

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ
ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ
ΜΠΣ «ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΙ ΥΛΙΚΟ»



«Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης: Απολογιστικές εκτιμήσεις για το Γ΄ ΚΠΣ και οι προοπτικές στο πλαίσιο του νέου Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου Αναφοράς».

Βαλασσόπουλος Ευάγγελος

Κόρινθος, Μάρτιος 2009

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

- Ευχαριστίες.....σελ. 1
- Εισαγωγή.....σελ. 2
- Κεφάλαιο 1^ο: Ανιχνεύοντας το πεδίο της Δια Βίου Εκπαίδευσης...σελ. 6
- 1.1. Η σύγχρονη τάση για Δια Βίου Εκπαίδευση στην ΕΕ.....σελ. 8
- 1.2. Η Δια Βίου Εκπαίδευση στην Ελλάδα.....σελ. 19
- 1.3. Η Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση.....σελ. 27
- 1.4. Η συμβολή του ΕΚΤ στην ανάπτυξη των ανθρωπίνων πόρων στην Ελλάδα.....σελ. 34
- Κεφάλαιο 2^ο: Τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης.....σελ. 40
- 2.1. Το πλαίσιο λειτουργίας των ΚΕΚ.....σελ. 42
- 2.2. Η αξιολόγηση των ΚΕΚ.....σελ. 60
- 2.3. Προοπτικές για το μέλλον της ΣΕΚ και των ΚΕΚ ειδικότερα.....σελ. 69
- Κεφάλαιο 3^ο: Προοπτικές ανάπτυξης των ΚΕΚ στο πλαίσιο του νέου ΕΣΠΑ (2007 – 2013).....σελ. 72
- 3.1. Το Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς (ΕΣΠΑ) 2007 – 2013.....σελ. 74
- 3.2. Το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού» 2007 – 2013.....σελ. 80
- Κεφάλαιο 4^ο: Απολογιστικές εκτιμήσεις και προβλέψεις για το μέλλον της ΣΕΚ: Οι απόψεις των εκπροσώπων των ΚΕΚ.....σελ. 85
- 4.1. Η μέθοδος έρευνας.....σελ. 85
- 4.2. Τα αποτελέσματα των συνεντεύξεων.....σελ. 88
- 4.3. Σύνοψη.....σελ. 94
- Κεφάλαιο 5^ο: Συμπεράσματα.....σελ. 97
- 5.1. Τα βασικά συμπεράσματα της διατριβής.....σελ. 97
- 5.2. Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα.....σελ. 102
- Βιβλιογραφία & Ηλεκτρονικές Διευθύνσεις.....σελ. 104
- ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: Α΄ Μέρος: Η απορροφητικότητα του Ε.Π.«Απασχόληση & Επαγγελματική Κατάρτιση» κατά το Γ΄ ΚΠΣ.
Β΄ Μέρος: Οι χρηματοδοτικοί πίνακες του Δ΄ ΚΠΣ για το Ε.Π. «Εκπαίδευση & Δια Βίου Μάθηση».

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Προκειμένου η εργασία αυτή να παραδοθεί ολοκληρωμένη και να ανταποκριθεί στο βαθμό δυσκολίας που τέθηκε από την αρχή, όπως ελπίζει ο γράφων, συνεργάστηκαν ορισμένα άτομα τα οποία και θα ήθελα να ευχαριστήσω. Αρχικά, τον κ. Κ. Δημόπουλο, Αναπληρωτή Καθηγητή του Τμήματος Κοινωνικής & Εκπαιδευτικής Πολιτικής του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου, που εκτός του ότι μου εμπιστεύθηκε το δύσκολο αυτό εγχείρημα, ανέλαβε προσωπικά την εποπτεία της μεταπτυχιακής αυτής εργασίας. Στη συνέχεια, την κ. Αθανασοπούλου Κωνσταντίνα, Διευθύντρια του ΚΕΚ INTEGRATION, για την απεριόριστη βοήθεια και κατανόηση που μου παρείχε καθ' όλη τη διάρκεια της συγγραφής της εργασίας, και τους Διευθυντές ή Διευθυντές Κατάρτισης των ΚΕΚ που συμμετείχαν στην έρευνα, χάρη στη βοήθεια των οποίων μπόρεσε να ολοκληρωθεί με επιτυχία.

Τέλος, ελπίζω αυτό το πόνημα να αποτελέσει μία από τις πηγές πληροφόρησης και συνάμα ενημέρωσης των νέων της χώρας μας, για την Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση και Δια Βίου Μάθηση, όπως αυτές διαμορφώνονται στην Ευρωπαϊκή Ένωση και εν τέλει εφαρμόζονται στην Ελλάδα.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Τα τελευταία χρόνια η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση (ΣΕΚ) έχει επεκταθεί σε βαθμό πρωτόγνωρο για όλα τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ο θεσμός της ΣΕΚ έχει γίνει απαραίτητος σε όλες τις κοινωνίες όπου η τεχνολογία είναι η ραχοκοκαλιά της οικονομίας. Σε γενικές γραμμές, όχι μόνο ο όγκος αλλά και η ποιότητα της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης βρίσκεται σε σχετικά υψηλό επίπεδο. Ωστόσο, η σημασία που έχει προσλάβει η ΣΕΚ στις μέρες μας, καθιστά αναγκαία την ανάπτυξη μέσων για την αξιολόγηση και τη βελτίωση της ποιότητας των υπηρεσιών παροχής συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στη χώρα μας.

Σύμφωνα με τον Χασάπη (1994), ο θεσμός της ΣΕΚ, μέσω των δομών της, θεωρείται πως επιτελεί πέντε κύριες λειτουργίες:

- Εξασφαλίζει προσαρμογή στη μεταβαλλόμενη φύση και το μεταβαλλόμενο περιεχόμενο των επαγγελμάτων και επομένως βελτιώνει τις δεξιότητες και τα προσόντα του εργατικού δυναμικού.
- Συμβάλει στην κοινωνική ανέλιξη και προώθηση των ατόμων.
- Συμβάλει στη βελτίωση της παραγωγικότητας των επιχειρήσεων και των εργαζομένων.
- Προλαμβάνει δυσκολίες που πιθανώς θα δημιουργηθούν σε τομείς ή επιχειρήσεις που υφίστανται αναδιάρθρωση.
- Εντάσσει στην αγορά εργασίας τους ανέργους.

Το θέμα της διασφάλισης της ποιότητας στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση και συνάμα της περαιτέρω βελτίωσης των δομών της είναι σχετικό, επειδή οι συνθήκες του γενικού περιβάλλοντος της επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια δεν βελτιώνονται.

Σε μία λιμνάζουσα ή ακόμα και συρρικνωμένη οικονομία πολλοί δημόσιοι φορείς και πολλές ιδιωτικές επιχειρήσεις, στο πλαίσιο του νέου ΕΣΠΑ, θα αξιολογήσουν την αποτελεσματικότητα των χρημάτων που δίνουν για κατάρτιση με βάση τα αποτελέσματα της κατάρτισης αυτής. Σε όλες σχεδόν τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης τα κριτήρια και τα πρότυπα για την αξιολόγηση και τη βελτίωση της ΣΕΚ και ειδικότερα της επανακατάρτισης μέσα στον εργασιακό χώρο συζητούνται έντονα. Στο πλαίσιο των συζητήσεων

αυτών, η διασφάλιση της ποιότητας ορίζεται ως το σύνολο όλων των μεθόδων και των προσεγγίσεων που στοχεύουν σε μία βελτιωμένη ποιότητα της ΣΕΚ αναφορικά με:

- Το επίπεδο της κατάρτισης (στρατηγική, πρόγραμμα, εφαρμογή κατάρτισης),
- Την πρακτική της κατάρτισης (διαχείριση, προσαρμογή, πρότυπα),
- Την παροχή της κατάρτισης (προσδιορισμός των εκπαιδευτικών αναγκών, προσφορά και ζήτηση, φορέας).

Η συγκεκριμένη εργασία γίνεται για να αναδείξει τα ζητήματα που περιστρέφονται γύρω από το θεσμό της ΣΕΚ και συνάμα να φέρει στο προσκήνιο το λειτουργικό ρόλο των ΚΕΚ. Είναι χαρακτηριστικό το γεγονός ότι εν πολλοίς οι πολιτικές που ακολουθεί ο θεσμός της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης δεν είναι ευρύτερα γνωστές. Ακόμα, δεν είναι κατανοητός ο ρόλος των ΚΕΚ στο ευρύ κοινό και αυτό έχει ως αποτέλεσμα ένα αρκετά μεγάλο μέρος του πληθυσμού της χώρας μας να μην ακολουθεί το δρόμο της κατάρτισης και της δια βίου μάθησης. Από την άλλη μεριά, οι άνεργοι θα πρέπει να «εκμεταλλευθούν» σε μεγαλύτερο βαθμό τα προγράμματα που προσφέρονται μέσω των ΚΕΚ προκειμένου να διεκδικήσουν με περισσότερες αξιώσεις μία θέση στην αγορά εργασίας, και όχι να τα ανιμετωπίζουν με άρνηση και καχυποψία.

Σήμερα, περισσότερο από άλλοτε, αποδίδεται μεγάλη σημασία, σε ευρωπαϊκό και σε εθνικό επίπεδο, στο συντονισμό των επιμέρους πολιτικών και μέτρων για την αύξηση της απασχόλησης και την καταπολέμηση της ανεργίας. Γι' αυτό το λόγο, σκοπός της εργασίας επίσης είναι ο αναγνώστης να λάβει μία σφαιρική εικόνα των πραγμάτων που υφίστανται τη συγκεκριμένη χρονική στιγμή στο θεσμό της ΣΕΚ και στα ΚΕΚ ειδικότερα, ώστε να κατανοήσει πλήρως τον τρόπο με τον οποίο υλοποιούνται οι ευρωπαϊκές πολιτικές για την κατάρτιση και την απασχόληση στη χώρα μας (από το υπερεθνικό στο εθνικό επίπεδο).

Τα ερευνητικά ερωτήματα, με τα οποία καταπιάστηκε η εργασία ήταν τα ακόλουθα:

1) Πώς έχει εξελιχθεί ιστορικά ο θεσμός της ΣΕΚ και ειδικότερα των ΚΕΚ μέχρι σήμερα στη χώρα μας,

- 2) Ποιές είναι οι προοπτικές ανάπτυξης του (θεσμού της ΣΕΚ) στη νέα προγραμματική περίοδο του ΕΣΠΑ,
- 3) Πώς διαμορφώνεται το πεδίο της Δια Βίου Εκπαίδευσης στην Ελλάδα, και
- 4) Ποιά είναι η συμβολή του ΕΚΤ στην ανάπτυξη των ανθρωπίνων πόρων στη χώρα μας.

Με βάση τα παραπάνω, η εργασία διαρθρώνεται στα ακόλουθα κεφάλαια:

Στο πρώτο, παρουσιάζεται το πεδίο της δια βίου εκπαίδευσης έτσι όπως αυτό διαμορφώθηκε από τη Στρατηγική της Λισσαβόνας και τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια που τη διαδέχθηκαν. Επιπλέον, αναφέρονται τα όσα συμβαίνουν στη χώρα μας στο συγκεκριμένο πεδίο και αναλύεται ο θεσμός της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Τέλος, αναδεικνύεται η συμβολή του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΚΤ) στην ανάπτυξη των ανθρωπίνων πόρων στην Ελλάδα.

Στο δεύτερο κεφάλαιο, γίνεται εκτενής αναφορά στα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης. Αναλύεται το πλαίσιο λειτουργίας τους, ο τρόπος με τον οποίο αξιολογούνται και εν τέλει οι προοπτικές για το μέλλον του θεσμού της ΣΕΚ και των ΚΕΚ ειδικότερα.

Στο τρίτο κεφάλαιο, ασχολούμαστε με τις προοπτικές ανάπτυξης των ΚΕΚ στο πλαίσιο του νέου ΕΣΠΑ (2007–2013). Αρχικά, εξετάζουμε τα καινούργια χαρακτηριστικά του Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου Αναφοράς και στη συνέχεια, επικεντρωνόμαστε στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού» και στο τρόπο με τον οποίον αναμένεται να επηρεάσει τις δομές της ΣΕΚ.

Στην αρχή του τέταρτου κεφαλαίου, αναλύεται η μέθοδος έρευνας που χρησιμοποιήθηκε προκειμένου να οδηγηθούμε στα αποτελέσματα που προέκυψαν από τις συνεντεύξεις. Τα αποτελέσματα αυτά αποτελούν και το κύριο μέρος του συγκεκριμένου κεφαλαίου, καθώς μας οδήγησαν σε ορισμένα χρήσιμα συμπεράσματα για την επαγγελματική κατάρτιση στο σύνολό της.

Στο πέμπτο και τελευταίο κεφάλαιο, παρατίθενται τα συνολικά συμπεράσματα της εργασίας έτσι όπως αυτά προέκυψαν μέσα από τη καθολική ανάλυση των κεφαλαίων. Στο τέλος, παρουσιάζεται Παράρτημα με πίνακες το οποίο χωρίζεται σε δύο μέρη. Στο πρώτο μέρος, οι πίνακες

αναφέρονται στην απορροφητικότητα των προγραμμάτων του Γ΄ ΚΠΣ ενώ το δεύτερο μέρος αποτελείται από χρηματοδοτικούς πίνακες του Δ΄ ΚΠΣ.

και στις περιπτώσεις, που οι μορφές εκπαίδευσης δεν έχουν χαρακτήρα δομημένης και στοχοθετημένης εκπαίδευσης.

Στη Λευκή Βίβλο η εκτεταμένη γνώση αναγνωρίζεται ως το θεμέλιο της δια βίου μάθησης και η πρόσβαση στην εκπαίδευση και κατάρτιση καθόλη τη διάρκεια της ζωής του ατόμου αποτελεί το «κλειδί» της απασχολησιμότητας και της κοινωνικής ένταξης (Παπαδάκης 2005, σελ. 18). Η απόκτηση νέας γνώσης και η επένδυση σε δεξιότητες αποτελούν παράγοντες πρωτίστης σημασίας για την ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση.

Το 1996 ανακηρύχθηκε ως «*Ευρωπαϊκό Έτος της δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης*». Με βάση το συγκεκριμένο γεγονός, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο έδωσε έμφαση στο ότι η δια βίου μάθηση δεν πρέπει να αντιμετωπίζεται «*ως μία δια βίου υποχρέωση*», αλλά ως μάθηση, που ακολουθεί το άτομο καθόλη τη διάρκεια της ζωής του. Άλλωστε πεποίθηση του Κοινοβουλίου είναι ότι η δια βίου μάθηση αποτελεί παράγοντα ζωτικής σημασίας για την κατάκτηση της κοινωνικής ενσωμάτωσης και των ίσων ευκαιριών. Θεμελιώδης στόχος της εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι η προσωπική, μορφωτική, κοινωνική και οικονομική ανάπτυξη του ατόμου και η βελτίωση της ποιότητας ζωής όλων των πολιτών. Το έτος 2000 αποτελεί ένα σημείο αναφοράς για την αντίληψη περί δια βίου μάθησης στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα. Στις 23 και 24 Μαρτίου, πραγματοποιείται το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας με θέμα: «*Απασχόληση, οικονομική μεταρρύθμιση και κοινωνική συνοχή – Προς την Ευρώπη της καινοτομίας και της γνώσης*».

Οι ιθύνοντες της Ευρωπαϊκής Ένωσης αντιλαμβάνονται ότι οι άνθρωποι είναι το πολυτιμότερο κεφάλαιο της Ευρώπης, γι' αυτό το λόγο και βρίσκονται στο επίκεντρο των πολιτικών που ακολουθούνται από την Ένωση. Επομένως, η πραγμάτωση μίας κοινωνίας της πληροφορίας για όλους εξαρτάται από τη βελτίωση της πρόσβασης στη δια βίου μάθηση και στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων των τεχνολογιών πληροφορικής. Πιο συγκεκριμένα: «*...κάθε πολίτης πρέπει να διαθέτει τις δεξιότητες που απαιτούνται για τη ζωή και την εργασία σε αυτήν τη νέα κοινωνία της πληροφορίας. Διάφοροι τρόποι πρόσβασης θα πρέπει να προλαμβάνουν τον αποκλεισμό από την πληροφορία. Πρέπει να ενισχυθεί η καταπολέμηση του αναλφαβητισμού. Πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στα άτομα με ειδικές ανάγκες...*» (European Commission 2002: 10).

Επιπρόσθετα, η Ωρολογία (2001α) υποστηρίζει ότι τα ευρωπαϊκά συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης προσαρμόζονται όλο και περισσότερο στις απαιτήσεις της κοινωνίας της γνώσης και στην ανάγκη για καλύτερο επίπεδο και ποιότητα απασχόλησης. Τα συστήματα αυτά προσφέρουν ευκαιρίες μάθησης και κατάρτισης προσαρμοσμένες σε συγκεκριμένες ομάδες στις διάφορες φάσεις της ζωής τους: νέοι, άνεργοι ενήλικες και απασχολούμενοι των οποίων οι δεξιότητες κινδυνεύουν να αχρηστευθούν λόγω της ταχείας αλλαγής. Γι' αυτό το λόγο, τα τρία κυριότερα στοιχεία στα οποία θα πρέπει να επικεντρωθούμε είναι: η ανάπτυξη τοπικών κέντρων μάθησης, η προαγωγή νέων βασικών δεξιοτήτων – ιδίως στις τεχνολογίες των πληροφοριών – και η μεγαλύτερη διαφάνεια των προσόντων.

Όλα όσα προελέχθησαν μας φανερώνουν το πόσο σημαντική είναι η δια βίου εκπαίδευση στις μέρες μας. Ειδικότερα η δεκαετία (2000 – 2010) που διανύουμε, είχε τεθεί από την αρχή ως η σημαντικότερη για την υλοποίηση των αρχικών στόχων και προγραμματικών δράσεων που είχαν αποφασισθεί στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας. Η ίδια η στρατηγική της ΕΕ για την εκπαίδευση και την κατάρτιση, στα πλαίσια της Στρατηγικής της Λισσαβόνας, εκκινούσε από την παραδοχή ότι *«η εκπαίδευση και η κατάρτιση κατέχουν έναν σημαντικό ρόλο στη δημιουργία των απαραίτητων προϋποθέσεων για την επιτυχία του συνολικού στόχου»* (European Commission 2002: 14). Μάλιστα κατέστη σαφές ότι η στόχευση ως προς αυτά τα πεδία αφορούσε στην διευρυμένη παροχή ευκαιριών στους εν δυνάμει ή εν ενεργεία εργαζομένους για μια περιεκτική, υψηλής ποιότητας, Δια Βίου μάθηση και στη διασφάλιση του βαθμού εκείνου ευελιξίας και προσαρμοστικότητας που είναι απαραίτητος προκειμένου να αποκριθεί η εκπαίδευση και η κατάρτιση στις ανάγκες των ατόμων στη μεταβιομηχανική οικονομία. Η εφαρμογή της διαδικασίας συνεργασίας ως προς το σχεδιασμό και την υλοποίηση καινοτόμων πολιτικών, στα πλαίσια της Στρατηγικής της Λισσαβόνας, εδράστηκε εξ αρχής στην αξιοποίηση μιας σειράς εργαλείων πολιτικής, με πλέον αναγνωρίσιμο (και πιθανόν πετυχημένο) την «ανοικτή μέθοδο συντονισμού» μεταξύ των κρατών – μελών³.

³ Πρόκειται για μια νέα μέθοδο – εργαλείο πρακτικής, που παρείχε τη δυνατότητα διασφάλισης των προϋποθέσεων για τη διαμόρφωση συνεκτικών πολιτικών ειδικά σε

Ένα ακόμη πολύ σημαντικό ζήτημα είναι το γεγονός ότι η νέα κοινωνία της γνώσης ενέχει τον κίνδυνο διεύρυνσης του χάσματος μεταξύ εκείνων που διαθέτουν πρόσβαση στις νέες γνώσεις και εκείνων που αποκλείονται. Για να αποφευχθεί ο κίνδυνος αυτός και να μεγιστοποιηθούν οι νέες αυτές δυνατότητες, καταβάλλονται προσπάθειες για τη βελτίωση των δεξιοτήτων, την προαγωγή ευρύτερης πρόσβασης στη γνώση και στις ευκαιρίες και την καταπολέμηση της ανεργίας: «...η καλύτερη διασφάλιση κατά του κοινωνικού αποκλεισμού είναι μία θέση απασχόλησης...» (European Commission 2002: 18).

Γίνεται λοιπόν, ευρέως κατανοητό ότι η δια βίου μάθηση συνιστά πολιτική ζωτικής σημασίας για την ανάπτυξη της ιδιότητας του πολίτη, της κοινωνικής συνοχής και της απασχόλησης. Για το λόγο αυτό, τα κράτη μέλη έχουν προσδιορίσει συγκροτημένες στρατηγικές και πρακτικά μέτρα ώστε να προωθηθεί η δια βίου μάθηση για όλους, να ενισχυθεί η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, να αξιοποιηθούν πλήρως οι δυνατότητες δημόσιας και ιδιωτικής χρηματοδότησης και να καταστεί η τριτοβάθμια εκπαίδευση πύλο προσιτή σε μεγαλύτερο τμήμα του πληθυσμού ως μέρος της στρατηγικής για τη δια βίου μάθηση.

Μία σειρά ενεργειών σε ευρωπαϊκό επίπεδο, που συνδέονται με τη δια βίου μάθηση και συνάμα φανερώνουν την αναγκαιότητά της στη σύγχρονη εποχή που διανύουμε είναι:

- η πρωτοβουλία E-learning,
- το Συμβούλιο Παιδείας άρχισε να προετοιμάζει σε συνεργασία με την Επιτροπή μία αναφορά σχετικά με τους μελλοντικούς στόχους και προτεραιότητες των ευρωπαϊκών εκπαιδευτικών συστημάτων,
- η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την απασχόληση του έτους 2008 έφερε στο επίκεντρο τη δια βίου μάθηση σε αρκετές από τις συνιστώσες της,
- η Eurostat αναζήτησε νέους τρόπους συλλογής δεδομένων σχετικών με την παρακολούθηση της δια βίου μάθησης.

πεδία, όπου μια συμπαγής από τα πάνω κοινοτική πολιτική δεν είναι πάντα η καταλληλότερη (όπως η εκπαίδευση και η κατάρτιση) (Παπαδάκης, 2006β, σελ. 6).

Με βάση το σχετικό αίτημα του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της Στοκχόλμης το 2001, «καθορίστηκε ένα σύνολο 13 κεντρικών στοχεύσεων για τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης και συγκεκριμενοποιήθηκε το πλαίσιο εργασιών για την επίτευξή τους... το οποίο υλοποιείται, χρησιμοποιώντας την ανοικτή μέθοδο συντονισμού μεταξύ των κρατών – μελών» (Παπαδάκης, 2003α, σελ. 10). Οι 13 αυτές κεντρικές στοχεύσεις είναι οι ακόλουθες:

Στρατηγικός στόχος 1: Βελτίωση της ποιότητας και της αποδοτικότητας των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ευρωπαϊκή Ένωση, υπό το πρίσμα των νέων απαιτήσεων της κοινωνίας της γνώσης και των μεταβαλλόμενων προτύπων διδασκαλίας και μάθησης.

- Βελτίωση της εκπαίδευσης και κατάρτισης για εκπαιδευτές και εκπαιδευόμενους.
- Ανάπτυξη δεξιοτήτων για την κοινωνία της γνώσης.
- Διασφάλιση πρόσβασης στις νέες τεχνολογίες για όλους.
- Αύξηση των εισακτέων στις θετικές επιστήμες και στις τεχνικές σπουδές.
- Βέλτιστη αξιοποίηση των υπάρχοντων πόρων.

Στρατηγικός στόχος 2: Διευκόλυνση της πρόσβασης στα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης για όλους, υπό το πρίσμα της κατευθυντήριας αρχής της Διά Βίου μάθησης, ενίσχυση της απασχολησιμότητας και της επαγγελματικής ανέλιξης, όπως και της ενεργούς συμμετοχής στην Κοινωνία των Πολιτών, προώθηση των ίσων ευκαιριών και της κοινωνικής συνοχής.

- Δημιουργία ενός ανοιχτού μαθησιακού περιβάλλοντος.
- Ενίσχυση ελκυστικότητας (κάθε είδους) μάθησης.
- Υποστήριξη της ενεργού συμμετοχής, των ίσων ευκαιριών και της κοινωνικής συνοχής.

Στρατηγικός στόχος 3: «Άνοιγμα» των εκπαιδευτικών συστημάτων και συστημάτων κατάρτισης στο διεθνές περιβάλλον και απόκριση στη βασική ανάγκη να ενισχυθεί η σύνδεση κοινωνίας και απασχόλησης και να πληρωθούν οι απαιτήσεις, που προκύπτουν από την παγκοσμιοποίηση.

- Ενδυνάμωση της σχέσης απασχόλησης, έρευνας και διευρυσμένης κοινωνίας.
- Δημιουργία επιχειρηματικού πνεύματος.

- Βελτίωση των συνθηκών μάθησης ξένων γλωσσών.
- Αύξηση της κινητικότητας και των ανταλλαγών.
- Ενίσχυση της Ευρωπαϊκής συνεργασίας.

Οι εν λόγω στοχεύσεις υπάγονται στο κεντρικό τρίπτυχο στρατηγικών στόχων, ήτοι «την βελτίωση της ποιότητας και αποτελεσματικότητας των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ευρωπαϊκή Ένωση, τη διευκόλυνση της πρόσβασης στα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης και το άνοιγμα των συστημάτων αυτών στον ευρύτερο κόσμο» (Παπαδάκης 2003β, σελ. 7). Το εν λόγω πλαίσιο στρατηγικών στόχων και επιμέρους μείζονων στοχεύσεων, αφού υιοθετήθηκε στη Στοκχόλμη, εξελίχθηκε στο πρώτο επίσημο έγγραφο που χάραξε τις κατευθυντήριες γραμμές μιας ολοκληρωμένης κοινοτικής προσέγγισης στις εθνικές εκπαιδευτικές πολιτικές στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο των Βρυξελλών (2003), καθόρισε 5 τιμές – στόχους για τα συστήματα κατάρτισης και εκπαίδευσης ως το 2010 (το οποίο βασίστηκε στις κατευθυντήριες γραμμές του Προγράμματος Εργασίας “Education & Training 2010”). Αρκετοί εξ αυτών συνδέονται, άμεσα ή έμμεσα, με την ανάπτυξη συγκεκριμένων δεξιοτήτων. Πιο αναλυτικά οι 5 τιμές – στόχοι είναι (European Commission 2004: 16)⁴:

1. Επίτευξη ενός Μ.Ο. μαθητικής διαρροής που δεν θα υπερβαίνει το 10% για τις χώρες της ΕΕ.
2. Αύξηση κατά 15% του αριθμού των αποφοίτων στα μαθηματικά, τις θετικές επιστήμες και την τεχνολογία, με παράλληλη άμβλυνση των ανισοτήτων κατά φύλο.
3. Το 85% των ατόμων ηλικίας 22 ετών να έχουν ολοκληρώσει την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση.
4. Το ποσοστό των 15χρόνων με χαμηλές επιδόσεις στην ανάγνωση και συναφείς ελλειμματικές δεξιότητες να έχει μειωθεί κατά 20% σε σχέση με το 2000 (ας μην ξεχνάμε ότι οι

⁴ Πρέπει βέβαια να σημειωθεί ότι δεν πρόκειται για τιμές – στόχους, που δεσμεύουν μεμονωμένα κάθε χώρα. Αντιθέτως αποτελούν, σύμφωνα με την ορολογία του Συμβουλίου, επίπεδα αναφοράς για κατά Μ.Ο. επιδόσεις, τα οποία οφείλουν να συμβουλευούνται οι Εθνικές Κυβερνήσεις.

δεξιότητες ανάγνωσης θεωρούνται βασικές δεξιότητες για την Κοινωνία της Γνώσης).

5. Ο Μ.Ο. συμμετοχής στη Δια Βίου Μάθηση και Κατάρτιση οφείλει να αντιστοιχεί στο 12,5% της κρίσιμης ηλικιακής ομάδας 25 – 64.

Από τα παραπάνω καθίσταται σαφές ότι το πεδίο παρέμβασης της πολιτικής για την εκπαίδευση και την κατάρτιση μετασχηματίζεται μαζί με τους όρους συγκρότησης αυτής της πολιτικής. Η έμφαση πλέον δίδεται καταλυτικά στο λειτουργικό πλέγμα, το οποίο συγκροτείται από τις εκροές – εκβάσεις του συστήματος και ειδικά από εκείνες που είναι μετρήσιμες και συγκρίσιμες. Η δια βίου μάθηση αποτελεί τον πυρήνα των στόχων που προαναφέρθηκαν και για αυτό το λόγο η ΕΕ χρηματοδοτεί πρωτοβουλίες στα κράτη – μέλη, τόσο για εκπαιδευτικά ιδρύματα όσο και για σπουδαστές μέσω του προγράμματος δια βίου μάθησης. Περίπου 7 δις ευρώ χορηγήθηκαν στο πρόγραμμα αυτό για την περίοδο 2007 – 2013.

Οι προγραμματικές δράσεις για τη δια βίου μάθηση (π.χ. Leonardo da Vinci, Erasmus, Grundtvig, Comenius, κ.λπ.) απευθύνονται σε ανθρώπους κάθε ηλικίας και ενίοτε σε σπουδαστές, δασκάλους και εκπαιδευτικά ιδρύματα από την ΕΕ και από άλλες χώρες, κυρίως από τις χώρες που συνορεύουν με την ΕΕ ή πρόκειται να προσχωρήσουν στην ΕΕ. Παρέχεται επίσης χρηματοδότηση για την προώθηση της συνεργασίας στη χάραξη πολιτικής, της εκμάθησης γλωσσών, της ηλεκτρονικής μάθησης, της διάδοσης και ανταλλαγής ορθών πρακτικών. Η ΕΕ προάγει επίσης την επαγγελματική κατάρτιση μέσω του CEDEFOP, του Ευρωπαϊκού Κέντρου για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης στη Θεσσαλονίκη. Το CEDEFOP παρέχει επιστημονική και τεχνική τεχνογνωσία σε συγκεκριμένους τομείς (που έχουν προαναφερθεί) και προωθεί την ανταλλαγή ιδεών μεταξύ διαφόρων ευρωπαϊκών εταίρων.

Σε αυτό σημείο θα πρέπει να αναφέρουμε το γεγονός ότι με βάση το σύνολο των δημοσίων δαπανών για την εκπαίδευση το 2006 (ως ποσοστό του ΑΕΠ), η χώρα μας βρίσκεται στο 4,5%⁵ (ιδιαίτερα χαμηλό ποσοστό). Πρώτη είναι η Δανία με 8,5% ενώ στην τελευταία θέση βρίσκεται το

⁵ Για τα ποσοστά που ακολουθούν πηγή είναι η Eurostat, Labour Force Survey.

Λουξεμβούργο με 4%. Όσον αφορά το ποσοστό των νέων που σπουδάζουν (όλα τα επίπεδα) για το 2006, στην Ελλάδα το ποσοστό είναι 75,5%. Στην πρώτη θέση είναι οι νέοι της Σουηδίας με ποσοστό σπουδαστών στο 95,5%, ενώ στις τελευταίες θέσεις είναι η Κύπρος με ποσοστό 30,5% και η Μάλτα με 40%.

Όπως προελέχθη η εικόνα που παρουσιάζει η Ελλάδα σε σχέση με τα άλλα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, κάθε άλλο παρά η ιδανική είναι. Στο χώρο της Διά Βίου Εκπαίδευσης, το ισοζύγιο για τις περισσότερες χώρες της Ευρώπης είναι θετικό, αν αναλογιστεί κανείς ότι έχουν ήδη συγκροτηθεί δομές και αναπτύσσονται διαρκώς νέες λειτουργίες με εντατικούς ρυθμούς και σε μεγάλη έκταση. Δυστυχώς όμως η χώρα μας δεν βρίσκεται στο επιθυμητό επίπεδο. Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι ότι το 2002, σύμφωνα με δημοσιευμένη κατάταξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, η Ελλάδα κατείχε μεταξύ των άλλων κρατών-μελών την τελευταία μόλις θέση, καθώς το ποσοστό των πολιτών ηλικίας 25 – 65 ετών που συμμετέχουν κάθε χρόνο σε λειτουργίες της Διά Βίου Μάθησης, άγγιξε μόλις το 1,2% τη στιγμή που ο μέσος όρος των κρατών-μελών στην Ευρωπαϊκή Ένωση ήταν γύρω στο 7,5%. Βέβαια, χρόνο με το χρόνο το ποσοστό των συμμετεχόντων αυξάνεται σταδιακά στη χώρα μας. Παρ' όλα αυτά, σε ό,τι αφορά στις δημόσιες δαπάνες για την εκπαίδευση το άνοιγμα του χάσματος ανάμεσα στην Ελλάδα και το μέσο ευρωπαϊκό όρο, ως ποσοστό του ΑΕΠ, δεν έχει μειωθεί αισθητά.

Το γεγονός αυτό φέρνει στο προσκήνιο την κακή οργάνωση, την έλλειψη δομών και επιστημονικά καταρτισμένου προσωπικού που υπάρχει στη χώρα μας. Γενικότερα, μπορούμε να πούμε ότι η χώρα μας αρχικά αντιμετώπισε τα συγκεκριμένα προγράμματα με καχυποψία, επιπολαιότητα και απίστευτη προχειρότητα. Δεν είναι τυχαίο ότι οι καθυστερήσεις στη χρηματοδότηση και υλοποίηση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων, ανέδειξαν για μία ακόμη φορά το ελληνικό γραφειοκρατικό κράτος σε κύριο πρωταγωνιστή. Ασφαλώς και πρέπει να λάβουμε υπόψιν μας τις δυσκολίες που αντιμετώπισε και αντιμετωπίζει το ελληνικό κράτος για να υλοποιήσει τα συγκεκριμένα προγράμματα, όμως για να μπορέσει να λύσει πλήρως το πρόβλημα που έχει παρουσιαστεί θα πρέπει να «τρέξει» ορισμένες διαδικασίες, όπως για παράδειγμα την άμεση κατανομή των πακέτων χρηματοδότησης στους φορείς υλοποίησης της πολιτικής της Διά Βίου

Εκπαίδευσης στη χώρα. Στην όλη διαδικασία, σίγουρα και υπάρχουν αρκετές εξαιρέσεις, όμως δεν παύουν να είναι οι εξαιρέσεις που επιβεβαιώνουν τον κανόνα. Στο σημείο αυτό σύμφωνα με μελέτη του Cedefop (2007), η Ευρωπαϊκή Ένωση ως το 2010 στοχεύει στο να αυξήσει το ποσοστό που προαναφέρθηκε (7,5%) κατά πέντε ποσοστιαίες μονάδες, ώστε να αγγίξει το 12,5%.

Η διά βίου εκπαίδευση, εκτός των άλλων, σχετίζεται άμεσα και με την αγορά εργασίας. Σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat, οι ελληνικές επιχειρήσεις εκπαιδεύουν μόνο το 8% του προσωπικού τους ενώ οι ευρωπαϊκές επιχειρήσεις εκπαιδεύουν κατά μέσο όρο το 35%. Η κουλτούρα της κατάρτισης των εργαζομένων στην Ελλάδα είναι σχεδόν μηδαμινή. Ένα πολύ σημαντικό στοιχείο το οποίο αναδुकνύει εν μέρει το πρόβλημα στη χώρα μας είναι ότι το 54% στην Ελλάδα είναι ατομικές επιχειρήσεις, οπότε με βάση αυτό είμαστε σε θέση να συμπεράνουμε αρκετά πράγματα για το τι σημαίνει η διά βίου κατάρτιση στη χώρα μας.

Ένας ακόμη σημαντικός προβληματισμός είναι η σχέση των Πανεπιστημίων με τη διά βίου εκπαίδευση. Στη χώρα μας, τα πανεπιστήμια έχουν πολύ μικρή σχέση με τη διά βίου εκπαίδευση. Το γεγονός αυτό επιδρά με αρνητικό τρόπο τόσο στην αγορά εργασίας όσο και στο ίδιο το πανεπιστήμιο. Το πανεπιστήμιο πρέπει να επιτύχει ως ένα βαθμό τη συγκεκριμένη σύνδεση, χωρίς να αλλοιώνεται βέβαια ο ίδιος ο χαρακτήρας του. Η σύνδεση αυτή, θα προσδώσει μεγαλύτερο κύρος στο θεσμό του πανεπιστημίου και επιπλέον, θα αποτελέσει γι' αυτό μία προστιθέμενη αξία. Η ανάγκη ενεργοποίησης της γνώσης, φέρνει στο προσκήνιο τις έννοιες: εκπαίδευση, έρευνα και καινοτομία. Το ιδανικότερο θα ήταν να υπήρχε μία ισχυρή κοινωνική συμμαχία με τους κοινωνικούς εταίρους. Ωστόσο, η απασχολησιμότητα των αποφοίτων πρέπει να προβληματίζει και το Πανεπιστήμιο, καθώς η εξασφάλιση της απασχολησιμότητας καταξιώνει ακόμα περισσότερο το ρόλο του Πανεπιστημίου στην κοινωνία.

Όλα τα κράτη μέλη πλέον θεωρούν, είτε λίγο είτε πολύ, ότι η στρατηγική της Λισσαβόνας αποτελεί παράγοντα χάραξης της εθνικής πολιτικής για την εκπαίδευση και την κατάρτιση. Αυξάνεται συνεχώς ο αριθμός των χωρών που έχουν θεσπίσει συγκεκριμένες ρυθμίσεις για το συντονισμό των υπουργείων (ιδίως για την εκπαίδευση και την απασχόληση)

με αρμοδιότητα την εφαρμογή του προγράμματος εργασίας «Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2010» (όπως είδαμε και παραπάνω), καθώς και για τις διαβουλεύσεις με συμμετόχους, όπως οι κοινωνικοί εταίροι.

Μέσα σε όλα αυτά, παρατηρούμε ότι η Ελλάδα ανήκει στις χώρες με συγκριτικά χαμηλά επίπεδα δαπανών για την εκπαίδευση και την κατάρτιση. Αυτό το χαμηλό επίπεδο δαπανών δικαιολογείται εν μέρει από τους δημοσιονομικούς περιορισμούς, που περιορίζουν τις δυνατότητες της ελληνικής κυβέρνησης στο να θέσουν σε εφαρμογή όλες τις απαιτούμενες πολιτικές. Με την νέα προγραμματική περίοδο, δίνεται εκ νέου η ευκαιρία στην Ελλάδα για εφαρμογή πολιτικών ενίσχυσης της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, με τελικό σκοπό την επίτευξη των στόχων για το 2010. Γενικότερα, η εκπαίδευση στην Ελλάδα φαίνεται να έχει ανάγκη από αποτελεσματικότερες επενδύσεις και μεγαλύτερη συμμετοχή των ιδιωτικών επενδύσεων (Cedefop, 2008a).

Η Ελλάδα ανήκει στις χώρες εκείνες, που έχουν πρόσφατα θεσπίσει νομοθετικό πλαίσιο για τη δια βίου μάθηση, ωστόσο διαπιστώνεται ότι οι στρατηγικές εξακολουθούν να μην είναι ισόρροπες και αποτελεσματικές. Η Ελλάδα όπως προελέχθει, εμφανίζει το χαμηλότερο ποσοστό συμμετοχής στη δια βίου μάθηση σε σύγκριση ακόμα και με τα νέα κράτη μέλη, ενώ το ποσοστό συμμετοχής δεν διαφέρει αισθητά μεταξύ ανδρών και γυναικών (1,9% και 1,7% αντίστοιχα). Η υστέρηση με το μέσο ευρωπαϊκό ποσοστό συμμετοχής είναι αρκετά μεγάλη, καταδεικνύοντας με τον καλύτερο τρόπο την ανάγκη ενίσχυσης της δια βίου μάθησης σε όλες τις παραγωγικές ηλικιακές ομάδες και σε όλες τις κατηγορίες του εργατικού δυναμικού της χώρας με ευέλικτα προγράμματα κατάρτισης (Cedefop, 2004).

Στόχος μιας βιώσιμης και ανοικτής διαδικασίας δια βίου μάθησης δεν είναι μόνο η αύξηση των ποσοστών συμμετοχής σε αυτή, αλλά και η μείωση του χάσματος συμμετοχής στη δια βίου μάθηση, που παρουσιάζουν τα άτομα με υψηλότερο επίπεδο μόρφωσης σε σχέση με τα άτομα που έχουν χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης, υπέρ των πρώτων. Τα ποσοστά συμμετοχής στη δια βίου μάθηση των ατόμων με χαμηλή εκπαίδευση είναι πολύ μικρά. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat, το μέσο ευρωπαϊκό ποσοστό είναι στο 3,4% ενώ το αντίστοιχο ελληνικό ποσοστό για τα άτομα

αυτά είναι 0,2%. Χαρακτηριστικό είναι ότι δεν παρατηρούνται διαφοροποιήσεις συμμετοχής ως προς το φύλο.

Η ανάγκη να αυξηθούν τα ποσοστά συμμετοχής στη διά βίου μάθηση παραμένει σημαντική πρόκληση για την Ευρώπη, ιδίως στις νότιες ευρωπαϊκές χώρες και τα νέα κράτη μέλη. Τα χαμηλά ποσοστά αποτελούν εμπόδιο στην αυξανόμενη συμμετοχή του εργατικού δυναμικού, και επομένως κοστίζουν στην οικονομία και την κοινωνία συνολικά, ενώ υπονομεύουν τη βιωσιμότητα του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου.

Ακόμα, ένα ανοικτό περιβάλλον μάθησης, αποτελεί βασική προϋπόθεση στην προσπάθεια της Ευρώπης για ποιοτικότερη και αποδοτικότερη εργασία μέσω της ενίσχυσης της εκπαίδευσης και της κατάρτισης. Σημασία δεν έχει η δια βίου μάθηση συγκεκριμένων ομάδων του πληθυσμού (συνήθως αυτοί που έχουν μεγαλύτερη εκπαίδευση), αλλά η διαρκής συμμετοχή όλων των ομάδων του πληθυσμού. Για να επιτευχθεί αυτό χρειάζεται ουσιαστικότερη ενημέρωση για τα οφέλη της δια βίου μάθησης.

1.2. Η ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Στην Ελλάδα διακρίνουμε τρία βασικά συστήματα που αφορούν την Εκπαίδευση, την Επαγγελματική Κατάρτιση και την Επιμόρφωση. Τα συστήματα αυτά είναι: το Εκπαιδευτικό Σύστημα, το οποίο διακρίνεται σε Τυπικό Εκπαιδευτικό Σύστημα και σε Μη-Τυπικό Εκπαιδευτικό Σύστημα. Το Σύστημα Επαγγελματικής Κατάρτισης, το οποίο χωρίζεται σε Αρχική και σε Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση (την οποία θα αναλύσουμε διεξοδικότερα στην επόμενη ενότητα), και το Σύστημα Επιμόρφωσης.

Στη χώρα μας, η επίσημη τυπική εκπαίδευση χαρακτηρίζεται από καθορισμένη διάρκεια σπουδών, επαναληψιμότητα και απονομή επίσημου τίτλου σπουδών στο τέλος τους, ο οποίος αποτελεί και την κρατική νομιμοποίησή της. Συνίσταται από: το Τυπικό Εκπαιδευτικό Σύστημα, το οποίο περιλαμβάνει τις επάλληλες βαθμίδες εκπαίδευσης, από την πρωτοβάθμια ως την τριτοβάθμια (συμπεριλαμβάνονται και τα Τεχνικά Επαγγελματικά Εκπαιδευτήρια – ΤΕΕ), και από το Σύστημα της Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης, το οποίο ορίζεται ως το σύστημα που έχει ως σκοπό να προσφέρει στους καταρτιζόμενους βασικές επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες σε ειδικότητες ή εξειδικεύσεις με στόχο την ένταξη, επανένταξη, επαγγελματική κινητικότητα και εξέλιξη του ανθρώπινου δυναμικού στην αγορά εργασίας, καθώς και την επαγγελματική ανέλιξή του. Οι φορείς παροχής αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα είναι τα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ). Τα ΙΕΚ παρέχουν τυπική, αλλά αδιαβάθμιτη εκπαίδευση, καθώς δέχονται τόσο αποφοίτους Γυμνασίου όσο και αποφοίτους Λυκείου, ανάλογα με τις επιμέρους ειδικότητες που προσφέρουν. Δεν εντάσσονται στο τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα, καθώς η πιστοποίηση που λαμβάνουν οι απόφοιτοί τους αποτελεί διαβατήριο για την αγορά εργασίας και όχι για περαιτέρω σπουδές. Το νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου, Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ο.Ε.Ε.Κ), τελεί υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και έχει την ευθύνη της ίδρυσης των ΙΕΚ, της οργάνωσης και της λειτουργίας αυτών.

Η μη τυπική εκπαίδευση στην Ελλάδα συνίσταται από: το Σύστημα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΣΕΚ), της οποίας οι δομές

πιστοποιούνται από το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών (ΕΚΕΠΙΣ) στο οποίο οργανώνονται και υλοποιούνται προγράμματα ΣΕΚ, και από άλλες δομές /φορείς παροχής προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, όπως δημόσιοι και ιδιωτικοί οργανισμοί, που παρέχουν προγράμματα κατάρτισης στους εργαζομένους τους (ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση), επαγγελματικές ενώσεις, επιμελητήρια, Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης, νομικά πρόσωπα δημοσίου και ιδιωτικού δικαίου, αυτοχρηματοδοτούμενα προγράμματα κατάρτισης σε ιδιωτικές επιχειρήσεις, ιδιωτικά εργαστήρια ελευθέρων σπουδών, κλπ.

Το νέο ΕΠΕΑΕΚ επιδιώκει την ποιοτική διαφοροποίηση του ΔΒΕ έργου που αναλαμβάνεται από τα ΚΕΚ των Πανεπιστημίων και των ΤΕΙ, και για αυτό το λόγο αυτά αναβαθμίζονται σε ΙΔΒΕ (Ινστιτούτα Δια Βίου Εκπαίδευσης) με τη δυνατότητα χορήγησης πλήρους κύκλου πανεπιστημιακών σπουδών που οδηγούν σε πτυχία ισοδύναμα εκείνων των κανονικών προγραμμάτων σπουδών και με τρόπο παρόμοιο εκείνου που χρησιμοποιείται σήμερα από το ΕΑΠ. Παράλληλα, τα ΙΔΒΕ αναλαμβάνουν και σωρεία άλλων ειδών από σεμιναριακές παρεμβάσεις για τη Δια Βίου Εκπαίδευση στοχευμένων προς τον πληθυσμό των πτυχιούχων αλλά και προς το γενικό πληθυσμό.

Σε αυτό το σημείο, θα αναφέρουμε τους φορείς υλοποίησης της δια βίου εκπαίδευσης στην Ελλάδα οι οποίοι είναι οι ακόλουθοι:

- το Ινστιτούτο Διαρκούς Εκπαίδευσης Ενηλίκων (Ι.Δ.ΕΚ.Ε.),
- το Κέντρο Δια Βίου Μάθησης από Απόσταση (ΚΕ.ΔΒΜ.ΑΠ.),
- το Κέντρο Μελετών Δια Βίου Εκπαίδευσης (Αριστοτέλης),
- το Κέντρο Δια Βίου Μάθησης Εκπαιδευτών Ενηλίκων (ΚΕ.ΔΒΜ.ΕΚ.ΕΝ.),
- οι Νομαρχιακές Επιτροπές Λαϊκής Επιμόρφωσης (Ν.Ε.Λ.Ε.),
- τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.).

Το Ι.Δ.ΕΚ.Ε. είναι νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου που υπάγεται στη Γενική Γραμματεία Εκπαίδευσης Ενηλίκων (Γ.Γ.Ε.Ε.), η οποία είναι ο κύριος φορέας παροχής δια βίου εκπαίδευσης στην Ελλάδα και συνάμα ένας από τους βασικούς φορείς του Συστήματος Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης. Βασικός σκοπός του είναι η Τεχνολογική και Επιστημονική υποστήριξη των προγραμμάτων της Γ.Γ.Ε.Ε. και η υλοποίηση ενεργειών που

αφορούν στη δια βίου μάθηση. Το Ι.Δ.ΕΚ.Ε. διοικείται από Διοικητικό Συμβούλιο και το Διευθύνοντα Σύμβουλο. Η ΓΓΕΕ έχει αναθέσει στο ΙΔΕΚΕ το καθήκον της υποστήριξης των εξής δομών δια βίου εκπαίδευσης: Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας (ΣΔΕ), Κέντρα Εκπαίδευσης Ενηλίκων (ΚΕΕ), Σχολές Γονέων και Κέντρα δια βίου Εκπαίδευσης και Επιμόρφωσης Ενηλίκων από Απόσταση (ΚΕΕΝΑΠ). Επιπλέον, η ΓΓΕΕ έχει πιστοποιηθεί ως Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης εθνικής εμβέλειας και έχει δομές στις περιφέρειες Αττικής, Στερεάς Ελλάδας και Κεντρικής Μακεδονίας. Η χρηματοδότηση των δραστηριοτήτων της ΓΓΕΕ (και των εποπτευόμενων φορέων υλοποίησης των προγραμμάτων της) γίνεται μέσω του Τακτικού Προϋπολογισμού, ενώ σε πολλά προγράμματα υπάρχει και συγχρηματοδότηση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου κατά 75%. Ο κύριος φορέας παροχής δια βίου εκπαίδευσης στο επίπεδο της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι το Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο (ΕΑΠ).

Σχετικά με το ΚΕ.ΔΒΜ.ΑΠ., το Διαδίκτυο (Internet) και ο Παγκόσμιος Ιστός (World Wide Web) χρησιμοποιούνται ολοένα και περισσότερο ως τεχνολογική υποδομή σε συστήματα ηλεκτρονικής μάθησης, καθώς επιτρέπουν την κατασκευή ανοιχτών διδακτικών συστημάτων. Στην ανάπτυξη τέτοιων διδακτικών συστημάτων δίνεται έμφαση στη κατασκευή διαδικτυακών πόρων μαθησιακού υλικού και υπηρεσιών που υποστηρίζουν τη μαθησιακή διαδικασία και αξιοποιούν τους πόρους. Οι πόροι μοιάζουν με ένα μωσαϊκό αποτελούμενο από ψηφίδες όπως: σημειώσεις ενός μαθήματος, διαφάνειες, οδηγός μελέτης, ασκήσεις αυτοαξιολόγησης, αρχεία αποτύπωσης ασύγχρονης επικοινωνίας, κ.λ.π. Η Γ.Γ.Ε.Ε. προχωρεί στη διαμόρφωση Κέντρου Δια Βίου Μάθησης από Απόσταση, μέσα από το πρόγραμμα: «Δημιουργία Προηγμένων Εκπαιδευτικών Διαδικτυακών Υπηρεσιών». Το ΚΕ.ΔΒΜ.ΑΠ. έχει ως στόχο την παροχή ηλεκτρονικής εξ αποστάσεως εκπαίδευσης σε ενδιαφερόμενους πολίτες. Το έργο αυτό θα συμβάλλει ώστε να προωθηθεί η ανάπτυξη, η απασχόληση και η κοινωνική συνοχή στη χώρα μας.

Η αναβάθμιση της παρεχόμενης εκπαίδευσης από το ΚΕ.ΔΒΜ.ΕΚ.ΕΝ. εξασφαλίζεται με την εισαγωγή νέων μεθόδων στην υλοποίηση των προγραμμάτων και στον τρόπο αξιολόγησής τους. Ειδικότερα δίνεται μεγάλο βάρος: στις σύγχρονες εκπαιδευτικές μεθόδους και στο εκπαιδευτικό υλικό,

στην ευελιξία των εκπαιδευτικών προγραμμάτων ανάλογα με τις επιμέρους ανάγκες της εκπαιδευτικής ομάδας και στη μεθοδολογία σχεδιασμού και υλοποίησης των προγραμμάτων, τόσο κατά την θεωρητική κατάρτιση, όσο και κατά την πρακτική άσκηση.

Οι Ν.Ε.Λ.Ε., φορείς υλοποίησης επιμορφωτικών προγραμμάτων της Γ.Γ.Ε.Ε., αποτελούν αυτοτελείς δημόσιες υπηρεσίες της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης. Σε κάθε νομό η Ν.Ε.Λ.Ε. συγκροτείται με απόφαση του Νομάρχη, από εκπροσώπους τους οποίους προτείνουν οι συμμετέχοντες τοπικοί φορείς. Οι αρμοδιότητές της συνίστανται στο συντονισμό του επιμορφωτικού έργου σε επίπεδο νομού, σύμφωνα με τις τοπικές ανάγκες και τις κατευθύνσεις της Γ.Γ.Ε.Ε. Για την υλοποίηση των προγραμμάτων λειτουργεί σε κάθε νομό γραφείο Ν.Ε.Λ.Ε., το οποίο στελεχώνεται από μόνιμους και αποσπασμένους υπαλλήλους. Από το 2005 προσφέρονται επιμορφωτικά προγράμματα στις παρακάτω θεματικές ενότητες:

- 1) Πολιτισμός – Τέχνες
- 2) Κοινωνική Οικονομία – Επιχειρηματικότητα
- 3) Αγωγή των Πολιτών
- 4) Προγράμματα για Α.Μ.Ε.Α.

Η Λαϊκή Επιμόρφωση ως δραστηριότητα εμφανίζεται στην Ελλάδα με κύριο θέμα το πρόβλημα του αναλφαβητισμού ενηλίκων. Από το 1981, ο θεσμός της Λαϊκής Επιμόρφωσης ενεργοποιείται ως κεντρικός άξονας επιμορφωτικής πολιτικής. Στα επόμενα χρόνια, η λειτουργία των Ν.Ε.Λ.Ε. ενισχύεται και αποτελούν πλέον δίκτυο πανελλαδικής εμβέλειας που καλύπτει και τις πιο απομακρυσμένες περιοχές. Το περιεχόμενο της παρεχόμενης εκπαίδευσης αφορά θέματα αλφαβητισμού και συμπλήρωσης βασικής παιδείας, κοινωνικά και πολιτιστικά θέματα, επαγγελματική προκατάρτιση και κατάρτιση και απευθύνεται στο γενικό πληθυσμό, αλλά και σε ευπαθείς κοινωνικές ομάδες. Τέλος, όσον αφορά τα ΚΕΚ θα ασχοληθούμε αναλυτικότερα στο επόμενο κεφάλαιο.

Στη συνέχεια θα αναφέρουμε τις δομές εκπαίδευσης ενηλίκων, οι οποίες και αυτές με τη σειρά τους αποτελούν ένα πολύ σημαντικό τμήμα της Δια Βίου Εκπαίδευσης στην Ελλάδα. Οι δομές εκπαίδευσης ενηλίκων αποτελούνται από:

- τα Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας (Σ.Δ.Ε.),

- τα Κέντρα Εκπαίδευσης Ενηλίκων (Κ.Ε.Ε.),
- τις Σχολές Γονέων (Σχ.Γ.),
- το ΚΕ.ΔΒΜ.ΑΠ.,
- τις Ν.ΕΛ.Ε. και
- τα Κ.Ε.Κ.

Το Σχολείο Δεύτερης Ευκαιρίας είναι ένα καινοτόμο Σχολείο Εκπαίδευσης Ενηλίκων, το οποίο συμπεριλαμβάνεται στο τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα. Η συνολική διάρκεια του προγράμματος είναι δύο εκπαιδευτικά έτη. Μετά την επιτυχή αποφοίτηση παρέχεται τίτλος ισότιμος του Γυμνασίου. Η λειτουργία των Σ.Δ.Ε. στη χώρα μας ξεκίνησε το 2000 και αυτή τη στιγμή έχουν τεθεί σε πλήρη λειτουργία 57 Σ.Δ.Ε. στις 13 περιφέρειες της Ελλάδας. Η ομάδα – στόχος των προγραμμάτων που προσφέρουν τα Σ.Δ.Ε. είναι οι πολίτες άνω των 18 ετών, οι οποίοι δεν έχουν ολοκληρώσει την υποχρεωτική κατώτερη βαθμίδα της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Έμφαση δίνεται στην απόκτηση βασικών προσόντων και στην ανάπτυξη προσωπικών δεξιοτήτων. Η απόκτηση γενικών γνώσεων, η χρήση των νέων τεχνολογιών, η εκμάθηση ξένης γλώσσας, η συμβουλευτική σε θέματα επαγγελματικού προσανατολισμού, βελτιώνουν σημαντικά τις δυνατότητες πρόσβασης στην αγορά εργασίας.

Από την άλλη μεριά, τα Κ.Ε.Ε. αποτελούν ένα νέο είδος δομής στον τομέα της εκπαίδευσης ενηλίκων και της δια βίου μάθησης. Τα εκπαιδευτικά προγράμματα που προσφέρονται στα Κ.Ε.Ε. συμβάλλουν στην ανάπτυξη της ενεργού ιδιότητας του πολίτη, τη δημιουργία θετικής στάσης ως προς τη μάθηση και την ενίσχυση των ίσων ευκαιριών πρόσβασης στην εκπαίδευση, στην ενίσχυση της ικανότητας προσαρμογής στις γνωστικές απαιτήσεις ενός συνεχώς εξελισσόμενου κοινωνικο-οικονομικού χώρου δράσης των ενηλίκων πολιτών και στη σύνδεση ή επανασύνδεση με την εκπαιδευτική διαδικασία ενηλίκων πολιτών. Προωθούν την δημιουργική αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου στο πεδίο του πολιτισμού, την αναβάθμιση των συνθηκών εκπαίδευσης, εργασίας και κοινωνικής κατάστασης ευάλωτων ομάδων του πληθυσμού και την υποστήριξη των φυλακισμένων για την ομαλή επανένταξή τους. Τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο λειτουργούν 58 Κ.Ε.Ε. στις 13 περιφέρειες της χώρας. Τα εκπαιδευτικά προγράμματα των Κ.Ε.Ε. απευθύνονται σε όλους τους ενήλικες πολίτες (18 ετών και άνω) και τα ειδικά

Για το τέλος αφήσαμε το Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο (ΕΑΠ), στο οποίο ενισχύονται τα εκπαιδευτικά προγράμματα στη βάση προσφοράς της δυνατότητας σπουδών σε ομάδες πληθυσμού που δεν είχαν την ευκαιρία πρόσβασης στην Ανώτατη Εκπαίδευση ή επιθυμούν να ενισχύσουν τα προσόντα τους μέσω σπουδών σε διαφορετικά θεματικά πεδία ή να εξειδικευτούν μέσα από μεταπτυχιακές σπουδές. Εντάσσονται κυρίως ενήλικες (εργαζόμενοι κατ' εξοχήν) που έχουν τη δυνατότητα μέσω του ευέλικτου τρόπου διδασκαλίας που προσφέρει το ΕΑΠ (εξ αποστάσεως, με ηλεκτρονικά μέσα και ομαδοσυνεργατικές συναντήσεις σε διάφορα μέρη της χώρας), ώστε να εμπλουτίσουν, ανανεώσουν επικαιροποιήσουν και ενισχύσουν τις γνώσεις τους για την προσωπική, κοινωνική και συνολική ολοκλήρωσή τους.

Σχετικά προσφέρονται προγράμματα ευέλικτα και προσαρμοσμένα στις ανάγκες των διδασκομένων, επικαιροποιούνται και εναρμονίζονται με τις σύγχρονες ανάγκες της κοινωνίας και της οικονομίας και συμβάλλουν καθοριστικά στην ενσωμάτωση της Δια Βίου Εκπαίδευσης στη χώρα μας και των στόχων της Λισσαβόνας. Στο πλαίσιο των προπτυχιακών και μεταπτυχιακών προγραμμάτων του ΕΑΠ συμμετέχουν και επωφελούνται 25.000 φοιτητές.

1.3. Η ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

Η επαγγελματική κατάρτιση διακρίνεται σε αρχική και συνεχιζόμενη. Η διάκριση αυτή αντιστοιχεί στη γενικότερη θεώρηση της επαγγελματικής κατάρτισης είτε ως εκπαιδευτικής πολιτικής είτε ως πολιτικής απασχόλησης και αγοράς εργασίας. Στην περίπτωση της εκπαιδευτικής πολιτικής η επαγγελματική κατάρτιση σχετίζεται με την αρχική επαγγελματική κατάρτιση, ενώ ως πολιτική αγοράς εργασίας σχετίζεται με τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση (ΣΕΚ), η οποία εμφανίστηκε σταδιακά στο προσκήνιο ως αποτέλεσμα κυρίως της ανάγκης διαχείρισης των κοινοτικών πόρων. Οι βασικοί φορείς διαχείρισης και υλοποίησης των προγραμμάτων της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης όπως προαναφέραμε είναι ο Ο.Ε.Ε.Κ και τα ΙΕΚ, ενώ της συνεχιζόμενης είναι το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ., οι ειδικές υπηρεσίες του Υπουργείου Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας (ΥΠΑΚΠ) και τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.). Ειδική περίπτωση είναι ο ΟΑΕΔ, ο οποίος εμπλέκεται τόσο στην αρχική επαγγελματική κατάρτιση, όσο και στη συνεχιζόμενη.

Όπως προελέχθει, η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση αποτελεί τον έναν από τους δύο βασικούς πυλώνες της δια βίου εκπαίδευσης. Η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση προέκυψε ως ανάγκη στο σύγχρονο ευρωπαϊκό και διεθνές περιβάλλον, τόσο εξαιτίας των γεοπολιτικών αλλαγών, που τροποποιούν το πολιτισμικό ανάγλυφο του κόσμου όσο και των αλλαγών στην αγορά εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, οι κύριοι λόγοι, που οδήγησαν στην ανάγκη παροχής συνεχιζόμενης (μη τυπικής) επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, είναι οι ακόλουθοι:

- η αδυναμία της τυπικής εκπαίδευσης να ανταποκρίνεται με ευελιξία στις εκάστοτε ανάγκες της αγοράς εργασίας,
- η ανάγκη των πολιτών για εκπαίδευση, κατάρτιση, επανακατάρτιση προκειμένου να ανταποκριθούν στις μεταβολές που προκύπτουν από τη δημιουργία νέων ειδικοτήτων και την εφαρμογή νέων τεχνολογιών στον εργασιακό χώρο,
- η προσπάθεια αντιμετώπισης της ανεργίας και του κοινωνικού αποκλεισμού των ευπαθών κοινωνικά ομάδων,

- τέλος, η δυναμική ανάπτυξη του τομέα της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης συνδέεται με τις κατευθύνσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης στον τομέα των πολιτικών ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού καθώς και με τη δυνατότητα χρηματοδότησης των πολιτικών αυτών από τα διαρθρωτικά ταμεία (Υπουργείο Εθνικής Παιδείας & Θρησκευμάτων, 2007).

Οι δράσεις συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα υλοποιούνται από ένα πλήθος φορέων, που απευθύνονται σε διαφορετικές κατηγορίες του πληθυσμού και εποπτεύονται από διαφορετικά Υπουργεία. Το ισχύον θεσμικό πλαίσιο καθιερώνει τέσσερα πεδία άσκησης πολιτικών στο πλαίσιο της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης:

1. Πεδίο κατάρτισης των ανέργων,
2. Πεδίο κατάρτισης των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα,
3. Πεδίο κατάρτισης των εργαζομένων του ευρύτερου δημόσιου τομέα,
4. Πεδίο κατάρτισης κοινωνικά ευαίσθητων ομάδων.

Με βάση το νόμο 3191/2003 οι δομές συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, που πιστοποιούνται από το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ., οργανώνουν και υλοποιούν προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Οι δομές αυτές ταυτίζονται, μέχρι σήμερα με τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης, τα πιστοποιηθέντα από το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. Τα Κ.Ε.Κ. υλοποιούν προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης για τη σύνδεση κατάρτισης και απασχόλησης, προγράμματα κατά του κοινωνικού αποκλεισμού για ανέργους, αυτοαπασχολούμενους, ειδικές ομάδες και προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης.

Τα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης είναι συνήθως μικρής διάρκειας και οι ώρες κατάρτισης διαμορφώνονται από το αντικείμενο κατάρτισης, το περιεχόμενο του προγράμματος και την ομάδα στην οποία απευθύνεται το πρόγραμμα. Περιλαμβάνουν θεωρητική κατάρτιση και πρακτική άσκηση σε επιχειρήσεις, ενώ οι καταρτιζόμενοι επιδοτούνται καθ' όλη τη διάρκεια του προγράμματος.

Ωστόσο, εκτός των δομών του συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης, που έχουν μέχρι σήμερα πιστοποιηθεί από το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ., δομών, πλήθος άλλων φορέων – Κ.Ε.Κ. μη πιστοποιημένα από το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.,

επαγγελματικές ενώσεις, επιμελητήρια, ιδιωτικές επιχειρήσεις (διεπιχειρησιακές και ενδοεπιχειρησιακές δράσεις), εργαστήρια ελευθέρων σπουδών, νομικά πρόσωπα δημοσίου και ιδιωτικού δικαίου, οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης, κλπ – δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα στον τομέα της παροχής προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης (μη τυπικής κατάρτισης) σε διάφορες ομάδες – στόχους (μέλη, εργαζόμενοι, ή ενδιαφερόμενοι με δικής τους πρωτοβουλία ανάλογα με την περίπτωση.

Όσον αφορά την άτυπη (ανεπίσημη) μάθηση πραγματοποιείται μέσα από την ενασχόληση του πολίτη με επαγγελματικές, πολιτιστικές ή άλλες κοινωνικές δραστηριότητες. Η απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων σε κάποιο αντικείμενο μέσα από την άτυπη μάθηση, είναι δυνατόν να προωθεί και να βελτιώνει σε μεγάλο βαθμό τα προσόντα, που διαθέτει κάποιος, ακόμα και χωρίς να υπάρχει κανενός είδους πρότερης τυπικής ή μη τυπικής επαγγελματικής εκπαίδευσης/ κατάρτισης.

Στην Ελλάδα δεν υπάρχει εθνικό θεσμικό πλαίσιο για τη ρύθμιση των διαδικασιών πιστοποίησης και αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων, που έχουν αποκτηθεί μέσω μορφών άτυπης μάθησης. Για παράδειγμα αναφέρεται ότι δεν υπάρχει κρατικός φορέας πιστοποίησης γνώσεων πληροφορικής, που έχουν αποκτηθεί μέσω άτυπων μορφών μάθησης, όπως μέσω διαδικασιών αυτομόρφωσης, ομαδικής εργασίας, εκπαίδευσης από απόσταση, κ.λπ. Στον τομέα αυτόν, αντιθέτως, παρέχουν σχετική πιστοποίηση ιδιωτικοί οργανισμοί, όπως η Microsoft και η ECDL (European Computer Driving Licence).

Επίσης, δεν υπάρχει σύστημα, το οποίο να καθορίζει το βαθμό, στον οποίο προσόντα που έχουν αποκτηθεί μέσω άτυπης μάθησης, συμβάλλουν στην επαγγελματική εξέλιξη του ατόμου. Το θέμα της αναγνώρισης προσόντων ανεξάρτητα του τρόπου απόκτησής τους εγείρει πιεστικές απαιτήσεις. Σε αυτό το πλαίσιο, περιορισμένος αριθμός πρωτοβουλιών έχουν αναπτυχθεί σε σχέση με τον προσδιορισμό, την αποτίμηση και αναγνώριση επαγγελματικών προσόντων.

Από την πλευρά των σωματείων πτυχιούχων επαγγελματιών διαπιστώνεται σχετική απροθυμία σε σχέση με την αναγνώριση άτυπων επαγγελματικών προσόντων, καθώς το θέμα αυτό συνδέεται με κατοχυρωμένα επαγγελματικά δικαιώματα. Από την πλευρά των

εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, οι αντιδράσεις αφορούν στην περιφρούρηση των συστημάτων αναγνώρισης προσόντων της τυπικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Ωστόσο, η γενική τάση ως προς την εισαγωγή μεθοδολογιών και συστημάτων για την αναγνώριση επαγγελματικών προσόντων, που έχουν αποκτηθεί μέσω μορφών μη-τυπικής και άτυπης μάθησης είναι θετική. Η κοινή γνώμη αντιμετωπίζει το ζήτημα της αναγνώρισης τέτοιων προσόντων ως μέσο προώθησης της ποιότητας και διαφάνειας καθώς και της δια βίου μάθησης.

Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να αναφέρουμε ότι σύμφωνα με την Ωρολογιά (2001β, σελ. 35): «...με βάση την Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση υφίστανται τέσσερις πυλώνες οι οποίοι βρίσκονται σε άμεση σχέση με τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση.». Για να μπορέσει να εφαρμοστεί σε ικανοποιητικό βαθμό ο θεσμός της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στη χώρα μας, θα πρέπει να ακολουθηθούν από τα αρμόδια Υπουργεία οι ευρωπαϊκές πολιτικές επιταγές για την Απασχόληση. Οι τέσσερις αυτοί πυλώνες είναι: η απασχολησιμότητα, η επιχειρηματικότητα, η προσαρμοστικότητα και οι ίσες ευκαιρίες.

Λέγοντας «απασχολησιμότητα» εννοούμε τη βελτίωση της δυνατότητας ενός ατόμου να διεκδικήσει με πιθανότητες επιτυχίας μια θέση στην αγορά εργασίας. Ο όρος σημαίνει, δηλαδή, ότι μέσω των ενεργειών που αντιστοιχούν στην απασχολησιμότητα, τα άτομα μπορούν να αναπτύξουν τις κατάλληλες δεξιότητες, ώστε να διεκδικήσουν με αξιώσεις θέσεις εργασίας σε ένα ταχύτατα μεταβαλλόμενο περιβάλλον. Ακόμα, ο Παπαδάκης (2006α) υποστηρίζει ότι τα μέτρα που σχετίζονται με την απασχολησιμότητα είναι επιβεβλημένο να προωθούν τη διάδοση και διαθεσιμότητα ευκαιριών δια βίου μάθησης. Κωδικοποιημένα, ο πυλώνας «Απασχολησιμότητα» στοχεύει στα ακόλουθα:

- ❖ Την αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων και την πρόληψη της μακροχρόνιας ανεργίας.
- ❖ Τη μετάβαση από τις παθητικές στις ενεργητικές πολιτικές.
- ❖ Την ενθάρρυνση της προσέγγισης του κοινωνικού διαλόγου και της εταιρικής.
- ❖ Τη διευκόλυνση της μετάβασης από το σχολείο στην εργασία.

Ο όρος «Επιχειρηματικότητα» σημαίνει την ενθάρρυνση καλλιέργειας επιχειρηματικού πνεύματος και τη διευκόλυνση της δημιουργίας και λειτουργίας μιας επιχείρησης και την απασχόληση ατόμων μέσα σε αυτή. Η ανάγκη αυτή προκύπτει από την παραδοχή ότι χρειάζεται να δημιουργηθεί μια κουλτούρα επιχειρηματικότητας και να τροφοδοτηθεί με τα ανάλογα κίνητρα. Κωδικοποιημένα, ο πυλώνας «Επιχειρηματικότητα» στοχεύει στα ακόλουθα:

- Τη διευκόλυνση της έναρξης και λειτουργίας των επιχειρήσεων.
- Την αξιοποίηση των ευκαιριών για δημιουργία θέσεων εργασίας.
- Τη διαμόρφωση του φορολογικού συστήματος σε περισσότερο φιλικό προς την απασχόληση.

Ο τρίτος πυλώνας της «προσαρμοστικότητας», σημαίνει την ανάπτυξη νέων ευέλικτων τρόπων εργασίας που συνδυάζουν την ασφάλεια των εργαζομένων με την ευελιξία των επιχειρήσεων. Οι εργαζόμενοι σε καμία περίπτωση δεν πρέπει να θίγονται ως προς τα κεκτημένα συλλογικά τους δικαιώματα, αλλά και ως προς το καθεστώς εργασιακής τους ανέλιξης, καριέρας και προοπτικής. Θεωρείται ο δυσκολότερος πυλώνας, με την έννοια ότι ο συνδυασμός εφαρμογής νέων μορφών οργάνωσης εργασίας οφείλει να πραγματοποιείται με την προϋπόθεση της ασφάλειας των εργαζομένων. Κομβικό σημείο για την επιτυχή έκβαση μιας τέτοιας προσπάθειας, αποτελεί ο διάλογος μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, και η υιοθέτηση συναινετικών διαδικασιών. Με αυτόν τον τρόπο μπορούν να προωθηθούν αποτελεσματικά μεταρρυθμίσεις και καινοτομίες επωφελείς και για τις επιχειρήσεις και για τους εργαζόμενους. Κωδικοποιημένα, ο πυλώνας «Προσαρμοστικότητα» στοχεύει στα ακόλουθα:

- Τον εκσυγχρονισμό της οργάνωσης εργασίας.
- Την υποστήριξη της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων.

Ο τέταρτος πυλώνας των «ίσων ευκαιριών», σημαίνει, ισότητα στην πρόσβαση στην εργασία και ίση μεταχείριση για άνδρες και γυναίκες. Αυτό σημαίνει ότι οι άνδρες και γυναίκες θα πρέπει να έχουν τις ίδιες ευκαιρίες κατάρτισης και υποστήριξης για να συμμετέχουν στην αγορά εργασίας με τις ίδιες προϋποθέσεις. Η προώθηση της ισορροπίας ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες σε μερικούς τομείς της οικονομίας, στους οποίους παραδοσιακά παρουσιάζεται υπερίσχυση του ενός φύλου σε βάρος του άλλου,

συγκαταλέγεται επίσης στους στόχους του 4^{ου} πυλώνα. Κωδικοποιημένα, ο πυλώνας «Ίσες ευκαιρίες» στοχεύει στα ακόλουθα:

- Την αντιμετώπιση των ανισοτήτων μεταξύ των δύο φύλων.
- Το συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.
- Τη διευκόλυνση της επιστροφής στην εργασία.
- Την προώθηση της ενσωμάτωσης των ατόμων με ιδιαιτερότητες στην επαγγελματική ζωή.

Τέλος, θα πρέπει να γίνει κατανοητό το γεγονός ότι το 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 συνήθως περισσότερο συμβουλευτική παρά καθοριστική. Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να αναφέρουμε το γεγονός ότι το ΥΠΕΠΘ συντονίζει κυρίως την αρχική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, ενώ το ΥΠΑΚΠ (όπως προελέχθει) συντονίζει τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση. Τα περισσότερα επαγγέλματα είναι καθορισμένα στην Ελλάδα και για να αποκτήσει κανείς προσβαση σ' αυτά είναι απαραίτητα επαγγελματικά προσόντα που έχουν αποκτηθεί μέσω της τυπικής ή μη τυπικής μάθησης. Συγκεκριμένα, πτυχία και πιστοποιητικά που απονέμονται από τη δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαίδευση αναγνωρίζονται άμεσα ως τυπικά προσόντα για διορισμό στις αντίστοιχες θέσεις του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα.

Η πολιτική βούληση για την προαγωγή της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης 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. Όπως είδαμε παραπάνω, αυτές οι ρυθμίσεις θέτουν ως στόχο την πιστοποίηση των δεξιοτήτων και ικανοτήτων, οι οποίες είναι προϊόντα εξωτερικών διαδικασιών του συστήματος τυπικής εκπαίδευσης και οδηγούν στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση. Το γεγονός αυτό επιτυγχάνεται μέσω ενός ολοκληρωμένου συστήματος που καταγράφει τις ανάγκες της αγοράς εργασίας σε εθνικό και τοπικό επίπεδο. Εν τέλει 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.

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.

1.4. Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΟΥ ΕΚΤ ΣΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Τα συνολικά κονδύλια του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΚΤ) στο συνολικό μέγεθος του Γ΄ ΚΠΣ ανέρχονται σε 4.689.191.310 €, τα οποία αντιστοιχούν σε 6.252.255.080 δημόσια δαπάνη. Το ποσό αυτό αποτελεί το 20,65% του συνόλου των πόρων των Διαρθρωτικών Ταμείων. Το ΕΚΤ συμμετέχει στην υλοποίηση δέκα οκτώ (18) Επιχειρησιακών Προγραμμάτων που είναι ενταγμένα στους πέντε Άξονες Προτεραιότητας του Γ΄ ΚΠΣ: Ανάπτυξη Ανθρώπινων Πόρων, Ανταγωνιστικότητα, Βελτίωση Ποιότητας Ζωής, Κοινωνία της Πληροφορίας και Περιφερειακή Ανάπτυξη.

Η μέχρι σήμερα κατανομή της Δημόσιας Δαπάνης (δηλαδή, Εθνικής και Κοινοτικής Συμμετοχής) των παρεμβάσεων ΕΚΤ ανά Άξονα Προτεραιότητας έχει ως εξής:

ΑΞΟΝΑΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ Γ΄ ΚΠΣ	ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ	ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΑΠΑΝΗΣ ΕΚΤ	%
ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ	ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΑΡΧΙΚΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	2.242.893.851	35,8%
	ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	2.108.449.814	33,8%
ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ	ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ	209.505.014	3,3%
ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΖΩΗΣ	ΥΓΕΙΑ & ΠΡΟΝΟΙΑ	293.706.665	4,7%
ΚΟΙΝΩΝΙΑ ΤΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ ΤΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΣ	630.060.000	10,1%
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ	13 ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ	754.938.256	12,1%
	ΤΕΧΝΙΚΗ ΒΟΗΘΕΙΑ	12.701.480	0,2%
	ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ	6.252.255.080	100,0%

Με βάση τα παραπάνω, εύλογα παρατηρείται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των κονδυλίων του ΕΚΤ (περίπου 70%) έχει κατευθυνθεί στα δύο Επιχειρησιακά Προγράμματα του Άξονα 1 «Ανάπτυξη Ανθρωπίνων Πόρων», όπως ήταν αναμενόμενο, εφόσον αυτά είναι που φέρνουν το κύριο βάρος των αναγκαίων παρεμβάσεων που απαιτούνται ώστε να επιτευχθεί η αποτελεσματικότερη προσαρμογή του ανθρώπινου δυναμικού στις σύγχρονες ανάγκες των αγορών εργασίας και τις μεταβαλλόμενες συνθήκες της ευρύτερης Ελληνικής κοινωνίας.

Το ΕΚΤ επικεντρώθηκε σε πέντε πεδία πολιτικής, που προέκυψαν κατά τη διάρκεια υλοποίησης του Γ΄ ΚΠΣ. Το πρώτο πεδίο πολιτικής είναι: η ανάπτυξη και προώθηση ενεργών πολιτικών αγοράς εργασίας για την πρόληψη και καταπολέμηση της ανεργίας, την πρόληψη της μακροχρόνιας ανεργίας τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών, τη διευκόλυνση της επανένταξης των μακροχρόνια ανέργων στην αγορά εργασίας και την υποστήριξη της επαγγελματικής ενσωμάτωσης των νέων και των ατόμων που επιστρέφουν στην αγορά εργασίας μετά από ένα διάστημα απουσίας. Η εξέλιξη αυτή συνάδει με την πρόοδο των συντελούμενων έργων, όπως επίσης υπαγορεύεται από το γεγονός ότι πλέον βρισκόμαστε σε περίοδο πλήρους ολοκλήρωσης των έργων του Γ΄ ΚΠΣ και έχει προχωρήσει σημαντικά ο βαθμός ωρίμανσής τους.

Το δεύτερο πεδίο πολιτικής είναι: η προώθηση ίσων ευκαιριών για όλους όσον αφορά την πρόσβαση στην αγορά εργασίας με ιδιαίτερη έμφαση σε όσους είναι εκτεθειμένοι στον κοινωνικό αποκλεισμό. Τα ποσοστά των μαθητών που παρακολουθούν μαθήματα πρόσθετης διδακτικής στήριξης στο πλαίσιο της καταπολέμησης της σχολικής αποτυχίας από την αρχή της προγραμματικής περιόδου μέχρι σήμερα, συνεχώς αυξάνονται.

Το τρίτο πεδίο πολιτικής είναι: η προώθηση και βελτίωση της κατάρτισης, της εκπαίδευσης και της παροχής συμβούλων, ως συνιστώσα μιας πολιτικής δια βίου μάθησης, ώστε να διευκολυνθεί και να βελτιωθεί η πρόσβαση και η ένταξη στην αγορά εργασίας, να βελτιωθεί και να διατηρηθεί η απασχολησιμότητα και να προαχθεί η εργασιακή κινητικότητα. Τον τελευταίο καιρό δόθηκε μεγάλη προσοχή στην ενίσχυση των προοπτυχιακών σπουδών, με την υλοποίηση 246 νέων προγραμμάτων έναντι 96 της προηγούμενης περιόδου, αύξηση δηλαδή που υπερβαίνει το 156%.

Το τέταρτο πεδίο πολιτικής είναι: η προώθηση ενός εξειδικευμένου, εκπαιδευμένου και προσαρμοσμένου εργατικού δυναμικού, προώθηση της καινοτομίας και προσαρμοστικότητας στην οργάνωση της εργασίας, της ανάπτυξης της επιχειρηματικότητας και προώθηση των συνθηκών διευκόλυνσης της δημιουργίας θέσεων εργασίας, της βελτίωσης των δεξιοτήτων και της ενίσχυσης του ανθρώπινου δυναμικού στην έρευνα, στην επιστήμη και στην τεχνολογία. Πολύ σημαντική ήταν η παρασχεθείσα εκπαιδευτική στήριξη σε 22.000 επιχειρήσεις του ΔΙΚΤΥΩΘΕΙΤΕ από την αρχή της προγραμματικής περιόδου έως σήμερα. Ως προς τη δράση του προγράμματος ΔΙΚΤΥΩΘΕΙΤΕ απαιτείται να υπογραμμίσουμε την τεράστια απήχηση του προγράμματος στις επιχειρήσεις, γεγονός που καθιστά την υλοποίηση αντίστοιχων προγραμμάτων (και στο Δ΄ ΚΠΣ) βασική προτεραιότητα με στόχο τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των ελληνικών επιχειρήσεων μέσω της αναβάθμισης της τεχνολογικής τους υποδομής.

Το πέμπτο και τελευταίο πεδίο πολιτικής είναι: συγκεκριμένα μέτρα για τη βελτίωση της πρόσβασης και συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας, της πρόσβασης σε νέες ευκαιρίες απασχόλησης και της δυνατότητάς τους να συστήσουν νέες επιχειρήσεις αλλά και της μείωσης των οριζόντιων και κάθετων διακρίσεων με βάση το φύλο στην αγορά εργασίας. Ο αριθμός των γυναικών που συμμετέχουν στα επιχειρησιακά προγράμματα του Γ΄ ΚΠΣ, συνεχώς αυξάνεται. Πιο συγκεκριμένα, στην παρούσα χρονική στιγμή, για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων και επαγγελματικών προσόντων των γυναικών έχουν υλοποιηθεί προγράμματα κατάρτισης σε τομείς όπως είναι οι υποστηρικτικές υπηρεσίες, η έρευνα και η τεχνολογία, η εκπαίδευση και οι βοηθητικές υποδομές που με τις παροχές τους συμβάλλουν στην συμφιλίωση της εργασιακής και οικογενειακής ζωής. Τέλος, στον τομέα της εκπαίδευσης υλοποιήθηκαν 204 παρεμβατικά προγράμματα για την προώθηση της ισότητας των φύλων, ενώ αρκετοί φοιτητές παρακολουθούν μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών σε αντίστοιχα θέματα.

Με βάση τους στόχους της Στρατηγικής της Λισσαβόνας, ένα πολύ σημαντικό πεδίο στο οποίο θα πρέπει να εστιάσουμε είναι η εκπαίδευση – κατάρτιση στο χώρο των ΤΠΕ/ Δια βίου μάθηση. Δηλαδή, η έμφαση στην εκπαίδευση και την κατάρτιση, για την ανταπόκριση στις νέες συνθήκες της

κοινωνίας της γνώσης. Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί στους νέους, στους ανέργους και στους πολίτες, τα επαγγελματικά προσόντα των οποίων απαξιώνονται με την εισαγωγή των νέων τεχνολογιών.

Ως απαραίτητες ενέργειες κρίνονται, η αύξηση των επενδύσεων στο «ανθρώπινο κεφάλαιο», η μείωση – στο 50% μέχρι το 2010 – του ποσοστού των πολιτών ηλικίας 18 έως 24 ετών, οι οποίοι δεν λαμβάνουν ανώτερη εκπαίδευση, η πρόσβαση όλων των σχολείων στο διαδίκτυο και η εξέλιξη των κέντρων κατάρτισης σε πολύπλευρα κέντρα γνώσης, με συμμετοχή πολλών ομάδων στόχων και δικτύωσή τους με ερευνητικά κέντρα και επιχειρήσεις. Επίσης, είναι αναγκαία η ενθάρρυνση της δια βίου μάθησης και η ενίσχυση της κινητικότητας των μαθητών και των εκπαιδευτικών, τόσο μέσω των προγραμμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσο και μέσω της διεθνούς αναγνώρισης των προσόντων και της δημιουργίας μιας ενιαίας μορφής βιογραφικού σημειώματος, το οποίο θα μπορεί να χρησιμοποιείται κατά βούληση.

Γενικότερα, προτείνεται η αναθεώρηση των στόχων των εκπαιδευτικών συστημάτων των κρατών μελών, κατά την οποία θα λαμβάνονται υπόψη οι αναγκαιότητες και οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σε συνδυασμό με τις ιδιαιτερότητες του κάθε κράτους. Οι δράσεις αυτές που υλοποιούνται μέσω του ΕΚΤ ενδεικτικά αφορούν στην αναμόρφωση των Προγραμμάτων Σπουδών και στην Διεύρυνση της Ανώτατης Εκπαίδευσης, στην αναβάθμιση των Δημόσιων ΙΕΚ, ΤΕΕ και λοιπών φορέων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, στην ενίσχυση των Εναλλακτικών Μορφών δια βίου Εκπαίδευσης, σε προγράμματα Κατάρτισης & Εναλλασόμενης Κατάρτισης για την Ανάπτυξη Εξειδικευμένων Δεξιοτήτων ΤΠΕ και στην προώθηση απόκτησης Επαγγελματικής Εμπειρίας (Stage) σε Ειδικότητες Πληροφορικής & Επικοινωνιών για Άνεργους Πτυχιούχους κ.α.

Από την άλλη μεριά, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έκανε απολογισμό της προόδου που επιτελέστηκε σε σχέση με τους στόχους της Στρατηγικής της Λισσαβόνας και επισήμανε τομείς προτεραιότητας ενόψει της αναθεώρησης της Στρατηγικής της Λισσαβόνας. Για την Ελλάδα οι βασικές προτεραιότητες είναι οι ακόλουθες:

- Πλήρης απασχόληση: Σταθερή υποστήριξη για την προώθηση της απασχόλησης, ενισχύοντας ταυτόχρονα την κοινωνική συνοχή.

- Ανταγωνιστικότητα: Στήριξη της επιχειρηματικότητας και των μικρών επιχειρήσεων με στόχο την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας.
- Κοινωνίας της Πληροφορίας: Διευκόλυνση της προόδου προς μία οικονομία και κοινωνία της γνώσης με πρόσβαση για όλους.
- Διασύνδεση: Δίκτυα ενέργειας, μεταφορών, χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών για την ολοκλήρωση της Ευρωπαϊκής ενοποίησης.
- Αειφόρος (Βιώσιμη) ανάπτυξη: Ολοκλήρωση της διαδικασίας της Λισσαβόνας με την ενδυνάμωση της τρίτης διάστασης – της περιβαλλοντικής – που προστέθηκε στο Γκέτεμποργκ. Συγκερασμός οικονομικής ανάπτυξης, κοινωνικής συνοχής και προστασίας του περιβάλλοντος.

Επίσης, γίνεται ιδιαίτερη μνεία στην ανάγκη της ενίσχυσης της συμμετοχής των γυναικών και των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας – άνω των 50 ετών – στην αγορά εργασίας, στη διευκόλυνση της κινητικότητας των εργαζομένων εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης και στην προληπτική ανάλυση των μελλοντικών αναγκών σε εργατικό δυναμικό.

Γενικότερα, η πορεία και ο ρυθμός υλοποίησης των προτεραιοτήτων και των παρεμβάσεων του ΕΚΤ στην Ελλάδα καθώς και τα αποτελέσματά του, εμφανίζονται και εν τέλει γίνονται ευρέως γνωστά μέσα από τα 19 Επιχειρησιακά Προγράμματα του Γ΄ ΚΠΣ (2000 – 2006) και από την κοινοτική πρωτοβουλία Equal. Δύο βασικοί στόχοι του ΕΚΤ είναι: η εξασφάλιση της διαφάνειας στο επίπεδο των δυνητικών και των τελικών δικαιούχων, καθώς και των άλλων ομάδων του κοινού που απευθύνεται, και η ενημέρωση της κοινής γνώμης.

Οι συγχρηματοδοτούμενες από την Ε.Ε. αναπτυξιακές παρεμβάσεις αποτελούν μία σημαντική πτυχή της Στρατηγικής της Λισσαβόνας στην Ελλάδα. Σημαντικό τμήμα και δράσεις του Γ΄ ΚΠΣ (2000 – 2006) και του Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου Αναφοράς 2007 – 2013 (ΕΣΠΑ – Δ΄ ΚΠΣ) θα συμβάλουν στην προώθηση των προτεραιοτήτων του Εθνικού Προγράμματος Μεταρρυθμίσεων 2005 – 2008 (ΕΠΜ), ειδικότερα όσον αφορά στην αύξηση της παραγωγικότητας, στη βελτίωση του επιχειρηματικού περιβάλλοντος και στην αύξηση της απασχόλησης. Το ΕΠΜ καλύπτει τα τελευταία έτη εφαρμογής του Γ΄ ΚΠΣ καθώς και τα δύο πρώτα έτη της επόμενης προγραμματικής περιόδου των Διαρθρωτικών Ταμείων (ΕΣΠΑ). Για το λόγο

αυτό οι παρεμβάσεις των ΚΠΣ και ΕΣΠΑ θα συμβάλουν στην επίτευξη των στόχων του ΕΠΜ.

Τέλος, η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει όπως φαίνεται συνειδητοποιήσει ότι το παγκόσμιο οικονομικό σύστημα εισέρχεται σε μία μεγάλη περίοδο οικονομικής κρίσης. Η αυξανόμενη ένταση των προβλημάτων που αντιμετωπίζει η Ευρώπη, όπως προκύπτουν από την παγκοσμιοποίηση του οικονομικού συστήματος, την απώλεια ανταγωνιστικότητας και τις αρνητικές δημογραφικές εξελίξεις, έχουν καταστήσει σαφές ότι το status quo δεν αποτελεί επιλογή. Η Ευρώπη καλείται να ανταποκριθεί στην πρόκληση με μία σειρά μεταρρυθμίσεων που θα την βοηθήσουν όχι μόνο να κερδίσει το χαμένο έδαφος, αλλά και να ανακτήσει την υπεροχή της στη γνώση, στην τεχνολογία, στην οικονομική αποτελεσματικότητα, όπως και στο κοινωνικό επίπεδο, προωθώντας την κοινωνική συνοχή και προστατεύοντας το περιβάλλον, με οποιοδήποτε κόστος. Η Στρατηγικής της Λισσαβόνας αποτυπώνει τις προτεραιότητες και προτείνει τις κατευθύνσεις στις οποίες θα πρέπει να κινηθούν οι μεταρρυθμίσεις, σύμφωνα με τις ανάγκες και τα ειδικότερα προβλήματα του κάθε κράτους μέλους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

ΤΑ ΚΕΝΤΡΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Στο δεύτερο κεφάλαιο της εργασίας θα φέρουμε στο προσκήνιο το ρόλο που κατέχουν τα ΚΕΚ στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση. Γενικότερα, θα αναδείξουμε το πλαίσιο της λειτουργίας τους. Ακόμα, θα αναφέρουμε τη διαδικασία με την οποία τα ΚΕΚ πιστοποιούνται και τον τρόπο με τον οποίο γίνεται εν τέλει η αξιολόγησή τους. Επιπλέον, θα παρουσιαστούν πίνακες οι οποίοι θα αναφέρονται σε στοιχεία που έχουν προκύψει κατά τη διάρκεια υλοποίησης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων στα ΚΕΚ. (Στο τέλος της εργασίας υφίσταται παράρτημα με πίνακες που παρουσιάζουν στοιχεία σχετικά με τη χρηματοδότηση και την απορροφητικότητα των κονδυλίων στο τομέα ανάπτυξης των ανθρωπίνων πόρων).

«Η Ευρώπη που οικοδομούμε δεν είναι μόνο η Ευρώπη του ευρώ, των τραπεζών και της οικονομίας· πρέπει παράλληλα να είναι μία Ευρώπη της γνώσης» (Απόσπασμα από τις δηλώσεις των υπουργών, που αναφέρονται παρακάτω, στα ΜΜΕ, Το Βήμα, 1998). Αυτή την ευχή εξέφρασαν οι υπουργοί εκπαίδευσης της Γερμανίας, της Γαλλίας, της Ιταλίας και της Μεγάλης Βρετανίας όταν υπέγραψαν στο Παρίσι, στις 25 Μαΐου του 1998, μία κοινή δήλωση για την εναρμόνιση του ευρωπαϊκού συστήματος τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Οι ευκαιρίες που προσφέρει η ΕΕ στους πολίτες της να ζουν, να σπουδάζουν και να εργάζονται σε άλλες χώρες αποτελούν μείζονα συμβολή στη διαπολιτισμική κατανόηση, στην προσωπική ανάπτυξη και στην αξιοποίηση του πλήρους οικονομικού δυναμικού της ΕΕ. Κάθε χρόνο, πάνω από ένα εκατομμύριο πολίτες της ΕΕ όλων των ηλικιών επωφελούνται, από χρηματοδοτούμενα από την ΕΕ προγράμματα, στον τομέα της εκπαίδευσης, της επαγγελματικής κατάρτισης και της προώθησης της ιδιότητας του πολίτη.

Το πρόγραμμα εργασίας 2010, για την εκπαίδευση και την κατάρτιση της Ένωσης, θεσπίζει το πλαίσιο συνεργασίας μεταξύ των εθνικών και των κοινοτικών πολιτικών· παράλληλα, ένα ολοκληρωμένο σχέδιο δράσης αποτελεί τη βάση για τα χρηματοδοτούμενα από την ΕΕ προγράμματα για το

- II. οι προνοιακοί φορείς που θα οριστούν με κοινή Υπουργική Απόφαση των Υπουργείων Υγείας – Πρόνοιας και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων,
- III. το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.),
- IV. η Ελληνική Εταιρία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Ε.Τ.Α.Α.),
- V. ο Ελληνικός Οργανισμός Μικρών – Μεσαίων Επιχειρήσεων και Χειροτεχνίας (Ε.Ο.Μ.Μ.Ε.Χ.),
- VI. οι φορείς που διαθέτουν δομές κατάρτισης του Κανονισμού Ε.Ο.Κ. 815/84 και του Λειτουργικού Προγράμματος «Βελτίωση Δομών Κατάρτισης» του 1^{ου} Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης. Η ανωτέρω εξαίρεση δεν αφορά στα Κέντρα των Δήμων, των οποίων οι υποδομές έχουν δημιουργηθεί με χρηματοδότηση των προγραμμάτων αυτών.
- VII. Τα ΑΕΙ και ΤΕΙ μέχρι την έκδοση του σχετικού Προεδρικού Διατάγματος από το Υπουργείο Παιδείας, που θα τους επιτρέπει την σύσταση ΚΕΚ με ανεξάρτητη νομική μορφή. Μετά την έκδοση του εν λόγω Προεδρικού Διατάγματος τα ΑΕΙ και ΤΕΙ, πρέπει να συστήσουν ΚΕΚ με τη μορφή αυτοτελούς νομικού προσώπου εντός εξαμήνου.
- VIII. Το ΚΕΚ του Υπουργείου Πολιτισμού για ενέργειες Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης, σε θέματα της αρμοδιότητάς του.
- IX. Η Ένωση Ελληνικών Τραπεζών για την σύσταση ενός περιφερειακού ΚΕΚ.

Σημειώνεται ότι ειδικά για τις ενέργειες του Τομεακού Επιχειρησιακού Προγράμματος του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας, τα Κρατικά Νοσοκομεία, το ΕΚΑΒ, η Εθνική Σχολή Δημόσιας Υγείας (ΕΣΔΥ) και οι φορείς που υλοποιούν δράσεις κατάρτισης στο πλαίσιο της ψυχιατρικής μεταρρύθμισης («Ψυχαργός») και που υλοποιούν τις εν λόγω ενέργειες, λόγω της ιδιαιτερότητας της κατάρτισης, έχουν επιλεγθεί και έχουν πιστοποιηθεί με κοινή Υπουργική Απόφαση των Υπουργείων Υγείας και Πρόνοιας και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

2.1.1. ΕΙΔΗ ΤΩΝ ΚΕΚ & ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Έχοντας ως στόχο αφ' ενός μεν, τη διασφάλιση της ποιοτικής αναβάθμισης, αφ' ετέρου δε, την πληρέστερη εξυπηρέτηση των εθνικών και περιφερειακών αναγκών της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, τα ΚΕΚ διακρίνονται σε:

- Θεματικά ΚΕΚ Εθνικής Εμβέλειας
- Θεματικά ΚΕΚ Περιφερειακής Εμβέλειας
- Κλαδικά ΚΕΚ Εθνικής Εμβέλειας
- Κλαδικά ΚΕΚ Περιφερειακής Εμβέλειας
- Εξειδικευμένα στην Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας ΚΕΚ Εθνικής και Περιφερειακής Εμβέλειας

Τα Θεματικά ΚΕΚ Εθνικής και Περιφερειακής Εμβέλειας έχουν τη δυνατότητα να υλοποιούν προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης σε ειδικότητες, που εντάσσονται στα ακόλουθα θεματικά πεδία:

- Επαγγέλματα περιβάλλοντος
- Επαγγέλματα υγείας & πρόνοιας
- Επαγγέλματα πολιτισμού & αθλητισμού, ΜΜΕ & επικοινωνιών
- Παιδαγωγικά επαγγέλματα
- Επαγγέλματα οικονομίας & διοίκησης
- Επαγγέλματα πληροφορικής
- Επαγγέλματα τουριστικά & παροχής υπηρεσιών
- Αγροτικά επαγγέλματα
- Επαγγέλματα τεχνικά & μεταφορών

Γενικά τα Θεματικά ΚΕΚ μπορούν να υλοποιούν προγράμματα κατάρτισης σε τέσσερα το πολύ από τα παραπάνω θεματικά πεδία. Ωστόσο, από τον κανόνα αυτό εξαιρούνται μία σειρά ΚΕΚ, όπως τα ΚΕΚ του ΟΑΕΔ, της ΕΕΤΑ, των ΑΕΙ – ΤΕΙ, κ.λπ.

Τα Κλαδικά ΚΕΚ Εθνικής και Περιφερειακής Εμβέλειας δεν υπόκεινται στην υποχρέωση επιλογής θεματικών πεδίων, υποχρεούνται όμως να περιορίζονται στα θεματικά αντικείμενα των ειδικοτήτων του κλάδου τους.

Τα ΚΕΚ προτείνουν και εφαρμόζουν σύστημα αξιολόγησης των καταρτιζομένων ανάλογα με το υλοποιούμενο πρόγραμμα, ενώ μετά την επιτυχή ολοκλήρωση της κατάρτισης χορηγούν Βεβαίωση Παρακολούθησης

του συγκεκριμένου προγράμματος κατάρτισης. Στα προγράμματα αυτά δίνεται ιδιαίτερη βαρύτητα στην προώθηση των καταρτιζομένων στην απασχόληση.

Τα πιστοποιητικά, που χορηγούνται από τα ΚΕΚ, δεν τυγχάνουν επίσημης (κρατικής) αναγνώρισης για την πιστοποίηση προσόντων. Κατά συνέπεια, τα παραπάνω πιστοποιητικά δεν αποτελούν έγγραφα με τα οποία μπορεί ο κάτοχος να διεκδικήσει θέση στον Δημόσιο Τομέα. Ωστόσο, σε αρκετές περιπτώσεις υπάρχει κάποιου είδους «άτυπη» αναγνώριση της παρακολούθησης ενός προγράμματος συνεχιζόμενης κατάρτισης από διάφορους φορείς. Για παράδειγμα, τα προγράμματα, που υλοποιούν οι Διευθύνσεις Εκπαίδευσης των διαφόρων Υπουργείων για το προσωπικό τους, είναι δυνατόν να οδηγήσουν σε βεβαιώσεις, οι οποίες αποτελούν προσόν για την επαγγελματική τους εξέλιξη μέσα στην υπηρεσία. Αντίστοιχα στον ιδιωτικό τομέα, υπάρχει αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων που αποκτώνται μέσα από προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης, τα οποία υλοποιούν οι ίδιες οι επιχειρήσεις μέσα στο εργασιακό περιβάλλον για το προσωπικό τους (ενδοεπιχειρησιακές δράσεις). Γενικά, οι βεβαιώσεις παρακολούθησης προγραμμάτων συνεχιζόμενης κατάρτισης αποτελούν στοιχείο, που ενδέχεται να αξιολογηθεί θετικά κατά τη διαδικασία επιλογής προσωπικού από τους εργοδότες στον ιδιωτικό τομέα.

Όσον αφορά τη διάρκεια των προγραμμάτων που υλοποιούνται από τα ΚΕΚ, αυτά χωρίζονται σε δύο κατηγορίες: στα προγράμματα μικρής διάρκειας (από 100 έως 300 ώρες) και στα προγράμματα μεγάλης διάρκειας (από 400 έως 800 ώρες). Για παράδειγμα, από 120 έως 150 ώρες υφίστανται προγράμματα ανάπτυξης οριζόντιων δεξιοτήτων, όπως είναι η χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών (Η/Υ) ή επικοινωνίας (γραπτής – προφορικής). Από 200 έως 800 ώρες παρέχονται προγράμματα εξειδίκευσης σε διάφορες ειδικότητες – επαγγέλματα.

Πολύ σημαντικός είναι επίσης ο τρόπος με τον οποίον εν τέλει υλοποιούνται τα προγράμματα. Καταρχάς, πριν το σχεδιασμό του προγράμματος ακολουθούνται τα εξής βήματα:

- Διερεύνηση των αναγκών της αγοράς εργασίας στην ειδικότητα του προγράμματος κατάρτισης σε γνώσεις, δεξιότητες και στάσεις.

- Η έρευνα διεξάγεται σε επιχειρήσεις που απασχολούν άτομα στη συγκεκριμένη ειδικότητα.
- Πρόκειται για έρευνα πρωτογενούς μορφής και διεξάγεται μέσω: δομημένων ερωτηματολογίων και συνεντεύξεων με εξειδικευμένα στελέχη της ειδικότητας.
- Επίσης πραγματοποιείται συχνά και δευτερογενής έρευνα, κατά την οποία έχουμε συλλογή και επεξεργασία στοιχείων δημοσιευμένης ζήτησης, για παράδειγμα μεγάλες και μικρές αγγελίες.
- Τέλος, γίνεται η σύνθεση δεδομένων και ο σχεδιασμός του προγράμματος σπουδών.

Με τη σειρά του, το αναλυτικό πρόγραμμα σπουδών περιέχει: θεματικές ενότητες, κεφάλαια και υποκεφάλαια, με προσδιορισμένη χρονική διάρκεια θεωρίας και πρακτικής άσκησης. Η επιλογή των μεθόδων εκπαίδευσης γίνεται ανάλογα με το περιεχόμενο και τους στόχους του προγράμματος, ενώ όπως προαναφέρθηκε η επιλογή των συμμετεχόντων γίνεται βάση κριτηρίων που ποικίλλουν ανάλογα με τις απαιτήσεις της εξειδίκευσης. Από την άλλη μεριά, η διερεύνηση των ιδιαίτερων αναγκών των συμμετεχόντων υλοποιείται με τεστ, ερωτηματολόγιο και συνέντευξη. Στο τέλος, προκύπτει η οριστικοποίηση του προγράμματος σπουδών με θεωρία (χ ώρες), πρακτική (ψ ώρες) και ασκήσεις.

2.1.2. ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΩΝ ΚΕΚ

Στη συνέχεια θα επικεντρώσουμε την προσοχή μας στο προσωπικό που στελεχώνει τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης. Υφίστανται δύο κατηγορίες προσωπικού: το Πιστοποιημένο Προσωπικό, στο οποίο συμπεριλαμβάνονται και οι εκπαιδευτές, και το Μη Πιστοποιημένο Προσωπικό. Το Πιστοποιημένο Προσωπικό είναι το προσωπικό που βάση συγκεκριμένων προσόντων ή εμπειρίας είναι απαραίτητο για την πιστοποίηση και λειτουργία του ΚΕΚ. Κύριες θέσεις είναι: ο Διευθυντής του ΚΕΚ, ο Διευθυντής Κατάρτισης του ΚΕΚ, ο Υπεύθυνος Προώθησης στην Απασχόληση, ο Υπεύθυνος Θεματικού Πεδίου, ο Υπεύθυνος Ευάλωτων Κοινωνικών Ομάδων και οι Εκπαιδευτές, που εργάζονται στο ΚΕΚ ως εξωτερικοί συνεργάτες.

Όσον αφορά το Μη Πιστοποιημένο προσωπικό, επιλέγεται με βάση τα απαιτούμενα προσόντα ανά θέση εργασίας συνήθως μέσω αγγελιών, αλλά και μέσω βιογραφικών που συγκεντρώνονται συστηματικά. Βαρύτητα στην επιλογή του προσωπικού αυτού του είδους δίδεται σε σχετική με την ειδικότητα εμπειρία και στο εκπαιδευτικό επίπεδο. Κύριες θέσεις αυτής της κατηγορίας είναι: το Διοικητικό προσωπικό, όπως είναι οι γραμματείς προγραμμάτων, το Οργανωτικό προσωπικό, όπως είναι οι υπεύθυνοι οργάνωσης προγραμμάτων, το Διαχειριστικό προσωπικό και το Μελετητικό προσωπικό.

Η παρουσία του εκπαιδευτικού δυναμικού των ΚΕΚ είναι πολύ σημαντική προκειμένου να πραγματοποιηθούν τα προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης που έχουν αναλάβει. Ο ρόλος των εκπαιδευτών βρίσκεται σε άμεση συσχέτιση με τα χαρακτηριστικά του συστήματος της ΣΕΚ και συνάμα με τα χαρακτηριστικά των καταρτιζομένων. Ο ακριβής αριθμός των εκπαιδευτών, που συμμετέχουν σε φορείς της ΣΕΚ, δεν μπορεί να προσδιορισθεί με ευχέρεια. Από την άλλη μεριά, αυτό που μπορεί με ακρίβεια να εκτιμηθεί είναι το εν δυνάμει εκπαιδευτικό δυναμικό που έχει ενταχθεί στο Μητρώο των εκπαιδευτών της ΣΕΚ. Από αυτό προκύπτει ότι ο συνολικός αριθμός των εκπαιδευτών το καλοκαίρι του 2004, ανέρχεται σε 13.382 άτομα εκ των οποίων 8.848 (66,1%) είναι άνδρες και 4.534 (33,9%) είναι γυναίκες.

Δηλαδή, σε κάθε τρεις εκπαιδευτές οι δύο είναι άνδρες και η μία είναι γυναίκα. Ο Πίνακας που ακολουθεί αποδεικνύει του λόγου το αληθές:

Πίνακας 1
Περιφερειακή και κατά Φύλο Κατανομή Εκπαιδευτών της Σ.Ε.Κ.

Περιφέρεια	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες
Αν. Μακεδονία & Θράκη	745	538	207	5,6	6,1	4,6
Κεντρική Μακεδονία	2.217	1.415	802	16,6	16,0	17,7
Δυτική Μακεδονία	431	318	113	3,2	3,6	2,5
Ήπειρος	559	374	185	4,2	4,2	4,1
Θεσσαλία	1.033	741	292	7,7	8,4	6,4
Ιόνια Νησιά	202	144	58	1,5	1,6	1,3
Δυτική Ελλάδα	1.091	693	398	8,2	7,8	8,8
Στερεά Ελλάδα	725	506	219	5,4	5,7	4,8
Αττική	4.700	2.962	1.738	35,1	33,5	38,3
Πελοπόννησος	536	375	161	4,0	4,2	3,6
Β. Αιγαίο	232	150	82	1,7	1,7	1,8
Ν. Αιγαίο	200	152	48	1,5	1,7	1,1
Κρήτη	711	480	231	5,3	5,4	5,1
Σύνολο	13.382	8.848	4.534	100,0	100,0	100,0

Πηγή: ΕΚΕΠΙΣ

Ο κύριος όγκος των εκπαιδευτών συγκεντρώνεται στην Αττική (35,1%) και στην Κεντρική Μακεδονία (16,6%). Οι μικρότερες συγκεντρώσεις εντοπίζονται στις νησιωτικές περιφέρειες (Βόρειο και Νότιο Αιγαίο, Ιόνιο), εκεί όπου τόσο ο πληθυσμός όσο και οι ανάγκες κατάρτισης εμφανίζονται σχετικά περιορισμένες. Σε γενικές γραμμές η γεωγραφική διασπορά των εκπαιδευτών της συνεχιζόμενης δεν φαίνεται να παρουσιάζει ιδιαίτερα προβλήματα, αναφορικά πάντα με τις ανάγκες κατάρτισης. Επιπλέον, η περιφερειακή κατά φύλο κατανομή των εκπαιδευτών δεν παρουσιάζει σημαντικές αποκλίσεις από το σύνολο. Η σημαντικότερη διαφοροποίηση εντοπίζεται στην Αττική, στην οποία συγκεντρώνεται το 33,5% του συνόλου των ανδρών εκπαιδευτών, ενώ

το αντίστοιχο ποσοστό για τις γυναίκες ανέρχεται στο 38,3%. Εντοπίζεται δηλαδή ένα μεγαλύτερο τμήμα των γυναικών στην Αττική, συγκριτικά με τους άνδρες.

Πέραν όμως της περιφερειακής κατά φύλο κατανομής των εκπαιδευτών της ΣΕΚ, ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει και η επαγγελματική κατανομή τους. Η ταξινόμηση των εκπαιδευτών σε συγκεκριμένες επαγγελματικές κατηγορίες επιτρέπει την ανάδειξη εκείνων των επαγγελματικών κατηγοριών, στις οποίες εντάσσονται οι εκπαιδευτές με βάση την επαγγελματική και εκπαιδευτική τους εμπειρία και τα εκπαιδευτικά τους προσόντα, ενώ παράλληλα αναδεικνύει και τα ευρύτερα εκπαιδευτικά αντικείμενα τα οποία οι εκπαιδευτές μπορούν να καλύψουν.

Σε αυτό το σημείο, θα πρέπει να αναφέρουμε το γεγονός ότι η αντιστοίχιση ανάμεσα στις επαγγελματικές κατηγορίες στις οποίες εντάσσονται οι εκπαιδευτές της ΣΕΚ και στα εκπαιδευτικά αντικείμενα, τα οποία μπορούν να διδάξουν, δεν είναι τις περισσότερες φορές άμεση. Η κατανομή αυτή γίνεται με ευθύνη των ΚΕΚ και δημιουργεί σειρά προβλημάτων, που συνδέονται άμεσα με την αποδοτικότητα των εκπαιδευτών και την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων. Είναι σαφές ότι στο συγκεκριμένο πεδίο απαιτείται η έγκαιρη και επιστημονική αντιμετώπιση του ζητήματος (Ευστράτογλου, 2004β, σελ. 7).

Όμως, πρίν επιχειρηθεί η διερεύνηση των δεξιοτήτων και προσόντων των εκπαιδευτών θα πρέπει να αναφέρουμε ότι το σύνολο των εκπαιδευτών ταξινομείται, με βάση τις υπάρχουσες διατάξεις του ΕΚΕΠΙΣ, σε τρεις βασικές κατηγορίες. Στους εκπαιδευτές θεωρητικού μέρους, στους εκπαιδευτές πρακτικού μέρους και στους εκπαιδευτές βασικών δεξιοτήτων της πληροφορικής. Αναλυτικότερα:

Πίνακας 2

Ταξινόμηση Εκπαιδευτών της ΣΕΚ κατά Επαγγελματικές Κατηγορίες

Επαγγέλματα	Αριθμός	Ποσοστό
0. Ένοπλες Δυνάμεις	19	0,1
1. Μέλη Βουλώνων Σωμάτων – Ανώτατοι Διοικητές & Διευθυντικά Στελέχη	1.841	6,5
2. Επιστημονικά - Καλλιτεχνικά και συναφή Επαγγέλματα	19.448	68,6
3. Τεχνολόγοι – Τεχνικοί Βοηθοί και συναφή Επαγγέλματα	4.169	14,7
4. Υπάλληλοι Γραφείου και συναφή Επαγγέλματα	944	3,3
5. Απασχολούμενοι στην παροχή Υπηρεσιών	379	1,3
6. Ειδικευμένοι Γεωργοί Κτηνοτρόφοι, Αλιείς και Δασοκόμοι	114	0,4
7. Ειδικευμένοι Τεχνίτες και συναφή Τεχνικά Επαγγέλματα	1.210	4,4
8. Χειριστές Σταθερών Βιομηχανικών Εγκαταστάσεων, Μηχανημάτων	206	0,7
9. Ανειδίκευτοι Εργάτες	-	-
Σύνολο	28.330	100,0

Πηγή: ΕΚΕΠΙΣ

Παρατηρούμε ότι η πλειονότητα των εξειδικεύσεων εντοπίζεται στα επιστημονικά και συναφή επαγγέλματα (68,6%), και έπονται τα τεχνολογικά και τεχνικά επαγγέλματα (14,7%), ενώ όλες οι άλλες επαγγελματικές κατηγορίες εμφανίζουν χαμηλά ποσοστά. Αυτό είναι σε μεγάλο βαθμό αναμενόμενο, λόγω κυρίως του τρόπου με τον οποίο έχει συσταθεί το Μητρώο της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και των προϋποθέσεων ένταξης που τίθενται.

Ακόμα ο συγκεκριμένος πίνακας παρέχει και μία σειρά πληροφορίες σχετικά με τις δεξιότητες των εκπαιδευτών. Στο βαθμό που η άσκηση των επιστημονικών επαγγελμάτων απαιτεί την ύπαρξη υψηλών κυρίως δεξιοτήτων, η πλειονότητα των εκπαιδευτών φαίνεται εκ πρώτης όψεως να τις

διαθέτει. Συνεπώς, είμαστε σε θέση να πούμε ότι οι εκπαιδευτές της ΣΕΚ συνιστούν μία επαγγελματική κατηγορία με υψηλές δεξιότητες. Πάνω σε αυτό συνηγορούν και τα στοιχεία του πίνακα που ακολουθεί, στον οποίο παρουσιάζεται η διάρθρωση των εκπαιδευτών της συνεχιζόμενης κατά επίπεδο εκπαίδευσης και επίπεδο δεξιοτήτων.

Πίνακας 3
Εκπαιδευτές της ΣΕΚ κατά επίπεδο εκπαίδευσης και δεξιοτήτων

Εκπαιδευτικό Επίπεδο	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες	Επίπεδο Δεξιοτήτων
Πανεπιστήμιο/ Μεταπτυχιακό	71,9	72,9	69,9	(IV)
Αν.Τεχν. & Επαγγ. Εκπαίδευση	20,0	19,1	21,6	(III)
Γυμνάσιο / Λύκειο	6,6	6,7	6,7	(II)
Δημοτικό /Μ.Τ. Δημοτικού	1,5	1,3	1,8	(I)
Σύνολο	100,0	100,0	100,0	-

Πηγή: ΕΚΕΠΙΣ

Από την άλλη μεριά, ο κάτοχος ενός πτυχίου δεν σημαίνει ότι αυτομάτως διαθέτει τις δεξιότητες, οι οποίες συνδέονται αμέσως ή εμμέσως με αυτό. Δηλαδή, η κατοχή ενός πτυχίου δεν συνιστά παρά ένδειξη της ύπαρξης των δεξιοτήτων, χωρίς όμως να διασφαλίζει την πραγματική τους ύπαρξη. Η ύπαρξη διδακτικής εμπειρίας, προερχόμενης συνήθως από συμμετοχή στις διάφορες βαθμίδες της τυπικής εκπαίδευσης, δεν καθιστά άμεσα τους εκπαιδευτικούς ικανούς εκπαιδευτές ενηλίκων. Οι υφιστάμενες δεξιότητες των εκπαιδευτικών δεν συμβαδίζουν, τις περισσότερες φορές, με τα καθήκοντα που περιβάλλουν το σύγχρονο εκπαιδευτή της ΣΕΚ. Καταλήγουμε λοιπόν στο συμπέρασμα ότι υφίσταται η αναγκαιότητα της εκπαίδευσης των εκπαιδευτών της ΣΕΚ. Η επαγγελματοποίηση των εκπαιδευτών της ΣΕΚ είναι ένα ζήτημα το οποίο θα πρέπει να εξετασθεί διεξοδικά και σε βάθος από τους αρμόδιους κρατικούς φορείς.

2.1.3. ΟΙ ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΟΙ ΤΩΝ ΚΕΚ

Σχετικά με τις ομάδες των συμμετεχόντων στα προγράμματα των ΚΕΚ, η επιλογή τους γίνεται με βάση συγκεκριμένα χαρακτηριστικά στοιχεία. Πρώτον, με βάση την εργασιακή τους κατάσταση, δηλαδή εάν είναι εργαζόμενοι, άνεργοι ή αυτοαπασχολούμενοι. Δεύτερον, με βάση το εκπαιδευτικό τους επίπεδο, δηλαδή εάν είναι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ή πτυχιούχοι ΑΕΙ ή ΤΕΙ. Τρίτον, με βάση άλλα κοινωνικού τύπου χαρακτηριστικά, δηλαδή εάν είναι ηλικιωμένοι, νέοι ή γυναίκες. Τέταρτον, με βάση το διάστημα κατά το οποίο είναι άνεργοι, δηλαδή εάν είναι νέοι άνεργοι ή άνεργοι μακράς διάρκειας. Πέμπτον, η επιλογή τους μπορεί να γίνει με συνδυασμό των παραπάνω κατηγοριών.

Οι υποδομές συνιστούν έναν από τους βασικούς παράγοντες που συνδέονται με την ποιότητα των υπηρεσιών της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στη χώρα μας. Οι υπηρεσίες της παρέχονται μέσα στα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης, από τα οποία τα περισσότερα είναι ιδιωτικές επιχειρήσεις. Τα αποτελέσματα της εφαρμογής του συστήματος της ΣΕΚ, κατά το έτος 2002, καταγράφονται στον πίνακα που ακολουθεί:

Πίνακας 4

Περιφερειακή κατανομή Δομών, Θέσεων Κατάρτισης και Ανέργων

Περιφέρεια	Δομές Κατάρτισης		Δυναμικότητα		Άνεργοι	
	Αριθμός	Ποσοστό	Αριθμός	Ποσοστό	Αριθμός	(Δ/Α)*100
Αν. Μακ. & Θράκ	44	7,6	2.697	5,8	29.857	9,0
Δυτική Μακεδονία	32	5,5	2.268	4,9	18.153	12,5
Κεντρική Μακεδονία	93	16,0	7.049	15,2	86.886	8,1
Ήπειρος	25	4,3	1.618	3,5	12.947	12,5
Θεσσαλία	45	7,7	3.514	7,6	29.563	11,9
Στερεά Ελλάδα	50	8,6	3.285	7,1	18.250	18,0
Ιόνια Νησιά	18	3,1	1.008	2,2	9.044	11,1
Δυτική Ελλάδα	53	9,1	3.913	8,4	26.823	14,6
Αττική	120	20,6	14.655	31,6	168.595	8,7
Πελοπόννησος	37	6,4	2.148	4,6	18.567	11,6
Β. Αιγαίο	14	2,4	766	1,7	6.335	12,1
Ν. Αιγαίο	16	2,8	989	2,1	22.063	4,5
Κρήτη	35	6,0	2.500	5,4	28.274	8,8
Σύνολο	582	100,0	46.410	100,0	475.357	9,8

Πηγή: ΕΚΕΠΙΣ, ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, (Β' Τρίμηνο του 2002).

Ο συγκεκριμένος πίνακας μας δείχνει τον αριθμό των δομών κατάρτισης ανά περιφέρεια, τη δυναμικότητά τους (τον αριθμό δηλαδή των ατόμων που μπορούν να καταρτίσουν) καθώς και τον αριθμό των καταρτιζομένων ανά 100 άνεργους. Η χώρα μας διαθέτει ένα δίκτυο 582 δομών, που καλύπτουν το σύνολο των νομών, και είναι σε θέση να καταρτίσουν 46.410 άτομα ταυτοχρόνως. Με βάση λοιπόν τα υφιστάμενα στοιχεία, περίπου ένας στους δέκα άνεργους μπορεί να καταρτισθεί.

Ωστόσο: «...πρέπει να διευκρινισθεί ότι η ιδιαιτερότητα των προγραμμάτων κατάρτισης και η διαθέσιμη ευελιξία του συστήματος μπορεί να εξυπηρετήσουν σημαντικά μεγαλύτερο αριθμό ανέργων. Και τούτο γιατί η

δυναμικότητα μπορεί με ευχέρεια να αυξηθεί εάν τα ΚΕΚ λειτουργήσουν σε δύο βάρδιες (πρωινά και απογευματινά προγράμματα) χωρίς ιδιαίτερα προβλήματα. Ταυτοχρόνως εάν συνυπολογισθεί ότι η μέση διάρκεια των προγραμμάτων της ΣΕΚ κυμαίνεται μεταξύ 250 – 300 ωρών, στη χρονική περίοδο ενός έτους μπορεί να λειτουργήσουν περισσότερα του ενός προγράμματα. Θα πρέπει ταυτοχρόνως να υπενθυμισθεί ότι όλοι οι άνεργοι δεν χρειάζονται την κατάρτιση στον ίδιο βαθμό και με τον ίδιο τρόπο. Λαμβάνοντας υπόψη τις παραπάνω παρατηρήσεις μπορεί να υποστηριχθεί ότι η χώρα διαθέτει ένα σημαντικό δίκτυο φορέων και δομών ΣΕΚ, που μπορεί να καλύψει τις υφιστάμενες ανάγκες σε ικανοποιητικό βαθμό.» (Ευστράτογλου, 2004α, σελ. 8).

Τα ΚΕΚ είναι ιδιωτικοί (κερδοσκοπικοί ή μη) και δημόσιοι φορείς παροχής συνεχιζόμενης κατάρτισης, οι οποίοι αφού αξιολογηθούν θετικά και πιστοποιηθούν από το ΕΚΕΠΙΣ εξασφαλίζουν χρηματοδότηση από εθνικούς και κοινοτικούς πόρους (Ευρωπαϊκά ταμεία ΕΚΤ και ΕΤΠΑ). Επιπλέον, αξίζει να αναφερθεί ότι έχουν πιστοποιηθεί 36 Εξειδικευμένα Κέντρα Κοινωνικής και Επαγγελματικής Ένταξης για άτομα με αναπηρίες και 4 για άτομα υπό απεξάρτηση ή απεξαρτηθέντα. Τα 40 αυτά εξειδικευμένα Κέντρα λειτουργούν υπό την εποπτεία Οργανισμών Πρόνοιας.

Τα προγράμματα των ΚΕΚ είναι είτε επιδοτούμενα από τα Τομεακά και Περιφερειακά Επιχειρησιακά προγράμματα, που εντάσσονται στο Γ΄ ΚΠΣ, είτε αυτοχρηματοδοτούμενα. Τα τελευταία, που συνιστούν ενδείξεις του βαθμού αυτονομίας και βιωσιμότητας των ΚΕΚ, ξεπερνούν ελαφρά το ένα τρίτο (34,7%) του συνόλου και ακολουθούν τα προγράμματα που χρηματοδοτούνται από τον ΛΑΕΚ (21,8%) και τα προγράμματα, που χρηματοδοτούνται από το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» (19,7%).

Για παράδειγμα, κατά τη διάρκεια της περιόδου 2001 – 2003 ανατέθηκαν στα ΚΕΚ 10.019 προγράμματα κατάρτισης. Τα προγράμματα αυτά αφορούν στο σύνολο των δράσεων που χρηματοδοτούνται από το ΕΚΤ και καλύπτουν όλα τα επιχειρησιακά προγράμματα. Σύμφωνα με τον πίνακα που ακολουθεί, ο συνολικός αριθμός των καταρτιζομένων ανερχόταν 140.192 άτομα και ο μέσος αριθμός ανά πρόγραμμα προσεγγίζει τα 14 άτομα.

Πίνακας 5
Καταρτισθέντες κατά φύλο και Διοικητική Περιφέρεια

Περιφέρεια	Σύνολο	Άντρες	Γυναίκες	% Άνδρες	% Γυναίκες
Αν. Μακεδονία – Θράκη	4.480	2.475	2.005	55,2	44,8
Αττική	79.589	40.845	38.744	51,3	48,7
Β. Αιγαίο	844	316	528	37,4	62,6
Δ. Ελλάδα	7.167	3.731	3.436	52,1	47,9
Δ. Μακεδονία	2.079	722	1.357	34,7	65,3
Ήπειρος	2.864	1.308	1.556	45,7	54,3
Θεσσαλία	6.204	2.990	3.214	48,2	51,8
Ιόνια Νησιά	1.904	983	921	51,6	48,4
Κ. Μακεδονία	17.798	9.307	8.491	52,3	47,7
Κρήτη	6.161	3.237	2.924	52,5	47,5
Ν. Αιγαίο	1.288	723	565	56,1	43,9
Πελοπόννησος	4.824	2.620	2.204	54,3	45,7
Στερεά Ελλάδα	4.990	2.502	2.488	50,1	49,9
Σύνολο	140.192	71.759	68.433	51,2	48,8

Πηγή: ΕΚΕΠΙΣ

Πέραν όμως της περιφερειακής κατανομής των καταρτιζομένων ενδιαφέρον παρουσιάζει και η κατανομή τους κατά γενική κατηγορία προγράμματος, που συνδέεται με την ομάδα στόχο.

Πίνακας 6
Κατανομή των καταρτισθέντων κατά φύλο και κατηγορία
του Γ' ΚΠΣ (2000-2003)

Κατανομή των Καταρτιζομένων	Καταρτισθέντες	%	Άντρες	Γυναίκες
Μισθωτοί	73.407	52,4	37.704	35.703
Άλλο	30.267	21,6	17.194	13.073
Άνεργοι	17.355	12,4	3.900	13.455
Αυτοαπασχολούμενοι	16.749	11,9	12.047	4.702
Ευπαθείς κοινωνικά ομάδες	1.822	1,3	495	1.327
Στελέχη ΣΥΥ	508	0,4	391	117
Εκπαιδευτές ΣΕΚ	84	0,1	28	56
Σύνολο	140.192	100,0	71.759	68.433

Πηγή: ΕΚΕΠΙΣ

Με βάση τα παραπάνω στοιχεία παρατηρούμε ότι η πλειονότητα των καταρτισθέντων ήταν μισθωτοί δημοσίου και ιδιωτικού τομέα, ενώ ακολουθούν οι καταρτισθέντες σε αυτοχρηματοδοτούμενα προγράμματα. Το συγκεκριμένο γεγονός σχετίζεται με τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας και κατά συνέπεια με την αναγκαιότητα της κατάρτισης για τους εργαζόμενους, τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς τους, όσο όμως και με διεργασίες των φορέων διαχείρισης των προγραμμάτων της επαγγελματικής κατάρτισης, στο πλαίσιο της υλοποίησης του Γ' ΚΠΣ.

Από την άλλη μεριά, αξιοσημείωτη είναι η υπεροχή των γυναικών στα προγράμματα που απευθύνονται στην κατηγορία των ανέργων (77,53% έναντι 22,47% των αντρών). Το υψηλό ποσοστό συμμετοχής των γυναικών σε αυτήν την κατηγορία συνάδει με το αντίστοιχο ποσοστό των γυναικών στο σύνολο των ανέργων και με το διπλάσιο (σε σχέση με τους άντρες) ποσοστό ανεργίας των γυναικών. Επίσης, η υψηλή συμμετοχή των γυναικών επηρεάστηκε και από το γεγονός ότι στα προγράμματα κατάρτισης, που προκηρύχθηκαν, εφαρμόστηκε ποσόστωση με στόχο την ενίσχυση της παρουσίας τους. Ακόμα, πολύ υψηλή είναι η συμμετοχή των γυναικών (72,8%

έναντι 27,2% των ανδρών) στην κατηγορία των ευπαθών κοινωνικά ομάδων. Εάν ληφθεί υπ' όψιν ότι τα συγκεκριμένα προγράμματα απευθύνονται σε ανέργους, το ποσοστό καταδεικνύει τη «διπλή» διάκριση, που υφίστανται οι συγκεκριμένες καταρτιζόμενες στην αγορά εργασίας, ως γυναίκες και ως μέλη ευπαθών κοινωνικά ομάδων.

Ένα ακόμη συμπέρασμα που προκύπτει μελετώντας τον προηγούμενο πίνακα είναι πως, παρά το γεγονός ότι μεγαλύτερη ανάγκη των υπηρεσιών κατάρτισης έχουν οι άνεργοι και δευτερευόντως οι απασχολούμενοι (στο βαθμό που η κατάρτιση συνιστά πολιτική για την αντιμετώπιση της ανεργίας) φαίνεται να επιβεβαιώνεται η θέση, που υποστηρίζει ότι τις ευκαιρίες κατάρτισης εκμεταλλεύονται όχι αυτοί που τις χρειάζονται περισσότερο αλλά αυτοί που έχουν ευχερέστερη πρόσβαση στους μηχανισμούς της. Φαίνεται ότι το σύστημα της ΣΕΚ, ορισμένες φορές, παρέχει άνισα κατανομημένες ευκαιρίες κατάρτισης. Αυτό που θα πρέπει να αποφευχθεί είναι το σύστημα της ΣΕΚ να μην μετεξελιχθεί (εάν δεν έχει ήδη γίνει) σε μία άτυπη μορφή επιδότησης της ανεργίας, γεγονός που θα διαμορφώσει ένα προβληματικό πλαίσιο λειτουργίας της κατάρτισης στη χώρα μας.

Τα τελευταία χρόνια, μετά τις πρόσφατες εξελίξεις στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση έτσι όπως αυτή υλοποιείται στη χώρα μας κυρίως μέσω των ΚΕΚ, παρατηρείται το φαινόμενο δημιουργίας ενός σημαντικού αριθμού νέων θέσεων εργασίας, το οποίο έρχεται σε αντίθεση με την υπάρχουσα οικονομική συγκυρία. Οι θέσεις εργασίας που δημιουργούνται στους φορείς υλοποίησης της ΣΕΚ, σχετίζονται είτε με το επιστημονικό και διοικητικό προσωπικό τους είτε με το αμιγώς εκπαιδευτικό δυναμικό τους. Σύμφωνα με μελέτες που έγιναν κατά τη διάρκεια του έτους 2003 (Ευστράτογλου, Δέδε, Μακρυγιάννη, κ.ά., 2003), το επιστημονικό και διοικητικό προσωπικό των ΚΕΚ ανέρχεται σε 4.264 άτομα, εκ των οποίων τα 2.811 συνιστούν το επιστημονικό προσωπικό και τα 1.453 το διοικητικό προσωπικό.

Τέλος, σημαντικό παράγοντα της ΣΕΚ αποτελούν οι καταρτιζόμενοι που συμμετέχουν στα προγράμματά της. Το Υπουργείο Εργασίας, δια μέσου της πιστοποίησης, θέτει συγκεκριμένες προδιαγραφές στα προγράμματα που υλοποιούνται μέσω της ΣΕΚ, επιχειρεί τη σύνδεσή τους με συγκεκριμένες ανάγκες των αγορών εργασίας και εφαρμόζει σε αυτά τις βασικές αρχές

Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Το σύστημα αυτό αποτελείται από δύο επίπεδα παρακολούθησης και αξιολόγησης:

- 1) Έλεγχος τήρησης των πιστοποιημένων στοιχείων και των όρων πιστοποίησης, ο οποίος εφαρμόζεται σε ετήσια βάση.
- 2) Παρακολούθηση και Αξιολόγηση των πιστοποιημένων ΚΕΚ, που εφαρμόζεται σε διετή βάση και διενεργείται βάσει ποιοτικών και ποσοτικών κριτηρίων, που εντάσσονται σε τρεις ενότητες:
 - Ενότητα 1: «Οργάνωση και Λειτουργία», που περιλαμβάνει τον επιχειρησιακό σχεδιασμό, τις συναφείς δραστηριότητες και τους μηχανισμούς διάδοσης και προβολής των προϊόντων και υπηρεσιών των ΚΕΚ.
 - Ενότητα 2: «Παρεχόμενη κατάρτιση», που περιλαμβάνει τα συστήματα σχεδιασμού, παρακολούθησης και αξιολόγησης της κατάρτισης καθώς και τη μέτρηση της εμπειρίας του ΚΕΚ.
 - Ενότητα 3: «Προώθηση στην Απασχόληση», που περιλαμβάνει το σύστημα παρακολούθησης των καταρτιζομένων μετά την κατάρτιση, τους μηχανισμούς υποστήριξης και προώθησης στην απασχόληση και την ένταξη των καταρτιζομένων στην απασχόληση και την αγορά εργασίας.

Όσον αφορά την ανανέωση της πιστοποίησης των ΚΕΚ λαμβάνει χώρα τόσο έλεγχος της πληρότητας και του περιεχομένου των φακέλων, που κατατίθενται από τα ΚΕΚ, όσο και επιτόπιες αξιολογήσεις από στελέχη του ΕΚΕΠΙΣ. Στον πίνακα που ακολουθεί φαίνεται ο μέσος βαθμός αξιολόγησης ανά κατηγορία ΚΕΚ και άξονα αξιολόγησης.

Πίνακας 9
Αξιολόγηση κατά κατηγορία Κ.Ε.Κ. και Άξονα Αξιολόγησης

Κατηγορία Κ.Ε.Κ.	Αριθμός Κ.Ε.Κ.	Μέσος βαθμός αξιολόγησης	Οργάνωση & Λειτουργία	Παρεχόμενη Κατάρτιση	Προώθηση στην Απασχόληση
ΑΕΙ –ΤΕΙ	8	30,6	28,5	39,2	7,1
Επιμελητήρια	4	34,6	43,8	41,6	4,1
Ιδιωτικοί Φορείς	152	56,2	54,0	62,4	39,8
Κοινωνικοί εταίροι	18	51,1	54,9	56,9	30,0
ΝΕΛΕ	43	50,7	43,2	57,1	39,0
Προνοιακοί φορείς	11	46,3	47,4	54,2	21,7
Τοπική Αυτοδιοίκηση	30	46,2	42,9	53,3	28,2
Φορείς 815 ⁶	6	49,9	62,6	55,1	21,6
Σύνολο	272	52,3	50,1	58,7	35,1

Πηγή: ΕΚΕΠΙΣ

Από τον παραπάνω πίνακα προκύπτει ότι η επίδοση των φορέων, κατά την περίοδο αναφοράς (2001 – 2003), κυμαίνεται σε μέτρια επίπεδα (52,3/100). Αυτό συνέβη διότι το σύστημα αξιολόγησης εφαρμόστηκε για πρώτη φορά. Τα ΚΕΚ δεν ήταν εξοικειωμένα με διαδικασίες ποιοτικής αξιολόγησης γι' αυτό και ήταν δύσκολο να προσαρμοστούν και να ανταποκριθούν στο μέγιστο των δυνατοτήτων τους. Ένας ακόμη παράγοντας είναι η χρονική φάση της αξιολόγησης, που λόγω του χαμηλού βαθμού ολοκλήρωσης των προγραμμάτων είχε ως αποτέλεσμα τη χαμηλή βαθμολογία μεγάλου αριθμού ποσοτικών δεικτών, που συμπεριλαμβάνονται στο σύστημα αξιολόγησης. Κατά το 2003 η πλειονότητα των ΚΕΚ (76,8%) παρουσίασε μείωση στη βαθμολογία, σε σχέση με τη βαθμολογία της πιστοποίησης του 2001, ενώ ένα σημαντικό χαμηλότερο ποσοστό (23,2%) βελτίωσε τη βαθμολογία του. Τούτο σε μεγάλο βαθμό οφείλεται στο γεγονός

⁶ Φορείς 815 είναι οι φορείς που κρίθηκαν επιλέξιμοι σύμφωνα με τον Κανονισμό 815 /1984 της Ευρωπαϊκής Ένωσης και χρηματοδοτήθηκαν για τη δημιουργία υποδομών ΣΕΚ. Στην κατηγορία αυτή ανήκουν 6 συνολικά πιστοποιημένοι φορείς.

ότι η αξιολόγηση που εφαρμόστηκε το 2003 ήταν αρκετά διαφοροποιημένη από τη διαδικασία πιστοποίησης, με σημαντικές διαφορές στα ποιοτικά κυρίως κριτήρια.

Όσον αφορά στη διαφοροποίηση της βαθμολογίας ανά κατηγορία ΚΕΚ παρατηρείται ότι η μεγαλύτερη βαθμολογία συγκεντρώνουν τα ΚΕΚ των ιδιωτών (56,2/100), που συνιστούν τη μοναδική κατηγορία με βαθμολογία πάνω από το μέσο όρο (52,3/100). Λίγο πιο πίσω ακολουθούν τα ΚΕΚ των Κοινωνικών Φορέων (51,1/100) και των ΝΕΛΕ (50,7/100). Πάντως, οι φορείς που έχουν ως κύριο αντικείμενο την παροχή κατάρτισης αξιολογούνται θετικότερα σε σχέση με αυτούς που ασκούν την κατάρτιση δευτερευόντως.

Σε αυτό το σημείο αξίζει να επισημανθεί ότι ο άξονας της «παρεχόμενης κατάρτισης» είναι εξαιρετικά σημαντικός, καθώς δεν θα πρέπει να ξεχνάμε το γεγονός ότι ο βασικός στόχος της ΣΕΚ είναι η παροχή υψηλού επιπέδου υπηρεσιών κατάρτισης. Με άλλα λόγια βασικός στόχος είναι η παροχή στους μεν εργαζομένους εκείνων των γνώσεων και δεξιοτήτων, που τους επιτρέπουν να διατηρούν και να βελτιώνουν τη θέση τους στην παραγωγική διαδικασία, συμβάλλοντας άμεσα και έμμεσα στην αύξηση της παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας, στους δε ανέργους εκείνων των γνώσεων και δεξιοτήτων, που θα τους επιτρέψουν να εξασφαλίσουν μία θέση εργασίας. Το γεγονός αυτό επιβεβαιώνεται από τα στοιχεία που έχει συλλέξει το Υπουργείο Απασχόλησης από το 2000 μέχρι και το 2006, καθώς οι άνεργοι που έχουν παρακολουθήσει προγράμματα της ΣΕΚ έχουν σχεδόν διπλάσιο ποσοστό απασχόλησης σε σύγκριση με τους ανέργους ιδίων δημογραφικών και εκπαιδευτικών χαρακτηριστικών. Εάν ο στόχος που προελέχθει εν τέλει επιτευχθεί, τότε διασφαλίζονται σε σημαντικό βαθμό, οι προϋποθέσεις διατήρησης αλλά και εξεύρεσης μιας θέσης απασχόλησης (Ευστράτογλου, 2005, σελ. 12).

Στις αρχές του 2006 απεστάλησαν σε όλους τους φορείς, 251 ΚΕΚ και 24 Εξειδικευμένα Κέντρα, τα νέα βαθμολόγια, καθώς και οι τελικές εκθέσεις αξιολόγησης. Παράλληλα όσον αφορά την βελτίωση του συστήματος πιστοποίησης δομών και φορέων υλοποίησης ενεργειών κατάρτισης, όλοι οι φορείς παροχής επαγγελματικής κατάρτισης διαθέτουν σήμερα συστήματα οργάνωσης εκπαιδευτικών και αξιολογικών ενεργειών, επιλογής των ωφελουμένων, παρακολούθησης των καταρτισθέντων, αξιολόγηση της

εκπαιδευτικής διαδικασίας, παρακολούθηση των καταρτισθέντων μετά την λήξη της κατάρτισης, ενώ όλες οι δομές κατάρτισης όσον αφορά τα κτιριολογικά είναι προσβάσιμες από άτομα με αναπηρία. Τέλος, στα πλαίσια των ποιοτικών παρεμβάσεων του ΕΚΕΠΙΣ, μέσω της εφαρμογής του Επιχειρησιακού Προγράμματος έχουν δημοσιευθεί οι Κοινές Υπουργικές Αποφάσεις οι οποίες αφορούν τα συστήματα πιστοποίησης στελεχών συνοδευτικών υποστηρικτικών υπηρεσιών, την πιστοποίηση των επαγγελματικών περιγραμμάτων, την πιστοποίηση των προγραμμάτων, καθώς και την πιστοποίηση γνώσεων, δεξιοτήτων και των ικανοτήτων.

Ένα από τα σημαντικότερα ζητήματα που προκύπτουν μέσα από τη λειτουργία του συστήματος της ΣΕΚ είναι η απορρόφηση των καταρτιζομένων στη δομή της απασχόλησης και στην αγορά εργασίας. Μέσα από το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» (2001 – 2003), μπορούμε να έχουμε μία εικόνα, καθώς στο εν λόγω χρονικό διάστημα καταρτίστηκαν 17.158 άνεργοι και απ' αυτούς βρήκαν απασχόληση 2.211 άτομα ανεβάζοντας το σχετικό ποσοστό στο 12,9%. Ακολουθεί σχετικός πίνακας.

Πίνακας 10
Κατανομή των καταρτισθέντων του Ε.Π. «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση»
που βρήκαν απασχόληση την περίοδο 2001-2003,
κατά φύλο και θεματικό πεδίο.

Θεματικό Πεδίο / Επαγγέλματα	Αριθμός Προγραμ- μάτων	Καταρτισθέντες			Καταρτισθέντες που βρήκαν απασχόληση			Ποσοστιαία Κατανομή		
		Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες
Αγροτικά	44	943	150	793	82	20	62	8,7	13,3	7,8
Οικονομία & Διοίκηση	312	6.344	1.098	5.246	1.020	231	789	16,1	21,0	15,0
Περιβάλλον	55	1.103	239	864	90	25	65	8,2	10,5	7,5
Πληροφορική	112	2.263	422	1.841	300	78	222	13,3	18,5	12,1
Πολιτισμός & Αθλητισμός	32	623	137	486	21	7	14	3,4	5,1	2,9
Τεχνικά & Μεταφορές	83	1.635	676	959	284	146	138	17,4	21,6	14,4
Τουρισμός & Υπηρεσίες	105	2.095	288	1.807	307	53	254	14,7	18,4	14,1
Υγεία και Πρόνοια	4	88	7	81	18	2	16	20,5	28,6	19,8
Παιδαγωγικά	101	2.064	560	1.504	89	35	54	4,3	6,3	3,6
Σύνολο	848	17.158	3.577	13.581	2.211	597	1.614	12,9	16,7	11,9

Πηγή: ΕΚΕΠΙΣ

Η απορρόφηση αυτή των καταρτιζομένων, στο βαθμό που ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα, θα πρέπει να θεωρηθεί ικανοποιητική. Αυτό γίνεται για λόγους που συνδέονται τόσο με το γεγονός ότι η προώθηση στην απασχόληση, ως αρμοδιότητα των ΚΕΚ, ασκείται για πρώτη φορά (όπως αναφέραμε παραπάνω), όσο και με γενικότερους λόγους που συνδέονται με το είδος και το χαρακτήρα της ανεργίας στη χώρα. Παρ' όλα αυτά, οι χαμηλοί σχετικά δείκτες απορρόφησης ή αλλιώς η χαμηλή αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων κατάρτισης συνιστά σύνηθες φαινόμενο, το οποίο έχει παρατηρηθεί και διεθνώς. Τα αίτια συνήθως αποδίδονται είτε στη διαδικασία αξιολόγησης, στη διαδικασία δηλαδή μέτρησης των αποτελεσμάτων της κατάρτισης, είτε στα ίδια τα προγράμματα. Αποδίδονται επίσης στις σχέσεις που αναπτύσσουν τα προγράμματα με το ευρύτερο οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον και κυρίως, στο κατά πόσο κατάλληλο για την αντιμετώπιση ενός συγκεκριμένου προβλήματος μπορεί να θεωρηθεί ένα πρόγραμμα κατάρτισης.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον όμως παρουσιάζει η απορρόφηση των καταρτισθέντων κατά θεματικό πεδίο και φύλο, καθώς παρέχει σημαντικές πληροφορίες για τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των προγραμμάτων και την αποτελεσματικότητά τους, στο βαθμό που αυτή μπορεί να προσδιορισθεί μέσα από μία τέτοιου είδους προσέγγιση. Με βάση τα στοιχεία του πίνακα γίνεται φανερό ότι το ποσοστό απορρόφησης μεταξύ των δύο φύλων διαφοροποιείται, καθώς για τους άνδρες διαμορφώνεται στο 16,7% , ενώ για τις γυναίκες αγγίζει μόλις το 11,9%. Πάντως, η μεγαλύτερη απορροφητικότητα εμφανίζεται στους καταρτισθέντες στο θεματικό πεδίο τεχνικά επαγγέλματα (17,4%) και ακολουθούν οι καταρτισθέντες στην οικονομία – διοίκηση (16,1%) και στα τουριστικά επαγγέλματα (14,6%). Ενδέχεται, η υψηλότερη απορροφητικότητα των καταρτισθέντων στα τεχνικά επαγγέλματα να συνδέεται με χαρακτηριστικά της ζήτησης.

Επιπλέον, ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν και οι διαφοροποιήσεις του βαθμού απορρόφησης των καταρτιζομένων στην αγορά εργασίας κατά διοικητική περιφέρεια, όπως φαίνεται στον πίνακα που ακολουθεί:

Πίνακας 11
Απορρόφηση Καταρτιζομένων στην Αγορά Εργασίας
ανά Διοικητική Περιφέρεια
στο Ε.Π. «Απασχόληση και Επαγγελματική κατάρτιση»

Περιφέρεια	Προγράμματα	Καταρ/θέντες	Κατ/θέντες που βρήκαν απασχόληση	Ποσοστό απορρόφησης
Αν. Μακ. - Θράκη	53	1.033	62	6,0
Αττική	253	5.149	698	13,6
Βόρειο Αιγαίο	22	448	80	17,9
Δυτική Ελλάδα	59	1.286	176	13,7
Δυτική Μακεδονία	35	705	67	9,5
Ήπειρος	52	1.093	82	7,5
Θεσσαλία	62	1.281	115	9,0
Ιόνια Νησιά	15	289	33	11,4
Κεντρική Μακεδονία	141	2.753	376	13,7
Κρήτη	36	717	146	20,4
Νότιο Αιγαίο	19	368	105	28,5
Πελοπόννησος	47	964	182	18,9
Στερεά Ελλάδα	54	1072	89	8,3
Σύνολο	848	17.158	2.211	12,9

Πηγή: ΕΚΕΠΙΣ

Παρατηρούμε ότι στην περιφέρεια Αττικής υλοποιείται ο μεγαλύτερος όγκος ενεργειών κατάρτισης, όπου το ποσοστό απορρόφησης κυμαίνεται λίγο πάνω από τον μέσο όρο (13,6%). Το μεγαλύτερο ποσοστό απορρόφησης εμφανίζεται στο Ν. Αιγαίο (28,5%), χωρίς βέβαια να παραβλέπεται ότι στη συγκεκριμένη περιφέρεια έχει υλοποιηθεί μόνο ένα μικρό μέρος (1,2%) του συνολικού αριθμού προγραμμάτων. Βέβαια, θα πρέπει να κατανοήσουμε το γεγονός ότι σε κάθε περιφέρεια της χώρας επικρατούν ιδιαίτερες συνθήκες τις

οποίες και θα πρέπει να λάβουμε υπόψιν μας προκειμένου να καταλήξουμε σε ασφαλή συμπεράσματα.

Από την άλλη μεριά, με βάση τα τελευταία στοιχεία⁷ που έχουν δει το φως της δημοσιότητας στον τομέα της Απασχόλησης και Επαγγελματικής Κατάρτισης, από τα μέχρι τις 30/8/2008 υλοποιηθέντα έργα έχουν ωφεληθεί 596.899 άτομα. Συγκεκριμένα: 137.564 άτομα από ενέργειες κατάρτισης-προκατάρτισης, 159.137 άτομα από ενέργειες προώθησης στην απασχόληση, 229.450 εργαζόμενοι από ενέργειες κατάρτισης, 29.621 γυναίκες από θετικά μέτρα, 14.204 άτομα ευπαθών ομάδων από ολοκληρωμένες παρεμβάσεις, 26.893 άτομα από συνοδευτικές υποστηρικτικές υπηρεσίες. Επίσης, έχουν δημιουργηθεί 357 δομές κοινωνικής φροντίδας και 119 κέντρα προώθησης της απασχόλησης.

Τέλος, ο κυρίαρχος προβληματισμός που διαπερνά τόσο τα ΚΕΚ όσο και τη ΣΕΚ στο σύνολό της, και που αναδείχθηκε μέσα από τη διαδικασία της αξιολόγησης, είναι η (ορισμένες φορές) απουσία σύνδεσης των προγραμμάτων κατάρτισης με τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας. Δυστυχώς, η Ελλάδα δεν διαθέτει μέχρι στιγμής ένα σύστημα προσδιορισμού των αναγκών κατάρτισης. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα, η πλειονότητα των προγραμμάτων κατάρτισης, στα επιχειρησιακά προγράμματα του ΚΠΣ, είτε να έχουν μία εξαιρετικά χαλαρή σύνδεση με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας είτε να μην έχουν καμία. Με βάση αυτό, κάποιες φορές παρατηρείται το φαινόμενο ότι η κατάρτιση γίνεται για να γίνεται. Ο αρνητικός παράγοντας που προκύπτει από αυτή την εξέλιξη είναι ότι οδηγούμαστε σε μία σημαντική απώλεια πόρων, οι οποίοι θα μπορούσαν να έχουν αξιοποιηθεί πιο αποτελεσματικά. Τα ΚΕΚ, και γενικότερα η ΣΕΚ μπορούν να επιτελέσουν αποτελεσματικά το ρόλο τους σ' ένα σαφώς οριοθετημένο και ρυθμισμένο πλαίσιο και σε συνδυασμό με διαδικασίες σαφούς και πλήρους προσδιορισμού των πραγματικών αναγκών της αγοράς εργασίας και της κοινωνίας συνολικότερα.

⁷ Τα συγκεκριμένα στοιχεία, τα δημοσίευσε η Ελληνικά Εταιρία Τοπικής Ανάπτυξης & Αυτοδιοίκησης (ΕΕΤΑ).

2.3. ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΗΣ ΣΕΚ ΚΑΙ ΤΩΝ ΚΕΚ ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΑ

Με την ολοκλήρωση του Γ΄ ΚΠΣ και την έναρξη του νέου ΕΣΠΑ (Δ΄ ΚΠΣ) υπάρχει σαφής ανάγκη αναστοχασμού, πάνω στη μέχρι σήμερα πορεία του συστήματος της Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης και Κατάρτισης. Οι εμπλεκόμενοι φορείς, που συμμετείχαν στις διάφορες συνεδριάσεις της επιτροπής παρακολούθησης του επιχειρησιακού προγράμματος, ανέδειξαν ορισμένα βασικά σημεία βελτίωσης για το μέλλον. Ο βαθμός συναίνεσης για τα συγκεκριμένα σημεία που προτάθηκαν ήταν αρκετά μεγάλος.

Ένα από τα σημαντικότερα σημεία βελτίωσης είναι η ανάγκη επαναπροσδιορισμού των στόχων της χρηματοδότησης. Είναι γεγονός ότι ένα αρκετά μεγάλο μέρος των πόρων (πάνω από το 50%), κατευθύνθηκε στη χρηματοδότηση πολλών δομών. Ως αποτέλεσμα προέκυψε να υπάρχουν σήμερα πολλές δομές, με σημαντικές αλληλεπικαλύψεις στη λειτουργία τους, οι οποίες ανταγωνίζονται για τους ίδιους πόρους ή/και για την εκτέλεση των ίδιων έργων. Η λύση που προτάθηκε είναι ότι θα πρέπει να μειωθεί ο αριθμός των δομών, έτσι ώστε να έχουμε λίγες αποτελεσματικές και ευέλικτες δομές ώστε να απελευθερωθούν πόροι για να πάνε σε δράσεις που θα ενθαρρύνουν πραγματικές αγορές, δηλαδή πραγματικές αγορές υπηρεσιών που θα έχουν αποτέλεσμα και θα κρίνονται από τους ωφελούμενους.

Ένα δεύτερο σημείο βελτίωσης είναι η ανάγκη καλύτερης γνώσης των τάσεων της αγοράς εργασίας και σύνδεση της κατάρτισης με τις πραγματικές ανάγκες. Όλες οι αξιολογήσεις δείχνουν ότι η απορροφητικότητα στην απασχόληση των κατάρτιζομένων κυμαίνεται ανάμεσα στο 12% με 20%. Αυτό δείχνει ότι η κατάρτιση ως ενεργητική πολιτική της απασχόλησης δεν εξυπηρετεί τον στόχο της, δηλαδή δεν αντιμετωπίζει την διαρθρωτική ανεργία. Από την άλλη μεριά όμως δεν γνωρίζουμε ποιά είναι ακριβώς η διαρθρωτική ανεργία στη χώρα μας, δηλαδή δεν ξέρουμε ποιά είναι τα ακριβή ποσοστά της. Επομένως, υφίσταται η ανάγκη ύπαρξης ενός κοινά αποδεκτού συστήματος καταγραφής των τάσεων της αγοράς εργασίας. Προβληματικά είναι επίσης και τα συστήματα που έχουν να κάνουν με την προσέγγιση των ειδικοτήτων.

Προκειμένου να λυθεί το συγκεκριμένο πρόβλημα θα πρέπει να αξιοποιηθεί στο έπακρο οποιοδήποτε διαθέσιμο στοιχείο. Για παράδειγμα,

χρειάζεται η αναβάθμιση των στοιχείων της Στατιστικής Υπηρεσίας και η βελτίωση των Κέντρων Προώθησης Απασχόλησης (ΚΠΑ) και των στοιχείων που συγκεντρώνονται σε αυτά. Επιπλέον, συμπληρωματικές έρευνες από ερευνητικούς φορείς όπως είναι τα πανεπιστήμια, μπορούν να συμβάλλουν με μία μέθοδο η οποία να είναι κοινά αποδεκτή. Ακόμα θα πρέπει να τονίσουμε το γεγονός ότι μέχρι σήμερα χρηματοδοτήθηκαν πολλές δομές υπό τον τίτλο «Παρατηρητήρια», οι οποίες είχαν ως κεντρικό στόχο την παρακολούθηση της αγοράς εργασίας. Η εμπειρία έδειξε ότι οι δομές αυτές δεν κατάφεραν στις περισσότερες των περιπτώσεων να ανταποκριθούν στο ρόλο τους διότι δεν κατέληξαν σε ένα κοινά εφαρμοζόμενο σύστημα καταγραφής και έρευνας, και επίσης τα στοιχεία που κατά καιρούς συγκεντρώνουν κρίνονται αρκετά προβληματικά ως προς την αξιοπιστία τους.

Το τρίτο σημείο βελτίωσης έχει να κάνει με την ανάγκη συγχώνευσης του συστήματος αρχικής και συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και κατάρτισης που όπως είδαμε και παραπάνω, σήμερα λειτουργούν ανεξάρτητα. Η πρόταση αυτή αντιστοιχεί στην πρόταση για συγχώνευση του ΟΕΕΚ και του ΕΚΕΠΙΣ. Την ίδια πρόταση έχει διατυπώσει και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Πάνω σε αυτό το γεγονός θα πρέπει να υπενθυμίσουμε ότι η επαγγελματική κατάρτιση διεθνώς αντιμετωπίζεται είτε ως εκπαιδευτική πολιτική, είτε ως πολιτική απασχόλησης. Στην Ελλάδα, ως εκπαιδευτική πολιτική σχετίζεται με τη διαμόρφωση του συστήματος της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης (Υπουργείο Παιδείας) και ως πολιτική απασχόλησης με τη διαμόρφωση του συστήματος της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης (Υπουργείο Απασχόλησης). Ειδική περίπτωση θεωρείται ο ΟΑΕΔ, ο οποίος εμπλέκεται τόσο στην αρχική επαγγελματική κατάρτιση, όσο και στη συνεχιζόμενη. Η δημιουργία ενός ενιαίου φορέα (όχι με τη μορφή του ΕΣΣΕΕΚΑ), θα εξασφάλιζε την ομαλή διασύνδεση των δύο συστημάτων ώστε να αποφεύγεται η σπατάλη πόρων και να διασφαλίζονται οι απαραίτητες συνέργειες.

Τέλος, ως τέταρτο σημείο βελτίωσης υφίσταται η ανάγκη θέσπισης ενός συστήματος για την αναγνώριση της μη τυπικής μάθησης. Για το νέο ΕΣΠΑ, ένας στόχος θα πρέπει να είναι η διερεύνηση του όλου θέματος πιστοποίησης και αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων της άτυπης εκπαίδευσης και γενικότερα της απόκτησης δεξιοτήτων με όποιον τρόπο

προέρχεται. Προς την κατεύθυνση αυτή θα πρέπει το ΕΚΕΠΙΣ να αξιοποιήσει όλες τις διαθέσιμες ευρωπαϊκές εμπειρίες.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο
ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΤΩΝ ΚΕΚ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ
ΝΕΟΥ ΕΣΠΑ (2007 – 2013)

Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο θα αναδείξουμε τις προοπτικές ανάπτυξης των ΚΕΚ στο πλαίσιο του νέου Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου Αναφοράς (ΕΣΠΑ) και ειδικότερα θα ασχοληθούμε με το επιχειρησιακό πρόγραμμα: «Ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού για το 2007 – 2013», το οποίο βρίσκεται σε άμεση συσχέτιση με τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης που αναλύσαμε διεξοδικά στο προηγούμενο κεφάλαιο. Επιπλέον, θα αναφέρουμε τους γενικούς και ειδικούς στόχους του νέου πλαισίου αναφοράς καθώς και το πεδίο εφαρμογής τους, ενώ σχετικά με το επιχειρησιακό πρόγραμμα που προελέχθη θα αναλύσουμε τις αναπτυξιακές στρατηγικές και τις βασικές αρχές σχεδιασμού του.

Η αναθεώρηση της Στρατηγικής της Λισσαβόνας το 2005 σηματοδότησε την αφετηρία ενός τριετούς κύκλου διακυβέρνησης για την περίοδο 2005 – 2008, ο οποίος περιλαμβάνει την εκπόνηση από τα κράτη μέλη και την υποβολή στην Επιτροπή των Εθνικών Προγραμμάτων Μεταρρυθμίσεων. Στο πλαίσιο αυτό, η Ελλάδα υπέβαλε τον Οκτώβριο του 2005 το Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων (ΕΠΜ), στο οποίο αναφέρονται οι κύριες τάσεις και προκλήσεις, καθώς και οι μεταρρυθμίσεις για την περίοδο 2005 – 2008. Επίκεντρο της εθνικής στρατηγικής στο συγκεκριμένο πρόγραμμα είναι η κινητοποίηση του συνόλου του οικονομικού και ανθρώπινου δυναμικού της χώρας με την ενθάρρυνση της ανταγωνιστικότητας, της ποιότητας και της καινοτομίας, καθώς και με την εκμετάλλευση των συγκριτικών πλεονεκτημάτων της χώρας, ώστε να καταστεί δυνατή η καταπολέμηση της ανεργίας και η δημιουργία περισσότερων και ποιοτικότερων θέσεων απασχόλησης – προσβάσιμων σε όλους, καθώς και η ανάπτυξη όλων των περιοχών της χώρας.

Οι προτεραιότητες του ΕΠΜ 2005 – 2008 στον τομέα της απασχόλησης και της κοινωνικής προστασίας είναι οι ακόλουθες:

- Βελτίωση της ποιότητας της εργασίας και της παραγωγικότητας – Ενίσχυση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων και του εργατικού δυναμικού στις μεταβαλλόμενες συνθήκες του διεθνούς ανταγωνισμού και των τεχνολογικών και παραγωγικών εξελίξεων.
- Δημιουργία συνθηκών πλήρους απασχόλησης.
- Μείωση του κοινωνικού αποκλεισμού και βελτίωση της κοινωνικής συνοχής.

3.1. ΤΟ ΕΘΝΙΚΟ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΑΝΑΦΟΡΑΣ (ΕΣΠΑ) 2007 – 2013

Για την Προγραμματική Περίοδο 2007 – 2013 κάθε κράτος μέλος καταρτίζει και υποβάλλει στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή το Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς (ΕΣΠΑ), το οποίο αποτελεί το πλαίσιο για τον προγραμματισμό των (κρατικών) Ταμείων σε εθνικό επίπεδο. Το ΕΣΠΑ πρέπει να είναι συνεπές με τις Στρατηγικές Κατευθυντήριες Γραμμές για την Πολιτική Συνοχής 2007 – 2013 και να συνδέεται στενά με το Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων του κράτους μέλους.

Το ΕΣΠΑ 2007 – 2013 της Ελλάδας περιγράφει τη συνολική στρατηγική προσέγγιση της χώρας, η οποία αντανάκλαται στη διεύρυνση των αναπτυξιακών δυνατοτήτων της, την επιτάχυνση του ρυθμού οικονομικής μεγέθυνσης και την αύξηση της παραγωγικότητας σε επίπεδα υψηλότερα του μέσου κοινοτικού όρου, για την επίτευξη της πραγματικής σύγκλισης και τη βελτίωση της ποιότητας ζωής όλων των πολιτών χωρίς αποκλεισμούς. Η ανωτέρω εθνική στρατηγική εξειδικεύεται σε επιμέρους Στρατηγικούς Στόχους ως εξής:

- Προώθηση της καινοτομίας, της έρευνας και της επιχειρηματικότητας καθώς και η διασύνδεσή τους
- Επένδυση σε βιώσιμες υποδομές
- Επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο

Με τον τρόπο αυτό, προσδιορίζονται πέντε θεματικές προτεραιότητες, οι οποίες εξειδικεύουν τη στρατηγική στόχευση της χώρας για τη νέα προγραμματική περίοδο και προωθούν την επίτευξη του «εθνικού» αναπτυξιακού οράματος, ως εξής:

- Επένδυση στον παραγωγικό τομέα της οικονομίας
- Κοινωνίας της γνώσης και καινοτομία
- Απασχόληση και Κοινωνική Συνοχή
- Θεσμικό Περιβάλλον
- Ελκυστικότητα της Ελλάδας και των Περιφερειών, ως τόπου επενδύσεων, εργασίας και διαβίωσης

Οι παραπάνω πέντε θεματικές προτεραιότητες αναλύονται σε δεκαοκτώ γενικούς στόχους και εξειδικεύονται περαιτέρω σε ειδικούς στόχους και κύρια μέσα επίτευξης (Υπουργείο Οικονομίας & Οικονομικών, 2007). Ειδικότερα, ο

Στρατηγικός Στόχος που αφορά την επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο κατέχει κυρίαρχη θέση στη στρατηγική της χώρας και αποσκοπεί στη δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό, υπογραμμίζεται η σημασία της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση (ΕΣΑ), τόσο όσον αφορά τον καθορισμό των πολιτικών για την αγορά εργασίας, όσο και τα μέτρα στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής που αποβλέπουν στην ενσωμάτωση ομάδων που απειλούνται με αποκλεισμό.

Η Ελλάδα σύμφωνα με το ΕΣΠΑ θα επικεντρωθεί στην ανάπτυξη ποιοτικού ανθρώπινου δυναμικού που συμβάλλει στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και προάγει τη βιώσιμη ανάπτυξη. Η σημασία του ανθρώπινου δυναμικού συναρτάται ευθέως με την εισαγωγή νέων μορφών οργάνωσης της εργασίας, όπου το ανθρώπινο κεφάλαιο αποτιμάται πλέον κυρίως σε γνώση (παραγωγή νέας και διάχυση της διαθέσιμης), δεξιότητες και τη δυνατότητα ευέλικτης προσαρμογής και ενσωμάτωσης καλών πρακτικών (Cedefop, 2008b). Η προαγωγή της δια βίου μάθησης, η βελτίωση της ποιότητας εκπαίδευσης και κατάρτισης και η προσαρμοστικότητα εργαζομένων, εργοδοτών και επιχειρήσεων αποτελούν στο πλαίσιο αυτό κομβικές στρατηγικές επιλογές, αντιμετωπίζοντας διαρθρωτικά προβλήματα της αγοράς εργασίας.

Επίσης, η ανάπτυξη ποιοτικού ανθρώπινου δυναμικού συνδέεται με την αναβάθμιση του θεσμικού περιβάλλοντος, με την απλούστευση του κανονιστικού πλαισίου (μείωση της γραφειοκρατίας) και τον ουσιαστικό εκσυγχρονισμό του δημόσιου τομέα σε όλα τα επίπεδα διοίκησης για τη μετατροπή του σε σύγχρονο και αποτελεσματικό εργαλείο σχεδιασμού και εφαρμογής των δημόσιων πολιτικών. Η ενδυνάμωση της διοικητικής ικανότητας των δημόσιων υπηρεσιών θα συμβάλλει στην αύξηση της παραγωγικότητας και της ποιότητας της εργασίας, την προώθηση της επιχειρηματικότητας, την προσέλκυση επενδύσεων και τη δημιουργία απασχόλησης.

Η θεματική προτεραιότητα Απασχόληση και Κοινωνική Συνοχή αναλύεται σε πέντε Γενικούς Στόχους (από τους δεκαοκτώ που υπάρχουν συνολικά) που εξειδικεύονται περαιτέρω σε ειδικούς στόχους, οι οποίοι παρουσιάζονται εποπτικά στον Πίνακα που ακολουθεί:

	<p>συστήματος Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Βελτίωση της ανταποκρισιμότητας της Δευτεροβάθμιας Φροντίδας Υγείας και της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών. ▪ Προώθηση της Πληροφορικής Τεχνολογίας και των e-υπηρεσιών υγείας και κοινωνικής αλληλεγγύης – Ολοκλήρωση της πολιτικής εισαγωγής ψηφιακής τεχνολογίας. ▪ Μεταρρύθμιση στην ψυχική υγεία και ανάπτυξη πολιτικών επανένταξης.
11 ^{ος}	<p>Ανάδειξη του οικονομικού, κοινωνικού και αναπτυξιακού χαρακτήρα των θεμάτων ισότητας των φύλων.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Λήψη εξειδικευμένων – στοχευμένων μέτρων αρωγής των γυναικών («θετικές δράσεις»). ▪ Αποτελεσματικότερη προσαρμογή της διάστασης του φύλου στις τομεακές και περιφερειακές πολιτικές όλων των προτεραιοτήτων του ΕΣΠΑ (gender mainstreaming).

Το ΕΣΠΑ αποδίδει ιδιαίτερη σημασία στην αστική ανάπτυξη στοχεύοντας στη συγκρότηση μιας συνολικής, αλλά και εξειδικευμένης αναπτυξιακής πολιτικής με ιδιαίτερη έμφαση στην αναβάθμιση των πόλεων και τη συμβολή τους στην προώθηση της Στρατηγικής της Λισσαβόνας.

Με δεδομένα τα παραπάνω και για το σκοπό της ενίσχυσης της οικονομικής μεγέθυνσης και της απασχόλησης των Περιφερειών της χώρας, η εφαρμογή των πόλων ως εργαλείου εδαφικής ανάπτυξης, αποτελεί σημαντικό και καινοτόμο στοιχείο της στρατηγικής του ΕΣΠΑ και των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων κατά τη νέα προγραμματική περίοδο. Ως δυνητικοί πόλοι ανάπτυξης νοούνται ιδιαίτερα δυναμικά αστικά κέντρα⁸ της χώρας, μητροπολιτικής και περιφερειακής σημασίας, τα οποία, μέσα από τις επιδράσεις και επιρροές που ασκούν στη χώρα, τις περιφέρειες και τα λειτουργικά ή ημερήσια αστικά τους συστήματα, αναμένεται να συμβάλλουν στην οικονομική ανάπτυξη της χώρας, με έμφαση στη δημιουργία δυναμικού επιχειρηματικού περιβάλλοντος, έρευνας και τεχνολογίας, καινοτομίας και

⁸ Όπως αυτά ορίζονται από την ΕΣΥΕ (πληθυσμός κύριου οικισμού άνω των 10.000 κατοίκων) στα οποία προστίθενται και τα κέντρα με μικρότερο πληθυσμιακό μέγεθος που είναι πρωτεύουσες νομών.

περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας, στο πλαίσιο της εφαρμογής της Στρατηγικής της Λισσαβόνας.

Στο πλαίσιο της υλοποίησης της στρατηγικής ανάπτυξης στο ΕΣΠΑ, κατά την επόμενη περίοδο προγραμματισμού, όλες οι πόλεις θα υποδεχθούν αναπτυξιακές δράσεις μέσα από τα Τομεακά και Περιφερειακά Προγράμματα, συγχρηματοδοτούμενες από τα Διαρθρωτικά Ταμεία. Οι συγκεκριμένες παρεμβάσεις στους πόλους ανάπτυξης θα εστιάσουν σε τέσσερα θεματικά πεδία, αλληλένδετα μεταξύ τους, και συγκεκριμένα: την Έρευνα και Τεχνολογική Ανάπτυξη, την Καινοτομία, την Επιχειρηματικότητα και την Απασχολησιμότητα. Τα πεδία αυτά αποτελούν τον ακρογωνιαίο λίθο της αναθεωρημένης Στρατηγικής της Λισσαβόνας.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, οι παρεμβάσεις στους πόλους ανάπτυξης θα στοχεύουν στη:

- Δημιουργία και μεταφορά καινοτομίας.
- Προώθηση της Έρευνας και Τεχνολογικής Ανάπτυξης και σύνδεσή της με την παραγωγική διαδικασία.
- Ανάπτυξη και τον προσανατολισμό της επιχειρηματικότητας σε νέες και καινοτόμες δραστηριότητες.
- Ανάπτυξη και προώθηση υπηρεσιών ΤΠΕ και ποιοτικών δημόσιων υπηρεσιών προς τους πολίτες και τις επιχειρήσεις.
- Δημιουργία και την ανάπτυξη Κέντρων Αριστείας για την εκπαίδευση, την κατάρτιση και την απασχόληση.

Οι παραπάνω αναφερόμενες παρεμβάσεις θα χρηματοδοτηθούν τόσο από Τομεακά Επιχειρησιακά Προγράμματα (Ανταγωνιστικότητα και Επιχειρηματικότητα, Ψηφιακή Σύγκλιση, Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση, Βελτίωση Διοικητικής Ικανότητας Δημόσιας Διοίκησης), όσο και από τα Περιφερειακά (ΠΕΠ).

3.2. ΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ «ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ» 2007 – 2013

Οι παράμετροι που αναλύσαμε διεξοδικά στην προηγούμενη ενότητα, συνδιαμορφώνουν το όραμα για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού κατά την προγραμματική περίοδο 2007 – 2013 και προσδιορίζουν τις βασικές επιδιώξεις της αναπτυξιακής στρατηγικής του Τομεακού Επιχειρησιακού Προγράμματος, οι οποίες συνοπτικά εξειδικεύονται:

- Στη δυναμική προσαρμογή και τη συνεχή αναβάθμιση των γνώσεων και δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού στις απαιτήσεις μιας σύγχρονης και ανταγωνιστικής οικονομίας και κοινωνίας.
- Στη διευκόλυνση της πρόσβασης στην απασχόληση για όλους, με ιδιαίτερη μέριμνα στην προώθηση της απασχόλησης των γυναικών, των νέων και των μακροχρόνια ανέργων.
- Στη δυναμική προσαρμογή των συστημάτων δια βίου μάθησης, προώθησης στην απασχόληση, κοινωνικής προστασίας, φροντίδας και υγείας και ψυχικής υγείας, για την αντιμετώπιση των υφιστάμενων και αναδυόμενων αναγκών και την αξιοποίηση των αναπτυξιακών δυνατοτήτων.
- Στην πλήρη ενσωμάτωση του συνόλου του ανθρώπινου δυναμικού σε μία κοινωνία ίσων ευκαιριών και στην αντιμετώπιση του κοινωνικού αποκλεισμού, με την προάσπιση των ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων και την κοινωνική και εργασιακή ένταξη/επανένταξη των ευπαθών κοινωνικών ομάδων του πληθυσμού αλλά και των χρόνια νοσούντων (Υπουργείο Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας, 2008).

Κατά τη διάρκεια της ενδιάμεσης αξιολόγησης του Προγράμματος (το αργότερο μέχρι 31/03/2011) προβλέπεται η ανακατανομή του 10% του προϋπολογισμού (Κοινοτικής Συνδρομής) των Αξόνων Προτεραιότητας του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού», βάσει κριτηρίων αποτελεσματικότητας, διαχείρισης και χρηματοδοτικής εκτέλεσης, με στόχο την επιδότηση καλής επίδοσης. Οι βασικές προϋποθέσεις για την κατανομή του θα είναι οι εξής:

- η σύνδεσή τους με τους γενικούς και ειδικούς στόχους του ΕΠ,
- η πρόοδος του φυσικού και οικονομικού αντικειμένου των Αξόνων Προτεραιότητας, καθώς και των μεμονωμένων έργων,
- η λειτουργία της «Διαδικτυακής Πύλης» Σύζευξης Προσφοράς – Ζήτησης Εργασίας με τους ανωτέρω παρατιθέμενους όρους.
- Οι Στρατηγικοί και οι Γενικοί Στόχοι του ΕΠ «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού» ευθυγραμμίζονται πλήρως με τους Γενικούς Στόχους του ΕΣΠΑ 2007 – 2013, τις προτεραιότητες του ΕΠΜ 2005 – 2008, με τις Στρατηγικές Κατευθυντήριες Γραμμές της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τη Συνοχή και τις Ολοκληρωμένες Κατευθυντήριες Γραμμές για την Ανάπτυξη και την Απασχόληση, που αποτυπώνουν τις κατευθύνσεις πολιτικής της αναθεωρημένης Στρατηγικής της Λισσαβόνας.

Επομένως, με βάση τα όσα προελέχθησαν προκύπτει ο ακόλουθος πίνακας στόχων του ΕΠ Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού 2007 – 2013:

ΟΡΑΜΑ Ε.Π.	Αξιοποίηση του συνόλου του ανθρώπινου δυναμικού ως κινητήριας δύναμης για την ανάπτυξη της χώρας και την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής
ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ	<p>Ποιοτική αναβάθμιση και προσαρμογή του ανθρώπινου δυναμικού και των επιχειρήσεων</p> <p>Καταπολέμηση των διακρίσεων και του κοινωνικού αποκλεισμού</p>
ΓΕΝΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ / ΘΕΜΑΤΙΚΟΙ ΑΞΟΝΕΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ	<p>Ενίσχυση της προσαρμοστικότητας του ανθρώπινου δυναμικού και των επιχειρήσεων</p> <p>Διευκόλυνση της πρόσβασης στην απασχόληση</p> <p>Πλήρης ενσωμάτωση του συνόλου του ανθρώπινου δυναμικού σε μία κοινωνία ίσων ευκαιριών</p> <p>Εδραίωση της μεταρρύθμισης στον Τομέα της Ψυχικής Υγείας, ανάπτυξη της Πρωτοβάθμιας Φροντίδας Υγείας και προάσπιση της Δημόσιας Υγείας του πληθυσμού</p>

Επιπλέον, θα πρέπει να αναφέρουμε ότι σχετικά με την περαιτέρω ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου στο νέο ΕΣΠΑ υφίσταται μία ιεράρχηση αναγκών στο τομέα απασχόλησης και κοινωνικής συνοχής, η οποία θα υλοποιηθεί μέσα από τις υπάρχουσες δομές της ΣΕΚ. Για παράδειγμα, οι τρεις κατηγορίες – στόχοι για την ενίσχυση της πρόσβασης στην Απασχόληση

κατά το νέο ΕΣΠΑ είναι: οι γυναίκες, οι νέοι και οι μακροχρόνια άνεργοι. Οπότε είναι φυσικό ότι οι δομές της ΣΕΚ και τα ΚΕΚ ειδικότερα, θα αποτελέσουν τους κύριους φορείς υλοποίησης των εκπαιδευτικών (και όχι μόνο) προγραμμάτων του νέου ΕΣΠΑ κατά την προγραμματική περίοδο 2007 – 2013.

Ακόμα, βασικές προτεραιότητες για την ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου είναι: οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης με ολοκληρωμένου αυτή τη φορά χαρακτήρα παρεμβάσεις (δηλαδή, η αμοιβή των ΚΕΚ θα συνδέεται πλέον με τα αποτελέσματα της κατάρτισης), η ενθάρρυνση και στόχευση δράσεων της επαγγελματικής δραστηριότητας των γυναικών – βάση της εναρμόνισης οικογενειακής-επαγγελματικής ζωής - και αποδεδειγμένης τους από τη φροντίδα παιδιών και εξαρτημένων ατόμων, και η βελτίωση, αναβάθμιση, μετατροπή των Κέντρων Πλήρους Απασχόλησης (ΚΠΑ) σε ολοκληρωμένα κέντρα παροχής υπηρεσιών μιας στάσης. Σε κυρίαρχη προτεραιότητα έχει εξελιχθεί η ανάπτυξη και εφαρμογή του Συστήματος Πιστοποίησης Επαγγελματικών προσόντων, δεξιοτήτων και προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, βάση επαγγελματικών περιγραμμάτων. Αυτό συμβαίνει διότι η ειδικότητα θα πρέπει να οδηγεί άμεσα σε πιστοποίηση. Γενικότερα, μέσα στο νέο πλαίσιο που διαμορφώνεται τα ΚΕΚ και οι δομές των ΣΕΚ στο σύνολό τους, θα καταπιάνονται με τις πιστοποιήσεις δεξιοτήτων και όχι ειδικοτήτων. Οι πιστοποιήσεις ειδικοτήτων θα απασχολούν μονάχα το ΕΚΕΠΙΣ.

Όπως προκύπτει και από τα όσα προελέχθησαν, ο κεντρικός στόχος του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού» είναι η αξιοποίηση του συνόλου του ανθρώπινου δυναμικού ως κινητήριας δύναμης για την ανάπτυξη της χώρας και την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής. Γι' αυτό το λόγο και το ύψος των διαθέσιμων πόρων για το συγκεκριμένο πρόγραμμα αυξήθηκε σημαντικά. Δηλαδή, το Ε.Π. «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» (2000–2006) συγκέντρωσε το 6% των συνολικών πόρων του Γ' ΚΠΣ, ενώ το Ε.Π. «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού» (2007–2013) συγκεντρώνει το 11% των πόρων του ΕΣΠΑ. Πιο αναλυτικά: η συνολική χρηματοδότηση του είναι 3,013 δις ευρώ, εκ των οποίων 2,260 δις ευρώ είναι οι Κοινοτικοί Πόροι ενώ 400 εκ. ευρώ θα χρησιμοποιηθούν για τις ανάγκες του Υπουργείου Υγείας & Κοινωνικής Αλληλεγγυής.

Με βάση τα παραπάνω στοιχεία οδηγούμαστε και στην περιφερειακή εξειδίκευση των αναγκών της χώρας. Είναι γνωστό σε όλους μας το γεγονός ότι υφίστανται διαφορετικές αναπτυξιακές επιδόσεις ανά περιφέρεια, με συνέπεια τη διαφοροποίηση της επιλεξιμότητας (γεωγραφικής επιλεξιμότητας) κατά την προσεχή περίοδο. Υπάρχουν σημαντικές διαφοροποιήσεις των περιφερειακών αναγκών με κριτήριο: τις αναπτυξιακές επιδόσεις, τα χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας, την εξέλιξη της ανεργίας και της φτώχειας, και τις ανισότητες. Στο σύνολο των 13 περιφερειών της χώρας προκρίνονται:

- Εστιασμένες παρεμβάσεις στις 11 περιφέρειες του στόχου 1.
- Παρεμβάσεις σταθεροποίησης και ενδυνάμωσης στις 2 περιφέρειες του στόχου 2.

Το στόχο 1 αποτελούν οι 8 Περιφέρειες Σύγκλισης (Κρήτη, Ιόνια, Β. Αιγαίο, Ανατολική Μακεδονία – Θράκη, Ήπειρος, Θεσσαλία, Δυτική Ελλάδα, Πελοπόννησος) και οι 3 Περιφέρειες Σταδιακής Εξόδου (Αττική, Κεντρική Μακεδονία και Δυτική Μακεδονία), ενώ το στόχο 2 αποτελούν οι 2 Περιφέρειες Σταδιακής Εισόδου (Νότιο Αιγαίο και Στερεά Ελλάδα). Σε κάθε χωρικό σύνολο το Ε.Π. θα αντιμετωπίζει αντίστοιχες ανάγκες / προβλήματα για το ανθρώπινο δυναμικό και για την κοινωνική συνοχή, με ολοκληρωμένες παρεμβάσεις αυτόνομες ή σε συνεργία με το ΕΤΠΑ (Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης).

Για το Ε.Π. «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού» παρουσιάζονται ορισμένες ευκαιρίες, τις οποίες θα πρέπει οι αρμόδιοι φορείς να τις «εκμεταλλευθούν» σωστά προκειμένου να αξιοποιηθούν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο οι διαθέσιμοι πόροι. Οι ευκαιρίες αυτές είναι:

- Η αξιοποίηση των ΤΠΕ για την προσαρμογή της αγοράς εργασίας σε μεταβαλλόμενες συνθήκες.
- Η επέκταση της εφαρμογής συστήματος Πιστοποίησης Επαγγελματικών περιγραμμάτων, προγραμμάτων, γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων.
- Η ενσωμάτωση των οικονομικών μεταναστών.

Από την άλλη μεριά, παρουσιάζονται επίσης και ορισμένοι κίνδυνοι οι οποίοι θα πρέπει να προσεχθούν ιδιαίτερα ώστε να μπορέσει να ολοκληρωθεί με επιτυχία το συγκεκριμένο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα. Οι κίνδυνοι αυτοί είναι:

- Η δυσκολία διασφάλισης βιωσιμότητας, διατηρησιμότητας και συνέχειας των παρεμβάσεων του ΕΚΤ.
- Η μη έγκαιρη προσαρμογή του ανθρώπινου δυναμικού στις μεταβαλλόμενες συνθήκες της αγοράς.
- Η αδυναμία διασύνδεσης της Εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας.
- Η ενδυνάμωση διαρθρωτικών μεταβολών της οικονομίας και δημιουργία θυλάκων ανεργίας.
- Η απώλεια θέσεων εργασίας λόγω μετάβασης στην κοινωνία της γνώσης.
- Η ενίσχυση ενδοπεριφερειακών ανισοτήτων.
- Η αδυναμία αποτελεσματικής υλοποίησης ολοκληρωμένων παρεμβάσεων.
- Οι δημογραφικές ανακατατάξεις.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

ΑΠΟΛΟΓΙΣΤΙΚΕΣ ΕΚΤΙΜΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΒΛΕΨΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΗΣ ΣΕΚ: ΟΙ ΑΠΟΨΕΙΣ ΤΩΝ ΕΚΠΡΟΣΩΠΩΝ ΤΩΝ ΚΕΚ

Στο τέταρτο κεφάλαιο της εργασίας θα αναφερθούμε στα αποτελέσματα που προέκυψαν από την έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε συγκεκριμένα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης της χώρας. Στην ουσία πρόκειται για ηλεκτρονικές συνεντεύξεις που έγιναν με πρόσωπα – κλειδιά των ΚΕΚ, όπου σύμφωνα με τις βαθμολογίες του ΕΚΕΠΙΣ είναι από τα σημαντικότερα στη χώρα. Πριν όμως προχωρήσουμε στα αποτελέσματα των συνεντεύξεων και εν τέλει στα συμπεράσματα που προκύπτουν από αυτά, θα ασχοληθούμε με την μεθοδολογία και τα ερευνητικά εργαλεία που χρησιμοποιήσαμε προκειμένου να ολοκληρωθεί η έρευνα με επιτυχία.

4.1. Η ΜΕΘΟΔΟΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η συγκεκριμένη έρευνα αφορά το θεσμό της ΣΕΚ και ειδικότερα τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης. Τα ΚΕΚ είναι οι κύριοι φορείς υλοποίησης της πολιτικής για την συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στη χώρα. Η πολιτική αυτή που ακολουθήθηκε για τη ΣΕΚ, εκφράστηκε μέσα από τα ΚΕΚ στο πλαίσιο του Γ΄ ΚΠΣ και γι' αυτό το λόγο, ένα μέρος των ερευνητικών ερωτημάτων αφορά τον απολογισμό σχετικά με την σχετική πορεία του Γ΄ ΚΠΣ. Στη συνέχεια, τα ερευνητικά ερωτήματα επικεντρώνονται στα προβλήματα που αντιμετωπίζει γενικότερα ο θεσμός της ΣΕΚ στην Ελλάδα και αναζητούνται προτάσεις βελτίωσης της από τους συνεντευξιζόμενους. Ακόμα, ζητάμε να μας κοινοποιήσουν τα προβλήματα που αντιμετώπισαν στη διαδικασία χρηματοδότησης των προγραμμάτων, τη σχέση που έχουν με το ΕΚΕΠΙΣ και τους αρμόδιους κρατικούς φορείς, και επίσης εάν μπορούν να βελτιωθούν οι εκπαιδευτικές τους παροχές. Στο τέλος, αναζητούμε και πάλι τις προβλέψεις τους αυτή τη φορά όμως ως προς την πορεία που θα έχει το Δ΄ ΚΠΣ και επιπλέον, αν πιστεύουν ότι υφίσταται

κάποιος τρόπος για να γίνει καλύτερη η σύνδεση της κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Σκοπός της έρευνας είναι να αναδείξει τα προβλήματα που αντιμετωπίζει ο θεσμός της ΣΕΚ στη χώρα μας, αυτή τη φορά όμως το λόγο θα τον έχουν τα ίδια τα ΚΕΚ που υλοποίησαν το μεγαλύτερο (αν όχι όλο) μέρος των προγραμμάτων του Γ΄ ΚΠΣ. Η εμπειρία τους είναι πολύτιμη και μπορεί να μας βοηθήσει έτσι ώστε τα συμπεράσματα που θα εξάγουμε από την έρευνα να αποδειχτούν ωφέλιμα για την ομαλή ολοκλήρωση του Δ΄ ΚΠΣ, αποφεύγοντας λάθη του παρελθόντος.

Η μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε για την παραγωγή ποιοτικών δεδομένων ήταν η ηλεκτρονική συνέντευξη. Αυτό συνέβη για τους παρακάτω λόγους: α) ο χρόνος που είχαμε στη διάθεσή μας ήταν αρκετά περιορισμένος, β) στο δείγμα έπρεπε να συμπεριλαμβάνονται ΚΕΚ από διάφορες περιοχές της χώρας για την ορθότερη εξαγωγή συμπερασμάτων και προκειμένου να τηρήσουμε τα χρονικά όρια που είχαν τεθεί από την αρχή της έρευνας κάτι τέτοιο θα μπορούσε να επιτευχθεί μόνο ηλεκτρονικά και επιπλέον, γ) οι συνεντευξιαζόμενοι στο σύνολό τους δήλωσαν ότι επιθυμούσαν τη συγκεκριμένη μέθοδο έρευνας προκειμένου να έχουν τη δυνατότητα να σκεφτούν καλύτερα τα ερωτήματα που τέθηκαν.

Οι ερωτήσεις που τέθηκαν είναι στο σύνολό τους 11 και θα τις αναφέρουμε αναλυτικά στο επόμενο υποκεφάλαιο μαζί με τις κυριότερες απαντήσεις τους, μέσα από τις οποίες θα προκύψουν και τα συμπεράσματα της έρευνας. Πηγές δεδομένων αποτέλεσαν οι απαντήσεις των Διευθυντών ή των Διευθυντών Κατάρτισης 15 Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης από τέσσερις πόλεις της χώρας (Αθήνα, Πειραιάς, Θεσσαλονίκη και Καλαμάτα). Από τα 15 αυτά ΚΕΚ, τα 12 ανήκουν στην κατηγορία των ιδιωτικών φορέων, τα 2 στην κατηγορία της Τοπικής Αυτοδιοίκησης και το 1 στην κατηγορία των ΝΕΛΕ. Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να τονίσουμε τις αρκετές δυσκολίες που συναντήσαμε προκειμένου να ολοκληρωθεί η έρευνα, καθώς τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο διεξαγωγής της, τα προγράμματα κατάρτισης του Γ΄ ΚΠΣ είχαν τελειώσει και τα περισσότερα ΚΕΚ είχαν προχωρήσει στον απολογισμό της χρονιάς που μας πέρασε και επίσης, ετοιμάζονταν για τους διαγωνισμούς των προγραμμάτων κατάρτισης του νέου ΕΣΠΑ. Επομένως, από τα

παραπάνω προκύπτει ότι τα συγκεκριμένα γεγονότα δυσκόλευσαν σε μεγάλο βαθμό τη διαθεσιμότητα των υπευθύνων.

Από την άλλη μεριά, ο τρόπος με τον οποίο καταλήξαμε στην επιλογή των 15 ΚΕΚ ήταν μέσω δικτύου προσωπικών επαφών. Βασικός στόχος ήταν να αποκομίσουμε ένα δείγμα το οποίο θα ανταποκρίνεται σ' ένα βαθμό με τα στοιχεία του Πίνακα 9 στη σελίδα 56 της εργασίας. Δηλαδή, στόχος ήταν το δείγμα των ΚΕΚ να προκύψει μέσα από τις τρεις μεγάλες κατηγορίες του συγκεκριμένου Πίνακα (Ιδιωτικοί φορείς, Τοπικής Αυτοδιοίκησης και ΝΕΛΕ). Γι' αυτό το λόγο και απευθυνθήκαμε σε 20 συνολικά ΚΕΚ, έτσι ώστε το δείγμα που θα προέκυπτε να είναι όσο το δυνατόν πιο αντιπροσωπευτικό σύμφωνα με τα στοιχεία του Πίνακα 9. Δυστυχώς όμως, 5 ΚΕΚ που ανήκουν στις κατηγορίες της Τοπικής Αυτοδιοίκησης και των ΝΕΛΕ δεν μπόρεσαν να μας απαντήσουν εξ αιτίας των λόγων που προαναφέραμε.

Η περίοδος κατά την οποία πραγματοποιήθηκε η έρευνα ήταν από τη Δευτέρα 5 Δεκεμβρίου του 2008 μέχρι το Σάββατο 24 Ιανουαρίου του 2009. Τα πρώτα ερωτηματολόγια (5), ελήφθησαν από τη Δευτέρα 5 Ιανουαρίου μέχρι και τη Παρασκευή 9 Ιανουαρίου. Ο κύριος όγκος των ερωτηματολογίων (8) ελήφθη από την Τετάρτη 14 Ιανουαρίου μέχρι την Παρασκευή 16 Ιανουαρίου. Τα τελευταία δύο ερωτηματολόγια ελήφθησαν με τη σειρά τους από την Πέμπτη 22 Ιανουαρίου μέχρι και το Σάββατο 24 Ιανουαρίου. Γενικότερα πάντως και παρά τις προαναφερθείσες δυσκολίες, το μεγαλύτερο μέρος των Διευθυντών ή Διευθυντών Κατάρτισης των ΚΕΚ που συμμετείχαν στην έρευνα ήταν αρκετά πρόθυμο στο να απαντήσει στα ερωτηματολόγια που τους στάλθηκαν καθώς και να προβεί σε απαραίτητες διευκρινίσεις.

Οι γραπτές απαντήσεις των υπευθύνων των ΚΕΚ αναλύθηκαν με βάση τη μεθοδολογία της ανάλυσης περιεχομένου. Η «ανάλυση περιεχομένου» είναι εξ' ορισμού μια ποσοτική μέθοδος. Ο σκοπός αυτής της μεθόδου είναι ο εντοπισμός και η καταμέτρηση της συχνότητας εμφάνισης συγκεκριμένων χαρακτηριστικών ή διαστάσεων των κειμένων και μέσω αυτής της διαδικασίας η σχηματοποίηση της εικόνας που προβάλλουν αυτά τα κείμενα. Ο Holsti (1969), μάλιστα ισχυρίζεται ότι η ανάλυση περιεχομένου απαιτεί επαγωγικές γενικεύσεις σχετικά με το μήνυμα των κειμένων οι οποίες μπορούν να εξαχθούν από τη συχνότητα με την οποία εμφανίζονται τα διάφορα στοιχεία των κειμένων. Από την παραπάνω περιγραφή είναι σαφές ότι η «ανάλυση

περιεχομένου» αρχικά αναλύει ένα κείμενο στα μετρήσιμα συστατικά του με απώτερο όμως στόχο να τα ανασυνθέσει προκειμένου να διαπιστωθεί η λειτουργία και η φύση του μηνύματος που εκπέμπεται από αυτό.

4.2. ΤΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΩΝ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΩΝ

4.2.1. Πώς κρίνετε την πορεία των εκπαιδευτικών προγραμμάτων του Γ' ΚΠΣ, έτσι όπως αυτά υλοποιήθηκαν μέσω των ΚΕΚ;

Στο σημείο αυτό, διέκριναν ορισμένα θετικά στοιχεία αλλά και κάποιες αδυναμίες που παρουσίασαν τα συγκεκριμένα προγράμματα. Στα θετικά στοιχεία συγκαταλέγονται:

1. Η διεύρυνση των γνώσεων και των δεξιοτήτων των εργαζομένων (8 ΚΕΚ).
2. Οι τοποθετήσεις των ανέργων σε μεγάλες και μικρομεσαίες επιχειρήσεις (7 ΚΕΚ).
3. Η δυνατότητα απόκτησης πιστοποίησης των γνώσεων και των δεξιοτήτων που έλαβαν κατά τη διάρκεια του προγράμματος (7 ΚΕΚ).
4. Ο σεβασμός στις αρχές της εκπαίδευσης ενηλίκων (3 ΚΕΚ).
5. Οι ολοκληρωμένες παρεμβάσεις για ευπαθείς κοινωνικά ομάδες, όπως ψυχοκοινωνική υποστήριξη, προκατάρτιση και προώθηση στην αγορά εργασίας (3 ΚΕΚ).

Από την άλλη μεριά, οι αδυναμίες που παρουσιάστηκαν είναι οι εξής:

1. Η μη λειτουργική σύνδεση της παροχής κατάρτισης με την εύρεση απασχόλησης (9 ΚΕΚ).
2. Η βραχυπρόθεσμη μείωση της ανεργίας (8 ΚΕΚ).
3. Η επανάληψη θεματικών περιεχομένων (3 ΚΕΚ), και
4. Η ανακύκλωση των εκπαιδευομένων (2 ΚΕΚ), οι οποίοι κάθε χρόνο παρακολουθούσαν πρόγραμμα κατάρτισης.

4.2.2. Πως κρίνεται τη συνολική παρουσία των καταρτιζομένων στα εκπαιδευτικά προγράμματα του ΚΕΚ σας;

Οι συνεντευξιαζόμενοι στο σύνολό τους απάντησαν πως με ελάχιστες εξαιρέσεις η παρουσία των καταρτιζομένων ήταν αρκετά καλή. Χαρακτηριστικά όλων των απόψεων είναι τα όσα υποστήριξε η Διευθύντρια του ΚΕΚ 3:

«Η συμμετοχή των καταρτιζομένων υπήρξε ουσιωδέστερη από το παρελθόν ιδιαίτερα σε προγράμματα που συνδέονταν με πιστοποιήσεις (π.χ. εξετάσεις για την απόκτηση διπλώματος πιστοποίησης) και με τοποθετήσεις.»

4.2.3. Πως κρίνεται τη συνεργασία που είχατε με τους αρμόδιους κρατικούς φορείς;

Στο σύνολό τους οι Διευθυντές απάντησαν ότι την κρίνουν θετικά όμως υποστηρίζουν ότι παραμένουν χρόνια προβλήματα τα οποία θα πρέπει να ξεπεραστούν άμεσα. Και οι 15 ανέφεραν ότι η συνεργασία τους με τους αρμόδιους κρατικούς φορείς υπήρξε ομαλή και άκρως επαγγελματική, όμως διέκριναν ορισμένα αρνητικά στοιχεία όπως:

1. Το γνωστό πρόβλημα γραφειοκρατίας που διέπει τους κανονισμούς υλοποίησης των προγραμμάτων κατάρτισης που παρά τις πραγματοποιούμενες βελτιώσεις των τελευταίων χρόνων, αποτελεί χρόνιο πρόβλημα, στο οποίο δαπανώνται χιλιάδες ανθρωποώρες στελεχικού δυναμικού (10 ΚΕΚ).
2. Την ανάγκη στελέχωσης των Κέντρων Προώθησης της Απασχόλησης (ΚΠΑ) με ικανό και κατάλληλα εκπαιδευμένο προσωπικό (4 ΚΕΚ), και
3. Η καθυστέρηση στην καταβολή των χρημάτων (3 ΚΕΚ).

4.2.4. Ποιά είναι κατά τη γνώμη σας τα κυριότερα προβλήματα που αντιμετωπίζει η ΣΕΚ στη χώρα μας;

Σε αυτό το σημείο, το κάθε ΚΕΚ ανέφερε από δύο έως τρία, κατά μέσο όρο, προβλήματα. Τα πιο σημαντικά προβλήματα με βάση τη συχνότητα της απάντησης είναι:

1. Η μη σύνδεση της παροχής κατάρτισης με την εύρεση απασχόλησης και η μη αποτελεσματική σύνδεση της ζήτησης με την προσφορά εργασίας (11 ΚΕΚ).
2. Η μεγάλη καθυστέρηση στη χρηματοροή (6 ΚΕΚ).
3. Ότι δεν έχει αναγνωρισθεί ο κοινωνικός και αναπτυξιακός της ρόλος στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, αλλά και στην προσαρμογή ανθρώπινου δυναμικού και επιχειρήσεων στο σύγχρονο ανταγωνιστικό περιβάλλον. Η υποτίμηση του ρόλου, του χαρακτήρα και των αποτελεσμάτων αυτών των παρεμβάσεων διαπερνούν τόσο την πολιτεία, όσο και την κοινή γνώμη, αλλά

και τους φορείς που αφορούν αυτές οι παρεμβάσεις όπως είναι οι επιχειρήσεις, οι εργαζόμενοι αλλά και οι άνεργοι που τις αντιμετωπίζουν μόνο από την πλευρά της επιδότησης και όχι με τη μεσοπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη σημασία τους (5 ΚΕΚ).

4. Η μη συνεχής ροή των προγραμμάτων με αποτέλεσμα να υπάρχουν μεγάλα κενά χωρίς προγράμματα και διαστήματα με πάρα πολλά προγράμματα με αποτέλεσμα να μην γίνεται σωστή επιλογή υποψηφίων αφού ο ΟΑΕΔ δεν έχει να στείλει καταρτιζόμενους (4 ΚΕΚ), και

5. Δεν γίνεται αξιοκρατική κατανομή των προγραμμάτων από το Υπουργείο Απασχόλησης (4 ΚΕΚ).

4.2.5. Έχετε κάποιες προτάσεις βελτίωσης για το θεσμό της ΣΕΚ;

Τα περισσότερα ΚΕΚ (12) εκφράζουν τις ακόλουθες προτάσεις βελτίωσης:

1. Ολοκληρωμένη και συντονισμένη λειτουργία των θεσμών που έχουν αναλάβει τη σύνδεση των αναγκών αγοράς εργασίας και απασχόλησης με το σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης.

2. Σύνδεση των δαπανών για κατάρτιση, απασχόληση και δια βίου μάθηση με τους ποιοτικούς και ποσοτικούς στόχους της Στρατηγικής της Λισσαβόνας.

3. Παροχή ουσιαστικών κινήτρων στους φορείς της αγοράς (επιχειρήσεις) για την πρόσληψη ανέργων.

4. Σύνδεση της ΣΕΚ με τις ανάγκες της τοπικής οικονομίας στην περιοχή εφαρμογής κάθε δράσης, και

5. Να υπάρξει συνεχής ροή προγραμμάτων.

Ενδιαφέρουσες είναι επίσης οι γενικότερες απόψεις των Διευθυντριών των ΚΕΚ 3 και 5, οι οποίες υποστηρίζουν ότι:

«Το ζητούμενο είναι να συνειδητοποιήσουμε πως η ΣΕΚ αποτελεί βασικό διάνυσμα της αναπτυξιακής διαδικασίας, να αναγνωρίσουμε πως είναι παραμελημένη ως στρατηγική επιλογή, πως εξελίσσεται βραδύτερα (όπως άλλωστε και η τυπική εκπαίδευση) από το νέο πλαίσιο εργασιακών και παραγωγικών κανόνων που κινητοποιούνται από την παγκοσμιοποίηση αγαθών και υπηρεσιών, πως εξελίσσεται βραδύτερα από την παραγόμενη γνώση και τεχνογνωσία. Αν αυτό συνειδητοποιηθεί τότε θα καταφέρουμε να συγχρονίσουμε τις αλλαγές και τις βελτιώσεις στην επαγγελματική κατάρτιση,

με τους ρυθμούς του κόσμου που αλλάζει, προσδίδοντάς της την απαιτούμενη καινοτομία. Καινοτομία στο περιεχόμενο, καινοτομία στα συστήματα, καινοτομία στα μέσα και στα αποτελέσματά της.».

4.2.6. Τι προβλήματα πιστεύετε ότι αντιμετωπίζουν σήμερα τα ΚΕΚ;

Τα πιο σημαντικά προβλήματα με βάση και πάλι τη συχνότητα της απάντησης είναι:

1. Το διαχρονικό θέμα της γραφειοκρατίας (10 ΚΕΚ).
2. Η δυσκολία στη ροή της χρηματοδότησης (7 ΚΕΚ).
3. Τα υψηλά λειτουργικά κόστη που απαιτούνται για τις δομές και τα στελέχη τους ανεξαρτήτως προγραμμάτων που τους ανατίθενται προς υλοποίηση (5 ΚΕΚ).
4. Η αδυναμία ανάπτυξης μεσομακροχρόνιου επιχειρησιακού σχεδιασμού αφού η δραστηριότητα σχετίζεται με την υλοποίηση δράσεων για τις οποίες δεν υπάρχει σχεδόν ποτέ μακροχρόνιος εθνικός στρατηγικός σχεδιασμός (έστω σε επίπεδο του εκάστοτε Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης) που θα προσδιορίζει τουλάχιστον σε ένα επίπεδο το χρονοπρογραμματισμό της εξαγγελίας και υλοποίησης τους και θα επέτρεπε στους φορείς να βελτιώνουν συστήματα και να αναπτύσσουν εργαλεία, υλικό και μεθόδους για τη βελτίωση της παρεχόμενης από αυτούς κατάρτισης αντί να αναλώνονται για την οικονομική τους επιβίωση (4 ΚΕΚ), και
5. Η εναρμόνιση των πιστοποιημένων ΚΕΚ στις προδιαγραφές που τίθενται στη νέα προγραμματική περίοδο (3 ΚΕΚ).

4.2.7. Ποιά είναι η άποψή σας για το νέο ΕΣΠΑ, όσον αφορά τα ΚΕΚ;

Οι απόψεις των συνεντευξιαζομένων συνοψίζονται στις παρακάτω προτάσεις:

1. Οι προβλέψεις σε ότι αφορά το ΕΣΠΑ είναι θετικές για τα ΚΕΚ, καθώς ποσοτικοποιούν τους στόχους και τους συνδέουν ακόμη περισσότερο με πιστοποιήσεις γνώσεων – δεξιοτήτων, καθώς και με ενέργειες τοποθετήσεων (π.χ. ανέργων) σε ποιοτικές θέσεις εργασίας (7 ΚΕΚ), και επιπλέον,
2. Η επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο αποτελεί στρατηγικό στόχο του ΕΣΠΑ 2007 – 2013 της Ελλάδας. Κατέχει κυρίαρχη θέση στη στρατηγική της χώρας και αποσκοπεί στη δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων

εργασίας. Η ανάπτυξη ποιοτικού ανθρώπινου δυναμικού που συμβάλλει στη βιώσιμη ανάπτυξη, οφείλει να είναι ο κεντρικός άξονας τόσο στον καθορισμό των πολιτικών (εθνικών, περιφερειακών, τοπικών) για την αγορά εργασίας, όσο και για τα μέτρα που θα αποβλέπουν στην κοινωνική ενσωμάτωση (5 ΚΕΚ).

4.2.8. Πως κρίνεται τη συνεργασία του ΚΕΚ σας με το ΕΚΕΠΙΣ; Ποιά σημεία θεωρείται ότι μπορούν να βελτιωθούν;

Τα 14 από τα 15 ΚΕΚ απάντησαν ότι η σχέση τους με το ΕΚΕΠΙΣ είναι άριστη. Όσον αφορά τα σημεία βελτίωσης, προτείνονται τα ακόλουθα:

1. Η βελτίωση του συστήματος πιστοποίησης με την προσθήκη νέων κριτηρίων (5 ΚΕΚ).
2. Η θεσμοθέτηση της πιστοποίησης των προγραμμάτων κατάρτισης, καθώς και των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων (4 ΚΕΚ).
3. Η οριστική συγκρότηση του Μητρώου πιστοποιημένων Εκπαιδευτών της ΣΕΚ (4 ΚΕΚ) και ακόμα,
4. Η προώθηση της εφαρμογής συστήματος πιστοποίησης επαγγελματικών περιγραμμάτων (3 ΚΕΚ).

4.2.9. Πως μπορούν να βελτιωθούν ακόμα περισσότερο οι εκπαιδευτικές παροχές του ΚΕΚ σας;

Οι απαντήσεις τους είναι οι ακόλουθες:

1. Ανανέωση του περιεχομένου της βιβλιοθήκης που λειτουργεί και δημιουργία ψηφιακής βιβλιοθήκης (12 ΚΕΚ).
2. Αναβάθμιση σε ετήσια βάση των μηχανογραφημένων συστημάτων (α. επιλογής και παρακολούθησης των εκπαιδευομένων, κατά τη διάρκεια και μετά το πέρας της κατάρτισης, β. παρακολούθησης και αξιολόγησης των προγραμμάτων κατάρτισης και των συντελεστών τους, γ. του μητρώου εκπαιδευτών και δ. του μητρώου αξιολογητών) (5 ΚΕΚ).
3. Αναβάθμιση της παροχής εξατομικευμένης υποστήριξης των καταρτιζομένων κατά τη διάρκεια και μετά το πέρας της κατάρτισης (4 ΚΕΚ).
4. Επικαιροποίηση των βάσεων δεδομένων για τους φορείς πρακτικής άσκησης που αξιοποιεί (4 ΚΕΚ), και

εναρμόνιση που πρέπει να επιτευχθεί από τα πιστοποιημένα ΚΕΚ με βάση τις προδιαγραφές που τίθενται στη νέα προγραμματική περίοδο. Όσον αφορά τη διαδικασία της χρηματοδότησης των προγραμμάτων, τα ΚΕΚ υποστηρίζουν ότι υφίστανται αρκετά προβλήματα εξ αιτίας του υψηλού ποσοστού προχρηματοδότησης, της αργοπορίας στην εκταμίευση χρηματοδοτήσεων που αφορούν κυρίως στη δεύτερη δόση και αποπληρωμή και τέλος, του υψηλού κόστους των τραπεζικών εγγυήσεων.

Ωστόσο, οι προβλέψεις σε ότι αφορά το ΕΣΠΑ είναι θετικές για τα ΚΕΚ καθώς ποσοτικοποιούν τους στόχους και τους συνδέουν ακόμη περισσότερο με πιστοποιήσεις γνώσεων–δεξιοτήτων, καθώς και με ενέργειες τοποθετήσεων (π.χ. ανέργων) σε ποιοτικές θέσεις εργασίας. Επιπλέον, η επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο κατέχει κυρίαρχη θέση στη στρατηγική της χώρας και αποσκοπεί στη δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας. Επιπρόσθετα, τα ΚΕΚ μπορούν να βελτιώσουν τη συνεργασία τους με το ΕΚΕΠΙΣ με τη βελτίωση του συστήματος πιστοποίησης και την προσθήκη νέων κριτηρίων, τη θεσμοθέτηση της πιστοποίησης των προγραμμάτων κατάρτισης, καθώς και των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων, και με την προώθηση της εφαρμογής συστήματος πιστοποίησης επαγγελματικών περιγραμμάτων. Στο ίδιο μήκος κύματος, μπορούν να βελτιωθούν οι υπάρχουσες εκπαιδευτικές παροχές των ΚΕΚ με τη δημιουργία ψηφιακής βιβλιοθήκης, την αναβάθμιση σε ετήσια βάση των μηχανογραφημένων συστημάτων, την ανανέωση του περιεχομένου της βιβλιοθήκης που λειτουργεί, την αναβάθμιση της παροχής εξατομικευμένης υποστήριξης των καταρτιζομένων κατά τη διάρκεια και μετά το πέρας της κατάρτισης και επιπλέον, με την επικαιροποίηση των βάσεων δεδομένων για τους φορείς πρακτικής άσκησης που αξιοποιεί.

Γενικότερα, ο θεσμός της ΣΕΚ στη χώρα μας φαίνεται να αντιμετωπίζει ορισμένα προβλήματα σύμφωνα με τους υπευθύνους των ΚΕΚ. Τα κυριότερα από αυτά είναι: η μη σύνδεση της παροχής κατάρτισης με την εύρεση απασχόλησης και η μη αποτελεσματική σύνδεση της ζήτησης με την προσφορά εργασίας, η μεγάλη καθυστέρηση στη χρηματοροή (όπως είδαμε και παραπάνω), ότι δεν έχει αναγνωρισθεί ο κοινωνικός και αναπτυξιακός της ρόλος στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, αλλά και στην προσαρμογή ανθρώπινου δυναμικού και επιχειρήσεων στο σύγχρονο ανταγωνιστικό

περιβάλλον. Πολύ σημαντικά προβλήματα είναι επίσης η μη συνεχής ροή των προγραμμάτων με αποτέλεσμα να υπάρχουν μεγάλα κενά χωρίς προγράμματα και διαστήματα με πάρα πολλά προγράμματα με αποτέλεσμα να μην γίνεται σωστή επιλογή υποψηφίων αφού ο ΟΑΕΔ δεν έχει να στείλει καταρτιζόμενους, η μη αξιοκρατική κατανομή των προγραμμάτων από το Υπουργείο Απασχόλησης και ακόμα, η έλλειψη συνεργασίας μεταξύ ΚΕΚ και επιχειρήσεων σε μακροπρόθεσμη βάση με αποτέλεσμα να μην απορροφούνται σε μακροπρόθεσμη βάση οι εργαζόμενοι.

Οι προτάσεις βελτίωσης για το θεσμό της ΣΕΚ στην Ελλάδα που διατυπώνονται από τους υπευθύνους των ΚΕΚ είναι οι ακόλουθες: η ολοκληρωμένη και συντονισμένη λειτουργία των θεσμών που έχουν αναλάβει τη σύνδεση των αναγκών αγοράς εργασίας και απασχόλησης με το σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης, η σύνδεση των δαπανών για κατάρτιση, απασχόληση και δια βίου μάθηση με τους ποιοτικούς και ποσοτικούς στόχους της Στρατηγικής της Λισσαβόνας, η παροχή ουσιαστικών κινήτρων στους φορείς της αγοράς (επιχειρήσεις) για την πρόσληψη ανέργων, η σύνδεση της ΣΕΚ με τις ανάγκες της τοπικής οικονομίας στην περιοχή εφαρμογής κάθε δράσης και, η ύπαρξη συνεχούς ροής προγραμμάτων. Τέλος, μία ακόμη πολύ σημαντική βελτιωτική πρόταση είναι η οριστική συγκρότηση του μητρώου πιστοποιημένων εκπαιδευτών της ΣΕΚ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

5.1. ΤΑ ΒΑΣΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΔΙΑΤΡΙΒΗΣ

Από την επικύρωση της συνθήκης του Μάαστριχτ και έπειτα, στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης είχε ωριμάσει η ιδέα της ανάγκης για συνεχιζόμενη εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση. Για το λόγο αυτό, όλα τα κράτη στην Ε.Ε. προχώρησαν στο σχεδιασμό και στην εφαρμογή πολιτικών στον τομέα της δια βίου μάθησης και της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Στο επίκεντρο των συγκεκριμένων πολιτικών βρέθηκαν οι πολίτες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι οποίοι χαρακτηρίστηκαν ως το πολυτιμότερο κεφάλαιο της Ευρώπης.

Σήμερα, ως δια βίου μάθηση νοείται κάθε δραστηριότητα μάθησης, που αναλαμβάνεται καθ' όλη τη διάρκεια ζωής, με στόχο τη βελτίωση των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων σε μία προοπτική κοινωνικής ή/ και επαγγελματικής ανάπτυξης του ατόμου. Επομένως, γίνεται κατανοητό το γεγονός ότι η δια βίου μάθηση συνιστά πολιτική ζωτικής σημασίας για την ανάπτυξη της ιδιότητας του πολίτη, της κοινωνικής συνοχής και της απασχόλησης. Για το λόγο αυτό, τα κράτη μέλη της ΕΕ ακολουθούν τις στρατηγικές και τους στόχους που έχουν τεθεί από τη Στρατηγική της Λισσαβόνας.

Στη χώρα μας τα ποσοστά συμμετοχής στο θεσμό της δια βίου μάθησης είναι αρκετά χαμηλά. Οι δημόσιες δαπάνες για την εκπαίδευση και κατάρτιση είναι περιορισμένες, και η πληροφόρηση γύρω από τη λειτουργία των φορέων δια βίου μάθησης είναι ελάχιστη. Η γραφειοκρατία και η βραδύτητα που χαρακτηρίζει το ελληνικό κράτος στους συγκεκριμένους τομείς (και όχι μόνο), αποτελούν αρνητικά στοιχεία για την ανάπτυξη της δια βίου εκπαίδευσης. Προκειμένου να αλλάξει το τοπίο που διαμορφώνεται γύρω από το θεσμό της δια βίου εκπαίδευσης στη χώρα μας, θα πρέπει αρχικά να υπάρξει συντονισμός των αρμόδιων υπουργείων για τις ρυθμίσεις ως προς την εφαρμογή του προγράμματος εργασίας «Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2010». Επιπλέον, χρειάζεται ουσιαστικότερη ενημέρωση για τα οφέλη της δια

βίου μάθησης έτσι ώστε να μπορέσουν να συμμετάσχουν όλες οι ομάδες του πληθυσμού σε ένα πραγματικά ανοικτό περιβάλλον μάθησης.

Στο πλαίσιο αυτό, διακρίνονται στη χώρα μας τρία βασικά συστήματα: το Εκπαιδευτικό Σύστημα (Τυπικό και Μη-Τυπικό), το Σύστημα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Αρχική και Συνεχιζόμενη) και το Σύστημα Επιμόρφωσης. Ένας από τους κύριους φορείς του θεσμού της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης είναι τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης. Όσον αφορά την εθνική εκπαιδευτική πολιτική, η επαγγελματική κατάρτιση σχετίζεται με την αρχική επαγγελματική κατάρτιση ενώ ως πολιτική αγοράς εργασίας σχετίζεται με τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση (ΣΕΚ), η οποία διαχειρίζεται σε ένα μεγάλο βαθμό τους προσφερόμενους κοινοτικούς πόρους. Η επιτακτική ανάγκη ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού, καθιστά το θεσμό της ΣΕΚ απαραίτητο για την υλοποίηση των εθνικών πολιτικών αλλά και των πολιτικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Με βάση τα όσα προελέχθησαν, μόνο τυχαίο δεν είναι το γεγονός ότι κατά την περίοδο απορρόφησης των κοινοτικών κονδυλίων για το Γ΄ ΚΠΣ ο Άξονας Προτεραιότητας που συγκέντρωσε το μεγαλύτερο ποσοστό (περίπου 70%) των χρηματοδοτήσεων ήταν η Ανάπτυξη των Ανθρωπίνων Πόρων. Στο συγκεκριμένο άξονα περιλαμβάνονταν τα Επιχειρησιακά Προγράμματα: «Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση» και «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση».

Κατά το έτος 2009, τα ΚΕΚ εισέρχονται σε μία νέα προγραμματική περίοδο όπου θα πρέπει να διορθωθούν τα αρνητικά στοιχεία που παρατηρήθηκαν κατά τη διάρκεια του Γ΄ ΚΠΣ, προκειμένου να υλοποιηθεί με τον καλύτερο δυνατό τρόπο το νέο ΕΣΠΑ. Από την άλλη μεριά, η μέχρι σήμερα πορεία των προγραμμάτων κατάρτισης ανέργων και εργαζομένων κρίνεται θετική καθώς συνδέθηκαν σε σημαντικό ποσοστό: α) με πιστοποιήσεις γνώσεων και δεξιοτήτων, β) με την καταπολέμηση του ψηφιακού αναλφαριθμητισμού, γ) με τοποθετήσεις σε μεγάλες και μικρομεσαίες επιχειρήσεις, δ) με ολοκληρωμένες παρεμβάσεις για ευπαθείς κοινωνικά ομάδες, όπως ψυχοκοινωνική υποστήριξη, προκατάρτιση και προώθηση στην αγορά εργασίας.

Επιπλέον, οι καταρτιζόμενοι, στην πλειοψηφία τους γυναίκες, διακρίθηκαν σε δύο ομάδες: όσοι με τη συμμετοχή τους στα προγράμματα

επιθυμούσαν να αποκτήσουν πρόσθετες γνώσεις, χωρίς να συνδέουν τη συμμετοχή τους με την ευκαιρία εύρεσης εργασίας (ένα ποσοστό συμμετέχει σε προγράμματα κατάρτισης μόνο για το εκπαιδευτικό επίδομα), και σε όσους (το μικρότερο συγκριτικά ποσοστό των συμμετεχόντων και με έμφαση σε απόφοιτους ανωτάτων σχολών) αντιμετώπιζαν τη συνεχιζόμενη κατάρτιση ως εργαλείο απόκτησης πρόσθετων γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων, προκειμένου να βρουν απασχόληση. Οι δεύτεροι ήταν ιδιαίτερα «απαιτητικοί» για υψηλού επιπέδου παροχή κατάρτισης, καθώς και τις συμπληρωματικές των ενεργειών κατάρτισης δράσεις (ατομική συμβουλευτική στήριξη, ενημέρωση για διαθέσιμες θέσεις εργασίας, φορείς πρακτικής άσκησης, κ.λπ.). Διαφορετική επίσης ήταν η συμμετοχή των εργαζομένων που η παροχή κατάρτισης συνδυαζόταν άμεσα ή έμμεσα με τη δουλειά τους, ενώ ιδιαίτερα σημαντική παρέμβαση αποτέλεσε η εκμάθηση της ελληνικής γλώσσας για τους μετανάστες που οδηγεί στην πιστοποίηση γνώσης.

Τα εκπαιδευτικά προγράμματα που υλοποιήθηκαν κατά τη διάρκεια του Γ' ΚΠΣ, ανέδειξαν ορισμένα προβλήματα που θα πρέπει να απασχολήσουν τους ιθύνοντες. Η βραχυπρόθεσμη μείωση της ανεργίας, η μη λειτουργική σύνδεση της παροχής κατάρτισης με την εύρεση απασχόλησης, η μη αποτελεσματική σύνδεση της ζήτησης με την προσφορά εργασίας, η επανάληψη θεματικών περιεχομένων και η «ανακύκλωση» των εκπαιδευομένων είναι θέματα που θα πρέπει να αντιμετωπιστούν άμεσα, προκειμένου να μην επαναληφθούν κατά τη νέα προγραμματική περίοδο. Επιπρόσθετα, η συνεργασία των ΚΕΚ με τους αρμόδιους κρατικούς φορείς έφεραν στο προσκήνιο προβλήματα όπως είναι το γνωστό χρόνιο πρόβλημα της γραφειοκρατίας, η ανάγκη στελέχωσης των ΚΠΑ με ικανό και κατάλληλα εκπαιδευμένο προσωπικό και η καθυστέρηση στην καταβολή των χρημάτων (κυρίως της δεύτερης δόσης).

Τα προβλήματα που προκύπτουν γύρω από το θεσμό της ΣΕΚ στη χώρα μας, σύμφωνα και με τη Διευθύντρια του ΚΕΚ 3: «...έχουν τη ρίζα τους και στο γεγονός ότι ως χώρα δεν έχουμε αποφασίσει τι είδους ανάπτυξη θέλουμε και μπορούμε να επιχειρήσουμε, σ' ένα πολύπλοκο διεθνές οικονομικό ανταγωνιστικό πλαίσιο. Αν είχαμε απαντήσει με σαφήνεια και ρεαλισμό σ' αυτό το πρόβλημα, θα ήταν πιθανώς ευκολότερο να διακρίνουμε και να αξιολογήσουμε και τα εργαλεία, μέσα και διαδικασίες για την

αντιμετώπισή του». Μπροστά σ' αυτό το νέο πλαίσιο που μας παρουσιάζεται, μπορούμε να επανασχεδιάσουμε μία σειρά από πρότυπα, διαδικασίες και μέσα που θα καταφέρουν να μετατρέψουν την επαγγελματική κατάρτιση σε πραγματική κοινωνική καινοτομία που η λειτουργία της δεν θα αφορά μόνο στην οικοδόμηση τυπικής νέας γνώσης, αλλά και στην ανάδειξη ενός νέου τύπου συνεργατικού και στοχαστικού χρόνου κατά την εργασία. Το γεγονός αυτό θα ευνοεί την άσκηση πρωτοβουλιών, την οικειοποίηση συλλογικών προτύπων και διαδικασιών, χρήσιμων στην αποδοτικότητα και ανταγωνιστικότητα επιχειρήσεων και οργανισμών, χρήσιμων στους κοινωνικο-επαγγελματικούς στόχους και στην καριέρα των εργαζομένων.

Το ζήτημα της σύνδεσης της κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας είναι κάτι που προβληματίζει έντονα τους εκπροσώπους των ΚΕΚ. Αυτό συμβαίνει διότι τα αποτελέσματα μέχρι στιγμής δεν είναι τα αναμενόμενα. Ωστόσο, η «από τη βάση προς τα πάνω» προσέγγιση στη διερεύνηση των αναγκών της αγοράς εργασίας και στη σύνδεσή τους με την παροχή κατάρτισης, η οποία θα συνυπολογίζει τις αναπτυξιακές προοπτικές με τις τοπικές ιδιαιτερότητες και ανάγκες, μπορεί να βελτιώσει σε μεγάλο βαθμό τα αποτελέσματα. Οι θεσμοί υπάρχουν τόσο σε εθνικό (Υπουργεία, ΟΑΕΔ, ΠΑΕΠ⁹, Κοινωνικοί Εταίροι, Πανεπιστήμια κ.λπ.) όσο και σε περιφερειακό (Γενικές Γραμματείες Περιφερειών, περιφερειακές δομές, κ.λπ.) και τοπικό (Τοπική Αυτοδιοίκηση, Επιμελητήρια κ.λπ.) επίπεδο, καθώς και τα απαραίτητα συντονιστικά όργανα (ΕΣΕΕΚΑ). Μεθοδολογικά εργαλεία έχουν εκπονηθεί και πιλοτικά εφαρμοστεί με ποικίλες (χρηματοδοτικές) ευκαιρίες. Από την άλλη μεριά, θα πρέπει να επιλεγούν ενιαία μεθοδολογικά εργαλεία. Επιπλέον, η οριζόντια δικτύωση (σε τοπικό και εθνικό επίπεδο) και η κάθετη δικτύωση σε επίπεδο διοίκησης (εθνικό – περιφερειακό – τοπικό) με την υποστήριξη όλων των συναρμοδίων και υποστηριζόμενες από χρηστικά μεθοδολογικά εργαλεία θα αποφέρει επίσης σημαντικά αποτελέσματα. Ακόμα, κοινά αποδεκτοί και μετρήσιμοι δείκτες αξιολόγησης (εκ των προτέρων, κατά τη διάρκεια και εκ των υστέρων) των στρατηγικών και επιμέρους παρεμβάσεων θα συνυπολογίζονται σε ένα στρατηγικό σχέδιο που θα χαρακτηρίζεται από δυναμική αναπτυξιακά εξελικτική πορεία.

⁹ Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική Α.Ε.

Το Δ΄ ΚΠΣ, από μόνο του, δεν είναι σε θέση να λύσει τα προβλήματα που ταλαιπωρούν αρκετά χρόνια το γραφειοκρατικό ελληνικό κράτος στον τομέα της απασχόλησης και της κατάρτισης. Όμως, σε περίπτωση που οι αρμόδιοι φορείς το χειριστούν σωστά, μπορεί από την μεριά του να δώσει λύσεις σε αρκετά ζητήματα που απασχολούν την ελληνική κοινωνία στο σύνολό της. Ορισμένα θετικά στοιχεία που ενδέχεται να προκύψουν από τη συγκεκριμένη διαδικασία είναι:

- το ισχυρό και αξιοποιήσιμο δίκτυο δομών προώθησης στην Απασχόληση (ΚΠΑ),
- η υψηλή τεχνογνωσία στο σχεδιασμό, υλοποίηση, διαχείριση πολύπλοκων κοινωνικών παρεμβάσεων,
- η ενεργοποίηση θεσμικού πλαισίου σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την αγορά εργασίας,
- η εμπειρία στη σχεδίαση και υλοποίηση δράσεων τύπου Equal,
- το θεσμικό πλαίσιο για τη δια βίου μάθηση,
- τα ισχυρά άτυπα κοινωνικά δίκτυα που αμβλύνουν τον κίνδυνο της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού.

Τέλος, σύμφωνα με τον πρώην πρόεδρο του Ευρωπαϊκού Σοσιαλιστικού Κόμματος Πολ Νίρουπ Ράσμουσεν: *«Οι άνθρωποι αποτελούν το σημαντικότερο και πλέον καινοτόμο κεφάλαιο στον 21^ο αιώνα για να συγκροτήσουμε και να βελτιώσουμε τα κοινωνικά μας συστήματα. Πρέπει να επενδύσουμε στους ανθρώπους, να βελτιώσουμε τα προσόντα, τις ικανότητες και τις δεξιότητες του καθενός στην ελληνική, και όχι μόνο, αγορά εργασίας, σε συνδυασμό με νέες μορφές κοινωνικής ασφάλειας και προστασίας.»* (Απόσπασμα από τις δηλώσεις του στα ελληνικά ΜΜΕ, Η Καθημερινή, 2000).

5.2. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΕΡΕΥΝΑ

Σε αυτό το σημείο της εργασίας επιθυμούμε να παραθέσουμε ορισμένες ιδέες και προτάσεις για περαιτέρω έρευνες, με βάση τα πορίσματα της παρούσας.

Μία πολύ ενδιαφέρουσα πρόταση, για περαιτέρω μελέτη, είναι η γενικότερη αποτύπωση των ΚΕΚ σε επίπεδο υποδομών, προσωπικού και προγραμμάτων. Μία τέτοια προσπάθεια θα ήταν πολύ χρήσιμη καθώς, θα μας έδινε μία ολοκληρωμένη άποψη για τις δυνατότητες των ΚΕΚ σε όλες τις περιφέρειες της χώρας. Με βάση αυτό το γεγονός, θα παρατηρούσαμε με μεγαλύτερη λεπτομέρεια τις ελλείψεις ή τα πλεονεκτήματα που παρουσιάζουν τα ΚΕΚ σε διάφορες περιοχές, και θα ήμασταν σε καλύτερη θέση για να διαπιστώσουμε τις διαφορές που προκύπτουν ανάμεσα στα ΚΕΚ του κέντρου και στα ΚΕΚ της περιφέρειας.

Ένα θέμα που απασχολεί ιδιαίτερω τα ΚΕΚ και τους αρμόδιους κρατικούς φορείς είναι η πορεία των αποφοίτων των ΚΕΚ στην αγορά εργασίας. Μία έρευνα πάνω στο συγκεκριμένο θέμα, θα μας βοηθούσε να κατανοήσουμε πλήρως τις δυσκολίες και τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι περισσότεροι απόφοιτοι των ΚΕΚ στην εύρεση εργασίας, μετά την ολοκλήρωση της κατάρτισής τους. Ακόμα, θα απαντούσε στο ερώτημα γιατί οι επιχειρήσεις (ειδικότερα σε προγράμματα κατάρτισης ανέργων), τους απασχολούν για σύντομο χρονικό διάστημα και σε ένα μεγάλο ποσοστό δεν ανανεώνουν τη σύμβασή τους. Με αυτόν τον τρόπο, τους αναγκάζουν να παρακολουθούν προγράμματα κατάρτισης ξανά από την αρχή και αυτό έχει ως αποτέλεσμα την «ανακύκλωση» των εκπαιδευομένων και τη μηδενική μείωση του δείκτη της ανεργίας.

Μία ακόμη μελέτη θα μπορούσε να είναι η καταγραφή των αναπαραστάσεων που έχουν οι εν δυνάμει πληθυσμοί – στόχοι (άνεργοι, εργαζόμενοι, ευπαθείς κοινωνικά ομάδες, κ.λπ.) των ΚΕΚ, για τα ίδια τα ΚΕΚ και τη χρησιμότητά τους. Όπως προελέχθη και στα πρώτα κεφάλαια της εργασίας, τα περισσότερα άτομα που ανήκουν στις ομάδες – στόχους των ΚΕΚ δεν έχουν κατανοήσει σε μεγάλο βαθμό ή και καθόλου, τη σημασία του θεσμού της ΣΕΚ και ειδικότερα το ρόλο που διαδραματίζουν τα ΚΕΚ. Στο πλαίσιο λοιπόν της ουσιαστικότερης ενημέρωσης για τα οφέλη της δια βίου

μάθησης, θα μπορούσε κάλλιστα να προστεθεί μία μελέτη με βάση τις απόψεις και τις αναπαραστάσεις των ομάδων – στόχων των ΚΕΚ, για τα ΚΕΚ, ώστε να αντιμετωπιστεί με τον καλύτερο δυνατό τρόπο το συγκεκριμένο πρόβλημα.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον δύναται επίσης να παρουσιάσει μία συγκριτική μελέτη των ΚΕΚ στην Ελλάδα, με αντίστοιχους θεσμούς ΣΕΚ στις άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Μία τέτοια έρευνα μπορεί να συμβάλει θετικά στον εντοπισμό κοινών προβλημάτων, στη μεταφορά καλών πρακτικών από τη μία χώρα στην άλλη, στη περαιτέρω βελτίωση των εκπαιδευτικών παροχών, κ.λπ. Επιπλέον, με βάση τη συγκεκριμένη μελέτη θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί ένα μέρος της θεωρητικής ή της πρακτικής άσκησης ενός προγράμματος κατάρτισης σε μία άλλη χώρα - μέλος της ΕΕ.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΥΣΤΡΑΤΟΓΛΟΥ Α., Η Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση στην Ελλάδα, ΤΥΠΩΘΗΤΩ, Αθήνα 2004α.

ΕΥΣΤΡΑΤΟΓΛΟΥ Α., Η Επαγγελματοποίηση των Εκπαιδευτών της ΣΕΚ. Πρόσφατες Εξελίξεις και Προοπτικές, ΤΥΠΩΘΗΤΩ, Αθήνα 2004β.

ΕΥΣΤΡΑΤΟΓΛΟΥ Α., ΣΕΚ και Αξιολόγηση. Η Περίπτωση των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης, ΤΥΠΩΘΗΤΩ, Αθήνα 2005.

ΕΥΣΤΡΑΤΟΓΛΟΥ Α., ΔΕΔΕ Ι., ΜΑΚΡΥΓΙΑΝΝΗ Α., κ.α., Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση και Πιστοποίηση. Διαδικασία και Αποτελέσματα ΚΕΚ 2001-2003. ΕΚΕΠΙΣ, Αθήνα 2003.

ΠΑΠΑΔΑΚΗΣ Ν., Εκπαιδευτική πολιτική: Η εκπαιδευτική πολιτική ως κοινωνική πολιτική (;), Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 2003α.

ΠΑΠΑΔΑΚΗΣ Ν., Μελέτη – Ανάλυση πλαισίου πολιτικών απασχόλησης, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-Α.Σ. E-QUALITY, Αθήνα 2003β (αδημοσίευτη έκθεση).

ΠΑΠΑΔΑΚΗΣ Ν., Μεταξύ Δυνητικότητας & Αναγκαιότητας, Α.Σ. Equality – ΚΕΚ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Αθήνα 2005.

ΠΑΠΑΔΑΚΗΣ Ν., Προς την «Κοινωνία των Δεξιοτήτων»: Τα όρια της υπερεθνικότητας, το διακύβευμα της απασχολησιμότητας και οι πολιτικές κατάρτισης, Σάκκουλα & Κέντρο Ευρωπαϊκού και Συνταγματικού Δικαίου, Αθήνα 2006α.

ΠΑΠΑΔΑΚΗΣ Ν., «Αυτό ήταν λοιπόν...»; Ευρωπαϊκή εκπαιδευτική πολιτική, κατάρτιση και Στρατηγική της Λισσαβόνας. Πέρα από την αρχή της επικουρικότητας, Σάκκουλα & Κέντρο Ευρωπαϊκού και Συνταγματικού Δικαίου, Αθήνα 2006β.

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ, 1^η Επιτροπή Παρακολούθησης, Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού» 2007 – 2013, Αθήνα 2008.

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ & ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ, Προγραμματική Περίοδος 2007-2013, Επιχειρησιακό Πρόγραμμα: «Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση», Αθήνα 2007.

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ, Το Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς 2007 – 2013, Αθήνα 2007.

ΧΑΣΑΠΗΣ Δ., Ποιότητα στη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση στην Ελλάδα, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Αθήνα 1994.

ΨΥΧΟΓΥΙΟΣ Ι., Δια Βίου Εκπαίδευση και Κατάρτιση – Περιφερειακή Ανάπτυξη και επίδραση της δια βίου εκπαίδευσης στην αγορά εργασίας, www.jpsihogios.gr, Αθήνα 2005.

ΩΡΟΛΟΓΑ Α., Πιλοτική παρέμβαση για την Απασχόληση σε Τοπικό Επίπεδο, ΕΚΤΥΠΟΝ Ο.Ε., Αθήνα 2001α.

ΩΡΟΛΟΓΑ Α., Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση, ΕΚΤΥΠΟΝ Ο.Ε., Αθήνα 2001β.

CEDEFOP, Lifelong learning: citizens' views in close-up, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2004.

CEDEFOP, Zooming in on 2010, Reassessing vocational education and training, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2007.

CEDEFOP, Future Skill Needs in Europe, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2008a.

CEDEFOP, European Journal of Vocational Training No. 44, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2008b.

EUROPEAN COMMISSION, Making a European Area of lifelong learning a reality, Brussels 2001a.

EUROPEAN COMMISSION, European Report on Education and Training in Employment Policies, vo.1, 2001b.

EUROPEAN COMMISSION, European Report on Quality Indicators of Lifelong Learning, Brussels 2002.

EUROPEAN COMMISSION, Progress towards the common objectives in education and training. Indicators and benchmarks, Brussels 2004.

EUROPEAN COMMISSION, Education and Training 2010 Coordination Group (ETCG), Brussels 2005d

HOLSTI, O.R., Content analysis for the social sciences and humanities, Mass: Addison – Wesley, Reading 1969.

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΕΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΙΣ

www.ekepis.gr (Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης)

www.ereaeek.gr (Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση»)

www.ideke.edu.gr (Ινστιτούτο Διαρκούς Εκπαίδευσης Ενηλίκων)

www.oEEK.gr (Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης)

www.europa.eu.int (Ευρωπαϊκή Ένωση)

www.cedefop.gr (Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης)

www.etf.eu.int (Εκπαίδευση & Κατάρτιση στις χώρες μέλη της Ε.Ε.)

www.tovima.gr («Το Βήμα»)

www.kathimerini.gr («Η Καθημερινή»)

www.tanea.gr («Τα Νέα»)

www.yperth.gr (Υπουργείο Εθνικής Παιδείας & Θρησκευμάτων)

www.yrakr.gr (Υπουργείο Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας)

www.kee.gr (Κέντρο Εκπαιδευτικής Έρευνας)

www.eker.gr (Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού)

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΜΕΡΟΣ Α΄

Η ΑΠΟΡΡΟΦΗΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΟΥ Ε.Π. «ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ»

Πίνακας 1: Τα ποσοστά απορρόφησης του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» (2000 – 2006)

Άξονας	Μέτρο Κωδικός	Ενταγμένες δαπάνες	Νομικές δεσμεύσεις	Ποσοστό Απορρόφησης
001	001	127%	105%	93%
001	002	116%	115%	70%
001	003	122%	118%	76%
001	004	113%	113%	91%
001	005	110%	110%	64%
001	006	101%	50%	25%
002	001	104%	74%	51%
002	002	102%	102%	79%
002	003	123%	123%	98%
003	001	109%	101%	73%
004	001	124%	124%	93%
004	002	101%	61%	36%
004	003	78%	78%	61%
004	004	127%	118%	89%
005	001	105%	105%	3%
005	002	125%	124%	101%
005	003	119%	119%	67%
006	001	102%	96%	66%
006	002	123%	79%	47%
ΣΥΝΟΛΟ		117%	112%	81%
ΕΚΤ		117%	112%	80%
ΕΤΠΑ		127%	105%	93%

ΚΩΔΙΚΟΣ Α.Π.	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΑΞΟΝΑ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ	ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ				ΕΘΝΙΚΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ	ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΟΥ ΠΟΣΟΣΤΟΥ ΕΘΝΙΚΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ		ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ (Βάση υπολ. Κοιν. Συμμ.)*	ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΥΓΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ	ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΑ			ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΑΠΑΝΗ
		ΕΠΙΧ	ΕΚΤ	ΤΑΜΕΙΟ ΣΥΝΟΧΗΣ	ΣΥΝΟΛΟ		ΕΘΝΙΚΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ	ΕΘΝΙΚΗ ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ			ΣΥΝΕΙΣΦΟΡΑ ΕΤΕ	ΑΛΛΗ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ		
												11a**	11b**	
1	2	3	4=1+2+3	5=6+7	6	7	8=4+5	9=4/8		11a**	11b**	11a+11b	12=4+5+11a	
14	Τεχνική βοήθεια για την εφαρμογή του Ε.Π στις 3 Περιφέρειες Σταδιακής Εξόδου		9.039.090		9.039.090			23.402.638	38,62%					23.402.638
15	Τεχνική βοήθεια για την εφαρμογή του Ε.Π στις 2 Περιφέρειες Σταδιακής Εισόδου		657.389		657.389			1.589.077	41,37%					1.589.077
	ΣΥΝΟΛΟ ΕΠ "Εκπαίδευση & Δια Βίου Μάθηση"		1.440.000.000		1.440.000.000			2.058.000.000	69,97%			157.000.000	157.000.000	2.215.000.000

* Ως βάση υπολογισμού της κοινοτικής συνδρομής χρησιμοποιείται η επιλέξιμη δημόσια δαπάνη (στήλη 8)

** Άλλοι εθνικοί πόροι, προβλεπόμενα έσοδα, μη επιλέξιμες δαπάνες

*** Ιδιωτική συμμετοχή

Πίνακας 2: Ενδεικτική ανάλυση Κοινωνικής Συνδρομής στο Ε.Π. «Εκπαίδευση & Δια Βίου Μάθηση» ανά κατηγορία

σε ευρώ

Διάσταση 1				
Θέμα προτεραιότητας				
Κωδικός	Περιγραφή	Ποσό		
		ΣΤΟΧΟΣ 1	ΣΤΟΧΟΣ 2	ΣΥΝΟΛΟ
	Βελτιώνοντας το ανθρώπινο κεφάλαιο			
72	Σχεδιασμός, εισαγωγή και εφαρμογή μεταρρυθμίσεων στα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης προκειμένου να αυξηθεί η απασχολησιμότητα, να βελτιωθεί η συνάφεια της υποχρεωτικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης /κατάρτισης προς την αγορά εργασίας, και να προσαρμοστούν οι δεξιότητες του εκπαιδευμένου προσωπικού σε μία καινοτόμο αντίληψη και σε μία οικονομία βασισμένη στην κοινωνία της γνώσης.	734.867.641	23.071.636	757.939.277
73	Μέτρα για την αύξηση δια βίου συμμετοχής στην εκπαίδευση και την κατάρτιση συμπεριλαμβάνοντας δράσεις για τη μείωση της πρόωρης εγκατάλειψης από το σχολείο, του διαχωρισμού στα γνωστικά αντικείμενα με διακρίσεις φύλου, και για διεύρυνση της πρόσβασης στα αντικείμενα και στην ποιότητα της υποχρεωτικής /επαγγελματικής και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και κατάρτισης.	367.171.475	11.527.581	378.699.056
74	Ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού στο πεδίο της έρευνας και καινοτομίας, ιδιαίτερα μέσω μεταπτυχιακών σπουδών και εκπαίδευσης ερευνητών και μέσω δικτύωσης των δραστηριοτήτων ανάμεσα στα πανεπιστήμια, τα ερευνητικά κέντρα και τις επιχειρήσεις.	273.188.492	8.576.926	281.765.418
	Τεχνική βοήθεια			
85	Προετοιμασία, εφαρμογή παρακολούθηση και επιθεώρηση	8.375.544	262.956	8.638.500
86	Αξιολόγηση και Μελέτες, πληροφορίες και επικοινωνία	12.563.316	394.433	12.957.749
Σύνολο		1.396.166.468	43.833.532	1.440.000.000

σε ευρώ

Διάσταση 2				
Μορφή χρηματοδότησης				
Κωδικός	Μορφή χρηματοδότησης	Ποσό		
		ΣΤΟΧΟΣ 1	ΣΤΟΧΟΣ 2	ΣΥΝΟΛΟ
01	Μη επιστρεπτέα ενίσχυση	1.396.166.468	43.833.532	1.440.000.000
Σύνολο		1.396.166.468	43.833.532	1.440.000.000

σε ευρώ

Διάσταση 3				
Εδαφικός τύπος				
Κωδικός	Περιγραφή	Ποσό		
		ΣΤΟΧΟΣ 1	ΣΤΟΧΟΣ 2	ΣΥΝΟΛΟ
00	Άνευ αντικειμένου	1.396.166.468	43.833.532	1.440.000.000
Σύνολο		1.396.166.468	43.833.532	1.440.000.000

**Πίνακας 3: Ετήσια κατανομή Κοινοτικής Συνδρομής του Ε.Π
«Εκπαίδευση & Δια Βίου Μάθηση»**

ΣΤΟΧΟΣ 1

σε ευρώ

Ε.Π. "Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση"		ΕΚΤ	Υ.Σ.	ΣΥΝΟΛΟ
		(1)	(2)	(3)=(1)+(2)
2007	Περιφέρειες χωρίς μεταβατική στήριξη	106.729.239	0	106.729.239
	Περιφέρειες με μεταβατική στήριξη	100.386.666	0	100.386.666
	σύνολο	207.115.905	0	207.115.905
2008	Περιφέρειες χωρίς μεταβατική στήριξη	108.863.824	0	108.863.824
	Περιφέρειες με μεταβατική στήριξη	95.996.237	0	95.996.237
	σύνολο	204.860.061	0	204.860.061
2009	Περιφέρειες χωρίς μεταβατική στήριξη	111.041.100	0	111.041.100
	Περιφέρειες με μεταβατική στήριξη	91.390.038	0	91.390.038
	σύνολο	202.431.138	0	202.431.138
2010	Περιφέρειες χωρίς μεταβατική στήριξη	113.261.922	0	113.261.922
	Περιφέρειες με μεταβατική στήριξη	86.561.192	0	86.561.192
	σύνολο	199.823.114	0	199.823.114
2011	Περιφέρειες χωρίς μεταβατική στήριξη	115.527.161	0	115.527.161
	Περιφέρειες με μεταβατική στήριξη	81.502.637	0	81.502.637
	σύνολο	197.029.798	0	197.029.798
2012	Περιφέρειες χωρίς μεταβατική στήριξη	117.837.706	0	117.837.706
	Περιφέρειες με μεταβατική στήριξη	76.207.115	0	76.207.115
	σύνολο	194.044.821	0	194.044.821
2013	Περιφέρειες χωρίς μεταβατική στήριξη	120.194.458	0	120.194.458
	Περιφέρειες με μεταβατική στήριξη	70.667.173	0	70.667.173
	σύνολο	190.861.631	0	190.861.631
Γενικό σύνολο 2007-2013	Περιφέρειες χωρίς μεταβατική στήριξη	793.455.410	0	793.455.410
	Περιφέρειες με μεταβατική στήριξη	602.711.058	0	602.711.058
	ΣΥΝΟΛΟ	1.396.166.468	0	1.396.166.468

Ε. Π. "Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση"		ΕΚΤ	Τ. Σ.	ΣΥΝΟΛΟ
		(1)	(2)	(3)=(1)+(2)
2007	Περιφέρειες με μεταβατική στήριξη	15.033.297	0	15.033.297
2008	Περιφέρειες με μεταβατική στήριξη	11.787.182	0	11.787.182
2009	Περιφέρειες με μεταβατική στήριξη	8.405.208	0	8.405.208
2010	Περιφέρειες με μεταβατική στήριξη	4.883.240	0	4.883.240
2011	Περιφέρειες με μεταβατική στήριξη	1.217.032	0	1.217.032
2012	Περιφέρειες με μεταβατική στήριξη	1.241.373	0	1.241.373
2013	Περιφέρειες με μεταβατική στήριξη	1.266.200	0	1.266.200
Γενικό σύνολο 2007-2013	Περιφέρειες με μεταβατική στήριξη	43.833.532	0	43.833.532

Πηγή: Υπουργείο Εθνικής
Παιδείας & Θρησκευμάτων