



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ

ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ, ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΣΗ, ΙΔΙΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ

**ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ ΚΑΙ ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ.
ΜΙΑ ΠΟΣΟΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ.**

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Της φοιτήτριας: Δόσχορη Ευαγγελίας

ΤΡΙΜΕΛΗΣ ΕΞΕΤΑΣΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Επιβλέπων: Σπυριδάκης Μάνος – Αναπληρωτής καθηγητής

Μέλη: Κατσήs Αθανάσιος – Καθηγητής

Φερόνας Ανδρέας – Επίκουρος καθηγητής

Κόρινθος, Μάιος 2015

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα. Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τον συγγραφέα και μόνο.

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

OECD - Organization for Economic Co-operation and Development

SPSS - Statistical Package for the Social Sciences

ΑΕΙ – Ανώτατο Τεχνολογικό Ίδρυμα

ΔΑΣΤΑ - Δομές Απασχόλησης και Σταδιοδρομίας

Ε.Ε. - Ευρωπαϊκή Ένωση

ΕΠΕΑΕΚ - Επιχειρησιακού Προγράμματος "Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση"

ΙΝΕ – Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ

ΚΑΣΥΠ - Κέντρα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού

ΟΑΕΔ - Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού

ΟΟΣΑ - Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης

ΤΕΙ – Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Στο σημείο αυτό κρίνεται δόκιμο να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή κύριο Σπυριδάκη Μάνο, που μου εμπιστεύτηκε την ανάθεση αυτής της έρευνας καθώς επίσης και για τις πολύτιμες παρατηρήσεις του, αφού χωρίς αυτές δεν θα μπορούσα να ολοκληρώσω αποτελεσματικά το παρόν πόνημα. Παράλληλα θα ήθελα να ευχαριστήσω τους αποφοίτους του Τμήματος Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής του Παν/μιου Πελοποννήσου για το ενδιαφέρον και την συμμετοχή τους στην παρούσα έρευνα.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1	ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ^ο - ΕΙΣΑΓΩΓΗ	12
1.1	Γενικά.....	12
1.2	Σκοπός και ερωτήματα της εργασίας.....	13
2	ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ^ο – ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ.....	15
2.1	Σπουδές και επαγγελματικός προσανατολισμός.....	15
2.2	Πανεπιστήμιο και αγορά εργασίας.....	17
2.3	Ελληνικό πανεπιστήμιο και αγορά εργασίας.....	20
2.4	Μετάβαση από το Πανεπιστήμιο στην αγορά εργασίας.....	27
2.5	Μελέτη περίπτωσης του Τμήματος Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής του Παν/μιου Κορίνθου	30
3	ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ^ο – ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ.....	32
3.1	Κοινωνική πολιτική και σύγχρονη πραγματικότητα.....	32
3.2	Εκπαιδευτική πολιτική και σύγχρονη πραγματικότητα	36
3.2.1	Ευρωπαϊκή ένωση και ΟΟΣΑ.....	36
3.2.2	Ελλάδα	39
4	ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 ^ο - ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ	42
4.1	Ερευνητικά ζητούμενα.....	42
4.2	Το δείγμα της έρευνας.....	44
4.3	Διαδικασίες.....	44
4.4	Εργαλείο έρευνας – Ερωτηματολόγιο.....	45
4.5	Περιγραφή ερωτηματολογίου	46
4.6	Πρόγραμμα στατιστικής επεξεργασίας SPSS	47
5	ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 ^ο – ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	48
5.1	Δημογραφικά δεδομένα	48

5.2	Απασχολούμενοι	61
5.3	Άνεργοι.....	80
6	ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 ^ο - ΣΥΖΗΤΗΣΗ.....	94
7	ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	101
	Παράρτημα (Ερωτηματολόγια)	107

ΠΙΝΑΚΕΣ ΕΙΚΟΝΩΝ

Πίνακες

ΠΙΝΑΚΑΣ 1: Συμμετοχή στην ανώτερη και ανώτατη εκπαίδευση	21
ΠΙΝΑΚΑΣ 2: Ηλικία συμμετεχόντων	48
ΠΙΝΑΚΑΣ 3: Ηλικιακή κατανομή	48
ΠΙΝΑΚΑΣ 4: Φύλο	49
ΠΙΝΑΚΑΣ 5 Οικογενειακή κατάσταση	49
ΠΙΝΑΚΑΣ 6: Αριθμός τέκνων	50
ΠΙΝΑΚΑΣ 7: Ποιο είναι το επίπεδο εκπαίδευσης του πατέρα σας;	51
ΠΙΝΑΚΑΣ 8: Ποιο είναι το επίπεδο εκπαίδευσης της μητέρας σας;	52
ΠΙΝΑΚΑΣ 9 Σας ενδιέφερε το αντικείμενο του τμήματος πριν εισαχθείτε σε αυτό; ..	54
ΠΙΝΑΚΑΣ 10: Βαθμός πτυχίου	55
ΠΙΝΑΚΑΣ 11: Είστε ευχαριστημένος/η από τις σπουδές σας;	55
ΠΙΝΑΚΑΣ 12: Λόγοι επιλογής του Τμήματος Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου	56
ΠΙΝΑΚΑΣ 13: Θέση επιλογής σχολής	57
ΠΙΝΑΚΑΣ 14: Επιλογή κατεύθυνσης	58
ΠΙΝΑΚΑΣ 15: Συμμετοχή στην πρακτική	59
ΠΙΝΑΚΑΣ 16: Ρόλος της πρακτικής στην επαγγελματική αποκατάσταση	59
ΠΙΝΑΚΑΣ 17: Χρόνος απορρόφησης	62
ΠΙΝΑΚΑΣ 18: Τρόπος εύρεσης πρώτης απασχόλησης	63
ΠΙΝΑΚΑΣ 19: Μορφή απασχόλησης	64
ΠΙΝΑΚΑΣ 20: Είδος πρώτης απασχόλησης	65
ΠΙΝΑΚΑΣ 21: Μορφή απασχόλησης	65
ΠΙΝΑΚΑΣ 22: Συνολικές καθαρές μηνιαίες αποδοχές σας από την πρώτη σας απασχόληση;	66
ΠΙΝΑΚΑΣ 23: Βαθμός αντιστοιχίας των σπουδών με την πρώτη σας απασχόληση ..	67
ΠΙΝΑΚΑΣ 24: Έχετε αλλάξει απασχόληση;	67
ΠΙΝΑΚΑΣ 25: Ποια είναι η μορφή της σημερινής σας απασχόλησης;	68
ΠΙΝΑΚΑΣ 26: Είστε ευχαριστημένος/η από την σημερινή σας απασχόληση;	70

ΠΙΝΑΚΑΣ 27: Πόσα περίπου χιλιόμετρα απέχει από τον τόπο κατοικίας των γονέων σας η σημερινή σας απασχόληση;	71
ΠΙΝΑΚΑΣ 28: Πόσο διάστημα μεσολάβησε μεταξύ της σημερινής και της προηγούμενης απασχόλησης;	72
ΠΙΝΑΚΑΣ 29: Πόσες δουλειές αλλάξατε πριν τη σημερινή σας απασχόληση;	73
ΠΙΝΑΚΑΣ 30: Αντιμετωπίσατε δυσκολίες κατά την εύρεση εργασίας λόγω του φύλου σας;	74
ΠΙΝΑΚΑΣ 31: Έχετε μέχρι τώρα συμμετάσχει/απασχοληθεί σε πρόγραμμα κατάρτισης ή σε επιδοτούμενη θέση εργασίας;	74
ΠΙΝΑΚΑΣ 32: Συμμετοχή σε πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης;	75
ΠΙΝΑΚΑΣ 33: Συμμετοχή στο πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας (STAGE) του ΟΑΕΔ;	75
ΠΙΝΑΚΑΣ 34: Συμμετοχή σε επιδοτούμενη από τον ΟΑΕΔ θέση εργασίας;	76
ΠΙΝΑΚΑΣ 35: Συμμετοχή σε πρόγραμμα επιχορήγησης με επιταγές κατάρτισης (Training Voucher);	76
ΠΙΝΑΚΑΣ 36: Ποιες είναι οι συνολικές καθαρές μηνιαίες σας αποδοχές;	77
ΠΙΝΑΚΑΣ 37: Είστε ικανοποιημένος/η με τις σημερινές μηνιαίες αποδοχές σας, σε σχέση και με την ποιοτική/ποσοτική εργασία που πραγματικά προσφέρετε;	78
ΠΙΝΑΚΑΣ 38: Βαθμός αντιστοιχίας των σπουδών με τη σημερινή απασχόληση. (Το αντικείμενο εργασίας μου αντιστοιχεί στην ακαδημαϊκή εκπαίδευση που έλαβα).....	78
ΠΙΝΑΚΑΣ 39: Έχετε ασφάλιση στη σημερινή σας εργασία;	79
ΠΙΝΑΚΑΣ 40: Αισθάνεστε ότι κινδυνεύετε να χάσετε την εργασία σας ή να μην έχετε δουλειά στο άμεσο μέλλον;	80
ΠΙΝΑΚΑΣ 41: Διάρκεια της ανεργίας	81
ΠΙΝΑΚΑΣ 42: Λόγοι της ανεργίας (μέχρι δυο απαντήσεις).....	82
ΠΙΝΑΚΑΣ 43: Τρόπος αναζήτησης της εργασίας (μέχρι τρεις απαντήσεις).....	83
ΠΙΝΑΚΑΣ 44: Κάνατε συγκεκριμένες ενέργειες για να βρείτε απασχόληση κατά τον τελευταίο μήνα;.....	84
ΠΙΝΑΚΑΣ 45: Έχετε εργαστεί στο παρελθόν;	84
ΠΙΝΑΚΑΣ 46: Έχετε μέχρι τώρα συμμετάσχει/απασχοληθεί σε πρόγραμμα κατάρτισης ή σε επιδοτούμενη θέση εργασίας;	85
ΠΙΝΑΚΑΣ 47: Συμμετοχή σε πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης;	85
ΠΙΝΑΚΑΣ 48: Συμμετοχή στο πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας (STAGE) του ΟΑΕΔ;	85

ΠΙΝΑΚΑΣ 49: Συμμετοχή σε επιδοτούμενη από τον ΟΑΕΔ θέση εργασίας;	86
ΠΙΝΑΚΑΣ 50: Συμμετοχή σε πρόγραμμα επιχορήγησης με επιταγές κατάρτισης (Training Voucher);	86
ΠΙΝΑΚΑΣ 51: Πού θα προτιμούσατε να εργάζεστε;.....	87
ΠΙΝΑΚΑΣ 52: Λόγος προτίμησης	88
ΠΙΝΑΚΑΣ 53: Ποια είναι η σημερινή κατάσταση απασχόλησής σας / Έτος αποφοίτησης	90
ΠΙΝΑΚΑΣ 54: Ποια είναι η σημερινή κατάσταση απασχόλησής σας / Βαθμός πτυχίου	90
ΠΙΝΑΚΑΣ 55: Ποια κατεύθυνση ακολουθήσατε; * Ποια είναι η σημερινή κατάσταση απασχόλησής σας;.....	91
ΠΙΝΑΚΑΣ 56: Έχετε ολοκληρώσει ή πραγματοποιείτε τώρα μεταπτυχιακές σπουδές; * Ποια είναι η σημερινή κατάσταση απασχόλησής σας;.....	92
ΠΙΝΑΚΑΣ 57: Φύλο * Ποια είναι η σημερινή κατάσταση απασχόλησής σας;.....	93
ΠΙΝΑΚΑΣ 58: Ηλικία / Ποια είναι η σημερινή κατάσταση απασχόλησής σας;	93
ΠΙΝΑΚΑΣ 59: Οι 20 σημαντικότερες αλλαγές στην εποχή του ανθρώπου	97

Διαγράμματα

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1: Ανεργία αποφοίτων ΤΕΙ 2004-2007	23
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2: Ανεργία αποφοίτων Πανεπιστημίων 2004-2007	24
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3: Συγκριτικό ΑΕΙ-ΤΕΙ	24
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4: Ανεργία μετά την ολοκλήρωση των βασικών σπουδών.....	26
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5: Ποσοστό γονέων.....	50
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6: Στρατιωτικές υποχρεώσεις	51
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7: Ετήσιο εισόδημα.....	53
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 8: Χρόνια ολοκλήρωσης σπουδών	54
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 9: Εμπειρία εργασίας	60
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 10: Αξιολόγηση δυνατοτήτων πτυχίου.....	61
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 11: Επιστημονικά επαγγέλματα και θέση στο επάγγελμα, 2009.....	69
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 12: Τόπος σημερινής απασχόλησης/ κατοικία γονέων.....	71
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 13: Τόπος απασχόλησης/ τόπος σπουδών	72
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 14: Διαχρονική αύξηση μακροχρόνια ανέργων στην Ελλάδα.....	81

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 15: Πορεία μακροχρόνιας ανεργίας Ελλάδα	89
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 16: Ενδιαφέρον απασχόλησης στον τομέα των ακαδημαϊκών σπουδών.....	89
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 17: Εξέλιξη του Δείκτη Προοπτικών Απασχόλησης στην Ελλάδα....	95
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 18: Προοπτικές Απασχόλησης Α' Τριμήνου 2014 – Ανά τομέα οικονομικής δραστηριότητας.....	95
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 19: Ολοκλήρωση μεταπτυχιακών σπουδών	107
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 20: Σημερινή απασχόληση.....	107

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Το ζήτημα της απορρόφησης των αποφοίτων των ΑΕΙ και ΤΕΙ της χώρας αποτελεί ένα από τα πιο σημαντικά σημεία διαβούλευσης ανάμεσα σε πολιτεία, εκπαιδευτική κοινότητα, επιχειρηματικό κόσμο και κοινωνία. Το μεταβαλλόμενο περιβάλλον της αγοράς εργασίας, τόσο σε επίπεδο ζήτησης όσο και ποιότητας δεξιοτήτων που αναζητά, μελετάται πάντα σε συνάρτηση με τη ροή ανθρώπινου δυναμικού από τα ανώτερα και ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα.

Στην παρούσα εργασία αναλύονται τα σημαντικότερα αποτελέσματα της έρευνας σχετικά με την απορρόφηση των αποφοίτων, του Τμήματος Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου που εδρεύει στην Κόρινθο, από την αγορά εργασίας. Για τη συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε ειδικά διαμορφωμένο ερωτηματολόγιο στους μέχρι σήμερα αποφοίτους του τμήματος. Για την ανάλυση των αποτελεσμάτων χρησιμοποιήθηκε περιγραφική στατιστική όσο και σύνθεση μεταβλητών. Τα αποτελέσματα αποδεικνύουν ότι η παροχή αποφοίτων είναι μεγαλύτερη από αυτή που απαιτεί η αγορά εργασίας οδηγώντας στην ανεργία ή στην απασχόληση σε θέσεις με μικρή ή καθόλου συνάφεια με το αντικείμενο. Παράλληλα οι κρατικές δομές δεν δείχνουν να συμβάλουν ικανοποιητικά στην καταπολέμηση της ανεργίας και στην ενίσχυση της προσπάθειας των αποφοίτων για επαγγελματική αποκατάσταση.

Λέξεις Κλειδιά: Απασχόληση, Απόφοιτος, Αγορά Εργασίας, Πολυμεταβλητή Ανάλυση, Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα, Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου.

ABSTRACT

The issue of absorption of graduates of higher education institutions of the country is one of the most important points of discussion between the state, the educational community, business sector and society. The changing labor market environment on the level of quality and quantity demand is always studied in relation to the flow of human resources of the higher educational institutions.

Current research presents the main results of a research on the absorption of graduates of the Department of Educational and Social Policy, University of Peloponnese located in Corinth, from the labor market. Data collection was based on a specially designed questionnaire to date graduates of the department. For the analysis of the results was used descriptive statistics in conjunction with cross tabulation. The results show that the supply of graduates is higher than that required by the labor market, leading to unemployment or employment in jobs with little or no relevance to the subject. Alongside the state structures show not contribute sufficiently to combating unemployment and strengthening the alumni effort for vocational rehabilitation.

Keywords : Employment, Graduate, Labour Market, Multivariate Analysis, Universities, School of Education and Social Policy, University of Peloponnese.

1 ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο - ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1.1 Γενικά

Η επαγγελματική αποκατάσταση των αποφοίτων από τις υπάρχουσες βαθμίδες και τύπους – με βάση τις υφιστάμενες δομές – της εκπαίδευσης αποτελεί ένα από τα βασικά ζητούμενα διαφόρων επιστημονικών περιοχών. Σε πρώτο και κύριο επίπεδο απασχολεί την ίδια την εκπαιδευτική κοινότητα, αφού θα πρέπει να διερευνήσει κατά πόσο αποτελεσματική - ποιοτικά και ποσοτικά - είναι στην παροχή αποφοίτων στην αγορά εργασίας. Σε δεύτερο επίπεδο το αντικείμενο προσελκύει και το ενδιαφέρον της οικονομίας, αφού θα πρέπει να μελετηθεί η διαχείριση ενός σημαντικού αριθμού ανέργων σε περίπτωση υπερπροσφοράς. Παράλληλα υπάρχουν διάφορες πτυχές του ζητήματος της επαγγελματικής ένταξης που καλύπτονται από διάφορες άλλες επιστήμες, όπως της ψυχολογίας που καλείται να μελετήσει π.χ. την ψυχολογική κατάσταση των αποφοίτων, οι οποίοι δεν έχουν απασχοληθεί στο αντικείμενο εκπαίδευσής τους.

Εντούτοις δεν θα πρέπει να τίθεται στο περιθώριο η ανάγκη για μελέτη του φαινομένου σε επίπεδο κεντρικής διοίκησης, αφού αυτή είναι που θα χαράζει πολιτικές και θα πρέπει να διαχειριστεί το ζήτημα της προσφοράς και της ζήτησης ανθρώπινου δυναμικού. Παραδείγματος χάριν, το ζήτημα της χάραξης μιας εκπαιδευτικής πολιτικής υπήρξε αλληλένδετο με τη μελέτη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας των αποφοίτων. Η εικοσαετία 1970-1990 υπήρξε καθοριστική για την ανάπτυξη του ενδιαφέροντος γύρω από την εκπαιδευτική πολιτική (Καραμεσίνη, 2006).

Είναι γεγονός ότι ο χρόνος επαγγελματικής αποκατάστασης των αποφοίτων έχει παραταθεί, αφού η εκπαιδευτική διαδικασία ήδη έχει επιμηκυνθεί μέσα από την παρακολούθηση μεταπτυχιακών και διδακτορικών σπουδών. Από την άλλη πλευρά η επαγγελματική αποκατάσταση δεν περιλαμβάνει την απασχόληση σε ευέλικτες μορφές εργασίας. Οι ευέλικτες μορφές έχουν πρόσφατα δημιουργηθεί για την κάλυψη των αναγκών των επιχειρήσεων και αποτελούν μία συχνή μορφή απασχόλησης ιδιαίτερα κατά τα πρώτα χρόνια μετά την αποφοίτηση. Παράλληλα έχουν επηρεάσει δραματικά το σύνολο των εργαζομένων, αλλά πιο πολύ οι νεοεισερχόμενοι είναι

αυτοί που απασχολούνται κατά κύριο λόγο καθώς χαρακτηρίζονται για το ευάλωτο status τους.

Η ολοκληρωμένη ενσωμάτωση των αποφοίτων στην αγορά εργασίας δεν είναι μία αυτόματη χρονική ακολουθία που έπεται της εκπαίδευσης. Αντίθετα, η εργασιακή «Ιθάκη» είναι ένα ταξίδι που δεν έχει σαφή χρονικό προσδιορισμό, αφού η πρώτη μορφή απασχόλησης δεν σηματοδοτεί και τον επαγγελματικό τους προορισμό. Η μετάβαση ή η απορρόφηση είναι μία διαδικασία που γίνεται μάλλον σταδιακά.

1.2 Σκοπός και ερωτήματα της εργασίας

Η Ελλάδα απείχε από τον χώρο της μελέτης της απορρόφησης των αποφοίτων από την αγορά εργασίας και αυτό είχε ως συνέπεια να αντιμετωπίζει μία σχετική ένδεια όσον αφορά τη συγκέντρωση ποσοτικών δεδομένων. Η συγκεκριμένη έλλειψη οδήγησε στην αδυναμία ανάλυσης της υφιστάμενης κατάστασης και κατά συνέπεια της αντιμετώπισης των όποιων προβλημάτων παρουσιάζονταν. Η εκπαιδευτική πολιτική βασίζεται σε τέτοιου είδους δεδομένα προκειμένου να αναπτύξει έναν προβληματισμό για την αντιμετώπιση της ανεργίας ή της υποαπασχόλησης. Η παρούσα μελέτη θα εστιάσει στην απορρόφηση των αποφοίτων του Τμήματος Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής του Παν/μιου Κορίνθου. Σκοπός της έρευνας είναι, να διευκρινιστεί το εύρος και η ποιότητα της ενσωμάτωσης των αποφοίτων του τμήματος στην αγορά εργασίας. Η έρευνα θα εστιάσει αφενός στην καταγραφή της παρούσας κατάστασης απασχόλησης και των χαρακτηριστικών της:

- Ποια η μορφή της παρούσας απασχόλησης.
- Αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί και οικονομικές αποδοχές.
- Ικανοποίηση από τη σημερινή απασχόληση.
- Τόπος απασχόλησης.
- Συσχέτιση σπουδών και επαγγελματικής απασχόλησης.

Αφετέρου, θα επιδιώξει να προσδιορίσει:

- Τη διάρκεια και τους λόγους ανεργίας.
- Τρόπους αναζήτησης εργασίας.
- Παρελθούσες απασχολήσεις.
- Προτιμήσεις απασχόλησης.

Η παρούσα μελέτη διακρίνεται σε έξι κεφάλαια. Στην αρχή του πονήματος γίνεται μία επιδερμική αναφορά στη φύση του ερευνητικού ζητήματος, στον σκοπό και στην αναγκαιότητα μελέτης του και στη δομή του κειμένου. Στη συνέχεια στο δεύτερο κεφάλαιο θα επιχειρηθεί να ολοκληρωθεί η διασύνδεση μεταξύ πανεπιστημίου και αγοράς εργασίας. Κατ' αρχάς θα μελετηθεί ο επαγγελματικός προσανατολισμός και οι σπουδές, ενώ παράλληλα θα συνδεθεί εννοιολογικά ο χώρος της επαγγελματικής σταδιοδρομίας με το πανεπιστήμιο. Ταυτόχρονα θα γίνει αναφορά στη μελέτη περίπτωσης του Τμήματος Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής του Παν/μιου Κορίνθου. Στο τρίτο κεφάλαιο θα γίνει αναφορά σε ζητήματα κοινωνικής και εκπαιδευτικής πολιτικής και στις παρούσες τάσεις στους συγκεκριμένους χώρους. Στη συνέχεια στο τέταρτο κεφάλαιο θα γίνει λεπτομερής παρουσίαση της μεθοδολογικής προσέγγισης που ακολουθήθηκε, δηλ. δείγμα, διαδικασίες, εργαλεία συλλογής δεδομένων, εργαλεία ανάλυσης κτλ. Στο πέμπτο κεφάλαιο θα γίνει η ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας και στο τέλος της εργασίας θα ακολουθήσει ενδελεχής συζήτηση σχετικά μ' αυτά. Στο παράρτημα της εργασία θα παρατεθεί το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε για τη συλλογή των δεδομένων.

2 ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο – ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ

2.1 Σπουδές και επαγγελματικός προσανατολισμός

Σε περίοδο οικονομικής κρίσης, όπως η σημερινή, το εργατικό δυναμικό μιας χώρας αντιμετωπίζει δυσκολίες όσον αφορά την επαγγελματική του σταδιοδρομία. Η σημασία του επαγγελματικού προσανατολισμού γίνεται ακόμα πιο έντονη σε τέτοιες περιόδους, αφού αποτελεί μία εξαιρετικά χρήσιμη υπηρεσία. Όπως όμως αλλάζει και το εργασιακό περιβάλλον, ανάλογη είναι και η μεταβολή που επέρχεται και στο επίπεδο του επαγγελματικού προσανατολισμού (Καμινιώτη, 2013). Η βάση του επαγγελματικού προσανατολισμού είναι μία βαθιά ενδοσκοπική διαδικασία, αλλά και η αντιπαράθεση των ατομικών χαρακτηριστικών προς το εξωτερικό περιβάλλον που είναι η αγορά εργασίας. Οι επιλογές που κάνει κάποιος όσον αφορά τον επαγγελματικό τομέα είναι εξελικτικές και μεταβάλλονται σύμφωνα με τις κοινωνικές μεταβλητές σύμφωνα με τον Super (1980).

Η διαδικασία του επαγγελματικού προσανατολισμού επικεντρώνεται στην ενίσχυση των ενδιαφερόμενων σε τέσσερα πεδία (Καμινιώτη, 2013):

- Στην ολοκλήρωση των επαγγελματικών και εκπαιδευτικών επιδιώξεων.
- Στη λήψη αποφάσεων σχετικά με την κατεύθυνση που θα ακολουθήσουν οι φοιτητές-μαθητές στον εκπαιδευτικό τομέα, αλλά και στην επιλογή επαγγέλματος.
- Στη βολιδοσκόπηση και αξιολόγηση των υπαρχουσών πληροφοριών που σχετίζονται με την αγορά εργασίας και την υφιστάμενη κατάσταση.
- Στην αναγνώριση ικανοτήτων και αδυναμιών και στη λήψη αποφάσεων προκειμένου να βελτιωθούν, για να καταστούν ανταγωνιστικοί στο επαγγελματικό περιβάλλον.

Στην ουσία ο ρόλος του επαγγελματικού προσανατολισμού δεν είναι αντίστοιχος των γραφείων «ευρέσεων εργασίας», αλλά στην ανάπτυξη ικανοτήτων που θα βοηθήσουν στη διαχείριση της σταδιοδρομίας (OECD, 2003). Η σταδιοδρομία και οι επαγγελματικές επιλογές είναι στενά συνδεδεμένες με την προσωπικότητα του

ατόμου. Παραδείγματος χάριν, ένας πρακτικός χαρακτήρας δεν θα επιδιώξει να απασχοληθεί σε μία θέση που απαιτεί καλλιτεχνικές δεξιότητες. Παράλληλα θα πρέπει να αναγνωριστεί το γεγονός ότι ο εκάστοτε ενδιαφερόμενος έχει μία συγκεκριμένη εικόνα για τις ικανότητές του που ονομάζεται αυτοαντίληψη. Η αυτοαντίληψη διαμορφώνει σε μεγάλο βαθμό και τις προσδοκίες του από τη μελλοντική του εργασία. Η διαδικασία του επαγγελματικού προσανατολισμού θα πρέπει να λάβει υπόψη όλα τα στοιχεία της ταυτότητας του (Amundson, Harris-Bowlsbey, & Niles, 2008).

Η συμβουλευτική διαδικασία είναι μια διαδικασία δυναμική. Η παροχή βοήθειας προσαρμόζεται τόσο από τον χαρακτήρα του συμβουλευμένου όσο και από την υφιστάμενη κατάσταση στην αγορά εργασίας. Ταυτόχρονα το έργο της μπορεί να μεταλλάξει στο μέλλον το περιβάλλον στο οποίο απευθύνεται. Μία αποτελεσματική συμβουλευτική θα εξισορροπήσει παρούσες αναντιστοιχίες στην αγορά εργασίας, σηματοδοτώντας την αλλαγή κατεύθυνσης του περιεχομένου που προσφέρει σε μελλοντικούς συμβουλευμένους.

Η επαγγελματική συμβουλευτική δεν αποτελεί εργαλείο μόνο για τον εκάστοτε ενδιαφερόμενο ως άτομο, αλλά και για την ίδια την πολιτεία. Οι στόχοι που καλείται να καλύψει δεν είναι μόνο προσωπικοί, αλλά μπορούν να είναι και διευρυμένοι. Χαρακτηριστικά μπορεί να συμβάλει στην/στον (ΕΟΠΠΕΠ, 2012):

- Επενδυτική δραστηριότητα που αφορά την εκπαίδευση, αφού ενθαρρύνει τη διαδικασία της κατάρτισης.
- Αποτελεσματικότερη κινητικότητα του εργατικού δυναμικού (γεωγραφική, διαεπαγγελματική).
- Ενθάρρυνση του εργατικού δυναμικού για ανάπτυξη προσωπικών δεξιοτήτων.
- Περιορισμό στον αποκλεισμό συγκεκριμένων κοινωνικών ομάδων από την αγορά εργασίας.
- Ενίσχυση της οικονομικής ανάπτυξης, μέσα από την ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου.

Οι κρατικές δομές έχουν φροντίσει να εντάξουν στον μηχανισμό τους φορείς επαγγελματικής συμβουλευτικής σε διάφορα επίπεδα. Κατ' αρχάς μέσα στους κύκλους της ίδιας της εκπαίδευσης λειτουργούν τα Κέντρα Συμβουλευτικής και

Προσανατολισμού (ΚΕΣΥΠ), αλλά και οι Δομές Απασχόλησης και Σταδιοδρομίας (ΔΑΣΤΑ). Τα Κέντρα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΚΕΣΥΠ) εστιάζουν στην παροχή συμβουλευτικής υποστήριξης στην ηλικιακή ομάδα των εφήβων προσφέροντας τους τη δυνατότητα να αξιολογήσουν τις κλίσεις και τις ικανότητες τους και ταυτόχρονα να προσδιορίσουν τον χώρο, που θέλουν να κινηθούν επαγγελματικά, λαμβάνοντας ταυτόχρονα την απαραίτητη πληροφόρηση για τον χώρο αυτό.

Από τη στιγμή που εισαχθούν στην περιοχή των ανώτατων και ανώτερων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να απευθυνθούν στις Δομές Απασχόλησης και Σταδιοδρομίας (ΔΑΣΤΑ). Τα ΔΑΣΤΑ είναι οι συνεκτικοί κρίκοι των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων με την αγορά εργασίας. Στην ουσία αποτελούν την «κύρια πύλη σύνδεσης του Πανεπιστημίου με την απασχόληση» (Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων, 2015). Τα ΔΑΣΤΑ αναλαμβάνουν να υλοποιήσουν μία σειρά δράσεων, που στοχεύουν στην ανάπτυξη της απασχολησιμότητας των αποφοίτων. Κάτω από την ομπρέλα των ΔΑΣΤΑ λειτουργούν τα Γραφεία Διασύνδεσης, τα Γραφεία Πρακτικής Άσκησης και οι Μονάδες Καινοτομίας και Επιχειρηματικότητας. Συγκεκριμένα τα ΔΑΣΤΑ των ελληνικών πανεπιστημίων φροντίζουν για την:

- Ανάπτυξη δικτύων με φορείς που άπτονται της εκπαίδευσης και της απασχόλησης τόσο σε τοπικό όσο και σε διεθνές επίπεδο.
- Ανάπτυξη δικτύων με φορείς του δημόσιου και ιδιωτικού φορέα.
- Διερεύνηση ζητημάτων που μπορούν να ενισχύσουν την πληροφόρηση των φοιτητών και αποφοίτων.
- Ενίσχυση των φοιτητών που αντιμετωπίζουν προβλήματα με την ολοκλήρωση των σπουδών τους
- Ενσωμάτωση των ΑμεΑ φοιτητών στην αγορά εργασίας.
- Οργάνωση εκδηλώσεων που αφορά την ενίσχυση της σταδιοδρομίας.

Από τα παραπάνω γίνεται κατανοητό ότι η ανώτερη, και όχι μόνο, εκπαίδευση επιζητεί να ανταποκριθεί όχι μόνο στο βασικό της ρόλο, αλλά και στην αποκατάσταση των αποφοίτων της.

2.2 Πανεπιστήμιο και αγορά εργασίας

Το ζήτημα, που εγείρεται στην παρούσα φάση, είναι το κατά πόσο ο ακαδημαϊκός χώρος λειτουργεί αυτόνομα ή σύρεται πίσω από τις απαιτήσεις της οικονομίας και της αγοράς εργασίας. Σύμφωνα με τον Corominas et al. το εργατικό δυναμικό που είναι διαθέσιμο την παρούσα φάση διαμορφώνει και τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας (Corominas, Saurina, & Villa, 2010). Το πανεπιστήμιο δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να προβλέψει την εξέλιξη της τεχνολογίας και τον τρόπο εξέλιξης της αγοράς εργασίας και γι' αυτόν τον λόγο δεν μπορεί να ετοιμάσει αποφοίτους για μελλοντικές υποθετικές καταστάσεις, αλλά μόνο για την παρούσα κατάσταση. Από την άλλη πλευρά, επικρατεί και το φαινόμενο της υπερ-εκπαίδευσης – της υπερβολικής απόκτησης δεξιοτήτων για τη βελτίωση των πιθανοτήτων απόκτησης καλύτερης εργασίας – η οποία μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένη ανταγωνιστικότητα και καινοτομία (Corominas, Saurina, & Villa, 2010). Το πανεπιστήμιο από την πλευρά του δεν μπορεί να σταματήσει την οποιαδήποτε παροχή γνώσεων και των αντίστοιχων πιστοποιητικών, από τη στιγμή που υπάρχει μεγάλη ζήτηση από το κοινό. Το πρόβλημα δεν έγκειται στην υπερ-εκπαίδευση, αφού η κάλυψη μαθησιακών αναγκών δεν αποσκοπεί αποκλειστικά στην ταυτόχρονη κάλυψη και επαγγελματικών επιδιώξεων.

Στην ουσία η σχέση αγοράς εργασίας και ανώτατης εκπαίδευσης αναδιαμορφώνεται στο πέρασμα του χρόνου. Αυτή η μεταβολή οφείλεται τόσο στην αναδιάρθρωση των δομών των πανεπιστημίων όσο και της ίδια της οικονομίας. Οι πιο ευδιάκριτες αλλαγές ήταν αυτές της σταδιακής μαζικοποίησης της, κατά τις τρεις τελευταίες δεκαετίες και της μεταβίβασης της δαπάνης από το κράτος στον ενδιαφερόμενο. Τέτοιου είδους αλλαγές οδηγούν στη δημιουργία μίας μεταβιομηχανικής ανώτατης εκπαίδευσης, η οποία δημιουργεί απαιτήσεις από το εργατικό δυναμικό και δημιουργεί την ανάγκη για νέες φόρμες εργασιακών ικανοτήτων (Hassard, McCann, & Morris, 2008). Μάλιστα η θεσμοθέτηση διδασκτρών ενισχύει την άποψη και την ανάγκη ότι τα πτυχία των αποφοίτων θα πρέπει να έχουν μεγαλύτερη αξία μέσα από την ανταπόκριση της αγοράς εργασίας. Επομένως, τα πτυχία θα πρέπει να έχουν τα ίδια οικονομική αξία μέσα από τη χρήση τους στην αγορά εργασίας. Βέβαια αυτή η αντιστοίχιση ή αξία δεν υφίσταται μέσα από την πλήρη οικονομική διάσταση – δηλαδή μέσα από αριθμούς- αλλά βασίζεται σε μία χαλαρή σχέση.

Το πανεπιστήμιο ανέκαθεν διευκόλυνε τη ροή των τεχνικών, διοικητικών και ερευνητικών αποφοίτων προς την αγορά εργασίας. Στην πραγματικότητα μέχρι

πρόσφατα η ροή αυτή ακολουθούσε μία κανονικότητα, όπου οι πιο καταρτισμένοι απόφοιτοι απασχολούνταν σε πιο ενδιαφέρουσες και πιο καλά αμειβόμενες εργασίες. Το πανεπιστήμιο έπαιζε ρόλο στην οικονομική αναπαραγωγή καλύπτοντας τις ανάγκες ατόμων και επιχειρήσεων. Γι' αυτόν τον λόγο και η ανώτατη εκπαίδευση θεωρείτο ανέκαθεν ως απαραίτητο βήμα ή μία ωφέλιμη πλατφόρμα, από την οποία θα έπρεπε να περάσουν όσοι θα ήθελαν να ενσωματωθούν ομαλά και επιτυχημένα στην οικονομική ζωή.

Σύμφωνα με τον Young (2009) η σχέση μεταξύ ανώτατης εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας βασίζεται σε τρεις διαστάσεις:

- Όσον αφορά τη γνώση και τις δεξιότητες που η ανώτατη εκπαίδευση μεταδίδει στους αποφοίτους και που αυτοί μεταφέρουν στην αγορά εργασίας.
- Στη νομιμοποίηση των πτυχίων και των πιστοποιητικών που παίζουν τον ρόλο ενημέρωσης του εργοδότη σχετικά με τις ικανότητες του μελλοντικού εργαζόμενου.
- Στον εμπλουτισμό των προσωπικών και πολιτισμικών χαρακτηριστικών του ατόμου που μεταφράζεται ως ανάπτυξη της προσωπικότητας.

Οι παραπάνω διαστάσεις ολοένα και γίνονται πιο πολύπλοκες, γεγονός που θέτει σε αναπροσαρμογή όλο το οικοσύστημα.

Όπως προαναφέρθηκε η σχέση γνώσεων και δεξιοτήτων που παρέχονται και οι απαιτήσεις από την αγορά εργασίας υφίσταντο μία χαλαρή σχέση. Οι απόφοιτοι των ιδρυμάτων κατηγοριοποιούνταν σε μεγάλες κατηγορίες ειδικοτήτων, από τις οποίες αντλούσαν τα άτομα που ήθελαν. Σήμερα όμως η ανώτατη εκπαίδευση έχει κατακερματιστεί σε διάφορες ειδικότητες με μεγάλη εξειδίκευση, γεγονός που ωθεί την αγορά εργασίας να αναζητήσει τον πιο κατάλληλο υπάλληλο για μια θέση πιο εντατικά. Ο αυξημένος ανταγωνισμός όμως επιβάλλει την αναζήτηση τέτοιων αποφοίτων (Scott, 2005). Το συγκεκριμένο φαινόμενο επιφορτίζει με μεγαλύτερη ευθύνη τα ανώτατα ιδρύματα για να αναπροσαρμοστούν.

Στο σημείο αυτό εγείρεται περίπου το ίδιο ερώτημα με το οποίο άνοιξε η ενότητα, αλλά ελαφρώς παραλλαγμένο. Ποιου τα συμφέροντα και τις ανάγκες εξυπηρετεί το πανεπιστήμιο, των φοιτητών ή της αγοράς εργασίας; Όποια και να είναι η απάντηση το σίγουρο είναι ότι το πανεπιστήμιο οφείλει να καινοτομήσει προκειμένου να

προσθέσει αξία στην οικονομία. Γι' αυτόν τον λόγο και οι δύο πλευρές – αγορά εργασίας και πανεπιστήμια – έρχονται σε έναν διαρκή διάλογο για την οριοθέτηση μίας στρατηγικής και κατευθυντήριων γραμμών. Παράλληλα όλες οι κινήσεις του πανεπιστημίου θα πρέπει να συνοδεύονται από δεδομένα, τα οποία επιβάλλεται να αξιολογηθούν από τις ενδιαφερόμενες πλευρές για πολλαπλούς λόγους.

Αξίζει να σημειωθεί ότι η ανώτατη εκπαίδευση μπορεί να έχει έναν μαζικό χαρακτήρα, αλλά η ίδια παρουσιάζει διαβαθμίσεις, όπου οι απόφοιτοι της αποβλέπουν σε διαφορετικά κομμάτια της αγοράς εργασίας. Οι διαβαθμίσεις αυτές δημιουργούν διαφορετικά προφίλ αποφοίτων. Η επιλογή της ακαδημαϊκής κατεύθυνσης από κάποιον ενδιαφερόμενο εδράζεται στα εξής στοιχεία:

- Στην παρακολούθηση ενός κύκλου σπουδών που ένεκα δομικών δυσκολιών του συστήματος εισαγωγής κατέληξε στο να παρακολουθεί μία συγκεκριμένη σχολή.
- Στην παρακολούθηση ενός κύκλου σπουδών λόγω του ενδιαφέροντος που παρουσιάζει για τον φοιτητή.
- Στην παρακολούθηση ενός κύκλου σπουδών εξαιτίας της εκτίμησης ότι μπορεί να προσφέρει καλύτερες επαγγελματικές προοπτικές.

Σύμφωνα με τους Archer & Davison (2008) το πανεπιστήμιο έχει αποτύχει σε μεγάλο βαθμό να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Η αγορά εργασίας στοχεύει στην αναζήτηση εργαζομένων, που θα μπορούσαν άμεσα να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της θέσης τους. Από την άλλη πλευρά, το πνεύμα που κινείται το πανεπιστήμιο είναι πιο πολύ ερευνο-κεντρικό και ακαδημαϊκό. Η λειτουργική διάσταση του αποφοίτου λείπει από τη διάσταση των προσόντων του. Γι' αυτόν τον λόγο το σύγχρονο πανεπιστήμιο αρχίζει να μεταδίδει δεξιότητες, που θα κάνουν τους αποφοίτους πιο παραγωγικούς και έτοιμους. Προσόντα, όπως η επικοινωνία και η χρήση νέων τεχνολογιών, έχουν ενταχθεί στην ακαδημαϊκή καθημερινότητα τους. Η στροφή αυτή βρίσκει σύμφωνους και τους ίδιους τους φοιτητές, αφού και οι ίδιοι θα νιώσουν έτοιμοι να σηκώσουν το βάρος της ευθύνης μιας σχέσης.

2.3 Ελληνικό πανεπιστήμιο και αγορά εργασίας

Το ελληνικό παράδειγμα μεταξύ της σχέσης πανεπιστημίου και αγοράς εργασίας δεν μπορεί να θεωρηθεί ως ιδανικό, αλλά μάλλον ως παράδειγμα προς αποφυγή. Μετά τη μεταπολίτευση η σχέση της ανώτατης εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας ήταν πολύ στενά συνδεδεμένη. Οι οικονομικές συνθήκες που επικρατούσαν στον ελληνικό χώρο έδειχναν ανοδικές και αναπτυξιακές τάσεις με αποτέλεσμα οι θέσεις που απαιτούνταν να παρουσιάζουν αύξηση. Ο ιδιωτικός τομέας έμοιαζε ανθηρός προσφέροντάς καλές προοπτικές για την ένταξη των αποφοίτων στην αγορά εργασίας. Από την άλλη πλευρά το ίδιο το κράτος έγινε ο μεγαλύτερος εργοδότης αναζητώντας άτομα να στελεχώσουν τον διοικητικό μηχανισμό (Σιάνου-Κύργιου, 2010). Επομένως δημιουργήθηκε μία περίεργη σχέση μεταξύ πανεπιστημίου και αγοράς εργασίας. Ο βασικός πάροχος ανώτατης εκπαίδευσης ήταν το κράτος και ο βασικός εργοδότης ήταν ο ίδιος. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα να δημιουργηθεί ένα κλίμα εσωστρέφειας, όπου η αγορά εργασίας δεν λάμβανε επιρροές από τον ιδιωτικό τομέα. Τα προσόντα που απαιτούνταν για την εκάστοτε θέση ήταν λίγο-πολύ γνωστά και προκαθορισμένα και οι απόφοιτοι στόχευαν στη διαμόρφωση ενός βιογραφικού και ενός προσοντολογίου, που θα τους έδινε τα απαραίτητα μόρια εισαγωγής στον δημόσιο τομέα. Το γεγονός αυτό δημιούργησε μία μάλλον λανθασμένη νοοτροπία, που ήθελε τον εκάστοτε εργαζόμενο να περνάει από τα έδρανα του πανεπιστημίου, αν ήθελε να διοριστεί.

Σύμφωνα με στατιστικά στοιχεία το ελληνικό πανεπιστήμιο άνοιξε την πόρτα του διάπλατα για να υποδεχτεί φοιτητές. Το ποσοστό αύξησης των φοιτητών γνώρισε εκρηκτική αύξηση την δεκαετία 1997-2007 (OECD, 2011, p. 64). Στον πίνακα¹ που ακολουθεί παρατηρούμε την προαναφερθείσα αύξηση καθώς και την υφιστάμενη κατάσταση σε άλλες χώρες της Ε.Ε.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1: Συμμετοχή στην ανώτερη και ανώτατη εκπαίδευση

	1999	2007	Ποσοστό αύξησης
Φινλανδία	5147	5920	15,0%
Ελλάδα	3591	5478	52.5%
Νορβηγία	4260	4 671	9.6%
Σουηδία	3 818	4 577	19.9%
Ιρλανδία	4 089	4 440	8.6%

¹ Ανά 100000 κατοίκους

Δανία	3 617	4 315	19.3%
Ισπανία	4 514	4 081	-9.6%
Αγγλία	3 587	3 928	9.5%
Βέλγιο	3 498	3 781	8.1%
Ολλανδία	3 006	3 627	20.7%
Γαλλία	3 464	3 576	3.2%
Πορτογαλία	3 545	3 481	-1.8%
Ιταλία	3 180	3 476	9.3%
Αυστρία	3 197	3 172	-0.8%

Σύμφωνα με την ίδια έρευνα η αύξηση αυτή δεν αποτελεί αποτέλεσμα της ζήτησης της αγοράς εργασίας, αλλά αποφάσεων των κυβερνήσεων. Η άποψη αυτή έρχεται να επιβεβαιώσει τα όσα αναφέρθηκαν σε προηγούμενο κεφάλαιο, το οποίο υπογράμμισε τον ρόλο της πολιτικής στη διαμόρφωση της εκπαιδευτικής πολιτικής. Παράλληλα οι περισσότεροι φοιτητές βρίσκονται στα ΑΤΕΙ και λιγότεροι στα ΑΕΙ (OECD, 2011, σ. 65). Βέβαια το γεγονός ότι υπάρχουν πολλοί φοιτητές στα ελληνικά ανώτερα και ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα δεν σηματοδοτεί και την απόλυτη απελευθέρωση της εισαγωγής σε αυτά, αλλά αποτελεί ταυτόχρονα και άθροιση φοιτητών που δεν έχουν καταφέρει να ολοκληρώσουν τις σπουδές τους.

Η αποφοίτηση από κάποιο ανώτερο ή ανώτατο εκπαιδευτικό ίδρυμα της χώρας πλέον δεν είναι ισοδύναμο της απόκτησης του κλειδιού της επιτυχίας που θα οδηγήσει στην επαγγελματική αποκατάσταση. Η μετάβαση από την εκπαιδευτική ζωή στην επαγγελματική γίνεται με πολύ αργούς ρυθμούς στον ελληνικό χώρο. Έρευνα του ΟΟΣΑ αποδεικνύει ότι μεγάλο μέρος των αποφοίτων παραμένει ανενεργό για διάστημα μεγαλύτερο από 5 χρόνια από την αποφοίτησή του (OECD, 2011, σσ. 70-71). Όσον αφορά τους αποφοίτους των ΤΕΙ, την γρηγορότερη απορρόφηση από την αγορά εργασίας απολαμβάνουν οι απόφοιτοι των σχολών που σχετίζονται με τις κατασκευές. Αυτό βέβαια θα πρέπει να μελετηθεί σε σχέση με την περίοδο συγκέντρωσης των δεδομένων. Η περίοδος 2004-2007 μπορεί να θεωρηθεί ως η ακμάζουσα περίοδος του χώρου των κατασκευών και επομένως η αγορά εργασίας αναζητούσε άμεσα άτομα για την ικανοποίηση των αναγκών της. Από την άλλη πλευρά οι απόφοιτοι των σχολών που σχετίζονται με την αγροτική ανάπτυξη και την

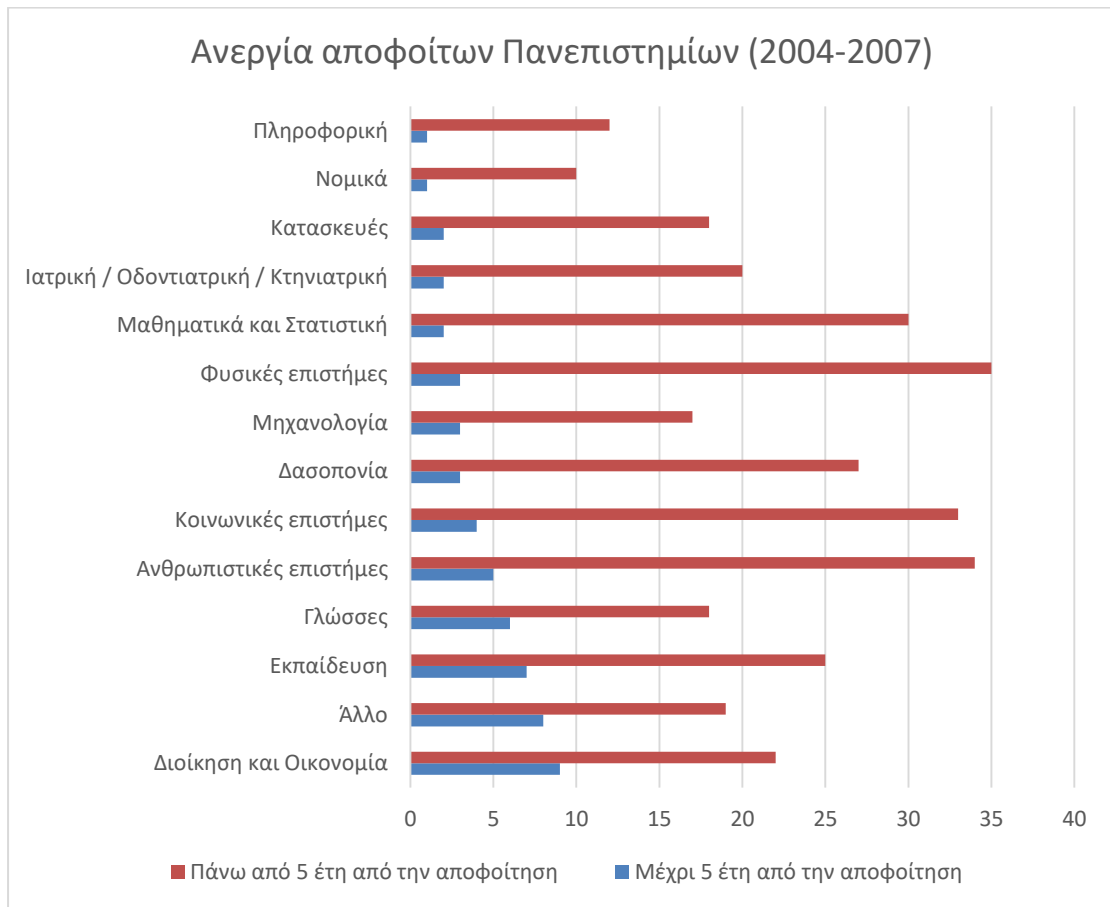
τεχνολογία τροφίμων δείχνουν να παραμένουν για μεγαλύτερο καιρό άνεργοι από τους υπόλοιπους αποφοίτους των ΤΕΙ.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1: Ανεργία αποφοίτων ΤΕΙ 2004-2007

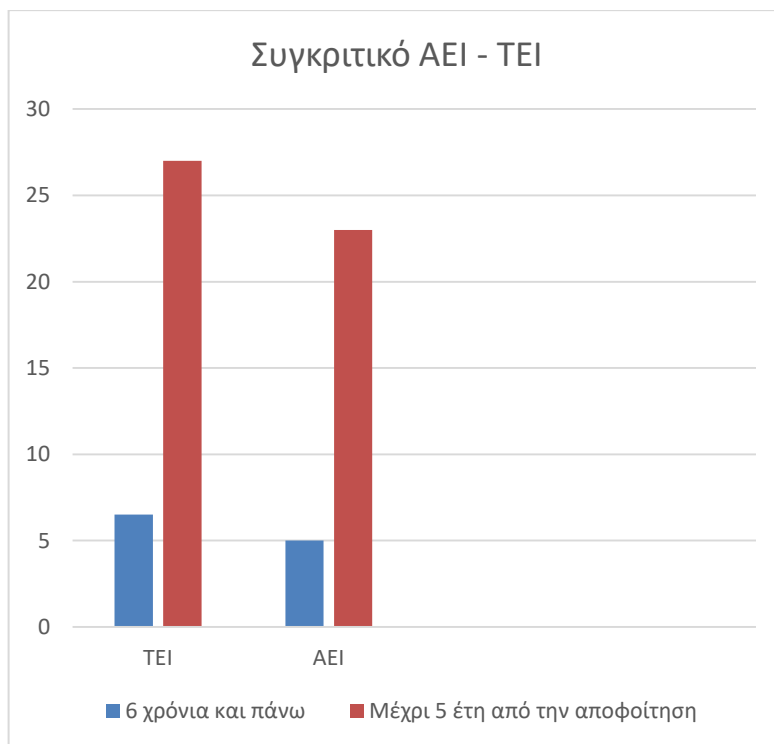


Παρόμοια είναι και η τάση για τους αποφοίτους των ΑΕΙ την συγκεκριμένη περίοδο. Ο τομέας των κατασκευών και της πληροφορικής βρίσκονται στην κορυφή των σχολών με την ταχύτερη απορρόφηση από την αγορά εργασίας. Από την άλλη πλευρά αντίθετη πορεία ακολουθούν οι λεγόμενες «θεωρητικές σχολές». Οι προοπτικές των σχολών αυτών μοιάζουν να είναι περιορισμένες, καθώς ένα μεγάλο μέρος παραμένει ανενεργό για πάνω από 5 χρόνια μετά από την αποφοίτησή του. Οι απόφοιτοι των ιατρικών σχολών και των νομικών κρατούν το μέλλον της απασχόλησής τους στα χέρια τους, αφού πολύ άμεσα μετά την αποφοίτησή τους βρίσκουν τον δρόμο τους. Αυτό θεωρείται εν μέρει δικαιολογημένο, αφού η φύση του επαγγέλματος τους δίνει τη δυνατότητα να αυτοαπασχοληθούν σε αντίθεση με άλλους τομείς, όπως οι κοινωνικές και ανθρωπιστικές επιστήμες. Αυτό το φαινόμενο θα πρέπει να το συνδέσουμε με τα όσα αναφέρθηκαν στην αρχή της ενότητας σχετικά με τον βαθύτατα ρυθμιστικό ρόλο του ελληνικού κράτους στην αγορά εργασίας. Ανέκαθεν μερικά επαγγέλματα ήταν βαθύτατα συνδεδεμένα τόσο από τη φύση τους όσο και από συνθήκες που διαμορφώθηκαν σε εξαρτημένα από τη συμπεριφορά της κυβέρνησης (Σιάνου-Κύργιου, 2010).

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2: Ανεργία αποφοίτων Πανεπιστημίων 2004-2007



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3: Συγκριτικό ΑΕΙ-ΤΕΙ



Η ανεργία και η ετεροαπασχόληση είναι βασικά σημεία που διαμορφώνουν την εικόνα της ελληνικής αγοράς εργασίας. Με την έννοια της ετεροαπασχόλησης αναφερόμαστε στην απασχόληση ενός ατόμου σε μία θέση, που δεν έχει συνάφεια με το γνωστικό αντικείμενό του. Το φαινόμενο της ετεροαπασχόλησης παρατηρείται, όταν σε προκηρύξεις για απλές θέσεις διοικητικού προσωπικού συμμετέχουν υποψήφιοι με πολλά περισσότερα προσόντα και από διαφορετικά γνωστικά αντικείμενα (Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, 2008, σσ. 7-8). Τα βασικά αίτια του φαινομένου της ανεργίας αναλύονται στα παρακάτω (Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, 2008, σσ. 7-8):

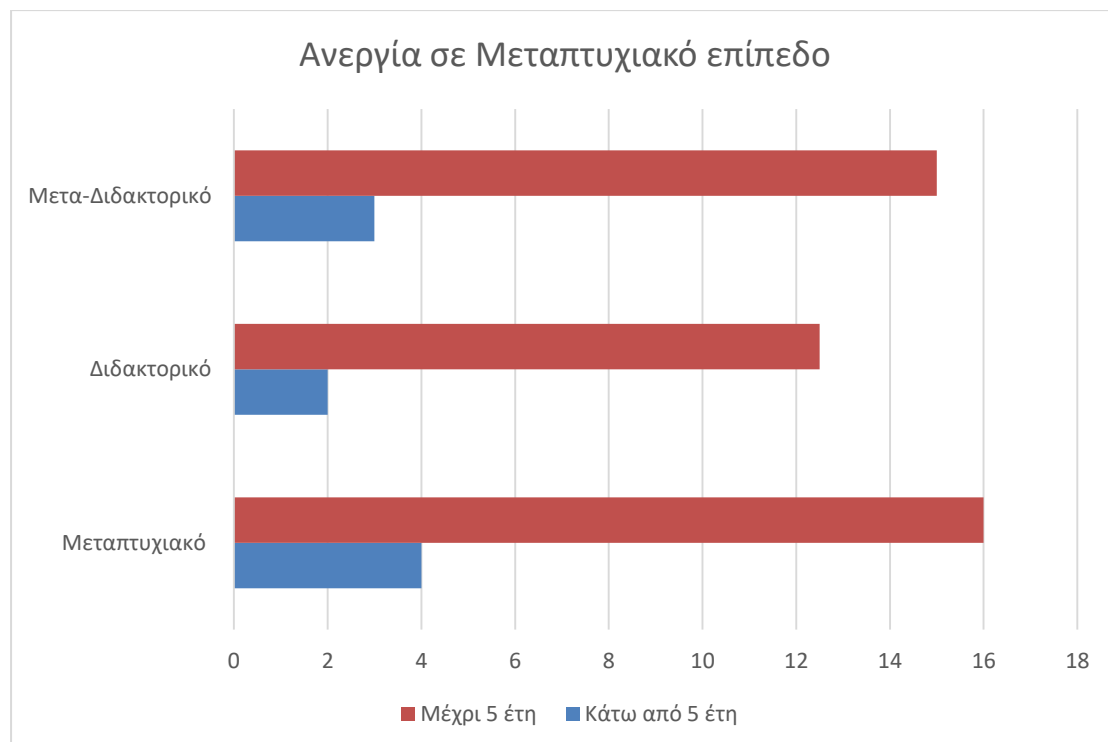
1. Αναντιστοιχία προσόντων με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας.
2. Έλλειψη επαγγελματικής εμπειρίας. Η ελληνική αγορά εργασίας δεν εμπιστεύεται τους αποφοίτους της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης άμεσα μετά την αποφοίτησή τους.
3. Αναποτελεσματική εκπαιδευτική πολιτική η οποία δεν μπόρεσε να ανταποκριθεί με αποτελεσματικότητα στις απαιτήσεις του διεθνούς περιβάλλοντος. Πιο συγκεκριμένα η αναποτελεσματικότητα αυτή επικεντρώνεται στα εξής σημεία:
 - Η ελληνική κοινωνία θεωρεί τους αποφοίτους της τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης μη ικανούς σε σχέση με τους αποφοίτους των ανώτερων και ανώτατων σχολών με αποτέλεσμα να υπάρχει αυξημένη ζήτηση για μια θέση σε κάποια ανώτερη ή ανώτατη σχολή. Η επιδίωξη αυτή δεν ανταποκρίνεται τόσο στις ανάγκες και τις ικανότητες των ίδιων των παιδιών, αλλά στις επιθυμίες του ίδιου του οικογενειακού περιβάλλοντος.
 - Η αποτυχία του επαγγελματικού προσανατολισμού είναι προφανής, αφού δεν βασίζεται στην προσφορά πληροφόρησης πάνω σε τεκμηριωμένα δεδομένα, αλλά ανατροφοδοτεί τους ενδιαφερόμενους με ξεπερασμένες απόψεις και αντιλήψεις για τις προοπτικές των υφιστάμενων σχολών και της αγοράς εργασίας.
 - Η υπερφόρτωση των ανώτερων και ανώτατων τμημάτων με φοιτητές. Το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα, όπως αναφέρθηκε, παρουσιάζει

προφανείς αδυναμίες. Η λειτουργία ολοένα και περισσότερων πανεπιστημιακών τμημάτων – πολλά από αυτά ήδη υπάρχουν – για την εξυπηρέτηση βραχυπρόθεσμων και μικροπολιτικών επιδιώξεων δημιουργεί υπερπροσφορά σε σχέση με την υπάρχουσα ζήτηση.

- Λανθασμένη νοοτροπία των φοιτητών που βασίζεται στο επικρατούν περιβάλλον του παρελθόντος. Η λογική της απασχόλησης στο δημόσιο τομέα είναι αποκύημα της λογικής του παρελθόντος (Σιάνου-Κύργιου, 2010). Επομένως λίγοι είναι οι απόφοιτοι εκείνοι που θα επιδιώξουν να δραστηριοποιηθούν μόνοι τους. Η ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας θα δώσει αναπτυξιακή πορεία στο χώρο της απασχόλησης. Αντίθετα η δυναμική της απασχόλησης στο δημόσιο είναι περιορισμένη.

Η αξιοποίηση των αποφοίτων με πολλά προσόντα από την ελληνική αγορά εργασίας φαίνεται να είναι ικανοποιητική. Οι κάτοχοι διδακτορικού και μεταδιδακτορικού διπλώματος απασχολούνται πιο σύντομα σε σχέση με τους κατόχους μεταπτυχιακού διπλώματος (OECD, 2011, σσ. 70-71). Το γεγονός αυτό αποδεικνύει ότι η ελληνική αγορά εργασίας αναζητά αποφοίτους με όσο το δυνατόν περισσότερα προσόντα και μεγαλύτερη εξειδίκευση.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4: Ανεργία μετά την ολοκλήρωση των βασικών σπουδών



Το ελληνικό πανεπιστήμιο δεν μπόρεσε να εναρμονιστεί με τις υφιστάμενες εξελίξεις και αυτό αποδεικνύεται από τον μεγάλο αριθμό ανέργων που παρουσιάζει η χώρα. Εξωγενείς παράγοντες, όπως οι αντιλήψεις της ελληνικής κοινωνίας σχετικά με τις προοπτικές συγκεκριμένων επαγγελματικών χώρων καθώς και η χρήση του πανεπιστημίου για την κάλυψη πολιτικών επιδιώξεων, έπαιξαν και παίζουν σημαντικό ρόλο.

2.4 Μετάβαση από το Πανεπιστήμιο στην αγορά εργασίας

Η έννοια της μετάβασης αποτελεί νεοτερισμό για τον χώρο της εκπαίδευσης και σηματοδοτεί τη διαδικασία αλλαγής περιβάλλοντος από την εκπαίδευση στην εργασία (Καραμεσίνη, 2008). Στη δημιουργία της έννοιας συνέβαλε το ολοένα μεταβαλλόμενο περιβάλλον της αγοράς εργασίας. Είναι γεγονός ότι η πορεία από το σχολείο στον επαγγελματικό χώρο δεν είναι τόσο άμεση όσο ήταν στο παρελθόν και η επαγγελματική πορεία μέχρι την επαγγελματική αποκατάσταση έχει γίνει πολύπλοκη. Αρκεί να παρατηρήσει κανείς ότι οι νέοι μπαίνουν στην αγορά εργασίας σε μεγάλη ηλικία, αφού ακολουθούν έναν διευρυμένο κύκλο σπουδών και από την άλλη ότι μπορεί να ολοκληρώσουν τις σπουδές τους, να στραφούν στην αγορά εργασίας, να εργαστούν για κάποιο χρονικό διάστημα και μετά να επιστρέψουν στα θρανία.

Κύρια παράμετρος διαμόρφωσης αυτής της μετάβασης είναι η ανεργία και οι αλλαγές στα εργασιακά καθεστάτα. Η προσωρινή απασχόληση δεν αποτελεί στόχο για έναν απόφοιτο και αυτό έχει ως σκοπό τη διαρκή αναζήτηση της εργασιακής του Ιθάκης. Σε θεωρητικό επίπεδο μετά το τέλος της εκπαιδευτικής πορείας του, ένας πτυχιούχος θα πρέπει να απασχοληθεί στην αγορά εργασίας με βάση το πτυχίο του, πράγμα που δεν συμβαίνει συνήθως.

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία οι ορισμοί σχετικά με την έννοια της μετάβασης κινούνται πάνω στην ίδια γραμμή. Η μετάβαση από την εκπαίδευση στην απασχόληση είναι η πορεία των ατόμων μεταξύ του τέλους των σπουδών τους και της πρόσβασης σε σταθερή απασχόληση (Καραμεσίνη, 2006). Με την έννοια της σταθερής απασχόλησης δεν εννοείται η σύναψη κάποιας σύμβασης με κάποιον εργοδότη, αλλά η απρόσκοπτη αμοιβή από μία σχέση εργασίας. Στην ουσία για την

Καραμεσίνη (2006) η έννοια της μετάβασης σχετίζεται με τη σταθερή απασχόληση και όχι με τη σταθερή εργασία – δηλαδή μόνιμο εργασιακό καθεστώς.

Όμως πότε μπορεί κάποιος να ορίσει ότι ξεκινάει η μετάβαση; Σύμφωνα με τους Brooks & Everett η εκπαίδευση ενός ατόμου μπορεί να προέρχεται ακόμα και μέσα από την ίδια την εργασία, αφού αυτή μπορεί να την απαιτεί (2008). Η απαίτηση αυτή μπορεί να σχετίζεται με τη διατήρηση της εργασίας από τον εργαζόμενο. Γενικά η κοινωνία κινείται προς μία λογική δια βίου μάθησης, γεγονός που καθιστά απροσδιόριστο το σημείο αφετηρίας. Επομένως μπορούμε να πούμε με σχετική σιγουριά ότι το εκάστοτε άτομο βρίσκεται σε μία διαρκή διαχείριση των προσόντων του, τα οποία χρησιμοποιούνται είτε για τη διατήρηση του υφιστάμενου status quo είτε για τη βελτίωση του επαγγελματικού επιπέδου. Για τον Σταμέλο αυτή η στροφή προς τη Δια βίου εκπαίδευση και την ενίσχυση των δεξιοτήτων των εργαζομένων υπήρξε αποτέλεσμα της αντίστοιχης στροφής, που παρατηρήθηκε σε επίπεδο πολιτικής και οικονομικής λειτουργίας του κράτους. Από τη στιγμή που η οικονομική παραγωγή μετατοπίστηκε από τον πρωτεγενή στον τριτογενή τομέα, ήταν αναμενόμενο να υπάρξει η αντίστοιχη ζήτηση για εκπαίδευση. Επομένως το «μορφωτικό κεφάλαιο ήταν μακριά από την κουλτούρα της καινοτομίας» και αυτό αιτιολογεί και την έλλειψη επιθυμίας για εκπαίδευση τόσο μέσα από τις δομές της βασικής εκπαίδευσης όσο και μέσα από τους μηχανισμούς της δια βίου μάθησης (2009, σ. 152). Ο εκσυγχρονισμός της χώρας και οι αντίστοιχες εξελίξεις σε διεθνές επίπεδο ώθησαν το κοινό στην αναζήτηση διόδων ανάπτυξης προσωπικών δεξιοτήτων προκειμένου να καταστεί ανταγωνιστικό. Εκτός από την ανάγκη του κοινού αντίστοιχη ήταν και η ανάγκη της εθνικής πολιτικής, η οποία παρουσίασε μία στασιμότητα στη νοοτροπία της (Σταμέλος, 2009, σ. 157).

Ταυτόχρονα ποιος μπορεί να ισχυριστεί ότι η ένταξη στην αγορά εργασίας είναι και ποιοτική; Τα παραπάνω είναι ζητήματα υπό διαρκή μελέτη. Η έννοια της ποιότητας της εργασίας σχετίζεται με τα χαρακτηριστικά της εργασίας που βρίσκει ο ενδιαφερόμενος. Στοιχεία που διαμορφώνουν την ποιότητα είναι η σταθερότητα ή όχι της απασχόλησης, ο χρόνος απασχόλησης, η αμοιβή και η συνάφεια με το αντικείμενο φοίτησης (Καραμεσίνη, 2006). Η αναντιστοιχία μεταξύ προσδοκιών και χαρακτηριστικών εργασίας δημιουργούν ένα ποιοτικό χάσμα για τον εργαζόμενο, που σίγουρα θα επιθυμήσει να το καλύψει με την εύρεση μιας άλλης εργασίας.

Οι παράγοντες που διαμορφώνουν το χρονικό διάστημα μετάβασης από την εκπαιδευτική στην επαγγελματική ζωή ποικίλουν. Για παράδειγμα, τα τελευταία χρόνια η περίοδος παραμονής των εργαζομένων έχει παραταθεί με αποτέλεσμα οι γηραιότεροι να εξακολουθούν να δεσμεύουν τις θέσεις εργασίας τους. Αξίζει να σημειωθεί ότι παρότι ο δυτικός κόσμος παρουσιάζει γήρανση και ο νέος κόσμος που αναζητά θέσεις εργασίας θα ήταν περιζήτητος, εντούτοις το πρόβλημα είναι έντονο. Επίσης αξίζει να αναφερθεί ότι παρότι οι νέοι έχουν πιο αναβαθμισμένη γνώση από τις μεγαλύτερες γενιές εντούτοις δεν προτιμούνται στην αγορά εργασίας.

Δόκιμο είναι να σημειωθεί ότι και το νομοθετικό πλαίσιο δεν ευνοεί μισθολογικά τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας (Ryan, 2001). Επομένως οι νέοι βρίσκονται σε μια διαρκή αναζήτηση της εργασίας που θα καλύπτει τις μισθολογικές τους απαιτήσεις. Αν αναλογιστεί κανείς το εργασιακό περιβάλλον, που επικρατούσε και στο παρελθόν, οι μισθολογικές διαφορές ανάμεσα σε νεοεισερχόμενους και εργαζόμενους έμπειρους ήταν πάντα μια πραγματικότητα. Οι διαφορές αυτές των αμοιβών σχετίζονται με την αποκτηθείσα εμπειρία στον χώρο εργασίας δημιουργώντας έτσι για την εταιρεία και την οικονομία την έννοια του ανθρώπινου κεφαλαίου.

Από την άλλη πλευρά οι εργοδότες αναζητούν την εμπειρία ανάμεσα στα προσόντα των νέων εργαζομένων. Θεωρείται δεδομένο ότι το τελευταίο παρουσιάζει εξαιρετική δυσκολία, αφού για να έχει ένας νέος εμπειρία θα πρέπει πρώτα με κάποιο τρόπο να ενταχθεί στην αγορά εργασίας. Όσο μεγαλύτερη είναι η εμπειρία τόσο αυξημένες είναι οι πιθανότητες επαγγελματικής αποκατάστασης.

Συνοψίζοντας αξίζει να αναφερθεί ότι το ζήτημα της μετάβασης αποτελεί ζήτημα που διαμορφώνεται τόσο από την οικονομική και νομοθετική κατάσταση όσο και από προσωπικούς παράγοντες. Αφενός ο προσωπικός ορίζοντας, όσον αφορά τον τελικό επαγγελματικό στόχο, διαφοροποιείται τόσο ανάμεσα στα άτομα όσο και στο ίδιο το άτομο σε βάθος χρόνου. Οι στόχοι του ατόμου μπορεί να αλλάζουν είτε για λόγους που του επιβάλλουν οι οικογενειακές συνθήκες, είτε το επιβάλει η ίδια η αγορά εργασίας. Από την άλλη πλευρά η αγορά εργασίας βρίσκει δικούς της δρόμους αυτορύθμισης. Η αγορά εργασίας πάντα θα υποδεικνύει τις ανάγκες της για προσωπικό και πάντα θα λαμβάνει το αντίστοιχο από το διαθέσιμο εργατικό δυναμικό.

2.5 Μελέτη περίπτωσης του Τμήματος Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής του Παν/μιου Κορίνθου

Όπως προαναφέρθηκε, στο επίκεντρο της παρούσας εργασίας βρίσκεται η αποτύπωση της απορρόφησης των αποφοίτων του Τμήματος Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου. Το Τμήμα ιδρύθηκε με το Προεδρικό Διάταγμα 118/2003 (ΦΕΚ 102, τεύχος Α'), εδρεύει στην Κόρινθο και δέχεται φοιτητές από το έτος 2003-2004. Αντικειμενικός σκοπός του τμήματος είναι η προαγωγή των κοινωνικών επιστημών εστιάζοντας στη διερεύνηση της εκπαιδευτικής και κοινωνικής πολιτικής. Στόχος του προγράμματος σπουδών είναι η κατάρτιση των φοιτητών σε ζητήματα ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων, στην ανάλυση των υποδομών του κρατικού μηχανισμού, στην κοινωνική ανάπτυξη, στη μελέτη των αρχών που διέπουν την εκπαίδευση ενηλίκων κ.α.

Για την ανάλυση των δεδομένων και για την καλύτερη κατανόηση των προοπτικών που προσφέρει η εν λόγω σχολή, δόκιμο είναι να γίνει αναφορά στις επαγγελματικές διεξόδους που μπορεί να προσφέρει στους αποφοίτους της. Οι απόφοιτοι του τμήματος μπορούν να απασχοληθούν τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα ως:

- Ως στελέχη οργανισμών που σχεδιάζουν και πραγματοποιούν κοινωνική πολιτική σε διάφορους τομείς, όπως υγεία, κοινωνική ασφάλιση, πρόνοια, απασχόληση κτλ.
- Ως επιστημονικό προσωπικό σε ΑΕΙ και ΤΕΙ της χώρας με αντικείμενο μελέτης την κοινωνική και εκπαιδευτική πολιτική.
- Ως ερευνητές σε δημόσιους ή ιδιωτικούς φορείς όπως το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, αλλά και σε ανάλογα ινστιτούτα.
- Ως διδακτικό προσωπικό σε ΑΕΙ και ΤΕΙ της χώρας, αφού πρώτα λάβουν την απαραίτητη εξειδίκευση.
- Ως ειδικό επιστημονικό προσωπικό που ασχολείται με την ανάπτυξη εκπαιδευτικού υλικού για όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης, που αφορούν την κοινωνική και εκπαιδευτική πολιτική.
- Ως σχεδιαστές προγραμμάτων κατάρτισης προσωπικού από φορείς επαγγελματικής εκπαίδευσης.

- Ως σχεδιαστές και υπεύθυνοι προγραμμάτων κοινωνικής πολιτικής που υλοποιούνται τόσο από τον δημόσιο όσο και από τον ιδιωτικό τομέα. Τα προγράμματα αυτά αφορούν στην παρέμβαση για την επίλυση κοινωνικών προβλημάτων καθώς και στην επανένταξη περιθωριοποιημένων κοινωνικών ομάδων.
- Ως σχεδιαστές προγραμμάτων επιμόρφωσης εκπαιδευτών ενηλίκων σε θέματα εκπαιδευτικού σχεδιασμού.

Το ιδανικό σενάριο στο οποίο αποβλέπει η παρούσα εργασία θα ήταν να αναδειχθεί ότι οι απόφοιτοι του συγκεκριμένου τμήματος δείχνουν να απορροφούνται σε θέσεις εργασίας που αναφέρθηκαν παραπάνω.

3 ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο – ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

3.1 Κοινωνική πολιτική και σύγχρονη πραγματικότητα

Η κοινωνική πολιτική είναι βαθύτατα συνδεδεμένη με το ζήτημα της απασχόλησης. Η Ε.Ε. έχει δώσει ιδιαίτερη βάση τόσο στην ανάπτυξη της απασχόλησης όσο και στη βελτίωση του κεφαλαίου δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού των χωρών μελών. Ως μέρος της αναθεωρημένης συνθήκης της Λισσαβόνας για την ανάπτυξη και την εργασία, η Ευρωπαϊκή επιτροπή προτείνει εθνικές και ευρωπαϊκές δράσεις για τη βελτίωση των δεξιοτήτων των εργαζομένων οι οποίες θα βρίσκονται σε συσχέτιση με τις ανάγκες των ευρωπαϊών εργοδοτών (Mosher & Trubek, 2003, p. 83). Οι δράσεις αυτές σχεδιάζονται με βάση τις τάσεις της αγοράς εργασίας, αποδεικνύοντας ότι η Ε.Ε. και ενεργεί με βάση τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και όχι με τις ανάγκες των φοιτητών και των ακαδημαϊκών ιδρυμάτων (Employment and social policy, 2008). Παράλληλα η Ε.Ε. διαβλέπει μακροπρόθεσμα οφέλη από το δημογραφικό πρόβλημα της γήρανσης του πληθυσμού της, αφού θα δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας, αλλά και από την δυναμική που παρουσιάζει η οικολογία και το περιβάλλον.

Η κοινωνική πολιτική που αφορά στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού σύμφωνα με τις κατευθύνσεις της Ε.Ε. θα πρέπει να βασίζεται στις παρακάτω δράσεις (Employment and social policy, 2008):

- Την προώθηση της πληροφορίας που σχετίζεται με τις τάσεις και τις νέες προοπτικές στην αγορά εργασίας μέσα από τους καθιερωμένους και εξειδικευμένους διαύλους επικοινωνίας της Ε.Ε. (EURES, PLOTEUS και EURAXESS).
- Την ανάπτυξη εργαλείων πρόβλεψης προκειμένου να δημιουργούνται δυναμικά δεδομένα για κάθε οικονομικό τομέα.
- Την ανάπτυξη διεθνούς συνεργασίας και διαλόγου για την ανταλλαγή εμπειριών.
- Την κινητοποίηση των διαθέσιμων πολιτικών και οικονομικών εργαλείων που έχουν οι κυβερνήσεις στη διάθεσή τους.

Η κοινωνική πολιτική των χωρών μελών της Ε.Ε. εδράζεται στην αποτελεσματικότητα των φορέων που βοηθούν το εργατικό δυναμικό στην απασχόληση. Σύμφωνα με την Ε.Ε. τους φορείς αυτούς θα πρέπει να τους απασχολεί (Modernising public employment services, 1998):

- Η ενίσχυση της πρόσβασης στην απασχόληση μέσα από τεχνικές διαμεσολάβησης ή εξεύρεσης εργασίας. Αυτό προϋποθέτει την ανάπτυξη καλών σχέσεων με τους φορείς που σχετίζονται με τις ανάγκες της αγοράς.
- Η διαχείριση των ζητημάτων που αφορούν τους ανέργους. Η δραστηριότητα αυτή σχετίζεται με την διάγνωση των αναγκών των ανέργων και τη διαρκή παροχή βοήθειας προς αυτούς.
- Η παροχή ενίσχυσης σε επίπεδο πληροφόρησης και οικονομικών βοηθημάτων.
- Η δημιουργία συνεργασιών με τις τοπικές εμπορικές και πολιτικές αρχές για την αντιμετώπιση του φαινομένου.
- Η ενίσχυση της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού.

Η κοινωνική πολιτική που εφαρμόζουν οι χώρες της Ε.Ε. πρέπει να είναι σύμφωνη με την Κοινωνική Ατζέντα της (The Social Policy Agenda (2006-2010)). Στόχος της πολιτικής είναι ο εκμοντερνισμός των κοινωνικών υπηρεσιών, που παρέχει ο κρατικός μηχανισμός, προκειμένου να ισοσταθμιστούν οικονομικές και κοινωνικές μεταβολές. Πολλές φορές οι μεταβολές στα προαναφερθέντα επίπεδα θίγουν βασικά δικαιώματα των πολιτών, γεγονός που απαιτεί την παρέμβαση του κράτους. Η ατζέντα που έχει διαμορφωθεί στοχεύει σε δύο επίπεδα: την ενίσχυση της αυτοπεποίθησης του πολίτη και την ενίσχυση των ευκαιριών απασχόλησης.

Σε πρώτο επίπεδο η Κοινωνική Ατζέντα θεωρεί ότι πρέπει να δοθεί έμφαση στην ενίσχυση της ικανότητας του πολίτη να μπορεί να ανταποκρίνεται στις μεταβολές που παρουσιάζει το σύγχρονο περιβάλλον (ανταγωνισμός, γήρανση πληθυσμού, τεχνολογικές εξελίξεις κτλ.). Σε δεύτερο επίπεδο η Ε.Ε. στοχεύει στην ανάπτυξη της απασχόλησης με απώτερο στόχο την ανάπτυξη της ευημερίας και την παροχή ίσων ευκαιριών κάτω από το πνεύμα της αλληλεγγύης. Η λογική της ανάπτυξης της απασχόλησης στηρίζεται σε μακρόχρονη προοπτική και όχι σε κοντόφθαλμες στρατηγικές (The Social Policy Agenda (2006-2010)).

Η στρατηγική για την απασχόληση στην Ε.Ε. εστιάζει στους παρακάτω άξονες (European employment strategy, 2010):

- Αύξηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών. Η ισότητα στην απασχόληση ανάμεσα στα φύλα πρέπει να επιτευχθεί.
- Ανάπτυξη ικανού εργατικού δυναμικού που να ανταποκρίνεται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας και ανάπτυξη της δια βίου εκπαίδευσης.
- Βελτίωση της ποιότητας και της απόδοσης της εκπαίδευσης και των συστημάτων κατάρτισης σε όλα τα επίπεδα και την ενίσχυση της ανώτατης εκπαίδευσης.
- Καταπολέμηση της φτώχειας μέσα από την κοινωνική ένταξη.

Η κοινωνική πολιτική της Ε.Ε. δεν παραμένει σε επίπεδο στρατηγικής, αλλά προχωράει σε επίπεδο υλοποίησης. Κατά την περίοδο 2014-2020 θα επενδυθούν πάνω από 150 δις για τη βελτίωση των ικανοτήτων των ευρωπαίων (European Commission, 2014, p. 13). Οι χώρες της Ε.Ε. συμφώνησαν για τη δημιουργία του προγράμματος «Youth Guarantee», ενός προγράμματος ενίσχυσης της προσπάθειας των νέων για την ένταξή τους στην αγορά εργασίας (European Commission, 2014, σ. 9). Το πρόγραμμα «Youth Guarantee» αποτελεί την απάντηση για την άμεση απασχόληση των νέων μετά από την έξοδό τους από την τυπική εκπαίδευση. Οι νέοι κάτω των 25 ετών μέσα σε μία περίοδο τεσσάρων μηνών από την αποφοίτησή τους ή από την απόλυσή τους θα λαμβάνουν μία προσφορά για εργασία με ποιοτικά χαρακτηριστικά, δια βίου εκπαίδευσης ή υποτροφίας. Το πρόγραμμα στην ουσία αποτελεί ομπρέλα προστασίας για τους νέους της Ε.Ε. μέσα από τη συνεργασία υπουργείων, επιχειρηματιών, οργανισμών νεολαίας και φορέων απασχόλησης. Ταυτόχρονα λειτουργεί το πρόγραμμα «Youth on the move», το οποίο στοχεύει στη βελτίωση της κινητικότητας των νέων μέσα στις χώρες της Ε.Ε.

Οι χώρες του ΟΟΣΑ έχουν να επιδείξουν ένα ευρύ πλαίσιο προγραμμάτων, που αφορούν την αγορά εργασίας, προκειμένου να περιορίσουν το κοινωνικό κόστος της σημερινής οικονομικής κρίσης. Ιστορικά τα έξοδα που κατευθύνονταν στους ανέργους αποτελούσαν μία κυκλική ροή χρήματος, που λειτουργούσε περισσότερο ως σταθεροποιητής της μακροοικονομίας. Παρόλα αυτά τα τελευταία χρόνια τα βοηθήματα που δίδονται προς τους ανέργους μειώνονται σημαντικά, αφού οι ρυθμοί

αύξησης της ανεργίας αυξάνονται δραματικά. Το γεγονός αυτό σπάει την κυκλική πορεία, που παρατηρείτο όλα αυτά τα χρόνια, εγείροντας ζητήματα σχετικά με το ρόλο της βοήθειας αυτής προς τους ανέργους. Το γεγονός αυτό δημιουργεί ταυτόχρονα πρόβλημα και στην κοινωνική πολιτική που ακολουθεί ένα κράτος σχετικά με την ανεργία και ειδικά των νέων (OECD, 2009). Πολλές χώρες βρέθηκαν απροετοίμαστες στο να αντιμετωπίσουν την οικονομική κρίση, αφού ούτε τα κονδύλια είχαν ούτε τους κατάλληλους διοικητικούς μηχανισμούς.

Στόχος του ΟΟΣΑ τα τελευταία χρόνια είναι η ενεργοποίηση της κοινωνικής πολιτικής προς όφελος της σχέσης μεταξύ ανεργίας και αγοράς εργασίας. Αντικειμενικός σκοπός των δραστηριοτήτων του οργανισμού είναι η μετάβαση από το καθεστώς των βοηθημάτων, που λαμβάνουν οι άνεργοι, στην αγορά εργασίας σε μία καθαρά αναπτυξιακή κατάσταση, που περνάει μέσα από την ατομική ανάπτυξη. Ανάμεσα στις λύσεις που προτείνει ο οργανισμός για τις χώρες μέλη του είναι η θεσμοθέτηση των προσωπικών συμβούλων εξεύρεσης εργασίας, οι οποίοι διοργανώνουν συναντήσεις με φορείς από την αγορά εργασίας προκειμένου να αξιολογήσουν την κατάσταση και να κατευθύνουν ανάλογα τις δραστηριότητές τους. Ουσιαστικά σκοπός του ΟΟΣΑ είναι η δημιουργία μιας πληθυσμιακής ομάδας, όπως είναι οι άνεργοι, η οποία δεν θα επαφίεται στο βοήθημα του κρατικού μηχανισμού και στην ενεργοποίηση της κοινωνικής πολιτικής, αλλά θα βρίσκεται σε μία κατάσταση συνεχούς αυτοβελτίωσης. Η λογική αυτή αφενός θα μεταβιβάσει μέρος της ευθύνης στους ίδιους τους εμπλεκόμενους, δηλαδή τους αποφοίτους και τους ανέργους και την αγορά εργασίας (OECD, 2009).

Ταυτόχρονα μεγάλο μέρος των προσπαθειών των χωρών στηρίζεται στην ενθάρρυνση της αγοράς εργασίας να απασχολεί άτομα μέσα από ευέλικτα σχήματα. Μέσα από αυτά τα μέτρα παρουσιάζεται μείωση στους δείκτες ανεργίας, που στην ουσία είναι πλασματική. Οι εργοδότες καλύπτουν μέρος των αναγκών τους με προσωπικό που μειώνει το κόστος παραγωγής, Ταυτόχρονα όμως οι εργαζόμενοι παραμένουν ενεργοί στην αγορά εργασίας βελτιώνοντας τις δεξιότητές τους και το βιογραφικό τους. Η ενεργοποίηση αυτή των ανέργων δεν τους καθησυχάζει, αλλά στοχεύει στη βελτίωση του βιογραφικού τους, που θα τους δώσει καλύτερες ευκαιρίες απασχόλησης στο μέλλον.

Η παγκόσμια οικονομία παραμένει σε ύφεση και η ανεργία αποτελεί το βασικότερο πρόβλημα της εποχής. Τα μέτρα κοινωνικής πολιτικής, που αναλαμβάνουν οι κυβερνήσεις, έρχονται ως αντίρροποι μηχανισμοί της κοινωνικής κρίσης που μπορεί να ξεσπάσει ή να εξελιχθεί. Πολλές φορές τα μέτρα που λαμβάνονται είναι για περιορισμένο χρονικό διάστημα και ταυτόχρονα δεν εγγυώνται την αποτελεσματικότητα που αναζητείται. Αντίθετα, αποτελούν ένα χάπι για τον περιορισμό του πόνου. Η σύγχρονη λογική στοχεύει όχι στην υιοθέτηση προσωρινών λύσεων μέσα από μία ομπρέλα κοινωνικής πολιτικής, αλλά στη δημιουργία υποδομών που αφενός θα υπηρετούν τους ουσιαστικούς στόχους των ανέργων, αλλά και ταυτόχρονα που θα δίνουν την ευκαιρία στους φορείς της αγοράς να διευρύνουν το εργατικό τους δυναμικό μέσα από την πρόσληψη.

Παράλληλα με τα κίνητρα αυτά, οι κρατικοί μηχανισμοί φροντίζουν να προσφέρουν ευκαιρίες βελτίωσης των ικανοτήτων των εργαζομένων μέσα από τη διενέργεια προγραμμάτων (OECD, 2009). Η λογική της παρακολούθησης των προγραμμάτων αυτών δεν βασίζεται στη διευκόλυνση της εξεύρεση μιας εργασίας, αλλά στην ενδυνάμωση του υφιστάμενου εργατικού δυναμικού που έχει βαλτώσει στο στάδιο της ανεργίας και στην ανατροφοδότηση του στην αγορά εργασίας. Η λογική αυτή φαίνεται να ακολουθεί μία ενεργητική στάση, αφού δεν θεωρεί τον άνεργο ως ένα στατικό ον, αλλά ένα κεφάλαιο που επαυξάνεται και που όταν βρει εργασία θα αποδώσει σε μεγαλύτερο βαθμό.

3.2 Εκπαιδευτική πολιτική και σύγχρονη πραγματικότητα

3.2.1 Ευρωπαϊκή ένωση και ΟΟΣΑ

Η αποτελεσματικότητα της εκπαιδευτικής πολιτικής που ακολουθείται από τις χώρες της Ε.Ε. αποτελεί και ένα από τα πιο καυτά ζητήματα που καλείται να επιλύσει. Από τη στιγμή που οι υποδομές ενός κράτους πρόνοιας περιορίζονται, το βάρος για την αντιμετώπιση του ζητήματος της ανεργίας ήταν αναμενόμενο ότι θα έπεφτε στους ώμους του ίδιου του ανέργου. Η σοβαρότητα του φαινομένου είναι έκδηλη καθώς η ανεργία πλήττει τους πτυχιούχους και μάλιστα αυτούς που έχουν υπερ-επενδύσει στην εκπαίδευση. Οι συγκεκριμένες ομάδες είτε υποαπασχολούνται είτε αναλώνονται σε ευέλικτες μορφές εργασίας (Κονιόρδος & Φωτόπουλος, 2010).

Η παγκοσμιοποίηση έχει επηρεάσει σε μεγάλο βαθμό τη λειτουργία της εκπαίδευσης και της πολιτικής πάνω στην οποία η τελευταία βαδίζει. Για την Ε.Ε. η διαμόρφωση της εκπαιδευτικής πολιτικής βρέθηκε στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος, αφού μέσα από αυτή θα μπορούσε να εξυπηρετήσει τους οικονομικούς και αναπτυξιακούς της στόχους. Η διαμόρφωση της εκπαιδευτικής πολιτικής βασίζεται στις γενικές επιδιώξεις σε πολιτικό επίπεδο.

Σύμφωνα με τους Davies και Hughes (2009) η θεσμοθέτηση της πολιτικής λαμβάνει χώρα σε τρία επίπεδα: τις εθνικές πολιτικές που υιοθετούνται από το κράτος, που εφαρμόζονται από τους επαγγελματίες και που βιώνονται από την κοινωνία. Αυτό σηματοδοτεί ότι η εθνική πολιτική θα πρέπει να διαμορφώσει προγράμματα που θα τα εφαρμόσει μία εξειδικευμένη επαγγελματική ομάδα, οι εκπαιδευτικοί και θα έχει άμεσο και σοβαρό αντίκτυπο στην κοινωνία. Επομένως έχουμε μία φορά δυναμικής από το ανώτατο επίπεδο προς το κατώτατο, δηλαδή την κοινωνία. Αντίθετα για τον Lawton (1983) η εκπαιδευτική πολιτική έχει αντίθετη φορά και επηρεάζεται από τον τρόπο που ζει η κοινωνία. Οι κοινωνικοί, πολιτιστικοί (ιδέες, ιδεολογίες, απόψεις και αξίες) καθώς και οικονομικοί παράγοντες επιδρούν στην εκπαιδευτική πολιτική και προκαλούν την αναμόρφωσή της ανά τακτά χρονικά διαστήματα. Ο στόχος της μελέτης και της αναδιαμόρφωσης της εκπαιδευτικής πολιτικής είναι η μελέτη των πολιτιστικών απαιτήσεων, η επίλυση των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι φορείς που απαρτίζουν το εκπαιδευτικό σύστημα, η αλλαγή της συμπεριφοράς των πολιτών και των πεποιθήσεων τους και η βελτίωση της εμπειρίας που λαμβάνει ο μαθητής μέσα στην αίθουσα. Γι' αυτόν τον λόγο οι εκπαιδευτικές πολιτικές διαφέρουν από χώρα σε χώρα.

Ο Levin υπογραμμίζει ότι οποιαδήποτε απόφαση σχετίζεται με τη διαμόρφωση των εκπαιδευτικών πολιτικών είναι απόφαση πολιτική (Levin, He, Phillion, & Schlein, 2008). Μάλιστα οι περισσότερες αποφάσεις που σχετίζονται με την εκπαίδευση λαμβάνονται με μικρή συμμετοχή από την κοινωνία. Η διαμόρφωση μιας πολιτικής θα πρέπει να θεωρηθεί ως κομμάτι της συνολικής εργασίας μιας κυβέρνησης και μπορεί να αξιολογηθεί μόνο από λίγα άτομα εκτός κυβερνητικού κύκλου.

Η υπογραφή της Συνθήκης της Λισσαβόνας αποδεικνύει τη σχέση μεταξύ πολιτικής και εκπαιδευτικής πολιτικής. Σύμφωνα με τη συγκεκριμένη συνθήκη η υλοποίηση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων θα πρέπει να έχει ως βασικό στόχο την αύξηση

της ανταγωνιστικότητας και την αύξηση της δυναμικής της οικονομίας. Η εξυπηρέτηση αυτών των στόχων θα καταστήσει τους αποφοίτους των εκπαιδευτικών συστημάτων ικανούς να σταθούν σε μία κοινωνία παγκοσμιοποίησης που βασίζεται στις νέες τεχνολογίες (Γκοβάρης & Ρουσσάκης, 2008).

Η Ε.Ε. στρέφει το ενδιαφέρον της στη δημιουργία πολιτών ικανών να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις μιας κοινωνίας, που έχει ως βασικό σκοπό την οικονομική ανάπτυξη μέσα από την εκμετάλλευση των νέων τεχνολογιών. Η παγκοσμιοποίηση έχει επηρεάσει ριζικά τον τομέα της οικονομίας και γι' αυτόν τον λόγο έχει κινητοποιηθεί και η εκπαίδευση, για να διαμορφώσει πολίτες ικανούς να συμβάλουν στην ανάπτυξη σε εθνικό, αλλά και ευρωπαϊκό επίπεδο. Οι όροι και οι κανόνες της οικονομίας πρέπει να είναι κατανοητοί από όλους και γι' αυτό θα πρέπει η εκπαίδευση να συνεισφέρει στην αναδιαμόρφωση του ανθρώπινου κεφαλαίου της ευρωπαϊκής ένωσης. Με τον τρόπο αυτό, οι πολιτικές σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο θα γίνονται κατανοητές και θα μπορούν να υλοποιηθούν πιο εύκολα.

Η Ε.Ε. και το κάθε κράτος κατ' επέκταση μέσα από τη διαμόρφωση μιας εκπαιδευτικής πολιτικής προσπαθεί στην ουσία να διαμορφώσει γόνιμο έδαφος εφαρμογής του οικονομικοκεντρικού μοντέλου διακυβέρνησης. Η Συνθήκη της Λισσαβόνας στην ουσία δεν εξυπηρετεί την ανάδειξη της ταυτότητας της τοπικής εκπαίδευσης του κράτους μέλους, αλλά οραματίζεται μία ενιαία εκπαιδευτική πολιτική που θα διαμορφώνει τον σύγχρονο ευρωπαϊό πολίτη. Αυτό σηματοδοτεί την ολοένα και μεγαλύτερη έμφαση σε μαθήματα οικονομίας και νέων τεχνολογιών και εν γένει μαθημάτων που σχετίζονται με τις θετικές επιστήμες, αφού πάνω τους στηρίζεται το οικοδόμημα της οικονομίας.

Παράλληλα η Ε.Ε. στοχεύει και στην κατανόηση της φύσης της ανώτατης εκπαίδευσης κάθε χώρας μέσα από την κατάρτιση του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων (Κανελλοπούλου & Σωτηροπούλου, σ. 14). Το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων στοχεύει στην καταγραφή των μαθησιακών αποτελεσμάτων (γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων). Μέσα από αυτή τη διαδικασία θα μπορέσει να επιτευχθεί η αντιστοίχιση των προσόντων που αποκτούν οι φοιτητές σε κάθε χώρα της Ε.Ε. και θα μπορέσει να υλοποιηθεί πιο αποτελεσματικά η κινητικότητα των αποφοίτων.

Από τα παραπάνω είναι κατανοητό ότι η ιδεολογία μπλέκεται με την πολιτική, η προσέγγιση με το όραμα για τον τελικό στόχο. Η πολιτική απόφαση θα ακολουθήσει

μία προσέγγιση για να υλοποιήσει αυτό που θέλει να διαμορφώσει. Παραδείγματος χάριν η αξιολόγηση της εθνικής εκπαιδευτικής πολιτικής από τον ΟΟΣΑ αναφέρει (Πολυχρονιάδης, κ.κ.):

«Το μέλλον της ευημερίας της Ελλάδας εξαρτάται από τη βελτίωση της επίδοσης στην εκπαίδευση προκειμένου να τονωθεί η παραγωγικότητα και να βελτιωθούν τα αποτελέσματα σε κοινωνικό επίπεδο. Στο σημερινό οικονομικό περιβάλλον, η Ελλάδα, με δεδομένη την ανάγκη για τη μέγιστη δυνατή αξιοποίηση των δαπανών της, πρέπει και μπορεί να αντιμετωπίσει τις αδυναμίες του εκπαιδευτικού συστήματος»

Από το παραπάνω καταλαβαίνουμε ότι ένας μη εκπαιδευτικός οργανισμός – φορέας κάνει παρέμβαση – αξιολόγηση για την εκπαιδευτική πολιτική της χώρας, γεγονός που αποδεικνύει καταφανέστατα ότι η εκπαίδευση είναι ουσιαστικό ζήτημα πολιτικής. Εστιάζοντας στη συνέχεια στο περιεχόμενο της αξιολόγησης είναι προφανές ότι συνδέεται το μέλλον της χώρας με την εκπαίδευση και την παραγωγικότητα. Η λογική που φαίνεται να προτείνει η αξιολόγηση του ΟΟΣΑ σχετίζεται με την ιδεολογία του μετασχηματισμού. Η εκπαιδευτική πολιτική που θα ακολουθηθεί μέσα από τα αναλυτικά προγράμματα θα πρέπει να μετασχηματίσει την ελληνική κοινωνία. Για τον ΟΟΣΑ η εκπαίδευση αποτελεί κινητήριο μοχλό ανάπτυξης σε μία χώρα που έχει χάσει το δρόμο της προς αυτή.

3.2.2 Ελλάδα

Με βάση τις προαναφερθείσες κατευθύνσεις κινείται και η σύγχρονη πολιτική της Ελλάδας. Στόχος πλέον του ελληνικού εκπαιδευτικού τοπίου είναι η ενίσχυση της επιχειρηματικότητας καθώς όπως προαναφέρθηκε η λογική αυτή δεν διέπει το ελληνικό σκηνικό (Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, 2008, σ. 5). Η αδυναμία προώθησης του επιχειρηματικού πνεύματος είναι έκδηλη σε όλες τις εκφάνσεις της ελληνικής εκπαίδευσης. Το φαινόμενο είναι εντονότερο στην ανώτατη εκπαίδευση.

Η εναρμόνιση της ελληνικής εκπαιδευτικής πολιτικής με τις κατευθυντήριες γραμμές της Ε.Ε. αρχίζει να υλοποιείται σταδιακά, καθώς δεν είναι δυνατόν η μετάβαση να υλοποιηθεί αυτόματα. Η υλοποίηση ήδη άρχισε να εφαρμόζεται στη δευτεροβάθμια

εκπαίδευση μέσα από δράσεις του Υπουργείου Ανάπτυξης, μέσα από το επιχειρησιακό σχέδιο «Ανταγωνιστικότητα» (Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, 2008, σ. 18). Όσον αφορά την ενίσχυση της επαφής της ελληνικής ανώτατης εκπαίδευσης με την επιχειρηματικότητα άρχισε να υλοποιείται μέσα από το ΕΠΕΑΕΚ II του Γ΄ Πλαισίου Στήριξης και τον προγραμματισμό του Ε.Π. Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση που χρηματοδοτείται από το Δ΄ Πλαίσιο Στήριξης. Στα πλαίσια του έργου ΕΠΕΑΕΚ II υλοποιήθηκαν δράσεις που αφορούσαν την :

- Ανάπτυξη πνεύματος επιχειρηματικότητας. Η υλοποίηση του σκοπού θα έδινε τη δυνατότητα στους φοιτητές των ΑΕΙ και ΤΕΙ της χώρας να κατανοήσουν το περιβάλλον της επιχειρηματικότητας με σκοπό να μπορέσουν να δραστηριοποιηθούν σε αυτή κατά την αποφοίτηση. Το μέτρο προέβλεπε την εισαγωγή μαθημάτων στο πρόγραμμα σπουδών των τμημάτων ή την προσαρμογή των υφιστάμενων. Γενικότερα η ανάπτυξη της συγκεκριμένης ενέργειας περιλάμβανε τις παρακάτω δράσεις:
 - Διδασκαλία μαθημάτων.
 - Δημιουργία εικονικών επιχειρήσεων.
 - Αξιολόγηση μελετών περιπτώσεων.
 - Δημιουργία εκπαιδευτικού υλικού.
 - Ανάπτυξη διαδικασιών mentoring.
 - Σύνθεση θεωρίας με πραγματικότητα μέσα από την επίσκεψη των φοιτητών σε επιτυχημένους οργανισμούς.
- Ανάπτυξη δομών υποστήριξης καινοτομίας. Η υλοποίηση του σκοπού θα έδινε τη δυνατότητα στους αποφοίτους να μπορέσουν να κάνουν πραγματικότητα τα ερευνητικά τους αποτελέσματα ή τις ιδέες τους. Παράλληλα οι δομές αυτές θα ενισχύσουν τη νομική και οικονομική βιωσιμότητα των προσπαθειών μέσα από τη συμβουλευτική υποστήριξη.

Όπως προαναφέρθηκε η Ε.Ε. δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην ενίσχυση των οργανισμών που φροντίζουν για τη διασύνδεση της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας. Γι' αυτόν τον λόγο αναπτύχθηκε ένα ευρύτατο δίκτυο Γραφείων Διασύνδεσης τριτοβάθμιας εκπαίδευσης σε όλα τα ιδρύματα της χώρας. Τα γραφεία έχουν τον ρόλο παρατηρητήριου για την υφιστάμενη κατάσταση στο χώρο της αγοράς εργασίας. Η επαφή αυτή με την επαγγελματική πραγματικότητα τους δίνει τη δυνατότητα για αποτελεσματικότερη ενημέρωση των φοιτητών (Γεωργίου, 2011, σσ. 4-5).

Ταυτόχρονα τα ΔΑΣΤΑ αναλαμβάνουν τον ρόλο διαμεσολαβητή με την επαγγελματική κοινωνία δημιουργώντας ένα κανάλι αλληλεπίδρασης.

Από τα παραπάνω είναι προφανές ότι η ελληνική εκπαιδευτική πολιτική μέσα από την ενίσχυση που λαμβάνει από ευρωπαϊκά προγράμματα επιχειρεί να ανασυγκροτηθεί. Η ανασυγκρότηση αυτή στοχεύει στην αναδιαμόρφωση του ρόλου της σε σχέση με τις απαιτήσεις της κοινωνίας και της αγοράς εργασίας. Τα αποτελέσματα της ανασυγκρότησης δεν θα είναι άμεσα, αλλά σίγουρα θα συντελέσουν αποτελεσματικά στην αντιμετώπιση της ανεργίας και στην ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας.

4 ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο - ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

4.1 Ερευνητικά ζητούμενα

Η παρούσα μελέτη σίγουρα δεν μπορεί να υπερηφανευτεί για την πρωτοτυπία του ερευνητικού ερωτήματος, αλλά μπορεί να το κάνει για το πεδίο εφαρμογής της, που αποτελεί το Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής του Παν/μιου Πελοποννήσου. Σκοπός της έρευνας είναι να διευκρινιστεί το εύρος και η ποιότητα της ενσωμάτωσης των αποφοίτων του τμήματος στην αγορά εργασίας. Η έρευνα θα εστιάσει αφενός στην καταγραφή της παρούσας κατάστασης απασχόλησης και των χαρακτηριστικών της:

- Ποια η μορφή της παρούσας απασχόλησης.
- Αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί και οικονομικές αποδοχές.
- Ικανοποίηση από τη σημερινή απασχόληση.
- Τόπος απασχόλησης.
- Συσχέτιση σπουδών και επαγγελματικής απασχόλησης.

Αφετέρου θα επιδιώξει να προσδιορίσει:

- Τη διάρκεια και τους λόγους ανεργίας.
- Τρόπους αναζήτησης εργασίας.
- Παρελθούσες απασχολήσεις.
- Προτιμήσεις απασχόλησης.

Συγκεκριμένα οι μεταβλητές που θα τεθούν υπό εξέταση στην παρούσα έρευνα σχετίζονται με τη διερεύνηση:

- Της εκπαίδευσης του αποφοίτου του τμήματος.
 - Στοιχεία που αφορούν τις σπουδές του.
 - Ολοκλήρωση μεταπτυχιακού κύκλου σπουδών και η συμβολή του στην εύρεση εργασίας.
 - Συμπληρωματικές δεξιότητες και γνώσεις που έλαβε ο απόφοιτος.
- Της απασχόλησης του.
 - Είδος απασχόλησης.

- Συσχέτιση απασχόλησης με αντικείμενο σπουδών.
- Προσδιορισμός της ικανοποίησης από τον εργασιακό χώρο, την αμοιβή του και τη συσχέτιση των παραπάνω με το αντικείμενο σπουδών.
- Συσχέτιση του ρόλου των προγραμμάτων κατάρτισης και των προγραμμάτων αμειβόμενης μαθητείας του ΟΑΕΔ με την παρούσα κατάσταση του αποφοίτου.
- Διαδικασία εύρεσης εργασίας και ανεργία.
 - Προσδιορισμός χρονικής διάρκειας αναμονής προκειμένου να ενταχθεί στην αγορά.
 - Προσδιορισμός του τρόπου αναζήτησης κενών θέσεων.
 - Συσχέτιση του ρόλου των προγραμμάτων κατάρτισης και των προγραμμάτων αμειβόμενης μαθητείας του ΟΑΕΔ με την παρούσα κατάσταση του αποφοίτου.

Οι προαναφερθείσες μεταβλητές θα συντελέσουν στην εξαγωγή συμπερασμάτων για:

- Την επαγγελματική αποκατάσταση των αποφοίτων του Τμήματος Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής.
- Τον βαθμό αποτελεσματικότητας του τρόπου αναζήτησης.
- Την επάρκεια των σπουδών και την αντιστοιχία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης.

Τα αποτελέσματα της έρευνας θα μπορέσουν να καταστούν πολύτιμα τόσο σε micro επίπεδο, που αφορούν την ανάγνωσή τους από τον εκάστοτε υποψήφιο φοιτητή του τμήματος, αλλά και σε macro επίπεδο, όπου μπορούν να αναγνωστούν σε επίπεδο λήψης αποφάσεων. Τα θετικά ή αρνητικά αποτελέσματα θα καταστήσουν ελκυστικό ή όχι το τμήμα στους αποφοίτους της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ενώ από την άλλη πλευρά οι υπεύθυνοι του τμήματος, καθώς και τα κεντρικά όργανα θα προσπαθήσουν να βελτιώσουν ή όχι το πρόγραμμα σπουδών του τμήματος. Παράλληλα τα αποτελέσματα θα μπορέσουν να τεθούν υπό αντιπαραβολή με αυτά άλλων τμημάτων προκειμένου να αξιολογηθεί η δυναμική του με βάση το υπόλοιπο εκπαιδευτικό σκηνικό της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

4.2 Το δείγμα της έρευνας

Το δείγμα της έρευνας αποτελείται από 104 αποφοίτους του Τμήματος Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής Παν/μιου Πελοποννήσου. Η συντάκτρια της παρούσας ήρθε σε επαφή με τη γραμματεία του τμήματος προκειμένου να ζητήσει τα mail των πτυχιούχων, για να αποστείλει το link με την online μορφή του ερωτηματολογίου. Η γραμματεία παρέδωσε μία κατάσταση με 177 πτυχιούχους, με τους πρώτους να έχουν λάβει το πτυχίο το 2007 και του τελευταίους το 2014. Συνολικά στην έρευνα ανταποκρίθηκαν 104 άτομα.

4.3 Διαδικασίες

Μετά τη δημιουργία του ερωτηματολογίου δόκιμο κρίνεται να αξιολογηθεί η ποιότητά του. Για τον λόγο αυτό διενεργήθηκε μία πρώτη φάση της έρευνας, που σκοπό έχει όχι τη συλλογή δεδομένων για το ερευνητικό ζητούμενο αλλά για το ίδιο το ερευνητικό εργαλείο. Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε ήταν πιλοτικό και με βάση τα σχόλια που θα συλλέγονταν, θα αναδιαμορφωνόταν. Στόχος της πιλοτικής αυτής φάσης ήταν η καταγραφή των σχολίων των συμμετεχόντων, προκειμένου να δημιουργηθεί ένα τελικό ερωτηματολόγιο που να έχει το βέλτιστο επίπεδο σε χαρακτηριστικά όπως (Javeau, 2000) :

- Η συνοχή και η κατάλληλη δομή: ερωτηματολόγιο με ασύνδετες ερωτήσεις μπορεί να αποπροσανατολίσει τον ερωτώμενο και αυτό να έχει ως αποτέλεσμα την εγκατάλειψη του ή την παροχή λανθασμένων πληροφοριών.
- Η πληρότητα: ο ερευνητής επιδιώκει να αναγνωρίσει κενά στην κάλυψη του θέματος.
- Η σαφήνεια των ερωτήσεων: οι ερωτήσεις θα πρέπει να είναι ξεκάθαρες και να μην εγείρουν αμφισημίες. Ο ερωτώμενος θα πρέπει να είναι σίγουρος για την απάντηση που δίνει. Ταυτόχρονα είναι δύσκολη και η επικοινωνία με τον ερευνητή για την επίλυση τυχόν αποριών, γιατί ο ερευνητής δεν είναι παρόν. Αυτό βέβαια δεν σημαίνει ότι δεν υπάρχει η δυνατότητα επικοινωνίας, απλά δεν υπάρχει η αμεσότητα που υπάρχει στην ποιοτική έρευνα.
- Η έκτασή του.
- Ο τρόπος παρουσίασής του.

Στην πιλοτική φάση κλήθηκαν να σχολιάσουν το ερωτηματολόγιο 10 άτομα, καθώς ταυτόχρονα χρονομετρήθηκαν. Μετά τη διεξαγωγή της πιλοτικής έρευνας και την ενσωμάτωση των διορθώσεων, ξεκίνησε η διανομή του ερωτηματολογίου στους αποφοίτους του τμήματος. Η διανομή έγινε μέσα από την αποστολή του υπερσυνδέσμου, στον οποίο βρισκόταν το ερωτηματολόγιο.

4.4 Εργαλείο έρευνας – Ερωτηματολόγιο

Για την ολοκλήρωση της παρούσας έρευνας εφαρμόστηκε η λογική της δειγματοληπτικής εμπειρικής έρευνας, δηλαδή της ποσοτικής έρευνας, με σκοπό την ανάδειξη ποσοστών και τάσεων που σχετίζονται με ένα συγκεκριμένο φαινόμενο. Οι ποσοτικές έρευνες βασίζονται στη δυναμική του πλήθους των δεδομένων, που θα συλλεχθούν, προκειμένου να περιθωριοποιηθούν οι ιδιάζουσες περιπτώσεις και να εικαστεί η ύπαρξη μιας γενικής εικόνας μέσα από την αναγωγή (Τσιώλης, 2011). Ο ερευνητής ορίζει συγκεκριμένες παραμέτρους με βάση τις οποίες θα επιδιώξει να σκιαγραφήσει την εικόνα, να εξάγει τα δικά του συμπεράσματα. Το γεγονός αυτό δημιουργεί περιορισμούς ως προς την εις βάθος ανάλυση ενός φαινομένου, καθώς προϋποθέτει την αργιστή διαμόρφωση μιας εικόνας, από την πλευρά του ερευνητή, που αποτυπώνεται στα ερωτήματα που θέτει. Αυτή την ευελιξία την παρέχει βέβαια η ποιοτική έρευνα, αλλά σίγουρα δεν μπορεί να αποτυπώσει τη δυναμική ενός φαινομένου.

Έχοντας ως βασικό σκοπό την κάλυψη ερωτήσεων που σχετίζονται με ποσοτικά δεδομένα π.χ. «πόσοι», κρίθηκε σκόπιμο να δημιουργηθεί ένα ερωτηματολόγιο. Η χρήση του ερωτηματολογίου παρουσιάζει ένα πλήθος πλεονεκτημάτων που θα εξυπηρετήσουν τις ανάγκες της παρούσας έρευνας τόσο σε επίπεδο στόχου, που μόλις αναφέρθηκε, όσο και σε επίπεδο πλαισίου διεξαγωγής (π.χ. περιορισμένο χρονικό περιθώριο). Συγκεκριμένα τα ερωτηματολόγια δεν απαιτούν πολλούς πόρους για να συλλέξουν τα δεδομένα, ενώ ταυτόχρονα απευθύνονται σε ένα διευρυμένο πλήθος συμμετεχόντων (Ζαφειρίου, 2003). Η δημιουργία τους δεν απαιτεί μεγάλη εμπειρία και μπορεί να χαρακτηριστεί ως εύκολη, ενώ δίνουν την ευκαιρία στο κοινό, στο οποίο απευθύνονται, να εκφραστεί χωρίς δισταγμούς ή αναστολές, αφού δεν έρχεται σε κατά πρόσωπο επαφή με τον ερευνητή, γεγονός που πιθανόν να

δημιουργούσε εσωτερικούς περιορισμούς στον συμμετέχοντα. Παράλληλα σημαντικό σημείο στο οποίο πρέπει να σταθούμε είναι ο τυποποιημένος τρόπος απαντήσεων που δίδονται και ο τρόπος αυτός σχετίζεται με τον τρόπο ανάλυσής τους. Οι απαντήσεις που δίδονται από τους συμμετέχοντες, αντικατοπτρίζουν τις πραγματικές απόψεις του δείγματος, χωρίς αυτές να επηρεάζονται από τον ερευνητή. Στην ποιοτική έρευνα υπάρχει πιθανότητα εξαιτίας της απειρίας του ερευνητή να επηρεαστούν οι απαντήσεις του δείγματος (Ζαφειρίου , 2003). Από την άλλη πλευρά η χρήση του ερωτηματολογίου παρουσιάζει ένα σημαντικό μειονέκτημα που σχετίζεται με τον περιορισμένο τρόπο απάντησης, που δίδεται στον συμμετέχοντα να απαντήσει. Αυτό επιβαρύνει τον ρόλο του ερευνητή στο να διερευνήσει ενδελεχώς το ζήτημα, που καλείται να καλύψει, προκειμένου να προσφέρει τις ορθές επιλογές τόσο σε πλήθος όσο και σε περιεχόμενο.

4.5 Περιγραφή ερωτηματολογίου

Το ερωτηματολόγιο που διανεμήθηκε στους συμμετέχοντες απαρτίζεται από τρία συστατικά μέρη:

- Το τμήμα Δημογραφικών. Στο πρώτο κομμάτι του ερωτηματολογίου συγκεντρώνονται πληροφορίες σχετικά με τα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων. Οι ερωτήσεις στοχεύουν εκτός από τη συλλογή δεδομένων για την ηλικία, το φύλο κτλ. και στην ικανοποίηση από τις σπουδές τους, το βαθμό πτυχίου και τους λόγους επιλογής της συγκεκριμένης σχολής.
- Το τμήμα Απασχολούμενων. Το συγκεκριμένο τμήμα το συμπλήρωσαν όσοι από τους συμμετέχοντες έχουν κάποια απασχόληση στην παρούσα φάση. Στόχος του τμήματος του ερωτηματολογίου είναι η χαρτογράφηση της σημερινής επαγγελματικής κατάστασης των συμμετεχόντων και της πορείας τους μέχρι να φτάσουν σε αυτήν. Παράλληλα επιχειρείται να αντλήσει δεδομένα που σχετίζονται με την ποιότητα της εργασίας, στην οποία απασχολούνται.
- Το τμήμα Ανέργων. Οι άνεργοι συμμετέχοντες της έρευνας καταγράφουν στο σημείο αυτό τους λόγους που θεωρούν ότι συμβάλουν στη σημερινή δυσάρεστη κατάσταση, τον τρόπο αναζήτησης εργασίας και αν έχουν

εργαστεί στο παρελθόν ή αν η κατάσταση αυτή είναι μόνιμη από τη στιγμή της αποφοίτησής τους.

4.6 Πρόγραμμα στατιστικής επεξεργασίας SPSS

Μετά το τέλος της διαδικασίας συλλογής ακολούθησε η ανάλυσή τους μέσα από ένα αναγνωρισμένο και δημοφιλές εργαλείο στατιστικής ανάλυσης, το SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Αν και η χρήση του προοριζόταν για την κάλυψη των αναγκών των κοινωνικών επιστημών, εντούτοις σήμερα αποτελεί το βασικό εργαλείο ανάλυσης στατιστικών δεδομένων για όλη την επιστημονική κοινότητα. Τα προτερήματα που προσφέρει και που το προέκριναν για χρήση στην παρούσα έρευνα είναι :

- Η μακροχρόνια χρήση του από την επιστημονική κοινότητα, αφού βρίσκεται σε χρήση ήδη από το 1960, υποδηλώνει και την ποιότητά του.
- Η ευκολία εκμάθησης, αφού δημιουργήθηκε για χρήστες με ελάχιστη γνώση στατιστικής, όπως είναι οι ερευνητές των ανθρωπιστικών σπουδών.
- Μπορεί να λειτουργήσει σε λειτουργικό σύστημα Windows και ταυτόχρονα μπορεί να παράξει ένα πλήθος αρχείων καθιστώντας το αποτέλεσμα της ανάλυσης διαλειτουργικό. Ο ερευνητής δεν δεσμεύεται όσον αφορά το παραγόμενο format (π.χ.word, excel). Παράλληλα πολλά είδη αρχείων μπορούν να εισαχθούν στο σύστημα ως πηγή δεδομένων.
- Μπορεί να ομαδοποιήσει τα αποτελέσματα διευκολύνοντας τον ερευνητή σε επίπεδο ερμηνείας.

5 ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο – ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

5.1 Δημογραφικά δεδομένα

Στην παρούσα ενότητα θα παρουσιαστούν τα αποτελέσματα που αφορούν τα δημογραφικά στοιχεία του ερωτηματολογίου. Τα άτομα που έλαβαν μέρος σε αυτήν την έρευνα ήταν 104. Ο μέσος όρος ηλικίας των συμμετεχόντων ήταν τα 29 έτη, με τον μικρότερο συμμετέχοντα να είναι 23 ετών και τον μεγαλύτερο 54.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2: Ηλικία συμμετεχόντων

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Ηλικία	104	23	54	29,55	6,207
Valid N (listwise)	104				

Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζεται η ηλικιακή κατανομή των συμμετεχόντων. Το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων βρίσκεται ανάμεσα στις ηλικίες 20-30 ετών. Παράλληλα στην ανώτερη ηλικιακή κατηγορία 50 και άνω συμμετείχαν μόλις 2 άτομα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3: Ηλικιακή κατανομή

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-30 ετών	89	85,6	85,6	85,6
31-40 ετών	7	6,7	6,7	92,3
Valid 41-50 ετών	6	5,8	5,8	98,1
50 και άνω	2	1,9	1,9	100,0
Total	104	100,0	100,0	

Όσον αφορά το φύλο η πλειοψηφία των συμμετεχόντων ήταν γυναίκες με ποσοστό 78,8% κάτι που ήταν απολύτως αναμενόμενο, αφού τόσο η πλειοψηφία των φοιτητών του τμήματος και κατ' επέκταση και των πτυχιούχων είναι γυναίκες. Αυτό που πρέπει να σημειωθεί είναι ότι η αριθμητική υπεροχή των φοιτητριών στο συγκεκριμένο τμήμα ίσως και να δείχνει ότι υπάρχουν ακόμα στερεότυπα των επιστημονικών αντικειμένων που επιλέγουν τα δυο φύλα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4: Φύλο

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Άνδρας	22	21,2	21,2	21,2
Valid Γυναίκα	82	78,8	78,8	100,0
Total	104	100,0	100,0	

Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων υπήρξαν άγαμοι με ποσοστό 79,8%, όπως παρουσιάζει και ο παρακάτω ΠΙΝΑΚΑΣ.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5 Οικογενειακή κατάσταση

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Άγαμος	83	79,8	80,6	80,6
Valid Έγγαμος	20	19,2	19,4	100,0
Total	103	99,0	100,0	
Missing System	1	1,0		
Total	104	100,0		

Από τα άτομα που απάντησαν ότι είναι έγγαμοι (20 άτομα), τα 16 δήλωσαν ότι έχουν κάποιο τέκνο. Συγκεκριμένα από το σύνολο των πτυχιούχων, μόλις το 15,5% ουσιαστικά δηλώνει γονέας, ενώ τη συντριπτική πλειοψηφία 84,5% δηλώνει πως δεν έχει τέκνα. Αυτό το μεγάλο ποσοστό ίσως να συνδέεται με το γεγονός ότι ο μέσος όρος της ηλικίας των αποφοίτων είναι 29 έτη, αφού και σύμφωνα με τα στοιχεία της

έρευνας της Καραμεσίνη και των συνεργατών της που αφορά την απορρόφηση στην αγορά εργασίας των αποφοίτων των Πανεπιστημίων της Ελλάδας (Καραμεσίνη, 2008), θεωρείται ότι η πλειονότητα των αποφοίτων δεν αποκτά παιδιά μέχρι τα 30 έτη της ηλικίας τους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 6: Αριθμός τέκνων

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Αριθμός τέκνων	16	1	2	1,38	,500
Valid N (listwise)	16				

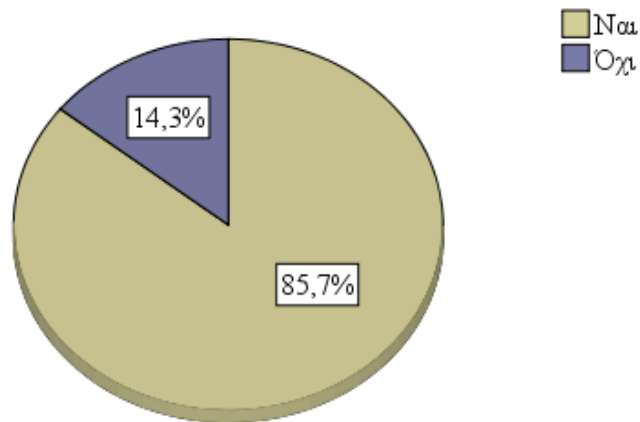
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5: Ποσοστό γονέων



Οι άρρενες απόφοιτοι που έλαβαν μέρος στην έρευνα κατά πλειοψηφία έχουν διεξάγει τις στρατιωτικές τους υποχρεώσεις. Το 85,7% συγκεκριμένα έχει ολοκληρώσει, ενώ το 14,3% όχι.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6: Στρατιωτικές υποχρεώσεις

Έχετε εκπληρώσει τις στρατιωτικές σας υποχρεώσεις;
(για άνδρες ερωτώμενους)



Στην ερώτηση που αφορούσε το εκπαιδευτικό υπόβαθρο των πατέρων των συμμετεχόντων, το μεγαλύτερο ποσοστό συγκεντρώθηκε στην απάντηση που αντιστοιχεί στο Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης 35,6% (μεσαίο επίπεδο εκπαίδευσης). Στη δεύτερη θέση βρίσκεται η απάντηση που αφορούσε το πτυχίο ΑΕΙ με 20,2% (υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο) και στην τρίτη το 19,2% που κατέχει το Απολυτήριο Δημοτικού (χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο). Μόνο το 5,8% των πατέρων των ερωτηθέντων έχουν κάποιο μεταπτυχιακό τίτλο ή διδακτορικό.

ΠΙΝΑΚΑΣ 7: Ποιο είναι το επίπεδο εκπαίδευσης του πατέρα σας;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Μεταπτυχιακός Τίτλος ή Διδακτορικό	6	5,8	5,8	5,8
Πτυχίο ΑΕΙ	21	20,2	20,2	26,0
Πτυχίο ΑΤΕΙ	8	7,7	7,7	33,7
Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης	37	35,6	35,6	69,2
Απολυτήριο 3τάξιας Μέσης Εκπαίδευσης	12	11,5	11,5	80,8
Απολυτήριο Δημοτικού	20	19,2	19,2	100,0

Total	104	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

Στον Πίνακα 8 παρουσιάζονται οι αντίστοιχες απαντήσεις που συνδέονται με το εκπαιδευτικό υπόβαθρο των μητέρων των συμμετεχόντων. Στη συντριπτική της πλειοψηφία 42,3% των μητέρων έχει Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης και στον αντίποδα μόλις το 1,0% έχει κάποιο Μεταπτυχιακό Τίτλο ή Διδακτορικό. Τα ποσοστά των μητέρων που έχουν πτυχίο ΑΕΙ και ΑΤΕΙ βρίσκονται περίπου στο ίδιο επίπεδο. Ταυτόχρονα το 3,8% έχει ολοκληρώσει μόνο μερικές τάξεις του Δημοτικού, χωρίς να έχει ολοκληρώσει τη φοίτηση σε αυτή τη βαθμίδα. Τα παραπάνω στοιχεία μας δείχνουν ότι η πλειονότητα των γονέων των αποφοίτων έχουν σχετικά μεσαίο εκπαιδευτικό επίπεδο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 8: Ποιο είναι το επίπεδο εκπαίδευσης της μητέρας σας;

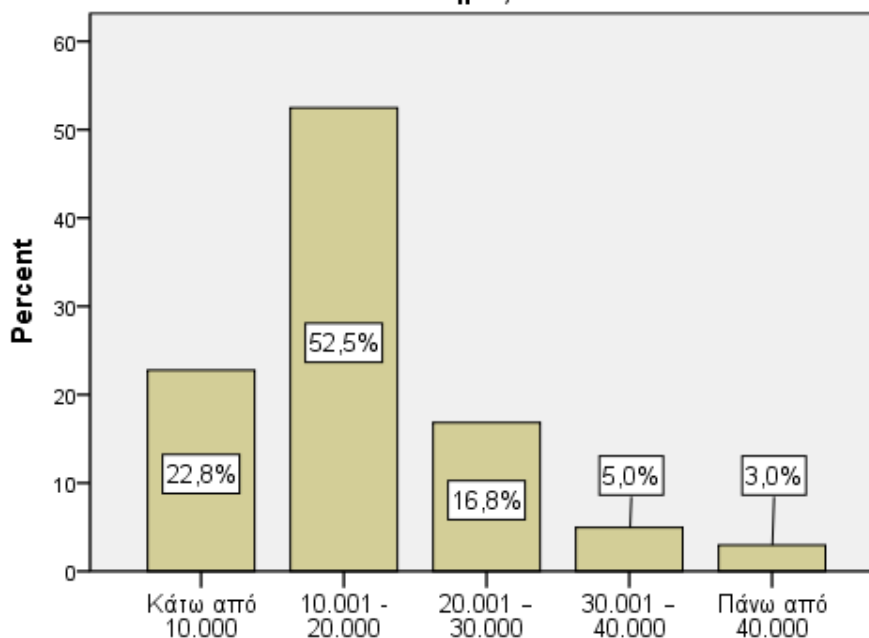
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Μεταπτυχιακός Τίτλος ή Διδακτορικό.	1	1,0	1,0	1,0
Πτυχίο ΑΕΙ	13	12,5	12,6	13,6
Πτυχίο ΑΤΕΙ	14	13,5	13,6	27,2
Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης	44	42,3	42,7	69,9
Απολυτήριο 3τάξιας Μέσης Εκπαίδευσης	12	11,5	11,7	81,6
Απολυτήριο Δημοτικού	15	14,4	14,6	96,1
Μερικές τάξεις του Δημοτικού	4	3,8	3,9	100,0
Total	103	99,0	100,0	
Missing				
System	1	1,0		
Total	104	100,0		

Όσον αφορά το οικογενειακό εισόδημα των συμμετεχόντων αυτό κυμαίνεται κατά κύριο λόγο στα 10.000-20.000. Συγκεκριμένα 52,5% απάντησε ότι έχει το παραπάνω εισόδημα, ενώ κάτω από τα 10.000 βρίσκεται το 22,8%. Πολύ υψηλό εισόδημα δήλωσε μόλις το 3% των ερωτηθέντων, ενώ με αρκετά υψηλό εισόδημα (30.000-40.000) βρίσκεται το 5%.

Αυτό που αξίζει να σημειωθεί είναι το γεγονός ότι η πλειοψηφία των ερωτηθέντων 47,1% φαίνεται να ενδιαφερόταν για το επιστημονικό αντικείμενο των σπουδών του τμήματος. Παράλληλα υπάρχει και ένα 26% που απάντησε ότι δεν γνώριζε το τμήμα και προφανώς εισήχθησαν εκ παραδρομής στη συγκεκριμένη σχολή, εξαιτίας των αδυναμιών του εκπαιδευτικού συστήματος. Το 26,9% δήλωσε ότι ενδιαφερόταν λίγο για το αντικείμενο του τμήματος, πιθανώς η ασθενής αυτή επιλογή να συνδέεται με την παραπάνω ελλιπή ενημέρωση για το επιστημονικό αντικείμενο της σχολής, καθώς υπάρχει ένα 26% που δηλώνει άγνοια για το αντικείμενο του τμήματος πριν εισαχθεί σε αυτό.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7: Ετήσιο εισόδημα

Πού θα τοποθετούσατε το σημερινό ετήσιο οικογενειακό σας εισόδημα;



ΠΙΝΑΚΑΣ 9 Σας ενδιέφερε το αντικείμενο του τμήματος πριν εισαχθείτε σε αυτό;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Πολύ	49	47,1	47,1	47,1
Λίγο	28	26,9	26,9	74,0
Δεν το γνώριζα	27	26,0	26,0	100,0
Total	104	100,0	100,0	

Το 35,6% των συμμετεχόντων έχει ολοκληρώσει τη σχολή στα τέσσερα χρόνια και το 36,5% στα πέντε. Το 14,4% αποπεράτωσε τις σπουδές του στα έξι χρόνια. Στα εννέα χρόνια ολοκλήρωσε το 1,9% και στα δέκα το 1,0%. Τα δεδομένα της έρευνας εμφανίζουν ότι οι φοιτητές δεν αντιμετωπίζουν σημαντικές δυσκολίες για την αποπεράτωση των σπουδών τους. Αυτό ισοδυναμεί με την αμεσότερη έξοδό τους προς την αγορά εργασίας.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 8: Χρόνια ολοκλήρωσης σπουδών



Από την άλλη πλευρά η ευκολία ολοκλήρωσης της σχολής καταδεικνύεται και από τον βαθμό πτυχίου που συγκεντρώνουν οι απόφοιτοι. Μέσος όρος πτυχίου ορίζεται το 7,1 βαθμός που μπορεί να θεωρηθεί ικανοποιητικός. Παράλληλα ο βαθμός του πτυχίου δεν αποδεικνύει αποκλειστικά την ευκολία αποπεράτωσης της σχολής, αλλά και την ποιότητα των πτυχιούχων. Οι απόφοιτοι με υψηλό βαθμό πτυχίου μπορούν πιο εύκολα να καταστούν ικανοί να ενταχθούν στον εργασιακό παραγωγικό ιστό. Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζεται ότι ο κατώτατος βαθμός από τους συμμετέχοντες ήταν το 5,9 και ο ανώτερος το 9,4.

ΠΙΝΑΚΑΣ 10: Βαθμός πτυχίου

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Βαθμός πτυχίου	103	5,90	9,40	7,1803	,79314
Valid N (listwise)	103				

Οι συμμετέχοντες στην έρευνα στην ερώτηση για το «πόσο ευχαριστημένοι είναι από τις σπουδές τους», το μεγαλύτερο μέρος δήλωσε ότι είναι ευχαριστημένοι με ποσοστό 46,2%. Το 21,2% νιώθει πολύ ικανοποιημένο από τις σπουδές του, ενώ το 20,2% κρατά ουδέτερη στάση. Οι απαντήσεις των ερωτηθέντων επιβεβαιώνουν ότι το παρεχόμενο επίπεδο σπουδών είναι ικανοποιητικό σε μεγάλο βαθμό και δεν μετάνιωσαν για την επιλογή τους να εντάξουν τη σχολή στο μηχανογραφικό τους και να την παρακολουθήσουν. Παρ' όλα αυτά, το ποσοστό του 20,2% που κρατά ουδέτερη στάση και το ποσοστό του 12,5% που είναι δυσαρεστημένοι, επισημαίνουν ότι υπάρχουν κάποια θέματα που χρήζουν ιδιαίτερης προσοχής από τους ιθύνοντες όσον αφορά τη συνολική οργάνωση του τμήματος, έτσι ώστε να αισθάνονται όλοι οι απόφοιτοι ευχαριστημένοι από τις σπουδές τους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 11: Είστε ευχαριστημένος/η από τις σπουδές σας;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Πολύ ευχαριστημένος/η	22	21,2	21,2	21,2
Ευχαριστημένος/η	48	46,2	46,2	67,3

Ούτε ευχαριστημένος/η-ούτε δυσαρεστημένος/η	21	20,2	20,2	87,5
Δυσανεστημένος/η	8	7,7	7,7	95,2
Πολύ δυσαρεστημένος/η	5	4,8	4,8	100,0
Total	104	100,0	100,0	

Εξαιρετικό ενδιαφέρον παρουσιάζουν και οι απαντήσεις που εστιάζουν στους λόγους που ώθησαν τους συμμετέχοντες στο να επιλέξουν τη συγκεκριμένη σχολή. Πολλοί από τους φοιτητές των ελληνικών πανεπιστημίων βρίσκονται να φοιτούν σε σχολές που επέλεξαν από συγκυρία ή από κάποιου είδους αδυναμία. Αυτό φαίνεται να μην ισχύει για την περίπτωση των αποφοίτων του τμήματος Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου, αφού είναι εμφανές ότι η απόφαση ήταν συνειδητή. Το 50,4% απάντησε ότι επέλεξε το τμήμα για το αντικείμενό του, ενώ μόλις το 14,8% από κάποια συγκυρία. Παράλληλα μόλις το 17,8% θεωρούσε ότι η σχολή μπορεί να προσφέρει επαγγελματικές λύσεις. Επομένως, το τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου καθίσταται ελκυστικό όχι για τις προοπτικές επαγγελματικής αποκατάστασης που προσφέρει, αλλά για το γνωστικό του αντικείμενο. Η εντοπιότητα ως λόγος επιλογής της συγκεκριμένης σχολής παρουσιάζει χαμηλά ποσοστά.

ΠΙΝΑΚΑΣ 12: Λόγοι επιλογής του Τμήματος Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
Για την φήμη του	1	0,7%	1,0%
Για το αντικείμενο του	68	50,4%	66,7%
Για τις προοπτικές επαγγελματικής αποκατάστασης	24	17,8%	23,5%

Ένεκα οικογενειακού περιβάλλοντος	7	5,2%	6,9%
Ένεκα εντοπιότητας	8	5,9%	7,8%
Τυχαία	20	14,8%	19,6%
Άλλο	7	5,2%	6,9%
Total	135	100,0%	132,4%

Ενδιαφέρον παρουσιάζουν και οι απαντήσεις που αφορούν τη θέση επιλογής που τοποθετήθηκε η συγκεκριμένη σχολή στο μηχανογραφικό δελτίο Πανελλαδικών εξετάσεων των φοιτητών. Συγκεκριμένα η ερώτηση που απευθύνθηκε στους συμμετέχοντες, αφορούσε το γεγονός, για το αν το συγκεκριμένο τμήμα ήταν ανάμεσα στις 5 πρώτες επιλογές τους στο Μηχανογραφικό Δελτίο. Από τα δεδομένα που συλλέχθηκαν γίνεται κατανοητό ότι η σχολή αποτελούσε αντικειμενικό στόχο των αποφοίτων, καθώς το 57,7% απάντησε ότι την είχαν τοποθετήσει ανάμεσα στις πέντε πρώτες θέσεις. Άρα, οι περισσότεροι πτυχιούχοι ήταν συνειδητοποιημένοι για την επιλογή τους να περάσουν στο συγκεκριμένο Τμήμα, προφανώς γιατί τους ενδιέφερε το επιστημονικό αντικείμενο του Τμήματος, όπως φάνηκε παραπάνω.

ΠΙΝΑΚΑΣ 13: Θέση επιλογής σχολής

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	60	57,7	61,9	61,9
Valid Όχι	37	35,6	38,1	100,0
Total	97	93,3	100,0	
Missing System	7	6,7		
Total	104	100,0		

Όσον αφορά την κατεύθυνση που ακολούθησαν οι απόφοιτοι, αυτή βλέπουμε ότι είναι η Εκπαιδευτική πολιτική, αφού το 66,3% την επέλεξε. Από την ανάλυση του συγκεκριμένου ευρήματος είναι εμφανές ότι οι φοιτητές της σχολής αναγνωρίζουν

στην κατεύθυνση της εκπαιδευτικής πολιτικής μεγαλύτερη δυναμική, η οποία μπορεί να οδηγήσει σε καλύτερη επαγγελματική αποκατάσταση. Η επιλογή της κατεύθυνσης δεν αποδεικνύει αποκλειστικά ενδιαφέρον γύρω από την επιστημονικής της φύση, αλλά και μία διάγνωση μίας καλύτερης επαγγελματικής προοπτικής.

ΠΙΝΑΚΑΣ 14: Επιλογή κατεύθυνσης

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Κοινωνική Πολιτική	27	26,0	28,1	28,1
Valid Εκπαιδευτική Πολιτική	69	66,3	71,9	100,0
Total	96	92,3	100,0	
Missing System	8	7,7		
Total	104	100,0		

Η συμμετοχή στην πρακτική άσκηση της σχολής φαίνεται ότι συγκίνησε το 88,5% των αποφοίτων κατά τη διάρκεια της φοίτησής τους. Η μαζική συμμετοχή σηματοδοτεί ότι οι φοιτητές διέκριναν σε αυτήν την δυνατότητα τόσο της απόκτησης εργασιακής εμπειρίας όσο και της δικτύωσης με το χώρο του επαγγελματικού στίβου. Όμως αυτή η εντύπωση στην πραγματικότητα δεν μετουσιωνόταν στη συνέχεια σε κάποια πρόοδο στην επαγγελματική αποκατάσταση. Παρόλο που συμμετείχαν στην πρακτική άσκηση, ως απόφοιτοι πλέον αναγνωρίζουν (59,6%) ότι στην ουσία δεν πρόσφερε τα αναμενόμενα. Από την ανάλυση του συγκεκριμένου ευρήματος μπορούμε να συμπεράνουμε ότι η πρακτική άσκηση αποτελεί ουσιαστικά κομμάτι της εκπαιδευτικής διαδικασίας και όχι το σημείο επιτυχούς σύνδεσης των φοιτητών με την αγορά εργασίας. Μάλλον θα πρέπει να θεωρηθεί ότι ο χώρος της αγοράς και το πανεπιστήμιο έχουν δημιουργήσει έναν θεσμό – διαδικασία, αποκλειστικά για την κάλυψη των εκπαιδευτικών αναγκών των φοιτητών και των προσωρινών εργασιακών αναγκών των ίδιων των φορέων φιλοξενίας.

ΠΙΝΑΚΑΣ 15: Συμμετοχή στην πρακτική

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	92	88,5	88,5	88,5
Valid Όχι	12	11,5	11,5	100,0
Total	104	100,0	100,0	

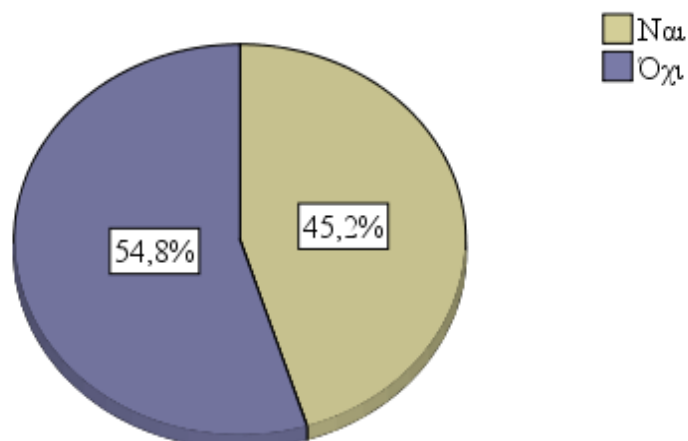
ΠΙΝΑΚΑΣ 16: Ρόλος της πρακτικής στην επαγγελματική αποκατάσταση

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	31	29,8	33,3	33,3
Valid Όχι	62	59,6	66,7	100,0
Total	93	89,4	100,0	
Missing System	11	10,6		
Total	104	100,0		

Αναφορικά με την εργασιακή εμπειρία κατά τη διάρκεια των σπουδών οι μισοί περίπου συμμετέχοντες στην έρευνα δήλωσαν ότι είχαν εργασιακή εμπειρία, εκτός της συμμετοχής τους στην πρακτική άσκηση, γεγονός που υποβαθμίζει ακόμα περισσότερο τον ρόλο της πρακτικής άσκησης στα μάτια των αποφοίτων. Η ύπαρξη του συγκεκριμένου θεσμού φαίνεται ότι συμπληρώνει το πρόγραμμα σπουδών χωρίς να προσφέρει τις δυνατότητες, τις οποίες διατείνονται οι υπεύθυνοι σπουδών ότι προσφέρει. Σίγουρα υπήρχε και το 54,8% που δεν είχε προηγούμενη εργασιακή εμπειρία και απετέλεσε γι' αυτό την πρώτη επαφή του με τον εργασιακό στίβο. Με βάση το όφελος που αντιλαμβάνονται οι απόφοιτοι ότι προσφέρει η πρακτική άσκηση, μπορούμε να συμπεράνουμε ότι κινείται προς την εξοικείωση του φοιτητή με τον εργασιακό τομέα, αποκτώντας δεξιότητες που θα τις χρησιμοποιήσει αργότερα για καλύτερη επαγγελματική αποκατάσταση.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 9: Εμπειρία εργασίας

Είχατε εμπειρία εργασίας κατά την διάρκεια των σπουδών σας (εκτός Πρακτικής Άσκησης);

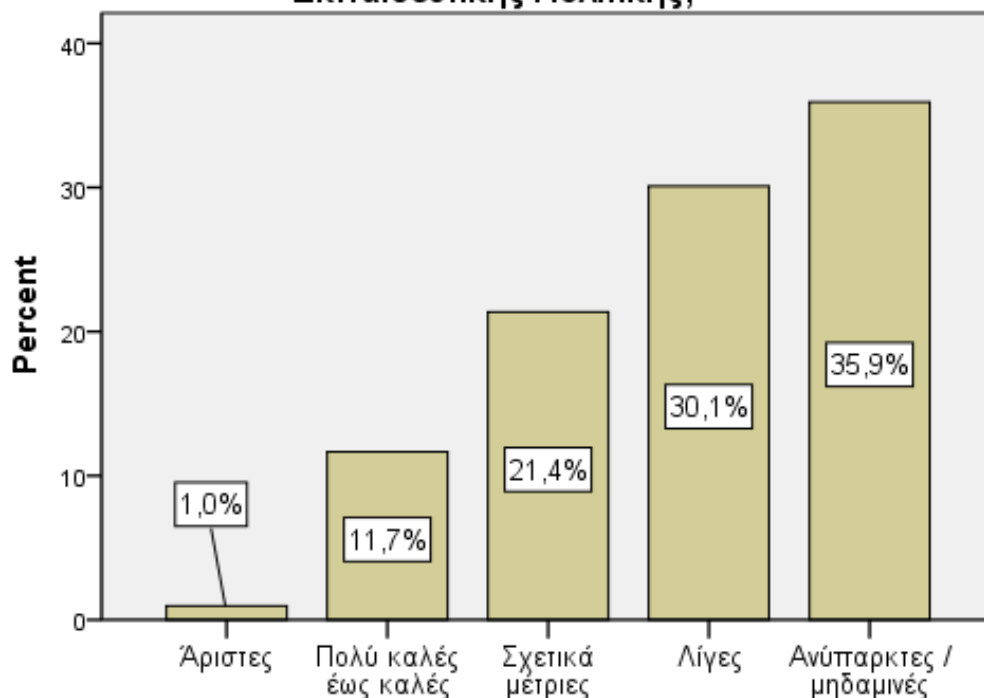


Με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας το 53,8% των ερωτηθέντων δεν έχουν ολοκληρώσει τις μεταπτυχιακές τους σπουδές, παρόλο που σύμφωνα με την Καραμεσίνη, οι μεταπτυχιακές σπουδές εντάσσονται ενεργά στις στρατηγικές των αποφοίτων για επαγγελματική ένταξη καλύτερης ποιότητας (Καραμεσίνη,2008). Το συγκεκριμένο δεδομένο μπορεί να εκτιμηθεί διττά. Αφενός δεν χρειάστηκε να επενδύσουν οι φοιτητές σε χρόνο, κόπο και χρήμα για την παρακολούθηση ενός μεταπτυχιακού προγράμματος, γιατί ήδη απασχολούνται και δεν ένιωσαν την ανάγκη να βελτιώσουν τις ικανότητες και το βιογραφικό τους. Από την άλλη πλευρά, θα πρέπει να υποθέσουμε ότι από τη στιγμή που θεωρούν ότι ο συγκεκριμένος χώρος δεν προσφέρει πολλές δυνατότητες απασχόλησης, δεν αξίζει οποιαδήποτε επένδυση στην εμφάθυνση.

Συνήθως βασικός στόχος των πτυχιούχων είναι να βρουν μια απασχόληση πάνω στο αντικείμενο των σπουδών τους. Όμως, έχοντας αποφοιτήσει από τη συγκεκριμένη σχολή, οι συμμετέχοντες με βάση την εμπειρία τους μπορούν με ασφάλεια να συμπεράνουν ότι η σχολή δεν προσφέρει τις ανάλογες προοπτικές. Το 35,9% θεωρεί ότι οι δυνατότητες απασχόλησης είναι ανύπαρκτες και το 30,1% θεωρεί ότι είναι λίγες. Μόλις το 1% θεωρεί ότι οι προοπτικές είναι άριστες και το 11,7% ότι είναι καλές. Παρόλα αυτά το 61,5% εργάζεται (βλ. Παράρτημα).

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 10: Αξιολόγηση δυνατοτήτων πτυχίου

Πώς αξιολογείτε τις δυνατότητες απασχόλησης που σας προσφέρει το βασικό πτυχίο από το Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής;



5.2 Απασχολούμενοι

Το ερωτηματολόγιο που μοιράστηκε στους συμμετέχοντες χωρίστηκε σε δύο μέρη, όπως αναφέρθηκε και σε προηγούμενο κεφάλαιο. Στην παρούσα ενότητα θα αναλυθούν οι απαντήσεις των αποφοίτων που αφορούν όσους απασχολούνται σε κάποια εργασία στην παρούσα φάση.

Σημαντική παράμετρος για τη μελέτη της απορροφητικότητας των αποφοίτων του τμήματος από την αγορά εργασίας είναι ο χρόνος στον οποίο αυτή συντελέστηκε. Αυτό που αξίζει να σημειωθεί είναι ότι το 25,4% των απασχολούμενων δήλωσε ότι ξεκίνησε να εργάζεται χωρίς καν να έχει τελειώσει τις προπτυχιακές του σπουδές. Προφανώς η απασχόληση που καταλαμβάνει αυτό το ποσοστό δεν σχετίζεται σε μεγάλο βαθμό με το αντικείμενο της σχολής, καθώς η πλειοψηφία των εργοδοτών απαιτεί την προσκόμιση του πτυχίου για την ανάληψη μιας θέσης. Το ποσοστό παρόλα αυτά κρίνεται εξαιρετικά υψηλό και μάλιστα αποτελεί τη δεύτερη πιο δημοφιλή απάντηση στη συγκεκριμένη ερώτηση.

Το συνηθέστερο χρονικό διάστημα μέσα στο οποίο ένας απόφοιτος της σχολής μπορεί να καταλάβει μια θέση εργασίας είναι ανάμεσα στο ένα με δύο έτη (28,8%). Το αποτέλεσμα αυτό αποδεικνύει ότι η σχολή δεν προσφέρει άμεσες ευκαιρίες απασχόλησης. Μόλις το 10,2% απέκτησε μία θέση εργασίας μέσα σε μόλις ένα μήνα και το 20,3% κατέκτησε μία θέση απασχόλησης μέσα στο πρώτο εξάμηνο μετά την αποφοίτηση. Από τα προαναφερθέντα κρίνεται δόκιμο να υπογραμμιστεί η μεγάλη αντίθεση στη φύση των αποτελεσμάτων, αφού τα μεγαλύτερα ποσοστά συγκεντρώνονται σε δύο αντιφατικές απαντήσεις. Συγκεκριμένα οι απόφοιτοι είτε θα απασχολούνται πριν πάρουν το πτυχίο τους, είτε θα χρειαστεί να περιμένουν ένα με δύο χρόνια αφού το αποκτήσουν.

ΠΙΝΑΚΑΣ 17: Χρόνος απορρόφησης

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Έως 1 μήνα μετά	6	9,4	10,2	10,2
Από 1 μήνα έως 6 μήνες μετά	12	18,8	20,3	30,5
Από 6 μήνες έως 12 μήνες μετά	9	14,1	15,3	45,8
Από 1 χρόνο έως 2 χρόνια μετά	17	26,6	28,8	74,6
Ξεκίνησε κατά τη διάρκεια των προπτυχιακών σπουδών	15	23,4	25,4	100,0
Total	59	92,2	100,0	
Missing System	5	7,8		
Total	64	100,0		

Σημαντικό είναι να μελετηθεί και ο τρόπος εύρεσης της πρώτης απασχόλησης. Οι περισσότεροι συμμετέχοντες απάντησαν ότι τον κυριότερο ρόλο για να βρουν μια θέση εργασίας έπαιξαν οι οικογενειακές γνωριμίες και οι φίλοι με ποσοστό 35,4%. Η δεύτερη πιο δημοφιλής απάντηση ήταν η συμμετοχή σε κάποιο διαγωνισμό του ΑΣΕΠ με ποσοστό 27,7%. Τρίτη λύση για την ανεύρεση μιας απασχόλησης υπήρξε το διαδίκτυο με ποσοστό 24,6%. Το δυσάρεστο από την ανάλυση των απαντήσεων

των συμμετεχόντων στην έρευνα είναι το εξαιρετικά χαμηλό ποσοστό που συγκέντρωσε το Γραφείο Διασύνδεσης. Μόλις το 3,1% βοηθήθηκε από τις δομές που προσφέρει το ίδιο το τμήμα. Παράλληλα μόλις το 4,6% βρήκε εργασία μέσα από την αρωγή του ΟΑΕΔ. Από τα παραπάνω μπορούμε να διαπιστώσουμε ότι η υποστήριξη που λαμβάνουν οι απόφοιτοι μέσα από τα επίσημα όργανα τόσο του ιδρύματος όσο και του κράτους είναι περιορισμένη. Η αδυναμία κάλυψης του ρόλου τους αποδεικνύει και την ανάγκη αναπροσαρμογής του τρόπου λειτουργίας τους σύμφωνα με τα όσα φιλοδοξεί να υλοποιήσει η πολιτική της Ε.Ε. Επομένως απόλυτα δίκαιη μπορεί να κριθεί η κατευθυντήρια γραμμή που έχει ήδη χαραχτεί από τον υπερεθνικό οργανισμό αναγνωρίζοντας τις αδυναμίες της εθνικής εκπαιδευτικής και κοινωνικής πολιτικής.

ΠΙΝΑΚΑΣ 18: Τρόπος εύρεσης πρώτης απασχόλησης

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
Οικογενειακές γνωριμίες/φίλοι	23	35,4%	37,1%
Συστάσεις καθηγητών	3	4,6%	4,8%
Τύπος, διαδίκτυο	16	24,6%	25,8%
Διαγωνισμός σε δημόσιο ή ιδιωτικό φορέα	18	27,7%	29,0%
ΟΑΕΔ	3	4,6%	4,8%
Γραφείο Διασύνδεσης	2	3,1%	3,2%
Total	65	100,0%	104,8%

Ενδιαφέρον παρουσιάζει και η πρώτη απασχόληση των αποφοίτων του τμήματος. Η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων εργάζεται ως μισθωτός στον ιδιωτικό τομέα με ποσοστό 45,3%. Το 23,4% απασχολείται στο δημόσιο τομέα και το 14,1% εργάζεται με τη μορφή σύμβασης έργου στο δημόσιο τομέα. Ελάχιστοι είναι οι ερωτηθέντες που δήλωσαν ότι είναι αυτοαπασχολούμενοι με ή χωρίς προσωπικό, ενώ το 3,1% βοηθά στην οικογενειακή επιχείρηση. Από τα παραπάνω είναι προφανές ότι οι απόφοιτοι του τμήματος δεν βρίσκουν διεξόδους για να αναπτύξουν την

επιχειρηματικότητά τους. Η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων εργάζεται ως μισθωτός στον ιδιωτικό ή τον δημόσιο τομέα, ενώ κινητήριος δύναμη για την απασχόληση των αποφοίτων του τμήματος αποτελούν και τα ευρωπαϊκά προγράμματα τα οποία δίνουν τη δυνατότητα σε φορείς του δημοσίου να απασχολήσουν αποφοίτους του τμήματος. Μπορεί η συγκεκριμένη μορφή απασχόλησης να δίνει απασχόληση για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, αλλά δεν παύει να προσφέρει μία λύση.

ΠΙΝΑΚΑΣ 19: Μορφή απασχόλησης

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Μισθωτός/η στον ιδιωτικό τομέα	29	45,3	45,3	45,3
Μισθωτός/η στο δημόσιο τομέα (στενό ή ευρύτερο)	15	23,4	23,4	68,8
Συμβασιούχος έργου απασχολούμενος κυρίως σε έναν εργοδότη (ιδιωτικός τομέας)	6	9,4	9,4	78,1
Valid Συμβασιούχος έργου απασχολούμενος κυρίως σε έναν εργοδότη (δημόσιος τομέας)	9	14,1	14,1	92,2
Αυτοαπασχολούμενος/η χωρίς προσωπικό	1	1,6	1,6	93,8
Αυτοαπασχολούμενος/η με προσωπικό (εργοδότης)	2	3,1	3,1	96,9
Βοηθός στην οικογενειακή επιχείρηση	2	3,1	3,1	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Το πρώτο είδος της πρώτης απασχόλησης των αποφοίτων του τμήματος είναι είτε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου (37,1%) είτε σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου (30,6%). Μόλις το 17,7% εργάστηκε στο δημόσιο τομέα μέσα από την επιτυχία του σε κάποιο διαγωνισμό του ΑΣΕΠ. Παράλληλα όπως αποδεικνύει και ο ΠΙΝΑΚΑΣ 21 οι συμμετέχοντες στην έρευνα απασχολούνται με πλήρη απασχόληση κατά κύριο λόγο 71%, ενώ μόλις το 29% απασχολείται με μερική απασχόληση.

ΠΙΝΑΚΑΣ 20: Είδος πρώτης απασχόλησης

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Σταθερή απασχόληση (σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου)	23	35,9	37,1	37,1
Δημόσιος υπάλληλος	11	17,2	17,7	54,8
Valid Προσωρινή απασχόληση (σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου)	19	29,7	30,6	85,5
Προσωρινή απασχόληση (σύμβαση έργου)	9	14,1	14,5	100,0
Total	62	96,9	100,0	
Missing System	2	3,1		
Total	64	100,0		

ΠΙΝΑΚΑΣ 21: Μορφή απασχόλησης

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Πλήρης απασχόληση	44	68,8	71,0	71,0

Μερική απασχόληση	18	28,1	29,0	100,0
Total	62	96,9	100,0	
Missing System	2	3,1		
Total	64	100,0		

Οι απόφοιτοι της σχολής δεν θεωρούνται και οι πιο καλοπληρωμένοι εργαζόμενοι όταν πρωτο-εισέρχονται στην αγορά εργασίας. Μόλις το 3,3% έλαβε μισθό πάνω από 1300 ευρώ μηνιαίως, ενώ το 6,6% έλαβε αμοιβές από 1101 ως 1300 ευρώ. Από 901 ως 1100 ευρώ κυμαίνονται οι μηνιαίες απολαβές του 21,3%, ενώ η πλειοψηφία των ερωτηθέντων έλαβε από 501-700 ευρώ (31,1%). Λιγότερο από 500 ευρώ έλαβε το 26,2%.

ΠΙΝΑΚΑΣ 22: Συνολικές καθαρές μηνιαίες αποδοχές σας από την πρώτη σας απασχόληση;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Έως 500 ευρώ	16	25,0	26,2	26,2
Από 501 έως 700 ευρώ	19	29,7	31,1	57,4
Από 701 ως 900 ευρώ	7	10,9	11,5	68,9
Valid Από 901 ως 1100 ευρώ	13	20,3	21,3	90,2
Από 1101 ως 1300 ευρώ	4	6,3	6,6	96,7
Από 1301 ευρώ και πάνω	2	3,1	3,3	100,0
Total	61	95,3	100,0	
Missing System	3	4,7		
Total	64	100,0		

Η πρώτη απασχόληση των ερωτηθέντων με το αντικείμενο των σπουδών τους δεν φαίνεται να έχει σημαντική συνάφεια. Το 48,4% δήλωσε ότι η πρώτη απασχόληση

ήταν άσχετη με το αντικείμενο σπουδών. Το 11,3% απασχολήθηκε για πρώτη φορά σε λίγο σχετική εργασία με το αντικείμενο που παρακολούθησε στο Πανεπιστήμιο και το 22,6% εργάστηκε σε αρκετά σχετική απασχόληση. Μόλις το 17,7% των αποφοίτων δήλωσαν ότι η πρώτη τους απασχόληση συνδέεται απόλυτα με τις σπουδές τους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 23: Βαθμός αντιστοιχίας των σπουδών με την πρώτη σας απασχόληση

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Καθόλου	30	46,9	48,4	48,4
Λίγο	7	10,9	11,3	59,7
Valid Αρκετά	14	21,9	22,6	82,3
Απόλυτα	11	17,2	17,7	100,0
Total	62	96,9	100,0	
Missing System	2	3,1		
Total	64	100,0		

Στην ερώτηση για το αν η πρώτη απασχόληση υπήρξε και η μοναδική, δηλαδή αν δεν υφίσταται κάποια μεταβολή στο εργασιακό περιβάλλον, οι απαντήσεις ήταν μοιρασμένες. Το 55,6% απάντησε ότι έχει αλλάξει εργασία, ενώ το 44,4% υποστήριξε ότι η πρώτη του απασχόληση είναι και αυτή που διατηρεί μέχρι σήμερα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 24: Έχετε αλλάξει απασχόληση;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ναι	35	54,7	55,6	55,6
Valid Όχι	28	43,8	44,4	100,0
Total	63	98,4	100,0	
Missing System	1	1,6		

Total	64	100,0		
-------	----	-------	--	--

Ο απόφοιτος του τμήματος σήμερα, είναι κατά κύριο λόγο «Μισθωτός/η στον ιδιωτικό τομέα», αφού το 59,0% απάντησε ότι απασχολείται στον ιδιωτικό τομέα. Το ότι είναι «Μισθωτός/η στο δημόσιο τομέα (στενό ή ευρύτερο)» απάντησε το 15,4%.

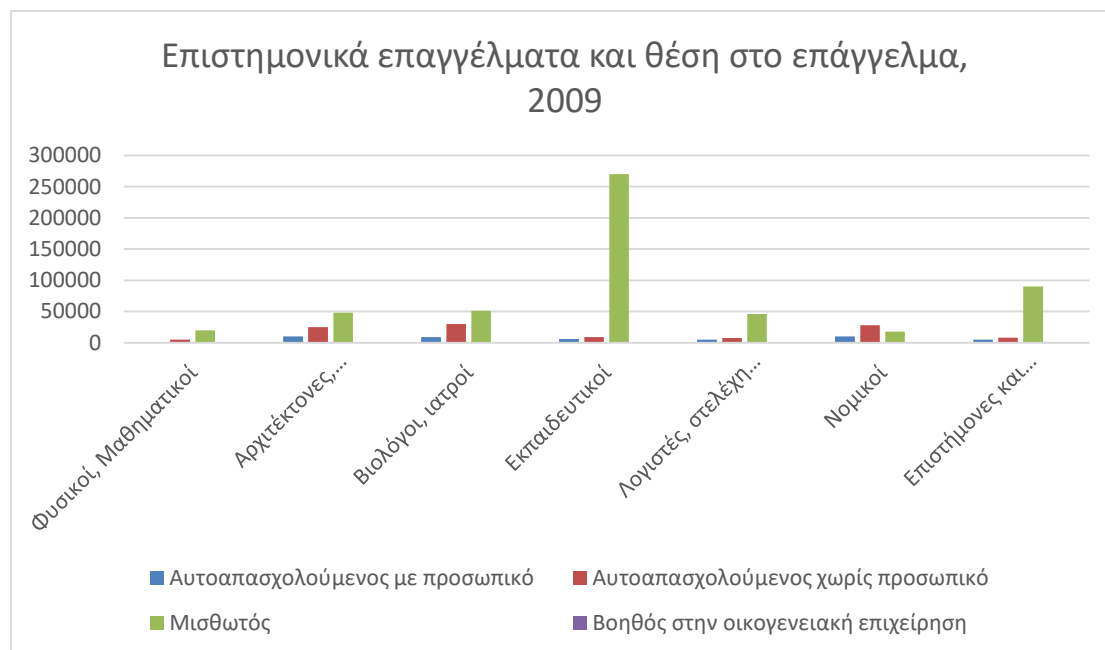
ΠΙΝΑΚΑΣ 25: Ποια είναι η μορφή της σημερινής σας απασχόλησης;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Μισθωτός/η στον ιδιωτικό τομέα	23	35,9	59,0	59,0
Μισθωτός/η στο δημόσιο τομέα (στενό ή ευρύτερο)	6	9,4	15,4	74,4
Συμβασιούχος έργου απασχολούμενος κυρίως σε έναν εργοδότη (ιδιωτικός τομέας)	4	6,3	10,3	84,6
Συμβασιούχος έργου απασχολούμενος κυρίως σε έναν εργοδότη (δημόσιος τομέας)	4	6,3	10,3	94,9
Αυτοαπασχολούμενος/η χωρίς προσωπικό	1	1,6	2,6	97,4
Βοηθός στην οικογενειακή επιχείρηση	1	1,6	2,6	100,0
Total	39	60,9	100,0	
Missing System	25	39,1		
Total	64	100,0		

Τα παραπάνω αποτελέσματα θα πρέπει να έρθουν σε αντιπαραβολή με το παρακάτω ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ που αποδεικνύει τη λογικότητα των παραπάνω δεδομένων. Σύμφωνα

με μελέτη του INE (Ευστράτογλου, Κύρου, & Μαρσέλλου, 2011, σ. 99) είναι λογική η φύση της μισθωτής εργασίας στην οποία απασχολούνται οι απόφοιτοι του τμήματος, καθώς είτε απασχοληθούν στην εκπαίδευση είτε ως ερευνητές.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 11: Επιστημονικά επαγγέλματα και θέση στο επάγγελμα, 2009



Η ικανοποίηση από την εργασία είναι σημαντικό στοιχείο που μπορεί να προσδιορίσει σε μεγάλο βαθμό και την μελλοντική πορεία του εργαζόμενου. Ενδεχόμενη μη ικανοποίηση μπορεί να σηματοδοτήσει την αλλαγή του εργασιακού περιβάλλοντος στο μέλλον σε ενδεχόμενη ευκαιρία. Ο ικανοποιημένος εργαζόμενος δεν συνεχίζει να αναζητά κάποια άλλη θέση εργασίας, η οποία να τον καλύπτει περισσότερο από την υπάρχουσα, αλλά προσπαθεί να διατηρήσει την υπάρχουσα με κάθε τρόπο. Στην ερώτηση που σχετίζεται με την ικανοποίηση των συμμετεχόντων από την αγορά εργασίας το 52,4% απάντησε ότι είναι ευχαριστημένο από την σημερινή του απασχόληση και το 23,8% ότι είναι πολύ ευχαριστημένο. Το 22,2% δήλωσε ότι δεν είναι ούτε ευχαριστημένο ούτε δυσαρεστημένο, ενώ μόλις το 1,6% φαίνεται να είναι δυσαρεστημένο.

Από τα παραπάνω γίνεται κατανοητό ότι οι απόφοιτοι της σχολής είναι ικανοποιημένοι κατά κύριο λόγο από το περιβάλλον εργασίας τους. Μάλιστα το γεγονός ότι σε μεγάλο ποσοστό δεν απασχολούνται σε συναφές αντικείμενο με τις σπουδές τους, δεν φαίνεται να επηρεάζει το βαθμό ικανοποίησής τους.

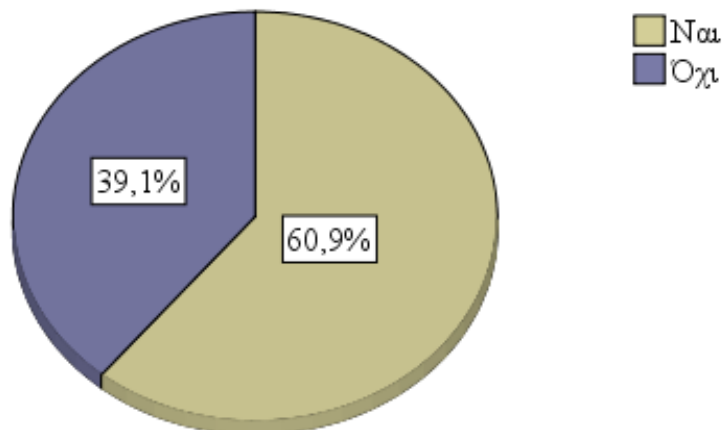
ΠΙΝΑΚΑΣ 26: Είστε ευχαριστημένος/η από την σημερινή σας απασχόληση;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πολύ ευχαριστημένος/η	15	23,4	23,8	23,8
	Ευχαριστημένος/η	33	51,6	52,4	76,2
	Ούτε ευχαριστημένος/η ούτε δυσαρεστημένος/η	14	21,9	22,2	98,4
	Δυσανεστημένος/η	1	1,6	1,6	100,0
	Total	63	98,4	100,0	
Missing	System	1	1,6		
Total		64	100,0		

Οι απόφοιτοι της σχολής τείνουν να παραμένουν στον τόπο καταγωγής τους. Το 60,9% παραμένει να εργαστεί στον τόπο καταγωγής του, ενώ το 39,1% αναγκάζεται να μεταναστεύσει. Η μέση απόσταση της απασχόλησης από τον τόπο καταγωγής αγγίζει τα 522 χιλιόμετρα. Οι απόφοιτοι της σχολής δεν διστάζουν να εγκατασταθούν αρκετά μακριά από τον τόπο καταγωγής τους προκειμένου να αποκατασταθούν επαγγελματικά. Αν συνδέσουμε το γεγονός αυτό της γεωγραφικής κινητικότητας με την ικανοποίηση, που μόλις αναφέρθηκε, θα γίνει κατανοητό ότι και ο παράγοντας «μετακίνηση» από τα πάτρια εδάφη δεν παίζει ρόλο στην ψυχολογία τους. Σημασία για τους συμμετέχοντες στην έρευνα έχει η εύρεση μιας ικανοποιητικής απασχόλησης και όχι ο τόπος που θα εγκατασταθούν.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 12: Τόπος σημερινής απασχόλησης/ κατοικία γονέων

Ο τόπος της σημερινής σας απασχόλησης είναι ο ίδιος με τον τόπο κατοικίας των γονέων σας;



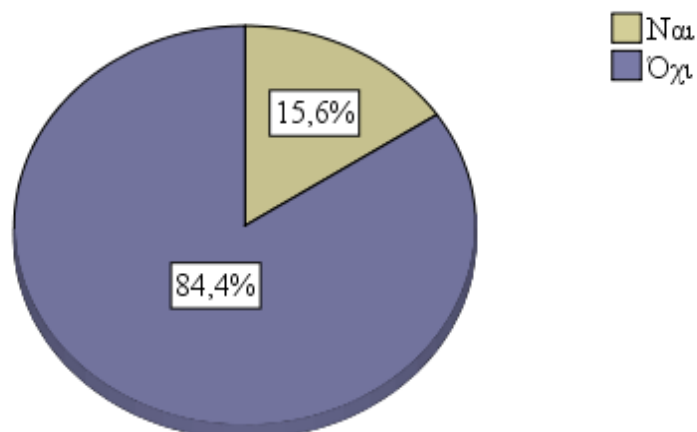
ΠΙΝΑΚΑΣ 27: Πόσα περίπου χιλιόμετρα απέχει από τον τόπο κατοικίας των γονέων σας η σημερινή σας απασχόληση;

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Πόσα περίπου χιλιόμετρα απέχει από τον τόπο κατοικίας των γονέων σας η σημερινή σας απασχόληση;	26	1,0	8353,0	522,788	1613,4505
Valid N (listwise)	26				

Η πόλη της Κορίνθου φαίνεται να μην αποτελεί σημείο, όπου θα προσελκύει τους αποφοίτους του τμήματος για εργασία. Η Κόρινθος αποτελεί την πόλη των σπουδών και όχι την πόλη της επαγγελματικής αποκατάστασης για τους περισσότερους. Μόλις το 15,6% παραμένει στην Κόρινθο λόγω της εργασίας του. Η ίδια η πόλη της Κορίνθου αν και φιλοξενεί το τμήμα δεν έχει αναπτύξει τους μηχανισμούς απορρόφησης των αποφοίτων των τμημάτων που διαθέτει.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 13: Τόπος απασχόλησης/ τόπος σπουδών

Η σημερινή σας απασχόληση βρίσκεται στην πόλη των σπουδών σας;



Η μετάβαση από την προηγούμενη απασχόληση στη σημερινή ποικίλει ως προς το χρονικό διάστημα μεσολάβησης. Ένα μεγάλο μέρος (31,8%) χρειάστηκε να παραμείνει άνεργο από 6 μήνες έως 12 μήνες προκειμένου να βρει τη σημερινή του εργασία, ενώ το 22,7% στάθηκε πιο τυχερό και έμεινε άνεργο μόλις ένα μήνα. Παρόλα αυτά υπάρχει ένα σημαντικό ποσοστό το οποίο έμεινε άνεργο από 1 χρόνο έως 2 χρόνια (15,9%).

ΠΙΝΑΚΑΣ 28: Πόσο διάστημα μεσολάβησε μεταξύ της σημερινής και της προηγούμενης απασχόλησης;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Έως 1 μήνα μετά	10	15,6	22,7	22,7
Από 1 μήνα έως 6 μήνες μετά	6	9,4	13,6	36,4
Από 6 μήνες έως 12 μήνες μετά	14	21,9	31,8	68,2
Από 1 χρόνο έως 2 χρόνια μετά	7	10,9	15,9	84,1

	Ξεκίνησε κατά τη διάρκεια των προπτυχιακών σπουδών	7	10,9	15,9	100,0
	Total	44	68,8	100,0	
Missing	System	20	31,3		
	Total	64	100,0		

Η οδύσσεια των αποφοίτων του τμήματος φαίνεται να είναι μεγάλη πριν καταλήξουν στη σημερινή τους απασχόληση. Πενήντα ένα άτομα δήλωσαν ότι χρειάστηκε να αλλάξουν απασχόληση από την αρχική τους. Οι περισσότερες εργασίες που αναφέρθηκαν ότι αλλάχτηκαν πριν τη σημερινή είναι εφτά, αλλά κατά μέσο όρο σχεδόν 2 εργασίες χρειάζεται να αλλάξει ένας πτυχιούχος, πριν καταλήξει στην παρούσα. Η συχνή αλλαγή εργασιακού περιβάλλοντος ισοδυναμεί αφενός με την μη ικανοποίηση του πτυχιούχου, τη λήξη της εργασιακής σύμβασης ή την παύση λειτουργίας του φορέα απασχόλησης. Οποιοδήποτε συμπέρασμα όσον αφορά το συγκεκριμένο μπορεί να χαρακτηριστεί επισφαλές, καθώς δεν μπορεί να προσδιοριστεί η αιτία της αλλαγής. Γεγονός είναι ότι η αρχική απασχόληση δεν αποτελεί και την Ιθάκη για τους αποφοίτους του Τμήματος, αλλά σε συνδυασμό με την έντονη εργασιακή κινητικότητα των απασχολούμενων του δείγματος μας που παρατηρήθηκε πιο πάνω, πολλές φορές μπορεί να χρειαστεί να αλλάξουν μέχρι και εφτά εργασίες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 29: Πόσες δουλειές αλλάξατε πριν τη σημερινή σας απασχόληση;

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Πόσες δουλειές αλλάξατε πριν τη σημερινή σας απασχόληση;	51	0	7	1,98	1,715
Valid N (listwise)	51				

Οι δυσκολίες που πιθανόν να προέκυψαν στην εργασιακή τους οδύσσεια δεν μπορούν να αποδοθούν σε φαινόμενα διακρίσεων ανάμεσα σε γυναίκες και άνδρες. Μόλις το 1,6% απάντησε ότι το φύλο ήταν η αιτία που αντιμετώπισε εμπόδια για την εύρεση εργασίας.

ΠΙΝΑΚΑΣ 30: Αντιμετωπίσατε δυσκολίες κατά την εύρεση εργασίας λόγω του φύλου σας;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	1	1,6	1,6	1,6
Valid Όχι	62	96,9	98,4	100,0
Total	63	98,4	100,0	
Missing System	1	1,6		
Total	64	100,0		

Οι δράσεις της κοινωνικής πολιτικής φαίνεται να έχουν αντίκρισμα τουλάχιστον όσον αφορά τους αποφοίτους του τμήματος. Το 67,2% απάντησε ότι έχει συμμετάσχει σε πρόγραμμα κατάρτισης ή σε επιδοτούμενη θέση εργασίας. Αναλογιζόμενοι την παρούσα κατάσταση των ερωτηθέντων μπορούμε να κατανοήσουμε ότι η συμμετοχή τους σε αυτά τα προγράμματα θα έχει συμβάλει τόσο στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους όσο και στον εμπλουτισμό του βιογραφικού τους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 31: Έχετε μέχρι τώρα συμμετάσχει/απασχοληθεί σε πρόγραμμα κατάρτισης ή σε επιδοτούμενη θέση εργασίας;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	20	31,3	32,8	32,8
Valid Όχι	41	64,1	67,2	100,0
Total	61	95,3	100,0	
Missing System	3	4,7		
Total	64	100,0		

Παρόμοια είναι τα αποτελέσματα και στην ερώτηση σχετικά με τη συμμετοχή τους σε πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης. Το 70% απάντησε ότι έχει στο παρελθόν συμμετάσχει σε πρόγραμμα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 32: Συμμετοχή σε πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	14	21,9	70,0	70,0
Valid Όχι	6	9,4	30,0	100,0
Total	20	31,3	100,0	
Missing System	44	68,8		
Total	64	100,0		

Παρόλα αυτά φαίνεται αποδυναμωμένη η συνεισφορά των προγραμμάτων απόκτησης εργασιακής εμπειρίας (STAGE) του ΟΑΕΔ στην εργασιακή αποκατάσταση των πτυχιούχων του τμήματος. Το 93,8% των αποφοίτων, που απασχολούνται στην παρούσα φάση, δεν έχει συμμετάσχει σε αυτά τα προγράμματα. Όπως και παραπάνω ο ρόλος του ΟΑΕΔ φαίνεται πολύ περιορισμένος και έρχεται σε αντίθεση με τις προσδοκίες της Ε.Ε.

ΠΙΝΑΚΑΣ 33: Συμμετοχή στο πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας (STAGE) του ΟΑΕΔ;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	1	1,6	6,3	6,3
Valid Όχι	15	23,4	93,8	100,0
Total	16	25,0	100,0	
Missing System	48	75,0		
Total	64	100,0		

Παρόμοια είναι τα αποτελέσματα και στην ερώτηση σχετικά με τη συμμετοχή τους σε επιδοτούμενη από τον ΟΑΕΔ θέση εργασίας, γεγονός που επιβεβαιώνει όλα τα παραπάνω. Το 35% των ερωτηθέντων έχει απαντήσει ότι έχει συμμετάσχει σε μία τέτοια θέση. Παράλληλα το 38,9% των ερωτηθέντων έχει απαντήσει ότι έχει συμμετάσχει σε πρόγραμμα επιχορήγησης με επιταγές κατάρτισης (Training Voucher). Οι δράσεις του ΟΑΕΔ έχουν περιορισμένη απήχηση και περιορισμένη αποδοτικότητα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 34: Συμμετοχή σε επιδοτούμενη από τον ΟΑΕΔ θέση εργασίας;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	7	10,9	35,0	35,0
Valid Όχι	13	20,3	65,0	100,0
Total	20	31,3	100,0	
Missing System	44	68,8		
Total	64	100,0		

ΠΙΝΑΚΑΣ 35: Συμμετοχή σε πρόγραμμα επιχορήγησης με επιταγές κατάρτισης (Training Voucher);

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	7	10,9	38,9	38,9
Valid Όχι	11	17,2	61,1	100,0
Total	18	28,1	100,0	
Missing System	46	71,9		
Total	64	100,0		

Στο επίπεδο των αμοιβών η πλειοψηφία των αποφοίτων, που εργάζονται, λαμβάνει μισθό από 900-1100 ευρώ (26,3%). Το 64,9% του συνόλου των ερωτηθέντων πάντως δήλωσε ότι οι μηνιαίες αποδοχές είναι κάτω από 900 ευρώ. Το αντίστοιχο ποσοστό

των πτυχιούχων που αμείβονταν κάτω από 900 ευρώ το μήνα ήταν 68,9% στην ερώτηση που αφορούσε τις απολαβές στην πρώτη τους απασχόληση. Επομένως, είναι έκδηλη η πρόοδος, όσον αφορά το επίπεδο των μηνιαίων αποδοχών και μπορεί να συσχετιστεί με την ικανοποίηση που έχουν από τη σημερινή τους εργασία. Σίγουρα η αύξηση του ποσοστού δεν είναι σημαντική, αλλά αποδεικνύει ότι ο μισθός των αποφοίτων βελτιώνεται καθώς αλλάζουν εργασιακά περιβάλλοντα. Μάλιστα αυτός μπορεί να είναι και ο κύριος μοχλός αλλαγής.

ΠΙΝΑΚΑΣ 36: Ποιες είναι οι συνολικές καθαρές μηνιαίες σας αποδοχές;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Έως 500 ευρώ	12	18,8	21,1	21,1
Από 501 έως 700 ευρώ	13	20,3	22,8	43,9
Από 701 ως 900 ευρώ	12	18,8	21,1	64,9
Valid Από 901 ως 1100 ευρώ	15	23,4	26,3	91,2
Από 1101 ως 1300 ευρώ	2	3,1	3,5	94,7
Από 1301 ευρώ και πάνω	3	4,7	5,3	100,0
Total	57	89,1	100,0	
Missing System	7	10,9		
Total	64	100,0		

Στα προαναφερθέντα συνηγορούν και οι απαντήσεις στην ερώτηση που αντιστοιχεί στην ικανοποίηση που νιώθουν σχετικά με τις σημερινές μηνιαίες αποδοχές τους οι απασχολούμενοι απόφοιτοι του τμήματος. Το 42,6% είναι αρκετά ικανοποιημένο με τις παρούσες αποδοχές του, αλλά το 57,4% είναι λίγο ή καθόλου. Το ποσοστό αυτό μπορεί να συσχετιστεί με το αθροιστικό ποσοστό 64,9% που αναφέρθηκε παραπάνω και αποτελεί τους εργαζόμενους που λαμβάνουν μισθό κάτω από 900 ευρώ. Οι απόφοιτοι νιώθουν κακοπληρωμένοι και γι' αυτόν τον λόγο ωθούνται στην αλλαγή εργασιακού περιβάλλοντος. Μετά από αυτά τα αποτελέσματα είναι πιθανόν να

υπάρξουν κι άλλες μεταβολές στα παρόντα στατιστικά στο μέλλον, καθώς οι εργαζόμενοι ίσως αναζητήσουν εργασία με καλύτερες αποδοχές.

ΠΙΝΑΚΑΣ 37: Είστε ικανοποιημένος/η με τις σημερινές μηνιαίες αποδοχές σας, σε σχέση και με την ποιοτική/ποσοτική εργασία που πραγματικά προσφέρετε;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Καθόλου	16	25,0	26,2	26,2
Λίγο	19	29,7	31,1	57,4
Αρκετά	26	40,6	42,6	100,0
Total	61	95,3	100,0	
Missing System	3	4,7		
Total	64	100,0		

Άλλο ένα σημαντικό στοιχείο που πρέπει να σημειωθεί και αποδεικνύει ότι το αντικείμενο του τμήματος δεν έχει απήχηση στην αγορά εργασίας είναι ο μικρός βαθμός αντιστοιχίας των σπουδών με τη σημερινή απασχόληση των συμμετεχόντων. Το 44,3% απασχολείται σε θέση εργασίας που δεν έχει καμία σχέση με το αντικείμενο που σπούδασε και το 18,0% απασχολείται σε θέση που έχει μικρή συνάφεια. Αυτό αποδεικνύει ότι οι απόφοιτοι της σχολής σε μεγάλο ποσοστό θα απασχοληθούν σε μία θέση, για την οποία δεν έχουν λάβει κάποια γνώση κατά τη διάρκεια των σπουδών τους. Το γεγονός αυτό θέτει ερωτήματα για τη βιωσιμότητα και τη χρησιμότητα του τμήματος. Η χαμηλή απασχόληση σε συναφείς θέσεις αποδεικνύει ότι οι απόφοιτοι είναι μάλλον περισσότεροι από αυτούς που μπορεί να απορροφήσει η αγορά εργασίας. Το ζήτημα θα πρέπει να τεθεί υπό μελέτη από την κεντρική πολιτική ηγεσία.

ΠΙΝΑΚΑΣ 38: Βαθμός αντιστοιχίας των σπουδών με τη σημερινή απασχόληση. (Το αντικείμενο εργασίας μου αντιστοιχεί στην ακαδημαϊκή εκπαίδευση που έλαβα)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

	Καθόλου	27	42,2	44,3	44,3
	Λίγο	11	17,2	18,0	62,3
Valid	Αρκετά	11	17,2	18,0	80,3
	Απόλυτα	12	18,8	19,7	100,0
	Total	61	95,3	100,0	
Missing	System	3	4,7		
Total		64	100,0		

Θετικό μπορεί να χαρακτηριστεί το γεγονός ότι οι απόφοιτοι του τμήματος που απασχολούνται έχουν ασφάλιση. Το 94,7% δήλωσε ότι έχει ασφάλιση, ενώ το 5,3% ότι δεν έχει. Σε μία περίοδο οικονομικής κρίσης, όπου τα εργασιακά δικαιώματα καταστρατηγούνται, είναι θετικό να υπάρχουν εργαζόμενοι που έχουν σεβαστά δικαιώματα από τον εργοδότη τους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 39: Έχετε ασφάλιση στη σημερινή σας εργασία;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	54	84,4	94,7
	Όχι	3	4,7	100,0
	Total	57	89,1	100,0
Missing	System	7	10,9	
Total		64	100,0	

Από την άλλη πλευρά αυτή η οικονομική κρίση είναι που αυξάνει την αβεβαιότητα από πλευράς εργαζομένων, οι οποίοι θεωρούν το μέλλον τους αμφίβολο. Οι απόψεις των συμμετεχόντων σχετικά με την ασφάλεια που τους προσφέρει η εργασία τους ποικίλουν και σίγουρα δεν υποδηλώνουν ότι οι εργαζόμενοι αισθάνονται σιγουριά. Έτσι το 47,6% των εργαζομένων πτυχιούχων του δείγματος δήλωσε ότι αισθάνεται

ότι κινδυνεύει να μην έχει δουλειά στο άμεσο μέλλον, ενώ το ποσοστό γι' αυτούς που υποστήριξαν το αντίθετο κυμαίνεται στο 52,4%.

ΠΙΝΑΚΑΣ 40: Αισθάνεστε ότι κινδυνεύετε να χάσετε την εργασία σας ή να μην έχετε δουλειά στο άμεσο μέλλον;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ναι	30	46,9	47,6	47,6
Valid Όχι	33	51,6	52,4	100,0
Total	63	98,4	100,0	
Missing System	1	1,6		
Total	64	100,0		

5.3 Άνεργοι

Με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας, η πλειοψηφία των ανέργων αποφοίτων βρίσκεται στην παρούσα κατάσταση το τελευταίο εξάμηνο με ποσοστό 42,5%. Από την άλλη πλευρά υπάρχουν και οι μακροχρόνια άνεργοι, τα άτομα δηλαδή που παραμένουν εκτός αγοράς εργασίας για περισσότερο από 12 μήνες, που αγγίζουν το 40,0%, από τους οποίους το 25,0% αναμένει για επαγγελματική αποκατάσταση για διάστημα μεγαλύτερο των 2 ετών. Ακολουθεί ένα 17,5% με διάρκεια ανεργίας από 6 έως 12 μήνες. Το ποσοστό της ανεργίας τα τελευταία χρόνια έχει ανέβει σημαντικά (OECD, 2014, p. 1) και ειδικότερα των νέων (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2013, σ. 260). Ταυτόχρονα θα πρέπει να αξιολογηθεί ότι ο μέσος όρος ανεργίας στην Ελλάδα είναι 9 μήνες. Αυτός ο μέσος όρος παραμονής στην ανεργία είναι το γεγονός, που σηματοδοτεί μία λογική αιτιολόγηση του 60% των ανέργων της έρευνας που αναζητά εργασία έως 12 μήνες. (Πάνω από 9 μήνες ο μέσος όρος ανεργίας στην Ελλάδα, 2014). Σίγουρα όμως δεν μπορεί να μείνει απαρατήρητο το υψηλό ποσοστό των ανέργων που αναμένουν για περισσότερο από 24 μήνες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 41: Διάρκεια της ανεργίας

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Έως 6 μήνες	17	42,5	42,5	42,5
Από 12 έως 24 μήνες	6	15,0	15,0	57,5
Valid Από 6 έως 12 μήνες	7	17,5	17,5	75,0
Περισσότερο από 24 μήνες	10	25,0	25,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Σύμφωνα με το Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων ο αριθμός των μακροχρόνια ανέργων είναι μεγάλος με τάσεις ανόδου (Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων). Συγκεκριμένα «το 2011 και το 2012 η αύξηση των μακροχρόνια ανέργων ήταν ραγδαία, από 283 χιλ. σε 715 χιλ. άτομα»

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 14: Διαχρονική αύξηση μακροχρόνια ανέργων στην Ελλάδα



Ενδιαφέρον παρουσιάζει και η αντίληψη που έχουν οι ίδιοι οι άνεργοι για τους λόγους που ευθύνονται για τη σημερινή τους κατάσταση. Η πλειοψηφία των

συμμετεχόντων δήλωσαν ότι δεν υπάρχουν επαρκείς θέσεις για την ειδικότητά τους (61,8%). Στη δεύτερη θέση με ποσοστό 27,3% αναφέρθηκε ότι οι εργοδότες προτιμούν άτομα που έχουν περισσότερη εμπειρία από τους ίδιους. Οι περισσότερες δεξιότητες, η καλύτερη κατάρτιση και το φύλο των ερωτηθέντων δεν αποτελούν κατά τη γνώμη τους αποτρεπτικό παράγοντα εύρεσης εργασίας. Από τα συγκεκριμένα στοιχεία θεωρείται δεδομένο ότι οι άνεργοι θεωρούν ότι η σχολή παρέχει υπερπληθώρα πτυχιούχων στην αγορά εργασίας, γεγονός το οποίο η τελευταία δεν το έχει πραγματικά ανάγκη. Το Τμήμα φαίνεται όντως να παρέχει πολλούς αποφοίτους, αρκεί να αναλογιστεί κανείς και τις απαντήσεις των ατόμων που ήδη εργάζονται. Ένα μεγάλο μέρος δεν εργάζεται σε θέσεις σχετικές με το αντικείμενο σπουδών του. Παράλληλα μπορεί οι συμμετέχοντες να δήλωσαν ότι δεν παίζει ρόλο το φύλο για την κατάστασή τους, αλλά μόνο τυχαίο δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι οι γυναίκες υπερτερούν των ανδρών στα ποσοστά των μακροχρόνια ανέργων. Μπορεί να μην είναι ένας λόγος που μπορεί άνετα και εύγλωττα να υποδηλωθεί από τον εργοδότη, αλλά τα δεδομένα αποδεικνύουν ότι οι γυναίκες είναι λιγότερο προτιμητέες από τους άνδρες. Έρευνες αποδεικνύουν ότι το φαινόμενο αυτό δεν περιορίζεται αποκλειστικά στον ελληνικό χώρο, αλλά ότι οι διακρίσεις υφίστανται (James, 2001, p. 3).

ΠΙΝΑΚΑΣ 42: Λόγοι της ανεργίας (μέχρι δυο απαντήσεις)

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
Δεν υπάρχουν πολλές θέσεις εργασίας για την ειδικότητά μου	34	61,8%	89,5%
Οι εργοδότες προτιμούν ανθρώπους που έχουν περισσότερη εμπειρία από μένα	15	27,3%	39,5%
Οι εργοδότες προσλαμβάνουν άτομα με καλύτερη κατάρτιση ή δεξιότητες από μένα	5	9,1%	13,2%
Οι εργοδότες θεωρούν μειονέκτημα το φύλο μου	1	1,8%	2,6%
Total	55	100,0%	144,7%

Οι αγγελίες από τον τύπο αποτελούν το βασικό μέσο αναζήτησης της εργασίας με ποσοστό 30,9%. Το 26,6% στρέφεται προς τους συγγενείς και την οικογένεια προκειμένου να πληροφορηθεί για κάποια κενή θέση απασχόλησης, ενώ το 24,5% εμπιστεύεται τις κρατικές δομές για τον ίδιο λόγο. Μόλις το 3,2% απευθύνεται στο Γραφείο Διασύνδεσης. Από τα παραπάνω γίνεται κατανοητό ότι οι κρατικές δομές παραμένουν σε χαμηλή προτίμηση και ότι η προσωπική προσπάθεια και ο οικογενειακός κύκλος μπορούν να αποβούν πιο αποτελεσματικοί. Προφανώς για να υπάρχει αυτή η χαμηλή προτίμηση θα υπάρχει παλιότερη αρνητική εμπειρία ή θα έχουν βασιστεί σε απόψεις άλλων που έχουν απευθυνθεί σε αυτούς τους μηχανισμούς. Και σε αυτήν την περίπτωση θα πρέπει να υπογραμμιστεί ότι μια στοχευμένη δραστηριοποίηση για τη βελτίωση των παραπάνω, όπως αναφέρει η Ε.Ε., θα μπορέσει να δώσει καλύτερα αποτελέσματα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 43: Τρόπος αναζήτησης της εργασίας (μέχρι τρεις απαντήσεις)

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
Οικογενειακές γνωριμίες/φίλοι	25	26,6%	62,5%
Αγγελίες από τον τύπο	29	30,9%	72,5%
Συστάσεις καθηγητών	2	2,1%	5,0%
ΟΑΕΔ	23	24,5%	57,5%
Σύσταση από εργοδότη	1	1,1%	2,5%
Γραφείο Διασύνδεσης	3	3,2%	7,5%
Διαγωνισμός	9	9,6%	22,5%
Άλλος τρόπος	2	2,1%	5,0%
Total	94	100,0%	235,0%

Οι άνεργοι που έλαβαν μέρος στην παρούσα έρευνα έχουν εργαστεί στο παρελθόν (82,1%), αλλά στην παρούσα φάση βρίσκονται χωρίς δουλειά. Η φύση της κατάστασής τους μπορεί να χαρακτηριστεί ως ανεργία και όχι ως αεργία, αφού

κάνουν συγκεκριμένες ενέργειες για να βρουν απασχόληση και μάλιστα μέσα στον τελευταίο μήνα (72,5%).

ΠΙΝΑΚΑΣ 44: Κάνετε συγκεκριμένες ενέργειες για να βρείτε απασχόληση κατά τον τελευταίο μήνα;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ναι	29	72,5	72,5	72,5
Valid Όχι	11	27,5	27,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 45: Έχετε εργαστεί στο παρελθόν;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ναι	32	80,0	82,1	82,1
Valid Όχι	7	17,5	17,9	100,0
Total	39	97,5	100,0	
Missing System	1	2,5		
Total	40	100,0		

Από τη στιγμή της αποφοίτησής τους βρίσκονται σε μία συνεχή εγρήγορση διαμόρφωσης ενός ανταγωνιστικού βιογραφικού σημειώματος, το οποίο θα αντικατοπτρίζει τις πραγματικές τους ικανότητες. Το 42,5% δήλωσε ότι έχει συμμετάσχει σε κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης ή σε κάποια επιδοτούμενη θέση εργασίας. Άλλωστε η θέση εργασίας θα τους δώσει και την απαραίτητη εμπειρία, για την οποία έγινε λόγος σε προηγούμενο σημείο και που αποτελεί κατά τη γνώμη τους ανασταλτικό παράγοντα για τη μέχρι σήμερα αρνητική πορεία της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας. Από την άλλη πλευρά, φαίνεται να υποτιμούν τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, όπως υποδηλώνει ο πίνακας 47, αλλά αυτό δεν μπορεί να αναφερθεί με βεβαιότητα καθώς πολλοί από τους συμμετέχοντες δεν συμπλήρωσαν τη συγκεκριμένη ερώτηση.

ΠΙΝΑΚΑΣ 46: Έχετε μέχρι τώρα συμμετάσχει/απασχοληθεί σε πρόγραμμα κατάρτισης ή σε επιδοτούμενη θέση εργασίας;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	17	42,5	42,5	42,5
Valid Όχι	23	57,5	57,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 47: Συμμετοχή σε πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	7	17,5	46,7	46,7
Valid Όχι	8	20,0	53,3	100,0
Total	15	37,5	100,0	
Missing System	25	62,5		
Total	40	100,0		

Συμπεράσματα δεν μπορούν να εξαχθούν ασφαλώς και για τη συμμετοχή των ανέργων για το πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας (STAGE) του ΟΑΕΔ, καθώς και σε αυτήν την ερώτηση δεν είχαμε απαντήσεις αρκετές από τους ερωτηθέντες. Με τα υπάρχοντα δεδομένα οι άνεργοι του τμήματος δεν συμμετείχαν σε κάποιο πρόγραμμα STAGE του ΟΑΕΔ, αλλά και σε κάποια επιδοτούμενη θέση εργασίας ή σε πρόγραμμα επιχορήγησης με επιταγές κατάρτισης (Training Voucher), όπως υποδηλώνουν οι Πίνακες 48,49 και 50.

ΠΙΝΑΚΑΣ 48: Συμμετοχή στο πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας (STAGE) του ΟΑΕΔ;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	2	5,0	14,3	14,3

Όχι	12	30,0	85,7	100,0
Total	14	35,0	100,0	
Missing System	26	65,0		
Total	40	100,0		

ΠΙΝΑΚΑΣ 49: Συμμετοχή σε επιδοτούμενη από τον ΟΑΕΔ θέση εργασίας;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ναι	4	10,0	26,7	26,7
Valid Όχι	11	27,5	73,3	100,0
Total	15	37,5	100,0	
Missing System	25	62,5		
Total	40	100,0		

ΠΙΝΑΚΑΣ 50: Συμμετοχή σε πρόγραμμα επιχορήγησης με επιταγές κατάρτισης (Training Voucher);

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ναι	6	15,0	40,0	40,0
Valid Όχι	9	22,5	60,0	100,0
Total	15	37,5	100,0	
Missing System	25	62,5		
Total	40	100,0		

Η λογική της απασχόλησης στον κρατικό μηχανισμό δεν έχει εγκαταλείψει τους αποφοιτήσαντες του ελληνικού πανεπιστημίου, αλλά και γενικότερα μεγάλο μέρος της ελληνικής κοινωνίας. Όπως προαναφέρθηκε και σε προηγούμενη ενότητα, η λογική αυτή είναι βάσιμη και στηρίζεται στη μακροχρόνια εμφάνιση του φαινομένου

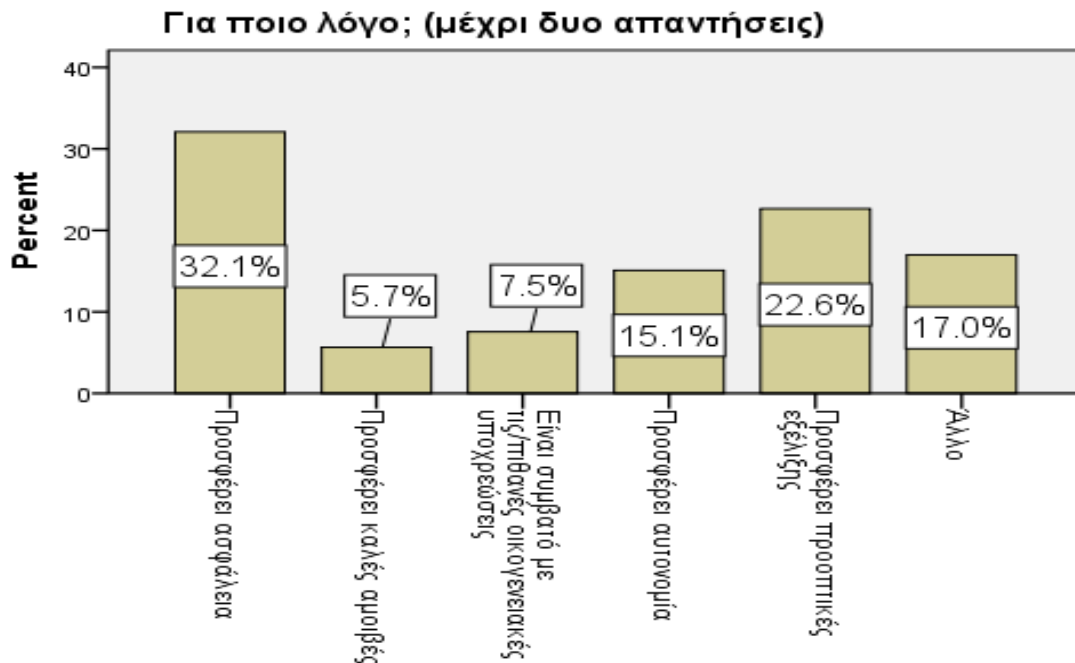
στον ελληνικό χώρο. Στην ερώτηση που αφορούσε στην προτίμηση της θέσης εργασίας, οι απόφοιτοι δήλωσαν σε ποσοστό 47,5% ότι θα προτιμούσαν να εργάζονται στον δημόσιο τομέα, ενώ το 35,0% στον ιδιωτικό. Μόλις το 15% απάντησε ότι θα ήθελε να δημιουργήσει δική του επιχείρηση. Το τελευταίο σηματοδοτεί την έλλειψη εκπαιδευτικής πολιτικής όλα αυτά τα χρόνια, που να ενθαρρύνει την επιχειρηματικότητα μετά την αποφοίτηση. Παράλληλα μέσα σε μία περίοδο οικονομικής κρίσης, όσο και αν έχει αμφισβητηθεί ο μόνιμος χαρακτήρας μιας θέσης στον δημόσιο τομέα, δεν παύει να εμπνέει μεγαλύτερη σιγουριά από τον ιδιωτικό. Σύμφωνα με την Adecco «η αίσθηση ασφάλειας και σταθερότητας αποτελεί το σημαντικότερο χαρακτηριστικό που αναζητά από την εργασία του το 32% των συμμετεχόντων στην έρευνα» της (Adecco, 2011, p. 1). Μόλις το 11% της συγκεκριμένης έρευνας αναζητά από την εργασία του προοπτικές εξέλιξης, που τις προσφέρει σε μεγάλο βαθμό ο ιδιωτικός τομέας.

ΠΙΝΑΚΑΣ 51: Πού θα προτιμούσατε να εργάζεστε;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Στο δημόσιο τομέα (στενό ή ευρύτερο)	19	47,5	48,7	48,7
Στον ιδιωτικό τομέα ως μισθωτός	14	35,0	35,9	84,6
Να έχω δική μου επιχείρηση	6	15,0	15,4	100,0
Total	39	97,5	100,0	
Missing System	1	2,5		
Total	40	100,0		

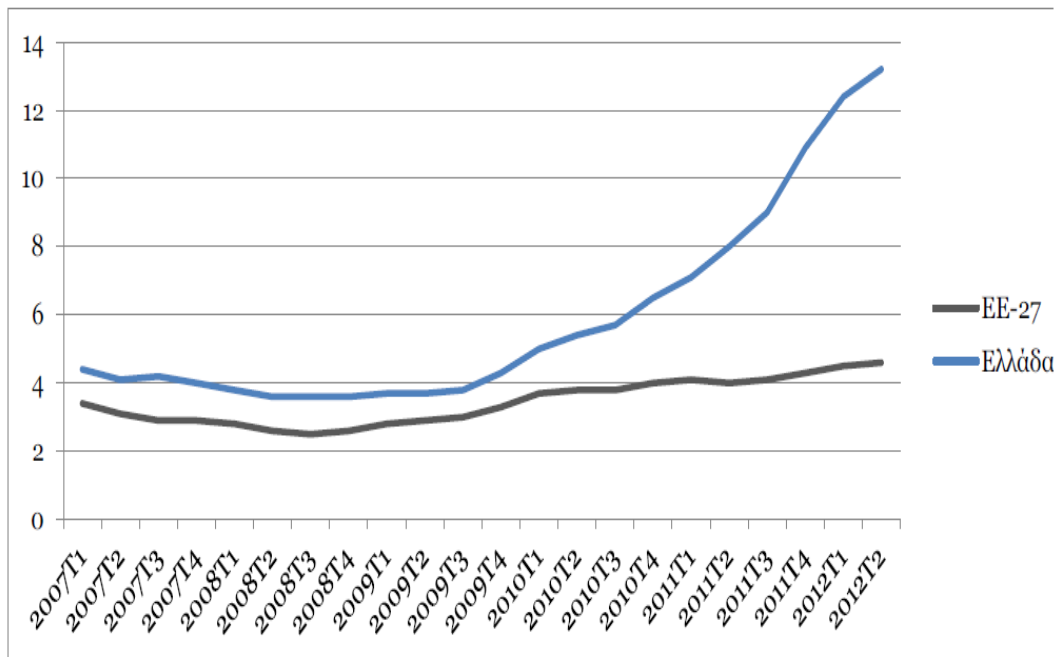
Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας ευθυγραμμίζονται απόλυτα με αυτά της Adecco (Adecco, 2011), όπως παρουσιάζει και ο παρακάτω πίνακας.

ΠΙΝΑΚΑΣ 52: Λόγος προτίμησης



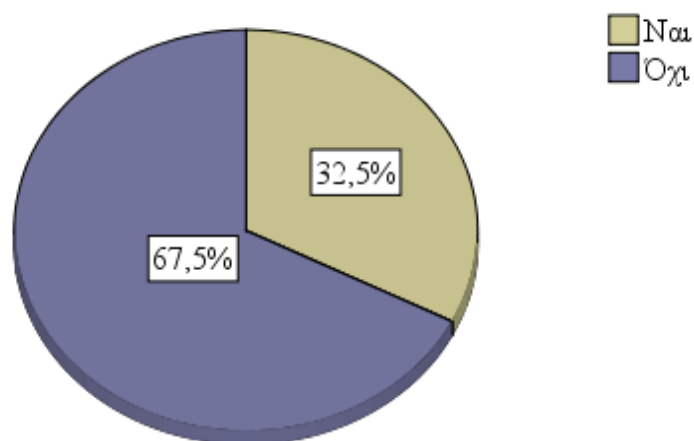
Παράλληλα αξίζει να σημειωθεί ότι οι άνεργοι απόφοιτοι του τμήματος, σε ένα ποσοστό της τάξεως του 67,5%, δεν περιορίζουν τις προοπτικές τους αποκλειστικά στον εργασιακό χώρο που σχετίζεται με το επιστημονικό τους αντικείμενο, αλλά επιδιώκουν γενικά την απασχόλησή τους ανεξάρτητα από το πεδίο των σπουδών τους. Αυτό αποδεικνύει ότι είτε έχουν αποδεχτεί τις περιορισμένες προοπτικές που προσφέρει ο χώρος τους, καθώς οι διαθέσιμες θέσεις απευθύνονται σε ένα πολύ μεγάλο κοινό, είτε έχουν κουραστεί ψυχικά και οικονομικά όντας κατά ένα μεγάλο ποσοστό μακροχρόνια άνεργοι. Κατά το 2011 το 42,9% των ανέργων στην Ε.Ε. ήταν μακροχρόνια άνεργοι με την Ελλάδα να παρουσιάζει ποσοστά μεγαλύτερα από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο (Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, 2013, σ. 33). Ένα ολοένα αυξανόμενο ποσοστό ανέργων πλέον επιδιώκει την ένταξή του στην αγορά εργασίας χωρίς να έχει υψηλές επιδιώξεις και στόχους. Ο χρόνος αναμονής έχει πλέον παρέλθει και πλέον αναζητά λύση στο βιοποριστικό του πρόβλημα, που σίγουρα έχει αρχίσει να διογκώνεται.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 15: Πορεία μακροχρόνιας ανεργίας Ελλάδα



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 16: Ενδιαφέρον απασχόλησης στον τομέα των ακαδημαϊκών σπουδών

Σας ενδιαφέρει να εργαστείτε μόνο στον τομέα των ακαδημαϊκών σας σπουδών;



Κατά τη στατιστική ανάλυση επιχειρήθηκε ο συνδυασμός των μεταβλητών που ερευνήθηκαν προκειμένου να εξαχθούν κάποια επιπλέον συμπεράσματα. Στο

συνδυασμό των μεταβλητών χρόνος απόκτησης πτυχίου και επαγγελματική κατάσταση ερωτηθέντος δεν εξήχθη κάποιο συγκεκριμένο αποτέλεσμα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 53: Ποια είναι η σημερινή κατάσταση απασχόλησής σας / Έτος αποφοίτησης

	Ποια είναι η σημερινή κατάσταση απασχόλησής σας;	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Έτος αποφοίτησης	Απασχολούμενος/η	64	2010,09	2,106	,263
	Άνεργος/η	40	2010,35	2,143	,339

Από την άλλη πλευρά επιδιώχθηκε να εξεταστεί κατά πόσο ο βαθμός πτυχίου επηρεάζει την επαγγελματική κατάσταση των ερωτηθέντων και σημειώθηκε ότι δεν έχει παίξει κανέναν ουσιαστικό ρόλο για τη μέχρι σήμερα πορεία τους, αφού οι απασχολούμενοι έχουν βαθμό πτυχίου 7,2 κατά μέσο όρο και οι άνεργοι έχουν 7. Μπορεί να θεωρηθεί ως δεδομένο ότι η διαφορά είναι πολύ περιορισμένη, για να μπορούμε να ισχυριστούμε ότι οι απασχολούμενοι βρίσκονται στην παρούσα ευτυχή κατάσταση να εργάζονται εξαιτίας του βαθμού τους. Επομένως, ο βαθμός δεν παίζει ρόλο στην επαγγελματική πορεία των αποφοίτων του τμήματος.

ΠΙΝΑΚΑΣ 54: Ποια είναι η σημερινή κατάσταση απασχόλησής σας / Βαθμός πτυχίου

	Ποια είναι η σημερινή κατάσταση απασχόλησής σας;	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Βαθμός πτυχίου	Απασχολούμενος/η	64	7,2761	,78301	,09788
	Άνεργος/η	39	7,0231	,79454	,12723

Παράλληλα εξετάστηκε το γεγονός της ληφθείσας κατεύθυνσης ως προσδιοριστικός παράγοντας της επαγγελματικής πορείας των αποφοίτων. Η πλειοψηφία των απασχολούμενων έχει ακολουθήσει την κατεύθυνση της εκπαιδευτικής πολιτικής. Αντίθετα, όσοι έχουν επιλέξει την κατεύθυνση της κοινωνικής πολιτικής, παρουσιάζουν μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας.

ΠΙΝΑΚΑΣ 55: Ποια κατεύθυνση ακολουθήσατε; * Ποια είναι η σημερινή κατάσταση απασχόλησής σας;

			Ποια είναι η σημερινή κατάσταση απασχόλησής σας;		Total
			Απασχολούμενος/η	Άνεργος/η	
Ποια κατεύθυνση ακολουθήσατε;	Κοινωνική Πολιτική	Count % within Ποια κατεύθυνση ακολουθήσατε ;	14 51,9%	13 48,1%	27 100,0%
	Εκπαιδευτική Πολιτική	Count % within Ποια κατεύθυνση ακολουθήσατε ;	46 66,7%	23 33,3%	69 100,0%
Total		Count % within Ποια κατεύθυνση ακολουθήσατε ;	60 62,5%	36 37,5%	96 100,0%

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι ένας μεταπτυχιακός τίτλος παίζει σημαντικό ρόλο στην επαγγελματική αποκατάσταση των αποφοίτων. Το 64,6% των απασχολούμενων έχει ολοκληρώσει τον μεταπτυχιακό κύκλο σπουδών του και κατά συνέπεια είναι πιο ανταγωνιστικοί στην αγορά εργασίας. Παράλληλα το φύλο φαίνεται να παίζει ρόλο στην εύρεση εργασίας, καθώς το 72,7% των απασχολούμενων είναι άντρες. Και τα δύο από τα παραπάνω ευρήματα έρχονται σε αντιδιαστολή με τις απόψεις, που εξέφρασαν οι απόφοιτοι, σχετικά με τους λόγους που θεωρούν ότι τους έχουν ωθήσει στην ανεργία. Συγκεκριμένα στις τελευταίες θέσεις σημείωσαν ότι τόσο το φύλο όσο και οι δεξιότητες δεν αποτελούν τόσο σημαντικό παράγοντας για τη μη εύρεση

εργασία. Τα στοιχεία πάντως δείχνουν ότι οι προαναφερθέντες παράγοντες παίζουν κάποιο ρόλο.

Τέλος αξίζει να σημειωθεί ότι η ηλικία κατά την οποία φαίνεται να έχουν αποκατασταθεί επαγγελματικά οι απόφοιτοι κυμαίνεται γύρω από τα 31 έτη, ενώ ο μέσος όρος ηλικίας των ανέργων που έλαβαν μέρος στην παρούσα έρευνα ήταν 27 έτη.

ΠΙΝΑΚΑΣ 56: Έχετε ολοκληρώσει ή πραγματοποιείτε τώρα μεταπτυχιακές σπουδές; * Ποια είναι η σημερινή κατάσταση απασχόλησής σας;

		Ποια είναι η σημερινή κατάσταση απασχόλησής σας;		Total
		Απασχολούμενος/η	Άνεργος/η	
Ναι	Count	31	17	48
	% within Έχετε ολοκληρώσει ή πραγματοποιείτε τώρα μεταπτυχιακές σπουδές;	64,6%	35,4%	100,0%
Όχι	Count	33	23	56
	% within Έχετε ολοκληρώσει ή πραγματοποιείτε τώρα μεταπτυχιακές σπουδές;	58,9%	41,1%	100,0%
Total	Count	64	40	104
	% within Έχετε ολοκληρώσει ή πραγματοποιείτε τώρα μεταπτυχιακές σπουδές;	61,5%	38,5%	100,0%

ΠΙΝΑΚΑΣ 57: Φύλο * Ποια είναι η σημερινή κατάσταση απασχόλησής σας;

		Ποια είναι η σημερινή κατάσταση απασχόλησής σας;		Total
		Απασχολούμενος /η	Άνεργος/η	
Φύλο	Ανδρας	Count 16	6	22
	% within Φύλο	72,7%	27,3%	100,0%
Φύλο	Γυναίκα	Count 48	34	82
	% within Φύλο	58,5%	41,5%	100,0%
Total	Count	64	40	104
	% within Φύλο	61,5%	38,5%	100,0%

ΠΙΝΑΚΑΣ 58: Ηλικία / Ποια είναι η σημερινή κατάσταση απασχόλησής σας;

		N	Mean	Std. Deviation
Ηλικία	Απασχολούμενος/η	64	31,00	7,394
	Άνεργος/η	40	27,23	2,106

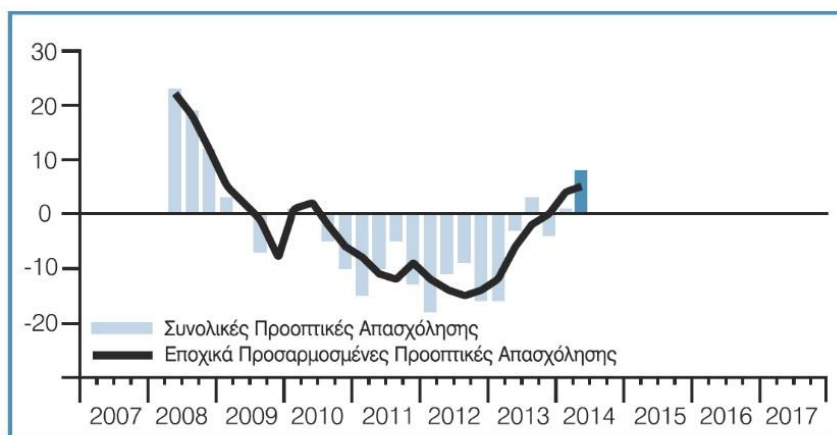
6 ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο - ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Η παρούσα έρευνα αποτελεί μία προσπάθεια να βολιδοσκοπηθεί η δυναμική του Τμήματος Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου, αναφορικά με τις προοπτικές και την επαγγελματική αποκατάσταση που προσφέρει στους αποφοίτους του. Η χρησιμότητα της παρούσας έρευνας έγκειται στην αναπροσαρμογή της εκπαιδευτικής πολιτικής, όσον αφορά το συγκεκριμένο ακαδημαϊκό τμήμα. Τα δεδομένα, που παρουσιάστηκαν στις σελίδες που προηγήθηκαν, θα αποτελέσουν τον οδηγό για την αξιολόγηση του ρόλου του τμήματος μέσα στο ακαδημαϊκό σκηνικό, αλλά και σε συνάρτηση με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Μέχρι σήμερα ο ακαδημαϊκός χώρος υπήρξε αποκομμένος από τις ανάγκες της αγοράς, αλλά τώρα περισσότερο από ποτέ θα πρέπει να αξιολογήσει το έργο του και τη χρησιμότητά του.

Τα αποτελέσματα της έρευνας δεν μπορούν να θεωρηθούν ως θετικά για τις προοπτικές των αποφοίτων του τμήματος, αλλά σίγουρα δεν μπορούν να αποδοθούν οι ευθύνες αποκλειστικά στην πολιτική που ακολουθήθηκε από πλευράς υπουργείου, εισάγοντας στη συγκεκριμένη σχολή παραπάνω άτομα από αυτά που μπορεί να απορροφήσει η ελληνική αγορά εργασίας. Το παρόν χρονικό διάστημα η Ελλάδα βιώνει μία άνευ προηγουμένου οικονομική ύφεση που μαζί της συμπαρασύρει οποιαδήποτε προσπάθεια ανάπτυξης. Από το 2010 μέχρι σήμερα η χώρα παρουσιάζει μειωμένες προοπτικές απασχόλησης σε σχέση με αυτές που εμφάνιζε προ κρίσης π.χ. το 2008. Τα μειωμένα αντανακλαστικά της πολιτικής εξουσίας, προκειμένου να αναδιαμορφώσουν την προσφορά σε σχέση με τη ζήτηση, οδήγησαν εν μέρει στο σκηνικό που παρουσιάζεται στην παρούσα εργασία.

Παρόλα αυτά μια αλλαγή στην παρούσα φάση μπορεί να αποβεί άκαιρη, καθώς σύμφωνα με έρευνα οι προοπτικές απασχόλησης στην Ελλάδα παρουσιάζουν βελτίωση κατά το δεύτερο τρίμηνο του 2014 (Manpower Group, 2014, σ. 1). Γι' αυτόν τον λόγο οι ιθύνοντες θα πρέπει να κρατήσουν μια στάση αναμονής καθώς θα πρέπει να επανεξετάσουν την εικόνα της αγοράς.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 17: Εξέλιξη του Δείκτη Προοπτικών Απασχόλησης στην Ελλάδα

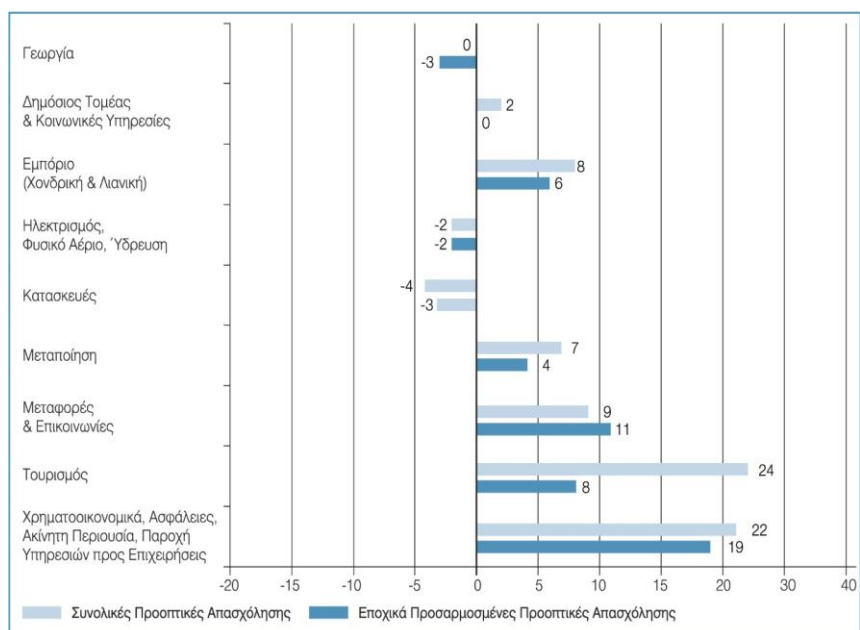


Η Ελλάδα συμμετείχε στην Έρευνα για πρώτη φορά το Β' Τρίμηνο 2008.

Η έλλειψη γραφήματος σημαίνει ότι οι Συνολικές Προοπτικές Απασχόλησης είναι μηδενικές.

Η ίδια έρευνα παρουσιάζει τις προοπτικές απασχόλησης ανά τομέα οικονομικής δραστηριότητας και μάλιστα όπως αποδεικνύει οι προοπτικές για το χώρο στον οποίο απευθύνεται το τμήμα είναι θετικές (Manpower Group, 2014, σ. 3). Όπως φαίνεται στο παρακάτω ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ, ο δημόσιος τομέας και οι κοινωνικές υπηρεσίες εμφανίζουν σημάδια ανάκαμψης, χωρίς βέβαια να αποτελούν και την αιχμή της απασχόλησης. Το θετικό είναι ότι προοπτικές είναι θετικές και ότι στο άμεσο μέλλον θα βελτιωθούν οι δείκτες απασχόλησης για τους αποφοίτους του τμήματος.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 18: Προοπτικές Απασχόλησης Α' Τριμήνου 2014 – Ανά τομέα οικονομικής δραστηριότητας



Η βελτίωση των προοπτικών των αποφοίτων του τμήματος θα έρθει ταυτόχρονα μέσα από τη βελτίωση των προσωπικών τους δεξιοτήτων. Η μάθηση σύμφωνα με τον Jarvis (Jarvis, 2006, p. 134) είναι:

ο συνδυασμός διαδικασιών καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής μέσω των οποίων ο άνθρωπος –ως σώμα (γενετικά, φυσιογενετικά και βιολογικά) και ως πνεύμα (γνώσεις, δεξιότητες, στάσεις, αξίες, συναισθήματα, πεποιθήσεις και αισθήσεις) – βιώνει κοινωνικές καταστάσεις που το περιεχόμενό τους προσλαμβάνεται και μετασχηματίζεται γνωσιακά, συναισθηματικά ή πρακτικά (ή μέσω οποιουδήποτε συνδυασμού) και ενσωματώνεται στην ατομική βιογραφία του ατόμου καταλήγοντας σε έναν διαρκώς μεταβαλλόμενο (ή με μεγαλύτερη εμπειρία) άνθρωπο.

Σύμφωνα με τον παραπάνω ορισμό οι απόφοιτοι των ανωτάτων τμημάτων εκπαίδευσης δεν θα πρέπει να θεωρούν εαυτούς ως ολοκληρωμένους με την απόκτηση του βασικού τους πτυχίου, αλλά να μετασχηματίζονται. Ο μετασχηματισμός αυτός θεωρείται αναγκαίος σε μία κοινωνία που η ίδια μετασχηματίζεται. Η αγορά εργασίας μεταβάλλεται και η ίδια και επιθυμεί εργαζόμενους αφενός που να διαθέτουν επίκαιρη και χρήσιμη γνώση, αφετέρου να έχουν τη δυνατότητα να μεταβάλλονται ανάλογα με τις ανάγκες που προκύπτουν. Οι δύο αυτές διαστάσεις του μετασχηματισμού που επιδιώκει η αγορά εργασίας επηρεάζουν τη διαδικασία πρόσληψης, αλλά και την διατήρηση των εργαζομένων στη θέση τους.

Η κοινωνία και η ίδια η αγορά εργασίας έρχεται να επιβάλει μία νέα έννοια συμπληρωματική της προαναφερθείσας, τη δια βίου μάθηση. Η Ε.Ε. μέσα από τα έγγραφα και τις εκθέσεις της σκιαγραφεί την έννοια της δια βίου μάθησης ως:

Κάθε μαθησιακή δραστηριότητα καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής, με στόχο τη βελτίωση γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων μέσα στο πλαίσιο μιας προσωπικής, πολιτειακής, κοινωνικής και/ή εργασιακής προοπτικής (European Commission, 2001, σ. 9).

Το μέλλον ανήκει στον εργαζόμενο κατά κύριο λόγο όπως αναφέρει (Βαβάτση-Χριστάκη, 2006, σ. 5). Οι απόφοιτοι του τμήματος είτε είναι απασχολούμενοι είτε βρίσκονται στην ανεργία θα πρέπει να αναλογιστούν το νέο σκηνικό που

διαμορφώνεται στην αγορά εργασίας. Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται συνοπτικά τα σημεία της μετάβασης.

ΠΙΝΑΚΑΣ 59: Οι 20 σημαντικότερες αλλαγές στην εποχή του ανθρώπου

Σήμερα	Αύριο
Εποχή της Πληροφορίας	Η Εποχή του Ανθρώπου
Καπιταλισμός	Ταλεντισμός (Talentism)
Στοιχείο Διαφοροποίησης: Πρόσβαση στο χρηματικό κεφάλαιο	Στοιχεία Διαφοροποίησης: Πρόσβαση στο ανθρώπινο ταλέντο
Ο ισχυρός είναι ο εργοδότης	Ο ισχυρός είναι το ταλαντούχο άτομο
Οι εργαζόμενοι κυνηγούν τις επιχειρήσεις	Οι επιχειρήσεις κυνηγούν τους εργαζόμενους
Οι επιχειρήσεις θέτουν τους όρους	Οι εργαζόμενοι θέτουν τους όρους
Οι εργαζόμενοι ζουν κοντά στον (ή προέρχονται από τον) τόπο που εργάζονται	Οι εργαζόμενοι προσφέρουν εργασία παντού
Κορεσμός Ταλέντου	Έλλειψη Ταλέντου
Ανεργία λόγω υπερ-προσφοράς	Ανεργία λόγω συγκεκριμένης ζήτησης
Η Τεχνολογία υποδουλώνει	Η Τεχνολογία απελευθερώνει
Κλειστά Σύνορα	Ανοιχτά Σύνορα
Η Μετανάστευση σπανίζει	Η Μετανάστευση είναι καθημερινότητα
Δουλειά για μια ζωή	10-14 θέσεις εργασίας μέχρι την ηλικία των 38
Εταιρική αδιαφάνεια, μυστικοπάθεια	Εταιρική διαφάνεια, ανθρώπινη προσέγγιση, ανοιχτοί διάλογοι επικοινωνίας
Ανάπτυξη και κυριαρχία των χωρών του ΟΟΣΑ	Ανάπτυξη και κυριαρχία των εκτός - ΟΟΣΑ χωρών (ειδικά της Κίνας, Ινδίας, Αφρικής, BRIC - MIST)
Εργάζομαι για μια εταιρεία	Εργάζομαι με μία εταιρεία
Εσωστρέφεια	Εξωστρέφεια
Το μέγεθος μετράει	Η ευστροφία μετράει

Αν αναγνώσει κάποιος προσεκτικά τον παραπάνω πίνακα μπορεί να αναγνωρίσει κάποια σημεία, που έχει ήδη επιτευχθεί αυτή η μετάβαση και οι απόφοιτοι του τμήματος τη βιώνουν ήδη. Παραδείγματος χάρη, η νέα εποχή θέλει τον εργαζόμενο να είναι απελευθερωμένος και απαγκιστρωμένος από μια μόνιμη απασχόληση προσφέροντας τις υπηρεσίες του κατά συνθήκη. Το μοντέλο θέλει ο εργαζόμενος να έχει περάσει από 10-14 θέσεις εργασίας μέχρι την ηλικία των 38. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας υπήρχαν άτομα τα οποία έχουν ήδη περάσει από 7 θέσεις εργασίας.

Παράλληλα θα πρέπει να σημειωθεί ότι το νέο μοντέλο υπογραμμίζει την ευελιξία του εργαζόμενου μέσα από την μετακίνησή του για την κάλυψη των επαγγελματικών του αναγκών. Η παρούσα έρευνα απέδειξε ότι οι απόφοιτοι του τμήματος έχουν ήδη μετακινηθεί κατά ένα μεγάλο ποσοστό από τον τόπο όπου μεγάλωσαν προκειμένου να εργαστούν. Μάλιστα δεν έχουν προτιμήσει την πόλη στην οποία σπούδασαν για να αποκατασταθούν επαγγελματικά.

Η μετακίνηση των εργαζομένων δεν αφορά μόνο την γεωγραφική διάσταση, αλλά και την ίδια τη θέση εργασίας. Οι απόφοιτοι του τμήματος προσπαθούν να βρουν μία ποιοτική θέση εργασίας και φαίνεται ότι ένα μεγάλο μέρος το έχει κατακτήσει. Μπορεί να μην εργάζονται σε θέσεις που σχετίζονται – επί το πλείστον – με το αντικείμενο των σπουδών τους και ταυτόχρονα να μην αμείβονται ικανοποιητικά, αλλά προφανώς βρίσκουν ορισμένα ικανοποιητικά στοιχεία στην εργασιακή τους καθημερινότητα.

Η εργασία στο δημόσιο τομέα είναι το όνειρο των ανέργων και το γεγονός αυτό είναι απόλυτα δικαιολογημένο στον ελληνικό χώρο. Οι προηγούμενες γενιές μεγάλωσαν έχοντας ως ιδανικό την αποκατάστασή τους μέσα σε έναν μηχανισμό που πρόσφερε σιγουριά αλλά όχι εξέλιξη και η νοοτροπία αυτή μεταδόθηκε και στις νεότερες γενιές. Η σιγουριά της θέσης είναι βασική παράμετρος χαρακτηρισμού της ποιότητας μιας θέσης εργασίας για αυτούς. Βέβαια το ανησυχητικό στις απαντήσεις των αποφοίτων είναι ότι συνεχίζουν να ονειρεύονται μια τέτοια θέση ακόμα και σήμερα που η σιγουριά που προσφέρει το δημόσιο βρίσκεται σε κίνδυνο. Από την άλλη πλευρά η

λογική αυτή δεν μπορεί να αλλάξει, όταν δεν έχει μεταδοθεί στους νέους το πνεύμα της καινοτομίας και της επιχειρηματικότητας. Οι πτυχιούχοι του τμήματος δεν θέλουν να δραστηριοποιηθούν επιχειρηματικά και αυτό φαντάζει λογικό, τόσο από το κενό που παρουσιάζει το εκπαιδευτικό σύστημα στη μετάδοση επιχειρηματικών γνώσεων, όσο και από την αβεβαιότητα που παρουσιάζει η επιχειρηματικότητα.

Ο βαθμός πτυχίου φαίνεται να μην παίζει ουσιαστικό ρόλο για την αποκατάσταση των αποφοίτων. Ο μέσος όρος πτυχίου είναι περίπου ο ίδιος τόσο για τους απασχολούμενους όσο και για τους ανέργους. Φαινομενικά η διαφορά είναι εξαιρετικά μικρή για να θεωρηθεί ως παράγοντας που διαφοροποιεί τις προαναφερθείσες ομάδες. Οι μεταπτυχιακές σπουδές παίζουν ρόλο στην αποκατάσταση των αποφοίτων του τμήματος, αφού τα ποσοστά των απασχολουμένων που είχαν μεταπτυχιακό τίτλο ήταν αυξημένα.

Σημείο το οποίο θα πρέπει να σταθεί η παρούσα εργασία είναι ο ρόλος των εκπαιδευτικών και κοινωνικών δομών στην αποκατάσταση των πτυχιούχων του τμήματος. Το Γραφείο διασύνδεσης δεν αποτελεί αξιόπιστο μέσο για την επαγγελματική αποκατάσταση, επιβεβαιώνοντας τις επιδιώξεις της Ε.Ε. που στοχεύουν στην ανάπτυξη του ρόλου τους. Πολλά ΔΑΣΤΑ έχουν ήδη δημιουργηθεί στα πανεπιστήμια της χώρας, αλλά πλέον θα πρέπει να αξιοποιηθούν ανάλογα τόσο από τους αποφοίτους όσο και από την ίδια την αγορά εργασίας. Από την άλλη πλευρά τα προγράμματα του ΟΑΕΔ φαίνεται να μην έχουν συμβάλει όσο θα ήθελαν οι ιθύνοντες.

Γενικότερα η παρούσα έρευνα επιβεβαίωσε παλαιότερες έρευνες που ολοκληρώθηκαν από τα γραφεία διασύνδεσης των πανεπιστημίων, οι οποίες αναφέρουν ότι οι απόφοιτοι των σχολών των θεωρητικών επιστημών εμφανίζουν λιγότερες προοπτικές από ότι στις θετικές. Οι πτυχιούχοι των « Τμημάτων όπως Φιλοσοφίας, Φιλοσοφικών και Κοινωνικών Σπουδών, Μεσογειακών Σπουδών, Βαλκανικών Σπουδών, Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής και άλλων με «περιορισμένο» αντικείμενο σπουδών, προβλέπεται ότι θα ετεροαπασχολούνται, ενώ ένα μεγάλο ποσοστό κινδυνεύει να καταταχθεί στους μακροχρόνια άνεργους (Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, 2008, σ. 5).

Σίγουρα το αντικείμενο του Τμήματος Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής είναι εξαιρετικά ενδιαφέρον και γι' αυτόν τον λόγο πολλοί από τους συμμετέχοντες το

επέλεξαν λόγω της ιδιαιτερότητας του, αλλά σε κάθε περίπτωση θα πρέπει να αναθεωρηθεί η σχέση του με την αγορά εργασίας. Η συγχώνευση ή η κατάργηση του δεν αποτελούν επιλογές, αλλά κινήσεις πανικού. Η παρούσα έλλειψη προοπτικής που παρουσιάζεται στους αποφοίτους του τμήματος αποτελεί τόσο αποτέλεσμα της κακής εκπαιδευτικής πολιτικής, αλλά και προσωπικών λάθος νοοτροπιών που κατατρέχουν ακόμα την φοιτητική κοινότητα.

7 ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Adecco. (2011). *Τα κύρια χαρακτηριστικά της ελληνικής αγοράς εργασίας- Προσδοκίες εργαζομένων από την εργασία τους σε καιρό κρίσης*. Αθήνα: Adecco.
Ανάκτηση από [http://www.adecco.gr/Upload/Adecco_Survey-
%CE%A4%CE%B9%CE%B1%CE%BD%CE%B1%CE%B6%CE%B7%CF%84%CE%BF%CF%8D%CE%BD_%CE%BF%CE%B9_%CF%83%CF%8D%CE%B3%CF%87%CF%81%CE%BF%CE%BD%CE%BF%CE%B9_%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CE%B6%CF%8C%CE%BC%CE%B5%CE%BD%CE%BF%CE%B9_%CE%B1%CF](http://www.adecco.gr/Upload/Adecco_Survey-%CE%A4%CE%B9_%CE%B1%CE%BD%CE%B1%CE%B6%CE%B7%CF%84%CE%BF%CF%8D%CE%BD_%CE%BF%CE%B9_%CF%83%CF%8D%CE%B3%CF%87%CF%81%CE%BF%CE%BD%CE%BF%CE%B9_%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CE%B6%CF%8C%CE%BC%CE%B5%CE%BD%CE%BF%CE%B9_%CE%B1%CF)
- Amundson, N., Harris-Bowlsbey, J., & Niles, S. (2008). *Βασικές αρχές επαγγελματικής συμβουλευτικής. Διαδικασίες και τεχνικές*. Αθήνα: ΕΚΕΠ.
- Apple, M. W. (1993). The politics of official knowledge: Does a National Curriculum Make Sense? *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*, 14(1).
- Archer, W., & Davison, J. (2008). *Graduate Employability: The View of Employers*. London: Council for Industry and Higher Education.
- Brady, K., Holcomb, L., & Smith, B. (2010). The Use of Alternative Social Networking Sites in Higher Educational Settings: A Case Study of the E-Learning Benefits of Ning in Education. *Journal of Interactive Online Learning*, 9(2), σσ. 151-170.
- Brooks, R., & Everett, G. (2008). The predominance of work-based training in young graduates' learning'. *Journal of Education and Work*, 21(1), σσ. 61-73.
- Castells, M. (1996). *The rise of the network society*. Oxford: Blackwell.
- Corominas, E., Saurina, C., & Villa, E. (2010). *The match between university education and graduate labour market outcomes*. Catalunya: AQU.
- Davies, P., & Hughes, J. (2009). The fractures arms of government and the premature and of lifelong learning. *Journal of Education Policy*(24), σσ. 595-610.

- Education and Training 2020 (ET 2020)*. (2009). Ανάκτηση 03 17, 2015, από Ευropa: http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/general_framework/ef0016_en.htm
- Employment and social policy*. (2008). Ανάκτηση 03 20, 2015, από Ευropa: http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/job_creation_measures/em0012_en.htm
- European Commission. (2001). *Making a European Area of Lifelong Learning a Reality*. Brussels: European Commission.
- European Commission. (2014). *Employment and social affairs: Promoting jobs, inclusion and social policy as an investment*. Brussels: European Commission.
- European employment strategy*. (2010). Ανάκτηση 03 18, 2015, από <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&intPageId=1471&langId=en>
- Hassard, J., McCann, L., & Morris, J. (2008). *Managing in the New Economy: Restructuring White-Collar Work in the USA, UK and Japan*. Cambridge: Cambridge University Press.
- James, G. (2001). *Pregnancy discrimination at work: a review*. Reading: The University of Reading.
- Jarvis, P. (2006). *Towards a Comprehensive Theory of Human Learnings*. London: Routledge.
- Javeau, C. (2000). *Η έρευνα με ερωτηματολόγιο. Το εγχειρίδιο του καλού ερευνητή*. Αθήνα: Τυπωθήτω.
- Krejcie, R., & Morgan, D. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*(30), σσ. 607-610.
- Lawton, D. (1983). *Curriculum Studies And Educational Planning*. London: Hodder and Stoughton.

- Levin, B., He, M. F., Phillion, J., & Schlein, C. (2008). Curriculum Policy and the Politics of What Should Be Learned in Schools. Στο F. M. Connelly, *The SAGE Handbook of Curriculum and Instruction* (σ. 624). SAGE Publications.
- Manpower Group. (2014). *Έρευνα Προοπτικών Απασχόλησης για το Β' Τρίμηνο 2014*. Αθήνα: Manpower Group.
- Modernising public employment services*. (1998). Ανάκτηση 03 25, 2015, από Europa:
http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/job_creation_measures/c10926_en.htm
- Mosher, J., & Trubek, D. (2003). Alternative approaches to governance in the EU: EU social policy and the european employment strategy. *JCMS*, 41(1), σσ. 63-88.
- OECD. (1999). *Thematic Review: The transition from initial education to working life, Interim comparative report*. New York.
- OECD. (2003). Career Guidance. Στο *Education policy analysis*. Paris: OECD.
- OECD. (2009). *OECD Employment Outlook*. OECD.
- OECD. (2011). *Education Policy Advice for Greece Strong Performers and Successful Reformers in Education*. OECD Publishing.
- OECD. (2014). *Education at a glance 2014*. Ανάκτηση από <http://www.oecd.org/edu/Greece-EAG2014-Country-Note-Greek.pdf>
- Ryan, P. (2001). The school-to work transition: a Cross-National Perspective. *Journal of Economic Literature*, 39(1), σσ. 34-92.
- Scott, P. (2005). Universities and the knowledge economy. *Minerva*, 43(3), σσ. 297-309.
- Super, D. (1980). A life-span approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), σσ. 282-298.
- The Social Policy Agenda (2006-2010)*. (n.d.). Ανάκτηση 03 10, 2015, από Europa:
http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/social_agenda/c10127_en.htm

- Young, M. (2009). Education, globalisation and the “voice of knowledge. *Journal of Education and Work*, 22(1), σσ. 193-204.
- Αλεξόπουλος, Δ. (1998). *Ψυχομετρία, Σχεδιασμός τεστ και ανάλυση ερωτήσεων*. Αθήνα: Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.
- Γεωργίου, Χ. (2011). *Κώδικας δεοντολογίας: Δομή απασχόλησης και σταδιοδρομίας*. Θεσσαλονίκη: ΑΠΘ.
- Γκοβάρης, Χ., & Ρουσάκης, Ι. (2008). *Πολιτικές στην εκπαίδευση*. Αθήνα: Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
- Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού. (2013). *Εργασία και απασχόληση στην Ελλάδα: Ετήσια έκθεση 2012*. Αθήνα: ΕΙΕΑΔ.
- ΕΟΠΠΕΠ. (2012). *Ανάπτυξη πολιτικής στη δια βίου συμβουλευτική και τον επαγγελματικό προσανατολισμό: ευρωπαϊκός οδηγός καλών πρακτικών*. ΕΟΠΠΕΠ.
- Ευστράτογλου, Α., Κύρου, Α., & Μαρσέλλου, Α. (2011). *Απασχόληση και επαγγέλματα στην Ελλάδα στις απαρχές του 21ου αιώνα*. Αθήνα: ΙΝΕ.
- Ζαφειρίου, Γ. (2003). *Μέθοδοι έρευνας στη Βιβλιοθηκονομία. Διδακτικές σημειώσεις*. Σίνδος: Α.Τ.Ε.Ι. Θεσσαλονίκης.
- Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ. (2013). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση: ετήσια έκθεση 2013*. Αθήνα: ΙΝΕ.
- Καμινιώτη, Ο. (2013). ποτελεσματικές πρακτικές στον τομέα του επαγγελματικού προσανατολισμού και της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Στο ΕΙΕΑΔ, *Εργασία και Απασχόληση στην Ελλάδα: Ετήσια έκθεση 2013* (σ. 276). Αθήνα: ΕΙΕΑΔ.
- Κανελλοπούλου, Α., & Σωτηροπούλου, Ι. (n.d.). *Ευρωπαϊκή Εκπαιδευτική Πολιτική και η σύνδεσή της με την αγορά εργασίας*. Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο .

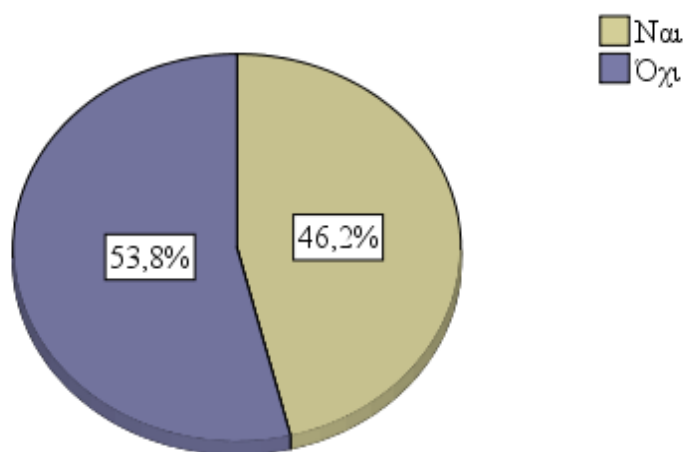
- Καραμεσίνη, Μ. (2006). Από την εκπαίδευση στην αμειβόμενη εργασία: Εμπειρική διερεύνηση της εργασιακής ένταξης των νέων στην Ελλάδα. *Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη*, 1(1), σσ. 67-84.
- Καραμεσίνη, Μ. (2008). *Η απορρόφηση των πτυχιούχων πανεπιστημίων στην αγορά εργασίας: Πανελλαδική έρευνα στους αποφοίτους των ετών 1998-2000*. Αθήνα: Διόνικος.
- Κονιόρδος, Σ., & Φωτόπουλος, Ν. (2010). *Φτώχεια, ανισότητες και εκπαίδευση στο πλαίσιο της παγκοσμιοποίησης*. Αθήνα: Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος.
- Μαγούλα, Θ. (χ.χ.). Παγκοσμιοποιημένη Οικονομία και Εκπαιδευτική Πολιτική: Η περίπτωση των οικονομικών μαθημάτων στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση (Πιλοτικό Πρόγραμμα “Επιχειρηματικότητα Νέων”). *20 Διεθνές συνέδριο Η παιδεία στην αυγή του 21ου αιώνα*.
- Νέες τεχνολογίες στην εκπαίδευση*. (2014, 6 2). Ανάκτηση 2 25, 2015, από <http://neestexnologies.weebly.com/epsilonkapparialphaiotadeltaepsilonupsilonntaiiotakappa940-epsilonpsilonrhogammaalphalambdaepsilon943alpha/google-docs-online>
- Παιδαγωγικό Ινστιτούτο Κύπρου. (2010). *Αναλυτικά προγράμματα για τα δημόσια σχολεία της κυπριακής δημοκρατίας*. Λευκωσία: Παιδαγωγικό Ινστιτούτο Κύπρου.
- Παιδαγωγικό Ινστιτούτο. (χ.χ.). *Αναλυτικά προγράμματα σπουδών*. Ανάκτηση 3 7, 2015, από http://www.pi-schools.gr/paideia_dialogos/analitika-programata.pdf
- Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας. (2008). *Μελέτη σύνδεσης της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας*. Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.
- Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων. (2015). *Δομή Αποασχόλησης και Σταδιοδρομίας Πανεπιστημίου Ιωαννίνων*. Ανάκτηση από http://www.step-epirus.gr/doc/liga_logia_dasta_mke.pdf

Παράρτημα (Ερωτηματολόγια)

Συμπληρωματικά διαγράμματα

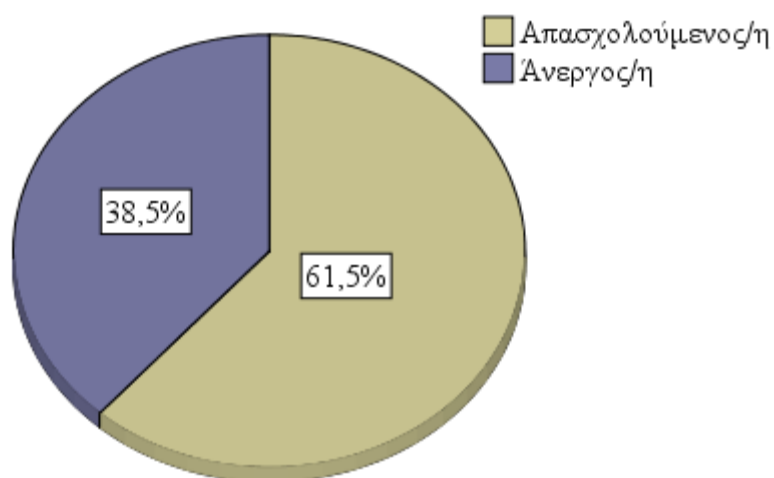
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 19: Ολοκλήρωση μεταπτυχιακών σπουδών

Έχετε ολοκληρώσει ή πραγματοποιείτε τώρα μεταπτυχιακές σπουδές;



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 20: Σημερινή απασχόληση

Ποια είναι η σημερινή κατάσταση απασχόλησής σας;



Ερωτηματολόγιο

1. **Ηλικία**
2. **Φύλο**
- Άνδρας
- Γυναίκα
3. **Οικογενειακή κατάσταση**
- Άγαμος
- Έγγαμος
4. **Έχετε τέκνα;**
- Ναι
- Όχι
- Αν ναι πόσα;
5. **Έχετε εκπληρώσει τις στρατιωτικές σας υποχρεώσεις; (για άνδρες ερωτώμενους)**
- Ναι
- Όχι
6. **Ποιο είναι το επίπεδο εκπαίδευσης των γονέων σας;**
- Πατέρας**
- Μεταπτυχιακός Τίτλος ή Διδακτορικό
- Πτυχίο ΑΕΙ
- Πτυχίο ΑΤΕΙ
- Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης
- Απολυτήριο 3τάξιας Μέσης Εκπαίδευσης
- Απολυτήριο Δημοτικού
- Μερικές τάξεις του Δημοτικού
- Δεν πήγε καθόλου σχολείο

Μητέρα

- Μεταπτυχιακός Τίτλος ή Διδακτορικό
- Πτυχίο ΑΕΙ
- Πτυχίο ΑΤΕΙ
- Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης
- Απολυτήριο Ζτάξιας Μέσης Εκπαίδευσης
- Απολυτήριο Δημοτικού
- Μερικές τάξεις του Δημοτικού
- Δεν πήγε καθόλου σχολείο

7. Πού θα τοποθετούσατε το σημερινό ετήσιο οικογενειακό σας εισόδημα;

- Κάτω από 10.000
- 10.001 - 20.000
- 20.001 – 30.000
- 30.001 – 40.000
- Πάνω από 40.000

8. Σας ενδιέφερε το αντικείμενο του τμήματος πριν εισαχθείτε σε αυτό ;

- Πολύ
- Λίγο
- Καθόλου
- Δεν το γνώριζα

- 9. Έτος εισαγωγής**
- 10. Έτος αποφοίτησης**
- 11. Βαθμός πτυχίου**

12. Είστε ευχαριστημένος/η από τις σπουδές σας;

- Πολύ ευχαριστημένος/η
- Ευχαριστημένος/η
- Ούτε ευχαριστημένος/η-ούτε δυσαρεστημένος/η
- Δυσαρεστημένος/η
- Πολύ δυσαρεστημένος/η

13. Για ποιους λόγους επιλέξατε για σπουδές το Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου; (Σημειώστε έως 3 απαντήσεις)

- Για την φήμη του
- Για το αντικείμενο του
- Για τις προοπτικές επαγγελματικής αποκατάστασης
- Ένεκα οικογενειακού περιβάλλοντος
- Ένεκα εντοπιότητας
- Τυχαία
- Άλλο (προσδιορίστε)

14. Το συγκεκριμένο Τμήμα ήταν ανάμεσα στις 5 πρώτες επιλογές σας στο Μηχανογραφικό Δελτίο;

- Ναι
- Όχι

15. Ποια κατεύθυνση ακολουθήσατε;

- Κοινωνική Πολιτική
- Εκπαιδευτική Πολιτική

16. Συμμετείχατε στην Πρακτική Άσκηση του Τμήματός σας;

- Ναι
- Όχι

17. Αν ναι, θεωρείτε ότι σας έχει βοηθήσει επαγγελματικά;

- Ναι

Όχι

- 18. Είχατε εμπειρία εργασίας κατά την διάρκεια των σπουδών σας (εκτός Πρακτικής Άσκησης);**

Ναι

Όχι

- 19. Έχετε ολοκληρώσει ή πραγματοποιείτε τώρα μεταπτυχιακές σπουδές;**

Ναι

Όχι

- 20. Πώς αξιολογείτε τις δυνατότητες απασχόλησης που σας προσφέρει το βασικό πτυχίο από το Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής;**

Άριστες

Πολύ καλές έως καλές

Σχετικά μέτριες

Λίγες

Ανύπαρκτες / μηδαμινές

- 21. Ποια είναι η σημερινή κατάσταση απασχόλησής σας;**

Απασχολούμενος/η

Άνεργος/η

Αν η απάντηση είναι απασχολούμενος/η συμπληρώστε την ενότητα 1.

Αν η απάντηση είναι άνεργος/η συμπληρώστε την ενότητα 2.

ΕΝΟΤΗΤΑ 1

1. Σε πόσο χρόνο από την αποφοίτησή σας βρήκατε την πρώτη σας απασχόληση;

Έως 1 μήνα μετά

Από 1 μήνα έως 6 μήνες μετά

Από 6 μήνες έως 12 μήνες μετά

Από 1 χρόνο έως 2 χρόνια μετά

Ξεκίνησε κατά τη διάρκεια των προπτυχιακών σπουδών

2. Πως βρήκατε την πρώτη σας απασχόληση; (έως 3 απαντήσεις)

Οικογενειακές γνωριμίες/φίλοι

Συστάσεις καθηγητών

Τύπος, διαδίκτυο

Διαγωνισμός σε δημόσιο ή ιδιωτικό φορέα

ΟΑΕΔ

Γραφείο Διασύνδεσης

3. Ποια η μορφή της απασχόλησής σας;

Μισθωτός/η στον ιδιωτικό τομέα

Μισθωτός/η στο δημόσιο τομέα (στενό ή ευρύτερο)

Συμβασιούχος έργου απασχολούμενος κυρίως σε έναν εργοδότη (ιδιωτικός τομέας)

Συμβασιούχος έργου απασχολούμενος κυρίως σε έναν εργοδότη (δημόσιος τομέας)

Αυτοαπασχολούμενος/η χωρίς προσωπικό

Αυτοαπασχολούμενος/η με προσωπικό (εργοδότης)

Βοηθός στην οικογενειακή επιχείρηση

4. Ποιο είναι το είδος της πρώτης σας απασχόλησης;

Σταθερή απασχόληση (σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου)

Δημόσιος υπάλληλος

Προσωρινή απασχόληση (σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου)

Προσωρινή απασχόληση (σύμβαση έργου)

5. Η απασχόληση σας ήταν:

Πλήρης απασχόληση

Μερική απασχόληση

6. Συνολικές καθαρές μηνιαίες αποδοχές σας από την πρώτη σας απασχόληση;

Έως 500 ευρώ

Από 501 έως 700 ευρώ

Από 701 ως 900 ευρώ

Από 901 ως 1100 ευρώ

Από 1101 ως 1300 ευρώ

Από 1301 ευρώ και πάνω

7. Βαθμός αντιστοιχίας των σπουδών με την πρώτη σας απασχόληση

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά

Απόλυτα

8. Έχετε αλλάξει απασχόληση;

Ναι

Όχι

9. Αν ναι, ποια είναι η μορφή της σημερινής σας απασχόλησης;

Μισθωτός/η στον ιδιωτικό τομέα

Μισθωτός/η στο δημόσιο τομέα (στενό ή ευρύτερο)

Συμβασιούχος έργου απασχολούμενος κυρίως σε έναν εργοδότη (ιδιωτικός τομέας)

Συμβασιούχος έργου απασχολούμενος κυρίως σε έναν εργοδότη (δημόσιος τομέας)

Αυτοαπασχολούμενος/η χωρίς προσωπικό

Αυτοαπασχολούμενος/η με προσωπικό (εργοδότης)

Βοηθός στην οικογενειακή επιχείρηση

10. Τι αρμοδιότητες έχετε;

11. Είστε ευχαριστημένος/η από την σημερινή σας απασχόληση;

Πολύ ευχαριστημένος/η

Ευχαριστημένος/η

Ούτε ευχαριστημένος/η ούτε δυσαρεστημένος/η

Δυσαρεστημένος/η

Πολύ δυσαρεστημένος/η

12. Ο τόπος της σημερινής σας απασχόλησης είναι ο ίδιος με τον τόπο κατοικίας των γονέων σας;

Ναι

Όχι

13. Αν όχι, πόσα περίπου χιλιόμετρα απέχει από τον τόπο κατοικίας των γονέων σας;

(αριθμός χιλιομέτρων)

14. Η σημερινή σας απασχόληση βρίσκεται στην πόλη των σπουδών σας;

Ναι

Όχι

15. Πόσο διάστημα μεσολάβησε μεταξύ της σημερινής και της προηγούμενης απασχόλησης ;

Έως 1 μήνα μετά

Από 1 μήνα έως 6 μήνες μετά

Από 6 μήνες έως 12 μήνες μετά

Από 1 χρόνο έως 2 χρόνια μετά

Ξεκίνησε κατά τη διάρκεια των προπτυχιακών σπουδών

16. Πόσες δουλειές αλλάξατε πριν τη σημερινή σας απασχόληση;

Αριθμός διαφορετικών εργασιών:

17. Αντιμετώπισατε δυσκολίες κατά την εύρεση εργασίας λόγω του φύλου σας;

Ναι

Όχι

18. Αν ναι, για ποιο λόγο; (έως 2 απαντήσεις)

α)

β)

19. Έχετε μέχρι τώρα συμμετάσχει/απασχοληθεί σε πρόγραμμα κατάρτισης ή σε επιδοτούμενη θέση εργασίας;

Ναι

Όχι

20. Αν ναι:

20α. Σε πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης;

Ναι

Όχι

20β. Στο πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας (STAGE) του ΟΑΕΔ;

Ναι

Όχι

20γ. Σε επιδοτούμενη από τον ΟΑΕΔ θέση εργασίας;

Ναι

Όχι

20δ. Σε πρόγραμμα επιχορήγησης με επιταγές κατάρτισης (Training Voucher);

Ναι

Όχι

21. Ποιο είναι το είδος της σημερινής σας απασχόλησης;

Σταθερή απασχόληση (σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου)

Δημόσιος υπάλληλος

Προσωρινή απασχόληση (σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου)

Προσωρινή απασχόληση (σύμβαση έργου)

22. Η απασχόληση σας είναι:

Πλήρης απασχόληση

Μερική απασχόληση

23. Ποιες είναι οι συνολικές καθαρές μηνιαίες σας αποδοχές;

Έως 500 ευρώ

Από 501 έως 700 ευρώ

Από 701 ως 900 ευρώ

Από 901 ως 1100 ευρώ

Από 1101 ως 1300 ευρώ

Από 1301 ευρώ και πάνω

24. Είστε ικανοποιημένος/η με τις σημερινές μηνιαίες αποδοχές σας, σε σχέση και με την ποιοτική/ποσοτική εργασία που πραγματικά προσφέρετε;

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά

Απόλυτα

25. Βαθμός αντιστοιχίας των σπουδών με τη σημερινή απασχόληση. (Το αντικείμενο εργασίας μου αντιστοιχεί στην ακαδημαϊκή εκπαίδευση που έλαβα)

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά

Απόλυτα

26. Έχετε ασφάλιση στην σημερινή σας εργασία;

Ναι

Όχι

27. Αισθάνεστε ότι κινδυνεύετε να χάσετε την εργασία σας ή να μην έχετε δουλειά στο άμεσο μέλλον;

Ναι

Όχι

ΕΝΟΤΗΤΑ 2

1. Διάρκεια της ανεργίας

Έως 6 μήνες

Από 12 έως 24 μήνες

Από 6 έως 12 μήνες

Περισσότερο από 24 μήνες

2. Λόγοι της ανεργίας (μέχρι δυο απαντήσεις)

α. Δεν υπάρχουν πολλές θέσεις εργασίας για την ειδικότητά μου

β. Οι εργοδότες προτιμούν ανθρώπους που έχουν περισσότερη εμπειρία από μένα

γ. Οι εργοδότες προσλαμβάνουν άτομα με καλύτερη κατάρτιση ή δεξιότητες από μένα

δ. Οι εργοδότες θεωρούν μειονέκτημα το φύλο μου

3. Λόγοι που οι εργοδότες θεωρούν το φύλο μειονέκτημα

(Απαντούν μόνο όσοι επιλέγουν το δ στην προηγούμενη ερώτηση) (μέχρι δυο απαντήσεις)

α)

β)

4. Τρόπος αναζήτησης της εργασίας (μέχρι τρεις απαντήσεις)

- Οικογενειακές γνωριμίες/φίλοι
- Αγγελίες από τον τύπο
- Συστάσεις καθηγητών
- ΟΑΕΔ
- Σύσταση από εργοδότη
- Γραφείο Διασύνδεσης
- Διαγωνισμός
- Άλλος τρόπος

5. Κάνετε συγκεκριμένες ενέργειες για να βρείτε απασχόληση κατά τον τελευταίο μήνα;

Ναι

Όχι

6. Έχετε εργαστεί στο παρελθόν;

Ναι

Όχι

7. Αν έχετε εργασθεί στο παρελθόν, σε πόσες δουλειές έχετε απασχοληθεί;

Αριθμός εργασιών:

8. Έχετε μέχρι τώρα συμμετάσχει/απασχοληθεί σε πρόγραμμα κατάρτισης ή σε επιδοτούμενη θέση εργασίας;

Ναι

Όχι

9. Αν ναι:

9α. Σε πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης;

Ναι

Όχι

9β. Στο πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας (STAGE) του ΟΑΕΔ;

Ναι

Όχι

9γ. Σε επιδοτούμενη από τον ΟΑΕΔ θέση εργασίας;

Ναι

Όχι

9δ. Σε πρόγραμμα επιχορήγησης με επιταγές κατάρτισης (Training Voucher);

Ναι

Όχι

10. Πού θα προτιμούσατε να εργάζεστε; (επιλέξτε ένα)

Στο δημόσιο τομέα (στενό ή ευρύτερο)

Στον ιδιωτικό τομέα ως μισθωτός

Να έχω δική μου επιχείρηση

11. Για ποιο λόγο (μέχρι δυο απαντήσεις);

Προσφέρει ασφάλεια

Προσφέρει καλές αμοιβές

Είναι συμβατό με τις/πιθανές οικογενειακές υποχρεώσεις

Προσφέρει αυτονομία

Προσφέρει προοπτικές εξέλιξης

Άλλο

12. Σας ενδιαφέρει να εργαστείτε μόνο στον τομέα των ακαδημαϊκών σας σπουδών;

Ναι

Όχι