, επανεκπαίδευση, επανακατάρτιση) προβάλλει σήμερα ως αναγκαιότητα για να μπορέσει ο εργαζόμενος να ανταποκριθεί στις αλλαγές οι οποίες συντελούνται στην παραγωγή και στην εργασία.



Στην εποχή μας, στον τεχνολογικά και επιστημονικά προηγμένο κόσμο, η κατάρτιση, ολοένα και περισσότερο λειτουργεί ως ενοποιητική μορφωτική διαδικασία της εκπαίδευσης και της παιδείας – στο βαθμό που όχι μόνον η εκπαίδευση, αλλά και η παιδεία υποτάσσεται στις ανάγκες της επαγγελματοποίησης όλων των μορφών εργασιακής δραστηριότητας του ανθρώπου. Πράγμα που σημαίνει ότι τη γνώση που θα πάρει ο καθένας από το σχολείο και με οποιονδήποτε άλλον τρόπο οφείλει να την αξιολογήσει και να την χρησιμοποιήσει με αναφορά στις ανάγκες και τη δυναμική της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κινητικότητας, όπως αυτή διαμορφώνεται με βάση τη δυναμική της οικονομίας της αγοράς.

*Παιδεία και αγορά - αγορά και παιδεία, σήμερα, 2005, Θ. Βακαλιός*

### **Καλές Πρακτικές Συσχέτισης της Απασχόλησης με την Κατάρτιση**

Το σχέδιο νόμου που προωθείται από το ΕΚΕΠΙΣ, για την πιστοποίηση των *προγραμμάτων δια βίου επαγγελματικής κατάρτισης*, εμπεριέχει την καινοτομική για τα Ελληνικά δεδομένα προσέγγιση, της στήριξης του σχεδιασμού των εκπαιδευτικών περιεχομένων επομένως και της πιστοποίησης τους στα επαγγελματικά αποτελέσματα ή επαγγελματικές προδιαγραφές. Είναι πλέον καιρός οι πολιτικές σχεδιασμού, εφαρμογής και ελέγχου της επαγγελματικής κατάρτισης στην Χώρα μας να εναρμονισθούν με την γενικότερη Ευρωπαϊκή τάση, για στροφή των εκπαιδευτικών συστημάτων προς τον χώρο της εργασίας. Ο λόγος της στροφής αυτής είναι απλός.

Οι αλλαγές που συμβαίνουν στο χώρο των επαγγελμάτων, κυρίως λόγω των τεχνολογικών εξελίξεων, απαξιώνουν με ολοένα και πιο γρήγορους ρυθμούς τα προσόντα και τις ικανότητες των επαγγελματιών. Το εκπαιδευτικό σύστημα αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, προσκολλημένο ακόμη στις παραδοσιακές προσεγγίσεις σχεδιασμού των εκπαιδευτικών προγραμμάτων στις εισροές γνωστικών αντικειμένων, προσδιορισμένων από τους κάθε είδους ειδικούς, διευρύνει ακόμη περισσότερο την απόσταση μεταξύ των αναγκών του κόσμου της εργασίας και του κόσμου της κατάρτισης. Η νέα ορολογία που εμφανίζεται στο χώρο της κατάρτισης συμπληρωματικά των *τυπικών προσόντων* των εργαζομένων είναι οι *δυνατότητες και ικανότητες εργασιακής απόδοσης (competencies)*. Η νέα αυτή ορολογία έρχεται να ερμηνεύσει την νέα πραγματικότητα που διαμορφώνεται στον χώρο των επαγγελματικών ικανοτήτων. Έτσι τα **τυπικά προσόντα** αφορούν τις επαγγελματικές γνώσεις και ικανότητες που χορηγούνται από το τυπικό σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης, **(τι πρέπει να γνωρίζει κάποιος)** ενώ συνδέονται άμεσα με τα επαγγελματικά δικαιώματα και υποχρεώσεις ενός

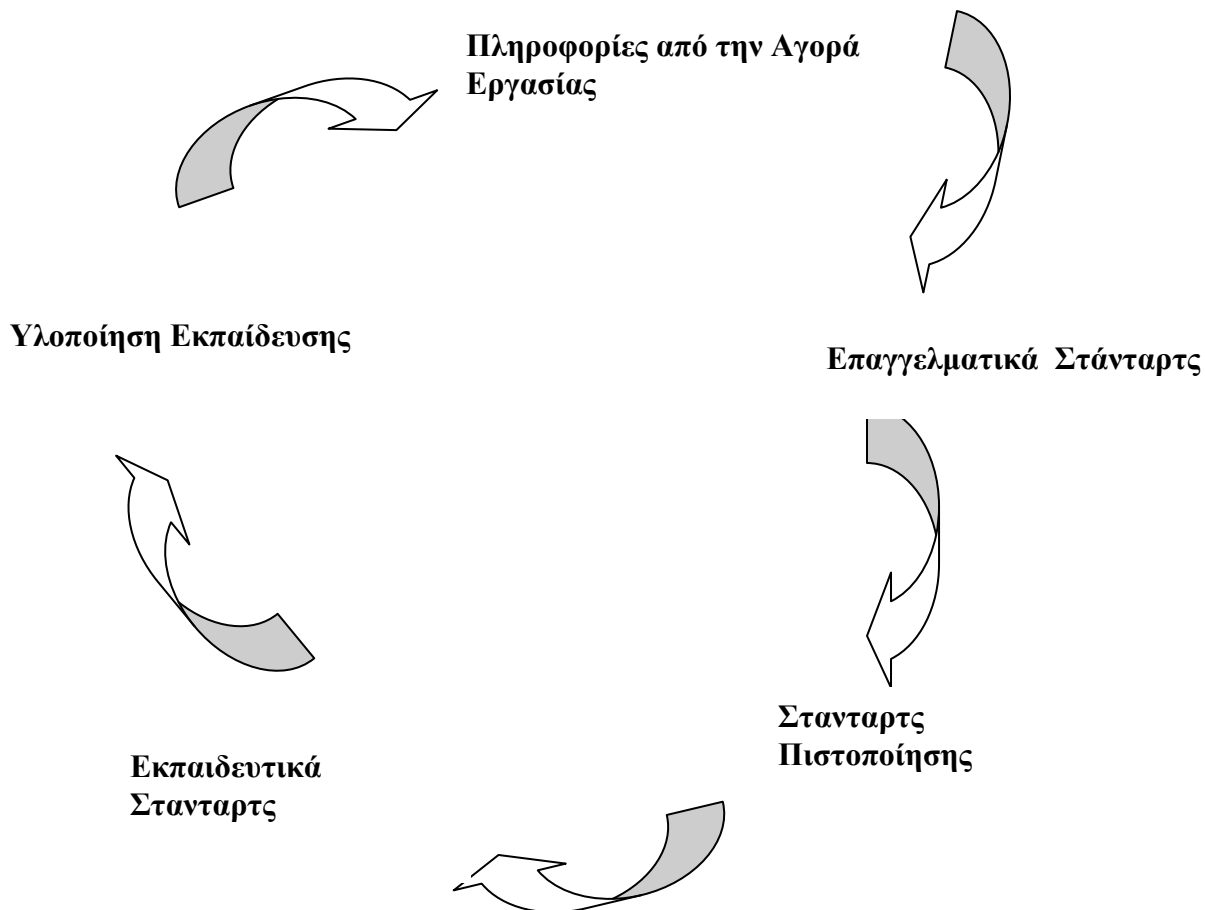
επαγγελματία. Από την άλλη πλευρά, **οι δυνατότητες και ικανότητες εργασιακής απόδοσης (τι είναι σε θέση να κάνει κάποιος)**, συνδέονται άμεσα με τις δημιουργικές και παραγωγικές ικανότητες ενός επαγγελματία ανεξάρτητα από την τυπική του κατάρτιση.

#### ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ

Η σχέση τυπικών προσόντων έτσι όπως κατανοούνται από το σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης από την μια πλευρά και δυνατοτήτων και ικανοτήτων εργασιακής απόδοσης από την άλλη, οριοθετείται πολύ χαρακτηριστικά από την δραματική παραδοχή του υπευθύνου της Equal του κλάδου των φωτογράφων **στο εργαστήρι εντοπισμού του επαγγελματικού περιγράμματος του ψηφιακού φωτογράφου. “Καθόμαστε με τους συνεργάτες μου πολλές φορές έως τις τρεις μετά τα μεσάνυχτα, για να βρούμε καινούργιους τρόπους αξιοποίησης της ψηφιακής φωτογραφίας και εξυπηρέτησης των πελατών μας”**. Είναι σίγουρο ότι, οι δυνατότητες και οι ικανότητες της ομάδας των φωτογράφων να δημιουργούν και να καινοτομούν, δεν εμπεριέχονταν σε κανένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα και όμως ήταν αυτές που απαιτούνταν για να παραμείνει ανταγωνιστικό και να προοδεύσει το φωτογραφικό κατάστημα.

Από την άλλη πλευρά **οι μηχανικοί και ηλεκτρολόγοι αυτοκινήτων** παραδέχονται – έτσι όπως εκφράστηκαν από τους προέδρους των κλάδων τους - **ότι δεν είναι μακριά ο καιρός που δεν θα μπορούν να βάζουν χέρι στα μηχανικά και ηλεκτρολογικά μέρη του αυτοκινήτου. Όλο και περισσότερο και σε γρηγορότερους ρυθμούς αυτοματοποιούνται οι μηχανές και τα υπόλοιπα λειτουργικά συστήματα του αυτοκινήτου**. Στην περίπτωση των μηχανικών και ηλεκτρολόγων αυτοκινήτου, όπως και στην περίπτωση του ψηφιακού φωτογράφου, **τα τυπικά προσόντα που απέκτησαν από το τυπικό σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης, φαίνονται ανήμπορα να βοηθήσουν τους επαγγελματίες να επιβιώσουν στις νέες εξελίξεις των επαγγελματικών χώρων τους**.

**Σχηματικά: Η Διασύνδεση της Αγοράς Εργασίας με την Εκπαίδευση μέσω των Επαγγελματικών και Εκπαιδευτικών Στάνταρτς**



Τη στήριξη των επαγγελματικών περιγραμμάτων στις επαγγελματικές προδιαγραφές ή επαγγελματικά πρότυπα φαίνεται να υιοθετεί το ΕΚΕΠΙΣ.

<p><b>Το παραδοσιακό παραγωγικό μοντέλο</b> δίδει έμφαση στην αξιοποίηση των υλικών παραγωγικών πόρων με έμφαση στην τεχνολογία</p>	<p><b>Το σύγχρονο μοντέλο</b> δίνει έμφαση σ' αυτούς που δημιουργούν και χρησιμοποιούν την τεχνολογία, δηλαδή στους ανθρώπους και στην ικανότητά τους να δημιουργούν γνώση και να καινοτομούν</p>
---	---

**ΟΡΟΛΟΓΙΑ:**

**Ως επαγγελματικό πρότυπο** ορίζεται η εντοπισμένη επαγγελματική απόδοση, και οι αντίστοιχες δυνατότητες και ικανότητες εργασιακής απόδοσης που απαιτούνται για την υλοποίηση της. **Τα επαγγελματικά πρότυπα (standards)** εκφράζουν το

κοινό σημείο επικοινωνίας ή τον συνδυαστικό κρίκο μεταξύ των επαγγελματικών απαιτήσεων, των εκπαιδευτικών προγραμμάτων και της αξιολόγησης/πιστοποίησης. Τα επαγγελματικά πρότυπα αποτελούν την βάση του προσδιορισμού του είδους και του επιπέδου των ικανοτήτων που απαιτούνται στους επαγγελματικούς χώρους. Τα ατομικά προσωπικά χαρακτηριστικά και οι δυνάμενες να επιδειχθούν ικανότητες παραγωγής αποτελεσμάτων αποτελούν **τις δυνατότητες και ικανότητες εργασιακής απόδοσης.**

Η μέθοδος που ακολουθείται για τον προσδιορισμό των επαγγελματικών προτύπων ονομάζεται **ανάλυση επαγγελματικού περιγράμματος (προφίλ)**, και επιτυγχάνεται μέσω της ανάλυσης της εργασίας

#### **7.2.5. Τα οικονομικά της εκπαίδευσης**

Οικονομικά της εκπαίδευσης= Η οικονομική αντιμετώπιση των φαινομένων που απασχολούν την παιδαγωγική-εκπαιδευτική διαδικασία

**Τα οικονομικά της εκπαίδευσης εμπλέκονται κυρίως σε τρεις φάσεις της εκπαίδευσης:**

Πριν την εκπαίδευση (επιλογή μαθητών)

Κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης (κόστος-αποτελεσματικότητα)

Μετά τη λήξη του βασικού εκπαιδευτικού κύκλου (κόστος-όφελος)

#### **ΜΙΚΡΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΘΕΩΡΗΣΗ**

Βασικές αρχές του ανθρώπινου κεφαλαίου:

1. Όλων των άλλων παραγόντων σταθερών, η καμπύλη εισοδημάτων του πιο μορφωμένου πρέπει να έχει μεγαλύτερη κλίση από αυτή του λιγότερο μορφωμένου έτσι ώστε να αποκομίσει οφέλη ο πιο μορφωμένος αλλά και να δεχθεί τη δουλειά ο λιγότερο μορφωμένος
2. Οι δύο καμπύλες πρέπει να τέμνονται «νωρίς» στην ηλικία των εργαζομένων για να υπάρχει η περιοχή κόστους και οφέλους και για να έχει τη δυνατότητα ο πιο μορφωμένος να υπερκαλύψει το κόστος της επένδυσης
3. Οι καμπύλες πρέπει να είναι κοίλες γιατί υπάρχει απόσβεση του ανθρώπινου κεφαλαίου (δηλ. Της γνώσης) επομένως η αύξηση της παραγωγικότητας

πρέπει να ελαττώνεται με την πάροδο του χρόνου.

Άρα ζητούμενο είναι ο προσδιορισμός της αποδοτικότητας της εκπαίδευσης. Αυτή υπολογίζεται οριακά (δηλ. σε ένα πρόσθετο κύκλο σπουδών) ενώ διαχωρίζεται σε ιδιωτική και κοινωνική αποδοτικότητα.

### **Εκτίμηση της κοινωνικής αποδοτικότητας**

Η ανάλυση γίνεται στο κρατικό επίπεδο. Στο κόστος προσμετρούνται και οι κρατικές δαπάνες. Τα οφέλη υπολογίζονται με βάση την παραγωγικότητα και όχι με βάση το εισόδημα. Η μέτρηση της παραγωγικότητας είναι πολύ δύσκολο να γίνει με ακρίβεια. Προσεγγιστικά χρησιμοποιούνται τα εισοδήματα των εργαζομένων μόνο στον ιδιωτικό τομέα. Επίσης προσαρμόζονται τα εισοδήματα με βάση τους φορολογικούς συντελεστές.

Το κριτήριο αν ένα κονδύλιο πρέπει να υπολογισθεί ως κρατική εκπαιδευτική δαπάνη είναι αν αποτελεί νέα δέσμευση πόρων. Τα εκπαιδευτικά κτίρια έστω και αν ανήκουν στο κράτος είναι μέρος των δαπανών γιατί θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν για άλλο σκοπό. Αντίθετα οι υποτροφίες και τα φοιτητικά δάνεια αποτελούν μεταβιβαστικές πληρωμές και δεν υπολογίζονται.

Για τα διαφυγόντα εισοδήματα χρησιμοποιούμε τα τυπικά χρόνια σπουδών για την ολοκλήρωση του αντίστοιχου κύκλου σπουδών, πχ για τριτοβάθμια εκπαίδευση έχω 4 χρόνια διάρκεια και διαφυγόντα εισοδήματα (ή παραγωγικότητα) ενώ για πρωτοβάθμια εκπαίδευση έχω 3, με λιγότερα τα διαφυγόντα εισοδήματα αλλά περισσότερο κόστος.

Το κόστος επένδυσης και λειτουργίας εκπαιδευτικών δομών που περιλαμβάνουν εργαστήρια, είναι μεγαλύτερο γι' αυτό και θα πρέπει να συνεκτιμάται η μεγιστοποίηση της επένδυσης στην κοινωνική απόδοση.

Περισσότερες πληροφορίες στην ιστοσελίδα: <http://www.stat-athens.aueb.gr/~jbn/courses/economics%20of%20education.pdf>

***ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ (Economics of education) ΜΙΑ ΠΟΣΟΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ**  
Αθανάσιος Κατσής, Τμήμα Στατιστικής και Αναλογιστικής Επιστήμης Πανεπιστήμιο Αιγαίου & Κέντρο Εκπαιδευτικής Έρευνας, ΥΠΕΠΘ*

**Διεθνής εμπειρία:** Ένας τρόπος συνοπτικής αξιολόγησης των ΤΕΕ έναντι των Γενικών Λυκείων είναι ο υπολογισμός της 'κοινωνικής αποδοτικότητας' των επενδύσεων στους δύο αυτούς τύπους εκπαίδευσης. Η 'κοινωνική αποδοτικότητα' λαμβάνει υπόψη τις διαφορές αποδοχών μεταξύ δύο ειδών αποφοίτων και το κόστος εκπαίδευσής τους. (λεπτομέρειες υπολογισμού βλέπε:

Ψαχαρόπουλος 1999). Σύμφωνα με στοιχεία του OECD (2006) σε χώρες της Ευρώπης και Αμερικής που έχουν γίνει αυτού του είδους εκτιμήσεις η αποδοτικότητα των επενδύσεων στο γενικό Λύκειο είναι κατά μέσον όρο περίπου 16% έναντι 11% του Λυκείου ΤΕΕ. Δηλαδή η αποδοτικότητα των Γενικών Λυκείων υπερβαίνει αυτή των τεχνικών-επαγγελματικών σχεδόν κατά 50%.

Αυτό τεκμηριώνεται ως εξής:

Σε μια εποχή που κυριαρχούσε στην αγορά εργασίας η εξειδίκευση, φαινόταν απίστευτο οι μελλοντολογικές μελέτες της δεκαετίας του '80, να προβλέπουν, ως κυρίαρχα προσόντα για τις οικονομίες της Αμερικής και της Ευρώπης, **ικανότητες οι οποίες είναι ανεξάρτητες της οποιασδήποτε επαγγελματικής ειδίκευσης.**

Ικανότητες όπως **η συνεργατικότητα, η προσαρμοστικότητα, η σύγχρονη επικοινωνία κ. ά.**, οι οποίες ονομάστηκαν από κάποιους μελετητές ικανότητες γενικού χαρακτήρα (generic skills), από άλλους κομβικές ικανότητες (key skills) και από άλλους μεταφερόμενες ικανότητες (transferable skills), είναι σήμερα απαραίτητες σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ, «*Η προετοιμασία των νέων για τον 21ο Αιώνα: Η μετάβαση από την εκπαίδευση στην Αγορά Εργασίας*», που προσδιόρισε τα χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας του 21ου αιώνα ως εξής:

- Τα **επαγγελματικά προφίλ είναι πιο δυναμικά** και απαιτούν διευρυμένες ικανότητες.
- Τα άτομα τείνουν στη **διάρκεια της σταδιοδρομίας τους να αναλαμβάνουν πολλαπλά επαγγελματικά καθήκοντα.**
- Εφαρμόζονται όλο και συχνότερα **ευέλικτα περιεχόμενα και σχήματα εργασίας.**
- Η σύγχρονη **τεχνολογία επικοινωνιών επιτρέπει ευέλικτα ωράρια και μη παραδοσιακούς χώρους εργασίας.**
- Οι **επιχειρήσεις λειτουργούν με λιγότερο επίσημη ιεραρχία** και απαιτούν μεγαλύτερες ατομικές ευθύνες.

Το μήνυμα που στάλθηκε προς την εκπαίδευση ήταν ότι δεν μπορεί να συνεχίζει να δίνει μόνο έμφαση στο περιεχόμενο (διδασκτέα ύλη), αλλά θα πρέπει να προωθεί παράλληλα την ανάπτυξη γενικής φύσεως ικανοτήτων που αποτελούν τη βάση για περαιτέρω και συνεχή απόκτηση νέων γνώσεων και δεξιοτήτων.

*Επιπλέον, όσον αφορά το Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό, προτείνεται να εισαχθεί ο στόχος της ανάπτυξης ικανοτήτων διαχείρισης της προσωπικής ζωής και*

αυτομάθησης, στο πλαίσιο μιας συνειδητής άσκησης δια βίου αυτο-ανάπτυξης, εντός και εκτός του χώρου εργασίας.

### **Τα οικονομικά της κατάρτισης**

Σύμφωνα με την ολιστική και ολοκληρωμένη προσέγγιση των επαγγελματικών στάνταρτς **λαμβάνονται υπόψη και συνδυάζονται τα ατομικά χαρακτηριστικά** (γνώσεις, επιδεξιότητες – νοητικές ή φυσικές, προδιαθέσεις, αξίες) **με τις απαιτήσεις της εργασίας** σ' ένα **εξελισσόμενο εργασιακό περιβάλλον**.

### **Τρόποι Μέτρησης του Ανθρώπινου Κεφαλαίου (oecd)**

1. υπολογισμός του κόστους απόκτησης της γνώσης
2. υπολογισμός των ωφελειών όπως ύψος εισοδήματος, ασφάλεια εργασίας, εργασιακό κύρος κτλ.
3. **έλεγχος – αξιολόγηση- των αποκτηθέντων γνώσεων και ικανοτήτων ή της ενσωματωμένης δυναμικότητας για παραγωγή αποτελεσμάτων**



**Εκπαίδευση βασισμένη στις Ικανότητες Εργασιακής Απόδοσης**

- **Η ενδεδειγμένη μελέτη και αποτύπωση των αναγκών αγοράς εργασίας**, προϋποθέτει την συνεκτίμηση των διεθνών, ευρωπαϊκών και εθνικών οικονομικών δεδομένων και εξελίξεων. Στην Εισαγωγή, λαμβάνει υπόψη την Ευρωπαϊκή και εθνική αναπτυξιακή πολιτική και το ισχύον θεσμικό περιβάλλον για την απασχόληση και την κοινωνική συνοχή. Στο κυρίως μέρος αναλύονται τα δημογραφικά, κοινωνικοοικονομικά χαρακτηριστικά του εργατικού δυναμικού, η απασχόληση, η ανεργία, το εκπαιδευτικό επίπεδο της ομάδας στόχου και οι προοπτικές των διαφόρων κλάδων οικονομικής δραστηριότητας. Στα Συμπεράσματα περιλαμβάνονται: Οι ελλείψεις ειδικοτήτων και κενών θέσεων εργασίας, Οι εξελίξεις στο εργατικό δυναμικό και οι κενές θέσεις εργασίας, Τα αναπτυξιακά έργα - επενδύσεις και οι επιπτώσεις τους στην απασχόληση και τέλος, οι μελλοντικές τάσεις απασχόλησης.
- **Η αυξανόμενη σήμερα πολυπλοκότητα στις σχέσεις αγορές – τεχνολογίες-προϊόντα** κάνει ακόμα πιο δύσκολη την ανάπτυξη εταιρικών στρατηγικών και εργαλείων για την πρόβλεψη αναγκών στο μέλλον για εργασίες/ ειδικότητες/ δεξιότητες. Παράλληλα με τα τυπικά προσόντα **κυρίαρχα προσόντα** στη σύγχρονη αγορά εργασίας είναι **οι ικανότητες γενικού χαρακτήρα (generic skills), ή κομβικές (key skills) ή μεταφερόμενες (transferable skills) ικανότητες** αναγκαιότητα του σχεδιασμού **σε τοπικό επίπεδο στα ζητήματα απασχόλησης και η λήψη δράσεων υπέρ της προώθησης της απασχόλησης.**
- **Οι επιχειρήσεις στην Ευρώπη προσλαμβάνουν πτυχιούχους ανάλογα με:** Τα τυπικά προσόντα, Τη φήμη του εκπαιδευτικού Ιδρύματος, Τις Ικανότητες στις Κοινωνικές και Διαπροσωπικές Σχέσεις, Την προσαρμοστικότητα στην Οργανωσιακή Κουλτούρα της Επιχείρησης, Το επίπεδο γνώσης στα Μαθηματικά. **Στην περίπτωση που κανένας υποψήφιος δεν διαθέτει αυτές τις δεξιότητες, τότε κριτήριο για την πρόσληψη παραμένουν τα τυπικά προσόντα (σπουδές) και η επιχείρηση αναλαμβάνει το κόστος επένδυσης μέσω ενδο-επιχειρησιακής**



κατάρτισης.

- Ο ρόλος των Συμβούλων απασχόλησης είναι να εντοπίσουν τα νέα χαρακτηριστικά των επαγγελματιών και κατ' επέκταση των νέων θέσεων εργασίας, σύμφωνα με τη δομή και οργάνωση της επιχείρησης.
- Δεδομένης της σύνθεσης των Ελληνικών επιχειρήσεων και του γεγονότος ότι ένα πολύ μεγάλο μέρος του αποτελείται από μονάδες αυτοαπασχολούμενων με έναν ή δύο εργαζομένους εξαρτημένης απασχόλησης το πολύ, **έχει σημασία το Σύστημα Συμβουλευτικής στην Κατάρτιση που θα προκύπτει να απαντά** εν μέρει και σε απαιτήσεις ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας των αυτοαπασχολούμενων: **τόσο σε θέματα αξιοποίησης πηγών χρηματοδότησης αλλά και σε θέματα αναγνώρισης των αναγκών κατάρτισης και οργάνωσης της εργασίας.**
- Οι **δυνατότητες και ικανότητες εργασιακής απόδοσης 'competencies** ερμηνεύουν την νέα πραγματικότητα που διαμορφώνεται στον χώρο των επαγγελματικών ικανοτήτων. Τα τυπικά προσόντα αφορούν τις επαγγελματικές γνώσεις και ικανότητες που χορηγούνται από το τυπικό

Δραστηριότητα 4. Αναφέρετε, κατά την εκτίμησή σας, 5-6 επιπτώσεις του μη ορατού κόστους Δια Βίου Εκπαίδευσης, για την: α) Πολιτεία, β) Οικονομία, γ) Κοινωνία.

### Ποιο το Κόστος Δια Βίου Εκπαίδευσης;

- Αν σκέφτεστε το κόστος της Δια Βίου Εκπαίδευσης τότε είναι καλύτερα να σκεφτείτε το κόστος να αφήσετε τους ανθρώπους σας ανεκπαιδευτους



ΠΟΛΙΤΕΙΑ	ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ

## **Υπο-ενότητα 7.3. Η ΕΛΛΑΔΑ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ ΚΑΙ Ο ΘΕΣΜΟΣ ΣΥ.Π ΕΘΝΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ**

### **Αντικειμενικοί στόχοι της παρούσας Υπο-ενότητας:**

Η ανάδειξη του πλαισίου ανάπτυξης της κοινωνικής πολιτικής για την εκπαίδευση και κατάρτιση - στη βάση της αναθεωρημένης Στρατηγικής της Λισσαβόνας- και των τάσεων αναγνώρισης προσόντων στην Ε.Ε. στη βάση της κινητικότητας των νέων και των ευρωπαίων πολιτών.

### **Προσδοκώμενα αποτελέσματα**

Με την ολοκλήρωση της ενότητας οι συμμετέχοντες να:

- Γνωρίζουν τις έννοιες της Δια Βίου Μάθησης και Δια Βίου Εκπαίδευσης
- Κατανοούν τη συσχέτιση της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας σε ευρωπαϊκό πλαίσιο
- Περιγράφουν τα μέσα πιστοποίησης και επικύρωσης της τυπικής- μη τυπικής και άτυπης μάθησης
- Αναγνωρίζουν τα 8 επίπεδα του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων (ΕΠΠ) για τη Δια Βίου Μάθηση.
- Αναζητούν πληροφόρηση για την υλοποίηση χρηματοδοτούμενων από το ΕΚΤ προγραμμάτων που σχετίζονται με τη Συμβουλευτική και Επαγγελματικό Προσανατολισμό.

**Λέξεις – Κλειδιά:** Αναθεωρημένη Στρατηγική Λισσαβόνας, Κοινωνική Πολιτική για την Εκπαίδευση και Κατάρτιση, Τυπική/ Μη τυπική/ Άτυπη Μάθηση, Πιστοποίηση δεξιοτήτων/προσόντων, Κανόνες ΕΚΤ 2007-2013.

### **7.3.1. Ποιες είναι οι Ευκαιρίες για Εκπαίδευση και Κατάρτιση στο Εθνικό πλαίσιο;**


Πέραν των προσωπικών γνώσεων και εμπειριών σας, συνοπτική παρουσίαση μπορείτε να βρείτε στις ιστοσελίδες του ΥΠΕΠΘ, του ΥΠΑΚΠ και του ΕΚΕΠ:  
<http://www.ekep.gr/education/sunexizomeni.asp>

### **7.3.2. Ποιες οι Ευκαιρίες για Εκπαίδευση και Κατάρτιση σε Ευρωπαϊκό πλαίσιο;**

Στην Ευρώπη, τα διαφορετικά συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης των κρατών μελών έχουν διαμορφωθεί ως έκφραση και αντανάκλαση των ξεχωριστών εθνικών πολιτισμών. Στόχος της εκπαιδευτικής πολιτικής της Ευρωπαϊκής Κοινότητας είναι η ενθάρρυνση της ευρωπαϊκής συνεργασίας μέσα από την κατανόηση των διαφορετικών εθνικών εκπαιδευτικών συστημάτων και τη διαφύλαξη της πολύμορφης εκπαιδευτικής εμπειρίας των Ευρωπαϊκών χωρών. Κάθε κράτος μέλος αναλαμβάνει, με βάση την "αρχή της επικουρικότητας", την πλήρη ευθύνη για την οργάνωση του εκπαιδευτικού του συστήματος και το περιεχόμενο των προγραμμάτων του. Στα πλαίσια αυτά, ο ρόλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης δεν συνίσταται στη διαμόρφωση ενός κοινού εκπαιδευτικού συστήματος, αλλά στην ενθάρρυνση της συνεργασίας των κρατών μελών, στηρίζοντας και συμπληρώνοντας τη δράση τους, με στόχο τη βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης, την όσο το δυνατόν καλύτερη αξιοποίηση των ευκαιριών για εκπαίδευση και την προώθηση της διακρατικής κινητικότητας των εκπαιδευόμενων και εκπαιδευτών μέσα στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Κοινότητας. Για την επίτευξη των στόχων της, η Ευρωπαϊκή Κοινότητα έχει θεσμοθετήσει φορείς και δίκτυα που συμβάλλουν στην προαγωγή της Ευρωπαϊκής διάστασης της παιδείας και στο συντονισμό της ευρωπαϊκής προσέγγισης στα προβλήματα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Τέτοιοι φορείς και δίκτυα είναι το Δίκτυο Ευρυδίκη, το CEDEFOP και το Ευρωπαϊκό Κέντρο Κατάρτισης.

Περισσότερες πληροφορίες στην ιστοσελίδα:  
[http://europa.eu/pol/educ/overview\\_el.htm](http://europa.eu/pol/educ/overview_el.htm) Εκπαίδευση-Κατάρτιση-Νεολαία

### **7.3.3. Συγκριτική εκπαίδευση και Νομοθεσία, εκπαιδευτικά συστήματα και συστήματα πιστοποίησης**

 Εξαιτίας της πολιτικής της Λισσαβόνας και του Education & Training 2010, μια νέα μορφή εταιρικής σχέσης και (στοχευμένης) δράσης τείνει να αναπτυχθεί αναφορικά με την εκπόνηση και υλοποίηση πολιτικής για την εκπαίδευση και(κυρίως) την κατάρτιση και την ανάπτυξη-αναβάθμιση δεξιοτήτων, καθώς και την αναγνώριση προσόντων.

Σχετική αναφορά για την κατάσταση των πραγμάτων σήμερα, στην ιστοσελίδα: [http://ec.europa.eu/education/policies/2010/objectives\\_en.html](http://ec.europa.eu/education/policies/2010/objectives_en.html) και Νίκος Παπαδάκης, Αν. Καθηγητής Πολιτικής Επιστήμης Παν/μίου Κρήτης, Μέλος του ETCG της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Παρουσίαση (2006) του θέματος: **‘Η πολιτική στις εκβολές της μάθησης. Η Ευρωπαϊκή Πολιτική για τις Βασικές Ικανότητες & Η ελληνική Μεταρρυθμιστική Ατζέντα.**

### **7.3.4. Συσχέτιση της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας – η κινητικότητα των νέων και των ευρωπαϊών πολιτών – τάσεις αναγνώρισης προσόντων στην Ε.Ε..**

#### ***Αναγνώριση πτυχίων και κατάρτισης***

Η σπουδαιότητα της διαφάνειας και της αμοιβαίας αναγνώρισης πτυχίων ως καίριων στοιχείων που συμπληρώνουν την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων

Η δυνατότητα αναγνώρισης των προσόντων και ικανοτήτων ενός ατόμου διαδραματίζει ζωτικό ρόλο στην απόφασή του να εργαστεί σε άλλη χώρα της ΕΕ. Είναι ως εκ τούτου αναγκαίο να αναπτυχθεί ένα ευρωπαϊκό σύστημα που να εγγυάται την αμοιβαία αποδοχή της επαγγελματικής επάρκειας σε διάφορα κράτη μέλη. Μόνον ένα τέτοιο σύστημα μπορεί να διασφαλίσει ότι η έλλειψη αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων δεν θα καταστεί εμπόδιο στην κινητικότητα των εργαζομένων εντός της ΕΕ.

#### **Βασικές αρχές για την αναγνώριση επαγγελματικών προσόντων στην ΕΕ**

Ως βασική αρχή, κάθε πολίτης της ΕΕ πρέπει να είναι σε θέση να ασκεί ελεύθερα το επάγγελμά του σε οποιοδήποτε κράτος μέλος. Δυστυχώς, την εφαρμογή αυτής της αρχής στην πράξη συχνά δυσχεραίνουν απαιτήσεις που τίθενται σε εθνικό επίπεδο σε σχέση με την πρόσβαση σε συγκεκριμένα επαγγέλματα στις χώρες υποδοχής.

Για τη διευθέτηση των διαφορών αυτών, η ΕΕ θέσπισε ένα σύστημα για την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων. Στο πλαίσιο του συστήματος αυτού γίνεται διάκριση μεταξύ των νομοθετικά κατοχυρωμένων επαγγελμάτων (επαγγέλματα για τα οποία απαιτούνται εκ του νόμου συγκεκριμένα προσόντα) και των επαγγελμάτων που δεν είναι νομοθετικά κατοχυρωμένα στο κράτος μέλος υποδοχής.

#### **Μέτρα για τη διαφάνεια των προσόντων στην Ευρώπη**

Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει λάβει σημαντικά μέτρα για την επίτευξη του στόχου της διαφάνειας των προσόντων στην Ευρώπη:

- Ενίσχυση της συνεργασίας σε θέματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, με στόχο τη συγχώνευση όλων των υφιστάμενων μέσων για την εξασφάλιση της διαφάνειας πιστοποιητικών και πτυχίων σε ένα ενιαίο, φιλικό προς το χρήστη μέσο, όπως, για παράδειγμα, το ευρωπαϊκό βιογραφικό σημείωμα ή το ευρωπαϊκό βιβλιόριο κατάρτισης.
- Ανάπτυξη συγκεκριμένων δράσεων στο πεδίο της αναγνώρισης και της ποιότητας της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Διευθέτηση των διαφορών μεταξύ των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης ανά την ΕΕ

Τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης στα κράτη μέλη της ΕΕ εξακολουθούν να παρουσιάζουν σημαντικές διαφορές. Οι τελευταίες διευρύνσεις της ΕΕ με την εισδοχή διαφορετικών εκπαιδευτικών παραδόσεων αύξησαν περαιτέρω αυτή την πολυμορφία. Προκύπτει λοιπόν η ανάγκη δημιουργίας κοινών κανόνων που θα εγγυώνται την αναγνώριση των ικανοτήτων.

Για την αντιμετώπιση της πολυμορφίας των εθνικών προτύπων για τα προσόντα, των εκπαιδευτικών μεθόδων και των δομών κατάρτισης, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προώθησε μια σειρά **μέσων** που στοχεύουν στην εξασφάλιση περισσότερης διαφάνειας και αναγνώρισης των προσόντων τόσο για ακαδημαϊκούς όσο και για επαγγελματικούς σκοπούς.

### **1. Το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων (EQF)**

Το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων αποτελεί βασική προτεραιότητα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στη διαδικασία αναγνώρισης των επαγγελματικών ικανοτήτων. Βασικός στόχος του πλαισίου είναι η διασύνδεση των διαφορετικών εθνικών συστημάτων προσόντων και η διασφάλιση της απρόσκοπτης μεταφοράς και αναγνώρισης πτυχίων.

### **2. Εθνικά κέντρα πληροφοριών για την ακαδημαϊκή αναγνώριση (NARIC)**

Το 1984 με πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής συστάθηκε δίκτυο εθνικών κέντρων πληροφοριών για την ακαδημαϊκή αναγνώριση των διπλωμάτων. Τα κέντρα αυτά παρέχουν συμβουλές σχετικά με την ακαδημαϊκή αναγνώριση περιόδων σπουδών στο εξωτερικό. Τα εν λόγω κέντρα υπάρχουν σε κάθε κράτος μέλος της ΕΕ καθώς και στις χώρες του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου και διαδραματίζουν καίριο ρόλο στη διαδικασία της αναγνώρισης προσόντων στην ΕΕ.

### **3. Ευρωπαϊκό σύστημα μεταφοράς ακαδημαϊκών μονάδων (ECTS)**

Το Ευρωπαϊκό σύστημα μεταφοράς ακαδημαϊκών μονάδων στοχεύει στη διευκόλυνση της αναγνώρισης περιόδων σπουδών στο εξωτερικό. Το εν λόγω σύστημα, που θεσπίστηκε το 1989, λειτουργεί μέσω της περιγραφής των εκπαιδευτικών προγραμμάτων και της απόδοσης ακαδημαϊκών μονάδων στις συνιστώσες τους. Πρόκειται για σημαντικό συμπλήρωμα του ευρέως αναγνωρισμένου προγράμματος κινητικότητας Erasmus.

#### 4. Το Ευρωδιαβατήριο / Europass

Το Europass είναι ένα μέσο διασφάλισης της διαφάνειας των επαγγελματικών δεξιοτήτων. Περιλαμβάνει πέντε τυποποιημένα έγγραφα

1. το βιογραφικό σημείωμα Europass (CV),
2. το γλωσσικό διαβατήριο Europass,
3. το συμπλήρωμα πιστοποιητικού Europass,
4. το συμπλήρωμα διπλώματος Europass, και
5. την κινητικότητα Europass.

Το Europass βοηθά στην παρουσίαση των δεξιοτήτων και προσόντων με τρόπο σαφή και εύκολα κατανοητό στα διάφορα μέρη της Ευρώπης. Σε κάθε χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης και του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου έχουν συσταθεί εθνικά κέντρα Europass τα οποία αποτελούν το πρώτο σημείο επαφής για κάθε πρόσωπο που ενδιαφέρεται να μάθει περισσότερα για το Europass.

### **Πιστοποίηση και Επικύρωση στην Ελληνική Τυπική Εκπαίδευση**

#### **Ιστορικό**

Το Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων (ΥΠΕΠΘ) είναι ο κύριος φορέας που ορίζει τα χαρακτηριστικά της εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ελλάδα. Συνεργάζεται, κυρίως, με τους κοινωνικούς εταίρους, των οποίων η άποψη είναι περισσότερο συμβουλευτική παρά καθοριστική.

Τα πτυχία και πιστοποιητικά που απονέμονται από τη δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαίδευση αναγνωρίζονται κατευθείαν ως τυπικά προσόντα για διορισμό στις αντίστοιχες θέσεις του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα. Οι απόφοιτοι της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης μπορούν να αποκτήσουν άδεια για να ασκήσουν το επάγγελμά τους και να διασφαλίσουν τα επαγγελματικά τους δικαιώματα μέσω της εγγραφής τους στα Επιμελητήρια και τις Επαγγελματικές Ενώσεις. Ο αριθμός τους είναι πολύ εκτεταμένος και πρόσβαση σε αυτές υπάρχει στην ηλεκτρονική διεύθυνση [http:// www. srpq.gr](http://www.srpq.gr)

**Ως προς την ευελιξία της δια βίου εκπαίδευσης ο μηχανισμός μεταφοράς πιστωτικών μονάδων δεν υπάρχει νομοθεσία.**

Στην πραγματικότητα, τα τυπικά προσόντα που αποκτήθηκαν από το εκπαιδευτικό σύστημα συχνά δε σχετίζονται με ικανότητες που αποκτήθηκαν κατά την επαγγελματική εμπειρία.

Ο ΟΕΕΚ βρίσκεται στη διαδικασία εφαρμογής, σε πιλοτική βάση, της μεταφοράς πιστωτικών μονάδων στον τομέα της πληροφορικής από το 2008.

Παράλληλα, για την ενίσχυση της κινητικότητας εναρμονίζονται οι εκπαιδευτικοί φορείς σύμφωνα με το νόμο 3374/2005 'Διασφάλιση της ποιότητας στην ανώτατη εκπαίδευση Σύστημα Μεταφοράς και Συσσώρευσης Πιστωτικών Μονάδων - Παράρτημα Διπλώματος '.

**Συμπερασματικά: Δεν υπάρχει νομοθεσία για μεταφορά πιστωτικών μονάδων:**

- από την αρχική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην ανώτατη εκπαίδευση,
- από την αρχική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στη συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και
- μέσα στη συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.

Σε ό,τι αφορά τη μεταφορά από τη συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ανώτατη Εκπαίδευση, δεν υπάρχει νομικό πλαίσιο για τη συνολική ή μερική μεταφορά προσόντων.

Σε ό,τι αφορά τη συσσώρευση πιστωτικών μονάδων, δεν υπάρχει πολιτική.

**Πιστοποίηση και Επικύρωση της μη Τυπικής / Άτυπης Εκπαίδευσης. Πολιτική – Υπεύθυνοι φορείς**

Η πολιτική βούληση για την προαγωγή της δια βίου μάθησης στην Ελλάδα δηλώνεται στο πλαίσιο της υλοποίησης ενεργών πολιτικών για την προαγωγή της απασχόλησης και την καταπολέμηση της ανεργίας και εκφράζεται μέσω συγκεκριμένων νομοθετικών ρυθμίσεων. Αυτές οι ρυθμίσεις θέτουν ως στόχο την πιστοποίηση των δεξιοτήτων και ικανοτήτων, οι οποίες είναι προϊόντα εξωτερικών διαδικασιών του συστήματος τυπικής εκπαίδευσης και οδηγούν σε δια βίου μάθηση. Συγκεκριμένα, το Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων (ΥΠΕΠΘ) και το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας (ΥΠΑΚΠ) προωθούν το νέο νόμο για το Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (ΕΣΣΕΕΚΑ), ο οποίος στοχεύει στη διευκόλυνση της διαδικασίας της ικανοποίησης των αναγκών σε εργατικό δυναμικό της Ελληνικής αγοράς εργασίας. Αυτό επιτυγχάνεται μέσω ενός ολοκληρωμένου συστήματος που καταγράφει τις ανάγκες της αγοράς εργασίας σε εθνικό και τοπικό επίπεδο. Δημιουργεί ένα πλαίσιο για το σχεδιασμό και συντονισμό της



εθνικής πολιτικής, το οποίο σχετίζεται με την επαγγελματική κατάρτιση, τις δομές εκπαίδευσης καθώς και με τη σύνδεσή τους με την απασχόληση. Ο νόμος 3369/2005 που συμπλήρωσε το νόμο του ΕΣΕΕΚΑ ήταν ο νόμος για τη Συστηματοποίηση της δια βίου μάθησης και άλλες διατάξεις, που θεσπίστηκε το 2005. Περιλαμβάνει μέριμνα για όσους παρέχουν δια βίου εκπαίδευση και κατάρτιση καθώς και για την ανάπτυξη και την πιστοποίηση επαγγελματικών περιγραμμάτων, τα οποία μπορούν να αποτελέσουν τη βάση για το σχεδιασμό και την υλοποίηση δια βίου εκπαιδευτικών προγραμμάτων. Προσδιορίζει τις κύριες μορφές της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και της Εκπαίδευσης Ενηλίκων στην Ελλάδα. Η δια βίου κατάρτιση αποτελείται από την αρχική επαγγελματική κατάρτιση, που υλοποιείται από τον Οργανισμό Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΟΕΕΚ) και τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση που πιστοποιείται από το Εθνικό Κέντρο Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΕΚΕΠΙΣ). Η αποστολή του είναι να πιστοποιεί τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ) και τα Εξειδικευμένα Κέντρα Κοινωνικής και Επαγγελματικής Ένταξης για τα άτομα με αναπηρίες και για απεξαρτημένα ή υπό απεξάρτηση άτομα. Όσοι έχουν ολοκληρώσει προγράμματα μέχρι 75 ώρες λαμβάνουν πιστοποιητικό κατάρτισης ενώ αυτοί που έχουν ολοκληρώσει προγράμματα μεγαλύτερης διάρκειας, μέχρι 250 ώρες, λαμβάνουν πιστοποιητικό δια βίου εκπαίδευσης, το οποίο χορηγείται μετά από αξιολόγηση.

Χρησιμοποιώντας την εθνική και διεθνή εμπειρία στη δια βίου μάθηση, ο νέος νόμος προωθεί τις εκπαιδευτικές δραστηριότητες που προσανατολίζονται προς τις επιχειρήσεις, καταπολεμά τον αποκλεισμό και τοποθετεί τις επενδύσεις κεφαλαίου και τις επενδύσεις στην εκπαίδευση και κατάρτιση, στο ίδιο επίπεδο.

Η καταλληλότητα των ιδρυμάτων που εμπλέκονται ορίζεται ρητά και η Εθνική Επιτροπή για τη Δια Βίου Μάθηση ιδρύθηκε για το συντονισμό των πολιτικών σε εθνικό επίπεδο και για την παροχή σύνδεσης μεταξύ της δια βίου μάθησης και της ΕΣΕΕΚΑ.

***Συνεπώς, είναι προφανές ότι-εφόσον η αρχή της Δια Βίου Μάθησης ακολουθεί μια προσέγγιση οριζόντιου τύπου για όλα τα συστήματα μάθησης, ενοποιώντας εννοιολογικά και θεσμικά το επίσημο και το μη επίσημο σύστημα,- η αναγνώριση της γνώσης και των ικανοτήτων, οι οποίες αποκτώνται μέσω της μη τυπικής ή της άτυπης μάθησης, συνδέεται στενά με τη θέσπιση του συστήματος της Δια Βίου Μάθησης στην Ελλάδα.***

Η Εθνική πολιτική βούληση εκφράζει και εκφράζεται επίσης, μέσω του Ευρωπαϊκού Σχεδίου Δράσης για μια ισχυρή και ανταγωνιστική Ευρωπαϊκή

Οικονομία, η οποία παρουσιάζει τη συμμετοχή ενός αρκετά μεγάλου ποσοστού Ευρωπαίων πολιτών στις διαδικασίες της Δια Βίου Μάθησης ως κύρια προτεραιότητα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Σε κάθε περίπτωση, η αύξηση αυτής της συμμετοχής αποτελεί κύριο στόχο της αναθεωρημένης Στρατηγικής της Λισσαβόνας.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή -στη δήλωσή της για την υλοποίηση μιας Ευρωπαϊκής περιοχής Δια Βίου Μάθησης- εκτός από τον ορισμό της συγκεκριμένης πολιτικής επισημαίνει ότι θα πρέπει αυτή να συμπεριληφθεί όχι μόνο σε όλο το φάσμα του σχολείου αλλά και στη ζωή εκτός σχολείου και στην άτυπη μάθηση.

Επομένως, η πολιτική βούληση για τη δημιουργία ενός Συστήματος Δια Βίου Μάθησης και η αναγνώριση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης έχει εκφραστεί σε εθνικό καθώς και σε Ευρωπαϊκό επίπεδο.

### **Μηχανισμοί**

Δεν υπάρχει νομοθεσία που να ρυθμίζει τους μηχανισμούς/ τα εργαλεία/ τις μεθόδους/τις πρακτικές για τη μεταφορά και την επικύρωση της γνώσης και των δεξιοτήτων εκπαίδευσης και κατάρτισης από τη μη τυπική/ άτυπη εκπαίδευση στην τυπική εκπαίδευση και δεν υπάρχουν πρωτοβουλίες για την επικύρωση της μη τυπικής μάθησης σε οποιοδήποτε τομέα. Η μη ύπαρξη ενός συστήματος πιστοποίησης προσόντων οδηγεί στη μη αναγνώριση δεξιοτήτων που έχουν αποκτηθεί από τους εργαζόμενους μέσω της μη τυπικής μάθησης με ό,τι αυτό συνεπάγεται όσον αφορά στις αμοιβές, τα επαγγελματικά δικαιώματα κτλ.· ούτε παρέχει πρόσβαση σε περαιτέρω τυπική μάθηση ή σε αναγνωρισμένα επαγγέλματα. Θεωρείται μόνο επιπλέον προσόν το οποίο είναι δυνατόν να χρησιμοποιηθεί ώστε να βελτιωθεί η επαγγελματική θέση των εργαζομένων που ήδη απασχολούνται σε μια συγκεκριμένη θέση εργασίας. Ωστόσο, υπάρχουν πολλοί εργαζόμενοι καθώς και άνεργοι, οι οποίοι ενδιαφέρονται για προγράμματα μη τυπικής μάθησης.

Σε εθνικό επίπεδο **για την Πιστοποίηση της γνώσης Η/Υ** ισχύει το Προεδρικό διάταγμα ΠΡΟΕΔΡΙΚΟ ΔΙΑΤΑΓΜΑ ΥΠ' ΑΡΙΘ. 44/2005, (Δημοσιεύθηκε στο ΦΕΚ Β' αρ. 63/9.3.2005). Τροποποίηση διατάξεων του Π. Δ/τος 50/2001 «Καθορισμός προσόντων διορισμού σε θέσεις φορέων του δημόσιου τομέα»

### **ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ**

Το ΕΠΠ θα λειτουργήσει ως μηχανισμός μετατροπής μεταξύ των συστημάτων προσόντων των κρατών μελών, βοηθώντας με τον τρόπο αυτό τους εργοδότες

και τα εκπαιδευτικά ιδρύματα σε ολόκληρη την Ευρώπη να συγκρίνουν και να κατανοήσουν καλύτερα τα προσόντα που κατέχουν τα φυσικά πρόσωπα. Ο πυρήνας του συστήματος ΕΠΠ συνίσταται σε οχτώ επίπεδα αναφοράς, τα οποία καλύπτουν όλο το φάσμα από τα βασικά ως τα υψηλότερα επίπεδα προσόντων.

Η σύσταση καθορίζει πως οι χώρες πρέπει να συνδέσουν τα εθνικά τους συστήματα προσόντων με το ΕΠΠ μέχρι το 2010. Μέχρι το 2012, κάθε νέο προσόν που καθιερώνεται στην ΕΕ πρέπει να έχει αναφορά στο κατάλληλο επίπεδο αναφοράς του ΕΠΠ, έτσι ώστε τα πλεονεκτήματα του ΕΠΠ για την κινητικότητα και τη διά βίου μάθηση να γίνουν ορατά και διαθέσιμα στους πολίτες της ΕΕ.

**Η πρόταση για το ΕΠΠ έχει εξεταστεί από το Συμβούλιο και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο. Εγκρίθηκε τέλος του 2007. Για περισσότερες πληροφορίες:**  
[http://ec.europa.eu/digs/education\\_culture](http://ec.europa.eu/digs/education_culture)

### ΟΙ ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΟΙ ΔΕΙΚΤΕΣ ΠΟΥ ΟΡΙΖΟΥΝ ΤΑ 8 ΕΠΙΠΕΔΑ ΣΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ (ΕΠΕΠ)

ΕΠΕΠ	ΓΝΩΣΕΙΣ	ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ
Καθένα από τα 8 επίπεδα ορίζεται βάσει συνόλου περιγραφικών δεικτών, οι οποίοι προσδιορίζουν τα μαθησιακά αποτελέσματα που αντιστοιχούν στα προσόντα του συγκεκριμένου επιπέδου σε οποιοδήποτε σύστημα επαγγελματικών προσόντων.	Στο ΕΠΕΠ, οι γνώσεις περιγράφονται ως θεωρητικές ή/και αντικειμενικές.	Στο ΕΠΕΠ, οι δεξιότητες περιγράφονται ως γνωστικές (χρήση λογικής, διαισθητικής και δημιουργικής σκέψης) και πρακτικές (αφορούν τη χειρωνακτική επιδεξιότητα και τη χρήση μεθόδων, υλικών, εργαλείων και οργάνων).	Στο ΕΠΕΠ, η περιγραφή ως προς τις ικανότητες αφορά την υπευθυνότητα και την αυτονομία.
<b>ΕΠΙΠΕΔΟ 1</b>	Τα μαθησιακά αποτελέσματα που αντιστοιχούν στο <b>επίπεδο 1</b> είναι τα εξής:	> βασικές γενικές γνώσεις	> βασικές δεξιότητες που απαιτούνται για την εκτέλεση απλών εργασιών
<b>ΕΠΙΠΕΔΟ 2</b>	Τα μαθησιακά αποτελέσματα που αντιστοιχούν στο <b>επίπεδο 2</b> είναι τα εξής:	> βασικές αντικειμενικές γνώσεις ενός πεδίου εργασίας ή σπουδής	> βασικές δεξιότητες που απαιτούνται για την αξιοποίηση σχετικών πληροφοριών με σκοπό την εκτέλεση εργασιών και την επίλυση συνήθων προβλημάτων με τη χρήση απλών κανόνων και εργαλείων.
<b>ΕΠΙΠΕΔΟ 3</b>	Τα μαθησιακά αποτελέσματα που αντιστοιχούν στο <b>επίπεδο 3</b> είναι τα εξής:	> γνώση αντικειμενικών στοιχείων, αρχών, διαδικασιών και γενικών εννοιών σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής	> φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εκτέλεση εργασιών και την επίλυση προβλημάτων με επιλογή και εφαρμογή βασικών μεθόδων, εργαλείων, υλικών και πληροφοριών
<b>ΕΠΙΠΕΔΟ 4</b>	Τα μαθησιακά αποτελέσματα	> Αντικειμενικές και θεωρητικές γνώσεις	> φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που
			> εργασία ή σπουδή υπό άμεση επίβλεψη σε δομημένο πλαίσιο
			> εργασία ή σπουδή υπό επίβλεψη και με κάποια αυτονομία
			> ανάληψη ευθύνης για την εκπλήρωση καθηκόντων στην εργασία ή στη σπουδή > προσαρμογή της προσωπικής συμπεριφοράς στις περιστάσεις κατά την επίλυση προβλημάτων
			> άσκηση αυτοδιαχείρισης βάσει κατευθύνσεων σε

	τα που αντιστοιχούν στο <b>επίπεδο 4</b> είναι τα εξής:	γενικού φάσματος σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής	απαιτούνται για την εξεύρεση λύσεων σε συγκεκριμένα προβλήματα σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής	περιβάλλοντα εργασίας ή σπουδής που είναι συνήθως προβλέψιμα, αλλά υπόκεινται σε αλλαγές > επίβλεψη της συνήθους εργασίας άλλων ατόμων, αναλαμβάνοντας κάποια ευθύνη για την αξιολόγηση και τη βελτίωση των δραστηριοτήτων εργασίας ή σπουδής
<b>ΕΠΗΠΕΔΟ 5</b>	Τα μαθησιακά αποτελέσματα που αντιστοιχούν στο <b>επίπεδο 5</b> είναι τα εξής:	> ευρείες, εξειδικευμένες, αντικειμενικές και θεωρητικές γνώσεις σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής και επίγνωση των ορίων των γνώσεων αυτών	> ευρύ φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εξεύρεση δημιουργικών λύσεων σε αφηρημένα προβλήματα	> άσκηση διαχείρισης και επίβλεψης στο πλαίσιο δραστηριοτήτων εργασίας ή σπουδής όπου συμβαίνουν απρόβλεπτες αλλαγές > αξιολόγηση και ανάπτυξη της προσωπικής απόδοσης και της απόδοσης άλλων ατόμων
<b>ΕΠΗΠΕΔΟ 6</b>	Τα μαθησιακά αποτελέσματα που αντιστοιχούν στο <b>επίπεδο 6</b> είναι τα εξής:	> προχωρημένες γνώσεις σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής, οι οποίες συνεπάγονται κριτική κατανόηση θεωριών και αρχών	> προχωρημένες δεξιότητες, απόδειξη δεξιοτεχνίας και καινοτομίας, που απαιτούνται για την επίλυση σύνθετων και απρόβλεπτων προβλημάτων σε εξειδικευμένο πεδίο εργασίας ή σπουδής	> διαχείριση σύνθετων τεχνικών ή επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή σχεδίων εργασίας, με ανάληψη ευθύνης για τη λήψη αποφάσεων σε απρόβλεπτα περιβάλλοντα εργασίας ή σπουδής > ανάληψη ευθύνης για τη διαχείριση της επαγγελματικής ανάπτυξης ατόμων και ομάδων
<b>ΕΠΗΠΕΔΟ 7</b>	Τα μαθησιακά αποτελέσματα που αντιστοιχούν στο <b>επίπεδο 7</b> είναι τα εξής:	> πολύ εξειδικευμένες γνώσεις, μερικές από τις οποίες είναι γνώσεις αιχμής σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής, ως βάση για πρωτότυπη σκέψη ή/και έρευνα > κριτική επίγνωση των ζητημάτων γνώσης σε ένα πεδίο και στη διασύνδεσή του με διαφορετικά πεδία	> εξειδικευμένες δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων, οι οποίες απαιτούνται στην έρευνα ή/και στην καινοτομία προκειμένου να αναπτυχθούν νέες γνώσεις και διαδικασίες και να ενσωματωθούν γνώσεις από διαφορετικά πεδία	> διαχείριση και μετασχηματισμός σε περιβάλλοντα εργασίας ή σπουδής που είναι σύνθετα, απρόβλεπτα και απαιτούν νέες στρατηγικές προσεγγίσεις > ανάληψη ευθύνης για τη συνεισφορά στις επαγγελματικές γνώσεις και πρακτικές ή/και για την αξιολόγηση της στρατηγικής απόδοσης ομάδων
<b>ΕΠΗΠΕΔΟ 8</b>	Τα μαθησιακά αποτελέσματα που αντιστοιχούν στο <b>επίπεδο 8</b> είναι τα εξής:	> γνώσεις στα πλέον προχωρημένα όρια ενός πεδίου εργασίας ή σπουδής και στη διασύνδεσή του με άλλα πεδία	> οι πλέον προχωρημένες και εξειδικευμένες δεξιότητες και τεχνικές, συμπεριλαμβανομένης της σύνθεσης και της αξιολόγησης, που απαιτούνται για την επίλυση κρίσιμων προβλημάτων στην έρευνα ή/και στην καινοτομία και για τη διεύρυνση και τον επαναπροσδιορισμό των υφιστάμενων γνώσεων ή της υφιστάμενης επαγγελματικής πρακτικής	> επίδειξη ουσιαστικού κύρους, καινοτομίας, αυτονομίας, επιστημονικής και επαγγελματικής ακεραιότητας και σταθερής προσήλωσης στη διαμόρφωση νέων ιδεών ή διαδικασιών στην πρωτοπορία πλαισίων εργασίας ή σπουδής, συμπεριλαμβανομένης της έρευνας

### **7.3.5. Ο Σύμβουλος – εκπαιδευτικός ΣΕΠ στην Ευρώπη. Αρχική και Συνεχής Επιμόρφωση Καθηγητών**

Στοχεύοντας στην περαιτέρω πληροφόρηση των αρμοδίων ευρωπαϊκών φορέων, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ζήτησε από το δίκτυο «Ευρυδίκη» να εκπονήσει μελέτη αναφορικά με τις σχετικές διατάξεις για την αξιολόγηση της εκπαίδευσης των εκπαιδευτικών στην Ευρώπη. Στην εν λόγω μελέτη αναλύεται η διαδικασία αξιολόγησης και πιστοποίησης εκπαιδευτικών προγραμμάτων και πανεπιστημιακών σχολών, αρχικής κατάρτισης και επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που καλούνται να διδάξουν σε δημόσια και ιδιωτικά σχολεία, γίνεται μια σφαιρική επισκόπηση των σχετικών νομοθετικών διατάξεων αναφορικά με την εσωτερική και εξωτερική αξιολόγηση στις διάφορες χώρες ενώ παράλληλα παρέχονται πληροφορίες για τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των διαδικασιών αξιολόγησης καθώς και για τη χρήση των αποτελεσμάτων τους. Τα κυριότερα σημεία αυτής της μελέτης είναι διαθέσιμα στην ιστοσελίδα: [http://www2.e-yliko.gr/htmls/eurydice/quality\\_training.aspx](http://www2.e-yliko.gr/htmls/eurydice/quality_training.aspx)

### **7.3.6 Χρηματοδότηση και προώθηση προγραμμάτων που σχετίζονται με Συμβουλευτική και Προσανατολισμό**

**Νεότερα δεδομένα: Το Ευρωπαϊκό κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) 2007-2013: επένδυση στους ανθρώπους**

**Ποιο είναι το ΕΚΤ;**

*Η οργάνωση το 1957, το ευρωπαϊκό κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) είναι η παλαιότερη των διαρθρωτικών ταμείων της ΕΕ ακολουθώντας την πολιτική συνοχής. Είναι το κύριο οικονομικό όργανο της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την επένδυση στους ανθρώπους. Αφιερώνεται στην προώθηση των εργασιών και βοηθά τα κράτη μέλη να καταστήσουν το εργατικό δυναμικό και τις επιχειρήσεις της Ευρώπης εξοπλισμένα καλύτερα για να αντιμετωπίσουν τις νέες, σφαιρικές προκλήσεις.*

Εν τάχει:

Το Ταμείο διαδίδεται στα κράτη μέλη και τις περιοχές, και ιδιαίτερα εκείνοι όπου η οικονομική ανάπτυξη είναι λιγότερο προηγμένη.

Είναι ένα στοιχείο κλειδί της στρατηγικής της ΕΕ για την αύξηση και των εργασιών που στοχεύουν στη βελτίωση των ζώων των πολιτών της ΕΕ με να δώσει τους καλύτερα τις δεξιότητες και τις καλύτερες προοπτικές εργασίας.

Κατά τη διάρκεια της περιόδου 2007-2013 76 δισεκατομμύρια ευρώ διανέμονται στα κράτη μέλη της ΕΕ και τις περιοχές για να επιτύχουν τους στόχους του. Αυτό αντιπροσωπεύει περίπου 10% του συνολικού προϋπολογισμού της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η ευρωπαϊκή στρατηγική απασχόλησης (EES) συγκεντρώνει τα 27 κράτη μέλη για να λειτουργήσει στην ικανότητα της αυξανόμενης Ευρώπης να δημιουργήσει περισσότερες καλές εργασίες και να παρέχει στους ανθρώπους τις δεξιότητες για να τα γεμίσει. Καθοδηγεί το ΕΚΤ που ξοδεύει τα ευρωπαϊκά χρήματα στην επίτευξη αυτών των στόχων.

### **Πώς λειτουργεί το ΕΚΤ;**

Το ευρωπαϊκό κοινωνικό Ταμείο είναι βασισμένο στις αρχές της συγχρηματοδότησης και της κοινής διαχείρισης.

- Η **συγχρηματοδότηση της οικονομικής ενίσχυσης της ΕΕ μέσω των τρέχει πάντα παράλληλα με την εθνική δημόσια ή ιδιωτική χρηματοδότηση**. Το επίπεδο επέμβασης της ΕΕ συνδέεται με την κατάσταση στο έδαφος. Ανάλογα με διάφορους κοινωνικοοικονομικούς παράγοντες, η συγχρηματοδότηση μπορεί να ποικίλει μεταξύ 50 και 85% του συνολικού κόστους των επεμβάσεων.
- Η κοινή διαχείριση αναφέρεται στις οδηγίες για τις ενέργειες ΕΚΤ που σχεδιάζονται στο ευρωπαϊκό επίπεδο, ενώ η εφαρμογή στο έδαφος ρυθμίζεται από τις αρμόδιες εθνικές ή περιφερειακές αρχές σε κάθε κράτος μέλος. Αυτές οι αρχές προετοιμάζουν τα λειτουργικά προγράμματα και επιλέγουν και ελέγχουν τα έργα.

Το ΕΚΤ **δεν χρηματοδοτεί τα προγράμματα άμεσα από τις Βρυξέλλες**. Η χρηματοδότηση ΕΚΤ είναι διαθέσιμη μέσω των κρατών μελών και των περιοχών και κάθε κράτους μέλους ή η περιοχή - μαζί με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή - συμφωνεί σχετικά με ένα λειτουργικό πρόγραμμα για τη χρηματοδότηση ΕΚΤ για την περίοδο του 2007-2013. Τα λειτουργικά προγράμματα καθορίζουν τις προτεραιότητες για την επέμβαση ΕΚΤ και τους στόχους τους.

Οι δικαιούχοι της χρηματοδότησης ΕΚΤ μπορούν να είναι πολλών διαφορετικών τύπων: δημόσια διαχειρίσεις, ΜΚΟ και κοινωνικοί εταίροι ενεργοί στον τομέα της απασχόλησης και του κοινωνικού συνυπολογισμού, επιχειρήσεις και άλλοι σχετικοί συμμετοχοί.

Οι πόροι του ΕΚΤ δεσμεύονται για επτά έτη. Τέτοια οικονομική συνοχή είναι κρίσιμη, δεδομένου ότι προσφέρει στα προγράμματα την ασφάλεια που πρέπει να παραδώσουν τους στόχους τους, ανεξάρτητα από τις μετατοπίσεις στις εθνικές προτεραιότητες. Η ευρωπαϊκή επένδυση σύρει επίσης στη χρηματοδότηση από άλλες πηγές - σε 50-50 % ή μερικές φορές ακόμη και μια βάση 15-85 %- όπως από τις δημόσιες αρχές ή τη βιομηχανία.

### **Πώς το ΕΚΤ καλύπτει τις πραγματικές ανάγκες μιας περιοχής;**

Η Επιτροπή έχει καθορίσει τις πολύ σαφείς οδηγίες για τον τρόπο με τον οποίο οι εθνικές και περιφερειακές αρχές πρέπει να συντάξουν τα λειτουργικά προγράμματά τους. Η Επιτροπή έχει δώσει επίσης μια ισχυρή έμφαση στην ανάγκη για μια λεπτομερή αξιολόγηση των αναγκών αγοράς εργασίας και οικονομικής ανάπτυξης των περιοχών που καλύπτονται από τα

προγράμματα ΕΚΤ. Μαζί αυτή η συσκευασία αντιπροσωπεύει μια τεράστια επένδυση στην ανάπτυξη αγοράς ευημερίας και εργασίας της Ευρώπης.

Ως τμήμα αυτής της διαδικασίας, η Επιτροπή έχει ενθαρρύνει επίσης τη διοικητική αποκέντρωση της λήψης αποφάσεων και εκείνοι που συντάσσουν τα σχέδια για να συμβουλευθεί ευρέως για τις προτεραιότητές τους για το ΕΚΤ. Αυτό πρέπει να εξασφαλίσει μια καλύτερη αντιστοιχία των κεφαλαίων στα συγκεκριμένα τοπικά και περιφερειακά προβλήματα αγοράς εργασίας.

## **Πού πηγαίνουν τα χρήματα και πώς βοηθούν τους ανθρώπους στην Ευρώπη;**

### ***Μερικά πραγματικά παραδείγματα:***

- **Στο Αμβούργο στη βόρεια Γερμανία**, συγχρηματοδοτείται από το ΕΚΤ ένα κέντρο πληροφόρησης για να βοηθήσει και να υποστηρίξει τους αποφοίτους από τις οικογένειες που έχουν μεταναστεύσει για να ενταχθούν στην αγορά εργασίας, και για να ενισχύσει τις επαφές μεταξύ των τοπικών εργοδοτών, των δασκάλων και των κοινωνικών λειτουργών.
- Οι άνθρωποι με τις σοβαρές ψυχιατρικές διαταραχές έχουν μεγάλες δυσκολίες στην ενσωμάτωσή τους με την αγορά εργασίας. **Έτσι στην Πράγα στη Δημοκρατία της Τσεχίας**, η στοά λιβελλουλών λειτουργεί ένα κατάστημα δώρων όπου οι άνθρωποι εκπαιδεύονται κάτω από τη επίβλεψη θεραπόντων. Βοηθά επίσης να αναλυθούν τα στερεότυπα που περιβάλλουν την ψυχιατρική ασθένεια.
- **Στην Ιταλία**, η χρηματοδότηση ΕΚΤ αξιοποιήθηκε με την καθιέρωση **ενός μεταπτυχιακού προγράμματος στη βιομηχανική έρευνα**, που δίνει κυρίως στους σπουδαστές εφαρμοσμένης μηχανικής μια ευκαιρία να αναπτύξουν τα πρακτικά προγράμματα μέσα στη βιομηχανία. Περίπου 85% των πτυχιούχων από την πρώτη εισαγωγή ήταν στην απασχόληση 6 εβδομάδες αργότερα.
- Οι ανάπηροι άνθρωποι μπορούν μερικές φορές να στερηθούν την εμπιστοσύνη τους για να επιδιώξουν βοήθεια. Έτσι, αξιοποιώντας χρηματοδοτούμενο από το ΕΚΤ πρόγραμμα, **το δίκτυο της Εσθονίας πήρε την πρωτοβουλία** στην δημιουργία γέφυρας επαφής. Αρχικά απευθύνθηκε σε μια ομάδα-στόχο 600 ατόμων και σε περίπου τέσσερις μήνες υλοποίησης είχε φθάσει ήδη να έχει επαφές και να παρέχει Συνοδευτικές Υποστηρικτικές Υπηρεσίες (ΣΥΥ) σε 2.916 ανθρώπους, ενώ το πρόγραμμα συνεχίζεται.
- **Στη Σουηδία**, το ΕΚΤ έχει συγχρηματοδοτήσει ένα πρόγραμμα με την αρχή κοινωνικής πρόνοιας (τον αντίστοιχο ΟΑΕΔ) για να βελτιώσει τις δεξιότητες και τις ευκαιρίες κατάρτισης για πάνω από 2.000 των εργαζόμενους στα πλαίσια της αρχής της ευημερίας, που βελτιώνουν την προσαρμοστικότητα και το επίπεδο δεξιοτήτων τους.

## **Τι προβλέπεται στο νέο προγραμματισμό για την περίοδο 2007-2013;**

Για την περίοδο μέχρι το 2013 το ΕΚΤ έχει υιοθετήσει μια στρατηγική προσέγγιση, που συντονίζει τις εργασίες του ΕΚΤ με τα άλλα κύρια σκέλη της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής της ΕΕ, συμπεριλαμβανομένης της Ατζέντας της Λισσαβόνας «Λισσαβόνα agenda» για **περισσότερες και ποιοτικές θέσεις εργασίας**, σύμφωνα με την ευρωπαϊκή στρατηγική απασχόλησης. Αυτό θα εξασφαλίσει ότι τα χρήματα στοχεύουν προς τους ίδιους γενικούς - και ζωτικής σημασίας - ευρωπαϊκούς στόχους.

Η νέα γενιά του ΕΚΤ συγκεντρώνει επίσης τους πόρους στις περιοχές όπου μπορεί να έχει τον περισσότερο αντίκτυπο στην επίτευξη αυτών των στόχων.

Τέλος, οι κανόνες που κυβερνούν το ΕΚΤ έχουν απλοποιηθεί. Μετά από τις ανησυχίες των κρατών μελών και των υποστηρικτών των κοινοτικών προγραμμάτων και Κοινοτικών Πρωτοβουλιών ότι το σύστημα περιπλέχτηκε γραφειοκρατικά στο παρελθόν, το τμήμα των ευθυνών μεταξύ της ΕΕ και των εθνικών αρχών έχει διευκρινιστεί. Αυτό σημαίνει ότι τα κράτη μέλη έχουν τη μεγαλύτερη ευελιξία στην επιλογή των προτεραιοτήτων τους και στη στοχοθέτηση των πόρων ΕΚΤ προς τα συγκεκριμένα προβλήματα και τους όρους τους.

#### **Πώς να μάθω περισσότερα για το ΕΚΤ;**

Οι κρατικές αρχές μελών είναι αρμόδιες για το ΕΚΤ σε κάθε χώρα. Για τις συγκεκριμένες εθνικές πληροφορίες, βρείτε τις εθνικές επαφές ΕΚΤ στην ιστοσελίδα: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/emplweb/esf](http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/esf) & <http://www.espa.gr/>

Ο ιστοχώρος ΕΚΤ στην Ευρώπη παρέχει περισσότερες πληροφορίες καθώς επίσης και έναν διαλογικό χάρτη στη χρηματοδότηση των περιοχών και των λεπτομερειών κάθε προγράμματος ανά περιοχή. <http://ec.europa.eu/esf>



- Η Ευρωπαϊκή Κοινότητα για την επίτευξη των στόχων της έχει θεσμοθετήσει φορείς και δίκτυα που συμβάλλουν στην προαγωγή της Ευρωπαϊκής διάστασης της παιδείας και στο συντονισμό της ευρωπαϊκής προσέγγισης στα προβλήματα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Τέτοιοι φορείς και δίκτυα είναι το Δίκτυο Ευρυδίκη, το CEDEFOP και το Ευρωπαϊκό Κέντρο Κατάρτισης.
- “Education & Training 2010’ **στοχεύσεις της Ε.Ε.** σε εκπαίδευση και κατάρτιση (κινούνται **σε δύο άξονες**: 1) *Διευρυμένη παροχή ευκαιριών στους εν δυνάμει ή ενεργεία εργαζόμενους για μια περιεκτική, υψηλής ποιότητας, Δια Βίου μάθηση* και 2) *Διασφάλιση του βαθμού εκείνου ευελιξίας και προσαρμοστικότητας που είναι απαραίτητος προκειμένου να ανταποκριθεί η εκπαίδευση και η κατάρτιση στις ανάγκες των ατόμων στη μεταβιομηχανική οικονομία.*
- Το πλαίσιο ανάπτυξης της ευρωπαϊκής εκπαιδευτικής πολιτικής, εντός της **Στρατηγικής της Λισσαβόνας** περιλαμβάνει το κεντρικό τρίπτυχο στρατηγικών στόχων: 1) *βελτίωση της ποιότητας και αποτελεσματικότητας των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ευρωπαϊκή Ένωση,* 2) *διευκόλυνση της πρόσβασης στα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης και* 3) *άνοιγμα των συστημάτων αυτών στον ευρύτερο κόσμο.*
- Μεταξύ των νέων τάσεων και προτεραιοτήτων της **αναθεωρημένης Στρατηγικής της Λισσαβόνας** στην κοινοτική πολιτική για την εκπαίδευση και κατάρτιση, **ιδιαίτερη και ολοένα ενισχυόμενη είναι η έμφαση που δίδεται στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (VET)** μέσω και της ενίσχυσης της τάσης ποσοτικής αξιολόγησης, μέσω της εκτεταμένης αξιοποίησης δεικτών και τιμών – στόχων, και στην ανάπτυξη μέσα από διαθεματικές προσεγγίσεις της μάθησης και διδασκαλίας του συνόλου των βασικών ικανοτήτων της Δια Βίου Μάθησης

- Σύμφωνα με το Νόμο 3369/2005 που συμπλήρωσε το νόμο του ΕΣΣΕΕΚΑ στην Ελλάδα η **δια βίου κατάρτιση** αποτελείται από την αρχική επαγγελματική κατάρτιση, που υλοποιείται από τον Οργανισμό Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΟΕΕΚ) και τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση που πιστοποιείται από το Εθνικό Κέντρο Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΕΚΕΠΙΣ)
- Για την αντιμετώπιση της πολυμορφίας των εθνικών προτύπων για τα προσόντα, των εκπαιδευτικών μεθόδων και των δομών κατάρτισης, η **Ευρωπαϊκή Επιτροπή** προώθησε μια σειρά **μέσων** που στοχεύουν στην εξασφάλιση περισσότερης διαφάνειας και αναγνώρισης των προσόντων τόσο για ακαδημαϊκούς όσο και για επαγγελματικούς σκοπούς. Τα μέσα είναι **1) Το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων (EQF)**, **2) Τα Εθνικά κέντρα πληροφοριών για την ακαδημαϊκή αναγνώριση (NARIC)**, **3) Το Ευρωπαϊκό σύστημα μεταφοράς ακαδημαϊκών μονάδων (ECTS) και 4) το Europass**
- Εντός του τρίπτυχου της **Στρατηγικής της Λισσαβόνας** περιλαμβάνονται και οι εκθέσεις εμπειρογνομόνων για τους **δείκτες αξιολόγησης της αρχικής και συνεχιζόμενης κατάρτισης εκπαιδευτικών και εκπαιδευτικών ΣΕΠ.**
- Τα προγράμματα που σχετίζονται με τη Συμβουλευτική και Προσανατολισμό **συγχρηματοδοτούνται από το ΕΚΤ** και προκηρύσσονται από τα αρμόδια Υπουργεία και Φορείς. Αναμένονται νέες προκηρύξεις στα πλαίσια του Δ ΚΠΣ (ΕΣΠΑ).

**Δραστηριότητα 5.** Συμπληρώστε αναφορικά τα 4 κύρια μέσα που προώθησε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή για την εξασφάλιση περισσότερης διαφάνειας και αναγνώρισης των προσόντων τόσο για ακαδημαϊκούς όσο και για επαγγελματικούς σκοπούς.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

**Δραστηριότητα 6. ΑΣΚΗΣΗ ΑΥΤΟ-ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ:** Αν χρειαζόταν να μετακινηθείτε επαγγελματικά σε άλλο Κράτος Μέλος της Ε.Ε. και σύμφωνα με τα 8 επίπεδα του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων (ΕΠΠ), σε ποιο από τα επίπεδα θεωρείτε ότι θα σας κατέτασσαν;

ΕΠΠ		ΓΝΩΣΕΙΣ	ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ
Καθένα από τα 8 επίπεδα ορίζεται βάσει συνόλου περιγραφικών δεικτών, οι οποίοι προσδιορίζουν τα μαθησιακά αποτελέσματα που αντιστοιχούν στα προσόντα του συγκεκριμένου επιπέδου σε οποιοδήποτε σύστημα επαγγελματικών προσόντων.		Στο ΕΠΠ, οι γνώσεις περιγράφονται ως θεωρητικές ή/και αντικειμενικές.	Στο ΕΠΠ, οι δεξιότητες περιγράφονται ως γνωστικές (χρήση λογικής, διαισθητικής και δημιουργικής σκέψης) και πρακτικές (αφορούν τη χειρωνακτική επιδεξιότητα και τη χρήση μεθόδων, υλικών, εργαλείων και οργάνων).	Στο ΕΠΠ, η περιγραφή ως προς τις ικανότητες αφορά την υπευθυνότητα και την αυτονομία.
<b>ΕΠΠΕΑΟ</b>				

**ΛΗΞΗ 2<sup>ΟΥ</sup> 8ΩΡΟΥ**

## Υπο-ενότητα 7. 4. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

### **Αντικειμενικοί στόχοι της παρούσας Υπο-ενότητας:**

Η παρουσίαση του κοινοτικού κεκτημένου σε θέματα ισότητας και των δυνατοτήτων **ευελιξίας** ως προς: α) την επιλογή εκπαιδευτικών διαδρομών για την ανάπτυξη και εκσυγχρονισμό δεξιοτήτων και β) των επιλογών της ζήτησης σε ειδικότητες, μορφές και τομείς απασχόλησης σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.

### **Προσδοκώμενα αποτελέσματα**

Με την ολοκλήρωση της ενότητας οι συμμετέχοντες να:

- Γνωρίζουν τις καλές πρακτικές Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην εφαρμογή του 'Γνωστικού Μοντέλου Μάθησης'
- Κατανοούν ότι σημασία έχει αφενός την αναγκαιότητα προσαρμογής στην ευέλικτη εργασία αφετέρου, την αναγκαιότητα θεσμικής κατοχύρωσης της 'ευελιξίας με ασφάλεια' στα πλαίσια του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου ανάπτυξης.
- Περιγράφουν τα συμπεράσματα μελετών για την απασχολησιμότητα του εργατικού δυναμικού στο πλαίσιο της Δια Βίου Εκπαίδευσης
- Αναγνωρίζουν τις προοπτικές απασχόλησης στην 'κοινωνία της γνώσης' και τις επαγγελματικές δεξιότητες που θα χρειαστούν έως το 2015.
- Αναζητούν έγκυρες πηγές πληροφόρησης για τις προοπτικές εκπαίδευσης και απασχόλησης, που σχετίζονται με τη Συμβουλευτική και Επαγγελματικό Προσανατολισμό.
- Εφαρμόζουν την ενδεδειγμένη επαγγελματική διαπαιδαγώγηση και την καταπολέμηση των κοινωνικο-επαγγελματικών στερεοτύπων

**Λέξεις – Κλειδιά:** Κοινωνικό κεκτημένο στην ισότητα ευκαιριών, Ευελιξία, Προσαρμοστικότητα και συνεχής αυτογνωσία/ 'Γνωστικό Μοντέλο Μάθησης' στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, Απασχολησιμότητα, Πρόγνωση στη διαμόρφωση της ζήτησης για δεξιότητες και επαγγέλματα

#### **7.4.1. Νέα δεδομένα και προκλήσεις στην εκπαίδευση**

Στο κατώφλι του 21<sup>ου</sup> αιώνα η ραγδαία ανάπτυξη της γνώσης, η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας και ο μετασχηματισμός της παραγωγικής διαδικασίας με την αξιοποίηση των πληροφοριών και τηλεπικοινωνιακών τεχνολογιών, δημιουργούν νέα δεδομένα και ευκαιρίες για ανάπτυξη και ποιότητα ζωής.

Ο ρόλος του ανθρώπινου κεφαλαίου περισσότερο από ποτέ αναδεικνύεται σε καθοριστικό παράγοντα επιβίωσης και προόδου των κοινωνιών. Το νέο περιβάλλον απαιτεί από το εκπαιδευτικό σύστημα την εκπαίδευση νέων, ικανών να ανταποκρίνονται στις νέες κοινωνικές ανάγκες, ώστε να μπορούν απρόσκοπτα να ενταχθούν στην ενεργό ζωή και την αγορά εργασίας.

***Οι σημερινές κοινωνικές ανάγκες από την ίδια τη φύση τους δίνουν έμφαση στη γνώση, την προσαρμοστικότητα και την ευρηματικότητα. Απαιτούν ανάπτυξη δεξιοτήτων επικοινωνίας, συνεργασίας, ταχείας αντίδρασης σε προκλήσεις, ανάληψη πρωτοβουλιών, διαχείριση επιλογών.***

Το εκπαιδευτικό σύστημα, βασικό δομικό στοιχείο διαμόρφωσης του μελλοντικού ανθρώπινου δυναμικού χρειάζεται να μεταμορφωθεί σταδιακά για να ανταποκριθεί στις νέες ανάγκες και προκλήσεις.

(Ε.Π. ΕΠΕΑΕΚ II 2000-2006)

#### **7.4.2. Τυπική – Μη τυπική – Άτυπη μάθηση & προσόντα: Ευελιξία και Προσαρμοστικότητα**

*Η καλλίτερη κατανόηση των όρων του κειμένου που ακολουθούν υποβοηθείται με την παράθεση της ερμηνευτικής ορολογίας στην Ενότητα καθώς και στο Παράρτημα II Γλωσσάρι εκπαίδευσης-κατάρτισης.*

Αυξημένο ενδιαφέρον παρατηρείται στις μέρες μας από ένα μεγάλο αριθμό ερευνητών για την μελέτη και έρευνα της **τυπικής μάθησης (formal learning)**, **άτυπης μάθησης (informal learning)** και **μη τυπικής μάθησης (non-formal learning)**. Σύμφωνα με τον Jarvis (1987), «Η τυπική – επίσημη εκπαίδευση (formal education) έχει γραφειοκρατικό χαρακτήρα, η μη τυπική εκπαίδευση (non-formal education) είναι οργανωμένη και συγκροτημένη διαδικασία η οποία εξελίσσεται σε ένα εκπαιδευτικό περιβάλλον που δεν είναι απαραίτητα γραφειοκρατικό, και η άτυπη εκπαίδευση (informal education) είναι προκαθορισμένη και προγραμματισμένη διαδικασία με βασικό χαρακτηριστικό της την αλληλεπίδραση».

Η αρχική επένδυση στο τυπικό σύστημα μετα-υποχρεωτικής εκπαίδευσης για γνώσεις, δεξιότητες και επαγγελματικά προσόντα δεν επαρκεί πλέον σε όλη την ενεργό ζωή, αν δεν συνοδεύονται από τις διαδρομές της συνεχιζόμενης κατάρτισης και Δια Βίου Μάθησης.

Η εκπαίδευση ανταποκρίνεται στα νέα δεδομένα της αγοράς εργασίας και την ευμετάβλητη σταδιοδρομία και αναγκάζεται να αλλάξει τη στρατηγική μάθησης, που σημαίνει αλλαγή στόχευσης και αλλαγή παιδαγωγικής. Όταν τα νέα δεδομένα αποκτούν σπουδαία σημασία οι **«μετα-ικανότητες»**, δηλαδή η *προσαρμοστικότητα και η συνεχής αυτογνωσία*, είναι εύλογο να αναζητιέται νέα στρατηγική μάθησης/ το **‘γνωστικό μοντέλο μάθησης’**, που αντί να στοχεύει μόνο στο περιεχόμενο (content) της γνώσης, να επιδιώκει την εφαρμογή της σε αυθεντικά πλαίσια (context)/ ‘πλαισιακή μάθηση’. Σύμφωνα με το γνωστικό μοντέλο μάθησης, το περιεχόμενο της γνώσης (διδασκτέα ύλη) δεν αποτελεί κυρίαρχο διδακτικό στόχο, αλλά τα μέσα για την ανάπτυξη κομβικών ικανοτήτων, οι οποίες πλέον είναι οι σύγχρονοι διδακτικοί στόχοι (πλαίσια εφαρμογής της γνώσης).

**Σχολικός-Επαγγελματικός προσανατολισμός.** Το Π.Ι. δοκίμασε πρόσφατα ένα καινοτόμο πρόγραμμα ΣΕΠ (Paleocrassas et al, 2006), ως συμπλήρωμα (ενδεχομένως και ως εμπέδωση) του σχετικού αναλυτικού προγράμματος, που **συνδύασε την παιδαγωγική του ‘γνωστικού μοντέλου μάθησης’** με τις νέες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Το παιδαγωγικό πλαίσιο αναπτύχθηκε με βάση το αξίωμα ότι δεν έχει σημασία τι ξέρεις, αλλά τι μπορείς να κάνεις στην αγορά εργασίας με αυτά που ξέρεις. Η αξιολόγηση της πιλοτικής εφαρμογής ήταν πολύ θετική (Πατεστή κ. ά., 2004).

Για το νέο αυτό σχήμα ΣΕΠ προτείνεται από τον εμπειρογνώμονα Στ. Παλαιοκρασσά, ως η πλέον κατάλληλη παιδαγωγική, την «πλαισιακή» βιωματική μάθηση που στηρίζεται στο γνωστικό μοντέλο της «στοχαστικής και αυτόνομης μάθησης», επειδή εμπλέκει τους μαθητές σε ένα διαδραστικό παιχνίδι που συνδέει τη γνώση με τη δράση, σε πλαίσια της πραγματικής τοπικής ζωής. Οι θεωρίες διάδρασης με την τοπική ζωή (Law, 1981 και Law, 1996a&b) στηρίζουν συμπληρωματικά αυτή τη θεωρητική βάση, σχετικά με τη διαχείριση των ρόλων που αναλαμβάνουν οι μαθητές στο πλαίσιο εξωσχολικών δραστηριοτήτων πεδίου.

Εμπειρικά τεκμήρια για την αποτελεσματικότητα αυτής της θεωρητικής προσέγγισης, στο πλαίσιο πιλοτικού προγράμματος ΣΕΠ σε σχολεία δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης διαφορετικών τύπων, έδειξαν ότι ένα σχήμα ΣΕΠ που δίνει έμφαση στην ανάπτυξη ειδικών ικανοτήτων με μαθητοκεντρικές δραστηριότητες πεδίου, αποτελεί μια σοβαρή υποψηφιότητα νέας στρατηγικής για

την προετοιμασία των μαθητών να μεταβούν ομαλά από το σχολείο στην αγορά εργασίας του 21ου αιώνα.

Αυτή η πολιτική δεν προτείνεται ως αντικατάσταση του ισχύοντος αναλυτικού προγράμματος ΣΕΠ, αλλά συμπληρωματικά προς αυτό, ώστε να υπάρξει εξισορρόπηση του προγράμματος της τάξης με την προσφορά ευκαιριών διερεύνησης και βίωσης του πραγματικού κόσμου εργασίας. Ταυτόχρονα προτείνεται και ως αποκλειστική μέθοδος, όταν η ευθύνη του ΣΕΠ στο σχολείο δεν ανατίθεται σε ειδικά επιμορφωμένο εκπαιδευτικό, αλλά σε μη επιμορφωμένο εκπαιδευτικό, κάτι που είναι σύνηθες για λόγους λειτουργικούς του σχολείου. Άλλωστε, η πετυχημένη πιλοτική εφαρμογή στηρίχθηκε σχεδόν αποκλειστικά σε μη επιμορφωμένους εκπαιδευτικούς.

Στο πρόσφατο δελτίο τύπου του CEDEFOP (24/06/08) με τίτλο: **‘Η εξωσχολική μάθηση οδηγεί πλέον σε τυπικά προσόντα’** αναφέρεται στο κυριότερο συμπέρασμα της έκθεσης που δημοσίευσε πρόσφατα το CEDEFOP με τίτλο ‘Επικύρωση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης στην Ευρώπη: η κατάσταση το 2007’ ISBN 978-92-896-540-3. Στο κείμενο αναφέρονται τα εξής:

*‘Αναγνωρίζεται πλέον ευρέως ότι η μάθηση που αποκτάται εκτός σχολικού συστήματος – είτε στο χώρο εργασίας είτε κατά τον ελεύθερο χρόνο – μπορεί να οδηγήσει στην απόκτηση τυπικών επαγγελματικών προσόντων.*

*Η διαμόρφωση συστημάτων για την επικύρωση αυτής της μάθησης οφείλεται εν μέρει στη ραγδαία εξέλιξη των Εθνικών Πλαισίων Επαγγελματικών Προσόντων (ΕΠΕΠ) ανά την Ευρώπη. Η έκθεση διαπιστώνει ότι για να επιτύχει ένα σύστημα επικύρωσης γνώσεων, πρέπει να συγκρίνει **αποτελέσματα μάθησης** – δηλαδή τι **γνωρίζει, κατανοεί και μπορεί να κάνει, το άτομο και όχι πότε, που, ή με ποιο τρόπο απέκτησε αυτή τη μάθηση**. Η έννοια των αποτελεσμάτων μάθησης αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο των εθνικών πλαισίων επαγγελματικών προσόντων, καθώς και του αντίστοιχου Ευρωπαϊκού. Από τις αρχές της δεκαετίας του 90, το ενδιαφέρον για την επικύρωση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης έχει αυξηθεί σε σημείο που **πολλές χώρες έχουν πλέον διαμορφώσει ολοκληρωμένα συστήματα επικύρωσης**.*

*Η Ευρωπαϊκή απογραφή συστημάτων επικύρωσης του 2007 χωρίζει τις χώρες σε 3 ομάδες:*

*- **Χώρες που διαθέτουν λειτουργικό σύστημα επικύρωσης:** Βέλγιο, Δανία, Γαλλία, Εσθονία, Ηνωμένο Βασίλειο, Ιρλανδία, Ισπανία, Ολλανδία, Νορβηγία, Πορτογαλία, Ρουμανία και Σλοβενία.*

*- **Χώρες στις οποίες διαφαίνεται η πρακτική δυνατότητα επικύρωσης:** Αυστρία, Γερμανία, Ισλανδία, Ιταλία, Λιθουανία, Λουξεμβούργο, Μάλτα, Ουγγαρία, Πολωνία, Σουηδία, Τσεχία.*

*- **Χώρες στις οποίες παρατηρείται ελάχιστη σχετική κινητικότητα:** Βουλγαρία, Ελλάδα, Κροατία, Κύπρος, Λετονία, Σλοβακία, Τουρκία. Σε ορισμένες από τις χώρες αυτές, η επικύρωση εξακολουθεί να είναι αμφιλεγόμενο θέμα.*

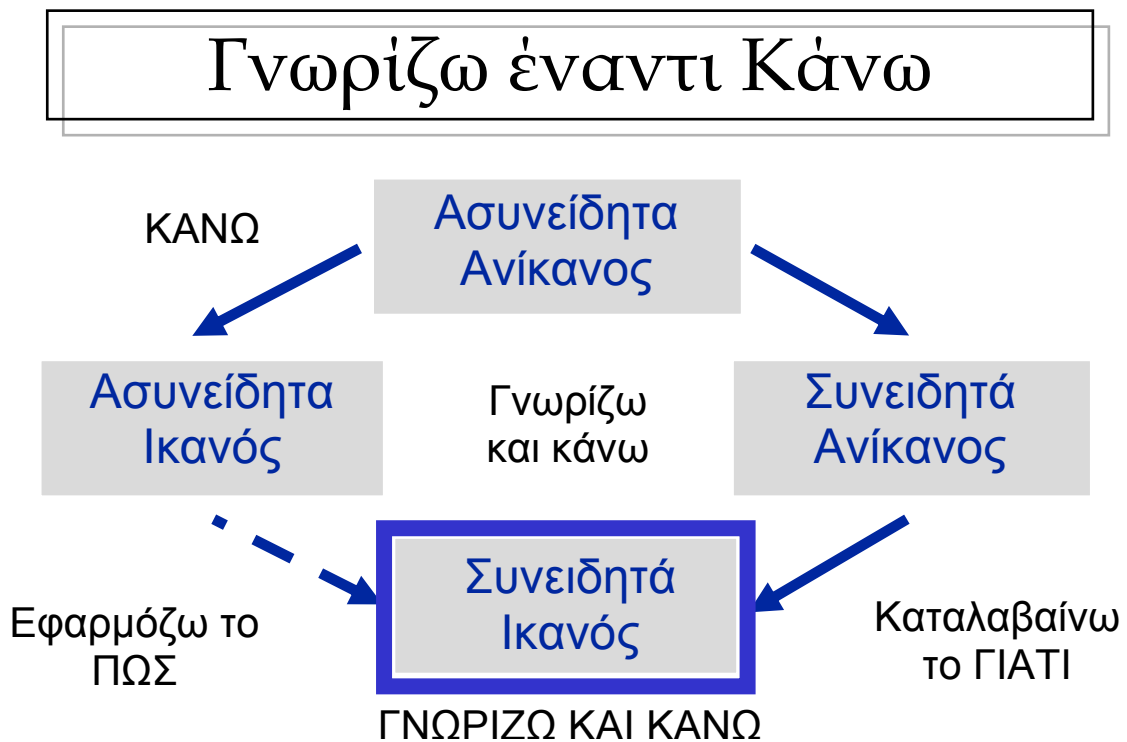
*Κρίσιμης σημασίας για την επιτυχία ενός τέτοιου συστήματος επικύρωσης είναι η θέσπιση προτύπων και επιπέδων τα οποία να εμπιστεύονται όλοι οι ενδιαφερόμενοι. Επιπλέον, ένα τέτοιο σύστημα πρέπει να είναι **εξίσου αξιόπιστο όσον αφορά την αξιολόγηση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης**, όσο είναι και τα συστήματα επικύρωσης της τυπικής (σχολικής) μάθησης. Η επικύρωση της μη τυπικής και άτυπης γνώσης προσδίδει μεγαλύτερη αυτονομία και καλύτερες προοπτικές για τους πολίτες, ενώ παράλληλα επιτρέπει στην κοινωνία να κάνει*

χρήση κάθε μορφής μάθησης και ικανοτήτων. Η επικύρωση οφείλει να οδηγεί στην πιστοποίηση γνώσεων, αλλά και γενικότερα να προβάλλει την αξία της μάθησης'.

## Σχηματικά:

### Η Μάθηση μέσω συνεχιζόμενης κατάρτισης

- Μάθηση σημαίνει αλλαγή στην συμπεριφορά του ανθρώπου
- Ο κόσμος αλλάζει.....και μεις μαζί του....
- Η μάθηση συμβαδίζει με την αλλαγή συμπεριφοράς, μιας συμπεριφοράς πιο αποτελεσματικής στο νέο περιβάλλον

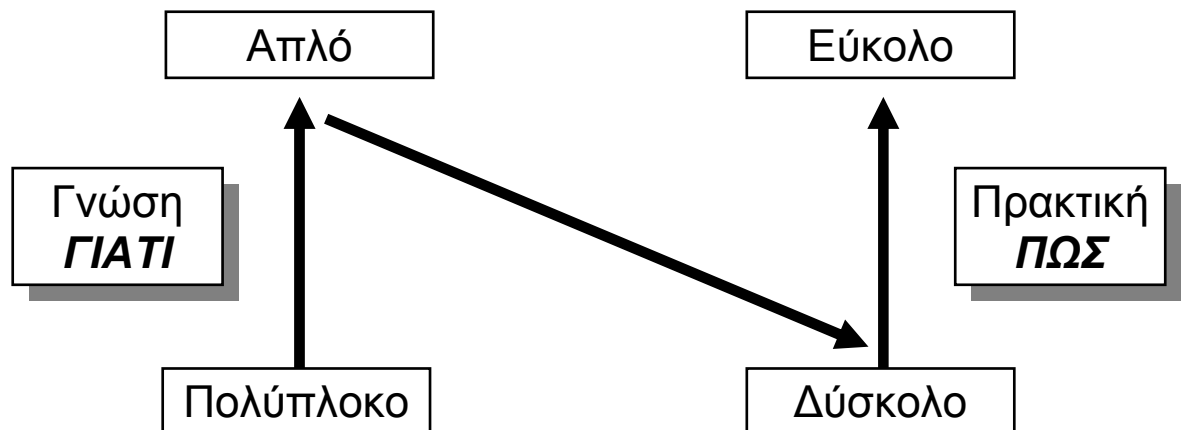




## Η Μάθηση & Προσαρμογή στην επιχείρηση

- Μάθηση σημαίνει προσαρμογή στο νέο περιβάλλον που καλούμαι να κινηθώ
- Όποιος προσαρμόζεται ταχύτερα αποκτά αυτόματα ανταγωνιστικό πλεονέκτημα

Γνωρίζω τι κάνω

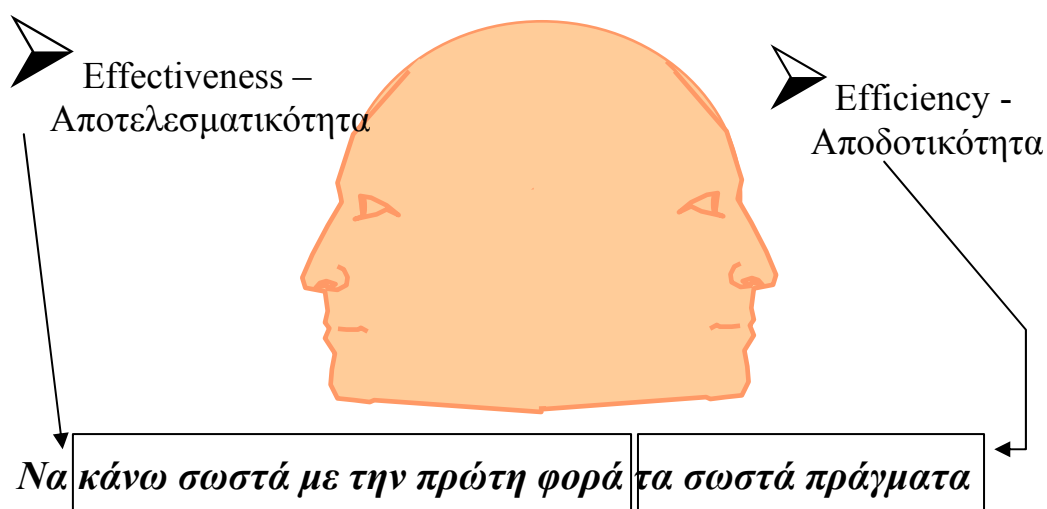


## Ποιοτική αναβάθμιση ανθρώπινου δυναμικού μέσω κατάρτισης

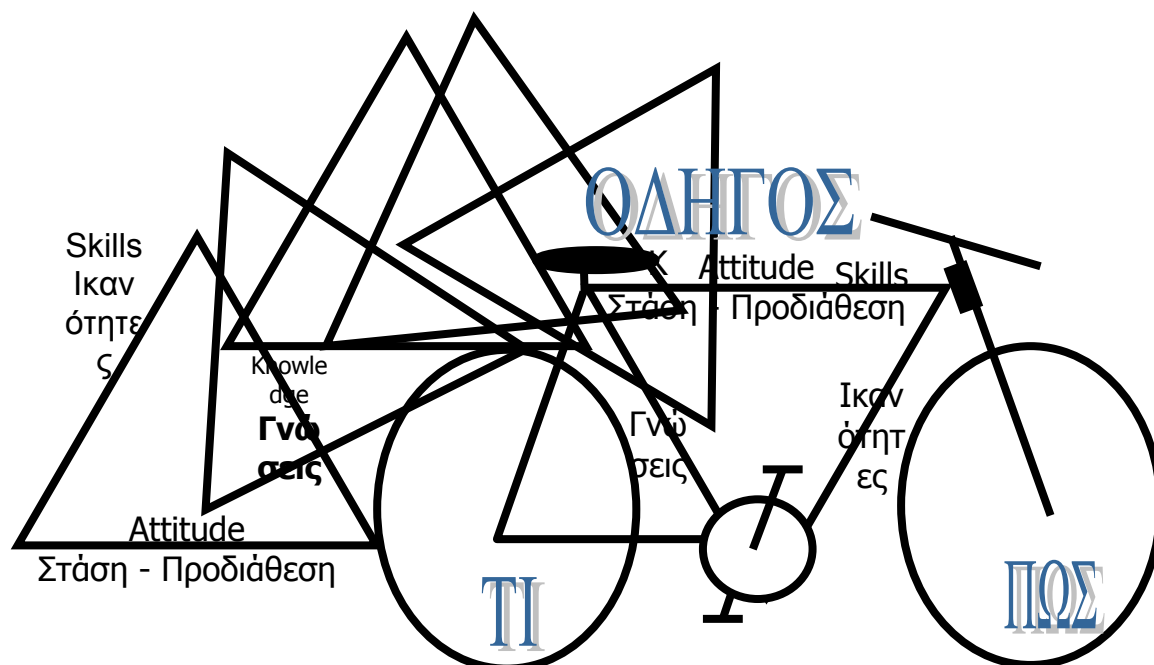
- Οι διαστάσεις ποιότητας του ανθρώπινου δυναμικού
- **A**SK
- *A*ttitude
- **S**kills
- **K**nowledge



### Το περιεχόμενο της μάθησης



## ΟΔΗΓΟΣ Η ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ 'ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ'



### Ερμηνευτική Ορολογία - Επεξηγήσεις:

**Δια Βίου Μάθηση = Κάθε μαθησιακή δραστηριότητα**, που αναλαμβάνεται καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής, με σκοπό τη βελτίωση των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων, στα πλαίσια μιας **προσωπικής** κοινωνικής οπτικής ή και μιας οπτικής που σχετίζεται με την **απασχόληση**.

**Η Δια Βίου Μάθηση περιλαμβάνει: Τη Δια Βίου Εκπαίδευση + Τη Δια Βίου Κατάρτιση.**

**Ως «Δια Βίου Εκπαίδευση»** ορίζεται κάθε μαθησιακή διαδικασία, συμπεριλαμβανομένης της εμπειρικής μάθησης, καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του ανθρώπου, με σκοπό την απόκτηση ή τη βελτίωση γενικών και επιστημονικών γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων τόσο για τη διαμόρφωση μιας ολοκληρωμένης προσωπικότητας όσο και για την πρόσβαση στην απασχόληση.

**Ως «Δια Βίου Κατάρτιση»** ορίζεται το σύστημα που αποσκοπεί στην κατάρτιση ή και επανακατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού η οποία:

- **στο πλαίσιο της Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης**, παρέχει βασικές επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες σε ειδικότητες ή και σε εξειδικεύσεις, για την ένταξη, επανένταξη, επαγγελματική κινητικότητα στην αγορά εργασίας και την εν γένει ανέλιξη του ανθρώπινου δυναμικού,

- **στο πλαίσιο της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης**, συμπληρώνει, εκσυγχρονίζει ή / και αναβαθμίζει γνώσεις και δεξιότητες που αποκτήθηκαν από τα άλλα συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ή και από επαγγελματική εμπειρία, με στόχο την ένταξη ή/ και επανένταξη στην αγορά εργασίας, τη διασφάλιση της εργασίας, την επαγγελματική ανέλιξη και την προσωπική ανάπτυξη.

**1. Τυπική μάθηση:** Ως τυπική μάθηση (**formal learning**) ορίζεται το ιεραρχημένο, δομημένο και οργανωμένο χρονικά σε βαθμίδες εκπαιδευτικό σύστημα, από τη πρωτοβάθμια εκπαίδευση έως το πανεπιστήμιο, που περιλαμβάνει τόσο τις γενικές ακαδημαϊκές σπουδές όσο και τα εξειδικευμένα προγράμματα και θεσμούς ολοκληρωμένης επαγγελματικής και τεχνικής εκπαίδευσης (Jeffs & Smith, 1999). Στη χώρα μας έχουμε τις ακόλουθες βαθμίδες εκπαίδευσης: νηπιαγωγείο, δημοτικό, γυμνάσιο, λύκειο, ΤΕΕ, ΙΕΚ, ΤΕΙ, ΑΕΙ.

**2. Μη τυπική μάθηση:** Ως μη τυπική μάθηση (**non-formal learning**) ορίζεται οποιαδήποτε οργανωμένη εκπαιδευτική δραστηριότητα εκτός του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος, που απευθύνεται σε συγκεκριμένους εκπαιδευόμενους και έχει συγκεκριμένους εκπαιδευτικούς στόχους (Jeffs and Smith, 1990). Διάφορα εκπαιδευτικά προγράμματα, κυρίως για εκπαιδευτικούς όλων των βαθμίδων, αποτελούν μέρος της μη τυπικής μάθησης στη χώρα μας. Ένα άλλο παράδειγμα μη τυπικής μάθησης είναι η Περιβαλλοντική Εκπαίδευση, που είναι η διαδικασία η οποία στοχεύει στην ανάπτυξη, σε διάφορους τομείς της κοινωνίας, περιβαλλοντικών εννοιών, δεξιοτήτων, στάσεων και περιβαλλοντικού ήθους, η οποία πραγματοποιείται από διάφορα Ιδρύματα και στα οποία μπορεί να συμπεριλαμβάνονται τα σχολεία και τα Πανεπιστήμια (Φραγκούλης & Καραγιάννης, 1997). Η μη τυπική μάθηση εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό και από το πλαίσιο στο οποίο παρέχεται, και γι' αυτό το πρόβλημα της εγκυρότητας των αποκτώμενων γνώσεων είναι ιδιαίτερα έντονο. Μη τυπική μάθηση στην Ελλάδα προσφέρουν οι Σχολές Επιμόρφωσης Λειτουργών Δημοτικής Εκπαίδευσης (ΣΕΛΔΕ). [...] Από το 1992 και μετά προστίθεται το Περιφερειακό Επιμορφωτικό Κέντρο (ΠΕΚ) που είναι ένα αυτοτελές δημόσιο εκπαιδευτικό ίδρυμα. και συνεργάζεται με τα ΑΕΙ, τα ΤΕΙ, το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο και τη Διεύθυνση της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Ο σκοπός της ίδρυσης του ΠΕΚ είναι η επιμόρφωση όλων των εκπαιδευτικών λειτουργών της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, οι οποίοι έχουν αποφοιτήσει από τα Παιδαγωγικά Τμήματα της Δημοτικής Εκπαίδευσης, τα Παιδαγωγικά Τμήματα Νηπιαγωγών, τα Τμήματα Παιδαγωγικής, Ψυχολογίας και Φιλοσοφίας, και άλλων Πανεπιστημιακών Τμημάτων. Βεβαίως παράλληλα, διάφοροι δημόσιοι φορείς προσφέρουν online μαθήματα για μαθητές γυμνασίου και λυκείου [...] ενώ άλλες φορές υπό την εποπτεία επιχειρήσεων ιδιωτικού τομέα προσφέρονται μαθήματα ξένων γλωσσών [...] Τέλος, μια από τις πιο σημαντικές δράσεις μη τυπικής εκπαίδευσης είναι η δημιουργία των «Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης» (ΚΕΚ). [...]

**4. Άτυπη μάθηση:** Ως άτυπη μάθηση (**informal learning**) θεωρείται σύμφωνα με τους Jeffs and Smith (1990) η διαδικασία με την οποία κάθε άτομο, σε όλη τη διάρκεια της ζωής του, μαθαίνει και αποκτά στάσεις, αξίες, ικανότητες-δεξιότητες και γνώσεις, από την καθημερινή εμπειρία και τις επιδράσεις που δέχεται από το περιβάλλον του (εργασία, οικογένεια, γειτονιά, ελεύθερες ασχολίες, βιβλιοθήκες, μέσα μαζικής ενημέρωσης κ.ά.). Είναι η μάθηση που προκύπτει από δραστηριότητες της καθημερινής ζωής οι οποίες σχετίζονται με την εργασία, την οικογένεια ή τον ελεύθερο χρόνο και δεν είναι διαρθρωμένη από άποψη

μαθησιακών στόχων, χρόνου μάθησης ή διδακτικής υποστήριξης, γι' αυτό και τυπικά δεν οδηγεί σε επίσημη πιστοποίηση. Παραδείγματα μορφών άτυπης εκπαίδευσης στη χώρα μας είναι, τα ελεύθερα προγράμματα περιβαλλοντικής εκπαίδευσης, η συμμετοχή σε δράσεις προγραμμάτων εθελοντισμού π.χ. κατά του ρατσισμού κλπ.[...]

Τζένη Παγγέ, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια στο Παιδαγωγικό Τμήμα Νηπιαγωγών του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων.

## ΟΙ ΠΥΛΩΝΕΣ ΤΗΣ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ

- **Μαθαίνω πώς να Αποκτώ Γνώσεις**
- **Μαθαίνω να Αποκτώ Επαγγελματική Κατάρτιση**
- **Μαθαίνω να Συμβιώνω Κατανοώντας τους Άλλους**
- **Μαθαίνω να Αναπτύσσω την Προσωπικότητά μου**

### 7.4.3. Οι προοπτικές απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρώπη - "Ποιες Επαγγελματικές Δεξιότητες θα χρειαστούμε στο μέλλον; - Τα πρώτα αποτελέσματα πανευρωπαϊκής πρόγνωσης



#### A. ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ:

**A.1.** Η πρόγνωση σύμφωνα με τα συμπεράσματα της μελέτης "**Future skill needs in Europe: medium-term forecast**" (Μελλοντικές ανάγκες σε δεξιότητες στην Ευρώπη: μεσοπρόθεσμη πρόγνωση) αναφέρεται στο πώς διαμορφώνεται η ζήτηση για δεξιότητες και επαγγέλματα έως το 2015, με βάση τις παρατηρούμενες οικονομικές και τεχνολογικές μεταβολές, όπως π.χ. τις τεχνολογικές καινοτομίες και τις τρέχουσες δημογραφικές τάσεις. Η πρόγνωση αφορά την Ευρώπη των 25 (χωρίς τη Βουλγαρία και τη Ρουμανία), και τη Νορβηγία και Ελβετία.

Η συγκριτική και πανευρωπαϊκή αυτή μελέτη **αποκαλύπτει ότι ορισμένα από τα νέα κράτη μέλη ήδη εξελίσσονται σε οικονομίες που βασίζονται στο υψηλό επίπεδο γνώσεων του εργατικού τους δυναμικού – πράγμα που στη συνέχεια οδηγεί σε μεγαλύτερη ζήτηση για δεξιότητες συνδεδεμένες με τον τομέα των υπηρεσιών.**

Ωστόσο, η βιομηχανία θα παραμείνει σημαντική πηγή απασχόλησης, δεδομένου ότι πολλές βιομηχανικές δραστηριότητες μετακινούνται προς τα νότια και ανατολικά της Ευρώπης. Παραμένει το γεγονός ότι σε όλους τους τομείς, και σε όλα τα επαγγέλματα, οι ανάγκες σε επαγγελματικές δεξιότητες σημειώνουν ανοδική πορεία.

Τα συμπεράσματα της μελέτης "**Future skill needs in Europe: medium-term forecast**" (Μελλοντικές ανάγκες σε δεξιότητες στην Ευρώπη: μεσοπρόθεσμη πρόγνωση) επικεντρώνονται στο ότι η συνεχιζόμενη άνοδος του τομέα των υπηρεσιών και οι ευρύτερες τεχνολογικές και οργανωτικές μεταβολές οδηγούν σε συνεχώς **αυξανόμενες απαιτήσεις για επαγγελματικά προσόντα και δεξιότητες** σε όλα τα επίπεδα.

Η ίδια τάση παρατηρείται και στην **Ελλάδα: Ο τομέας των υπηρεσιών είναι ο μόνος που παρουσιάζει αύξηση της απασχόλησης**, ενώ η ζήτηση για εργαζόμενους με χαμηλά προσόντα μειώνεται - παρά το γεγονός ότι **οι «βασικές» θέσεις εργασίας (δηλαδή θέσεις σχετικά απλής εργασίας, π.κ. κλητήρες, καθαριστές, φρουροί ασφάλειας και γενικά θέσεις που μέχρι σήμερα πληρώνονταν με ανειδίκευτο προσωπικό) θα αυξηθούν.**

**A.2. Η πρόγνωση του Cedefop αφορά την περίοδο έως το 2015.** Δείχνει ότι η μακρά περίοδος μετάβασης των οικονομιών της Ευρώπης από τον πρωτογενή και βιομηχανικό τομέα στον τομέα των υπηρεσιών δεν έχει ακόμη ολοκληρωθεί, ιδίως στα νέα κράτη μέλη. Ωστόσο η μετάβαση είναι σταδιακή και οι «παραδοσιακοί» τομείς θα εξακολουθήσουν να αποτελούν μεσοπρόθεσμα σημαντική πηγή απασχόλησης.

**Η αυξανόμενη ζήτηση για επαγγελματικά προσόντα και δεξιότητες, βέβαια, παρατηρείται σε όλα τα επίπεδα.** Ειδικά η ζήτηση για υψηλά προσόντα συνεχίζει να αυξάνεται κατά μέσο όρο στην Ευρώπη. Σήμερα 80 από τα 210 εκατομμύρια Ευρωπαίων εργαζομένων απασχολούνται σε μη χειρωνακτικές εργασίες με υψηλές απαιτήσεις προσόντων - και το ποσοστό αυτό αναμένεται να αυξηθεί ακόμη περισσότερο.

**Στην Ελλάδα**, οι ομάδες επαγγελμάτων που θα παρουσιάσουν τη μεγαλύτερη ζήτηση στην επόμενη δεκαετία είναι οι τεχνικές ειδικότητες, οι εργαζόμενοι στον **τομέα των υπηρεσιών** και τα βασικά επαγγέλματα. Ενώ **αυξάνονται οι «βασικές» θέσεις εργασίας**, ταυτόχρονα **μειώνεται θεαματικά η ζήτηση για ανειδίκευτους εργαζόμενους**. Ο τομέας των διανομών και μεταφορών (συμπεριλαμβανομένων των ξενοδοχείων και των υπηρεσιών τροφοδοσίας) θα

δημιουργήσει περισσότερες από τρία εκατ. νέες θέσεις εργασίας. Αντίστοιχη αύξηση θα σημειωθεί στους τομείς υπηρεσιών που δεν αποτελούν αντικείμενο εμπορίου στην αγορά (υγεία, εκπαίδευση, κοινωνικές υπηρεσίες). Ευοίωνες διαγράφονται οι προοπτικές απασχόλησης στον τομέα επιχειρήσεων και άλλων υπηρεσιών με περίπου εννέα εκατ. νέες θέσεις εργασίας. Στον τομέα της μεταποιητικής βιομηχανίας όμως αναμένεται να χαθούν 1,3 εκατ. θέσεις εργασίας. Η πρωτογενής παραγωγή θα απασχολεί 10 εκατ. άτομα και η βιομηχανία 35. Είναι σαφές ότι τα επαγγελματικά προσόντα, ιδίως μεσαίου επιπέδου, γίνονται πλέον απαραίτητα για όλες, ακόμη και τις βασικές θέσεις εργασίας.

Αυτή η τάση έχει σημαντικές συνέπειες για την απασχόληση. Η μείωση του πληθυσμού οδηγεί σε σταθερή ανάγκη αντικατάστασης εργαζομένων ακόμη και σε τομείς ή επαγγέλματα που δεν δημιουργούν πλέον πολλές νέες θέσεις εργασίας. Όμως η ταυτόχρονη θεαματική αύξηση των απαιτήσεων για επαγγελματικά προσόντα σημαίνει ότι οι **νέοι εργαζόμενοι θα χρειάζεται να διαθέτουν υψηλότερο επίπεδο δεξιοτήτων** για να κάνουν «την ίδια δουλειά».

Γενικότερα στην Ευρώπη, μεταξύ 2006 και 2015, θα προστεθούν 12.5 εκατομμύρια θέσεις εργασίας στο υψηλότερο επίπεδο επαγγελματικών προσόντων και 9.5 εκατομμύρια στο μεσαίο (ιδιαίτερα για προσόντα που αποκτώνται από επαγγελματική κατάρτιση). Ωστόσο, οι θέσεις εργασίας για εργαζόμενους με χαμηλά προσόντα θα μειωθούν κατά 8.5 εκατομμύρια. Ακόμη και οι θέσεις για ανειδίκευτους εργάτες ζητούν πλέον περισσότερα προσόντα, ενώ οι ειδικευμένοι εργάτες θα πρέπει όλο και περισσότερο να έχουν προσόντα μεσαίου επιπέδου.

Η μελέτη πρόγνωσης του Cedefop βασίζεται στις σημερινές τάσεις της αγοράς. Για να συμπεριληφθούν και οι αναδυόμενες δεξιότητες και επαγγέλματα, το Cedefop με τη συνδρομή του Skillsnet - του διεθνούς του δικτύου εμπειρογνομώνων για τον προσδιορισμό των μελλοντικών αναγκών σε δεξιότητες - πραγματοποιεί χωριστές, διεξοδικές μελέτες σε συγκεκριμένους τομείς. Μέχρι στιγμής, το Cedefop έχει εξετάσει τους τομείς του τουρισμού, της νανοτεχνολογίας της γεωργίας-διατροφής και της ξυλείας, και πρόκειται σύντομα επίσης να εκπονήσει μελέτες για την υγεία και το περιβάλλον. Επιπλέον, το Cedefop μελετά τις προβλέψεις των εργοδοτών σχετικά με το ποιες δεξιότητες θα χρειάζονται στο μέλλον, λαμβάνοντας ως βάση εθνικές σφυγμομετρήσεις εργοδοτών.

Η μελέτη αφορά 25 κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (εκτός Βουλγαρίας και Ρουμανίας) και τη Νορβηγία και Ελβετία. Περισσότερες λεπτομέρειες για τη μελέτη στην ιστοσελίδα του οργανισμού: [www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu) . 22/2/2008

## **Αγορά εργασίας και πτυχιούχοι στην Ελλάδα.**

Τέσσερα είναι τα βασικά συμπεράσματα της μελέτης για την Απασχολησιμότητα των Αποφοίτων Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης στην Ελλάδα (2006), της Μορφωτικής και Αναπτυξιακής Πρωτοβουλίας των οκτώ μεγάλων ελληνικών κοινωφελών ιδρυμάτων, η οποία υπέγραψε την προηγούμενη εβδομάδα μνημόνιο συνεργασίας με το υπουργείο Παιδείας. Όπως αναφέρει Το Βήμα (30.03.2008), η έρευνα στηρίχθηκε σε δείγμα 500 εργαζομένων από 200 επιχειρήσεις οι οποίες δραστηριοποιούνται σε όλους τους τομείς και αναλύει τις αναντιστοιχίες μεταξύ προσφοράς και ζήτησης ανθρώπινου δυναμικού υψηλού εκπαιδευτικού επιπέδου και τη σχέση ανάμεσα στις γνώσεις και στις δεξιότητες οι οποίες απαιτούνται από την οικονομία και αυτές που δίνονται από το εκπαιδευτικό σύστημα. Τα συμπεράσματα της έρευνας είναι τα εξής:

*\* Σε ποσοστό **μεγαλύτερο του 90%** οι **απόφοιτοι** οι οποίοι έλαβαν μέρος στην έρευνα **βρήκαν την πρώτη τους εργασία εντός 12 μηνών.***

*\* **Το κύρος του ακαδημαϊκού ιδρύματος** από το οποίο αποφοίτησε κάθε υποψήφιος αποτελεί κριτήριο πρόσληψης για ποσοστό μεγαλύτερο του 50% των επιχειρήσεων του προηγμένου τομέα και για ποσοστό οριακά μεγαλύτερο του 10% του «παραδοσιακού» τομέα.*

*\* Τα **3/4 των εργαζομένων πιστεύουν ότι οι σπουδές τους ήταν χρήσιμες σε «μεγάλο» και σε «πολύ μεγάλο» βαθμό**, προκειμένου να ανταποκριθούν στις εργασιακές υποχρεώσεις της παρούσης εργασίας τους*

*\* **Η Ελλάδα δεν ακολουθεί τις διεθνείς τάσεις όσον αφορά την ανεργία** του εργατικού δυναμικού χαμηλού και υψηλού επιπέδου εκπαίδευσης.*

## **Οι δουλειές του μέλλοντος και τα επαγγέλματα της ανεργίας στην Ελλάδα**

Η επιστημονική ομάδα του καθηγητή του Πανεπιστημίου Πειραιώς Θεόδωρου Κατσανέβα, (Ph.D., L.S.E.), παρουσιάζει τα νέα δεδομένα και στοιχεία της κυλιόμενης έρευνας για τις προοπτικές των επαγγελμάτων στα επόμενα 5-10 χρόνια που διενεργείται σε σταθερή βάση επί σειρά ετών τα τελευταία χρόνια. Η έρευνα για τις τάσεις της αγοράς εργασίας την περίοδο Σεπτεμβρίου 2007 – Μαΐου 2008, διενεργείται με κατευθυνόμενα ερωτηματολόγια, συνεντεύξεις, παρακολούθηση των οικονομικών εξελίξεων και της εκροής αποφοίτων από διάφορες σχολές, εξέταση επιμέρους δεικτών και πληροφοριών, καθώς και με επιστημονική παρατήρηση σε διαρκή βάση.

Σύμφωνα με την έρευνα, Επαγγέλματα όπως ιχθυολόγος, τεχνολόγος αρτοποιίας – ζαχαροπλαστικής, σχεδιαστής επίπλων και μηχανικός εμπορικού ναυτικού εμφανίζουν καλύτερες προοπτικές απασχόλησης για τα επόμενα τουλάχιστον 10



χρόνια, σε σχέση με τα επαγγέλματα ... υψηλού κοινωνικού status, όπως αυτά του γιατρού, του δικηγόρου ή ακόμη και του δημοσιογράφου, των οποίων οι προοπτικές απασχόλησης θεωρούνται πολύ αρνητικές..

Περισσότερες πληροφορίες: <http://www.capital.gr/news.asp?Details=531435>

#### **7.4.4. Σύγχρονες μορφές απασχόλησης – ευέλικτες μορφές**

Στην Ευρώπη σήμερα και ιδιαίτερα στη Ελλάδα έχει διαμορφωθεί το ανάλογο θεσμικό πλαίσιο για τη λειτουργία και εφαρμογή ευέλικτων πρακτικών που συνοδεύονται με την αναγνώριση δικαιωμάτων στους ευέλικτα απασχολούμενους (συμβάσεις ορισμένου χρόνου, μερικής απασχόλησης, δανεισμός εργαζομένων κλπ.). Αυτό σημαίνει ότι το νομικό οπλοστάσιο για την κατοχύρωση δικαιωμάτων στην ευέλικτη εργασία έχει διαμορφωθεί σε όλες σχεδόν τις ευρωπαϊκές χώρες ώστε η επιδιωκόμενη " ευελιξία με ασφάλεια" (flexicurity) μέσω αυτής της διαδικασίας να έχει επιτευχθεί, ανεξάρτητα βέβαια από τον βαθμό εφαρμογής και σεβασμού των δικαιωμάτων σε τμήμα του ευέλικτου εργατικού δυναμικού το οποίο, υπό το βάρος της επισφαλούς θέσης του και της ανασφάλειας για το μέλλον, "συναινεί" στην καταστρατήγηση των αναγνωρισμένων από το νόμο δικαιωμάτων του και στην κατ' ανάγκην αποδοχή μιας χαμηλής ποιότητας απασχόλησης.

**«Flexicurity: Δύσκολη η ισορροπία ανάμεσα σε ασφάλεια και ευελιξία.» Γιάννης Κουζής, διδάσκει εργασιακές σχέσεις στο Πάντειο Πανεπιστήμιο. 01/08/2007**

#### **7.4.5. Ένταξη της ισότητας ευκαιριών στις κοινοτικές πολιτικές**

Η αρχή του «gender mainstreaming» (ενσωμάτωση της ισότητας των δύο φύλων) συνίσταται στον συνυπολογισμό, συστηματικά, των ανισοτήτων στις συνθήκες, καταστάσεις και ανάγκες των γυναικών και των ανδρών στο σύνολο των κοινοτικών πολιτικών και ενεργειών. Αυτή η σφαιρική και εγκάρσια προσέγγιση απαιτεί προσπάθεια κινητοποίησης κάθε είδους πολιτικής.

Παρουσιάζεται η σύνοψη για το κοινοτικό κεκτημένο σε θέματα ισότητας και οι προοπτικές δράσης σε διάφορους τομείς:

- απασχόληση και αγορά εργασίας: η Επιτροπή προτίθεται να εξακολουθήσει τη διάρθρωση του νομικού πλαισίου της ισότητας, να εξορθολογήσει και να εντάξει καλύτερα τα μέτρα υποστήριξης της σε μελέτες που αφορούν την

επιχειρηματική δραστηριότητα των γυναικών και το συμβιβασμό της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής·

- γυναίκες επικεφαλές επιχειρήσεων και οι συνεργαζόμενες σύζυγοι σε ΜΜΕ, μεταξύ άλλων στους τομείς της γεωργίας και της αλιείας: η Επιτροπή προτίθεται να ενισχύσει τις ενέργειες προς όφελος των γυναικών στις ΜΜΕ, κυρίως με την βελτίωση της ελαστικότητας στην εργασία και των επαγγελματικών προσόντων, καθώς και με τη διευκόλυνση της πίστωσης·
- εκπαίδευση και κατάρτιση : το σύνολο των κοινοτικών δράσεων που αφορούν την εκπαίδευση, κατάρτιση ή την νεολαία αποσκοπούν στην ένταξη της ισότητας των ευκαιριών, είτε ως συγκεκριμένου στόχου είτε ως πρόσθετης προτεραιότητας·
- δικαιώματα των ατόμων: η Επιτροπή προέβη σε ενέργειες για την καταπολέμηση της βίας έναντι των γυναικών, την καταπολέμηση της εμπορίας των ανθρώπων και υπέρ της επανένταξης στην κοινωνία των θυμάτων της εμπορίας αυτής· προβλέπονται δραστηριότητες για την βελτίωση της ασφάλειας και της ακεραιότητας των γυναικών προσφύγων·
- αναπτυξιακή συνεργασία : η Επιτροπή προτίθεται να συνεχίσει την ένταξη της αρχής «gender mainstreaming» στις πολιτικές ανάπτυξης της Κοινότητας και στις συμφωνίες αναπτυξιακής συνεργασίας με τις αναπτυσσόμενες χώρες, χρησιμοποιώντας τις στρατηγικές που έχουν εκπονηθεί στην ανακοίνωση της Επιτροπής σχετικά με την ένταξη θεμάτων που αφορούν τα δύο φύλα στη συνεργασία για την ανάπτυξη [COM(1995) 423 τελικό - Δεν έχει δημοσιευθεί στην Επίσημη Εφημερίδα]·
- πληροφόρηση: η Επιτροπή θεωρεί απαραίτητη την εφαρμογή μιας συνεπούς, συστηματικής, εμφανούς και προσαρμοσμένης στα διάφορα είδη κοινού πολιτικής επικοινωνίας·
- πολιτική για το προσωπικό: η Επιτροπή ασκεί από πολλών ετών μια πολιτική ισότητας των ευκαιριών όσον αφορά το προσωπικό της μέσω των θετικών ενεργειών.

Το δεύτερο μέρος της ανακοίνωσης εκθέτει τον ρόλο που διαδραματίζουν τα διαρθρωτικά ταμεία , που αποτελούν το κυριότερο χρηματοδοτικό μέσο της Κοινότητας και η παρέμβαση των οποίων αφορά πολλούς από τους τομείς αυτούς, στην προαγωγή της ισότητας των ευκαιριών. Η προοδευτική εφαρμογή αυτών των προσανατολισμών απαιτεί σημαντική ενδυνάμωση της συνεργασίας στο πλαίσιο των υπηρεσιών της Επιτροπής καθώς και της εταιρικής σχέσης με τα κράτη μέλη και τους διάφορους ενδιαφερομένους συντελεστές και οργανώσεις. Περισσότερες πληροφορίες: <http://europa.eu/scadplus/leg/el/cha/c10921.htm>

- Τα νέα δεδομένα και οι προκλήσεις της αγοράς αναγκάζουν την εκπαίδευση να αναζητά νέες στρατηγικές μάθησης ώστε να ανταποκρίνονται αποτελεσματικά στην προετοιμασία των νέων για να αντιμετωπίσουν τα νέα δεδομένα της αγοράς εργασίας και της ευμετάβλητης σταδιοδρομίας.
- Η έννοια των **αποτελεσμάτων μάθησης** που βασίζεται στην ανάπτυξη κομβικών ικανοτήτων, αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο των εθνικών πλαισίων επαγγελματικών προσόντων, καθώς και του αντίστοιχου Ευρωπαϊκού. Η διαμόρφωση συστημάτων για την **επικύρωση της τυπικής – μη τυπικής και άτυπης μάθησης** οφείλεται εν μέρει στη ραγδαία εξέλιξη των Εθνικών Πλαισίων Επαγγελματικών Προσόντων..
- Η **Δια Βίου Μάθηση**, είναι απαραίτητη για την ενεργό ζωή και περιλαμβάνει την Δια Βίου Εκπαίδευση και τη Δια Βίου Κατάρτιση, με ευελιξία διαδρομών, ως προς την ανάπτυξη και εκσυγχρονισμό δεξιοτήτων που ζητούνται στην αγορά εργασίας.
- Ο τομέας υπηρεσιών και κατόπιν της βιομηχανίας, παρουσιάζει **ζήτηση για άτομα που διαθέτουν πτυχίο, ‘κομβικές ικανότητες’ και εκσυγχρονισμένες δεξιότητες**. Πανερωπαϊκά όπως και στην Ελλάδα, η αυξανόμενη ζήτηση για επαγγελματικά προσόντα και δεξιότητες συναρτάται με την αντίστοιχη εθνική – περιφερειακή – τοπική οικονομική ανάπτυξη, ενώ παρατηρείται **θεαματική μείωση της ζήτησης της ανειδίκευτης εργασίας**.
- Η Ελλάδα **ακολουθεί τις διεθνείς τάσεις όσον αφορά την ανεργία του χαμηλού και υψηλού επιπέδου εκπαίδευσης**. Οι σύγχρονες ευέλικτες μορφές εργασίας, έχουν θεσμοθετηθεί και στην Ελλάδα, αλλά η ευελιξία με ασφάλεια (flexicurity) ευνοεί την κοινωνική συνοχή σε οικονομικά αναπτυγμένες χώρες, με επαρκή κρατική οργάνωση και συγκροτημένο σύστημα κοινωνικής πολιτικής.

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>- Η αρχή του «gender mainstreaming» (ενσωμάτωση της ισότητας των δύο φύλων) συνίσταται στον συνυπολογισμό, συστηματικά, των ανισοτήτων στις συνθήκες, καταστάσεις και ανάγκες των γυναικών και των ανδρών στο σύνολο των κοινοτικών πολιτικών και ενεργειών. Αυτή η σφαιρική και εγκάρσια προσέγγιση απαιτεί προσπάθεια κινητοποίησης κάθε είδους πολιτικής.</li></ul> |  |
|--|--|

**Δραστηριότητα 7. ΑΣΚΗΣΗ ΑΥΤΟ-ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ:** Σύμφωνα με τις γνώσεις, την εμπειρία σας και τη βοήθεια αναζήτησης από: το κείμενο, το γλωσσάρι στο Παράρτημα II και το διαδίκτυο, συμπληρώστε τις λέξεις κλειδιά για την ερμηνεία των ακόλουθων όρων στον παρακάτω πίνακα.

<b>ΟΡΟΣ</b>	<b>ΛΕΞΕΙΣ - ΚΛΕΙΔΙΑ</b>
<b>Επαγγελματική εκπαίδευση</b>	
<b>Δια Βίου μάθηση</b>	
<b>Δια Βίου εκπαίδευση</b>	
<b>Δια Βίου Κατάρτιση</b>	
<b>Τυπική μάθηση</b>	
<b>Μη τυπική μάθηση</b>	
<b>Άτυπη μάθηση</b>	
<b>Γνωστικό μοντέλο μάθησης</b>	
<b>Συνδυασμός του παιδαγωγικού 'γνωστικού μοντέλου μάθησης' με τις νέες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας στον ΣΕΠ</b>	
<b>'τα αποτελέσματα μάθησης' που συγκρίνει ένα σύστημα επικύρωσης σύμφωνα με το CEDEFOP</b>	

## Υπο-ενότητα 7. 5. ΕΝΝΟΙΕΣ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

### **Αντικειμενικοί στόχοι της παρούσας Υπο-ενότητας:**

Η σκιαγράφηση της αγοράς εργασίας του 21<sup>ου</sup> αιώνα και των συνδεδεμένων με αυτή αλλαγών στην έννοια και το περιεχόμενο της καριέρας, στο χώρο εργασίας αλλά και στη φύση της ίδιας της εργασίας.

### **Προσδοκώμενα αποτελέσματα**

Με την ολοκλήρωση της ενότητας οι συμμετέχοντες να:

- Γνωρίζουν τους παράγοντες που συνδέονται με τις αλλαγές στην έννοια και το περιεχόμενο της καριέρας, στο χώρο εργασίας αλλά και στη φύση της ίδιας της εργασίας
- Κατανοούν την αναγκαιότητα προσαρμογής των εργασιακών σχέσεων στα νέα δεδομένα της αγοράς εργασίας
- Ορίζουν την έννοια της απασχολησιμότητας ως ικανότητα προσωπικής διαχείρισης της σταδιοδρομίας για τη διασφάλιση απασχόλησης που επιτυγχάνεται με δια βίου αυτογνωσία και αυτό-διαχειριζόμενη μάθηση
- Αναγνωρίζουν τις προοπτικές απασχόλησης στην 'κοινωνία της γνώσης' και τις επαγγελματικές δεξιότητες που θα χρειαστούν έως το 2015.
- Αναζητούν πηγές πληροφόρησης από τα εθνικά και ευρωπαϊκά Παρατηρητήρια
- Συμμετέχουν ενεργά σε δραστηριότητες και έρευνες των Παρατηρητηρίων Μετάβασης από την Εκπαίδευση στην αγορά εργασίας.

**Λέξεις – Κλειδιά:** 'Ψυχολογικό συμβόλαιο' μεταξύ εργαζόμενου και επιχείρησης/οργανισμού, Απασχολησιμότητα, Παρατηρητήριο Μετάβασης, Παρατηρητήριο Απασχόλησης.

### 7.5.1 Σταδιοδρομία, η φύση της εργασίας, απασχολησιμότητα.

Οι ραγδαίες και ριζικές αλλαγές που σημειώνονται στην Ευρώπη κυρίως από τη δεκαετία του '80 στην αγορά εργασίας, και εξακολουθούν να αποτελούν βασικά χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας του 21ου αιώνα, προκαλούν κυριολεκτικά «σεισμό» στην έννοια και το περιεχόμενο της καριέρας (careerquake), στο χώρο της εργασίας αλλά και στη φύση της εργασίας per se («τέλος της εργασίας», «η αθόρυβη επανάσταση»).

Οι αλλαγές αυτές συνδέονται κυρίως με:

- Τη Νέα Τεχνολογία – ιδίως την Τεχνολογία Πληροφόρησης και Επικοινωνίας (ICT).
- Την παγκοσμιοποίηση της οικονομίας με κύριο χαρακτηριστικό την συγκέντρωση, ενδυνάμωση, διεθνοποίηση του κεφαλαίου.
- Τις ιδιωτικοποιήσεις (ως πρακτική και ως ιδεολογία) και τη συρρίκνωση του Κοινωνικού Κράτους.
- Την εξασθένηση των εργατικών συνδικάτων (η συνδικαλιστική πυκνότητα εμφανίζεται το 1995 υψηλή μόνο στη Σουηδία 91%, Ισλανδία 83%, Φιλανδία 79% και Δανία 80%, σχετικά ικανοποιητική στην Ιταλία 44%, Αυστρία 41% και αρκετά χαμηλότερη στις υπόλοιπες χώρες ιδίως στη Γαλλία 9%, ενώ στην Ελλάδα 24%).
- Τη διαρκή αναδιάρθρωση της δομής των επιχειρήσεων και της οργάνωσης της παραγωγής της εργασίας.
- Τη διεύρυνση του τομέα των υπηρεσιών και την ενίσχυση του ρόλου των μικρομεσαίων επιχειρήσεων.
- Την εντατικοποίηση της γνώσης και την αυξανόμενη σημασία της δια βίου εκπαίδευσης και επιμόρφωσης («Κοινωνίες της Γνώσης»).
- Την εισαγωγή των νέων ευέλικτων μορφών απασχόλησης:

Λειτουργική ευελιξία (εμπλουτισμός εργασίας, ευελιξία καθηκόντων, αλλαγή αντικειμένου εργασίας, πολυδεξιότητες-multiskilling, ευέλικτες ομάδες εργασίας), Οικονομική ευελιξία (ευελιξία αμοιβών, διαφοροποίηση μισθών κ.α.),

Ευελιξία στο χρόνο εργασίας (από τη μερική απασχόληση μέχρι την απασχόληση όταν ζητηθεί από τον εργοδότη),

Αριθμητική ευελιξία (αυξομείωση αριθμού εργαζομένων, συμβάσεις εργασίας περιορισμένου χρόνου, αποφυγή προσλήψεων, απολύσεις, κ.α.)

Ευελιξία τόπου εργασίας, (εργασία στο σπίτι, τηλεργασία, κ.α.),

Ευελιξία εργασιακής ζωής (π.χ. πρόωρη συνταξιοδότηση για διάφορους λόγους).

- Την ανεργία, η οποία θεωρείται σημαντικό πρόβλημα στον τομέα της απασχόλησης και απειλή της κοινωνικής συνοχής των σύγχρονων κοινωνιών.

Οι πιο πάνω μεταβολές έχουν ως αποτέλεσμα την αλλαγή του «ψυχολογικού» συμβολαίου μεταξύ του ατόμου (εργαζόμενου) και της οργάνωσης, δηλαδή τις προσδοκίες της μιας πλευράς από την άλλη. Το παλιό συμβόλαιο αποτελούσε μία μακροπρόθεσμη συμφωνία σχέσεων και βασιζόταν στην ασφάλεια (job security) και στην αμοιβαία «αφοσίωση» (loyalty). Το νέο συμβόλαιο εργασίας τείνει να είναι όλο και περισσότερο βραχείας διάρκειας συμφωνία η οποία βασίζεται κυρίως σε οικονομική ανταλλαγή, ενώ η «αφοσίωση» (loyalty) με την παλιά έννοια έχει «πεθάνει». Κάτω από τα νέα δεδομένα: **(i)** Το συμβόλαιο αυτό χρειάζεται συχνά να επαναδιαπραγματεύεται και τα άτομα-εργαζόμενοι αναλαμβάνουν την ευθύνη (ή την μεγαλύτερη ευθύνη) για την ανάπτυξη της καριέρας τους και την ευθύνη για την απόκτηση νέων δεξιοτήτων και γνώσεων που τα καθιστούν χρήσιμα. **(ii)** Η ασφάλεια (job security) δεν συνδέεται με την απασχόληση και με την έννοια αυτή η ασφάλεια δεν πρέπει να αναζητάται στο χώρο εργασίας, αλλά το άτομο αναλαμβάνει την ευθύνη αναζήτησης αυτής της αξίας (ασφάλεια εργασίας), στη σύγχρονη κάτω από συνθήκες κινδύνου αγοράς εργασίας (risky labour market).

Καθώς στο μέλλον προβλέπεται ότι το άτομο θα αλλάζει 5-7 ειδικότητες /επαγγέλματα/ πλαίσια απασχόλησης, η ασφάλεια συνδέεται με την **απασχολησιμότητα**, δηλαδή: την απόκτηση/ άθροιση δεξιοτήτων και φήμης που μπορούν να επενδυθούν σε νέες ευκαιρίες απασχόλησης όταν αυτές εμφανιστούν.

Σύμφωνα με έρευνα που πραγματοποίησαν η CREATE (Center for Research in Employment and Technology in Europe) σε 927 οργανώσεις η έννοια της απασχολησιμότητας φαίνεται και αυτή να αλλάζει από το 1993-94. Συγκεκριμένα, ως **απασχολησιμότητα θεωρείται**: πώς να αποκτήσει το άτομο μία εργασία (να βρει δουλειά), πώς να διατηρήσει τη δουλειά του και να διαχειριστεί τις αλλαγές και τέλος πώς να βρει μια άλλη δουλειά σε περίπτωση απόλυσής του. Πρόσθετα, η απασχολησιμότητα συνδέεται με συγκεκριμένες δεξιότητες και υποκίνηση που θα βοηθήσουν τον εργαζόμενο να επιτύχει τους στόχους της επιχείρησης (εργοδότη) αλλά και τους δικούς του στόχους.

Σύμφωνα με την ίδια έρευνα, με την πάροδο του 1990 σημειώνεται μια περαιτέρω μετατόπιση στην «εξωτερική» απασχολησιμότητα και τις «μεταβιβαζόμενες» από



επιχείρηση σε επιχείρηση δεξιότητες. Ειδικότερα **τον 21ο αιώνα ως απασχολησιμότητα σε επίπεδο ατόμου** φαίνεται να θεωρείται:

- Πώς να βρεις και να διατηρήσεις μια δουλειά και πώς να διαχειριστείς τις αλλαγές που παρουσιάζονται στην εργασία σου.
- Πώς να επιτύχεις τους στόχους της επιχείρησης (εργοδότη).

Η νέα αυτή προσέγγιση προϋποθέτει την αλλαγή των εργαζομένων από υπάκουους/ πιστούς «υπηρέτες» (loyal) σε εργαζόμενους που αισθάνονται δέσμευση απέναντι στην οργάνωση (committed) και οι οποίοι προσαρμόζονται στα εξής:

- Παρά το γεγονός ότι η κουλτούρα της μόνιμης εργασίας δεν υφίσταται πλέον, οι περισσότερες εργασίες είναι σίγουρες (υπάρχει συνεπώς ασφάλεια εργασίας) εφόσον η ασφάλεια εργασίας βασίζεται στην απόδοση (αύξηση προστιθέμενης αξίας) και όχι στον πατερναλισμό.
- Οι εργοδότες θα πρέπει να αντιμετωπίζονται ως «πελάτες» (customers) των υπηρεσιών εργασίας οι οποίες θα παρέχονται όταν και όπου απαιτείται από τον εργοδότη.
- Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να θεωρούν τον εαυτό τους ως αυτοαπασχολούμενα (self-employed) άτομα, που ενδιαφέρονται να διατηρήσουν την επιχείρηση των «πελατών» τους.
- Οι εργαζόμενοι πληρώνονται για τα αποτελέσματά τους και όχι για το χρόνο που απαιτείται για να ολοκληρώσουν την εργασία τους. (Για τους πλήρως απασχολούμενους σημαίνει ενδεχομένως εργασία περισσότερη από την κανονική χωρίς να θεωρείται ως υπερωρία, ενώ για τους «ευέλικτους» απασχόλησης εργαζόμενους συνεπάγεται ενδεχομένως την εργασία σε ώρες αιχμής χωρίς πρόσθετη αμοιβή).
- Παρόλο που οι εργοδότες αναλαμβάνουν την επιμόρφωση των εργαζομένων σε νέες δεξιότητες, σημαντική ευθύνη για την απόκτηση νέων γνώσεων, δεξιοτήτων και την εξέλιξή τους εναπόκειται και στον εργαζόμενο.

Το κείμενο σχετίζεται με την αναφορά στην Υπο- ενότητα 7.2. με τίτλο: Συμπεριφορά – λειτουργία επιχειρήσεων / Οργανισμών. *Η ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΟΥ 21ΟΥ ΑΙΩΝΑ: «ΣΕΙΣΜΟΣ» ΣΤΗΝ ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ, ΤΗΣ ΦΥΣΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ. Ελεονόρα Καρασαββίδου, ΑΠΘ.*

### 7.5.2. Ο ρόλος της έρευνας αγοράς στον επαγγελματικό προσανατολισμό και την απασχόληση

Η **"Μετάβαση από την εκπαίδευση / αρχική κατάρτιση στην εργασία"** , πέραν του Υπουργείου Παιδείας, αποτελεί αντικείμενο ενδιαφέροντος και άλλων φορέων, οι οποίοι άμεσα ή έμμεσα χαράσσουν και ασκούν εκπαιδευτική ή/και εργασιακή πολιτική:

Υπουργείο Εργασίας, Τοπική Αυτοδιοίκηση, διάφοροι Οργανισμοί, Ινστιτούτα, Ενώσεις Εργοδοτών και Εργαζομένων, κτλ. Όλοι αυτοί οι φορείς χρειάζονται έγκυρες και τεκμηριωμένες πληροφορίες, για να μπορέσουν να συμβάλουν ουσιαστικά με την πολιτική τους στη βελτίωση της μετάβασης. Όπως, επίσης, πληροφορίες για τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας, τις ευκαιρίες κατάρτισης και απασχόλησης που προσφέρονται, τις συνέπειες που συνεπάγονται οι διάφορες εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές κτλ. χρειάζονται και οι ίδιοι οι μαθητές, για να διαμορφώσουν έγκαιρα τα κριτήρια εκείνα που θα τους επιτρέψουν να αποφασίσουν αυτόνομα, συνειδητά και ρεαλιστικά για το μέλλον τους, αλλά και οι καθηγητές και οι γονείς τους, για να είναι με τη σειρά τους σε θέση να τους στηρίξουν αποτελεσματικά στη λήψη των αποφάσεων τους.

#### **Μηχανισμοί συγκέντρωσης, επεξεργασίας και διάχυσης σχετικών με τη "μετάβαση" πληροφοριών - Παρατηρητήρια**

Στις περισσότερες αναπτυγμένες χώρες, οι σχετικές με την εκπαίδευση/αρχική κατάρτιση και απασχόληση πληροφορίες που είναι αναγκαίες για την άσκηση πολιτικής στους συγκεκριμένους τομείς, συλλέγονται μέσα από **"Έρευνες Αποφοίτων"**. Μερικές από τις έρευνες αυτές πραγματοποιούνται από τις εθνικές στατιστικές υπηρεσίες, στο πλαίσιο της καταγραφής του συνολικού πληθυσμού, ή από τις στατιστικές υπηρεσίες των Υπουργείων Παιδείας και Εργασίας, στο πλαίσιο καταγραφής του μαθητικού και εργατικού δυναμικού (Βέλγιο, Δανία, Σκανδιναβικές χώρες, Γερμανία) και περιλαμβάνουν συνήθως γενικού ενδιαφέροντος στοιχεία για την εγκατάσταση των αποφοίτων του εκπαιδευτικού συστήματος στην αγορά εργασίας. Οι περισσότερες όμως "Έρευνες Αποφοίτων" διεξάγονται με συστηματικό τρόπο και σε διαρκή βάση με τη βοήθεια ενός καλά οργανωμένου συστήματος. Πρόκειται για μηχανισμούς (**Παρατηρητήρια**) που έχουν στόχο να παρακολουθούν την εκπαιδευτική και επαγγελματική διαδρομή των αποφοίτων των διαφόρων σχολικών τύπων και των διαφόρων επιπέδων εκπαίδευσης, τις μεταβολές στις απαιτήσεις των εργοδοτών, τη σχέση προσφοράς και ζήτησης στους διάφορους επαγγελματικούς τομείς και κλάδους καθώς και στα διάφορα επαγγέλματα, τόσο σε κεντρικό όσο και σε περιφερειακό και τοπικό

επίπεδο. Στόχος τους είναι επίσης να αναλύουν τα στατιστικά στοιχεία που συγκεντρώνουν, να τα συγκρίνουν με αντίστοιχα στοιχεία που συλλέγονται από άλλες υπηρεσίες με διαφορετικές μεθόδους και να καταλήγουν σε αξιόπιστα συμπεράσματα.

Τα Παρατηρητήρια είτε ενσωματώνονται στα Υπουργεία Παιδείας και Απασχόλησης είτε συγκροτούνται ως ανεξάρτητα ερευνητικά ινστιτούτα είτε εντάσσονται σε πανεπιστήμια ή άλλους φορείς. Ανάλογα με τις πολιτικές προτεραιότητες, τις αντικειμενικές δυνατότητες και τους περιορισμούς στους πόρους διαφοροποιούνται ως προς τους στόχους, τα είδη των ερευνών που διεξάγουν, τη συχνότητα διεξαγωγής τους, τις διερευνώμενες παραμέτρους, τη μεθοδολογία, το μέγεθος του πληθυσμού/δείγματος, τον τρόπο διάχυσης των αποτελεσμάτων, κτλ.

Οι **"Έρευνες Αποφοίτων", στο πλαίσιο των Παρατηρητηρίων**, διεξάγονται σε τακτά χρονικά διαστήματα (συνήθως ετησίως), σε αντιπροσωπευτικά δείγματα αποφοίτων διαφόρων σχολικών τύπων και επιπέδων εκπαίδευσης, 1-3 χρόνια μετά την αποφοίτηση, συνήθως με ταχυδρομικό ερωτηματολόγιο, και περιλαμβάνουν πλήθος ποσοτικών αλλά και ποιοτικών μεταβλητών, όπως: κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο, σχολική επίδοση, εκπαιδευτική και επαγγελματική διαδρομή, αναδρομική -μηνιαία ή εξαμηνιαία- καταγραφή της επαγγελματικής κατάστασης κατά τη διαδρομή με υποκειμενική εκτίμησή της, επαγγελματική και γεωγραφική κινητικότητα, στάση απέναντι στην εκπαίδευση και την εργασία, αποδοχές, ικανοποίηση από την εργασία, σταθερότητα απασχόλησης, συμμετοχή σε συνεχιζόμενη κατάρτιση, στρατηγικές αναζήτησης και εύρεσης εργασίας, επαγγελματικές προσδοκίες, κτλ. Σε αρκετές περιπτώσεις την έρευνα επισκόπησης σε κάποια χρονική στιγμή μετά την αποφοίτηση (cross sectional survey) ακολουθεί διαχρονική έρευνα για τη διερεύνηση των ιδίων μεταβλητών στην πορεία του χρόνου.

Αξιζει να αναφερθούν τα παρακάτω Παρατηρητήρια στον ευρωπαϊκό χώρο:

- Βέλγιο: Higher Institute of Labour Studies (HIVA), Catholic University of Louvain <http://organigram.kuleuven.be/ext/9/50000752e.htm>
- Γαλλία: Centre d' Etudes et de Recherches sur les Qualifications (CEREQ), Paris <http://www.cereq.fr/>
- Γερμανία: Mannheim Centre for European Social Research, University of Mannheim <http://www.mzes.uni-mannheim.de/homepage.html>
- Ιρλανδία: The Economic and Social Research Institute (ESRI), Dublin <http://www.esri.ie/>
- Ιταλία: Istituto per lo Sviluppo della formazione Professionale dei Lavoratori (ISFOL), Rome <http://www.europalavoro.it/>
- Ολλανδία: Research Centre for Education and the Labour Market (ROA), University of Maastricht / Marketresearch BV (DESAN), Amsterdam <http://www.roa.unimaas.nl/>; <http://www.interviewtechnology.com/desan/flash/default.htm>

- Σκωτία: Centre for Educational Sociology (CES), University of Edinburgh  
<http://www.ces.ed.ac.uk/>
- Σουηδία: Swedish Institute for Social Research (SOFI), Stockholm  
<http://www.dal.lu.se/sofi/namnavd.htm>
- Ηνωμένο Βασίλειο: Department of Education and Skills (DfES)  
<http://www.dcsf.gov.uk/index.htm>

Ορισμένα από αυτά τα παρατηρητήρια έχουν μακρά παράδοση (π.χ. ESRI Ιρλανδίας, δεκαετία '80), άλλα συγκροτήθηκαν πρόσφατα (Πορτογαλία). Εκτός Ευρώπης αξιόλογα Παρατηρητήρια λειτουργούν από αρκετά χρόνια στη Βόρεια Αμερική (ΗΠΑ, Καναδά), στην Ιαπωνία και στην Αυστραλία.

Όσον αφορά συγκριτικά στοιχεία για την εκπαίδευση, την κατάρτιση και την απασχόληση στις διάφορες χώρες της ΕΕ, μπορεί κανείς να αντλήσει από τις εκδόσεις της EUROSTAT [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?\\_pageid=1090,30070682,1090\\_33076576&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1090,30070682,1090_33076576&_dad=portal&_schema=PORTAL) και του OECD [http://www.oecd.org/home/0,2987,en\\_2649\\_201185\\_1\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/home/0,2987,en_2649_201185_1_1_1_1_1,00.html). Τα στοιχεία όμως αυτά είναι πολύ γενικά και, συχνά, η σύγκριση είναι δύσκολη λόγω των διαφορετικών εννοιολογικών πλαισίων και της διαφορετικής μεθοδολογίας που υιοθετεί κάθε χώρα. Τα τελευταία χρόνια, με τη στήριξη των Ευρωπαϊκών φορέων (CEDEFOP <http://www.cedefop.gr/>, Ευρωπαϊκό Ίδρυμα Ερευνών <http://www.esf.org/>, κτλ.) ενισχύθηκε η διαφάνεια μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών και δόθηκε η ευκαιρία στους ερευνητές τους για ανταλλαγή εμπειρίας και γνώσης. Δημιουργήθηκαν "Δίκτυα" μετάβασης και υλοποιήθηκαν συγκριτικά ερευνητικά προγράμματα. Ενδεικτικά αναφέρουμε το δίκτυο "European Transitions in Youth" και το πρόγραμμα CATEWE (7) <http://www.mzes.uni-mannheim.de/eurodata/newsletter/no8/catewe.html>.

### **Τα Παρατηρητήρια Απασχόλησης σε εθνικό και Ευρωπαϊκό επίπεδο:**

Το «Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική – Πληροφορική Α.Ε.» αποτελεί μία από τις δύο θυγατρικές εταιρείες του Ο.Α.Ε.Δ, η οποία προέκυψε από την συγχώνευση δύο Νομικών Προσώπων Ιδιωτικού Δικαίου, του «Εθνικού Παρατηρητηρίου Απασχόλησης» και του «Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας». <http://www.paep.org.gr/>

### **Το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Απασχόλησης (ΕΠΑ)**

Σε συνεργασία με τις εθνικές διοικητικές υπηρεσίες, η Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ισότητας Ευκαιριών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής καθιέρωσε σύστημα πληροφόρησης σχετικά με τις πολιτικές απασχόλησης: το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Απασχόλησης (ΕΠΑ). <http://europa.eu/scadplus/leg/el/cha/c10205.htm>

**Επίσης, Βαρόμετρο με Δείκτες Τάσεων Αγοράς Εργασίας ανά εξάμηνο: 2008 – Β' Εξάμηνο** Recruitment Confidence Index – RCI <http://www.alba.edu.gr/rci/>

- **Η αγορά εργασίας του 21<sup>ου</sup> αιώνα προκαλεί ‘σεισμό’** στην έννοια και το περιεχόμενο της καριέρας, στο χώρο της εργασίας, αλλά και στη φύση της ίδιας της εργασίας.
- **Οι αλλαγές αυτές συνδέονται με:** **α)** Τη Νέα Τεχνολογία (ΤΠΕ), **β)** Την παγκοσμιοποίηση της οικονομίας (συγκέντρωση, ενδυνάμωση διεθνοποίηση του κεφαλαίου), **γ)** Τις ιδιωτικοποιήσεις και τη συρρίκνωση του Κοινωνικού Κράτους, **δ)** Την εξασθένηση των Εργατικών Συνδικάτων, **ε)** Τη διαρκή αναδιάρθρωση της δομής και οργάνωσης των επιχειρήσεων, **στ)** Τη διεύρυνση του τομέα Υπηρεσιών και την ενίσχυση του ρόλου των Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων, **η)** Την εντατικοποίηση της Γνώσης και την αυξανόμενη σημασία της Δια Βίου Εκπαίδευσης και επιμόρφωσης, **θ)** Την εισαγωγή νέων ευέλικτων μορφών απασχόλησης, **ι)** Την ανεργία που απειλεί την Κοινωνική Συνοχή στις σύγχρονες κοινωνίες.
- Το **‘ψυχολογικό συμβόλαιο’ (προσδοκίες) μεταξύ εργαζόμενου και επιχείρησης/οργανισμού αλλάζει.** Από τη μακροχρόνια σχέση και την αφοσίωση – στη βραχυχρόνια σχέση, την επαναδιαπραγμάτευση, και την ατομική ευθύνη στην απόκτηση χρήσιμων δεξιοτήτων και γνώσεων. Η ασφάλεια δεν συνδέεται με την απασχόληση στο χώρο εργασίας αλλά – κάθε άτομο αναλαμβάνει την επένδυση σε προσόντα κάτω από συνθήκες κινδύνου στην αγορά εργασίας

Το **μέλλον συνδέεται με την απασχολησιμότητα:** δηλαδή την απόκτηση/άθροιση δεξιοτήτων και φήμης που μπορούν να επενδυθούν σε νέες ευκαιρίες όταν αυτές εμφανιστούν. Σε επίπεδο ατόμου φαίνεται να θεωρείται στο: **1)** Πώς να **βρεις και να διατηρήσεις μια δουλειά και πώς να διαχειριστείς τις αλλαγές που παρουσιάζονται στην εργασία σου** και **2)** Πώς να **πετύχεις τους στόχους της επιχείρησης (εργοδότη)**

- Στις περισσότερες αναπτυγμένες χώρες, οι σχετικές με την εκπαίδευση/αρχική κατάρτιση και απασχόληση πληροφορίες που είναι αναγκαίες για την άσκηση πολιτικής στους συγκεκριμένους τομείς,

συλλέγονται μέσα από "Έρευνες Αποφοίτων".

- **Μερικές από τις έρευνες αυτές πραγματοποιούνται από τις εθνικές στατιστικές υπηρεσίες, στο πλαίσιο της καταγραφής του συνολικού πληθυσμού, ή από τις στατιστικές υπηρεσίες των Υπουργείων Παιδείας και Εργασίας,** στο πλαίσιο καταγραφής του μαθητικού και εργατικού δυναμικού και περιλαμβάνουν συνήθως γενικού ενδιαφέροντος στοιχεία για την εγκατάσταση των αποφοίτων του εκπαιδευτικού συστήματος στην αγορά εργασίας.
- Τα **Παρατηρητήρια είναι μηχανισμοί** που έχουν στόχο να παρακολουθούν την εκπαιδευτική και επαγγελματική διαδρομή των αποφοίτων των διαφόρων σχολικών τύπων και των διαφόρων επιπέδων εκπαίδευσης, τις μεταβολές στις απαιτήσεις των εργοδοτών, τη σχέση προσφοράς και ζήτησης στους διάφορους επαγγελματικούς τομείς και κλάδους καθώς και στα διάφορα επαγγέλματα, τόσο σε κεντρικό όσο και σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο . **Τα Παρατηρητήρια είτε ενσωματώνονται στα Υπουργεία Παιδείας και Απασχόλησης είτε συγκροτούνται ως ανεξάρτητα ερευνητικά ινστιτούτα είτε εντάσσονται σε πανεπιστήμια ή άλλους φορείς,** ανάλογα με τις πολιτικές προτεραιότητες, τις αντικειμενικές δυνατότητες και τους περιορισμούς στους πόρους διαφοροποιούνται ως προς τους στόχους, τα είδη των ερευνών που διεξάγουν, τη συχνότητα διεξαγωγής τους, τις διερευνώμενες παραμέτρους, τη μεθοδολογία, το μέγεθος του πληθυσμού/δείγματος, τον τρόπο διάχυσης των αποτελεσμάτων,
- Σε εθνικό επίπεδο λειτουργούν: Το **Παρατηρητήριο μετάβασης στην Εκπαίδευση και στην αγορά εργασίας του Π.Ι.** Το **«Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική – Πληροφορική Α.Ε.»** του Ο.Α.Ε.Δ., Τα **Παρατηρητήρια Γραφείων Σύνδεσης** ορισμένων ΑΕΙ-ΤΕΙ με την αγορά εργασίας, **Τα Βαρόμετρα** με δείκτες τάσεων απορρόφησης καταρτισθέντων δημόσιων και ιδιωτικών φορέων κατάρτισης και απασχόλησης, κλπ.
- Σε πανευρωπαϊκό επίπεδο λειτουργεί **Το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Απασχόλησης.**

**Δραστηριότητα 8. ΑΣΚΗΣΗ ΜΝΗΜΗΣ:** Με την ολοκλήρωση της ενότητας και τις σημειώσεις σας με λέξεις - κλειδιά στα κύρια σημεία της ενότητας, να απαντήσετε συνοπτικά στις παρακάτω ερωτήσεις.

1. Με ποιους παράγοντες συνδέονται οι αλλαγές που προκαλούν 'σεισμό' στην αγορά εργασίας του 21<sup>ου</sup> αιώνα;
2. Πως μετεξελίσσεται το 'ψυχολογικό συμβόλαιο' εργασίας (προσδοκίες) μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη;
3. Ερμηνεύστε την πρόταση: 'Το μέλλον συνδέεται με την απασχολησιμότητα'
4. Ποιος ο ρόλος των Παρατηρητηρίων στην έρευνα αγοράς και τον επαγγελματικό προσανατολισμό;

## **Υπο-ενότητα 7. 6. ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ ΚΑΙ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

### **Αντικειμενικοί στόχοι της παρούσας Υπο-ενότητας:**

Η παρουσίαση λίστας με χρήσιμους συνδέσμους για τον Σύμβουλο Επαγγελματικού Προσανατολισμού, καθώς και των καλών πρακτικών Επαγγελματικής Συμβουλευτικής στη σύνδεση της εκπαίδευσης με το χώρο των επιχειρήσεων.

### **Προσδοκώμενα αποτελέσματα**

Με την ολοκλήρωση της ενότητας οι συμμετέχοντες να:

- Αξιοποιούν τις δυνατότητες του διαδικτύου στην αναζήτηση πληροφόρησης
- Γνωρίζουν τα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της σύνδεσης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων με το χώρο των επιχειρήσεων
- Κατανοούν την αναγκαιότητα συνεργασιών με τοπικά – υπερτοπικά – διεθνή δίκτυα Επαγγελματικού Προσανατολισμού
- Αναγνωρίζουν τη συμβολή της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής στην ανάδειξη του επιχειρηματικού πνεύματος των νέων
- Ως σύγχρονοι Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού υιοθετούν τις καλές πρακτικές για την ομαλή ένταξη ενός νέου στον κόσμο των ενηλίκων και ειδικότερα στην επαγγελματική ζωή.

**Λέξεις – Κλειδιά:** Αναζήτηση μέσω μηχανών αναζήτησης στο διαδίκτυο, καλές πρακτικές ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας των νέων

Έρευνες / Μελέτες αγοράς εργασίας, τοπικές, υπερ-τοπικές, εθνικές, διευρωπαϊκές και διεθνείς είναι διαθέσιμες (ευτυχώς μέχρι σήμερα δωρεάν) στο διαδίκτυο, τις οποίες μπορείτε να αναζητήσετε με λέξεις κλειδιά στις μηχανές αναζήτησης του διαδικτύου. Ενδεικτικά παρατίθενται ορισμένοι χρήσιμοι σύνδεσμοι. Παράλληλα, παρουσιάζουμε στην τελευταία ενότητα τις Καλές Πρακτικές & Προγράμματα για την ανάπτυξη της νεανικής επιχειρηματικότητας και τη σύνδεση σχολείου – επιχειρήσεων, όπως καταγράφονται στον ευρωπαϊκό και διεθνή χώρο.



## 7.6.1. Χρήσιμοι Σύνδεσμοι: Ευρωπαϊκή Ένωση και Διεθνείς Οργανισμοί

### Your Europe

[<http://europa.eu.int/youreurope/>]

Η δικτυακή πύλη «Η Ευρώπη σου» παρέχει πρακτικές πληροφορίες σε μεμονωμένα άτομα και επιχειρήσεις σχετικά με τα δικαιώματα και τις ευκαιρίες που έχουν στην ΕΕ. Εστιάζεται σε πραγματικές, περιπτώσεις διασυνωριακού χαρακτήρα, όπως είναι οι ευρωπαίοι πολίτες που επιθυμούν να εργαστούν ή να σπουδάσουν σε άλλη χώρα της ΕΕ εκτός της δικής τους, ή οι ευρωπαϊκές επιχειρήσεις που επιθυμούν να μεταφερθούν ή να ανοίξουν υποκατάστημα σε κάποια άλλη χώρα της ΕΕ.

### Αντιπροσωπεία της ΕΕ στην Ελλάδα

[<http://europa.eu.int/hellas/>]

Πρόκειται για την πύλη της αντιπροσωπείας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στην Ελλάδα. Στην πύλη αυτή μπορείτε να βρείτε γενικές πληροφορίες για την αντιπροσωπεία και το οργανόγραμμα της, την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και τις πολιτικές της καθώς ενημέρωση για γενικά θέματα που αφορούν την Ευρώπη.

### Διαδικτυακή πύλη για την ανεύρεση εργασίας

[<http://europa.eu.int/eures/index.jsp>]

Πρόκειται για μια ηλεκτρονική πύλη, η οποία επιτρέπει την πρόσβαση σε πληροφορίες σχετικά με τις συνθήκες διαβίωσης και εργασίας, τις συνθήκες της αγοράς εργασίας και τις προσφορές κενών θέσεων σε όλα τα κράτη μέλη της Ε.Ε., ενώ παράλληλα θα παρέχει στα άτομα που αναζητούν εργασία τη δυνατότητα να υποβάλουν τα βιογραφικά τους online. Τέλος, προσφέρει πληροφορίες για εκπαίδευση και κατάρτιση σε όλη την Ευρώπη, υπογραμμίζοντας περαιτέρω τη δέσμευση της Επιτροπής όσον αφορά τη δια βίου μάθηση και την ανάπτυξη των δεξιοτήτων.

### Ecu-activities

[<http://www.ecu-activities.be/>]

Πρόκειται για την ηλεκτρονική έκδοση μιας τετραμηνιαίας εφημερίδας, που παρουσιάζει στατιστικές και άρθρα σχετικά με την πορεία του ευρώ και την ευρωπαϊκή οικονομία. Συγκεκριμένα στην πύλη αυτή μπορείτε να βρείτε μεγάλο αριθμό πληροφοριών που αφορούν την πορεία του ευρώ, επίσημα έγγραφα, χρονολογικά δεδομένα, στοιχεία για την κίνηση του ευρώ στην αγορά, μετατροπείς σε ευρώ, χρήσιμους συνδέσμους και πολλά άλλα.

### Έκθεση του παρατηρητηρίου των Ευρωπαϊκών Μ.Μ.Ε.

[[http://www.europa.eu.int/comm/enterprise/enterprise\\_policy/analysis/doc/exsum6\\_el.pdf](http://www.europa.eu.int/comm/enterprise/enterprise_policy/analysis/doc/exsum6_el.pdf)]

Πρόκειται για την έκθεση του ευρωπαϊκού παρατηρητηρίου για τις Μ.Μ.Ε. Συγκεκριμένα πρόκειται για τη συνοπτική ανακεφαλαίωση της έκκτης έκθεσης του ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου για τις Μ.Μ.Ε. Σκοπός του παρατηρητηρίου είναι η κατάρτιση μίας ανεξάρτητης έκθεσης η οποία θα παρέχει μία δομημένη και ενημερωμένη εικόνα για τις ΜΜΕ τόσο σε ποιοτικούς όσο και σε ποιοτικούς όρους. Δίνονται λοιπόν αναλυτικές πληροφορίες για την αποδοτικότητα των ΜΜΕ, το επιχειρηματικό περιβάλλον και τη συμπεριφορά των ΜΜΕ, τις επιχειρηματικές πολιτικές που επηρεάζουν τις ΜΜΕ, εμπεριστατωμένες μελέτες σχετικά με την επαγγελματική κατάρτιση των ΜΜΕ και την ανάλυση των εξελίξεων των ΜΜΕ στην ευρωπαϊκή ενιαία αγορά.

### Ελληνικό Κέντρο Ευρωπαϊκών Μελετών (ΕΚΕΜ)

[<http://www.ekem.gr/>]

Πρόκειται για την πύλη του Ελληνικού Κέντρου Ευρωπαϊκών Μελετών (ΕΚΕΜ). Στην πύλη αυτή παρέχονται πληροφορίες για τον προσανατολισμό και τις επιδιώξεις του Ελληνικού Κέντρου Ευρωπαϊκών Μελετών αλλά και τον τρόπο λειτουργίας του και τις επιδιώξεις του. Επίσης παρέχονται πληροφορίες για τη βιβλιοθήκη, τους οικονομικούς πόρους και τη διοίκηση. Ο επισκέπτης μπορεί να ενημερωθεί με ανακοινώσεις, άρθρα και δημοσιεύσεις για θέματα που αφορούν το ΕΚΕΜ αλλά διάφορους χρήσιμους συνδέσμους.

### Επιτροπή των Περιφερειών

[<http://www.cor.eu.int/>]

Πρόκειται για την πύλη της επιτροπής των περιφερειών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η επιτροπή των περιφερειών αποτελεί την πολιτική συνέλευση η οποία παρέχει στις τοπικές και περιφερειακές αρχές τη δυνατότητα να εκφράσουν τις απόψεις τους. Στην πύλη αυτή μπορείτε να βρείτε γενικές πληροφορίες για την Επιτροπή των Περιφερειών, τον ρόλο, το προεδρείο της και τις επιτροπές της. Επιπλέον μπορείτε να βρείτε αναλυτικές πληροφορίες για τις δραστηριότητες της, χρήσιμους συνδέσμους και τα τελευταία νέα που σχετίζονται με την Επιτροπή Περιφερειών.

### Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα (European Central Bank)

[<http://www.ecb.int/>]

Πρόκειται για την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα. Στην πύλη αυτή μπορείτε να βρείτε γενικές πληροφορίες για την τράπεζα, το έργο της, δελτία Τύπου και άρθρα από κορυφίους τραπεζίτες της Ευρώπης. Επιπλέον μπορείτε να βρείτε πληροφορίες για εκδηλώσεις που σχετίζονται με την τράπεζα,

στατιστικές, οικονομικές πολιτικές και θέματα που αφορούν τις ασφαλές πληρωμές.

#### **Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων**

[<http://www.echr.coe.int/>]

Πρόκειται για την πύλη του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων. Στην πύλη αυτή μπορείτε να βρείτε γενικές πληροφορίες για το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο ανθρωπίνων δικαιωμάτων, αποφάσεις που έχουν εκδικαστεί, αποφάσεις που εκκρεμούν, δελτία τύπου και πηγές ενημέρωσης. Επιπλέον παρέχεται πρόσβαση στην ηλεκτρονική βιβλιοθήκη του δικαστηρίου.

#### **Ευρωπαϊκό Κέντρο Πληροφοριών**

[<http://www.eic.gr/>]

Πρόκειται για την πύλη των Ευρωπαϊκών Κέντρων Πληροφοριών. Στην πύλη αυτή παρέχονται πληροφορίες γενικά για τα Ευρωπαϊκά Κέντρα Πληροφοριών, τις πληροφορίες που παρέχονται στα Ε.Κ.Π. και τα σημεία επαφής στην Ελλάδα. Επιπλέον παρέχεται ένας χάρτης της Ελλάδας με όλα τα σημεία στα οποία υπάρχουν Ε.Κ.Π. Παρέχεται επίσης ενημέρωση με νέα, ειδήσεις και εκδηλώσεις που αφορούν τα Ε.Κ.Π αλλά και πολλοί χρήσιμοι σύνδεσμοι.

#### **Ευρωπαϊκό Κέντρο Πληροφοριών για Επιχειρήσεις**

[<http://www.euroinfo.gr/ei/index.asp>]

Πρόκειται για την πύλη του Ευρωπαϊκού Κέντρου Πληροφοριών για Επιχειρήσεις. Στην πύλη αυτή παρέχονται πληροφορίες για τα ευρωπαϊκά κέντρα πληροφοριών, κείμενα σχετικά με το ευρώ αλλά και πολλά θέματα που σχετίζονται άμεσα με το ευρώ. Συγκεκριμένα δίνονται πληροφορίες για τους κινδύνους και τις ευκαιρίες που δημιουργούνται με τη χρήση του ευρώ, τις ουσιαστικότερες αλλαγές του δικαίου των συμβάσεων λόγω της αλλαγής του νομίσματος, την τήρηση λογαριασμών, την έκδοση τιμολογίων, την προσαρμογή της μηχανοργάνωσης των επιχειρήσεων, τις αλλαγές στις φορολογικές δηλώσεις και τη στρατηγική που πρέπει να ικανοποιηθεί σαν ενιαία διαδικασία.

#### **Ευρωπαϊκό Κέντρο Πληροφοριών για Επιχειρήσεις (Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Αθηνών)**

[<http://www.acci.gr/~eurocntr/start.htm>]

Πρόκειται για τη δικτυακή πύλη του ευρωπαϊκού κέντρου πληροφοριών για επιχειρήσεις. Στην πύλη παρέχονται πληροφορίες για το ευρωπαϊκό κέντρο πληροφοριών, την κοινοτική νομοθεσία, διάφορα κοινοτικά προγράμματα, προσκλήσεις υποβολής προτάσεων καθώς και διαφορά έντυπα-εκδόσεις. Δίνονται επίσης πληροφορίες για το ενιαίο νόμισμα, την πράσινη βίβλο, την επιχειρηματικότητα στην Ευρώπη και την διαλογική χάραξη πολιτικών. Παρέχονται επίσης πολλές χρήσιμες διευθύνσεις.

#### **Κοινοτικές ενισχύσεις και δάνεια**

[[http://europa.eu.int/comm/secretariat\\_general/sgc/aides/thema\\_el.htm](http://europa.eu.int/comm/secretariat_general/sgc/aides/thema_el.htm)]

Πρόκειται για τη σελίδα των κοινοτικών ενισχύσεων και δανείων. Στην πύλη αυτή παρέχεται ένας αναλυτικός αλφαβητικός κατάλογος με όλα τα θέματα που αφορούν στα δάνεια και στους επιδοτήσεις. Επιπλέον παρέχονται σύνδεσμοι προς τις γενικές διευθύνσεις που χορηγούν επιδοτήσεις.

#### **Νεολαία και Ευρωπαϊκή Ένωση**

[<http://www.y-europe.gr>]

Πρόκειται για την πύλη που σχετίζεται με τη νεολαία και την Ευρωπαϊκή Ένωση. Στην πύλη αυτή μπορείτε να βρείτε γενικές πληροφορίες για τη γραμματεία νέας γενιάς, της προτεραιότητας, τους νέους στην Ευρώπη, την Ευρωπαϊκή Ένωση, την Ελληνική Προεδρία και το πρόγραμμα Νεολαία. Επιπλέον μπορείτε να βρείτε πληροφορίες για την προώθηση της ευρωπαϊκής συνεργασίας, τις μεθόδους συντονισμού, τα προγράμματα, την αξιοποίηση της εκπαιδευτικής και της κοινωνικής αξίας του αθλητισμού, νέα της επικαιρότητας που αφορούν τους νέους της ΕΕ, εκδηλώσεις και γεγονότα και πολλούς χρήσιμους συνδέσμους.

#### **Υπηρεσία Εκδόσεων της ΕΕ**

[<http://publications.eu.int/>]

Ο ιστοχώρος της Υπηρεσίας Εκδόσεων παρέχει πρόσβαση στη νομοθεσία, τη νομολογία και τις υπό κατάρτιση νομοθετικές πράξεις της ΕΕ. Επίσης παρέχεται πρόσβαση σε προκηρύξεις ενώ υπάρχει απευθείας σύνδεση σε όλες τις πληροφορίες σχετικά με τον τομέα των δημοσίων συμβάσεων, περιλαμβανομένης της υποδομής ηλεκτρονικής κοινοποίησης. Για παράδειγμα, μπορείτε να βρείτε πληροφορίες για τη νομοθεσία που αφορά το ηλεκτρονικό επιχειρείν στην Ε.Ε.



Για τους ενδιαφερόμενους για αναζήτηση εργασίας μέσω διαδικτύου, παρατίθενται οι δημοφιλέστερες ιστοσελίδες:

## **Η αγορά εργασίας στο Διαδίκτυο**

### **Δημοφιλή sites στην Ελλάδα:**

- <http://www.skywalker.gr>
- <http://www.oaed.gr>
- <http://www.kariera.gr>
- <http://www.justjobs.gr> (KPMG)
- <http://www.xe.gr>
- <http://www.proslipsis.gr>

### **Δημοφιλή sites στο διεθνές Διαδίκτυο:**

- <http://www.jobsearch.co.uk>
- <http://www.careerbuilder.com>
- <http://hotjobs.yahoo.com>
- <http://www.simplyhired.com>

### **Διάφορα .com sites από EU, US, καλύπτουν την αγορά εργασίας Ασιατικών επιχειρήσεων:**

- <http://www.asian-jobs.com>
- <http://www.asianjobbus.com>

## 7.6.2. Καλές Πρακτικές & Προγράμματα για την ανάπτυξη της νεανικής επιχειρηματικότητας και τη σύνδεση σχολείου-επιχειρήσεων

Η ετοιμότητα των νέων για επιχειρηματικές δράσεις μπορεί να αναπτυχθεί μέσα από εκπαιδευτικά προγράμματα, που έχουν ως στόχο να φέρουν πιο κοντά το σχολείο με τον κόσμο της εργασίας. Στον ευρωπαϊκό και στο διεθνή εκπαιδευτικό χώρο γίνονται προσπάθειες σύνδεσης της εκπαιδευτικής κοινότητας με τον χώρο των επιχειρήσεων, με απώτερο σκοπό να ενισχυθεί το επιχειρηματικό πνεύμα των νεαρών μαθητών και να προετοιμαστούν κατάλληλα, ώστε να μπορέσουν με τους καλύτερους δυνατούς όρους να στήσουν τη δική τους επιχείρηση. Ενδεικτικά, θα αναφέρουμε ορισμένα επιτυχημένα παραδείγματα πρωτοβουλιών και προγραμμάτων για την τόνωση της νεανικής επιχειρηματικότητας, όπως καταγράφονται στον ευρωπαϊκό και στο διεθνή χώρο:

### Στην Ευρώπη

**Στη Βρετανία** επιδιώκεται να υπάρξουν στενότεροι δεσμοί μεταξύ επιχειρήσεων και σχολείων, ώστε οι μαθητές να κατανοήσουν το μελλοντικό τους ρόλο και τις ευθύνες τους στην οικονομική κοινότητα. Στόχος είναι κάθε νέος άνθρωπος να ακούσει και να μάθει τα περί επιχειρήσεων στο σχολείο του, κάθε κολέγιο να ενημερώσει τους μαθητές για τις ευκαιρίες στον τομέα των επιχειρήσεων. Για το λόγο αυτό, υλοποιείται η πρωτοβουλία **“Υιοθετείστε Ένα Σχολείο”**, στα πλαίσια της οποίας επιχειρήσεις συνεταιρίζονται με ένα τοπικό σχολείο με σκοπό την προώθηση της ‘κουλτούρας της επιχείρησης’. Στη χώρα αυτή έχει ξεκινήσει και μια νέα δράση, με στόχο να ενισχύσει την επαγγελματική προετοιμασία των νέων 16 έως 19 ετών και στο πλαίσιο αυτό ζητείται η εθελοντική τους εργασία στις κοινότητες στις οποίες διαμένουν, με σκοπό την καλύτερη προετοιμασία των νέων για την είσοδό τους στην αγορά εργασίας. Για την ολοκληρωμένη προσέγγιση της επιχειρηματικότητας χρειάζεται και η συμβολή των εκπαιδευτικών. Για το λόγο αυτό εφαρμόζεται **το πιλοτικό πρόγραμμα “Teachers in Industry”**, στο οποίο συμμετέχουν διευθυντές σχολείων, εκπαιδευτικοί και εταιρείες και δίνεται η δυνατότητα στους εκπαιδευτικούς να εργαστούν για 11 ημέρες στην επιχείρηση σε διάστημα δύο ή τριών μηνών. Το πρόγραμμα αυτό δίνει έμφαση στην εμπλοκή των εκπαιδευτικών σε σημαντικές και όχι δευτερεύουσες εργασίες αλλά και στο τι μπορεί να αποκομίσουν οι εκπαιδευτικοί καθώς και οι εταιρείες από μία τέτοιου είδους εμπειρία.

Τα βρετανικά πανεπιστήμια προβληματίζονται κι αυτά για τους πτυχιούχους που είναι άνεργοι. Στο πανεπιστήμιο του Emory δημιουργήθηκε από τον Οκτώβριο του 2001 μια ειδική μονάδα υποστήριξής τους, το ‘Career Catalyst’. Κύριο αίτιο της δημιουργίας της ήταν το γεγονός ότι πολλοί απόφοιτοι παρέμεναν άνεργοι και ο στόχος είναι να παρέχονται συμβουλές για εύρεση εργασίας, δημιουργία νέας επιχείρησης και βοήθεια προς τους ενδιαφερόμενους να δημιουργήσουν διασυνδέσεις στον επαγγελματικό χώρο που τους ενδιαφέρει. Παράλληλα, εκπαιδεύονται και οι ίδιοι οι πανεπιστημιακοί, ώστε να δίνουν σωστή κατεύθυνση στους φοιτητές τους. Το κέντρο

επιχειρηματικότητας της Βρετανίας ‘Centre for Enterprise Leicestershire’ ξεκίνησε ανταλλαγές μεταξύ πανεπιστημιακών και εργαζομένων σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις για κάποιες ημέρες της εβδομάδας. Έτσι αναμένεται ότι οι πανεπιστημιακοί θα αποκτήσουν άμεση εμπειρία προσαρμόζοντας τις γνώσεις τους στα ιδιαίτερα προβλήματα των μικρών επιχειρήσεων, και οι επιχειρηματίες θα μεταφέρουν στους σπουδαστές-καθηγητές την πείρα τους.

**Στη Γερμανία** λειτουργούν **σχολεία με σαφή επαγγελματική κατεύθυνση και προσανατολισμό, τα λεγόμενα Duale Oberschule - DOS (Διπλά Γυμνάσια)**. Σύμφωνα με τις απόψεις των ειδικών πρόκειται για τον τύπο σχολείου που έχει τη δυνατότητα να κλείσει το χάσμα μεταξύ της γενικής και της επαγγελματικής εκπαίδευσης. Οι μαθητές που φοιτούν στα σχολεία αυτά προετοιμάζονται κατά κύριο λόγο για επαγγελματικούς χώρους, όπως η απασχόληση σε βιοτεχνίες, στο χώρο των Κοινωνικών Επιστημών, της Οικονομίας, και της Διοίκησης. **Μεταξύ των μαθημάτων τους, μάλιστα, συγκαταλέγεται και η συγγραφή Βιογραφικού Σημειώματος.**

**Στη Φιλανδία**, αλλά και σε άλλα κράτη, όπως η Γερμανία, η Βρετανία και η Γαλλία, **οι περιφερειακές αρχές, οι τοπικοί επαγγελματικοί φορείς και οι τράπεζες «υιοθετούν» νέους, υποψήφιους επιχειρηματίες**, και τους δίνουν συμβουλές, υποστήριξη και πληροφόρηση για προγράμματα χρηματοδότησης και πρόσβαση σε δανεισμό, ώστε να ξεκινήσουν την επαγγελματική τους πορεία.

**Στη Δανία** ενισχύουν την ανάπτυξη επιχειρηματικής κουλτούρας στα σχολεία, εκπαιδύοντας τους μαθητές για να γίνουν μικρομεσαίοι επιχειρηματίες. Το υπουργείο Παιδείας της Δανίας μέσα σε δύο χρόνια εφάρμοσε 200 προγράμματα κατάρτισης σχετικά με το επιχειρηματικό πνεύμα, στα οποία συμμετείχε το 30%-40% των μαθητών. **Σχετική έρευνα έδειξε ότι οι μαθητές που παρακολούθησαν ανάλογα προγράμματα δείχνουν περισσότερο πρόθυμοι πλέον να δημιουργήσουν μία επιχείρηση ή να εργασθούν σε αυτή.**

**Στην Ολλανδία** γίνεται προσπάθεια προώθησης της επιχείρησης στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, μέσα από τα πανεπιστήμια, τα οποία χρηματοδοτούν τους φοιτητές στη δημιουργία επιχείρησης. Για παράδειγμα, **το πανεπιστήμιο Twente έχει υλοποιήσει το πρόγραμμα ‘TOP’**, μέσω του οποίου υποστηρίζει τους σπουδαστές που δημιουργούν δικές τους επιχειρήσεις, με διευκολύνσεις, συμβουλευτικές υπηρεσίες (mentoring) και άτοκα δάνεια, ενώ στηρίζει την πειραματική εφαρμογή καινοτόμων επιχειρηματικών σχεδίων.

**Στη Γαλλία** έχει δοθεί έμφαση στις πρακτικές υπηρεσίες υποστήριξης. Έξι εμπορικά και βιομηχανικά επιμελητήρια στη Γαλλία, σε συνεργασία με το **‘Εθνικό Κέντρο για τη Διδασκαλία από Απόσταση’** βοηθούν τους επιχειρηματίες να υλοποιήσουν το επιχειρηματικό σχέδιο που τους ενδιαφέρει. Για κάθε ενδιαφερόμενο που αναζητά τις υπηρεσίες αυτές καταρτίζεται φάκελος επιχειρησιακού σχεδίου και παρέχονται

άμεσες συμβουλευτικές υπηρεσίες από ειδικευμένα στελέχη των επιμελητηρίων.

**Στο Βέλγιο** η επιχειρηματικότητα φαίνεται να θεωρείται στενά συνδεδεμένη με την οικονομική στήριξη των νέων επιχειρηματιών και **λειτουργούν προγράμματα στα οποία οι τράπεζες δίνουν μαθήματα διαπραγματεύσεων στους επιχειρηματίες, ιδιαίτερα στους νέους**, ώστε να είναι σε θέση αντεπεξέλθουν στις σύγχρονες οικονομικές απαιτήσεις.

**Η Σουηδία** χρησιμοποιεί τις νέες τεχνολογίες για κατάρτιση πάνω σε θέματα ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας. **Το δίκτυο «Young Enterprise»** προσφέρει στους νέους ηλικίας 16-20 ετών την απαραίτητη προετοιμασία και κατάρτιση για τη σύσταση μιας επιχείρησης. Στο δίκτυο αυτό συμμετέχει το 75% των Γυμνασίων της Σουηδίας.

**Στην Πορτογαλία** γίνεται προσπάθεια να ενισχυθεί η γυναικεία επιχειρηματικότητα. Καθώς έχει σημειωθεί ότι η γυναικεία επιχειρηματικότητα δεν αναπτύσσεται ικανοποιητικά γιατί πολύ συχνά οι γυναίκες αντιμετωπίζουν προβλήματα στην πρόσβασή τους σε τραπεζικές πιστώσεις, η πορτογαλική πολιτική στράφηκε προς την παροχή στήριξης και πρακτικών συμβουλών για να αντιμετωπιστεί η συγκεκριμένη δυσκολία. **Οι υποψήφιοι επιχειρηματίες «δασκαλεύονται» για να μπορούν να παρουσιάσουν αποτελεσματικά το αίτημά τους, ώστε να διεκδικούν επαγγελματικά δάνεια από τράπεζες κατά τη διαπραγμάτευση των επιτοκίων και των όρων της εγγύησης.**

### **Στην Αμερική**

Στις ΗΠΑ, 'τρέχουν' διάφορα προγράμματα σύνδεσης του σχολείου με τον κόσμο της εργασίας, όπως το **“School-to-Work”**, που έχει ως στόχο τη δυνατότητα ενεργού συμμετοχής των μαθητών στην παραγωγή, σε εταιρείες, υπηρεσίες ή ιδρύματα. Από πρόσφατες έρευνες των πανεπιστημίων που συμμετέχουν στην ανάπτυξη της πρωτοβουλίας αυτής<sup>15</sup>, φαίνεται σαφώς ότι οι μαθητές εμπνέονται και ενθουσιάζονται από τη συμμετοχή τους σε ανάλογες πρωτοβουλίες, ωστόσο δεν υπάρχει ακόμη καμία ένδειξη ότι βελτιώνεται και η επίδοσή τους στο σχολείο.

**Στη Ν. Υόρκη** έχει δημιουργηθεί και λειτουργεί ο μη κερδοσκοπικός φορέας **“Junior Achievement”**, με στόχο την ανάπτυξη και καλλιέργεια επιχειρηματικού πνεύματος στους μαθητές όλων των τάξεων (από το νηπιαγωγείο μέχρι και το λύκειο), μέσω εξειδικευμένου εκπαιδευτικού υλικού αλλά και με τη στήριξη εργαζομένων σε επιχειρήσεις που ανταλλάσσουν τον ρόλο τους με εκείνο του εκπαιδευτικού και εισάγουν τα ειδικά αυτά μαθήματα στην τάξη. Η πρωτοβουλία αυτή έχει ενταχθεί σε εκπαιδευτικά και επιμορφωτικά προγράμματα 60 χωρών, **ενώ λειτουργεί πιλοτικά και στη χώρα μας σε συνεργασία με το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο και τον ΣΕΒ.**

Στις ΗΠΑ καταγράφονται και μεμονωμένες πρωτοβουλίες για την προετοιμασία των μαθητών για την επιχειρηματική δραστηριοποίηση και σταδιοδρομία, όπως στην περιοχή του **Los Angeles** όπου ένας **εκπαιδευτικός προσπαθεί να δώσει την ευκαιρία σε μαθητές λυκείου να έρθουν σε επαφή με τον επαγγελματικό χώρο**. Τον πρώτο χρόνο οι μαθητές ασχολούνται θεωρητικά με το διεθνές εμπόριο, τις αλληλεπιδράσεις στον οικονομικό χώρο και τον τρόπο με τον οποίο η πολιτική επηρεάζει τον επιχειρηματικό χώρο. Τον δεύτερο χρόνο μαθαίνουν να κάνουν αναλύσεις αγοράς, να δημιουργούν τις δικές τους εταιρείες και να κάνουν συναλλαγές. Κάθε μαθητής, μάλιστα, που πετυχαίνει μια καλή πώληση λαμβάνει ως επιβράβευση κάποιο συμβολικό χρηματικό ποσό. Η πρωτοβουλία αυτή είχε τεράστια απήχηση τόσο στην μαθητική όσο και στην τοπική εκπαιδευτική κοινότητα, ώστε καθιερώθηκε ως μάθημα στο εν λόγω σχολείο.

*Ωστόσο, αναφέρονται και ορισμένα προβλήματα στη συνεργασία σχολείων και επιχειρήσεων, η οποία δεν αποδεικνύεται ιδιαίτερα αποδοτική.*

Το συμπέρασμα αυτό αποτελεί προϊόν έρευνας, που διενεργήθηκε από την εφημερίδα Times Educational Supplement σε 150 σχολεία της Αγγλίας και δημοσιεύτηκε τον Ιούλιο του 2001. Τα δεδομένα της έρευνας κατέδειξαν ότι η απόδοση των μαθητών στα σχολεία που συνεργάζονταν με επιχειρήσεις δεν είχε κάποια σημαντική βελτίωση, ενώ δεν σημειώθηκε αύξηση του ενδιαφέροντός τους για τα μαθήματα. Μόλις 24 σχολεία θεώρησαν ότι οι συνεργασίες αυτές συνέβαλαν στην αναβάθμιση της παρεχόμενης εκπαίδευσης, ενώ μόνο 2 σχολεία θεώρησαν σημαντικά τα οφέλη από τις συνεργασίες αυτές. Στο ίδιο συμπέρασμα καταλήγουν και στις ΗΠΑ, όπου αντίστοιχα προγράμματα ενθαρρύνουν τον συνδυασμό σπουδών με εργασία σε επιχειρήσεις και την παρακολούθηση ειδικών μαθημάτων επιχειρηματικότητας. Πολλοί πιστεύουν ότι η συμμετοχή παιδιών με βασικά μαθησιακά προβλήματα (π.χ. στην ανάγνωση, τη γραφή και τους μαθηματικούς υπολογισμούς) σε προγράμματα εργασίας εκτός σχολείου αποτελεί σχεδόν χάσιμο χρόνου! *Κατά ενδιαφέροντα τρόπο, ανάμεσα σε εκείνους που αντιμετωπίζουν με σκεπτικισμό αυτά τα προγράμματα, βρίσκει κανείς και στελέχη μεγάλων επιχειρήσεων, όπως ο διευθυντής της IBM, που δηλώνει ότι η αποστολή του σχολείου δεν μπορεί να περιορίζεται στην ανάπτυξη δεξιοτήτων για την εργασία και την παραγωγή.*

Παρόλα αυτά, τα προγράμματα που στοχεύουν στη σύνδεση σχολείου-εργασίας φαίνεται ότι περιορίζουν τον αριθμό των μαθητών που εγκαταλείπουν το λύκειο στις ΗΠΑ, σύμφωνα με έρευνα του Teachers College στο Πανεπιστήμιο Columbia. Αν και δεν φαίνεται να έχουν συμβάλει ιδιαίτερα στη βελτίωση των σχολικών επιδόσεων των μαθητών, έχουν αυξήσει το ενδιαφέρον τους για περαιτέρω σπουδές και έχουν αποτρέψει αρκετούς από το να εγκαταλείψουν το λύκειο.

## Επίλογος

Ο ερχομός ενός νέου αιώνα έφερε μαζί του καινούργια πρότυπα εργασίας, διευρυμένες οικονομικές πολιτικές, νέες κοινωνικές συγκρούσεις αλλά πάνω από όλα μια διαφορετική αντίληψη των πραγμάτων. Κοινή πλέον είναι η διαπίστωση των βασικών αλλαγών που έχουν επέλθει και στην αγορά εργασίας. Η ενίσχυση του επιχειρηματικού πνεύματος σημειώνεται σε επίπεδο ευρωπαϊκής πολιτικής ως ένας από τους βασικούς πυλώνες για την βελτίωση της απασχόλησης. ***Η σύνδεση της εκπαίδευσης με τον χώρο των επιχειρήσεων θεωρείται ένας από τους παράγοντες ενίσχυσης και ενθάρρυνσης της επιχειρηματικότητας.***

***Στο πλαίσιο της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής*** ένας από τους βασικότερους στόχους είναι η ομαλή ένταξη ενός νέου στον κόσμο των ενηλίκων και ειδικότερα στην επαγγελματική ζωή (Isaacson & Brown, 1997). Η εξέλιξη της ενεργού επαγγελματικής ζωής προϋποθέτει τη διάθεση και τις ικανότητες να αξιοποιήσει κανείς τις γνώσεις και τις δεξιότητες που διαθέτει, σύμφωνα με τις εκάστοτε ανάγκες της αγοράς, ώστε να αποφέρουν οικονομικό όφελος (Κεδράκα, 2000). Η απόκτηση γνώσεων-γενικών και εξειδικευμένων- καθώς και δεξιοτήτων αποτελούν τα κατεξοχήν στοιχεία που διευκολύνουν την επαγγελματική αποκατάσταση του ατόμου. Εξίσου σημαντική, όμως, είναι η ανάπτυξη επιχειρηματικού πνεύματος και η δημιουργία θετικής στάσης απέναντι στην επιχειρηματική δραστηριοποίηση και την ανταγωνιστικότητα, οπτική η οποία δεν είναι ξένη με την εθνική μας ιδιοσυγκρασία αλλά χρειάζεται να καλλιεργηθεί και μέσα από τα συστήματα εκπαίδευσης, κατάρτισης και επαγγελματικού προσανατολισμού.

Πηγή: **“Η επιχειρηματικότητα “ανοίγει” επαγγελματικές προοπτικές στους νέους”**, Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης, Δρ. Κατερίνα Κεδράκα  
Εκπαιδευτικός - Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού  
Γραφείο Διασύνδεσης Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης



- Στην Ενότητα **περιλαμβάνεται λίστα με χρήσιμους συνδέσμους των Παρατηρητηρίων, των Ευρωπαϊκών και Διεθνών Οργανισμών**, που μπορεί κανείς να αντλήσει χρήσιμες πληροφορίες και στοιχεία για την αγορά εργασίας.
- Παρουσιάζονται επίσης, ορισμένα **επιτυχημένα παραδείγματα πρωτοβουλιών και προγραμμάτων για την τόνωση της νεανικής επιχειρηματικότητας στην Ευρώπη και στην Αμερική**.

#### **Επίλογος**

Κοινή πλέον είναι η διαπίστωση των βασικών αλλαγών που έχουν επέλθει και στην αγορά εργασίας. Η ενίσχυση του επιχειρηματικού πνεύματος σημειώνεται σε επίπεδο ευρωπαϊκής πολιτικής ως ένας από τους βασικούς πυλώνες για την βελτίωση της απασχόλησης. **Η σύνδεση της εκπαίδευσης με τον χώρο των επιχειρήσεων θεωρείται ένας από τους παράγοντες ενίσχυσης και ενθάρρυνσης της επιχειρηματικότητας.**

**Στο πλαίσιο της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής** ένας από τους βασικότερους στόχους είναι η ομαλή ένταξη ενός νέου στον κόσμο των ενηλίκων και ειδικότερα στην επαγγελματική ζωή. Η εξέλιξη της ενεργού επαγγελματικής ζωής προϋποθέτει τη διάθεση και τις ικανότητες να αξιοποιήσει κανείς τις γνώσεις και τις δεξιότητες που διαθέτει, σύμφωνα με τις εκάστοτε ανάγκες της αγοράς, ώστε να αποφέρουν οικονομικό όφελος. **Η απόκτηση γνώσεων-γενικών και εξειδικευμένων- καθώς και δεξιοτήτων αποτελούν τα κατεξοχήν στοιχεία που διευκολύνουν την επαγγελματική αποκατάσταση του ατόμου. Εξίσου σημαντική, όμως, είναι η ανάπτυξη επιχειρηματικού πνεύματος και η δημιουργία θετικής στάσης απέναντι στην επιχειρηματική δραστηριοποίηση και την ανταγωνιστικότητα, οπτική η οποία δεν είναι ξένη με την εθνική μας ιδιοσυγκρασία αλλά χρειάζεται να καλλιεργηθεί και μέσα από τα συστήματα εκπαίδευσης, κατάρτισης και επαγγελματικού προσανατολισμού.**

-

**Δραστηριότητα 9.** Σύμφωνα με την εμπειρία σας και τις σημειώσεις σας με λέξεις - κλειδιά στα κύρια σημεία της ενότητας, να περιγράψετε μια αποτελεσματική δραστηριότητα σύνδεσης της εκπαίδευσης με το χώρο των επιχειρήσεων που συμμετείχατε ή σχεδιάζετε να συμμετέχετε.

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ή ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ:

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

### ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ

#### Δραστηριότητα 1.

- Από το «ξέρω πώς» στο «συνεχώς μαθαίνω πως»
- Από τη «διασφάλιση απασχόλησης» στην «απασχολησιμότητα»
- Από την «επιχειρησιακή σταδιοδρομία» στην «ευμετάβλητη σταδιοδρομία»
- Από τον «εργασιακή ζωή» στην «ολοκληρωμένη ζωή»

#### Δραστηριότητα 2.

Τεκμηριώνεται βάσει των όρων Ανταγωνιστικότητα, Προσαρμοστικότητα, Απασχολησιμότητα, Κοινωνική συνοχή..

#### Δραστηριότητα 3 και 4

Αξιοποίηση από το κείμενο των στοιχείων από τους πίνακες της SWOT και Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Μοντέλου

#### Δραστηριότητα 5.

1) ΕΠΠ , 2) NARIC, 3) ECTS, 4) Europass.

#### Δραστηριότητα 6.

Κρίση / αυτό-αξιολόγηση

#### Δραστηριότητα 7.

Επιλογή ενός ορισμού ή σύνθεσης αυτών

#### Δραστηριότητα 8.

Οι απαντήσεις των ερωτήσεων 1-4 παρουσιάζονται συνοπτικά στα κύρια σημεία της υπο-ενότητας 7.5.

#### Δραστηριότητα 9.

Ερώτηση ανάπτυξης σύμφωνα με προσωπικές γνώσεις και εμπειρίες ΣΕΠ.

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ

### ΓΛΩΣΣΑΡΙ.

#### Λεξικό Επαγγελματικής Κατάρτισης & Συναφών Όρων

Πηγές : J. Bjornavold, (CEDEFOP), “Κάνοντας Ορατή τη Μάθηση”  
και

CEDEFOP, “Συστήματα Επαγγελματικής Κατάρτισης”

<u>Αναγνώριση ικανοτήτων</u>	<u>Εκπαίδευση ενηλίκων</u>	<u>Παραδοχή ικανοτήτων</u>
<u>Ανεπίσημη μάθηση</u>	<u>Εκπαιδευτής</u>	<u>Πιστοποίηση ικανοτήτων</u>
<u>Αποτίμηση ικανοτήτων</u>	<u>Εκπαιδευτικός</u>	<u>Πιστοποίηση της κατάρτισης ή του οργανισμού κατάρτισης</u>
<u>Αρχική κατάρτιση</u>	<u>Εναλασσόμενη εκπαίδευση</u>	<u>Πιστοποιητικό Προσόντων/Δίπλωμα/Πτυχίο</u>
<u>Άτυπη μάθηση</u>	<u>Επαγγελματική εκπαίδευση</u>	<u>Πρακτική μάθηση</u>
<u>Βασικές δεξιότητες</u>	<u>Επαγγελματική κατάρτιση</u>	<u>Προσόντα</u>
<u>Γενικές εξετάσεις</u>	<u>Επικύρωση άτυπης μάθησης</u>	<u>Σύγκριση προσόντων</u>
<u>Γενική εκπαίδευση</u>	<u>Ιδιωτικά σχολεία (Ελλάδα)</u>	<u>Συνεχιζόμενη εκπαίδευση</u>
<u>Δεξιότητες</u>	<u>Ικανότητες</u>	<u>Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση</u>
<u>Δια βίου εκπαίδευση</u>	<u>Κατάρτιση</u>	<u>Σύστημα μαθητείας (στην Ελλάδα)</u>
<u>Διαφάνεια Προσόντων</u>	<u>Κατάρτιση στην επιχείρηση</u>	<u>Τεχνική εκπαίδευση</u>
<u>Ειδίκευση</u>	<u>Μάθηση από χρήση</u>	<u>Υποχρεωτική εκπαίδευση</u>
<u>Εκπαιδευόμενος</u>	<u>Μεταφερτότητα ικανοτήτων</u>	

#### **Αναγνώριση ικανοτήτων (Identification of competences)**

Η αναγνώριση των ικανοτήτων στοχεύει στο να καθορίσει-προσδιορίσει τα στοιχεία των ικανοτήτων, τα οποία έχουν εμπедωθεί είτε από μία ομάδα ατόμων ή ένα άτομο ή σχετίζονται με μια εργασία ή κατάρτιση, ανεξάρτητα από τον τρόπο με τον οποίο αυτές οι ικανότητες έχουν αποκτηθεί. Η διαδικασία καθορισμού και προσδιορισμού των ορίων και του περιεχομένου των ικανοτήτων.

Αυτός ο όρος αναφέρεται τόσο στις επίσημα αποκτηθείσες ικανότητες (στο πλαίσιο μιας εκπαίδευσης η οποία οδηγεί σε βεβαίωση) όσο και σε ανεπίσημες ή άτυπες ικανότητες.

DE: Ermittlung (von Kompetenzen), FR: Identification (des competences)

#### **Ανεπίσημη Μάθηση (Informal learning)**

Μάθηση η οποία προέρχεται από δραστηριότητες της καθημερινής ζωής σχετιζόμενες με την εργασία, οικογένεια, ελεύθερο χρόνο. Η ανεπίσημη μάθηση είναι μέρος της μη τυπικής μάθησης. Συχνά αναφέρεται ως εμπειρική μάθηση και μπορεί να γίνει κατανοητή έως ένα βαθμό, ως περιστασιακή μάθηση.

DE: informelles Lernen, FR: apprentissage informel

#### **Αποτίμηση Ικανοτήτων (Assessment of competences)**

Η αποτίμηση ικανοτήτων μπορεί να επιτευχθεί μέσω διαφορετικών διαδικασιών:

1. Οι ικανότητες οι οποίες αποκτήθηκαν από άτυπη ή ανεπίσημη μάθηση μπορούν να εκτιμηθούν μέσω διαφορετικών μεθόδων και διαφορετικών

κριτηρίων ή σημείων αναφοράς, σε σχέση με το επίπεδο λειτουργίας (επιχειρησιακό, κλαδικό, εθνικό ή ευρωπαϊκό) και ελέγχου (αγοράς εργασίας ή εκπαιδευτικό σύστημα).

2. Οι ικανότητες οι οποίες αποκτήθηκαν μέσω τυπικής μάθησης αναγνωρίζονται από τις διαδικασίες αποτίμησης (εξετάσεις), οι οποίες οδηγούν στην πιστοποίηση (απονομή διπλώματος, πτυχίου, κλπ).

Ένας γενικός όρος, συμπεριλαμβανομένων όλων των μεθόδων εκτίμησης/κρίσης της απόδοσης ενός ατόμου ή μιας ομάδας.

Η αποτίμηση είναι ένας τρόπος κρίσης που μπορεί να αφορά είτε τον μαθητή ή καταρτιζόμενο, είτε τον εκπαιδευτή, καθώς επίσης τις μεθόδους κατάρτισης (η αποτίμηση των μεθόδων κατάρτισης μερικές φορές αναφέρεται και ως αξιολόγηση). Ο σχετιζόμενος όρος «εξέταση» χρησιμοποιείται κανονικά για να περιγράψει τη διεξαγωγή αποτίμησης, η οποία πραγματοποιείται στις επίσημες (τυπικές) και καθορισμένες διαδικασίες που είναι σχεδιασμένες έτσι ώστε να εξασφαλίσουν υψηλή αξιοπιστία.

#### **Αρχική Κατάρτιση (Initial training)**

Η πρώτη ολοκληρωμένη ενότητα κατάρτισης για ένα συγκεκριμένο επάγγελμα. Συχνά διαιρείται σε δυο τμήματα: βασική εκπαίδευση και εξειδίκευση.

#### **Άτυπη Μάθηση (Non-formal learning)**

Μάθηση η οποία ενσωματώνεται σε σχεδιασμένες δραστηριότητες οι οποίες δεν είναι σαφώς καθορισμένες ως διαδικασίες μάθησης, οι οποίες όμως περιέχουν ένα σημαντικό στοιχείο μάθησης. Η άτυπη μάθηση περιλαμβάνει: 1. Αυτό που μερικές φορές περιγράφεται ως ημιδομημένη μάθηση, που αφορά τη μάθηση η οποία είναι ενσωματωμένη σε περιβάλλον με στοιχεία μάθησης (όπως π.χ. η διοίκηση ολικής ποιότητας) και 2. Περιστασιακή μάθηση η οποία απορρέει από καθημερινές καταστάσεις (περιλαμβανομένου και του εργασιακού περιβάλλοντος) και η οποία ορίζεται και ως ανεπίσημη μάθηση.

#### **Βασικές Δεξιότητες (Basic skills)**

Οι απαραίτητες δεξιότητες για να λειτουργήσει ένα άτομο στην σύγχρονη κοινωνία, όπως π.χ. η ακοή, ομιλία, ανάγνωση, γραφή και μαθηματικά.

#### **Γενικές Εξετάσεις (General Examination)**

Εθνικές εξετάσεις για την εισαγωγή στην Τριτοβάθμια εκπαίδευση (Ελλάδα).

#### **Γενική εκπαίδευση (General education)**

Βοηθά στην εξέλιξη του ανθρώπου σαν άτομο και σαν μέλος της κοινωνίας.

#### **Δεξιότητες (Skills)**

Οι σχετικές γνώσεις και εμπειρίες που απαιτούνται για να εκτελεστεί μια συγκεκριμένη εργασία ή δουλειά και / ή το προϊόν της εκπαίδευσης, κατάρτισης και εμπειρίας οι οποίες μαζί με το σχετικό know-how αποτελούν τα χαρακτηριστικά της τεχνικής γνώσης. Ο όρος δεξιότητες είναι μερικές φορές ασαφώς ή λάθος ορισμένος. Σ' αυτή την περίπτωση αναφέρεται σε άλλους όρους, όπως ικανότητες, προσόντα και γνώσεις.

#### **Διά βίου εκπαίδευση (Lifelong education)**

Αυτός ο όρος αναφέρεται σε μια φιλοσοφική αντίληψη σύμφωνα με την οποία η εκπαίδευση θεωρείται ως μια μακροχρόνια διαδικασία που ξεκινάει από την γέννηση του ανθρώπου και συνεχίζει σε όλη τη διάρκεια της ζωής του. Ο όρος αυτός καλύπτει όλα τα είδη, τύπους και επίπεδα της τυπικής και μη τυπικής εκπαίδευσης.

#### **Διαφάνεια Προσόντων (Transparency of qualification)**

Ο βαθμός ορατότητας, που είναι αναγκαίος για την αναγνώριση και σύγκριση της αξίας των προσόντων σε δημόσιο, περιφερειακό, εθνικό και διεθνές επίπεδο.

#### **Ειδίκευση (Specialisation)**

Το τμήμα της επαγγελματικής κατάρτισης που ακολουθεί την βασική κατάρτιση, στα πλαίσια του προγράμματος σχετικά με την επαγγελματική ένταξη του καταρτιζόμενου.

#### **Εκπαιδευόμενος (Trainee)**

Αυτός ο οποίος εκπαιδεύεται για μια εργασία.

## **Εκπαίδευση ενηλίκων (Adult Education)**

Οποιοσδήποτε τρόπος συστηματικής μάθησης από ενήλικες οι οποίοι ψάχνουν να βελτιώσουν την εξέλιξη τους σαν άτομα και σαν μέλη στην κοινωνία. Τα άτομα που εκπαιδεύονται μέσω μορφών τυπικής εκπαίδευσης ενηλίκων προσπαθούν να βελτιώσουν το γενικό μορφωτικό τους επίπεδο και να αποκτήσουν επίσημα προσόντα σχετικά με τις επαγγελματικές τους προσδοκίες. Η συμμετοχή των ενηλίκων σε μορφές μη τυπικής εκπαίδευσης ενηλίκων έχει ως σκοπό να παρέχει σε αυτούς βασικές γνώσεις και επαγγελματική κατάρτιση έτσι ώστε να εξελιχθούν στον εργασιακό χώρο.

## **Εκπαιδευτής (Trainer)**

Οποιοσδήποτε, ο οποίος στο πλαίσιο της αρχικής ή συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης είναι αρμόδιος να παρεμβαίνει στην εκπαιδευτική διαδικασία διδάσκοντας ή καταρτίζοντας.

## **Εκπαιδευτικός (Teacher)**

Ένα άτομο του οποίου η κύρια απασχόληση σχετίζεται με την εκπαίδευση της θεωρίας και των εφαρμογών.

## **Εναλασσόμενη εκπαίδευση (Alternance education)**

Η επαγγελματική κατάρτιση που περιλαμβάνει αλληλοδιαδοχες φάσεις από full-time μελέτη σε ένα κέντρο κατάρτισης και από επιτηρούμενη πρακτική άσκηση σε βιομηχανική ή εμπορική επιχείρηση ή οπουδήποτε αλλού.

## **Επαγγελματική εκπαίδευση (Vocational education)**

Οποιαδήποτε μορφή εκπαίδευσης που προετοιμάζει έναν σπουδαστή να αποκτήσει δεξιότητες και προσόντα σχετικά με ένα συγκεκριμένο επάγγελμα – μπορεί να περιέχει στοιχεία γενικής παιδείας.

## **Επαγγελματική κατάρτιση (Vocational training)**

Το τμήμα της επαγγελματικής εκπαίδευσης που προσφέρει ειδικές επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες απαιτούμενες για συγκεκριμένα επαγγέλματα. Η επαγγελματική κατάρτιση συνήθως προσφέρεται από οργανισμούς που δεν ανήκουν στο επίσημο-τυπικό σύστημα, ενώ το αντίθετο συμβαίνει με την επαγγελματική εκπαίδευση η οποία συμπεριλαμβάνεται στο επίσημο σύστημα.

## **Επικύρωση άτυπης μάθησης (Validation of non-formal learning)**

Η επικύρωση της άτυπης μάθησης αναφέρεται στην διαδικασία εκτίμησης και αναγνώρισης ενός εύρους δεξιοτήτων και ικανοτήτων, τις οποίες οι άνθρωποι αναπτύσσουν στη ζωή τους κάτω από διαφορετικές συνθήκες, για παράδειγμα μέσω της εργασίας, εκπαίδευσης και του ελεύθερου χρόνου.

Η επικύρωση συχνά αναφέρεται στη διαδικασία αναγνώρισης μιας ευρύτερης κλίμακας δεξιοτήτων και ικανοτήτων απ' ότι είναι κανονικά η περίπτωση της επίσημης-τυπικής πιστοποίησης. Η επικύρωση της άτυπης μάθησης που αναλαμβάνεται από έναν ανεξάρτητο φορέα μπορεί να οδηγήσει σε τυπική (ή μερική) απόδοση προσόντων. Στην Αγγλία και Ιρλανδία η ιδέα της επικύρωσης της αποκτηθείσας γνώσης (APL) χρησιμοποιείται ευρέως.

## **Ιδιωτικά σχολεία (Ελλάδα) (Private schools in Greece)**

Νόμιμες οντότητες μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα. Ειδικά ιδιωτικά σχολεία προσφέρουν εκπαίδευση σε άτομα ξένης εθνικότητας τα οποία κατοικούν στην Ελλάδα και τα οποία λειτουργούν υπό το καθεστώς συγκεκριμένης νομοθεσίας. Τα ιδιωτικά σχολεία λειτουργούν υπό την επίβλεψη του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων.

## **Ικανότητες (Competences)**

Τα κερτημένα. Η ικανότητα ενός ατόμου να χρησιμοποιεί δεξιότητες, προσόντα ή γνώσεις με σκοπό να αντιμετωπίσει τις σταθερές ή μεταβαλλόμενες εργασιακές καταστάσεις και απαιτήσεις.

Ο όρος ικανότητες μπορεί να περιλαμβάνει τα τυπικά προσόντα καθώς επίσης να αναφέρεται στη δυνατότητα μεταφοράς δεξιοτήτων και γνώσεων σε ένα νέο επαγγελματικό περιβάλλον. Το επίπεδο ή το είδος των ικανοτήτων είναι δυνατόν να αποτιμηθεί αξιολογώντας τις ικανότητες του ατόμου να κάνει χρήση των δεξιοτήτων του. Οι ικανότητες μπορεί να είναι εξειδικευμένες (π.χ. χειρισμός Η/Υ),

μεθοδολογικές (δυνατότητα σκέψης, λήψης απόφασης, εφεύρεσης), ή κοινωνικές (δεξιότητες επικοινωνίας, ομαδικής εργασίας).

### **Κατάρτιση**

**(Training)**

Η διαδικασία προετοιμασίας για ένα επάγγελμα.

### **Κατάρτιση**

**στην**

**επιχείρηση**

**(In-company**

**training)**

Κατάρτιση για τους εργαζομένους μιας επιχείρησης.

### **Μάθηση**

**από**

**χρήση**

**(Learning**

**by**

**using)**

Μάθηση η οποία αποκτάται από συνεχή χρήση εργαλείων ή εξοπλισμού, χωρίς οδηγίες.

### **Μεταφερτότητα ικανοτήτων (Transferability of competences)**

Η ικανότητα μεταφοράς των ικανοτήτων ενός ατόμου σε ένα νέο επαγγελματικό ή εκπαιδευτικό περιβάλλον.

Η μεταφερτότητα των ικανοτήτων είναι ένα στοιχείο κλειδί της ατομικής ευελιξίας / κινητικότητας των ατόμων και αποτελεί αξιόλογη παρακαταθήκη στην αγορά εργασίας. Η μεταφερτότητα ικανοτήτων μπορεί να ενισχυθεί με ποικίλους τρόπους συμπεριλαμβανομένων των αρθρωτών προγραμμάτων κατάρτισης, τη δημιουργία κέντρων ανάλυσης ικανοτήτων τύπου "centers de bilan" (France), την ανάπτυξη χαρτοφυλακίου ικανοτήτων, την πιστοποίηση της άτυπης κατάρτισης. Αυτό μπορεί να διευκολύνει την μετάβαση από την επαγγελματική κατάρτιση στην ακαδημαϊκή ή ανώτερη εκπαίδευση καθώς και την μεταφορά των ικανοτήτων από ένα επάγγελμα σε ένα άλλο.

### **Παραδοχή ικανοτήτων (Recognition of competences)**

1. Η συνολική διαδικασία χορήγησης επίσημης επικύρωσης προσόντων, τα οποία αποκτήθηκαν είτε τυπικά (με απονομή πιστοποιητικών ) ή ανεπίσημα (μέσω απόδοσης ισοτιμιών, μονάδων ισοτιμίας, αξιολόγησης των αποκτηθέντων ικανοτήτων).

ή

/

και

2. Παραδοχή ικανοτήτων από οικονομικούς και κοινωνικούς παράγοντες (κοινωνική αναγνώριση).

Η αναγνώριση των ικανοτήτων είναι διακριτή από την αναγνώριση προσόντων, όπου η τελευταία αφορά την αναγνώριση των διπλωμάτων που απονέμονται από μια άλλη χώρα.

### **Πιστοποίηση ικανοτήτων (Accreditation of competences)**

Οι ικανότητες μπορούν να πιστοποιηθούν με δύο τρόπους:

1. Η επικύρωση των άτυπων ή ανεπίσημων ικανοτήτων περιλαμβάνει την επιβεβαίωση πως ένα άτομο έχει αποκτήσει τις απαιτούμενες ικανότητες για ένα συγκεκριμένο επάγγελμα ανεξάρτητα από το περιεχόμενο του . Η εγκυρότητα μπορεί να τεκμηριωθεί μέσω μιας πιο τυπικής μορφής, π.χ. από ένα επίσημο έγγραφο πιστοποίησης αποδίδοντας ισοτιμίες ή βαθμολογικές μονάδες για την ατομική εισαγωγή του καθενός σε μια επίσημη (τυπική) εκπαιδευτική διαδικασία ή εισάγοντας έγκυρα πιστοποιητικά..
2. Η πιστοποίηση των τυπικών ικανοτήτων είναι μια διαδικασία με την οποία τα εκπαιδευτικά ιδρύματα δίνουν μια επίσημη αξία στις ικανότητες οι οποίες αποκτήθηκαν από τα άτομα κατά την διάρκεια της εκπαίδευσης τους απονέμοντάς τους πιστοποιητικά ή διπλώματα.

Όπως αναφέρεται παραπάνω η επικύρωση της τυπικής μάθησης μπορεί να οδηγήσει στην πιστοποίηση παρόλο που η επικύρωση του άτυπου ή ανεπίσημου τρόπου μάθησης (π.χ. βασισμένη στην επαγγελματική εμπειρία) μπορεί να οδηγήσει στην επισημοποίηση (έκδοση επίσημων εγγράφων, όπως το χαρτοφυλάκιο ικανοτήτων) ή σε έναν πιο επίσημο τρόπο επικύρωσης (παροχή ισοδυναμιών, βαθμοί-μονάδες αναγνώρισης, επισημοποίηση κεκτημένων ικανοτήτων κλπ). Η διαδικασία πιστοποίησης μπορεί να ακολουθήσει επικύρωση του άτυπου ή ανεπίσημου τρόπου μάθησης.

### **Πιστοποίηση της κατάρτισης ή του οργανισμού κατάρτισης (Accreditation of training or of a training organization)**

Η διαδικασία αποδοχής - παραχώρησης επικυρωμένου κύρους σε έναν οργανισμό κατάρτισης και / ή στην ίδια την κατάρτιση.

### **Πιστοποιητικό Προσόντων/Δίπλωμα/Πτυχίο (Certificate of qualification/Diploma/Degree)**

1. Ένα επίσημο έγγραφο στο οποίο καταγράφονται οι προσωπικές επιτυχίες του καθενός (ETF).

2. Η επίσημη απόδειξη των προσόντων που αποκτήθηκαν από ένα μαθητή ή φοιτητή, ο οποίος πέρασε επιτυχώς τις εξετάσεις ή η επιβεβαίωση ότι ολοκλήρωσε ένα κύκλο κατάρτισης.

Στην Αγγλική γλώσσα μερικοί συγγραφείς διακρίνουν τρία επίπεδα στην ιεραρχία των ακαδημαϊκών τίτλων:

**Πτυχίο:** πανεπιστημιακή εκπαίδευση (για προπτυχιακές σπουδές καθώς επίσης Master και Ph.D). Για παράδειγμα το Bachelor of Arts διαρκεί κανονικά 3-4 χρόνια.

**Δίπλωμα:** Κατώτερος τίτλος (παρόλο που μπορεί να είναι Μεταπτυχιακός) με διάρκεια σπουδών 1-2 χρόνια.

**Βεβαίωση:** Το χαμηλότερο επίπεδο, με διάρκεια σπουδών μέχρι 1 έτος.

### **Πρακτική μάθηση (Learning by doing)**

Μάθηση η οποία αποκτάται από επανειλημμένη άσκηση μιας εργασίας, χωρίς οδηγίες.

### **Προσόντα (Qualifications)**

1. Απαιτήσεις από ένα άτομο προκειμένου να εργαστεί ή να εξελιχθεί σε ένα εργασιακό περιβάλλον,

και / ή

2. Επίσημο έγγραφο (βεβαίωση, δίπλωμα) των επιτευγμάτων το οποίο επιβεβαιώνει την επιτυχή ολοκλήρωση της εκπαίδευσης ή κατάρτισης ή ικανοποιητική απόδοση σε τεστ ή εξετάσεις.

Η αντίληψη για τον όρο προσόντα ποικίλει από χώρα σε χώρα. Είναι δυνατόν να εκφράζει την δυνατότητα - επίσημα καθορισμένης από συμβόλαια εργασίας ή συλλογικές συμβάσεις-άσκησης μιας συγκεκριμένης εργασίας ή την ικανοποίηση των απαιτήσεων του χώρου εργασίας. Επίσης ο όρος προσόντα πιθανά αναφέρεται στο ατομικό επίπεδο εκπαίδευσης / κατάρτισης ή στις ικανότητες αντιμετώπισης επαγγελματικών προκλήσεων. Τα προσόντα εγείρουν ένα σύνολο δικαιωμάτων και προνομίων τα οποία καθορίζουν τη θέση του ατόμου στην επαγγελματική ιεραρχία ή στο εργασιακό περιβάλλον.



### **Σύγκριση προσόντων (Comparability of qualifications)**

Ο βαθμός κατά τον οποίο είναι πιθανόν να υπάρξει ισοτιμία μεταξύ του επιπέδου και του περιεχομένου των προσόντων σε κλαδικό, περιφερειακό, εθνικό ή διεθνές επίπεδο.

Η σύγκριση των προσόντων ενισχύει την απασχόληση και την κινητικότητα. Αυτός ο όρος δεν πρέπει να συγχέεται με την απόδοση ισοτιμίας στα προσόντα (η οποία αναφέρεται στην ομοιότητα της αξίας των διπλωμάτων).

### **Συνεχιζόμενη εκπαίδευση (Continuing education)**

Ένας περιεκτικός όρος, ο οποίος αναφέρεται σε όλες τις μορφές και τύπους εκπαίδευσης, που μπορούν να ακολουθήσουν άτομα τα οποία διαθέτουν τυπική εκπαίδευση οποιουδήποτε επιπέδου και είναι εργαζόμενοι. Ο όρος εκφράζει την διαρκή ανάγκη για συνεχόμενη προσαρμογή στις αυξανόμενες ανάγκες της ζωής.

### **Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση (Continuing vocational training)**

Η συνεχιζόμενη κατάρτιση, συμπληρωματική στην αρχική κατάρτιση, η οποία είναι μέρος μιας εξελικτικής διαδικασίας σχεδιασμένης να εξασφαλίζει ότι οι γνώσεις και δεξιότητες κάποιου ατόμου σχετίζονται με τις απαιτήσεις της εργασίας του και προσαρμόζονται συνεχώς.

### **Σύστημα μαθητείας (στην Ελλάδα) (Apprenticeship system in Greece)**

Ένα σύστημα εναλλασσόμενης κατάρτισης το οποίο εφαρμόζεται στις μέρες μας στην Ελλάδα είναι τα εκπαιδευτικά κέντρα του Ο.Α.Ε.Δ. Αφορά ένα γραπτό συμβόλαιο το οποίο θέτει αμοιβαίες υποχρεώσεις τόσο στον εκπαιδευόμενο όσο και στον εργοδότη. Στο τέλος της διάρκειας της κατάρτισης, ο Ο.Α.Ε.Δ απονέμει πιστοποιητικά τεχνικής ειδίκευσης.

### **Τεχνική Εκπαίδευση (Technical education)**

Επαγγελματική εκπαίδευση που σχετίζεται με τεχνικά επαγγέλματα μηχανικού. Ο όρος συχνά χρησιμοποιείται σε σχέση με την δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

### **Υποχρεωτική εκπαίδευση (Compulsory education)**

Σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία, το δημοτικό και το γυμνάσιο αποτελούν την υποχρεωτική εκπαίδευση με την προϋπόθεση ότι ο μαθητής δεν είναι παραπάνω από 16 ετών.

*www.astrolavos.tuc.gr/contents/glos\_voc\_trGr.htm - 55k -*

Επίσης, αντίστοιχο λεξιλόγιο ορισμών μπορείτε να αναζητήσετε στις ιστοσελίδες:

<http://modules-for-europe.eu/tool/greek/glossary.htm>

[http://europa.eu/scadplus/glossary/competitiveness\\_el.htm](http://europa.eu/scadplus/glossary/competitiveness_el.htm)

[http://www.ypepth.gr/docs/glosar\\_oro\\_dimokr\\_agogi.doc](http://www.ypepth.gr/docs/glosar_oro_dimokr_agogi.doc)

[http://europa.eu/scadplus/glossary/index\\_en.htm](http://europa.eu/scadplus/glossary/index_en.htm)

Για τα Ευρωπαϊκά Προσόντα και Δια Βίου Μάθηση:

<http://www.eurydice.org/portal/page/portal/Eurydice/showPresentation?pubid=046EN>

<http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/af/glossary.asp>

<http://www.ecotec.com/europeaninventory/glossary.html>