



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ
ΣΧΟΛΗ ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΤΗΣ ΠΡΟΣΧΟΛΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ
ΚΑΙ ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ

ΘΕΜΑ:

**«Η επαγγελματική αποκατάσταση των εκπαιδευομένων στα
ΙΕΚ. Η περίπτωση του Ν. Αιγαίου»**

ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΗ ΔΙΑΤΡΙΒΗ
του Χαράλαμπου Συργιάννη

ΕΠΤΑΜΕΛΗΣ ΕΞΕΤΑΣΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Διονύσιος Γουβιάς	Καθηγητής	Τ.Ε.Π.Α.Ε.Σ., Πανεπιστήμιο Αιγαίου	Επιβλέπων της Τριμελούς Συμβουλευτικής Επιτροπής
Περσεφόνη Φώκιαλη	Ομότιμη Καθηγήτρια	Τ.Ε.Π.Α.Ε.Σ., Πανεπιστήμιο Αιγαίου	Μέλος της Τριμελούς Συμβουλευτικής Επιτροπής
Νικόλαος Ράπτης	Αναπληρωτής Καθηγητής	Τ.Ε.Π.Α.Ε.Σ., Πανεπιστήμιο Αιγαίου	Μέλος της Τριμελούς Συμβουλευτικής Επιτροπής
Αναστάσιος Κοντάκος	Καθηγητής	Τ.Ε.Π.Α.Ε.Σ., Πανεπιστήμιο Αιγαίου	Μέλος της Επταμελούς Εξεταστικής Επιτροπής
Χρυσή Βιτσιλάκη	Ομότιμη Καθηγήτρια	Τ.Ε.Π.Α.Ε.Σ., Πανεπιστήμιο Αιγαίου	Μέλος της Επταμελούς Εξεταστικής Επιτροπής
Νικόλαος Ανδρεαδάκης	Καθηγητής	Τ.Ε.Π.Α.Ε.Σ., Πανεπιστήμιο Αιγαίου	Μέλος της Επταμελούς Εξεταστικής Επιτροπής
Βασίλειος Παπαβασιλείου	Καθηγητής	Τ.Ε.Π.Α.Ε.Σ., Πανεπιστήμιο Αιγαίου	Μέλος της Επταμελούς Εξεταστικής Επιτροπής

Ρόδος, 2023



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

**Υπεύθυνη Δήλωση
(άρθρο 8 Ν.1599/1986)**

Η ακρίβεια των στοιχείων που υποβάλλονται με αυτή τη δήλωση μπορεί να ελεγχθεί με βάση το αρχείο άλλων υπηρεσιών (άρθρο 8 παρ. 4 Ν. 1599/1986).

Προς(1):	Γραμματεία Τμήματος Επιστημών της Προσχολικής Αγωγής και του Εκπαιδευτικού Σχεδιασμού του Πανεπιστημίου Αιγαίου						
Όνομα:	ΧΑΡΑΛΑΜΠΟΣ	Επώνυμο:	ΣΥΡΓΙΑΝΝΗΣ				
Όνομα και Επώνυμο Πατέρα:	ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ ΣΥΡΓΙΑΝΝΗΣ						
Όνομα και Επώνυμο Μητέρας:	ΠΑΝΑΓΙΩΤΑ ΞΑΝΘΟΠΟΥΛΟΥ						
Ημερομηνία γέννησης:	29/09/1972						
Τόπος Γέννησης:	ΣΤΟΥΤΓΚΑΡΔΗ - ΓΕΡΜΑΝΙΑ						
Αριθμός Δελτίου Ταυτότητας:	ΑΗ951412		Τηλ:	+306975910028			
Τόπος Κατοικίας:	ΡΟΔΟΣ	Οδός:	ΠΑΣΤΙΔΑ	Αριθ:		ΤΚ:	85101
ΑΦΜ:	047768388	Δ/υση Ηλεκτρ. Ταχυδρομείου (E-mail):	xarikos@hotmail.com				

Με ατομική μου ευθύνη και γνωρίζοντας τις κυρώσεις(2), που προβλέπονται από τις διατάξεις της παρ. 6 του άρθρου 22 του Ν. 1599/1986, δηλώνω ότι:

Είμαι ο/η αποκλειστικός/ή συγγραφέας της υποβληθείσας Διδακτορικής Διατριβής με τίτλο «Η επαγγελματική αποκατάσταση των εκπαιδευομένων στα ΙΕΚ. Η περίπτωση του Ν. Αιγαίου». Η συγκεκριμένη Διδακτορική Διατριβή είναι πρωτότυπη και εκπονήθηκε αποκλειστικά για την απόκτηση του Διδακτορικού διπλώματος του Τ.Ε.Π.Α.Ε.Σ.. Κάθε βοήθεια, την οποία είχα για την προετοιμασία της, αναγνωρίζεται πλήρως και αναφέρεται επακριβώς στην εργασία. Επίσης, επακριβώς αναφέρω στην εργασία τις πηγές, τις οποίες χρησιμοποίησα, και μνημονεύω επώνυμα τα δεδομένα ή τις ιδέες που αποτελούν προϊόν πνευματικής ιδιοκτησίας άλλων, ακόμη κι εάν η συμπερίληψή τους στην παρούσα εργασία υπήρξε έμμεση ή παραφρασμένη. Γενικότερα, βεβαιώνω ότι κατά την εκπόνηση της Διδακτορικής Διατριβής έχω τηρήσει απαρέγκλιτα όσα ο νόμος ορίζει περί διανοητικής ιδιοκτησίας και έχω συμμορφωθεί πλήρως με τα προβλεπόμενα στο νόμο περί προστασίας προσωπικών δεδομένων και τις αρχές Ακαδημαϊκής Δεοντολογίας.

07/12/2023

Ο - Η Δηλ.

ΧΑΡΑΛΑΜΠΟΣ ΣΥΡΓΙΑΝΝΗΣ

(1) Αναγράφεται από τον ενδιαφερόμενο πολίτη η αρχή ή η υπηρεσία του δημόσιου τομέα όπου απευθύνεται η αίτηση.

(2) Γνωρίζω ότι: Όποιος εν γνώσει του δηλώνει ψευδή γεγονότα ή αρνείται ή αποκρύπτει τα αληθινά με έγγραφη υπεύθυνη δήλωση του άρθρου 8 τιμωρείται με φυλάκιση τουλάχιστον τριών μηνών. Εάν ο υπαίτιος αυτών των πράξεων σκόπευε να προσπορίσει στον εαυτόν του ή σε άλλον περιουσιακό όφελος βλάπτοντας τρίτον ή σκόπευε να βλάψει άλλον, τιμωρείται με κάθειρξη μέχρι 10 ετών.



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ
ΣΧΟΛΗ ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΤΗΣ ΠΡΟΣΧΟΛΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ
ΚΑΙ ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ

ΘΕΜΑ:

**«Η επαγγελματική αποκατάσταση των εκπαιδευομένων στα
ΙΕΚ. Η περίπτωση του Ν. Αιγαίου»**

**ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΗ ΔΙΑΤΡΙΒΗ
του Χαράλαμπου Συργιάννη**

ΕΠΤΑΜΕΛΗΣ ΕΞΕΤΑΣΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Διονύσιος Γουβιάς	Καθηγητής	Τ.Ε.Π.Α.Ε.Σ., Πανεπιστήμιο Αιγαίου	Επιβλέπων της Τριμελούς Συμβουλευτικής Επιτροπής
Περσεφόνη Φώκιαλη	Ομότιμη Καθηγήτρια	Τ.Ε.Π.Α.Ε.Σ., Πανεπιστήμιο Αιγαίου	Μέλος της Τριμελούς Συμβουλευτικής Επιτροπής
Νικόλαος Ράπτης	Αναπληρωτής Καθηγητής	Τ.Ε.Π.Α.Ε.Σ., Πανεπιστήμιο Αιγαίου	Μέλος της Τριμελούς Συμβουλευτικής Επιτροπής
Αναστάσιος Κοντάκος	Καθηγητής	Τ.Ε.Π.Α.Ε.Σ., Πανεπιστήμιο Αιγαίου	Μέλος της Επταμελούς Εξεταστικής Επιτροπής
Χρυσή Βιτσιλάκη	Ομότιμη Καθηγήτρια	Τ.Ε.Π.Α.Ε.Σ., Πανεπιστήμιο Αιγαίου	Μέλος της Επταμελούς Εξεταστικής Επιτροπής
Νικόλαος Ανδρεαδάκης	Καθηγητής	Τ.Ε.Π.Α.Ε.Σ., Πανεπιστήμιο Αιγαίου	Μέλος της Επταμελούς Εξεταστικής Επιτροπής
Βασίλειος Παπαβασιλείου	Καθηγητής	Τ.Ε.Π.Α.Ε.Σ., Πανεπιστήμιο Αιγαίου	Μέλος της Επταμελούς Εξεταστικής Επιτροπής

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Η εκπόνηση μιας διδακτορικής διατριβής από ενήλικες απαιτεί τη συνδρομή και την υποστήριξη πολλών άλλων ατόμων. Αυτή η προσπάθεια δε θα είχε ποτέ επιτευχθεί χωρίς την πολύτιμη συνδρομή ατόμων που με στήριξαν καθ' όλη τη διάρκεια της εκπόνησής της.

Τα πλέον κρίσιμα άτομα στην προσπάθειά μου αυτή περιλάμβαναν τον επιβλέποντα καθηγητή, κο Διονύση Γουβιά και τα μέλη της τριμελούς συμβουλευτικής επιτροπής, καθηγήτριες κα Χρυσή Βιτσιλάκη και κα Περσεφόνη Φώκιαλη. Θα ήθελα να εκφράσω την ευγνωμοσύνη μου προς τον κο Διονύση Γουβιά, ο οποίος με καθοδήγησε στον κόσμο της επιστημονικής έρευνας και μου πρόσφερε την ευκαιρία να υλοποιήσω ένα μεγάλο όνειρό μου, δηλαδή την εκπόνηση μιας διδακτορικής διατριβής με το ειδικό θέμα μελέτης που επέλεξα. Η καθοδήγησή του ήταν καθοριστική τόσο στην επιλογή του θέματος, όσο και καθ' όλη τη διάρκεια εκπόνησης της παρούσας μελέτης.

Επίσης, θα ήθελα να διατυπώσω τις ευγνωμοσύνες μου προς διάφορα άτομα που συνέβαλαν σημαντικά στην επιτυχή ολοκλήρωση της διατριβής μου, όπως τους καταρτιζόμενους/ες των ΔΙΕΚ της περιφέρειας Νοτίου Αιγαίου την περίοδο 2016-2017, τους διευθυντές/ντριες των ΔΙΕΚ Ρόδου, Κω, Καλύμνου, Σύρου, Νάξου και τέλος, τα στελέχη της τοπικής αγοράς εργασίας για Δωδεκάνησα και Κυκλάδες από ΟΑΕΔ, Εμπορικά Επιμελητήρια και Περιφέρεια Νοτίου Αιγαίου.

Θα μου ήταν αδύνατο να παραλείψω να εκφράσω τις ευχαριστίες μου προς τον κο Λουκά Μουστάκα, ο οποίος υπήρξε εκπαιδευτής μου σε πρόγραμμα εκπαίδευσης για ενήλικες με αντικείμενο τη μεθοδολογία κοινωνικής έρευνας – στατιστικής ανάλυσης με τη χρήση του SPSS. Οι συμβουλές του, κατά τη διάρκεια της στατιστικής επεξεργασίας των δεδομένων από την ποσοτική έρευνα, ήταν πολύτιμες.

Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω τη συνάδελφο φιλόλογο κα Ευθαλία Μπόχλου για την επιμέλεια και διόρθωση του κειμένου της διατριβής.

Επιπλέον, η εργασία μου είναι αφιερωμένη στη μητέρα μου, Γιώτα, η οποία με έμαθε να αγωνίζομαι από μικρή ηλικία και να είμαι χρήσιμος στην κοινωνία, καθώς και στα παιδιά μου, Βασίλη και Δήμητρα.

Τέλος, θα ήθελα να εκφράσω τη βαθιά ευγνωμοσύνη μου προς τη σύντροφό μου, Λένα, η οποία με υποστήριξε στο μέγιστο δυνατό βαθμό.

Είμαι ευγνώμων σε όλους αυτούς και τους ευχαριστώ θερμά.

Περιεχόμενα

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	9
ABSTRACT	11
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	13
ΔΙΑΤΥΠΩΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΟΣ	13
ΔΟΜΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	20
ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ: ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ	25
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 : ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	25
ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	25
1.1 Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΡΟΛΟΥ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ	26
1.1.1 Ανάλυση των συνθηκών που διαμόρφωσαν την αγορά εργασίας στο παρελθόν	26
1.1.2 Κύριες αλλαγές στον τρόπο πρόσληψης εργαζομένων.....	28
1.2 ΒΑΣΙΚΕΣ ΘΕΩΡΙΕΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	29
1.2.1 Σύγχρονη νεοκλασική προσέγγιση της αγοράς εργασίας και της ανεργίας.....	29
1.2.2 Έννοιες όπως ζήτηση εργασίας, προσφορά εργασίας, ανεργία, κ.λπ.....	31
1.3 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	34
1.3.1 Οικονομικοί παράγοντες (π.χ. ΑΕΠ, επενδύσεις, πληθυσμιακή ανάπτυξη)	34
1.3.2 Πολιτικοί παράγοντες (π.χ. νομοθεσία εργασίας, φορολογία)	34
1.3.3 Κοινωνικοί παράγοντες (π.χ. εκπαίδευση, ανισότητες)	35
1.4 ΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	37
1.4.1 Τάσεις στις επαγγελματικές αγορές	37
1.4.2 Επιπτώσεις της τεχνολογικής εξέλιξης στην απασχόληση.....	37
1.4.3 Προκλήσεις όπως η ανεργία των νέων, η ανεργία μακράς διάρκειας, κ.λπ.....	38
1.5 ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	40
1.5.1 Σύντομη περιγραφή της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα και το Νότιο Αιγαίο.....	40
1.5.2 Ανάλυση τοπικών παραγόντων	44
ΣΥΝΟΨΗ.....	46
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 : ΘΕΩΡΙΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ.....	47
ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	47
2.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗ ΘΕΩΡΙΑ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ.....	48
2.1.1 Ορισμός του Ανθρώπινου Κεφαλαίου (ΑΚ).....	48
2.1.2 Ιστορική αναδρομή και ανάπτυξη της θεωρίας.....	51
2.2 ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ.....	52
2.2.1 Ανθρώπινες δεξιότητες και γνώσεις.....	55
2.2.2 Εκπαίδευση και κατάρτιση	56
2.3 ΑΞΙΑ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ.....	61
2.3.1 Πώς μετριέται η αξία του ανθρώπινου κεφαλαίου.....	61
2.3.2 Συνεισφορά στην οικονομία και την κοινωνία.....	62
2.3.3 Σχέση με την ανάπτυξη και την παραγωγικότητα.....	62
2.4 ΕΠΕΝΔΥΣΕΙΣ ΣΤΟ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ	64
2.4.1 Εκπαιδευτικά συστήματα και πολιτικές.....	64
2.4.2 Κοινωνικές πολιτικές και προγράμματα υποστήριξης	65
2.5 ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ ΣΕ ΔΙΑΦΟΡΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΠΛΑΙΣΙΑ	67
2.5.1 Η σημασία του ΑΚ σε αναπτυσσόμενες και ανεπτυγμένες χώρες.....	67
2.5.2 Κοινωνικές ανισότητες και ανθρώπινο κεφάλαιο	68
2.6 ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ.....	69
2.6.1 Πώς οι τεχνολογικές εξελίξεις επηρεάζουν το ανθρώπινο κεφάλαιο	69
2.6.2 Προκλήσεις όπως η ανεργία, η μετανάστευση και η αλλαγή του κλίματος.....	70
ΣΥΝΟΨΗ.....	71
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 : ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	72
ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	72
3.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	73

3.1.1	Ορισμός και σημασία της εκπαίδευσης και της κατάρτισης	73
3.1.2	Ιστορική αναδρομή στην εξέλιξη της εκπαίδευσης και της κατάρτισης	77
3.2	ΣΚΟΠΟΙ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	78
3.2.1	Εκπαίδευση για την απόκτηση γνώσεων	78
3.2.2	Κατάρτιση για την ανάπτυξη δεξιοτήτων	78
3.2.3	Εκπαίδευση και κατάρτιση για προσωπική ανάπτυξη και καριέρα	79
3.3	ΟΙ ΒΑΣΙΚΟΙ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	81
3.3.1	Ο ρόλος των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων	81
3.3.2	Η σημασία στην επιχειρηματικότητα και την επιχειρηματική κατάρτιση.....	82
3.4	ΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	83
3.4.1	Η επίδραση της τεχνολογίας	83
3.4.2	Οι προκλήσεις σε Εκπαίδευση και Κατάρτιση.....	83
3.5	ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ	86
3.5.1	Πιθανές εξελίξεις στον τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης	86
3.5.2	Συμπεράσματα και προοπτικές για το μέλλον	87
3.6	ΑΡΧΙΚΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ (ΑΕΚ).....	88
3.6.1	Ορισμός και χαρακτηριστικά της ΑΕΚ.....	88
3.6.2	Σκοπός και σημασία της ΑΕΚ.....	89
	ΣΥΝΟΨΗ	92
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 : ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ		93
	ΠΕΡΙΛΗΨΗ	93
4.1	Ο ΘΕΣΜΟΣ ΤΩΝ ΙΕΚ.....	94
4.1.1	Περιγραφή Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης.....	94
4.1.2	Ιστορική αναδρομή ή εξέλιξη των ΙΕΚ.....	95
4.2	ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΩΝ ΙΕΚ	97
4.2.1	Νομοθετικό πλαίσιο που διέπει τα ΙΕΚ (νομοθεσία, ρυθμίσεις κ.λπ.).....	97
4.2.2	Διοικητική δομή των ΙΕΚ (διευθυντής, διδακτικό προσωπικό κ.λπ.).....	100
4.2.3	Προγράμματα κατάρτισης που προσφέρονται.....	101
4.3	ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΡΟΛΟΙ ΤΩΝ ΙΕΚ.....	102
4.3.1	Σημασία των ΙΕΚ για την κοινωνία και την οικονομία	102
4.3.2	Παροχή πρακτικών δεξιοτήτων και εξειδίκευσης.....	102
	ΣΥΝΟΨΗ	104
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 : ΣΥΝΔΕΣΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ-ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ		105
	ΠΕΡΙΛΗΨΗ	105
5.1	ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ – ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	106
5.1.1	Πώς η εκπαίδευση και η κατάρτιση συνδέονται με την ευκαιρία απασχόλησης	106
5.1.2	Ανάλυση των παραγόντων που επηρεάζουν αυτήν τη σχέση.....	110
5.2	ΕΜΠΟΔΙΑ ΚΑΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ	113
5.2.1	Ανάλυση των εμποδίων στην πρόσβαση.....	113
5.2.2	Προκλήσεις όπως οι οικονομικοί περιορισμοί, οι κοινωνικές διακρίσεις και άλλες .	114
	ΣΥΝΟΨΗ	115
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 : ΔΙΑΤΥΠΩΣΗ ΣΤΟΧΩΝ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΩΝ ΕΡΩΤΗΜΑΤΩΝ		116
	ΠΕΡΙΛΗΨΗ	116
6.1	ΣΚΟΠΟΣ – ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	117
6.2	ΔΙΑΤΥΠΩΣΗ ΕΡΩΤΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ	119
	ΣΥΝΟΨΗ	125
ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ: ΕΡΕΥΝΑ		126
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7 : ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΣ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....		126
	ΠΕΡΙΛΗΨΗ	126
7.1	ΣΤΑΔΙΑ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	127
7.2	ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ ΚΑΙ ΔΕΙΓΜΑΤΟΛΗΨΙΑ.....	130
7.3	ΈΛΕΓΧΟΣ ΚΑΝΟΝΙΚΟΤΗΤΑΣ.....	132
7.4	ΑΝΑΛΥΣΗ	133
7.4.1	Ποσοτική έρευνα	133
7.4.1.1	Περιγραφική ανάλυση.....	133

7.4.1.2	Επαγωγική ανάλυση	133
7.4.2	Ποιοτική Έρευνα	135
7.4.3	Πληθυσμός – Δείγμα	136
7.4.3.1	Πληθυσμός ποσοτικής έρευνας	136
7.4.3.2	Δείγμα ποιοτικής έρευνας	137
7.4.4	Περιγραφή τελικού δείγματος	138
7.4.4.1	Ποσοτικής έρευνας	138
7.4.4.2	Ποιοτικής έρευνας	144
7.5	ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	146
7.5.1	Εργαλείο Ποσοτικής Έρευνας	146
7.5.1.1	Ανάλυση Ερωτηματολογίου	147
7.5.1.2	Διαδικασία ανάπτυξης του ερευνητικού εργαλείου ποσοτικής έρευνας	150
7.5.1.3	Διαδικασία συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου της ποσοτικής έρευνας	150
7.5.2	Εργαλείο Ποιοτικής Έρευνας	152
7.5.2.1	Ανάλυση Δελτίου Συνέντευξης	153
7.5.2.2	Διαδικασία ανάπτυξης του ερευνητικού εργαλείου ποιοτικής έρευνας	154
7.5.2.3	Διαδικασία διενέργειας των συνεντεύξεων	154
7.6	ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑ ΚΑΙ ΕΓΚΥΡΟΤΗΤΑ	156
7.6.1	Αξιοπιστία της έρευνας	156
7.6.2	Εγκυρότητα της έρευνας	157
	ΣΥΝΟΨΗ	159
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8 : ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ		160
	ΠΕΡΙΛΗΨΗ	160
8.1	ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΠΟΣΟΤΙΚΗΣ ΈΡΕΥΝΑΣ	161
8.1.1	Αποτελέσματα περιγραφικής ανάλυσης	162
8.1.2	Αποτελέσματα επαγωγικής ανάλυσης	192
8.2	ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΠΟΙΟΤΙΚΗΣ ΈΡΕΥΝΑΣ	195
8.2.1	Θεματική ενότητα: Απόψεις για την ΑΕΚ (θεσμός των ΔΙΕΚ)	197
8.2.1.1	Υποενότητα: Οι λόγοι επιλογής των ΔΙΕΚ	197
8.2.1.2	Υποενότητα: Ο ρόλος της οικογένειας για την επιλογή και στήριξη των σπουδών	201
8.2.1.3	Υποενότητα: Η πρωτοβουλία επιλογής των ΔΙΕΚ	203
8.2.1.4	Υποενότητα: Η αναγκαιότητα της ΑΕΚ μέσω των ΔΙΕΚ	203
8.2.2	Θεματική ενότητα: Προσδοκίες από τη λειτουργία των ΔΙΕΚ	207
8.2.2.1	Υποενότητα: Οι προσδοκίες μετά την λήψη του πτυχίου	207
8.2.2.2	Υποενότητα: Η συνεισφορά των φορέων της τοπικής αγοράς εργασίας	210
8.2.3	Θεματική ενότητα: Εμπειρίες φοίτησης στα ΔΙΕΚ	212
8.2.3.1	Υποενότητα: Εμπειρίες καταρτιζόμενων κατά την διαδικασία φοίτησης	212
8.2.4	Ελεύθερος σχολιασμός	215
	ΣΥΝΟΨΗ	219
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9 : ΣΥΖΗΤΗΣΗ-ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ		220
	ΠΕΡΙΛΗΨΗ	220
9.1	ΣΥΖΗΤΗΣΗ	221
9.2	ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ	234
9.3	ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΕΠΕΚΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΠΕΔΙΟΥ	244
	ΣΥΝΟΨΗ	245
	ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ	246
	Ξενόγλωσσες	246
	Ελληνόγλωσσες	255
	Συντομογραφίες - Ακρωνύμια	267
	Νόμοι και Προεδρικά Διατάγματα	270
	ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ	271
	Παράρτημα 1	271
	Ερωτηματολόγιο Ποσοτικής Έρευνας για καταρτιζόμενους ΔΙΕΚ περιφέρειας Νοτίου Αιγαίου	271
	Παράρτημα 2	278
	2.1 Δελτίο συνέντευξης Ποιοτικής Έρευνας για καταρτιζόμενους ΔΙΕΚ	278
	2.2 Δελτίο συνέντευξης Ποιοτικής Έρευνας για διευθυντές ΔΙΕΚ	282
	2.3 Δελτίο συνέντευξης Ποιοτικής Έρευνας για στελέχη φορέων αγοράς εργασίας	286
	Παράρτημα 3	290
	Έλεγχος αξιοπιστίας - Δείκτης αξιοπιστίας Cronbach's Alpha	290

Παράρτημα 4.....	293
Έλεγχος κανονικότητας – <i>Tests of Normality</i>	293

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η διερεύνηση της επαγγελματικής αποκατάστασης των καταρτιζόμενων στα δημόσια Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΔΙΕΚ) μελετώντας την περίπτωση των καταρτιζόμενων στην περιφέρεια Νοτίου Αιγαίου καθώς αφορά την προετοιμασία κυρίως των νέων για την είσοδό τους στην αγορά εργασίας και την επιτυχή ενσωμάτωσή τους στον επαγγελματικό χώρο.

Με τη βοήθεια της βιβλιογραφικής ανασκόπησης καταγράφονται:

- Η σχέση μεταξύ της επαγγελματικής κατάρτισης που λαμβάνουν οι φοιτητές στα δημόσια ΙΕΚ και της απασχόλησής τους αναλύοντας πώς η κατάρτιση επηρεάζει τις επιλογές εργασίας και την επαγγελματική εξέλιξη των αποφοίτων.
- Η ποιότητα της εκπαίδευσης που παρέχεται από τα δημόσια ΙΕΚ και η συνάφειά της με την επιτυχία στην αγορά εργασίας εξετάζοντας τα επίπεδα πρόσβασης σε πρακτική εμπειρία και δεξιότητες που αποκτούν οι σπουδαστές.
- Η υποστήριξη που λαμβάνουν οι σπουδαστές κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσής τους και η επαγγελματική καθοδήγηση οι οποίες παίζουν σημαντικό ρόλο στην επαγγελματική τους εξέλιξη και επιπλέον, προγράμματα επαγγελματικής αποκατάστασης που μπορούν να βοηθήσουν τους αποφοίτους να βρουν κατάλληλες θέσεις εργασίας.

Η μεθοδολογία της έρευνας αφορά μελέτη περίπτωσης, η οποία περιλαμβάνει δυο μέρη:

- κατά ένα μέρος μια ποσοτική έρευνα με χρήση ειδικά σχεδιασμένου ερωτηματολογίου, πριν και μετά την φοίτηση τους, και
- κατά ένα μέρος ποιοτική έρευνα με χρήση δελτίου συνέντευξης που απευθύνθηκε σε ένα δείγμα με 11 διευθυντές ΔΙΕΚ και στελέχη φορέων της αγοράς εργασίας του Νοτίου Αιγαίου και σε ένα δευτερεύον δείγμα 14 καταρτιζόμενων από την αντίστοιχη περιοχή.

Το ερωτηματολόγιο της ποσοτικής έρευνας απευθύνθηκε στην πρώτη φάση, πριν την είσοδο τους στην αγορά εργασίας, σε 246 καταρτιζόμενους των αντίστοιχων ΔΙΕΚ και στη δεύτερη φάση σε 171 απόφοιτους, ένα χρόνο μετά την είσοδο τους στην αγορά εργασίας.

Κατά την επεξεργασία των δεδομένων ως προς τα δεδομένα της ποσοτικής έρευνας παρουσιάστηκαν οι απόψεις των καταρτιζόμενων στα ΔΙΕΚ του Νοτίου Αιγαίου τόσο για τους λόγους, όσο και για τους παράγοντες επιρροής για την συγκεκριμένη επιλογή και την αναγκαιότητα της. Επίσης, αναλύθηκαν τα αποτελέσματα αναφορικά με τις

προσδοκίες από την λειτουργία των ΔΙΕΚ, σύμφωνα με τις προδιαγραφές οι οποίες τίθενται από τη βιβλιογραφία και τη νομοθεσία που υποστηρίζει τον θεσμό των ΔΙΕΚ και αποτελέσματα σχετικά με την εμπειρία των καταρτιζόμενων από την φοίτηση τους στα ΔΙΕΚ επιμόρφωσης στα οποία συμμετέχουν.

Η ανάλυση των αποτελεσμάτων της ποιοτικής έρευνας παρουσιάζει τα αποτελέσματα αναφορικά με τις απόψεις, προσδοκίες και εμπειρίες των καταρτιζόμενων από την φοίτηση τους στα ΔΙΕΚ σε συνέχεια των αντίστοιχων ερωτήσεων του ερωτηματολογίου της ποσοτικής έρευνας. Περιλαμβάνεται και η παρουσίαση των απόψεων των διευθυντών ΔΙΕΚ και των στελεχών από φορείς της αγοράς εργασίας στην περιοχή του Νοτίου Αιγαίου για τον θεσμό των ΔΙΕΚ και την λειτουργία της αγοράς εργασίας σε σχέση με την δυνατότητα επαγγελματικής αποκατάστασης των αποφοίτων.

Είναι όμως επιβεβλημένη και η επικαιροποίηση των αποτελεσμάτων της παρούσας με νέες ερευνητικές προσπάθειες, μιας και τα δεδομένα στην αρχική επαγγελματική κατάρτιση αλλά και την αγορά εργασίας αλλάζουν με γρήγορους ρυθμούς, ώστε οι απόφοιτοι να παραμείνουν ανταγωνιστικοί προσαρμόζοντας συνεχώς τις δεξιότητες και την εκπαίδευσή τους στις τρέχουσες ανάγκες της αγοράς.

ABSTRACT

The purpose of this research is to investigate the vocational integration of trainees in public Vocational Training Institutes (VTIs) by studying the case of trainees in the South Aegean region. This study primarily focuses on preparing young individuals for their entry into the labour market and their successful integration into the professional world.

Through a literature review, the research records:

- The relationship between vocational training received by students at public VTIs and their employment, analysing how training influences job choices and the professional development of graduates.
- The quality of education provided by public VTIs and its relevance to success in the labour market, examining the levels of access to practical experience and skills acquired by students.
- The support and professional guidance received by students during their training, which play a significant role in their professional development, and additionally, vocational integration programs that can help graduates find suitable job positions.

The research methodology involves a case study comprising two parts:

- A quantitative study using a specially designed questionnaire, administered before and after the trainees' education, and
- A qualitative study using interview forms directed at a sample of 11 directors of VTIs and labour market authorities in the South Aegean, along with a secondary sample of 14 trainees from the same area.

The questionnaire for the quantitative study was initially distributed to 246 trainees of corresponding VTIs before entering the job market and later to 171 graduates, a year after their market entry.

The data processing presented the views of the trainees in the South Aegean VTIs regarding the reasons and influencing factors for their specific choice and necessity. The results related to the expectations from the operation of VTIs, according to literature and legislation supporting the VTIs institution, and findings regarding the trainees' experience during their education were also analysed.

The analysis of the qualitative research results presents the views, expectations, and experiences of the trainees from their education at VTIs, following the corresponding questions of the quantitative study's questionnaire. It also includes the presentation of the opinions of VTI directors and labour market authorities in the South Aegean region

regarding the VTIs institution and the functioning of the labour market in relation to the possibility of vocational integration of graduates. However, it is imperative to update the results of this study with new research efforts, as the data in initial vocational training and the labour market are changing rapidly. This is essential to ensure that graduates remain competitive by continuously adapting their skills and education to the current needs of the market.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Διατύπωση του προβλήματος

Το ανθρώπινο κεφάλαιο αποτελεί έναν από τους πιο πολύτιμους πόρους της κοινωνίας. Αναφέρεται στη συλλογική συνεισφορά των ατόμων στην ανάπτυξη και την πρόοδο μιας κοινωνίας μέσω των γνώσεων, των δεξιοτήτων, και των εμπειριών τους.

Η θεωρία αυτή αναπτύχθηκε κατά τη διάρκεια του 20^{ου} αιώνα από διάφορους οικονομολόγους και ερευνητές όπως ο Theodore Schultz που θεωρείται συχνά ως ο "πατέρας" της θεωρίας του ανθρώπινου κεφαλαίου. Στη δεκαετία του 1960, ανέπτυξε την ιδέα ότι η εκπαίδευση και η κατάρτιση αυξάνουν την ανθρώπινη παραγωγικότητα και έχουν σημαντική οικονομική αξία (Schultz, 1961). Στη συνέχεια, ο Gary Becker επέκτεινε τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου και εφάρμοσε τις ιδέες της σε πολλούς τομείς της οικονομίας, συμπεριλαμβανομένης της οικογενειακής απόφασης, της υγείας και της εγκληματικότητας (Becker, 1964). Τέλος, ο Jacob Mincer εργάστηκε ενδελεχώς στον τομέα του ανθρώπινου κεφαλαίου και ανέπτυξε μια εξειδικευμένη προσέγγιση για τον υπολογισμό του οικονομικού αντικειμένου της εκπαίδευσης (Mincer, 1963).

Το 1776, ο Adam Smith ήταν ο πρώτος που αναγνώρισε τη σημασία της εκπαίδευσης για την οικονομική πρόοδο μιας χώρας, όπως περιγράφεται στο έργο του "Ο πλούτος των Εθνών":

Το απόθεμα του κεφαλαίου ενός έθνους αποτελείται από τις επίκτητες και χρήσιμες ικανότητες, που έχουν αναπτύξει όλοι οι κάτοικοι ή τα μέλη της κοινωνίας. Η απόκτηση των ικανοτήτων αυτών, κοστίζει πάντα μια δαπάνη που προέρχεται από την ανάγκη συντήρησης του κατόχου της κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης ή της μαθητείας του, δαπάνη η οποία συνιστά πάγιο κεφάλαιο αποκρυσταλλωμένο σ' αυτόν. Κατά τον ίδιο τρόπο αποτελούν οι ικανότητάς του μέρος της περιουσίας της κοινωνίας, στην οποία ανήκει. Η βελτιωμένη επιδεξιότητα ενός εργάτη μπορεί να προσεγγιστεί με τον ίδιο τρόπο που προσεγγίζουμε αυτή μιας μηχανής ή ενός επαγγελματικού εργαλείου, που διευκολύνει και συντομεύει την εργασία και το οποίο, παρ' ό,τι αντιπροσωπεύει μια ορισμένη δαπάνη, αποζημιώνει αυτή τη δαπάνη αποδίδοντας επί πλέον κέρδος. (σελ. 379-380)

Σύμφωνα με αυτήν τη θεωρία, η εκπαίδευση-κατάρτιση παίζει κορυφαίο ρόλο στην εξέλιξη των ατόμων, των παραγωγικών μονάδων και των κοινωνιών. (Russillo & Gallo, 1996). Η εκπαίδευση και η κατάρτιση που αποβλέπουν στην ανάπτυξη του ανθρώπινου και των δεξιοτήτων του αποτελούν την βάση για την κοινωνική εξέλιξη των ατόμων.

Αυτές οι διαδικασίες δίνουν τη δυνατότητα σε όλους να επικοινωνούν με κοινή γλώσσα και να μοιράζονται ιδέες, μεταφέροντας κοινωνικές αξίες και στόχους από μια γενιά στην άλλη. Επιπλέον, προάγουν τον πολιτισμό και τις παραδόσεις, τα οποία αποτελούν τη βάση για την κοινωνική συνοχή και αλληλοκατανόηση, και αποτελούν πηγή για την κοινωνική και οικονομική πρόοδο (Κανελλόπουλος, Μαυρομαράς & Μητράκος, 2003).

Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου εξηγεί την αλληλεπίδραση μεταξύ δεξιοτήτων και του συστήματος παραγωγής. Στο πλαίσιο αυτό, το ανθρώπινο κεφάλαιο καταλαμβάνει μια θέση παρόμοια με αυτή του φυσικού κεφαλαίου στη συνάρτηση παραγωγής. Εντούτοις, υπάρχει μια σημαντική διαφορά, καθώς ο εργοδότης δεν μπορεί να εξουσιάζει το ανθρώπινο κεφάλαιο με τον ίδιο τρόπο που εξουσιάζει το φυσικό κεφάλαιο. Επιπλέον, το ανθρώπινο κεφάλαιο δεν μεταβιβάζεται ούτε κληρονομείται, όπως συμβαίνει με το φυσικό κεφάλαιο, για παράδειγμα, από γονείς σε παιδιά. (Ashton & Green, 1996).

Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου ευθυγραμμίζεται αρμονικά με την ιδέα της ισότητας, η οποία, φυσικά, συνυπάρχει με τον έντονο ανταγωνισμό, καθώς και με την πίστη της αμερικανικής κοινωνίας στις κοινωνικές επιτυχίες που προκύπτουν από τα ατομικά ταλέντα. Αυτή η σύγκλιση αντιπροσωπεύει έναν σημαντικό παράγοντα επιτυχίας για τη θεωρία (Lovaglio & Folloni, 2011). Σε αυτό το πλαίσιο, η επαγγελματική αποκατάσταση των καταρτιζόμενων στα δημόσια Ινστιτούτα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΙΕΚ) αποτελεί έναν ζωτικής σημασίας παράγοντα για τη βιώσιμη αξιοποίηση του ανθρώπινου κεφαλαίου.

Ταυτόχρονα, η εκπαίδευση επεκτείνει τις γνώσεις και τις δεξιότητες των εργαζομένων, επιτρέποντάς τους να ανταποκρίνονται σε συγκεκριμένες εργασίες και να προσαρμόζονται εύκολα στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Πέραν αυτού, η ισχυρή σχέση μεταξύ προηγμένων γνώσεων και δεξιοτήτων, από τη μια πλευρά, και επενδύσεων και εφαρμογών σε νέες τεχνολογίες, από την άλλη, έχει μεγάλη σημασία. Είναι προφανές ότι αυτή η σχέση προωθεί την οικονομική ανάπτυξη (Ashton & Green, 1996).

Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου, παρότι αρχικά εκφραζόταν με ψυχρά οικονομικά κριτήρια με στόχο τη βελτίωση της οικονομικής ανάπτυξης και την αντιμετώπιση της σοσιαλιστικής ιδεολογίας, εξελίχθηκε στη συνέχεια, για να εξετάσει τη σχέση ανάμεσα στην παραγωγικότητα της χώρας και το ανθρώπινο δυναμικό, συμπεριλαμβανομένων των δεξιοτήτων, των ικανοτήτων και της εκπαίδευσης του πληθυσμού. Με αυτόν τον τρόπο, η κεντρική πρόθεση της θεωρίας που συνδέει την ανάπτυξη με την οικονομική ανάπτυξη αποτέλεσε ένα κίνητρο για πολλές έρευνες σε διάφορες δυτικές χώρες. Αυτές οι έρευνες επιδίωξαν τον εντοπισμό ανισοτήτων στις

εκπαιδευτικές ευκαιρίες, με στόχο την υλοποίηση θεσμικών αλλαγών που θα εξισορροπήσουν τις προοπτικές ευκαιρίες (Φραγκουδάκη, 1985).

Η σχέση μεταξύ εκπαίδευσης και κατάρτισης αποτελεί ένα σημαντικό κομμάτι της ανθρώπινης ανάπτυξης και της επαγγελματικής εξέλιξης. Και οι δύο αυτές διαδικασίες συνεργούν για να εξασφαλίσουν ότι οι άνθρωποι αποκτούν τις δεξιότητες, τις γνώσεις και τις ικανότητες που χρειάζονται για να είναι αποτελεσματικοί στην αγορά εργασίας και στη ζωή τους γενικότερα. Η εκπαίδευση παρέχει τις βάσεις για την πολυπλοκότερη κατάρτιση, ενώ η κατάρτιση παρέχει τις συγκεκριμένες δεξιότητες που απαιτούνται για την επιτυχημένη είσοδο και εξέλιξη στην αγορά εργασίας. Συνεπώς, η συνεργασία και η ισορροπία μεταξύ αυτών των δύο διαδικασιών είναι ουσιώδης για την ατομική και επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου.

Η εκπαίδευση αναφέρεται στη διαδικασία απόκτησης γενικών γνώσεων και παιδείας. Η εκπαίδευση στοχεύει συνήθως στην ανάπτυξη της σκέψης, της ανάλυσης, και της κριτικής σκέψης. Περιλαμβάνει συνήθως την παρακολούθηση μαθημάτων, τη συμμετοχή σε σχολικές δραστηριότητες και την ανάγνωση βιβλίων. Η εκπαίδευση είναι σημαντική για την ανάπτυξη της γενικής παιδείας και της πολιτισμικής ενημέρωσης. Συχνά προετοιμάζει τους ανθρώπους για προχωρημένες σπουδές και για διάφορες επαγγελματικές δραστηριότητες.

Από την άλλη πλευρά, η κατάρτιση είναι πιο συγκεκριμένη και πρακτική. Στοχεύει στην απόκτηση συγκεκριμένων δεξιοτήτων και γνώσεων για συγκεκριμένους επαγγελματικούς σκοπούς. Η κατάρτιση περιλαμβάνει συνήθως πρακτική εκπαίδευση, εκπαίδευση σε συγκεκριμένες δεξιότητες και εξάσκηση σε πραγματικές καταστάσεις εργασίας. Σε πολλές περιπτώσεις, η κατάρτιση είναι πιο εξειδικευμένη και πρακτική από την εκπαίδευση και εστιάζεται στην απόκτηση ακριβώς των δεξιοτήτων που απαιτούνται για μια συγκεκριμένη θέση εργασίας.

Οι ισχυρές αλλαγές στον κοινωνικό τομέα, όπως η υγειονομική κρίση, οι μετακινήσεις μεταναστών και προσφύγων, η αυξανόμενη ανισότητα και ο κοινωνικός αποκλεισμός, καθώς και η αναστάτωση των παραδοσιακών κοινωνικών δομών, όπως η οικογένεια, οι τοπικές κοινωνίες και οι συλλογικές οργανώσεις, έχουν οδηγήσει στην ανάγκη των πολιτών για εκπαιδευτικά εφόδια που θα τους επιτρέπουν να αντιμετωπίζουν με επιτυχία τις περίπλοκες και δύσκολες συνθήκες. Επιπλέον, η αδιαφορία προς τα κοινά θέματα, σε συνδυασμό με την επιρροή που ασκείται σε ένα μέρος του πληθυσμού μέσω ανοιχτά προπαγανδιστικών και λαϊκίστικων επιχειρημάτων, επισημαίνει την επείγουσα ανάγκη να ευαισθητοποιηθούν οι πολίτες. Αυτό σημαίνει ότι πρέπει να ενημερωθούν περισσότερο, να γίνουν αυτόνομοι, να συμμετέχουν στις συζητήσεις και τις αποφάσεις που τους επηρεάζουν, και να έχουν την ικανότητα να διαμορφώνουν κοινές δράσεις που

εξυπηρετούν τα συμφέροντά τους. Σε αυτό το πλαίσιο, η συνεχής εκπαίδευση αποτελεί ένα κλειδί για την προώθηση αυτής της διαδικασίας πολιτισμικής ενσωμάτωσης (IOBE, 2021).

Σε αυτό το πλαίσιο, η Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) ανέπτυξε τη στρατηγική της για τη διά βίου μάθηση. Ο όρος αυτός εισάχθηκε στο κέντρο του ενδιαφέροντος σε ένα κείμενο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής το 1995. Συγκεκριμένα, στο Λευκό Βιβλίο για την Εκπαίδευση και την Κατάρτιση: Διδασκαλία και Μάθηση – Προς την κοινωνία της γνώσης (βλέπε κεφ. 3 και κεφ. 4 της παρούσας εργασίας).

Η επαγγελματική κατάρτιση περιλαμβάνει δύο βασικές κατηγορίες (European Union, 2021):

- Αρχική επαγγελματική κατάρτιση: Αυτή η μορφή κατάρτισης παρέχει τις βασικές γνώσεις και δεξιότητες που απαιτούνται για την είσοδο ή την επανένταξη στην αγορά εργασίας. Επίσης, βοηθά στην επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη του ατόμου.
- Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση: Αυτή η μορφή κατάρτισης στοχεύει στη συνεχή βελτίωση των επαγγελματικών δεξιοτήτων και γνώσεων, κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής πορείας ενός ατόμου.

Στην Ελλάδα, η αρχική επαγγελματική κατάρτιση παρέχεται μέσω των Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ) που λειτουργούν στο πλαίσιο του εκπαιδευτικού συστήματος ενώ η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση έχει μη τυπική μορφή - παρέχεται εκτός του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος - και υλοποιείται από τα Κέντρα Διά Βίου Μάθησης (ΚΔΒΜ, πρώην Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης/ΚΕΚ), τα Κέντρα Επιμόρφωσης και Διά Βίου Μάθησης (ΚΕΔΙΒΙΜ) των ΑΕΙ, το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ) και ποικίλους άλλους δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς (Ν. 4763/2020). Τόσο η αρχική όσο και η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση περιλαμβάνουν μια θεωρητική πτυχή, η οποία μπορεί να περιλαμβάνει μαθήματα και διαλέξεις και μπορεί να συνδυαστεί με πρακτικές εκπαιδευτικές δραστηριότητες που λαμβάνουν χώρα σε εκπαιδευτικά ιδρύματα. Συχνά, τα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ) περιλαμβάνουν και ένα πρακτικό μέρος, με πρακτική άσκηση σε επιχειρήσεις ή οργανισμούς, με στόχο την πρακτική εξάσκηση και εφαρμογή των γνώσεων σε πραγματικές συνθήκες εργασίας. Η πρακτική άσκηση στους χώρους εργασίας είναι συνήθως ταχύρρυθμη, με βραχυπρόθεσμη στόχευση και συνδεδεμένη με τις «εδώ και τώρα» ανάγκες της παραγωγικής διαδικασίας (CEDEFOP, 2015; Illeris, 2016; Olssen, 2006).

Επίσης, ο σχεδιασμός των επαγγελματικών προγραμμάτων κατάρτισης πρέπει να λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες μάθησης των συμμετεχόντων και να τους δίνει τον ρόλο

τους στον καθορισμό του τι θα μάθουν και πώς θα μάθουν (Fuller, 2003; Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2018). Σχετικές έρευνες έχουν δείξει ότι, όταν αυτές οι αρχές παραμελούνται, οι μαθητές δεν είναι τόσο διατεθειμένοι να αφοσιωθούν στη μάθηση και μπορεί να αναπτύξουν αρνητική στάση απέναντι σε αυτήν (Engeström, 1994; Ellström, 2001; Beckett & Hager, 2002; Illeris, 2016). Αντίθετα, όπως επισημάνει και ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας (ILO), όταν τα προγράμματα κατάρτισης προσφέρουν ευκαιρίες μάθησης και επιτρέπουν στους συμμετέχοντες να αναπτύξουν διάφορες δεξιότητες, γίνονται πιο ελκυστικά για τους εργαζόμενους, καθώς αυτές οι δεξιότητες είναι χρήσιμες σε πολλούς τομείς της ζωής (Brewer, 2013).

Τα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.) στην Ελλάδα έχουν μελετηθεί σε σχετικά μικρό βαθμό. Οι διαθέσιμες πηγές, εκτός από λίγες εξαιρέσεις, δεν αποτελούν προϊόντα συστηματικών επιστημονικών εργασιών. Επομένως, δεν παρέχουν μια ολοκληρωμένη εικόνα, η οποία θα επέτρεπε μια ανεμπόδιστη, ουσιαστική, πολυδιάστατη και βαθιά κατανοητή ερμηνεία της εξέλιξης των Ι.Ε.Κ. στην Ελλάδα.

Επίσημος στόχος των Ι.Ε.Κ., (Νόμος 2009/1992: Εθνικό Σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και άλλες Διατάξεις. Άρθρο 4 παράγραφος 2), είναι η παροχή κάθε είδους επαγγελματικής κατάρτισης αρχικής ή συμπληρωματικής, καθώς και η εξασφάλιση στους εκπαιδευόμενους αντίστοιχων προσόντων με τη διδασκαλία επιστημονικών, τεχνικών, επαγγελματικών και πρακτικών γνώσεων και την καλλιέργεια ανάλογων δεξιοτήτων, ώστε να εξασφαλίζεται η επαγγελματική τους ένταξη και να διασφαλίζεται η προσαρμογή τους στις μεταβαλλόμενες ανάγκες της παραγωγικής διαδικασίας. Από το κείμενο του νόμου προκύπτει ότι η δημιουργία των Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.) εντάσσεται στο ευρύτερο πλαίσιο μιας πολιτικής που στοχεύει στην παροχή εκπαίδευσης και κατάρτισης τόσο στην αρχή όσο και στη διάρκεια της ζωής ενός ατόμου, με σκοπό να παράγει ειδικευμένους εργαζόμενους για την αγορά εργασίας. Αυτό αναμένεται να συμβάλει στην μείωση της ανεργίας και να προσφέρει τη δυνατότητα επανακατάρτισης των εργαζομένων και την προσαρμογή τους στις αλλαγές που συμβαίνουν στην αγορά εργασίας.

Τα δημόσια ΙΕΚ αποτελούν σημαντικό τμήμα του εκπαιδευτικού συστήματος, προσφέροντας εξειδικευμένα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης σε μεγάλο αριθμό νέων. Κατά τη διάρκεια αυτών των προγραμμάτων, οι φοιτητές αποκτούν τις γνώσεις και τις δεξιότητες που απαιτούνται για να ενταχθούν στην αγορά εργασίας.

Η επαγγελματική αποκατάσταση των εκπαιδευομένων στα ΙΕΚ σχετίζεται με το επίπεδο ικανοποίησης τους και την εύρεση εργασίας. Οι επιμορφούμενοι-απόφοιτοι ΙΕΚ που βρίσκουν δουλειά στο αντικείμενο των σπουδών τους είναι πιο πιθανό να είναι ικανοποιημένοι με την επαγγελματική τους ζωή και επίσης, έχοντας αποκτήσει

εξειδικευμένες γνώσεις και δεξιότητες είναι πιο πιθανό να βρουν δουλειά στην αγορά εργασίας.

Ωστόσο, η επιτυχής επαγγελματική αποκατάσταση απαιτεί περισσότερα από την απλή απόκτηση τεχνικών δεξιοτήτων.

Πρώτον, πρέπει να υπάρχει σύνδεση σχετικά με τις ανάγκες και τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Οι εκπαιδευτικοί φορείς πρέπει να διατηρούν στενή σχέση με τις επιχειρήσεις και τους εργοδότες για να κατανοούν τις σημερινές και μελλοντικές ανάγκες της αγοράς.

Δεύτερον, η διαρκής εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση είναι ζωτικής σημασίας. Η τεχνολογία και οι απαιτήσεις της αγοράς εξελίσσονται συνεχώς, και οι εργαζόμενοι πρέπει να προσαρμόζονται σε αυτές τις αλλαγές. Τα ΙΕΚ πρέπει να παρέχουν ευκαιρίες για συνεχή εκπαίδευση και επαγγελματική ανάπτυξη, ενθαρρύνοντας τους αποφοίτους να επενδύουν στον εαυτό τους καθ' όλη τη διάρκεια της καριέρας τους.

Τρίτον, η αναγνώριση των προσόντων και των δεξιοτήτων πρέπει να βελτιωθεί. Οι απόφοιτοι των ΙΕΚ πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να αποδείξουν τις ικανότητές τους με αξιόπιστους τρόπους, ώστε να είναι ανταγωνιστικοί στην αγορά εργασίας.

Τέλος, η οικονομική επιστροφή των επενδύσεων στην εκπαίδευση πρέπει να είναι προσιτή. Οι φοιτητές πρέπει να έχουν πρόσβαση σε χρηματοδοτική ενίσχυση και υποστήριξη για να ανταποκριθούν στο κόστος της εκπαίδευσης και της κατάρτισης.

Το πρόβλημα της επαγγελματικής αποκατάστασης των καταρτιζόμενων στα δημόσια Ινστιτούτα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΙΕΚ) αποτελεί ένα σημαντικό πρόβλημα που επηρεάζει την εργασιακή επιτυχία και την οικονομική ευημερία των αποφοίτων. Αυτό το πρόβλημα εμφανίζεται λόγω πολλών παραγόντων και προκαλεί ανησυχία σε εκπαιδευτικούς, φοιτητές και κοινωνικούς παράγοντες.

Καταρχάς, η αγορά εργασίας είναι συνεχώς εξελισσόμενη λόγω της τεχνολογίας και των αλλαγών στις απαιτήσεις των εργοδοτών. Αυτό σημαίνει ότι οι απόφοιτοι των ΙΕΚ πρέπει να είναι εφοδιασμένοι με σύγχρονες δεξιότητες και γνώσεις προκειμένου να ανταποκριθούν στις νέες απαιτήσεις της αγοράς. Ωστόσο, συχνά διαπιστώνεται έλλειψη ανταγωνιστικότητας μεταξύ των αποφοίτων, καθώς τα προγράμματα κατάρτισης δεν ανταποκρίνονται επαρκώς στις ανάγκες της σύγχρονης επιχειρηματικής κοινότητας.

Επιπλέον, η ανεργία είναι ένα από τα πιο σοβαρά κοινωνικά προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι νέοι απόφοιτοι των ΙΕΚ. Ο ανταγωνισμός για τις διαθέσιμες θέσεις είναι υψηλός και πολλοί από αυτούς δυσκολεύονται να ενταχθούν στην αγορά εργασίας. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε αποθέματα εργατικού δυναμικού που δεν αξιοποιούνται πλήρως, με δυσμενείς συνέπειες για την οικονομία και την κοινωνία.

Επιπλέον, οι απόφοιτοι των δημόσιων ΙΕΚ συχνά αντιμετωπίζουν προβλήματα σχετικά με την αναγνώριση των πτυχίων και των πιστοποιήσεών τους. Ενώ τα προγράμματα κατάρτισης προσφέρουν αξιόλογες δεξιότητες, αυτές δεν αναγνωρίζονται πάντα από τους εργοδότες ως ισάξιες με τις πτυχιακές ή ακόμα και τις μεταπτυχιακές εκπαιδευτικές διαδρομές.

Τέλος, το πρόβλημα της επαγγελματικής αποκατάστασης συνδέεται στενά με την προσβασιμότητα και τη χρηματοδότηση της συνεχούς εκπαίδευσης και κατάρτισης. Πολλοί από τους αποφοίτους αντιμετωπίζουν οικονομικές δυσκολίες στη συνέχιση της μάθησης και στην απόκτηση νέων δεξιοτήτων.

Συμπερασματικά από όλα τα παραπάνω, το πρόβλημα της επαγγελματικής αποκατάστασης των καταρτιζόμενων στα δημόσια ΙΕΚ είναι σύνθετο και πολυεπίπεδο. Επηρεάζει τόσο τους αποφοίτους όσο και την κοινωνία συνολικά. Για την αντιμετώπισή του, απαιτείται η ανάπτυξη πολιτικών που θα προάγουν τη σύγχρονη εκπαίδευση, την αναγνώριση των δεξιοτήτων, την προσβασιμότητα στην εκπαίδευση και την ενίσχυση της σύνδεσης μεταξύ της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας.

Δομή της έρευνας

Η παρούσα έρευνα στοχεύει στη διερεύνηση της επαγγελματικής αποκατάστασης των αποφοίτων των ΔΙΕΚ μέσα από στοχευμένη μελέτη περίπτωσης για το Νότιο Αιγαίο. Αποτελείται από το κεφάλαιο της εισαγωγής και δύο μέρη.

Το πρώτο μέρος, που αφορά στη θεωρητική ανασκόπηση, αποτελείται από πέντε κεφάλαια, στο πρώτο από τα οποία αναδεικνύει την εξέλιξη του ρόλου της εργασίας στην κοινωνία και την οικονομία. Η αγορά εργασίας αποτελεί τον σύνολο των δυνατών εργασιακών ευκαιριών για τους εργαζόμενους και για όσους αναζητούν εργασία. Πολλοί παράγοντες επηρεάζουν αυτήν την αγορά, όπως η οικονομική κατάσταση, η πολιτική, οι τάσεις στην αγορά, η τεχνολογία και οι δεξιότητες των εργαζομένων, μεταξύ άλλων. Αυτή η αγορά επίσης επηρεάζει τον μισθό, τις εργασιακές συνθήκες και τις επαγγελματικές επιλογές των ατόμων. Παρουσιάζονται οι βασικές θεωρίες που αφορούν την αγορά εργασίας και γίνεται ανάλυση της αγοράς εργασίας για την περιοχή του νοτίου αιγαίου. Η αγορά εργασίας στο Νότιο Αιγαίο διακρίνεται από ξεχωριστά "νησιωτικά" χαρακτηριστικά και διαμορφώνεται από τους τοπικούς παράγοντες που επηρεάζουν την απασχόληση και την ανεργία. Επίσης η αγορά εργασίας υφίσταται διαρκείς μεταβολές λόγω των τεχνολογικών, οικονομικών και κοινωνικών αλλαγών. Συνεπώς, η συνεχής εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση μετά την αρχική εκπαίδευση είναι απαραίτητες για την επιτυχία στην επαγγελματική πορεία, καθώς επιτρέπουν στους εργαζόμενους να προσαρμοστούν στις νέες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας.

Στο δεύτερο κεφάλαιο παρουσιάζεται η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου και εξετάζεται η έννοια του «ανθρώπινου κεφαλαίου», η οποία είναι ένας κλασικός όρος στον χώρο της οικονομικής και κοινωνικής επιστήμης. Η βασική ιδέα πίσω από το ανθρώπινο κεφάλαιο αναφέρεται ως το σύνολο των ανθρώπινων ικανοτήτων, γνώσεων, εμπειριών και πόρων που επηρεάζουν την παραγωγικότητα και την ανάπτυξη της κοινωνίας. Οι κύριες θεωρητικές προσεγγίσεις που ασχολούνται με το ανθρώπινο κεφάλαιο, συμπεριλαμβανομένων των εργασιών των Becker και Schultz, εξετάζουν σημαντικές έννοιες όπως η επένδυση στην ανθρώπινη εκπαίδευση και κατάρτιση, καθώς και τη σημασία της ανάπτυξης ανθρώπινων δεξιοτήτων για την οικονομική ανάπτυξη. Μέθοδοι για τη μέτρηση του ανθρώπινου κεφαλαίου και η εφαρμογή της θεωρίας σε πεδία όπως η εκπαίδευση, η υγεία και η ανάπτυξη της εργατικής δύναμης, εξετάζουν τη σχέση μεταξύ του ανθρώπινου κεφαλαίου και της κοινωνικής ανισότητας, καθώς και τον τρόπο με τον οποίο η θεωρία συμβάλλει στην κατανόηση των προκλήσεων που αντιμετωπίζει ο σύγχρονος κόσμος. Σημαντικές επίσης είναι και οι τρέχουσες τάσεις και προκλήσεις στην

έρευνα του ανθρώπινου κεφαλαίου συμβάλλοντας γενικότερα στην κατανόηση της σημασίας του ανθρώπινου κεφαλαίου στη σύγχρονη κοινωνία και την οικονομία.

Το τρίτο κεφάλαιο αναδεικνύει τις έννοιες "Εκπαίδευση" και "Κατάρτιση" οι οποίες αναφέρονται σε δύο σημαντικές και συναφείς διαδικασίες, αλλά όμως έχουν διαφορετικά βασικά χαρακτηριστικά. Και οι δύο διαδικασίες είναι κρίσιμες για την ανάπτυξη και την εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού και για τον προετοιμασία του για τη συμμετοχή του στην κοινωνία και την αγορά εργασίας. Ο όρος που χρησιμοποιείται και οι προγράμματα που προσφέρονται προσαρμόζονται ανάλογα με τον στόχο της κάθε διαδικασίας εκπαίδευσης ή κατάρτισης. Σε αυτό το κεφάλαιο, το οποίο είναι το δεύτερο στη σειρά κεφάλαιο της διατριβής, γίνεται αναφορά στα σύγχρονα προγράμματα κατάρτισης και στον ορισμό της Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΑΕΚ) όπως και στον σκοπό και τη σημασία της ΑΕΚ. Η Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση (ΑΕΚ) σήμερα διαδραματίζει έναν σημαντικό ρόλο στην κοινωνία και την οικονομία, η ΑΕΚ πρέπει να είναι ευέλικτη, ενημερωμένη και ευαίσθητη στις ανάγκες της σύγχρονης κοινωνίας και της αγοράς εργασίας, προσφέροντας στους συμμετέχοντες τις απαραίτητες δεξιότητες και γνώσεις για μια επιτυχημένη καριέρα και επαγγελματική ανάπτυξη.

Το τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζει το θεσμό των ΙΕΚ (Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης) από τη στιγμή της δημιουργίας τους έως σήμερα. Επίσης, παρουσιάζεται το νομοθετικό πλαίσιο λειτουργίας των ΙΕΚ καθώς επίσης οι στόχοι και οι ρόλοι τους συμπεριλαμβανομένης και της αγοράς εργασίας. Τα ΔΙΕΚ (Δημόσια Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης) αποτελούν αναπόσπαστο μέρος του συστήματος εκπαίδευσης-κατάρτισης και διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην προετοιμασία των αποφοίτων για την είσοδό τους στην αγορά εργασίας. Επίσης, προσφέρουν σε μαθητές ποικίλες ειδικότητες μέσω σχεδιασμένων προγραμμάτων, σε συνεργασία με τον επιχειρηματικό κόσμο, και αναγνωρίζουν επίσημα τις πτυχές ή τις πιστοποιήσεις τους από τις αρμόδιες αρχές και τους εργοδότες. Επιπλέον, τα δημόσια ΙΕΚ λαμβάνουν οικονομική υποστήριξη από το κράτος. Αυτό παρέχει στους αποφοίτους των ΙΕΚ καλές ευκαιρίες για να ενταχθούν στον τομέα της επιλογής τους και να αναπτύξουν μια επαγγελματική καριέρα.

Στο πέμπτο κεφάλαιο, εξετάζεται η σύνδεση της επαγγελματικής κατάρτισης με την απασχόληση και αναλύονται οι παράγοντες που επηρεάζουν την μεταξύ τους σχέση. Αποτυπώνεται η κατάσταση της επαγγελματικής αποκατάστασης των αποφοίτων ΙΕΚ μέσα από τις σχετικές έρευνες και μελέτες των προηγούμενων ετών όπως οι έρευνες του Κέντρου Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής της ΓΣΕΕ (ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ) το 2013 με τίτλο «Κατάρτιση, Απασχόληση, Εκπαιδευτική Πολιτική» και το 2021 με αντίστοιχο τίτλο

«Επαγγελματική Κατάρτιση & Απασχόληση». Συμπληρωματικά, οι ετήσιες εκθέσεις του Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας για το 2018 και 2020 από το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ) με τίτλο «Εργασία και Απασχόληση στην Ελλάδα», η μελέτη «Εντοπισμός και καταγραφή αναγκών της αγοράς εργασίας στην Περιφέρεια Νοτίου Αιγαίου» από το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Νοτίου Αιγαίου 2014-2020, η Ειδική Έρευνα (ad hoc) το 2016 για τη «Θέση των Νέων στην Αγορά Εργασίας», επίσης, η έρευνα εργατικού δυναμικού 2020 από την Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ), και τέλος η έρευνα με τίτλο «Εκπαίδευση και αγορά εργασίας στην Ελλάδα: Επιπτώσεις της κρίσης και προκλήσεις» το 2018 από το Ίδρυμα Οικονομικών & Βιομηχανικών Ερευνών (ΙΟΒΕ). Επίσης, στο πέμπτο κεφάλαιο αναλύεται η σύνδεση της επαγγελματικής κατάρτισης με την αγορά εργασίας τόσο σε γενικό επίπεδο, όσο και σε τοπικό σε σχέση με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και προσδιορίζεται το πώς η εκπαίδευση-κατάρτιση ανταποκρίνεται σε αυτές. Σε αυτό το ύψος η έρευνα του (ΙΜΕ-ΓΣΕΕ) το 2021 με τίτλο «Διάγνωση αναγκών δεξιοτήτων: Μια ερευνητική προσέγγιση», προτείνει μια μεθοδολογία διερεύνησης δεξιοτήτων ανά επάγγελμα (ειδικότητα) με βάση παραδοχές, τεχνικές και εργαλεία ποιοτικής κοινωνικής έρευνας. Το συγκεκριμένο μοντέλο διάγνωσης αναγκών δεξιοτήτων περιέχει στοιχεία καταγραφής της υφιστάμενης κατάστασης, αλλά και πρόγνωσης των μελλοντικών αναγκών για τις πιο σημαντικές δεξιότητες του επαγγέλματος. Στο τέλος του κεφαλαίου αναλύονται τα εμπόδια που μπορεί να αντιμετωπίζουν οι άνθρωποι κατά την πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση καθώς επίσης και οι προκλήσεις όπως οι οικονομικοί περιορισμοί, οι κοινωνικές διακρίσεις και άλλες.

Στο έκτο κεφάλαιο, που αποτελεί το τελευταίο κεφάλαιο του πρώτου μέρους της παρούσας διατριβής, παρουσιάζονται τα κύρια ευρήματα της βιβλιογραφικής επισκόπησης που αφορούν στη σύνδεση της εκπαίδευσης-κατάρτισης με την αγορά εργασίας, καθώς και αναδεικνύονται τα κενά που υπάρχουν στη βιβλιογραφία και το νομοθετικό πλαίσιο που διέπει την κατοχύρωση των επαγγελματικών δικαιωμάτων των καταρτιζόμενων. Το κεφάλαιο ολοκληρώνεται με τη διατύπωση των στόχων και των ερευνητικών ερωτημάτων πάνω στα οποία βασίζεται η έρευνα. Αυτοί οι στόχοι και ερωτήματα καθορίζουν την κατεύθυνση της μελέτης και τον προσανατολισμό των επόμενων βημάτων της έρευνας.

Στο δεύτερο μέρος της διατριβής, που αφορά την έρευνα και ειδικότερα στο έβδομο κεφάλαιο, αναλύεται το μεθοδολογικό πλαίσιο που χρησιμοποιήθηκε για την προσέγγιση και υλοποίηση των δύο μερών της έρευνας. Εξηγείται ο τρόπος με τον οποίο προσδιορίστηκαν οι πληθυσμοί που εξετάστηκαν στα δύο μέρη της έρευνας, καθώς και η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε για τη διεξαγωγή της έρευνας και την επιλογή των

δειγμάτων. Αναλυτικά, περιγράφεται ο τρόπος με τον οποίο πραγματοποιήθηκε η προσδιορισμός των πληθυσμών που αποτέλεσαν αντικείμενο μελέτης στα δύο μέρη της έρευνας, καθώς και οι διαδικασίες επιλογής των δειγμάτων για ανάλυση. Εξηγείται η μεθοδολογία δειγματοληψίας που ακολουθήθηκε, παρουσιάζονται τα μεθοδολογικά εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν για την υλοποίηση των δύο τμημάτων της έρευνας και αναλύονται λεπτομερώς οι μέθοδοι που χρησιμοποιήθηκαν για την αξιολόγηση και εκτέλεση της έρευνας σε κάθε μέρος της εργασίας. Στην τελευταία ενότητα του κεφαλαίου αναλύονται ζητήματα αξιοπιστίας και εγκυρότητας της έρευνας.

Στο όγδοο κεφάλαιο, εκθέτονται τα αποτελέσματα της ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας, καθώς και η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε για την επεξεργασία και ανάλυση των δεδομένων τους. Η παρουσίαση των αποτελεσμάτων της ποσοτικής έρευνας περιλαμβάνει τρεις βασικές ενότητες. Στην πρώτη ενότητα παρουσιάζονται τα αποτελέσματα όσον αφορά τις απόψεις των καταρτιζόμενων για την ΑΕΚ μέσω των ΔΙΕΚ στα οποία φοιτούν, καθώς επίσης και οι λόγοι και οι παράγοντες που συνέβαλαν σε αυτήν την επιλογή. Η δεύτερη ενότητα περιλαμβάνει την ανάλυση των αποτελεσμάτων αναφορικά με τις προσδοκίες τους από την λειτουργία των ΔΙΕΚ μετά την λήψη του πτυχίου και την είσοδο στην αγορά εργασίας. Τέλος, η τελευταία ενότητα περιλαμβάνει τα αποτελέσματα σχετικά με τις εμπειρίες που αποκτήθηκαν κατά την διάρκεια της φοίτησης στα ΔΙΕΚ και αφορούν κυρίως την εκπαιδευτική διαδικασία που ακολουθήθηκε. Στη συνέχεια, ακολουθεί η ανάλυση των αποτελεσμάτων της ποιοτικής έρευνας η οποία περιλαμβάνει δύο βασικές ενότητες, εκ των οποίων η πρώτη (βασική) αφορά την αποτύπωση απόψεων και προτάσεων για τη λειτουργία της Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης από διευθυντές των ΔΙΕΚ και στελέχη της αγοράς εργασίας. Η διατύπωση των σχετικών προτάσεων περιλαμβάνει ένα σημαντικό παράγοντα όπως η ιδιαιτερότητα της «νησιωτικότητας» για την περιοχή του Νοτίου Αιγαίου. Η δεύτερη ενότητα (δευτερεύουσα) αφορά στην αποτύπωση των απόψεων των καταρτιζόμενων για το θεσμό των ΙΕΚ και τη λειτουργία του κατά την διάρκεια της φοίτησης τους σε αυτά.

Στο τελευταίο κεφάλαιο της διατριβής, καταγράφονται τα συμπεράσματα που προέκυψαν από την έρευνα πεδίου με βάση τα ερευνητικά ερωτήματα και τις υποθέσεις της έρευνας μετά από την ενότητα για την συζήτηση. Στη συνέχεια, βασιζόμενοι στα συμπεράσματα, προβάλλονται τα ζητήματα που προκύπτουν και παρουσιάζονται συγκεκριμένες προτάσεις για να αντιμετωπιστούν αυτά τα ζητήματα. Τέλος, αναλύονται οι περιορισμοί της παρούσας έρευνας και προτείνονται πιθανές κατευθύνσεις για μελλοντικές έρευνες, οι οποίες θα μπορούσαν να συνδεθούν με τα αποτελέσματα της παρούσας μελέτης.

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ: ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 : ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Περίληψη 1^{ου} Κεφαλαίου

Στο πρώτο κεφάλαιο της εργασίας γίνεται αναφορά στην έννοια «αγορά εργασίας» και στον επηρεασμό της από πολλούς παράγοντες, όπως η οικονομική κατάσταση, η πολιτική, οι τάσεις της αγοράς, η τεχνολογία, οι δεξιότητες των εργαζομένων κ.λπ..

Στη συνέχεια του 1^{ου} κεφαλαίου, αναλύεται η αγορά εργασίας στην Ελλάδα η οποία παρουσιάζει ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και στο Νότιο Αιγαίο χαρακτηρίζεται από τους τοπικούς παράγοντες που επηρεάζουν την απασχόληση και την ανεργία, «νησιωτικότητα».

Τέλος, επισημαίνεται ο τρόπος σύνδεσης της αγοράς εργασίας με τις τεχνολογικές, οικονομικές και κοινωνικές αλλαγές.

1.1 Η εξέλιξη του ρόλου της εργασίας στην κοινωνία και την οικονομία

1.1.1 Ανάλυση των συνθηκών που διαμόρφωσαν την αγορά εργασίας στο παρελθόν

Η αγορά εργασίας έχει εξελιχθεί σημαντικά μέσα από τον χρόνο λόγω διάφορων παραγόντων, όπως οικονομικές, τεχνολογικές, κοινωνικές και πολιτικές αλλαγές.

«Το λεγόμενο «εθνικό κράτος» ή «έθνος-κράτος», αν και τα βασικά του δομικά στοιχεία έχουν βαθιές ιστορικές ρίζες και αναδύθηκαν ως κυρίαρχες συνιστώσες των σύγχρονων μορφών πολιτικής οργάνωσης - στην Ευρώπη τουλάχιστον - από τον 17^ο αιώνα, ήδη, αποτέλεσε τον κυρίαρχο πολιτικό πολιτειακό τύπο οργάνωσης σε παγκόσμιο επίπεδο μέσα στον 20^ο αιώνα» (Γουβιάς, 2023, σ. 62).

Η αρχική αλλαγή προήλθε από τη Βιομηχανική Επανάσταση του 18^{ου} και 19^{ου} αιώνα, κατά την οποία η παραγωγή μετακινήθηκε από την αγροτική στην εργοστασιακή βάση. Αυτό οδήγησε σε ανάγκη εργατικού δυναμικού στις πόλεις και τη δημιουργία εργατικής τάξης. Κατά τη διάρκεια του παρελθόντος, οι απαιτούμενες δεξιότητες για την αγορά εργασίας άλλαξαν συχνά. Στην αρχή, η φυσική δύναμη ήταν η πιο σημαντική, αλλά με την ανάπτυξη της τεχνολογίας και των υπηρεσιών, η ανάγκη για εκπαίδευση και εξειδίκευση αυξήθηκε.

«Τα εθνικά εκπαιδευτικά συστήματα, λοιπόν, προέκυψαν από την αυξανόμενη παρέμβαση του Κράτους πάνω σε ζητήματα που παλαιότερα αφορούσαν, είτε συγκεκριμένες ομάδες ισχύος που παρείχαν εκπαίδευση και κατάρτιση (π.χ. Εκκλησία), είτε κοινωνικούς χώρους-θεσμούς μέσα στους οποίους μπορούσε ο/η καθένας/μια να αποκτήσει κάποια μορφή μόρφωσης, πέρα από τις βασικές πληροφορίες για να ασκήσει τα απαραίτητα -για την εποχή- κοινωνικά καθήκοντα» (Γουβιάς, 2023, σ. 64).

Ένα από τα κύρια χαρακτηριστικά της κοινωνίας, πριν από την βιομηχανική επανάσταση, ήταν και το γεγονός ότι η εκπαίδευση και η κατάρτιση γίνονταν αποκλειστικά μέσα στον χώρο εργασίας. Η νομοθεσία περί εργασίας εξελίχθηκε στο παρελθόν, για να προστατεύει τα δικαιώματα των εργαζομένων. Παραδείγματα περιλαμβάνουν τις πρώτες νομοθετικές ρυθμίσεις περί ωρών εργασίας, παιδικής εργασίας και ασφάλειας στον χώρο εργασίας.

Οι οικονομικές κρίσεις, όπως η Μεγάλη Ύφεση της δεκαετίας του '30 και η Παγκόσμια Οικονομική Κρίση του 2008, είχαν σημαντικές επιπτώσεις στην αγορά εργασίας, προκαλώντας απώλεια θέσεων εργασίας και ανεργία, ενώ οι κοινωνικές αλλαγές, όπως

η αύξηση της γυναικείας εργασίας και η μείωση των παραδοσιακών οικογενειακών δομών, επηρέασαν τις απαιτήσεις στην αγορά εργασίας.

Η τεχνολογική εξέλιξη συνεχώς διαμόρφωνε την αγορά εργασίας, καθώς η αυτοματοποίηση και η ψηφιακή επανάσταση άλλαξαν τον τρόπο παραγωγής και απασχόλησης ενώ η παγκοσμιοποίηση αύξησε τον ανταγωνισμό και επηρέασε την τοποθέτηση των θέσεων εργασίας. Η παραγωγή μπορεί να μεταφερθεί σε διάφορες χώρες επηρεάζοντας την απασχόληση σε διάφορες περιοχές.

Οι κοινωνικές ανάγκες και οι προτεραιότητες, όπως η φροντίδα των παιδιών και των ηλικιωμένων, διαμόρφωσαν τις αγορές εργασίας στον τομέα των υπηρεσιών και της υγείας.

Σύμφωνα με όλα τα παραπάνω, η αγορά εργασίας είναι δυναμική και εξελίσσεται συνεχώς λόγω των παραπάνω παραγόντων και άλλων. Η κατανόηση του παρελθόντος της αγοράς εργασίας μπορεί να βοηθήσει στον προσδιορισμό των τρεχουσών τάσεων και των προκλήσεων που αντιμετωπίζει η αγορά εργασίας σήμερα (IOBE, 2018).

Οι ιστορικές αλλαγές στην πρόσβαση, στην απασχόληση και τις συνθήκες εργασίας έχουν επηρεαστεί από πολλούς παράγοντες, όπως την τεχνολογία, τις οικονομικές συνθήκες, τις κοινωνικές αλλαγές και τις πολιτικές αποφάσεις.

Η μετάβαση από την αγροτική στην εργοστασιακή παραγωγή στον τομέα της βιομηχανίας δημιούργησε την ανάγκη για μεγαλύτερο αριθμό εργατών στις πόλεις. Αυτό οδήγησε σε μαζικές μετακινήσεις από την ύπαιθρο στις πόλεις για απασχόληση σε εργοστάσια. Κατά τον 19ο αιώνα, αυξήθηκε η σημασία της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης για την απόκτηση δεξιοτήτων οι οποίες απαιτούνταν στις βιομηχανίες και τις επαγγελματικές θέσεις.

Οι οικονομικές κρίσεις, όπως η Μεγάλη Ύφεση της δεκαετίας του '30 και η Παγκόσμια Οικονομική Κρίση του 2008, είχαν σημαντικές επιπτώσεις στην αγορά εργασίας.

Η αύξηση της μετακίνησης εργατικού δυναμικού είναι μια σημαντική αλλαγή. Οι άνθρωποι άρχισαν να μετακινούνται από περιοχή σε περιοχή, ακόμα και από χώρα σε χώρα, για να βρουν εργασία. Οι κοινωνικές αλλαγές, όπως η αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στον χώρο εργασίας και οι κινήσεις για τα δικαιώματα των εργαζομένων, οδήγησαν σε αλλαγές στις συνθήκες εργασίας, όπως μείωση του ωραρίου εργασίας και αύξηση των αμοιβών.

Η τεχνολογική εξέλιξη, όπως οι υπολογιστές και οι αυτοματοποιημένες διαδικασίες, αλλάζουν τη φύση της εργασίας και δημιουργούν νέες απαιτήσεις για δεξιότητες ενώ η παγκοσμιοποίηση επιφέρει αυξημένο ανταγωνισμό από τη διεθνή αγορά εργασίας και μετακινήσεις της παραγωγής σε διάφορες χώρες (IOBE, 2018· Γουβιάς, 2023).

1.1.2 Κύριες αλλαγές στον τρόπο πρόσληψης εργαζομένων

Ο τρόπος πρόσληψης εργαζομένων έχει υποστεί σημαντικές αλλαγές λόγω της τεχνολογίας, της παγκοσμιοποίησης και των κοινωνικών αλλαγών.

Οι ιστοσελίδες αναζήτησης εργασίας, όπως το LinkedIn, το Indeed, το Glassdoor και άλλες, έχουν ανακατασκευάσει τον τρόπο με τον οποίο οι εργοδότες βρίσκουν και προσλαμβάνουν υποψηφίους. Οι υποψήφιοι μπορούν να ανεβάζουν τα βιογραφικά τους online και να αναζητούν θέσεις εργασίας που ταιριάζουν στα προσόντα τους. Οι αιτήσεις για θέσεις εργασίας υποβάλλονται συχνά ηλεκτρονικά μέσω διαδικτυακών φορμών. Αυτό έχει διαφοροποιήσει τη διαδικασία της υποβολής αιτήσεων και τη συλλογή πληροφοριών για τους υποψηφίους.

Οι ψηφιακές συνεντεύξεις μέσω τηλεδιάσκεψης έχουν αυξηθεί σημαντικά, ιδίως κατά τη διάρκεια της πανδημίας του COVID-19. Οι εργοδότες μπορούν να συνεννοούνται με υποψηφίους από απόσταση, εξοικονομώντας χρόνο και πόρους.

Οι εταιρείες χρησιμοποιούν δεδομένα και αλγόριθμους για να αξιολογήσουν τον καλύτερο υποψήφιο για μια θέση εργασίας. Αυτή η διαδικασία μπορεί να βοηθήσει στην εξάλειψη της υποκειμενικότητας στην πρόσληψη. Οι εργοδότες χρησιμοποιούν συχνά ευέλικτες μορφές απασχόλησης, όπως εργασία από απόσταση, εργασία μερικού χρόνου και εποχιακή εργασία, προκειμένου να προσαρμόσουν την απασχόληση στις ανάγκες της επιχείρησης. Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι εργοδότες χρησιμοποιούν συμβατικές σχέσεις εργασίας οι οποίες προσφέρουν λιγότερη ασφάλεια στους εργαζομένους, όπως οι συμβάσεις μερικής απασχόλησης ή η εργασία με πλατφόρμες.

Οι εργοδότες μπορούν να προσλάβουν εργαζομένους από διάφορες χώρες και να συνεργαστούν με τηλεργασία. Αυτό διευκολύνει την πρόσβαση σε παγκόσμια ταλέντα. Ορισμένες εταιρείες χρησιμοποιούν προσομοιώσεις και δοκιμές δεξιοτήτων, προκειμένου να αξιολογήσουν την καταλληλότητα των υποψηφίων για μια θέση εργασίας.

Αυτές οι αλλαγές αντανακλούν την εξέλιξη του κόσμου της εργασίας και την αυξημένη χρήση της τεχνολογίας και της παγκοσμιοποίησης στον τομέα της πρόσληψης και της διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων (ΣΕΒ, 2021).

1.2 Βασικές θεωρίες που αφορούν την αγορά εργασίας

1.2.1 Σύγχρονη νεοκλασική προσέγγιση της αγοράς εργασίας και της ανεργίας

Η παραδοσιακή νεοκλασική θεωρία για την ανεργία αντιμετώπισε προκλήσεις κατά τη δεκαετία του '70 και ειδικότερα τη δεκαετία του '80, καθώς απέτυχε να εξηγήσει την παρατεταμένη ανεργία που παρατηρήθηκε. Κεντρικό ερώτημα αποτελούσε η ανικανότητα της αγοράς εργασίας να επιτύχει την ισορροπία όπου η ζήτηση θα ισορροπούσε με την προσφορά εργασίας.

Συνεπώς, η νεοκλασική θεωρία επικεντρωνόταν στην αδυναμία της αγοράς να λειτουργήσει με τρόπο που θα οδηγούσε στην ισορροπία μεταξύ ζήτησης και προσφοράς εργασίας. Οι υποστηρικτές της νεοφιλελεύθερης αντίληψης επιχείρησαν να εξηγήσουν αυτήν την "ακαμψία" της αγοράς εργασίας αποδίδοντάς τη σε διάφορους παράγοντες, όπως την ανυπαρξία της πλήρους πληροφόρησης, την αντίσταση των εργαζομένων σε μειώσεις των μισθών και γενικότερα την αποτυχία της αγοράς εργασίας να πληροί τα κριτήρια του τέλει ανταγωνισμού (Χλέτσος, 1996).

- Θεωρία των άτυπων συμβάσεων (implicit contracts)

Αυτή η θεωρία αναπτύχθηκε κυρίως από τον Azariadis (1975), καθώς και από τους Baily (1974) και Gordon (1974). Σκοπός της παρούσας θεωρίας είναι να αναλύσει τη σταθερότητα των χρηματικών μισθών και, συνακόλουθα, τη διατήρηση της ανεργίας. Η εξέτασή της επικεντρώνεται στον τρόπο που καθορίζονται οι μισθοί και η απασχόληση. Σε αντίθεση με την παραδοσιακή νεοκλασική άποψη, η θεωρία των άτυπων συμβάσεων απορρίπτει την ιδέα ότι οι μισθοί και η απασχόληση καθορίζονται αποκλειστικά από τη ζήτηση και προσφορά εργασίας στην αγορά εργασίας. Το καινοτόμο στοιχείο που εισάγει αυτή η θεωρία είναι ότι οι μισθοί και η απασχόληση καθορίζονται σε επίπεδο επιχείρησης, μέσω συμφωνίας μεταξύ της επιχείρησης και των εργαζομένων. Αυτή η συμφωνία επιτυγχάνεται σε ένα περιβάλλον που χαρακτηρίζεται από την αβεβαιότητα.

- Θεωρία των "efficient wages"

Ο Yellen (1984) με το άρθρο του που δημοσιεύθηκε στο American Economic Review, τοποθετήθηκε στον πυρήνα της ανάπτυξης των μοντέλων "efficient wages". Σύμφωνα με αυτήν τη θεωρία, η καθοριστική αρχή για τον καθορισμό του μισθού δεν είναι μόνο η προσφορά εργασίας, αλλά και η ποιότητα της εργασίας, που καθορίζεται από παράγοντες, όπως η ένταση της εργασίας και η παραγωγικότητά της. Συνεπώς, διακρίνουμε δύο είδη μισθών: τον μέσο μισθό που καθορίζεται στην αγορά από τη ζήτηση και την προσφορά

και τον μισθό (efficient wage) που διαμορφώνεται εντός της επιχείρησης, με βάση την ποιότητα της εργασίας. Συνήθως, ο μισθός αυτός (efficient wage) είναι υψηλότερος από τον μέσο μισθό της αγοράς, με σκοπό να εμποδίσει τους εργαζόμενους, πάνω στους οποίους έχει επενδύσει συνήθως η επιχείρηση, να αναζητήσουν εργασία αλλού. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να αυξάνεται το κόστος για την επιχείρηση. Κατά συνέπεια, όταν η επιχείρηση προσφέρει υψηλότερους μισθούς από τον "μισθό ισορροπίας" στην αγορά, τότε είναι υποχρεωμένη να προσλάβει λιγότερους εργαζόμενους από ό,τι θα προσλάμβανε σε διαφορετική περίπτωση, με αποτέλεσμα να συντελεί στη διατήρηση της ανεργίας. Η θεωρία των "efficient wages" ανατρέπει μια βασική υπόθεση της παραδοσιακής νεοκλασικής αντίληψης σχετικά με την ομοιογένεια του παραγωγικού συντελεστή εργασίας, ενώ επίσης εισάγει τη διαχείριση της εργασίας από την ίδια την επιχείρηση στην ανάλυση, αντί να εξαρτάται αποκλειστικά από την αγορά.

- Θεωρία των "διαπραγματεύσεων"

Η θεωρία των διαπραγματεύσεων αποτελεί μια προσπάθεια της νεοκλασικής θεωρίας να εξηγήσει τον λόγο για τον οποίο η αγορά εργασίας δεν λειτουργεί ως ανταγωνιστική και να κατανοήσει την ανάπτυξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συμβάσεων εργασίας στις αναπτυγμένες καπιταλιστικές χώρες. Σύμφωνα με τη νεοκλασική θεωρία, η ανάλυση της συμπεριφοράς των συνδικαλιστικών ενώσεων εργοδοτών και εργαζομένων βασίζεται στη μικροοικονομική ανάλυση. Συγκεκριμένα, η εν λόγω θεωρία υποστηρίζει ότι οι συνδικαλιστικές ενώσεις έχουν ως στόχο τη μεγιστοποίηση μιας συνάρτησης χρησιμότητας, η οποία περιλαμβάνει τις προτιμήσεις των μελών τους. Οι διαπραγματεύσεις μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων μπορεί να αφορούν τον καθορισμό μόνο των μισθών ή τον καθορισμό τόσο των μισθών όσο και της απασχόλησης. Το αποτέλεσμα αυτών των διαπραγματεύσεων είναι η αύξηση του ποσοστού ανεργίας λόγω της ακαμψίας που υπάρχει στην αγορά εργασίας όσον αφορά τους μισθούς και την απασχόληση, καθώς οι συνδικαλιστικές ενώσεις προστατεύουν τα μέλη τους (insiders) σε σχέση με τα άτομα που βρίσκονται εκτός του εργατικού δυναμικού (outsiders). Είναι σημαντικό να σημειώσουμε ότι η θεωρία των διαπραγματεύσεων, όπως την αναπτύσσει η νεοκλασική θεωρία, δε λαμβάνει υπόψη της ούτε τις κοινωνικές τάξεις ούτε τις κοινωνικές και πολιτικές διαμάχες μεταξύ των διάφορων κοινωνικών ομάδων. Θεωρεί ότι τα άτομα είναι μόνο οικονομικές οντότητες και ενδιαφέρονται να μεγιστοποιήσουν την προσωπική τους χρησιμότητα.

- Θεωρία των "ατελειών" της αγοράς εργασίας

Η παραδοσιακή νεοκλασική θεωρία είχε ως βασική υπόθεση ότι η αγορά εργασίας λειτουργούσε ως μία ενιαία οντότητα. Συνεπώς, προσπαθούσε να εξηγήσει τα αίτια της ανεργίας με βάση την υπόθεση αυτής της ενιαίας αγοράς εργασίας. Ωστόσο, η ανάπτυξη

των θεσμικών παραγόντων στην αγορά εργασίας οδήγησε τη νεοκλασική αντίληψη να απορρίψει την υπόθεση αυτή και να συνδέσει το πρόβλημα της ανεργίας με τη δυαδικότητα στην αγορά εργασίας.

Στο πλαίσιο της σύγχρονης νεοκλασικής θεωρίας, η ύπαρξη της δυαδικότητας στην αγορά εργασίας αναδεικνύεται ως η αιτία της ανεργίας. Η περιορισμένη κινητικότητα μεταξύ του πρώτου τομέα της οικονομίας (πρωτεύουσα αγορά εργασίας) και του δεύτερου τομέα της οικονομίας (δευτερεύουσα αγορά εργασίας) αποτελεί την αιτία της ανεργίας των ατόμων του πρώτου τομέα, τα οποία αρνούνται να απασχοληθούν σε εργασίες του δεύτερου τομέα.

Μια εναλλακτική θεώρηση της δυαδικότητας είναι η θεωρία των "insiders-outsiders" (Lindbeck & Snower, 1989). Σύμφωνα με αυτήν τη θεωρία, οι μισθοί και η απασχόληση καθορίζονται από τους εργαζόμενους και τις συνδικαλιστικές τους ενώσεις (insiders), και όχι από αυτούς που είναι άνεργοι και δεν ανήκουν στις συνδικαλιστικές οργανώσεις τους (outsiders). Εφόσον η νεοκλασική θεωρία υποθέτει ότι οι άνθρωποι στοχεύουν στη μεγιστοποίηση του προσωπικού τους συμφέροντος, οι πράξεις των insiders, που αποβλέπουν στην επίτευξη υψηλότερων μισθών, τη διατήρηση της απασχόλησής τους και τη διατήρηση των προνομίων τους, δημιουργούν δυσκολίες για τους outsiders, που δυσκολεύονται να βρουν απασχόληση (Χλέτσος, 1996).

Στη σύγχρονη νεοκλασική θεωρία, αν και γίνεται αναφορά στη δυαδικότητα, θεωρείται ότι αυτή οφείλεται σε εξωγενείς παράγοντες που μπορούν να μεταβληθούν μέσω κατάλληλων πολιτικών, και όχι στη λειτουργία του παραγωγικού συστήματος. Κατά συνέπεια, η δυαδικότητα προσδιορίζεται ως έκφραση της μη σωστής λειτουργίας της αγοράς, η οποία οφείλεται σε θεσμικούς παράγοντες και τα προσωπικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων και των επιχειρήσεων.

1.2.2 Έννοιες όπως ζήτηση εργασίας, προσφορά εργασίας, ανεργία, κ.λπ.

Η αγορά εργασίας είναι ένα σημαντικό πεδίο της οικονομικής θεωρίας, και υπάρχουν πολλές θεωρίες και έννοιες που την αφορούν.

Ορισμένες από τις βασικές θεωρίες και έννοιες περιλαμβάνουν:

- Ζήτηση Εργασίας (Labor Demand):

Αυτή η έννοια αναφέρεται στην ποσότητα εργασίας που οι επιχειρήσεις και άλλοι εργοδότες είναι πρόθυμοι να αγοράσουν σε μια δεδομένη τιμή (μισθό). Οι παράγοντες που επηρεάζουν τη ζήτηση εργασίας περιλαμβάνουν την οικονομική ανάπτυξη, την τεχνολογική αλλαγή και τις επιχειρηματικές εκτιμήσεις.

- Προσφορά Εργασίας (Labor Supply):

Αυτή η έννοια αναφέρεται στην ποσότητα εργασίας που οι εργαζόμενοι είναι πρόθυμοι να προσφέρουν σε μια δεδομένη τιμή (μισθό). Οι παράγοντες που επηρεάζουν την προσφορά εργασίας περιλαμβάνουν τον πληθυσμό, τις προτιμήσεις των ατόμων, και τις ευκαιρίες απασχόλησης.

- Ισορροπία Στην Αγορά Εργασίας:

Η ισορροπία στην αγορά εργασίας επιτυγχάνεται όταν η ποσότητα εργασίας που προσφέρεται ταιριάζει με την ποσότητα εργασίας που ζητείται σε μια δεδομένη τιμή (μισθό). Αυτό οδηγεί στην επίτευξη μιας ισορροπίας μεταξύ της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας.

- Ανεργία:

Η ανεργία αναφέρεται στην κατάσταση όταν άνθρωποι που είναι πρόθυμοι και ικανοί να εργαστούν δεν μπορούν να βρουν εργασία. Οι κύριοι τύποι ανεργίας περιλαμβάνουν την περιορισμένη επαγγελματική αγορά, την ανεργία λόγω εποχικών αλλαγών και τη φρικτή ανεργία.

- Αντιστροφή Ανεργίας (Structural Unemployment):

Αυτή η έννοια αναφέρεται στην ανεργία που προκύπτει όταν οι ανθρώπινοι πόροι δεν ταιριάζουν με τις απαιτήσεις των διαθέσιμων θέσεων εργασίας. Αυτό μπορεί να συμβαίνει λόγω της τεχνολογικής αλλαγής ή της δομικής ανισορροπίας στις αγορές εργασίας.

- Κυκλική Ανεργία (Cyclical Unemployment):

Αυτή η έννοια αναφέρεται στην ανεργία που προκύπτει λόγω οικονομικής ύφεσης ή ύφεσης σε μια οικονομία. Κατά τις περιόδους ύφεσης, οι επιχειρήσεις μειώνουν τη ζήτηση εργασίας λόγω μειωμένης παραγωγής και αυτό οδηγεί σε αυξημένη ανεργία.

- Θεωρία Ανθρώπινου Κεφαλαίου (Human Capital Theory):

Αυτή η θεωρία υποστηρίζει ότι οι επενδύσεις στην εκπαίδευση και την επαγγελματική ανάπτυξη αυξάνουν τις δεξιότητες και τις γνώσεις των εργαζομένων, βελτιώνοντας έτσι την αγορά εργασίας και την απόδοσή τους.

- Κινητικότητα Εργασίας (Labor Mobility):

Η ικανότητα των εργαζομένων να μετακινούνται από μια θέση εργασίας σε μια άλλη ή από μια περιοχή σε μια άλλη για να βρουν απασχόληση. Η κινητικότητα εργασίας μπορεί να βοηθήσει στην αντιμετώπιση της ανεργίας.

Αυτές είναι μερικές από τις βασικές θεωρίες και έννοιες που σχετίζονται με την αγορά εργασίας. Κατανόηση αυτών των εννοιών βοηθά στην ανάλυση της λειτουργίας της αγοράς εργασίας και στην αντιμετώπιση των προκλήσεων που σχετίζονται με την απασχόληση και την ανεργία (INE-ΓΣΕΕ, 2009, 2012, 2015).

Στο 2^ο κεφάλαιο της παρούσας εργασίας θα αναλύσουμε τη Θεωρία του Ανθρώπινου Κεφαλαίου (ΘΑΚ) και τη σχέση της με την Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση (ΑΕΚ) αλλά και την αγορά εργασίας, αφού η παραγωγικότητα ολοένα και περισσότερο εξαρτάται από τις δεξιότητες και τη γνώση των εργαζομένων. Ζούμε στην εποχή, όπου η εκπαίδευση και η κατάρτιση θεωρείται απαραίτητη προϋπόθεση για την επαγγελματική και ατομική ανάπτυξη κάθε πολίτη και εργαζόμενου. Αποτελεί κοινωνική επιταγή και οικονομική αναγκαιότητα, αφού είναι ουσιώδες στοιχείο για την επιβίωση σε έναν κόσμο που συνεχώς αλλάζει.

Η διά βίου μάθηση είναι αναγκαία για τη βελτίωση των επαγγελματικών και προσωπικών δεξιοτήτων κάθε ατόμου και εργαζόμενου. Είναι μια κοινωνική υποχρέωση και μια οικονομική πρόκληση, καθώς είναι κρίσιμη για την προσαρμογή σε έναν κόσμο που αλλάζει διαρκώς. Για να αναπτυχθούμε επαγγελματικά και προσωπικά, χρειάζεται να μαθαίνουμε συνέχεια. Είναι μια κοινωνική απαίτηση και μια οικονομική ευκαιρία, καθώς είναι απαραίτητη για τη διαβίωση σε έναν κόσμο που δε σταματά να μεταβάλλεται.

1.3 Παράγοντες που επηρεάζουν την αγορά εργασίας

1.3.1 Οικονομικοί παράγοντες (π.χ. ΑΕΠ, επενδύσεις, πληθυσμιακή ανάπτυξη)

Το ΑΕΠ ενός κράτους αντιπροσωπεύει τη συνολική παραγωγή της οικονομίας του. Όταν το ΑΕΠ αυξάνεται, συνήθως υπάρχει μεγαλύτερη ζήτηση για εργασία, καθώς οι επιχειρήσεις αυξάνουν την παραγωγή και προσλαμβάνουν περισσότερους εργαζομένους. Οι επενδύσεις από τις επιχειρήσεις σε νέες εγκαταστάσεις, τεχνολογία και εξοπλισμό επηρεάζουν τη δημιουργία θέσεων εργασίας. Όταν υπάρχουν μεγάλες επενδύσεις, το αποτέλεσμα μπορεί να είναι η αύξηση των θέσεων εργασίας.

Η αύξηση του πληθυσμού συνήθως αυξάνει τη ζήτηση για αγαθά και υπηρεσίες, προκαλώντας την ανάγκη για περισσότερους εργαζόμενους σε διάφορους τομείς, όπως η υγειονομική περίθαλψη, η εκπαίδευση και οι μεταφορές ενώ το επίπεδο κατανάλωσης των καταναλωτών επηρεάζει τη ζήτηση για αγαθά και υπηρεσίες. Όταν οι άνθρωποι έχουν υψηλότερα εισοδήματα και διαθέσιμα χρήματα, τότε οι επιχειρήσεις πιθανώς να αυξήσουν την παραγωγή και να προσλάβουν περισσότερους εργαζόμενους.

Το κλίμα επενδύσεων ενός κράτους επηρεάζει τον αριθμό και τον τύπο των επιχειρήσεων που εγκαθίστανται εκεί και οι καλές συνθήκες για τις επιχειρήσεις μπορούν να οδηγήσουν σε περισσότερες θέσεις εργασίας. Οι κυβερνητικές πολιτικές, όπως η φορολογία, οι επιδοτήσεις, οι πολιτικές απασχόλησης και οι πολιτικές εκπαίδευσης, επηρεάζουν την αγορά εργασίας.

Επίσης, οι κυκλικές τάσεις της οικονομίας, όπως οι οικονομικοί κύκλοι, μπορούν να έχουν σημαντική επίδραση στην αγορά εργασίας. Σε περιόδους ύφεσης, οι επιχειρήσεις τείνουν να μειώνουν την παραγωγή και να αυξάνουν την ανεργία, ενώ σε περιόδους ανάκαμψης αντίστροφα. Από την άλλη οι αυξήσεις στο ΑΕΠ, οι επενδύσεις, η πληθυσμιακή ανάπτυξη και άλλοι οικονομικοί παράγοντες μπορούν να δημιουργήσουν ένα ευνοϊκό περιβάλλον για την αγορά εργασίας και να συμβάλουν στη δημιουργία θέσεων εργασίας. Αντίθετα, η ύφεση, η μείωση των επενδύσεων και άλλοι οικονομικοί παράγοντες μπορούν να οδηγήσουν σε αυξημένα επίπεδα ανεργίας (Κάντας & Χαντζή, 1991· ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, 2019).

1.3.2 Πολιτικοί παράγοντες (π.χ. νομοθεσία εργασίας, φορολογία)

Οι πολιτικοί παράγοντες επηρεάζουν σημαντικά την αγορά εργασίας και μπορούν να διαμορφώσουν τις συνθήκες εργασίας, τον αριθμό των θέσεων εργασίας και την ανεργία.

Η νομοθεσία εργασίας καθορίζει τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών. Πολιτικές που προστατεύουν τους εργαζόμενους, όπως οι περιορισμοί των ωρών εργασίας, οι ασφαλιστικές παροχές και ο μισθός ελάχιστης αμοιβής, μπορούν να επηρεάσουν τις συνθήκες εργασίας και το επίπεδο των μισθών.

Οι φορολογικές πολιτικές μπορούν να επηρεάσουν την αγορά εργασίας μέσω των φόρων εισοδήματος, των φόρων επιχειρήσεων και άλλων φορολογικών παραμέτρων. Επιβαρύνσεις υψηλών φόρων μπορεί να επηρεάσουν τον αριθμό των θέσεων εργασίας που δημιουργούνται και την επιλογή της εργασίας από τους εργαζομένους.

Οι πολιτικές που σχετίζονται με την κοινωνική προστασία, όπως οι συντάξεις, η ανεργία και η υγειονομική περίθαλψη, επηρεάζουν την αποφασιστική απόφαση των ανθρώπων να εργαστούν ή να αναζητήσουν απασχόληση. Πολιτικές που προσφέρουν κοινωνική προστασία μπορεί να επηρεάσουν την επιλογή της αγοράς εργασίας ενώ πολιτικές που προωθούν την κατάρτιση και την εκπαίδευση των εργαζομένων μπορούν να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους και να αυξήσουν τις πιθανότητές τους για απασχόληση.

Ο διάλογος μεταξύ κυβέρνησης, εργοδοτών και συνδικάτων επηρεάζει τη διαμόρφωση των πολιτικών που αφορούν την αγορά εργασίας. Από την άλλη οι πολιτικές που αφορούν τη μετανάστευση και το προσφυγικό κίνητρο μπορούν να επηρεάσουν τον αριθμό των αλλοδαπών εργαζομένων σε μια χώρα και τον ανταγωνισμό για θέσεις εργασίας.

Οι πολιτικοί παράγοντες συχνά αντανακλούν τις κοινωνικές αξίες και τις πολιτικές προτεραιότητες μιας κοινωνίας και μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση των συνθηκών στην αγορά εργασίας (Κασσιμάτη, 1988).

1.3.3 Κοινωνικοί παράγοντες (π.χ. εκπαίδευση, ανισότητες)

Οι κοινωνικοί παράγοντες προσδιορίζουν τις δυνατότητες απασχόλησης των ανθρώπων και τις συνθήκες εργασίας.

Το επίπεδο εκπαίδευσης του πληθυσμού επηρεάζει τη διαθεσιμότητα δεξιοτήτων και την ικανότητα των ανθρώπων να ανταποκριθούν σε διάφορες θέσεις εργασίας. Άτομα με υψηλότερη εκπαίδευση συνήθως έχουν περισσότερες ευκαιρίες στην αγορά εργασίας. Επίσης, οι κοινωνικές και οικονομικές ανισότητες επηρεάζουν την αγορά εργασίας. Οι ανισότητες μπορούν να δημιουργήσουν περιορισμένη πρόσβαση στις ευκαιρίες εργασίας για ορισμένες ομάδες του πληθυσμού.

Οι διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας είναι προφανείς. Οι γυναίκες εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν ανισότητες σε θέματα αμοιβής, προώθησης

και ισορροπίας ανάμεσα στην εργασία και την οικογένεια. Από την άλλη, οι νέοι και οι ηλικιωμένοι άνθρωποι μπορεί να αντιμετωπίζουν προκλήσεις στην αγορά εργασίας. Οι νέοι μπορεί να έχουν δυσκολία στον εντοπισμό σταθερών θέσεων εργασίας, ενώ οι ηλικιωμένοι μπορεί να αντιμετωπίζουν δυσκολίες στη διατήρηση της εργασίας.

Οι πολιτιστικές και κοινωνικές προτεραιότητες επηρεάζουν τις επιλογές στην αγορά εργασίας. Για παράδειγμα, ορισμένοι άνθρωποι ενδέχεται να προτιμούν εργασία που είναι συμβατή με τις προσωπικές τους αξίες και πεποιθήσεις. Επίσης, οι κοινωνικές πολιτικές που παρέχουν κοινωνική προστασία, όπως η ανεργία, οι συντάξεις και οι υπηρεσίες υγείας, μπορούν να επηρεάσουν την αγορά εργασίας, καθώς επηρεάζουν τις αποφάσεις των ανθρώπων σχετικά με την εργασία και την αναζήτησή της.

Οι κοινωνικοί παράγοντες αλληλεπιδρούν με πολλούς άλλους παράγοντες, όπως είναι οι οικονομικοί και οι πολιτικοί, για να διαμορφώσουν τις συνθήκες στην αγορά εργασίας και την απασχόληση (Δημητρόπουλος, Θεοδοσίου, Παπαδημητρίου, & Παπαθανασίου, 1994· Κασιμάτη, 1998).

1.4 Τάσεις και προκλήσεις στην αγορά εργασίας

1.4.1 Τάσεις στις επαγγελματικές αγορές

Οι τάσεις στις επαγγελματικές αγορές διαμορφώνονται διαρκώς λόγω πολλών παραγόντων, όπως οι τεχνολογικές εξελίξεις, οι κοινωνικές ανάγκες, οι οικονομικές συνθήκες και οι γεωπολιτικές αλλαγές.

Η αύξηση της ψηφιακής τεχνολογίας και η ψηφιοποίηση των επιχειρήσεων επηρεάζουν σημαντικά τις επαγγελματικές αγορές. Υπάρχει αυξημένη ζήτηση για ειδικούς στον τομέα της τεχνολογίας, της κυβέρνησης των δεδομένων, της κυβερνοασφάλειας και άλλων ψηφιακών δεξιοτήτων. Επίσης, οι επαγγελματικές αγορές επηρεάζονται από την αυξανόμενη επικέντρωση στην περιβαλλοντική βιωσιμότητα. Υπάρχει αυξημένη ζήτηση για επαγγελματίες οι οποίοι εξειδικεύονται στον τομέα της πράσινης τεχνολογίας και της περιβαλλοντικής πολιτικής.

Η γήρανση του πληθυσμού και οι αυξημένες ανάγκες υγειονομικής φροντίδας δημιουργούν ευκαιρίες στον τομέα της υγείας και της φαρμακευτικής βιομηχανίας ενώ και η τάση προς την τηλεργασία και την ευελιξία στον χώρο εργασίας συνεχίζει να αυξάνεται, επιδρώντας στις επαγγελματικές αγορές και τις απαιτούμενες δεξιότητες.

Οι δεξιότητες που σχετίζονται με την επικοινωνία, την ανθρώπινη συμπεριφορά και την ψυχοκοινωνική ευαισθησία γίνονται ολοένα και πιο σημαντικές σε πολλούς τομείς και οι επαγγελματικές αγορές γίνονται όλο και πιο διεθνείς, με αυξημένη ανάγκη για επαγγελματίες που μπορούν να εργαστούν σε πολυπολιτισμικά περιβάλλοντα και να διαχειρίζονται διεθνείς σχέσεις.

Αυτές οι τάσεις αντικατοπτρίζουν την εξέλιξη της κοινωνίας και της οικονομίας και επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο αναζητούνται και παρέχονται οι επαγγελματικές υπηρεσίες (INE-ΓΣΕΕ, 2020).

1.4.2 Επιπτώσεις της τεχνολογικής εξέλιξης στην απασχόληση

Η τεχνολογική εξέλιξη διαμορφώνει τον τρόπο με τον οποίο εργαζόμαστε και δημιουργεί ταυτόχρονα όμως, νέες επαγγελματικές ευκαιρίες.

Η ραγδαία ανάπτυξη της τεχνολογίας, όπως η τεχνητή νοημοσύνη και οι ρομποτικές λύσεις, μπορεί να οδηγήσει στην αυτοματοποίηση ορισμένων εργασιών, με αποτέλεσμα τη μείωση της ανάγκης για ανθρώπινη εργασία σε ορισμένους τομείς. Παράλληλα με την απώλεια θέσεων εργασίας λόγω της αυτοματοποίησης, η τεχνολογική εξέλιξη δημιουργεί νέες θέσεις εργασίας σε τομείς όπως η ανάπτυξη λογισμικού, η τεχνητή νοημοσύνη, η κυβέρνηση των δεδομένων, η ασφάλεια της πληροφορίας και η πράσινη τεχνολογία.

Οι εργαζόμενοι πρέπει να επενδύουν συνεχώς στην κατάρτιση και την ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων, για να παραμείνουν ανταγωνιστικοί στην αγορά εργασίας και οι τεχνολογικές εξελίξεις έχουν επιτρέψει σε πολλούς εργαζόμενους να εργάζονται από απόσταση, δημιουργώντας νέα μοντέλα εργασίας και αυξάνοντας την ευελιξία. Επίσης, οι τεχνολογικές αλλαγές μπορεί να επηρεάσουν τις σχέσεις μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών, αλλά και τις συνθήκες εργασίας, όπως τον χρόνο εργασίας και την ασφάλεια στον χώρο αυτής.

Από την άλλη, ο αυξανόμενος προβληματισμός για την κλιματική αλλαγή οδηγεί σε αυξημένη ζήτηση για επαγγελματίες που εξειδικεύονται στην περιβαλλοντική βιωσιμότητα και την πράσινη τεχνολογία.

Συνολικά, η τεχνολογική εξέλιξη έχει τόσο θετικές όσο και αρνητικές επιπτώσεις στην απασχόληση. Είναι σημαντικό να διαχειριστούμε αυτές τις επιπτώσεις με σύνεση και πολιτικές που προωθούν την ανάπτυξη των ανθρώπινων δεξιοτήτων και τη διασφάλιση της κοινωνικής δικαιοσύνης στον κόσμο της εργασίας (Αναστασιάδης, Γαλδαδάς, Λαοπόδης, Μιχαλακόπουλος, Παπακωνσταντίνου & Τσάπελας, 2000· Κόττης, 2017).

1.4.3 Προκλήσεις όπως η ανεργία των νέων, η ανεργία μακράς διάρκειας, κ.λπ.

Οι προκλήσεις στον τομέα της απασχόλησης είναι πολλές και ποικίλες και περιλαμβάνουν προβλήματα, όπως η ανεργία των νέων, η ανεργία μακράς διάρκειας και πολλές άλλες. Αυτές οι προκλήσεις μπορούν να επηρεάσουν την οικονομία και την κοινωνία σε ατομικό όσο και σε κοινωνικό επίπεδο.

Οι νέοι συχνά αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην εύρεση πρώτης εργασίας λόγω έλλειψης εμπειρίας. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε ανεργία των νέων και να επηρεάσει την οικονομική τους ανεξαρτησία. Οι άνθρωποι που παραμένουν άνεργοι για μεγάλο χρονικό διάστημα αντιμετωπίζουν δυσκολίες όσον αφορά την επανένταξή τους στην αγορά εργασίας. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε απώλεια δεξιοτήτων και να έχει μακροπρόθεσμες επιπτώσεις στον τρόπο ζωής τους.

Η αύξηση των μερικών απασχολήσεων, της εποχικής εργασίας και των εργαζομένων σε πλατφόρμες μπορεί να δημιουργήσει ανασφάλεια στην εργασία και να περιορίσει τα οικονομικά και κοινωνικά οφέλη που προσφέρει η απασχόληση. Πολλοί εργαζόμενοι ενδέχεται να εργάζονται σε θέσεις με χαμηλή αμοιβή ή σε θέσεις που δεν αντιστοιχούν στις δεξιότητές τους, οδηγώντας στην υποαξία της εργασίας και την ανεπαρκή εκμετάλλευση του ανθρώπινου δυναμικού.

Οι διακρίσεις στην αγορά εργασίας, όπως ο ρατσισμός, η φυλετική διάκριση και η διάκριση βάσει της σεξουαλικότητας, εξακολουθούν να υφίστανται και να περιορίζουν την ισότητα ευκαιριών. Οι αυξημένες αυτοματοποιημένες εργασίες και οι τεχνολογικές εξελίξεις μπορεί να οδηγήσουν στην ανεργία σε ορισμένους τομείς ενώ ταυτόχρονα δημιουργούν νέες ευκαιρίες σε άλλους τομείς.

Η αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων απαιτεί συνεργασία από τις κυβερνήσεις, τις επιχειρήσεις και την κοινωνία συνολικά. Επενδύσεις στην εκπαίδευση, την κατάρτιση και τη δημιουργία θέσεων εργασίας σε αναδυόμενους τομείς μπορούν να συμβάλουν στην αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων (Ευρωπαϊκή Ένωση, 2018· ΕΛΣΤΑΤ, 2021· ΔΙΑΝΕΟΣΙΣ, 2022).

1.5 Περιγραφή της αγοράς εργασίας

1.5.1 Σύντομη περιγραφή της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα και το Νότιο Αιγαίο

Η αγορά εργασίας στην Ελλάδα το 2020 επηρεάστηκε από τα μέτρα που ελήφθησαν για να προστατευθεί η δημόσια υγεία και να αντιμετωπιστεί η πανδημία COVID-19. Αυτά τα μέτρα ξεκίνησαν κατά τη δέκατη πρώτη εβδομάδα του πρώτου τριμήνου, κατά την οποία αναστάλθηκε η λειτουργία των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και των επιχειρήσεων εστίασης (ΕΛΣΤΑΤ, 2020).

Αν εξεταστεί η εξέλιξη της κατανομής του πλήθους των απασχολούμενων σε ευρείες ομάδες επαγγελμάτων, παρατηρείται ότι, κατά την περίοδο Α' τρίμηνο 2009-Β' τρίμηνο 2020, αυξάνεται σημαντικά το ποσοστό των απασχολούμενων σε μη χειρωνακτικά επαγγέλματα χαμηλής ειδίκευσης ενώ μειώνεται το ποσοστό των απασχολούμενων σε χειρωνακτικά επαγγέλματα με εξειδίκευση. Το ποσοστό των απασχολούμενων σε στοιχειώδη επαγγέλματα παραμένει σχετικά σταθερό μετά το 2011 ενώ το ποσοστό στα μη χειρωνακτικά επαγγέλματα υψηλής εξειδίκευσης ακολουθεί ελαφρά άνοδο. Τέλος, το ποσοστό των ειδικευμένων απασχολούμενων στην πρωτογενή παραγωγή εμφανίζει πτωτική τάση από το 2014 (ΕΛΣΤΑΤ, 2020).

Αν εξεταστεί η εξέλιξη του ποσοστού των απασχολούμενων σε ευρείς τομείς οικονομικής δραστηριότητας, κατά την περίοδο Α' τρίμηνο 2009-Β' τρίμηνο 2020, διαπιστώνεται αύξηση του ποσοστού όσων εργάζονται στο εμπόριο, τις μεταφορές και τις επικοινωνίες, τα ξενοδοχεία και την εστίαση και μείωση του ποσοστού όσων εργάζονται στις κατασκευές και τη βιομηχανία, το οποίο ωστόσο, δείχνει τάση σταθεροποίησης τα τρία τελευταία έτη. Το μεγαλύτερο ποσοστό των απασχολούμενων (36,3%) δηλώνει ότι εργάστηκε 40 - 47 ώρες την εβδομάδα αναφοράς, ενώ ένα σημαντικό ποσοστό (18,9%) δηλώνει ότι εργάστηκε 48 ή περισσότερες ώρες. Η πλειονότητα των απασχολούμενων (62,1%) δηλώνει ότι εργάστηκε τις συνήθεις ώρες, ενώ το 9,4% δηλώνει ότι θα επιθυμούσε να εργάζεται περισσότερες ώρες. Το 1,7% δηλώνει ότι έχει παραπάνω από μία εργασία, ενώ το 1,9% αναζητά εργασία, αν και εργάζεται (ΕΛΣΤΑΤ, 2020).

Οι βασικοί λόγοι που σταμάτησαν οι άνεργοι να εργάζονται είναι είτε γιατί η εργασία τους ήταν περιορισμένης διάρκειας και τελείωσε (34,3%) είτε γιατί απολύθηκαν (21,4%). Το μεγαλύτερο ποσοστό των ανέργων (26,6%) εργαζόταν στους κλάδους των ξενοδοχείων και της εστίασης. Σε ό,τι αφορά στο επάγγελμα της προηγούμενης εργασίας τους, το μεγαλύτερο ποσοστό (32,7%) απασχολούνταν στην παροχή υπηρεσιών ή ως

πωλητές. Το ποσοστό των ανέργων που δεν έχουν εργαστεί στο παρελθόν (νέοι άνεργοι) είναι 17,5%. Η πλειονότητα των ανέργων (66,2%) αναζητά εργασία ένα έτος ή περισσότερο (μακροχρόνια άνεργοι). Το 25,3% των ανέργων αναζητά εργασία ως μισθωτός μόνο σε πλήρη απασχόληση ενώ το 66,5% αναζητά εργασία με πλήρη απασχόληση αλλά στην ανάγκη θα δεχόταν και μερική. Το ποσοστό των ανέργων που δηλώνουν ότι δεν είναι εγγεγραμμένοι στον ΟΑΕΔ ανέρχεται σε 18,3%, ενώ το ποσοστό αυτών που δηλώνουν ότι λαμβάνουν επίδομα ή βοήθημα από τον ΟΑΕΔ ανέρχεται σε 19%. Η πλειονότητα των μη ενεργών ηλικίας 15 -74 ετών είτε δεν έχει εργαστεί ποτέ στο παρελθόν (46,2%) ή έχουν περάσει περισσότερα από 8 έτη από τότε που σταμάτησαν την τελευταία τους εργασία (30,7%). Από τα άτομα που εργάστηκαν μέσα στα τελευταία 8 έτη, το μεγαλύτερο ποσοστό σταμάτησε να εργάζεται, επειδή συνταξιοδοτήθηκε (52,7%) ή επειδή η εργασία του ήταν περιορισμένης διάρκειας και τελείωσε (15,9%). Οι βασικοί λόγοι που δεν αναζητούν εργασία οι μη ενεργοί είναι το ότι βρίσκονται σε σύνταξη (35,4%) ή εκπαιδεύονται (24,7%). Το 1,6% των μη ενεργών αναζητά εργασία, αλλά δεν είναι άμεσα διαθέσιμο να την αναλάβει και το 2,5% δεν αναζητά εργασία, επειδή πιστεύει ότι δεν θα βρει ή δεν γνωρίζει πού να απευθυνθεί (ΕΛΣΤΑΤ, 2020).

Οι Περιφέρειες Νοτίου Αιγαίου, Δυτικής Ελλάδας, και Στερεάς Ελλάδας εμφανίζουν τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας.

Η Περιφέρεια Νοτίου Αιγαίου (ΠΝΑ) αποτελεί μια αποκλειστικά νησιωτική περιοχή, περιλαμβάνοντας τα νησιωτικά συμπλέγματα των Κυκλάδων και της Δωδεκανήσου (συνολικά 79 νησιά, εκ των οποίων 48 είναι κατοικημένα, και 178 βραχονησίδες). Συνολικά, καταλαμβάνει έκταση 5,286 τετραγωνικών χιλιομέτρων, που αντιστοιχούν στο 4% της συνολικής έκτασης της χώρας. Η περιφέρεια είναι χωρισμένη σε 13 περιφερειακές ενότητες, εντός των οποίων υπάγονται οι 34 δήμοι της.

Συνεπώς, υπάρχουν προβλήματα που απορρέουν από τη γεωγραφική ασυνέχεια της ΠΝΑ, λόγω του ότι αυτή αποτελεί μια περιοχή με αποκλειστικά νησιωτικό χαρακτήρα. Επιπλέον, υπάρχει το φαινόμενο της διπλής νησιωτικότητας, δηλαδή η απομόνωση μικρότερων νησιών τόσο από τα κέντρα της Περιφέρειας (σε διοικητικό και οικονομικό επίπεδο), όσο και από τα αστικά κέντρα της χώρας. Η έντονη νησιωτικότητα της περιοχής, μαζί με άλλα αδυναμίες στη χωρική συνοχή, ιδίως στον τομέα της οικονομικής δραστηριότητας, έχουν ως αποτέλεσμα την αποδυνάμωση της οικονομικής και κοινωνικής συνοχής στην περιοχή, προκαλώντας έντονες ανισότητες σε επίπεδο ενδοπεριφερειακό.

Τα θετικά στοιχεία της Περιφέρειας περιλαμβάνουν τη διεθνή αναγνώρισή της ως τουριστικό προορισμό, καθώς διαθέτει σημαντικούς φυσικούς, πολιτιστικούς πόρους, καθώς και αξιόλογες τουριστικές υποδομές στα μεγάλα νησιά. Ωστόσο, αντιμετωπίζει

ορισμένες προκλήσεις, όπως η συγκέντρωση της τουριστικής δραστηριότητας και της οικονομικής δραστηριότητας σε συγκεκριμένες περιοχές και η έλλειψη υψηλής ποιότητας τουριστικών υπηρεσιών σε μικρότερα νησιά. Αυτά τα σημεία αναδεικνύουν τις αδυναμίες της Περιφέρειας.

Ο τουρισμός αποτελεί τον κύριο τομέα απασχόλησης στο Νότιο Αιγαίο. Το καλοκαίρι, οι νησιωτικές περιοχές γεμίζουν με τουρίστες δημιουργώντας θέσεις εργασίας σε τομείς, όπως τα ξενοδοχεία, οι εστίες, ο τουριστικός οδηγισμός και η αναψυχή. Η εποχικότητα στον τουρισμό έχει ως αποτέλεσμα την προσωρινή φύση πολλών θέσεων εργασίας. Πολλοί εργαζόμενοι στον τομέα του τουρισμού αναζητούν εποχιακές ή περιοδικές θέσεις.

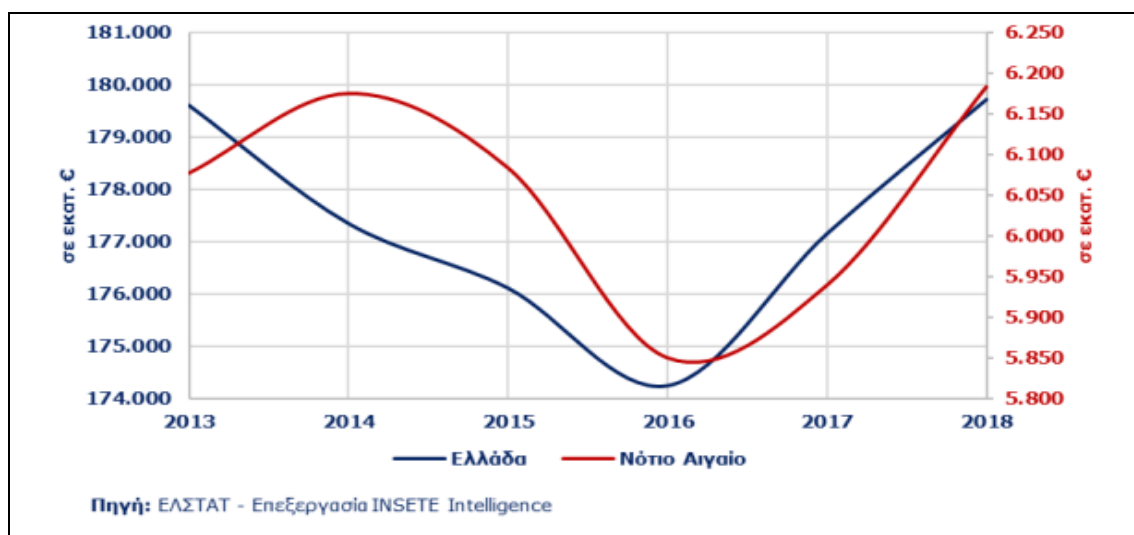
Η νεολαία της περιοχής συχνά αντιμετωπίζει δυσκολίες στην εύρεση σταθερής απασχόλησης, ειδικά εκτός της τουριστικής περιόδου. Σε ορισμένα νησιά του Νοτίου Αιγαίου, η γεωργία παραμένει σημαντικός παράγοντας της αγοράς εργασίας με την καλλιέργεια ελιάς, αμπελιών και άλλων καλλιεργειών να απασχολεί πολλούς αγρότες ενώ και η εκπαίδευση παρέχει επίσης θέσεις εργασίας, καθώς υπάρχουν πανεπιστήμια και εκπαιδευτικά ιδρύματα στην περιοχή.

Οι προκλήσεις περιλαμβάνουν την ανάγκη για διαχείριση της εποχικότητας στον τουρισμό, τη δημιουργία ευκαιριών απασχόλησης για τους νέους και την αντιμετώπιση των επιπτώσεων της ανεργίας μακράς διάρκειας.

Η νησιωτικότητα έχει ιδιαίτερη σημασία για την αγορά εργασίας στο Νότιο Αιγαίο, καθώς διαμορφώνει τις εργασιακές συνθήκες και τις ανάγκες της περιοχής.

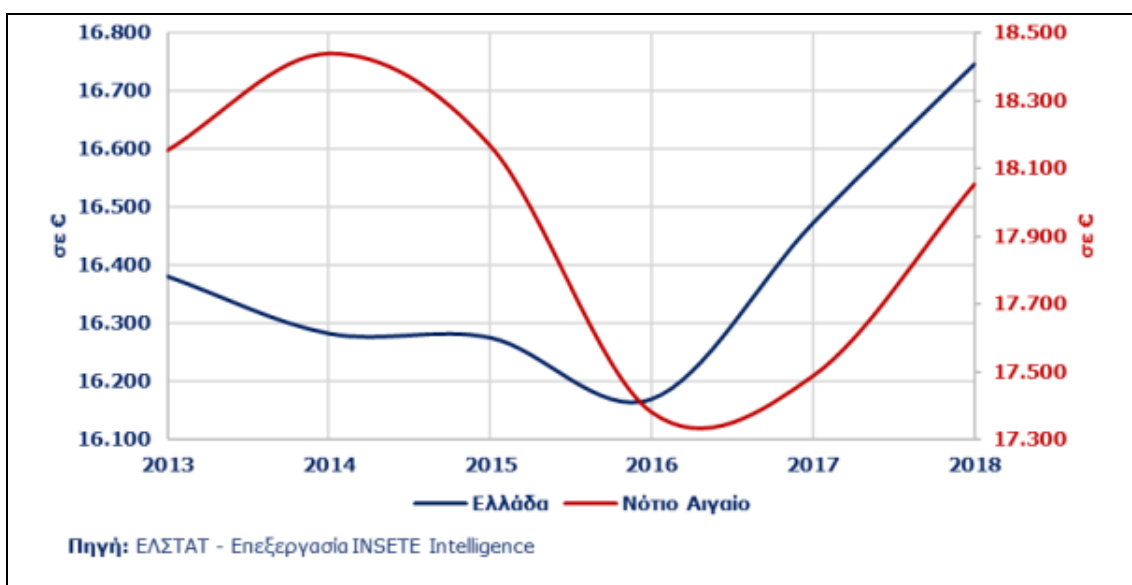
Σύμφωνα με τα δεδομένα (ΕΛΣΤΑΤ, 2020), η Περιφέρεια Νοτίου Αιγαίου ακολούθησε τη γενική τάση της χώρας στην ανάπτυξη του ΑΕΠ. Μεταξύ 2013 και 2018 (Διάγραμμα 1), το ΑΕΠ της Περιφέρειας αυξήθηκε κατά 2% (από € 6.077 εκατ. σε € 6.183 εκατ.).

Διάγραμμα 1 Διαχρονική Εξέλιξη του ΑΕΠ της Ελλάδας και της Περιφέρειας Νοτίου Αιγαίου (σε εκατ. €), 2013-2018



Η περιφέρεια του Νοτίου Αιγαίου παρουσίασε μείωση στο κατά κεφαλήν Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν (ΑΕΠ) της κατά την περίοδο 2013-2018, αντίθετα με το συνολικό ΑΕΠ της χώρας που αυξήθηκε. Συγκεκριμένα, κατά την περίοδο 2013-2018 (Διάγραμμα 2), η περιφέρεια του Νοτίου Αιγαίου παρουσίασε μείωση του κατά κεφαλήν ΑΕΠ κατά -1% (από € 18.154 το 2013 σε € 18.054 το 2018).

Διάγραμμα 2 Εξέλιξη του κατά κεφαλήν ΑΕΠ της Ελλάδας και της Περιφέρειας Νοτίου Αιγαίου (σε €), 2013-2018



Επιμέρους, την περίοδο 2013-2018 (Διάγραμμα 3), οι Κυκλάδες σημείωσαν μείωση του κατά Κεφαλήν ΑΕΠ τους κατά -1% (από € 22.027 το 2013 σε € 21.823 το 2018) ενώ τα Δωδεκάνησα αύξηση κατά +0,4% (από € 15.777 το 2013 σε € 15.838 το 2018).

Διάγραμμα 3 Κατά κεφαλήν ΑΕΠ της Περιφέρειας Νοτίου Αιγαίου ανά Περιφερειακή Ενότητα (σε €), 2013-2018

Ενότητα	2013	2014	2015	2016*	2017*	2018*	%Δ 2013-2018
Κυκλάδες	22.027	22.345	21.531	20.680	21.044	21.823	-1%
Δωδεκάνησα	15.777	16.046	16.110	15.383	15.367	15.838	0%
Νότιο Αιγαίο	18.154	18.441	18.169	17.382	17.488	18.054	-1%

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ - Επεξεργασία INSETE Intelligence
*Προσωρινά στοιχεία

Η Περιφέρεια Νοτίου Αιγαίου εμφανίζει μια ανισομερή κατανομή των τομέων παραγωγής με τη διαρκή άνοδο του Τριτογενούς τομέα τις τελευταίες δεκαετίες και την έντονη μείωση της προσφοράς από τους Πρωτογενείς και Δευτερογενείς τομείς

παραγωγής, τόσο όσον αφορά το Ακαθάριστο Περιφερειακό Προϊόν όσο και την απασχόληση. Η φυσική διαμόρφωση της περιοχής έχει παίξει έναν καθοριστικό ρόλο στο αναπτυξιακό μοντέλο και στη διαμόρφωση των τομέων παραγωγής που κυριαρχούν στην Περιφέρεια Νοτίου Αιγαίου, καθιστώντας τη φυσική γεωγραφία κρίσιμο παράγοντα που επηρεάζει τον ρυθμό και τον χαρακτήρα της ανάπτυξής της.

1.5.2 Ανάλυση τοπικών παραγόντων

Η απασχόληση και η ανεργία επηρεάζονται από πολλούς τοπικούς παράγοντες οι οποίοι αντανakλούν την οικονομική, κοινωνική και πολιτική κατάσταση σε μια συγκεκριμένη περιοχή. Η οικονομική δραστηριότητα της περιοχής είναι ένας βασικός παράγοντας. Περιοχές με δυναμική οικονομία και πολλές επιχειρήσεις τείνουν να έχουν χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας, ενώ περιοχές με ανάπτυξη περιορισμένης βάσης μπορεί να αντιμετωπίζουν προβλήματα ανεργίας.

Ο τύπος των επιχειρήσεων και των βιομηχανιών που υπάρχουν στην περιοχή είναι σημαντικός. Περιοχές με μεγάλο ποσοστό βιομηχανικής παραγωγής μπορεί να επηρεάζονται διαφορετικά από περιοχές με περισσότερες υπηρεσίες ή τουρισμό ενώ η εκπαίδευση και οι δεξιότητες των εργαζομένων επηρεάζουν την ικανότητά τους να βρουν εργασία. Περιοχές με καλά εκπαιδευμένους εργαζόμενους τείνουν να έχουν χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας.

Οι πολιτικές απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας που εφαρμόζονται σε μια περιοχή επηρεάζουν τη δυνατότητα των ανθρώπων να βρουν εργασία και το επίπεδο της ανεργίας.

Η υγειονομική κατάσταση των εργαζομένων επηρεάζει την ικανότητά τους να εργαστούν. Περιοχές με υψηλά επίπεδα υγείας τείνουν να έχουν χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας. Επίσης, η μετανάστευση μπορεί να επηρεάσει την ποσότητα και τον τύπο του εργατικού δυναμικού σε μια περιοχή, επηρεάζοντας έτσι την ανεργία και την απασχόληση.

Οι συνθήκες εργασίας, οι συλλογικές συμβάσεις, και η κοινωνική διακυβέρνηση σε μια περιοχή επηρεάζουν την απασχόληση και την ανεργία, καθώς αυτοί οι παράγοντες μπορούν να διαμορφώσουν τις συνθήκες εργασίας και την ελκυστικότητα της περιοχής για επιχειρήσεις. Επίσης, η πρόσβαση σε υποδομές και μέσα μεταφοράς μπορεί να επηρεάσει τη δυνατότητα των ανθρώπων να βρουν εργασία και την ελκυστικότητα της περιοχής για επιχειρήσεις.

Οι τοπικοί παράγοντες αλληλεπιδρούν συχνά με παγκόσμιες και εθνικές τάσεις δημιουργώντας ένα πολύπλοκο πλαίσιο για την απασχόληση και την ανεργία σε κάθε περιοχή. Η κατανόηση αυτών των τοπικών παραγόντων είναι σημαντική για την

ανάπτυξη αποτελεσματικών πολιτικών απασχόλησης και την αντιμετώπιση των προκλήσεων της ανεργίας (Νικολακοπούλου-Στεφάνου, 1997· Καραμεσίνη, 2006).

Σύνοψη 1^{ου} Κεφαλαίου

Στο πρώτο κεφάλαιο παρατηρήθηκε ότι ο ρόλος της αγοράς εργασίας εξελίσσεται διαρκώς προσαρμόζοντας τον εαυτό της, ανάλογα με τις περιστάσεις. Επιπλέον, πραγματοποιήθηκε ανάλυση των βασικών θεωριών που αφορούν την αγορά εργασίας. Στο τέλος, επισημάνθηκαν τα κύρια μοντέλα τα οποία χρησιμοποιούνται για την κατανόηση της συμπεριφοράς της αγοράς εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 : ΘΕΩΡΙΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ

Περίληψη 2^{ου} Κεφαλαίου

Στο δεύτερο κεφάλαιο εξετάζεται η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου, μια κλασική έννοια στον τομέα της οικονομικής και κοινωνικής επιστήμης.

Αναπτύσσονται οι πρωταρχικές θεωρητικές προσεγγίσεις του ανθρώπινου κεφαλαίου, συμπεριλαμβανομένων των έργων των Gary Becker και Theodore Schultz, οι οποίες περιλαμβάνουν βασικές έννοιες, όπως η επένδυση στην ανθρώπινη εκπαίδευση και κατάρτιση, καθώς και η σημασία της ανάπτυξης ανθρώπινων δεξιοτήτων για την οικονομική ανάπτυξη.

Αναφέρονται μέθοδοι μέτρησης του ανθρώπινου κεφαλαίου και πρακτική εφαρμογή της θεωρίας σε πεδία όπως η εκπαίδευση, η υγεία, η ανάπτυξη της εργατικής δύναμης, κ.λπ. και αναλύεται η σχέση μεταξύ ανθρώπινου κεφαλαίου και κοινωνικής ανισότητας, καθώς και η συνεισφορά της θεωρίας στην κατανόηση των προκλήσεων του σύγχρονου κόσμου.

Τέλος, αναφέρονται σημαντικές τρέχουσες τάσεις και προκλήσεις στην έρευνα του ανθρώπινου κεφαλαίου, με στόχο τη γενικότερη κατανόηση της σημασίας του ανθρώπινου κεφαλαίου στη σύγχρονη κοινωνία και την οικονομία.

2.1 Εισαγωγή στη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου

2.1.1 Ορισμός του Ανθρώπινου Κεφαλαίου (ΑΚ)

Το ανθρώπινο κεφάλαιο αναφέρεται στο σύνολο των ανθρωπίνων δεξιοτήτων, γνώσεων, ικανοτήτων, υγείας, εκπαίδευσης και εμπειριών που κατέχουν οι άνθρωποι και που τους καθιστούν παραγωγικούς και επιφέρουν οικονομική και κοινωνική αξία. Αυτό το κεφάλαιο δεν είναι φυσικό, όπως οι φυσικοί πόροι, αλλά είναι αποτέλεσμα της εκπαίδευσης, της εκπαιδευτικής κατάρτισης, της υγείας, της εμπειρίας και της προσωπικής ανάπτυξης.

Ο όρος "ανθρώπινο κεφάλαιο" εισάχθηκε από τον οικονομολόγο Theodore Schultz το 1960 και είναι σημαντικός στον τομέα της οικονομίας και της ανάπτυξης, καθώς υπογραμμίζει τη σημασία των ανθρωπίνων πόρων στην οικονομική ευημερία και την κοινωνική πρόοδο. Οι επενδύσεις στο ανθρώπινο κεφάλαιο, όπως η εκπαίδευση και η υγεία, θεωρούνται σημαντικές για την αύξηση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας μιας κοινωνίας και μιας οικονομίας.

Από την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας προκύπτει ότι η πολιτική για την εκπαίδευση βασίζεται στη θεωρία του «ανθρώπινου κεφαλαίου», η οποία αναπτύχθηκε μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο (Neave, 2001). Κατά την περίοδο αυτή, η οικονομική ανασυγκρότηση και ο ανταγωνισμός μεταξύ των δυτικών χωρών εδραίωσαν την άποψη ότι η πρόοδος και η υπεροχή στον τομέα της τεχνολογίας θα οδηγούσαν σε στρατιωτική κυριαρχία (Σαΐτης, 2000). Η θεωρία του «ανθρώπινου κεφαλαίου» έγινε γνωστή από μια ομάδα ακαδημαϊκών (Mincer, 1958; Schultz, 1961; Becker 1964). Οι Μελέτες των Schultz, Mincer και Becker συνιστούν τη βάση της θεωρίας του ανθρώπινου κεφαλαίου, που δεν αποτελεί μια θεωρία διατυπωμένη κάποια δεδομένη στιγμή, αλλά συντίθεται από ένα σύνολο μελετών, οι οποίες αναφέρονται τόσο στη δημιουργία, όσο και στην αξιοποίηση ή την εκμετάλλευση του ανθρώπινου κεφαλαίου (Παπακωνσταντίνου, 2003).

Την περίοδο εκείνη έγινε αποδεκτή από τις κυβερνήσεις που επιχειρούσαν να ανασυγκροτήσουν, στο μεταπολεμικό περιβάλλον, τα εκπαιδευτικά τους συστήματα και είχε συνέπειες σε ποικίλα επίπεδα, όπως στην άσκηση της εκπαιδευτικής πολιτικής και στον κοινωνικό καταμερισμό της εργασίας.

Συγκεκριμένα, οι αναπτυγμένες χώρες αρχίζουν να αυξάνουν τους πόρους και τα κονδύλια για την έρευνα των προβλημάτων που αφορούν την εκπαίδευση και την κατάρτιση, πιστεύοντας ότι με αυτό τον τρόπο θα οδηγήσουν τις οικονομίες τους σε ανάπτυξη (Ευρωπαϊκή Ένωση, 2021).

«Η εκπαιδευτική έκρηξη», η οποία σημειώθηκε αμέσως μετά τον πόλεμο, αποτελεί ένα σημαντικό κοινωνικό και πολιτισμικό φαινόμενο. Το οικονομικό και κοινωνικό έδαφος, στο οποίο άνθησε η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου, ήταν τα χρόνια της καπιταλιστικής ανάπτυξης μετά το δεύτερο παγκόσμιο πόλεμο. Από το 1945 ως το 1973, μια σειρά οικονομικών, κοινωνικών και πολιτικών παραγόντων που δεν συνδέονται άμεσα με την εκπαίδευση, ώθησαν τις καπιταλιστικές οικονομίες σε πρωτοφανή ανάπτυξη, αφού επί τριάντα χρόνια η παραγωγικότητα των αναπτυγμένων οικονομιών αυξάνονταν με ρυθμό περίπου 6% κάθε έτος (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 2023). Οι οικονομικοί παράγοντες που επηρέασαν την ανάπτυξη ήταν οι τεράστιες αγορές, που άνοιξαν λόγω των καταστροφών του δεύτερου παγκοσμίου πολέμου (ηλεκτρικές οικιακές, κατασκευή κτιρίων), το σχέδιο Marshall και η επέκταση της βιομηχανικής παραγωγής στην παραγωγή καινούριων αγαθών. Οι τεχνολογικοί παράγοντες ήταν η χρησιμοποίηση νέων υλικών όπως χημικών, κατασκευασμένων ινών, συνθετικού καουτσούκ, αλουμινίου, μαγνησίου, κ.λπ. Τέλος, ο σημαντικότερος πολιτικός παράγοντας ήταν η παρέμβαση του κράτους στην οικονομική δραστηριότητα. Σε αυτή την ατμόσφαιρα της οικονομικής ευφορίας βασική αιτία ανάπτυξης θεωρήθηκε η εκπαίδευση. Το 1961 ο Ο.Ο.Σ.Α. διακήρυττε ότι η επένδυση στην εκπαίδευση τροφοδοτεί την οικονομική ανάπτυξη με δύο τρόπους: με την επιστημονική καινοτομία και την αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας. Έτσι, δημιουργήθηκε η πεποίθηση ότι η οικονομική ανάπτυξη οφείλεται βασικά στην εκπαίδευση, που σύμφωνα με τους Fagerlind και Saha είναι το «πιο ρομαντικό οικονομικό παραμύθι του αιώνα μας» (Θεριανός, 2003).

Το κυριότερο κίνητρο της αυξημένης ζήτησης για δευτεροβάθμια και ανώτατη εκπαίδευση ήταν η προσδοκία των ατόμων, ότι με καλύτερη εκπαίδευση θα εξασφάλιζαν όχι μόνο μεγαλύτερο κοινωνικό κύρος, αλλά και καλύτερες μελλοντικές αμοιβές (Φραγκουδάκη, 1985).

Όμως το φαινόμενο αυτό επιβάρυνε τον κρατικό προϋπολογισμό με περισσότερες δαπάνες και συγχρόνως οδήγησε στην αναζήτηση μιας νέας εκπαιδευτικής πολιτικής για την επίτευξη «ισότητας ευκαιριών στην εκπαίδευση». Στη μεταπολεμική αυτή φάση οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης Αμερικανοί και Ευρωπαίοι πίστευαν ότι η κοινωνία της αφθονίας, την οποία ονειρεύτηκαν κατά την μεταπολεμική περίοδο, θα πρόκυπτε με την παροχή ίσων εκπαιδευτικών ευκαιριών (Ψαχαρόπουλος, 1999).

Η συμφωνία των διακηρύξεων της θεωρίας του ανθρώπινου κεφαλαίου με την αντίληψη της ισότητας αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την επιτυχία της. Αυτός ο συνδυασμός, παρά τον έντονο ανταγωνισμό, αντικατοπτρίζει επίσης την πεποίθηση της αμερικανικής κοινωνίας ότι οι κοινωνικές επιτυχίες είναι εφικτές μέσω των ατομικών

ταλέντων. Αυτή η συνδυαστική προσέγγιση αναδεικνύεται ως ένας από τους βασικούς παράγοντες που συνέβαλαν στην επιτυχία της θεωρίας (Lovaglio & Vittadini, 2007).

Σύμφωνα με την προαναφερθείσα θεωρία, η εκπαίδευση/κατάρτιση αναδεικνύεται ως σημαντικός παράγοντας στη διαμόρφωση των ατόμων, των παραγωγικών μονάδων και των κοινωνιών (Russillo & Gallo, 1996). Η εκπαίδευση/κατάρτιση, που αποβλέπει στην ανάπτυξη του νου και των δεξιοτήτων του καθενός, αποτελεί τη βάση για την κοινωνική εξέλιξη των ατόμων. Αυτό τους καθιστά ικανά να επικοινωνούν με μια κοινή γλώσσα και να μοιράζονται ιδέες, μεταφέροντας κοινωνικές αξίες και επιδιώξεις από γενιά σε γενιά. Επιπλέον, η εκπαίδευση/κατάρτιση συμβάλλει στον πολιτισμό και τις παραδόσεις, αποτελώντας θεμέλιο για την κοινωνική συνοχή και συνεννόηση, ενώ παρέχει και την αναγκαία ώθηση για κοινωνική και οικονομική πρόοδο (Κανελλόπουλος, Μαυρομαράς & Μητράκος, 2003).

Δεν εξυπηρετεί όμως η εκπαίδευση μόνο αυτό τον κοινωνικό και πολιτιστικό σκοπό, αλλά έχει και οικονομική αξία, αφού η συμβολή της στην αύξηση της παραγωγικότητας, της εργασίας και της παραγωγής είναι σημαντική. Μέσω της εκπαίδευσης/κατάρτισης δημιουργείται και διαχέεται η επιστημονική γνώση, η οποία εφαρμοζόμενη στην παραγωγική διαδικασία αναβαθμίζει την τεχνολογική πρόοδο και βελτιώνει την παραγωγικότητα. Ταυτόχρονα η εκπαίδευση αυξάνει τις γνώσεις και δεξιότητες των εργαζομένων, τους καθιστά ικανούς να επιτελούν συγκεκριμένες εργασίες και να προσαρμόζονται εύκολα στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Εκτός αυτών, μείζονος σημασίας είναι η συμπληρωματική σχέση που αρθρώνεται αφενός μεν, μεταξύ υψηλών γνώσεων και δεξιοτήτων και αφετέρου δε, μεταξύ επενδύσεων και εφαρμογών σε νέες τεχνολογίες. Είναι προφανές ότι η σχέση αυτή προάγει την οικονομική ανάπτυξη (Ashton & Green, 1996).

Ο πρώτος που επισήμανε τη συμβολή της εκπαίδευσης στην οικονομική πρόοδο μιας χώρας ήταν ο Adam Smith το 1776 με το έργο του «Ο πλούτος των Εθνών».

Σύμφωνα με τον Smith:

Το απόθεμα του κεφαλαίου ενός έθνους αποτελείται και από τις επίκτητες και χρήσιμες ικανότητες, που έχουν αναπτύξει όλοι οι κάτοικοι ή τα μέλη της κοινωνίας. Η απόκτηση των ικανοτήτων αυτών, κοστίζει πάντα μια δαπάνη που προέρχεται από την ανάγκη συντήρησης του κατόχου της κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης ή της μαθητείας του, δαπάνη η οποία το συνιστά πάγιο κεφάλαιο αποκρυσταλλωμένο σε αυτόν. Κατά τον ίδιο τρόπο αποτελούν οι ικανότητάς του μέρος της περιουσίας της κοινωνίας, στην οποία ανήκει. Η βελτιωμένη επιδεξιότητα ενός εργάτη μπορεί να προσεγγιστεί με τον ίδιο τρόπο που προσεγγίζουμε αυτή μιας μηχανής ή ενός επαγγελματικού εργαλείου, που διευκολύνει και συντομεύει την εργασία και το οποίο, παρ' ό,τι αντιπροσωπεύει

μια ορισμένη δαπάνη, αποζημιώνει αυτή τη δαπάνη αποδίδοντας επί πλέον κέρδος.
(σελ. 379-380)

Πράγματι, «ο Smith υμνούσε τον καταμερισμό εργασίας. Συγχρόνως όμως κατήγγειλε με μεγάλη σαφήνεια πολλές από τις απάνθρωπες συνέπειες του. Υποστήριζε πως οι κυβερνήσεις έπρεπε πάντοτε να παίρνουν μέτρα για να αντισταθμίσουν τις καταστρεπτικές συνέπειες του «αόρατου χεριού». Σύμφωνα με το Smith, η κυβερνητική ρύθμιση προς όφελος των εργατών είναι πάντα σωστή και δίκαιη, αλλά όχι όταν γίνεται προς όφελος των αφεντικών» (Apple, 2002, σ. 23-24).

2.1.2 Ιστορική αναδρομή και ανάπτυξη της θεωρίας

Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου έχει μια ιστορική αναδρομή που απλώνεται πολλές δεκαετίες πίσω και έχει εξελιχθεί μέσα στον χρόνο. Εδώ είναι μια σύντομη αναδρομή και ανάπτυξη της θεωρίας του ανθρώπινου κεφαλαίου:

Προπολεμική περίοδος.

Οι πρώτες ιδέες που σχετίζονται με την αξία της ανθρώπινης εργασίας και την εκπαίδευση είχαν προεκταθεί από διάφορους συγγραφείς και οικονομολόγους, αλλά δεν είχαν αναπτυχθεί σε μια συνεκτική θεωρία. Συνήθως, η ανθρώπινη εργασία αντιμετωπιζόταν ως ένας παράγοντας παραγωγής μαζί με το κεφάλαιο και τη γη (Uzawa, 1965; Lucas, 1988).

Ο Theodore Schultz, ο οικονομολόγος από το Πανεπιστήμιο του Σικάγο, θεωρείται συχνά ο "πατέρας" της θεωρίας του ανθρώπινου κεφαλαίου. Το 1961, δημοσίευσε το έργο του "Investment in Human Capital," όπου εισήγαγε τον όρο "ανθρώπινο κεφάλαιο" και ανέπτυξε την ιδέα ότι η εκπαίδευση και η κατάρτιση αποτελούν επενδύσεις που αυξάνουν την ανθρώπινη παραγωγικότητα και το εισόδημα (Schultz, 1961).

Από τότε, η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου έχει εξελιχθεί. Άλλοι οικονομολόγοι, όπως ο Gary Becker και ο Jacob Mincer, εργάστηκαν πάνω σε αυτήν επεκτείνοντάς τη σε διάφορους τομείς όπως η υγεία, η εκπαίδευση, η κατάρτιση, και η μετανάστευση (Mincer, 1962; Becker, 1964).

Εφαρμογή σε πολιτικές και πρακτικές.

Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου έχει επηρεάσει πολιτικές και πρακτικές ανάπτυξης σε πολλές χώρες. Η ιδέα ότι οι επενδύσεις στην εκπαίδευση, την υγεία και την κατάρτιση είναι βασικές για την οικονομική ανάπτυξη έχει οδηγήσει σε προγράμματα και πολιτικές που στοχεύουν στη βελτίωση του ανθρώπινου κεφαλαίου.

Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου έχει σημαντική ιστορία και εξέλιξη και συνεχίζει να αποτελεί σημαντική βάση για την κατανόηση της σχέσης μεταξύ ανθρώπινων πόρων, ανάπτυξης και ευημερίας.

2.2 Στοιχεία του ανθρώπινου κεφαλαίου

Η βασική έννοια της θεωρίας συνοψίζεται στο ότι η οικονομική πρόοδος εξαρτάται από την αποτελεσματική χρησιμοποίηση των διανοητικών πηγών πλούτου, ήτοι του ανθρώπινου κεφαλαίου, που διαθέτει κάθε χώρα. Στην ουσία, η θεωρία επικεντρώνεται στην έννοια του οικονομικού ατόμου, το οποίο επιδιώκει να αυξήσει το επίπεδο ζωής του, πάντα προσανατολιζόμενο προς την επίτευξη κορυφαίων και βελτιωμένων αποτελεσμάτων. Όλα αυτά, φυσικά, εντός του πλαισίου και των δυνατοτήτων που προσφέρει η εκάστοτε χώρα (Κατσανέβας, 1997).

Επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο κατά τον Schultz σημαίνει επένδυση στους τρεις βασικούς παράγοντες:

- της καλής εκπαίδευσης,
- της δημόσιας υγείας και
- της κρατικής μέριμνας για την εσωτερική μετανάστευση.

Ο καλύτερος τρόπος για να επιτύχει μια χώρα γοργούς ρυθμούς οικονομικής ανάπτυξης είναι η σωστή επένδυση στους τρεις αυτούς τομείς. Η άριστη υγεία αποτελεί τη βασικότερη προϋπόθεση για την καλή απόδοση και την παραγωγικότητα των ατόμων. Οι περισσότερες γνώσεις και η καλύτερη εξειδίκευση εγγυώνται ποιοτική εργασία παραγωγικότερη. Η μέριμνα δε για την εσωτερική μετανάστευση επιδρά στην παραγωγικότητα, εξασφαλίζοντας καλύτερη και πιο καλοπληρωμένη εργασία (Schultz, 1961).

Το ανθρώπινο κεφάλαιο είναι εντελώς εξατομικευμένο και ενσωματωμένο σε κάθε άτομο. Δεν μπορεί να αγοραστεί και να μεταβιβαστεί από τον έναν ή τον άλλον. Αποτελεί περιουσιακό στοιχείο (όπως γίνεται με το φυσικό κεφάλαιο), αφού αποτελεί πηγή μελλοντικών ικανοποιήσεων και μελλοντικών κερδών. Βρίσκεται ενσωματωμένο στον κάτοχό του και δεν μπορεί να μεταβιβαστεί σε άλλον, μπορεί να αποκτηθεί, αν το ίδιο το άτομο μετέχει στη διαδικασία απόκτησής του, δηλαδή στη μάθηση και την εξάσκηση (Lodde, 2000).

Το ανθρώπινο κεφάλαιο μπορεί να αποκτηθεί είτε μέσω της σχολικής ή εξωσχολικής εκπαίδευσης, είτε στο χώρο εργασίας, είτε στο ευρύτερο περιβάλλον του ατόμου, οικογενειακό ή κοινωνικό. Βέβαια ουσιαστικότερη είναι η σχολική εκπαίδευση, η οποία με τις γνώσεις, τις εμπειρίες που παρέχει και τις δεξιότητες τις οποίες καλλιεργεί στο άτομο, αναπτύσσει την παραγωγικότητά του και την οικονομική του αξία (Παλαιοπάνου, 1996).

Κατά τον Schultz το ανθρώπινο κεφάλαιο έχει τρεις διακεκριμένες ιδιότητες (Schultz, 1972):

1. Είναι ενσωματωμένο στον άνθρωπο, δηλαδή είναι στοιχείο ανθρώπινο,
2. Είναι κεφάλαιο, γιατί αποτελεί πηγή μελλοντικών ικανοποιήσεων, μελλοντικών κερδών ή και τα δύο, όπως και οι υπόλοιπες μορφές κεφαλαίου,
3. Δεν μπορεί να διαχωριστεί από το άτομο που το κατέχει και να κληροδοτηθεί.

Επίσης, βασικός σκοπός της εκπαίδευσης καθίσταται και η ενίσχυση της παραγωγικότητας και της αποτελεσματικότητας των ατόμων στην αγορά εργασίας. Τα άρτια και ποιοτικά εκπαιδευμένα άτομα καταλαμβάνουν, ως ανταμοιβή, τις πλέον ενδιαφέρουσες, ευχάριστες, προκλητικές και καλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας και, επιπλέον, απολαμβάνουν υψηλό κοινωνικό γόητρο. Μέσω της εκπαίδευσης λοιπόν, οι άνθρωποι γίνονται πιο ευπροσάρμοστοι στις αναγκαίες διαρθρωτικές αλλαγές βοηθώντας έτσι την κινητικότητα των ατόμων στην εργασία μεταξύ επαγγελμάτων και κλάδων οικονομικής δραστηριότητας και ενισχύοντας την απασχόληση και ανταγωνιστικότητα, εξελίξεις που οδηγούν σε αυξημένες αμοιβές των περισσότερο εκπαιδευμένων και άρα πιο παραγωγικών (Κανελλόπουλος, Μαυρομαράς & Μητράκος, 2003).

Τέλος, θεωρείται ότι τα πιο εκπαιδευμένα άτομα λόγω της συμμετοχής τους στο παραγόμενο προϊόν αποκτούν τα αναγκαία εφόδια για μια αξιοπρεπή ποιότητα ζωής. Έτσι η εκπαίδευση θεωρείται και ως ένας βασικός παράγοντος μείωσης της φτώχειας και των κοινωνικών ανισοτήτων.

Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου εξηγεί τη σχέση δεξιοτήτων και συστήματος παραγωγής. Το ανθρώπινο κεφάλαιο έχει εν προκειμένω θέση ανάλογη εκείνης, που υπάρχει στη συνάρτηση της παραγωγής με το φυσικό κεφάλαιο. Υπάρχει ωστόσο μια διαφορά, ότι δηλαδή ο εργοδότης αδυνατεί να εξουσιάσει το ανθρώπινο κεφάλαιο, έτσι όπως εξουσιάζει το φυσικό κεφάλαιο. Επίσης, το ανθρώπινο κεφάλαιο δε μεταβιβάζεται, ούτε κληρονομείται (π.χ. από τους γονείς στα παιδιά τους), όπως το φυσικό κεφάλαιο (Ashton & Green, 1996).

Υπάρχουν πολλοί ορισμοί του όρου ανθρώπινο κεφάλαιο όπως: «ανθρώπινο κεφάλαιο είναι το σύνολο των γνώσεων και των ικανοτήτων, που αποκτά ο άνθρωπος από την μόρφωση και την εμπειρία» (Γεωργακόπουλος, Λιανός, Μπένος, κ.ά., 2002). Ένας άλλος επίσης ορισμός σημειώνει ότι «Ανθρώπινο κεφάλαιο είναι οι γνώσεις, οι δεξιότητες και άλλες ενσωματωμένες στα άτομα ιδιότητες, οι οποίες σχετίζονται με την οικονομική δράση» (Ρέππας, 2002).

Στην εν λόγω έννοια, όταν αναφερόμαστε στο ανθρώπινο κεφάλαιο, δεν αναφερόμαστε μόνο στο επίπεδο εκπαίδευσης, αλλά επίσης στο ευρύ φάσμα δεξιοτήτων που μπορούν να συνδράμουν το άτομο κατά την ένταξή του στην παραγωγική διαδικασία. Γενικότερα, οι δεξιότητες που αυξάνουν το ανθρώπινο κεφάλαιο εντοπίζονται σε όλα εκείνα τα χαρακτηριστικά που εκτιμούν την ποιότητα του εργατικού δυναμικού και μπορούν να ενισχυθούν μέσω εκπαίδευσης, κατάρτισης στον χώρο εργασίας, βελτιωμένης υγείας, κοινωνικής ασφάλισης, συνεργασίας με συναδέλφους που διαθέτουν υψηλότερο ανθρώπινο κεφάλαιο, καθώς και από άλλες επιρροές που ενισχύουν την παραγωγικότητα της εργασίας, χωρίς την ανάγκη για επιπλέον φυσικό κεφάλαιο (Praussello & Marengo, 1996).

Συνεπώς, θεωρούνται επενδύσεις σε ανθρώπινο κεφάλαιο όλες οι δαπάνες που ενισχύουν τα χαρακτηριστικά του ατόμου προς παραγωγική χρήση. Επιπλέον, οι επενδύσεις σε ανθρώπινο κεφάλαιο μπορούν να προσφέρουν θετικές επιπτώσεις για την κοινωνία, όπως η βελτίωση της κοινωνικής συμπεριφοράς του ατόμου.

Η ευρεία διάδοση της θεωρίας του ανθρώπινου κεφαλαίου οφείλεται στις διακηρύξεις ότι η εκπαίδευση είναι μία από τις κύριες συνιστώσες της οικονομικής ανάπτυξης. Αναφορικά με τη σπουδαιότητα του ανθρώπινου κεφαλαίου, «ο Tyler υποστηρίζει ότι η εκπαίδευση είναι εθνική επένδυση, επειδή δημιουργεί κοινωνικό και ατομικό πλούτο και προσθέτει, γενικά, ικανότητες στα αποθέματα του κράτους. Παρέχει ακόμη ανθρώπινη βάση στη σύγχρονη οικονομία, προσφέροντας ισότητα εκπαιδευτικών ευκαιριών. Αποτελεί συνάμα όπλο στον πόλεμο κατά της φτώχειας, της εγκληματικότητας και της ανεργίας» (Σαΐτης, 2000, σ. 155-156).

Κατά τον Tyler ένα έθνος, το οποίο δεν επενδύει στον άνθρωπο, θα υποφέρει στο μέλλον. Το ανθρώπινο κεφάλαιο είναι ένα είδος εθνικής επένδυσης και συμβάλλει στην κοινωνική και ατομική ευημερία. Ο Tyler υποστηρίζει ότι «το εκπαιδευτικό σύστημα, το οποίο κατανέμει τους μαθητές στις μελλοντικές θέσεις εργασίας, είναι η κυριότερη αναπτυξιακή βιομηχανία του έθνους, γιατί η εκπαίδευση θα εκπληρώσει τις ανάγκες της ατομικής προσαρμογής, της αυξανόμενης κοινωνικής ευκαιρίας και πλούτου, της εθνικής οικονομικής ανάπτυξης και της ατομικής επάρκειας» (Σαΐτης, 2000, σ. 154-155).

Ο Clark, υποστηρικτής της θεωρίας του ανθρώπινου κεφαλαίου, θεωρεί ότι «η τεχνολογική οικονομία της εποχής μας απαιτεί ειδικευμένο προσωπικό και εξειδικευμένους επαγγελματίες και ο πιο κατάλληλος θεσμός για να προετοιμάσει τεχνικούς είναι το εκπαιδευτικό σύστημα» (Σαΐτης, 2000, σ. 154-155).

Τέλος, σύμφωνα με την άποψη του Gary Becker, οι επενδύσεις σε ανθρώπινο κεφάλαιο επιδρούν στα εισοδήματα και επεκτείνουν τους πόρους της ανθρώπινης κοινότητας (Becker, 1993).

Ως επί το πλείστον τονίζεται ότι για την οικονομική ανάπτυξη και την τεχνολογική πρόοδο των κρατών, βασική προϋπόθεση είναι η δημιουργία εξειδικευμένου προσωπικού. Με ποιο τρόπο μπορεί να επιτευχθεί αυτό; Είναι προφανές ότι επιτυγχάνεται μέσω της εκπαίδευσης και της κατάρτισης όπως αναφέρει ο Σαΐτης το 2000:

Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου, αν και ξεκίνησε από ψυχρά οικονομικοπολιτικά κριτήρια, τα οποία είχαν σαν στόχο την αποτελεσματικότερη οικονομική ανάπτυξη καθώς και την καταπολέμηση της σοσιαλιστικής ιδεολογίας, στην πορεία της ανάπτυξης και της ευρύτερης διάδοσής της έθεσε το θέμα της σχέσης ανάμεσα στην παραγωγικότητα του έθνους και στις ανθρώπινες πηγές της, σε επίπεδο επιδεξιότητας, ικανότητας και εκπαίδευσης του πληθυσμού. Έτσι, η βασική της θέση, η οποία συνδέει την ανάπτυξη με την οικονομική ανάπτυξη, λειτούργησε ως αφορμή για πολυάριθμες μελέτες σε όλες σχεδόν τις δυτικές χώρες. Στόχος των μελετών αυτών ήταν ο εντοπισμός των ανισοτήτων των εκπαιδευτικών ευκαιριών, ώστε να γίνουν οι θεσμικές αλλαγές που θα επιφέρουν την εξίσωση των ευκαιριών. (σελ. 154-155).

Η πολιτική για την τεχνική εκπαίδευση και κατάρτιση βασίζεται στη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου. Οι ερμηνευτικές προσεγγίσεις όσον αφορά το θέμα των σχέσεων κατάρτισης και αγοράς εργασίας, δίστανται. Αυτό που επισημαίνεται συχνά στις κοινωνιολογικές μελέτες είναι ότι η πολιτική επικεντρώνεται στη σχέση της εκπαίδευσης/ κατάρτισης με την οικονομία και παραβλέπει πολλές φορές μια άλλη σημαντική διάσταση, αυτή που σχετίζεται με την αναπαραγωγή των κοινωνικών ανισοτήτων και τον κοινωνικό αποκλεισμό. Όλες όμως οι κοινωνιολογικές θεωρίες, αναγνωρίζουν ότι η εκπαίδευση και η κατάρτιση συμβάλλουν στην αναπαραγωγή των κοινωνικών ανισοτήτων, με τη συντήρηση των προνομίων της ανώτερης και της μεσαίας τάξης και των μειονεκτημάτων της εργατικής τάξης. Ως εκ τούτου είναι μεγάλος ο όγκος των εμπειρικών ερευνών που προσπαθούν να ανιχνεύσουν, αν η ανάπτυξη και η επέκταση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης μειώνει τις κοινωνικές ανισότητες και παρέχει τη δυνατότητα σε ολοένα και μεγαλύτερα τμήματα του πληθυσμού να αναπτύξουν τις ικανότητες και τις δεξιότητες, που απαιτούνται για την ένταξη στην αγορά εργασίας (Σιάνου-Κυργίου, 2006).

2.2.1 Ανθρώπινες δεξιότητες και γνώσεις

Το ανθρώπινο κεφάλαιο περιλαμβάνει διάφορα στοιχεία, αλλά οι βασικές συνιστώσες του περιλαμβάνουν ανθρώπινες δεξιότητες και γνώσεις. Ας αναλύσουμε κάθε ένα από αυτά τα στοιχεία:

- i. Ανθρώπινες Δεξιότητες (Skills):

Οι ανθρώπινες δεξιότητες αναφέρονται στην ικανότητα των ατόμων να εκτελούν συγκεκριμένες εργασίες ή να αντιμετωπίζουν συγκεκριμένες καταστάσεις με αποτελεσματικό τρόπο. Αυτές οι δεξιότητες μπορεί να είναι γενικές, όπως η επικοινωνία, η λύση προβλημάτων, η διαχείριση του χρόνου, η οργάνωση, η δημιουργικότητα, αλλά μπορούν επίσης να είναι εξειδικευμένες για συγκεκριμένες επαγγελματικές ή τεχνικές απαιτήσεις.

ii. Γνώσεις (Knowledge):

Οι γνώσεις αναφέρονται στην πληροφορία και την κατανόηση που έχουν οι άνθρωποι σε διάφορους τομείς. Αυτές οι γνώσεις μπορούν να είναι θεωρητικές ή πρακτικές και να καλύπτουν ευρύ φάσμα θεμάτων, όπως η επιστήμη, η τεχνολογία, η ιστορία, η κοινωνική επιστήμη, η πολιτική, η γλώσσα, η τέχνη και άλλοι τομείς. Οι γνώσεις αποτελούν τη βάση για την εκπαίδευση και τη διαρκή ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου.

Και οι δύο αυτές συνιστώσες, οι ανθρώπινες δεξιότητες και οι γνώσεις, είναι απαραίτητες για την ανάπτυξη και την προσωπική επιτυχία του ατόμου, αλλά επίσης αποτελούν κρίσιμους παράγοντες για την ανάπτυξη και την οικονομική ευημερία μιας κοινωνίας. Επενδύσεις στην εκπαίδευση και την ανάπτυξη ανθρωπίνων δεξιοτήτων και γνώσεων θεωρούνται σημαντικές για τη βελτίωση του ανθρώπινου κεφαλαίου και την προαγωγή της ανάπτυξης.

2.2.2 Εκπαίδευση και κατάρτιση

Το ανθρώπινο κεφάλαιο περιλαμβάνει πολλά στοιχεία, αλλά η εκπαίδευση και η κατάρτιση αποτελούν δύο από τα κύρια στοιχεία που συνθέτουν αυτήν την έννοια.

Ας αναλύσουμε πώς συμβάλλουν η εκπαίδευση και η κατάρτιση στο ανθρώπινο κεφάλαιο:

i. Εκπαίδευση (Education).

Η εκπαίδευση αναφέρεται στη διαδικασία απόκτησης γνώσεων, δεξιοτήτων, αξιών και ικανοτήτων μέσω διδασκαλίας και μάθησης. Περιλαμβάνει τόσο την προσχολική εκπαίδευση όσο και την τριτοβάθμια εκπαίδευση (πανεπιστήμια και συναφείς ακαδημαϊκοί βαθμοί). Η εκπαίδευση παρέχει τις θεωρητικές και πρακτικές βάσεις για την κατανόηση του κόσμου και τη συμμετοχή σε επαγγελματικές και κοινωνικές δραστηριότητες.

ii. Κατάρτιση (Training).

Η κατάρτιση αναφέρεται σε εκπαιδευτικά προγράμματα και δραστηριότητες που στοχεύουν στην απόκτηση συγκεκριμένων δεξιοτήτων και ικανοτήτων που συνδέονται

με συγκεκριμένες εργασίες ή επαγγέλματα. Η κατάρτιση μπορεί να γίνει σε επίπεδο εργασίας (on-the-job training) ή μέσω ειδικών εκπαιδευτικών προγραμμάτων.

Η εκπαίδευση και η κατάρτιση συμβάλλουν στην αύξηση του ανθρώπινου κεφαλαίου με πολλούς τρόπους:

- 1) Αύξηση των γνώσεων: Και η εκπαίδευση και η κατάρτιση παρέχουν νέες γνώσεις και πληροφορίες που βελτιώνουν την κατανόηση και την ικανότητα αντιμετώπισης προκλήσεων.
- 2) Ανάπτυξη δεξιοτήτων: Και οι δύο διαδικασίες επιτρέπουν στα άτομα να αναπτύξουν δεξιότητες που είναι σημαντικές για την εργασία και την επαγγελματική ανάπτυξη.
- 3) Αύξηση της παραγωγικότητας: Μέσω της απόκτησης νέων γνώσεων και δεξιοτήτων, τα άτομα γίνονται πιο παραγωγικά και αποτελεσματικά στην εργασία τους.
- 4) Βελτίωση της ευκαιρίας για απασχόληση: Η εκπαίδευση και η κατάρτιση αυξάνουν τις ευκαιρίες απασχόλησης και την προσωπική επιτυχία στον επαγγελματικό χώρο.

Η εκπαίδευση και η κατάρτιση αποτελούν κρίσιμα στοιχεία του ανθρώπινου κεφαλαίου και παίζουν ζωτικό ρόλο στην προσωπική ανάπτυξη, την επαγγελματική επιτυχία και την οικονομική ανάπτυξη μιας κοινωνίας.

Τα εκπαιδευτικά προγράμματα κατάρτισης αποτελούν τον πυρήνα της διαδικασίας κατάρτισης και εκφράζουν την επίσημη οροθέτηση του πλαισίου οργάνωσης του χρόνου κατάρτισης και μια αυστηρά καθορισμένη επίσημη ιεράρχηση της γνώσης. Επιπλέον, κατά τη διαμόρφωση προγραμμάτων συνεχούς επαγγελματικής κατάρτισης, λαμβάνονται υπόψη τα αντίστοιχα επαγγελματικά προφίλ, εάν υπάρχουν, ή τα απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα προκειμένου να καθοριστεί η έκταση των γνωστικών περιοχών, οι σχέσεις μεταξύ τους, καθώς και ορισμένοι σκοποί που αφορούν κάθε γνωστική περιοχή.

Ο καταρτιζόμενος από την πλευρά του «οφείλει», σύμφωνα με την επίσημη στοχοθεσία, να κατέχει το αντικείμενο της εργασίας του στο μεγαλύτερο δυνατό βαθμό, αλλά συνάμα να γνωρίζει τους τρόπους αναζήτησης και απόκτησης νέων και ειδικών πληροφοριών, καθώς επίσης να ενημερώνεται συνεχώς για τις εξελίξεις στον τομέα του στο πλαίσιο της δια βίου μάθησης.

Αυτή η θεωρία βασίζεται στην επιλογή του ατόμου μεταξύ του να εισέλθει στην αγορά εργασίας και να ψάξει για απασχόληση ή να καθυστερήσει την είσοδό του στην αγορά εργασίας, αναβάλλοντας τη διαδικασία λόγω παράτασης της διάρκειας της εκπαίδευσής του, με στόχο την επίτευξη υψηλότερου επιπέδου αμοιβής. Το άτομο

αντιμετωπίζει περιορισμούς, καθώς η εκπαίδευση συνεπάγεται άμεσο και έμμεσο κόστος. Αξίζει να σημειωθεί ότι, ενώ η νεοκλασική προσέγγιση του ανθρώπινου κεφαλαίου επικεντρωνόταν κυρίως στη δυνατότητα αυξημένου μισθού, πρόσφατα υποστηρίζεται η ανάγκη επέκτασης της εκπαίδευσης λόγω υψηλής ανεργίας και της ανάγκης για μεγαλύτερη ευελιξία. Επιπλέον, η σύγχρονη νεοκλασική οικονομία θεωρεί τη γνώση ως ενδογενές στοιχείο, ένα παραγωγικό στοιχείο ενός αναπτυξιακού μοντέλου (Συργιάννης, 2018).

Η σημασία του ανθρώπινου κεφαλαίου στην οικονομική μεγέθυνση έχει ενθαρρύνει τους ερευνητές προκειμένου να βρουν δείκτες για τη μέτρηση και ποσοτικοποίησή του για κάθε χώρα (World Development Report, 1991; United Nations, 2002; Woessmann, 2003).

Υπάρχουν ουσιαστικά τρεις προσεγγίσεις που έχουν υιοθετηθεί από τη διεθνή κοινότητα για τη μέτρηση του ανθρώπινου κεφαλαίου (AVSI, 2008):

- i. Διερευνητική Προσέγγιση (Prospective Approach),
- ii. Προσέγγιση Εκπαιδευτικής Επίδοσης (Educational Performance Approach) (βασίζεται στον αριθμό των ατόμων που φτάνουν σε ένα συγκεκριμένο επίπεδο εκπαίδευσης) και
- iii. Προσέγγιση Γνωστικών Δεξιοτήτων (Cognitive Skills Approach) (βασίζεται στις γνωστικές ικανότητες των μαθητών).

Πιο συγκεκριμένα:

- i. Διερευνητική Προσέγγιση

Σύμφωνα με την έκθεση του ΟΟΣΑ (1998), ένας δείκτης μέτρησης του ανθρώπινου κεφαλαίου εκφράζεται μέσω του λόγου μεταξύ του εισοδήματος των εργαζομένων με υψηλό μορφωτικό επίπεδο και του εισοδήματος των εργαζομένων με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο. Οι αποδόσεις των αποδοχών χρησιμοποιούνται ως μονάδα μέτρησης των επενδύσεων σε ανθρώπινο κεφάλαιο, ενώ οι μελλοντικές αποδοχές του εργατικού δυναμικού προεξοφλούνται σε συγκεκριμένη ημερομηνία ως δείκτες προσέγγισης. Κατά τη μακροχρόνια μέτρηση των αποδοχών, λαμβάνονται υπόψη και άλλες μεταβλητές, όπως οι πιθανότητες επιβίωσης και τα επιτόκια, τα οποία μεταβάλλονται κατά τη διάρκεια των ετών (United Nations, 2002). Επιπλέον, υπάρχουν και άλλοι δείκτες μέτρησης του ανθρώπινου κεφαλαίου σε αυτήν την κατηγορία που σχετίζονται με τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων σε μια δεδομένη αγορά. Οι πιο σημαντικοί από αυτούς περιλαμβάνουν τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας, την αναλογία των εργαζομένων με υψηλή ειδίκευση, το μερίδιο στην αγορά από τομείς με υψηλή προστιθέμενη αξία, την παραγωγή διπλωμάτων ευρεσιτεχνίας και προγραμμάτων υψηλής τεχνολογίας, καθώς

και τον αντίκτυπο των ΤΠΕ (Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνίας) στην αγορά εργασίας (United Nations, 2002).

ii. Εκπαιδευτικές Επιδόσεις

Η προσέγγιση που αφορά τις εκπαιδευτικές επιδόσεις υποστηρίζει ότι οι μετρήσεις θα πρέπει να πραγματοποιούνται με τη χρήση μακροοικονομικών δεικτών, όπως ο συνολικός αριθμός των ετών εκπαίδευσης του εργατικού δυναμικού, ο αριθμός των εκπαιδευτικών εγκαταστάσεων, ο λόγος των δημοσίων δαπανών για εκπαίδευση προς το ΑΕΠ, οι κατά κεφαλήν δαπάνες για την εκπαίδευση, και ο λόγος των μαθητών προς τους εκπαιδευτικούς (Hanushek, 1997; OECD, 1998; Wossmann, 2003; Cuaresma, 2016). Επιπλέον, οι αναφορές στους δείκτες προσέγγισης του ανθρώπινου κεφαλαίου περιλαμβάνουν τις σχολικές εγγραφές (enrolment rates) (Barro, 1991; Mankiw, Romer & Weil, 1992), το ποσοστό αναλφαβητισμού των ενηλίκων (Romer, 1986), τα μέσα χρόνια εκπαίδευσης των εργαζομένων (Psacharopoulos 1986; Krueger & Lindahl, 2001), καθώς και τον αριθμό των ατόμων που εμπλέκονται σε μία οικονομική διαδικασία με έναν ορισμένο αριθμό ετών εκπαίδευσης (Mulligan & Sala-I-Martin, 1997).

Πέραν της ασάφειας που παρουσιάζεται στους χρησιμοποιούμενους δείκτες, καθώς δεν διακρίνονται με βάση την ατομική ή οικιακή διάσταση, είναι προφανές πως η προσέγγιση του ανθρώπινου κεφαλαίου μιας χώρας περιορίζεται στο εκπαιδευτικό της απόθεμα. Αυτή η απλουστευμένη μέθοδος παραβλέπει σημαντικούς άλλους παράγοντες, όπως η υγεία, η επαγγελματική κατάρτιση και άλλοι, που συμβάλλουν στο σύνολο του ανθρώπινου κεφαλαίου μιας κοινωνίας.

iii. Γνωστικές Δεξιότητες

Η τρίτη προσέγγιση βασίζεται στην ιδέα ότι η αξία που αποκτά ένα άτομο συνδέεται άμεσα με την ποσότητα της παρεχόμενης εκπαίδευσης, εκφραζόμενη σε έτη. Σύμφωνα με τον Wossmann (2003), αυτή η αξία ενισχύεται ακόμη περισσότερο με την ποσότητα των ετών φοίτησης, τα οποία μετρώνται μέσω των αποτελεσμάτων των γνωστικών δεξιοτήτων που έχουν αποκτηθεί και αναπτυχθεί. Κατά συνέπεια, το επίπεδο του ανθρώπινου κεφαλαίου στηρίζεται στην ποσότητα της προσφοράς του εκπαιδευτικού πλαισίου και των εκπαιδευτικών συστημάτων της χώρας. Οι γνωστικές δεξιότητες, ως μέτρο, συνδέονται θετικά με τις επενδύσεις στο ανθρώπινο κεφάλαιο.

Σε διεθνείς εμπειρικές αναλύσεις που επικεντρώνονται στις μαθησιακές ικανότητες των 15χρονων μαθητών, όπως αυτές που πραγματοποιήθηκαν από το OECD-PISA (TIMSS [Trends in International Mathematics and Study Science]), εξετάστηκε η σχέση μεταξύ του ανθρώπινου κεφαλαίου και της οικονομικής ανάπτυξης. Τα παρατηρούμενα αποτελέσματα είναι συναρπαστικά και συνάδουν με τις θεωρίες της οικονομικής ανάπτυξης (Hanushek & Kim, 1995).

Το κύριο επίτευγμα αυτών των ερευνών έγκειται στην αξιοποίηση του μέσου δείκτη εθνικής γνώσης ως ενδεικτικού παράγοντα για την αξιολόγηση του ανθρώπινου κεφαλαίου μιας χώρας σε βασικά μαθήματα, όπως Μαθηματικά, Επιστήμες, Γλωσσικές Δεξιότητες και την επίλυση προβλημάτων. Συγκεκριμένα, διεθνείς οργανισμοί, όπως το NCES (National Center for Education Statistics) και ο ΟΟΣΑ, έχουν προτείνει το μέσο επίπεδο μάθησης στα Μαθηματικά και τις Επιστήμες ως δείκτη προσέγγισης του ανθρώπινου κεφαλαίου (average level of maths and science) (OECD, 1998; Wossmann, 2003).

Τα άτομα επενδύουν στην εκπαίδευσή τους, προσδοκώντας μελλοντικά οικονομικά οφέλη από αυτήν. Σύμφωνα με τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου, η αύξηση των μισθών σχετίζεται με τη δυσκολία και το κόστος της εκπαίδευσης-κατάρτισης, καθώς η εμπειρία στην αγορά εργασίας αυξάνεται με την πάροδο του χρόνου. Οι γνώσεις και οι δεξιότητες που αποκτώνται μέσω της εκπαίδευσης αντιπροσωπεύουν το προσωπικό παραγωγικό ανθρώπινο κεφάλαιο, το οποίο αναμένεται να αυξήσει την παραγωγικότητά τους. Το εισόδημα των εργαζομένων, ιδιαίτερα όταν δεν κατέχουν παραγωγικά μέσα, θεωρείται ως απόδοση του ανθρώπινου κεφαλαίου τους (Γουβιάς & Συργιάννης, 2020).

2.3 Αξία του ανθρώπινου κεφαλαίου

2.3.1 Πώς μετρείται η αξία του ανθρώπινου κεφαλαίου

Η μέτρηση της αξίας του ανθρώπινου κεφαλαίου είναι μια πολύπλοκη διαδικασία και δεν είναι τόσο απλή όσο η μέτρηση άλλων πόρων, όπως των φυσικών πόρων. Το ανθρώπινο κεφάλαιο αναφέρεται στις γνώσεις, τις δεξιότητες, τις εμπειρίες και την υγεία των ανθρώπων, που δεν μπορούν να μετρηθούν με τον ίδιο τρόπο που μετρούνται φυσικοί πόροι όπως το πετρέλαιο ή τα δάση.

Παρόλα αυτά, υπάρχουν διάφοροι τρόποι που έχουν προταθεί για τη μέτρηση και την εκτίμηση της αξίας του ανθρώπινου κεφαλαίου. Ορισμένοι από αυτούς περιλαμβάνουν τα ακόλουθα: (Norton, Conway & Foster, 2002; World Bank, 2020).

- 1) Εκπαίδευση και Κατάρτιση: Ένα προσεγγιστικό πλαίσιο περιλαμβάνει τον υπολογισμό του αριθμού και του επιπέδου των εκπαιδευτικών και επαγγελματικών προγραμμάτων που έχουν παρακολουθήσει οι άνθρωποι, καθώς και την αξιολόγηση του κόστους και των αντιστοίχων οφελών που προκύπτουν από αυτές τις επενδύσεις στην εκπαίδευση.
- 2) Υγεία: Η μέτρηση της αξίας του ανθρώπινου κεφαλαίου μπορεί να συμπεριλάβει την αξία της υγείας, όπως τον αναμενόμενο χρόνο ζωής και τα έτη ζωής που αποφεύγονται από ασθένειες και τραυματισμούς.
- 3) Εκτίμηση της Παραγωγικότητας: Μια άλλη προσέγγιση είναι η εκτίμηση της παραγωγικότητας και των εισοδημάτων που προκύπτουν από τις γνώσεις και τις δεξιότητες των ανθρώπων. Πόσο περισσότερα μπορεί να κερδίσει κάποιος λόγω των γνώσεων του;
- 4) Ποιότητα Ζωής: Η αξιολόγηση της ποιότητας ζωής, συμπεριλαμβάνοντας παράγοντες όπως η ικανοποίηση από την εργασία, η πρόσβαση σε παιδεία, η υγειονομική περίθαλψη, και η προσωπική ευημερία.
- 5) Συμβολαιογραφικές Μεθόδους: Ορισμένοι οικονομολόγοι χρησιμοποιούν συμβολαιογραφικές μεθόδους για να εκτιμήσουν την αξία του ανθρώπινου κεφαλαίου, δηλαδή το πόσο κάποιος θα ήταν διατεθειμένος να πληρώσει για την απόκτηση αυτών των δεξιοτήτων και γνώσεων.

Είναι σημαντικό να σημειώσουμε ότι καμία από αυτές τις μεθόδους δεν είναι τέλεια, και η μέτρηση της αξίας του ανθρώπινου κεφαλαίου παραμένει μια προκλητική διαδικασία. Ωστόσο, η συνδυασμένη χρήση διαφόρων προσεγγίσεων μπορεί να παρέχει μια πιο πλήρη εικόνα της αξίας αυτού του σημαντικού πόρου.

2.3.2 Συνεισφορά στην οικονομία και την κοινωνία

Η αξία του ανθρώπινου κεφαλαίου είναι αποφασιστικής σημασίας για την οικονομία και την κοινωνία και συμβάλλει σε πολλούς τρόπους στην ευημερία και την ανάπτυξή τους (Goldin, 2014):

- 1) Οικονομική Ανάπτυξη: Το ανθρώπινο κεφάλαιο αποτελεί έναν κύριο παράγοντα οικονομικής ανάπτυξης. Οι άνθρωποι με υψηλή εκπαίδευση και επαγγελματικές δεξιότητες έχουν τη δυνατότητα να συμβάλλουν περισσότερο στην παραγωγή και την καινοτομία, προάγοντας την ανάπτυξη της οικονομίας.
- 2) Αύξηση των Εισοδημάτων: Η εκπαίδευση και η κατάρτιση επιτρέπουν στα άτομα να αποκτήσουν υψηλότερα εισοδήματα στην αγορά εργασίας, βελτιώνοντας την προσωπική οικονομική κατάστασή τους και συνεισφέροντας στη μείωση της φτώχειας.
- 3) Καινοτομία και Ανταγωνιστικότητα: Η ύπαρξη καλά εκπαιδευμένων και καταρτισμένων ανθρώπων ενθαρρύνει την καινοτομία και την ανταγωνιστικότητα μιας κοινωνίας. Οι άνθρωποι αυτοί είναι σε θέση να αναπτύσσουν και να υλοποιούν νέες ιδέες και τεχνολογίες.
- 4) Υγεία και Ευημερία: Το ανθρώπινο κεφάλαιο συμπεριλαμβάνει επίσης την υγεία. Ένας πληθυσμός με καλή υγεία είναι πιο παραγωγικός και ευτυχισμένος, μειώνοντας τα έξοδα υγειονομικής φροντίδας και αυξάνοντας την ποιότητα ζωής.
- 5) Κοινωνική Συνοχή: Η ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου βοηθάει στη δημιουργία πιο ισότιμων κοινωνιών, καθώς παρέχει ευκαιρίες σε όλους τους πολίτες, ανεξαρτήτως κοινωνικής τάξης ή προέλευσης.
- 6) Ανθρώπινη Κεφαλαιακή Επένδυση: Οι επενδύσεις στο ανθρώπινο κεφάλαιο θεωρούνται μια από τις πιο αποδοτικές επενδύσεις που μπορεί να κάνει μια κοινωνία, καθώς οδηγούν σε υψηλή απόδοση και ανάπτυξη.

Το ανθρώπινο κεφάλαιο συνεισφέρει στην οικονομική ανάπτυξη, την καινοτομία, την ανταγωνιστικότητα και την κοινωνική συνοχή, και είναι χρήσιμο για τη βελτίωση της ποιότητας ζωής και την ευημερία της κοινωνίας.

2.3.3 Σχέση με την ανάπτυξη και την παραγωγικότητα

Η αξία του ανθρώπινου κεφαλαίου έχει στενή σχέση με την ανάπτυξη και την παραγωγικότητα μιας κοινωνίας. Το ανθρώπινο κεφάλαιο αποτελεί έναν κύριο παράγοντα που επηρεάζει την οικονομική ανάπτυξη και την παραγωγικότητα σε πολλά

επίπεδα. Ας εξετάσουμε πώς συνδέεται το ανθρώπινο κεφάλαιο με αυτές τις δύο κρίσιμες πτυχές (Schultz, 1961; Becker, 1964; Ψαχαρόπουλος, 1999):

- 1) Εκπαίδευση και Επαγγελματική Κατάρτιση: Η εκπαίδευση και η κατάρτιση αποτελούν βασικά στοιχεία του ανθρώπινου κεφαλαίου. Όταν οι άνθρωποι αποκτούν παιδεία και εκπαιδευτικές δεξιότητες, αυξάνουν τη γνώση και τις δεξιότητές τους, κάτι που επηρεάζει θετικά την παραγωγικότητά τους. Ένας καλά εκπαιδευμένος εργατικός δυναμικός έχει τη δυνατότητα να προσφέρει περισσότερη εξειδίκευση και απόδοση στην εργασία του, βελτιώνοντας την παραγωγικότητα της επιχείρησης ή του οργανισμού.
- 2) Καινοτομία και Ανταγωνιστικότητα: Οι καλές εκπαιδευτικές πρακτικές και η ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου ενθαρρύνουν την καινοτομία. Άνθρωποι με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης και εμπειρίας είναι πιο πιθανό να προτείνουν και να υλοποιήσουν νέες ιδέες και τεχνολογίες. Αυτό συμβάλλει στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και των κοινωνιών.
- 3) Ευεξία και Υγεία: Το ανθρώπινο κεφάλαιο συμπεριλαμβάνει επίσης την υγεία. Οι υγιείς εργαζόμενοι είναι πιο παραγωγικοί και αποτελεσματικοί στην εργασία τους, μειώνοντας την απουσία λόγω ασθένειας και αυξάνοντας την παραγωγικότητα.
- 4) Επιστημονική και Τεχνολογική Ανάπτυξη: Οι καλά εκπαιδευμένοι και εξειδικευμένοι επιστήμονες, μηχανικοί και επαγγελματίες είναι απαραίτητοι για την προώθηση της επιστημονικής και τεχνολογικής ανάπτυξης. Αυτή η ανάπτυξη συνεισφέρει στην ανταγωνιστικότητα και την οικονομική ανάπτυξη.

Συνολικά, το ανθρώπινο κεφάλαιο αποτελεί κινητήριο δύναμη για την ανάπτυξη και την παραγωγικότητα. Επενδύσεις στην εκπαίδευση, την υγεία και την ανάπτυξη δεξιοτήτων βελτιώνουν την ικανότητα των ανθρώπων να συνεισφέρουν στην οικονομία και στην κοινωνία, δημιουργώντας πλούτο και ευημερία.

2.4 Επενδύσεις στο ανθρώπινο κεφάλαιο

2.4.1 Εκπαιδευτικά συστήματα και πολιτικές

Οι επενδύσεις στο ανθρώπινο κεφάλαιο αφορούν τις προσπάθειες που καταβάλλονται για τη βελτίωση της εκπαίδευσης, της κατάρτισης, της υγείας και των δεξιοτήτων του πληθυσμού. Αυτές οι επενδύσεις έχουν κρίσιμη σημασία για την ανάπτυξη, την παραγωγικότητα και την ευημερία μιας κοινωνίας. Οι επενδύσεις αυτές μπορούν να υλοποιηθούν μέσω εκπαιδευτικών συστημάτων και πολιτικών.

Ας εξετάσουμε πώς συνδέονται αυτοί οι παράγοντες (Tharepou, Saks, & Moore, 2007· Ξηροτύρη-Κουφίδου, 2010· Τριανταφυλλίδου, 2017):

- 1) **Εκπαιδευτικά Συστήματα:** Τα εκπαιδευτικά συστήματα αποτελούν τον κύριο μηχανισμό για την ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου. Επενδύσεις στην πρόσβαση σε προσχολική, βασική, δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαίδευση βελτιώνουν τις δεξιότητες και τις γνώσεις του πληθυσμού. Επιπλέον, αναπτύσσουν την ικανότητα ανάλυσης, κριτικής σκέψης και προβληματισμού.
- 2) **Εκπαιδευτικές Πολιτικές:** Οι κυβερνήσεις εφαρμόζουν εκπαιδευτικές πολιτικές που καθορίζουν τις προτεραιότητες, τους στόχους και τον τρόπο χρηματοδότησης του εκπαιδευτικού συστήματος. Αυτές οι πολιτικές μπορούν να περιλαμβάνουν τη διεύρυνση της πρόσβασης στην εκπαίδευση, την αναβάθμιση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων, την εκπαίδευση εκπαιδευτών και πολλά άλλα.
- 3) **Υγεία και Πρόνοια:** Η επενδυτική πολιτική περιλαμβάνει τη βελτίωση της πρόσβασης σε υγειονομική περίθαλψη, την πρόληψη των ασθενειών και τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης. Ένας υγιής πληθυσμός είναι πιο παραγωγικός και αποτελεσματικός στην εργασία του.
- 4) **Κατάρτιση και Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση:** Η κατάρτιση και η συνεχιζόμενη εκπαίδευση είναι σημαντικές για την ενίσχυση των δεξιοτήτων και της γνώσης των εργαζομένων σε διάφορους τομείς. Πολιτικές που προωθούν την κατάρτιση και την εκπαίδευση μετά την αποφοίτηση βοηθούν τους εργαζόμενους να παραμένουν ανταγωνιστικοί στην αγορά εργασίας.
- 5) **Κοινωνικές Πολιτικές:** Οι κοινωνικές πολιτικές που υποστηρίζουν την πρόσβαση στην εκπαίδευση, την υγεία και την κατάρτιση είναι απαραίτητες για τη δημιουργία ισότιμων ευκαιριών για όλους τους πολίτες.

Οι επενδύσεις στο ανθρώπινο κεφάλαιο απαιτούν συντονισμό και στρατηγική σχεδίαση από τις κυβερνήσεις και τους φορείς λήψης αποφάσεων. Μέσω καλών εκπαιδευτικών συστημάτων, πολιτικών που προάγουν την υγεία και την εκπαίδευση, καθώς και δεξιοτήτων που αντιστοιχούν στις ανάγκες της αγοράς εργασίας, μπορεί να επιτευχθεί μια πιο ικανοποιητική παραγωγικότητα και οικονομική ανάπτυξη, καθώς και η διασφάλιση της ευημερίας του πληθυσμού.

2.4.2 Κοινωνικές πολιτικές και προγράμματα υποστήριξης

Οι επενδύσεις στο ανθρώπινο κεφάλαιο μπορούν να υλοποιούνται μέσω διάφορων κοινωνικών πολιτικών και προγραμμάτων υποστήριξης. Αυτές οι πολιτικές και προγράμματα στοχεύουν στη βελτίωση της εκπαίδευσης, της υγείας, των δεξιοτήτων και της ευημερίας του πληθυσμού.

Ανάλογα με τις ανάγκες και τις προτεραιότητες της κάθε κοινωνίας, αυτά τα προγράμματα μπορεί να περιλαμβάνουν τα εξής (Tharenou, Saks, & Moore, 2007· Ξηροτύρη-Κουφίδου, 2010· Τριανταφυλλίδου, 2017):

- Εκπαιδευτικά Προγράμματα και Υποτροφίες: Προγράμματα που παρέχουν οικονομική υποστήριξη σε φοιτητές και σπουδαστές, καθώς και εκπαιδευτικά υλικά και πόρους για τη βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης.
- Προγράμματα Υγείας και Ευεξίας: Προγράμματα που προσφέρουν δωρεάν ή προσιτή υγειονομική περίθαλψη, εμβολιασμούς, πρόληψη ασθενειών και ψυχοκοινωνική υποστήριξη.
- Κατάρτιση και Επαγγελματική Κατάρτιση: Προγράμματα που προσφέρουν εκπαίδευση και κατάρτιση για την απόκτηση νέων δεξιοτήτων και τη βελτίωση της εργασιακής απόδοσης.
- Επαγγελματική Στήριξη: Προγράμματα που βοηθούν στην εύρεση εργασίας, στην καριέρα ανάπτυξη και στην επιχειρηματικότητα.
- Κοινωνικές Υπηρεσίες: Υπηρεσίες που παρέχουν κοινωνική προστασία, βοήθεια σε ευάλωτες ομάδες και υποστήριξη σε περιπτώσεις ανάγκης.
- Καταπολέμηση της Φτώχειας: Προγράμματα που στοχεύουν στη μείωση της φτώχειας και της ανισότητας, όπως τα κοινωνικά επιδόματα και τα προγράμματα διανομής τροφίμων.
- Επενδύσεις σε Κοινωνική Δικαιοσύνη: Προγράμματα που προωθούν τη δικαιοσύνη, την ισότητα των φύλων και την προστασία των δικαιωμάτων του ατόμου.

Αυτές οι πολιτικές και προγράμματα συνεισφέρουν στην ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου, βοηθούν στην ενίσχυση των δεξιοτήτων και των γνώσεων του πληθυσμού

και στην αύξηση της ευημερίας και της παραγωγικότητας. Είναι σημαντικές για τη διασφάλιση μιας ισότιμης και αειφόρου κοινωνίας.

2.5 Ανάπτυξη ανθρώπινου κεφαλαίου σε διάφορα κοινωνικά και οικονομικά πλαίσια

2.5.1 Η σημασία του ΑΚ σε αναπτυσσόμενες και ανεπτυγμένες χώρες

Η ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου είναι κρίσιμη για την πρόοδο και την ευημερία σε διάφορα κοινωνικά και οικονομικά πλαίσια, και έχει σημασία τόσο για αναπτυσσόμενες όσο και για ανεπτυγμένες χώρες.

Ας εξετάσουμε πώς αυτό συμβαίνει σε διάφορα πλαίσια (Χυτήρης, 2001· Κανελλόπουλος, 2002):

1) Αναπτυσσόμενες Χώρες:

- **Πρόσβαση σε Βασικές Υπηρεσίες:** Στις αναπτυσσόμενες χώρες, η ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου περιλαμβάνει τη διασφάλιση πρόσβασης σε βασικές υπηρεσίες, όπως εκπαίδευση, υγεία και νερό. Η εκπαίδευση βοηθά στην καλύτερη απασχόληση, ενώ η υγιεινή προστατεύει την υγεία του πληθυσμού.
- **Κοινωνική Προστασία:** Η ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου περιλαμβάνει επίσης την ενίσχυση των κοινωνικών πολιτικών για τη μείωση της φτώχειας και της ανισότητας. Κοινωνικά δίκτυα ασφαλείας και επιδόματα μπορούν να βοηθήσουν τις ευάλωτες ομάδες.
- **Ανάπτυξη Δεξιοτήτων:** Η εκπαίδευση και η κατάρτιση είναι σημαντικές για την εξέλιξη των ανθρώπων στις αναπτυσσόμενες χώρες, διότι αυξάνουν την απασχόληση και την παραγωγικότητα.
- **Καινοτομία και Ανάπτυξη:** Η ενίσχυση της εκπαίδευσης και της εκπαιδευτικής έρευνας ενθαρρύνει την καινοτομία και την οικονομική ανάπτυξη.

2) Ανεπτυγμένες Χώρες:

- **Βελτίωση της Ποιότητας Ζωής:** Στις ανεπτυγμένες χώρες, η ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου επιτρέπει στους πολίτες να απολαμβάνουν υψηλότερη ποιότητα ζωής, καλύτερη υγεία και πρόσβαση σε προηγμένες υπηρεσίες.
- **Καινοτομία και Ανταγωνιστικότητα:** Στις ανεπτυγμένες χώρες, η ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου συμβάλλει στην καινοτομία και στη διατήρηση της ανταγωνιστικότητας στην παγκόσμια αγορά.
- **Πολιτιστική Ευρεία Κοινωνία:** Η ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου διαμορφώνει μια πολιτισμικά πλούσια και ευρεία κοινωνία.
- **Κοινωνική Σταθερότητα:** Ένα υψηλό επίπεδο ανθρώπινου κεφαλαίου μπορεί να συμβάλει στη διατήρηση της κοινωνικής σταθερότητας και της ειρήνης.

Η ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου αποτελεί τον πυρήνα της κοινωνικής και οικονομικής προόδου. Σε όλες τις χώρες, ανεξάρτητα από το επίπεδο ανάπτυξης, η επένδυση στην εκπαίδευση, την υγεία, τις δεξιότητες και την κοινωνική ευημερία είναι αναγκαία για τη δημιουργία βιώσιμων, ισότιμων και ευημερούντων κοινωνιών.

2.5.2 Κοινωνικές ανισότητες και ανθρώπινο κεφάλαιο

Η ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στη μείωση των κοινωνικών ανισοτήτων σε διάφορα κοινωνικά και οικονομικά πλαίσια. Ας δούμε πώς η ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου σχετίζεται με τις κοινωνικές ανισότητες (Piketty, 2013; World Bank, 2019):

- **Πρόσβαση σε Εκπαίδευση:** Η πρόσβαση σε ποιοτική εκπαίδευση είναι κρίσιμη για την ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου. Οι ανισότητες στην πρόσβαση σε εκπαιδευτικές ευκαιρίες μπορούν να ενισχύσουν τις υπάρχουσες κοινωνικές ανισότητες. Πολλές φορές, οι φτωχότερες οικογένειες δυσκολεύονται να παράσχουν την ίδια ευκαιρία για εκπαίδευση με τις πλουσιότερες.
- **Υγεία και Πρόσβαση σε Υγειονομική Περίθαλψη:** Οι ανισότητες στην υγεία είναι επίσης σημαντικές. Οι κοινωνικοοικονομικές διαφορές μπορούν να οδηγήσουν σε ανισότητες στην πρόσβαση σε υγειονομική περίθαλψη και στην ποιότητα της υγείας.
- **Κατάρτιση και Επαγγελματικές Δυνατότητες:** Η έλλειψη πρόσβασης σε κατάρτιση και επαγγελματικές ευκαιρίες μπορεί να ενισχύσει τις ανισότητες στα εισοδήματα και την εργασιακή ασφάλεια.
- **Κοινωνική Προστασία και Πολιτικές Ανισοτήτων:** Κοινωνικές πολιτικές που δεν λαμβάνουν υπόψη τις ανισότητες μπορούν να επιδεινώσουν τις υφιστάμενες κοινωνικές ανισότητες. Αντίθετα, πολιτικές που στοχεύουν στη μείωση των ανισοτήτων στην πρόσβαση σε εκπαίδευση, υγεία και κοινωνικές υπηρεσίες μπορούν να βελτιώσουν την κατάσταση.

Συνολικά, η ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου αποτελεί μέσο για τη μείωση των κοινωνικών ανισοτήτων, καθώς ενισχύει τις ικανότητες και τις ευκαιρίες των ατόμων, ανεξάρτητα από την κοινωνική τους προέλευση.

Οι πολιτικές και οι προγραμματισμένες δράσεις που επικεντρώνονται στην προαγωγή της ανάπτυξης του ανθρώπινου κεφαλαίου μπορούν να συμβάλουν στη δημιουργία πιο δίκαιων και ισότιμων κοινωνιών.

2.6 Προκλήσεις και μελλοντικές εξελίξεις

2.6.1 Πώς οι τεχνολογικές εξελίξεις επηρεάζουν το ανθρώπινο κεφάλαιο

Οι τεχνολογικές εξελίξεις έχουν σημαντική επίδραση στο ανθρώπινο κεφάλαιο σε πολλούς τρόπους (INE-ΓΣΕΕ, 2023):

- **Εκπαίδευση και Μάθηση:** Η τεχνολογία διευκολύνει την πρόσβαση σε εκπαιδευτικό υλικό και πόρους μέσω διαδικτύου, συμβάλλοντας στη δια βίου μάθηση. Πλατφόρμες διαδικτυακής εκπαίδευσης, διαδραστικά βιντεοπαιχνίδια και τεχνολογικά εργαλεία βοηθούν στην απόκτηση νέων δεξιοτήτων.
- **Εργασία και Αγορά Εργασίας:** Οι τεχνολογικές εξελίξεις αλλάζουν τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Αναπτύσσονται νέες επαγγελματικές δεξιότητες στους τομείς της τεχνολογίας και της πληροφορικής, και εργαζόμενοι πρέπει να προσαρμόζονται συνεχώς.
- **Υγεία:** Η τεχνολογία συμβάλλει στην καλύτερη παρακολούθηση της υγείας, την αποτελεσματικότερη διάγνωση και θεραπεία των ασθενειών. Τα ηλεκτρονικά υγειονομικά φακέλων, η τηλεϊατρική και οι ιατρικές τεχνολογίες βελτιώνουν την ποιότητα της υγείας.
- **Κοινωνική Συνδεσιμότητα:** Η τεχνολογία επιτρέπει την επικοινωνία και τη συνεργασία σε παγκόσμιο επίπεδο. Τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και η τηλεργασία επιτρέπουν στους ανθρώπους να συνδεθούν και να εργαστούν από απόσταση.
- **Κοινωνική Δικαιοσύνη:** Οι τεχνολογικές εξελίξεις μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την αντιμετώπιση κοινωνικών ανισοτήτων. Για παράδειγμα, προγράμματα ανοικτού λογισμικού και πρόσβασης στο διαδίκτυο μπορούν να ενισχύσουν την πρόσβαση σε πληροφορίες και εκπαιδευτικό υλικό.

Ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί ότι οι τεχνολογικές εξελίξεις μπορούν επίσης να δημιουργήσουν κοινωνικές ανισότητες, εάν δεν χρησιμοποιηθούν δίκαια και διαφανώς. Ορισμένοι άνθρωποι μπορεί να έχουν προνόμια στη χρήση της τεχνολογίας, ενώ άλλοι να παραμένουν αποκλεισμένοι.

Επομένως, η κατάλληλη ρύθμιση και εκπαίδευση είναι σημαντικές πτυχές που πρέπει να ληφθούν υπόψη, για να διασφαλιστεί ότι οι τεχνολογικές εξελίξεις ωφελούν το ανθρώπινο κεφάλαιο ως σύνολο.

2.6.2 Προκλήσεις όπως η ανεργία, η μετανάστευση και η αλλαγή του κλίματος

Το ανθρώπινο κεφάλαιο και οι προκλήσεις όπως η ανεργία, η μετανάστευση και η αλλαγή του κλίματος συνδέονται στενά, και η αντιμετώπισή τους απαιτεί στρατηγικές που λαμβάνουν υπόψη το ανθρώπινο κεφάλαιο (Piketty, 2013; Ευρωπαϊκή Ένωση, 2021):

- **Ανεργία: Κατάρτιση και Επανακατάρτιση:** Η ανεργία μπορεί να επηρεάσει το ανθρώπινο κεφάλαιο με αρνητικό τρόπο. Οι κυβερνήσεις και οι εργοδότες μπορούν να επενδύουν σε προγράμματα κατάρτισης και επανακατάρτισης για την ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων.
- **Μετανάστευση: Ολοκλήρωση και Ενσωμάτωση:** Οι μετανάστες συχνά αποτελούν σημαντικό μέρος του ανθρώπινου κεφαλαίου σε μια χώρα. Οι πολιτικές ενσωμάτωσης και η δημιουργία ευκαιριών για την αξιοποίηση των δεξιοτήτων τους είναι ουσιώδεις.
- **Αλλαγή του Κλίματος: Εκπαίδευση και Προετοιμασία:** Η αλλαγή του κλίματος μπορεί να επηρεάσει την οικονομία και τις επιβιώσιμες επιλογές εργασίας. Η εκπαίδευση σχετικά με την περιβαλλοντική βιωσιμότητα και η προετοιμασία για τις αλλαγές στις επαγγελματικές αγορές είναι σημαντικές.

Η αποτελεσματική αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων απαιτεί συνεργασία μεταξύ κυβερνήσεων, επιχειρήσεων και κοινωνίας, με έμφαση στην ανάπτυξη και την ενίσχυση του ανθρώπινου κεφαλαίου.

Η εκπαίδευση, η κατάρτιση και η προσαρμογή στις αλλαγές είναι ζωτικές για τη δημιουργία ενός ανθρώπινου κεφαλαίου που μπορεί να αντιμετωπίσει αυτές τις προκλήσεις με επιτυχία.

Σύνοψη 2^{ου} Κεφαλαίου

Στο δεύτερο κεφάλαιο, διαπιστώσαμε ότι η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου εξετάζει τον ρόλο και τη σημασία των ανθρώπινων δεξιοτήτων, γνώσεων, εκπαίδευσης, υγείας και άλλων ανθρώπινων πόρων στην οικονομία και την κοινωνία. Επίσης, αναπτύχθηκε η αξία του ανθρώπινου κεφαλαίου με μετρήσιμα στοιχεία, η συνεισφορά του στην οικονομία και την κοινωνία αλλά και η σχέση με την ανάπτυξη και την παραγωγικότητα. Ακόμη, παρουσιάστηκαν οι προκλήσεις και οι μελλοντικές εξελίξεις που επηρεάζουν το ανθρώπινο κεφάλαιο όπως η ανεργία, η μετανάστευση και η αλλαγή του κλίματος.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 : ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

Περίληψη 3^{ου} Κεφαλαίου

Στο τρίτο κεφάλαιο της εργασίας εξετάζονται οι βασικοί φορείς εκπαίδευσης και κατάρτισης και η σημασία τους στην επιχειρηματικότητα και την επιχειρηματική κατάρτιση.

Επίσης, οι τάσεις, οι προκλήσεις και η επίδραση της τεχνολογίας αλλά και η προσαρμογή στην αλλαγή, η ποικιλομορφία των μαθητών/σπουδαστών και ο ψηφιακός αναλφαβητισμός.

Τέλος, ορίζεται η Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση (ΑΕΚ) η οποία σήμερα διαδραματίζει έναν σημαντικό ρόλο στην κοινωνία και την οικονομία.

3.1 Εισαγωγή στην Εκπαίδευση και Κατάρτιση

3.1.1 Ορισμός και σημασία της εκπαίδευσης και της κατάρτισης

Η εκπαίδευση και η κατάρτιση είναι δύο στενά συνδεδεμένες έννοιες με σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη του ατόμου και της κοινωνίας.

Η **εκπαίδευση στην τάξη** δεν ισούται με την εκπαίδευση, αλλά αναφέρεται σε αυτό που κερδίζει ένα άτομο ενώ βρίσκεται στο σχολείο. Σκοπός είναι να δώσει στους μαθητές γνώση σχετικά με τα γεγονότα, τις εκδηλώσεις, τις αξίες, τις πεποιθήσεις, τις γενικές έννοιες, τις αρχές, κλπ.. Αυτό βοηθά στην ανάπτυξη μιας αίσθησης λογικής, κατανόησης, κρίσης και διάνοιας σε ένα άτομο.

Η **εκπαίδευση** είναι ένας ευρύς όρος που αναφέρεται στην απόκτηση γνώσεων, δεξιοτήτων, αξιών και πολιτισμικής κατανόησης μέσω της διαδικασίας μάθησης. Μπορεί να πραγματοποιηθεί σε διάφορα περιβάλλοντα, όπως σχολεία, πανεπιστήμια, κέντρα κατάρτισης, αυτομάθηση και άλλα. Η εκπαίδευση είναι σημαντική για την ανάπτυξη του ατόμου, την ενίσχυση των διανοητικών του ικανοτήτων και το προετοιμάζει να συμμετέχει ενεργά στην κοινωνία.

Η **κατάρτιση**, από την άλλη πλευρά, αναφέρεται στη διαδικασία απόκτησης πρακτικών δεξιοτήτων, γνώσεων και εξειδικευμένων ικανοτήτων οι οποίες συνδέονται συνήθως με συγκεκριμένες επαγγελματικές ή τεχνικές δραστηριότητες. Η κατάρτιση συχνά στοχεύει στην προετοιμασία των ατόμων για συγκεκριμένες επαγγελματικές θέσεις εργασίας ή επιχειρηματικές δραστηριότητες. Στη σύγχρονη κοινωνία, η κατάρτιση παίζει έναν σημαντικό ρόλο όσον αφορά την ανταπόκριση στις ανάγκες της αγοράς εργασίας και της τεχνολογικής εξέλιξης.

Η εκπαίδευση και η κατάρτιση έχουν κρίσιμη σημασία για τις ατομικές και κοινωνικές επιδόσεις, επιτρέπουν στα άτομα να αναπτύξουν τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους, βελτιώνοντας τις προοπτικές τους για μια πλούσια και ικανοποιητική ζωή και συμβάλλουν στην ανάπτυξη μιας εκπαιδευμένης και εξειδικευμένης εργατικής δύναμης, προωθώντας την οικονομική ανάπτυξη και την καινοτομία.

Η κατάρτιση εξοπλίζει με τις δεξιότητες που απαιτούνται για συγκεκριμένες επαγγελματικές θέσεις, βοηθώντας να βρεθεί και να διατηρηθεί η εργασία και να υπάρξει εξέλιξη και η εκπαίδευση ενισχύει την κοινωνική ενσωμάτωση και τη συμμετοχή στη δημοκρατική διαδικασία και την πολιτική.

Τα διδάγματα που αντλήθηκαν κατά τη διάρκεια της εκπαιδευτικής διαδικασίας βοηθούν ένα άτομο να αντιμετωπίσει μελλοντικές προκλήσεις και προετοιμάζει ένα άτομο για μελλοντικές θέσεις εργασίας. Στις μέρες μας, η εκπαίδευση δεν περιορίζεται

στην μάθηση στην τάξη, αλλά εφαρμόζονται νέες μέθοδοι που προσφέρουν πρακτικές γνώσεις για τον κόσμο.

Ως **τυπική μάθηση** ορίζεται ένα εκπαιδευτικό σύστημα που είναι ιεραρχημένο, δομημένο και οργανωμένο χρονικά σε βαθμίδες από την πρωτοβάθμια έως την ανώτατη εκπαίδευση. Αυτό το σύστημα περιλαμβάνει τις γενικές ακαδημαϊκές σπουδές, καθώς και εξειδικευμένα προγράμματα και θεσμούς ολοκληρωμένης επαγγελματικής και τεχνικής εκπαίδευσης, καλύπτοντας το εκπαιδευτικό φάσμα από την παιδική ηλικία έως το πανεπιστήμιο (Jeffs & Smith, 1990).

Μη τυπική μάθηση περιγράφεται ως οποιαδήποτε οργανωμένη εκπαιδευτική δραστηριότητα εκτός του συνηθισμένου εκπαιδευτικού συστήματος, η οποία απευθύνεται σε συγκεκριμένους εκπαιδευόμενους και διαθέτει συγκεκριμένους εκπαιδευτικούς στόχους (Jeffs & Smith, 1990).

Μη τυπική ή μη επίσημη (non formal) εκπαίδευση αναφέρεται σε οργανωμένες εκπαιδευτικές δραστηριότητες εκτός του καθιερωμένου τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος. Αυτές οι δραστηριότητες στοχεύουν σε ένα συγκεκριμένο κοινό, έχουν συγκεκριμένους στόχους μάθησης και διαφοροποιούνται από τις επίσημες εκπαιδευτικές διαδικασίες.

Η άτυπη μάθηση, σύμφωνα με τους Jeffs και Smith, αναφέρεται στην διαδικασία μέσω της οποίας κάθε άτομο εξαγάγει μαθήματα και αποκτά στάσεις, αξίες, ικανότητες-δεξιότητες, και γνώσεις από την καθημερινή εμπειρία και τις επιδράσεις που υφίσταται από το περιβάλλον του, όπως το χώρο εργασίας, η οικογένεια, η γειτονιά, ο ελεύθερος χρόνος, οι βιβλιοθήκες, τα μέσα μαζικής ενημέρωσης κ.λπ. Πρόκειται για μάθηση που πηγάζει από τις δραστηριότητες της καθημερινής ζωής, όπως τον επαγγελματικό χώρο, την οικογένεια ή τον ελεύθερο χρόνο, και δεν είναι δομημένη σε μαθησιακούς στόχους, χρονικά πλαίσια μάθησης ή διδακτική υποστήριξη. Ως εκ τούτου, συνήθως δεν οδηγεί σε επίσημη πιστοποίηση.

Η άτυπη εκπαίδευση (informal) χαρακτηρίζεται από το γεγονός ότι δεν υπόκειται σε οργανωμένη δομή και, συνήθως, συνδέεται με τυχαία ή ευκαιριακή μάθηση. Εντοπίζεται σε μια ευρεία γκάμα ανθρώπινων δραστηριοτήτων, κατά τις οποίες εκτυλίσσεται ανταλλαγή πληροφοριών εκούσια ή τυχαία. Σε αυτό το πλαίσιο, εμπλέκονται δίκτυα μη σχεδιασμένης ή ευκαιριακά οργανωμένης γνώσης, συνοδευόμενης από συμβουλές, απόψεις, στάσεις και παροτρύνσεις, ενώ συχνά συμβαίνει να εμπλέκονται επίσης επιρροές και να αποδίδονται ευθύνες (Groombridge, 1983).

Οι σημαντικές διαφορές μεταξύ κατάρτισης και εκπαίδευσης αναφέρονται στα ακόλουθα σημεία (IOBE, 2021):

- Η εκπαίδευση αναφέρεται σε μια πράξη εμπνεύσεως συγκεκριμένων δεξιοτήτων σε ένα άτομο. Η εκπαίδευση αφορά στην απόκτηση θεωρητικών γνώσεων στην τάξη ή σε οποιοδήποτε ίδρυμα.
- Η κατάρτιση είναι ένας τρόπος για την ανάπτυξη συγκεκριμένων δεξιοτήτων, ενώ η εκπαίδευση είναι ένα τυπικό σύστημα μάθησης.
- Η κατάρτιση βασίζεται εντελώς στην πρακτική εφαρμογή, η οποία είναι ακριβώς αντίθετη στην περίπτωση της εκπαίδευσης που περιλαμβάνει θεωρητικό προσανατολισμό.
- Η έννοια της κατάρτισης είναι περιορισμένη ενώ η έννοια της εκπαίδευσης είναι συγκριτικά ευρύτερη.
- Η κατάρτιση περιλαμβάνει πρακτική εμπειρία σχετικά με τη συγκεκριμένη δουλειά. Από την άλλη πλευρά, η εκπαίδευση περιλαμβάνει μάθηση στην τάξη.
- Η διάρκεια της εκπαίδευσης είναι μεγαλύτερη από τη διάρκεια της κατάρτισης.
- Η εκπαίδευση προετοιμάζει ένα άτομο για την παρούσα εργασία. Αντιστρόφως, η κατάρτιση προετοιμάζει ένα άτομο για μελλοντική δουλειά και προκλήσεις.
- Σκοπός της κατάρτισης είναι η βελτίωση της απόδοσης και της παραγωγικότητας των εργαζομένων. Σε αντίθεση με την εκπαίδευση, όπου ο σκοπός είναι να αναπτυχθεί μια αίσθηση λογικής και κρίσης.
- Κατά τη διάρκεια της κατάρτισης, ένα άτομο μαθαίνει τον τρόπο εκτέλεσης μιας συγκεκριμένης εργασίας. Αντίθετα, η εκπαίδευση μαθαίνει τις γενικές έννοιες.

Η εκπαίδευση αποκτά ακόμη μεγαλύτερη σημασία για τους εργαζομένους σε υψηλότερα επίπεδα συγκριτικά με αυτούς σε χαμηλότερα επίπεδα. Αν και η εκπαίδευση είναι κοινή για όλους τους εργαζομένους, ανεξαρτήτως των εκπαιδευτικών τους επιπέδων, είναι σημαντικό για τις επιχειρήσεις να εξετάζουν και τα δύο στοιχεία κατά τον σχεδιασμό προγραμμάτων κατάρτισης. Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι εργαζόμενοι πρέπει να αναλαμβάνουν αποφάσεις σχετικά με το έργο τους, και για αυτόν τον λόγο, η κατάρτιση καθίσταται εξίσου σημαντική με την εκπαίδευση.

Η εκπαίδευση αντιστοιχεί στη διαδικασία της εκμάθησης, σε έναν σχεδιασμένο και δομημένο προγραμματισμό, με στόχο την ανάπτυξη εξειδικευμένων δεξιοτήτων και γνώσεων για το εργατικό δυναμικό. Η εκπαίδευση εκφράζει μια κοινή προσέγγιση προς την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, επιδιώκοντας τη βελτίωση της απόδοσης, της παραγωγικότητας και των ικανοτήτων των εργαζομένων, τόσο των υπαρχόντων όσο και των δυνητικών, μέσω της διαδικασίας της μάθησης. Κάθε πρόγραμμα εκπαίδευσης σχεδιάζεται ειδικά από τον οργανισμό, έχοντας σαφείς και συγκεκριμένους στόχους.

Η κατάρτιση βοηθά τους εργαζόμενους στην απόκτηση δεξιοτήτων που σχετίζονται με την εργασία τους, έτσι ώστε να είναι πιο αποδοτικοί και αποτελεσματικοί σε αυτή. Η

εκπαίδευση μπορεί να γίνεται επί τόπου ή εκτός εργασίας, να είναι πληρωμένη ή μη, μερικής ή πλήρους απασχόλησης, ανάλογα με τη σύμβαση που έχει υπογράψει ο εργαζόμενος με τον εργοδότη. Στο τέλος του προγράμματος, οι εργαζόμενοι ελέγχονται για τις γνώσεις που αποκόμισαν κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης-κατάρτισης.

Συνήθως, η κατάρτιση χορηγείται με σκοπό την απόκτηση ειδικών δεξιοτήτων ή την προαγωγή συγκεκριμένων συμπεριφορικών προτύπων σε εργαζόμενα άτομα, συνήθως σε επίπεδο επιχειρησιακής διοίκησης. Αυτό διαφοροποιείται από την εκπαίδευση, μια διαδικασία συστηματικής μάθησης που υιοθετείται από όλους τους εργαζομένους, ανεξαρτήτως θέσης στην εταιρική ιεραρχία. Κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης, αναπτύσσεται η ικανότητα κρίσης και συλλογιστικής σε όλους τους εργαζομένους, προσφέροντας ευκαιρίες για διαρκή εκμάθηση, ανεξαρτήτως επιπέδου εκπαίδευσης ή θέσης στην εταιρική ιεραρχία.

Αυτά τα δύο στοιχεία συνδέονται τόσο στενά που με την πάροδο του χρόνου η διαχωριστική γραμμή μεταξύ κατάρτισης και εκπαίδευσης διαφεύγει. Ωστόσο, παραμένουν διακριτικοί όσον αφορά τη φύση και την προσανατολισμό τους. Όταν ένα άτομο λαμβάνει κατάρτιση στον οργανισμό, υπονοείται πως έχει παρακολουθήσει και κάποια εκπαίδευση. Συνεπώς, διαπιστώνουμε ότι δεν υπάρχει αποκλειστική κατάρτιση χωρίς τον πυρήνα της εκπαίδευσης (Νικολάου & Γκλαβάνης, 2001).

Χαρακτηριστικά της εκπαίδευσης και της κατάρτισης (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2022):

- Η εκπαίδευση στοχεύει στη δημιουργία μόνιμης αλλαγής συμπεριφοράς στο άτομο μέσω της διάδοσης της γνώσης.
- Η κατάρτιση επικεντρώνεται στην απόκτηση μιας συγκεκριμένης ικανότητας.
- Η εκπαίδευση είναι ένα επίσημο σύστημα μάθησης που είναι μακρύ.
- Η κατάρτιση είναι μια μέθοδος που κάνει ένα άτομο εξειδικευμένο σε μια συγκεκριμένη δουλειά ή εργασία μόνο.

Η σχολική εκπαίδευση και η εκπαίδευση αφορούν αντίστοιχα:

- Η εκπαίδευση είναι μια ευρύτερη έννοια που περιλαμβάνει τόσο επίσημα όσο και ανεπίσημα μέσα απόκτησης γνώσης, ενώ η σχολική εκπαίδευση είναι το πρώτο στάδιο της επίσημης εκπαίδευσης στις περισσότερες χώρες.
- Εκτός από τη σχολική φοίτηση υπάρχουν υψηλότερα επίπεδα επίσημων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων όπως το πανεπιστήμιο, το μεταπτυχιακό σχολείο κ.λπ.
- Τα τυπικά μέσα εκπαίδευσης, όπως η σχολική φοίτηση, διαφέρουν από εκείνα της άτυπης λόγω του προγραμματισμένου περιεχομένου τους.
- Όσον αφορά την εκπαίδευση ως σύνολο, περιλαμβάνει τόσο τα τυπικά όσο και τα ανεπίσημα μέσα απόκτησης γνώσης.

3.1.2 Ιστορική αναδρομή στην εξέλιξη της εκπαίδευσης και της κατάρτισης

Η ιστορική αναδρομή στην εξέλιξη της εκπαίδευσης και της κατάρτισης αποκαλύπτει έναν πολύπλοκο χρονικό χάρτη που αντανακλά τις κοινωνικές, πολιτικές, οικονομικές και πολιτισμικές αλλαγές που έχουν διαμορφώσει τον τρόπο που αντιλαμβανόμαστε την εκπαίδευση και την κατάρτιση (Φωτεινός, 2017).

Στις αρχαίες κοινωνίες, όπως η αρχαία Ελλάδα και η αρχαία Κίνα, η εκπαίδευση ήταν συχνά περιορισμένη σε μια εκλεκτή ελίτ. Οι γνώσεις και οι δεξιότητες περνούσαν από γενιά σε γενιά μέσω της προφορικής παράδοσης και της μάθησης από τους μάστορες ενώ κατά τη διάρκεια του Μεσαίωνα, η εκπαίδευση ήταν συνδεδεμένη με την εκκλησία και τον κλήρο. Οι μοναχοί και οι κληρικοί ήταν συχνά οι μόνοι που είχαν πρόσβαση στη γραπτή γνώση και την εκπαίδευση. Η εκπαίδευση τότε συνδέονταν στενά με τη θρησκεία.

Κατά την περίοδο της Αναγέννησης και του Διαφωτισμού, που εκδηλώθηκε κυρίως στην Ευρώπη, εμφανίστηκε μια ανανεωμένη έμφαση στην εκπαίδευση και τη διάδοση της γνώσης. Προωθήθηκε η ιδέα της ατομικής διαπαιδαγώγησης και της ελεύθερης σκέψης. Στη συνέχεια, κατά την βιομηχανική επανάσταση, η ανάγκη για ειδικευμένους εργατικούς διαμορφώνει την κατάρτιση με τη δημιουργία επαγγελματικών σχολών και προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης.

Η εκπαίδευση εξελίχθηκε σε μια πιο παγκόσμια και προσβάσιμη διαδικασία με την ανάπτυξη εκπαιδευτικών συστημάτων, σχολικών διδακτικών προγραμμάτων και πανεπιστημιακών αναλυτικών καλύψεων. Το δικαίωμα στην εκπαίδευση γίνεται θεμελιώδες δικαίωμα σε πολλές χώρες. Η ψηφιακή τεχνολογία και το Διαδίκτυο έχουν επηρεάσει δραματικά την εκπαίδευση και την κατάρτιση, επιτρέποντας την πρόσβαση στη γνώση από οπουδήποτε και τη δημιουργία νέων εκπαιδευτικών μοντέλων.

Η ανάγκη για συνεχή εκπαίδευση και κατάρτιση στην επαγγελματική σφαίρα γίνεται ολοένα και πιο επιτακτική, καθώς η τεχνολογία εξελίσσεται και οι αγορές εργασίας αλλάζουν.

Η ιστορία της εκπαίδευσης και της κατάρτισης αντανακλά τη σταθερή ανάγκη του ανθρώπου για απόκτηση γνώσης και δεξιοτήτων, καθώς και την εξέλιξη των κοινωνικών και τεχνολογικών συνθηκών που τον περιβάλλουν (Jackson, 2011).

3.2 Σκοποί της Εκπαίδευσης και της Κατάρτισης

3.2.1 Εκπαίδευση για την απόκτηση γνώσεων

Η εκπαίδευση για την απόκτηση γνώσεων είναι ένας σημαντικός σκοπός της εκπαίδευσης. Στο πλαίσιο αυτό, στοχεύει στη διάδοση της γνώσης από τους διαθέσιμους γνωστικούς πόρους (όπως δάσκαλοι, σχολεία, πανεπιστήμια, βιβλία κ.λπ.) στους μαθητές ή τους μαθητές.

Ο βασικός σκοπός της εκπαίδευσης για την απόκτηση γνώσεων είναι να παράσχει στους μαθητές τη δυνατότητα να αποκτήσουν γνώση σε διάφορα πεδία, όπως την επιστήμη, την τέχνη, την ιστορία, τη λογοτεχνία και πολλά άλλα. Η εκπαίδευση δεν αποσκοπεί μόνο στην απόκτηση γνώσης αλλά και στην κατανόησή της. Οι μαθητές δε μαθαίνουν απλώς γεγονότα αλλά και τρόπους εφαρμογής αυτής της γνώσης.

Μέσω της εκπαίδευσης για την απόκτηση γνώσεων, οι μαθητές αναπτύσσουν την ικανότητα να αναλύουν, να σκέφτονται κριτικά και να ερευνούν θέματα. Επίσης, η εκπαίδευση στοχεύει στη δημιουργία επιστημονικής σκέψης και την προαγωγή της έρευνας και της καινοτομίας.

Η εκπαίδευση διαδραματίζει έναν σημαντικό ρόλο στη διατήρηση και την προώθηση της πολιτισμικής κληρονομιάς, διδάσκοντας την ιστορία, τη λογοτεχνία, τα έθιμα και τα πολιτιστικά χαρακτηριστικά. Για την απόκτηση γνώσεων προετοιμάζει τους μαθητές για επαγγελματικές σταδιοδρομίες, παρέχοντάς τους τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες.

Ο σκοπός της εκπαίδευσης για την απόκτηση γνώσεων είναι να διαμορφώσει εκπαιδευμένους και καλά ενημερωμένους πολίτες που μπορούν να συμβάλουν στην πρόοδο της κοινωνίας, να λύσουν προβλήματα και να δημιουργήσουν μια καλύτερη και πιο προηγμένη κοινωνία (Βεργίδης, 2003).

3.2.2 Κατάρτιση για την ανάπτυξη δεξιοτήτων

Η εκπαίδευση και η κατάρτιση για την ανάπτυξη δεξιοτήτων συμβάλλουν σημαντικά στην προετοιμασία του ατόμου για επιτυχία στην επαγγελματική, προσωπική και κοινωνική του ζωή.

Μερικοί από τους κύριους σκοπούς της εκπαίδευσης και της κατάρτισης για την ανάπτυξη δεξιοτήτων είναι: (Ξωχέλλης, 2003)

- Η Επαγγελματική Ανάπτυξη: Η κατάρτιση στοχεύει στην ανάπτυξη των απαραίτητων δεξιοτήτων για την επιτυχία σε συγκεκριμένες επαγγελματικές

θέσεις εργασίας. Αυτές οι δεξιότητες μπορεί να είναι τεχνικές, επιστημονικές, επαγγελματικές ή επικοινωνιακές.

- Η Συνεχής Εκπαίδευση: Η κατάρτιση διαδραματίζει καίριο ρόλο στη συνεχή εκπαίδευση και επαγγελματική αναβάθμιση. Οι εργαζόμενοι χρειάζονται συνεχώς να αναβαθμίζουν τις δεξιότητές τους για να παραμένουν ανταγωνιστικοί στην αγορά εργασίας.
- Οι Εξειδικευμένες Δεξιότητες: Η κατάρτιση μπορεί να προσφέρει εξειδικευμένες δεξιότητες οι οποίες απαιτούνται για συγκεκριμένες επαγγελματικές ή τεχνικές θέσεις, όπως προγραμματισμός, ιατρικές δεξιότητες, σχεδίαση, και άλλες.
- Οι Κοινωνικές Δεξιότητες: Η εκπαίδευση και η κατάρτιση εστιάζουν επίσης στην ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων όπως η επικοινωνία, η συνεργασία, η διαπραγμάτευση και η ηγεσία, που είναι σημαντικές σε διάφορους τομείς της ζωής.
- Η Προσωπική Ανάπτυξη: Η εκπαίδευση και η κατάρτιση συμβάλλουν στην προσωπική ανάπτυξη, ενισχύοντας τις δεξιότητες, όπως την αυτογνωσία, την αυτοπεποίθηση, την ικανότητα προβληματισμού και η ανθεκτικότητα.
- Η Κοινωνική Συμβολή: Η κατάρτιση ενθαρρύνει τη συνεισφορά των ατόμων στην κοινωνία. Διδάσκει την ευθύνη, την πολιτική ευαισθησία και τη συμμετοχή σε κοινωνικές πρωτοβουλίες.
- Η Καλύτερη Ποιότητα Ζωής: Τελικά, η ανάπτυξη δεξιοτήτων μέσω της εκπαίδευσης και της κατάρτισης συνεισφέρει στη βελτίωση της ποιότητας της ζωής, καθώς τα άτομα αποκτούν την ικανότητα να αντιμετωπίζουν προκλήσεις, να επιτυγχάνουν τους στόχους τους και να απολαμβάνουν περισσότερο τη ζωή τους.

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι η εκπαίδευση και η κατάρτιση για την ανάπτυξη δεξιοτήτων παίζουν πρωτεύοντα ρόλο στην ανάπτυξη των ατόμων και στην ενίσχυση των δυνατοτήτων τους, έτσι ώστε να μπορούν να αντιμετωπίζουν τις απαιτήσεις της σύγχρονης κοινωνίας.

3.2.3 Εκπαίδευση και κατάρτιση για προσωπική ανάπτυξη και καριέρα

Η εκπαίδευση και η κατάρτιση έχουν κρίσιμη σημασία για την προσωπική ανάπτυξη και την επαγγελματική καριέρα. Αυτές οι δύο διαδικασίες συνδυαζόμενες μπορούν να προσφέρουν την εκπαίδευση και τις δεξιότητες που απαιτούνται για την επιτυχία σε προσωπικούς και επαγγελματικούς στόχους.

Η εκπαίδευση και η κατάρτιση συνδέονται στενά με την προσωπική ανάπτυξη και την επαγγελματική καριέρα. Στον τομέα της προσωπικής ανάπτυξης, μπορούν να δημιουργηθούν θετικές επιπτώσεις, καθώς η εκπαίδευση και η κατάρτιση ενισχύουν την αυτοσυνειδησία. Αυτό βοηθά στην ανακάλυψη των ενδιαφερόντων, των παθών και των δυνατών σημείων και συμβάλλει στην προσωπική ανάπτυξη. Επιπλέον, η αυτοβελτίωση γίνεται εφικτή μέσω της απόκτησης νέων δεξιοτήτων και της βελτίωσης των υπαρχόντων, ενισχύοντας το άτομο ως εξειδικευμένο και ανταγωνιστικό. Επίσης, η εκπαίδευση μπορεί να συμβάλλει στην ανάπτυξη της συναισθηματικής ευφυΐας, περιλαμβάνοντας τη διαχείριση των συναισθημάτων, των σχέσεων και των δύσκολων καταστάσεων. Τέλος, η προσωπική ανάπτυξη συνδέεται με την εξέλιξη στην προσωπική ζωή και τις κοινωνικές σχέσεις, κάτι που ενθαρρύνεται μέσω της εκπαίδευσης.

Στον επαγγελματικό τομέα, η κατάρτιση και η εκπαίδευση προετοιμάζουν για νέες επαγγελματικές ευκαιρίες και αναπτύσσουν τις απαραίτητες δεξιότητες για την άνοδο στην καριέρα. Επιπλέον, παρέχουν τις βάσεις για την απόκτηση των απαραίτητων δεξιοτήτων και γνώσεων που απαιτούνται για την επιτυχία σε μια συγκεκριμένη εργασία. Επιπρόσθετα, η εκπαίδευση μπορεί να εφοδιάσει τα άτομα με τις γνώσεις και τις δεξιότητες που απαιτούνται για τη δημιουργία της δικής τους επιχείρησης. Ακόμη, η κατάρτιση για την ανάπτυξη δεξιοτήτων συμβάλλει στην επιτυχία σε επαγγελματικούς διαγωνισμούς και συνεντεύξεις εργασίας. Τέλος, η εκπαίδευση και η κατάρτιση μπορούν να συμβάλουν στην επίτευξη επαγγελματικών στόχων και στην απόκτηση ευχαρίστησης από την εργασία και την επαγγελματική καριέρα.

3.3 Οι Βασικοί Φορείς Εκπαίδευσης και Κατάρτισης

3.3.1 Ο ρόλος των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων

Οι εκπαιδευτικοί φορείς, όπως τα σχολεία, τα πανεπιστήμια και οι επαγγελματικές σχολές, αναδεικνύονται ως κύριοι πυλώνες της εκπαίδευσης και της κατάρτισης σε κάθε κοινωνία. Ο ρόλος τους αποτελεί κρίσιμο παράγοντα για την ανάπτυξη των ατόμων, την προετοιμασία τους για την αγορά εργασίας και την ενεργό συμβολή τους στην κοινωνία.

Στο επίπεδο των σχολείων, προσφέρεται η βασική εκπαίδευση που εξοπλίζει παιδιά και εφήβους με τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες. Αυτή περιλαμβάνει μαθήματα για διάφορα θέματα και βοηθά στην ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων, προετοιμάζοντας τους μαθητές για την περαιτέρω εκπαίδευση και την ενδυνάμωσή τους για τη ζωή.

Πέρα από την απόκτηση γνώσεων, τα σχολεία δημιουργούν ένα περιβάλλον στο οποίο οι μαθητές αναπτύσσουν κοινωνικές δεξιότητες, μαθαίνουν να αλληλοεπιδρούν και να συνεργάζονται με άλλους. Επιπλέον, προωθούν τις κοινωνικές και πολιτισμικές αξίες και προσφέρουν εκπαίδευση σε ηθικές και κοινωνικές αξίες.

Τα πανεπιστήμια και η ανώτατη εκπαίδευση προσφέρουν προηγμένη εκπαίδευση σε ποικίλα επίπεδα, επιτρέποντας στους φοιτητές να εξειδικευθούν σε συγκεκριμένους τομείς και να προετοιμαστούν για επαγγελματικές σταδιοδρομίες. Παράλληλα, προωθούν την έρευνα και την καινοτομία ενώ αναπτύσσουν την ικανότητα κριτικής σκέψης και ανάλυσης.

Τέλος, οι επαγγελματικές σχολές και η κατάρτιση εξειδικεύουν τους ανθρώπους σε συγκεκριμένους επαγγελματικούς τομείς, όπως ιατρική, νομική κ.ά. Αυτές οι εκπαιδευτικές δομές επικεντρώνονται στην προετοιμασία για συγκεκριμένες επαγγελματικές σταδιοδρομίες και στην παροχή εξειδικευμένων δεξιοτήτων.

Οι εκπαιδευτικοί φορείς έχουν τον ρόλο να διασφαλίσουν τη μόρφωση, την εκπαίδευση και την κατάρτιση των ατόμων, επιτρέποντάς τους να αναπτύξουν το δυναμικό τους και να συμβάλουν στην πρόοδο της κοινωνίας. Παράλληλα, ενθαρρύνουν τη συνεχή μάθηση και την ανάπτυξη κριτικής σκέψης, διαμορφώνοντας την κοινωνία και τον πολιτισμό.

3.3.2 Η σημασία στην επιχειρηματικότητα και την επιχειρηματική κατάρτιση

Η εκπαίδευση και η κατάρτιση στον τομέα της επιχειρηματικότητας και της επιχειρηματικής κατάρτισης έχουν κρίσιμη σημασία για την ανάπτυξη της οικονομίας, τη δημιουργία θέσεων εργασίας και την καινοτομία (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2022).

Η εκπαίδευση στην επιχειρηματικότητα βοηθά τους ανθρώπους να αναπτύξουν επιχειρηματική σκέψη και να βλέπουν ευκαιρίες εκεί όπου άλλοι βλέπουν προκλήσεις. Αυτό διευκολύνει τη δημιουργία νέων επιχειρήσεων και την καινοτομία και οδηγεί ουσιαστικά σε ενθάρρυνση της επιχειρηματικής σκέψης.

Από την άλλη η κατάρτιση στην επιχειρηματικότητα παρέχει στους ανθρώπους τις δεξιότητες και την πληροφόρηση που χρειάζονται για να ξεκινήσουν τις δικές τους επιχειρήσεις. Αυτό συμβάλλει στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και στην ανάπτυξη του επιχειρηματικού τομέα ωθώντας στη δημιουργία νέων επιχειρηματιών.

Οι επιχειρηματικές δεξιότητες και η εκπαίδευση στην επιχειρηματικότητα ενθαρρύνουν την καινοτομία. Οι επιχειρηματίες συχνά προσπαθούν να λύσουν προβλήματα και να προσφέρουν νέες ιδέες και προϊόντα συμβάλλοντας με αυτό τον τρόπο στην ανάπτυξη της καινοτομίας.

Η επιχειρηματική εκπαίδευση διδάσκει την αντοχή στην αποτυχία και την ικανότητα να αντιμετωπίζονται τα προβλήματα. Αυτό είναι σημαντικό για την ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος και τη διατήρηση μιας επιχείρησης σε δύσκολους καιρούς.

Η εκπαίδευση στην επιχειρηματικότητα βοηθά τις επιχειρήσεις να είναι πιο ανταγωνιστικές. Οι καλά εκπαιδευμένοι επιχειρηματίες μπορούν να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά την αλλαγή και να εκμεταλλευτούν ευκαιρίες και με αυτόν τον τρόπο να υπάρχει αύξηση της ανταγωνιστικότητας.

Η επιχειρηματική δραστηριότητα δημιουργεί πλούτο και συμβάλλει στην ανάπτυξη της οικονομίας. Αυτό έχει θετικό αντίκτυπο στο σύνολο της κοινωνίας.

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι η εκπαίδευση και η κατάρτιση στην επιχειρηματικότητα και την επιχειρηματική κατάρτιση αποτελούν ισχυρά εργαλεία για τη δημιουργία και την ανάπτυξη επιχειρήσεων, την προώθηση της καινοτομίας και την ενίσχυση της οικονομίας. Επιπλέον, βοηθούν τους ανθρώπους να αναπτύξουν δεξιότητες που είναι αξιοποιήσιμες σε διάφορους τομείς της ζωής τους, ενισχύοντας την ατομική και επαγγελματική τους ανάπτυξη.

3.4 Τάσεις και Προκλήσεις στην Εκπαίδευση και την Κατάρτιση

3.4.1 Η επίδραση της τεχνολογίας

Η τεχνολογία έχει έντονη επίδραση στον τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης. Αυτή η επίδραση εκτείνεται σε διάφορους τομείς και έχει σημαντικές συνέπειες στην ποιότητα και την προσβασιμότητα της εκπαίδευσης.

Η τεχνολογία έχει επιτρέψει τη δημιουργία διαδικτυακών πλατφορμών και μαθησιακών περιβαλλόντων που επιτρέπουν στους μαθητές να μαθαίνουν από απόσταση. Αυτό δίνει τη δυνατότητα σε περισσότερους ανθρώπους να έχουν πρόσβαση σε εκπαίδευση και κατάρτιση, ανεξάρτητα από την γεωγραφική τους τοποθεσία. Επίσης, επιτρέπει τη δημιουργία προσαρμοστικών μαθησιακών περιβαλλόντων όπου οι μαθητές μπορούν να μαθαίνουν σε δικό τους ρυθμό και σύμφωνα με τις δικές τους ανάγκες.

Η χρήση τεχνολογίας επαυξημένης πραγματικότητας (AR και VR) στην εκπαίδευση επιτρέπει τη δημιουργία αληθινά εμβλλόμενων εκπαιδευτικών εμπειριών. Αυτό βοηθά στην καλύτερη κατανόηση των μαθημάτων και την αποτελεσματικότερη εκπαίδευση. Οι μαθητές μπορούν να αποκτούν πρόσβαση σε πληροφορίες και πόρους από διάφορες πηγές στο Διαδίκτυο. Αυτό επιτρέπει την εμβάθυνση στα θέματα που τους ενδιαφέρουν και την ανάπτυξη των δικών τους ερευνητικών δεξιοτήτων.

Μέσω της τεχνολογίας δημιουργούνται διαδραστικά μαθήματα, δια ζώσης και εξ αποστάσεως, που ενθαρρύνουν τη συμμετοχή των μαθητών και την ενεργή τους συμμετοχή στη διαδικασία μάθησης. Παράλληλα, με τη βοήθεια της τεχνολογίας γίνεται παρακολούθηση της προόδου των μαθητών και διεξάγονται αξιολογήσεις από τους εκπαιδευτές με πιο αποτελεσματικό και αντικειμενικό τρόπο.

Η τεχνολογία προετοιμάζει τους μαθητές και τους ενήλικες για τις τεχνολογικές απαιτήσεις της σύγχρονης αγοράς εργασίας ενώ σήμερα έχει μετασηματίσει τον τρόπο που διδάσκεται και μαθαίνει ο μαθητής-καταρτιζόμενος (Μπράτισης, 2013).

3.4.2 Οι προκλήσεις σε Εκπαίδευση και Κατάρτιση

Οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι εκπαιδευτικοί και οι εκπαιδευόμενοι, όπως η προσαρμογή στην αλλαγή, η ποικιλομορφία των μαθητών/σπουδαστών και η ψηφιακή αναλφαβητικότητα, απαιτούν διάφορες στρατηγικές και προσεγγίσεις για να αντιμετωπιστούν. Ψηφιακός αναλφαβητισμός, ή αλλιώς τεχνολογικός αναλφαβητισμός, αναφέρεται στη δυσκολία ενός ατόμου να επιδείξει ικανότητες στη χρήση της ψηφιακής τεχνολογίας και των σχετικών εφαρμογών σε πολλούς τομείς, όπως στην εργασία, την

εκπαίδευση και την επικοινωνία. Επιπλέον, αναφέρεται στην αδυναμία κατανόησης γεγονότων που επηρεάζουν τη ζωή του, συνδέονται με τη συνεχώς εξελισσόμενη επιστημονική και τεχνολογική κοινωνία (Τσανίδου, 2010).

Ο ψηφιακός αναλφαβητισμός υπερβαίνει την αδυναμία χρήσης ή λειτουργίας του συστήματος υπολογιστή για πληκτρολόγηση και εκτύπωση εγγράφων. Κάποιος μπορεί να γνωρίζει πώς να πληκτρολογεί και να εκτυπώνει έγγραφα με το σύστημα του υπολογιστή, αλλά να είναι ψηφιακά αναλφάβητος. Ο ψηφιακός αναλφαβητισμός περιλαμβάνει ένα ευρύ φάσμα αδυναμίας χειρισμού διαδικτυακών δεδομένων, προκειμένου να επιτευχθεί πρόοδος στην επιστήμη, στην τεχνολογία, στο εμπόριο και στη διακυβέρνηση (Herold, 2017).

Σύμφωνα με τους Adeoye & Adeoye (2017), αυτό συνεπάγεται έλλειψη δεξιοτήτων στη διαχείριση δεδομένων στο διαδίκτυο. Για παράδειγμα, η ηλεκτρονική μάθηση, η τηλεδιάσκεψη, τα διαδικτυακά ψώνια κ.λπ., είναι όλες δεξιότητες υπό την αιγίδα της διαδικτυακής διαχείρισης δεδομένων, που είναι ο ψηφιακός γραμματισμός. Ως εκ τούτου, η αδυναμία κατοχής αυτών των δεξιοτήτων στην σύγχρονη ψηφιακή εποχή είναι μια σαφής κατάσταση ψηφιακού αναλφαβητισμού (Herold, 2017).

Εξετάζοντας καθεμία από αυτές τις προκλήσεις πιο λεπτομερώς (Τσανίδου, 2010) και (Adeoye & Adeoye 2017; Herold, 2017):

1. Προσαρμογή στην Αλλαγή

Οι εκπαιδευτικοί και οι μαθητές πρέπει να προσαρμοστούν σε συνεχείς αλλαγές στον τρόπο παροχής και λήψης εκπαίδευσης λόγω της τεχνολογίας και της ανάγκης για διαρκή μάθηση. Η διά βίου μάθηση, η συνεχής επαγγελματική ανάπτυξη και το άνοιγμα στην καινοτομία είναι ζωτικές για την προσαρμογή στην αλλαγή. Οι εκπαιδευτικοί πρέπει να είναι πρόθυμοι να εξερευνούν νέες μεθόδους διδασκαλίας και τεχνολογίες.

2. Ποικιλομορφία των Μαθητών/Σπουδαστών

Οι τάξεις συχνά περιλαμβάνουν μαθητές με διαφορετικά επίπεδα γνώσεων, εμπειρίες και προσόντα. Η προσαρμογή της διδασκαλίας για να ανταποκρίνεται στις ανάγκες των διάφορων μαθητών είναι σημαντική. Οι εκπαιδευτικοί μπορούν να χρησιμοποιήσουν διαφορετικές μεθόδους διδασκαλίας, να προσφέρουν εξατομικευμένη υποστήριξη και να προάγουν τη συνεργασία μεταξύ των μαθητών.

3. Ψηφιακή Αναλφαβητικότητα

Πολλοί μαθητές και ενήλικες δεν διαθέτουν τις δεξιότητες που απαιτούνται για την αποτελεσματική χρήση της τεχνολογίας. Η εκπαίδευση στην ψηφιακή παιδεία και η παροχή προσβάσιμων εκπαιδευτικών πόρων είναι ουσιώδεις. Οι εκπαιδευτικοί πρέπει να διδάσκουν τις βασικές δεξιότητες ψηφιακής επικοινωνίας και έρευνας.

Οι παραπάνω προκλήσεις απαιτούν συνεχή προσαρμογή και επαγγελματική ανάπτυξη από τους εκπαιδευτικούς, καθώς και επενδύσεις σε εκπαιδευτική τεχνολογία και προγράμματα που ανταποκρίνονται στις ανάγκες της ποικιλομορφίας των μαθητών. Επίσης, η προώθηση της ψηφιακής παιδείας και η ενίσχυση των ψηφιακών δεξιοτήτων αποτελούν κρίσιμα βήματα για την προετοιμασία των μαθητών και των ενηλίκων για την ψηφιακή εποχή.

3.5 Μελλοντικές Προοπτικές

3.5.1 Πιθανές εξελίξεις στον τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης

Ο τομέας της εκπαίδευσης και της κατάρτισης βρίσκεται σε συνεχή εξέλιξη, καθώς ανταποκρίνεται στις ανάγκες της σύγχρονης κοινωνίας και των ανθρώπων.

Ορισμένες πιθανές εξελίξεις περιλαμβάνουν (IOBE, 2021):

- Ψηφιακή Εκπαίδευση και Τεχνολογία: Η ψηφιακή εκπαίδευση θα συνεχίσει να αναπτύσσεται, με τη χρήση τεχνολογίας όπως εκπαιδευτικά λογισμικά, τηλεεκπαίδευση, εικονική πραγματικότητα και τεχνητή νοημοσύνη για εξατομικευμένη μάθηση.
- Εκπαίδευση σε Επαγγέλματα του Μέλλοντος: Οι εκπαιδευτικοί θα προετοιμάζουν τους μαθητές για επαγγέλματα τα οποία δεν υπάρχουν ακόμα, δίνοντας έμφαση σε δεξιότητες, όπως η ανάλυση δεδομένων, η βιοτεχνολογία και η βιώσιμη ανάπτυξη.
- Διαρκής Μάθηση και Εκπαίδευση: Η ιδέα της διά βίου μάθησης θα γίνει πιο ευρέως διαδεδομένη, καθώς οι άνθρωποι θα χρειάζεται να αναβαθμίζουν τις δεξιότητές τους καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους.
- Περισσότερη Εξατομίκευση: Η εκπαίδευση θα προσαρμόζεται στις ανάγκες και τα ενδιαφέροντα κάθε μαθητή, χάρη σε τεχνολογίες που επιτρέπουν την εξατομίκευση της διδασκαλίας.
- Περισσότερη Συνεργασία και Διασυνοριακή Εκπαίδευση: Η παγκοσμιοποίηση θα ενισχύσει τη συνεργασία μεταξύ εκπαιδευτικών και θεσμών από διάφορες χώρες, καθώς και την ευκαιρία για διασυνοριακή εκπαίδευση.
- Αντιμετώπιση της Ψηφιακής Αναλφαβητικότητας: Οι εκπαιδευτικοί θα εργαστούν για να αντιμετωπίσουν την ψηφιακή αναλφαβητικότητα, διδάσκοντας βασικές ψηφιακές δεξιότητες.
- Αξιολόγηση Προσανατολισμένη στις Δεξιότητες: Η αξιολόγηση της μάθησης θα επικεντρώνεται όχι μόνο στην ποσότητα των γνώσεων, αλλά και στις δεξιότητες και την εφαρμογή τους στην πράξη.

Οι παραπάνω εξελίξεις αντανακλούν τις ανάγκες μιας σύγχρονης κοινωνίας και οικονομίας και αναμένεται να συμβάλλουν στην προετοιμασία των ανθρώπων για τις προκλήσεις του μέλλοντος.

3.5.2 Συμπεράσματα και προοπτικές για το μέλλον

Οι μελλοντικές προοπτικές για την εκπαίδευση και την κατάρτιση είναι συναρπαστικές, καθώς αντανακλούν τις αλλαγές στην κοινωνία και την τεχνολογία.

Η εκπαίδευση θα έχει την δυνατότητα προετοιμασίας των μαθητών στην καινοτομία και τη δημιουργική σκέψη. Στην προώθηση προγραμμάτων που ενθαρρύνουν την ανάπτυξη νέων ιδεών και την επίλυση προβλημάτων. Επίσης, με την χρήση της τεχνολογίας θα επιτρέπεται η εξατομίκευση της εκπαίδευσης, ώστε κάθε μαθητής να μπορεί να μαθαίνει σύμφωνα με τον ρυθμό και το στυλ του.

Η διά βίου μάθηση θα μπορεί να γίνει η νέα κανονικότητα. Οι άνθρωποι θα επιδιώκουν συνεχή εκπαίδευση και επαγγελματική ανάπτυξη καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους. Σημαντικό χαρακτηριστικό είναι η συνεργασία μεταξύ εκπαιδευτικών θεσμών, κυβερνήσεων, επιχειρήσεων και κοινωνίας η οποία θα έχει την προοπτική να ενισχυθεί προκειμένου να αντιμετωπιστούν σύνθετες προκλήσεις όπως η ανεργία και η ανισότητα.

Η εκπαίδευση θα επικεντρωθεί στην εκμάθηση των ψηφιακών δεξιοτήτων και την αντιμετώπιση της ψηφιακής αναλφαβητικότητας και παράλληλα θα έχει την δυνατότητα προώθησης της κοινωνικής συνείδησης και της συμμετοχής σε κοινωνικές πρωτοβουλίες για την αντιμετώπιση των κοινωνικών προβλημάτων.

Η εκπαίδευση θα μπορεί να προετοιμάζει τους μαθητές για τις προκλήσεις του μέλλοντος, συμπεριλαμβανομένων των περιβαλλοντικών και κλιματικών προβλημάτων.

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι ο τομέας της εκπαίδευσης και της κατάρτισης έχει τη δυνατότητα στο μέλλον να προσαρμοστεί στις ανάγκες της σύγχρονης κοινωνίας και να συμβάλει στη δημιουργία μιας καλύτερης και πιο ισότιμης κοινωνίας. Πολλές φορές όμως, η εφαρμογή στην πράξη αλλάζει τα δεδομένα.

3.6 Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση (ΑΕΚ)

3.6.1 Ορισμός και χαρακτηριστικά της ΑΕΚ

Η Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση (ΑΕΚ) αναφέρεται στην εκπαίδευση και την κατάρτιση που παρέχεται σε άτομα προκειμένου να αποκτήσουν τις δεξιότητες, τις γνώσεις και την εμπειρία που απαιτούνται, για να εισέλθουν σε ένα συγκεκριμένο επάγγελμα ή επιστημονικό πεδίο.

Η αρχική εκπαίδευση αποτελεί μια ξεχωριστή περιοχή στην οποία οι νέοι αποκτούν και βελτιώνουν τις επαγγελματικές τους δεξιότητες. Αυτό φαίνεται από τον μεγάλο αριθμό νέων που συμμετέχουν σε αυτά τα προγράμματα σε όλη την Ελλάδα. Είναι προφανές ότι αυτό το πεδίο έχει τη δυνατότητα να συμβάλει αποτελεσματικά στην προώθηση της τεχνογνωσίας, στην ομαλή ενσωμάτωση των νέων στην επαγγελματική ζωή, στην ενίσχυση της απασχόλησης και της κοινωνικής συνοχής. Αυτό αποδεικνύεται όχι μόνο από το ενδιαφέρον των νέων που σπουδάζουν σε διάφορα ιδρύματα αρχικής κατάρτισης, αλλά και από τις πολιτικές αλλαγές και τις πρωτοβουλίες που λαμβάνουν χώρα σε όλη την Ευρώπη στον τομέα της εκπαίδευσης (ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ, 2021).

Συνήθως, η ΑΕΚ απευθύνεται σε νέους που έχουν ολοκληρώσει την προσχολική και βασική εκπαίδευση και επιθυμούν να εξειδικευτούν σε μια συγκεκριμένη επαγγελματική κατεύθυνση.

Τα χαρακτηριστικά της Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης περιλαμβάνουν (ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ, 2021):

- Στόχος Επαγγελματικής Προετοιμασίας:

Η ΑΕΚ έχει ως στόχο να προετοιμάσει τους συμμετέχοντες για την άσκηση συγκεκριμένων επαγγελματικών ή επιστημονικών δραστηριοτήτων. Αυτό περιλαμβάνει την απόκτηση τεχνικών και πρακτικών δεξιοτήτων.

- Εξειδίκευση:

Η ΑΕΚ εστιάζει συχνά σε συγκεκριμένα επαγγελματικά πεδία, όπως η ηλεκτρονική, η μηχανολογία, η υγεία, η γαστρονομία, η διοίκηση, κ.λπ., και προετοιμάζει τους συμμετέχοντες με βάση τις απαιτήσεις αυτών των επαγγελμάτων.

- Θεωρητική και Πρακτική Εκπαίδευση:

Η ΑΕΚ προσφέρει τόσο θεωρητική όσο και πρακτική εκπαίδευση. Οι συμμετέχοντες μαθαίνουν τις θεωρητικές βάσεις του επαγγέλματός τους και ασκούνται σε πρακτικές εργασίες ή εργαστηριακές ασκήσεις.

- Πιστοποίηση:

Συχνά, ολοκληρώνοντας επιτυχώς ένα πρόγραμμα ΑΕΚ, οι συμμετέχοντες λαμβάνουν πιστοποιητικά ή πτυχία που επιβεβαιώνουν τις δεξιότητές τους και την επαγγελματική τους επάρκεια.

- Διάρκεια:

Τα προγράμματα ΑΕΚ μπορεί να διαρκούν από λίγους μήνες έως δύο έτη, ανάλογα με τον τύπο και το επίπεδο της κατάρτισης.

- Σύνδεση με την Αγορά Εργασίας:

Η ΑΕΚ σχεδιάζεται σύμφωνα με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας, προκειμένου να διευκολύνει την εύρεση εργασίας στο συγκεκριμένο επαγγελματικό πεδίο.

Επίσης, οι συνθήκες και οι προκλήσεις που αντιμετωπίζει η ΑΕΚ σήμερα περιλαμβάνουν σε σχέση με την επικαιρότητα και την τεχνολογία, την ταχεία εξέλιξη της τεχνολογίας που έχει επηρεάσει τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Οι εργαζόμενοι, με βάση τη σχέση αυτή, χρειάζονται περισσότερες δεξιότητες στον τομέα της ψηφιακής τεχνολογίας και της αυτοματοποίησης.

Από την άλλη, η ΑΕΚ πρέπει να προσαρμόζεται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Οι εργαζόμενοι πρέπει να είναι έτοιμοι για συνεχή μάθηση και επανακατάρτιση καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής τους ζωής.

Επίσης, τα προγράμματα ΑΕΚ χρειάζονται να είναι εξειδικευμένα και να προσφέρουν εξατομικευμένη εκπαίδευση που να ανταποκρίνεται στις ανάγκες των συμμετεχόντων. Ακόμη, η πρόσβαση στην ΑΕΚ πρέπει να είναι ανοικτή σε όλους, ανεξάρτητα από το κοινωνικό, οικονομικό και εκπαιδευτικό υπόβαθρο. Πρέπει να υπάρχουν μηχανισμοί για την ενίσχυση της πρόσβασης και της ισότητας.

Στον τομέα της συνεργασίας της ΑΕΚ με τη βιομηχανία και την επιχειρηματικότητα επισημαίνεται ότι πρέπει να υπάρχει στενή συνεργασία, για να διασφαλιστεί ότι οι εκπαιδευτικοί προσφέρουν τις απαραίτητες δεξιότητες για την αγορά εργασίας.

Τέλος, η ΑΕΚ πρέπει να προωθεί την κοινωνική προσφορά και την υποστήριξη της κοινότητας μέσω εκπαιδευτικών προγραμμάτων και πρωτοβουλιών. Η ΑΕΚ μπορεί να αποτελεί τη βάση για περαιτέρω εκπαίδευση και εξέλιξη στον επαγγελματικό χώρο μέσω σπουδών σε πιο προηγμένα επίπεδα.

Η ΑΕΚ, σύμφωνα και με τα παραπάνω, αποτελεί σημαντικό μέσο για την προετοιμασία των ατόμων για την απόκτηση επαγγελματικής αυτονομίας και τη συμβολή τους στην οικονομία και την κοινωνία (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 2023).

3.6.2 Σκοπός και σημασία της ΑΕΚ

Η Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση (ΑΕΚ) έχει σημαντικό ρόλο και σημασία στην κοινωνία και την οικονομία εστιάζοντας σε άξονες όπως η προετοιμασία για τα

επαγγέλματα, η στήριξη της απασχόλησης, η ανάπτυξη δεξιοτήτων, η προαγωγή της οικονομικής ανάπτυξης, η συμβολή στην κοινωνική συνοχή, η συνεισφορά στην καινοτομία και η αναβάθμιση της ποιότητας ζωής (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2022).

Ο βασικός σκοπός της ΑΕΚ είναι να προετοιμάσει τους συμμετέχοντες για την άσκηση συγκεκριμένων επαγγελματιών ή επιστημονικών δραστηριοτήτων. Αυτό επιτρέπει στους ανθρώπους να αποκτήσουν τις απαραίτητες δεξιότητες και γνώσεις για να εισέλθουν στην αγορά εργασίας σε συγκεκριμένους τομείς.

Η ΑΕΚ βοηθά στη δημιουργία και στήριξη της απασχόλησης. Εκπαιδεύει ανθρώπους ώστε να γίνουν επαγγελματίες σε διάφορους τομείς, συμβάλλοντας στην εξισορρόπηση της αγοράς εργασίας.

Κατά τη διάρκεια της ΑΕΚ, οι συμμετέχοντες αποκτούν πρακτικές και τεχνικές δεξιότητες οι οποίες είναι απαραίτητες για την επιτυχή εκτέλεση συγκεκριμένων εργασιών.

Η επαγγελματική κατάρτιση σε διάφορους τομείς συντελεί στην ανάπτυξη της οικονομίας, καθώς παρέχει την εργατική δύναμη που απαιτείται σε διάφορους τομείς της επιχειρηματικότητας και της βιομηχανίας.

Η ΑΕΚ προσφέρει ευκαιρίες σε ανθρώπους από διάφορες κοινωνικές ομάδες και προάγει την ισότητα, καθώς προετοιμάζει όλους τους συμμετέχοντες για την είσοδο στην αγορά εργασίας.

Ορισμένα προγράμματα ΑΕΚ επικεντρώνονται σε καινοτόμες τεχνολογίες και επιστήμες, συμβάλλοντας στην προώθηση της καινοτομίας και της τεχνολογικής ανάπτυξης.

Επιτρέπει στους ανθρώπους να αναπτύξουν τις ικανότητές τους, να αυξήσουν το εισόδημά τους και να βελτιώσουν την ποιότητα της ζωής τους.

Η Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση (ΑΕΚ) αποτελεί κρίσιμο μέσο για την ανάπτυξη της ανθρώπινης και οικονομικής κεφαλαιοδοτικής, προσφέροντας τις απαραίτητες δεξιότητες και γνώσεις για την επιτυχή συμμετοχή στη σύγχρονη κοινωνία και οικονομία (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2022).

Είναι προφανές πως οι δημόσιες εκπαιδευτικές δομές πρέπει να ενισχυθούν άμεσα και πρέπει πάνω απ' όλα να λειτουργήσουν ως κρίσιμοι συνδετικοί κόμβοι μεταξύ της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής πορείας των νέων. Αυτό έχει μεγάλη σημασία, γιατί σε μια δύσκολη περίοδο για τη χώρα, το σύστημα αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης αντέδρασε θετικά, επιβεβαιώνοντας την ανάγκη για αυξημένη στήριξη από την κοινωνία. Χωρίς αμφιβολία, το πεδίο της αρχικής εκπαίδευσης πρέπει να αξιολογηθεί μέσα από το πρίσμα μιας μακροπρόθεσμης εθνικής στρατηγικής που θα προωθήσει την ποιότητα και την αποτελεσματικότητά της στη νέα εποχή, αντιμετωπίζοντας τις νέες προκλήσεις.

Αυτό περιλαμβάνει τους εκπαιδευτές, τα προγράμματα μαθημάτων, το εκπαιδευτικό υλικό, την πρακτική εξάσκηση, την εκπαίδευση στον χώρο εργασίας, τις υποδομές και τα εργαστήρια, καθώς και τις στρατηγικές συνεργασίας με τον κόσμο της εργασίας και την ελληνική οικονομία.

Σύνοψη 3^{ου} Κεφαλαίου

Στο τρίτο κεφάλαιο, παρουσιάζεται η εκπαίδευση και η κατάρτιση, επισημαίνοντας τους σκοπούς τους και τους κύριους φορείς, με έμφαση στην επιχειρηματικότητα. Εξετάζεται η επίδραση της τεχνολογίας, η προσαρμογή στις αλλαγές, η ποικιλομορφία των μαθητών/σπουδαστών και η ψηφιακή αναλφαβητικότητα. Επισημαίνεται η σημασία της εκπαίδευσης και κατάρτισης στην οικονομία, την κοινωνική πρόοδο και την ισότητα. Τέλος, γίνεται σύντομη αναφορά στις μελλοντικές προοπτικές της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, καταλήγοντας στην Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση (ΑΕΚ) και τη σημασία της για την οικονομία και την κοινωνία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 : ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Περίληψη 4^{ου} Κεφαλαίου

Στο τέταρτο κεφάλαιο της εργασίας παρουσιάζεται το πλαίσιο της Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΑΕΚ), και περιγράφεται ο θεσμός των ΙΕΚ, τα οποία αναλαμβάνουν σημαντικό ρόλο στην εκπαίδευση και την κατάρτιση νέων ατόμων για την είσοδό τους στην αγορά εργασίας.

Περιγράφονται τα ΙΕΚ (Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης) ως εκπαιδευτικά ιδρύματα που λειτουργούν σε πολλές χώρες, συμπεριλαμβανομένης της Ελλάδας, και έχουν στόχο την επαγγελματική κατάρτιση και εκπαίδευση των νέων και των ενηλίκων αλλά και την κατάλληλη προετοιμασία των αποφοίτων για την αγορά εργασίας. Αναφέρονται το νομοθετικό πλαίσιο και η διοικητική υποστήριξη των ΙΕΚ μέσω του διευθυντή και του διδακτικού προσωπικού.

Επισημαίνεται, τέλος, ότι βασικός στόχος είναι οι απόφοιτοι να έχουν καλές ευκαιρίες εργασίας στον επιλεγμένο τομέα και να αναπτύξουν μια επαγγελματική καριέρα μέσα από πρακτικές δεξιότητες και εξειδίκευση με βάση την στόχευση και το ρόλο των ΙΕΚ απέναντι σε κοινωνία, οικονομία και αγορά εργασίας.

4.1 Ο Θεσμός των ΙΕΚ

4.1.1 Περιγραφή Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης

Τα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ) είναι εκπαιδευτικά ιδρύματα που προσφέρουν επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση σε διάφορους τομείς και επαγγέλματα. Στόχος τους είναι να προετοιμάσουν τους σπουδαστές για την απόκτηση επαγγελματικών δεξιοτήτων και γνώσεων που απαιτούνται για να εισέλθουν και να επιτύχουν σε συγκεκριμένους κλάδους της αγοράς εργασίας.

Τα ΙΕΚ προσφέρουν ποικίλα προγράμματα κατάρτισης και εκπαίδευσης, τα οποία μπορεί να καλύπτουν διάφορους τομείς όπως η οικοδομή, η υγεία, ο τουρισμός, η πληροφορική, η διοίκηση επιχειρήσεων, η γαστρονομία, και πολλούς άλλους. Οι σπουδαστές που παρακολουθούν προγράμματα σε ένα ΙΕΚ μπορούν να αποκτήσουν πιστοποιήσεις και διπλώματα που είναι αναγνωρισμένα στην αγορά εργασίας και τους επιτρέπουν να αναζητήσουν εργασία στον αντίστοιχο τομέα.

Στην Ελλάδα, τα ΙΕΚ λειτουργούν υπό την εποπτεία του Υπουργείου Παιδείας, Θρησκευμάτων και Αθλητισμού και υπάγονται στον ευρύτερο τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Η περιγραφή των βασικών χαρακτηριστικών των ΙΕΚ παρουσιάζεται παρακάτω βασιζόμενη σε συγκεκριμένους άξονες (Νόμος 2009/1992, Νόμος 4763/2020):

- Σκοπός και Στόχοι:

Τα ΙΕΚ έχουν ως βασικό στόχο την παροχή επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης σε σπουδαστές που επιθυμούν να αποκτήσουν δεξιότητες και γνώσεις για να εισέλθουν στην αγορά εργασίας ή να βελτιώσουν τις επαγγελματικές τους δεξιότητες.

- Ποικιλία Τομέων:

Τα ΙΕΚ προσφέρουν προγράμματα σπουδών σε πολλούς διάφορους τομείς, συμπεριλαμβανομένων της τεχνολογίας, της υγείας, της οικονομίας, της γαστρονομίας, των κοινωνικών επιστημών, των τεχνών, και πολλών άλλων.

- Διάρκεια Σπουδών:

Τα προγράμματα σπουδών στα ΙΕΚ μπορούν να διαρκούν από λίγους μήνες έως δύο ή τρία χρόνια, ανάλογα με τον τομέα και το επίπεδο κατάρτισης.

- Πρακτική Άσκηση:

Πολλά ΙΕΚ περιλαμβάνουν πρακτική άσκηση στα προγράμματά τους, όπου οι σπουδαστές αποκτούν πρακτική εμπειρία σε επιχειρήσεις ή εργαστήρια σχετικά με τον τομέα τους.

- Πιστοποίηση:

Οι απόφοιτοι των ΙΕΚ λαμβάνουν συνήθως πιστοποιήσεις ή πτυχία που αναγνωρίζονται από τις αρμόδιες αρχές και τους εργοδότες. Αυτές οι πιστοποιήσεις είναι σημαντικές για την αναγνώριση των επαγγελματικών δεξιοτήτων των αποφοίτων.

- Χρηματοδότηση:

Συνήθως, τα ΙΕΚ είναι επιδοτούμενα από το κράτος ή άλλους φορείς, με αποτέλεσμα τα δίδακτρα να είναι συνήθως προσιτά ή ακόμη και δωρεάν για τους σπουδαστές.

- Συνεργασία με την Αγορά Εργασίας:

Τα ΙΕΚ συνεργάζονται συχνά με επιχειρήσεις και εργοδότες για να διασφαλίσουν ότι οι σπουδαστές τους αποκτούν τις απαραίτητες δεξιότητες και γνώσεις που ζητούνται στην αγορά εργασίας.

Τα ΙΕΚ αποτελούν σημαντικό μέρος της εκπαιδευτικής δομής και προσφέρουν στους σπουδαστές τη δυνατότητα να αποκτήσουν τις δεξιότητες και τις γνώσεις που χρειάζονται για μια επιτυχημένη επαγγελματική καριέρα.

4.1.2 Ιστορική αναδρομή ή εξέλιξη των ΙΕΚ

Η ιστορία των Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ) στην Ελλάδα αποτελεί μια σημαντική εξέλιξη στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Ακολουθεί μια σύντομη ιστορική αναδρομή:

- Δεκαετία του 1980:

Οι πρώτες προσπάθειες για τη δημιουργία των ΙΕΚ ξεκίνησαν στη δεκαετία του 1980 με τον νόμο 1404/1983, ο οποίος δημιούργησε τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ). Αυτά τα κέντρα προσέφεραν επαγγελματική κατάρτιση σε διάφορους τομείς.

- Δεκαετία του 1990:

Με τον νόμο 2190/1994, δημιουργήθηκαν τα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ) ως εξειδικευμένα κέντρα επαγγελματικής κατάρτισης. Αυτός ο νόμος παρείχε το νομικό πλαίσιο για τη λειτουργία των ΙΕΚ και καθόριζε τους όρους λειτουργίας τους.

- Δεκαετία του 2000:

Τα ΙΕΚ συνεχίσανε να αναπτύσσονται και να διευρύνονται, προσφέροντας ποικίλα προγράμματα κατάρτισης σε διάφορους τομείς. Επίσης, ξεκίνησε η συνεργασία των ΙΕΚ με επιχειρήσεις και εργοδότες για την προώθηση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και της απασχόλησης.

- Σήμερα:

Τα ΙΕΚ συνεχίζουν να αποτελούν σημαντικό μέρος του εκπαιδευτικού συστήματος στην Ελλάδα. Προσφέρουν προγράμματα κατάρτισης σε πολλούς τομείς και

συνεργάζονται συχνά με επιχειρήσεις για την προετοιμασία των σπουδαστών για την αγορά εργασίας.

4.2 Νομοθετικό πλαίσιο και λειτουργία των ΙΕΚ

4.2.1 Νομοθετικό πλαίσιο που διέπει τα ΙΕΚ (νομοθεσία, ρυθμίσεις κ.λπ.)

Τα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ) στην Ελλάδα διέπονται από ένα συγκεκριμένο νομοθετικό πλαίσιο και ρυθμίσεις που καθορίζουν τους όρους λειτουργίας και τη διαχείρισή τους. Τα ΙΕΚ διαχωρίζονται σε δημόσια και ιδιωτικά. Όλα τα ΙΕΚ της χώρας βρίσκονται υπό τον έλεγχο της Γενικής Γραμματείας Διά Βίου Μάθησης του Υπουργείου Παιδείας, Θρησκευμάτων και Αθλητισμού. Εκτός από τα Δημόσια ΙΕΚ του Υπουργείου Παιδείας (ΔΙΕΚ) λειτουργούν επίσης, το ΙΕΚ της Σιβιτανιδείου Σχολής, τα ΙΕΚ του ΟΑΕΔ (ΙΕΚ ΔΥΠΙΑ), τα ΙΕΚ του Υπουργείου Τουρισμού, το ΙΕΚ του Εθνικού Κέντρου Άμεσης Βοήθειας (ΕΚΑΒ) του Υπουργείου Υγείας και τα ιδιωτικά ΙΕΚ.

Στα ΙΕΚ, εγγράφονται απόφοιτοι του γυμνασίου και του λυκείου, καθώς και φοιτητές που έχουν ήδη ξεκινήσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση. Το πρόγραμμα κατάρτισης διαρκεί περίπου πέντε εξάμηνα. Κατά τη διάρκεια των πρώτων τεσσάρων εξαμήνων, οι φοιτητές παρακολουθούν θεωρητικά μαθήματα και εργαστηριακή εκπαίδευση. Στο πέμπτο εξάμηνο, πραγματοποιούν πρακτική άσκηση ή μαθητεία που διαρκεί περίπου 960 ώρες. Αυτό το τμήμα της εκπαίδευσης προσφέρει στους μαθητές πρακτική εμπειρία, που είναι απαραίτητη για την επιτυχή ένταξή τους στην αγορά εργασίας. Το ακαδημαϊκό έτος χωρίζεται σε δύο εξάμηνα: το χειμερινό, που διαρκεί από τον Οκτώβριο έως τον Φεβρουάριο, και το εαρινό, που ξεκινά από τον Φεβρουάριο και ολοκληρώνεται τον Ιούνιο.

Στα ΙΕΚ, οι καταρτιζόμενοι υποχρεούνται να παρακολουθούν τα μαθήματα που προσφέρονται. Τα μαθήματα χωρίζονται σε δύο κατηγορίες: Θεωρητικά και Εργαστηριακά. Τα θεωρητικά μαθήματα παρέχουν βασικές γνώσεις στον επιλεγμένο τομέα και διαρκούν 45 λεπτά ανά μάθημα, διδάσκονται σε αίθουσες διδασκαλίας. Αντίθετα, τα εργαστηριακά μαθήματα ενισχύουν τις θεωρητικές γνώσεις και αναπτύσσουν δεξιότητες σχετικές με τον τομέα και έχουν διάρκεια έως και τρεις ώρες.

Κατά την περίοδο φοίτησής τους, οι καταρτιζόμενοι υποβάλλονται σε αξιολόγηση δίνοντας εξετάσεις προόδου και εξετάσεων εξαμήνου. Οι εξετάσεις προόδου διεξάγονται όταν καλυφθεί το 70% της εκπαιδευτικής ύλης κάθε μαθήματος, ενώ οι εξετάσεις εξαμήνου λαμβάνουν χώρα στο τέλος κάθε εξαμήνου. Όλες οι εξετάσεις είναι υποχρεωτικές, και για να θεωρηθεί κάποιος επιτυχής, πρέπει να έχει γενικό μέσο όρο πάνω από πέντε (5). Ο γενικός μέσος όρος υπολογίζεται με βάση το 40% από τις εξετάσεις προόδου και το 60% από τις εξετάσεις εξαμήνου.

Οι σπουδαστές που ολοκληρώνουν επιτυχώς το πρόγραμμα κατάρτισης στα ΙΕΚ αποφοιτούν με μια Βεβαίωση Επαγγελματικής Κατάρτισης (Β.Ε.Κ.), η οποία τους επιτρέπει να συμμετάσχουν σε εξετάσεις πιστοποίησης. Αυτές διεξάγονται δύο φορές το χρόνο από τον Εθνικό Οργανισμό Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ) και χωρίζονται σε δύο μέρη: το θεωρητικό και το πρακτικό. Οι εξετάσεις βασίζονται στις γνώσεις που αποκτήσανε οι απόφοιτοι.

Οι επιτυχημένοι λαμβάνουν ένα πτυχίο ή δίπλωμα επαγγελματικής κατάρτισης επιπέδου πέντε (5). Αυτή η πιστοποίηση επιτρέπει στους κατόχους της να διαγωνιστούν για θέσεις εργασίας στον δημόσιο τομέα ή να συγκεντρώσουν πόντους σε διάφορους διαγωνισμούς που διοργανώνει το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.).

Τόσο οι απόφοιτοι των ιδιωτικών όσο και των δημόσιων ΙΕΚ έχουν το δικαίωμα να συμμετέχουν στις εξετάσεις πιστοποίησης που διοργανώνει ο Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ). Τα θέματα αυτών των εξετάσεων είναι ίδια για όλους τους αποφοίτους και διεξάγονται την ίδια ημέρα και ώρα. Επίσης, οι απόφοιτοι των δημόσιων ΙΕΚ έχουν τα ίδια επαγγελματικά δικαιώματα με τους αποφοίτους των ιδιωτικών ΙΕΚ.

Η μεγαλύτερη διαφορά μεταξύ των ιδιωτικών και δημόσιων ΙΕΚ είναι ότι στα δημόσια ΙΕΚ δεν υπάρχουν δίδακτρα, ενώ στα ιδιωτικά ΙΕΚ το ύψος των διδάκτρων εξαρτάται από τη σχολή που επιλέγει ο σπουδαστής.

Επιπλέον, οι φοιτητές οι οποίοι παρακολουθούν προγράμματα σε ιδιωτικά ΙΕΚ έχουν τη δυνατότητα να αναβαθμίσουν τις σπουδές τους αργότερα, σε πανεπιστήμιο στο εξωτερικό (ΦΕΚ 2031/Β/21-4-2022). Επιπλέον, τα ιδιωτικά ΙΕΚ παρέχουν ένα γραφείο επαγγελματικής αποκατάστασης που βοηθά τους φοιτητές στην εύρεση εργασίας.

Επιπλέον, πολλά ιδιωτικά ΙΕΚ διοργανώνουν τις "Ημέρες Καριέρας" προς το τέλος του ακαδημαϊκού έτους. Αυτές είναι εκδηλώσεις στις οποίες οι φοιτητές μπορούν να συνομιλήσουν με εκπροσώπους διάφορων επιχειρήσεων που συγκεντρώνονται στα ΙΕΚ. Συχνά, αυτές οι συναντήσεις οδηγούν στην πρόσληψη ορισμένων φοιτητών.

Το νομοθετικό πλαίσιο που αφορά τα ΙΕΚ περιλαμβάνει τους εξής νόμους και ρυθμίσεις:

Νόμος 2190/1994:

Αυτός ο νόμος δημιούργησε τα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης και καθορίζει τους γενικούς όρους λειτουργίας τους. Περιλαμβάνει διατάξεις σχετικά με το πεδίο δράσης, το προσωπικό, τη χρηματοδότηση και άλλες λεπτομέρειες για τη λειτουργία των ΙΕΚ.

Νόμος 4446/2016:

Ο νόμος αυτός αναφέρεται στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση γενικότερα και περιλαμβάνει διατάξεις σχετικά με τα πρότυπα ποιότητας της επαγγελματικής κατάρτισης και την πιστοποίηση των προγραμμάτων.

Υπουργικές Αποφάσεις (Υ.Α.):

Οι υπουργικές αποφάσεις εκδίδονται από το Υπουργείου Παιδείας, Θρησκευμάτων και Αθλητισμού και περιλαμβάνουν λεπτομερείς ρυθμίσεις για τη λειτουργία των ΙΕΚ, τις διαδικασίες πιστοποίησης προγραμμάτων, τις απαιτήσεις για τους διδάσκοντες και άλλες διατάξεις.

Ευρωπαϊκά και Διεθνή Πρότυπα:

Τα ΙΕΚ επίσης πρέπει να συμμορφώνονται με τα ευρωπαϊκά και διεθνή πρότυπα στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, καθώς η Ελλάδα είναι μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης και συμμετέχει σε διεθνείς συμφωνίες σχετικά με την εκπαίδευση.

Το νομοθετικό πλαίσιο που διέπει τα ΙΕΚ υπόκειται σε αλλαγές και ενημερώσεις ανάλογα με τις εξελίξεις στον τομέα της εκπαίδευσης και τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Συνολικά, τα βασικά χαρακτηριστικά και πλεονεκτήματα είναι:

Δημόσια ΙΕΚ

1. Χρηματοδοτούνται από το κράτος ή τις τοπικές αρχές και, ως εκ τούτου, μπορεί να προσφέρουν μια σειρά υπηρεσιών και προγραμμάτων εκπαίδευσης σε χαμηλότερο κόστος ή ακόμα και δωρεάν για τους μαθητές.
2. Έχουν πιο αυστηρά πρότυπα ποιότητας και διαδικασίες που πρέπει να ακολουθούνται, επειδή ελέγχονται από τις αρχές της δημόσιας εκπαίδευσης.
3. Συνήθως προσφέρουν προγράμματα εκπαίδευσης που είναι εξειδικευμένα σε συγκεκριμένους τομείς ή επαγγέλματα και ενδεχομένως ευνοούν περισσότερο την απασχόληση σε δημόσιους φορείς.

Ιδιωτικά ΙΕΚ

1. Λειτουργούν υπό ιδιωτική διαχείριση και χρηματοδοτούνται από τα δίδακτρα που καταβάλλουν οι μαθητές τους σε αντίθεση με τα δημόσια ΙΕΚ στα οποία η φοίτηση είναι δωρεάν.
2. Έχουν περισσότερη ευελιξία όσον αφορά τα προγράμματα εκπαίδευσης και τη δομή τους, καθώς δεν είναι υποχρεωμένα να ακολουθήσουν τα ίδια πρότυπα που ισχύουν για τα δημόσια ΙΕΚ.
3. Μπορεί να προσφέρουν πιο ευρεία φάσματα προγραμμάτων εκπαίδευσης και να είναι πιο ευέλικτα όσον αφορά την προσαρμογή στις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Κάθε μαθητής πρέπει να εξετάσει τις ανάγκες του, τους πόρους του και τους επαγγελματικούς του στόχους, προτού επιλέξει ανάμεσα σε δημόσιο ή ιδιωτικό ΙΕΚ. Οι

δύο τύποι ΙΕΚ μπορούν να προσφέρουν ποιοτική επαγγελματική κατάρτιση, αλλά υπάρχουν διαφορές στο κόστος, την ευελιξία και την εξειδίκευση των προγραμμάτων τους.

4.2.2 Διοικητική δομή των ΙΕΚ (διευθυντής, διδακτικό προσωπικό κ.λπ.)

Η διοικητική δομή των Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ) μπορεί να ποικίλλει ανάλογα με το συγκεκριμένο ΙΕΚ και τον οργανισμό που το λειτουργεί. Ωστόσο, υπάρχουν συνήθως κάποιοι βασικοί ρόλοι και θέσεις στη διοικητική δομή των ΙΕΚ και είναι:

Διευθυντής (Διευθύνων):

Ο διευθυντής είναι υπεύθυνος για τη γενική διοίκηση και λειτουργία του ΙΕΚ. Συνήθως είναι ένας υψηλόβαθμος εκπαιδευτικός ή διοικητικό στέλεχος και εποπτεύει το διδακτικό και διοικητικό προσωπικό.

Διδακτικό Προσωπικό:

Το διδακτικό προσωπικό απαρτίζεται από εκπαιδευτές και εκπαιδευτριες που διδάσκουν τα θεωρητικά και εργαστηριακά μαθήματα αλλά και τα προγράμματα κατάρτισης του ΙΕΚ. Συνήθως, αυτοί οι εκπαιδευτές έχουν εμπειρία και εξειδίκευση στους τομείς που διδάσκουν και πολλές φορές μπορεί να είναι οι ίδιοι τους επαγγελματίες σε αντίστοιχες ειδικότητες στην αγορά εργασίας με αυτές που διδάσκουν.

Διοικητικό Προσωπικό:

Το διοικητικό προσωπικό αναλαμβάνει τη διαχείριση των διοικητικών θεμάτων του ΙΕΚ, συμπεριλαμβανομένων των οικονομικών, της διαχείρισης των μαθητευόμενων, των εγγραφών, και άλλων διοικητικών διαδικασιών.

Συμβούλιο ΙΕΚ:

Το Συμβούλιο του ΙΕΚ μπορεί να αποτελείται από εκπαιδευτικούς, εκπροσώπους της τοπικής κοινότητας, εργοδότες, και άλλα μέλη. Έχει συνήθως διαβουλευτικό ρόλο στη λήψη αποφάσεων σχετικά με τη λειτουργία του ΙΕΚ.

Εκπαιδευτικοί Σύμβουλοι:

Σε ορισμένα ΙΕΚ, μπορεί να υπάρχουν εκπαιδευτικοί σύμβουλοι που παρέχουν συμβουλές για την ανάπτυξη του προγράμματος σπουδών και την ποιότητα της εκπαίδευσης.

Επίσης, αξίζει να σημειωθεί ότι τα ΙΕΚ μπορεί να λειτουργούν υπό την εποπτεία ενός υπουργείου ή άλλου διακυβερνητικού οργανισμού, και η διοικητική δομή τους μπορεί να εξελίσσεται ανάλογα με τις απαιτήσεις και τις ρυθμίσεις της αρμόδιας αρχής. Το μεγαλύτερο ποσοστό αποτελούν τα δημόσια και ιδιωτικά ΙΕΚ του Υπουργείου Παιδείας,

Θρησκευμάτων και Αθλητισμού και σε πολύ λιγότερα ποσοστά τα ΙΕΚ του ΟΑΕΔ, τα ΙΕΚ του Υπουργείου Τουρισμού και τα ΙΕΚ του Υπουργείου Υγείας.

4.2.3 Προγράμματα κατάρτισης που προσφέρονται

Τα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ) στην Ελλάδα προσφέρουν ποικίλα προγράμματα κατάρτισης σε διάφορους τομείς. Τα προγράμματα αυτά σχεδιάζονται για να εκπαιδεύσουν τους σπουδαστές και να τους προετοιμάσουν για επαγγελματική σταδιοδρομία σε διάφορους τομείς της αγοράς εργασίας.

Ορισμένα από τα προγράμματα κατάρτισης που μπορεί να προσφέρονται από τα ΙΕΚ περιλαμβάνουν:

1. Προγράμματα Τεχνικής Κατάρτισης:
Σε αυτούς τους τομείς συμπεριλαμβάνονται προγράμματα σε ηλεκτρολογία, μηχανολογία, ηλεκτρονική, αυτοκινητική τεχνολογία, κτιριακές εργασίες, και άλλους τεχνικούς τομείς.
2. Προγράμματα Υγείας και Ιατρικής:
Συμπεριλαμβάνουν προγράμματα νοσηλευτικής, προγράμματα περίθαλψης, εργοθεραπείας, φυσιοθεραπείας και άλλα σχετικά με τον τομέα της υγείας.
3. Προγράμματα Τουρισμού και Ξενοδοχείων:
Προετοιμάζουν τους σπουδαστές για εργασία σε ξενοδοχεία, εστιατόρια, ταξιδιωτικά γραφεία και σχετικούς τομείς.
4. Προγράμματα Πληροφορικής και Τεχνολογίας:
Αφορούν την εκπαίδευση σε θέματα πληροφορικής, προγραμματισμού, δικτύων, ασφάλειας δεδομένων και άλλα τεχνολογικά θέματα.
5. Προγράμματα Διοίκησης και Οικονομικών:
Σχετίζονται με θέματα διοίκησης επιχειρήσεων, λογιστικής, μάρκετινγκ, διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού και άλλα.
6. Προγράμματα Γλωσσών:
Περιλαμβάνουν μαθήματα ξένων γλωσσών, όπως αγγλικά, γερμανικά, γαλλικά και άλλες.
7. Προγράμματα Τέχνης και Σχεδίασης:
Σχετίζονται με τέχνες, όπως οι εικαστικές, η μόδα, η γραφική σχεδίαση και άλλες τέχνες.

4.3 Στόχοι και ρόλοι των ΙΕΚ

4.3.1 Σημασία των ΙΕΚ για την κοινωνία και την οικονομία

Τα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ) έχουν σημαντική συμβολή στην κοινωνία και την οικονομία μιας χώρας (ΙΜΕ-ΓΣΕΒΕΕ, 2014· ΙΟΒΕ, 2021).

Τα ΙΕΚ προσφέρουν εκπαίδευση σε διάφορους τομείς και επαγγέλματα, εκπαιδεύοντας φοιτητές σε συγκεκριμένες δεξιότητες και γνώσεις που απαιτούνται στην αγορά εργασίας. Αυτό συντελεί στην αύξηση της εργασιακής ικανότητας των αποφοίτων και στην κάλυψη των αναγκών της οικονομίας σε εξειδικευμένους εργαζομένους.

Η επαγγελματική κατάρτιση που παρέχουν τα ΙΕΚ μπορεί να συμβάλλει στη μείωση της ανεργίας, καθώς παράγει εργαζόμενους με απαραίτητες δεξιότητες που ανταποκρίνονται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Μέσω της εκπαίδευσης σε επαγγελματικές δεξιότητες και διαχείριση επιχειρήσεων, τα ΙΕΚ μπορούν να συμβάλλουν στην ανάπτυξη νέων επιχειρηματικών εγχειρημάτων και στην ενίσχυση της επιχειρηματικότητας. Επίσης, τα ΙΕΚ μπορούν να είναι ευέλικτα και να προσαρμόζουν τα προγράμματά τους στις αλλαγές και τις τάσεις της αγοράς εργασίας. Αυτό βοηθά να διατηρείται η συνέπεια μεταξύ των αποκτώμενων δεξιοτήτων και των αναγκών της εργασιακής αγοράς.

Με την ταχεία ανάπτυξη της τεχνολογίας και την αναγκαιότητα συνεχούς μάθησης, τα ΙΕΚ μπορούν να παρέχουν προγράμματα αναβάθμισης και επαγγελματικής εκπαίδευσης για ενήλικες εργαζόμενους.

Πολλά ΙΕΚ προσφέρουν ευκαιρίες εκπαίδευσης σε άτομα που ενδέχεται να βρίσκονται σε κοινωνικά ευάλωτη θέση ή να μην έχουν πρόσβαση σε παραδοσιακά πανεπιστημιακά προγράμματα.

4.3.2 Παροχή πρακτικών δεξιοτήτων και εξειδίκευσης

Τα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ) διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην παροχή πρακτικών δεξιοτήτων και εξειδίκευσης στους φοιτητές τους.

Αυτό συμβαίνει μέσω διάφορων τρόπων:

1) Πρακτικές Άσκησης (Πρακτικά Μαθήματα):

Τα ΙΕΚ συχνά προσφέρουν πρακτικές άσκησης όπου οι φοιτητές έρχονται σε επαφή με το περιβάλλον εργασίας τους. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει πρακτικά μαθήματα σε εργαστήρια, εργασίες σε πραγματικές επιχειρήσεις ή κλινικές, ανάλογα με τον τομέα της εκπαίδευσης.

2) Εκπαιδευτικές Επισκέψεις:

Τα ΙΕΚ μπορούν να οργανώνουν εκπαιδευτικές επισκέψεις σε επιχειρήσεις, οργανισμούς ή εργαστήρια, προκειμένου οι φοιτητές να προσεγγίσουν την πραγματική εργασιακή περιβάλλον.

3) Συνεργασία με την Επιχειρηματική Κοινότητα:

Πολλά ΙΕΚ συνεργάζονται στενά με επιχειρήσεις και εργοδότες για να παρέχουν πρακτική εκπαίδευση και εξειδίκευση. Οι εκπαιδευτές των ΙΕΚ μπορεί να είναι επαγγελματίες που εργάζονται στον τομέα, προσφέροντας ειδικές γνώσεις και εμπειρία.

4) Εφαρμοσμένα Εργαστήρια:

Τα ΙΕΚ εξοπλίζουν συνήθως εργαστήρια με τον απαραίτητο εξοπλισμό για την εκμάθηση πρακτικών δεξιοτήτων, όπως π.χ. εργαστήρια υγείας, τεχνολογίας, ή κομμωτικής, όπου οι φοιτητές μπορούν να εξασκηθούν.

5) Σύγχρονα Εκπαιδευτικά Εργαλεία:

Με τη χρήση σύγχρονων τεχνολογιών, τα ΙΕΚ μπορούν να παρέχουν εξειδικευμένη εκπαίδευση μέσω διαδικτύου, προσομοιώσεων και εκπαιδευτικού λογισμικού.

Οι πρακτικές δεξιότητες και η εξειδίκευση που αποκτούν οι φοιτητές από τα ΙΕΚ τους βοηθούν να γίνουν επαγγελματίες προσαρμοσμένοι στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και να έχουν ανταγωνιστικό προφίλ στον τομέα τους.

Σύνοψη 4^{ου} Κεφαλαίου

Στο τέταρτο κεφάλαιο, παρουσιάστηκε ο θεσμός των ΙΕΚ σε μια σύντομη περιγραφή και ιστορική αναδρομή από την στιγμή της ίδρυσής τους μέχρι σήμερα στην Ελλάδα και στη συνέχεια έγινε αναφορά στο νομοθετικό πλαίσιο και τη λειτουργία τους. Αναφέρθηκαν οι στόχοι και οι ρόλοι τους εστιάζοντας στη σημασία που έχουν για την κοινωνία και την οικονομία αλλά και η συμβολή τους στην επαγγελματική κατάρτιση και την αγορά εργασίας μέσα από την παροχή πρακτικών δεξιοτήτων και εξειδίκευσης στους καταρτιζόμενους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 : Σύνδεση κατάρτισης-απασχόλησης στην Ελλάδα

Περίληψη 5^{ου} Κεφαλαίου

Στο παρόν κεφάλαιο, εξετάζονται οι συσχετίσεις μεταξύ εκπαίδευσης και απασχόλησης, τη σημασία της επαγγελματικής κατάρτισης, καθώς και τα εμπόδια και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι άνθρωποι στην προσπάθειά τους να εξασφαλίσουν εκπαιδευτική και επαγγελματική επιτυχία.

Στη συνέχεια του κεφαλαίου παρουσιάζονται τα εμπόδια και οι προκλήσεις που έχουν σχέση με τη σύνδεση εκπαίδευσης-απασχόλησης. Για την αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων απαιτούνται προσπάθειες, για να δημιουργηθούν ισότιμες ευκαιρίες και να γίνουν κατανοητοί οι παράγοντες που επηρεάζουν την πρόσβαση σε εκπαίδευση και εργασία.

5.1 Συσχέτιση Εκπαίδευσης – Απασχόλησης

5.1.1 Πώς η εκπαίδευση και η κατάρτιση συνδέονται με την ευκαιρία απασχόλησης

Η εκπαίδευση και η κατάρτιση συνδέονται στενά με την ευκαιρία απασχόλησης με πολλούς τρόπους. Αυτή η σχέση είναι σημαντική, τόσο για τους ατομικούς υποψηφίους, όσο και για τους εργοδότες και την οικονομία συνολικά.

Η επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα αποτελεί ένα εξαιρετικά πολύπλοκο και επίκαιρο ζήτημα, ειδικά στη σύγχρονη εποχή, κατά την οποία οι οικονομικές δυσκολίες και η δημοσιονομική κρίση έχουν οδηγήσει τα ποσοστά ανεργίας, κυρίως ανάμεσα στους νέους, σε ανησυχητικά ύψη. Δεδομένου ότι η τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση δεν έχει ακόμα καταφέρει να γίνει αξιόπιστη και ελκυστική επιλογή για τους μαθητές, το πεδίο της επαγγελματικής κατάρτισης (τόσο η αρχική όσο και η συνεχής) εδώ και πολλά χρόνια παραμένει σταθερό μέρος του εκπαιδευτικού μας συστήματος, λειτουργώντας ως ένα ξεχωριστό πεδίο μέσα στη μη-τυπική εκπαίδευση. Αυτό το πεδίο έχει σημαντικό ρόλο στην προσφορά και την ανάπτυξη των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού της χώρας (ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ, 2013).

Η αρχική κατάρτιση αποτελεί έναν εξειδικευμένο τομέα παροχής και ανάπτυξης επαγγελματικών δεξιοτήτων, κάτι που αποδεικνύεται από τον μαζικό αριθμό νέων που συμμετέχουν σε προγράμματα αρχικής κατάρτισης σε όλη την Ελλάδα. Είναι εμφανές ότι αυτός ο τομέας διαθέτει τη δική του δυναμική και έχει τη δυνατότητα να συνεισφέρει αποτελεσματικά στην προώθηση της γνώσης, την επαγγελματική ένταξη των νέων, την ενίσχυση της απασχόλησης και της κοινωνικής συνοχής. Αυτό αποδεικνύεται όχι μόνο από το ενδιαφέρον το οποίο εκδηλώνουν χιλιάδες νέοι που εγγράφονται σε εκπαιδευτικά προγράμματα αρχικής κατάρτισης (τόσο δημόσια όσο και ιδιωτικά), αλλά και από τις πολιτικές, τις μεταρρυθμίσεις και τις πρωτοβουλίες που υλοποιούνται σε όλη την Ευρώπη στον τομέα της εκπαίδευσης (Cedefop, 2015).

Είναι εμφανές ότι οι δημόσιες εκπαιδευτικές δομές πρέπει να ενισχυθούν και να υποστηριχθούν σε πρακτικό επίπεδο. Κυρίως, πρέπει να λειτουργήσουν ως αποτελεσματικοί δεσμοί μεταξύ του εκπαιδευτικού συστήματος και του κόσμου της εργασίας, καθώς και με τις επαγγελματικές προοπτικές των νέων. Αυτό γίνεται επιτακτικά αναγκαίο, καθώς, όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, η ελληνική κοινωνία φαίνεται να περιμένει περισσότερα από τις διαδικασίες τις οποίες υλοποιούν αυτές οι εκπαιδευτικές δομές. Αναμφίβολα, το πεδίο της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης

καθορίζεται από παράγοντες και πτυχές που έχουν ιδιαίτερη σημασία και ουσιαστικά καθορίζουν την ποιότητα και την αποτελεσματικότητά του (ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ, 2021).

Η στενή σύνδεση μεταξύ επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και της αγοράς εργασίας βρίσκεται στο επίκεντρο των πολιτικών και της φιλοσοφίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕΚ), όμως αυτή η σχέση λειτουργεί με συγκεκριμένες προϋποθέσεις. Μια έρευνα του Cedefop το 2017 και του Eurobarometer το 2011 κατέδειξε ότι ένας βασικός λόγος για τον οποίο κάποιος επιλέγει την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση είναι η δυνατότητα να βρει άμεσα εργασία ή οι καλές ευκαιρίες απασχόλησης που προσφέρει. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με το Eurobarometer (2011), το 98% των Ελλήνων αναφέρει ότι επιλέγει την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση λόγω των ευκαιριών απασχόλησης που προσφέρει. Αυτή η αντίληψη έχει επικρατήσει, διότι η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση συνδέεται στενότερα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας από ό,τι άλλες μορφές εκπαίδευσης και επειδή η μάθηση εδράζεται περισσότερο στην πρακτική εξάσκηση. Βέβαια, αυτή η άποψη έχει τεθεί υπό αμφισβήτηση, αν λάβουμε υπόψη τα δεδομένα του Υπουργείου Παιδείας, Θρησκευμάτων και Αθλητισμού το 2008, τα οποία υποδεικνύουν ότι η ανεργία μεταξύ των αποφοίτων της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, κυρίως των τεχνικών λυκείων, είναι υψηλή (ΕΙΕΑΔ, 2019).

Σε ευρωπαϊκό πλαίσιο, το Cedefop αναδεικνύεται ως κύριος οργανισμός παρακολούθησης των αναγκών δεξιοτήτων σε διάφορους κλάδους και επαγγέλματα. Στην Ελλάδα, από το 2016 λειτουργεί ο Μηχανισμός Διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας, υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, σε συνεργασία με το Εθνικό Ίδρυμα Ερευνών και Αναδιοργάνωσης Εργασίας (ΕΙΕΑΔ). Σημαντικό ρόλο στον σχεδιασμό και την εφαρμογή αυτού του Μηχανισμού Διάγνωσης διαδραματίζουν οι εθνικοί κοινωνικοί εταίροι, συμπεριλαμβανομένων των φορέων όπως η ΓΣΕΕ, η ΣΕΒ, η ΓΣΕΒΕΕ, η ΕΣΕΕ και η ΣΕΤΕ.

Από την ανάλυση των απόψεων των ατόμων που παρακολούθησαν προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Κοινοτικού Ταμείου (ΕΤΠ), όπως το κατέγραψε το Εθνικό Ίδρυμα Ερευνών Ανάπτυξης (ΕΙΕΑΔ) το 2019, φαίνεται ότι πολλοί από αυτούς θεωρούν ότι τα εν λόγω προγράμματα τους βοήθησαν να ενταχθούν στην αγορά εργασίας. Συγκεκριμένα, η πλειονότητα των συμμετεχόντων θεωρεί ότι η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση προσφέρει ολοκληρωμένες γνώσεις για τον τομέα εργασίας στον οποίο επικεντρώνονται. Αυτή η αντίληψη είναι πιο διαδεδομένη μεταξύ των ατόμων που έχουν μεταπτυχιακό δίπλωμα, με ποσοστό 60%, και των αποφοίτων του Γυμνασίου, με ποσοστό 62,5%.

Ωστόσο, από τις απαντήσεις τους δεν προκύπτει σαφής γνώμη όσον αφορά το ερώτημα, εάν η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση συνεισφέρει στη μείωση της ανεργίας ή προσφέρει εργασιακές προοπτικές και επαγγελματική ανάπτυξη. Παράλληλα, ένα σημαντικό ποσοστό πιστεύει ότι η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση οδηγεί σε προσωρινές θέσεις εργασίας, ενώ ένα εξίσου σημαντικό ποσοστό θεωρεί ότι παρέχει ευκαιρίες για εργασιακή εξέλιξη. Επίσης, οι συμμετέχοντες πιστεύουν σε μεγάλο βαθμό ότι η κατάρτιση που έλαβαν συνδέεται με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας στην περιοχή τους και ότι τους παρέχει τις απαιτούμενες δεξιότητες.

Συμπεραίνουμε λοιπόν από τα παραπάνω ότι η πλειονότητα των ατόμων που έλαβαν επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση πιστεύει ότι αποκτά τις αναγκαίες δεξιότητες που απαιτούνται από την αγορά εργασίας. Ωστόσο, αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην εύρεση εργασίας, καθώς οι δεξιότητες δεν αποτελούν, κατά την άποψή τους, τον κύριο παράγοντα για την εύρεση απασχόλησης. Αυτό συμβαίνει, διότι η οικονομική κρίση έχει οδηγήσει σε έλλειψη θέσεων εργασίας στην αγορά. Παρόλα αυτά, η πλειονότητα αυτών των ατόμων (περίπου 56%) πιστεύει ότι μπορούν να εφαρμόσουν τις νέες γνώσεις που απέκτησαν από το πρόγραμμα στην εργασία τους (ΕΙΕΑΔ, 2019). Τέλος, και σε συνέχεια όσων έχουν ειπωθεί προηγουμένως, ελάχιστοι πιστεύουν ότι θα λάβουν αυξημένη αμοιβή στην εργασία τους μετά την εκπαίδευση και ελάχιστοι (μόλις το 3,5%) πιστεύουν ότι η κατάσταση θα βελτιώσει τα επαγγελματικά τους σχέδια. Αυτοί που έχουν αυτήν την πεποίθηση είναι κυρίως απόφοιτοι Γυμνασίου και απόφοιτοι του ΕΠΑΣ - ΟΑΕΔ (ΕΙΕΑΔ, 2019).

Σε μια έρευνα που πραγματοποιήθηκε από την Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου το 2016, αποτυπώθηκε ότι υπήρχε θετική αξιολόγηση από τους δημόσιους υπαλλήλους σχετικά με τα προγράμματα κατάρτισης, παρά το γεγονός ότι δεν είχε αλλάξει η εργασιακή τους κατάσταση και δεν είχαν λάβει αυξημένο μισθό. Αντίστοιχα, το 70% των αυτοαπασχολούμενων είχε θετική αντίληψη για τα προγράμματα κατάρτισης και το 29% πίστευε ότι αυτά θα μπορούσαν να επηρεάσουν τις επαγγελματικές τους προοπτικές (Σολάκης κ.α., 2016).

Το ίδιο ζήτημα έχει ερευνηθεί και από το ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ το 2013. Σε αυτήν την έρευνα, διερευνήθηκαν οι απόψεις ανδρών και γυναικών από όλη την Ελλάδα που είχαν συμμετάσχει σε προγράμματα Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης, με στόχο την αξιολόγηση της κατάστασης της ΑΕΚ στην Ελλάδα. Είναι σημαντικό να σημειώσουμε ότι σύμφωνα με αυτήν την έρευνα, το 59,4% των αποφοίτων από τα προγράμματα ΑΕΚ παρέμενε άνεργο την περίοδο κατά την οποία πραγματοποιήθηκε η έρευνα, το 2013. Αυτοί που βρίσκονταν εργαζόμενοι κυρίως είχαν μισθωτή απασχόληση. Επιπλέον, σύμφωνα με την ίδια έρευνα, το 21,8% των αποφοίτων ήταν άνεργοι και κατάφεραν να

βρουν εργασία εντός έξι μηνών μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης (Φωτόπουλος, 2013). Τα αποτελέσματα αυτά συμπίπτουν σε μεγάλο βαθμό με τα αποτελέσματα της έρευνας των Σολάκη και συνεργατών (2016).

Υπάρχει ωστόσο, μια μικρή διαφορά στα στοιχεία των δύο ερευνών σχετικά με εκείνους που παρέμειναν άνεργοι μετά τη λήξη των 6 μηνών. Σύμφωνα με την ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ (2013), το ποσοστό αυτό ανέρχεται στο 49,8%, ποσοστό υψηλότερο από την έρευνα των Σολάκη και συνεργατών (2016). Εφόσον οι δύο έρευνες διεξήχθησαν περίπου την ίδια χρονική περίοδο (το 2012), αυτή η διαφορά μπορεί να ερμηνευτεί ως ένδειξη της δυσκολίας της ΑΕΚ να συνδέσει τα προγράμματα κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Είναι επίσης σημαντικό να σημειώσουμε ότι αυτή η αδυναμία σύνδεσης των προγραμμάτων με την αγορά εργασίας ή ακόμη και η οικονομική κρίση που ταλανίζει τη χώρα είναι πιθανές εξηγήσεις για το γεγονός ότι, σύμφωνα με την ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ (2013), το 44,1% των αποφοίτων που παραμένουν άνεργοι μετά τη λήξη των 6 μηνών, αναζητούν ανεπιτυχώς εργασία για περισσότερα από δύο έτη, ενώ το 31,3% για περισσότερο από ένα έτος. Από την ίδια έρευνα, προκύπτει επίσης ότι, ενώ η πλειονότητα των αποφοίτων που βρήκαν εργασία μετά την εκπαίδευσή τους (το 56,1%) πιστεύει ότι το πρόγραμμα κατάρτισής τους συνέβαλε στην εύρεση αυτής της εργασίας, το 62,1% αναφέρει ότι η εργασία τους δε σχετίζεται στενά με το αντικείμενο της κατάρτισής τους. Αυτό μας καταδεικνύει ότι οι εκπαιδευόμενοι απέκτησαν ορισμένες γενικές δεξιότητες που τους βοήθησαν να βρουν εργασία, αλλά στο τέλος, η εργασία που βρήκαν δε σχετίζεται στενά με το αντικείμενο της εκπαίδευσής τους (ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ, 2013).

Μέσω της εκπαίδευσης και κατάρτισης, οι άνθρωποι αποκτούν τις απαραίτητες δεξιότητες και γνώσεις που τους επιτρέπουν να διακριθούν στην αγορά εργασίας. Οι εργοδότες αναζητούν υποψηφίους με τις απαραίτητες δεξιότητες που απαιτούνται για την αποτελεσματική εκτέλεση των εργασιών τους. Αυτή η σχέση είναι εμφανής, για παράδειγμα, στον τρόπο που η εκπαίδευση προετοιμάζει τα άτομα για την ένταξή τους στην αγορά εργασίας. Επίσης, δράσεις δια βίου μάθησης λειτουργούν ως υποστηρικτικό εργαλείο που επιτρέπει στα άτομα να παρέμβουν στην εργασιακή τους πορεία ή ακόμη και να προβούν σε επαγγελματική αλλαγή (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2022).

Η εκπαίδευση και η κατάρτιση επιτρέπουν στους ανθρώπους να εξειδικεύσουν τις δεξιότητές τους σε συγκεκριμένους τομείς. Αυτό μπορεί να τους καθιστά ιδιαίτερα επιθυμητούς για θέσεις εργασίας που απαιτούν ειδικές γνώσεις. Ταυτόχρονα, τα διακριτικά χαρακτηριστικά του εκπαιδευτικού συστήματος και της εκπαιδευτικής πολιτικής υπόκεινται στην επίδραση παραγόντων, όπως οι διάφορες προοπτικές

απασχόλησης για απόφοιτους με διαφορετικά επίπεδα εκπαίδευσης και οι οικονομικές αποκλίσεις στα εισοδήματά τους (Fasih, 2008).

Οι εκπαιδευτικές διαδικασίες συνήθως περιλαμβάνουν ευκαιρίες γνωριμιών και δικτύωσης. Αυτά τα δίκτυα μπορούν να βοηθήσουν τους ανθρώπους να βρουν ευκαιρίες απασχόλησης μέσω συναδέλφων, καθηγητών και άλλων επαγγελματικών σχέσεων.

Πολλοί εργοδότες απαιτούν πιστοποιητικά και προσόντα ως κριτήρια προσλήψεων. Η εκπαίδευση και η κατάρτιση παρέχουν τη δυνατότητα απόκτησης αυτών των προσόντων.

Η αγορά εργασίας αλλάζει συνεχώς λόγω τεχνολογικών εξελίξεων και αναγκών της βιομηχανίας. Η συνεχής εκπαίδευση επιτρέπει στους εργαζόμενους να προσαρμόζονται σε αυτές τις αλλαγές και να διατηρούν την ευκαιρία απασχόλησης. Επίσης, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη και οι παράγοντες που επηρεάζουν τα χαρακτηριστικά και τη συνολική λειτουργία της αγοράς εργασίας, όπως για παράδειγμα, το επίπεδο της τεχνολογικής προόδου και οι ρυθμίσεις που διέπουν τις επενδύσεις. Διάφορα μακροοικονομικά και κοινωνικά περιβάλλοντα δημιουργούν διαφορετικές ανάγκες για διάφορες επαγγελματικές κατηγορίες και δεξιότητες.

Ακόμη, πρέπει να σημειώσουμε ότι υπάρχει γενικά αποδεκτή η άποψη πως το εκπαιδευτικό σύστημα, συμπεριλαμβανομένων των εκπαιδευτικών προγραμμάτων, δεν μπορεί να προετοιμάσει πλήρως τα άτομα για τις συνθήκες που θα αντιμετωπίσουν στην αγορά εργασίας (IOBE, 2018).

Η εκπαίδευση και η κατάρτιση μπορούν να παράσχουν κυρίως τις γνώσεις και τις δεξιότητες που χρειάζονται για τη δημιουργία και τη διαχείριση επιχειρήσεων, δημιουργώντας έτσι ευκαιρίες απασχόλησης για τον εαυτό τους και άλλους.

Συνολικά, η εκπαίδευση και η κατάρτιση αποτελούν βασικό παράγοντα για την αύξηση των ευκαιριών απασχόλησης, τόσο για τους ατομικούς υποψηφίους όσο και για την οικονομία συνολικά, επειδή ενισχύουν την ανταγωνιστικότητα και την εφαρμοσμένη γνώση στην αγορά εργασίας (Cedefop, 2015).

5.1.2 Ανάλυση των παραγόντων που επηρεάζουν αυτήν τη σχέση

Η σχέση μεταξύ της εκπαίδευσης και της απασχόλησης είναι σύνθετη και επηρεάζεται από πολλούς παράγοντες (IOBE, 2018).

Η οικονομική ανάπτυξη μιας χώρας έχει σημαντική επίδραση στην απασχόληση. Όταν η οικονομία αναπτύσσεται, δημιουργούνται περισσότερες θέσεις εργασίας και αυξάνεται η ανάγκη για εκπαιδευμένους εργαζόμενους. Επίσης, οι ταχείες τεχνολογικές εξελίξεις μπορούν να αλλάξουν τον τρόπο με τον οποίο λειτουργεί η αγορά εργασίας.

Καινοτόμες τεχνολογίες μπορεί να απαιτούν νέες δεξιότητες και κατάρτιση, ενώ ταυτόχρονα μπορεί να αυξήσουν την παραγωγικότητα και να μειώσουν θέσεις εργασίας σε παραδοσιακούς τομείς. Η πληθυσμιακή δομή, η γήρανση του πληθυσμού και οι μεταναστευτικές ροές μπορούν να επηρεάσουν την αγορά εργασίας. Για παράδειγμα, ένας γηράσκων πληθυσμός μπορεί να δημιουργήσει αυξημένη ανάγκη για εκπαίδευση και κατάρτιση, για να αντιμετωπιστεί η έλλειψη εργαζομένων.

Οι αποφάσεις που λαμβάνονται από τις κυβερνήσεις σχετικά με την εκπαιδευτική πολιτική, όπως η χρηματοδότηση της εκπαίδευσης, οι εκπαιδευτικές προτεραιότητες και οι προγράμματα κατάρτισης, επηρεάζουν τη διαθεσιμότητα εκπαιδευμένων εργαζομένων στην αγορά εργασίας. Επίσης, οι απαιτήσεις των εργοδοτών επηρεάζουν τις ανάγκες για συγκεκριμένες δεξιότητες και εκπαίδευση. Ανάλογα με τον τομέα και τη θέση εργασίας, οι απαιτήσεις μπορεί να διαφέρουν σημαντικά.

Κοινωνικές ανισότητες και προκαταλήψεις μπορούν να επηρεάσουν την πρόσβαση στην εκπαίδευση και την απασχόληση. Οι κοινωνικές πολιτικές και οι προσπάθειες για την εξάλειψη των ανισοτήτων μπορούν να παίξουν ρόλο σε αυτόν τον τομέα ενώ η παγκοσμιοποίηση έχει αυξήσει τον ανταγωνισμό στην αγορά εργασίας και μπορεί να επηρεάσει τις ευκαιρίες απασχόλησης, καθώς οι εργαζόμενοι ανταγωνίζονται παγκοσμίως για θέσεις εργασίας.

Συνολικά, η σχέση της εκπαίδευσης με την απασχόληση είναι πολύπλοκη και υπόκειται σε διάφορους εσωτερικούς και εξωτερικούς παράγοντες. Η κατανόηση και η αντιμετώπιση αυτών των παραγόντων είναι σημαντική για τη βελτίωση της αγοράς εργασίας και την ενίσχυση των ευκαιριών απασχόλησης (IOBE, 2018).

Όπως αναφέρθηκε και στην προηγούμενη ενότητα ο μηχανισμός διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας είναι ένας σημαντικός διαδικαστικός τρόπος για τον προσδιορισμό των απαιτούμενων δεξιοτήτων και γνώσεων που απαιτούνται από τους εργαζόμενους σε μια συγκεκριμένη αγορά εργασίας. Αυτός ο μηχανισμός βοηθάει τους εκπαιδευτικούς φορείς, τις εταιρείες και τους πολιτικούς λήπτες αποφάσεων να προσαρμόσουν τα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης στις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Η συγκέντρωση δεδομένων σχετικά με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας είναι κρίσιμη. Αυτή η έρευνα μπορεί να περιλαμβάνει δεδομένα σχετικά με τις ανεπάρκειες στις δεξιότητες, τις τάσεις απασχόλησης, τις αναμενόμενες αλλαγές στην αγορά εργασίας και προβλέψεις για το μέλλον. Επίσης, οι φορείς εκπαίδευσης και κατάρτισης πρέπει να συνεργάζονται στενά με επιχειρήσεις και εργοδότες για να κατανοήσουν τις ανάγκες τους. Αυτή η συνεργασία μπορεί να περιλαμβάνει συμμετοχή σε βιομηχανικές επιτροπές και συνεντεύξεις με εργοδότες.

Βασικό είναι ότι οι διάφορες δημόσιες υπηρεσίες και οργανισμοί συλλέγουν στατιστικά δεδομένα σχετικά με την απασχόληση, την ανεργία, τις αμοιβές και άλλες πτυχές της αγοράς εργασίας που μπορούν να βοηθήσουν στον προσδιορισμό των αναγκών ενώ η παρακολούθηση των τάσεων στις τεχνολογίες και τις επιχειρηματικές πρακτικές είναι σημαντική για την κατανόηση των δεξιοτήτων οι οποίες θα είναι απαραίτητες στο μέλλον.

Τέλος, οι φορείς εκπαίδευσης και κατάρτισης μπορούν να συμμετέχουν σε συζητήσεις με την τοπική κοινότητα και άλλους ενδιαφερόμενους φορείς για να κατανοήσουν τις ανάγκες της τοπικής αγοράς εργασίας.

Με βάση αυτά τα δεδομένα και τις αναλύσεις, οι φορείς εκπαίδευσης και κατάρτισης μπορούν να αναπτύξουν προγράμματα που αντιστοιχούν στις συγκεκριμένες ανάγκες της αγοράς εργασίας, βοηθώντας έτσι τους ανθρώπους να αποκτήσουν τις απαραίτητες δεξιότητες και γνώσεις για την επιτυχημένη είσοδό τους στην αγορά εργασίας (ΕΙΑΔ, 2020).

Στην έρευνα που πραγματοποίησε το ΙΜΕ-ΓΣΕΒΕΕ το 2021, με τίτλο «Διάγνωση αναγκών δεξιοτήτων: Μια ερευνητική προσέγγιση», προτάθηκε μια προσέγγιση για να ανιχνευθούν οι ανάγκες δεξιοτήτων ανά επάγγελμα (ειδικότητα). Αυτή η προσέγγιση βασίστηκε σε παραδοχές, τεχνικές και εργαλεία ποιοτικής κοινωνικής έρευνας. Συγκεκριμένα, το μοντέλο διάγνωσης αναγκών δεξιοτήτων περιλάμβανε στοιχεία που επιτρέπουν την καταγραφή της τρέχουσας κατάστασης, αλλά και την πρόβλεψη των μελλοντικών αναγκών σε ό,τι αφορά τις σημαντικότερες δεξιότητες για κάθε επάγγελμα (ΙΜΕ-ΓΣΕΒΕΕ, 2021).

5.2 Εμπόδια και Προκλήσεις

5.2.1 Ανάλυση των εμποδίων στην πρόσβαση

Η πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση είναι σημαντική για την ανάπτυξη επαγγελματικών δεξιοτήτων και τη βελτίωση της απασχόλησης, αλλά υπάρχουν πολλά εμπόδια που μπορούν να επηρεάσουν τη δυνατότητα των ανθρώπων να έχουν πρόσβαση σε αυτήν (Καραλής, 2021).

Η επαγγελματική κατάρτιση μπορεί να απαιτεί σημαντικά οικονομικά έξοδα, όπως δίδακτρα, υλικά, και έξοδα διαβίωσης. Οι άνθρωποι με περιορισμένα οικονομικά μέσα μπορεί να βρίσκουν δύσκολο να προσεγγίσουν τέτοιες ευκαιρίες.

Επίσης, σημαντικό στοιχείο είναι η έλλειψη πληροφόρησης σχετικά με τις διαθέσιμες επιλογές κατάρτισης και τους πόρους που είναι διαθέσιμοι η οποία μπορεί να αποτελέσει εμπόδιο για τους ανθρώπους.

Σε ορισμένες περιπτώσεις, η επαγγελματική κατάρτιση μπορεί να προσφέρεται μόνο σε συγκεκριμένες γλώσσες, κάτι που μπορεί να δυσκολεύει τους ανθρώπους που δε γνωρίζουν αυτές τις γλώσσες.

Άλλο σημαντικό χαρακτηριστικό είναι ότι οι άνθρωποι που ζουν σε απομακρυσμένες περιοχές ή δεν έχουν εύκολη πρόσβαση σε μεταφορικά μέσα μπορεί να αντιμετωπίζουν δυσκολίες να φτάσουν σε τόπους κατάρτισης. Επίσης, ορισμένοι άνθρωποι μπορεί να αντιμετωπίζουν κοινωνικές πιέσεις ή προκαταλήψεις, κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής κατάρτισης, ειδικά εάν αυτή είναι σε έναν τομέα που θεωρείται ατομικά "αντρικός" ή "γυναικείος".

Άνθρωποι με αναπηρίες μπορεί να αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην πρόσβαση σε εγκαταστάσεις κατάρτισης οι οποίες δεν είναι προσαρμοσμένες στις ανάγκες τους αλλά και πρεσβύτεροι ενήλικες ενδέχεται να αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην πρόσβαση σε επαγγελματική κατάρτιση λόγω της ηλικίας τους. Ορισμένα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης μπορεί να απαιτούν προϋπηρεσία ή προσόντα που δεν έχουν όλοι οι ενδιαφερόμενοι. Για να διασφαλιστεί η ευκαιρία για επαγγελματική κατάρτιση για όλους, είναι σημαντικό να αντιμετωπίζονται αυτά τα εμπόδια με πολιτικές και προγράμματα που προάγουν την ισότητα και την πρόσβαση για όλους, ανεξαρτήτως του οικονομικού, κοινωνικού ή προσωπικού τους υπόβαθρου (Καραλής, 2021).

5.2.2 Προκλήσεις όπως οι οικονομικοί περιορισμοί, οι κοινωνικές διακρίσεις και άλλες

Οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι άνθρωποι στην πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση μπορούν να ποικίλλουν ανάλογα με το περιβάλλον, τον τομέα και τον πληθυσμό (Cedefop, 2019).

Οι δαπάνες που συνδέονται με την εκπαίδευση και την κατάρτιση, όπως τα διδάκτρα, τα βιβλία, τα υλικά, οι μετακινήσεις και οι έξοδοι διαβίωσης, μπορούν να αποτελούν σημαντικό εμπόδιο για πολλούς ανθρώπους, ιδιαίτερα για τους οικονομικά ασθενέστερους.

Επίσης, διακρίσεις βασισμένες στο φύλο, την εθνικότητα, τη φυλετική καταγωγή, τη θρησκεία, τον γενετήσιο προσανατολισμό, την αναπηρία και άλλους παράγοντες μπορούν να εμποδίσουν την πρόσβαση στην εκπαίδευση και την κατάρτιση και να οδηγήσουν σε ανισότητες.

Η έλλειψη γλωσσικών δεξιοτήτων μπορεί να καθιστά δύσκολη την πρόσβαση σε εκπαιδευτικά προγράμματα, ιδίως σε χώρες στις οποίες η εκπαίδευση παρέχεται σε συγκεκριμένη γλώσσα. Αλλά και η απόσταση από τα εκπαιδευτικά ιδρύματα, η διαθεσιμότητα των μεταφορικών μέσων και ο χρόνος που απαιτείται για τη συμμετοχή σε κατάρτιση μπορούν να αποτελέσουν εμπόδια.

Άλλος σημαντικός παράγοντας ακόμα και στη σημερινή εποχή της πληροφορίας είναι η έλλειψη πληροφόρησης σχετικά με τις διαθέσιμες εκπαιδευτικές ευκαιρίες και τις διαδικασίες εισαγωγής η οποία μπορεί να αποθαρρύνει πολλούς να εγγραφούν σε εκπαιδευτικά προγράμματα.

Τέλος, άνθρωποι με αναπηρίες μπορεί να αντιμετωπίσουν εμπόδια στην πρόσβαση σε φυσικές εγκαταστάσεις και σε εκπαιδευτικά υλικά, που δεν είναι προσαρμοσμένα στις ανάγκες τους.

Για να αντιμετωπίσουν αυτές τις προκλήσεις, κυβερνήσεις, εκπαιδευτικά ιδρύματα και κοινωνικές οργανώσεις πρέπει να εργαστούν προς την κατεύθυνση της δημιουργίας ισότιμων ευκαιριών για όλους και την αντιμετώπιση των διακρίσεων και των εμποδίων που εμποδίζουν την πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση (Cedefop, 2019).

Σύνοψη 5^{ου} Κεφαλαίου

Στο 5^ο κεφάλαιο, επιχειρείται η σύνδεση της επαγγελματικής κατάρτισης με την απασχόληση εστιάζοντας κυρίως στην επαγγελματική αποκατάσταση των αποφοίτων των ΔΙΕΚ μέσα από μελέτες και έρευνες των προηγούμενων ετών (από φορείς όπως ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ, ΕΙΕΑΔ, ΕΛΣΤΑΤ, CEDEFOP, IOBE). Στη συνέχεια, γίνεται αναφορά και ανάλυση στα εμπόδια αλλά και τις προκλήσεις που μπορεί να αντιμετωπίζουν οι άνθρωποι, κατά την πρόσβασή τους στην επαγγελματική κατάρτιση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 : ΔΙΑΤΥΠΩΣΗ ΣΤΟΧΩΝ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΩΝ ΕΡΩΤΗΜΑΤΩΝ

Περίληψη 6^{ου} Κεφαλαίου

Στο έκτο κεφάλαιο, παρουσιάζονται ο σκοπός, οι στόχοι και τα ερωτήματα της έρευνας.

Μέσα από τα γενικά ερωτήματα προκύπτουν τα δευτερεύοντα ερευνητικά ερωτήματα και κατόπιν διατυπώνονται οι ερευνητικές υποθέσεις της έρευνας.

6.1 Σκοπός – στόχοι της έρευνας

Ο γενικός σκοπός της έρευνας για την επαγγελματική αποκατάσταση των αποφοίτων των ΔΙΕΚ είναι να αξιολογήσει την αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα των ΔΙΕΚ στην παροχή εκπαίδευσης που θα εξασφαλίσει στους αποφοίτους τις απαραίτητες δεξιότητες και γνώσεις για την επιτυχημένη είσοδό τους στην αγορά εργασίας και την επιτυχημένη σταδιοδρομία τους.

Οι **στόχοι** της έρευνας με βάση την μελέτη της σχετικής βιβλιογραφίας που προηγήθηκε είναι οι εξής:

1. Αξιολόγηση της ποιότητας της εκπαίδευσης

Μια έρευνα μπορεί να εστιάσει στην αξιολόγηση της ποιότητας της εκπαίδευσης που παρέχεται από τα ΔΙΕΚ. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει την αξιολόγηση του προγράμματος σπουδών, των διδακτικών μεθόδων και των υλικών εκμάθησης που χρησιμοποιούνται στα ΔΙΕΚ.

2. Προετοιμασία για την αγορά εργασίας

Μια έρευνα μπορεί να εξετάσει τον βαθμό προετοιμασίας που παρέχει το ΔΙΕΚ στους αποφοίτους του για την είσοδό τους στην αγορά εργασίας. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει την αξιολόγηση των δεξιοτήτων και των γνώσεων που αποκτούν οι απόφοιτοι και τη συμβατότητά τους με τις απαιτήσεις των εργοδοτών.

3. Απασχόληση και εργασιακή αποκατάσταση

Μια έρευνα μπορεί να επικεντρωθεί στην απασχόληση των αποφοίτων των ΔΙΕΚ και την εργασιακή τους αποκατάσταση. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει την αξιολόγηση του ποσοστού απασχόλησης των αποφοίτων, της ποιότητας της εργασίας που βρίσκουν και της σχέσης ανάμεσα στο προσφερόμενο πρόγραμμα σπουδών και τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας.

4. Ικανοποίηση αποφοίτων και εργοδοτών

Μια έρευνα μπορεί να εστιάσει στην αξιολόγηση της ικανοποίησης των αποφοίτων από την εκπαίδευση που έλαβαν στο ΔΙΕΚ και της ικανοποίησης των εργοδοτών από τις δεξιότητες και τις γνώσεις που διαθέτουν οι απόφοιτοι.

Η πραγματοποίηση της παρούσας έρευνας ξεκινάει από τον έντονο προβληματισμό για την ποιότητα και την αποτελεσματικότητα της κατάρτισης των σπουδαστών ΔΙΕΚ στην περιφέρεια Νοτίου Αιγαίου σε συνδυασμό με την διαπίστωση από την μελέτη της σχετικής βιβλιογραφίας ότι υπάρχει ερευνητικό κενό που δυσκολεύει την πληρέστερη κατανόηση της λειτουργίας των ΔΙΕΚ στην Ελλάδα. Για την κάλυψη αυτού του κενού δεν αρκεί μια απλή καταγραφή του θεσμικού πλαισίου, αλλά πολύ περισσότερο απαιτείται μια συνθετική εργασία που θα διερευνά σε βάθος την λειτουργία των ΔΙΕΚ μέσα από το

πρίσμα θεωρητικών και εμπειρικών δεδομένων που μας προσφέρουν οι σχετικές θεωρίες και μελέτες της κοινωνιολογίας στις εκπαίδευσης.

Από την επισκόπηση της ελληνόγλωσσης βιβλιογραφίας, στην οποία ήδη αναφερθήκαμε, συνάγεται ότι ο κύριος όγκος των μελετών που αναφέρονται στα ΔΙΕΚ είναι περισσότερο κείμενα τα οποία αναφέρουν τη δομή, τους στόχους και τις προβλεπόμενες δράσεις τους ενώ ταυτόχρονα απουσιάζουν οι εμπειρικές έρευνες οι οποίες θα μπορούσαν να αναδείξουν τις οικονομικές κοινωνικές και πολιτικές διαστάσεις της λειτουργίας των ΔΙΕΚ και κυρίως την πραγματική σχέση τους με την αγορά εργασίας.

Με βάση την παραπάνω διαπίστωση, επιλέξαμε να διερευνήσουμε συστηματικά τη σχέση των ΔΙΕΚ με την τοπική αγορά εργασίας στην περιφέρεια Νοτίου Αιγαίου έχοντας υπόψη τις ιδιαιτερότητες που παρουσιάζει η περιοχή λόγω νησιωτικότητας.

Αντικείμενο της παρούσας έρευνας είναι η διερεύνηση σε βάθος των διασυνδέσεων και αλληλεξαρτήσεων των ΔΙΕΚ με την υπάρχουσα και συγκεκριμένη αγορά εργασίας, μέσω των σχετικών φορέων που την εκπροσωπούν (διοικητική Περιφέρεια Νοτίου Αιγαίου, Εμπορικά Επιμελητήρια Δωδεκανήσου και Κυκλάδων, τμήματα ΟΑΕΔ για Δωδεκάνησα και Κυκλάδες), όπως αυτή αποτυπώνεται στις απόψεις, προσδοκίες και εμπειρίες των καταρτιζόμενων και των διευθυντών ΔΙΕΚ.

6.2 Διατύπωση ερωτημάτων και υποθέσεων

Για την υλοποίηση των στόχων της, η έρευνα θα κληθεί να δώσει απαντήσεις σε ένα σύνολο από ερευνητικά ερωτήματα και υποθέσεις εργασίας. Τα **γενικά ερωτήματα** που προκύπτουν από την επισκόπηση της βιβλιογραφίας και την προσωπική εμπειρία του ερευνητή ως εκπαιδευτή για μία τουλάχιστον δεκαετία σε αντίστοιχα ΔΙΕΚ είναι τα ακόλουθα:

- 1) Καλύπτει ο θεσμός των ΔΙΕΚ τους βασικούς στόχους της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης με βάση τις απόψεις των καταρτιζόμενων και των συντελεστών-φορέων που εκπροσωπούν την αγορά εργασίας;
- 2) Οι προσδοκίες ένταξης ή βελτίωσης της θέσης, των καταρτιζόμενων στα ΔΙΕΚ στην αγορά εργασίας, συμβαδίζουν με την πραγματικότητα;
- 3) Οι εμπειρίες από την λειτουργία των ΔΙΕΚ μπορούν να βελτιώσουν την κατάρτιση και κατ' επέκταση την κατάσταση στην αγορά εργασίας;

Σύμφωνα με τα συμπεράσματα του θεωρητικού πλαισίου, υπάρχει σαφής έλλειψη θεσμικού πλαισίου σχετικά με την επαγγελματική αποκατάσταση των αποφοίτων ΙΕΚ και τη σύνδεση των ειδικοτήτων κατάρτισης με τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Με βάση, λοιπόν, τα ανωτέρω διατυπώνονται τα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα, στα οποία καλείται να δώσει απάντηση η παρούσα έρευνα.

1ο Βασικό Ερώτημα:

- 1) Καλύπτει ο θεσμός των ΔΙΕΚ τους βασικούς στόχους της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης με βάση τις απόψεις των καταρτιζόμενων και των συντελεστών-φορέων που εκπροσωπούν την αγορά εργασίας;

Δευτερεύοντα ερωτήματα που προκύπτουν από το 1ο γενικό ερώτημα είναι:

- Ποιοι είναι οι βασικοί λόγοι επιλογής των ΔΙΕΚ;
- Ποιος κατά κύριο λόγο είχε την πρωτοβουλία για την επιλογή φοίτησης σε ΔΙΕΚ;
- Ποιος ο ρόλος της οικογένειας ως προς την κατανόηση και υποστήριξη της επιλογής και φοίτησης σε ΔΙΕΚ;
- Ποιος είναι ο πιο κρίσιμος παράγοντας ώθησης σε επιλογή ΑΕΚ μέσω των ΔΙΕΚ, αν συνυπολογίσουμε την αναγκαιότητα της ΑΕΚ, τα μαθήματα κατάρτισης και τη λειτουργία των ΔΙΕΚ σήμερα;

2ο Βασικό Ερώτημα:

2) Οι προσδοκίες ένταξης ή βελτίωσης της θέσης, των καταρτιζόμενων στα ΔΙΕΚ στην αγορά εργασίας, συμβαδίζουν με την πραγματικότητα;

Δευτερεύοντα ερωτήματα που προκύπτουν από το 2^ο γενικό ερώτημα είναι:

- Ποιες είναι οι προσδοκίες μετά την λήψη του πτυχίου των καταρτιζόμενων και την είσοδο τους στην αγορά εργασίας;
- Σε ποιο βαθμό εκπληρώνονται οι προσδοκίες μετά την λήψη του πτυχίου των καταρτιζόμενων και την είσοδο τους στην αγορά εργασίας;
- Ποια είναι η συνεισφορά των φορέων της τοπικής αγοράς εργασίας στην «σωστή» επιλογή ειδικοτήτων ΔΙΕΚ (ειδικότητες που ανταποκρίνονται στις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας);

3^ο Βασικό Ερώτημα:

3) Οι εμπειρίες από την λειτουργία των ΔΙΕΚ μπορούν να βελτιώσουν την κατάρτιση και κατ' επέκταση την κατάσταση στην αγορά εργασίας;

Δευτερεύοντα ερωτήματα που προκύπτουν από το 3^ο γενικό ερώτημα είναι:

- Ποιες είναι οι εμπειρίες φοίτησης από την λειτουργία των ΔΙΕΚ ως προς την παιδαγωγική-διδασκτική διαδικασία;
- Ποιες είναι οι εμπειρίες φοίτησης ως προς διδακτικές τεχνικές που χρησιμοποιήθηκαν κατά την διάρκεια των θεωρητικών και εργαστηριακών μαθημάτων;
- Ποιες είναι οι εμπειρίες φοίτησης ως προς τις υποδομές και τους εκπαιδευτές;

Σύμφωνα με την επισκόπηση της βιβλιογραφίας, τους στόχους και τα ερωτήματα που θέσαμε για την έρευνα διατυπώθηκαν οι **βασικές υποθέσεις** της που είναι οι ακόλουθες:

1. Τα ΔΙΕΚ προσελκύουν κυρίως αποφοίτους της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που προέρχονται από αποτυχία στις πανελλήνιες εξετάσεις και βρίσκονται αντιμέτωποι με τον κίνδυνο της ανεργίας και κατά συνέπεια τον κοινωνικό αποκλεισμό (από την αγορά εργασίας).
2. Υπάρχει γενικότερα η αντίληψη ότι το πτυχίο επαγγελματικής κατάρτισης των αποφοίτων των ΔΙΕΚ δεν αυξάνει τις πιθανότητες ένταξης ή βελτίωσης της θέσης τους στην αγορά εργασίας.
3. Ανάμεσα στην ρητορική που συνοδεύει την επίσημη πολιτική για την λειτουργία των ΔΙΕΚ και την πραγματικότητα υπάρχει αγεφύρωτο χάσμα. Το χάσμα αυτό

υποδηλώνει ότι τα ΔΙΕΚ δεν εξασφαλίζουν την ένταξη και προσάρτηση των αποφοίτων τους στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και επομένως δεν συμβάλλουν στην αντιμετώπιση της ανεργίας και του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας.

Για την διερεύνηση των παραπάνω βασικών υποθέσεων, ο σχεδιασμός της έρευνας περιλαμβάνει συλλογή δεδομένων από αποφοίτους ΔΙΕΚ, συμπεριλαμβανομένων στοιχείων όπως φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση και επάγγελμα. Στη συνέχεια, δημιουργήθηκαν **ζεύγη υποθέσεων** για κάθε μεταβλητή ως προς τα συγκεκριμένα δημογραφικά-ανεξάρτητες μεταβλητές για την ανάλυση των δεδομένων και την εξέταση των υποθέσεων που διατυπώθηκαν ώστε να συγκριθούν τα αποτελέσματα με την επίσημη πολιτική και τις πρακτικές των ΔΙΕΚ.

Μηδενική υπόθεση H01:

Δεν διαφοροποιούνται οι απόψεις των ερωτώμενων για την Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση (θεσμός των ΙΕΚ) ως προς το φύλο.

Εναλλακτική υπόθεση H1:

Διαφοροποιούνται οι απόψεις των ερωτώμενων για την Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση (θεσμός των ΙΕΚ) ως προς το φύλο.

Μηδενική υπόθεση H02:

Δεν διαφοροποιούνται οι απόψεις των ερωτώμενων για τις προσδοκίες μετά την λήψη του πτυχίου ως προς το φύλο.

Εναλλακτική υπόθεση H2:

Διαφοροποιούνται οι απόψεις των ερωτώμενων για τις προσδοκίες μετά την λήψη του πτυχίου ως προς το φύλο.

Μηδενική υπόθεση H03:

Δεν διαφοροποιούνται οι απόψεις των ερωτώμενων για τις εμπειρίες φοίτησης ως προς το φύλο.

Εναλλακτική υπόθεση H3:

Διαφοροποιούνται οι απόψεις των ερωτώμενων για τις εμπειρίες φοίτησης ως προς το φύλο.

Μηδενική υπόθεση H04:

Δεν διαφοροποιούνται οι απόψεις των ερωτώμενων για την Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση (θεσμός των ΙΕΚ) ως προς την ηλικία..

Εναλλακτική υπόθεση H4:

Διαφοροποιούνται οι απόψεις των ερωτώμενων για την Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση (θεσμός των ΙΕΚ) ως προς την ηλικία.

Μηδενική υπόθεση H05:

Δεν διαφοροποιούνται οι απόψεις των ερωτώμενων για τις προσδοκίες μετά την λήψη του πτυχίου ως προς την ηλικία.

Εναλλακτική υπόθεση H5:

Διαφοροποιούνται οι απόψεις των ερωτώμενων για τις προσδοκίες μετά την λήψη του πτυχίου ως προς την ηλικία.

Μηδενική υπόθεση H06:

Δεν διαφοροποιούνται οι απόψεις των ερωτώμενων για τις εμπειρίες φοίτησης ως προς την ηλικία.

Εναλλακτική υπόθεση H6:

Διαφοροποιούνται οι απόψεις των ερωτώμενων για τις εμπειρίες φοίτησης ως προς την ηλικία.

Μηδενική υπόθεση H07:

Δεν διαφοροποιούνται οι απόψεις των ερωτώμενων για την Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση (θεσμός των ΙΕΚ) ως προς την οικογενειακή κατάσταση.

Εναλλακτική υπόθεση H7:

Διαφοροποιούνται οι απόψεις των ερωτώμενων για την Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση (θεσμός των ΙΕΚ) ως προς την οικογενειακή κατάσταση.

Μηδενική υπόθεση H08:

Δεν διαφοροποιούνται οι απόψεις των ερωτώμενων για τις προσδοκίες μετά την λήψη του πτυχίου ως προς την οικογενειακή κατάσταση.

Εναλλακτική υπόθεση H8:

Διαφοροποιούνται οι απόψεις των ερωτώμενων για τις προσδοκίες μετά την λήψη του πτυχίου ως προς την οικογενειακή κατάσταση.

Μηδενική υπόθεση H09:

Δεν διαφοροποιούνται οι απόψεις των ερωτώμενων για τις εμπειρίες φοίτησης ως προς την οικογενειακή κατάσταση.

Εναλλακτική υπόθεση H9:

Διαφοροποιούνται οι απόψεις των ερωτώμενων για τις εμπειρίες φοίτησης ως προς την οικογενειακή κατάσταση.

Μηδενική υπόθεση H010:

Δεν διαφοροποιούνται οι απόψεις των ερωτώμενων για την Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση (θεσμός των ΙΕΚ) ως προς το επάγγελμα.

Εναλλακτική υπόθεση H10:

Διαφοροποιούνται οι απόψεις των ερωτώμενων για την Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση (θεσμός των ΙΕΚ) ως προς το επάγγελμα.

Μηδενική υπόθεση H011:

Δεν διαφοροποιούνται οι απόψεις των ερωτώμενων για τις προσδοκίες μετά την λήψη του πτυχίου ως προς το επάγγελμα.

Εναλλακτική υπόθεση H11:

Διαφοροποιούνται οι απόψεις των ερωτώμενων για τις προσδοκίες μετά την λήψη του πτυχίου ως προς το επάγγελμα.

Μηδενική υπόθεση H012:

Δεν διαφοροποιούνται οι απόψεις των ερωτώμενων για τις εμπειρίες φοίτησης ως προς το επάγγελμα.

Εναλλακτική υπόθεση H12:

Διαφοροποιούνται οι απόψεις των ερωτώμενων για τις εμπειρίες φοίτησης ως προς το επάγγελμα.

Για δημιουργία των ερευνητικών υποθέσεων σε δυο χρονικές στιγμές, την πρώτη χρονική στιγμή ως τελειόφοιτοι καταρτιζόμενοι στα ΔΙΕΚ και πριν από την είσοδο στην αγορά εργασίας, και την δεύτερη χρονική στιγμή ως απόφοιτοι ΔΙΕΚ και ένα χρόνο μετά την είσοδό στην αγορά εργασίας, δημιουργήθηκαν ζεύγη υποθέσεων για κάθε μεταβλητή ως προς τις συγκεκριμένες χρονικές στιγμές ΠΡΙΝ-META:

Μηδενική υπόθεση H013:

Δεν υπάρχει συσχέτιση των απόψεων των ερωτώμενων για την Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση (θεσμός των ΙΕΚ) πριν και μετά την αποφοίτηση και την είσοδό τους στην αγορά εργασίας.

Εναλλακτική υπόθεση H13:

Υπάρχει συσχέτιση των απόψεων των ερωτώμενων για την Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση (θεσμός των ΙΕΚ) πριν και μετά την αποφοίτηση και την είσοδό στην αγορά εργασίας.

Μηδενική υπόθεση H014:

Δεν υπάρχει συσχέτιση των προσδοκιών των ερωτώμενων για τη λειτουργία των ΔΙΕΚ πριν και μετά την αποφοίτηση και την είσοδό στην αγορά εργασίας.

Εναλλακτική υπόθεση H14:

Υπάρχει συσχέτιση των προσδοκιών των ερωτώμενων για τη λειτουργία των ΔΙΕΚ πριν και μετά την αποφοίτηση και την είσοδό στην αγορά εργασίας.

Μηδενική υπόθεση H015:

Δεν υπάρχει συσχέτιση των απόψεων των ερωτώμενων για τις εμπειρίες φοίτησης πριν και μετά την αποφοίτηση και την είσοδό στην αγορά εργασίας.

Εναλλακτική υπόθεση H15:

Υπάρχει συσχέτιση των απόψεων των ερωτώμενων για τις εμπειρίες φοίτησης πριν και μετά την αποφοίτηση και την είσοδό στην αγορά εργασίας.

Σύνοψη 6^{ου} Κεφαλαίου

Στο 6^ο κεφάλαιο, παρουσιάστηκαν οι στόχοι και τα ερευνητικά ερωτήματα μέσα από την μελέτη της σχετικής βιβλιογραφίας και την καταγραφή των κενών που παρατηρούνται στην έως τώρα διερεύνηση του ζητήματος.

Επίσης, διαπιστώθηκε η ανάγκη σύνδεσης της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης που παρέχεται μέσω των ΙΕΚ με την αγορά εργασίας σε τοπικό αλλά και πανελλήνιο επίπεδο και στη συνέχεια, διατυπώθηκαν τα ερευνητικά ερωτήματα, συνοδευόμενα από αντίστοιχες ερευνητικές υποθέσεις, με τη βοήθεια των οποίων θα επιτευχθεί η πραγματοποίηση των στόχων της έρευνας.

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ: ΕΡΕΥΝΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7 : ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΣ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Περίληψη 7^{ου} Κεφαλαίου

Στο πρώτο κεφάλαιο του δεύτερου μέρους της εργασίας γίνεται αναλυτική παρουσίαση του μεθοδολογικού πλαισίου της έρευνας, καθώς και των σταδίων που ακολουθήθηκαν για την διεξαγωγή της.

Αρχικά, πραγματοποιείται η περιγραφή του δείγματος, όπως και της δειγματοληψίας, η περιγραφή των ερευνητικών εργαλείων, το περιεχόμενο, η εγκυρότητα και η αξιοπιστία τους.

Στη συνέχεια, ακολουθεί η περιγραφή της διαδικασίας της έρευνας, των μεθόδων ανάλυσης και τεκμηρίωσης, της δεοντολογίας της έρευνας, ενώ πραγματοποιείται αναφορά στις δυσκολίες που προέκυψαν κατά τη διάρκειά της.

7.1 Στάδια διεξαγωγής της έρευνας

Η έρευνα ακολουθεί τη μεθοδολογική τριγωνοποίηση (methodological triangulation), πραγματοποιώντας αξιοποίηση του συνδυασμού ποσοτικών και ποιοτικών προσεγγίσεων, με στόχο την ενίσχυση της εγκυρότητας των ερευνητικών δεδομένων που προκύπτουν από αυτήν (Brody, 1992; Cohen & Manion, 1997; Denzin, 1989; Stake, 1994; Walker, 1985) και περιλαμβάνει ποσοτική έρευνα και ποιοτική έρευνα. Το πρώτο μέρος της τριγωνοποίησης αφορά την ποσοτική έρευνα ενώ το δεύτερο μέρος αφορά την ποιοτική έρευνα ακολουθώντας ανάλυση περιεχομένου (content analysis) και εστιάζοντας στους τρόπους με τους οποίους τα ερωτήματα γίνονται αντικείμενο διαπραγμάτευσης.

- Το πρώτο μέρος της ποσοτικής έρευνας, η οποία πραγματοποιείται Πριν και Μετά την αποφοίτηση, διαιρείται σε 2 στάδια ανάλυσης:
 - 1^ο στάδιο: Την περιγραφική ανάλυση.
 - 2^ο στάδιο: Την επαγωγική ανάλυση.
- Το δεύτερο μέρος της ποιοτικής έρευνας διαιρείται σε 2 στάδια:
 - 1^ο στάδιο: Τη διενέργεια συνεντεύξεων καταρτιζόμενων των ΔΙΕΚ.
 - 2^ο στάδιο: Τη διενέργεια συνεντεύξεων στο χώρο εργασίας των διευθυντών ΙΕΚ και στελεχών της αγοράς εργασίας.

Πρώτο μέρος – Ποσοτική έρευνα

Το πρώτο μέρος της ποσοτικής έρευνας αναλύει ποσοτικά τις απόψεις των καταρτιζόμενων σχετικά με την Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση (ΑΕΚ), καθώς και τις προσδοκίες τους από τη φοίτησή τους σε Δημόσια Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΔΙΕΚ).

Για την ποσοτική έρευνα, πριν και μετά την φοίτηση τους, επιλέχθηκε το δομημένο ερωτηματολόγιο. Η καταγραφή και στάθμιση των παραμέτρων έγινε με βάση το θεωρητικό πλαίσιο και τα ερευνητικά ερωτήματα σε συνδυασμό με τη δημιουργία δύο πιλοτικών ομάδων.

Την πρώτη πιλοτική ομάδα αποτέλεσαν 15 καταρτιζόμενοι των ΔΙΕΚ της περιφέρειας Νοτίου Αιγαίου για τη δημιουργία του ερωτηματολογίου της ποσοτικής έρευνας στους οποίους μοιράστηκαν τα ερωτηματολόγια. Μετά την ολοκλήρωση της πιλοτικής εφαρμογής, και αφού έγιναν οι απαραίτητες προσαρμογές στο εργαλείο της ποσοτικής έρευνας, πραγματοποιήθηκε το κανονικό μέρος της ποσοτικής έρευνας σε δύο φάσεις, σε πρώτη φάση πριν την αποφοίτηση των καταρτιζόμενων και σε δεύτερη ένα χρόνο μετά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας.

Λόγω του γεγονότος ότι η ποσοτική έρευνα απευθυνόταν σε συγκεκριμένο πληθυσμό που είναι οι καταρτιζόμενοι στα δημόσια ΔΙΕΚ της περιφέρειας Νοτίου Αιγαίου, τα ερωτηματολόγια μοιράστηκαν στους καταρτιζόμενους κυρίως μέσω των αντίστοιχων ΔΙΕΚ (Ρόδου, Κω, Καλύμνου, Σύρου, Νάξου) σε ηλεκτρονική μορφή (Google forms), κατά τη διάρκεια υλοποίησης σπουδών της τελευταίας χρονιάς φοίτησης τους, αλλά και μετά από ένα χρόνο στα αντίστοιχα email των καταρτιζόμενων. Επίσης, σε μερικές περιπτώσεις τα ερωτηματολόγια εστάλησαν στους καταρτιζόμενους μετά από επικοινωνία του διεξάγοντος την έρευνα με τους ίδιους με βάση το αρχείο δεδομένων που δημιουργήθηκε.

Η ποσοτική έρευνα σχεδιάστηκε και υλοποιήθηκε σε δύο φάσεις:

1. Κατά την α' φάση μοιράστηκαν ερωτηματολόγια σε όλους/ες τους τελειόφοιτους/ες των δημοσίων ΔΙΕΚ Νοτίου Αιγαίου (Ρόδου, Κω, Καλύμνου, Σύρου, Νάξου), τον Ιούνιο του 2016. Ο πληθυσμός σε αυτήν τη φάση αποτελούνταν από 246 συνολικά καταρτιζόμενους.
2. Κατά τη β' φάση μοιράστηκαν ερωτηματολόγια σε όλους/ες τους αποφοίτους της παραπάνω περίπτωσης έναν χρόνο και πλέον μετά την αποφοίτησή τους από τα ΔΙΕΚ και την είσοδό τους στην τοπική αγορά εργασίας, τον Δεκέμβριο του 2017. Το δείγμα σε αυτήν τη φάση αποτελούνταν από 171 συνολικά καταρτιζόμενους.

Παρατηρούμε ότι κατά την β' φάση συμμετείχαν λιγότεροι καταρτιζόμενοι πράγμα αναμενόμενο μια και είχαν αποφοιτήσει από τα ΔΙΕΚ. Τα δεδομένα των δυο παραπάνω φάσεων στη συνέχεια συγκρίθηκαν και δημιουργήθηκαν τα αντίστοιχα ζεύγη τιμών με βάση τις σχετικές δηλώσεις ώστε να προκύψει ένα δείγμα 171 καταρτιζόμενων και για τις δυο φάσεις. Σε αυτό βοήθησε ο κωδικός καταρτιζόμενου στο ερωτηματολόγιο της έρευνας, διατηρώντας με αυτόν τον τρόπο την ανωνυμία αλλά δίνοντας ταυτόχρονα την δυνατότητα να δημιουργηθούν τα ζεύγη τιμών (δηλώσεις) για τις δύο χρονικές στιγμές της ποσοτικής έρευνας πριν και μετά την είσοδο στην αγορά εργασίας.

Δεύτερο μέρος – ποιοτική έρευνα

Η αξιοποίηση της ποιοτικής έρευνας αναλύει τα ποιοτικά χαρακτηριστικά σχετικά με τις απόψεις, τις προσδοκίες και τις εμπειρίες των καταρτιζόμενων ΔΙΕΚ, των διευθυντών ΔΙΕΚ και των στελεχών από φορείς της αγοράς εργασίας. Κυρίως όμως, χρησιμοποιείται για την εστίαση στις εμπειρίες των διευθυντών ΔΙΕΚ και στελεχών από φορείς της αγοράς εργασίας απέναντι στην πραγματική εικόνα της τοπικής αγοράς εργασίας. Γι' αυτό και οι συνεντεύξεις με το συγκεκριμένο δείγμα αποτελούν βασικό στάδιο της ποιοτικής έρευνας, ενώ οι συνεντεύξεις με τους καταρτιζόμενους δευτερεύουν.

Τη δεύτερη πιλοτική ομάδα της ποιοτικής έρευνας αποτέλεσαν 3 καταρτιζόμενοι, και 2 διευθυντές των ΔΙΕΚ αλλά και 2 στελέχη της αγοράς εργασίας για τη δημιουργία του δελτίου συνέντευξης της ποιοτικής έρευνας με κριτήρια επιλογής τη δυνατότητα άμεσης επικοινωνίας και διαθεσιμότητας.

Μετά την ολοκλήρωση της πιλοτικής εφαρμογής και, αφού έγιναν οι απαραίτητες προσαρμογές στο εργαλείο της ποιοτικής έρευνας και δημιουργήθηκαν 3 διαφορετικά δελτία συνέντευξης εστιασμένα το καθένα στις ανάγκες του κάθε δείγματος (καταρτιζόμενοι ΔΙΕΚ, διευθυντές ΔΙΕΚ, στελέχη φορέων αγοράς εργασίας), πραγματοποιήθηκε η ποιοτική έρευνα σε τρεις φάσεις, όπως περιγράφεται παρακάτω.

Στο δεύτερο μέρος της έρευνας πραγματοποιήθηκε ποιοτική έρευνα με τη διενέργεια συνεντεύξεων σε τρεις διαφορετικές φάσεις, εστιασμένη σε τρεις διαφορετικές κατηγορίες δειγμάτων:

1. Κατά την α' φάση πραγματοποιήθηκαν ατομικές συνεντεύξεις με τελειόφοιτους, των δημοσίων ΔΙΕΚ Νοτίου Αιγαίου (Ρόδος, Κω, Κάλυμνος, Σύρος, Νάξος) τον Ιούνιο του 2016 δια ζώσης αλλά και τηλεφωνικά. Το δείγμα σε αυτή τη φάση αποτελούνταν από 14 συνολικά καταρτιζόμενους και χρησιμοποιήθηκε δελτίο ημιδομημένης συνέντευξης εστιασμένο στο συγκεκριμένο δείγμα καταρτιζόμενων (Παράρτημα 2.1).
2. Κατά την β' φάση πραγματοποιήθηκαν ατομικές συνεντεύξεις με διευθυντές των ΔΙΕΚ Νοτίου Αιγαίου τον Σεπτέμβριο του 2017 δια ζώσης αλλά και τηλεφωνικά. Το δείγμα σε αυτήν τη φάση αποτελούνταν από 6 συνολικά διευθυντές ΔΙΕΚ, εκ των οποίων οι 5 ήταν από Ρόδο, Κω, Κάλυμνο, Σύρο, Νάξο και προστέθηκε σε αυτήν την ομάδα και ο διευθυντής του ΔΙΕΚ του ΟΑΕΔ με έδρα τη Ρόδο. Χρησιμοποιήθηκε και σε αυτήν την περίπτωση δελτίο ημιδομημένης συνέντευξης εστιασμένο στο συγκεκριμένο δείγμα διευθυντών ΔΙΕΚ (Παράρτημα 2.2).
3. Τέλος, κατά την γ' φάση πραγματοποιήθηκαν ατομικές συνεντεύξεις με στελέχη φορέων της τοπικής αγοράς εργασίας (Περιφέρεια Ν. Αιγαίου, ΟΑΕΔ, Εμπορικό Επιμελητήριο) το φθινόπωρο του 2018 και την άνοιξη του 2019 δια ζώσης αλλά και τηλεφωνικά. Το δείγμα σε αυτή τη φάση αποτελούνταν από 5 συνολικά στελέχη φορέων της τοπικής αγοράς εργασίας και χρησιμοποιήθηκε και σε αυτή την περίπτωση δελτίο ημιδομημένης συνέντευξης εστιασμένο στο συγκεκριμένο δείγμα (Παράρτημα 2.3).

7.2 Πληθυσμός και δειγματοληψία

Η καθοριστική παράμετρος για τον προσδιορισμό του πληθυσμού σε μια έρευνα εξαρτάται από τέσσερις βασικούς παράγοντες, όπως έχει περιγραφεί από τον Javeau (2000):

- Το αντικείμενο της έρευνας, δηλαδή ο τομέας ή η θεματική περιοχή που μελετάται.
- Οι υποθέσεις εργασίας που έχουν τεθεί, οι οποίες βασίζονται στα ερευνητικά ερωτήματα της έρευνας.
- Ο τύπος του δείγματος που θα χρησιμοποιηθεί, δηλαδή η μέθοδος που θα εφαρμοστεί για να επιλεγεί η αναπαράσταση του πληθυσμού που εξετάζεται.
- Οι τεχνικές και πρακτικές δυσκολίες που προκύπτουν κατά τη διεξαγωγή της έρευνας.

Με βάση αυτούς τους παράγοντες, έχει γίνει η επιλογή του πληθυσμού για τα δύο μέρη της παρούσας έρευνας, η οποία περιλαμβάνει τόσο ποσοτική όσο και ποιοτική έρευνα. Καθώς λαμβάνονται υπόψη οι παραπάνω παράγοντες, διασφαλίζεται η κατάλληλη αναπαράσταση του πληθυσμού και εξασφαλίζεται η ορθότητα και αξιοπιστία των αποτελεσμάτων της έρευνας.

Επίσης, για διευκόλυνση και ομαδοποίηση των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου της ποσοτικής έρευνας (Παράρτημα 1) με το λογισμικό (SPSS) ακολουθήθηκαν οι παρακάτω παραδοχές:

Πρώτος Ερευνητικός Στόχος

Να διερευνηθούν οι απόψεις των καταρτιζόμενων για την ΑΕΚ και να εξεταστεί η συσχέτιση τους με τα δημογραφικά - κοινωνικά χαρακτηριστικά (ερωτήσεις 1-7 ερωτηματολογίου ποσοτικής έρευνας – Παράρτημα 1) όπως και η εργασιακή κατάσταση των καταρτιζόμενων στα ΔΙΕΚ.

Ερωτήσεις που στοχεύουν σε δεδομένα του Πρώτου Ερευνητικού Στόχου:

- E.8 *Για ποιο κυρίως λόγο επιλέξατε το ΔΙΕΚ;*
- E.9 *Ποιος/α κατά κύριο λόγο είχε την πρωτοβουλία για τη σχετική επιλογή;*
- E.10 *Κατά τη διάρκεια της συμμετοχής σας, είχατε κατανόηση και υποστήριξη από την οικογένειά σας;*
- E.11 *Αν ναι, πόσο επαρκή κρίνετε την υποστήριξη που σας προσφέρθηκε;*
- E.12 *Ποιος είναι ο πιο κρίσιμος παράγοντας που θα σας ωθούσε σε επιλογή αρχικής και επαγγελματικής κατάρτισης από τα ΙΕΚ;*

- E.13 Παρακαλώ, επιλέξτε την επιλογή που αντιπροσωπεύει τη δική σας γνώμη κυκλώνοντας την απάντηση που σας αντιπροσωπεύει. (ΑΕΚ – θεσμός των ΙΕΚ).

Δεύτερος Ερευνητικός Στόχος

Να διερευνηθούν οι προσδοκίες (σχέδια και αντιλήψεις) των καταρτιζόμενων από την λειτουργία των ΔΙΕΚ μετά την αποφοίτηση και την είσοδο στην τοπική αγορά εργασίας.

Ερωτήσεις που στοχεύουν σε δεδομένα του Δεύτερου Ερευνητικού Στόχου:

- E.14 Ποιες είναι οι προσδοκίες σας μετά την λήψη του πτυχίου σας;
E.15 Πιστεύετε ότι καταφέρατε ή θα καταφέρετε να τις εκπληρώσετε;

Τρίτος Ερευνητικός Στόχος

Να διερευνηθούν οι εμπειρίες τους από την κατάρτιση στα ΔΙΕΚ και οι απόψεις τους για τη βελτίωση της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης μέσω των ΔΙΕΚ.

Ερωτήσεις που στοχεύουν σε δεδομένα του Τρίτου Στόχου:

- E.16 Ποιες είναι οι εμπειρίες σας κατά την διαδικασία φοίτησης στο ΔΙΕΚ; (Παιδαγωγική διαδικασία).
E.17 Κατά την εφαρμογή του προγράμματος σπουδών χρησιμοποιήθηκε και πόσο: (Διδακτικές τεχνικές).
E.18 Είστε ευχαριστημένος/η από: (Υποδομές - Εκπαιδευτές).

ΠΡΙΝ = Πρώτη χρονική στιγμή ποσοτικής έρευνας πριν την αποφοίτηση και την είσοδο στην αγορά εργασίας.

ΜΕΤΑ = Δεύτερη χρονική στιγμή ποσοτικής έρευνας μετά την αποφοίτηση και ένα χρόνο μετά την είσοδο στην αγορά εργασίας.

7.3 Έλεγχος κανονικότητας

Με βάση τις παραδοχές της προηγούμενης ενότητας ελέγχθηκε αν οι τιμές των διαβαθμιστικών μεταβλητών ακολουθούν κανονική κατανομή με το κριτήριο Kolmogorov-Smirnov (Παράρτημα 4) για να αποφασιστεί η χρήση των αντίστοιχων στατιστικών κριτηρίων στη στατιστική ανάλυση, παραμετρικών για τις περιπτώσεις που οι εξαρτημένες μεταβλητές ακολουθούν κανονική κατανομή και μη παραμετρικά για τις υπόλοιπες.

Από τον έλεγχο κανονικότητας (Παράρτημα 4) διαπιστώθηκε ότι διασπορά τιμών των απαντήσεων στις ερωτήσεις (E.16, E.17, E.18) που εμπίπτουν στον 3^ο ερευνητικό στόχο (Να διερευνηθούν οι εμπειρίες τους από την κατάρτιση στα ΔΙΕΚ και οι απόψεις τους για τη βελτίωση της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης μέσω των ΔΙΕΚ):

- E.16, E.17, E.18, ΜΟ Εμπειρία ΠΡΙΝ», με (sig 0,200).
- E.16, E.17, E.18, ΜΟ Εμπειρία ΜΕΤΑ», με (sig 0,200).

Σε όλες τις άλλες περιπτώσεις οι τιμές μεταβλητών δεν ακολουθούν κανονική κατανομή (sig \leq 0.05).

7.4 Ανάλυση

7.4.1 Ποσοτική έρευνα

Ο σχεδιασμός περιλαμβάνει δύο μετρήσεις ΠΡΙΝ - ΜΕΤΑ που αφορούν δεδομένα της χρονικής στιγμής πριν από την αποφοίτηση των καταρτιζόμενων και ένα χρόνο μετά από την είσοδό τους στην αγορά εργασίας. Το δείγμα περιορίστηκε στα 171 και σε σχέση με τα ευρήματα του ελέγχου κανονικότητας στο πλαίσιο της ποσοτικής ανάλυσης χρησιμοποιήθηκε το παραμετρικό κριτήριο Paired Samples T-Test για δύο μεταβλητές που ακολουθούν κανονική κατανομή και το μη παραμετρικό κριτήριο Wilcoxon για τις υπόλοιπες.

7.4.1.1 Περιγραφική ανάλυση

Στο πλαίσιο της περιγραφικής ανάλυσης παρουσιάζονται για όλες τις μεταβλητές του ερευνητικού εργαλείου τα αντίστοιχα περιγραφικά δεδομένα προκειμένου ο αναγνώστης να σχηματίσει μια ολοκληρωμένη εικόνα για τις απαντήσεις του δείγματος.

Ειδικότερα για τις κατηγορικές μεταβλητές χρησιμοποιήθηκαν οι συχνότητες και τα ποσοστά, ενώ για τις διαβαθμιστικές εκτός από αυτά παρουσιάζονται και ο μέσος όρος, ως δείκτης κεντρικής τάσης και η τυπική απόκλιση ως δείκτης διασποράς.

7.4.1.2 Επαγωγική ανάλυση

Η ποσοτική έρευνα στοχεύει να δώσει απαντήσεις στα ερευνητικά ερωτήματα της διερευνώντας το μέρος που αφορά τις απόψεις, προσδοκίες και εμπειρίες των καταρτιζόμενων πριν και μετά την είσοδο τους στην αγορά εργασίας. Η ποσοτική έρευνα έχει μια σταθερή και άκαμπτη δομή και ο σχεδιασμός της δυσκολεύεται να αλλάξει μετά την έναρξή της. Ωστόσο, το κύριο χαρακτηριστικό της ποσοτικής έρευνας είναι η σύνδεση δύο ή περισσότερων μεταβλητών για μια μεγάλη αριθμό περιπτώσεων, αποκαλύπτοντας τις γενικές τάσεις που εμφανίζονται στο δείγμα. Αυτός ήταν, άλλωστε, ο κύριος λόγος που επιλέξαμε την ποσοτική έρευνα, καθώς μας επέτρεπε να αντιπροσωπεύσουμε ένα μεγάλο μέρος του πληθυσμού και, έτσι, να ελέγξουμε τις υποθέσεις εργασίας μας.

Η στρατηγική αναφορικά με τη διεξαγωγή του μέρους της ποσοτικής έρευνας στόχευσε στην εξασφάλιση της συμμετοχής των τελειόφοιτων καταρτιζόμενων, με διασπορά στο φύλο, την ηλικία και την οικογενειακή κατάσταση, το επάγγελμα, τη βαθμίδα εκπαίδευσης και τον τόπο. Περιλήφθηκαν καταρτιζόμενοι και από τις 5 περιοχές της περιφέρειας Νοτίου Αιγαίου που λειτουργούσαν (από το 2016 έως το 2017) αντίστοιχες δομές δημοσίων ΔΙΕΚ (Ρόδος, Κως, Κάλυμνος, Σύρος, Νάξος).

Στο πλαίσιο της ποσοτικής έρευνας η επαγωγική ανάλυση πραγματοποιήθηκε με βάση τις ανεξάρτητες μεταβλητές (διαφορές στους μέσους όρους με δημογραφικά):

- φύλο,
- ηλικία,
- η οικογένεια,
- επάγγελμα.

Στο πλαίσιο της ανάλυσης για την περίπτωση του φύλου όπου η ανεξάρτητη μεταβλητή είχε μόνο δύο κατηγορίες χρησιμοποιήθηκε για τις περιπτώσεις των μεταβλητών που ακολουθούν κατανομή το παραμετρικό κριτήριο t test για ανεξάρτητα δείγματα ενώ για τις υπόλοιπες το μη παραμετρικό Mann-Whitney U Test. Αντίστοιχα για τις υπόλοιπες ανεξάρτητες μεταβλητές όπου είχαν περισσότερες από δύο κατηγορίες χρησιμοποιήθηκε το παραμετρικό κριτήριο One-way ANOVA για τις περιπτώσεις που ακολουθούν την κανονική κατανομή και το μη παραμετρικό κριτήριο Kruskal-Wallis Test για τις υπόλοιπες.

Για τις περιπτώσεις όπου και οι εξαρτημένες μεταβλητές ήταν κατηγορικές χρησιμοποιήθηκε το μη παραμετρικό κριτήριο Chi-Square.

Για να εξεταστεί τη σχέση μεταξύ δύο κατηγορικών μεταβλητών όπως το φύλο και οι λόγοι επιλογής των ΔΙΕΚ σε μια ποσοτική έρευνα χρησιμοποιείται το Chi-Square Test. Πιο συγκεκριμένα, χρησιμοποιείται για να διερευνήσει διαφορές και συντελεστές συσχέτισης (για κατηγορικές μεταβλητές).

Για να χρησιμοποιήσουμε το Chi-Square Test, οι παρατηρήσεις πρέπει να είναι ανεξάρτητες και οι αναμενόμενες συχνότητες σε κάθε κελί του πίνακα συχνοτήτων πρέπει να είναι αρκετά μεγάλες (συνήθως περισσότερες από 5) για να είναι έγκυρα τα αποτελέσματα.

Τέλος, μελετήθηκε ο βαθμός συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών (1^{ος}, 2^{ος}, 3^{ος} Ερευνητικός Στόχος, βλέπε σελ. 130-131):

- Προσδοκιών ΠΡΙΝ
- Εκπλήρωσης προσδοκιών ΠΡΙΝ
- Προσδοκιών ΜΕΤΑ
- Εκπλήρωσης προσδοκιών ΜΕΤΑ

Για τον έλεγχο της συσχέτισης (correlation) χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό κριτήριο Pearson's r.

7.4.2 Ποιοτική Έρευνα

Η ποιοτική έρευνα επιδιώκει να κατανοήσει, να περιγράψει και να εξηγήσει πολύπλοκα φαινόμενα και φυσικές διαδικασίες με εστίαση στην ποιότητα, τις εμπειρίες και τις αντιλήψεις των ανθρώπων που εμπλέκονται στη μελέτη.

Οι ποιοτικές μέθοδοι συνήθως χρησιμοποιούνται όταν η έρευνα επιδιώκει να εξετάσει πολύπλοκα, πολυδιάστατα και δυσδιάκριτα θέματα, όπως προσωπικές αντιλήψεις, πεποιθήσεις, κοινωνικές δομές, πολιτιστικές πρακτικές και ανθρώπινες συμπεριφορές. Οι κύριες φιλοσοφικές βάσεις της ποιοτικής έρευνας περιλαμβάνουν τον κονστρουκτιβισμό, τον φαινομενολογικό ρεαλισμό, τον κοινωνιολογικό καινοτομισμό, την κριτική θεωρία, καθώς και την ανατρεπτική και φεμινιστική θεωρία (Ίσαρη & Πουρκός, 2015).

Η προσέγγιση ανάλυσης δεδομένων της ποιοτικής έρευνας ακολουθεί την ανάλυση περιεχομένου (content analysis). Εστιάζει στους τρόπους με τους οποίους τα ερωτήματα γίνονται αντικείμενο διαπραγμάτευσης και στη συχνότητα της εμφάνισής τους (Ίσαρη & Πουρκός, 2015).

Την ομάδα στόχο της ποιοτικής έρευνας αποτελούν τρεις κατηγορίες συνεντευξιαζόμενων:

- Στην πρώτη κατηγορία είναι 14 καταρτιζόμενοι από τα 5 ΔΙΕΚ της περιφέρειας Νοτίου Αιγαίου (9 γυναίκες και 5 άντρες).
- Την δεύτερη κατηγορία αποτελούν οι διευθυντές/ντρίες των αντίστοιχων ΔΙΕΚ με την προσθήκη και του διευθυντή του ΔΙΕΚ του ΟΑΕΔ στην Ρόδο (3 γυναίκες και 3 άντρες).
- Στην τρίτη κατηγορία είναι στελέχη από αντίστοιχους φορείς της αγοράς εργασίας για την περιοχή της περιφέρειας Νοτίου Αιγαίου. Συμμετέχουν αρμόδια στελέχη της περιφέρειας Νοτίου Αιγαίου, εκπρόσωποι των τοπικών παραρτημάτων του ΟΑΕΔ και των αντίστοιχων εμπορικών επιμελητηρίων για τα Δωδεκάνησα και τις Κυκλάδες (1 γυναίκα και 4 άντρες).

Η επιλογή του δείγματος των καταρτιζόμενων στην ποιοτική έρευνα έγινε σε συνδυασμό με το αντίστοιχο δείγμα της ποσοτικής έρευνας για την συγκέντρωση ποιοτικών χαρακτηριστικών των καταρτιζόμενων αλλά και των απόψεων διευθυντών ΔΙΕΚ και στελεχών της τοπικής αγοράς εργασίας για την πραγματική κατάσταση της αγοράς εργασίας και τις ανάγκες της σε απόφοιτους των ΔΙΕΚ. Συνεπώς, το βασικό δείγμα της ποιοτικής έρευνας αποτελούν οι διευθυντές των ΔΙΕΚ και τα στελέχη από αντίστοιχους φορείς της αγοράς εργασίας για την περιοχή της περιφέρειας Νοτίου Αιγαίου, συμπληρωμένο με καταρτιζόμενους από τα αντίστοιχα ΔΙΕΚ.

Η ποιοτική έρευνα μέσα από την ανάλυση περιεχομένου αναζητεί απαντήσεις στα γενικά ερευνητικά ερωτήματα μαζί με τα αντίστοιχα επιμέρους ερωτήματα που σχετίζονται με την σύνδεση της επαγγελματικής αποκατάστασης των αποφοίτων των ΔΙΕΚ με την αγορά εργασίας.

Μελετώντας τα δημογραφικά στοιχεία του βασικού δείγματος στην ποιοτική έρευνα, διαπιστώνουμε ότι στο σύνολό τους έχουν εμπειρία από την λειτουργία της αγοράς εργασίας για το Νότιο Αιγαίο, καθώς όλοι είναι μόνιμοι κάτοικοι και μεγαλωμένοι στην περιοχή. Ελάχιστοι, όμως, έχουν ασχοληθεί με το επιστημονικό πεδίο της αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης γενικά, εκτός της επιμόρφωσης και σχετικής εμπειρίας των διευθυντών των ΔΙΕΚ.

7.4.3 Πληθυσμός – Δείγμα

7.4.3.1 Πληθυσμός ποσοτικής έρευνας

Η παρούσα εργασία αποτελεί μελέτη περίπτωσης για την επαγγελματική αποκατάσταση των αποφοίτων ΔΙΕΚ στην περιοχή του Νοτίου Αιγαίου αξιοποιώντας το πλεονέκτημα αυτής της μεθόδου που είναι ο ερευνητής να επικεντρώνεται σε μία συγκεκριμένη περίπτωση ή κατάσταση και να εξερευνά τις διάφορες αλληλεπιδράσεις που συμβαίνουν μέσα σε αυτή.

Η στρατηγική δειγματοληψίας αναφορικά με τη διεξαγωγή του μέρους της ποσοτικής έρευνας στόχευσε στην εξασφάλιση της συμμετοχής των ενδιαφερόμενων ομάδων, με διασπορά στο φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, την επαγγελματική κατάσταση και τη βαθμίδα εκπαίδευσης, τον τόπο κατοικίας, ώστε με τους παραπάνω συνδυασμούς να καλύπτεται η προϋπόθεση της αντιπροσωπευτικότητας του πληθυσμού συλλέγοντας πληροφορίες από κάθε στοιχείο του πληθυσμού. Για αυτό το λόγο επιλέχθηκε η απογραφική δειγματοληψία περιλαμβάνοντας το σύνολο του πληθυσμού για τους τελειόφοιτους καταρτιζόμενους των ΔΙΕΚ για την περιοχή του Νοτίου Αιγαίου.

Περιλήφθηκαν 246 τελειόφοιτοι καταρτιζόμενοι από τα 5 ΔΙΕΚ του Νοτίου Αιγαίου που δέχθηκαν να συμμετέχουν κατά την πρώτη φάση της ποσοτικής έρευνας και πριν την είσοδό τους στην αγορά εργασίας σε σύνολο 255 συνολικά καταρτιζόμενων στο τελευταίο έτος κατάρτισής τους (Ιούνιος 2016). Στην δεύτερη φάση της ποσοτικής έρευνας το δείγμα αποτέλεσαν συνολικά 171 απόφοιτοι της πρώτης φάσης ένα χρόνο μετά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας.

Το τελικό δείγμα 171 καταρτιζόμενων της ποσοτικής έρευνας προέκυψε με βάση τα δεδομένα των δυο παραπάνω φάσεων αφού στη συνέχεια συγκρίθηκαν και δημιουργήθηκαν τα αντίστοιχα ζεύγη τιμών με βάση τις σχετικές δηλώσεις.

Στη συνέχεια, παρουσιάζονται αναλυτικά τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του πληθυσμού της ποσοτικής έρευνας, όπως το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, η επαγγελματική κατάσταση, το εκπαιδευτικό επίπεδο και ο τόπος διαμονής.

7.4.3.2 Δείγμα ποιοτικής έρευνας

Την ομάδα στόχο της ποιοτικής έρευνας ως προς το βασικό μέρος την αποτελούν διευθυντές ΔΙΕΚ και στελέχη που εκπροσωπούν φορείς από την τοπική αγορά εργασίας για την περιοχή του Νοτίου Αιγαίου. Τέτοια άτομα είναι διευθυντές από τα 5 ΔΙΕΚ της περιοχής και επιπλέον ένας διευθυντής ΔΙΕΚ του ΟΑΕΔ τοπικού παραρτήματος με έδρα τη Ρόδο. Επίσης, στέλεχος από τοπικό παράρτημα του ΟΑΕΔ (Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού) στη Ρόδο, στελέχη από τα τοπικά παραρτήματα ΕΒΕ (Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο) Δωδεκανήσου και Κυκλάδων και τέλος, στελέχη της Περιφερειακής Διεύθυνσης Νοτίου Αιγαίου με αρμοδιότητες αγοράς εργασίας.

Την ομάδα στόχο της ποιοτικής έρευνας ως προς το δευτερεύον μέρος την αποτελούν τελειόφοιτοι καταρτιζόμενοι από τα η ΔΙΕΚ του Νοτίου Αιγαίου (Ρόδος, Κω, Κάλυμνος, Σύρος, Νάξος).

Η ποιοτική έρευνα αναζητεί απαντήσεις στα τρία γενικά ερευνητικά ερωτήματα μαζί με τα αντίστοιχα επιμέρους ερωτήματα που σχετίζονται με τις απόψεις για την ΑΕΚ (θεσμός ΙΕΚ), τις προσδοκίες από την απόκτηση του πτυχίου και την είσοδο στην αγορά εργασίας αλλά και τις εμπειρίες από τη λειτουργία των ΔΙΕΚ σε επίπεδο εκπαίδευσης-κατάρτισης και ανταπόκρισης στις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Το βασικό μέρος της ποιοτικής έρευνας με τη συμμετοχή διευθυντών ΔΙΕΚ και στελεχών από φορείς της αγοράς εργασίας αναζητεί απαντήσεις κυρίως για τις δυνατότητες επαγγελματικής αποκατάστασης των αποφοίτων ΔΙΕΚ μετά την είσοδό τους στην τοπική αγορά εργασίας, εξετάζοντας τον βαθμό ανταπόκρισης στις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας. Τέλος, αναζητούνται προοπτικές διερεύνησης και αντιμετώπισης των προβλημάτων και δυσκολιών απασχόλησης των πτυχιούχων ΔΙΕΚ σε μια προσπάθεια άμβλυνσης αδικιών και ανισοτήτων της αγοράς εργασίας.

7.4.4 Περιγραφή τελικού δείγματος

7.4.4.1 Ποσοτικής έρευνας

Η έρευνα απευθύνθηκε στο σύνολο των καταρτιζόμενων των ΔΙΕΚ της περιφέρειας Νοτίου Αιγαίου (απογραφική έρευνα) ανεξαρτήτως φύλου, οι οποίοι συμμετείχαν κυρίως ως τελιόφοιτοι των αντίστοιχων δομών κατάρτισης. Τελικά, στην έρευνα δέχτηκαν να συμμετάσχουν συνολικά 246 καταρτιζόμενοι για την πρώτη φάση της έρευνας και 171 στη δεύτερη φάση έναν χρόνο μετά την αποφοίτηση και την είσοδό τους στην αγορά εργασίας. Το στατιστικό κριτήριο της ποσοτικής έρευνας (πριν – μετά) χρησιμοποιεί ζεύγη τιμών (δηλώσεις), οπότε το δείγμα είναι 171 δηλώσεις καταρτιζόμενων. Το ερωτηματολόγιο της έρευνας δημιουργήθηκε σε Google forms και στάλθηκε στα ατομικά email των καταρτιζόμενων, τα οποία παρείχαν οι διευθύνσεις των αντίστοιχων δομών κατάρτισης μετά από σχετικό αίτημα και έγκριση του Υπουργείου Παιδείας, Θρησκευμάτων και Αθλητισμού και του Ινστιτούτου Εκπαιδευτικής Πολιτικής.

Παρακάτω, παρουσιάζονται αναλυτικά τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του πληθυσμού της έρευνας, όπως το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, η επαγγελματική κατάσταση, το εκπαιδευτικό επίπεδο και ο τόπος διαμονής.

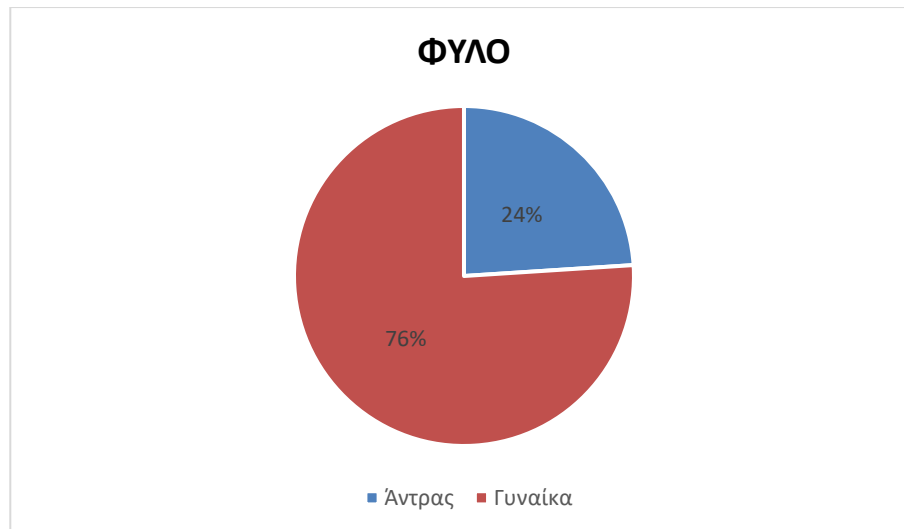
• Φύλο ερωτώμενου/ης

Παρακάτω παρουσιάζονται ο πίνακας και το διάγραμμα για την κατανομή του δείγματος με βάση το κοινωνικό φύλο των καταρτιζόμενων.

Πίνακας 1: Κατανομή του δείγματος με βάση το κοινωνικό φύλο

Φύλο		
	Συχνότητα	Ποσοστό
Άντρας	41	24,0
Γυναίκα	130	76,0
Σύνολο	171	100,0

Οι παραπάνω συχνότητες απεικονίζονται στο κυκλικό διάγραμμα που ακολουθεί (Γράφημα 1) όπου γίνεται εμφανής η πλειοψηφία των γυναικών στο δείγμα της έρευνας με ποσοστό 76% έναντι 24% των αντρών. Περίπου 3 στους 4 τελιόφοιτους καταρτιζόμενους στα ΔΙΕΚ Νοτίου Αιγαίου είναι γυναίκες.



Γράφημα 1: Απεικόνιση δείγματος σε σχέση με το φύλο

- **Ηλικία ερωτώμενου/ης**

Παρακάτω παρουσιάζονται ο πίνακας και το διάγραμμα για την κατανομή του δείγματος με βάση την ηλικία σε ομάδες των καταρτιζόμενων.

Η ηλικιακή διάκριση σε ομάδες γίνεται με βάση τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά τους:

1^η ομάδα μικρότεροι των 20 ετών: Καταρτιζόμενοι κυρίως μετά την αποφοίτηση από το γενικό και επαγγελματικό λύκειο.

2^η ομάδα πάνω από 21 και έως 25 έτη: Καταρτιζόμενοι σε χαρακτηριστική ηλικία αναζήτησης σπουδών για απόκτηση πτυχίου.

3^η ομάδα πάνω από 26 και έως 30 έτη: Καταρτιζόμενοι κυρίως σε αναζήτηση εργασίας-εξειδίκευσης.

4^η ομάδα πάνω από 31 έτη: Καταρτιζόμενοι κυρίως σε αναζήτηση εξειδίκευσης ή βελτίωσης της θέσης εργασίας τους.

Πίνακας 2: Κατανομή του δείγματος με βάση την ηλικία (ηλικία σε ομάδες)

Ηλικία		
Ηλικιακή ομάδα	Συχνότητα	Ποσοστό
<20	84	49,1
21-25	53	31,0
26-30	7	4,1
>30	27	15,8
Σύνολο	171	100,0

Οι παραπάνω συχνότητες απεικονίζονται στο κυκλικό διάγραμμα, που ακολουθεί (Γράφημα 2) όπου γίνεται εμφανής η πλειοψηφία των ηλικιών κάτω των 20 ετών στο δείγμα της έρευνας με ποσοστό 49,1%, έναντι 31% των ηλικιών από 21 έως 25 έτη,

15,8% των ηλικιών μεγαλύτεροι από 30 έτη και τέλος μόνο 4,1% των ηλικιών από 26 έως 30 έτη.

Περίπου οι μισοί τελειόφοιτοι καταρτιζόμενοι στα ΔΙΕΚ Νοτίου Αιγαίου είναι με ηλικίες μικρότερες των 20 ετών.



Γράφημα 2: Απεικόνιση δείγματος σε σχέση με την ηλικία σε ομάδες

- **Οικογενειακή κατάσταση ερωτώμενου/ης**

Παρακάτω παρουσιάζονται ο πίνακας και το διάγραμμα για την κατανομή του δείγματος με βάση την οικογενειακή κατάσταση των καταρτιζόμενων.

Πίνακας 1: Κατανομή του δείγματος με βάση την οικογενειακή κατάσταση

Οικογενειακή κατάσταση		
	Συχνότητα	Ποσοστό
άγαμος/ η	146	85,4
έγγαμος/ η - συζώ	24	14,0
άλλο	1	,6
Σύνολο	171	100,0

Σε ό,τι αφορά την οικογενειακή κατάσταση οι παραπάνω συχνότητες απεικονίζονται στο κυκλικό διάγραμμα, που ακολουθεί (Γράφημα 3) όπου εύκολα παρατηρείται η πλειοψηφία των άγαμων καταρτιζόμενων με το 85,4% δεν είναι παντρεμένοι/ες, το 14% είναι παντρεμένοι και ένα 0,6% έχει χωρίσει ή βρίσκεται σε διάσταση.



Γράφημα 3: Απεικόνιση δείγματος σε σχέση με την οικογενειακή κατάσταση

- **Επαγγελματική κατάσταση ερωτώμενου/ης**

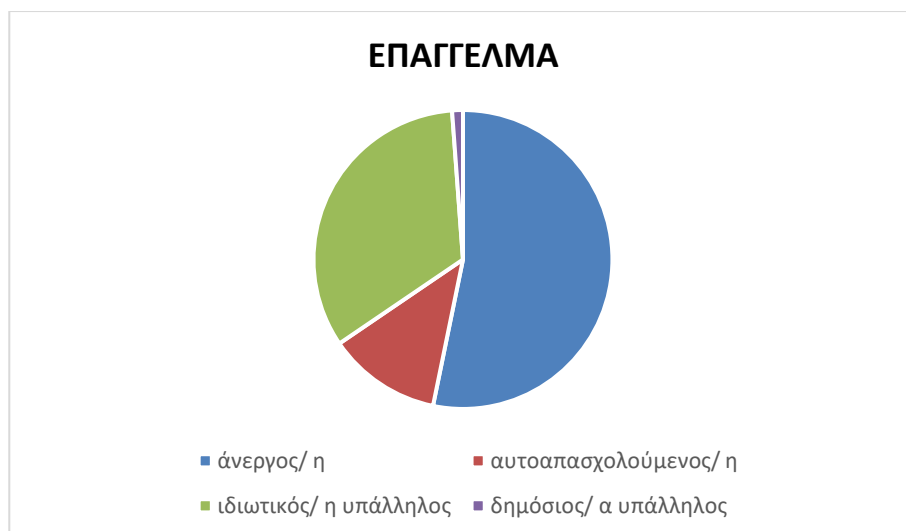
Παρακάτω παρουσιάζονται ο πίνακας και το διάγραμμα για την κατανομή του δείγματος με βάση την επαγγελματική κατάσταση των καταρτιζόμενων.

Πίνακας 2: Επαγγελματική κατάσταση του δείγματος

Επάγγελμα		
	Συχνότητα	Ποσοστό
άνεργος/ η	91	53,2
αυτοαπασχολούμενος/ η	21	12,3
ιδιωτικός/ η υπάλληλος	57	33,3
δημόσιος/ α υπάλληλος	2	1,2
Σύνολο	171	100,0

Σε ό,τι αφορά την επαγγελματική τους κατάσταση οι παραπάνω συχνότητες απεικονίζονται στο κυκλικό διάγραμμα, που ακολουθεί (Γράφημα 4) όπου το 53,2% δεν εργάζεται, το 33,3% και το 1,2% είναι ιδιωτικοί και δημόσιοι υπάλληλοι αντίστοιχα και ένα 12,3% είναι αυτοαπασχολούμενοι/ες.

Οι μισοί και παραπάνω καταρτιζόμενοι δεν εργάζονται όλο τον χρόνο ή τουλάχιστον εποχικά.



Γράφημα 4: Απεικόνιση δείγματος σε σχέση με την επαγγελματική κατάσταση

- Βαθμίδα εκπαίδευσης ερωτώμενου/ης**

Παρακάτω παρουσιάζονται ο πίνακας και το διάγραμμα για την κατανομή του δείγματος με βάση την πιστοποιημένη εκπαίδευση/κατάρτιση των καταρτιζόμενων.

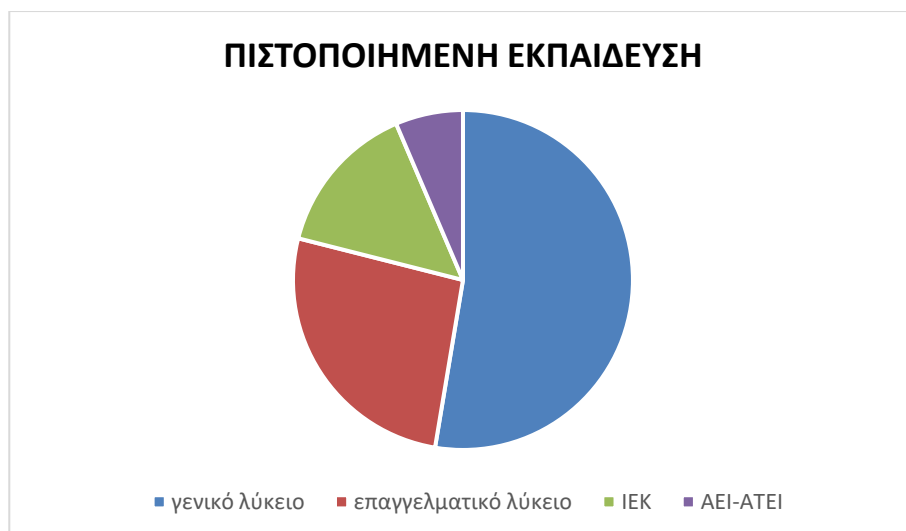
Πίνακας 3: Εκπαιδευτική Βαθμίδα του δείγματος

Βαθμίδα εκπαίδευσης		
	Συχνότητα	Ποσοστό
γενικό λύκειο	90	52,6
επαγγελματικό λύκειο	45	26,3
ΔΙΕΚ	25	14,6
ΑΕΙ-ΑΤΕΙ	11	6,4
Σύνολο	171	100,0

Σε σχέση με τη βαθμίδα εκπαίδευσης, τονίζουμε ότι οι απαντήσεις των καταρτιζόμενων αφορούν πιστοποιημένη εκπαίδευση ή κατάρτιση.

Όπως φαίνεται από το κυκλικό διάγραμμα που ακολουθεί (Γράφημα 5), παρατηρείται μεγάλη συγκέντρωση καταρτιζόμενων αποφοίτων γενικού λυκείου με ποσοστό 52,6%, ακολουθούν με ποσοστό 26,3% απόφοιτοι του επαγγελματικού λυκείου, με ποσοστό 14,6% πτυχιούχοι ΔΙΕΚ διαφορετικών ειδικοτήτων και τέλος με ποσοστό 6,4% πτυχιούχοι ΑΕΙ-ΤΕΙ.

Οι μισοί και παραπάνω καταρτιζόμενοι προέρχονται από το χώρο της γενικής εκπαίδευσης.



Γράφημα 5: Απεικόνιση δείγματος σε σχέση με την βαθμίδα εκπαίδευσης

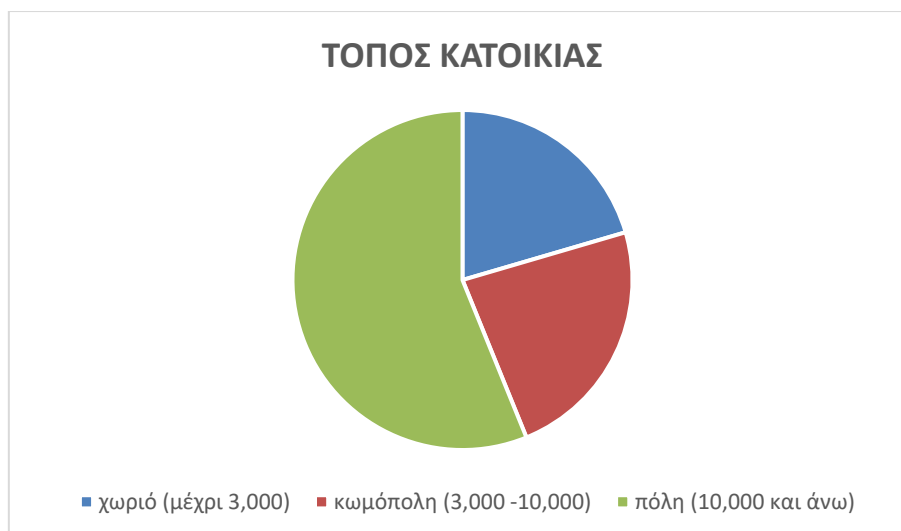
- **Τόπος κατοικίας ερωτώμενου/ης**

Παρακάτω παρουσιάζονται ο πίνακας και το διάγραμμα για την κατανομή του δείγματος με βάση τον τόπο κατοικίας των καταρτιζόμενων.

Πίνακας 4: Αποτύπωση τόπου κατοικίας του δείγματος

Τόπος κατοικίας		
	Συχνότητα	Ποσοστό
χωριό (μέχρι 3,000)	35	20,5
κωμόπολη (3,000 -10,000)	40	23,4
πόλη (10,000 και άνω)	96	56,1
Σύνολο	171	100,0

Οι παραπάνω συχνότητες απεικονίζονται στο κυκλικό διάγραμμα που ακολουθεί, όπου η πλειοψηφία των καταρτιζόμενων με ποσοστό 56,1% προέρχεται από μεγαλύτερες πόλεις με περισσότερους από 10.000 κάτοικους, οι οποίες βέβαια εδρεύουν στα μεγάλα νησιά του συμπλέγματος της περιφέρειας Νοτίου Αιγαίου που είναι και οι έδρες των ΔΙΕΚ, το 23,4% από μικρότερες κωμοπόλεις από 3.000 έως 10.000 κάτοικους και τέλος με ποσοστό 20,5% από μικρά χωριά μέχρι 3.000 κατοίκων.



Γράφημα 6: Απεικόνιση δείγματος σε σχέση με τον τόπο κατοικίας

7.4.4.2 Ποιοτικής έρευνας

Το δείγμα της ποιοτικής έρευνας κατά ένα μέρος αποτέλεσαν, σε συνδυασμό με το δείγμα της ποσοτικής έρευνας που αναπτύχθηκε στην προηγούμενη παράγραφο, 14 καταρτιζόμενοι από τα ΔΙΕΚ της περιοχής του Νοτίου Αιγαίου και συγκεκριμένα (Ρόδου, Κω, Καλύμνου, Σύρου, Νάξου). Η επιλογή των καταρτιζόμενων που συμμετείχαν στην ποιοτική έρευνα ήταν σκόπιμη και σε όσο το δυνατόν πιο αντιπροσωπευτικό ποσοστό της περιοχής του Ν. Αιγαίου. Το πλήθος των συνεντευξιαζόμενων σε αυτήν την περίπτωση είναι σε σχέση με τις πρωτότυπες απαντήσεις που δόθηκαν κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων στις οποίες παρατηρήθηκε ότι μετά τις 12 συνεντεύξεις δεν υπήρξαν άλλες πρωτότυπες απαντήσεις στα ερωτήματα του δελτίου συνέντευξης.

Επίσης, μέρος της ποιοτικής έρευνας αποτέλεσαν οι διευθυντές των ΔΙΕΚ της περιοχής του Νοτίου Αιγαίου και συγκεκριμένα (της Ρόδου, Κω, Καλύμνου, Σύρου, Νάξου). Σε αυτήν την περίπτωση, λόγω του μικρού αριθμού, ρωτήθηκαν όλοι.

Τέλος, μέρος της ποιοτικής έρευνας κατά το βασικό στάδιο ,όπως αναλύθηκε σε προηγούμενη παράγραφο, αποτέλεσαν αντιπροσωπευτικά στελέχη φορέων της τοπικής αγοράς εργασίας σε μια προσπάθεια του ερευνητή να περιλάβει τους βασικούς φορείς της αγοράς εργασίας οι οποίοι έχουν θεσμικό ρόλο μέσω του φορέα τους να εκφέρουν απόψεις για την πραγματική εικόνα στο ζήτημα της απασχόλησης.

Συγκεκριμένα στο δείγμα συμπεριλήφθηκαν:

- Ο προϊστάμενος του τμήματος απασχόλησης του ΟΑΕΔ - Δ.ΥΠ.Α. (Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης) με έδρα τη Ρόδο.

- Ο αντιπρόεδρος του ΕΒΕΔ (Εμπορικού και Βιομηχανικού Επιμελητηρίου Δωδεκανήσου) με έδρα τη Ρόδο και αρμοδιότητες απασχόλησης στην αγορά εργασίας.
- Ο αντιπρόεδρος του ΕΒΕΔ (Εμπορικού και Βιομηχανικού Επιμελητηρίου Κυκλάδων) με έδρα τη Σύρο και αρμοδιότητες απασχόλησης στην αγορά εργασίας.
- Ο αντιπεριφερειάρχης της Περιφέρειας Νοτίου Αιγαίου αρμόδιος για θέματα απασχόλησης.
- Το μέλος του Περιφερειακού Συμβουλίου της Περιφέρειας Νοτίου Αιγαίου με εμπειρία σε θέματα απασχόλησης και αγοράς εργασίας.

Μελετώντας τα δημογραφικά στοιχεία και τα ειδικά στοιχεία που αφορούν στα επιστημονικά προσόντα των συμμετεχόντων στην ποιοτική έρευνα, διαπιστώνουμε ότι στο σύνολό τους έχουν πολύ υψηλό επίπεδο προσόντων.

Η πλειονότητα, είναι αρκετά εξειδικευμένη με τους τομείς των πολιτικών απασχόλησης και της τοπικής αγοράς εργασίας.

7.5 Εργαλεία της έρευνας

7.5.1 Εργαλείο Ποσοτικής Έρευνας

Για τη συλλογή των απαραίτητων δεδομένων, χρησιμοποιήθηκε ένα δομημένο ερωτηματολόγιο, το οποίο παρατίθεται στο Παράρτημα 1. Σύμφωνα με τους Tull και Hawkins (1987), τα δομημένα ερωτηματολόγια συνήθως χρησιμοποιούνται στα τελευταία στάδια μιας έρευνας. Οι ερευνητές λαμβάνουν υπόψη τρεις παράγοντες που καθορίζουν εάν θα χρησιμοποιηθεί δομημένο ερωτηματολόγιο ή όχι:

- Η κοινή προσέγγιση και αντίληψη του προβλήματος από τον ερευνητή και τον ερωτώμενο: Αξιολογείται κατά πόσον ο ερευνητής και ο συμμετέχων έχουν έναν κοινό τρόπο προσέγγισης και κατανόησης του προβλήματος που διερευνάται.
- Η ικανότητα του συμμετέχοντα να απαντήσει στις ερωτήσεις του ερευνητή: Εξετάζεται εάν ο συμμετέχοντας έχει την ικανότητα να απαντήσει στις ερωτήσεις που τίθενται από τον ερευνητή.
- Η προθυμία του συμμετέχοντα να απαντήσει στις ερωτήσεις του ερευνητή: Εξετάζεται εάν ο συμμετέχοντας έχει την επιθυμία και τη διάθεση να απαντήσει στις ερωτήσεις που τίθενται από τον ερευνητή.

Αυτοί οι παράγοντες καθορίζουν τελικά την απόφαση του ερευνητή για το εάν θα χρησιμοποιηθεί δομημένο ερωτηματολόγιο ή όχι.

Δεδομένου ότι οι συμμετέχοντες ήταν καταρτιζόμενοι που ερωτώνται σχετικά τις απόψεις, προσδοκίες και εμπειρίες για την αρχική επαγγελματική κατάρτιση και τα ΔΙΕΚ στα οποία φοιτούν κατοχυρώνεται η εκπλήρωση του πρώτου παράγοντα που αναφέρεται παραπάνω. Επιπλέον όσον αφορά στο δεύτερο παράγοντα η πιλοτική έρευνα που εκπονήθηκε έδειξε ότι οι συμμετέχοντες δεν αντιμετώπιζαν δυσκολίες στην απάντηση των ερωτήσεων του ερευνητή.

Το ερωτηματολόγιο σχεδιάστηκε, αφού έγινε καταγραφή των ερωτημάτων της έρευνας και των πληροφοριών που στοχεύαμε να συγκεντρώσουμε και αναδιαμορφώθηκε με την πιλοτική του συμπλήρωση από 15 καταρτιζόμενους στα ΔΙΕΚ της Ρόδου και Σύρου. Τα στοιχεία αυτής της προέρευνας κατηγοριοποιήθηκαν και στη συνέχεια δημιουργήθηκε ένα αρχείο σε λογισμικό Microsoft Excel, όπου και αναλύθηκαν και έγιναν οι απαραίτητες συζητήσεις και διορθώσεις, ώστε το ερωτηματολόγιο να λάβει την τελική του μορφή. Το ερωτηματολόγιο στη συνέχεια δόθηκε σε 246 καταρτιζόμενους για την πρώτη φάση της ποσοτικής έρευνας πριν την αποφοίτηση τους από τα ΔΙΕΚ της περιφέρειας Νοτίου Αιγαίου.

Το ερωτηματολόγιο αποτέλεσε το μέσο με το οποίο διερευνήθηκαν με ποσοτικό τρόπο οι απόψεις των καταρτιζόμενων σχετικά με την αρχική επαγγελματική κατάρτιση

και τα ΔΙΕΚ. Επίσης διερευνώνται προσδοκίες και εμπειρίες των καταρτιζόμενων στην λειτουργία των ΔΙΕΚ κατά την χρονική περίοδο φοίτησης τους στις αντίστοιχες δομές. Η σειρά των ερωτήσεων στο σχετικό ερωτηματολόγιο ακολουθεί τη μέθοδο από το απλό στο πιο σύνθετο (Javeau, 2000) και χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα Likert, δεδομένου ότι είναι πιο άμεση (Bell, 2001) με τις απαντήσεις που δόθηκαν να κυμαίνονται μεταξύ του Καθόλου, Λίγο, Μέτρια, Αρκετά, Πολύ, ενώ για τις υπόλοιπες ερωτήσεις χρησιμοποιείται η επιλογή των απαντήσεων Ναι ή Όχι. Πρέπει να σημειωθεί ότι, αν και η κλίμακα Likert αρχικά σχεδιάστηκε ως κλίμακα κατηγορικών δεδομένων (Allen & Seaman, 2007), υπάρχει αποδοχή ότι μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως κλίμακα ίσων διαστημάτων (Achyar, 2008), εφόσον επιδεικνύει υψηλή εσωτερική αξιοπιστία και για αυτόν τον λόγο στην παρούσα έρευνα χρησιμοποιείται ανάλογα.

Για τη μέτρηση διαβαθμιστικών μεταβλητών, όπως η μέτρηση των απόψεων και προσδοκιών των καταρτιζόμενων κατά την διάρκεια φοίτησης τους, πραγματοποιήθηκε ανάλυση αξιοπιστίας (reliability analysis).

Στο πλαίσιο του ελέγχου της αξιοπιστίας του ερευνητικού εργαλείου, μετρήθηκε ο δείκτης αξιοπιστίας εσωτερικής συνοχής Cronbach's Alpha, ο οποίος εξετάζει πόσο σταθερές θα παρέμεναν οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ίδια κλίμακα, εάν μεταξύ επαναλαμβανόμενων μετρήσεων δε μεσολαβούσε κανένας παράγοντας που να επηρεάζει τις απαντήσεις τους.

Σύμφωνα με τον Σκιάρδο (1999), ένας συντελεστής Cronbach's Alpha μεγαλύτερος από 0,70 θεωρείται πολύ ικανοποιητικός, υποδεικνύοντας υψηλή αξιοπιστία των μετρήσεων. Αντίστοιχα, τιμές κάτω από 0,60 υποδεικνύουν χαμηλή αξιοπιστία και μπορεί να επιβάλλεται η ανάγκη για επανασχεδιασμό ή επινόηση νέων θεμάτων στην πολυθεματική μεταβλητή.

Στη συνέχεια, παρουσιάζεται λεπτομερής ανάλυση του ερωτηματολογίου το οποίο διαμορφώθηκε με βάση την επιστημονική βιβλιογραφία και την προηγούμενη δοκιμαστική εφαρμογή.

7.5.1.1 Ανάλυση Ερωτηματολογίου

Το ερωτηματολόγιο αναπτύχθηκε βασιζόμενο στην ανασκόπηση της βιβλιογραφίας, είναι χωρισμένο σε τέσσερις θεματικές ενότητες στις οποίες περιλαμβάνονται έντεκα (11) ερωτήσεις στην πλειονότητά τους «κλειστού» τύπου, που διερευνούν το κύριο αντικείμενο της έρευνας, ενώ επτά (7) ερωτήσεις καταγράφουν αναλυτικά τα ατομικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων.

- Η πρώτη ενότητα περιλαμβάνει τα ατομικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων καταρτιζόμενων. Αναλυτικά περιλαμβάνονται το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή

κατάσταση, η εθνικότητα, το επάγγελμα, η πιστοποιημένη εκπαίδευση και ο τόπος κατοικίας τους.

- Η δεύτερη ενότητα περιλαμβάνει ερωτήσεις σχετικές με το αν καλύπτει ο θεσμός των ΙΕΚ τους βασικούς στόχους της αρχικής επαγγελματικής με βάση τις απόψεις των καταρτιζόμενων, των διευθυντών ΔΙΕΚ και των συντελεστών-φορέων που εκπροσωπούν την αγορά εργασίας. Η πρώτη ερώτηση ζητάει από τους καταρτιζόμενους τις διαπιστώσεις τους σχετικά με τους λόγους επιλογής της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης μέσω των ΔΙΕΚ για συνέχιση των σπουδών τους:

1. για εξειδίκευση στην ειδικότητα που με ενδιαφέρει
2. για γρήγορη επαγγελματική αποκατάσταση
3. για συνέχιση σπουδών μετά από αποτυχία στις πανελλαδικές εξετάσεις
4. για να πάρω αναβολή στράτευσης (αγόρια)/ για να μην κάθομαι σπίτι (κορίτσια)
5. άλλοι λόγοι

Η επόμενη ερώτηση ζητά από τους συμμετέχοντες να προσδιορίσουν ποιος/α κατά κύριο λόγο είχε την πρωτοβουλία για τη σχετική επιλογής της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης μέσω των ΔΙΕΚ. Ακολουθεί η ερώτηση σχετικά με την κατανόηση και υποστήριξη από την οικογένεια και αμέσως μετά ακολουθεί αξιολόγηση για το πόσο επαρκής ήταν η σχετική υποστήριξη.

Η διατύπωση της συγκεκριμένης ερώτησης έγινε με τέτοιο τρόπο ώστε οι απαντήσεις να καταγράφονται με απλό checkbox Ναι Όχι Μερικές φορές για την εύκολη στατιστική επεξεργασία των απαντήσεων.

Οι τελευταίες ερωτήσεις της δεύτερης ενότητας αφορούν στην καταγραφή της άποψης των συμμετεχόντων αναφορικά με τους παράγοντες επιλογής αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης από τα ΙΕΚ, και με βάση την πεντάβαθμη κλίμακα Likert: Καθόλου, Λίγο, Μέτρια, Αρκετά, Πολύ, διερευνάται η άποψη για τον θεσμό των ΔΙΕΚ από τους συμμετέχοντες στην παρούσα έρευνα με βάση τα παρακάτω:

1. Η Αρχική και Επαγγελματική Κατάρτιση είναι αναγκαία.
2. Η (δυνατότητα/ευκαιρία για) Αρχική και Επαγγελματική Κατάρτιση είναι βασικό δικαίωμα στην παιδεία.
3. Τα μαθήματα κατάρτισης των ΙΕΚ είναι χρήσιμα στην επαγγελματική μου εξέλιξη.
4. Τα μαθήματα κατάρτισης των ΙΕΚ είναι συνδεδεμένα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.
5. Τα μαθήματα κατάρτισης των ΙΕΚ καλύπτουν τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.
6. Η λειτουργία των ΙΕΚ σήμερα χρειάζεται περισσότερο «εκσυγχρονισμό» με βάση τις ανάγκες της κοινωνίας και της αγοράς εργασίας.

- Η τρίτη θεματική ενότητα αφορά στη διερεύνηση προσδοκιών ένταξης ή βελτίωσης της θέσης, των καταρτιζόμενων στα ΙΕΚ στην αγορά εργασίας. Επίσης, η συγκεκριμένη ενότητα μέσα από στοχευμένες ερωτήσεις προσπαθεί να διερευνήσει εάν αυτές συμβαδίζουν με την πραγματικότητα.

Η πρώτη ερώτηση αυτής της ενότητας αφορά τις προσδοκίες μετά την λήψη του πτυχίου από το ΙΕΚ. Με βάση την πεντάβαθμη κλίμακα Likert: Καθόλου, Λίγο, Μέτρια, Αρκετά, Πολύ, διερευνάται:

1. Η εύρεση εργασίας
2. Ο αυξημένος μισθός
3. Η καλύτερη θέση εργασίας
4. Η ανάπτυξη του πνευματικού επιπέδου
5. Το πόσο νιώθω μειονεκτικά απέναντι στους άλλους και θέλω να τους αποδείξω ότι μπορώ και αξίζω
6. Αν έχω αυτοπεποίθηση και αισθάνομαι ότι μπορώ να "προσφέρω"
7. Αν κάνω για μένα ότι νομίζω πως θα εμπλουτίσει το portfolio* μου
8. Δεν έβρισκα κάτι καλύτερο για να κάνω

Στη συνέχεια, η επόμενη ερώτηση βρίσκεται σε άμεση σχέση με την προηγούμενη εξετάζοντας κατά πόσο πιστεύουν οι καταρτιζόμενοι ότι καταφέρνουν ή θα καταφέρουν να εκπληρώσουν τις προσδοκίες από την προηγούμενη ερώτηση.

Η διερεύνηση των απαντήσεων γίνεται με βάση την πεντάβαθμη κλίμακα Likert: Καθόλου, Λίγο, Μέτρια, Αρκετά, Πολύ.

- Η τέταρτη θεματική ενότητα αφορά στη διερεύνηση εμπειριών από την λειτουργία των ΔΙΕΚ. Επίσης, η συγκεκριμένη ενότητα μέσα από στοχευμένες ερωτήσεις προσπαθεί να διερευνήσει εάν αυτές οι εμπειρίες μπορούν να βελτιώσουν την κατάρτιση και κατ' επέκταση την κατάσταση στην αγορά εργασίας.

Η πρώτη ερώτηση αυτής της ενότητας αφορά τις εμπειρίες από την λειτουργία του συγκεκριμένου για τον κάθε καταρτιζόμενο ΔΙΕΚ. Με βάση την πεντάβαθμη κλίμακα Likert: Καθόλου, Λίγο, Μέτρια, Αρκετά, Πολύ, διερευνάται:

1. Αν υπήρχε ενεργή συμμετοχή στην διδακτική διαδικασία
2. Αν η εφαρμογή της θεωρίας με πράξη στα εργαστήρια χρησιμοποιήθηκε και σε τι βαθμό
3. Κατά πόσο ήταν ικανοποιητική η χρήση εργαστηριακής πρακτικής
4. Αν το ωράριο λειτουργίας εξυπηρετεί τις ανάγκες των καταρτιζόμενων
5. Αν το αναλυτικό πρόγραμμα καλύπτει τις απαιτήσεις εξειδίκευσης
6. Αν οι σημειώσεις των μαθημάτων καλύπτουν τις ανάγκες μελέτης
7. Κατά πόσο το επίπεδο κατάρτισης των εκπαιδευτών είναι ικανοποιητικό

Η δεύτερη ερώτηση αυτής της ενότητας αφορά στη χρήση των τεχνικών διδασκαλίας κατά την εφαρμογή του προγράμματος σπουδών. Με βάση την πεντάβαθμη κλίμακα Likert: Καθόλου, Λίγο, Μέτρια, Αρκετά, Πολύ, διερευνάται ο βαθμός χρήσης της κάθε τεχνικής από τους συμμετέχοντες στην παρούσα έρευνα.

Η τελευταία ερώτηση ζητά από τους συμμετέχοντες να δηλώσουν το βαθμό ευχαρίστησης τους σχετικά με:

1. Τις αίθουσες διδασκαλίας
2. Τα εργαστήρια και τον εργαστηριακό εξοπλισμό
3. Τον εξοπλισμό διδασκαλίας (μηχανήματα προβολής, διαφανοσκόπια, κ.λπ.)
4. Την μεταδοτικότητα των εκπαιδευτών
5. Τις γνώσεις των εκπαιδευτών

Με αυτή την ερώτηση ολοκληρώνεται το ερωτηματολόγιο της ποσοτικής έρευνας.

7.5.1.2 Διαδικασία ανάπτυξης του ερευνητικού εργαλείου ποσοτικής έρευνας

Για την ανάπτυξη του ερευνητικού εργαλείου προηγήθηκε ενδελεχής ανασκόπηση της διεθνούς βιβλιογραφίας: (Allen & Seaman, 2007; Bell, 2001; Bryman, 2001; Javeau, 2000; Σίμος & Κομίλη, 2003; Tull & Hawkins, 1987).

Εκτός από τις ερωτήσεις που αντλήθηκαν από τη βιβλιογραφία κατασκευάστηκαν επιπλέον οι ερωτήσεις 1 έως 8 οι οποίες είναι κυρίως ερωτήσεις δημογραφικού χαρακτήρα, αλλά και ερωτήσεις οι οποίες αποτυπώνουν τα εκπαιδευτικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων στην έρευνα.

Το ερωτηματολόγιο κωδικοποιήθηκε, προκειμένου να καταχωρηθούν τα στοιχεία του στο λογισμικό πακέτο SPSS.

7.5.1.3 Διαδικασία συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου της ποσοτικής έρευνας

Το ερωτηματολόγιο ολοκληρώθηκε μετά από πιλοτική εφαρμογή σε 15 καταρτιζόμενους με συμμετοχή από τα ΔΙΕΚ Ρόδου και Σύρου.

Μετά την ολοκλήρωση της πιλοτικής εφαρμογής, παρουσιάστηκε η ανάγκη τροποποιήσεων σε ορισμένες ερωτήσεις. Στις τροποποιήσεις αυτές περιλαμβάνονται προσθήκες επιπλέον κατηγοριών στα δημογραφικά στοιχεία καθώς και μετατροπή ερωτήσεων από ανοικτού τύπου σε κλειστού.

Τα ερωτηματολόγια διανεμήθηκαν και στη συνέχεια συμπληρώθηκαν από τους συμμετέχοντες, χωρίς οποιαδήποτε παρέμβαση από τον διενεργούντα την έρευνα. Η διεξαγωγή της ποσοτικής έρευνας πραγματοποιήθηκε σε δύο φάσεις-χρονικές στιγμές:

- Κατά την α' φάση τον Ιούνιο του 2016 σε όλους/ες τους τελειόφοιτους/ες των δημοσίων ΔΙΕΚ Νοτίου Αιγαίου (Ρόδος, Κω, Κάλυμνος, Σύρος, Νάξος).

- Κατά τη β' φάση τον Δεκέμβριο του 2017 σε όλους/ες τους απόφοιτους της παραπάνω περίπτωσης ένα χρόνο και πλέον μετά την αποφοίτηση τους από τα ΔΙΕΚ και την είσοδο τους στην τοπική αγορά εργασίας.

Τα δεδομένα των δυο παραπάνω φάσεων στη συνέχεια συγκρίθηκαν ώστε να προκύψει ένα δείγμα 171 απαντήσεων και για τις δυο φάσεις.

Η επεξεργασία των στοιχείων της ποσοτικής έρευνας πραγματοποιήθηκε με τη χρήση λογισμικού επεξεργασίας στοιχείων ποσοτικής έρευνας (SPSS).

7.5.2 Εργαλείο Ποιοτικής Έρευνας

Ως ερευνητική μέθοδος, χρησιμοποιήθηκε η ημι-δομημένη συνέντευξη, καθώς αυτή παρουσιάζει ένα χαλαρό και ευέλικτο πλαίσιο, επιτρέποντας πλούσιες και λεπτομερείς απαντήσεις. Η εν λόγω μέθοδος «αντικατοπτρίζει τις ανησυχίες του ατόμου, επιτρέποντας μεγαλύτερο βάθος συγκριτικά με άλλες μεθόδους συλλογής δεδομένων» (Cohen & Manion, 1985: 292).

Σύμφωνα με τις κατευθυντήριες αρχές της Jennifer Mason (2003), οι ερωτήσεις που χρησιμοποιήθηκαν ακολούθησαν τους παρακάτω κανόνες:

- Είχαν νόημα και ήταν κατανοητές από τους ερωτώμενους, προσαρμόστηκαν στις δικές τους εμπειρίες και συνέβαλαν στην ανάπτυξη κατανοητών απαντήσεων.
- Έγιναν ερωτήσεις σχετικές με τις προσωπικές εμπειρίες των ερωτηθέντων, δίνοντας έμφαση στην άντληση πληροφοριών από τον ίδιο τον ερωτώμενο.
- Υπήρξε ευαισθησία προς τους ερωτώμενους, δηλαδή οι ερωτήσεις σχεδιάστηκαν με σεβασμό προς τις προσωπικές τους διαστάσεις και ευαισθησία στα θέματα που ζητούσαν από αυτούς να αντικρίσουν.
- Εξυπηρέτησαν την επικοινωνία, επιτρέποντας την ελεύθερη έκφραση των απόψεων και των συναισθημάτων των ερωτηθέντων.
- Εστίασαν στα ερευνητικά ερωτήματα, παρέχοντας πληροφορίες και δεδομένα που είναι σημαντικά για την εκπλήρωση των στόχων της έρευνας.
- Η συγκέντρωση των ερευνητικών δεδομένων επιχειρήθηκε με τη μορφή κωδικοποιημένων κατηγοριών, με ερωτήσεις, ως επί το πλείστον, κλειστού τύπου.

Το περιεχόμενο της συνέντευξης αφορά ερωτήσεις σχετικά με τις απόψεις τους για την Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση μέσω των ΙΕΚ, την «σωστή» επιλογή ειδικοτήτων σε σχέση με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και τις προτάσεις βελτίωσης της παρούσας κατάστασης όπως αυτές τίθενται μέσω των ερευνητικών ερωτημάτων που περιγράφονται αναλυτικά στο προηγούμενο κεφάλαιο. Επιπρόσθετα, η πιλοτική έρευνα που εκπονήθηκε σε δυο διευθυντές ΔΙΕΚ και δυο στελέχη φορέων της αγοράς εργασίας έδειξε ότι οι ερευνώμενοι δεν αντιμετώπιζαν δυσκολίες στην απάντηση των ερωτήσεων του ερευνητή. Λαμβάνοντας υπόψη τα ανωτέρω αλλά και το γεγονός ότι οι συμμετέχοντες στην ποιοτική έρευνα είναι στελέχη της εκπαίδευσης, οι οποίοι συμμετέχουν τα τελευταία χρόνια στο σχεδιασμό προγραμμάτων επιμόρφωσης αλλά και στη διαμόρφωση πολιτικών για την επιμόρφωση στη χώρα μας, καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι ακολουθήθηκαν οι ανωτέρω κανόνες. Επίσης, κρίθηκε αναγκαία η δημιουργία τριών δελτίων συνέντευξης στοχευμένα στις τρεις περιπτώσεις του

δείγματος δηλαδή σε καταρτιζόμενους ΔΙΕΚ, σε διευθυντές ΔΙΕΚ και σε στελέχη φορέων της αγοράς εργασίας τα οποία παρατίθενται στο Παράρτημα 2.

- Δελτίο συνέντευξης καταρτιζόμενων ΔΙΕΚ (Παράρτημα 2.1)
- Δελτίο συνέντευξης διευθυντών ΔΙΕΚ (Παράρτημα 2.2)
- Δελτίο συνέντευξης στελεχών από φορείς της αγοράς εργασίας (Παράρτημα 2.3)

7.5.2.1 Ανάλυση Δελτίου Συνέντευξης

Το εργαλείο έρευνας αναπτύχθηκε βασιζόμενο στην ανασκόπηση της βιβλιογραφίας, σε συνδυασμό με τους στόχους και τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν. Πιο συγκεκριμένα, με το συγκεκριμένο εργαλείο αναζητούνται απαντήσεις στα γενικά ερευνητικά ερωτήματα μαζί με τα αντίστοιχα επιμέρους ερωτήματα σχετικά με την επαγγελματική αποκατάσταση των αποφοίτων των ΔΙΕΚ στην αγορά εργασίας.

Τα τρία δελτία συνέντευξης (Παράρτημα 2) περιλαμβάνουν ερωτήσεις σε τέσσερις θεματικές ενότητες:

Η πρώτη θεματική ενότητα περιλαμβάνει ατομικά πληροφοριακά στοιχεία των συμμετεχόντων στα οποία περιλαμβάνονται δημογραφικά στοιχεία και στα τρία δελτία συνεντεύξεων. Συγκεκριμένα, εκτός από την αποτύπωση της ηλικίας και του φύλου υπάρχουν ερωτήσεις που προσδιορίζουν την επαγγελματική ιδιότητα του/της συμμετέχοντος, την οικογενειακή κατάσταση, την εκπαίδευση και τον τόπο κατοικίας.

Η δεύτερη θεματική ενότητα στοχεύει στη διερεύνηση των απόψεων των ερωτώμενων για την Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση (θεσμός των ΙΕΚ). Το πρώτο μέρος αυτής της ενότητας που περιλαμβάνει δύο βασικές ερωτήσεις, προσπαθεί να διερευνήσει τους λόγους για τους οποίους χρειάζεται η Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση (ΑΕΚ) σαν συνέχεια της εκπαιδευτικής πορείας των καταρτιζόμενων των ΙΕΚ αλλά και την προσφορά της στους αποφοίτους των ΔΙΕΚ. Οι ερωτήσεις αυτές υπάρχουν και στα τρία δελτία συνεντεύξεων.

Το δεύτερο μέρος αυτής της ενότητας περιλαμβάνει ερωτήσεις, με τις οποίες διερευνάται ο βαθμός υποστήριξης της οικογένειας για την επιλογή αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης καθώς και ο παράγοντας επιλογής.

Οι ερωτήσεις αυτές βρίσκονται στα δελτία συνεντεύξεων των καταρτιζόμενων και των διευθυντών των ΔΙΕΚ ενώ στο δελτίο συνέντευξης των στελεχών από φορείς της τοπικής αγοράς εργασίας τίθενται ερωτήσεις για το ποιες ειδικότητες αποφοίτων ΙΕΚ είναι σημαντικές για την κάλυψη αναγκών της αγοράς εργασίας. Επιπλέον, ζητείται η αιτιολόγηση των απόψεων των συμμετεχόντων όσον αφορά τις ειδικότητες σε σχέση και με τις ανάγκες της τοπικής αγοράς εργασίας.

Η τρίτη θεματική ενότητα στοχεύει στη διερεύνηση των προσδοκιών των αποφοίτων των ΔΙΕΚ μετά τη λήψη του πτυχίου τους και επιπρόσθετα, ζητείται η διαπίστωση για το αν πιστεύουν ότι θα καταφέρουν να τις εκπληρώσουν, μετά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας. Οι ερωτήσεις αυτές υπάρχουν και στα τρία δελτία συνεντεύξεων.

Στο δελτίο συνέντευξης των στελεχών από φορείς της τοπικής αγοράς εργασίας τίθεται ειδική ερώτηση, αν θα μπορούσαν οι φορείς της τοπικής αγοράς εργασίας να συνεισφέρουν στη «σωστή» επιλογή ειδικοτήτων στα ΙΕΚ και αν ναι, με ποιον τρόπο θα μπορούσε να συμβάλει σε αυτό ο φορέας που εκπροσωπούν.

Τέλος, η τέταρτη θεματική ενότητα στοχεύει στην αποτύπωση εμπειριών κατά την διάρκεια φοίτησης στα ΔΙΕΚ σε σχέση με το αναλυτικό πρόγραμμα, το εκπαιδευτικό υλικό και τις υποδομές. Οι ερωτήσεις αυτές βρίσκονται στα δελτία συνεντεύξεων των καταρτιζόμενων και των διευθυντών των ΔΙΕΚ ενώ στο δελτίο συνέντευξης των στελεχών από φορείς της τοπικής αγοράς εργασίας ζητούνται προτάσεις, ώστε να ανταποκρίνονται οι ειδικότητες των ΔΙΕΚ της περιοχής του Νοτίου Αιγαίου στις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη την ιδιαιτερότητα της «νησιωτικότητας». Επιπλέον, ζητείται η αιτιολόγηση των απόψεων των συμμετεχόντων αναφορικά με τις προτάσεις βελτίωσης της κατάστασης σε τοπικό επίπεδο.

Πριν το κλείσιμο της συνέντευξης, δόθηκε η δυνατότητα στους συμμετέχοντες να σχολιάσουν ελεύθερα το αντικείμενο της εν λόγω συνέντευξης. Τα δεδομένα αυτά συλλέχθηκαν και αποτέλεσαν ξεχωριστό σημείο στην ανάλυση των συνεντεύξεων.

7.5.2.2 Διαδικασία ανάπτυξης του ερευνητικού εργαλείου ποιοτικής έρευνας

Για την ανάπτυξη του ερευνητικού εργαλείου προηγήθηκε ενδελεχής ανασκόπηση της διεθνούς βιβλιογραφίας (Bryman, 2001; Golafshani, 2003; Burk & Onwuegbuzie, 2004 & Mason, 2003).

Εκτός από τις ερωτήσεις που αντλήθηκαν από τη βιβλιογραφία, κατασκευάστηκαν επιπλέον οι ερωτήσεις της πρώτης ενότητας που αφορούν στην αποτύπωση των ατομικών, εκπαιδευτικών και επαγγελματικών στοιχείων των συμμετεχόντων στην έρευνα.

7.5.2.3 Διαδικασία διενέργειας των συνεντεύξεων

Η ποιοτική έρευνα ως προς το βασικό δείγμα (διευθυντές ΔΙΕΚ και στελέχη φορέων αγοράς εργασίας) πραγματοποιήθηκε το φθινόπωρο του έτους 2018. Αρχικά η διαδικασία περιλάμβανε συζήτηση σε επίπεδο ομάδας 4 στελεχών σχεδιασμού (focus group). Μετά την ολοκλήρωση της τελικής μορφής του δελτίου συνέντευξης, πραγματοποιήθηκαν συνεντεύξεις σε 11 διευθυντές και στελέχη της αγοράς εργασίας. Η

κάθε συνέντευξη κατά μέσο όρο είχε διάρκεια από 30 έως 50 λεπτά και πραγματοποιήθηκε στο χώρο εργασίας των συμμετεχόντων στην έρευνα ή τηλεφωνικά για τις περιπτώσεις εκτός Ρόδου.

Ως προς το δευτερεύον δείγμα της ποιοτικής έρευνας που αποτελούσαν 14 καταρτιζόμενοι από τα πέντε ΔΙΕΚ της περιφέρειας Νοτίου Αιγαίου (9 γυναίκες και 5 άντρες) οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν τον Ιούνιο του 2016 μετά από την πρώτη φάση της ποσοτικής έρευνας και πριν την είσοδο τους στην αγορά εργασίας.

7.6 Αξιοπιστία και Εγκυρότητα

7.6.1 Αξιοπιστία της έρευνας

Η αξιοπιστία μιας έρευνας είναι ένας κρίσιμος παράγοντας που δείχνει πόσο ακριβείς και αξιόπιστα είναι τα αποτελέσματα και οι συμπεράσματα που προκύπτουν από αυτήν. Η αξιοπιστία μπορεί να αξιολογηθεί και να περιγραφεί τόσο για μια έρευνα που χρησιμοποιεί ποσοτικά δεδομένα, όπως και για μια που χρησιμοποιεί ποιοτικά δεδομένα.

Η αξιοπιστία μιας έρευνας με ποσοτικά ή ποιοτικά δεδομένα εξαρτάται από τη συνολική σχεδίαση, την επιλογή μεθόδων, την ακρίβεια των δεδομένων και την αναλυτική και συνολική παρουσίαση των αποτελεσμάτων.

- Ποσοτικά Δεδομένα:

1. Αναπαραγωγικότητα:

Στο έκτο κεφάλαιο της παρούσας περιγράφεται η μεθοδολογία της έρευνας στην οποία αναλύονται με σαφήνεια και ακρίβεια οι μέθοδοι που χρησιμοποιήθηκαν. Αυτό συνδέεται με την ευκολία επανάληψης της ίδιας μεθόδου έρευνας από διαφορετικούς ερευνητές και να προκύψουν παρόμοια αποτελέσματα.

2. Αξιοπιστία μέτρων και εργαλείων:

Επίσης, στο έκτο και έβδομο κεφάλαιο της παρούσας η έρευνα παρέχει λεπτομερείς περιγραφές των μετρήσεων και των εργαλείων που χρησιμοποιήθηκαν, ώστε άλλοι ερευνητές να μπορούν να επαναλάβουν τη μέθοδο και να επιβεβαιώσουν τα αποτελέσματα.

3. Αξιοπιστία δειγματοληψίας:

Η δειγματοληψία της έρευνας είναι αντιπροσωπευτική του πληθυσμού που μελετάται, με επαρκή μέγεθος δείγματος για να εξασφαλίζεται η γενικευσιμότητα των αποτελεσμάτων. Η Εσωτερική Συνέπεια (Internal Consistency Reliability) εφαρμόζεται κυρίως σε ερωτηματολόγια και μετρά τον βαθμό στον οποίο οι διάφορες ερωτήσεις που αποτελούν την κλίμακα μετρούν την ίδια έννοια χρησιμοποιώντας το δείκτη Cronbach's α.

4. Αντικειμενικότητα:

Η έρευνα αντιμετωπίζει τα δεδομένα χωρίς προκαταλήψεις ή υποκειμενικότητα, κυρίως μέσα από την ανωνυμία συμπλήρωσης του εργαλείου της έρευνας (ερωτηματολόγιο) προκειμένου να διασφαλίζεται η αντικειμενική αξιολόγηση των αποτελεσμάτων.

- Ποιοτικά δεδομένα

1. Καταλληλότητα της μεθόδου:

Η επιλογή της ποιοτικής μεθόδου με συνεντεύξεις (δελτίο συνέντευξης) είναι κατάλληλη για τις ερευνητικές ερωτήσεις και τους στόχους της έρευνας.

2. Αξιοπιστία των πηγών:

Οι πηγές πληροφοριών είναι αξιόπιστες και οι πληροφορίες που συγκεντρώνονται είναι ακριβείς.

3. Κατάλληλη επεξεργασία δεδομένων:

Η ποιοτική ανάλυση γίνεται με συστηματικό και επακριβές τρόπο περιλαμβάνοντας την ανάλυση περιεχομένου, θεματική ανάλυση, την κατηγοριοποίηση και την επεξεργασία των μοτίβων.

4. Συνέπεια και κατανοητότητα:

Η περιγραφή της μεθόδου και η παρουσίαση των αποτελεσμάτων είναι συνεπείς και κατανοητές, εξηγώντας τη διαδικασία ανάλυσης και τις επιλογές που έγιναν.

Η αξιοπιστία (reliability) εσωτερικής συνέπειας (internal consistency) υπολογίστηκε με τον προσδιορισμό του συντελεστή α του Cronbach (Παράρτημα 3) για την ποσοτική έρευνα. Ο δείκτης Cronbach's α είναι ένας αριθμητικός δείκτης που κυμαίνεται από 0 έως 1, με μεγαλύτερες τιμές από το 0,70 να υποδηλώνουν υψηλότερη εσωτερική συνέπεια. Από την ανάλυση του δείκτη Cronbach's α (Παράρτημα 3) προκύπτει ότι ο συνολικός μέσος όρος του δείκτη είναι 0,747 και δείχνει ότι υπάρχει αξιοπιστία εσωτερικής συνοχής σε υψηλά επίπεδα.

Παρουσιάζοντας τους έξι επιμέρους δείκτες Cronbach's α παρατηρούμε ότι σε τέσσερεις είναι πάνω από το όριο του 0,70 και σε δύο περιπτώσεις που παρατηρείται οριακή απόκλιση από αυτό.

- Ερώτηση 13, (υποερωτήματα a, b, c, d, e, f), Cronbach's $\alpha = 0,623$
- Ερώτηση 14, (υποερωτήματα a, b, c, d, e, f, g, h), Cronbach's $\alpha = 0,701$
- Ερώτηση 15, (υποερωτήματα a, b, c, d, e, f, g), Cronbach's $\alpha = 0,675$
- Ερώτηση 16, (υποερωτήματα a, b, c, d, e, f, g), Cronbach's $\alpha = 0,843$
- Ερώτηση 17, (υποερωτήματα a, b, c, d, e, f, g, h), Cronbach's $\alpha = 0,797$
- Ερώτηση 18, (υποερωτήματα a, b, c, d, e), Cronbach's $\alpha = 0,841$
- Μέσος όρος, Cronbach's $\alpha = 0,747$

7.6.2 Εγκυρότητα της έρευνας

Η έρευνα έχει σχεδιαστεί, διενεργηθεί και αναλυθεί με τέτοιο τρόπο, ώστε να μπορεί να εμπιστεύεται ο αναγνώστης τα αποτελέσματα και τα συμπεράσματά της.

Η έρευνα μετράει αυτό που δηλώνει ότι μετρά, και τα συμπεράσματα που συνάγονται είναι πραγματικά αποτελεσματικά και αξιόπιστα.

- Ποσοτικά Δεδομένα:

Στο πλαίσιο της ποσοτικής έρευνας, την εγκυρότητα διασφαλίζει το τεκμήριο της ανωνυμίας για τη συμπλήρωση και συλλογή των δεδομένων από το ερωτηματολόγιο ενώ την εγκυρότητα περιεχομένου, τη διασφαλίζει σε κάποιο βαθμό η πιλοτική έρευνα.

Κατά τη διαδικασία της πιλοτικής έρευνας και στη διάρκεια συμπλήρωσης των ερωτηματολογίων της, δόθηκε η δυνατότητα στους ερωτώμενους να σχολιάσουν τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου ελέγχοντας ως έναν βαθμό την κάθε ερώτηση ως προς τη διατύπωση, τη χρησιμότητά της αλλά και διατυπώνοντας γενικές παρατηρήσεις. Στις ερωτήσεις στις οποίες παρατηρήθηκε ότι παρουσίασαν ζητήματα χαμηλής ανταπόκρισης, έγιναν οι απαραίτητες διορθώσεις ή αλλαγές.

- Ποιοτικά Δεδομένα:

Η εγκυρότητα της ποιοτικής έρευνας είναι σαφώς πιο περιορισμένη από την ποσοτική γιατί είναι προσωπικές απόψεις των συνεντευξιζόμενων και δεν υπάρχει η ανωνυμία παρόλα αυτά δόθηκαν διαβεβαιώσεις και συζητήθηκε το θέμα ότι δεν θα αναφερθούν ονόματα ή στοιχεία που να προσδιορίζουν τους συμμετέχοντες.

Σύνοψη 7^{ου} Κεφαλαίου

Στο 7^ο κεφάλαιο, παρουσιάστηκε το μεθοδολογικό πλαίσιο της έρευνας, καθώς και τα στάδια διεξαγωγής της. Προσδιορίστηκε ο πληθυσμός και για τα δύο μέρη της έρευνας (ποσοτική και ποιοτική), το δείγμα και η μεθοδολογία με βάση την οποία επιλέχθηκε και τέθηκαν ζητήματα αξιοπιστίας και εγκυρότητας της ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας. Συνολικά, το κεφάλαιο αυτό παρέχει μια εμπειριστατωμένη εικόνα της μεθοδολογίας που χρησιμοποιήθηκε στην έρευνα, ενισχύοντας την εμπιστοσύνη στην παρουσίαση των αποτελεσμάτων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8 : ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Περίληψη 8^{ου} Κεφαλαίου

Στο όγδοο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα ευρήματα της έρευνας.

Στην παρουσίαση των αποτελεσμάτων της ποσοτικής έρευνας περιλαμβάνονται τρεις βασικές ενότητες.

Η πρώτη ενότητα περιλαμβάνει την παρουσίαση των αποτελεσμάτων, αναφορικά με απόψεις των καταρτιζόμενων στα ΔΙΕΚ του Νοτίου Αιγαίου τόσο για τους λόγους, όσο και για τους παράγοντες επιρροής για τη συγκεκριμένη επιλογή και την αναγκαιότητά της.

Η δεύτερη ενότητα περιλαμβάνει την ανάλυση των αποτελεσμάτων αναφορικά με τις προσδοκίες από την λειτουργία των ΔΙΕΚ, σύμφωνα με τις προδιαγραφές οι οποίες τίθενται από τη βιβλιογραφία και τη νομοθεσία που υποστηρίζει τον θεσμό των ΔΙΕΚ.

Τέλος, η τελευταία ενότητα περιλαμβάνει αποτελέσματα σχετικά με την εμπειρία των καταρτιζόμενων από την φοίτηση τους στα ΔΙΕΚ επιμόρφωσης στα οποία συμμετέχουν.

Στη συνέχεια του κεφαλαίου, ακολουθεί η ανάλυση των αποτελεσμάτων της ποιοτικής έρευνας η οποία περιλαμβάνει δύο βασικές ενότητες, εκ των οποίων η πρώτη παρουσιάζει τα αποτελέσματα αναφορικά με τις απόψεις, προσδοκίες και εμπειρίες των καταρτιζόμενων από τη φοίτησή τους στα ΔΙΕΚ σε συνέχεια των αντίστοιχων ερωτήσεων του ερωτηματολογίου της ποσοτικής έρευνας. Η δεύτερη ενότητα περιλαμβάνει την παρουσίαση των απόψεων των διευθυντών ΔΙΕΚ και των στελεχών από φορείς της αγοράς εργασίας στην περιοχή του Νοτίου Αιγαίου για τον θεσμό των ΔΙΕΚ και τη λειτουργία της αγοράς εργασίας σε σχέση με τη δυνατότητα επαγγελματικής αποκατάστασης των αποφοίτων.

8.1 Παρουσίαση Αποτελεσμάτων Ποσοτικής Έρευνας

Η επεξεργασία των στοιχείων της ποσοτικής έρευνας βασίσθηκε στην περιγραφική και επαγωγική στατιστική.

Στην περιγραφική στατιστική, υπολογίσθηκαν τα στατιστικά μέτρα θέσης τα βασικά στατιστικά μέτρα, όπως:

- **Μέση τιμή** (μέσος όρος): Η μέση τιμή των παρατηρήσεων.
- **Τυπική απόκλιση**: Μια μέτρηση του πόσο διαφορετικές είναι οι τιμές από τη μέση τιμή.

Όπως ήδη έχουμε αναφέρει, η πρώτη ενότητα ποσοτικής έρευνας περιλαμβάνει καταγραφή ατομικών και εκπαιδευτικών χαρακτηριστικών των συμμετεχόντων στην έρευνα καταρτιζόμενων ΔΙΕΚ από την περιοχή του Νοτίου Αιγαίου, τα οποία έχουν αναλυθεί στο 7^ο κεφάλαιο της παρούσας εργασίας.

Η δεύτερη ενότητα στοχεύει στη διερεύνηση απόψεων των συμμετεχόντων στην έρευνα για τους λόγους επιλογής των ΔΙΕΚ, την πρωτοβουλία για τη σχετική επιλογή, την κατανόηση και υποστήριξη από την οικογένεια, τον βαθμό υποστήριξης της οικογένειας, και τέλος τον κρισιμότερο παράγοντα επιλογής της ΑΕΚ.

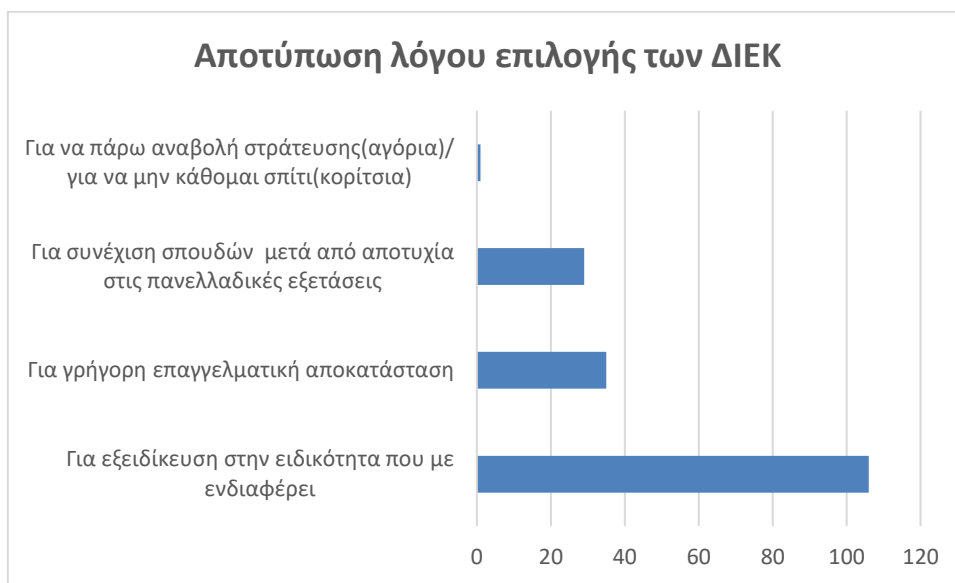
Ακολουθεί η παρουσίαση των περιγραφικών δημογραφικών & κατηγορικών δεδομένων της ποσοτικής έρευνας:

8.1.1 Αποτελέσματα περιγραφικής ανάλυσης

Ο παρακάτω Πίνακας 7 αποτυπώνει τους απόψεις των συμμετεχόντων αναφορικά με τους βασικότερους λόγους επιλογής των ΔΙΕΚ.

Πίνακας 7: Αποτύπωση λόγου επιλογής των ΔΙΕΚ

Για ποιο κυρίως λόγο επιλέξατε το ΔΙΕΚ;		
	Συχνότητα	Ποσοστό %
Για εξειδίκευση στην ειδικότητα που με ενδιαφέρει	106	62,0
Για γρήγορη επαγγελματική αποκατάσταση	35	20,5
Για συνέχιση σπουδών μετά από αποτυχία στις πανελλαδικές εξετάσεις	29	17,0
Για να πάρω αναβολή στράτευσης(άνδρες)/ για να μην κάθομαι σπίτι(γυναίκες)	1	,6
Σύνολο	171	100,0



Γράφημα 7: Αποτύπωση λόγου επιλογής των ΔΙΕΚ

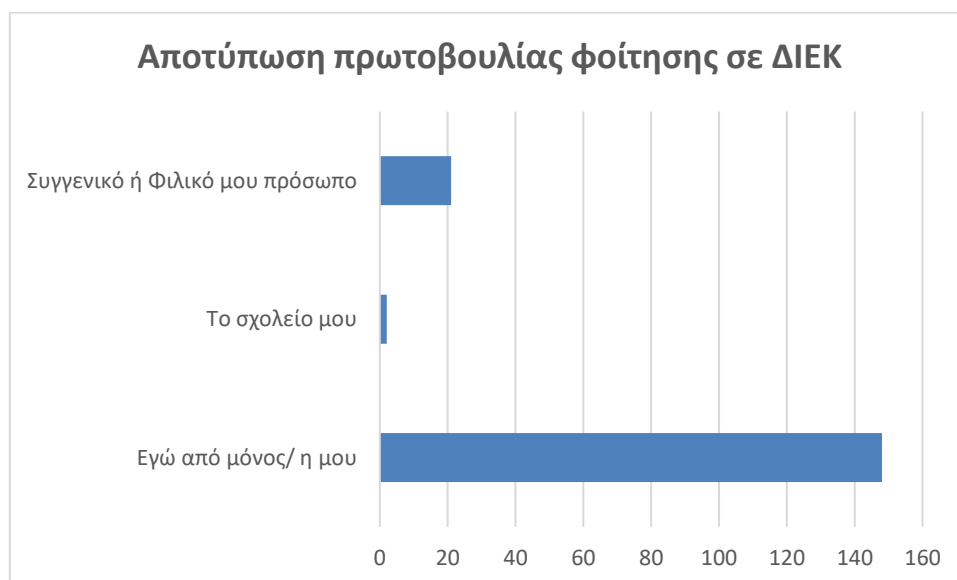
Όπως φαίνεται από τον ανωτέρω πίνακα 7 και γράφημα 7, ο συχνότερος λόγος επιλογής των ΔΙΕΚ σύμφωνα με τις απόψεις των ίδιων των καταρτιζόμενων είναι η εξειδίκευσή τους στην ειδικότητα που τους ενδιαφέρει. Αμέσως μετά και με μεγάλη διαφορά είναι η γρήγορη επαγγελματική αποκατάσταση και σε κοντινή απόσταση η συνέχιση σπουδών μετά την αποτυχία τους στις πανελλαδικές εξετάσεις. Τέλος,

ασήμαντος θεωρείται ο λόγος αναβολής στράτευσης για τα αγόρια και η μη παραμονή των κοριτσιών στο σπίτι.

Ο παρακάτω Πίνακας 8 αποτυπώνει απόψεις των συμμετεχόντων αναφορικά με την πρωτοβουλία φοίτησης σε ΔΙΕΚ.

Πίνακας 8: Αποτύπωση πρωτοβουλίας φοίτησης σε ΔΙΕΚ

Ποιος/α κατά κύριο λόγο είχε την πρωτοβουλία για τη φοίτηση σε ΔΙΕΚ;		
	Συχνότητα	Ποσοστό %
Εγώ από μόνος/ η μου	148	86,5
Το σχολείο μου	2	1,2
Συγγενικό ή Φιλικό μου πρόσωπο	21	12,3
Σύνολο	171	100,0



Γράφημα 8: Αποτύπωση πρωτοβουλίας φοίτησης σε ΔΙΕΚ

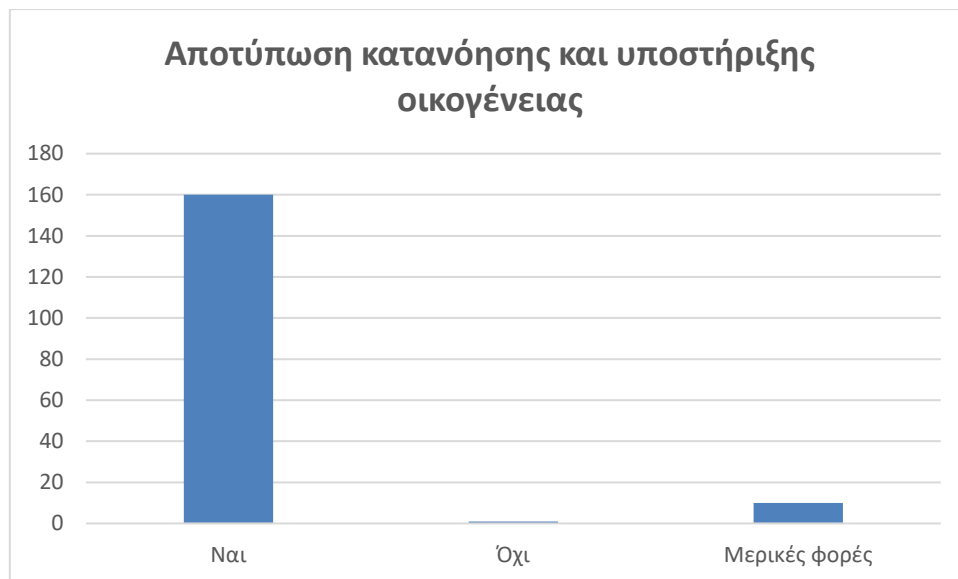
Όπως φαίνεται και από τον ανωτέρω γράφημα 8, την πρωτοβουλία για φοίτηση σε ΔΙΕΚ είχαν οι ίδιοι οι καταρτιζόμενοι και σε συντριπτική θα λέγαμε διάφορα με την αμέσως επόμενη επιλογή της επιρροής από συγγενικό ή φιλικό πρόσωπο.

Τέλος, σχεδόν ασήμαντος θεωρείται ο ρόλος του σχολείου στην πρωτοβουλία για φοίτηση σε ΔΙΕΚ.

Ο παρακάτω Πίνακας 9 αποτυπώνει τους απόψεις των συμμετεχόντων αναφορικά με την κατανόηση και υποστήριξη της οικογένειας κατά την επιλογή και την φοίτηση σε ΔΙΕΚ.

Πίνακας 9: Αποτύπωση κατανόησης και υποστήριξης οικογένειας

Κατά τη διάρκεια της συμμετοχής σας, είχατε κατανόηση και υποστήριξη από την οικογένεια σας;		
	Συχνότητα	Ποσοστό %
Ναι	160	93,6
Όχι	1	,6
Μερικές φορές	10	5,8
Σύνολο	171	100,0



Γράφημα 9: Αποτύπωση κατανόησης και υποστήριξης οικογένειας

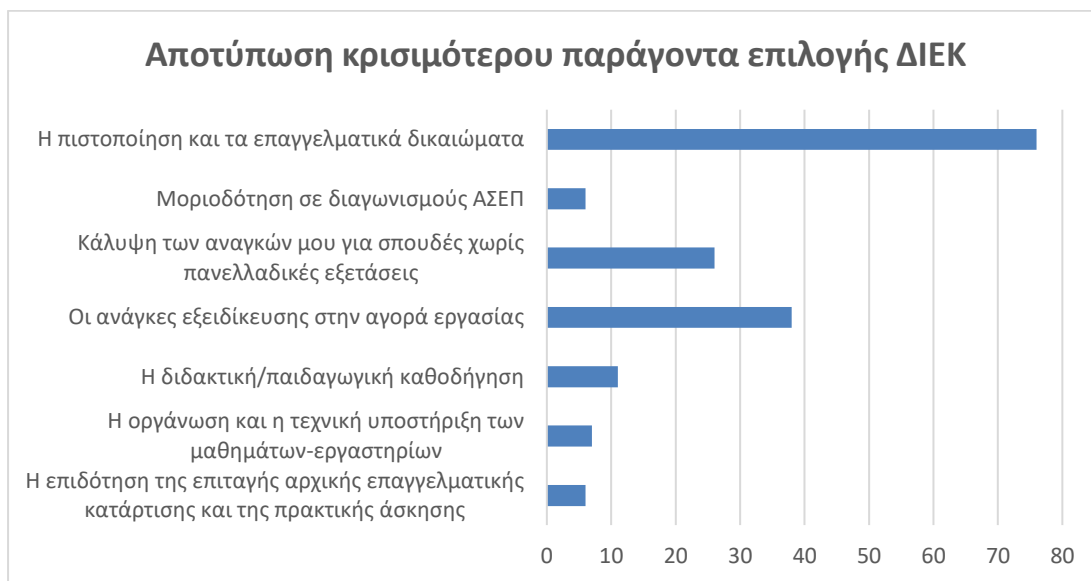
Όπως φαίνεται από τον ανωτέρω πίνακα 9 και γράφημα 9, η κατανόηση και υποστήριξη της οικογένειας ως προς την επιλογή και φοίτηση των ΔΙΕΚ σύμφωνα με τους απόψεις των ίδιων των καταρτιζόμενων είναι πολύ μεγάλη (ποσοστό 93,6%). Αμέσως μετά και πολύ μικρότερη (ποσοστό 5,8%) ακολουθεί η άποψη για μερικές φορές ενώ αμελητέα είναι η μη υποστήριξη της οικογένειας στην συγκεκριμένη τοποθέτηση.

Ο παρακάτω Πίνακας 10 αποτυπώνει τους απόψεις των συμμετεχόντων αναφορικά με το ποιος είναι ο πιο κρίσιμος παράγοντας που θα τους ωθούσε σε επιλογή των ΔΙΕΚ.

Πίνακας 10: Αποτύπωση κρίσιμότερου παράγοντα επιλογής ΔΙΕΚ

Ποιος είναι ο πιο κρίσιμος παράγοντας που θα σας ωθούσε σε επιλογή αρχικής και επαγγελματικής κατάρτισης από τα ΔΙΕΚ;		
	Συχνότητα	Ποσοστό %
Η επιδότηση της επιταγής αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης και της πρακτικής άσκησης	6	3,5

Η οργάνωση και η τεχνική υποστήριξη των μαθημάτων-εργαστηρίων	7	4,1
Η διδακτική/παιδαγωγική καθοδήγηση	11	6,4
Οι ανάγκες εξειδίκευσης στην αγορά εργασίας	38	22,2
Κάλυψη των αναγκών μου για σπουδές χωρίς πανελλαδικές εξετάσεις	26	15,2
Μοριοδότηση σε διαγωνισμούς ΑΣΕΠ	6	3,5
Η πιστοποίηση και τα επαγγελματικά δικαιώματα	76	44,4
Σύνολο	171	100,0



Γράφημα 10: Αποτύπωση κρισιμότερου παράγοντα επιλογής ΔΙΕΚ

Όπως φαίνεται και από τον ανωτέρω γράφημα 10, ο κρισιμότερος παράγοντας επιλογής των ΔΙΕΚ κατά την άποψη των καταρτιζόμενων σε αυτά είναι η πιστοποίηση και τα επαγγελματικά δικαιώματα ο οποίος καταλαμβάνει περίπου τις μισές δηλώσεις των συμμετεχόντων. Ακολουθούν με αρκετά υψηλές δηλώσεις ο παράγοντας ανάγκης εξειδίκευσης στην αγορά εργασίας και αμέσως μετά η κάλυψη των αναγκών για σπουδές χωρίς πανελλαδικές εξετάσεις. Στις τελευταίες επιλογές βρίσκονται η διδακτική/παιδαγωγική καθοδήγηση, η οργάνωση και τεχνική υποστήριξη των μαθημάτων-εργαστηρίων και τέλος με τα χαμηλότερα ποσοστά δηλώθηκαν η επιδότηση της φοίτησης στα ΔΙΕΚ και η μοριοδότηση σε διαγωνισμούς ΑΣΕΠ.

Στη συνέχεια παρουσιάζονται τα περιγραφικά δεδομένα της ποσοτικής έρευνας:

Για την παρουσίαση των περιγραφικών δεδομένων πραγματοποιήθηκε η διάκριση των ηλικιών των καταρτιζόμενων σε ομάδες όπως αποτυπώνονται στους παρακάτω πίνακες 11 και 12.

Πίνακας 11: Αποτύπωση των ηλικιών

Ηλικία καταρτιζόμενων ΔΙΕΚ		
Ηλικίες	Συχνότητα	Ποσοστό %
17	1	,6
18	6	3,5
19	37	21,6
20	40	23,4
21	31	18,1
22	11	6,4
23	6	3,5
24	3	1,8
25	2	1,2
26	1	,6
29	1	,6
30	5	2,9
31	2	1,2
32	1	,6
33	3	1,8
34	4	2,3
35	4	2,3
38	2	1,2
40	1	,6
41	1	,6
42	2	1,2
43	2	1,2
44	1	,6
48	1	,6
50	1	,6
55	1	,6
60	1	,6
Σύνολο	171	100,0

Πίνακας 12: Αποτύπωση των ηλικιών σε ομάδες

Ηλικία σε ομάδες		
Ηλικιακή ομάδα	Συχνότητα	Ποσοστό %
<20	84	49,1
21-25	53	31,0
26-30	7	4,1
>30	27	15,8
Σύνολο	171	100,0

Στον πίνακα 12 παρουσιάζεται η αποτύπωση των ηλικιών των συμμετεχόντων σε ομάδες:

- πρώτη ομάδα με ηλικίες μικρότερες των 20 ετών,
- δεύτερη ομάδα με ηλικίες από 21 έως 25 ετών,

- τρίτη ομάδα από 26 έως 30 έτη,
- τέταρτη ομάδα με ηλικίες από 30 ετών και πάνω.

Ο παρακάτω Πίνακας 13 αποτυπώνει τους απόψεις των συμμετεχόντων αναφορικά με την επάρκεια της υποστήριξης που τους προσφέρθηκε για την επιλογή και φοίτηση σε ΔΙΕΚ.

Πίνακας 13: Αποτύπωση επάρκειας της υποστήριξης

Πόσο επαρκή κρίνετε την υποστήριξη που σας προσφέρθηκε;		
	Συχνότητα	Ποσοστό %
Καθόλου	3	1,8
Λίγο	7	4,1
Μέτρια	11	6,4
Αρκετά	34	19,9
Πολύ	116	67,8
Σύνολο	171	100,0



Γράφημα 11: Αποτύπωση επάρκειας της υποστήριξης

Όπως φαίνεται και από το παραπάνω γράφημα 11 και τον πίνακα 13, η συντριπτική πλειονότητα με 116 δηλώσεις και ποσοστό 67,8% έχει την άποψη ότι είχε πολύ μεγάλη υποστήριξη για την επιλογή και την φοίτηση σε ΔΙΕΚ. Σε αυτές προσθέτοντας και το ποσοστό των δηλώσεων για αρκετή υποστήριξη με ποσοστό 19,9%, συμπληρώνεται το πολύ υψηλό ποσοστό του 87,7%. Τέλος, καταγράφηκαν μόνο 10 δηλώσεις με ποσοστό 5,9% απέναντι στην άποψη της ελάχιστης και καθόλου υποστήριξης για την επιλογή και φοίτηση στα ΔΙΕΚ.

Ο παρακάτω Πίνακας 14 αποτυπώνει τους απόψεις των συμμετεχόντων αναφορικά με την αναγκαιότητα της Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΑΕΚ) μέσω των ΔΙΕΚ σε δυο χρονικές στιγμές πριν την είσοδο στην αγορά εργασίας και κατά τη διάρκεια των σπουδών στα ΔΙΕΚ (ΠΙΝ) και μετά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας ένα χρόνο μετά την απόκτηση του πτυχίου (ΜΕΤΑ).

Από την ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων του πίνακα 14 για την αναγκαιότητα της Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης μέσω των ΔΙΕΚ διαπιστώνεται ότι η ΑΕΚ θεωρείται πολύ αναγκαία για το 89,4% των συμμετεχόντων στην πρώτη μέτρηση (ΠΙΝ) και για το 87,2% στη δεύτερη (ΜΕΤΑ), (Μ.Ο. 4,30 – 4,29).

Πίνακας 14: Αποτύπωση της αναγκαιότητας ΑΕΚ (ΠΙΝ-ΜΕΤΑ)

Η Αρχική και Επαγγελματική Κατάρτιση είναι αναγκαία; (ΠΙΝ)

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	3	1,8	1,8	1,8
Λίγο	2	1,2	1,2	2,9
Μέτρια	13	7,6	7,6	10,5
Αρκετά	76	44,4	44,4	55,0
Πολύ	77	45,0	45,0	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

Η Αρχική και Επαγγελματική Κατάρτιση είναι αναγκαία; (ΜΕΤΑ)

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	3	1,8	1,8	2,4
Λίγο	2	1,2	1,2	2,9
Μέτρια	17	9,9	9,9	12,9
Αρκετά	69	40,4	40,4	53,2
Πολύ	80	46,8	46,8	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

Ο παρακάτω Πίνακας 15 αποτυπώνει τους απόψεις των συμμετεχόντων αναφορικά με την δυνατότητα για ΑΕΚ ως βασικό δικαίωμα στην παιδεία σε δυο χρονικές στιγμές πριν την είσοδο στην αγορά εργασίας και κατά τη διάρκεια των σπουδών στα ΔΙΕΚ (ΠΙΝ) και μετά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας ένα χρόνο μετά την απόκτηση του πτυχίου (ΜΕΤΑ).

Από την ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων του πίνακα 15 της δυνατότητας/ευκαιρίας για ΑΕΚ ως βασικό δικαίωμα στην παιδεία διαπιστώνεται ότι θεωρείται πολύ αναγκαία για το 91,3% των συμμετεχόντων στην πρώτη μέτρηση (ΠΙΝ) και για το 77,2% στη δεύτερη (ΜΕΤΑ), (Μ.Ο. 4,34 – 3,96).

**Πίνακας 15: Αποτύπωση της δυνατότητας για ΑΕΚ ως βασικό δικαίωμα στην παιδεία
(ΠΡΙΝ-ΜΕΤΑ)**

Η (δυνατότητα/ευκαιρία για) Αρχική και Επαγγελματική Κατάρτιση είναι βασικό δικαίωμα στην παιδεία; (ΠΡΙΝ)

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	1	,6	,6	,6
Λίγο	-	-	-	-
Μέτρια	14	8,2	8,2	8,8
Αρκετά	81	47,4	47,4	56,1
Πολύ	75	43,9	43,9	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

Η (δυνατότητα/ευκαιρία για) Αρχική και Επαγγελματική Κατάρτιση είναι βασικό δικαίωμα στην παιδεία; (ΜΕΤΑ)

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	12	7	7	7,6
Λίγο	1	,6	,6	7,6
Μέτρια	26	15,2	15,2	22,8
Αρκετά	73	42,7	42,7	65,5
Πολύ	59	34,5	34,5	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

Ο παρακάτω Πίνακας 16 αποτυπώνει τους απόψεις των συμμετεχόντων αναφορικά με την χρησιμότητα των μαθημάτων κατάρτισης στην επαγγελματική τους εξέλιξη σε δυο χρονικές στιγμές πριν την είσοδο στην αγορά εργασίας και κατά τη διάρκεια των σπουδών στα ΔΙΕΚ (ΠΡΙΝ) και μετά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας ένα χρόνο μετά την απόκτηση του πτυχίου (ΜΕΤΑ).

Από την ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων του πίνακα 16 για την χρησιμότητα των μαθημάτων κατάρτισης στην επαγγελματική τους εξέλιξη διαπιστώνεται ότι θεωρείται πολύ αναγκαία για το 70,2% των συμμετεχόντων στην πρώτη μέτρηση (ΠΡΙΝ) και για το 41% στη δεύτερη (ΜΕΤΑ), (Μ.Ο. 3,98 – 3,36).

Πίνακας 16: Αποτύπωση της χρησιμότητας των μαθημάτων κατάρτισης στην επαγγελματική εξέλιξη (ΠΡΙΝ-ΜΕΤΑ)

Τα μαθήματα κατάρτισης των ΙΕΚ είναι χρήσιμα στην επαγγελματική μου εξέλιξη; (ΠΡΙΝ)

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	-	-	-	-
Λίγο	13	7,6	7,6	7,6
Μέτρια	38	22,2	22,2	29,8
Αρκετά	60	35,1	35,1	64,9

Πολύ	60	35,1	35,1	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

Τα μαθήματα κατάρτισης των ΙΕΚ είναι χρήσιμα στην επαγγελματική μου εξέλιξη; (ΜΕΤΑ)

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	22	12,9	12,9	12,9
Λίγο	8	4,7	4,7	17,5
Μέτρια	70	40,9	40,9	58,5
Αρκετά	34	19,9	19,9	78,4
Πολύ	36	21,1	21,1	99,4
Σύνολο	171	100,0	100,0	

Ο παρακάτω Πίνακας 17 αποτυπώνει τους απόψεις των συμμετεχόντων αναφορικά με τη σύνδεση των μαθημάτων κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας σε δυο χρονικές στιγμές πριν την είσοδο στην αγορά εργασίας και κατά τη διάρκεια των σπουδών στα ΔΙΕΚ (ΠΙΝ) και μετά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας ένα χρόνο μετά την απόκτηση του πτυχίου (ΜΕΤΑ).

Από την ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων του πίνακα 17 για την αναγκαιότητα της σύνδεσης των μαθημάτων κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς διαπιστώνεται ότι θεωρείται πολύ αναγκαία για το 63,2% των συμμετεχόντων στην πρώτη μέτρηση (ΠΙΝ) και για το 41% στη δεύτερη (ΜΕΤΑ), (Μ.Ο. 3,76 – 3,22).

Πίνακας 17: Αποτύπωση της σύνδεσης των μαθημάτων κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας (ΠΙΝ-ΜΕΤΑ)

Τα μαθήματα κατάρτισης των ΙΕΚ είναι συνδεδεμένα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας; (ΠΙΝ)

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	1	,6	,6	,6
Λίγο	17	9,9	9,9	10,5
Μέτρια	45	26,3	26,3	36,8
Αρκετά	67	39,2	39,2	76,0
Πολύ	41	24,0	24,0	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

Τα μαθήματα κατάρτισης των ΙΕΚ είναι συνδεδεμένα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας; (ΜΕΤΑ)

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	20	11,7	11,7	12,3
Λίγο	12	7,0	7,0	18,7
Μέτρια	69	40,4	40,4	59,1

Αρκετά	49	28,7	28,7	87,7
Πολύ	21	12,3	12,3	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

Ο παρακάτω Πίνακας 18 αποτυπώνει τους απόψεις των συμμετεχόντων αναφορικά με την άποψη ότι τα μαθήματα κατάρτισης καλύπτουν τις ανάγκες της αγοράς εργασίας σε δυο χρονικές στιγμές πριν την είσοδο στην αγορά εργασίας και κατά τη διάρκεια των σπουδών στα ΔΙΕΚ (ΠΙΝ) και μετά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας ένα χρόνο μετά την απόκτηση του πτυχίου (ΜΕΤΑ).

Από την ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων του πίνακα 18 για την άποψη ότι τα μαθήματα κατάρτισης καλύπτουν τις ανάγκες της αγοράς εργασίας μέσω των ΔΙΕΚ διαπιστώνεται ότι θεωρείται πολύ αναγκαία για το 49,1% των συμμετεχόντων στην πρώτη μέτρηση (ΠΙΝ) και για το 50,8% στη δεύτερη (ΜΕΤΑ), (Μ.Ο. 3,44 – 3,47).

Πίνακας 18: Αποτύπωση της άποψης ότι τα μαθήματα κατάρτισης καλύπτουν τις ανάγκες της αγοράς εργασίας (ΠΙΝ-ΜΕΤΑ)

Τα μαθήματα κατάρτισης των ΙΕΚ καλύπτουν τις ανάγκες της αγοράς εργασίας; (ΠΙΝ)

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	2	1,2	1,2	1,2
Λίγο	33	19,3	19,3	20,5
Μέτρια	52	30,4	30,4	50,9
Αρκετά	56	32,7	32,7	83,6
Πολύ	28	16,4	16,4	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

Τα μαθήματα κατάρτισης των ΙΕΚ καλύπτουν τις ανάγκες της αγοράς εργασίας; (ΜΕΤΑ)

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	7	4,1	4,1	4,7
Λίγο	22	12,9	12,9	17,0
Μέτρια	55	32,2	32,2	49,1
Αρκετά	56	32,7	32,7	81,9
Πολύ	31	18,1	18,1	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

Ο παρακάτω Πίνακας 19 αποτυπώνει τους απόψεις των συμμετεχόντων αναφορικά με «εκσυγχρονισμό» της λειτουργίας των ΔΙΕΚ με βάση της ανάγκες της κοινωνίας και της αγοράς εργασίας σε δυο χρονικές στιγμές πριν την είσοδο στην αγορά εργασίας και

κατά τη διάρκεια των σπουδών στα ΔΙΕΚ (ΠΙΝ) και μετά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας ένα χρόνο μετά την απόκτηση του πτυχίου (ΜΕΤΑ).

Από την ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων του πίνακα 19 για τον «εκσυγχρονισμό» της λειτουργίας των ΔΙΕΚ με βάση της ανάγκες της κοινωνίας και της αγοράς εργασίας διαπιστώνεται ότι θεωρείται πολύ αναγκαία για το 76,6% των συμμετεχόντων στην πρώτη μέτρηση (ΠΙΝ) και για το 83% στη δεύτερη (ΜΕΤΑ), (Μ.Ο. 4,12 – 4,33).

Πίνακας 19: Αποτύπωση της αναγκαιότητας για «εκσυγχρονισμό» της λειτουργίας των ΔΙΕΚ (ΠΙΝ-ΜΕΤΑ)

Η λειτουργία των ΔΙΕΚ σήμερα χρειάζεται περισσότερο «εκσυγχρονισμό» με βάση της ανάγκες της κοινωνίας και της αγοράς εργασίας; (ΠΙΝ)

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	2	1,2	1,2	1,2
Λίγο	11	6,4	6,4	7,6
Μέτρια	27	15,8	15,8	23,4
Αρκετά	56	32,7	32,7	56,1
Πολύ	75	43,9	43,9	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

Η λειτουργία των ΔΙΕΚ σήμερα χρειάζεται περισσότερο «εκσυγχρονισμό» με βάση της ανάγκες της κοινωνίας και της αγοράς εργασίας; (ΜΕΤΑ)

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	1	,6	,6	,6
Λίγο	8	4,7	4,7	5,3
Μέτρια	21	12,3	12,3	17,0
Αρκετά	46	26,9	26,9	43,9
Πολύ	96	56,1	56,1	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

Ο παρακάτω Πίνακας 20 αποτυπώνει τους απόψεις των συμμετεχόντων αναφορικά με τις προσδοκίες τους μετά τη λήψη του πτυχίου για εύρεση εργασίας σε δυο χρονικές στιγμές πριν την είσοδο στην αγορά εργασίας και κατά τη διάρκεια των σπουδών στα ΔΙΕΚ (ΠΙΝ) και μετά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας ένα χρόνο μετά την απόκτηση του πτυχίου (ΜΕΤΑ).

Από την ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων του πίνακα 20 για τις προσδοκίες τους μετά τη λήψη του πτυχίου για εύρεση εργασίας διαπιστώνεται ότι θεωρείται πολύ

αναγκαία για το 80,7% των συμμετεχόντων στην πρώτη μέτρηση (ΠΙΝ) και για το 88,9% στη δεύτερη (ΜΕΤΑ), (Μ.Ο. 4,23 – 4,42).

Πίνακας 20: Αποτύπωση των προσδοκιών μετά τη λήψη του πτυχίου για εύρεση εργασίας (ΠΙΝ-ΜΕΤΑ)

Ποιες οι προσδοκίες σας μετά την λήψη του πτυχίου σας από το ΙΕΚ; [Εύρεση εργασίας] (ΠΙΝ)

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	5	2,9	2,9	2,9
Λίγο	8	4,7	4,7	7,6
Μέτρια	20	11,7	11,7	19,3
Αρκετά	47	27,5	27,5	46,8
Πολύ	91	53,2	53,2	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

Ποιες οι προσδοκίες σας μετά την λήψη του πτυχίου σας από το ΙΕΚ; [Εύρεση εργασίας] (ΜΕΤΑ)

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	3	1,8	1,8	1,8
Λίγο	3	1,8	1,8	3,5
Μέτρια	13	7,6	7,6	11,1
Αρκετά	52	30,4	30,4	41,5
Πολύ	100	58,5	58,5	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

Ο παρακάτω Πίνακας 21 αποτυπώνει τους απόψεις των συμμετεχόντων αναφορικά με τις προσδοκίες τους μετά τη λήψη του πτυχίου για αυξημένο μισθό σε δυο χρονικές στιγμές πριν την είσοδο στην αγορά εργασίας και κατά τη διάρκεια των σπουδών στα ΔΙΕΚ (ΠΙΝ) και μετά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας ένα χρόνο μετά την απόκτηση του πτυχίου (ΜΕΤΑ).

Από την ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων του πίνακα 21 για τις προσδοκίες τους μετά τη λήψη του πτυχίου για αυξημένο μισθό διαπιστώνεται ότι θεωρείται πολύ αναγκαία για το 60,2% των συμμετεχόντων στην πρώτη μέτρηση (ΠΙΝ) και για το 83,1% στη δεύτερη (ΜΕΤΑ), (Μ.Ο. 3,65 – 4,15).

Πίνακας 21: Αποτύπωση των προσδοκιών μετά τη λήψη του πτυχίου για αυξημένο μισθό (ΠΙΝ-ΜΕΤΑ)

Ποιες οι προσδοκίες σας μετά την λήψη του πτυχίου σας από το ΙΕΚ; [Αυξημένος μισθός] ΠΙΝ

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
--	-----------	---------	----------------	--------------------

Καθόλου	8	4,7	4,7	4,7
Λίγο	19	11,1	11,1	15,8
Μέτρια	41	24,0	24,0	39,8
Αρκετά	60	35,1	35,1	74,9
Πολύ	43	25,1	25,1	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

Ποιες οι προσδοκίες σας μετά την λήψη του πτυχίου σας από το ΙΕΚ; [Αυξημένος μισθός] ΜΕΤΑ

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	3	1,8	1,8	1,8
Λίγο	6	3,5	3,5	5,3
Μέτρια	20	11,7	11,7	17,0
Αρκετά	75	43,9	43,9	60,8
Πολύ	67	39,2	39,2	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

Ο παρακάτω Πίνακας 22 αποτυπώνει τους απόψεις των συμμετεχόντων αναφορικά με τις προσδοκίες τους μετά τη λήψη του πτυχίου για καλύτερη θέση εργασίας σε δυο χρονικές στιγμές πριν την είσοδο στην αγορά εργασίας και κατά τη διάρκεια των σπουδών στα ΔΙΕΚ (ΠΙΝ) και μετά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας ένα χρόνο μετά την απόκτηση του πτυχίου (ΜΕΤΑ).

Από την ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων του πίνακα 22 για τις προσδοκίες τους μετά τη λήψη του πτυχίου για καλύτερη θέση εργασίας διαπιστώνεται ότι θεωρείται πολύ αναγκαία για το 70,7% των συμμετεχόντων στην πρώτη μέτρηση (ΠΙΝ) και για το 76% στη δεύτερη (ΜΕΤΑ), (Μ.Ο. 3,91 – 4,10).

Πίνακας 22: Αποτύπωση των προσδοκιών μετά τη λήψη του πτυχίου για καλύτερη θέση εργασίας (ΠΙΝ-ΜΕΤΑ)

Ποιες οι προσδοκίες σας μετά την λήψη του πτυχίου σας από το ΙΕΚ; [Καλύτερη θέση εργασίας] ΠΙΝ

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	7	4,1	4,1	4,1
Λίγο	14	8,2	8,2	12,3
Μέτρια	29	17,0	17,0	29,2
Αρκετά	58	33,9	33,9	63,2
Πολύ	63	36,8	36,8	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

Ποιες οι προσδοκίες σας μετά την λήψη του πτυχίου σας από το ΙΕΚ; [Καλύτερη θέση εργασίας] ΜΕΤΑ

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	2	1,2	1,2	1,2
Λίγο	15	8,8	8,8	9,9
Μέτρια	24	14,0	14,0	24,0
Αρκετά	53	31,0	31,0	55,0
Πολύ	77	45,0	45,0	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

Ο παρακάτω Πίνακας 23 αποτυπώνει τους απόψεις των συμμετεχόντων αναφορικά με τις προσδοκίες τους μετά τη λήψη του πτυχίου για ανάπτυξη του πνευματικού επιπέδου σε δυο χρονικές στιγμές πριν την είσοδο στην αγορά εργασίας και κατά τη διάρκεια των σπουδών στα ΔΙΕΚ (ΠΡΙΝ) και μετά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας ένα χρόνο μετά την απόκτηση του πτυχίου (ΜΕΤΑ).

Από την ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων του πίνακα 23 για τις προσδοκίες τους μετά τη λήψη του πτυχίου για ανάπτυξη του πνευματικού επιπέδου διαπιστώνεται ότι θεωρείται πολύ αναγκαία για το 76,7% των συμμετεχόντων στην πρώτη μέτρηση (ΠΡΙΝ) και για το 62% στη δεύτερη (ΜΕΤΑ), (Μ.Ο. 3,91 – 4,10).

Πίνακας 23: Αποτύπωση των προσδοκιών μετά τη λήψη του πτυχίου για ανάπτυξη του πνευματικού επιπέδου (ΠΡΙΝ-ΜΕΤΑ)

Ποιες οι προσδοκίες σας μετά την λήψη του πτυχίου σας από το ΙΕΚ; [Ανάπτυξη του πνευματικού επιπέδου] ΠΡΙΝ

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	3	1,8	1,8	1,8
Λίγο	8	4,7	4,7	6,4
Μέτρια	29	17,0	17,0	23,4
Αρκετά	62	36,3	36,3	59,6
Πολύ	69	40,4	40,4	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

Ποιες οι προσδοκίες σας μετά την λήψη του πτυχίου σας από το ΙΕΚ; [Ανάπτυξη του πνευματικού μου επιπέδου] ΜΕΤΑ

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	12	7,0	7,0	7,0
Λίγο	23	13,5	13,5	20,5
Μέτρια	30	17,5	17,5	38,0
Αρκετά	53	31,0	31,0	69,0
Πολύ	53	31,0	31,0	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

Ο παρακάτω Πίνακας 24 αποτυπώνει τους απόψεις των συμμετεχόντων αναφορικά με την εκπλήρωση προσδοκιών μετά τη λήψη του πτυχίου για εύρεση εργασίας σε δυο χρονικές στιγμές πριν την είσοδο στην αγορά εργασίας και κατά τη διάρκεια των σπουδών στα ΔΙΕΚ (ΠΡΙΝ) και μετά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας ένα χρόνο μετά την απόκτηση του πτυχίου (ΜΕΤΑ).

Από την ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων του πίνακα 24 για εκπλήρωση προσδοκιών μετά τη λήψη του πτυχίου για εύρεση εργασίας διαπιστώνεται ότι θεωρείται πολύ αναγκαία για το 63,1% των συμμετεχόντων στην πρώτη μέτρηση (ΠΡΙΝ) και για το 52,7% στη δεύτερη (ΜΕΤΑ), (Μ.Ο. 3,71 – 3,47).

Πίνακας 24: Αποτύπωση εκπλήρωσης προσδοκιών μετά τη λήψη του πτυχίου για εύρεση εργασίας (ΠΡΙΝ-ΜΕΤΑ)

**Πιστεύετε ότι καταφέρατε ή θα καταφέρατε να τις εκπληρώσετε;
[Εύρεση εργασίας] ΠΡΙΝ**

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	3	1,8	1,8	1,8
Λίγο	13	7,6	7,6	9,4
Μέτρια	47	27,5	27,5	36,8
Αρκετά	76	44,4	44,4	81,3
Πολύ	32	18,7	18,7	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

**Πιστεύετε ότι καταφέρατε ή θα καταφέρατε να τις εκπληρώσετε;
[Εύρεση εργασίας] ΜΕΤΑ**

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	4	2,3	2,3	2,3
Λίγο	24	14,0	14,0	16,4
Μέτρια	53	31,0	31,0	47,4
Αρκετά	67	39,2	39,2	86,5
Πολύ	23	13,5	13,5	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

Ο παρακάτω Πίνακας 25 αποτυπώνει τους απόψεις των συμμετεχόντων αναφορικά με την εκπλήρωση προσδοκιών μετά τη λήψη του πτυχίου για αυξημένο μισθό σε δυο χρονικές στιγμές πριν την είσοδο στην αγορά εργασίας και κατά τη διάρκεια των σπουδών στα ΔΙΕΚ (ΠΡΙΝ) και μετά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας ένα χρόνο μετά την απόκτηση του πτυχίου (ΜΕΤΑ).

Από την ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων του πίνακα 25 με την εκπλήρωση προσδοκιών μετά τη λήψη του πτυχίου για αυξημένο μισθό διαπιστώνεται ότι θεωρείται

πολύ αναγκαία για το 31% των συμμετεχόντων στην πρώτη μέτρηση (ΠΡΙΝ) και για το 29,2% στη δεύτερη (ΜΕΤΑ), (Μ.Ο. 2,97 - 2,92).

Πίνακας 25: Αποτύπωση εκπλήρωσης προσδοκιών μετά τη λήψη του πτυχίου για αυξημένο μισθό (ΠΡΙΝ-ΜΕΤΑ)

**Πιστεύετε ότι καταφέρατε ή θα καταφέρετε να τις εκπληρώσετε;
[Αύξηση του μισθού] ΠΡΙΝ**

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	18	10,5	10,5	10,5
Λίγο	30	17,5	17,5	28,1
Μέτρια	70	40,9	40,9	69,0
Αρκετά	45	26,3	26,3	95,3
Πολύ	8	4,7	4,7	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

**Πιστεύετε ότι καταφέρατε ή θα καταφέρετε να τις εκπληρώσετε;
[Αύξηση του μισθού] ΜΕΤΑ**

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	19	11,1	11,1	11,1
Λίγο	32	18,7	18,7	29,8
Μέτρια	70	40,9	40,9	70,8
Αρκετά	43	25,1	25,1	95,9
Πολύ	7	4,1	4,1	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

Ο παρακάτω Πίνακας 26 αποτυπώνει τους απόψεις των συμμετεχόντων αναφορικά με την εκπλήρωση προσδοκιών μετά τη λήψη του πτυχίου για καλύτερη θέση εργασίας σε δυο χρονικές στιγμές πριν την είσοδο στην αγορά εργασίας και κατά τη διάρκεια των σπουδών στα ΔΙΕΚ (ΠΡΙΝ) και μετά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας ένα χρόνο μετά την απόκτηση του πτυχίου (ΜΕΤΑ).

Από την ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων του πίνακα 26 για εκπλήρωση προσδοκιών μετά τη λήψη του πτυχίου για καλύτερη θέση εργασίας διαπιστώνεται ότι θεωρείται πολύ αναγκαία για το 41% των συμμετεχόντων στην πρώτη μέτρηση (ΠΡΙΝ) και για το 40,4% στη δεύτερη (ΜΕΤΑ), (Μ.Ο. 3,32 - 3,30).

Πίνακας 26: Αποτύπωση εκπλήρωσης προσδοκιών μετά τη λήψη του πτυχίου για καλύτερη θέση εργασίας (ΠΡΙΝ-ΜΕΤΑ)

**Πιστεύετε ότι καταφέρατε ή θα καταφέρετε να τις εκπληρώσετε;
[Καλύτερη θέση εργασίας] ΠΡΙΝ**

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
--	-----------	---------	----------------	--------------------

Καθόλου	7	4,1	4,1	4,1
Λίγο	25	14,6	14,6	18,7
Μέτρια	69	40,4	40,4	59,1
Αρκετά	47	27,5	27,5	86,5
Πολύ	23	13,5	13,5	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

Πιστεύετε ότι καταφέρατε ή θα καταφέρετε να τις εκπληρώσετε;

[Καλύτερη θέση εργασίας] META

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	7	4,1	4,1	4,1
Λίγο	26	15,2	15,2	19,3
Μέτρια	69	40,4	40,4	59,6
Αρκετά	47	27,5	27,5	87,1
Πολύ	22	12,9	12,9	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

Ο παρακάτω Πίνακας 27 αποτυπώνει τους απόψεις των συμμετεχόντων αναφορικά με την εκπλήρωση προσδοκιών μετά τη λήψη του πτυχίου για ανάπτυξη του πνευματικού επιπέδου σε δυο χρονικές στιγμές, πριν την είσοδο στην αγορά εργασίας και κατά τη διάρκεια των σπουδών στα ΔΙΕΚ (ΠΙΝ) και μετά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας ένα χρόνο μετά την απόκτηση του πτυχίου (META).

Από την ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων του πίνακα 27 για την εκπλήρωση προσδοκιών μετά τη λήψη του πτυχίου για ανάπτυξη του πνευματικού επιπέδου διαπιστώνεται ότι θεωρείται πολύ αναγκαία για το 68,5% των συμμετεχόντων στην πρώτη μέτρηση (ΠΙΝ) και για το 68,5% στη δεύτερη (META), (Μ.Ο. 3,86 - 3,86).

Πίνακας 27: Αποτύπωση εκπλήρωσης προσδοκιών μετά τη λήψη του πτυχίου για ανάπτυξη του πνευματικού επιπέδου (ΠΙΝ-META)

Πιστεύετε ότι καταφέρατε ή θα καταφέρετε να τις εκπληρώσετε;

[Ανάπτυξη του πνευματικού μου επιπέδου] ΠΙΝ

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	2	1,2	1,2	1,2
Λίγο	15	8,8	8,8	9,9
Μέτρια	37	21,6	21,6	31,6
Αρκετά	68	39,8	39,8	71,3
Πολύ	49	28,7	28,7	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

Πιστεύετε ότι καταφέρατε ή θα καταφέρετε να τις εκπληρώσετε;

[Ανάπτυξη του πνευματικού μου επιπέδου] META

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	2	1,2	1,2	1,2
Λίγο	15	8,8	8,8	9,9
Μέτρια	37	21,6	21,6	31,6
Αρκετά	68	39,8	39,8	71,3
Πολύ	49	28,7	28,7	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

Ο παρακάτω Πίνακας 28 αποτυπώνει τις εμπειρίες των συμμετεχόντων αναφορικά με τη συμμετοχή στη διδακτική διαδικασία σε δυο χρονικές στιγμές, πριν την είσοδο στην αγορά εργασίας και κατά τη διάρκεια των σπουδών στα ΔΙΕΚ (ΠΙΝ) και μετά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας ένα χρόνο μετά την απόκτηση του πτυχίου (ΜΕΤΑ).

Από την ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων του πίνακα 28 για τις εμπειρίες των συμμετεχόντων αναφορικά με την συμμετοχή στη διδακτική διαδικασία διαπιστώνεται ότι θεωρείται πολύ αναγκαία για το 73,7% των συμμετεχόντων στην πρώτη μέτρηση (ΠΙΝ) και για το 23,9% στη δεύτερη (ΜΕΤΑ), (Μ.Ο. 3,86 – 3,86).

Πίνακας 28: Αποτύπωση των εμπειριών συμμετοχής στη διδακτική διαδικασία (ΠΙΝ-ΜΕΤΑ)

**Ποιες οι εμπειρίες σας κατά την διαδικασία φοίτησης στο ΙΕΚ;
[Υπήρχε ενεργή συμμετοχή σας στην διδακτική διαδικασία;]
ΠΙΝ**

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	8	4,7	4,7	4,7
Λίγο	9	5,3	5,3	9,9
Μέτρια	28	16,4	16,4	26,3
Αρκετά	79	46,2	46,2	72,5
Πολύ	47	27,5	27,5	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

**Ποιες οι εμπειρίες σας κατά την διαδικασία φοίτησης στο ΙΕΚ;
[Υπήρχε ενεργή συμμετοχή σας στην διδακτική διαδικασία;]
ΜΕΤΑ**

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	14	8,2	8,2	8,2
Λίγο	36	21,1	21,1	29,2
Μέτρια	80	46,8	46,8	76,0
Αρκετά	37	21,6	21,6	97,7
Πολύ	4	2,3	2,3	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

Ο παρακάτω Πίνακας 29 αποτυπώνει τις εμπειρίες των συμμετεχόντων αναφορικά με την εφαρμογή της θεωρίας με πράξη στα εργαστήρια σε δυο χρονικές στιγμές, πριν την είσοδο στην αγορά εργασίας και κατά τη διάρκεια των σπουδών στα ΔΙΕΚ (ΠΙΝ) και μετά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας ένα χρόνο μετά την απόκτηση του πτυχίου (ΜΕΤΑ).

Από την ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων του πίνακα 29 για τις εμπειρίες των συμμετεχόντων αναφορικά με την εφαρμογή της θεωρίας με πράξη στα εργαστήρια διαπιστώνεται ότι θεωρείται πολύ αναγκαία για το 57,3% των συμμετεχόντων στην πρώτη μέτρηση (ΠΙΝ) και για το 15,2% στη δεύτερη (ΜΕΤΑ), (Μ.Ο. 3,50 – 2,48).

Πίνακας 29: Αποτύπωση των εμπειριών εφαρμογής της θεωρίας με πράξη στα εργαστήρια (ΠΙΝ-ΜΕΤΑ)

**Ποιες οι εμπειρίες σας κατά την διαδικασία φοίτησης στο ΙΕΚ;
[Η εφαρμογή της θεωρίας με πράξη στα εργαστήρια
χρησιμοποιήθηκε;] ΠΙΝ**

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	15	8,8	8,8	8,8
Λίγο	27	15,8	15,8	24,6
Μέτρια	31	18,1	18,1	42,7
Αρκετά	53	31,0	31,0	73,7
Πολύ	45	26,3	26,3	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

**Ποιες οι εμπειρίες σας κατά την διαδικασία φοίτησης στο ΙΕΚ;
[Η εφαρμογή της θεωρίας με πράξη στα εργαστήρια
χρησιμοποιήθηκε;] ΜΕΤΑ**

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	23	13,5	13,5	13,5
Λίγο	70	40,9	40,9	54,4
Μέτρια	52	30,4	30,4	84,8
Αρκετά	25	14,6	14,6	99,4
Πολύ	1	,6	,6	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

Ο παρακάτω Πίνακας 30 αποτυπώνει τις εμπειρίες των συμμετεχόντων αναφορικά με την ικανοποιητική χρήση εργαστηριακής πρακτικής σε δυο χρονικές στιγμές, πριν την είσοδο στην αγορά εργασίας και κατά τη διάρκεια των σπουδών στα ΔΙΕΚ (ΠΙΝ) και μετά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας ένα χρόνο μετά την απόκτηση του πτυχίου (ΜΕΤΑ).

Από την ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων του πίνακα 30 για τις εμπειρίες των συμμετεχόντων αναφορικά με την ικανοποιητική χρήση εργαστηριακής πρακτικής διαπιστώνεται ότι θεωρείται πολύ αναγκαία για το 55% των συμμετεχόντων στην πρώτη μέτρηση (ΠΙΝ) και για το 41,5% στη δεύτερη (ΜΕΤΑ), (Μ.Ο. 3,42 – 2,37).

Πίνακας 30: Αποτύπωση των εμπειριών ικανοποιητικής χρήσης εργαστηριακής πρακτικής (ΠΙΝ-ΜΕΤΑ)

Ποιες οι εμπειρίες σας κατά την διαδικασία φοίτησης στο ΙΕΚ; [Ήταν ικανοποιητική η χρήση εργαστηριακής πρακτικής;] ΠΙΝ

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	17	9,9	9,9	9,9
Λίγο	33	19,3	19,3	29,2
Μέτρια	27	15,8	15,8	45,0
Αρκετά	49	28,7	28,7	73,7
Πολύ	45	26,3	26,3	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

Ποιες οι εμπειρίες σας κατά την διαδικασία φοίτησης στο ΙΕΚ; [Ήταν ικανοποιητική η χρήση εργαστηριακής πρακτικής;] ΜΕΤΑ

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	-	-	-	-
Λίγο	26	15,2	15,2	15,2
Μέτρια	74	43,3	43,3	58,5
Αρκετά	52	30,4	30,4	88,9
Πολύ	19	11,1	11,1	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

Ο παρακάτω Πίνακας 31 αποτυπώνει τις εμπειρίες των συμμετεχόντων αναφορικά με το ωράριο λειτουργίας των ΔΙΕΚ σε δυο χρονικές στιγμές, πριν την είσοδο στην αγορά εργασίας και κατά τη διάρκεια των σπουδών στα ΔΙΕΚ (ΠΙΝ) και μετά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας ένα χρόνο μετά την απόκτηση του πτυχίου (ΜΕΤΑ).

Από την ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων του πίνακα 31 για τις εμπειρίες των συμμετεχόντων αναφορικά με το ωράριο λειτουργίας των ΔΙΕΚ διαπιστώνεται ότι θεωρείται πολύ ικανοποιητική η χρήση για το 28,1% των συμμετεχόντων στην πρώτη μέτρηση (ΠΙΝ) και για το 44,4% στη δεύτερη (ΜΕΤΑ), (Μ.Ο. 2,71 – 2,27).

Πίνακας 31: Αποτύπωση των εμπειριών από το ωράριο λειτουργίας των ΔΙΕΚ (ΠΙΝ-ΜΕΤΑ)

**Ποιες οι εμπειρίες σας κατά την διαδικασία φοίτησης στο ΙΕΚ;
[Το ωράριο λειτουργίας εξυπηρετεί τις ανάγκες των
καταρτιζόμενων;] ΠΡΙΝ**

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	40	23,4	23,4	23,4
Λίγο	30	17,5	17,5	40,9
Μέτρια	53	31,0	31,0	71,9
Αρκετά	36	21,1	21,1	93,0
Πολύ	12	7,0	7,0	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

**Ποιες οι εμπειρίες σας κατά την διαδικασία φοίτησης στο ΙΕΚ;
[Το ωράριο λειτουργίας εξυπηρετεί τις ανάγκες των
καταρτιζόμενων;] ΜΕΤΑ**

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	-	-	-	-
Λίγο	48	28,1	28,1	28,1
Μέτρια	47	27,5	27,5	55,6
Αρκετά	58	33,9	33,9	89,5
Πολύ	18	10,5	10,5	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

Ο παρακάτω Πίνακας 32 αποτυπώνει τις εμπειρίες των συμμετεχόντων αναφορικά με το αναλυτικό πρόγραμμα και τις απαιτήσεις εξειδίκευσης σε δυο χρονικές στιγμές, πριν την είσοδο στην αγορά εργασίας και κατά τη διάρκεια των σπουδών στα ΔΙΕΚ (ΠΡΙΝ) και μετά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας ένα χρόνο μετά την απόκτηση του πτυχίου (ΜΕΤΑ).

Από την ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων του πίνακα 32 για τις εμπειρίες των συμμετεχόντων αναφορικά με το αναλυτικό πρόγραμμα και τις απαιτήσεις εξειδίκευσης διαπιστώνεται ότι θεωρείται πολύ ικανοποιητική η σχέση για το 46,8% των συμμετεχόντων στην πρώτη μέτρηση (ΠΡΙΝ) και για το 15,2% στη δεύτερη (ΜΕΤΑ), (Μ.Ο. 3,27 - 2,47).

Πίνακας 32: Αποτύπωση των εμπειριών για το αναλυτικό πρόγραμμα και τις απαιτήσεις εξειδίκευσης (ΠΡΙΝ-ΜΕΤΑ)

**Ποιες οι εμπειρίες σας κατά την διαδικασία φοίτησης στο ΙΕΚ;
[Το αναλυτικό πρόγραμμα καλύπτει τις απαιτήσεις
εξειδίκευσης;] ΠΡΙΝ**

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	12	7,0	7,0	7,0
Λίγο	31	18,1	18,1	25,1

Μέτρια	48	28,1	28,1	53,2
Αρκετά	58	33,9	33,9	87,1
Πολύ	22	12,9	12,9	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

**Ποιες οι εμπειρίες σας κατά την διαδικασία φοίτησης στο ΙΕΚ;
[Το αναλυτικό πρόγραμμα καλύπτει τις απαιτήσεις
εξειδίκευσης;] META**

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	28	16,4	16,4	16,4
Λίγο	61	35,7	35,7	52,0
Μέτρια	56	32,7	32,7	84,8
Αρκετά	25	14,6	14,6	99,4
Πολύ	1	,6	,6	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

Ο παρακάτω Πίνακας 33 αποτυπώνει τις εμπειρίες των συμμετεχόντων αναφορικά με τις σημειώσεις των μαθημάτων και τις ανάγκες μελέτης σε δυο χρονικές στιγμές, πριν την είσοδο στην αγορά εργασίας και κατά τη διάρκεια των σπουδών στα ΔΙΕΚ (ΠΙΝ) και μετά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας ένα χρόνο μετά την απόκτηση του πτυχίου (META).

Από την ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων του πίνακα 33 για τις εμπειρίες των συμμετεχόντων αναφορικά με τις σημειώσεις των μαθημάτων και τις ανάγκες μελέτης διαπιστώνεται ότι θεωρείται πολύ ικανοποιητική η σχέση για το 59,7% των συμμετεχόντων στην πρώτη μέτρηση (ΠΙΝ) και για το 12,3% στη δεύτερη (META), (Μ.Ο. 3,58 – 2,46).

Πίνακας 33: Αποτύπωση των εμπειριών για τις σημειώσεις των μαθημάτων και τις ανάγκες μελέτης (ΠΙΝ-META)

**Ποιες οι εμπειρίες σας κατά την διαδικασία φοίτησης στο ΙΕΚ;
[Οι σημειώσεις των μαθημάτων καλύπτουν τις ανάγκες
μελέτης;] ΠΙΝ**

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	10	5,8	5,8	5,8
Λίγο	17	9,9	9,9	15,8
Μέτρια	42	24,6	24,6	40,4
Αρκετά	68	39,8	39,8	80,1
Πολύ	34	19,9	19,9	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

**Ποιες οι εμπειρίες σας κατά την διαδικασία φοίτησης στο ΙΕΚ;
[Οι σημειώσεις των μαθημάτων καλύπτουν τις ανάγκες
μελέτης;] ΜΕΤΑ**

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	25	14,6	14,6	14,6
Λίγο	65	38,0	38,0	52,6
Μέτρια	60	35,1	35,1	87,7
Αρκετά	20	11,7	11,7	99,4
Πολύ	1	,6	,6	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

Ο παρακάτω Πίνακας 34 αποτυπώνει τις εμπειρίες των συμμετεχόντων αναφορικά με το επίπεδο κατάρτισης των εκπαιδευτών ΔΙΕΚ σε δυο χρονικές στιγμές, πριν την είσοδο στην αγορά εργασίας και κατά τη διάρκεια των σπουδών στα ΔΙΕΚ (ΠΙΝ) και μετά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας ένα χρόνο μετά την απόκτηση του πτυχίου (ΜΕΤΑ).

Από την ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων του πίνακα 34 για τις εμπειρίες των συμμετεχόντων αναφορικά με το επίπεδο κατάρτισης των εκπαιδευτών ΔΙΕΚ διαπιστώνεται ότι θεωρείται πολύ ικανοποιητικό για το 63,7% των συμμετεχόντων στην πρώτη μέτρηση (ΠΙΝ) και για το 16,4% στη δεύτερη (ΜΕΤΑ), (Μ.Ο. 3,75 – 2,63).

**Πίνακας 34: Αποτύπωση των εμπειριών για το επίπεδο κατάρτισης των εκπαιδευτών
ΔΙΕΚ (ΠΙΝ-ΜΕΤΑ)**

**Ποιες οι εμπειρίες σας κατά την διαδικασία φοίτησης στο ΙΕΚ;
[Το επίπεδο κατάρτισης των εκπαιδευτών είναι ικανοποιητικό;]
ΠΙΝ**

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	3	1,8	1,8	1,8
Λίγο	19	11,1	11,1	12,9
Μέτρια	40	23,4	23,4	36,3
Αρκετά	65	38,0	38,0	74,3
Πολύ	44	25,7	25,7	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

**Ποιες οι εμπειρίες σας κατά την διαδικασία φοίτησης στο ΙΕΚ;
[Το επίπεδο κατάρτισης των εκπαιδευτών είναι ικανοποιητικό;]
ΜΕΤΑ**

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	15	8,8	8,8	8,8
Λίγο	64	37,4	37,4	46,2
Μέτρια	64	37,4	37,4	83,6

Αρκετά	25	14,6	14,6	98,2
Πολύ	3	1,8	1,8	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

Ο παρακάτω Πίνακας 35 αποτυπώνει τις εμπειρίες των συμμετεχόντων αναφορικά με τις εκπαιδευτικές τεχνικές (συζήτηση) κατά την εφαρμογή του προγράμματος σπουδών σε δυο χρονικές στιγμές, πριν την είσοδο στην αγορά εργασίας και κατά τη διάρκεια των σπουδών στα ΔΙΕΚ (ΠΙΠΙΝ) και μετά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας ένα χρόνο μετά την απόκτηση του πτυχίου (ΜΕΤΑ).

Από την ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων του πίνακα 35 για τις εμπειρίες των συμμετεχόντων αναφορικά με τις εκπαιδευτικές τεχνικές (συζήτηση) κατά την εφαρμογή του προγράμματος σπουδών διαπιστώνεται ότι θεωρείται πολύ ικανοποιητική για το 78,4% των συμμετεχόντων στην πρώτη μέτρηση (ΠΙΠΙΝ) και για το 21% στη δεύτερη (ΜΕΤΑ), (Μ.Ο. 4,06 – 2,91).

Πίνακας 35: Αποτύπωση των εκπαιδευτικών τεχνικών κατά την εφαρμογή του προγράμματος σπουδών [συζήτηση] (ΠΙΠΙΝ-ΜΕΤΑ)

Κατά την εφαρμογή του προγράμματος σπουδών χρησιμοποιήθηκε και πόσο: [η συζήτηση] ΠΙΠΙΝ

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	1	,6	,6	,6
Λίγο	12	7,0	7,0	7,6
Μέτρια	24	14,0	14,0	21,6
Αρκετά	73	42,7	42,7	64,3
Πολύ	61	35,7	35,7	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

Κατά την εφαρμογή του προγράμματος σπουδών χρησιμοποιήθηκε και πόσο: [η συζήτηση] ΜΕΤΑ

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	2	1,2	1,2	1,2
Λίγο	52	30,4	30,4	31,6
Μέτρια	81	47,4	47,4	78,9
Αρκετά	32	18,7	18,7	97,7
Πολύ	4	2,3	2,3	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

Ο παρακάτω Πίνακας 36 αποτυπώνει τις εμπειρίες των συμμετεχόντων αναφορικά με τις εκπαιδευτικές τεχνικές (επίσκεψη σε χώρους εργασίας) κατά την εφαρμογή του προγράμματος σπουδών σε δυο χρονικές στιγμές, πριν την είσοδο στην αγορά εργασίας

και κατά τη διάρκεια των σπουδών στα ΔΙΕΚ (ΠΡΙΝ) και μετά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας ένα χρόνο μετά την απόκτηση του πτυχίου (ΜΕΤΑ).

Από την ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων του πίνακα 36 για τις εμπειρίες των συμμετεχόντων αναφορικά με τις εκπαιδευτικές τεχνικές (επίσκεψη σε χώρους εργασίας) κατά την εφαρμογή του προγράμματος σπουδών διαπιστώνεται ότι θεωρείται πολύ ικανοποιητική για το 31,5% των συμμετεχόντων στην πρώτη μέτρηση (ΠΡΙΝ) και για το 76,1% στη δεύτερη (ΜΕΤΑ), (Μ.Ο. 2,67 – 4,04).

Πίνακας 36: Αποτύπωση των εκπαιδευτικών τεχνικών κατά την εφαρμογή του προγράμματος σπουδών [επίσκεψη σε χώρους εργασίας] (ΠΡΙΝ-ΜΕΤΑ)

**Κατά την εφαρμογή του προγράμματος σπουδών χρησιμοποιήθηκε και πόσο: [η επίσκεψη σε χώρους εργασίας]
ΠΡΙΝ**

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	50	29,2	29,2	29,2
Λίγο	35	20,5	20,5	49,7
Μέτρια	32	18,7	18,7	68,4
Αρκετά	30	17,5	17,5	86,0
Πολύ	24	14,0	14,0	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

**Κατά την εφαρμογή του προγράμματος σπουδών χρησιμοποιήθηκε και πόσο: [η επίσκεψη σε χώρους εργασίας]
ΜΕΤΑ**

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	2	1,2	1,2	1,2
Λίγο	4	2,3	2,3	3,5
Μέτρια	35	20,5	20,5	24,0
Αρκετά	75	43,9	43,9	67,8
Πολύ	55	32,2	32,2	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

Ο παρακάτω Πίνακας 37 αποτυπώνει τις εμπειρίες των συμμετεχόντων αναφορικά με τις εκπαιδευτικές τεχνικές (γραπτές εξετάσεις) κατά την εφαρμογή του προγράμματος σπουδών σε δυο χρονικές στιγμές, πριν την είσοδο στην αγορά εργασίας και κατά τη διάρκεια των σπουδών στα ΔΙΕΚ (ΠΡΙΝ) και μετά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας ένα χρόνο μετά την απόκτηση του πτυχίου (ΜΕΤΑ).

Από την ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων του πίνακα 37 για τις εμπειρίες των συμμετεχόντων αναφορικά με τις εκπαιδευτικές τεχνικές (γραπτές εξετάσεις) κατά την εφαρμογή του προγράμματος σπουδών διαπιστώνεται ότι θεωρείται πολύ

ικανοποιητική για το 83,6% των συμμετεχόντων στην πρώτη μέτρηση (ΠΡΙΝ) και για το 22,2% στη δεύτερη (ΜΕΤΑ), (Μ.Ο. 4,33 – 2,98).

Πίνακας 37: Αποτύπωση των εκπαιδευτικών τεχνικών κατά την εφαρμογή του προγράμματος σπουδών [γραπτές εξετάσεις] (ΠΡΙΝ-ΜΕΤΑ)

Κατά την εφαρμογή του προγράμματος σπουδών χρησιμοποιήθηκε και πόσο: [γραπτές εξετάσεις] ΠΡΙΝ

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	1	,6	,6	,6
Λίγο	5	2,9	2,9	3,5
Μέτρια	22	12,9	12,9	16,4
Αρκετά	51	29,8	29,8	46,2
Πολύ	92	53,8	53,8	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

Κατά την εφαρμογή του προγράμματος σπουδών χρησιμοποιήθηκε και πόσο: [γραπτές εξετάσεις] ΜΕΤΑ

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	1	,6	,6	,6
Λίγο	48	28,1	28,1	28,7
Μέτρια	84	49,1	49,1	77,8
Αρκετά	30	17,5	17,5	95,3
Πολύ	8	4,7	4,7	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

Ο παρακάτω Πίνακας 38 αποτυπώνει τις εμπειρίες των συμμετεχόντων αναφορικά με τις υποδομές των ΔΙΕΚ (αίθουσες διδασκαλίας) κατά την εφαρμογή του προγράμματος σπουδών σε δυο χρονικές στιγμές, πριν την είσοδο στην αγορά εργασίας και κατά τη διάρκεια των σπουδών στα ΔΙΕΚ (ΠΡΙΝ) και μετά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας ένα χρόνο μετά την απόκτηση του πτυχίου (ΜΕΤΑ).

Από την ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων του πίνακα 38 για τις εμπειρίες των συμμετεχόντων αναφορικά με τις υποδομές των ΔΙΕΚ (αίθουσες διδασκαλίας) κατά την εφαρμογή του προγράμματος σπουδών διαπιστώνεται ότι θεωρείται πολύ ικανοποιητική για το 35,1% των συμμετεχόντων στην πρώτη μέτρηση (ΠΡΙΝ) και για το 31% στη δεύτερη (ΜΕΤΑ), (Μ.Ο. 2,99 – 2,91).

Πίνακας 38: Αποτύπωση των υποδομών των ΔΙΕΚ [αίθουσες διδασκαλίας] (ΠΡΙΝ-ΜΕΤΑ)

Είστε ευχαριστημένος/η από: [Τις αίθουσες διδασκαλίας] ΠΡΙΝ

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
--	-----------	---------	----------------	--------------------

Καθόλου	24	14,0	14,0	14,0
Λίγο	30	17,5	17,5	31,6
Μέτρια	57	33,3	33,3	64,9
Αρκετά	44	25,7	25,7	90,6
Πολύ	16	9,4	9,4	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

Είστε ευχαριστημένος/η από: [Τις αίθουσες διδασκαλίας] META

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	24	14,0	14,0	14,0
Λίγο	33	19,3	19,3	33,3
Μέτρια	61	35,7	35,7	69,0
Αρκετά	40	23,4	23,4	92,4
Πολύ	13	7,6	7,6	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

Ο παρακάτω Πίνακας 39 αποτυπώνει τις εμπειρίες των συμμετεχόντων αναφορικά με τις υποδομές των ΔΙΕΚ (εργαστήρια και εργαστηριακός εξοπλισμός) κατά την εφαρμογή του προγράμματος σπουδών σε δυο χρονικές στιγμές, πριν την είσοδο στην αγορά εργασίας και κατά τη διάρκεια των σπουδών στα ΔΙΕΚ (ΠΙΝ) και μετά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας ένα χρόνο μετά την απόκτηση του πτυχίου (META).

Από την ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων του πίνακα 39 για τις εμπειρίες των συμμετεχόντων αναφορικά με τις υποδομές των ΔΙΕΚ (εργαστήρια και εργαστηριακός εξοπλισμός) κατά την εφαρμογή του προγράμματος σπουδών διαπιστώνεται ότι θεωρείται πολύ ικανοποιητική για το 21,1% των συμμετεχόντων στην πρώτη μέτρηση (ΠΙΝ) και για το 20,5% στη δεύτερη (META), (Μ.Ο. 2,40 - 2,40).

Πίνακας 39: Αποτύπωση των υποδομών των ΔΙΕΚ [εργαστήρια και εργαστηριακός εξοπλισμός] (ΠΙΝ-META)

Είστε ευχαριστημένος/η από: [Τα εργαστήρια και τον εργαστηριακό εξοπλισμό] ΠΙΝ

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	56	32,7	32,7	32,7
Λίγο	41	24,0	24,0	56,7
Μέτρια	38	22,2	22,2	78,9
Αρκετά	21	12,3	12,3	91,2
Πολύ	15	8,8	8,8	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

Είστε ευχαριστημένος/η από: [Τα εργαστήρια και τον εργαστηριακό εξοπλισμό] META

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	55	32,2	32,2	32,2
Λίγο	42	24,6	24,6	56,7
Μέτρια	39	22,8	22,8	79,5
Αρκετά	21	12,3	12,3	91,8
Πολύ	14	8,2	8,2	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

Ο παρακάτω Πίνακας 40 αποτυπώνει τις εμπειρίες των συμμετεχόντων αναφορικά με τις υποδομές των ΔΙΕΚ (εξοπλισμός διδασκαλίας) κατά την εφαρμογή του προγράμματος σπουδών σε δυο χρονικές στιγμές, πριν την είσοδο στην αγορά εργασίας και κατά τη διάρκεια των σπουδών στα ΔΙΕΚ (ΠΡΙΝ) και μετά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας ένα χρόνο μετά την απόκτηση του πτυχίου (ΜΕΤΑ).

Από την ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων του πίνακα 40 για τις εμπειρίες των συμμετεχόντων αναφορικά με τις υποδομές των ΔΙΕΚ (εξοπλισμός διδασκαλίας) κατά την εφαρμογή του προγράμματος σπουδών διαπιστώνεται ότι θεωρείται πολύ ικανοποιητική για το 29,2% των συμμετεχόντων στην πρώτη μέτρηση (ΠΡΙΝ) και για το 26,3% στη δεύτερη (ΜΕΤΑ), (Μ.Ο. 2,71 – 2,69).

Πίνακας 40: Αποτύπωση των υποδομών των ΔΙΕΚ [εξοπλισμός διδασκαλίας] (ΠΡΙΝ-ΜΕΤΑ)

Είστε ευχαριστημένος/η από: [Τον εξοπλισμό διδασκαλίας (μηχανήματα προβολής, διαφανοσκόπια, κ.λπ.)] ΠΡΙΝ

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	33	19,3	19,3	19,3
Λίγο	52	30,4	30,4	49,7
Μέτρια	36	21,1	21,1	70,8
Αρκετά	31	18,1	18,1	88,9
Πολύ	19	11,1	11,1	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

Είστε ευχαριστημένος/η από: [Τον εξοπλισμό διδασκαλίας (μηχανήματα προβολής, διαφανοσκόπια, κ.λπ.)] ΜΕΤΑ

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	31	18,1	18,1	18,1
Λίγο	53	31,0	31,0	49,1
Μέτρια	42	24,6	24,6	73,7
Αρκετά	28	16,4	16,4	90,1
Πολύ	17	9,9	9,9	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

Ο παρακάτω Πίνακας 41 αποτυπώνει τις εμπειρίες των συμμετεχόντων αναφορικά με την μεταδοτικότητα των εκπαιδευτών ΔΙΕΚ κατά την εφαρμογή του προγράμματος σπουδών σε δυο χρονικές στιγμές, πριν την είσοδο στην αγορά εργασίας και κατά τη διάρκεια των σπουδών στα ΔΙΕΚ (ΠΡΙΝ) και μετά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας ένα χρόνο μετά την απόκτηση του πτυχίου (ΜΕΤΑ).

Από την ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων του πίνακα 41 για τις εμπειρίες των συμμετεχόντων αναφορικά με την μεταδοτικότητα των εκπαιδευτών ΔΙΕΚ κατά την εφαρμογή του προγράμματος σπουδών διαπιστώνεται ότι θεωρείται πολύ ικανοποιητική για το 64,9% των συμμετεχόντων στην πρώτη μέτρηση (ΠΡΙΝ) και για το 59% στη δεύτερη (ΜΕΤΑ), (Μ.Ο. 3,77 – 3,67).

Πίνακας 41: Αποτύπωση μεταδοτικότητας των εκπαιδευτών ΔΙΕΚ (ΠΡΙΝ-ΜΕΤΑ)

Είστε ευχαριστημένος/η από: [Την μεταδοτικότητα των εκπαιδευτών] ΠΡΙΝ

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	6	3,5	3,5	3,5
Λίγο	10	5,8	5,8	9,4
Μέτρια	44	25,7	25,7	35,1
Αρκετά	68	39,8	39,8	74,9
Πολύ	43	25,1	25,1	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

Είστε ευχαριστημένος/η από: [Την μεταδοτικότητα των εκπαιδευτών] ΜΕΤΑ

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	6	3,5	3,5	3,5
Λίγο	12	7,0	7,0	10,5
Μέτρια	52	30,4	30,4	40,9
Αρκετά	63	36,8	36,8	77,8
Πολύ	38	22,2	22,2	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

Ο παρακάτω Πίνακας 42 αποτυπώνει τις εμπειρίες των συμμετεχόντων αναφορικά με τις γνώσεις των εκπαιδευτών ΔΙΕΚ κατά την εφαρμογή του προγράμματος σπουδών σε δυο χρονικές στιγμές, πριν την είσοδο στην αγορά εργασίας και κατά τη διάρκεια των σπουδών στα ΔΙΕΚ (ΠΡΙΝ) και μετά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας ένα χρόνο μετά την απόκτηση του πτυχίου (ΜΕΤΑ).

Από την ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων του πίνακα 42 για τις εμπειρίες των συμμετεχόντων αναφορικά με τις γνώσεις των εκπαιδευτών ΔΙΕΚ κατά την εφαρμογή

του προγράμματος σπουδών διαπιστώνεται ότι θεωρείται πολύ ικανοποιητική για το 70,2% των συμμετεχόντων στην πρώτη μέτρηση (ΠΡΙΝ) και για το 65,5% στη δεύτερη (ΜΕΤΑ), (Μ.Ο. 4,01 – 3,89).

Πίνακας 42: Αποτύπωση των γνώσεων των εκπαιδευτών ΔΙΕΚ (ΠΡΙΝ-ΜΕΤΑ)

**Είστε ευχαριστημένος/η από: [Τις γνώσεις των εκπαιδευτών]
ΠΡΙΝ**

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	6	3,5	3,5	3,5
Λίγο	3	1,8	1,8	5,3
Μέτρια	42	24,6	24,6	29,8
Αρκετά	53	31,0	31,0	60,8
Πολύ	67	39,2	39,2	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

**Είστε ευχαριστημένος/η από: [Τις γνώσεις των εκπαιδευτών]
ΜΕΤΑ**

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	6	3,5	3,5	3,5
Λίγο	7	4,1	4,1	7,6
Μέτρια	46	26,9	26,9	34,5
Αρκετά	52	30,4	30,4	64,9
Πολύ	60	35,1	35,1	100,0
Σύνολο	171	100,0	100,0	

8.1.2 Αποτελέσματα επαγωγικής ανάλυσης

Διαφορές στους μέσους όρους με δημογραφικά

Φύλο

Ο παρακάτω Πίνακας 43 αποτυπώνει τις διαφορές στους μέσους όρους στις μετρήσεις σχετικά με τις απόψεις και προσδοκίες των καταρτιζόμενων πριν και μετά την λήψη του πτυχίου και την είσοδο τους στην αγορά εργασίας, ανάλογα με το φύλο.

Από την ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων για τις απόψεις των καταρτιζόμενων απέναντι στην ΑΕΚ και το θεσμό των ΙΕΚ κατά την πρώτη μέτρηση (ΠΡΙΝ), διαπιστώνουμε ότι οι γυναίκες του δείγματος εμφανίζονται να έχουν περισσότερο θετικές απόψεις (μ.ο. 4,04) από ότι οι άντρες (μ.ο. 3,81), $U=1909,000$, $p=,006$.

Όσον αφορά τις απόψεις σχετικά με τις προσδοκίες των καταρτιζόμενων μετά την λήψη του πτυχίου και την είσοδο στην αγορά εργασίας κατά την πρώτη μέτρηση (ΠΡΙΝ), διαπιστώνουμε ότι οι γυναίκες του δείγματος εμφανίζονται να έχουν υψηλότερες προσδοκίες μετά τη λήψη του πτυχίου από τα ΙΕΚ (μ.ο. 3,82) από ότι οι άντρες (μ.ο. 3,49), $U=2016,000$, $p=,018$.

Η ίδια τάση εμφανίζεται και στη δεύτερη μέτρηση (ΜΕΤΑ), κατά την οποία οι γυναίκες του δείγματος και σ' αυτή την περίπτωση εμφανίζονται να έχουν υψηλότερες προσδοκίες μετά τη λήψη του πτυχίου από τα ΙΕΚ (μ.ο. 3,95) από ότι οι άντρες (μ.ο. 3,72), $U=1926,500$, $p=,007$.

Πίνακας 43: Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις για τις απόψεις σχετικά τις προσδοκίες των καταρτιζόμενων μετά την λήψη του πτυχίου ανάλογα με το φύλο.

Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών των μέσων όρων με το κριτήριο Mann-Whitney U test

Δηλώσεις	ΔΕΙΚΤΕΣ				Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας	
	Άντρας		Γυναίκα		U	p
	μ.ο	τ.α	μ.ο	τ.α		
Πρώτος στόχος 13. ΜΟ Προσδοκιών ΠΡΙΝ	3,81	,561	4,04	,511	1909,000	,006
Δεύτερος στόχος 14. ΜΟ Προσδοκιών ΠΡΙΝ	3,49	,775	3,82	,767	2016,000	,018
Δεύτερος στόχος 14. ΜΟ Προσδοκιών ΜΕΤΑ	3,72	,440	3,95	,551	1926,500	,007

Αποτελέσματα ποσοτικής ανάλυσης (ΠΡIN-META)

Από την ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων (Πίνακας 44) διαπιστώνεται ότι οι απόψεις των ερωτώμενων αναφορικά με το θεσμό των ΙΕΚ μετά την είσοδο στην αγορά εργασίας κατά την δεύτερη μέτρηση (META) είναι οριακά πιο αρνητικές (μ.ο. 3,77) από αυτές που καταγράφηκαν κατά την πρώτη μέτρηση (ΠΡIN) πριν την αποφοίτησή τους (μ.ο. 3,99).

$$Z=-4,313, p=,000.$$

Από την ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων (Πίνακας 44) διαπιστώνεται ότι οι προσδοκίες (σχέδια και αντιλήψεις) από την λειτουργία των ΔΙΕΚ μετά την αποφοίτηση και την είσοδο στην τοπική αγορά εργασίας κατά την δεύτερη μέτρηση (META) είναι οριακά πιο θετικές (μ.ο. 3,90) από αυτές που καταγράφηκαν πριν την αποφοίτησή κατά την πρώτη μέτρηση (ΠΡIN) τους (μ.ο. 3,74).

$$Z=-2,707, p=,007.$$

Από την ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων (Πίνακας 44) διαπιστώνεται ότι οι εμπειρίες των καταρτιζόμενων ΔΙΕΚ, κατά την διαδικασία φοίτησης στο ΔΙΕΚ ως προς την παιδαγωγική διαδικασία μετά την είσοδο στην αγορά εργασίας, στη δεύτερη μέτρηση (META) είναι πιο αρνητικές (μ.ο. 2,51) από αυτές που καταγράφηκαν κατά την πρώτη μέτρηση (ΠΡIN) πριν την αποφοίτησή τους (μ.ο. 3,44).

$$Z=-10,964, p=,000.$$

Από την ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων (Πίνακας 44) διαπιστώνεται ότι οι εμπειρίες των καταρτιζόμενων ΔΙΕΚ κατά την διαδικασία φοίτησης στο ΔΙΕΚ ως προς τις διδακτικές τεχνικές μετά την είσοδο στην αγορά εργασίας, στη δεύτερη μέτρηση (META) είναι οριακά πιο αρνητικές (μ.ο. 3,20) από αυτές που καταγράφηκαν κατά την πρώτη μέτρηση (ΠΡIN) πριν την αποφοίτησή τους (μ.ο. 3,38).

$$Z=-3,946, p=,000.$$

Από την ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων (Πίνακας 44) διαπιστώνεται ότι οι εμπειρίες των καταρτιζόμενων ΔΙΕΚ κατά την διαδικασία φοίτησης στο ΔΙΕΚ ως προς τις υποδομές και τους εκπαιδευτές μετά την είσοδο στην αγορά εργασίας, στη δεύτερη μέτρηση (META) είναι οριακά πιο αρνητικές (μ.ο. 3,11) από αυτές που καταγράφηκαν κατά την πρώτη μέτρηση (ΠΡIN) πριν την αποφοίτησή τους (μ.ο. 3,18).

$$Z=-2,803, p=,005.$$

Από την ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων (Πίνακας 44) διαπιστώνεται ότι οι εμπειρίες των καταρτιζόμενων ΔΙΕΚ κατά την διαδικασία φοίτησης στο ΔΙΕΚ συνολικά (ως προς την παιδαγωγική διαδικασία, τις διδακτικές τεχνικές και τις υποδομές και τους εκπαιδευτές μετά την είσοδο στην αγορά εργασίας, στη δεύτερη μέτρηση (ΜΕΤΑ) είναι πιο αρνητικές (μ.ο. 2,942) από αυτές που καταγράφηκαν κατά την πρώτη μέτρηση (ΠΡΙΝ) πριν την αποφοίτησή τους (μ.ο. 3,331).

$$t(170)=14,617, p= ,000$$

Πίνακας 44: Πίνακας ποσοτικής Wilcoxon – T-test

ΔΕΙΚΤΕΣ	ΠΡΙΝ		ΜΕΤΑ		ΈΛΕΓΧΟΣ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ		
	ΔΕΙΚΤΕΣ ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΤΑΣΗΣ & ΔΙΑΣΠΟΡΑΣ				Z	df	p
	μ.ο	τ.α	μ.ο	τ.α			
Απόψεις καταρτιζόμενων για την ΑΕΚ μέσω των ΔΙΕΚ (Ερώτηση 13 – 1 ^{ος} Στόχος)	3,99	0,531	3,77	0,531	-4,313	-	,000
Προσδοκίες (σχέδια και αντιλήψεις) από την λειτουργία των ΔΙΕΚ μετά την αποφοίτηση και την είσοδο στην τοπική αγορά εργασίας (Ερώτηση 14 – 2 ^{ος} Στόχος)	3,74	0,779	3,90	0,342	-2,707	-	,007
Εμπειρίες κατά την διαδικασία φοίτησης στο ΔΙΕΚ ως προς την παιδαγωγική διαδικασία (Ερώτηση 16 – 3 ^{ος} Στόχος)	3,44	0,834	2,51	0,561	-10,964	-	,000
Εμπειρίες κατά την διαδικασία φοίτησης στο ΔΙΕΚ ως προς τις διδακτικές τεχνικές (Ερώτηση 17 – 3 ^{ος} Στόχος)	3,38	0,732	3,20	0,401	-3,946	-	,000
Εμπειρίες κατά την διαδικασία φοίτησης στο ΔΙΕΚ ως προς τις υποδομές και τους εκπαιδευτές (Ερώτηση 18 – 3 ^{ος} Στόχος)	3,18	0,906	3,11	0,880	-2,803	-	,005
Εμπειρίες από τη λειτουργία του ΔΙΕΚ συνολικά (Ερώτηση 16,17,18 – 3 ^{ος} Στόχος συνολικά)	3,331	0,748	2,942	0,502	14,617*	170	,000

* Η συγκεκριμένη τιμή προέκυψε από τον έλεγχο με το στατιστικό κριτήριο Paired Samples t-test, επειδή η τιμές της μεταβλητής ακολουθούσαν την κανονική κατανομή (sig. >,05). Οι υπόλοιπες τιμές προέκυψαν από το μη παραμετρικό κριτήριο Wilcoxon.

8.2 Παρουσίαση Αποτελεσμάτων Ποιοτικής Έρευνας

Όπως είδη αναφέραμε για τη διερεύνηση των αντιλήψεων του δείγματος, στην ποιοτική έρευνα ως προς το βασικό δείγμα, πραγματοποιήθηκαν συνεντεύξεις σε 11 διευθυντές και στελέχη της αγοράς εργασίας, ενώ το δευτερεύον δείγμα της ποιοτικής έρευνας αποτελούσαν 14 καταρτιζόμενοι από τα πέντε ΔΙΕΚ της περιφέρειας Νοτίου Αιγαίου (9 γυναίκες και 5 άντρες).

Τα βήματα που ακολουθήθηκαν, κατά την ανάλυση περιεχομένου της ποιοτικής έρευνας, είναι τα παρακάτω:

1. Το υλικό των συνεντεύξεων απομαγνητοφωνήθηκε και καταγράφηκαν τα βασικά στοιχεία που περιλαμβάνονταν στις απαντήσεις της κάθε ερώτησης για καθεμία συνέντευξη.
2. Τα αρχεία συνεντεύξεων ονοματίστηκαν (καταρτιζόμενος 1,2,3... και διευθυντής 1,2,3... και στέλεχος 1,2,3...).
3. Στη συνέχεια, το υλικό αυτό κωδικοποιήθηκε, ομαδοποιήθηκε και ενοποιήθηκε ανά ερώτηση για το σύνολο των συνεντεύξεων, έτσι ώστε να μπορούμε να έχουμε δυνατότητα ανάλυσης των αποτελεσμάτων. Η κωδικοποίηση αυτή δεν παρουσίασε ιδιαίτερες δυσκολίες, καθώς η βασική απάντηση στην πλειονότητα των ερωτήσεων ήταν ναι ή όχι. Στη συνέχεια ο σχολιασμός λέξεων-κλειδίων που σχετίζονταν με την ορολογία του θεωρητικού μέρους (π.χ. κατάρτιση, πιστοποίηση, αγορά εργασίας κ.λπ.) βοήθησε στην ομαδοποίηση των αποσπασμάτων από τις συνεντεύξεις. Τα σχόλια που είχαν ξεχωριστό περιεχόμενο και δεν μπορούσαν να κωδικοποιηθούν καταγράφηκαν αυτούσια.
4. Τέλος, τα δεδομένα ταξινομήθηκαν σε 4 θεματικές κατηγορίες ανάλογα με τα ερευνητικά ερωτήματα, τις υποθέσεις εργασίας και την κωδικοποίηση των αποσπασμάτων των συνεντεύξεων.
 - i. Η πρώτη θεματική ενότητα περιλάμβανε ατομικά πληροφοριακά στοιχεία των συμμετεχόντων στα οποία περιλαμβάνονται δημογραφικά στοιχεία, καθώς επίσης και στοιχεία για την εμπειρία και την επαγγελματική τους θέση. Τα αποτελέσματα της πρώτης ενότητας παρουσιάζονται αναλυτικά στο προηγούμενο κεφάλαιο και συγκεκριμένα στην παράγραφο 6.2.2.
 - ii. Η δεύτερη θεματική κατηγορία περιλαμβάνει τις απόψεις (διευθυντών ΔΙΕΚ, στελεχών από φορείς της τοπικής αγοράς εργασίας και καταρτιζόμενους ΔΙΕΚ) για την λειτουργία της ΑΕΚ (θεσμός ΙΕΚ).

- iii. Η τρίτη θεματική κατηγορία περιλαμβάνει τις προσδοκίες των καταρτιζόμενων μετά την λήψη του πτυχίου τους και την είσοδο στην αγορά εργασίας (καταρτιζόμενοι και διευθυντές ΔΙΕΚ). Επίσης, τους τρόπους συνεισφοράς σε «σωστή» επιλογή ειδικοτήτων από την πλευρά των στελεχών φορέων της τοπικής αγοράς εργασίας.
- iv. Η τέταρτη θεματική κατηγορία περιλαμβάνει τις εμπειρίες από την φοίτηση σε ΔΙΕΚ για καταρτιζόμενους και διευθυντές ΔΙΕΚ αλλά και προτάσεις απέναντι στις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας κυρίως από τα στελέχη φορέων.

Στη συνέχεια, παρουσιάζεται η ανάλυση των αποτελεσμάτων για τις τρεις θεματικές ενότητες της ποιοτικής έρευνας με την διάκριση σε δύο στάδια για το βασικό και το δευτερεύον δείγμα της ποιοτικής έρευνας. Για τη διάκριση τους χρησιμοποιείται αντίστοιχα η σχετική ομαδοποίηση:

- A. Διευθυντές και στελέχη φορέων αγοράς εργασίας,
- B. Καταρτιζόμενοι/ες ΔΙΕΚ.

8.2.1 Θεματική ενότητα: Απόψεις για την ΑΕΚ (θεσμός των ΙΕΚ)

Η πρώτη θεματική ενότητα εξετάζει τις απόψεις καταρτιζόμενων, διευθυντών και στελεχών της αγοράς εργασίας για την Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση ΑΕΚ η οποία εκφράζεται κυρίως μέσω των ΔΙΕΚ. Η σύνθεση των απόψεων αυτών προέρχεται από τις παρακάτω τέσσερις υποενότητες στις οποίες αναδεικνύονται οι επιμέρους κατηγορίες με αποσπάσματα δηλώσεων του δείγματος σε διάκριση και σε αναλογία με το δείγμα επιλογής που σχολιάζει τη συγκεκριμένη κατηγορία.

Το δείγμα επιλογής διακρίνεται σε:

- α. Καταρτιζόμενοι ΔΙΕΚ Νοτίου Αιγαίου,
- β. Διευθυντές ΔΙΕΚ Νοτίου Αιγαίου,
- γ. Στελέχη φορέων τοπικής αγοράς εργασίας για το Νότιο Αιγαίο.

Οι υποενότητες της θεματικής ενότητας των απόψεων για την ΑΕΚ (θεσμός ΙΕΚ):

1. Οι λόγοι επιλογής των ΔΙΕΚ,
2. Ο ρόλος της οικογένειας για την επιλογή και στήριξη των σπουδών,
3. Η πρωτοβουλία επιλογής των ΔΙΕΚ,
4. Η αναγκαιότητα της ΑΕΚ μέσω των ΔΙΕΚ.

8.2.1.1 Υποενότητα: Οι λόγοι επιλογής των ΔΙΕΚ

Το πρώτο μέρος αυτής της θεματικής ενότητας στοχεύει στη διερεύνηση των απόψεων για την Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση (θεσμός των ΙΕΚ) από καταρτιζόμενους, διευθυντές ΔΙΕΚ και στελέχη της αγοράς εργασίας.

Η πρώτη ερώτηση της θεματικής ενότητας για τις απόψεις απέναντι στην ΑΕΚ (θεσμός ΙΕΚ) αφορά τους λόγους επιλογής των ΔΙΕΚ που προκύπτουν από τις συνεντεύξεις και την ανάλυση περιεχομένου, αναδείχθηκαν οι παρακάτω κατηγορίες με την σειρά ταξινόμησης από τις περισσότερες αναφορές στις λιγότερες αναφορές:

Κατηγορίες: Οι λόγοι επιλογής των ΔΙΕΚ

- Καταρτιζόμενοι ΔΙΕΚ Νοτίου Αιγαίου

Από τους περισσότερους καταρτιζόμενους επιβεβαιώνοντας την βασική αρχή της θεωρίας του ανθρώπινου κεφαλαίου, επισημάνθηκε η παράμετρος εξασφάλισης επαγγελματικής αποκατάστασης με την συγκεκριμένη επιλογή των ΙΕΚ με βάση βέβαια τις ανάγκες της τοπικής αγοράς εργασίας.

Για το συγκεκριμένο ζήτημα καταρτιζόμενη δηλώνει:

«Επέλεξα το ΙΕΚ και τη συγκεκριμένη ειδικότητα έτσι ώστε να είναι κάτι εντελώς διαφορετικό από το προηγούμενο που είχα για να εξασφαλίσω επαγγελματική αποκατάσταση σε κάποια δημόσια δουλειά.»

Στο ίδιο ύφος καταρτιζόμενος αναφέρει:

«Θέλησα να σπουδάσω κάτι σε μία περίοδο που ήμουν άνεργος και δεν είχα δουλειά οπότε για να μην πηγαίνει η άδικο ο χρόνος θέλησα να κάνω αυτές τις σπουδές έτσι ώστε να μπορέσω να εκμεταλλευτώ το πτυχίο σε κάποια μελλοντική επαγγελματική αποκατάσταση.»

Χαρακτηριστική είναι η παρακάτω άποψη καταρτιζόμενου για την επιλογή των ΙΕΚ ως «αναγκαία λύση» όπου δήλωσε:

«Μετά από την αποτυχία μου στις πανελλήνιες εξετάσεις όπου ήθελα να περάσω στη σχολή νηπιαγωγών και δεν τα κατάφερα πληροφορήθηκα τυχαία από κάποιον γνωστό ότι στο ΙΕΚ της Ρόδου υπάρχει ειδικότητα βοηθός βρεφονηπιοκόμου. Την συγκεκριμένη ειδικότητα την επέλεξα γιατί ήταν κοντά στον πρώτο μου στόχο που ήταν η σχολή νηπιαγωγών.»

Το παραπάνω σχόλιο αφορά σε πρώτη φάση την δήλωση για την επιλογή του ΔΙΕΚ ως αναγκαία λύση μετά την αποτυχία από τις πανελλήνιες εξετάσεις ως συνέχεια των σπουδών και σε δεύτερη, το ζήτημα της ελλείψεως ειδικοτήτων κατάρτισης και της κάλυψης αυτής της ανάγκης με παρεμφερή ειδικότητα.

- Διευθυντές ΔΙΕΚ Νοτίου Αιγαίου

Οι απόψεις των περισσότερων διευθυντών ΔΙΕΚ συγκλίνουν στις παραπάνω κατηγορίες της συγκεκριμένης θεματικής ενότητας. Χαρακτηριστικές αναφορές από συνεντεύξεις διευθυντών ΔΙΕΚ στα αποσπάσματα των απομαγνητοφωνήσεων των συνεντεύξεων για την παράμετρο της αποτυχίας στις πανελλήνιες εξετάσεις και της αναζήτησης αμέσως μετά σπουδών με δυνατότητα επαγγελματικής αποκατάστασης.

Ενδεικτικά τα παρακάτω σχόλια διευθυντή ΔΙΕΚ:

«Οι σπουδαστές, κατά την εγγραφή τους στα ΔΙΕΚ, αρχικά θα ρωτήσουν για τα επαγγελματικά τους δικαιώματα και στη συνέχεια για τις δυνατότητες που θα τους παρέχει το πτυχίο της ειδικότητας καθώς και για τις δυσκολίες που θα αντιμετωπίσουν στην προσπάθειά τους για αναζήτηση εργασίας.»

- Έχουν ερωτήματα για τα επαγγελματικά δικαιώματα της κάθε ειδικότητας και,*
- την εικόνα της τοπικής αγοράς εργασίας στην ειδικότητα που ενδιαφέρονται.»*

Για τους διευθυντές ΔΙΕΚ σημαντικός λόγος επιλογής των ΔΙΕΚ από τους καταρτιζόμενους είναι ότι, επειδή δεν έχουν πετύχει στις πανελλήνιες εξετάσεις, βρίσκουν το ΔΙΕΚ μια καλή διέξοδο μιας και το πτυχίο των ΔΙΕΚ είναι ένα επίπεδο παραπάνω από αυτό του Λυκείου που έχουν τελειώσει νωρίτερα.

Χαρακτηριστικό είναι το απόσπασμα από σχετικές αναφορές διευθυντή ΔΙΕΚ:

«Κατά τη γνώμη μου, οι λόγοι για τους οποίους τα επιλέγουν είναι οι εξής:

Πρώτον, η αποτυχία στις πανελλήνιες εξετάσεις.

Ένας δεύτερος λόγος είναι ο οικονομικός παράγοντας, αφού δεν μπορούν να φύγουν εκτός Ρόδου,

άλλος λόγος είναι ότι κάποια παιδιά πιστεύουν ότι, όταν έρθουν στο ΙΕΚ, θα πάρουν μια κατάρτιση και θα βρουν μια εργασία,

ένας τέταρτος λόγος που θα μπορούσα να πω είναι ότι κάποια παιδιά που έχουν τελειώσει πρόσφατα το λύκειο ,αν και είναι πολύ καλοί μαθητές, δεν μπορούν να φύγουν εκτός οικογένειας (θέλουν τον μπαμπά και τη μαμά τους).

Ο βασικότερος λόγος είναι ότι, επειδή δεν έχουν πετύχει στις πανελλήνιες εξετάσεις, βρίσκουν το ΙΕΚ μια καλή διέξοδο μιας και αυτό το πτυχίο είναι ένα επίπεδο παραπάνω από αυτό του Λυκείου που έχουν τελειώσει νωρίτερα.»

Οι λόγοι επιλογής των ΙΕΚ για αναβολή από το στρατό δεν επιλέχθηκαν σε σημαντικό βαθμό κυρίως λόγω των αλλαγών που προέκυψαν και νομοθετικά τα τελευταία χρόνια.

Διευθύντρια ΔΙΕΚ αναφέρει:

«Παλιά ήταν πιο συνηθισμένο να ζητούν τα αγόρια να σπουδάσουν στα ΙΕΚ, για να πάρουν κάποια αναβολή από τον στρατό. Τώρα όμως, επειδή είναι υποχρεωτική η παρακολούθηση και εμείς ενημερώνουμε απευθείας τη στρατολογία και διακόπτεται η αναβολή και το λέμε ξεκάθαρα από την αρχή. Δεν είναι πια ένας από τους βασικούς λόγους που επιλέγουν οι εκπαιδευόμενοι τα ΙΕΚ. Αυτό γίνεται κυρίως, γιατί έχει αλλάξει από το 2013 ο σχετικός νόμος.»

- Στελέχη φορέων τοπικής αγοράς εργασίας Νοτίου Αιγαίου

Όπως ήταν αναμενόμενο τα στελέχη των φορέων της τοπικής αγοράς εργασίας δεν έχουν άμεση επαφή με την λειτουργία των ΔΙΕΚ και έτσι δεν έχουν ολοκληρωμένη εικόνα γύρω από τον θεσμό των ΙΕΚ. Έτσι, οι απόψεις τους για τον θεσμό των ΙΕΚ επικεντρώνονται κυρίως στην λειτουργία των ειδικοτήτων σε συνδυασμό με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Η μεγαλύτερη βαρύτητα κατά τις δηλώσεις τους δίνεται στην επαγγελματική αποκατάσταση καλύπτοντας τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας μέσα από στοχευμένες επιλογές ειδικοτήτων για την τοπική αγορά εργασίας.

Βέβαια, λόγω της θέσης, για την περιοχή του Νοτίου Αιγαίου, υπάρχει πάντα μεγάλη ζήτηση σε ειδικότητες που έχουν να κάνουν με την παροχή υπηρεσιών κυρίως, σε τουριστικά επαγγέλματα. Όμως, όπως επισημαίνεται χαρακτηριστικά στις δηλώσεις τους, η αγορά εργασίας έχει ανάγκη και από πολλές άλλες ειδικότητες και εξειδικεύσεις.

Χαρακτηριστική σε αυτό είναι η παρακάτω αναφορά:

«Η αλήθεια είναι ότι η αγορά εργασίας τουλάχιστον σε τοπικό επίπεδο δεν έχει ανάγκη μόνο για τουριστικά επαγγέλματα πράγμα που υπάρχει σαν γενικότερη αντίληψη στην κοινωνία αλλά υπάρχει ζήτηση και σε επαγγέλματα που είτε συνδέονται έμμεσα με τον τουρισμό όπως παράδειγμα οι ανάγκες για συντήρηση και μετατροπές στους ξενοδοχειακούς χώρους, σε χώρους εστίασης και στο λιανικό εμπόριο.»

Στο πλαίσιο των αναγκών που παρουσιάζει η αγορά εργασίας σήμερα, με βάση τις απαιτήσεις για εξειδίκευση σε νέες τεχνολογίες με τη χρήση του ηλεκτρονικού υπολογιστή και του διαδικτύου παρατηρήθηκαν αρκετές επισημάνσεις από τα στελέχη των φορέων της αγοράς εργασίας ως προς την ανάγκη απόκτησης δεξιοτήτων στον τομέα των νέων τεχνολογιών. Οι δεξιότητες στις νέες τεχνολογίες θα λέγαμε ότι ποικίλουν από το απλό επίπεδο χρήσης υπολογιστή και διαδικτύου έως το πιο εξειδικευμένο επίπεδο για κάλυψη ιδιαίτερων αναγκών κάποιων κλάδων της αγοράς εργασίας που το απαιτούν.

Στα παρακάτω αποσπάσματα δηλώσεων είναι χαρακτηριστικό το ζητούμενο της απόκτησης δεξιοτήτων στις νέες τεχνολογίες κυρίως για τη βελτίωση της θέσης και κατά συνέπεια την αύξηση των αποδοχών:

«Σε επαφές που έχουμε με επαγγελματίες της αγοράς εργασίας, πολλές φορές υπάρχει το ζήτημα των δεξιοτήτων στις νέες τεχνολογίες και κυρίως στη χρήση υπολογιστή και διαδικτύου. Διαπιστώνεται ότι, ενώ οι απόφοιτοι των ΔΙΕΚ πολλές φορές είναι πτυχιούχοι ειδικοτήτων, όπως οι υπάλληλοι γραφείου, δύσκολα βρίσκουν πτυχιούχους με τις απαραίτητες δεξιότητες των νέων τεχνολογιών...»

Σε άλλη αντίστοιχη δήλωση από άλλο στέλεχος στο ίδιο ύφος επισημαίνεται:

«Σε συζήτηση που είχα με συνάδελφο μηχανικό ο οποίος αναζητούσε πτυχιούχους ΔΙΕΚ, ώστε να στελεχώσει το γραφείο του με το κατάλληλο προσωπικό, δυσκολεύτηκε πολύ και κατάφερε να βρει, μετά από καιρό, απόφοιτο υπάλληλο γραφείου που να έχει βασικές γνώσεις λογισμικού AutoCad ή άλλων αντίστοιχων προγραμμάτων.»

Τα στελέχη της αγοράς εργασίας τα οποία σε κάποια στιγμή της πορείας τους είχαν άμεση ή έμμεση εμπλοκή σε ζητήματα πολιτικής αξιολόγησης της κατάστασης στην αγορά εργασίας και σε ζητήματα επαγγελματικής αποκατάστασης, εξέφρασαν τους σχετικούς προβληματισμούς τους.

Στο ζήτημα της αναγκαιότητας ύπαρξης αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης στέλεχος ανέφερε χαρακτηριστικά:

«Είναι εξαιρετικά σημαντικό να υπάρχει η αρχική επαγγελματική κατάρτιση όμως, θα πρέπει να βρίσκεται στα επίπεδα που θα έπρεπε να είναι και όχι όπως είναι τώρα. Και αυτό έχει να κάνει άμεσα με το αναπτυξιακό σχέδιο που οφείλει να έχει εκπονηθεί για όλη την χώρα και τις κατά τόπους περιφέρειες. Το αναπτυξιακό σχέδιο θα πρέπει να είναι σε απόλυτη σύνδεση με την αγορά εργασίας και με ανατροφοδότηση από τους ίδιους τους εμπλεκόμενους στην αγορά, όπως επιμελητήρια, φορείς και συλλόγους. Χρειάζεται βέβαια να τεθούν συγκεκριμένοι στόχοι, ποσοτικοί και ποιοτικοί, για την Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση μέσω των ΔΙΕΚ. Δυστυχώς, διαπιστώνουμε ότι στη χώρα μας δεν έχει γίνει τίποτα από τα προαναφερόμενα παρά μόνο ένας μηχανισμός, ένας μηχανισμός σύνδεσης των δεξιοτήτων με την αγορά απασχόλησης ο οποίος βρίσκεται αυτήν τη στιγμή σε επίπεδο πειραματικό προς το παρόν- πιλοτικό θα το έλεγα- όχι όμως, πραγματικό. Είναι σημαντικό να γνωρίζεις ότι, όσα εργαλεία και να έχεις, ακόμα και τα καλύτερα ,εάν δεν ξέρεις τι θέλεις, πού θέλεις να φτάσεις και πού να καταλήξεις θέτοντας έναν στόχο, αυτά τα εργαλεία παραμένουν ανενεργά. Σε αυτές τις περιπτώσεις θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι ιδιαίτερες συνθήκες και οι παράγοντες που διαφέρουν ακόμα και από περιφέρεια σε περιφέρεια με χαρακτηριστικό παράδειγμα την ηπειρωτική Ελλάδα και τα νησιά στο πλαίσιο της νησιωτικότητας αλλά και της απομόνωσης κάποιων μικρότερων νησιών από τα μεγαλύτερα νησιά.»

8.2.1.2 Υποενότητα: Ο ρόλος της οικογένειας για την επιλογή και στήριξη των σπουδών

Συνεχίζοντας στη θεματική ενότητα των απόψεων για τα ΔΙΕΚ η συζήτηση εστίασε στην κατανόηση και υποστήριξη από την οικογένεια των καταρτιζόμενων τόσο στην επιλογή της φοίτησης όσο και κατά την διάρκεια σπουδών τους.

Αναδείχθηκαν οι παρακάτω κατηγορίες με την σειρά ταξινόμησης από τις περισσότερες αναφορές στις λιγότερες αναφορές:

Κατηγορίες: Ο ρόλος της οικογένειας στην επιλογή και στήριξη των σπουδών

- **Καταρτιζόμενοι ΔΙΕΚ Νοτίου Αιγαίου**

Παρατηρήθηκε σχεδόν σε όλους τους εκπαιδευόμενους των Δ.ΙΕΚ και ειδικά σε όσους είναι σε πιο μικρές ηλικίες ότι είναι σημαντική η κατανόηση και η οικονομική σε πρώτο

βαθμό υποστήριξή τους κατά τη διάρκεια των σπουδών τους στα Δ.Ι.Ε.Κ και σε δεύτερο βαθμό, η ψυχολογική.

Καταρτιζόμενη για το ζήτημα της στήριξης από την οικογένεια δηλώνει:

«Υπήρχε αρκετά μεγάλη κατανόηση από την οικογένεια μου και στο οικονομικό κομμάτι και στο ψυχολογικό. Βέβαια επειδή η επιχείρηση που δουλεύω είναι οικογενειακή πολλές φορές μπορούσα να λείψω για να μπορέσω να ανταποκριθώ στις υποχρεώσεις της σχολής η στα διαβάσματα των μαθημάτων της ειδικότητας. Η οικογένεια ήταν συμφωνεί με την άποψη την δική μου γιατί είναι συγκεκριμένη η επιλογή ειδικότητας επειδή ήξεραν ότι μου αρέσει να ασχολούμαι με την διδασκαλία μικρών παιδιών.»

- Διευθυντές ΔΙΕΚ Νοτίου Αιγαίου

Στη συνέντευξη με τους διευθυντές των ΔΙΕΚ που συμμετείχαν στην παρούσα έρευνα, η συγκεκριμένη ερώτηση τροποποιήθηκε και εστίασε και στη στήριξη του ΔΙΕΚ απέναντι στους καταρτιζόμενους κατά τη διάρκεια των σπουδών τους.

Διευθυντής ΔΙΕΚ που διαμένει σε μικρό νησί δηλώνει για τον ρόλο του ΔΙΕΚ στο ζήτημα της στήριξης των καταρτιζόμενων κατά τη διάρκεια των σπουδών τους:

«Αρκετοί εκπαιδευόμενοι μεταφέρονται από άλλα νησιά κυρίως στα μεγαλύτερα νησιά (Ρόδο, Σύρο, Κω) και χρειάζεται υποστήριξη για τη μεταφορά, τη διαμονή και τη διατροφή τους. Στη διάρκεια των σπουδών τους για τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν χρειάζονται τη στήριξη της οικογένειάς τους, δηλαδή για τις μετακινήσεις τους, την επίδοσή τους, τη μετέπειτα πορεία τους για πρακτική άσκηση, την πιστοποίηση και τελικά την επαγγελματική αποκατάσταση.»

Πέρα όμως από την υποστήριξη της οικογένειας υπάρχει σχετική μέριμνα από τη διεύθυνση των ΔΙΕΚ η οποία φροντίζει, μέσα από την παρατήρηση και τη συζήτηση με καταρτιζόμενους και εκπαιδευτές στον χώρο των ΔΙΕΚ, να παρέχει ένα κλίμα ασφάλειας.

Ενδεικτική είναι η δήλωση διευθυντή ΔΙΕΚ αναφορικά με τη στήριξη από τη διεύθυνση των ΔΙΕΚ:

«Στο κομμάτι της ψυχολογικής υποστήριξης εάν η διεύθυνση παρατηρήσει ότι υπάρχει κάποιος σπουδαστής που χρειάζεται ψυχολογική υποστήριξη, προσπαθεί να το στηρίξει. Επίσης, υπάρχουν σπουδαστές οι οποίοι δέχονται πίεση από άλλους σπουδαστές (περιπτώσεις bullying). Τέτοιες περιπτώσεις αντιμετωπίζονται από τη διεύθυνση των ΔΙΕΚ.»

8.2.1.3 Υποενότητα: Η πρωτοβουλία επιλογής των ΔΙΕΚ

Ως προς την πρωτοβουλία για την επιλογή των ΙΕΚ από τους καταρτιζόμενους οι απαντήσεις τους έδειξαν ότι η επιλογή έγινε με προσωπική αναζήτηση κυρίως στο διαδίκτυο αλλά και με παρότρυνση ορισμένων ενηλίκων του οικογενειακού-φιλικού περιβάλλοντος των καταρτιζόμενων. Επίσης, αρκετοί έχουν δηλώσει ότι η πρωτοβουλία για την επιλογή ήταν προσωπική αλλά συνέβαλε σε αυτή και η παρότρυνση των καθηγητών τους από το λύκειο στο οποίο φοιτούσαν.

Αναδείχθηκαν οι παρακάτω κατηγορίες με τη σειρά ταξινόμησης από τις περισσότερες αναφορές στις λιγότερες:

Κατηγορίες: Η πρωτοβουλία επιλογής των ΔΙΕΚ

- Καταρτιζόμενοι ΔΙΕΚ Νοτίου Αιγαίου

Παρατηρήθηκε σχεδόν σε όλους τους εκπαιδευόμενους των ΔΙΕΚ και ειδικά σε αυτούς που είναι σε πιο μικρές ηλικίες ότι είναι σημαντική η κατανόηση και η οικονομική σε πρώτο βαθμό υποστήριξη τους κατά τη διάρκεια των σπουδών τους στα ΔΙΕΚ και σε δεύτερο βαθμό η ψυχολογική υποστήριξη.

Στις περισσότερες περιπτώσεις η πρωτοβουλία προκύπτει από προσωπική επιλογή των καταρτιζόμενων, όπως δηλώνεται από καταρτιζόμενο των ΔΙΕΚ παρακάτω:

«Η πρωτοβουλία επιλογής των ΙΕΚ και της συγκεκριμένης ειδικότητας ήταν δική μου αναζητώντας στο διαδίκτυο ειδικότητες και χαρακτηριστικά των ΙΕΚ αλλά βοήθησαν και οι καθηγητές που είχα στο επαγγελματικό λύκειο οι οποίοι με παρότρυναν και με βοήθησαν στην αναζήτηση πληροφοριών για τις συγκεκριμένες ειδικότητες.»

8.2.1.4 Υποενότητα: Η αναγκαιότητα της ΑΕΚ μέσω των ΔΙΕΚ

Το ζήτημα της αναγκαιότητας της Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης μέσω των ΔΙΕΚ ουσιαστικά έρχεται να αναδείξει τον θεσμό των ΙΕΚ, όπως υπάρχει σήμερα, λειτουργώντας στο πλαίσιο της μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Όπως και στο ερωτηματολόγιο της ποσοτικής έρευνας έτσι και στο δελτίο συνέντευξης παρουσιάστηκαν ορισμένα από τα ζητήματα για την ΑΕΚ – ΙΕΚ. Σε αυτά τις περισσότερες αναφορές συγκέντρωσαν ο εκσυγχρονισμός των ΔΙΕΚ και η ΑΕΚ ως βασικό δικαίωμα στην παιδεία ενώ λιγότερες αναφορές έγιναν στη χρησιμότητα των μαθημάτων κατάρτισης και της σύνδεσής τους με την αγορά εργασίας.

Αναδείχθηκαν οι παρακάτω κατηγορίες με τη σειρά ταξινόμησης από τις περισσότερες αναφορές στις λιγότερες:

Κατηγορίες: Η αναγκαιότητα της ΑΕΚ μέσω των ΔΙΕΚ

- Καταρτιζόμενοι ΔΙΕΚ Νοτίου Αιγαίου

Οι περισσότερες δηλώσεις των καταρτιζόμενων ΔΙΕΚ αφορούσαν τον παράγοντα εκσυγχρονισμού των ΔΙΕΚ στο σύνολο του ενώ αρκετές δηλώσεις αφορούσαν παράλληλα το βασικό δικαίωμα στην παιδεία με την αναγκαία ύπαρξη της ΑΕΚ όπως αυτή εκφράζεται μέσω των ΔΙΕΚ.

Καταρτιζόμενη αναφέρει για το ζήτημα του εκσυγχρονισμού των ΔΙΕΚ:

«Βέβαια σε όλη αυτήν την πορεία συναντήσαμε πολλά προβλήματα. Ορισμένα από τα πιο χαρακτηριστικά είναι το αυστηρό ωράριο προσέλευσης και αποχώρησης από τα ΔΙΕΚ. Ειδικά για εμάς που εργαζόμαστε, είμαστε μεγάλοι σε ηλικία και έχουμε μικρά παιδιά, μας δημιούργησε πολλά προβλήματα στην προσέλευση. Μάλιστα, κάποιοι από εμάς παράτησαν το ΙΕΚ. Αυτό πρέπει να αλλάξει και να προσαρμοστεί στα σημερινά δεδομένα της κοινωνίας με βάση τις ανάγκες των εργαζομένων και γονέων.»

Στο ίδιο ύφος συμπληρώνοντας και τον παράγοντα για βασικό δικαίωμα στην παιδεία η δήλωση καταρτιζόμενου:

«Δεν είμαι βέβαια απογοητευμένος ή απελπισμένος με την επιλογή μου, την τωρινή επιλογή των ΔΙΕΚ και τα αποτελέσματά της. Θα προτιμούσα βέβαια να υπήρχε καλύτερη οργάνωση σε όλα σχεδόν τα επίπεδα,, με πιο σύγχρονες λειτουργίες και επιλογές, ανταποκρινόμενες στις σύγχρονες απαιτήσεις κατάρτισης και επαγγελματικής αποκατάστασης. Και αυτό, γιατί πιστεύω ότι θα ήταν καλύτερη η επαγγελματική αποκατάσταση και πολύ καλύτερη η ειδίκευση που απαιτεί σήμερα η αγορά εργασίας. Καλύτερα βέβαια επαγγελματικά δικαιώματα. Τα ΔΙΕΚ είναι απαραίτητο να υπάρχουν, για να αποδίδουν στην αγορά εργασίες, ειδικότητες που είναι αναγκαίες, για να μπορεί να λειτουργεί όσο γίνεται καλύτερα η αγορά εργασίας. Μάλιστα θα έλεγα να είναι ακόμα περισσότερα και με ακόμα περισσότερες ειδικότητες, πιο σύγχρονες και οργανωμένες με το κομμάτι της σύνδεσης με την αγορά εργασίας μέσω κάποιου γραφείου διασύνδεσης...»

- Διευθυντές ΔΙΕΚ Νοτίου Αιγαίου

Η ανάγκη εκσυγχρονισμού τονίστηκε και από τους διευθυντές των ΔΙΕΚ εστιάζοντας περισσότερο στην σύνθεση νέων ειδικοτήτων ανταποκρινόμενων στην αγορά εργασίας προφασιζόμενοι σε αυτό το δικαίωμα για δωρεάν πρόσβαση από τους καταρτιζόμενους.

Διευθύντρια ΔΙΕΚ αναφέρει:

«Η εξειδίκευση σε έναν τομέα αποκλειστικά και μόνο με το σκεπτικό των καταρτιζόμενων ότι θα αφιερώσω δύο χρόνια, για να μάθω κάτι συγκεκριμένο σε συγκεκριμένες ειδικότητες, παράδειγμα αισθητική ή κομμωτική, πρέπει να εκσυγχρονιστεί, να αλλάξει και να προσαρμοστεί στα νέα δεδομένα της αγοράς

εργασίας τα οποία αλλάζουν χρόνο με τον χρόνο. Στα ΔΙΕΚ υπάρχουν ειδικότητες που ζητάει η αγορά εργασίας, ενώ δεν υπάρχουν αντίστοιχες σε άλλη κατηγορία σχολών εκπαίδευσης ή κατάρτισης. Νομίζω τέτοιες ειδικότητες είναι κατά πολύ οι τουριστικές οι οποίες δεν υπάρχουν στα πανεπιστήμια και υπάρχουν στα ΙΕΚ και το επάγγελμα που προκύπτει από συγκεκριμένες ειδικότητες σε σύνδεση έτσι ή σε σχέση πάντα με την αγορά εργασίας τουλάχιστον με τις τουριστικές ειδικότητες σίγουρα μπορούμε να πούμε για μας που είμαστε εδώ στο Αιγαίο υπάρχει ζήτηση. Δυστυχώς όμως τα παιδιά τόσα χρόνια δεν τις επέλεγαν και μόλις πέρσι καταφέραμε να δημιουργήσουμε μία αντίστοιχη τουριστική ειδικότητα έτσι ώστε να έχουμε συμμετοχή και εγγραφές από την Κω. Χρειάζεται να αλλάξει και η εικόνα που έχουν οι καταρτιζόμενοι, πριν την επιλογή των ΙΕΚ, σε ό,τι αφορά τις ειδικότητες που χρειάζεται η αγορά εργασίας τουλάχιστον σε τοπικό επίπεδο. Το ΙΕΚ αρκετά χρόνια πριν απ' όσο θυμάμαι σαν εκπαιδευόμενη κι εγώ τότε επέλεγαν πολλές φορές να φύγουν από το νησί και να πάνε σε Ιδιωτικό ΙΕΚ στην Αθήνα. Φαντάζομαι ότι η οικονομική κρίση έχει αλλάξει λίγο τη φιλοσοφία τους. Επίσης, η λογική με την οποία επέλεγαν την Αθήνα για σπουδές σε αντίστοιχα ΙΕΚ λόγω χρημάτων, τώρα έχει αλλάξει. Βέβαια, υπήρχε και η νοοτροπία, κυρίως από γονείς που δούλευαν σε ξενοδοχεία, ότι με τον τρόπο που μπήκαν αυτοί στα ξενοδοχεία τότε χωρίς πτυχίο, θα μπορούσαν να μπουν και τα παιδιά τους. Τα πράγματα βέβαια έχουν αλλάξει και χρόνο με τον χρόνο έχουν γίνει πιο δύσκολα και όλοι ζητάνε κάποιο πτυχίο, κάποιο αποδεικτικό στοιχείο, κάποιο χαρτί. Ζητάνε και οι επιχειρήσεις βέβαια τώρα πια τις αντίστοιχες πιστοποιήσεις και τα πτυχία, για να προσλάβουν τον κόσμο στο προσωπικό τους.»

- Στελέχη φορέων τοπικής αγοράς εργασίας Νοτίου Αιγαίου

Οι απόψεις των περισσότερων στελεχών της αγοράς εργασίας συγκλίνουν στην ανάγκη εκσυγχρονισμού των ΔΙΕΚ εστιάζοντας περισσότερο σε νέες ειδικότητες πιο σύγχρονες και καλύτερα οργανωμένες σε μια συνολική αλλαγή του πλαισίου που θα εξετάσει της ανάγκες της τοπικής αγοράς εργασίας. Σε αυτό το πλαίσιο θα πρέπει να εξεταστεί η δυνατότητα αλλαγής και εκσυγχρονισμού των παλαιότερων ειδικοτήτων προσαρμοσμένες βέβαια στις νέες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Τονίζεται βέβαια σε αρκετές περιπτώσεις το δικαίωμα ελεύθερης και δωρεάν πρόσβασης από τους ενδιαφερόμενους στο πλαίσιο της δημόσιας εκπαίδευσης-κατάρτισης.

Σε σχετική δήλωση στελέχους της τοπικής αγοράς εργασίας αναφέρεται:

«Παρατηρείται ότι σε δυο βασικούς κλάδους των εμπορικών επιμελητηρίων, μεταποίηση και τουριστικά, υπάρχει συνεχόμενη ζήτηση σε καταρτιζόμενους μιας και οι τοπικές αγορές εργασίας στηρίζονται σε πολύ μεγάλο ποσοστό σε τουριστικά

επαγγέλματα αλλά και σε επαγγέλματα μεταποίησης. Παρατηρείται όμως ότι τα νέα δεδομένα της εποχής έχουν άλλες απαιτήσεις από τους εργαζόμενους τόσο στο κομμάτι της εξειδίκευσης, όσο και στο κομμάτι της ευελιξίας της εργασίας. Για να ικανοποιηθούν αυτές οι νέες ανάγκες εκσυγχρονισμού, γίνονται σεμινάρια εξειδίκευσης από φορείς, όπως το ΕΒΕ, για να μπορέσουν οι εργαζόμενοι σε αυτές τις επιχειρήσεις να ανταποκριθούν. Ωστόσο, για τους νέους εργαζόμενους θα πρέπει να φροντίσουν για αυτό οι σχολές κατάρτισης τους, όπως και τα ΔΙΕΚ βέβαια».

Στο ίδιο ύφος και το παρακάτω απόσπασμα δήλωσης στελέχους φορέα της τοπικής αγοράς εργασίας:

«Η κατάρτιση των αποφοίτων Δ.Ι.Ε.Κ είναι σημαντική για την κάλυψη αναγκών της αγοράς εργασίας και ειδικότερα της τοπικής αγοράς εργασίας με τις ιδιαιτερότητες της κάθε περιοχής - νησιού ξεχωριστά. Θεωρείται μια καλή επαγγελματική επιλογή για όσους έχουν αποτύχει στις πανελλήνιες εξετάσεις με την κατάλληλη προσαρμογή βέβαια στις τοπικές ανάγκες κάθε περιοχής και με εστίαση σε σύγχρονες ειδικότητες που έχουν πραγματική ζήτηση.

Τα ΔΙΕΚ του ΟΑΕΔ φαίνεται να έχουν καλύτερη συνεργασία με τα αντίστοιχα τοπικά τμήματα των ΟΑΕΔ, ώστε να υπάρχει ανταπόκριση των ειδικοτήτων που δημιουργούνται με τις πραγματικές ανάγκες της τοπικής αγοράς εργασίας.

Αντιπροσωπευτικές οι δηλώσεις στελεχών από φορείς της αγοράς εργασίας:

«Οι ειδικότητες σε τοπικό επίπεδο για το Νότιο Αιγαίο πέρα από τα τουριστικά επαγγέλματα αφορούν υπαλλήλους τεχνικών γραφείων, υπαλλήλους ταξιδιωτικών γραφείων και ειδικούς ασφάλειας. Η αγορά εργασίας γενικότερα αναζητά καταρτιζόμενους με εξειδίκευση σε σύγχρονα δεδομένα, όπως για παράδειγμα σε νέα προγράμματα Η/Υ και νέες γλώσσες για μια, όσο γίνεται, πιο επικαιροποιημένη κατάρτιση των εργαζόμενων.»

Ο παράγοντας της οικονομικής κρίσης είναι ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά που σχολιάζουν τα στελέχη των φορέων της τοπικής αγοράς εργασίας, παρουσιάζοντας απόψεις για την επιρροή της οικονομικής κρίσης και στους τρεις τομείς της παραγωγής και εστιάζοντας κυρίως στον τομέα υπηρεσιών που βασίζεται η οικονομία του Νοτίου Αιγαίου.

Ενδεικτικό είναι το παρακάτω απόσπασμα από τον σχολιασμό για την επιρροή της οικονομικής κρίσης στην τοπική αγορά εργασίας:

«Η οικονομική κρίση των τελευταίων ετών φαίνεται να έχει επηρεάσει σε πιο μεγάλο βαθμό το εμπόριο και τα επαγγέλματα που παρέχουν υπηρεσίες στην ευρύτερη αγορά εργασίας της περιοχής του Νοτίου Αιγαίου. Από την άλλη, η αύξηση της ροής των τουριστών τα τελευταία χρόνια αύξησε και την επιλογή για τουριστικά επαγγέλματα

σε επίπεδο όμως διαφορετικό από παλαιότερα χρόνια με αποτέλεσμα η επιλογή να γίνεται με βάση τα προσόντα και τον φάκελο του βιογραφικού του κάθε υποψηφίου.»

Στην προσπάθεια αναζήτησης λύσεων στο συγκεκριμένο πρόβλημα σε μια περιοχή στην οποία η οικονομία βασίζεται κυρίως στον τουρισμό προτείνονται επιμέρους εξειδικεύσεις σε επαγγελματικά αντικείμενα για την κάλυψη νέων αναγκών αλλά και σύγχρονων απαιτήσεων του τουριστικού προϊόντος. Ουσιαστικά, τα νέα δεδομένα της αγοράς εργασίας οδηγούν σε νέες εξειδικεύσεις του προσωπικού, για να ανταπεξέλθει, με χαρακτηριστικό παράδειγμα το απόσπασμα σχετικής δήλωσης που ακολουθεί:

«Κλασικό παράδειγμα η επιλογή της ξένης γλώσσας στον τουριστικό τομέα που ξεφεύγει από τα πλαίσια των κλασικών επιλογών σε αγγλικά και γερμανικά αλλά διευρύνεται πλέον σε περισσότερες επιλογές. Νέες ξένες γλώσσες με βάση τα ανοίγματα και τις συμφωνίες με άλλα κράτη εντός και εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης.»

8.2.2 Θεματική ενότητα: Προσδοκίες από τη λειτουργία των ΔΙΕΚ

Στη δεύτερη θεματική ενότητα εξετάζονται οι προσδοκίες των καταρτιζόμενων, των διευθυντών και στελεχών της αγοράς εργασίας από τη λειτουργία των ΔΙΕΚ. Η σύνθεση των προσδοκιών αυτών προέρχεται από τις παρακάτω τέσσερις υποενότητες. Σε αυτές αναδεικνύονται οι επιμέρους κατηγορίες με αποσπάσματα δηλώσεων του δείγματος και σε διάκριση, ανάλογα με το δείγμα επιλογής που σχολιάζει τη συγκεκριμένη κατηγορία.

Το δείγμα επιλογής διακρίνεται σε:

- α. Καταρτιζόμενοι ΔΙΕΚ Νοτίου Αιγαίου,
- β. Διευθυντές ΔΙΕΚ Νοτίου Αιγαίου,
- γ. Στελέχη φορέων τοπικής αγοράς εργασίας για το Νότιο Αιγαίο.

Οι υποενότητες της θεματικής ενότητας των απόψεων για την ΑΕΚ (θεσμός ΙΕΚ):

1. Οι προσδοκίες μετά την λήψη του πτυχίου,
2. Η συνεισφορά των φορέων της τοπικής αγοράς εργασίας στην «σωστή» επιλογή ειδικοτήτων ΔΙΕΚ.

8.2.2.1 Υποενότητα: Οι προσδοκίες μετά την λήψη του πτυχίου

Το πρώτο μέρος αυτής της θεματικής ενότητας στοχεύει στη διερεύνηση των προσδοκιών των καταρτιζόμενων μετά την λήψη του πτυχίου και την είσοδό τους στην

αγορά εργασίας μέσα από δηλώσεις των ίδιων των καταρτιζόμενων αλλά και των διευθυντών ΔΙΕΚ και στελεχών από φορείς της αγοράς εργασίας.

Για την πρώτη ερώτηση της θεματικής ενότητας για τις απόψεις απέναντι στην ΑΕΚ (θεσμός ΙΕΚ) που αφορά τις προσδοκίες των καταρτιζόμενων μετά την λήψη του πτυχίου και την είσοδό τους στην αγορά εργασίας αναδείχθηκαν οι παρακάτω κατηγορίες με τη σειρά ταξινόμησης από τις περισσότερες αναφορές στις λιγότερες:

Κατηγορίες: Οι προσδοκίες μετά την λήψη του πτυχίου

- **Καταρτιζόμενοι ΔΙΕΚ Νοτίου Αιγαίου**

Οι περισσότερες δηλώσεις καταρτιζόμενων για τις προσδοκίες τους μετά τη λήψη του πτυχίου από τα ΔΙΕΚ αφορούν την πρακτική άσκηση και την πιστοποίηση μέσα από τις εξετάσεις πιστοποίησης αποφοίτων ΙΕΚ. Τελευταία, στις δηλώσεις των καταρτιζόμενων παρατηρείται η επαγγελματική αποκατάσταση και αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι οι περισσότεροι καταρτιζόμενοι είναι μικρότερης ηλικίας (ηλικιακή ομάδα μικρότεροι των 20 ετών) οπότε επιδιώκουν να έχουν ολοκληρωμένο ατομικό φάκελο προσόντων σε αυτήν την φάση.

Επίσης, από τα λεγόμενα των γυναικών της έρευνας μας προέκυψαν ζητήματα που αφορούσαν τις χαμηλές προσδοκίες για αμοιβή και μισθό με βάση το έμφυλο μισθολογικό χάσμα, ενός από τα πλέον επίμονα έμφυλα χάσματα, που, όπως χαρακτηριστικά αναφέρεται και στην έκθεση της Παγκόσμιας Έκθεσης Μισθών (Global Wage Report) που εκδίδεται από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ILO), «αποτελεί έναν ευρέως χρησιμοποιούμενο δείκτη ανισότητας των δύο φύλων στον κόσμο της εργασίας και συχνά χρησιμοποιείται για την παρακολούθηση της προόδου προς την κατεύθυνση της ισότητας των φύλων σε εθνικό ή διεθνές επίπεδο» (ILO, 2018: 39).

Καταρτιζόμενη δηλώνει για πρακτική άσκηση, πιστοποίηση και επαγγελματική αποκατάσταση:

«Πιστεύω πως περίπου τον Οκτώβριο θα έχω ολοκληρώσει τις σπουδές μου συμπεριλαμβάνοντας σε αυτές και το στάδιο της πρακτικής άσκησης. Μετά το τέλος των σπουδών και της πρακτικής άσκησης, θα προσπαθήσω να δώσω εξετάσεις για πιστοποίηση της ειδικότητας μου στα ΙΕΚ. Πιστεύω ότι η διαδικασία της πιστοποίησης είναι πολύ σημαντική και θα βάλω τα δυνατά μου να καταφέρω να περάσω στις εξετάσεις πιστοποίησης. Δεν θεωρώ ότι είναι κάτι ιδιαίτερα δύσκολο, χρειάζεται όμως διάβασμα. Πιστεύω ότι, όταν τελειώσω τη σχολή, θα ανοίξω δικό μου μαγαζί στο οποίο θα ασκώ το επάγγελμά μου και το πτυχίο που θα έχω αποκτήσει από το ΙΕΚ, θα έχει μεγαλύτερη βαρύτητα από ένα πτυχίο ιδιωτικής σχολής. Αν δεν καταφέρω για τον οποιοδήποτε λόγο να ανοίξω δικό μου κατάστημα, τότε θα συνεχίσω να δουλεύω στο

μαγαζί που δουλεύω ήδη και κάνω την πρακτική μου εξάσκηση Η πρακτική άσκηση και η πιστοποίηση σε κάθε περίπτωση αυξάνουν τις πιθανότητες επαγγελματικής αποκατάστασης.»

Για την πιστοποίηση μέσα από τις εξετάσεις αποφοίτων ΙΕΚ καταρτιζόμενη δηλώνει: *«Για την πιστοποίηση θα έλεγα ότι δεν την έχω προς το παρόν σε πρώτη προτεραιότητα κυρίως για δύο λόγους. Ο πρώτος λόγος είναι η δυσκολία με την οποία βλέπω να γίνονται οι εξετάσεις πιστοποίησης με βάση τις τριακόσιες ερωτήσεις και το υψηλό επίπεδο που χρειάζεται πολύ διάβασμα. Από την άλλη, οι υπεύθυνοι στον δήμο της Σάμου που με ενδιαφέρει να διοριστώ τουλάχιστον με σύμβαση στον δημοτικό παιδικό σταθμό, μου είπαν ότι δεν είναι απαραίτητη η πιστοποίηση παρά μόνο η βεβαίωση ολοκλήρωσης των σπουδών στο ΙΕΚ στη συγκεκριμένη ειδικότητα. Επίσης, στους συμβασιούχους του Δήμου προτιμώνται οι απόφοιτοι των ΕΠΑΛ και των ΙΕΚ από αυτούς των ΤΕΙ και ΑΕΙ, επειδή απαιτούνται λιγότερες αποδοχές.»*

Επιπλέον, καταρτιζόμενη μας παραθέτει την αγωνία της για τις εξετάσεις πιστοποίησης ως προς τον βαθμό δυσκολίας που παρουσιάζουν αλλά και το χρονικό διάστημα που πραγματοποιούνται σε σχέση με τους απόφοιτους που εργάζονται ή θα εργάζονται την περίοδο των εξετάσεων:

«Ένα άλλο πρόβλημα όσον αφορά την πιστοποίηση και τις εξετάσεις πιστοποίησης είναι ότι αν αυτές γίνουν το καλοκαίρι αδυνατώ να πάω λόγω ότι εργάζομαι και δεν μπορώ να αφήσω τη δουλειά μου για να πάω να δώσω τις εξετάσεις. Αν γίνουν οι εξετάσεις προς το χειμώνα πιστεύω ότι όλα τα παιδιά της ειδικότητας θα πάνε να δώσουν αν όμως γίνουν καλοκαίρι το βρίσκω ιδιαίτερα δύσκολο.»

- Διευθυντές ΔΙΕΚ Νοτίου Αιγαίου

Οι διευθυντές των ΔΙΕΚ έχουν σαφή εικόνα της τοπικής αγοράς εργασίας και είναι πεπεισμένοι ότι οι απόφοιτοι των ΔΙΕΚ μετά την λήψη του πτυχίου τους μπορούν να ικανοποιήσουν τις επαγγελματικές ανάγκες και προσδοκίες τους. Δηλώνουν επίσης ότι υπάρχει ικανοποιητικός βαθμός επικοινωνίας μεταξύ των ΔΙΕΚ ώστε οι καταρτιζόμενοι να μπορούν να υλοποιήσουν την πρακτική τους άσκηση και σε άλλες περιοχές εκτός της έδρας του ΔΙΕΚ που φοιτούσαν.

Η σχετική δήλωση διευθυντή ΔΙΕΚ:

«...είναι πολύ θετικό ότι υπάρχει δίκτυο επικοινωνίας μεταξύ των ΔΙΕΚ και μπορεί δηλαδή κάποιος σπουδαστής από κάποιο άλλο να έρθει να κάνει την πρακτική του άσκηση και να τον εποπτεύσουμε για τις ώρες αυτές που κάνει την πρακτική του άσκηση.»

Για την επαγγελματική αποκατάσταση μετά την αποφοίτηση από τα ΔΙΕΚ διευθυντής ΔΙΕΚ δηλώνει:

«Σε αρκετές ειδικότητες φαίνεται ότι η αγορά εργασίας έχει ανάγκες και με τον τρόπο αυτόν δίνεται μια σημαντική ευκαιρία στους σπουδαστές των ΔΙΕΚ να έχουν επαγγελματική αποκατάσταση με βάση την συγκεκριμένη ειδικότητα που έχουν επιλέξει.»

- Στελέχη φορέων τοπικής αγοράς εργασίας Νοτίου Αιγαίου

Στο ζήτημα των προσδοκιών των καταρτιζόμενων μετά την λήψη του πτυχίου τους, οι δηλώσεις των στελεχών από φορείς της τοπικής αγοράς εργασίας εστιάζουν στην σημασία της πρακτικής άσκησης και στη σύνδεση με την επαγγελματική αποκατάσταση, μιας και πολύ μεγάλος αριθμός προσλαμβάνεται από επιχειρήσεις στις οποίες πραγματοποιούν την πρακτική άσκηση.

Χαρακτηριστική είναι η δήλωση στελέχους της τοπικής αγοράς εργασίας:

«Η πρακτική άσκηση δεν είναι μια τυπική διαδικασία όπως νομίζουν πολλοί που δεν έχουν την σχετική εμπειρία. Είναι πάρα πολύ σημαντική, διότι μέσα από την πρακτική άσκηση οι καταρτιζόμενοι αντιλαμβάνονται την πραγματική εικόνα της αγοράς εργασίας σταθμίζοντας όλους τους παράγοντες με τα θετικά αλλά και τα αρνητικά σημεία τους.»

Στο ίδιο ύφος αναφέρει για τη σχέση πρακτικής άσκησης με την επαγγελματική αποκατάσταση:

«Υπάρχουν πολλά παραδείγματα στα οποία επιχειρήσεις που προσέλαβαν προσωπικό από τα ΔΙΕΚ για πρακτική άσκηση, και αναφέρομαι κυρίως σε επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον τουριστικό τομέα, αυτές λοιπόν μετά την πρακτική άσκηση τους προσέλαβαν ως μόνιμο προσωπικό της επιχείρησης. Όπως ανέφερα νωρίτερα, οι επιχειρήσεις είναι του τουριστικού τομέα κυρίως αλλά είναι και επιχειρήσεις σε άλλους τομείς, όπως μεταποίησης, τεχνικές υπηρεσίες και εμπορικά καταστήματα.»

8.2.2.2 Υποενότητα: Η συνεισφορά των φορέων της τοπικής αγοράς εργασίας

Η συγκεκριμένη υποενότητα περιέχει τις αντιλήψεις των στελεχών από φορείς της τοπικής αγοράς εργασίας και είναι έμμεσα συνδεδεμένη με την προηγούμενη υποενότητα των προσδοκιών των καταρτιζόμενων μετά τη λήψη του πτυχίου τους ένα και την είσοδό τους στην τοπική αγορά εργασίας.

Η δεύτερη ερώτηση της θεματικής ενότητας για τις προσδοκίες των καταρτιζόμενων συνθέτουν τις παρακάτω κατηγορίες με την σειρά ταξινόμησης από τις περισσότερες αναφορές στις λιγότερες αναφορές:

Κατηγορίες: Η συνεισφορά των φορέων της τοπικής αγοράς εργασίας στην «σωστή» επιλογή ειδικοτήτων ΔΙΕΚ

- Στελέχη φορέων τοπικής αγοράς εργασίας Νοτίου Αιγαίου

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, βασικός φορέας για την παρακολούθηση αναγκών δεξιοτήτων σε κλάδους και επαγγέλματα είναι το Cedefop. Στην Ελλάδα, λειτουργεί από το 2016 ο Μηχανισμός Διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας, από το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης με τη σύμπραξη του (ΕΙΕΑΔ). Οι εθνικοί κοινωνικοί εταίροι (ΓΣΕΕ, ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ) αποτελούν βασικούς δρώντες φορείς τόσο στο σχεδιασμό όσο και στην εφαρμογή του Μηχανισμού Διάγνωσης.

Οι φορείς της αγοράς εργασίας μπορούν να συνεισφέρουν στην επιλογή ειδικοτήτων στα ΙΕΚ μέσω της διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας και της πρόβλεψης των μελλοντικών αναγκών σε νέες θέσεις εργασίας και σε νέες απαιτούμενες δεξιότητες. Συγκεκριμένα, η συνεργασία των φορέων μπορεί να βοηθήσει στη διάγνωση των αναγκών της αγοράς εργασίας και στη διαμόρφωση προγραμμάτων κατάρτισης που θα αποβλέπουν στη βελτίωση των δεξιοτήτων και των γνώσεων των υποψήφιων εργαζομένων. Η πρόβλεψη των μελλοντικών απαιτήσεων της αγοράς εργασίας μπορεί να βοηθήσει στη διάθεση πόρων για τη βελτίωση του εκπαιδευτικού συστήματος και στη διάθεση πόρων για τη βελτίωση του εκπαιδευτικού υλικού.

Η ανάγκη συνεργασίας των φορέων της τοπικής αγοράς εργασίας δηλώθηκε από όλα τα στελέχη που συμμετείχαν στη διαδικασία των συνεντεύξεων. Χαρακτηριστική είναι η δήλωση στελέχους ΕΒΕΔ στο ζήτημα της συνεργασίας των φορέων:

«Οι φορείς της αγοράς εργασίας έχουν σημαντικό ρόλο στην αγορά εργασίας και μπορούν να συνεισφέρουν στη διάγνωση των αναγκών της αγοράς εργασίας και στη διαμόρφωση προγραμμάτων κατάρτισης που θα αποβλέπουν στη βελτίωση των δεξιοτήτων και των γνώσεων των υποψήφιων εργαζομένων.

Η γνώμη μου είναι και πιστεύω ότι την ίδια άποψη πρέπει να έχουν και όλοι οι εκπρόσωποι φορέων της τοπικής αγοράς εργασίας ότι οι φορείς της αγοράς εργασίας πρέπει και μπορούν να συνεργαστούν στο πλαίσιο της διάγνωσης των πραγματικών αναγκών σε ειδικότητες, ώστε, από τη μία πλευρά, να καλύπτονται άμεσα οι όποιες ανάγκες και από την άλλη, να μην δημιουργούνται άνεργοι από την αστοχία στην επιλογή των ειδικοτήτων.»

Στο ίδιο ύφος το ίδιος στέλεχος φορέα της αγοράς εργασίας λίγο παρακάτω δηλώνει ως προς την δυνατότητα χρηματοδότησης και διάθεσης πόρων για την βελτίωση της κατάστασης στο ζήτημα της σωστής επιλογής ειδικοτήτων από τα ΔΙΕΚ:

«Επιπλέον, η πρόβλεψη των μελλοντικών απαιτήσεων της αγοράς εργασίας μπορεί να βοηθήσει στη διάθεση πόρων τόσο για τη βελτίωση του εκπαιδευτικού συστήματος, όσο και για τη βελτίωση του εκπαιδευτικού υλικού. Πρόθεση του φορέα που εκπροσωπώ είναι να διαθέσει πόρους προς αυτήν την κατεύθυνση, έχοντας βέβαια πάντα τη σχετική έγκριση από τα αρμόδια υπουργεία και τους επιστημονικούς φορείς.»

8.2.3 Θεματική ενότητα: Εμπειρίες φοίτησης στα ΔΙΕΚ

Στην τρίτη θεματική ενότητα αποτυπώνονται οι εμπειρίες καταρτιζόμενων, διευθυντών και στελεχών της αγοράς εργασίας από τη λειτουργία των ΔΙΕΚ. Η αποτύπωση των εμπειριών δηλώνεται στις παρακάτω τρεις υποενότητες. Σε αυτές αναδεικνύονται οι επιμέρους κατηγορίες με αποσπάσματα δηλώσεων του δείγματος και σε διάκριση, ανάλογα με το δείγμα επιλογής που σχολιάζει τη συγκεκριμένη κατηγορία.

Οι υποενότητες της θεματικής ενότητας των εμπειριών φοίτησης στα ΔΙΕΚ:

1. Εμπειρίες καταρτιζόμενων κατά τη διαδικασία φοίτησης,
2. Εμπειρίες διευθυντών από τη λειτουργία των ΔΙΕΚ,
3. Συμβολή φορέων αγοράς εργασίας για καλύτερη κατάρτιση και επαγγελματική αποκατάσταση στους καταρτιζόμενους των ΙΕΚ.

8.2.3.1 Υποενότητα: Εμπειρίες καταρτιζόμενων κατά την διαδικασία φοίτησης

Η υποενότητα με τις εμπειρίες των καταρτιζόμενων κατά τη διαδικασία φοίτησής τους, αποτυπώνει γενικές και ειδικές απόψεις που σχηματίστηκαν, κατά τη διάρκεια φοίτησης σε ΔΙΕΚ. Οι εμπειρίες αυτές περιέχουν στοιχεία από τη θεωρητική εκπαίδευση και την πρακτική κατάρτιση, τις σχέσεις με τους συναδέλφους, τους εκπαιδευτές και τη διεύθυνση αλλά και το αναλυτικό πρόγραμμα και τις υποδομές και συνθέτουν τις παρακάτω κατηγορίες με τη σειρά ταξινόμησης από τις περισσότερες αναφορές στις λιγότερες:

Κατηγορίες: Εμπειρίες καταρτιζόμενων κατά τη διαδικασία φοίτησης

- Καταρτιζόμενοι ΔΙΕΚ Νοτίου Αιγαίου

Οι περισσότερες δηλώσεις καταρτιζόμενων για τις εμπειρίες κατά τη διαδικασία φοίτησης αφορούσαν τις σχέσεις με συναδέλφους κατά κύριο λόγο, τις σχέσεις με τους εκπαιδευτές πρακτικής άσκησης στα εργαστήρια και τέλος της σχέσης τους με τη διεύθυνση του ΔΙΕΚ στο οποίο φοιτούσαν.

Χαρακτηριστική είναι η δήλωση καταρτιζόμενου για τη σχέση με συναδέλφους και εκπαιδευτές:

«Ξεκινώντας να απαριθμώ τις εμπειρίες από τη διαδικασία φοίτησης στο ΙΕΚ θα έλεγα ότι το πρώτο ίσως είναι ότι έκανα αρκετές γνωριμίες από συμφοιτητές, εκπαιδευτές και γενικότερα στον τομέα της πληροφορικής που δεν είχα τόσο, διότι είχα ακολουθήσει νωρίτερα τον ίδιο τομέα των ηλεκτρονικών στο ΕΠΑΛ.»

Στο ίδιο ύφος δήλωση καταρτιζόμενης για τις εμπειρίες με συναδέρφους, εκπαιδευτές και διεύθυνση:

«Από τις εμπειρίες φοίτησης στο ΙΕΚ η πιο χαρακτηριστική για μένα είναι η συναναστροφή με συνεκπαιδευόμενους μου στην συγκεκριμένη ειδικότητα και φυσικά η σχέση που αναπτύξαμε με τους εκπαιδευτές μας. Πιστεύω ότι θα υπάρχει συνέχεια στο πλαίσιο της συνεργασίας μια και η τοπική αγορά εργασίας που απευθυνόμαστε οι περισσότεροι είναι σχετικά μικρή και υπάρχουν πολλές πιθανότητες να βρεθούμε είτε με συνεκπαιδευόμενους μας είτε και με τους εκπαιδευτές μας σε κάποιες επιχειρήσεις. Απ' την άλλη πλευρά η σχέση με την διοίκηση ακολουθούσε τα τυπικά κυρίως πλαίσια συνεργασίας χωρίς να λείπουν πολλές φορές τα παράπονα κυρίως στο κομμάτι της αντιμετώπισης διότι εμείς είμαστε μια ειδική περίπτωση λόγω της ηλικίας και τις ιδιαιτερότητες της επαγγελματικής αποκατάστασης μας.»

Σε ότι αφορά την θεωρητική εκπαίδευση και πρακτική άσκηση των καταρτιζόμενων οι δηλώσεις τους περιέχουν έναν έντονο προβληματισμό ως προς τις σύγχρονες πρακτικές που πραγματεύονται τα μαθήματα είτε θεωρητικά είτε πρακτικής άσκησης κυρίως στον τρόπο με τον οποίο φέρνουν κοντά την πραγματική εικόνα των ειδικοτήτων που έχει ανάγκη η αγορά εργασίας σήμερα.

Ο παραπάνω προβληματισμός είναι έντονος στην παρακάτω δήλωση καταρτιζόμενου:

«Θεωρώ ότι τα μαθήματα που παρακολουθήσαμε στο ΙΕΚ, και αναφέρομαι τόσο στα θεωρητικά όσο και στα πρακτικά και ίσως θα έλεγα ότι περισσότερη αξία έχουν όλα αυτά στην πρακτική άσκηση των μαθημάτων, αυτά λοιπόν τα μαθήματα απέχουν αρκετά από την πραγματική και σύγχρονη εικόνα των ειδικοτήτων που έχει ανάγκη η αγορά εργασίας. Το καταλαβαίνω λίγο για τα θεωρητικά μαθήματα μια και οι θεώρηση σε κάποια ειδικότητα σε μεγάλο βαθμό δεν αλλάζει όμως σίγουρα αλλάζει με το πέρασμα του χρόνου η πρακτική της. Η άποψή μου βέβαια δεν είναι απόλυτη και σίγουρη γιατί δεν έχω ακριβή εικόνα των σύγχρονων ειδικοτήτων όμως επειδή η ειδικότητά μου έχει σχέση με νέες τεχνολογίες και ειδικότερα με πληροφορική είναι σίγουρο ότι τα δεδομένα αλλάζουν χρόνο με το χρόνο, χωρίς βέβαια από την άλλη, να παρακολουθείται αυτή η αλλαγή από τα ΙΕΚ.»

Αντίστοιχα στο ίδιο ύφος καταρτιζόμενη δηλώνει:

«Επειδή δουλεύω χρόνια στο αντικείμενο της ειδικότητας μου, χωρίς όμως να έχω το απαραίτητο πτυχίο, έχω μια αρκετά καλή εικόνα της ειδικότητας στις πραγματικές της διαστάσεις όπως αυτές είναι σήμερα στην αγορά εργασίας. Τα μαθήματα που παρακολουθήσαμε στα ΙΕΚ, θεωρητικά και πρακτικά, χρειάζεται να εκσυγχρονιστούν άμεσα για να μπορούν να συμβαδίζουν με την σύγχρονη εικόνα που έχει η ειδικότητά μας. Βέβαια έχω να παρατηρήσω ότι στα εργαστηριακά μαθήματα και επειδή η εκπαιδευτές είναι χρόνια εργαζόμενοι στο συγκεκριμένο αντικείμενο η προσέγγιση των μαθημάτων αυτών έχει μια ποιο ουσιαστική διδασκαλία από ότι ίσως τα θεωρητικά μαθήματα.»

Σε ό τι αφορά τις δηλώσεις για το αναλυτικό πρόγραμμα των ΔΙΕΚ φαίνεται πως η διαδικασία έχει αλλάξει από τα προηγούμενα χρόνια στα οποία ο εκπαιδευτής με την ύλη που υπήρχε προγραμμάτιζε τα μαθήματα του. Σήμερα, γίνεται με πιο σύγχρονο τρόπο σύμφωνα με τον οποίο ο εκπαιδευτής μπαίνει σε μία πλατφόρμα ηλεκτρονική και με βάση τον προγραμματισμό που θα κάνει, αναρτά εκεί τις σημειώσεις του με ηλεκτρονικό τρόπο και στη συνέχεια, ο κάθε σπουδαστής με τους κωδικούς του διαβάζει τις σημειώσεις.

Για την συγκεκριμένη εμπειρία σπουδαστής δηλώνει:

«Ένα από τα θετικά στοιχεία των μαθημάτων σίγουρα ήταν η δυνατότητα να γίνεται download των σημειώσεων και της ύλης του κάθε μαθήματος με ηλεκτρονικό τρόπο μέσω ηλεκτρονικών κωδικών της πλατφόρμας του ΙΕΚ ,χωρίς να υπάρχουν βιβλία ή έντυπες σημειώσεις. Επίσης, μέσω της πλατφόρμας δίνεται η δυνατότητα στους καταρτιζόμενους να θέτουν ερωτήματα, απορίες προς τους εκπαιδευτές εκείνη την ώρα online, παρέχοντας έτσι τη δυνατότητα μιας άμεσης αλληλεπίδρασης με το συγκεκριμένο υλικό και τον εκπαιδευτή..»

Σε αντίστοιχο ύφος η δήλωση καταρτιζόμενης για την δυνατότητα πρόσβασης σε διαδίκτυο και υπολογιστές μέσω των ΔΙΕΚ:

«Για τις περιπτώσεις των σπουδαστών που δεν έχουν υπολογιστή ή σύνδεση στο ίντερνετ το ΙΕΚ διαθέτει το εργαστήριο υπολογιστών, για να μπορέσουν να διαβάσουν από συγκεκριμένους υπολογιστές. Εγώ μάλιστα το έχω χρησιμοποιήσει πολλές φορές. Ειδικά, όταν είχα τη δυνατότητα να σχολάσω σχετικά νωρίτερα από τη δουλειά μου και να πάω στο εργαστήριο υπολογιστών που είχε διαθέσει η διεύθυνση για αυτόν τον σκοπό, να μπω στον λογαριασμό μου στην πλατφόρμα και να διαβάσω από εκεί τις σημειώσεις του μαθήματος που με ενδιέφερε. Βέβαια, μαζί με εμένα ήταν και άλλοι καταρτιζόμενοι στο εργαστήριο και πολλές φορές οι θέσεις που ήταν διαθέσιμες δεν επαρκούσαν για όλους. Σε ερώτημά μας προς τη διεύθυνση για επιπλέον θέσεις

εργασίας και υπολογιστές, δυστυχώς δεν ανταποκρίθηκαν επικαλούμενοι τη συστέγαση με το πρωινό ΕΠΑΛ..»

Τέλος, λιγότερες σε σχέση με τα προηγούμενα αλλά αρκετά σημαντικές είναι οι δηλώσεις των καταρτιζόμενων για τις υποδομές κυρίως των εργαστηρίων για την κάθε ειδικότητα των ΔΙΕΚ. Παρατηρείται και εδώ όπως και στα προηγούμενα ή ανάγκη για ανανέωση των εργαστηρίων και των υποδομών, ώστε τα εργαστηριακά μαθήματα να γίνονται πιο ουσιαστικά και να ανταποκρίνονται σε πραγματικές καταστάσεις.

Για το ζήτημα έλλειψης υποδομών στα εργαστηριακά μαθήματα καταρτιζόμενος δηλώνει:

«Για μένα μεγάλο πρόβλημα ήταν η πρακτική εξάσκηση στα εργαστήρια του ΙΕΚ η οποία θεωρώ ότι θα έπρεπε να είναι πιο δυναμική και εντατική και στοχευμένη σε άλλο είδος, σε αυτό που λέμε εμπειρία και πρακτική εξάσκηση, και όχι στη θεωρία. Δεν υπάρχει σύνδεση της θεωρίας με την πράξη τουλάχιστον στο βαθμό που όλοι θα θέλαμε. Αυτό είναι ένα σημαντικό έλλειμμα, ένα ζήτημα το οποίο δημιουργεί προβλήματα και στη δική μας αντιμετώπιση στους δημοτικούς σταθμούς που πηγαίνουμε. Δε μας μεταφέρονται δηλαδή σε πρακτικό επίπεδο ζητήματα που αντιμετωπίστηκαν από πιο έμπειρους από εμάς, έτσι ώστε να προετοιμαστούμε για αντίστοιχα ζητήματα που θα αντιμετωπίσουμε εμείς, όταν πάμε να ασκήσουμε το επάγγελμα αυτό. Πολλές φορές βρεθήκαμε στη θέση να φανταζόμαστε ή να βλέπουμε σε βίντεο την πρακτική διαδικασία μιας και δεν υπήρχαν τα κατάλληλα εργαλεία, ώστε να τα χρησιμοποιήσουμε και να μάθουμε με την βοήθεια των εργαλείων την πρακτική εφαρμογή τους.»

8.2.4 Ελεύθερος σχολιασμός

Πριν από το κλείσιμο των συνεντεύξεων, δόθηκε η δυνατότητα στους συμμετέχοντες να σχολιάσουν ελεύθερα σε σχέση με το αντικείμενο της εν λόγω συνέντευξης.

Στο πλαίσιο αυτού του σχολιασμού, προέκυψαν κάποια ζητήματα:

Τα βασικά προσόντα αποκτούν αυξημένη σημασία στην αναζήτηση εργασίας, ενώ ειδικά στον δημόσιο τομέα, πέραν από την πιστοποίηση ΕΟΠΠΕΠ, η συγκέντρωση μορίων βάσει άλλων κριτηρίων, όπως η γνώση ξένων γλωσσών, η οικογενειακή κατάσταση και παρόμοιοι παράγοντες, διαδραματίζει έναν ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο.

Η δήλωση διευθύντριας ΔΙΕΚ σε αυτό το ύφος για την σημασία των βασικών προσόντων πέρα από την πιστοποίηση του ΕΟΠΠΕΠ:

«Θα σας μεταφέρω μια συζήτηση που έκανα τελευταία με μια ομάδα από καταρτιζόμενους του ΙΕΚ μας για την σημασία της πιστοποίησης αλλά και των

επιπλέον προσόντων στη διαδικασία συγκέντρωσης μορίων. Μου μετέφεραν οι απόφοιτοι μας πως κατάφεραν να διοριστούν ως φύλακες αρχαιοτήτων από μια προκήρυξη του Υπουργείου Πολιτισμού, γιατί εκτός από την πιστοποίηση του ΕΟΠΠΕΠ είχαν και πτυχίο ξένης γλώσσας αλλά και χειρισμού Η/Υ, οπότε τα μόρια τους ήταν περισσότερα από άλλους που δεν είχαν τα παραπάνω προσόντα. Επίσης, μια απόφοιτη μεγαλύτερης ηλικίας μου ανέφερε ότι βγήκε πρώτη σε μόρια λόγω των παιδιών που είχε και ότι αυτά ανέβασαν μαζί με τα άλλα προσόντα τον αριθμό των μορίων της για πρόσληψη.»

Χαρακτηριστική είναι και η δήλωση στελέχους του Εμπορικού Επιμελητηρίου ως προς τα προσόντα αυτά και τη σημασία τους στην αναζήτηση εργασίας στην τοπική αγορά:

«Ένα άλλο σημείο που θα ήθελα να επισημάνω στην κουβέντα μας είναι η ανάγκη για επιπλέον προσόντα ειδικά για την τοπική αγορά εργασίας και αναφέρομαι και στις ξένες γλώσσες μιας και τα τουριστικά ή αν θέλετε τα τουριστικού ενδιαφέροντος επαγγέλματα της αγοράς μας βασίζονται κατά ένα μεγάλο μέρος στη γνώση ξένων γλωσσών. Και μάλιστα, τα τελευταία χρόνια ξεπερνάμε τα δεδομένα της αγγλικής γλώσσας ως βασικής, αφού προστίθενται και άλλες ξένες γλώσσες, όπως τα γερμανικά και τα γαλλικά πρώτης φάσης αλλά και μια αγορά εργασίας που τα τελευταία χρόνια έχει κάνει μεγάλο άνοιγμα. Εννοώ τις χώρες της πρώην Σοβιετικής Ένωσης και τη Ρωσία. Εδώ πιστεύω ότι πρέπει να προσθέσουμε έναν ακόμη παράγοντα που εμφανίστηκε πολύ πρόσφατα και είναι η είσοδος Κινέζων επισκεπτών στην ευρωπαϊκή τουριστική αγορά και κατά συνέπεια και στην ελληνική.»

Επιπλέον, σύμφωνα με τα άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα, η δυνατότητα εύρεσης εργασίας σχετίζεται επίσης με τον βαθμό της πρωτοβουλίας που επιδεικνύουν οι απόφοιτοι, αντικατοπτρίζοντας πόσο ενεργά αναζητούν απασχόληση. Σε αυτό το πλαίσιο, οι κοινωνικές συνδέσεις και οι επαφές με άτομα που εργάζονται στον συγκεκριμένο κλάδο παίζουν επίσης έναν κρίσιμο ρόλο. Αυτές οι σχέσεις όχι μόνο διευκολύνουν την άμεση ενημέρωση για διαθέσιμες θέσεις εργασίας, αλλά επίσης παρέχουν θετικές συστάσεις προς ενδιαφερόμενους εργοδότες.

Χαρακτηριστική είναι η δήλωση καταρτιζόμενης ΔΙΕΚ κατά τη διαδικασία της συνέντευξης αναλύοντας ζητήματα που αφορούν την εύρεση εργασίας στην τοπική αγορά:

«Θα ήθελα να προσθέσω ότι κατά τη διαδικασία αναζήτησης εργασίας στην τοπική αγορά δεν είχαμε κάποια υποστήριξη από κάποιον φορέα, αν και περιμέναμε ότι θα υπήρχε κάτι σχετικό από τη διοίκηση του ΔΙΕΚ, ενώ για μια φίλη μου που φοιτούσε σε

ιδιωτικό ΙΕΚ στη Θεσσαλονίκη, υπήρξε ενδιαφέρον από το ΙΙΕΚ ως προς την εύρεση εργασίας κυρίως βέβαια όχι προς την τοπική αγορά αλλά πανελλαδικά με εστίαση κυρίως σε μεγάλες πόλεις, όπως η Αθήνα και η Θεσσαλονίκη. Εγώ τον πρώτο καιρό βασίστηκα στις γνωριμίες των γονιών μου και των συγγενών και αναζήτησα εργασία σε μικρές επιχειρήσεις στην τοπική αγορά εργασίας. Βέβαια, αρκετοί συμφοιτητές μου βρήκαν εργασία σε επιχειρήσεις στις οποίες πραγματοποίησαν την πρακτική τους άσκηση και τους κράτησαν ως μόνιμους υπαλλήλους στις συγκεκριμένες θέσεις.»

Για την επίτευξη της σύνδεσης των αποφοίτων με την αγορά εργασίας, είναι εξίσου σημαντικές και οι πρωτοβουλίες που λαμβάνονται από τα ΔΙΕΚ προς αυτήν την κατεύθυνση. Αυτές οι πρωτοβουλίες περιλαμβάνουν δράσεις από τα στελέχη των ΔΙΕΚ, με σκοπό τη δημιουργία ενός δικτύου συνεργαζόμενων επιχειρήσεων στο πλαίσιο της Πρακτικής Άσκησης. Επιπλέον, συνεργάζονται με φορείς, όπως το Επαγγελματικό Επιμελητήριο, με στόχο την προώθηση της σύνδεσης των αποφοίτων με επιχειρήσεις και την ενημέρωσή τους σχετικά με διαθέσιμες θέσεις εργασίας, όπως προκύπτει από την παρακάτω συνέντευξη της διευθύντριας του ΔΙΕΚ:

«Αυτό που έχουμε εφαρμόσει εδώ και περίπου δύο με τρία χρόνια είναι μια συνεργασία με το Επαγγελματικό Επιμελητήριο Δωδεκανήσου όπου στο οποίο παρέχουμε τις ειδικότητες που διδάσκονται στο ΔΙΕΚ και συνδέουμε τους αποφοίτους μας με αυτές τις ειδικότητες. Μέσω αυτής της διαδικασίας, δημιουργούμε αντιστοιχίσεις όπου οι επιχειρήσεις αναγνωρίζουν τις δεξιότητες των αποφοίτων μας και παρέχουν ευκαιρίες είτε για πρακτική άσκηση είτε για θέσεις εργασίας. Βέβαια, αυτό δε γίνεται κάτω από ένα οργανωμένο πλαίσιο ενός φορέα που θα έπρεπε να έχει στην ευθύνη του μια τέτοια διαδικασία αλλά βασίζεται στις προσωπικές μας γνωριμίες, επειδή ζούμε σε μια μικρή κοινωνία και συνεργαζόμαστε πολύ καλά με τους φορείς που εμπλέκονται στην τοπική αγορά εργασίας.»

Επιπλέον και σε σύνδεση με τα παραπάνω, φαίνεται ότι η δημιουργία ενός γραφείου διασύνδεσης στα ΔΙΕΚ θα έχει σημαντικό ρόλο, διότι θα μπορούσε να προσφέρει τη δυνατότητα στους φοιτητές να έρχονται σε επαφή με συμβούλους σταδιοδρομίας και θα μπορούσε επίσης να λειτουργήσει ως σημείο διασύνδεσης με τις σχετικές υπηρεσίες του ΟΑΕΔ. Ένα παράδειγμα λειτουργίας τέτοιου γραφείου παραθέτετε από στέλεχος του ΟΑΕΔ::

«Νομίζω ότι θα ήταν χρήσιμο στο πλαίσιο της σύνδεσης των αποφοίτων των ΔΙΕΚ με την τοπική αγορά εργασίας να υπάρξει ένα γραφείο διασύνδεσης της αγοράς εργασίας με τους καταρτιζόμενους και απόφοιτους των ΔΙΕΚ σε άμεση σύνδεση με τις βάσεις

δεδομένων για εργασία του ΟΑΕΔ μέσω κατάλληλα εξειδικευμένων ατόμων που θα μπορούν να συμβουλεύουν τους αποφοίτους σε ζητήματα, όπως η σύνταξη ενός επαγγελματικού βιογραφικού ή η οργάνωση στοχευμένων σεμιναρίων προς αυτήν την κατεύθυνση.»

Ο ΟΑΕΔ αναλαμβάνει τον κύριο ρόλο στην εφαρμογή αυτών των πολιτικών. Παρόλα αυτά, αξίζει να εξετάσουμε τις απόψεις και τις στάσεις των αποφοίτων και των στελεχών-διευθυντών των ΔΙΕΚ σχετικά με τα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης του ΟΑΕΔ (αναφέρει ο εκπρόσωπος του ΟΑΕΔ). Είναι επίσης σημαντικό να σημειώσουμε ότι κανένας από τους αποφοίτους που συμμετείχαν, δεν είχαν χρησιμοποιήσει αυτές τις υπηρεσίες, για να βρουν εργασία στον τομέα τους. Από αυτά, προκύπτει η ανάγκη για στενή συνεργασία και σύνδεση ανάμεσα στον ΟΑΕΔ και τα ΔΙΕΚ όσον αφορά τη διακίνηση πληροφοριών σχετικά με τις διαθέσιμες θέσεις εργασίας. Η μαρτυρία ενός στελέχους-διευθυντή των ΔΙΕΚ αποτελεί ένα ενδεικτικό παράδειγμα:

«Ένα ακόμη αρνητικό στοιχείο σχετικά με τις διατάξεις που καθορίζουν τις προϋποθέσεις εγγραφής στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ αφορά το γεγονός ότι οι φοιτητές που παρακολουθούν κατάρτιση, δεν μπορούν να χαρακτηριστούν ως τυπικά άνεργοι. Αυτό το γεγονός έχει ως αποτέλεσμα να μην είναι δυνατό να επωφεληθούν από προγράμματα του ΟΑΕΔ ή να συγκεντρώσουν τα απαραίτητα μόρια ανεργίας που απαιτούνται για τη συμμετοχή σε διαγωνισμούς του δημόσιου τομέα.»

Στο ίδιο ύφος κινείται και η μαρτυρία καταρτιζόμενης μεγαλύτερης ηλικίας και με οικογενειακές υποχρεώσεις στο ζήτημα της μη καταβολής του επιδόματος ανεργίας, κατά τη διάρκεια φοίτησης στα ΔΙΕΚ με αποτέλεσμα από τη μια μεριά, να μην μπορεί να έχει την οικονομική ενίσχυση του επιδόματος ανεργίας και από την άλλη, να μην μπορεί να επωφεληθεί από τα μόρια της ανεργίας για τη συμμετοχή της σε προκηρύξεις του ευρύτερου δημόσιου τομέα. Πολλοί καταρτιζόμενοι αναγκάζονται να διακόψουν την κατάρτισή τους στα ΔΙΕΚ προκειμένου να τους χορηγηθεί το επίδομα ανεργίας, όπως δηλώνεται παρακάτω:

«Απευθυνθήκαμε πολλές φορές στη διοίκηση του ΔΙΕΚ, κυρίως εμείς που είμαστε λίγο μεγαλύτερης ηλικίας και δεν εξαρτόμαστε οικονομικά από τους γονείς μας, να δοθεί λύση στο ζήτημα του επιδόματος ανεργίας και των μορίων ανεργίας που χάναμε, κατά τη διάρκεια φοίτησής μας. Αρκετοί από εμάς μάλιστα φτάσαμε στο σημείο να σκεφτόμαστε να εγκαταλείψουμε τις σπουδές μας στο ΔΙΕΚ, για να μπορέσουμε να έχουμε τα πλεονεκτήματα του επιδόματος ανεργίας. Μέχρι και σε τοπικούς βουλευτές απευθυνθήκαμε για το συγκεκριμένο ζήτημα, χωρίς όμως να υπάρξει λύση, αν και, όπως μαθεύτηκε, υπήρξε κινητοποίηση σε επίπεδο πολιτείας και υπουργείου.»

Σύνοψη 8^{ου} Κεφαλαίου

Στην αρχή του 8^{ου} κεφαλαίου, παρουσιάστηκε η μεθοδολογία ανάλυσης των αποτελεσμάτων, της ποσοτικής έρευνας η οποία βασίστηκε στην περιγραφική και επαγωγική στατιστική επεξεργασία και στη συνέχεια ακολούθησε η παρουσίαση των αποτελεσμάτων της ποιοτικής έρευνας, η οποία πραγματοποιήθηκε ανά θεματική ενότητα, χωριστά για κάθε μέρος της έρευνας. Τα αποτελέσματα συσχετίστηκαν με τα δεδομένα της βιβλιογραφικής ανασκόπησης στην συζήτηση για την εξαγωγή των συμπερασμάτων στο επόμενο κεφάλαιο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9 : ΣΥΖΗΤΗΣΗ-ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ- ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Περίληψη 9^{ου} Κεφαλαίου

Στο τελευταίο κεφάλαιο του δεύτερου μέρους, παρουσιάζεται η συζήτηση κατά την οποία απαντώνται τα ερευνητικά ερωτήματα και στη συνέχεια, τα συμπεράσματα που προέκυψαν από τη συγκεκριμένη μελέτη αλλά και οι προτάσεις αναφορικά με το ζήτημα που μελετήθηκε.

9.1 Συζήτηση

Στο κεφάλαιο συζήτησης της έρευνας παρέχεται η δυνατότητα ερμηνείας, ανάλυσης και σύνθεσης των αποτελεσμάτων. Εδώ λοιπόν, γίνεται η ερμηνεία των ευρημάτων, η σύγκριση των αποτελεσμάτων με προηγούμενες έρευνες, η συζήτηση των επιπτώσεων των ευρημάτων καθώς επίσης και η παρουσίαση των πιθανών εξηγήσεων για τα αποτελέσματα που προέκυψαν.

Για την επίτευξη του βασικού σκοπού της έρευνας που είναι η διερεύνηση της επαγγελματικής αποκατάστασης των καταρτιζόμενων των ΔΙΕΚ της περιφέρειας Νοτίου Αιγαίου, καθώς και των επιμέρους στόχων που περιγράφονται αναλυτικά στο κεφάλαιο της παρούσας συζήτησης διατυπώθηκε μια σειρά από ερωτήματα. Επιπλέον, επισημάναμε το σημαντικό καθήκον της εκπαίδευσης και τον θετικό της αντίκτυπο στη διαμόρφωση και εξέλιξη της Θεωρίας του Ανθρώπινου Κεφαλαίου και, γενικότερα, του ανθρώπινου κεφαλαίου. Η ανεξάρτητη σύνδεση της εκπαίδευσης και του ανθρώπινου κεφαλαίου με την αγορά εργασίας είναι αναμφισβήτητη και έχει τη δυνατότητα να διαμορφώσει επαρκώς το ύψος των ατομικών αποδοχών. Ωστόσο, το ανθρώπινο κεφάλαιο μπορεί επίσης να συμβάλει στη μείωση των κοινωνικών ανισοτήτων και στη δημιουργία ενός βιώσιμου πλαισίου ανάπτυξης.

Πριν τα συμπεράσματα επισημαίνονται ορισμένοι βασικοί άξονες σε αντίστοιχες μελέτες-έρευνας που προηγήθηκαν και σχετίζονται με το πλαίσιο και τους στόχους της παρούσας έρευνας.

Σύμφωνα με τη μελέτη «Εντοπισμός και καταγραφή αναγκών της αγοράς εργασίας στην Περιφέρεια Νοτίου Αιγαίου» το 2016 διαπιστώνονται σε τοπικό κυρίως επίπεδο οι αλλαγές στον τομέα των ειδικοτήτων στο μέλλον:

«Τα επαγγέλματα και οι ειδικότητες της επόμενης γενιάς θα είναι διαφορετικές και αλλάζουν ως προς τους τομείς, ως προς τα επαγγέλματα και ως προς το επίπεδο προσόντων. Τα επόμενα χρόνια θα συνεχιστεί η τάση αύξησης του ποσοστού απασχόλησης στις υπηρεσίες, σε βάρος της απασχόλησης στον πρωτογενή και δευτερογενή τομέα στην Ευρώπη των 27 κρατών μελών.»

Επίσης, στην ίδια μελέτη στον τομέα των δεξιοτήτων και τον ρόλο των δομών εκπαίδευσης-κατάρτισης σε αυτό:

«...δεξιότητες διαχείρισης και επιχειρηματικές δεξιότητες, ενδο- και δια- τομεακή συνεργασία και κινητικότητα θα βελτιώσουν την ικανότητα των απασχολούμενων και επιχειρήσεων να ανταπεξέλθουν στον παγκόσμιο ανταγωνισμό και τις σύγχρονες τάσεις. Το σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης, ως εκ τούτου, θα πρέπει να στηρίζει την

ανάπτυξη της απασχολησιμότητας των ατόμων και να δώσει μια νέα ώθηση στη δημιουργία θέσεων εργασίας.»

Για εύρεση εργασίας αλλά και την αύξηση μισθού στην μελέτη του IOBE το 2018 τα παρακάτω αποσπάσματα:

«Από τις εκτιμήσεις για την ερμηνεία της μεταβλητότητας του μισθού με το επίπεδο εκπαίδευσης οι συντελεστές των μεταβλητών για την εκπαίδευση έχουν θετικό πρόσημο και είναι στατιστικά σημαντικοί, με την τιμή τους να αυξάνεται με το επίπεδο εκπαίδευσης.»

Επίσης, στην ίδια μελέτη η ανεργία σε σχέση με τους απόφοιτους των ΙΕΚ:

«Το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας το 2017 καταγράφεται στα άτομα με μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση (25%), ενώ κυμαίνεται σε ελαφρώς χαμηλότερο επίπεδο στους απόφοιτους μέσης ή δημοτικής εκπαίδευσης.»

Σε ότι αφορά την μισθολογική εξέλιξη για τους απόφοιτους ΙΕΚ η παραπάνω μελέτη:

«Στα άτομα με απολυτήριο Λυκείου ο μισθός τους είναι κατά 35% υψηλότερος, ενώ αυξάνει επιπλέον κατά 9 ποσοστιαίες μονάδες στη περίπτωση των εργαζομένων που έχουν σπουδάσει σε κάποιο Ινστιτούτο Επαγγελματικής Κατάρτισης ή σε κολέγια μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.»

Τέλος, στην παραπάνω μελέτη του IOBE με αντίστοιχα στοιχεία μισθών για τις περιόδους πριν και μετά την οικονομική κρίση του 2009:

«Στα άτομα με μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση ο μισθός το 2016 ήταν υψηλότερος κατά 35% σε σχέση με εργαζόμενους που δεν αποφοίτησαν από καμία βαθμίδα εκπαίδευσης (υψηλότερα κατά 9,5% σε σχέση με τα άτομα με απολυτήριο Λυκείου), όταν το 2008 το αντίστοιχο ποσοστό κυμαίνονταν στο 60% (6,6% υψηλότερος μισθός σε σχέση με το Λύκειο).»

Τα πιο πρόσφατα ευρήματα για ΙΕΚ σε ότι αφορά την έρευνα του ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ το 2021:

«Για τη σύνδεση των αποφοίτων με την αγορά εργασίας είναι σημαντικές επίσης και οι πρωτοβουλίες που παίρνουν τα ίδια τα ΙΕΚ προς αυτή την κατεύθυνση. Σε αυτές τις πρωτοβουλίες περιλαμβάνονται ενέργειες των στελεχών ΙΕΚ με σκοπό τη δημιουργία δικτύου συνεργαζόμενων επιχειρήσεων στο πλαίσιο της Πρακτικής Άσκησης, αλλά και με φορείς όπως το Επαγγελματικό Επιμελητήριο με στόχο τη σύνδεση των αποφοίτων με επιχειρήσεις και διαθέσιμες θέσεις εργασίας.»

Στην ίδια έρευνα επίσης για την λειτουργία συμβουλευτικών δομών:

«Επιπλέον, ιδιαίτερη σημασία φαίνεται να διαδραματίζει η σύσταση γραφείου διασύνδεσης στα ΙΕΚ, καθώς δίνει τη δυνατότητα επαφής των σπουδαστών με συμβούλους

σταδιοδρομίας, αλλά και δύναται επίσης να λειτουργήσει ως σημείο σύνδεσης του ΙΕΚ με τις σχετικές υπηρεσίες του ΟΑΕΔ.»

1) Το 1^ο βασικό ερώτημα στο οποίο καλείται να δώσει απάντηση η παρούσα έρευνα αφορά στη διερεύνηση απόψεων για την αρχική επαγγελματική κατάρτιση ΑΕΚ (θεσμός ΙΕΚ).

Οι απόψεις αυτές περιγράφονται στο θεωρητικό μέρος της παρούσας και προέκυψαν μετά την βιβλιογραφική ανασκόπηση της Θεωρίας του Ανθρώπινου Κεφαλαίου και της σχέσης της με την ΑΕΚ.

Το συγκεκριμένο ερώτημα αναλύθηκε σε τέσσερα δευτερεύοντα ερωτήματα τα οποία μας βοηθούν να διερευνήσουμε και να καταλήξουμε στη συνολική απάντηση αυτού του ερωτήματος.

i. Το πρώτο από αυτά τα δευτερεύοντα ερωτήματα αναζητά απαντήσεις σχετικά με τους λόγους επιλογής των ΔΙΕΚ από τους καταρτιζόμενους.

Για την απάντηση αυτού του ερωτήματος διερευνήσαμε τις αντιλήψεις των καταρτιζόμενων των ΔΙΕΚ της περιφέρειας Νοτίου Αιγαίου κατά το τελευταίο έτος φοίτησής τους, πριν και μετά την αποφοίτησή τους έναν χρόνο μετά και την είσοδό τους στην αγορά εργασίας. Η διερεύνηση αυτή αφορούσε τους καταρτιζόμενους, ωστόσο, για την τριγωνοποίηση των αποτελεσμάτων ζητήθηκε η άποψη των διευθυντών των αντίστοιχων ΔΙΕΚ αλλά και των στελεχών-εκπροσώπων φορέων της αγοράς εργασίας σχετικά με τη βαρύτητα καθενός από τους παράγοντες.

Σύμφωνα με τις αντιλήψεις των καταρτιζόμενων που είναι τελειόφοιτοι, όπως καταγράφηκε από την ποσοτική έρευνα, πριν την αποφοίτησή τους και έναν χρόνο μετά, μεγαλύτερης σημαντικότητας λόγοι επιλογής του ΔΙΕΚ είναι:

- Για εξειδίκευση στην ειδικότητα που ενδιαφέρει.
- Για γρήγορη επαγγελματική αποκατάσταση.

Μέτριας σημαντικότητας λόγοι είναι:

- Για συνέχιση σπουδών μετά από την αποτυχία τους πανελλαδικές εξετάσεις.

Ασήμαντοι λόγοι θεωρούνται:

- Για αναβολή στράτευσης (αγόρια).
- Για να μην κάθομαι σπίτι (κορίτσια).

Σύμφωνα με την άποψη των καταρτιζόμενων, διευθυντών ΔΙΕΚ και στελεχών από φορείς της αγοράς εργασίας, όπως καταγράφηκε από την ποιοτική έρευνα, μεγαλύτερης σημαντικότητας λόγοι επιλογής του ΔΙΕΚ είναι:

- Η επαγγελματική αποκατάσταση μέσα από την επιλογή ειδικότητας που έχει ανάγκη η αγορά εργασίας.

Μέτριας σημαντικότητας λόγοι είναι:

- Η αναγκαία λύση μετά την αποτυχία στις πανελλήνιες εξετάσεις και την «ανάγκη» για συνέχιση των σπουδών.
- Η βελτίωση της θέσης εργασίας για όσους εργάζονται στην αγορά εργασίας και τους παρουσιάζεται η ανάγκη για απόκτηση πτυχίου σε συγκεκριμένη ειδικότητα των ΔΙΕΚ.

ii. Το δεύτερο από τα δευτερεύοντα ερωτήματα αφορά στην πρωτοβουλία φοίτησης σε ΔΙΕΚ.

Η διερεύνηση αυτή αφορούσε τους καταρτιζόμενους των ΔΙΕΚ πριν την τελική επιλογή τους για φοίτηση στα ΔΙΕΚ.

Σύμφωνα με τις αντιλήψεις των καταρτιζόμενων που είναι τελειόφοιτοι, όπως καταγράφηκε από την ποσοτική έρευνα, πριν την αποφοίτησή τους και ένα χρόνο μετά, μεγαλύτερης σημαντικότητας πρωτοβουλία φοίτησης σε ΔΙΕΚ είχαν:

- Οι ίδιοι οι καταρτιζόμενοι από μόνοι τους με δική τους πρωτοβουλία.

Μέτριας σημαντικότητας πρωτοβουλία φοίτησης σε ΔΙΕΚ είχαν:

- Πρόσωπα από τον οικογενειακό και φιλικό κύκλο των καταρτιζόμενων.

Ασήμαντη θεωρείται η πρωτοβουλία:

- Το σχολείο και γενικότερα η σχολική κοινότητα πριν την αποφοίτηση από αυτό.

iii. Το τρίτο από τα δευτερεύοντα ερωτήματα αφορά στην κατανόηση και υποστήριξη της οικογένειας κατά την διάρκεια της κατάρτισης.

Για την απάντηση αυτού του ερωτήματος διερευνήσαμε τις αντιλήψεις των καταρτιζόμενων των ΔΙΕΚ της περιφέρειας Νοτίου Αιγαίου κατά το τελευταίο έτος φοίτησής τους, πριν την αποφοίτησή αλλά και έναν χρόνο μετά την αποφοίτησή και την είσοδό τους στην αγορά εργασίας. Η διερεύνηση αυτή αφορούσε τους καταρτιζόμενους, ωστόσο, για την τριγωνοποίηση των αποτελεσμάτων ζητήθηκε η άποψη των διευθυντών των αντίστοιχων ΔΙΕΚ ως έμμεσα εμπλεκόμενων στο ζήτημα της οικογένειας αλλά και ως άμεσα εμπλεκόμενων ως προς τη ψυχολογική υποστήριξη των καταρτιζόμενων κατά την διάρκεια φοίτησής τους στα ΔΙΕΚ.

Σύμφωνα με τις αντιλήψεις των καταρτιζόμενων που είναι τελειόφοιτοι, όπως καταγράφηκε από την ποσοτική έρευνα, πριν την αποφοίτησή τους και έναν χρόνο μετά, υπήρξε πολύ μεγάλη κατανόηση και στήριξη της οικογένειας στην επιλογή αλλά και τη φοίτηση σε ΔΙΕΚ με ποσοστό 93,6% που δεν αφήνει περιθώριο για αμφισβήτηση.

Από τις δηλώσεις των καταρτιζόμενων αλλά και των διευθυντών επιβεβαιώνεται η συγκεκριμένη τάση με το πολύ υψηλό ποσοστό αλλά προστίθεται από τους διευθυντές ο παράγοντας της ψυχολογικής υποστήριξης από το ΔΙΕΚ προς τους καταρτιζόμενους του.

iv. Το τέταρτο και τελευταίο δευτερεύον ερώτημα αφορά στη διερεύνηση των κρίσιμων παραγόντων ώθησης σε επιλογή ΑΕΚ μέσω των ΔΙΕΚ. Επίσης, τη διερεύνηση απόψεων για την ΑΕΚ, τα μαθήματα κατάρτισης και τη λειτουργία των ΔΙΕΚ.

Κατά τη διάρκεια της μελέτης αυτής, η οποία πραγματοποιήθηκε με τη βοήθεια της ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας, διερευνήσαμε τις απόψεις των καταρτιζόμενων των ΔΙΕΚ της περιφέρειας Νοτίου Αιγαίου κατά το τελευταίο έτος φοίτησης τους πριν την αποφοίτηση αλλά και έναν χρόνο μετά την αποφοίτηση και την είσοδό τους στην αγορά εργασίας. Η διερεύνηση αυτή αφορούσε τους καταρτιζόμενους, ωστόσο, για την τριγωνοποίηση των αποτελεσμάτων ζητήθηκε η άποψη των διευθυντών των αντίστοιχων ΔΙΕΚ αλλά και των στελεχών-εκπροσώπων φορέων της αγοράς εργασίας σχετικά με τη βαρύτητα καθενός από τους παράγοντες.

Σύμφωνα με τις απόψεις των καταρτιζόμενων που είναι τελειόφοιτοι, όπως καταγράφηκε από την ποσοτική έρευνα, πριν την αποφοίτησή τους και έναν χρόνο μετά, μεγαλύτερης σημαντικότητας παράγοντας ώθησης σε επιλογή ΑΕΚ μέσω των ΔΙΕΚ είναι:

- Η πιστοποίηση της κατάρτισης και τα επαγγελματικά δικαιώματα από αυτήν στην αγορά εργασίας.

Μέτριας σημαντικότητας είναι οι παρακάτω παράγοντες:

- Ανάγκες εξειδίκευσης στην αγορά εργασίας κυρίως για καταρτιζόμενους που είναι εργαζόμενοι και χρειάζονται το πτυχίο για κατοχύρωση της θέσης τους.
- Κάλυψη των αναγκών για σπουδές χωρίς πανελλαδικές εξετάσεις (μετά την αποτυχία σε αυτές).

Ασήμαντοι θεωρούνται οι παράγοντες:

- Διδακτική/παιδαγωγική καθοδήγηση.
- Οργάνωση και η τεχνική υποστήριξη των μαθημάτων-εργαστηρίων
- Επιδότηση της επιταγής αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης και της πρακτικής άσκησης
- Μοριοδότηση σε διαγωνισμούς ΑΣΕΠ

Ως προς τη διερεύνηση απόψεων των καταρτιζόμενων για την ΑΕΚ μέσω των ΔΙΕΚ διαπιστώνεται ότι η ΑΕΚ θεωρείται πολύ αναγκαία για το 89,4% των συμμετεχόντων

πριν την αποφοίτησή τους και για το 87,2% έναν χρόνο μετά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας, παρατηρώντας μια μικρή πτώση του ποσοστού των συγκεκριμένων απόψεων.

Ως προς τη δυνατότητα/ευκαιρία για ΑΕΚ ως βασικό δικαίωμα στην παιδεία διαπιστώνεται από τις απόψεις των καταρτιζόμενων ότι θεωρείται πολύ αναγκαία για το 91,3% των συμμετεχόντων πριν την αποφοίτηση και για το 77,2% έναν χρόνο μετά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας, δηλώνοντας αρκετή πτώση του ποσοστού στις απόψεις τους.

Για τη χρησιμότητα των μαθημάτων κατάρτισης στην επαγγελματική τους εξέλιξη διαπιστώνεται ότι θεωρείται πολύ αναγκαία για το 70,2% των συμμετεχόντων πριν την αποφοίτηση και για το 41% έναν χρόνο μετά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας, παρατηρώντας μια πολύ μεγάλη πτώση του ποσοστού στις απόψεις σε σχέση με την πραγματική εικόνα της αγοράς εργασίας που αντιμετώπισαν.

Για την αναγκαιότητα της σύνδεσης των μαθημάτων κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς διαπιστώνεται ότι θεωρείται πολύ αναγκαία για το 63,2% των συμμετεχόντων πριν την αποφοίτηση και για το 41% έναν χρόνο μετά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας, αποτυπώνοντας και σε αυτήν την περίπτωση μια μεγάλη πτώση του ήδη χαμηλού ποσοστού των απόψεών τους.

Στη συνέχεια και σε άμεση σύνδεση με το προηγούμενο, σχετικά με την άποψη ότι τα μαθήματα κατάρτισης καλύπτουν τις ανάγκες της αγοράς εργασίας μέσω των ΔΙΕΚ διαπιστώνεται ότι θεωρείται πολύ αναγκαία για το 49,1% των συμμετεχόντων πριν την αποφοίτηση και για το 50,8% έναν χρόνο μετά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας, διατηρώντας τα χαμηλά ποσοστά των απόψεών τους.

Τέλος, για τον «εκσυγχρονισμό» της λειτουργίας των ΔΙΕΚ με βάση τις ανάγκες της κοινωνίας και της αγοράς εργασίας διαπιστώνεται ότι θεωρείται πολύ αναγκαία για το 76,6% των συμμετεχόντων πριν την αποφοίτηση και για το 83% έναν χρόνο μετά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας, επιβεβαιώνοντας και αυξάνοντας το υψηλό ποσοστό των απόψεών τους.

Σύμφωνα με την άποψη των καταρτιζόμενων, διευθυντών ΔΙΕΚ και στελεχών από φορείς της αγοράς εργασίας, όπως καταγράφηκε από την ποιοτική έρευνα, μεγαλύτερης σημαντικότητας παράγοντας αναγκαιότητας της ΑΕΚ μέσω των ΔΙΕΚ είναι:

- Ο εκσυγχρονισμός των ΔΙΕΚ στο πλαίσιο των πραγματικών αναγκών της αγοράς εργασίας του σήμερα συμπεριλαμβανομένων των δεξιοτήτων στις νέες τεχνολογίες.

Μέτριας σημαντικότητας παράγοντας είναι:

- Η Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση ως βασικό δικαίωμα στην παιδεία.

Ασήμαντοι παράγοντες θεωρούνται:

- Τα μαθήματα κατάρτισης και επαγγελματική εξέλιξη.
- Τα μαθήματα κατάρτισης και ανάγκες της αγοράς εργασίας.

2) Το 2^ο βασικό ερώτημα στοχεύει στη διερεύνηση των προσδοκιών των καταρτιζόμενων από τη λειτουργία των ΔΙΕΚ στα οποία φοιτούν, περιλαμβάνοντας την πρόσβαση ή την βελτίωση της θέσης τους στην αγορά εργασίας.

Το συγκεκριμένο ερώτημα αναλύθηκε σε τρία δευτερεύοντα ερωτήματα, τα οποία έχουν άμεση σχέση μεταξύ τους και μας βοηθούν να αναλύσουμε και να καταλήξουμε στη συνολική απάντηση αυτού του ερωτήματος.

i. Το πρώτο από αυτά τα δευτερεύοντα ερωτήματα αναζητά απαντήσεις σχετικά με τις προσδοκίες των καταρτιζόμενων μετά την λήψη του πτυχίου και την είσοδο στην αγορά εργασίας.

Οι απαντήσεις αυτές αναζητήθηκαν από τους ίδιους τους καταρτιζόμενους σε δυο διαφορετικές χρονικές στιγμές στο πλαίσιο της ποσοτικής έρευνας, την πρώτη, πριν την αποφοίτηση από τα ΔΙΕΚ και τη δεύτερη, έναν χρόνο μετά την αποφοίτηση και την είσοδό τους στην αγορά εργασίας μέσω της ποσοτικής έρευνας. Η διερεύνηση αυτή αφορούσε τους καταρτιζόμενους, ωστόσο, για την τριγωνοποίηση των αποτελεσμάτων ζητήθηκε η άποψη των διευθυντών των αντίστοιχων ΔΙΕΚ αλλά και των στελεχών από φορείς της αγοράς εργασίας στο πλαίσιο της ποιοτικής έρευνας .

Ως προς τη διερεύνηση προσδοκιών των καταρτιζόμενων μετά τη λήψη του πτυχίου για εύρεση εργασίας, όπως καταγράφηκε από την ποσοτική έρευνα, πριν την αποφοίτησή τους και έναν χρόνο μετά, διαπιστώνεται ότι θεωρείται πολύ αναγκαία για το 80,7% των συμμετεχόντων πριν την αποφοίτηση από τα ΔΙΕΚ και για το 88,9% έναν χρόνο μετά την αποφοίτηση, δηλώνοντας αύξηση του ήδη αυξημένου ποσοστού εύρεσης εργασίας μετά τη λήψη του πτυχίου τους.

Για τις προσδοκίες τους μετά τη λήψη του πτυχίου για αυξημένο μισθό διαπιστώνεται ότι θεωρείται πολύ αναγκαία για το 60,2% των συμμετεχόντων πριν την αποφοίτηση από τα ΔΙΕΚ και για το 83,1% έναν χρόνο μετά την αποφοίτηση, αυξάνοντας κατά πολύ το ποσοστό αύξησης του μισθού μετά την απόκτηση του πτυχίου τους.

Στη συνέχεια, για τις προσδοκίες τους μετά τη λήψη του πτυχίου για καλύτερη θέση εργασίας διαπιστώνεται ότι θεωρείται πολύ αναγκαία για το 70,7% των συμμετεχόντων πριν την αποφοίτηση από τα ΔΙΕΚ και για το 76% έναν χρόνο μετά την αποφοίτηση, αυξάνοντας και σε αυτή την περίπτωση το ποσοστό για καλύτερη θέση εργασίας μετά την απόκτηση του πτυχίου τους.

Για τις προσδοκίες τους μετά τη λήψη του πτυχίου για ανάπτυξη του πνευματικού επιπέδου διαπιστώνεται ότι θεωρείται πολύ αναγκαία για το 76,7% των συμμετεχόντων πριν την αποφοίτηση από τα ΔΙΕΚ και για το 62% ένα χρόνο μετά την αποφοίτηση, αποτυπώνοντας σε αυτήν την περίπτωση μια μεγάλη πτώση των ήδη χαμηλών προσδοκιών τους για ανάπτυξη του πνευματικού επιπέδου.

ii. Το δεύτερο από αυτά τα δευτερεύοντα ερωτήματα αναζητά απαντήσεις σχετικά με την εκπλήρωση των προσδοκιών, του πρώτου δευτερεύοντος ερωτήματος που προηγήθηκε, των καταρτιζόμενων μετά την λήψη του πτυχίου και την είσοδο στην αγορά εργασίας.

Ως προς τη διερεύνηση της εκπλήρωσης των προσδοκιών των καταρτιζόμενων μετά τη λήψη του πτυχίου για εύρεση εργασίας διαπιστώνεται ότι θεωρείται πολύ αναγκαία για το 63,1% των συμμετεχόντων πριν την αποφοίτηση από τα ΔΙΕΚ και για το 52,7% ένα χρόνο μετά την αποφοίτηση, δηλώνοντας μείωση του ποσοστού εύρεσης εργασίας μετά τη λήψη του πτυχίου τους σε αντιδιαστολή με τα δεδομένα του ερωτήματος που προηγήθηκε.

Για την εκπλήρωση των προσδοκιών μετά τη λήψη του πτυχίου για αυξημένο μισθό διαπιστώνεται ότι θεωρείται πολύ αναγκαία για το 31% των συμμετεχόντων πριν την αποφοίτηση από τα ΔΙΕΚ και για το 29,2% ένα χρόνο μετά την αποφοίτηση, μειώνοντας το ήδη χαμηλό ποσοστό για αύξηση του μισθού μετά την απόκτηση του πτυχίου τους σε αντιδιαστολή και σε αυτήν την περίπτωση με τα δεδομένα του ερωτήματος που προηγήθηκε.

Στη συνέχεια, για την εκπλήρωση των προσδοκιών μετά τη λήψη του πτυχίου για καλύτερη θέση εργασίας διαπιστώνεται ότι θεωρείται πολύ αναγκαία για το 41% των συμμετεχόντων πριν την αποφοίτηση από τα ΔΙΕΚ και για το 40,4% έναν χρόνο μετά την αποφοίτηση, μειώνοντας και σε αυτήν την περίπτωση το ήδη χαμηλό ποσοστό για καλύτερη θέση εργασίας μετά την απόκτηση του πτυχίου τους σε αντιδιαστολή με τα δεδομένα του ερωτήματος που προηγήθηκε.

Τέλος, για την εκπλήρωση των προσδοκιών μετά τη λήψη του πτυχίου για ανάπτυξη του πνευματικού επιπέδου διαπιστώνεται ότι θεωρείται πολύ αναγκαία για το 68,5% των συμμετεχόντων πριν την αποφοίτηση από τα ΔΙΕΚ και για το 68,5% έναν χρόνο μετά την αποφοίτηση, αποτυπώνοντας σε αυτήν την περίπτωση σταθερή θέση εκπλήρωσης των προσδοκιών τους για ανάπτυξη του πνευματικού επιπέδου σε σχέση και με τα δεδομένα του ερωτήματος που προηγήθηκε.

Αναφορικά με τις προσδοκίες των καταρτιζόμενων και την εκπλήρωσή τους μετά τη λήψη του πτυχίου τους και την είσοδο στην αγορά εργασίας, λήφθηκαν υπόψη και οι

απαντήσεις των καταρτιζόμενων, των διευθυντών ΔΙΕΚ και των στελεχών από φορείς της αγοράς εργασίας από την ποιοτική έρευνα.

Όπως διαπιστώνουμε, από αυτές τις απαντήσεις η πρακτική άσκηση, η πιστοποίηση μέσα από τις εξετάσεις πιστοποίησης αποφοίτων ΙΕΚ αλλά και η επαγγελματική αποκατάσταση αποτελούν τις προσδοκίες τους μετά την αποφοίτηση και την είσοδο στην αγορά εργασίας. Επίσης, η πρακτική άσκηση και η πιστοποίηση είναι «προαπαιτούμενες» για την εκπλήρωση της προσδοκίας για επαγγελματική αποκατάσταση. Η πρακτική άσκηση των καταρτιζόμενων σε επιχειρήσεις της αγοράς εργασίας εκτός από την δυνατότητα της επαφής με την πραγματική εικόνα της αγοράς εργασίας παρέχει και την πιθανότητα ο ασκούμενος να γίνει μόνιμος και να προσληφθεί από την επιχείρηση στην οποία πραγματοποιεί την πρακτική του άσκηση.

iii. Το τρίτο από αυτά τα δευτερεύοντα ερωτήματα αναζητά απαντήσεις σχετικά με την συνεισφορά των φορέων της τοπικής αγοράς εργασίας στη «σωστή» επιλογή ειδικοτήτων ΔΙΕΚ (ειδικότητες που ανταποκρίνονται στις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας).

Από τις απαντήσεις των στελεχών-εκπροσώπων φορέων της αγοράς εργασίας, στο πλαίσιο της ποιοτικής έρευνας, σχετικά με τη συνεισφορά στη «σωστή» επιλογή ειδικοτήτων προκύπτει η ανάγκη συνεργασίας όλων των φορέων που εμπλέκονται στην αγορά εργασίας και μπορούν να συνεισφέρουν με επιστημονικά στοιχεία για τις πραγματικές ανάγκες σε ειδικότητες κατάρτισης. Διαπιστώνεται επίσης η διάθεση για συνεργασία σε επίπεδο διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας από στελέχη εκπροσώπους φορείς της αγοράς εργασίας και σε τοπικό επίπεδο στα Δωδεκάνησα και τις Κυκλάδες, με σκοπό τη διαμόρφωση προγραμμάτων κατάρτισης που θα αποβλέπουν στη βελτίωση των δεξιοτήτων και των γνώσεων των υποψηφίων εργαζομένων με βάση τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Προκύπτει λοιπόν από τα παραπάνω η ανάγκη δημιουργίας ενός μηχανισμού διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας ο οποίος να ενημερώνεται τακτικά απέναντι στις ανάγκες για νέες ειδικότητες και δεξιότητες που απαιτούνται από τους εργαζόμενους. Επιπλέον, με την κατάλληλη επιστημονική στελέχωση και τη διάθεση πόρων από την πολιτεία και τους φορείς της αγοράς εργασίας μπορεί να υπάρξει πρόβλεψη των μελλοντικών απαιτήσεων της αγοράς εργασίας σε εξειδίκευση και νέες δεξιότητες.

3) Το 3^ο βασικό ερώτημα στοχεύει στη διερεύνηση των εμπειριών φοίτησης από τη λειτουργία των ΔΙΕΚ, ως προς την βελτίωση της κατάρτισης και κατ' επέκταση της κατάστασης στην αγορά εργασίας.

Το συγκεκριμένο ερώτημα αναλύθηκε σε τρία δευτερεύοντα ερωτήματα τα οποία έχουν άμεση σχέση μεταξύ τους και μας βοηθούν να αναλύσουμε και να καταλήξουμε στη συνολική απάντηση αυτού του ερωτήματος.

Η διερεύνηση αυτή αφορούσε τους καταρτιζόμενους, ωστόσο, για την τριγωνοποίηση των αποτελεσμάτων ζητήθηκε η άποψη των διευθυντών των αντίστοιχων ΔΙΕΚ αλλά και των στελεχών από φορείς της αγοράς εργασίας στο πλαίσιο της ποιοτικής έρευνας.

i. Το πρώτο από αυτά τα δευτερεύοντα ερωτήματα αναζητά απαντήσεις σχετικά με τις εμπειρίες φοίτησης από την λειτουργία των ΔΙΕΚ ως προς την παιδαγωγική και διδακτική διαδικασία πριν και ένα χρόνο μετά την αποφοίτηση.

Οι απαντήσεις αυτές αναζητήθηκαν από τους ίδιους τους καταρτιζόμενους σε δυο διαφορετικές χρονικές στιγμές στο πλαίσιο της ποσοτικής έρευνας, την πρώτη, πριν την αποφοίτηση από τα ΔΙΕΚ και τη δεύτερη, έναν χρόνο μετά την αποφοίτηση και την είσοδό τους στην αγορά εργασίας μέσω της ποσοτικής έρευνας.

Ως προς τη διερεύνηση των εμπειριών των καταρτιζόμενων από τη λειτουργία των ΔΙΕΚ και ως προς τη συμμετοχή τους στη διδακτική διαδικασία, όπως καταγράφηκε από την ποσοτική έρευνα, πριν την αποφοίτησή τους και έναν χρόνο μετά, διαπιστώνεται ότι θεωρείται πολύ αναγκαία για το 73,7% των συμμετεχόντων πριν την αποφοίτηση από τα ΔΙΕΚ και για το 23,9% έναν χρόνο μετά την αποφοίτηση, δηλώνοντας πολύ μεγάλη μείωση ποσοστού και αντιστροφή των εμπειριών τους από τη συμμετοχή στη διδακτική διαδικασία στα ΔΙΕΚ.

Ως προς τη διερεύνηση εμπειριών των καταρτιζόμενων από τη λειτουργία των ΔΙΕΚ αναφορικά με την εφαρμογή της θεωρίας με πράξη στα εργαστήρια, όπως καταγράφηκε από την ποσοτική έρευνα, πριν την αποφοίτησή τους και έναν χρόνο μετά, διαπιστώνεται ότι θεωρείται πολύ αναγκαία για το 57,3% των συμμετεχόντων πριν την αποφοίτηση από τα ΔΙΕΚ και για το 15,2% έναν χρόνο μετά την αποφοίτηση, δηλώνοντας και σε αυτήν την περίπτωση πολύ μεγάλη μείωση ποσοστού και αντιστροφή των εμπειριών τους αναφορικά με την εφαρμογή της θεωρίας με πράξη στα εργαστήρια.

Ως προς τη διερεύνηση εμπειριών των καταρτιζόμενων από τη λειτουργία των ΔΙΕΚ αναφορικά με την ικανοποιητική χρήση εργαστηριακής πρακτικής, όπως καταγράφηκε από την ποσοτική έρευνα, πριν την αποφοίτησή τους και έναν χρόνο μετά, διαπιστώνεται

ότι θεωρείται πολύ αναγκαία για το 55% των συμμετεχόντων πριν την αποφοίτηση από τα ΔΙΕΚ και για το 41,5% έναν χρόνο μετά την αποφοίτηση, δηλώνοντας μείωση ποσοστού και αντιστροφή των εμπειριών τους αναφορικά με την ικανοποιητική χρήση εργαστηριακής πρακτικής.

Ως προς τη διερεύνηση εμπειριών των καταρτιζόμενων από τη λειτουργία των ΔΙΕΚ αναφορικά με το ωράριο λειτουργίας των ΔΙΕΚ, όπως καταγράφηκε από την ποσοτική έρευνα, πριν την αποφοίτησή τους και έναν χρόνο μετά, διαπιστώνεται ότι θεωρείται πολύ αναγκαία για το 28,1% των συμμετεχόντων πριν την αποφοίτηση από τα ΔΙΕΚ και για το 44,4% έναν χρόνο μετά την αποφοίτηση, δηλώνοντας σημαντική αύξηση του ποσοστού αναφορικά με το ωράριο λειτουργίας των ΔΙΕΚ.

Ως προς τη διερεύνηση εμπειριών των καταρτιζόμενων από τη λειτουργία των ΔΙΕΚ με το αναλυτικό πρόγραμμα και τις απαιτήσεις εξειδίκευσης, όπως καταγράφηκε από την ποσοτική έρευνα, πριν την αποφοίτησή τους και έναν χρόνο μετά, διαπιστώνεται ότι θεωρείται πολύ αναγκαία για το 46,8% των συμμετεχόντων πριν την αποφοίτηση από τα ΔΙΕΚ και για το 15,2% έναν χρόνο μετά την αποφοίτηση, δηλώνοντας πολύ μεγάλη μείωση ποσοστού και αντιστροφή των εμπειριών τους αναφορικά με το αναλυτικό πρόγραμμα και τις απαιτήσεις εξειδίκευσης.

Ως προς τη διερεύνηση εμπειριών των καταρτιζόμενων από τη λειτουργία των ΔΙΕΚ αναφορικά με τις σημειώσεις των μαθημάτων και τις ανάγκες μελέτης, όπως καταγράφηκε από την ποσοτική έρευνα, πριν την αποφοίτησή τους και έναν χρόνο μετά, διαπιστώνεται ότι θεωρείται πολύ αναγκαία για το 59,7% των συμμετεχόντων πριν την αποφοίτηση από τα ΔΙΕΚ και για το 12,3% έναν χρόνο μετά την αποφοίτηση, δηλώνοντας πολύ μεγάλη μείωση ποσοστού και αντιστροφή των εμπειριών τους αναφορικά με τις σημειώσεις των μαθημάτων και τις ανάγκες μελέτης.

Τέλος, ως προς τη διερεύνηση εμπειριών των καταρτιζόμενων από τη λειτουργία των ΔΙΕΚ αναφορικά με το επίπεδο κατάρτισης των εκπαιδευτών ΔΙΕΚ, όπως καταγράφηκε από την ποσοτική έρευνα, πριν την αποφοίτησή τους και έναν χρόνο μετά, διαπιστώνεται ότι θεωρείται πολύ αναγκαία για το 63,7% των συμμετεχόντων πριν την αποφοίτηση από τα ΔΙΕΚ και για το 16,4% έναν χρόνο μετά την αποφοίτηση, δηλώνοντας πολύ μεγάλη μείωση ποσοστού και αντιστροφή των εμπειριών τους αναφορικά με το επίπεδο κατάρτισης των εκπαιδευτών ΔΙΕΚ.

- ii. Το δεύτερο από τα δευτερεύοντα ερωτήματα αναζητά απαντήσεις σχετικά με τις εμπειρίες φοίτησης ως προς διδακτικές τεχνικές που χρησιμοποιήθηκαν, κατά τη διάρκεια των θεωρητικών και εργαστηριακών μαθημάτων, πριν και έναν χρόνο μετά την αποφοίτηση.**

Οι απαντήσεις αυτές αναζητήθηκαν από τους ίδιους τους καταρτιζόμενους σε δυο διαφορετικές χρονικές στιγμές στο πλαίσιο της ποσοτικής έρευνας, την πρώτη, πριν την αποφοίτηση από τα ΔΙΕΚ και τη δεύτερη, έναν χρόνο μετά την αποφοίτηση και την είσοδό τους στην αγορά εργασίας μέσω της ποσοτικής έρευνας.

Ως προς τη διερεύνηση εμπειριών των καταρτιζόμενων από τη λειτουργία των ΔΙΕΚ αναφορικά με τις εκπαιδευτικές τεχνικές (συζήτηση) κατά την εφαρμογή του προγράμματος σπουδών, όπως καταγράφηκε από την ποσοτική έρευνα, πριν την αποφοίτησή τους και έναν χρόνο μετά, διαπιστώνεται ότι θεωρείται πολύ αναγκαία για το 78,4% των συμμετεχόντων πριν την αποφοίτηση από τα ΔΙΕΚ και για το 21% ένα χρόνο μετά την αποφοίτηση, δηλώνοντας πολύ μεγάλη μείωση ποσοστού και αντιστροφή των εμπειριών τους αναφορικά με τη συζήτηση, κατά την εφαρμογή του προγράμματος σπουδών.

Ως προς τη διερεύνηση εμπειριών των καταρτιζόμενων από τη λειτουργία των ΔΙΕΚ αναφορικά με τις εκπαιδευτικές τεχνικές (επίσκεψη σε χώρους εργασίας) κατά την εφαρμογή του προγράμματος σπουδών, όπως καταγράφηκε από την ποσοτική έρευνα, πριν την αποφοίτησή τους και έναν χρόνο μετά, διαπιστώνεται ότι θεωρείται πολύ αναγκαία για το 31,5% των συμμετεχόντων πριν την αποφοίτηση από τα ΔΙΕΚ και για το 76,1% ένα χρόνο μετά την αποφοίτηση, δηλώνοντας πολύ μεγάλη αύξηση ποσοστού αναφορικά με την επίσκεψη σε χώρους εργασίας, κατά την εφαρμογή του προγράμματος σπουδών.

Τέλος, ως προς τη διερεύνηση εμπειριών των καταρτιζόμενων από τη λειτουργία των ΔΙΕΚ αναφορικά με τις εκπαιδευτικές τεχνικές (γραπτές εξετάσεις), κατά την εφαρμογή του προγράμματος σπουδών, όπως καταγράφηκε από την ποσοτική έρευνα, πριν την αποφοίτησή τους και έναν χρόνο μετά, διαπιστώνεται ότι θεωρείται πολύ αναγκαία για το 83,6% των συμμετεχόντων πριν την αποφοίτηση από τα ΔΙΕΚ και για το 22,2% ένα χρόνο μετά την αποφοίτηση, δηλώνοντας πολύ μεγάλη μείωση ποσοστού αναφορικά με τις γραπτές εξετάσεις, κατά την εφαρμογή του προγράμματος σπουδών.

iii. Το τρίτο και τελευταίο από τα δευτερεύοντα ερωτήματα αναζητά απαντήσεις σχετικά με τις εμπειρίες φοίτησης ως προς τις υποδομές και τους εκπαιδευτές πριν και ένα χρόνο μετά την αποφοίτηση.

Οι απαντήσεις αυτές αναζητήθηκαν από τους ίδιους τους καταρτιζόμενους σε δυο διαφορετικές χρονικές στιγμές στο πλαίσιο της ποσοτικής έρευνας, την πρώτη, πριν την αποφοίτηση από τα ΔΙΕΚ και τη δεύτερη, έναν χρόνο μετά την αποφοίτηση και την είσοδό τους στην αγορά εργασίας μέσω της ποσοτικής έρευνας.

Ως προς τη διερεύνηση εμπειριών των καταρτιζόμενων από τη λειτουργία των ΔΙΕΚ αναφορικά με τις υποδομές των ΔΙΕΚ (αίθουσες διδασκαλίας), κατά την εφαρμογή του προγράμματος σπουδών, όπως καταγράφηκε από την ποσοτική έρευνα, πριν την αποφοίτησή τους και έναν χρόνο μετά, διαπιστώνεται ότι θεωρείται πολύ αναγκαία για το 35,1% των συμμετεχόντων πριν την αποφοίτηση από τα ΔΙΕΚ και για το 31% έναν χρόνο μετά την αποφοίτηση, δηλώνοντας μείωση του ήδη χαμηλού ποσοστού αναφορικά με τις αίθουσες διδασκαλίας.

Ως προς τη διερεύνηση εμπειριών των καταρτιζόμενων από τη λειτουργία των ΔΙΕΚ αναφορικά με τις υποδομές των ΔΙΕΚ (εργαστήρια και εργαστηριακός εξοπλισμός), όπως καταγράφηκε από την ποσοτική έρευνα, πριν την αποφοίτησή τους και έναν χρόνο μετά, διαπιστώνεται ότι θεωρείται πολύ αναγκαία για το 21,1% των συμμετεχόντων πριν την αποφοίτηση από τα ΔΙΕΚ και για το 20,5% έναν χρόνο μετά την αποφοίτηση, δηλώνοντας μείωση του ήδη χαμηλού ποσοστού αναφορικά με τα εργαστήρια και τον εργαστηριακό εξοπλισμό.

Ως προς τη διερεύνηση εμπειριών των καταρτιζόμενων από τη λειτουργία των ΔΙΕΚ αναφορικά με τις υποδομές των ΔΙΕΚ (εξοπλισμός διδασκαλίας), κατά την εφαρμογή του προγράμματος σπουδών, όπως καταγράφηκε από την ποσοτική έρευνα, πριν την αποφοίτησή τους και έναν χρόνο μετά, διαπιστώνεται ότι θεωρείται πολύ αναγκαία για το 29,2% των συμμετεχόντων πριν την αποφοίτηση από τα ΔΙΕΚ και για το 26,3% έναν χρόνο μετά την αποφοίτηση, δηλώνοντας και σε αυτή την περίπτωση μείωση του ήδη χαμηλού ποσοστού αναφορικά με τον εξοπλισμό διδασκαλίας.

Ως προς τη διερεύνηση εμπειριών των καταρτιζόμενων από τη λειτουργία των ΔΙΕΚ αναφορικά με τη μεταδοτικότητα των εκπαιδευτών, κατά την εφαρμογή του προγράμματος σπουδών, όπως καταγράφηκε από την ποσοτική έρευνα, πριν την αποφοίτησή τους και έναν χρόνο μετά, διαπιστώνεται ότι θεωρείται πολύ αναγκαία για το 64,9% των συμμετεχόντων πριν την αποφοίτηση από τα ΔΙΕΚ και για το 59% έναν χρόνο μετά την αποφοίτηση, δηλώνοντας μείωση ποσοστού αναφορικά με τη μεταδοτικότητα των εκπαιδευτών ΔΙΕΚ.

Τέλος, ως προς τη διερεύνηση εμπειριών των καταρτιζόμενων από τη λειτουργία των ΔΙΕΚ αναφορικά με τις γνώσεις των εκπαιδευτών ΔΙΕΚ, κατά την εφαρμογή του προγράμματος, όπως καταγράφηκε από την ποσοτική έρευνα, πριν την αποφοίτησή τους και έναν χρόνο μετά, διαπιστώνεται ότι θεωρείται πολύ αναγκαία για το 70,2% των συμμετεχόντων πριν την αποφοίτηση από τα ΔΙΕΚ και για το 65,5% έναν χρόνο μετά την αποφοίτηση, δηλώνοντας και σε αυτή την περίπτωση μείωση ποσοστού αναφορικά με τις γνώσεις των εκπαιδευτών ΔΙΕΚ.

Αναφορικά με τις εμπειρίες φοίτησης των καταρτιζόμενων από τη λειτουργία των ΔΙΕΚ, ως προς την παιδαγωγική-διδασκτική διαδικασία, τις διδακτικές τεχνικές, τις υποδομές και τους εκπαιδευτές, λήφθηκαν υπόψη από την ποιοτική έρευνα και οι απαντήσεις των καταρτιζόμενων, των διευθυντών ΔΙΕΚ και των στελεχών από φορείς της αγοράς εργασίας.

Όπως διαπιστώνουμε από αυτές τις απαντήσεις, οι περισσότερες θετικές εμπειρίες αφορούν τις σχέσεις τους με συναδέλφους, με τους εκπαιδευτές και τη διεύθυνση. Κατά τη διάρκεια φοίτησης των καταρτιζόμενων στα ΔΙΕΚ, αναπτύσσεται ένα κλίμα συνεργασίας με προοπτική συνέχειας στην αγορά εργασίας λόγω και της ιδιαιτερότητας της μικρής κοινωνίας και της αγοράς εργασίας στα νησιά του Νοτίου Αιγαίου.

Αμέσως μετά ακολουθούν από πλευράς δηλώσεων οι εμπειρίες που έχουν σχέση με την εκπαίδευση-κατάρτιση σε θεωρητικό και πρακτικό μέρος, κατά τη διάρκεια των σπουδών, επισημαίνοντας πάντα την ανάγκη εκσυγχρονισμού, ώστε να ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα και στα σύγχρονα δεδομένα εκπαίδευσης-κατάρτισης.

Τέλος, λιγότερες αναφορές υπάρχουν για το αναλυτικό πρόγραμμα και τις υποδομές, τονίζοντας τις περισσότερες φορές την ανάγκη εκσυγχρονισμού τόσο σε επίπεδο οργάνωσης των ειδικοτήτων με βάση τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας όσο και σε επίπεδο υποδομών σε εργαστήρια, υλικά και εργαλεία.

9.2 Συμπεράσματα – Προτάσεις

Για την επίτευξη του βασικού σκοπού της έρευνας που είναι η διερεύνηση της επαγγελματικής αποκατάστασης των καταρτιζόμενων σε ΔΙΕΚ της περιοχής του Νοτίου Αιγαίου, καθώς και των επιμέρους στόχων που περιγράφονται αναλυτικά στο 6^ο κεφάλαιο της παρούσας μετά και από τη συζήτηση, η οποία παρουσιάστηκε στην προηγούμενη ενότητα της παρούσας εργασίας, οδηγούμαστε στα συμπεράσματα της έρευνας.

Βασικά σημεία της βιβλιογραφίας τα οποία σχετίζονται με τους στόχους και τα ερωτήματα της παρούσας εργασίας και συνεισφέρουν στην διατύπωση των συμπερασμάτων είναι:

- Η επιλογή κατάλληλης ειδικότητας με βάση τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας οδηγεί σε επαγγελματική αποκατάσταση των αποφοίτων ΙΕΚ σε ένα περιβάλλον με πολλές δυσκολίες τόσο σε θεσμικό όσο και σε νομοθετικό πλαίσιο. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει η Μπουτσιούκη στη διδακτορική διατριβή της το 2006 και επιβεβαιώνονται και στην παρούσα εργασία, η κύρια δυσκολία για τους περισσότερους αποφοίτους προήλθε από την ευρύτερη έλλειψη θέσεων

εργασίας. Αυτό συνδέεται τόσο με τις δύσκολες συνθήκες στην αγορά εργασίας όσο και με τη δυσκολία των αποφοίτων να προβούν σε αποτελεσματική αναζήτηση εργασίας. Σε αυτό το πλαίσιο, η παροχή καλύτερης ενημέρωσης κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσής τους στα ΙΕΚ με έμφαση σε θεσμικά και νομοθετικά θέματα θα μπορούσε να διευκολύνει την ενσωμάτωσή τους στον επαγγελματικό χώρο. Για να διευκολυνθεί η ενσωμάτωση των αποφοίτων των ΙΕΚ στην αγορά εργασίας, χρειάζεται να ενισχυθεί η δράση των υπαρχόντων γραφείων εύρεσης εργασίας, τόσο σε τοπικό όσο και σε περιφερειακό επίπεδο, με εξειδικευμένο προσωπικό που να επιμορφώνεται συχνά.

- Επίσης, για το ζήτημα ενός οργανωμένου επαγγελματικού προσανατολισμού στοχευμένου στη λειτουργία του εκπαιδευτικού συστήματος και τις αντίστοιχες μονογραφίες επαγγελματών από την αγορά εργασίας, η Μπουτσιούκη επισημαίνει στη διατριβή της και επιβεβαιώνεται και από την παρούσα εργασία ότι πρόβλημα για τους υποψήφιους σπουδαστές των ΙΕΚ είναι η έλλειψη πληροφόρησης για τις σπουδές. Ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός (Σ.Ε.Π.) πρέπει να αναβαθμιστεί, να διεξάγεται από ειδικούς καθηγητές και να καλύπτει εκτενώς τις διαθέσιμες εκπαιδευτικές υπηρεσίες μετά το σχολείο. Σημαντική είναι η παροχή σαφών πληροφοριών για τις σχολικές βαθμίδες, τις επαγγελματικές διεξόδους και τις προοπτικές τους στην αγορά εργασίας. Επίσης, σημαντικά είναι τα στοιχεία για τα επαγγέλματα, συμπεριλαμβανομένων των συνθηκών εργασίας, των αμοιβών και της επαγγελματικής εξέλιξης, καθώς και της λειτουργίας της αγοράς εργασίας.
- Οι απόφοιτοι θεωρούν σημαντική την απόκτηση πιστοποίησης για ευκολότερη είσοδο στην αγορά εργασίας. Όπως επισημαίνει ο Αυγερινόπουλος σε διπλωματική εργασία το 2020 και επιβεβαιώνεται στην παρούσα εργασία, οι απόψεις τους για το πρόγραμμα σπουδών, το υλικό, τους εκπαιδευτές και την υποδομή είναι σημαντικές. Παρόλη την ικανοποίησή τους με το υλικό και τους εκπαιδευτές, διατηρούν επιφυλάξεις για τις υποδομές ενώ στην πρακτική άσκηση είναι ικανοποιημένοι. Γενικά, από τις σπουδές τους στα ΙΕΚ έχουν εκπληρωθεί οι προσδοκίες τους για εύρεση εργασίας, σύμφωνα με το μεγάλο ποσοστό των συμμετεχόντων.
- Τέλος, η διαπίστωση έλλειψης υλικοτεχνικής υποδομής και συνεργασίας με τους εκπαιδευτές στην διδακτορική διατριβή του Γεωργιάδη το 2007 επιβεβαιώνεται και στην παρούσα εργασία. Οι καταρτιζόμενοι, κατά τον Γεωργιάδη, έχουν αρνητικές απόψεις για τις επαγγελματικές προοπτικές, το εκπαιδευτικό επίπεδο, την υλικοτεχνική υποδομή, την πρακτική άσκηση, και τη συνεργασία με τους

εκπαιδευτές και τη διεύθυνση. Η πολιτική των ΙΕΚ που επικεντρώνεται στην ένταξη στην αγορά εργασίας δεν ικανοποιεί τους καταρτιζόμενους, που δεν πιστεύουν ότι θα εξασφαλίσουν εργασία μέσω αυτής.

- **Ο θεσμός των ΔΙΕΚ και η δυνατότητα κάλυψης των βασικών στόχων της ΑΕΚ με βάση τις απόψεις των καταρτιζόμενων, των διευθυντών ΔΙΕΚ και των εκπροσώπων φορέων της αγοράς εργασίας.**

Συσχετίζοντας τα δεδομένα της ποσοτικής έρευνας με τα δεδομένα της ποιοτικής έρευνας, διαπιστώνουμε ότι ο βασικός λόγος επιλογής των ΔΙΕΚ που θεωρείται σημαντικός, τόσο από τους ίδιους τους καταρτιζόμενους ΔΙΕΚ όσο και από τους διευθυντές των ΔΙΕΚ και τα στελέχη της αγοράς εργασίας, είναι:

Η επαγγελματική αποκατάσταση μέσα από την επιλογή κατάλληλης ειδικότητας που έχει ανάγκη η αγορά εργασίας. Στην εξέταση των απόψεων των καταρτιζόμενων πριν την είσοδο τους στην αγοράς εργασίας και ένα χρόνο μετά παρατηρούμε ότι δεν επιβεβαιώνεται η θεωρία του Ανθρώπινου Κεφαλαίου στο ότι η εκπαίδευση/κατάρτιση συμβάλλει στην αύξηση του ανθρώπινου κεφαλαίου.

Το συμπέρασμα που εξάγεται από την πρωτοβουλία επιλογής φοίτησης σε ΔΙΕΚ την έχουν οι ίδιοι οι καταρτιζόμενοι μετά από ατομική έρευνα κυρίως στο διαδίκτυο ενώ χαρακτηριστικό είναι και το ελάχιστο ποσοστό συμμετοχής του σχολείου μέσω κάποιου σχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού ή άλλων επίσημων φορέων που θα μπορούσαν να συμμετέχουν στην ενημέρωσή τους.

Στη συνέχεια, διαπιστώσαμε ότι είναι πολύ σημαντική η κατανόηση και στήριξη της οικογένειας ως προς την επιλογή και τη φοίτηση των καταρτιζόμενων σε ΔΙΕΚ. Επίσης, αναδείχθηκε το ζήτημα της στήριξης από το ίδιο το ΔΙΕΚ και του Υπουργείου Παιδείας με την επιδότηση φοίτησης και την υποστήριξη της πρακτικής άσκησης αλλά και της προσφερόμενης πιστοποίησης της σχετικής κατάρτισης.

Ως προς τη διερεύνηση των απόψεων για την αναγκαιότητα της ΑΕΚ μέσω των ΙΕΚ. Ο κρισιμότερος παράγοντας είναι:

Η πιστοποίηση της κατάρτισης και τα επαγγελματικά δικαιώματα από αυτήν στην αγορά εργασίας.

Επιπλέον, στο πλαίσιο της ποιοτικής έρευνας:

- Αναδείχθηκε έντονα ο προβληματισμός όλων των συμμετεχόντων απέναντι στον εκσυγχρονισμό των ΔΙΕΚ στο πλαίσιο των πραγματικών αναγκών της αγοράς εργασίας του σήμερα.
- Αλλά και η Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση ως βασικό δικαίωμα στην παιδεία.

Ολοκληρώνοντας και συσχετίζοντας τα συμπεράσματα των δευτερευόντων ερευνητικών ερωτημάτων, με σκοπό να απαντήσουμε στο πρώτο ερώτημα, διαπιστώσαμε ότι:

1. Οι βασικότεροι λόγοι επιλογής των ΔΙΕΚ είναι:
 - Η γρήγορη επαγγελματική αποκατάσταση σε συνδυασμό με κατάλληλη εξειδίκευση σε ειδικότητες που έχει πραγματική ανάγκη η αγορά εργασίας.
 - Η συνέχιση σπουδών μετά από την αποτυχία στις πανελλήνιες εξετάσεις.
 - Η βελτίωση της θέσης εργασίας για καταρτιζόμενους που ήδη εργάζονται και θέλουν να βελτιώσουν την θέση και τις απολαβές τους.
2. Δεν υπάρχει οργανωμένο πλαίσιο από πλευράς σχεδιασμού της πολιτείας όσον αφορά τον σχολικό επαγγελματικό προσανατολισμό για τις επιλογές που υπάρχουν μετά το λύκειο, συμπεριλαμβανόμενης και της Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης μέσω των ΔΙΕΚ.

Το συγκεκριμένο συμπέρασμα ενισχύεται από το γεγονός ότι:

- Δεν προβλέπονται διαδικασίες, κατά τη διάρκεια της φοίτησης στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (γυμνάσιο και λύκειο), ώστε να υπάρχει οργανωμένος επαγγελματικός προσανατολισμός στοχευμένος στη λειτουργία του εκπαιδευτικού συστήματος και τις αντίστοιχες επαγγελματικές μονογραφίες από την αγορά εργασίας.
 - Στην πλειονότητα τους οι καταρτιζόμενοι δηλώνουν ότι η επιλογή προέκυψε από προσωπική επιλογή μέσω ατομικής αναζήτησης κυρίως με την χρήση διαδικτύου.
3. Η οικογένεια παίζει καθοριστικό ρόλο στην κατανόηση και υποστήριξη των καταρτιζόμενων προσπαθώντας να αναπληρώσει ως έναν βαθμό το έλλειμμα και την αδυναμία της πολιτείας για παροχή επαγγελματικού προσανατολισμού. Επίσης, σημαντική είναι και η οικονομική στήριξη των καταρτιζόμενων οι οποίοι δεν μπορούν να εργαστούν λόγω των σπουδών τους, αν και βρίσκονται σε παραγωγική ηλικία. Επισημαίνουμε σε αυτό το σημείο τη θετική εξέλιξη των τελευταίων ετών ως προς την επιδότηση της κατάρτισης από την πολιτεία, κατά τη διάρκεια των σπουδών σε ΔΙΕΚ.
 4. Ο κρισιμότερος παράγοντας της ΑΕΚ μέσω των ΙΕΚ είναι:
 - Η πιστοποίηση της κατάρτισης και τα επαγγελματικά δικαιώματα από αυτήν στην αγορά εργασίας.

Επίσης, πολύ σημαντικός είναι και ο εκσυγχρονισμός των ΔΙΕΚ, ώστε οι ειδικότητες που δημιουργούνται να ανταποκρίνονται στις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας, με απώτερο στόχο την επαγγελματική αποκατάσταση των αποφοίτων.

Πρόταση:

Υπάρχει μεγάλο έλλειμμα στη λειτουργία της Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης μέσω των Δημόσιων Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης και χρειάζεται άμεσα εκσυγχρονισμός από την πολιτεία, για να ανταποκρίνονται στις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας. Η ίδρυση νέων ειδικοτήτων αντίστοιχων των αναγκών μέσω του συστήματος πιστοποίησης και σε άμεση σύνδεση με κατοχυρωμένα επαγγελματικά δικαιώματα μπορεί να οδηγήσει στην άμεση επαγγελματική αποκατάσταση των αποφοίτων.

➤ **Οι προσδοκίες ένταξης ή βελτίωσης της θέσης των καταρτιζόμενων ΔΙΕΚ στην αγορά εργασίας σε σχέση με την πραγματικότητα.**

Συσχετίζοντας τα δεδομένα της ποσοτικής έρευνας με αυτά της ποιοτικής, διαπιστώνουμε ότι βασική προσδοκία των καταρτιζόμενων με την αποφοίτησή τους και την είσοδο στην αγορά εργασίας, τόσο από τους ίδιους τους καταρτιζόμενους ΔΙΕΚ όσο και από τους διευθυντές των ΔΙΕΚ και τα στελέχη της αγοράς εργασίας, είναι:

Η επαγγελματική αποκατάσταση μέσα από την επιλογή κατάλληλης ειδικότητας την οποία έχει ανάγκη η αγορά εργασίας καταπολεμώντας την ανεργία και τον κοινωνικό αποκλεισμό όπως αναδείχθηκε και από την βιβλιογραφική ανασκόπηση για την θεωρία του Ανθρώπινου Κεφαλαίου στο 2^ο κεφάλαιο της παρούσας εργασίας.

Στην εξέταση των προσδοκιών των καταρτιζόμενων για εύρεση εργασίας και αύξηση του μισθού πριν την είσοδο τους στην αγοράς εργασίας και ένα χρόνο μετά παρατηρούμε ότι επιβεβαιώνεται η θεωρία του Ανθρώπινου Κεφαλαίου στο ότι η εκπαίδευση/κατάρτιση συμβάλλει στην αύξηση του ανθρώπινου κεφαλαίου.

Επίσης, επισημαίνεται η σημασία της πρακτικής άσκησης:

Η πρακτική άσκηση και η πιστοποίηση οι οποίες αυξάνουν τις πιθανότητες για επαγγελματική αποκατάσταση, με την πρακτική άσκηση να αποτελεί σημαντικό παράγοντα και στην αναζήτηση εργασίας.

Ως προς τη διερεύνηση συνεισφοράς των φορέων της τοπικής αγοράς εργασίας σε επιλογή ειδικοτήτων ΔΙΕΚ που ανταποκρίνονται στις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Διατυπώνεται πως:

Η ανάγκη για ίδρυση από τα ΔΙΕΚ ειδικοτήτων που να ανταποκρίνονται στις σύγχρονες ανάγκες της αγοράς εργασίας μέσα από την άμεση συνεργασία όλων των φορέων της αγοράς εργασίας οδηγεί στη δημιουργία ενός εκσυγχρονισμένου μηχανισμού διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας, στελεχωμένου με κατάλληλο επιστημονικό προσωπικό και πόρους από την πολιτεία και τις επιχειρήσεις.

Ολοκληρώνοντας και συσχετίζοντας τα συμπεράσματα των ερευνητικών ερωτημάτων, με σκοπό να απαντήσουμε στο δεύτερο ερώτημα, διαπιστώσαμε ότι:

1. Οι προσδοκίες μετά τη λήψη του πτυχίου από το ΔΙΕΚ είναι:
 - Γρήγορη επαγγελματική αποκατάσταση μέσα από την εύρεση εργασίας έχοντας αποκτήσει το πτυχίο ειδικότητας ΙΕΚ.
 - Αυξημένος μισθός μετά την απόκτηση πτυχίου από τα ΔΙΕΚ (πτυχίο επιπέδου 5) σε σύγκριση με άλλους πτυχιούχους χαμηλότερης κατάρτισης στην ειδικότητα εργασίας.

- Βελτίωση της θέσης εργασίας κυρίως για καταρτιζόμενους που ήδη εργάζονται και θέλουν να βελτιώσουν τη θέση και τις απολαβές τους.
- 2. Η εκπλήρωση των προσδοκιών σε άμεση σχέση με τα προηγούμενα προβάλλει τη σημασία της πρακτικής άσκησης και της πιστοποίησης της κατάρτισης ως «προαπαιτούμενα» για την επαγγελματική αποκατάσταση των καταρτιζόμενων. Η πρακτική άσκηση δημιουργεί προϋποθέσεις εύρεσης εργασίας μέσα στις επιχειρήσεις στις οποίες πραγματοποιείται η πρακτική άσκηση των καταρτιζόμενων.
- 3. Από τη μία πλευρά, οι πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας σε ειδικότητες που να ανταποκρίνονται στα σύγχρονα δεδομένα κατάρτισης και δεξιοτήτων και από την άλλη πλευρά, η διάθεση για συνεργασία των φορέων της αγοράς εργασίας οδηγούν στη δημιουργία ενός μηχανισμού διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας στελεχωμένου με κατάλληλο επιστημονικό προσωπικό και πόρους από την πολιτεία και τις επιχειρήσεις.

Πρόταση:

Υπάρχει ανάγκη για την δημιουργία ενός εκσυγχρονισμένου μηχανισμού διερεύνησης των αναγκών της αγοράς εργασίας αποτελούμενο από εξειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό, για να μπορεί να λειτουργεί συμβουλευτικά και στην ίδρυση κατάλληλων ειδικοτήτων από τα ΙΕΚ.

➤ **Οι εμπειρίες από τη λειτουργία των ΔΙΕΚ ως προς την βελτίωση της κατάρτισης και κατ' επέκταση της κατάστασης στην αγορά εργασίας.**

Συσχετίζοντας τα δεδομένα της ποσοτικής έρευνας με αυτά της ποιοτικής, διαπιστώνουμε ότι κατά τη διερεύνηση των εμπειριών από τη λειτουργία των ΔΙΕΚ παρατηρείται στις περισσότερες περιπτώσεις αντιστροφή των εμπειριών των καταρτιζόμενων και μείωση του ποσοστού που αφορά:

- τη συμμετοχή στη διδακτική διαδικασία,
- την εφαρμογή της θεωρίας με πράξη στα εργαστήρια,
- την ικανοποιητική χρήση εργαστηριακής πρακτικής,
- το αναλυτικό πρόγραμμα και τις απαιτήσεις εξειδίκευσης,
- τις σημειώσεις των μαθημάτων και τις ανάγκες μελέτης,
- το επίπεδο κατάρτισης των εκπαιδευτών,

ενώ αύξηση του ποσοστού παρατηρήθηκε μόνο στην περίπτωση του ωραρίου λειτουργίας.

Το συμπέρασμα που εξάγεται για τις διδακτικές τεχνικές που χρησιμοποιήθηκαν, κατά την διάρκεια των θεωρητικών και εργαστηριακών μαθημάτων, είναι μείωση του ποσοστού που αφορά:

- τις εκπαιδευτικές τεχνικές (συζήτηση),
- τις εκπαιδευτικές τεχνικές (γραπτές εξετάσεις),

ενώ αύξηση του ποσοστού παρατηρήθηκε μόνο στην περίπτωση των εκπαιδευτικών τεχνικών (επίσκεψη σε χώρους εργασίας).

Κατά την εξέταση των εμπειριών των καταρτιζόμενων πριν και μετά την είσοδο στην αγορά εργασίας παρατηρούμε ότι δεν υπάρχει ικανοποίηση από την συμμετοχή τους στη διδακτική διαδικασία, την εφαρμογή της θεωρίας με πράξη στα εργαστήρια, τις σημειώσεις των μαθημάτων και τις ανάγκες μελέτης αλλά και με το επίπεδο κατάρτισης των εκπαιδευτών ΔΙΕΚ. Δεν μπορεί να επιβεβαιωθεί η επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο, όπως έγινε κατά την εξέταση των προσδοκιών τους.

Το συμπέρασμα που εξάγεται σε έμμεση σχέση με τα, είναι ότι στις περισσότερες περιπτώσεις παρατηρείται αντιστροφή των εμπειριών των καταρτιζόμενων και μείωση του ποσοστού που αφορά:

- τις υποδομές των ΔΙΕΚ (αίθουσες διδασκαλίας),
- τις υποδομές των ΔΙΕΚ (εργαστήρια και εργαστηριακός εξοπλισμός),
- τις υποδομές των ΔΙΕΚ (εξοπλισμός διδασκαλίας),
- τη μεταδοτικότητα των εκπαιδευτών,

- τις γνώσεις των εκπαιδευτών.

Επιπλέον, στο πλαίσιο της ποιοτικής έρευνας αναδείχθηκε ότι:

- Οι περισσότερες θετικές εμπειρίες αφορούν τις σχέσεις των καταρτιζόμενων με συναδέλφους, με εκπαιδευτές και τη διεύθυνση.
- Επίσης, η συνεργασία των φορέων της αγοράς εργασίας μπορεί να βοηθήσει στη διάγνωση των αναγκών και στη διαμόρφωση προγραμμάτων κατάρτισης που θα αποβλέπουν στη βελτίωση των δεξιοτήτων και των γνώσεων των υποψήφιων εργαζομένων.
- Τέλος, από τα δεδομένα που προέκυψαν από τον ελεύθερο σχολιασμό κατά το στάδιο της ποιοτικής έρευνας προέκυψε ότι για την επίτευξη της σύνδεσης των αποφοίτων με την αγορά εργασίας, είναι σημαντικές οι πρωτοβουλίες που λαμβάνονται από τα ΔΙΕΚ προς αυτήν την κατεύθυνση. Πρωτοβουλίες που αφορούν κυρίως συνεργασίες των ΙΕΚ με φορείς, όπως το Επαγγελματικό Επιμελητήριο, ο ΟΑΕΔ (ΔΥΠΑ) και οι Περιφέρειες με στόχο την προώθηση της σύνδεσης των αποφοίτων σε επιχειρήσεις και την ενημέρωσή τους σχετικά με διαθέσιμες θέσεις εργασίας σε τοπικό επίπεδο.

Ολοκληρώνοντας τη διερεύνηση και συσχετίζοντας τα συμπεράσματα των τριών δευτερευόντων ερευνητικών ερωτημάτων, με σκοπό να απαντήσουμε στο τρίτο ερώτημα, διαπιστώσαμε ότι:

1. Οι θετικές εμπειρίες φοίτησης των καταρτιζόμενων από τη λειτουργία των ΔΙΕΚ είναι:
 - σε ό,τι αφορά το ωράριο λειτουργίας και την επίσκεψη σε χώρους εργασίας (περίπτωση εκπαιδευτικών τεχνικών) και
 - τις σχέσεις με συναδέλφους, με εκπαιδευτές και τη διεύθυνση.
2. Οι λιγότερο θετικές εμπειρίες φοίτησης των καταρτιζόμενων από τη λειτουργία των ΔΙΕΚ είναι:
 - σε ό,τι αφορά την εκπαίδευση-κατάρτιση σε θεωρητικό και πρακτικό μέρος και
 - ακόμα λιγότερο στο αναλυτικό πρόγραμμα και τις υποδομές.
3. Οι αρνητικές εμπειρίες φοίτησης των καταρτιζόμενων από τη λειτουργία των ΔΙΕΚ σχετίζονται με:
 - τη συμμετοχή τους στη διδακτική διαδικασία,
 - την εφαρμογή της θεωρίας με πράξη στα εργαστήρια,
 - την ικανοποιητική χρήση εργαστηριακής πρακτικής,
 - το αναλυτικό πρόγραμμα και τις απαιτήσεις εξειδίκευσης,
 - τις σημειώσεις των μαθημάτων και

- τις ανάγκες μελέτης,
- το επίπεδο κατάρτισης των εκπαιδευτών,
- τη συζήτηση και τις γραπτές εξετάσεις (περιπτώσεις εκπαιδευτικών τεχνικών), αλλά και
- τις αίθουσες διδασκαλίας, τα εργαστήρια και τον εργαστηριακό εξοπλισμό, τον εξοπλισμό διδασκαλίας (περιπτώσεις υποδομών των ΔΙΕΚ) και τέλος,
- τη μεταδοτικότητα και τις γνώσεις των εκπαιδευτών.

Πρόταση:

Υπάρχει ανάγκη για σημαντικές αλλαγές στις διδακτικές και παιδαγωγικές τεχνικές που εφαρμόζονται στα ΔΙΕΚ στο πλαίσιο της ΑΕΚ, ώστε να βασίζονται περισσότερο σε ενεργητικές τεχνικές εκπαίδευσης-κατάρτισης δίνοντας περισσότερη βαρύτητα στο πρακτικό μέρος και την επαφή με την πραγματική κατάσταση του χώρου εργασίας. Επίσης, σε συνδυασμό με τα προηγούμενα ενδείκνυται αλλαγή του αναλυτικού προγράμματος με περισσότερη ευελιξία και εργαστηριακή πρακτική σε οργανωμένα από υποδομές εργαστήρια. Είναι αναγκαία η επιμόρφωση των εκπαιδευτών, στα πλαίσια της εκπαίδευσης ενηλίκων, με νέα επιμορφωτικά προγράμματα προσαρμοσμένα στη σύγχρονη πραγματικότητα με δυνατότητες αξιοποίησης νέων τεχνολογιών κατάρτισης σε καινοτόμες επιμορφωτικές μεθόδους.

Τέλος, η θεσμοθέτηση ενός οργανωμένου πλαισίου συνεργασίας των ΙΕΚ με φορείς της τοπικής αγοράς εργασίας μπορεί να συμβάλει σε μεγάλο βαθμό στην σύνδεση των ειδικοτήτων με τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς και τελικά στην επαγγελματική αποκατάσταση των καταρτιζόμενων.

9.3 Περιορισμοί της έρευνας - Προτάσεις για επεκτάσεις του ερευνητικού πεδίου

Όπως παρατηρείται σε πολλές έρευνες, έτσι και η παρούσα παρουσιάζει μία σειρά από περιορισμούς, η παράθεση των οποίων αποτελεί σημαντικό στοιχείο για τις επόμενες έρευνες που θα εκπονηθούν στο ίδιο αντικείμενο, ώστε να καταβληθεί προσπάθεια για την εξάλειψή τους.

Η παρούσα έρευνα αποτελεί μια ερευνητική προσπάθεια προσέγγισης της επαγγελματικής αποκατάστασης των αποφοίτων των ΔΙΕΚ όσον αφορά την περίπτωση του Νοτίου Αιγαίου. Τα συμπεράσματα και οι προτάσεις αυτής της έρευνας, πέρα από την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας, στηρίχτηκαν σε ερευνητικά δεδομένα τα οποία αντλήθηκαν από τους καταρτιζόμενους των ΔΙΕΚ της περιοχής του Νοτίου Αιγαίου αλλά και διευθυντές των αντίστοιχων ΔΙΕΚ και στελέχη-εκπροσώπους φορέων της τοπικής αγοράς εργασίας.

Η παρούσα έρευνα κατέγραψε τις απόψεις, προσδοκίες και εμπειρίες σε μια μικρή χρονική περίοδο πριν και μετά την είσοδο των καταρτιζόμενων στην αγορά εργασίας και φαίνεται να παρουσιάζει ενδιαφέρον μια μακρόχρονη περίοδος καταγραφής στα παραπάνω δεδομένα μετά από αρκετά χρόνια στην αγορά εργασίας.

Θα ήταν σημαντικό να εξεταστεί η δυνατότητα επέκτασης της τρέχουσας έρευνας σε μελλοντικές ερευνητικές εργασίες. Τα αποτελέσματα αυτά θα μπορούσαν να συνεισφέρουν σε μελλοντικές έρευνες, εάν συσχετιζόνταν με τα ευρήματα της τρέχουσας έρευνας.

Με αυτόν τον τρόπο, θα μπορούσαμε να μάθουμε, εάν αυτοί που σχεδιάζουν την εκπαιδευτική πολιτική για την Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση στη χώρα μας, γνωρίζουν τις απόψεις και τις πραγματικές ανάγκες αυτών στους οποίους απευθύνεται η κατάρτιση.

Σύνοψη 9^{ου} Κεφαλαίου

Στο τελευταίο κεφάλαιο του δεύτερου μέρους της εργασίας, αναπτύχθηκε η συζήτηση γύρω από τα ευρήματα της έρευνας, εξηγήθηκε αν οι αρχικές υποθέσεις που τέθηκαν στην έρευνα επαληθεύτηκαν ή αντιστρέφονται από τα αποτελέσματα. Επίσης συγκρίθηκαν τα αποτελέσματα με παρόμοιες προηγούμενες έρευνες και εξηγήθηκαν οι όποιες ομοιότητες ή διαφορές και παρουσιάστηκαν τα συμπεράσματα της έρευνας με βάση τα ερευνητικά ερωτήματα και τις υποθέσεις της έρευνας. Το κεφάλαιο αυτό ολοκληρώθηκε με αναφορά στους περιορισμούς της παρούσας έρευνας, καθώς και με προτάσεις για το σχεδιασμό μελλοντικών ερευνών.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

Ξενόγλωσσες

- Adams, A. & Tulasiewicz, W. (1995). *The crisis in teacher education: A European concern?*. London: The Falmer Press.
- Adeoye, A. & Adeoye, B. (2017). Digital Literacy Skills of Undergraduate Students in Nigeria Universities. *Library Philosophy and Practice* (LPP) (ISSN 1522-0222) (e-journal). Retrieved 7 March 2021 from <https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/1665>
- Allen, I.E. & Seaman, C.A.. (2007). Likert scales and data analyses. *Quality Progress*, 40. 64-65. Retrieved 17 March 2021 from <https://scirp.org/reference/referencespapers.aspx?referenceid=1850191>
- Adler, S., Laney, J. & Packer, M. (1993). *Managing Women: Feminism and Power in Educational Management*. Buckingham: Open University Press. Αναφορά στο Everard, K. B. & Morris, G. (1999). *Αποτελεσματική Εκπαιδευτική Διοίκηση* (μτφ. Κίκιζας Δ.). Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Ashton, D. & Green, F. (1996). *Education, Training and the Global Economy*. Cheltenham: Edward Elgar.
- AVSI (2008). *Human Capital: A Resource for Development. The Experiences in the World of Three Italian NGOs; AVSI, ICU and Montserrate* (Milan: AVSI—Italia).
- Azariadis, C. (1975). Implicit Contracts and Underemployment Equilibria. *Journal of Political Economy*, 83(6), 1183–1202. Retrieved 17 March 2021 from <http://www.jstor.org/stable/1830855>
- Baily, M. (1974). Wages and Employment Under Uncertain Demand. *Review of Economic Studies*, 41, 37-50. Retrieved 16 March 2021 from https://www.researchgate.net/publication/4782108_Wages_and_Employment_Under_Uncertain_Demand
- Ball, S. (1997). Markets, equity and values in education. In Pring, R. – Walford, G. (eds): *Affirming the comprehensive ideal*. London: The Falmer Press.
- Barro, R. (1991). Economic Growth in a Cross Section of Countries. *The Quarterly Journal of Economics*, 106, 407-443. <http://dx.doi.org/10.2307/2937943>
- Becker, G.S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, With Special Reference to Education*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education (3rd ed.)*. Chicago: University of Chicago Press.

- Beckett, D. & Hager, P. (2002). *Life, work and learning: practice and postmodernity*. Routledge.
- Bell, P. (2001). Content Analysis of Visual Images. In Van Leeuwen, T. and Jewitt, C., Eds., *The Handbook of Visual Analysis*. Sage.
- Biesta, G. & Säfström, C. (2018). *A Manifesto for Education*. Praxis Educativa.
- Blackburn, V. & Moisan, C. (1986). *The in-service training of teachers in the twelve member states of the European Community*. Maastricht: EURYDICE – Commission of the European Communities and Presses Interuniversitaires Europeennes.
- Bolam, R. (1986). Conceptualising Inservice Training. In D. Hopkins (ed) *Inservice Training and Educational Development*. International Survey (an OECD/ CER1 project). Croom Helm.
- Bolam, R. (1986). Conceptualising in-service. In Hopkins, D. (ed.) *In-service Training and Educational Development: an institutional survey*. Croom Helm.
- Bone, T.R. & McCall, J. (eds) (1990). *Teacher education in Europe: The challenges ahead*. Jordanhill College.
- Brewer, L. (2013). *Enhancing youth employability: what? why? and how?: guide to core work skills*. International Labor Organization.
- Bryman, A. (2001). *Social Research Methods*. Oxford University Press.
- Bruce, J., Weil, M. & Calhoun, E. (2000). *Models of teaching*, 6th ed. Allyn and Bacon.
- Burgess, R. et al. (1993). *Implementing in-service education and training*. The Falmer Press.
- CEDEFOP (2015). *Vocational pedagogies and benefits for learners: practices and challenges in Europe*. Publications Office of the European Union.
- CEDEFOP (2017). CEDEFOP European public opinion survey on Vocational Education and Training, In *CEDEFOP Research Paper*, 62. Publication Office.
- CEDEFOP (2019). *The changing nature and role of vocational education and training in Europe*, 6. Publications Office of the European Union.
- Cohen, L. & Manion, L. (1997). *Research methods in education*. Routledge.
- Coombs, P. H. & Ahmed, M. (1974). *Attacking Rural Poverty: How Nonformal Education can help*. The John Hopkins University Press.
- Craft, A. (1997). Identity and creativity. Educating teachers for postmodernism? *Teacher Development*, 1, 1, 83-96.
- Charles, P. (2003). The Adult Basic Skills Policy and Study Visits Initiative. In *Policy, Practice and Partnership: Getting to work on Lifelong Learning*. CEDEFOP, 154-159.
- Cuaresma, J. C. (2016). Review of Education Matters: Global Schooling Gains from the 19th to the 21st Century, by R. J. Barro & J.-W. Lee. *Population and Development Review*,

42, 1, 143–145. Retrieved 22 March 2021 from <http://www.jstor.org/stable/44015621>

- Denzin, N. K. (1989). *Interpretive interactionism*. Sage Publications, Inc.
- Drucker, P. (1993). *Post Capitalist Society*. Harper Collins Publishers. Inc.
- Eisner, E.W. (1979). *The educational imagination: on the design and evaluation of school programs*. Macmillan.
- Eitington, J. E. (1996). *The Winning Trainer, Winning Ways to Involve People in Learning*. Gulf Publishing Company.
- Ellström, P. (2001). *Integrating Learning and Work: Problems and Prospects*. Human Resource Development Quarterly.
- Engeström, Y. (1994). *Training for change. New approach to instruction and learning in working life*. Cambridge University Press.
- European Commission (2002). *European report on quality indicators of lifelong learning*. http://europa.eu/int/comm/education/policies/lll/life/report/quality/report_en.pdf
- European Commission (2003a). *Implementation of "Education & Training 2010" Work Program: Standing group on indicators and benchmarks*. http://www.europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/indicators-and-benchmarks_en.pdf
- European Commission (2003b). *Implementation of "Education & Training 2010" Work Program: Standing group on indicators and benchmarks*. http://www.europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/indicators-and-benchmarks_en.pdf
- European Commission (2003c). *Implementation of "Education & Training 2010" Work Program: Working Group "Improving Education of Teachers & Trainers" (Progress Report)*. www.europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/working-group-report_en.pdf
- European Commission (2013). *Education and training in Europe 2020*. Eurydice report, education, audiovisual and culture executive agency. Eurydice and policy support. European Commission.
- European Parliament (2006). Decision No.1720/2006/EC of the European Parliament and of the Council of 15 November 2006, establishing an action program in the field of lifelong learning.
- European Union (2011). Standard Eurobarometer 76 - Autumn 2011. <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/1020>

- Eurydice (1995). *In-service training of teachers in the European Union and the EFTA/EEA countries*. Eurydice.
- Eurydice (2003). *Key topics in education in Europe* (vol. 3). Brussels: European Commission, Directorate-General for Education and Culture.
- Eurydice (2004). *Evaluation of schools providing compulsory education in Europe*. Eurydice European Unit.
- Eurydice (2005a). *Key Data on Education in Europe*. Eurydice.
- Eurydice (2005b). *Key Topics in Education in Europe, Volume 3, The Teaching Profession in Europe*. Eurydice.
- Fagerlind, I. & Saha, L. (1983). *Education and National Development*. Open University Press.
- Fasih, T. (2008). *Linking Education Policy to Labor Market Outcomes*. Retrieved 7 March 2021 from [http://lst-iiep.iiep-unesco.org/cgi-bin/wwwi32.exe/\[in=epidoc1.in\]/?t2000=026247/\(100\)](http://lst-iiep.iiep-unesco.org/cgi-bin/wwwi32.exe/[in=epidoc1.in]/?t2000=026247/(100))
- Fuller, J. (2003). Use of the discourse marker like in interviews. *Journal of Sociolinguistics*, 7, 3, 365-377. <https://doi.org/10.1111/1467-9481.00229>
- Galton, M. & Moon, B. (eds) (1994). *Handbook of teacher training in Europe, Issues and Trends*. David Fulton Publishers.
- Golafshani, N. (2003). *Understanding Reliability and Validity in Qualitative Research*. University of Toronto.
- Goldin, C. (2014). *Human Capital*. Department of Economics Harvard University. Retrieved 17 March 2021 from https://scholar.harvard.edu/files/goldin/files/human_capital_handbook_of_clometrics_0.pdf
- Goldin, C. (2014). A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review*, 104, 4, 1091-1119. DOI: 10.1257/aer.104.4.1091
- Gordon, T. (1974). *Teachers' effectiveness training*. Peter H. Wyden Ltd.
- Green, B. (2002). A literacy project of our own?. *English in Australia*, 134, 25-32. Retrieved 17 March 2021 from https://www.researchgate.net/publication/234674063_A_Literacy_Project_of_Our_Own
- Griffin, M., Neal, A., & Parker, S. (2007). A New Model of Work Role Performance: Positive Behavior in Uncertain and Interdependent Contexts. *Academy of Management Journal*, 50, 2. DOI: 10.5465/AMJ.2007.24634438

- Groombridge, B. (1983). *Adult Education and the Education of Adults*. In M. Tight (Ed.), *Education for Adults, Volume 1: Adult learning and Education*. Open University and Croom Helm.
- Gross-Davis, B. (1993). *Tools for Teaching*. Jossey- Bass.
- Hanushek, E. A. (1997). Assessing the Effects of School Resources on Student Performance: An Update. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 19,2, 141-164. <https://doi.org/10.3102/01623737019002141>
- Harasim, L., Hiltz, S.R., Teles, L., & Turoff, M. (1995). *Learning Networks: A Field Guide to Teaching and Learning Online*. The MIT Press.
- Herold, B. (2017). *Technology in Education: An Overview*. Education Week.
- Herzog, T. (1996). *Research Methods in the Social Sciences*. Harper Collins.
- Illeris, K. (2016). *Learning, Development and Education*. Routledge.
- Jackson, P. (2011). *What is Education?* University of Chicago Press.
- Jarvis, P. (2007). *Globalization, Lifelong Learning and the Learning Society: Sociological Perspectives (1st ed.)*. Routledge.
- Javeau, C. (2000). *Questionnaire Research, the Handbook of the Good Researcher*. Translation: Katerina Tzannone-George.
- Jeffs, T. & Smith, M. (1990). Educating informal educators. In Jeffs T. and Smith, M. (Eds): *Using Informal Education. The Education of Informal Educators*, *Educ. Sci*, 2021, 11, 488. <https://doi.org/10.3390/educsci11090488>
- Kerres, M.K. (2001). *Multimediale und telemediale Lernumgebungen. Konzeption und Entwicklung*. Oldenbourg Verlag.
- Knowles, M.S. (1980). *The Modern Practice of Adult Education: From Pedagogy to Andragogy*. Cambridge.
- Knowles, M.S. (1990). *The adult learner: a neglected species*. Cambridge.
- Krueger, A. B., & Lindahl, M. (2001). Education for Growth: Why and For Whom? *Journal of Economic Literature*, 39, 4, 1101–1136. Retrieved 28 March 2021 from <http://www.jstor.org/stable/2698521>
- Lindbeck, A. & Snower, D. (2000). The Division of Labor and the Market for Organizations. *Institute for the Study of Labor (IZA)*, IZA Discussion Papers. 10.2139/ssrn.224217. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.224217>
- Lodde, S. (2000). Capitale umano e sviluppo economico: cosa sappiamo in teoria e nei fatti?. Working Paper CRENoS, Centre for North South Economic Research. University of Cagliari and Sassari. Retrieved 29 March 2021 from https://www.researchgate.net/publication/4825729_Capitale_umano_e_sviluppo_economico_cosa_sappiamo_in_teoria_e_nei_fatti/citations

- Lovaglio, P.G., Vittadini G. (2007). Evaluation of the Dagum–Slottje method to estimate household human capital. *Structural Change and Economic Dynamics*, 18, 2, 270-278, ISSN 0954-349X, <https://doi.org/10.1016/j.strueco.2006.11.00>
- Lovaglio, P. & Folloni, G. (2011). *The estimation of Human Capital in structural models with flexible specification*. *Research Papers in Economics (RePEC)*, 11, 1, 14. Retrieved 28 March 2021 from https://www.researchgate.net/publication/254427643_The_estimation_of_Human_Capital_in_structural_models_with_flexible_specification
- Lucas, R. (1988). On the Mechanics of Economic Development. *Journal of Monetary Economics*, 22, 3-42. Retrieved 28 March 2021 from <https://www.parisschoolofeconomics.eu/docs/darcillon-thibault/lucasmecanicseconomicgrowth.pdf>
- Lytle, S. & Cochran-Smith, M. (1992). Educational Research and Teacher Education in Europe. *Proceedings of the Lyon Seminar (1992)*. *European Journal of Teacher Education*, 15, 1-2.
- Mankiw, G., Romer, d., & Weil, d. (1992). A Contribution to the Empirics of Economic Growth. *The Quarterly Journal of Economics*, 107, 2, 407–437. <https://doi.org/10.2307/2118477>
- Meltzoff, A.N. & Moore, M.K. (1977). *Imitation of Facial and Manual Gestures by Human Neonates*. Science.
- Mincer, J. (1958). *Investment in human capital and personal income distribution*. *Journal of Political Economy*, 66, 4, 281–302. <http://www.jstor.org/stable/1827422>
- Mincer, J. (1962). On-the-Job Training: Costs, Returns, and Some Implications. *Journal of Political Economy*, 70, 5, 50–79. <http://www.jstor.org/stable/1829104>
- Mincer, J. (1963). Market Prices, Opportunity Costs, and Income Effects. In C. Christ (Ed.), *Measurement in Economics*, 67-82. Stanford University Press.
- Mulligan, C. B. & Sala-I-Martin, F. X. (1997). The Optimum Quantity of Money: Theory and Evidence. *Journal of Money, Credit and Banking*, 29, 4, 687–715. <https://doi.org/10.2307/2953658>
- Neave, G. (2001). The European Dimension in Higher Education: An Excursion into the Modern Use of Historical Analogues. In J. Huisman, P. A. M. Maassen, & G. Neave (Eds.), *Higher Education and the Nation State. The International Dimension of Higher Education*, 13-73. Elsevier.
- Norton, A., Conway, T. & Foster, M. (2002). Social Protection: Defining the Field of Action and Policy. *Development Policy Review*, 20, 541-567. <https://doi.org/10.1111/1467-7679.00189>

- Olssen, M. (2006). Understanding the Mechanisms of Neoliberal Control: Lifelong Learning, Flexibility and Knowledge Capitalism. *International Journal of Lifelong Education*, 25, 213-230. DOI: 10.1080/02601370600697045
- Organization for Economic Co-operation and Development OECD (1998). Review of the 1998 OECD Recommendation concerning Effective Action against Hard Core Cartels. Retrieved 27 March 2021 from <https://www.oecd.org/competition/review-of-the-1998-oecd-recommendation-concerning-effective-action-against-hard-core-cartels.htm>
- Praussello, F. & Marenco, M. (1996). *Economia dell'istruzione e del capitale umano*. Università Laterza Economia. Laterza.
- Psacharopoulos, G. (1988). Education and Development: A Review. *The World Bank Research Observer*, 3, 1, 99–116. Retrieved 28 March 2021 from <http://www.jstor.org/stable/3986525>
- Preston, C. (2005). Learning to use ICT in classrooms: Teachers' and trainers' perspectives, A summary of the evaluation of the English ICT teacher training programme 1999-2003. In C. Crawford, R. Carlsen, I. Gibson, K. McFerrin, J. Price, R. Weber & D. Willis (Eds.), *Proceedings of SITE 2005--Society for Information Technology & Teacher Education International Conference* (pp. 2761-2766). Phoenix, AZ, USA: Association for the Advancement of Computing in Education (AACE). Retrieved December 3, 2021, from <https://www.learntechlib.org/primary/p/19523/>
- Piketty, T. (2013). *Capital in the Twenty-First Century*. Harvard University Press.
- Romano, M. (2002). Training Teachers for Quality Education in Europe. *European Journal of Teacher Education*, 25, 1, 11-17. DOI: 10.1080/0261976022000012822
- Romer, P. M. (1986). Increasing Returns and Long-Run Growth. *Journal of Political Economy*, 94, 5, 1002–1037. Retrieved December 3 2021 from <http://www.jstor.org/stable/1833190>
- Russillo, G. & Gallo, L. (1996). *Problematiche sociali dell'educazione e realtà educativa del territorio*. Giuseppe Laterza Editore.
- Schon, D.A. (1987). *Educating the reflective practitioner*. Jossey Bass Publishers.
- Schratz, M. (2005). What is a "European teacher"? In O. Gassner, L. Kerger, & M. Schratz (Eds.), *The first ten years after Bologna* (pp. 97–102). Editura Universitatii din Bucuresti. Retrieved 20 March 2021 from <http://www.pa-feldkirch.ac.at/entep/>
- Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51,1, 1–17. Retrieved 2 March 2021 from <http://www.jstor.org/stable/1818907>

- Schultz, T. W. (1972). Knowledge, Agriculture and Welfare. *Science Studies*, 2, 4, 361-368.
Retrieved 2 March 2021 from <http://www.jstor.org/stable/284505>
- Smith, A. (1776). *The Wealth of Nations*. W. Strahan and T. Cadell.
- Starida, M. (1995). Issues of quality in Greek teacher education. *European Journal of Teacher Education*, 21, 2, 115-121. DOI: 10.1080/0261976950180109
- Tharenou, P., Saks, A.M. & Moore, C. (2007). A review and critique of research on training and organizational-level outcomes. *Human Resource Management Review*, 17, 3, 251-273. ISSN 1053-4822, <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.07.004>
- Tickle, L. (2000). Teacher probation resurrected: England 1999-2000. *Journal of Education Policy*, 15, 6, 701-714. DOI: 10.1080/02680930010000263
- Tull, D. S. & Hawkins, D. I. (1987). *Marketing Research: Measurement and Method: A Text with Cases*. Macmillan Pub. Co.
- United Nations (2002). *Resolutions and decisions adopted by the Economic and Social Council at its substantive session of 2002*. Economic and Social Council.
<https://www.un.org/esa/ffd/wp-content/uploads/2002/07/E2002INF2Add2.pdf>
- UNESCO (1992). *Glossary of Educational Technology Terms*. UNESCO.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000092022>
- Uzawa, H. (1965). Optimum Technical Change in An Aggregative Model of Economic Growth. *International Economic Review*, 61, 18-31.
<https://doi.org/10.2307/2525621>
- Wade, R. (1985). What makes a difference in inservice Teacher Education? A meta-analysis of research. *Educational Leadership*, 42, 2, 48-54. Retrieved 12 March 2021 from <https://www.ascd.org/el/articles/what-makes-a-difference-in-inservice-teacher-education-a-meta-analysis-of-research>
- Walker, R. (1985). Applied Qualitative Research. *Journal of Social Policy*, 15, 3, 402-403. DOI:10.1017/S0047279400015348
- Walker, S. & Barton, L. (1987). *Changing policies, changing teachers. New directions for schooling?*. Open University Press.
- Wedemeyer, C. A. (1981). *Learning at the Back Door: Reflections on Non-Traditional Learning in the Lifespan*. University of Madison Press.
- Williams, A. (ed.) (1994). *Perspectives on partnership. Secondary initial teacher training*. The Flamer Press.
- Woessmann, L. (2003). Specifying Human Capital. *Journal of Economic Surveys*, 17, 239-270. DOI:10.1111/1467-6419.00195
- World Bank (2019). *World Development Report: The Changing Nature of Work*. World Bank Group. <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2019>

World Bank (2020). *The Human Capital Index 2020 Update: Human Capital in the time of COVID-19*. World Bank Group.
<https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/93f8fbc6-4513-58e7-82ec-af4636380319>

Yellen, J. L. (1984). Efficiency Wage Models of Unemployment. *The American Economic Review*, 74, 2, 200–205. Retrieved 23 March 2021 from <http://www.jstor.org/stable/1816355>

Ελληνόγλωσσες

- Αθανασούλα-Ρέππα, Α. (1998). Συγκριτική διερεύνηση της χωρικής και λειτουργικής οργάνωσης της επιμόρφωσης (1985 – 1996). *Εκπαιδευτική Κοινότητα*, 45, 32-37.
- Αναστασιάδης Π., Γαλδαδάς Α., Λαοπόδης Β., Μιχαλακόπουλος Β., Παπακωνσταντίνου Γ. & Τσαπέλας Θ. (2000). *Η Κοινωνία της Πληροφορίας*. ΥΠΕΠΘ.
- Ανδρέου, Α. (1997-1998). Διεθνείς τάσεις συνεχούς επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών: Η περίπτωση των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της ΕΖΕΣ του ΕΟΧ. *Εκπαιδευτική Κοινότητα*, 44, 40-43.
- Apple, W. M. (2002). *Εκσυγχρονισμός και Συντηρητισμός στην Εκπαίδευση*. Μεταίχμιο.
- Αυγερινόπουλος, Π. (2020). *Δημόσια Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΔΙΕΚ) και Αγορά Εργασίας: Διερεύνηση των Απόψεων Αποφοίτων Δημόσιων ΙΕΚ της Περιφερειακής Ενότητας Ηλείας για τη Σχέση Κατάρτισης και Απασχόλησης*. (Διπλωματική Εργασία). Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα.
- Βεργίδης, Δ. (1992). Ποιος θα επιμορφώσει τους μαθητευόμενους μάγους του υπουργείου παιδείας;. *Εκπαιδευτική Κοινότητα*, 15, 6-8.
- Βεργίδης, Δ. (1993). Νεοφιλελεύθερη Εκπαιδευτική Πολιτική και Επιμόρφωση των Εκπαιδευτικών. *Σύγχρονη Εκπαίδευση*, 69, 43-49.
- Βεργίδης, Δ. (2003). *Εκπαίδευση Ενηλίκων. Συμβολή στην Εξειδίκευση Στελεχών και Εκπαιδευτών*. Ελληνικά Γράμματα.
- Βιτσιλάκη, Χ. & Ευθυμίου, Η. (2007). *Νέες Τεχνολογίες στην Εποχή της Παγκοσμιοποίησης: Μια Έμφυλη Προσέγγιση*. Ατραπός.
- Βουλτσίδης Π. (2008). Προδιαγραφές σχεδιασμού επιμορφωτικών προγραμμάτων (Διπλωματική εργασία). Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Φύλο και Νέα Εκπαιδευτικά και Εργασιακά Περιβάλλοντα στην Κοινωνία της Πληροφορίας. Πανεπιστήμιο Αιγαίου.
- Cohen, L. & Manion, L. (1994). *Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας*. Μεταίχμιο.
- Courau, S. (2000). *Τα βασικά εργαλεία του εκπαιδευτή ενηλίκων*. Μεταίχμιο
- Γαβριηλίδου, Μ. (1999). Ο ρόλος του σχολείου στην επιμόρφωση των καθηγητών: Το αγγλικό εκπαιδευτικό σύστημα. *Σύγχρονη Εκπαίδευση*, 104, 92-96.
- Γαλάνης, Γ. (1993). *Ψυχολογία της επιμόρφωσης ενηλίκων*. Παπαζήση.
- Γαλάνης, Γ. (1995). *Επιμόρφωση ενηλίκων*. Αθήνα: Παπαζήση.
- Γεωργακόπουλος, Θ., Λιανός, Θ., Μπένος, Θ., Τσεκούρας, Γ., Χατζηπροκοπίου, Μ. & Χρήστου, Γ. (2007). *Εισαγωγή στην Πολιτική Οικονομία*. Μπένου.
- Γεωργιάδης, Δ. (2007). *Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης και Αγορά Εργασίας (1993-2003): Μια Εμπειρική Έρευνα στο Νομό Αχαΐας* (Διδακτορική διατριβή). Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων, Ιωάννινα.

- Γκασούκα, Μ. (2013, 21 Φεβρ.). Λόγος, γλώσσα και έμφυλες διακρίσεις. *Αυγή*, σ. 3.
- Γναρδέλλης, Χ. (2006). *Ανάλυση δεδομένων με το SPSS 14.0 for Windows*. Παπαζήση.
- Γουβιάς, Δ. (2023). *Επίκαιρα θέματα εκπαιδευτικής πολιτικής*. Gutenberg.
- Γουβιάς, Δ. & Συργιάννης, Χ. (2021). Σχέση κατάρτισης και αγοράς εργασίας. Η περίπτωση των καταρτιζόμενων στα Δ.Ι.ΕΚ Νοτίου Αιγαίου. Στο Θ. Θάνος & Α. Κατσικάς (Επιμ.), *Κοινωνιολογία της Εκπαίδευσης. Θεωρία και Έρευνα* (σελ. 331-347). Gutenberg.
- Day, C. (2003). *Η εξέλιξη των εκπαιδευτικών. Οι προκλήσεις της δια βίου μάθησης*. ΤΥΠΩΘΗΤΩ.
- Δαμανάκης, Μ. & Αναστασιάδης, Π. (2005). Διά βίου εκπαίδευση από απόσταση. Ανάπτυξη προγράμματος (e-learning) για την επιμόρφωση ομογενών εκπαιδευτικών. Στο Γ. Μπαγάκης (επιμ.), *Επιμόρφωση και επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών* (σελ. 378-383). Μεταίχμιο.
- Δημητρόπουλος, Ε. Γ., Θεοδοσίου, Δ., Παπαδημητρίου, Α. & Παπαθανασίου, Π. (1994). *Οι προτιμήσεις των νέων για σπουδές και επάγγελμα*. Γρηγόρη.
- ΔΙΑΝΕΟΣΙΣ (2022). *Νεανική ανεργία και απασχόληση στην Ελλάδα: Μια ποσοτική προσέγγιση*. Ανακτήθηκε στις 2 Μαρτίου 2022 από https://www.dianeosis.org/wp-content/uploads/2022/08/youth_unemployment_part-b_final.pdf
- Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρωπίνου Δυναμικού ΕΙΕΑΔ (2018). *Μηχανισμός Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας. Ετήσια έκδοση*. Ανακτήθηκε στις 3 Μαρτίου 2022 από <https://www.eiead.gr/michanismos-diagnosis-anagkon-agoras-ergasias-etisia-ekthesi-2018/>
- Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρωπίνου Δυναμικού ΕΙΕΑΔ (2020). *Μηχανισμός Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας. Ετήσια έκδοση*. Ανακτήθηκε στις 3 Μαρτίου 2022 από <https://www.eiead.gr/michanismos-diagnosis-anagkon-agoras-ergasias-etisia-ekthesi-2020/>
- Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρωπίνου Δυναμικού ΕΙΕΑΔ (2020). *Εργασία και απασχόληση στην Ελλάδα. Ετήσια έκδοση*. Ανακτήθηκε στις 13 Μαρτίου 2022 από <https://www.eiead.gr/category/etisies-ektheseis/>
- Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης ΕΚΕΠΙΣ (2008). *Νέο προφίλ εκπαιδευτή ενηλίκων. Πιστοποιημένο επαγγελματικό περίγραμμα*. Ανακτήθηκε στις 5 Μαρτίου 2022 από <http://www.ekepis.gr/site/gr/perigrammata.htm>
- Ελληνική Στατιστική Αρχή ΕΛΣΤΑΤ (2020). *Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 2020*. Ανακτήθηκε στις 2 Μαρτίου 2022 από

<https://www.statistics.gr/documents/20181/b17db220-2a75-5e89-efcb-4eb03ddf7cca>

Ελληνική Στατιστική Αρχή ΕΛΣΤΑΤ (2021). Έρευνα Εργατικού Δυναμικού για το Γ' τρίμηνο του 2021. Ανακτήθηκε στις 5 Μαρτίου 2022 από

<https://www.statistics.gr/documents/20181/01eee937-0e51-af2c-14d7-8f3a91095636>

Ένωση Πληροφορικών Ελλάδος ΕΠΕ (2006). Μελέτη επισκόπησης της πληροφορικής στην Ελλάδα. Ανακτήθηκε στις 9 Μαρτίου 2022 από

<http://www.epe.org.gr/meleth/final/MEP2006-6.pdf>

Ευθυμίου, Η. & Βιτσιλάκη, Χ. (2007). Νέες Μορφές Μάθησης και ο Ρόλος της Τεχνολογίας: Η περίπτωση της Εκπαίδευσης Εκπαιδευτικών. Εκδόσεις Αδελφών Κυριακίδη.

Ευθυμίου, Η. & Βιτσιλάκη, Χ. (2007). Η Σύγχρονη Εκπαίδευση και ο Ρόλος της Τεχνολογίας: Η περίπτωση της Εκπαίδευσης και Επιμόρφωσης των Εκπαιδευτικών. Εκδόσεις Αδελφών Κυριακίδη.

Ευρωπαϊκή Ένωση ΕΕ (2018). Επιτομή ελέγχου. Νεανική ανεργία και ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας. Επιτροπή Επαφών των ανώτατων οργάνων ελέγχου της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

https://www.eca.europa.eu/sites/cc/Lists/CCDocuments/CC_AUDIT_COMPENDIUM/CC-AUDIT_COMPENDIUM_EL.pdf

Ευρωπαϊκή Ένωση ΕΕ (2021). Συμπεράσματα του συμβουλίου της 12ης Μαΐου 2009 σχετικά με ένα στρατηγικό πλαίσιο για την ευρωπαϊκή συνεργασία στον τομέα της

εκπαίδευσης και της κατάρτισης («ΕΚ 2020»). [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52009XG0528\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52009XG0528(01))

Ευρωπαϊκή Επιτροπή ΕΕ (1994). Λευκό Βιβλίο για την εκπαίδευση και την κατάρτιση.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:51995DC0590&rid=1>

Ευρωπαϊκή Επιτροπή ΕΕ (2001). Έκθεση της Επιτροπής - Οι συγκεκριμένοι μελλοντικοί στόχοι των εκπαιδευτικών συστημάτων.

http://eurlex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=el&type_doc=COMfinal&an_doc=2001&nu_doc=59

Ευρωπαϊκή Επιτροπή ΕΕ (2007). Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο: Βελτίωση της ποιότητας της κατάρτισης των εκπαιδευτικών.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0392&from=BG>

Ευρωπαϊκή Επιτροπή ΕΕ (2018). Γνωμοδότηση σχετικά με το μέλλον της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης για την περίοδο μετά το 2020. Συμβουλευτική Επιτροπή

- για την Επαγγελματική Κατάρτιση. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020H1202\(01\)&from=ES](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020H1202(01)&from=ES)
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή ΕΕ (2022). *Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Δεξιότητες για το παρόν και το μέλλον.* <https://op.europa.eu/webpub/empl/VET-skills-for-today-and-future/el/index.html>
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή ΕΕ (2022). *Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Δεξιότητες για το παρόν και το μέλλον.* <https://op.europa.eu/webpub/empl/VET-skills-for-today-and-future/el/index.html>
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή ΕΕ (2022). *Επενδύοντας στο μέλλον μας: ποιοτικές επενδύσεις στην εκπαίδευση και την κατάρτιση.* https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/el/ip_22_6236
- Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης CEDEFOP (2015). *Καλύτερη επαγγελματική κατάρτιση, καλύτερη ποιότητα ζωής. Ενημερωτικό σημείωμα.* https://www.cedefop.europa.eu/files/9096_el.pdf
- Ευρωπαϊκό Συμβούλιο ΕΣ (2009). *Συμπεράσματα του συμβουλίου της 12ης Μαΐου 2009 σχετικά με ένα στρατηγικό πλαίσιο για την ευρωπαϊκή συνεργασία στον τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης.* [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52009XG0528\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52009XG0528(01))
- Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ΕΚ (2023). *Στήριξη και προσαρμογή της επαγγελματικής κατάρτισης ως εργαλείου για την επιτυχία των εργαζομένων και θεμελιώδους στοιχείου της οικονομίας της ΕΕ στη νέα βιομηχανία 4.0.* https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0271_EL.pdf
- Ευστράτογλου, Α. & Κρητικίδης, Γ. (2023). *Τεχνολογικές εξελίξεις, ανθρώπινο δυναμικό και επαγγέλματα.* ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.
- Hargreaves, A. & Fullan, M. (1995). *Η εξέλιξη των εκπαιδευτικών.* Πατάκη.
- Θεριανός, Κ. (2003). *Η Ασθένεια του Διπλώματος: Η Προσέγγιση του Ronald Dore στις Σπουδές, τα Πτυχία και την Απασχόληση.* Ανακτήθηκε στις 7 Σεπτεμβρίου 2023 από <http://www.alfavita.ar/artra/artro44.html>
- Ιντζίδης, Β. (2006). *Δια-βίου Μάθηση: Εθνικές και υπερεθνικές εκπαιδευτικές πολιτικές (I).* Πανεπιστήμιο Αιγαίου Πρόγραμμα μεταπτυχιακών σπουδών, Φύλο και νέα εκπαιδευτικά και εργασιακά περιβάλλοντα στην κοινωνία της πληροφορίας 3^η διάλεξη.
- Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων ΙΜΕ-ΓΣΕΒΕΕ (2014). *Η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ελλάδα. Αδυναμίες, δυνατότητες και προοπτικές.* https://imegsevee.gr/wp-content/uploads/2018/10/meleti_eppagelmatiki_ekpaideusi.pdf

- Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων ΙΜΕ-ΓΣΕΒΕΕ (2021). *Διάγνωση αναγκών δεξιοτήτων: Μια ερευνητική προσέγγιση*. <https://imegseevee.gr/axiologisi-politikon-dexiotion-methodoi-kai-technikes-2/>
- Ινστιτούτο Εργασίας ΙΝΕ-ΓΣΕΕ (2009). *Οι Εργασιακές Σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα*. http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/02/files/EKTHESH_KOYZHS.pdf
- Ινστιτούτο Εργασίας ΙΝΕ-ΓΣΕΕ (2012). *Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα Ετήσια Έκθεση 2012*. <http://inegsee.gr/wp-content/uploads/2015/05/Ep-ekthesi-8.pdf>
- Ινστιτούτο Εργασίας ΙΝΕ-ΓΣΕΕ (2015). *Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων, Ιανουάριος 2014: Θεσμοί, ευελιξία και συγκριτική επίδοση των αγορών εργασίας*. <http://inegsee.gr/wp-content/uploads/2015/05/Meleti-27.pdf>
- Ινστιτούτο Εργασίας ΙΝΕ-ΓΣΕΕ (2019). *Μισθωτή εργασία και Άνεργοι (στοιχεία ΕΡΓΑΝΗ & ΟΑΕΔ). Ενημέρωση, 245*. Ανακτήθηκε στις 13 Μαρτίου 2022 από https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2019/03/IANOYARIOS_FEBROYARIOS-2019.pdf
- Ινστιτούτο Εργασίας ΙΝΕ-ΓΣΕΕ (2020). *Τάσεις και εξελίξεις στην αγορά εργασίας ως εργαλείο αναζήτησης εργασίας*. <https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2020/09/Taseis-ekselikseis-stin-agora-ergasias.pdf>
- Ινστιτούτο Εργασίας ΙΝΕ-ΓΣΕΕ (2023). *Τεχνολογικές εξελίξεις, ανθρώπινο δυναμικό και επαγγέλματα*. https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2023/06/Efstratoglou_ebook_web.pdf
- Ίδρυμα Οικονομικών & Βιομηχανικών Ερευνών ΙΟΒΕ (2018). *Εκπαίδευση και αγορά εργασίας στην Ελλάδα: Επιπτώσεις της κρίσης και προκλήσεις*. http://iobe.gr/docs/research/RES_05_F_09072018_REP.pdf
- Ίδρυμα Οικονομικών & Βιομηχανικών Ερευνών ΙΟΒΕ (2021). *Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ελλάδα*. http://iobe.gr/docs/research/RES_05_F_27042021_REP_GR.pdf
- Ίσαρη, Φ. & Πουρκός, Μ. (2015). *Ποιοτική μεθοδολογία έρευνας*. Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών. <https://repository.kallipos.gr/handle/11419/5826>
- Javeau, C. (2000). *Η Έρευνα με Ερωτηματολόγιο*. Τυπωθήτω.
- Jarvis, P. (2004). *Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση και Κατάρτιση. Θεωρία και Πράξη*. Μεταίχιμο.
- Καζαμίας, Α. & Κασσωτάκης, Μ. (επιμ.) (1987). *Η εκπαίδευση του διδακτικού προσωπικού στις χώρες της Ευρωπαϊκής Κοινότητας*. Πανεπιστήμιο Κρήτης – Τομέας Παιδαγωγικών Σπουδών. Πανεπιστημιακές Εκδόσεις Κρήτης.

- Κακαβούλης, Α. (1997). *Νέες εξελίξεις και προοπτικές για την εκπαίδευση στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης: Κριτική θεώρηση και συνέπειες για την ελληνική παιδεία*. Στο Βάμβουκας, Μ.Ι. – Χουρδάκης, Α.Γ. (επιμ.): *Παιδαγωγική επιστήμη στην Ελλάδα και στην Ευρώπη. Τάσεις και προοπτικές*. Ελληνικά Γράμματα, 268-286.
- Κανελλόπουλος, Χ. (2002). *Διοίκηση Προσωπικού – Ανθρωπίνου Δυναμικού*. iCon International Training.
- Κανελλόπουλος, Κ., Μαυρομαράς, Κ. & Μητράκος, Θ. (2003). *Εκπαίδευση και αγορά εργασίας*. Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών (ΚΕΠΕ). Ανακτήθηκε στις 2 Φεβρουαρίου 2022 από <http://hdl.handle.net/20.500.12036/1040>
- Κάντας, Α. & Χαντζή, Α. (1991). *Ψυχολογία της εργασίας. Θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης: Στοιχεία συμβουλευτικής*. Ελληνικά Γράμματα.
- Καραλής, Α. (2021). *Κίνητρα και εμπόδια για τη συμμετοχή των ενηλίκων στη διά βίου εκπαίδευση (2011-2019)*. Μελέτη ΙΜΕ-ΓΣΕΒΕΕ & ΙΝΕ-ΓΣΕΕ. Ανακτήθηκε στις 16 Μαρτίου 2022 από <https://imegseevee.gr/wp-content/uploads/2021/01/karalis.pdf>
- Καραμεσίνη, Μ. (2006). *Σημειώσεις για το μάθημα «Ανεργία και πολιτικές απασχόλησης»*. Ανακτήθηκε στις 22 Μαρτίου 2022 από <http://pandemos.panteion.gr/getfile.php?uri=http://localhost:8080/fedora/object/iid:96/datastreams/PDF1/content&mimetype=application%2Fpdf&filename=AnergiaPolitikesApasxolisis>
- Καρατράσογλου, Ι. (2006). *Το Εθνικό σύστημα σύνδεσης της επαγγελματικής Κατάρτισης και την απασχόληση*. Ανακτήθηκε στις 4 Μαρτίου 2022 από <http://repository.edulll.gr/edulll/retrieve/289/75.pdf>
- Κασιμάτη, Κ. (1988). Το ελληνικό σχολείο και ο χώρος της εργασίας. *The Greek Review of Social Research*, 70, 116–135.
- Κατσανέβας, Θ. (1997). *Οικονομική της Εργασίας και Εργασιακές Σχέσεις*. Σταμούλη.
- Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής ΓΣΕΕ (2013). *Κατάρτιση, Απασχόληση, Εκπαιδευτική Πολιτική*. ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ.
- Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής ΓΣΕΕ (2021). *Επαγγελματική Κατάρτιση & Απασχόληση*. ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ.
- Keegan, D. (2001). *Οι Βασικές Αρχές της Ανοικτής και Εξ Αποστάσεως Εκπαίδευσης*. Μεταίχιμο.
- Κόκκος, Α. & Λιοναράκης, Α. (1998). *Ανοικτή και εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση: Σχέσεις διδασκόντων-διδασκόμενων*. Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Κόκκος, Α. (1998). *Ανοικτή και εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση*. Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.

- Κόκκος, Α. (1999). Οι εκπαιδευτικές τεχνικές. Στο Βαϊκούση, Δ., Βαλάκας, Ι., Κόκκος Α., & Α. Τσιμπουκλή. *Εκπαιδευτικές Μέθοδοι. Ομάδα Εκπαιδευομένων*. Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, 21-29.
- Κόκκος, Α. (1999). *Εκπαίδευση Ενηλίκων*. Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Κόκκος, Α. (2002). *Διεθνής Συνδιάσκεψη για την Εκπαίδευση Ενηλίκων*. Μεταίχιμο.
- Κόκκος, Α. (2003). Ο μετασχηματισμός των στάσεων και ο ρόλος του εμπυχωτή. Στο Δ. Βεργίδης (επιμ.) *Εκπαίδευση Ενηλίκων. Συμβολή στην Εξειδίκευση Στελεχών και Εκπαιδευτών*. Ελληνικά Γράμματα, 195-223.
- Κόκκος, Α. (2004). Οι εκπαιδευτές ενηλίκων και η εκπαίδευσή τους. *Εκπαίδευση Ενηλίκων, 1*, 12-23.
- Κόκκος, Α. (2006α). *Εκπαιδευτικές Τεχνικές στο Πρόγραμμα Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών*, τόμος Ι. ΕΚΕΠΙΣ.
- Κόμης, Β. (2004). *Εισαγωγή στις Εφαρμογές των ΤΠΕ στην Εκπαίδευση*. Νέες Τεχνολογίες.
- Κόττης, Γ. (2017). *Η τεχνολογία και οι επιπτώσεις της στην απασχόληση: τεχνολογική ανεργία - θεωρητική προσέγγιση*. Πάντειο Πανεπιστήμιο.
- Κωστίκα, Ι. (2004). *Η Επιμόρφωση των Εκπαιδευτικών. Διερεύνηση Απόψεων και Στάσεων των Στελεχών Εκπαίδευσης*. Αδελφοί Κυριακίδη.
- Λαφατζή, Ι. (2005). *Νέες τεχνολογίες στην εκπαίδευση*. Αδελφοί Κυριακίδη.
- Λέφας, Χ. (1942). *Ιστορία της Εκπαιδύσεως*. Οργανισμός Εκδόσεως Σχολικών Βιβλίων.
- Λιοναράκης, Α. (2001). Ανοικτή και εξ αποστάσεως πολυμορφική εκπαίδευση: Προβληματισμοί για μια ποιοτική προσέγγιση σχεδιασμού διδακτικού υλικού. Στο *Απόψεις και προβληματισμοί για την Ανοικτή και εξ Αποστάσεως*. Προπομπός, 33-52.
- Λιοναράκης, Α. (2001β). Για ποια «εξ αποστάσεως εκπαίδευση» μιλάμε;. *Πρώτο Πανελλήνιο Συνέδριο στην Ανοικτή και Εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση*. Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο. Ανακτήθηκε στις 22 Μαρτίου 2022 από http://www.eap.gr/news/EXAGGELIA_SYNEDRIOU/synedrio/html/sect2/34.htm
- Λιοναράκης, Α. (2006). Η θεωρία της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης και η πολυπλοκότητα της πολυμορφικής της διάστασης. Στο Α. Λιοναράκης (Επιμ.) *Ανοικτή και εξ αποστάσεως Εκπαίδευση. Στοιχεία Θεωρίας και Πράξης*. Προπομπός.
- Μαρταλής, Χ. (1999). Οργάνωση της Εκπαίδευσης από απόσταση. Στο Βεργίδης, Δ., Λιοναράκης, Α., Λυκουργιώτης, Α., Μακράκης, Β., Μαρταλής, Χ. (επιμλ). *Ανοικτή και εξ αποστάσεως εκπαίδευση - Θεσμοί και λειτουργίες, Α*, 63-79. Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Mason, J. (2003). *Η διεξαγωγή της ποιοτικής έρευνας*. Ελληνικά Γράμματα.

- Ματθαίου, Δ. (1999). Θεσμοθετημένες μορφές επιμόρφωσης: Μελέτη της πιλοτικής εφαρμογής των ταχύρυθμων προαιρετικών επιμορφωτικών προγραμμάτων σε τρία ΠΕΚ της χώρας κατά το χρονικό διάστημα Οκτωβρίου 1995 - Ιουνίου 1996. Στο *Παιδαγωγικό Ινστιτούτο: Επιθεώρηση Επιστημονικών και Εκπαιδευτικών Θεμάτων*, 1, 7-32.
- Μπαγάκης, Γ. (2000). *Προαιρετικά εκπαιδευτικά προγράμματα στη σχολική εκπαίδευση*. Μεταίχμιο.
- Μπαγάκης, Γ. (2005). *Επιμόρφωση και επαγγελματική ανάπτυξη του εκπαιδευτικού*. Μεταίχμιο.
- Μπαρτσιδης, Μ. & Χοντολίδου, Ε. (2002). Παγκοσμιοποίηση και εκπαίδευση: Ο μύθος της αποδυνάμωσης των εθνικών κρατών και ο ρόλος τους στα εθνικά εκπαιδευτικά συστήματα. *Θέσεις*, 80, 173-182.
- Μπουζάκης, Σ. (1994). Επιμόρφωση των εκπαιδευτικών κατά τη δεκαετία του '90. (Μια κριτική ερμηνευτική προσέγγιση της συντηρητικής στροφής). Στο Ανθόπουλος, Κ. και άλλοι (επιμ.). *Μόρφωση και επιμόρφωση των εκπαιδευτικών*, 11-23.
- Μπουζάκης, Σ. (1997). Η ευρωπαϊκή διάσταση στην εκπαίδευση των εκπαιδευτικών: Από τη θεωρία στην πράξη. Στο Βάμβουκας, Μ.Ι. – Χουρδάκης, Α.Γ. (επιμ.): *Παιδαγωγική επιστήμη στην Ελλάδα και στην Ευρώπη. Τάσεις και προοπτικές*. Ελληνικά Γράμματα, 433-547.
- Μπουτσιούκη, Σ. (2006). *Διαμόρφωση και ανάπτυξη πολιτικών εκπαίδευσης της Ε.Ε και μεταλλαγές στο χώρο της αγοράς εργασίας. Μια αξιολογική προσέγγιση των Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.)* (Διδακτορική διατριβή). Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Θεσσαλονίκη.
- Μπράττισης, Θ. (2013). Η Πληροφορική στο Ελληνικό Σχολείο: Τάσεις, προσεγγίσεις, προοπτικές. (Εισαγωγικό σημείωμα) 6^ο Πανελλήνιο Συνέδριο «Διδακτική της Πληροφορικής». Ανακτήθηκε στις 28 Μαρτίου 2022 από <http://earthlab.uoi.gr/thete/index.php/thete/article/view/170>
- Neave, G. (1998). *Οι εκπαιδευτικοί: Προοπτικές για το εκπαιδευτικό επάγγελμα στην Ευρώπη*. Έκφραση.
- Noye, D. & Riveteau, J. (2002). *Πρακτικός οδηγός του εκπαιδευτή*. Μεταίχμιο.
- Νικολακοπούλου-Στεφάνου, Η. (1997). *Πολιτικές απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση*. Παπαζήση.
- Νικολάου, Χ. & Γκλαβάνης, Χ. (2001). Εκπαίδευση-Κατάρτιση: οι ανάγκες της Ηλεκτρονικής Επιχείρησης και της Κοινωνίας της Πληροφορίας. *E-business Forum*. Ανακτήθηκε στις 11 Μαρτίου 2022 από <http://www.e-businessforum.gr/omades/links.php?group=4>

- Ξηροτύρη-Κουφίδου, Σ. (2010). *Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων, κτίζοντας τα θεμέλια για τη στρατηγική διοίκηση των ανθρώπων*. Ανικούλα.
- Ξωχέλλης, Π. & Παπαναούμ, Ζ. (2000). *Η ενδοσχολική επιμόρφωση των εκπαιδευτικών. Ελληνικές εμπειρίες 1977-2000*. ΥΠΕΠΘ-ΕΠΕΑΕΚ.
- Ξωχέλλης, Π. (2003). Η ενδοσχολική επιμόρφωση των εκπαιδευτικών: Ελληνικές εμπειρίες. Στο Π. Φώκιαλη, Β. Τριάρχη-Herrmann και Μ. Καΐλα (επιμ.), *Θεματικές επιμόρφωσης και μετεκπαίδευσης εκπαιδευτικών*. Ακαδημία Lillingen Μονάχου, Πανεπιστήμιο Αιγαίου.
- Ξωχέλλης, Π. (2004). *Εισαγωγή στην Παιδαγωγική. Θεμελιώδη προβλήματα της Παιδαγωγικής Επιστήμης*. Αδελφοί Κυριακίδη.
- Ouston, J. (1993). *Women in Education Management*. Harlow: Longman. Στο Everard, K. B. & Morris, G. (1999). *Αποτελεσματική Εκπαιδευτική Διοίκηση*. Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Οργανισμός Επιμόρφωσης Εκπαιδευτικών ΟΕΠΕΚ (2007α). *Επιστημονική μελέτη με θέμα Ανίχνευση Επιμορφωτικών αναγκών στην Β/θμια Εκπαίδευση*. ΟΕΠΕΚ. Ανακτήθηκε στις 27 Μαρτίου 2022 από http://www.oepk.gr/pdfs/meletes/oepk_meleth_02.doc
- Οργανισμός Επιμόρφωσης Εκπαιδευτικών ΟΕΠΕΚ (2007β). *Επιστημονική μελέτη με θέμα Ανίχνευση Επιμορφωτικών αναγκών στην Α/θμια Εκπαίδευση*. ΟΕΠΕΚ. Ανακτήθηκε στις 27 Μαρτίου 2022 από http://www.oepk.gr/pdfs/meletes/oepk_meleth_02.doc
- Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης ΟΟΣΑ (1998). *Ετήσια έκθεση 1998*. Ανακτήθηκε στις 15 Μαρτίου 2022 από http://www.hcmc.gr/aweb/files/Annual Reports/files/Annual_1998_gr.pdf
- Παλαιοπάνου, Π. (1996). *Η Ένταξη των Αποφοίτων των Διαφόρων Τύπων Λυκείου στην Αγορά Εργασίας. Συγκριτική Μελέτη*. (Διδακτορική Διατριβή). Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, Τμήμα Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας.
- Παπαδάκης, Σ. & Φραγκούλης, Ι. (2005). Διερεύνηση επιμορφωτικών αναγκών και στάσεων εκπαιδευτικών για την παροχή εξ αποστάσεως επιμόρφωσης σε περιβάλλον ηλεκτρονικής μάθησης (e-learning). Στο Γ. Μπαγάκης (επιμ.), *Επιμόρφωση και επαγγελματική ανάπτυξη του εκπαιδευτικού*. Παιδαγωγικό Τμήμα Νηπιαγωγών Πανεπιστημίου Πατρών. Μεταίχιμο.
- Παπακωνσταντίνου, Γ. (2003). *Προσφορά και Ζήτηση τριτοβάθμιας εκπαίδευσης*. Μεταίχιμο.
- Παπανδρέου, Α. (2001). *Μεθοδολογία της διδασκαλίας*. Γρηγόρης.

- Παπούλια-Τζελέπη, Π. (1996). *Η ευρωπαϊκή διάσταση στην εκπαίδευση των εκπαιδευτικών: νέο κρασί σε νέους ασκούς*. Στο *Παιδαγωγική Εταιρεία Ελλάδος: Η εκπαίδευση στην Ενωμένη Ευρώπη*. Ελληνικά Γράμματα, 294-311.
- Παρασκευά, Φ. & Παπαγιάννη Α. (2007α). *Επιστημονικές & παιδαγωγικές δεξιότητες για τα στελέχη της εκπαίδευσης*, 4. Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
- Παρασκευά Φ. & Παπαγιάννη Α. (2007β). *Επιστημονικές & παιδαγωγικές δεξιότητες για τα στελέχη της εκπαίδευσης*, 5. Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
- Περιφερειακό Πρόγραμμα Νοτίου Αιγαίου (ΠΕΠ Ν. Αιγαίου). (2016). *Μελέτη Διάγνωσης των Αναγκών της Περιφερειακής Αγοράς Εργασίας στο Νότιο Αιγαίο*. Ανακτήθηκε στις 2 Μαρτίου 2020 από <https://pepna.gr/sites/default/files/AgoraErgasias.pdf>
- Piketty, T. (2012). *Η οικονομία των ανισοτήτων*. Πόλις.
- Πυργιωτάκης, Ι. & Παπαδάκης, Ν. (2002). Η φλεγμίνουσα συναίνεση. Προγραμματικός λόγος και πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την εκπαίδευση. Στο *Ίδρυμα Σάκη Καράγιωργα: Ιδεολογικά ρεύματα και τάσεις της διανόησης στη σημερινή Ελλάδα*. Καράγιωργα, 209-243.
- Ρέππας, Π. Α. (2002). *Οικονομική Ανάπτυξη: Θεωρίες και Στρατηγικές*. Τόμος Α'. Παπαζήσης.
- Robertson, S. (2003). Συγκρούσεις επαναπροσδιορισμού: Ο χώρος, η κλίμακα και οι εκπαιδευτικοί ως επαγγελματική ομάδα. Στο Αθανασιάδης, Χ. – Πατραμάνης, Α. (επιμ.), *Ευρωπαϊκή ολοκλήρωση και εκπαιδευτικοί*. ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, 45-85.
- Rogers, A. (1999). *Η Εκπαίδευση Ενηλίκων*. Μεταίχμιο.
- Ρουσάκης, Ι. – Καζαμιάς, Α. (1997): Κράτος και εκπαιδευτική πολιτική στη νέα Ευρώπη: μια «μετανεωτερική» θεώρηση των σχέσεων τοπικού-κεντρικού. Στο Βάμβουκας, Μ.Ι. – Χουρδάκης, Α.Γ. (επιμ.), *Παιδαγωγική επιστήμη στην Ελλάδα και στην Ευρώπη. Τάσεις και προοπτικές*. Ελληνικά Γράμματα, 233-253.
- Σαΐτης, Χ. (2000). *Οργάνωση και διοίκηση της εκπαίδευσης*. Αυτοέκδοση.
- Σιάνου-Κυργίου, Ε. (2006). *Εκπαίδευση και κοινωνικές ανισότητες. Η μετάβαση από τη Δευτεροβάθμια στην Ανώτατη Εκπαίδευση (1997-2004)*. Μεταίχμιο.
- Σιμένη, Π. & Μπάκας, Ν. (1999). Επιμορφωτικά προγράμματα εκπαιδευτικών. Στο Χάρης, Κ., Πετρουλάκης, Ν. & Νικόδημος, Σ. (επιμ.), *Ελληνική παιδαγωγική και εκπαιδευτική έρευνα*. Ατραπός, 393-398.
- Σίμος, Π. & Κομίλη, Α. (2003). *Μέθοδοι Έρευνας στην Ψυχολογία και στη Γνωστική Νευροεπιστήμη*. Παπαζήση.
- Σκιάρδος, Κ.Γ. (1999). *Μέθοδοι πολυμεταβλητής στατιστικής ανάλυσης*. Ζήτη.
- Σολάκης, Κ., Νικολάου, Α. & Σολάκη, Μ. (2016). *Εκπαίδευση Ενηλίκων και επαγγελματικές προοπτικές: Μελέτη περίπτωσης στην Ελλάδα*. Ανακτήθηκε στις 2 Μαρτίου 2022

από:

https://www.researchgate.net/publication/301697160_Ekpaideuse_Enelikon_kai_epangelmatikes_prooptikes_Melete_periptoses_sten_Ellada_Adult_Education_and_Labor_prospects_A_case_study_in_Greece

Σουλάνη, Α.Ε. (2009). Η συνεχιζόμενη υποαντιπροσώπευση των γυναικών στη διοίκηση της εκπαίδευσης. Ανασκόπηση των αιτιών και τρόποι αντιμετώπισης. *Διεθνές Παιδαγωγικό Ηλεκτρονικό Forum*. Ανακτήθηκε στις 4 Μαρτίου 2022 από <http://www.inpatras.com>

Σύνδεσμος Βιομηχανιών Ελλάδος ΣΕΒ (2021). *Το μέλλον της εργασίας σε έναν κόσμο που αλλάζει*. <https://www.sev.org.gr/ekdoseis/to-mellon-tis-ergasias-se-enan-kosmo-pou-allazei/>

Συργιάννης, Χ. (2018). Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου Human Capital Theory & η σχέση με την Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση. Στο Φ. Γούσιας (Επιμ.), *Τα Πρακτικά του 5ου Συνεδρίου: «Νέος Παιδαγωγός»*, 3401-3406.

Springer, R. (1999). Η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών στη Βόρεια Ρηνανία-Βεστφαλία. Στο *Σύγχρονοι εκπαιδευτικοί προβληματισμοί*, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, 377-388.

Σταμέλος, Γ. (επ.) (2002). *Το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα. Πρώτη και δεύτερη βαθμίδα. Δομές και ποσοτικά δεδομένα*. Κέντρο Εκπαιδευτικής Έρευνας.

Τριανταφυλλίδου, Ε. (2017). *Συστήματα Επιχειρηματικής Ευφυΐας και Αναλυτικής στους Ανθρώπινους Πόρους*. (Διπλωματική εργασία MBA). Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.

Τρούλης, Γ.Μ. (1996). Εκπαίδευση των εκπαιδευτικών σε μια ενωμένη Ευρώπη: σκιαγράφηση του ρόλου τους - κύριοι άξονες της εκπαίδευσής τους. Στο *Παιδαγωγική Εταιρεία Ελλάδος: Η εκπαίδευση στην Ενωμένη Ευρώπη*. Ελληνικά Γράμματα, 312-323.

Τσανίδου, Ι. (2010). *Ψηφιακός αναλφαβητισμός & επικοινωνιακή αγωγή*. (Μεταπτυχιακή εργασία). Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης.

Τσιμπουκλή, Α. & Φίλιπς, Ν. (2010). *Εκπαίδευση Εκπαιδευτών Ενηλίκων*. Εκπαιδευτικό υλικό. 3η Ενότητα. Προγράμματα Δια Βίου Εκπαίδευσης στα Κ.Ε.Ε. και στο Κ.Ε.Ε.ΕΝ.ΑΠ. Ανακτήθηκε στις 29 Μαρτίου 2022 από:

http://eclass.uoa.gr/modules/document/file.php/PPP397/ENOTHTA_1.pdf

Φλουρής, Γ. & Πασιάς, Γ. (1997). Ο εθνικός χαρακτήρας της γνώσης και η ιδεολογία του ευρωπαϊσμού. Στο Βάμβουκας, Μ.Ι. – Χουρδάκης, Α.Γ. (επιμ.), *Παιδαγωγική επιστήμη στην Ελλάδα και στην Ευρώπη. Τάσεις και προοπτικές*. Ελληνικά Γράμματα, 254-267.

Φραγκουδάκη, Α. (1985). *Κοινωνιολογία της εκπαίδευσης: θεωρίες για την κοινωνική ανισότητα στο σχολείο*. Παπαζήση.

- Φώκιαλη, Π. (2003). Εισαγωγή. Στο Π. Φώκιαλη (επιμ), Β Τριάρχη-Herrmann Μ. Καϊλα, Ak. Dilingen, *Θεματικές Επιμόρφωσης και Μετεκπαίδευσης Εκπαιδευτικών, Issues on Teachers' in-Service Training and Further Education*. München, Πανεπιστήμιο Αιγαίου.
- Φωτεινός, Δ. (2017). *Ιστορία της εκπαίδευσης*. Γρηγόρη.
- Φωτόπουλος, Ν. (2013). Τα εκπαιδευτικά συστήματα και ο εφιάλτης της ανεργίας. *Ελευθεροτυπία*, σ.11.
- Χατζηπαναγιώτου, Π. (2001). *Η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών. Ζητήματα οργάνωσης, σχεδιασμού και αξιολόγησης*. Τυπωθήτω.
- Χλέτσος, Μ. (1996). Αγορά εργασίας και ανεργία: Κριτική θεώρηση της νεοκλασικής θεωρίας. Στο *Το Βήμα των Κοινωνικών Επιστημών*, 5, 20, 17-38.
- Χυτήρης, Λ. (2001). *Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων*. Interbooks.
- Ψαχαρόπουλος, Γ. (1999). *Οικονομικά της Εκπαίδευσης*. Παπαζήση.

Συντομογραφίες - Ακρωνύμια

ΑΔΕΔΥ (Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων)
ΑΕΙ (Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα)
ΑΕΚ (Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση)
ΑΕΕΚ (Αρχική Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση)
ΑΕΠ: (Ακαθάριστο Εθνικό Προϊόν)
ΑΤΕΙ (Ανώτατο Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα)
ΒΙΠΕ (Βιομηχανική Περιοχή)
ΓΕΑΣ (Γραφείο Επαγγελματικής Ανάπτυξης και Σταδιοδρομίας)
ΓΓΔΒΜ (Γενική Γραμματεία Διά Βίου Μάθησης)
CEDEFOP (Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης)
ΓΕΛ (Γενικό Λύκειο)
CEDEFOP (Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης)
CERI (Κέντρο Εκπαιδευτικής Έρευνας και Καινοτομίας)
ΓΣΕΒΕΕ (Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας)
ΓΣΕΕ (Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας)
ΔΝΤ (Διεθνές Νομισματικό Ταμείο)
ΕΑΠ (Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο)
ΕΓΣΣΕ (Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας)
ECVET (Ευρωπαϊκό Σύστημα Μεταφοράς Πιστωτικών Μονάδων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης)
ΕΕ (Ευρωπαϊκή Ένωση)
ΕΕΚ (Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση)
ΕΚΕΠ (Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού – νυν συγχωνευμένο τον ΕΟΠΠΕΠ)
ΕΚΕΠΙΣ (Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών Διά Βίου Μάθησης – νυν συγχωνευμένο στον ΕΟΠΠΕΠ)
ΕΚΚΕ(Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών)
ΕΚΤ (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο)
ΕΛΣΤΑΤ (Ελληνική Στατιστική Αρχή)
ΕΟΠΠ (Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων – νυν συγχωνευμένο στον ΕΟΠΠΕΠ)
ΕΟΠΠΕΠ (Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού)
ΕΟΚ (Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα)

ΕΠΛ (Ενιαίο Πολυκλαδικό Λύκειο)
ΕΠΑΛ (Επαγγελματικό Λύκειο)
ΕΠΑΣ (Επαγγελματική Σχολή)
EQF (Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων)
ΕΣΕΕΚ (Εθνικό Σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης)
ΕΣΥΕ (Εθνική Στατιστική Υπηρεσία)
ΘΑΚ (Θεωρία Ανθρώπινου Κεφαλαίου)
ΙΕΚ (Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης)
ΙΚΑ (Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων)
ΙΝΕ-ΓΣΕΕ (Ινστιτούτο Εργασίας Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας)
ΚΑΤΕ (Κέντρα Ανώτερης Τεχνικής Εκπαίδευσης)
ΚΕΕ (Κέντρο Εκπαιδευτικής Έρευνας)
ΚΕΕΠΕΚ (Κεντρική Εξεταστική Επιτροπή Πιστοποίησης Επαγγελματικής Κατάρτισης)
ΚΕΚ (Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης)
ΚΕΠΕ (Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών)
ΚΠΑ (Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης)
ΜΚΟ (Μη Κυβερνητική Οργάνωση)
ΝΕΕΤS (Νέοι εκτός Εκπαίδευσης, Απασχόλησης ή Κατάρτισης)
ΝΠΔΔ (Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου)
ΝΠΙΔ (Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου)
ΝQF (Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων)
ΚΕΠΕ (Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών)
ΟΑΕΔ (Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού)
ΟΑΕΕ (Οργανισμός Ασφάλισης Ελεύθερων Επαγγελματιών)
ΟΕΚ (Οργανισμός Επαγγελματικής Κατάρτισης – νυν συγχωνευμένος στον ΕΟΠΠΕΠ)
ΟΕCD (Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης – ΟΟΣΑ)
ΠΑΕΠ (Παρατηρητήριο Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού ΟΑΕΔ)
ΠΔ (Προεδρικό Διάταγμα)
ΠΙ (Παιδαγωγικό Ινστιτούτο)
ΡΙΑΑC (Πρόγραμμα για τη Διεθνή Αξιολόγηση Αρμοδιοτήτων Ενηλίκων)
ΣΔΕ (Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας)
ΣΕΒ (Σύνδεσμος Ελλήνων Βιομηχάνων)
ΣΕΕΚ (Συμβουλευτική Επιτροπή Επαγγελματικής Κατάρτισης)
ΣΤΕΠ (Στατιστική Ταξινόμηση των Επαγγελμάτων)
ΣΕΔΕΑ (Σύλλογος Εταιρειών Δημοσκοπήσεων και Έρευνας Αγοράς)
ΣΕΚ (Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση)

ΣΕΠΕ (Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας)
ΣΣΕ (Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας)
ΤΕΒΕ (Ταμείο Επαγγελματιών και Βιοτεχνών Ελλάδος – νυν συγχωνευμένο στον ΟΑΕΕ)
ΤΕΕ (Τεχνικά Επαγγελματικά Εκπαιδευτήρια)
ΤΕΙ (Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα)
ΤΕΛ (Τεχνικό Επαγγελματικό Λύκειο)
ΤΕΣ (Τεχνική Επαγγελματική Σχολή)
ΤΠΕ (Τεχνολογίες Πληροφορικής Επικοινωνιών)
UNESCO (Εκπαιδευτική, Επιστημονική και Πολιτιστική Οργάνωση των Ηνωμένων Εθνών)
ΥΑ (Υπουργική Απόφαση)
ΥΠΑΙΘΑ (Υπουργείου Παιδείας, Θρησκευμάτων και Αθλητισμού)

Νόμοι και Προεδρικά Διατάγματα

- Νόμος 1566/1985 Δομή και Λειτουργία της Α/θμιας και Β/θμιας εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις Άρθρο 23: Επανάδρυση του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου - Κατάργηση του ΚΕΜΕ (ΦΕΚ 167/τ. Α', 30-09-1985)
- Π.Δ. 164/1987 Όργανα διοίκησης και αρμοδιότητες των Περιφερειακών Επιμορφωτικών Κέντρων (Π.Ε.Κ.) (ΦΕΚ 83/τ. Α', 02-06-1987)
- Νόμος 1824/1988 Ρύθμιση θεμάτων εκπαιδευτικών και άλλες διατάξεις(ΦΕΚ 296/τ. Α', 30-12-1988) Άρθρο 12: Επιμόρφωση εκπαιδευτικών
- Π.Δ. 348/1989 Επιμόρφωση εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ΦΕΚ 158/τ. Α', 14-06-1989)
- Νόμος 2009/1992: Εθνικό Σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και άλλες Διατάξεις.
- Νόμος 2327/1995 Εθνικό Συμβούλιο Παιδείας, ρύθμιση θεμάτων έρευνας παιδείας και μετεκπαίδευσης εκπαιδευτικών και άλλες διατάξεις (ΦΕΚ 156/τ. Α', 31-07-1995)
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β' Μαρράσλειο Διδασκαλείο Δημοτικής Εκπαίδευσης
- Π.Δ. 45/1999 Εισαγωγική επιμόρφωση εκπαιδευτικών (ΦΕΚ 46/τ. Α', 11.03.1999)
- Νόμος 2986/2002 Οργάνωση των περιφερειακών υπηρεσιών της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου και των εκπαιδευτικών, επιμόρφωση των εκπαιδευτικών και άλλες διατάξεις (ΦΕΚ 24/τ. Α', 13-02-2002) Άρθρο 6: Σύσταση Ο.ΕΠ.ΕΚ.
- Νόμος 3027/2002 Ρύθμιση θεμάτων Οργανισμού Σχολικών Κτιρίων, ανώτατης εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις. (ΦΕΚ 152/τ. Α', 28-06-2002) Άρθρο 4 Ίδρυση ΑΣΠΑΙΤΕ
- Νόμος 3369/2005. Συστηματοποίηση της διά Βίου Μάθησης και άλλες Διατάξεις. ΦΕΚ Α' 171/06.07.2005.
- Νόμος 3840/2010 Υλοποίηση προγραμμάτων στο πλαίσιο της συγχρηματοδότησής τους από το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα ΕΠΕΔΒΜ σύμφωνα με το άρθρο 10 παρ. 11 του (ΦΕΚ 53/Α/31.03.2010)
- Νόμος 3966/2011 Ίδρυση Ινστιτούτου Εκπαιδευτικής Πολιτικής, Οργάνωση του Ινστιτούτου Τεχνολογίας Υπολογιστών και Εκδόσεων «ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ» και λοιπές διατάξεις.
- ΦΕΚ 2031/Β/21-4-2022 Διαδικασία κατάταξης αποφοίτων των Ι.Ε.Κ., καθώς και του Μεταλυκειακού έτους Τάξης Μαθητείας σε Τμήματα Α.Ε.Ι.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

Παράρτημα 1

Ερωτηματολόγιο Ποσοτικής Έρευνας για καταρτιζόμενους ΔΙΕΚ
περιφέρειας Νοτίου Αιγαίου



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ
ΣΧΟΛΗ ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ - Τ.Ε.Π.Α.Ε.Σ.

Υποψήφιος διδάκτορας: Χαράλαμπος Β. Συργιάννης

Θέμα διδακτορικής διατριβής:

“Η επαγγελματική αποκατάσταση των καταρτιζόμενων στα ΔΙΕΚ. Η
περίπτωση του Ν. Αιγαίου”

Αγαπητοί καταρτιζόμενοι/ες των ΔΙΕΚ Ν. Αιγαίου,

στα πλαίσια των δραστηριοτήτων μου ως υποψήφιος διδάκτορας του ΤΕΠΑΕΣ του Πανεπιστημίου Αιγαίου διεξάγω έρευνα για την επαγγελματική αποκατάσταση των καταρτιζόμενων στα ΔΙΕΚ μελετώντας την περίπτωση του Ν. Αιγαίου.

Παρακαλώ αφιερώστε λίγο από το χρόνο σας για να συμπληρώσετε αυτό το ερωτηματολόγιο (δε θα σας πάρει πέρα από 10 λεπτά). Δεν υπάρχουν σωστές ή λανθασμένες απαντήσεις.

Τα δημογραφικά στοιχεία στην αρχή και τα στοιχεία επικοινωνίας είναι αποκλειστικά για τις ανάγκες επανάληψης της έρευνας.*

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων.

**Ο ερευνητής μεριμνά για τη συμβατότητα της διαδικασίας συλλογής των ερευνητικών δεδομένων με τις διεθνείς συνθήκες και συμβάσεις οι οποίες σχετίζονται με τα ανθρώπινα δικαιώματα στην εκπαίδευση.*

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΔΙΕΚ

1. Γενικές Πληροφορίες

1. Φύλο: ΑΝΤΡΑΣ ΓΥΝΑΙΚΑ
2. Ηλικία: (έτη)
3. Οικογενειακή κατάσταση: άγαμος/ η έγγαμος/ η - συζώ άλλο
4. Εθνικότητα:
5. Επάγγελμα: άνεργος/ η ιδιωτικός/ η υπάλληλος δημόσιος/ α υπάλληλος
6. Πιστοποιημένη εκπαίδευση που έχετε τελειώσει: δημοτικό γυμνάσιο γενικό λύκειο επαγγελματικό λύκειο ΔΙΕΚ ΑΕΙ-ΑΤΕΙ
7. Πού ζείτε τώρα;
- χωριό (μέχρι 3,000) κωμόπολη (3,000 -10,000) πόλη (10,000 και άνω)

Στοιχεία επικοινωνίας για επανάληψη έρευνας σε 1 έτος:

email:

Τηλέφωνο:

2. Απόψεις για την Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση (ΔΙΕΚ)

8. Για ποιο κυρίως λόγο επιλέξατε το ΔΙΕΚ;

- για εξειδίκευση στην ειδικότητα που με ενδιαφέρει
- για γρήγορη επαγγελματική αποκατάσταση
- για συνέχιση σπουδών μετά από αποτυχία στις πανελλαδικές εξετάσεις
- για να πάρω αναβολή στράτευσης(αγόρια)/ για να μην κάθομαι σπίτι(κορίτσια)
- άλλο (εξηγήστε παρακαλώ).....

9. Ποιος/α κατά κύριο λόγο είχε την πρωτοβουλία για τη σχετική επιλογή;

(Μία μόνο απάντηση)

- Εγώ από μόνος/ η μου
- Το σχολείο μου
- Συγγενικό ή Φιλικό μου πρόσωπο
- Άλλο (εξηγήστε παρακαλώ).....

10. Κατά τη διάρκεια της συμμετοχής σας, είχατε κατανόηση και υποστήριξη από την οικογένειά σας;

- Ναι Όχι Μερικές φορές

11. Αν ναι, πόσο επαρκή κρίνετε την υποστήριξη που σας προσφέρθηκε;

Ανύπαρκτη

0	1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---	---

Υπεραρκετή

12. Ποιος είναι ο πιο κρίσιμος παράγοντας που θα σας ωθούσε σε επιλογή αρχικής και επαγγελματικής κατάρτισης από τα ΔΙΕΚ (μία απάντηση μόνο);

- Η επιδότηση της επιταγής αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης και της πρακτικής άσκησης
- Η οργάνωση και η τεχνική υποστήριξη των μαθημάτων-εργαστηρίων
- Η διδακτική/παιδαγωγική καθοδήγηση
- Οι ανάγκες εξειδίκευσης στην αγορά εργασίας

- Κάλυψη των αναγκών μου για σπουδές χωρίς πανελλαδικές εξετάσεις
- Μοριοδότηση σε διαγωνισμούς ΑΣΕΠ
- Η πιστοποίηση και τα επαγγελματικά δικαιώματα

13. Παρακαλώ επιλέξτε την επιλογή που αντιπροσωπεύει τη δική σας γνώμη κυκλώνοντας τον αριθμό που σας αντιπροσωπεύει.

(1 = Καθόλου, 2 = Λίγο, 3 = Μέτρια, 4 = Αρκετά, 5 = Πολύ)

	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Πολύ
Η Αρχική και Επαγγελματική Κατάρτιση είναι αναγκαία	1	2	3	4	5
Η (δυνατότητα/ευκαιρία για) Αρχική και Επαγγελματική Κατάρτιση είναι βασικό δικαίωμα στην παιδεία	1	2	3	4	5
Τα μαθήματα κατάρτισης των ΔΙΕΚ είναι χρήσιμα στην επαγγελματική μου εξέλιξη	1	2	3	4	5
Τα μαθήματα κατάρτισης των ΔΙΕΚ είναι συνδεδεμένα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας	1	2	3	4	5
Τα μαθήματα κατάρτισης των ΔΙΕΚ καλύπτουν τις ανάγκες της αγοράς εργασίας	1	2	3	4	5
Η λειτουργία των ΔΙΕΚ σήμερα χρειάζεται περισσότερο «εκσυγχρονισμό» με βάση της ανάγκες της κοινωνίας και της αγοράς εργασίας	1	2	3	4	5

3. Προσδοκίες από τη λειτουργία του συγκεκριμένου ΔΙΕΚ

14. Ποιες οι προσδοκίες σας μετά την λήψη του πτυχίου σας από το ΔΙΕΚ;

Παρακαλώ επιλέξτε την επιλογή που αντιπροσωπεύει τη δική σας γνώμη κυκλώνοντας τον αριθμό που σας αντιπροσωπεύει.

(1 = Καθόλου, 2 = Λίγο, 3 = Μέτρια, 4 = Αρκετά, 5 = Πολύ)

	Καθόλ	Λίγο	Μέτρια	Αρκετ	Πολύ
Εύρεση εργασίας	1	2	3	4	5
Αυξημένος μισθός	1	2	3	4	5
Καλύτερη θέση εργασίας	1	2	3	4	5
Ανάπτυξη του πνευματικού μου επιπέδου	1	2	3	4	5
Νιώθω μειονεκτικά απέναντι στους άλλους και θέλω να τους αποδείξω ότι μπορώ και αξίζω	1	2	3	4	5
Έχω αυτοπεποίθηση και αισθάνομαι ότι μπορώ να "προσφέρω"	1	2	3	4	5
Κάνω για μένα ότι νομίζω πως θα εμπλουτίσει το portfolio* μου <small>* ένα μέσο παρουσίασης και προβολής των προσόντων και της εμπειρίας μαθητών και επαγγελματιών</small>	1	2	3	4	5
Δεν έβρισκα κάτι καλύτερο για να κάνω...	1	2	3	4	5

15. Πιστεύετε ότι καταφέρατε ή θα καταφέρετε να τις εκπληρώσετε;

Παρακαλώ επιλέξτε την επιλογή που αντιπροσωπεύει τη δική σας γνώμη κυκλώνοντας τον αριθμό που σας αντιπροσωπεύει.

(1 = Καθόλου, 2 = Λίγο, 3 = Μέτρια, 4 = Αρκετά, 5 = Πολύ)

	Καθόλο	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Πολύ
Εύρεση εργασίας	1	2	3	4	5
Αύξηση του μισθού	1	2	3	4	5
Καλύτερη θέση εργασίας	1	2	3	4	5
Ανάπτυξη του πνευματικού μου επιπέδου	1	2	3	4	5
Να τους αποδείξω ότι μπορώ και αξίζω	1	2	3	4	5
Έχω αυτοπεποίθηση και αισθάνομαι ότι μπορώ να "προσφέρω"	1	2	3	4	5
Άλλο (συμπληρώστε).... ..	1	2	3	4	5

4. Εμπειρία από την έως τώρα λειτουργία του συγκεκριμένου

ΔΙΕΚ

16. Ποιες οι εμπειρίες σας κατά την διαδικασία φοίτησης στο ΔΙΕΚ;

Παρακαλώ επιλέξτε την επιλογή που αντιπροσωπεύει τη δική σας γνώμη κυκλώνοντας τον αριθμό που σας αντιπροσωπεύει.

(1 = Καθόλου, 2 = Λίγο, 3 = Μέτρια, 4 = Αρκετά, 5 = Πολύ)

	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Πολύ
Υπήρχε ενεργή συμμετοχή σας στην διδακτική διαδικασία;	1	2	3	4	5
Η εφαρμογή της θεωρίας με πράξη στα εργαστήρια χρησιμοποιήθηκε και πόσο;	1	2	3	4	5
Ήταν ικανοποιητική η χρήση εργαστηριακής πρακτικής;	1	2	3	4	5
Το ωράριο λειτουργίας εξυπηρετεί τις ανάγκες των καταρτιζόμενων;	1	2	3	4	5
Το αναλυτικό πρόγραμμα καλύπτει τις απαιτήσεις εξειδίκευσης;	1	2	3	4	5
Οι σημειώσεις των μαθημάτων καλύπτουν τις ανάγκες μελέτης;	1	2	3	4	5
Το επίπεδο κατάρτισης των εκπαιδευτών είναι ικανοποιητικό;	1	2	3	4	5

17. Κατά την εφαρμογή του προγράμματος σπουδών χρησιμοποιήθηκε και πόσο:

Παρακαλώ επιλέξτε την επιλογή που αντιπροσωπεύει τη δική σας γνώμη κυκλώνοντας τον αριθμό που σας αντιπροσωπεύει.

(1 = Καθόλου, 2 = Λίγο, 3 = Μέτρια, 4 = Αρκετά, 5 = Πολύ)

	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Πολύ
η εισήγηση	1	2	3	4	5
η επίδειξη	1	2	3	4	5
η συζήτηση	1	2	3	4	5
η εργασία σε ομάδες	1	2	3	4	5

η πρακτική άσκηση	1	2	3	4	5
η επίσκεψη σε χώρους εργασίας	1	2	3	4	5
ερωτηματολόγια	1	2	3	4	5
γραπτές εξετάσεις	1	2	3	4	5

18.Είστε ευχαριστημένος/η από:

(βαθμολογήστε σύμφωνα με την παρακάτω κλίμακα)

Παρακαλώ επιλέξτε την επιλογή που αντιπροσωπεύει τη δική σας γνώμη κυκλώνοντας τον αριθμό που σας αντιπροσωπεύει.

(1 = Καθόλου, 2 = Λίγο, 3 = Μέτρια, 4 = Αρκετά, 5 = Πολύ)

	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Πολύ
Τις αίθουσες διδασκαλίας	1	2	3	4	5
Τα εργαστήρια και τον εργαστηριακό εξοπλισμό	1	2	3	4	5
Τον εξοπλισμό διδασκαλίας (μηχανήματα προβολής, διαφανοσκόπια, κ.λπ.)	1	2	3	4	5
Την μεταδοτικότητα των εκπαιδευτών	1	2	3	4	5
Τις γνώσεις των εκπαιδευτών	1	2	3	4	5

Σας ευχαριστούμε για την συνεργασία σας!

Παράρτημα 2

2.1 Δελτίο συνέντευξης Ποιοτικής Έρευνας για καταρτιζόμενους ΔΙΕΚ



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ
ΣΧΟΛΗ ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ - Τ.Ε.Π.Α.Ε.Σ.

Υποψήφιος διδάκτορας: Χαράλαμπος Β. Συργιάννης

Θέμα διδακτορικής διατριβής:

“Η επαγγελματική αποκατάσταση των καταρτιζομένων στα ΔΙΕΚ. Η περίπτωση του Ν. Αιγαίου”

**ΔΕΛΤΙΟ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΟΙ ΔΙΕΚ**

1. Γενικές Πληροφορίες

Όνοματεπώνυμο:

.....

Ηλικία: (έτη) Οικογενειακή κατάσταση:

Επάγγελμα:

Πιστοποιημένη εκπαίδευση που έχετε τελειώσει:

Πού ζείτε τώρα;

email:

Τηλέφωνο:

Κωδικός καταρτιζόμενου/ης:

ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗΣΕΙΣ

2. Απόψεις για την Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση (ΔΙΕΚ)

Για ποιο κυρίως λόγο επιλέξατε το ΔΙΕΚ και ποιος κατά κύριο λόγο είχε την πρωτοβουλία για τη σχετική επιλογή;

.....
.....
.....

Κατά τη διάρκεια της συμμετοχής σας, είχατε κατανόηση και υποστήριξη από την οικογένειά σας και σε ποιο βαθμό;

.....
.....
.....

Ποιος είναι ο πιο κρίσιμος παράγοντας που θα σας ωθούσε σε επιλογή αρχικής και επαγγελματικής κατάρτισης από τα ΔΙΕΚ;

.....
.....
.....

3. Προσδοκίες από τη λειτουργία του συγκεκριμένου ΔΙΕΚ

**Ποιες οι προσδοκίες σας μετά την λήψη του πτυχίου σας από το ΔΙΕΚ;
Πιστεύετε ότι καταφέρατε ή θα καταφέρετε να τις εκπληρώσετε;**

.....
.....
.....

**4. Εμπειρία από την έως τώρα λειτουργία του
συγκεκριμένου ΔΙΕΚ**

Ποιες οι εμπειρίες σας κατά την διαδικασία φοίτησης στο ΔΙΕΚ;

.....
.....
.....

3. Είστε ευχαριστημένος/η από την φοίτηση στα ΔΙΕΚ ως προς το αναλυτικό πρόγραμμα, το εκπαιδευτικό υλικό και τις υποδομές;

.....
.....
.....

2.2 Δελτίο συνέντευξης Ποιοτικής Έρευνας για διευθυντές ΔΙΕΚ



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ
ΣΧΟΛΗ ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ - Τ.Ε.Π.Α.Ε.Σ.

Υποψήφιος διδάκτορας: Χαράλαμπος Β. Συργιάννης

Θέμα διδακτορικής διατριβής:

“Η επαγγελματική αποκατάσταση των καταρτιζόμενων στα ΔΔΙΕΚ. Η περίπτωση του Ν. Αιγαίου”

ΔΕΛΤΙΟ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ

ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ ΔΙΕΚ

1. Γενικές Πληροφορίες

Όνοματεπώνυμο:

.....

Ηλικία: (έτη) Οικογενειακή κατάσταση:

Επάγγελμα:

Πιστοποιημένη εκπαίδευση που έχετε τελειώσει:

.....

Πού ζείτε τώρα;

email:

Τηλέφωνο:

ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

2. Απόψεις για την Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση (ΔΙΕΚ)

2a: Για ποιο κυρίως λόγο πιστεύετε ότι επιλέγουν το ΔΙΕΚ ως συνέχεια της εκπαιδευτικής τους πορείας οι καταρτιζόμενοι των ΔΙΕΚ;

.....
.....
.....

2b: Κατά τη διάρκεια της συμμετοχής των καταρτιζόμενων στα ΔΙΕΚ πιστεύετε ότι είναι σημαντική η κατανόηση και υποστήριξη από την οικογένεια τους;

.....
.....
.....

2c: Ποιος πιστεύεται ότι είναι ο πιο κρίσιμος παράγοντας που θα τους ωθούσε σε επιλογή αρχικής και επαγγελματικής κατάρτισης από τα ΔΙΕΚ;

.....
.....
.....

3. Προσδοκίες από τη λειτουργία του συγκεκριμένου ΔΙΕΚ

3a: Ποιες πιστεύετε ότι είναι οι προσδοκίες των καταρτιζόμενων μετά την λήψη του πτυχίου τους από τα ΔΙΕΚ; Πιστεύετε ότι θα καταφέρουν να τις εκπληρώσουν;

.....
.....
.....

**4. Εμπειρία από την έως τώρα λειτουργία του
συγκεκριμένου ΔΙΕΚ**

4a: Ποιες οι εμπειρίες σας για την διαδικασία φοίτησης στο ΔΙΕΚ;

.....
.....
.....

4b: Είστε ευχαριστημένος/η από την γενικότερη κατάσταση με την ΔΒΜ, την μη τυπική εκπαίδευση και τα ΔΙΕΚ ως προς το αναλυτικό πρόγραμμα, το εκπαιδευτικό υλικό και τις υποδομές;

.....
.....
.....

2.3 Δελτίο συνέντευξης Ποιοτικής Έρευνας για στελέχη φορέων αγοράς
εργασίας



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ
ΣΧΟΛΗ ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ - Τ.Ε.Π.Α.Ε.Σ.

Υποψήφιος διδάκτορας: Χαράλαμπος Β. Συργιάννης

Θέμα διδακτορικής διατριβής:

“Η επαγγελματική αποκατάσταση των καταρτιζόμενων στα ΔΔΙΕΚ. Η
περίπτωση του Ν. Αιγαίου”

ΔΕΛΤΙΟ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ

ΦΟΡΕΙΣ

A. Γενικές Πληροφορίες

Φορέας:

Όνοματεπώνυμο:

Θέση:

Ηλικία: (έτη) Οικογενειακή κατάσταση:

Επάγγελμα:

Πιστοποιημένη εκπαίδευση που έχετε τελειώσει:

.....

Πού ζείτε τώρα;

Στοιχεία επικοινωνίας:

email:

Τηλέφωνο:

ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

B. Απόψεις για την Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση (ΔΙΕΚ)

B1. Πιστεύετε ότι χρειάζεται η Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση (ΔΙΕΚ) σαν συνέχεια της εκπαιδευτικής πορείας των καταρτιζόμενων των ΔΙΕΚ;

- Για ποιους κατά την γνώμη σας λόγους;
- Τι μπορεί να προσφέρει;

.....
.....
.....

B2. Ποιες ειδικότητες αποφοίτων ΔΙΕΚ πιστεύετε ότι είναι σημαντικές για την κάλυψη αναγκών της αγοράς εργασίας;

- Διατυπώστε τις προτάσεις σας.
- Αιτιολογήστε τις επιλογές σας.

.....
.....
.....

Γ. Προσδοκίες από τη λειτουργία των ΔΙΕΚ στην περιοχή

Γ1. Θα μπορούσαν οι φορείς της τοπικής αγοράς εργασίας να συνεισφέρουν στην «σωστή» επιλογή ειδικοτήτων στα ΔΙΕΚ;

- Αν ναι, με ποιο τρόπο θα μπορούσε να συμβάλει σε αυτό ο φορέας που εκπροσωπείτε;

.....
.....
.....

Γ2. Ποιες πιστεύετε ότι είναι οι προσδοκίες των καταρτιζόμενων μετά την λήψη του πτυχίου τους από τα ΔΙΕΚ;

- Διατυπώστε τις απόψεις σας.
- Πιστεύετε ότι θα καταφέρουν να τις εκπληρώσουν;

.....
.....
.....

Δ. Προτάσεις για τη λειτουργία της Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης, και πιο συγκεκριμένα των ΔΙΕΚ.

Δ1. Ποιες είναι οι προτάσεις σας με βάση την εμπειρία σας για να μπορεί να ανταποκρίνεται το ΔΙΕΚ στις ανάγκες της τοπικής αγοράς εργασίας;

- Διατυπώστε τις προτάσεις σας λαμβάνοντας υπόψη την ιδιαιτερότητα της «νησιωτικότητας» για την περιοχή του Ν. Αιγαίου.
- Αιτιολογήστε την απάντησή σας

.....
.....
.....

Δ2. Τα εργαστηριακά μαθήματα και η πρακτική εξάσκηση μπορούν να προσφέρουν καλύτερη κατάρτιση και επαγγελματική αποκατάσταση στους καταρτιζόμενους των ΔΙΕΚ;

- Αν ναι με ποιους τρόπους;
- Πως θα μπορούσαν οι φορείς της τοπικής αγοράς εργασίας να συμβάλλουν σε αυτό;
- Ο φορέας που εκπροσωπείτε συμμετέχει σε εργαστήρια ή σε πρακτική εξάσκηση καταρτιζόμενων των ΔΙΕΚ;

.....
.....
.....

Παράρτημα 3

Έλεγχος αξιοπιστίας - Δείκτης αξιοπιστίας Cronbach's Alpha

Reliability (q13, q14, q15, q16, q17, q18)

Scale: ALL VARIABLES q13

Case Processing Summary

	N	%
Cases	171	100,0
Excluded ^a	0	,0
Σύνολο	171	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,623	6

Scale: ALL VARIABLES q14

Case Processing Summary

	N	%
Cases	171	100,0
Excluded ^a	0	,0
Σύνολο	171	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,701	5

Scale: ALL VARIABLES q15

Case Processing Summary

	N	%
Cases	171	100,0
Excluded ^a	0	,0
Σύνολο	171	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,675	5

Scale: ALL VARIABLES q16

Case Processing Summary

	N	%
Cases	171	100,0
Excluded ^a	0	,0
Σύνολο	171	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,843	7

Scale: ALL VARIABLES q17

Case Processing Summary

	N	%
Cases	171	100,0
Excluded ^a	0	,0
Σύνολο	171	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,797	8

Scale: ALL VARIABLES q18**Case Processing Summary**

	N	%
Cases	171	100,0
Excluded ^a	0	,0
Σύνολο	171	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,841	5

Παράρτημα 4

Έλεγχος κανονικότητας – Tests of Normality

Ο έλεγχος κανονικότητας αναφέρεται στην αξιολόγηση της κατανομής μιας μεταβλητής για να διαπιστωθεί εάν ακολουθεί την κανονική κατανομή. Η κανονική κατανομή, είναι επίσης γνωστή ως κατανομή Gauss ή κατανομή καμπάνας.

Ο έλεγχος κανονικότητας μπορεί να γίνει με διάφορες μεθόδους, όπως γραφικές μεθόδους (π.χ. ιστόγραμμα, κουκίδες, Q-Q διάγραμμα), καθώς και στατιστικές δοκιμές, όπως η Kolmogorov-Smirnov, η Shapiro-Wilk και η Anderson-Darling. Η επιλογή της μεθόδου εξαρτάται από τον τύπο των δεδομένων και τον αριθμό των δειγμάτων που διατίθενται για ανάλυση.

Έλεγχος κανονικότητας – Tests of Normality

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
11. Αν ναι, πόσο επαρκή κρίνετε την υποστήριξη που σας προσφέρθηκε;	,393	171	,000	,625	171	,000
13a. Η Αρχική και Επαγγελματική Κατάρτιση είναι αναγκαία;	,259	171	,000	,738	171	,000
13b. Η (δυνατότητα/ευκαιρία για) Αρχική και Επαγγελματική Κατάρτιση είναι βασικό δικαίωμα στην παιδεία;	,273	171	,000	,753	171	,000
13c. Τα μαθήματα κατάρτισης των ΙΕΚ είναι χρήσιμα στην επαγγελματική μου εξέλιξη;	,213	171	,000	,844	171	,000
13d. Τα μαθήματα κατάρτισης των ΙΕΚ είναι συνδεδεμένα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας;	,231	171	,000	,878	171	,000
13e. Τα μαθήματα κατάρτισης των ΙΕΚ καλύπτουν τις ανάγκες της αγοράς εργασίας	,201	171	,000	,896	171	,000
13f. Η λειτουργία των ΙΕΚ σήμερα χρειάζεται περισσότερο «εκσυγχρονισμό» με βάση τις ανάγκες της κοινωνίας και της αγοράς εργασίας;	,256	171	,000	,809	171	,000
13. AVG	,111	171	,000	,973	171	,002

Πρώτος στόχος ΠΡΙΝ	,080	171	,009	,988	171	,144
14a. Ποιες οι προσδοκίες σας μετά την λήψη του πτυχίου σας από το ΙΕΚ; [Εύρεση εργασίας]	,305	171	,000	,743	171	,000
14b. Ποιες οι προσδοκίες σας μετά την λήψη του πτυχίου σας από το ΙΕΚ; [Αυξημένος μισθός]	,226	171	,000	,882	171	,000
14c. Ποιες οι προσδοκίες σας μετά την λήψη του πτυχίου σας από το ΙΕΚ; [Καλύτερη θέση εργασίας]	,239	171	,000	,835	171	,000
14d. Ποιες οι προσδοκίες σας μετά την λήψη του πτυχίου σας από το ΙΕΚ; [Ανάπτυξη του πνευματικού μου επιπέδου]	,233	171	,000	,818	171	,000
14e. Ποιες οι προσδοκίες σας μετά την λήψη του πτυχίου σας από το ΙΕΚ; [Άλλο]	,203	171	,000	,855	171	,000
Δεύτερος στόχος 14. ΜΟ Προσδοκιών ΠΡΙΝ	,094	171	,001	,969	171	,001
15a. Πιστεύετε ότι καταφέρατε ή θα καταφέρατε να τις εκπληρώσετε; [Εύρεση εργασίας]	,256	171	,000	,875	171	,000
15b. Πιστεύετε ότι καταφέρατε ή θα καταφέρατε να τις εκπληρώσετε; [Αύξηση του μισθού]	,231	171	,000	,899	171	,000
15c. Πιστεύετε ότι καταφέρατε ή θα καταφέρατε να τις εκπληρώσετε; [Καλύτερη θέση εργασίας]	,213	171	,000	,904	171	,000
15d. Πιστεύετε ότι καταφέρατε ή θα καταφέρατε να τις εκπληρώσετε; [Ανάπτυξη του πνευματικού μου επιπέδου]	,242	171	,000	,865	171	,000
15e. Πιστεύετε ότι καταφέρατε ή θα καταφέρατε να τις εκπληρώσετε; [Άλλο]	,202	171	,000	,863	171	,000
Δεύτερος στόχος 15. ΜΟ Εκπλήρωσης προσδοκιών ΠΡΙΝ	,101	171	,000	,984	171	,053
Δεύτερος στόχος 14 15 ΜΟ Προσδοκίες ΠΡΙΝ	,085	171	,004	,985	171	,057

16a. Ποιες οι εμπειρίες σας κατά την διαδικασία φοίτησης στο ΙΕΚ; [Υπήρχε ενεργή συμμετοχή σας στην διδακτική διαδικασία;]	,289	171	,000	,826	171	,000
16b. Ποιες οι εμπειρίες σας κατά την διαδικασία φοίτησης στο ΙΕΚ; [Η εφαρμογή της θεωρίας με πράξη στα εργαστήρια χρησιμοποιήθηκε;]	,225	171	,000	,879	171	,000
16c. Ποιες οι εμπειρίες σας κατά την διαδικασία φοίτησης στο ΙΕΚ; [Ήταν ικανοποιητική η χρήση εργαστηριακής πρακτικής;]	,218	171	,000	,878	171	,000
16d. Ποιες οι εμπειρίες σας κατά την διαδικασία φοίτησης στο ΙΕΚ; [Το ωράριο λειτουργίας εξυπηρετεί τις ανάγκες των καταρτιζόμενων;]	,184	171	,000	,897	171	,000
16e. Ποιες οι εμπειρίες σας κατά την διαδικασία φοίτησης στο ΙΕΚ; [Το αναλυτικό πρόγραμμα καλύπτει τις απαιτήσεις εξειδίκευσης;]	,210	171	,000	,907	171	,000
16f. Ποιες οι εμπειρίες σας κατά την διαδικασία φοίτησης στο ΙΕΚ; [Οι σημειώσεις των μαθημάτων καλύπτουν τις ανάγκες μελέτης;]	,246	171	,000	,880	171	,000
16g. Ποιες οι εμπειρίες σας κατά την διαδικασία φοίτησης στο ΙΕΚ; [Το επίπεδο κατάρτισης των εκπαιδευτών είναι ικανοποιητικό;]	,235	171	,000	,878	171	,000
Τρίτος στόχος 16. ΜΟ Εμπειρία ΠΡΙΝ	,096	171	,001	,978	171	,009
17a. Κατά την εφαρμογή του προγράμματος σπουδών χρησιμοποιήθηκε και πόσο: [η εισήγηση]	,250	171	,000	,880	171	,000
17b. Κατά την εφαρμογή του προγράμματος σπουδών χρησιμοποιήθηκε και πόσο: [η επίδειξη]	,237	171	,000	,889	171	,000
17c. Κατά την εφαρμογή του προγράμματος σπουδών χρησιμοποιήθηκε και πόσο: [η συζήτηση]	,258	171	,000	,825	171	,000

17d. Κατά την εφαρμογή του προγράμματος σπουδών χρησιμοποιήθηκε και πόσο: [η εργασία σε ομάδες]	,234	171	,000	,890	171	,000
17e. Κατά την εφαρμογή του προγράμματος σπουδών χρησιμοποιήθηκε και πόσο: [η πρακτική άσκηση]	,222	171	,000	,851	171	,000
17f. Κατά την εφαρμογή του προγράμματος σπουδών χρησιμοποιήθηκε και πόσο: [η επίσκεψη σε χώρους εργασίας]	,178	171	,000	,872	171	,000
17g. Κατά την εφαρμογή του προγράμματος σπουδών χρησιμοποιήθηκε και πόσο: [ερωτηματολόγια]	,280	171	,000	,796	171	,000
17h. Κατά την εφαρμογή του προγράμματος σπουδών χρησιμοποιήθηκε και πόσο: [γραπτές εξετάσεις]	,320	171	,000	,752	171	,000
Τρίτος στόχος 17. ΜΟ Διδακτική Εμπειρία ΠΡΙΝ	,088	171	,003	,983	171	,033
18a. Είστε ευχαριστημένος/η από: [Τις αίθουσες διδασκαλίας]	,188	171	,000	,911	171	,000
18b. Είστε ευχαριστημένος/η από: [Τα εργαστήρια και τον εργαστηριακό εξοπλισμό]	,190	171	,000	,866	171	,000
18c. Είστε ευχαριστημένος/η από: [Τον εξοπλισμό διδασκαλίας (μηχανήματα προβολής, διαφανοσκόπια, κ.λπ.)]	,209	171	,000	,897	171	,000
18d. Είστε ευχαριστημένος/η από: [Την μεταδοτικότητα των εκπαιδευτών]	,239	171	,000	,867	171	,000
18e. Είστε ευχαριστημένος/η από: [Τις γνώσεις των εκπαιδευτών]	,228	171	,000	,820	171	,000
Τρίτος στόχος 18. ΜΟ Υποδομή - Εκπαιδευτές Εμπειρία ΠΡΙΝ	,069	171	,044	,985	171	,069
Τρίτος στόχος 16 17 18. ΜΟ Εμπειρία ΠΡΙΝ	,039	171	,200*	,990	171	,246
8. Για ποιο κυρίως λόγο επιλέξατε το ΙΕΚ;	,348	171	,000	,716	171	,000

8.a_B8_new	,296	171	,000	,789	171	,000
9, Ποιος/α κατά κύριο λόγο είχε την πρωτοβουλία για τη σχετική επιλογή;	,509	171	,000	,446	171	,000
10. Κατά τη διάρκεια της συμμετοχής σας, είχατε κατανόηση και υποστήριξη από την οικογένειά σας;	,538	171	,000	,262	171	,000
11. Αν ναι, πόσο επαρκή κρίνετε την υποστήριξη που σας προσφέρθηκε;	,386	171	,000	,623	171	,000
12. Ποιος είναι ο πιο κρίσιμος παράγοντας που θα σας ωθούσε σε επιλογή αρχικής και επαγγελματικής κατάρτισης από τα ΙΕΚ; (Μία απάντηση μόνο)	,272	171	,000	,833	171	,000
12.a_B12_new	,426	171	,000	,595	171	,000
13a. Η Αρχική και Επαγγελματική Κατάρτιση είναι αναγκαία;	,265	171	,000	,739	171	,000
13b. Η (δυνατότητα/ευκαιρία για) Αρχική και Επαγγελματική Κατάρτιση είναι βασικό δικαίωμα στην παιδεία;	,285	171	,000	,782	171	,000
13c. Τα μαθήματα κατάρτισης των ΙΕΚ είναι χρήσιμα στην επαγγελματική μου εξέλιξη;	,219	171	,000	,867	171	,000
13d. Τα μαθήματα κατάρτισης των ΙΕΚ είναι συνδεδεμένα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας;	,236	171	,000	,890	171	,000
13e. Τα μαθήματα κατάρτισης των ΙΕΚ καλύπτουν τις ανάγκες της αγοράς εργασίας	,196	171	,000	,904	171	,000
13f. Η λειτουργία των ΙΕΚ σήμερα χρειάζεται περισσότερο «εκσυγχρονισμό» με βάση τις ανάγκες της κοινωνίας και της αγοράς εργασίας;	,329	171	,000	,730	171	,000
13. AVG	,117	171	,000	,969	171	,001
Πρώτος στόχος META	,082	171	,007	,992	171	,433
14a. Ποιες οι προσδοκίες σας μετά την λήψη του πτυχίου σας από το ΙΕΚ; [Εύρεση εργασίας]	,338	171	,000	,689	171	,000

14b. Ποιες οι προσδοκίες σας μετά την λήψη του πτυχίου σας από το ΙΕΚ; [Αυξημένος μισθός]	,262	171	,000	,792	171	,000
14c. Ποιες οι προσδοκίες σας μετά την λήψη του πτυχίου σας από το ΙΕΚ; [Καλύτερη θέση εργασίας]	,261	171	,000	,802	171	,000
14d. Ποιες οι προσδοκίες σας μετά την λήψη του πτυχίου σας από το ΙΕΚ; [Ανάπτυξη του πνευματικού μου επιπέδου]	,229	171	,000	,864	171	,000
14e. Ποιες οι προσδοκίες σας μετά την λήψη του πτυχίου σας από το ΙΕΚ; [Άλλο]	,200	171	,000	,912	171	,000
Δεύτερος στόχος 14. ΜΟ Προσδοκιών ΜΕΤΑ	,126	171	,000	,977	171	,007
15a. Πιστεύετε ότι καταφέρατε ή θα καταφέρατε να τις εκπληρώσετε; [Εύρεση εργασίας]	,232	171	,000	,895	171	,000
15b. Πιστεύετε ότι καταφέρατε ή θα καταφέρατε να τις εκπληρώσετε; [Αύξηση του μισθού]	,231	171	,000	,899	171	,000
15c. Πιστεύετε ότι καταφέρατε ή θα καταφέρατε να τις εκπληρώσετε; [Καλύτερη θέση εργασίας]	,212	171	,000	,905	171	,000
15d. Πιστεύετε ότι καταφέρατε ή θα καταφέρατε να τις εκπληρώσετε; [Ανάπτυξη του πνευματικού μου επιπέδου]	,242	171	,000	,865	171	,000
15e. Πιστεύετε ότι καταφέρατε ή θα καταφέρατε να τις εκπληρώσετε; [Άλλο]	,373	171	,000	,734	171	,000
Δεύτερος στόχος 15. ΜΟ Εκπλήρωσης προσδοκιών ΜΕΤΑ	,090	171	,002	,981	171	,018
Δεύτερος στόχος 14 15 ΜΟ Προσδοκίες ΜΕΤΑ	,067	171	,058	,989	171	,233
16a. Ποιες οι εμπειρίες σας κατά την διαδικασία φοίτησης στο ΙΕΚ; [Υπήρχε ενεργή συμμετοχή σας στην διδακτική διαδικασία;]	,256	171	,000	,887	171	,000

16b. Ποιες οι εμπειρίες σας κατά την διαδικασία φοίτησης στο ΙΕΚ; [Η εφαρμογή της θεωρίας με πράξη στα εργαστήρια χρησιμοποιήθηκε;]	,242	171	,000	,885	171	,000
16c. Ποιες οι εμπειρίες σας κατά την διαδικασία φοίτησης στο ΙΕΚ; [Ήταν ικανοποιητική η χρήση εργαστηριακής πρακτικής;]	,250	171	,000	,872	171	,000
16d. Ποιες οι εμπειρίες σας κατά την διαδικασία φοίτησης στο ΙΕΚ; [Το ωράριο λειτουργίας εξυπηρετεί τις ανάγκες των καταρτιζόμενων;]	,215	171	,000	,863	171	,000
16e. Ποιες οι εμπειρίες σας κατά την διαδικασία φοίτησης στο ΙΕΚ; [Το αναλυτικό πρόγραμμα καλύπτει τις απαιτήσεις εξειδίκευσης;]	,211	171	,000	,891	171	,000
16f. Ποιες οι εμπειρίες σας κατά την διαδικασία φοίτησης στο ΙΕΚ; [Οι σημειώσεις των μαθημάτων καλύπτουν τις ανάγκες μελέτης;]	,220	171	,000	,887	171	,000
16g. Ποιες οι εμπειρίες σας κατά την διαδικασία φοίτησης στο ΙΕΚ; [Το επίπεδο κατάρτισης των εκπαιδευτών είναι ικανοποιητικό;]	,221	171	,000	,890	171	,000
Τρίτος στόχος 16. ΜΟ Εμπειρία ΜΕΤΑ	,092	171	,001	,986	171	,082
17a. Κατά την εφαρμογή του προγράμματος σπουδών χρησιμοποιήθηκε και πόσο: [η εισήγηση]	,256	171	,000	,864	171	,000
17b. Κατά την εφαρμογή του προγράμματος σπουδών χρησιμοποιήθηκε και πόσο: [η επίδειξη]	,216	171	,000	,870	171	,000
17c. Κατά την εφαρμογή του προγράμματος σπουδών χρησιμοποιήθηκε και πόσο: [η συζήτηση]	,242	171	,000	,857	171	,000
17d. Κατά την εφαρμογή του προγράμματος σπουδών χρησιμοποιήθηκε και πόσο: [η εργασία σε ομάδες]	,235	171	,000	,836	171	,000

17e. Κατά την εφαρμογή του προγράμματος σπουδών χρησιμοποιήθηκε και πόσο: [η πρακτική άσκηση]	,345	171	,000	,739	171	,000
17f. Κατά την εφαρμογή του προγράμματος σπουδών χρησιμοποιήθηκε και πόσο: [η επίσκεψη σε χώρους εργασίας]	,244	171	,000	,835	171	,000
17g. Κατά την εφαρμογή του προγράμματος σπουδών χρησιμοποιήθηκε και πόσο: [ερωτηματολόγια]	,298	171	,000	,789	171	,000
17h. Κατά την εφαρμογή του προγράμματος σπουδών χρησιμοποιήθηκε και πόσο: [γραπτές εξετάσεις]	,266	171	,000	,851	171	,000
Τρίτος στόχος 17. ΜΟ Διδακτική Εμπειρία ΜΕΤΑ	,089	171	,002	,976	171	,005
18a. Είστε ευχαριστημένος/η από: [Τις αίθουσες διδασκαλίας]	,197	171	,000	,912	171	,000
18b. Είστε ευχαριστημένος/η από: [Τα εργαστήρια και τον εργαστηριακό εξοπλισμό]	,190	171	,000	,869	171	,000
18c. Είστε ευχαριστημένος/η από: [Τον εξοπλισμό διδασκαλίας (μηχανήματα προβολής, διαφανοσκόπια, κ.λ.π.)]	,204	171	,000	,902	171	,000
18d. Είστε ευχαριστημένος/η από: [Την μεταδοτικότητα των εκπαιδευτών]	,218	171	,000	,881	171	,000
18e. Είστε ευχαριστημένος/η από: [Τις γνώσεις των εκπαιδευτών]	,205	171	,000	,846	171	,000
Τρίτος στόχος 18. ΜΟ Υποδομή - Εκπαιδευτές Εμπειρία ΜΕΤΑ	,072	171	,031	,986	171	,089
Τρίτος στόχος 16 17 18. ΜΟ Εμπειρία ΜΕΤΑ	,050	171	,200*	,989	171	,192

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction