

Ενδοεργασιακή κατάρτιση σε συνεργασία – Προτάσεις για νέες μορφές επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα

Περίληψη αποτελεσμάτων πέντε κλαδικών μελετών εφικτότητας

SPONSORED BY THE



Federal Ministry
of Education
and Research

Federal Institute for
Vocational Education
and Training



► Researching
► Advising
► Shaping the future

Πρόλογος

Το Δεκέμβριο 2012 πραγματοποιήθηκε στο Βερολίνο υπουργική διάσκεψη για την επαγγελματική εκπαίδευση στην Ευρώπη. Σε ένα κοινό μνημόνιο εξέφρασαν οι αρμόδιοι για την επαγγελματική εκπαίδευση υπουργοί από Γερμανία και Ελλάδα, Ισπανία και Ιταλία, Πορτογαλία, Σλοβακία και Λεττονία, το ενδιαφέρον και τη πρόθεσή τους να συμμετάσχουν σε μια διακρατική συνεργασία στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης. Κατά τα προσεχή έτη δρομολογείται από κοινού η ανάπτυξη και προαγωγή μορφών κατάρτισης δυϊκού, ενδοεπιχειρησιακού ή εναλλασσόμενου χαρακτήρα.

Οι παρούσες μελέτες εφικτότητας για την ανάπτυξη δυϊκών δομών εκπαίδευσης στην Ελλάδα εντάσσονται σε αυτό το πλαίσιο. Βάσει του νέου ελληνικού εκπαιδευτικού νόμου, ο οποίος εγκρίθηκε το Σεπτέμβριο 2013, διερευνούν το status quo επιλεγμένων κλάδων και εντοπίζουν προϋποθέσεις και δυναμικά για την ανάπτυξη μιας επαγγελματικής κατάρτισης σε επιχείρηση και επαγγελματική σχολή. Εκτός των επιχειρήσεων των εξετασθέντων κλάδων συμπεριλήφθηκαν στην έρευνα όλοι οι ενδιαφερόμενοι φορείς της εκάστοτε περιοχής, όπως κοινωνικοί εταίροι, επιμελητήρια, επαγγελματικές σχολές και οι εποπτικές αρχές τους, δήμοι και υπηρεσίες απασχόλησης. Με αυτήν την μελλοντοστραφή στρατηγική θα μπορούσαν οι πέντε μελέτες εφικτότητας να δώσουν μια σφαιρική εικόνα των επιχειρησιακών αναγκών εξειδίκευσης και των προϋποθέσεων για τον εκσυγχρονισμό της επαγγελματικής κατάρτισης στο παράδειγμα των τομέων τουρισμός, μεταφοράς και εφοδιαστικής, μεταποιητική βιομηχανία και τεχνολογία τροφίμων καθώς επίσης και ενέργεια με ιδιαίτερη έμφαση της παραγωγή ανανεώσιμων πηγών ενέργειας ή ενεργειακή δόμηση/αποκατάσταση στις περιοχές Αττικής, Δυτικής και Κεντρικής Μακεδονίας καθώς επίσης και Ανατολικής Μακεδονίας/Θράκης.

Κάθε μια από τις πέντε μελέτες εφικτότητας εκπονήθηκε από κοινού από ένα Γερμανό και έναν Έλληνα εταίρο. Με πολυάριθμες συζητήσεις, συνεντεύξεις και εργαστήρια δε δρομολογήθηκε μόνο μια διαδικασία της «μάθησης από κάποιον» και «μάθησης με κάποιον», αλλά τέθηκε, επίσης, και η βάση πιθανών έργων συνεργασίας στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης με τη συμμετοχή φορέων της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης αμοιτέρων των χωρών. Η μέσω των μελετών προωθούμενη συνεργασιακή μεταφορά τεχνογνωσίας και η κοινή μάθηση μπορούν με τον τρόπο αυτό να λάβουν μόνιμο χαρακτήρα και να συμβάλλουν στην ανάπτυξη δομών επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, οι οποίες προσφέρουν στους νέους της Ελλάδας τη δυνατότητα μιας ελκυστικής και μελλοντικά σταθερής επαγγελματικής εξειδίκευσης. Ευχαριστούμε τους συμμετέχοντες σε αυτές τις μελέτες σε Γερμανία και Ελλάδα για το έργο τους. Ένα ιδιαίτερο ευχαριστώ στα μέλη της γερμανοελληνικής οργανωτικής επιτροπής (Steering Committee) για την επικοινωνιακή συμπίεση στην έρευνα.

Παρατηρήσεις σχετικά με την παρούσα έκθεση

Τη βάση των αποτελεσμάτων, που παρουσιάζονται συνοπτικά σε αυτή τη συγκεντρωτική έκθεση, αποτελούν πέντε μελέτες εφικτότητας, οι οποίες διερεύνησαν την εφικτότητα της εφαρμογής επιχειρησιακών δομών της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα. Οι μελέτες αυτές είναι αποτέλεσμα της ελληνογερμανικής συνεργασίας στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και διεξήχθησαν από ένα Γερμανό κι έναν Έλληνα εταίρο. Στη διεκπεραίωση των μελετών εφικτότητας συμμετείχαν οι ακόλουθοι φορείς:

- Ένωση Γερμανικών Επιμελητηρίων Βιομηχανίας και Εμπορίου (DIHK), Βερολίνο
- Βιομηχανικό και Εμπορικό Επιμελητήριο Αθηνών
- Ερευνητικό Ινστιτούτο Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (f-bb), Νυρεμβέργη
- Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Καβάλας
- Εταιρεία Περιορισμένης Ευθύνης για την Προώθηση της Έρευνας στο πεδίο της Εκπαίδευσης και Εξειδίκευσης (Gebifo), Βερολίνο
- Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης
- Συνεργατικός σχηματισμός (cluster) αποτελεσματικότητας στην εφοδιαστική «LogistikRuhr», «Effizienzcluster Management GmbH», Μύλχαϊμ αν ντερ Ρουρ
- Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Κοζάνης
- Κεντρική Υπηρεσία Μετεκπαίδευσης Τεχνιτών (ZWH), Ντίσελντορφ

Συγγραφείς

Τομπίας Βόλφγκαρτεν [*Tobias Wolfgarten*]

Ισαμπέλ Λε Μουιλούρ [*Isabelle Le Mouillour*]

Φόλκερ Φώτιος Γκρούνεβαλτ [*Volker Fotios Grünewald*]

Ιλόνα Μεντρικάτ [*Ilona Medrikat*]

Μετάφραση

Θεοπίστη Παναγιωτάκου

Βόνη, 07. Ιούλιος 2014

Συνοπτική περιγραφή

Στο πλαίσιο της γερμανοελληνικής συνεργασίας στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης μεταξύ του γερμανικού Ομοσπονδιακού Υπουργείου Παιδείας και Έρευνας (BMBF) και του ελληνικού Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων (ΥΕΠΘ) προωθήθηκαν με την υποστήριξη του BMBF μέσω της Κεντρικής Υπηρεσίας Διεθνούς Συνεργασίας Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (GOVET) πέντε μελέτες εφικτότητας, οι οποίες είχαν ως θέμα την έρευνα της βιώσιμης εφαρμογής ενδοεργασιακής κατάρτισης στην Ελλάδα.

Από τις μελέτες προέκυψαν, κατά πρώτον, προτάσεις για τη βιώσιμη εφαρμογή μορφών ενδοεργασιακής κατάρτισης, οι οποίες θα μπορούσαν να καταστήσουν την επαγγελματική κατάρτιση για τους νέους στην Ελλάδα μια ελκυστική εναλλακτική επιλογή για ανώτατες σπουδές. Κατά δεύτερον, δημιουργήθηκαν δίκτυα με πολυάριθμους εταίρους, οι οποίοι επιθυμούν να συμβάλλουν στα πλαίσια πιλοτικών έργων στον τομέα της ενδοεργασιακής κατάρτισης. 100 εταιρείες και φορείς εκδήλωσαν το ενδιαφέρον τους με μια επιστολή προθέσεως.

Οι αναλύσεις σχετικά με το δυναμικό των κλάδων και της θέσης επαγγελματικής κατάρτισης δείχνουν ότι στους τομείς τουρισμός, μεταφορές και εφοδιαστική, ανανεώσιμες πηγές ενέργειας, ενεργειακή απόδοση κτηρίων και αποκατάσταση καθώς επίσης και σε αυτόν της μεταποιητικής βιομηχανίας, υπάρχουν καλές προοπτικές ανάπτυξης. Το υφιστάμενο οικονομικό δυναμικό ανάπτυξης συνεπάγεται και ζήτηση σε εξειδικευμένο προσωπικό.

Ως κεντρική πρόκληση στην ελληνική επαγγελματική κατάρτιση εκλαμβάνεται η βελτίωση του επαγγελματικού προσανατολισμού των νέων στην Ελλάδα καθώς και η αρρήκτως με αυτή συνδεδεμένη αναγκαιότητα πληροφόρησης των ενδιαφερομένων για τα πλεονεκτήματα της ενδοεργασιακής κατάρτισης έτσι ώστε να ξεπεραστούν επιφυλάξεις και αντιστάσεις διάφορων κοινωνικών ομάδων. Για να δημιουργηθούν επαρκείς θέσεις επαγγελματικής κατάρτισης μέσα σε επιχείρηση πρέπει οι επιχειρήσεις να πεισθούν για την αποδοτικότητα της ενδοεργασιακής κατάρτισης και με κίνητρα να ενθαρρυνθούν για τη δέσμευσή τους. Επιπλέον, απαιτείται ένα περισσότερο στις τρέχουσες ανάγκες της αγοράς εργασίας προσαρμοσμένο εκπαιδευτικό περιεχόμενο. Ένα σημαντικό παράγοντα επιτυχίας για την εφαρμογή μοντέλων ενδοεργασιακής κατάρτισης θα αποτελέσει η κατάρτιση του εκπαιδευτικού προσωπικού. Επίσης, πρέπει να οργανωθεί η συνεργασία μεταξύ των τόπων εκπαίδευσης και το συμμετέχον προσωπικό να εκπαιδευτεί ανάλογα. Για να αντιμετωπιστούν αυτές οι προκλήσεις προτείνουν οι μελέτες εφικτότητας πέντε προσεγγίσεις επίλυσης, οι οποίες δημιουργούν τις προϋποθέσεις πραγματοποίησης της εκπαιδευτικής κατάρτισης σε μια επιχείρηση.

Εκτός των προκλήσεων κατονομάζονται και πολυάριθμες ευκαιρίες που συνακολουθούν τα νέα πρότυπα επαγγελματικής κατάρτισης. Σε αυτές συμπεριλαμβάνονται καλύτερες ευκαιρίες στην αγορά εργασίας για τους νέους και μείωση της νεανικής ανεργίας καθώς και οικονομική ανάπτυξη. Επιπλέον, θα μπορούσαν να δημιουργηθούν νέες συνεργασίες μεταξύ κρατικών και μη κρατικών συντελεστών, οι οποίοι εφαρμόζουν την εκπαιδευτική κατάρτιση των νέων ως κοινό καθήκον, κάνοντας χρήση της εμπειρογνώσεως όλων των συμμετεχόντων. Τέλος, με το διμερή χαρακτήρα των προτεινόμενων πιλοτικών έργων, προσφέρεται η δυνατότητα να ενισχυθούν οι ανταλλαγές μεταξύ Γερμανίας και Ελλάδας και να υλοποιηθεί η ιδέα της ευρωπαϊκής αλληλεγγύης και συνεργασίας σε πρακτικά έργα.

Πίνακας Περιεχομένων

1. Ενδοεργασιακή κατάρτιση στην Ελλάδα – Γενικό πλαίσιο και στόχοι πέντε γερμανοελληνικών μελετών εφικτότητας	7
1.1 Γερμανοελληνική συνεργασία στον τομέα επαγγελματικής κατάρτισης	7
1.2 Στόχοι των μελετών εφικτότητας	7
2. Δυναμικό των κλάδων και της επαγγελματικής κατάρτισης	8
2.1 Παραγωγή ενέργειας και ενεργειακή απόδοση	8
2.2 Μεταποιητική βιομηχανία	9
2.3 Μεταφορά και Εφοδιαστική	10
2.4 Τουρισμός	11
3. Προκλήσεις στο σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα	12
3.1 Πληροφορίες για την ενδοεργασιακή κατάρτιση	12
3.2 Επαγγελματικός προσανατολισμός και κύρος της επαγγελματικής κατάρτισης	13
3.3 Προθυμία συμμετοχής των επιχειρήσεων στην επαγγελματική κατάρτιση	13
3.4 Επιφυλάξεις για την ενδοεργασιακή κατάρτιση	15
3.5 Προσανατολισμός εκπαιδευτικού περιεχομένου στην αγορά εργασίας	15
3.6 Εκπαιδευτικό προσωπικό σε σχολεία και επιχειρήσεις	16
3.7 Συνεργασία στον τρόπο εκπαίδευσης και ρόλος συντονισμού στο σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης	17
4. Πρότυπα υλοποίησης γερμανοελληνικών έργων συνεργασίας στον τομέα επαγγελματικής κατάρτισης	18
4.1 Πιλοτικό έργο «Διαχείριση Εξωεπιχειρησιακής Εκπαίδευσης» στη μεταποιητική βιομηχανία (ExTraiM)	18
4.2 Πιλοτικό έργο για την εκπαίδευση σε τεχνικά επαγγέλματα του τομέα ανανεώσιμων πηγών ενέργειας και ενεργειακής απόδοσης	20
4.3 Πρότυπο έργο THALES – Τεχνολογία – Βιοτεχνία– Ανάπτυξη – Εκπαίδευση – Ενέργεια – Αποκατάσταση	21
4.4 Πιλοτικό έργο διμερούς συνεργασίας στην επαγγελματική κατάρτιση στον τουριστικό κλάδο	23
4.5 Πιλοτικό έργο για την αρχική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στον κλάδο Μεταφορών και Εφοδιαστικής	25
5. Συμπεράσματα	26

1. Ενδοεργασιακή κατάρτιση στην Ελλάδα – Γενικό πλαίσιο και στόχοι πέντε γερμανοελληνικών μελετών εφικτότητας

1.1 Γερμανοελληνική συνεργασία στον τομέα επαγγελματικής κατάρτισης

Στις 10 και 11 Δεκεμβρίου 2012 συναντήθηκαν στο Βερολίνο μετά από πρόσκληση του γερμανικού Ομοσπονδιακού Υπουργείου Παιδείας και Έρευνας οι υπουργοί παιδείας επτά ευρωπαϊκών χωρών. Εκτός της Γερμανίας και Ελλάδας εκπροσωπήθηκαν και η Ισπανία, Ιταλία, Πορτογαλία, Λεττονία και Σλοβακία. Αποτέλεσμα αυτής της συνάντησης υπήρξε η συμφωνία ενός μνημονίου συνεργασίας στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης. Ως προτεραιότητες συνεργασίας καθορίστηκαν στο μνημόνιο οι εξής τομείς: η αύξηση της ελκυστικότητας της επαγγελματικής κατάρτισης, η συμμετοχή κοινωνικών εταίρων στο σύστημα της επαγγελματικής εκπαίδευσης, μέτρα αμοιβαίας στήριξης στον εκσυγχρονισμό των συστημάτων κατάρτισης, η προώθηση της κινητικότητας στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ως συμβολή στην κοινή ευρωπαϊκή αγορά εργασίας καθώς επίσης και η διασύνδεση δραστηριοτήτων με υπάρχουσες

ευρωπαϊκές συνεργασίες και προγράμματα. Οι δραστηριότητες, που επιδιώκονται στο πλαίσιο του μνημονίου, οφείλουν να συμβάλλουν στη μείωση της ανεργίας των νέων στην Ευρώπη.¹

Μετά τη σύναψη του μνημονίου προήχθη περαιτέρω η συνεργασία μεταξύ Γερμανίας και Ελλάδας στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης με τη σύσταση μιας διμερούς ομάδας εργασίας, αποτελούμενης από εκπροσώπους και των δυο κυβερνήσεων καθώς επίσης και των κοινωνικών εταίρων. Στη συνάντηση που έγινε στις 18 Ιουλίου 2013 στην Αθήνα κατανεμήθηκαν περαιτέρω τα θεματικά πεδία της συνεργασίας και αποφασίσθηκε, τα πιλοτικά έργα που συμφωνήθηκαν στο μνημόνιο να εφαρμοστούν στους τομείς τουρισμού, μεταφοράς και εφοδιαστικής, τεχνολογίας τροφίμων καθώς και ενέργειας, εστιάζοντας ιδιαίτερα στην παραγωγή ανανεώσιμων πηγών ενέργειας και την ενεργειακή δόμηση/αποκατάσταση. Ειδικές θεματικές προτεραιότητες των πιλοτικών έργων θα έπρεπε, παραδείγματος χάριν, να αποτελούν η εναρμόνιση του εκπαιδευτικού περιεχομένου με τις τρέχουσες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας, η βελτίωση του κύρους της επαγγελματικής εκπαίδευσης, και η περαιτέρω εξέλιξη των ενταλαμμένων εκπαίδευσης σε σχολές και επιχειρήσεις σε συνάρτηση με τις

απαιτήσεις της εκπαίδευσης μέσα σε επιχειρήσεις.

1.2 Στόχοι των μελετών εφικτότητας

Βάσει των συμφωνημένων θεμάτων και μέτρων η Κεντρική Υπηρεσία Διεθνούς Συνεργασίας Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (GOVET) στο Ομοσπονδιακό Ινστιτούτο για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (BIBB) δημοσίευσε τον Οκτώβριο 2013 θεμελιώδεις αρχές για την προώθηση πέντε μελετών εφικτότητας. Αυτές όφειλαν αρχικά, με την αυστηρή έννοια του όρου, να διερευνήσουν την εφικτότητα της εφαρμογής νέων μορφών ενδοεργασιακής κατάρτισης στην Ελλάδα. Οι αρχές προώθησης επικεντρώνονταν στους τομείς γεωργία, τεχνολογία τροφίμων, τουρισμός, μεταφορά και εφοδιαστική καθώς επίσης και τεχνικά επαγγέλματα στη βιομηχανία και βιοτεχνία. Βασική προϋπόθεση για την προώθηση αποτέλεσε η ύπαρξη μιας κοινοπραξίας έργου από ένα Γερμανό κι έναν Έλληνα εταίρο.

Από τις μελέτες εφικτότητας έπρεπε, εκτός από την αποκόμιση γνώσεων για τους κλάδους και τις δυνατότητες που παρέχουν στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης, να προκύψουν μόνιμα ελληνογερμανικά δίκτυα, τα οποία θα αναπτύξουν κοινά περιφερειακά συνεργατικά έργα στον τομέα της κατάρτισης και εκπαίδευσης. Παράλληλα, έπρεπε να αναπτυχθεί μια εταιρική σχέση μεταξύ συνεργατών δύο περιφερειών αμοτέρων των χωρών. Μια προσέγγιση για την επίτευξη αυτών των διμερών συνεργατικών έργων είχε προβλεφθεί

¹ Vocational Education and Training in Europe – Perspectives for the Young Generation. Memorandum on Cooperation in Vocational Education and Training in Europe, Berlin, 10-11. Dezember 2012. [Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ευρώπη – Προοπτικές για τη νέα γενιά. Μνημόνιο Συνεργασίας στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ευρώπη, Βερολίνο, 10-11 Δεκεμβρίου 2012.]

ως ουσιώδες τμήμα των μελετών εφικτότητας. Τα δίκτυα που προέκυψαν από σχολεία, επιχειρήσεις, περιφερειακούς ή τοπικούς δημόσιους οργανισμούς, συνδικαλιστικές οργανώσεις, επιμελητήρια, εμπορικές ενώσεις και συλλόγους γονέων οφείλουν να θέσουν την γερμανοελληνική συνεργασία στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης σε ευρεία βάση και να επιφέρουν ανταλλαγή γνώσεων και εμπειριών σε όλα τα επίπεδα. Με τη βοήθεια των εμπειρογνομόνων των εκτεταμένων συνεργατικών δικτύων πρέπει να εκπονηθούν πιλοτικά έργα που μπορούν να επιφέρουν υψηλής ποιότητας εκπαίδευση σε επιχειρήσεις και να συνεισφέρουν στην άυξηση της ελκυστικότητας της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Στα επόμενα κεφάλαια παρουσιάζονται συνοπτικά τα αποτελέσματα των μελετών εφικτότητας. Θέμελιο των αποκτηθέντων γνώσεων αποτελούν οι πέντε μελέτες εφικτότητας, οι οποίες κάθε φορά θα εκπονούνται συνεργατικά από ένα Γερμανό κι έναν Έλληνα εταίρο. Στους εταίρους του έργου από γερμανικής πλευράς ανήκαν η Ένωση Γερμανικών Επιμελητηρίων Βιομηχανίας και Εμπορίου (DIHK), η Κεντρική Υπηρεσία Μετεκπαίδευσης Τεχνιτών (ZWH), η Εταιρεία Περιορισμένης Ευθύνης για την Προώθηση της Έρευνας στο πεδίο της Εκπαίδευσης και Εξειδίκευσης (Gebifo), το Ινστιτούτο Ερευνών για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (f-bb) καθώς και η εταιρεία περιορισμένης ευθύνης Effizienz-cluster Management GmbH. Από ελληνικής πλευράς συμμετείχαν το Βιομηχανικό και Εμπορικό Επιμελητήριο Αθηνών, δυο τμήματα του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης, το Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Δυτικής Μακεδονίας (Τ.Ε.Ι. Κοζάνης) καθώς επίσης και το Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Καβάλας. Οι εταίροι του έργου εκτός μιας ανάλυσης δεδομένων και βιβλιογραφίας διεξήγαγαν κι ένα μεγάλο αριθμό συνεντεύξεων με επιχειρήσεις, επιμελητήρια, εμπορικές ενώσεις, διοικητικές αρχές, σχολεία, συλλόγους γονέων κ.λπ.

Το ακόλουθο κεφάλαιο επικεντρώνεται στην ανάλυση των ειδικών κλαδικών περιβαλλόντων και των δυνατοτήτων της επαγγελματικής κατάρτισης. Στη συνέχεια, θα συζητηθούν στο πλαίσιο πολυάριθμων συνεντεύξεων οι προκλήσεις σχετικά με την καθιέρωση στην Ελλάδα μιας ενδοεπιχειρησιακής επαγγελματικής κατάρτισης. Τέλος, θα παρουσιαστούν οι προσεγγίσεις, που αναπτύχθηκαν

στο πλαίσιο των μελετών εφικτότητας, για την επίτευξη διμερών πιλοτικών έργων ενδοεργασιακής εκπαίδευσης.

2. Δυναμικό των κλάδων και της επαγγελματικής κατάρτισης

Τα ερευνητικά αποτελέσματα αναφορικά με το περιβάλλον και τις ανάγκες για εξειδικευμένο προσωπικό στους διάφορους κλάδους δείχνουν ότι παρά τη δύσκολη οικονομική κρίση, από την οποία πλήττεται αυτή τη στιγμή η Ελλάδα, εντοπίζεται σε πολλά σημεία ένα πολλά υποσχόμενο δυναμικό για οικονομική ανάπτυξη. Αυτό συνεπάγεται μια μεγάλη ζήτηση καλά καταρτισμένου προσωπικού, ιδιαίτερα με μέσο επίπεδο ειδίκευσης. Έτσι προκύπτουν, εκτός των πολλών προκλήσεων ένεκα κρίσης, και ευκαιρίες, ιδιαίτερα για νέες Ελληνίδες και Έλληνες. Κατωτέρω παρατίθενται τα αποτελέσματα των αναλύσεων κατά κλάδο.

2.1 Παραγωγή ενέργειας και ενεργειακή απόδοση

Η Ελλάδα πληροί με τους φυσικούς της πόρους, τον ήλιο και τον άνεμο, τις καλύτερες προϋποθέσεις για μια ανάπτυξη στο χώρο των ανανεώσιμων πηγών ενέργειας. Επί του παρόντος καλύπτονται μόνο 10% της ενεργειακής κατανάλωσης από ανανεώσιμες πηγές ενέργειας, από το οποίο ποσοστό το ήμισυ καλύπτεται ακόμα από υδροηλεκτρική ενέργεια. Έτσι υπάρχουν μεγάλες προοπτικές ανάπτυξης στην ηλιακή και αιολική πηγή ενέργειας. Καθοριστικής σημασίας θα είναι το κατά πόσο η Ελλάδα θα επιτύχει τη διαρθρωτική αλλαγή από τα ορυκτά καύσιμα στις ανανεώσιμες πηγές ενέργειας. Ως ιδιαίτερες προκλήσεις μπορούν να θεωρηθούν η επέκταση του δικτύου καθώς και η διαρθρωτική αλλαγή σε περιοχές με κοιτάσματα λιγνίτη όπως η Κοζάνη. Καθώς η Γερμανία αντιμετωπίζει τις ίδιες προκλήσεις, θα μπορούσαν διμερή έργα μεταξύ των δυο χωρών να οδηγήσουν σε μια διαδικασία ανταλλαγής με αμοιβαία οφέλη.

Παράλληλα με το αναπτυξιακό δυναμικό στον τομέα της παραγωγής ανανεώσιμων πηγών ενέργειας υπόσχεται και ο τομέας της ενεργειακής απόδοσης κτηρίων και αποκατάστασης μια αισθητή ανάπτυξη

για την οικονομία και απασχόληση. Το δημόσιο και ιδιωτικό κτηριακό απόθεμα στην Ελλάδα ευθύνεται για το 36% περίπου της συνολικής κατανάλωσης ενέργειας και για το ένα τρίτο των εκπομπών διοξειδίου του άνθρακα (CO₂) στην Ελλάδα. Σε σύγκριση με άλλες χώρες με παρόμοιες κλιματολογικές συνθήκες η ενεργειακή κατανάλωση στην Ελλάδα είναι σημαντικά μεγαλύτερη. Έτσι παρουσιάζει κατανάλωση σχεδόν 30% μεγαλύτερη της Ισπανίας και περίπου διπλάσια της Πορτογαλίας. Επιπροσθέτως, ο μέσος όρος ενεργειακής κατανάλωσης του ελληνικού κτηριακού δυναμικού είναι αισθητά υψηλότερος από ό,τι σε χώρες ψυχρότερου κλίματος, όπως για παράδειγμα στο Βέλγιο ή τις σκανδιναβικές χώρες. Εν όψει των στόχων της κλιματικής πολιτικής όλων των ευρωπαϊκών χωρών (Ευρωπαϊκή Στρατηγική «20-20-20») καθώς και της εξοικονόμησης χρημάτων, που επιφέρει μια αποδοτικότερη χρήση της ενέργειας, προκύπτουν από την τωρινή κατάσταση ευκαιρίες για τον κατασκευαστικό τομέα. Παράλληλα με οικοδομικά μέτρα για την εξοικονόμηση ενέργειας, θα μπορούσε με κατάλληλες τεχνικές εγκαταστάσεις στους τομείς της θέρμανσης και κλιματισμού, του φωτισμού και των συστημάτων ελέγχου να μειωθεί σημαντικά η κατανάλωση της ενέργειας.

Σε συνεντεύξεις με επιχειρήσεις επισημάνθηκε ως κύρια αιτία της αναγκαιότητας νέων γνώσεων και προσαρμοσμένων δεξιοτήτων η επέκταση των επιχειρησιακών δραστηριοτήτων και η προσαρμογή σε νέα προϊόντα και υπηρεσίες καθώς επίσης και το άνοιγμα νέων εμπορικών διεξόδων. Έτσι από τις εδώ περιγραφόμενες ευκαιρίες ανάπτυξης για τους αντίστοιχους κλάδους προκύπτουν και ευκαιρίες απασχόλησης. Για την εγκατάσταση σταθμών αιολικής ενέργειας ή φωτοβολταϊκών συστημάτων, για παράδειγμα, θα απαιτούνταν επιπλέον ηλεκτρονικοί, ηλεκτρολόγοι εγκαταστάσεως καθώς και μηχανουργοί και μεταλλουργοί. Επιπρόσθετα, απαιτείται για την εγκατάσταση σύγχρονων συστημάτων θέρμανσης και κλιματισμού εξειδικευμένο προσωπικό στον τομέα των υδραυλικών εγκαταστάσεων, θέρμανσης και κλιματισμού, με εμπειρία στις νέες τεχνολογίες. Από την άλλη, οι νέες τεχνολογίες και τα νέα ενεργειακά συστήματα δόμησης επιβάλλουν νέες απαιτήσεις όσον αφορά στα επαγγελματικά προσόντα. Στο παράδειγμα του τεχνίτη στεγών παρατηρήθηκε ότι η υπάρχουσα επαγγελματική κατάρτιση δεν επαρκεί για να ανταποκριθεί στις νέες απαιτήσεις. Έτσι λείπει, παραδείγματος χάριν, η πληροφόρηση σχετικά με τις

νέες οδηγίες για τη στεγανοποίηση και θερμομόνωση των στεγών ή την τοποθέτηση μηχανισμών για την εγκατάσταση φωτοβολταϊκών συστημάτων από το σημερινό εκπαιδευτικό περιεχόμενο.

Το εκπαιδευτικό περιεχόμενο θα μπορούσε να καθοριστεί βάσει των πορισμάτων της ευρωπαϊκής πρωτοβουλίας «BUILD UP Skills», η οποία συντονίζεται στην Ελλάδα από το Κέντρο Ανανεώσιμων Πηγών και Εξοικονόμησης Ενέργειας (ΚΑΠΕ). Κι εκεί έχει ήδη εντοπιστεί σε ποια επαγγελματικά προσόντα στον τομέα της ενεργειακής απόδοσης κτηρίων και αποκατάστασης κρίνεται αναγκαία η ανάληψη δράσης.

2.2 Μεταποιητική βιομηχανία

Η έρευνα στη μεταποιητική βιομηχανία επικεντρώθηκε στην Κεντρική Μακεδονία, τη δεύτερη επικρατέστερη οικονομική περιοχή μετά την Αττική. Τα πορίσματα όσον αφορά στην αναγκαιότητα υψηλού επιπέδου δεξιοτήτων, όμως, μπορούν να εφαρμοστούν και σε άλλες περιοχές με βιομηχανική δραστηριότητα. Η Κεντρική Μακεδονία παρουσιάζει μια σχετικά υψηλή συγκέντρωση επιχειρήσεων της μεταποιητικής βιομηχανίας. Οι επιχειρήσεις παράγουν ένα ευρύ φάσμα προϊόντων, από τρόφιμα και καπνό καθώς και κλωστοϋφαντουργικά προϊόντα, ενδύματα και δερμάτινα είδη έως και έπιπλα, μεταλλικά προϊόντα και κατασκευαστικά μηχανήματα. Εντοπίζονται οι εξής αδυναμίες στις εν λόγω βιομηχανίες: αφ' ενός μεν μια αυξανόμενη τάση αποεπένδυσης και η μεταφορά των εγκαταστάσεων παραγωγής στο εξωτερικό, μια χαμηλή παραγωγικότητα και ανταγωνιστικότητα, η διάσταση μεταξύ έρευνας και τεχνολογικής ανάπτυξης, αφ' ετέρου δε η αγορά καθώς και ο χαμηλός εξαγωγικός προσανατολισμός. Η τελευταία παρατήρηση είναι ιδιαίτερα σημαντική, αφού οι επιχειρήσεις υποφέρουν εξαιτίας της χαμηλής εγχώριας ζήτησης, έτσι ώστε η επιβίωσή τους να εξαρτάται από έναν υψηλό εξαγωγικό προσανατολισμό.

Επιπλέον, θα υπογραμμιστούν δύο πτυχές που συνδέονται άμεσα με τη διαθεσιμότητα εξειδικευμένου προσωπικού: Η εξάρτηση της βιομηχανίας από εργασίες υψηλού ρυθμού που προϋποθέτουν παραδοσιακές και χαμηλού επιπέδου δεξιότητες καθώς και η απουσία βιομηχανικών τομέων που με παραγωγικές διαδικασίες υψηλών γνώσεων παράγουν προϊόντα των οποίων η παραγωγή απαιτεί γνώσεις

υψηλού επιπέδου. Είναι θετικό να παρατηρήσουμε ότι οι ερωτηθείσες επιχειρήσεις αξιολόγησαν την οικονομική τους κατάσταση σε μεγάλο βαθμό θετική. Επίσης, 80% αυτοχαρακτηρίζονται καινοτόμες και αναφέρουν καλές έως πολύ καλές αναπτυξιακές προοπτικές. Η πλήρης εκμετάλλευση πιθανών αναπτυξιακών δυναμικών, προϋποθέτει, όμως, την ύπαρξη εξειδικευμένου προσωπικού, του οποίου τα προσόντα ανταποκρίνονται στις τρέχουσες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Οι ερωτηθείσες επιχειρήσεις δηλώνουν γενικά δυσαρεστημένες από την έλλειψη εργαζομένων, ιδιαίτερα μεσαίας εξειδίκευσης. Οι επιχειρήσεις της μεταποιητικής βιομηχανίας εμφανίζονται δυσαρεστημένες με την προσφορά των ζητούμενων ικανοτήτων, γνώσεων και δεξιοτήτων, οι οποίες αποκτώνται στο εθνικό σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης. Αυτό δείχνει ότι το εκπαιδευτικό περιεχόμενο δεν ανταποκρίνεται επαρκώς στις ανάγκες των επιχειρήσεων και ότι ο μέχρι σήμερα απουσιάζων πρακτικός χαρακτήρας της εκπαίδευσης καθιστά δυσχερή την πρόσληψη προσφάτως αποφοιτησάντων και νεοεισερχομένων στην αγορά εργασίας.

Επαγγέλματα αιχμής κατονομάζονται αρχικώς αυτά του τεχνικού τομέα, όπως ηλεκτρονικοί, μηχανικοί βιομηχανίας ή διαχειριστές μηχανολογικών εγκαταστάσεων. Υπάρχει, όμως, και για τα επαγγέλματα του βοηθού χημικών εργαστηρίων, τεχνολόγου τροφίμων, διαχειριστή αποθηκών καθώς και τεχνικού ξύλινων δομικών κατασκευών και δομικών έργων αλουμινίου ζήτηση στην αγορά εργασίας, σύμφωνα με τις ερωτηθείσες επιχειρήσεις. Το μικρό μέγεθος των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων καθιστά αναγκαίους και συνδυασμούς διαφόρων ειδικοτήτων, όπως το επάγγελμα του μηχανολογικού που απαντάται στη Γερμανία και συνδυάζει τις γνώσεις τόσο του ηλεκτρολόγου όσο και του μηχανικού.

Όταν ερωτήθηκαν οι επιχειρήσεις για τα κίνητρα δέσμευσής τους στην επαγγελματική κατάρτιση, οι περισσότερες απέδωσαν την απόφασή τους αυτή στα οικονομικά ωφέλη. Ωστόσο ήταν μεμονωμένες οι περιπτώσεις, όπου κατονόμασαν τις κρατικές επιχορηγήσεις ως κίνητρα για την προσφορά θέσεων μαθητείας στο πλαίσιο του προγράμματος «Μαθητεία»². Περισσότερη σημασία έχουν τα οι-

κονομικά πλεονεκτήματα που προκύπτουν από την κάλυψη κενών θέσεων με εξειδικευμένο προσωπικό χαμηλού κόστους και τη δυνατότητα να «δοκιμάσεις» νέους συνεργάτες για ένα σύντομο χρονικό διάστημα και με το μικρότερο δυνατό κόστος. Παράλληλα με τα οικονομικά κίνητρα είναι για τις επιχειρήσεις, όμως, και η μακροπρόθεσμη ανάπτυξη των ικανοτήτων των ανθρώπινων πόρων, απόκτηση επιπλέον γνώσεων και καινοτομιών λόγω της πρόσληψης νέων συνεργατών, η αύξηση του εξαγωγικού προσανατολισμού λόγω καλύτερα καταρτισμένου προσωπικού, ένα μακροπρόθεσμο σύστημα διαχείρισης του προσωπικού καθώς και το συμβάδισμα του περιεχομένου εκπαίδευσης με τις ανάγκες της επιχείρησης μεγάλης σημασίας. Ως εκ τούτου, πολλές επιχειρήσεις είναι της άποψης ότι τα κίνητρα για την ενεργή συμμετοχή τους στην επαγγελματική εκπαίδευση δε θα έπρεπε να ήταν μόνο χρηματικής φύσεως, αλλά και να δίνονται μέσω βελτιώσεων στην οργάνωση της εκπαίδευσης (σύναψη συμβάσεων, δυνατότητα συμμετοχής στη διαμόρφωση της εκπαιδευτικής ύλης, μείωση γραφειοκρατικών εμποδίων κ.λπ.).

2.3 Μεταφορά και Εφοδιαστική

Ο κλάδος των Μεταφορών και της Εφοδιαστικής διαιρείται στα ακόλουθα τμήματα: χερσαίες μεταφορές και μεταφορές μέσω αγωγών μεγάλων αποστάσεων, ναυτιλία, εναέριες μεταφορές καθώς και αποθήκευση και παροχή άλλων υπηρεσιών μεταφοράς. Το 2013 απασχολούνταν σε αυτούς τους τομείς στην Ελλάδα 178.000 πρόσωπα, αποτελώντας το 4,9% όλων των εργαζομένων. Το 50% περίπου των εργαζομένων απασχολούνται σε μηχανές και μηχανολογικό εξοπλισμό και, ως εκ τούτου, καταχωρίζονται στον τεχνικό τομέα. 44,9% των εργαζομένων έχουν πτυχίο ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (συγκριτικά στην Ελλάδα: 33,7%), 21,4% των αποφοίτων διαθέτουν πτυχίο ανώτερης τεχνικής/επαγγελματικής σχολής, μόνον το 9,4% είναι απόφοιτοι πανεπιστημίου (Ελλάδα: 19,9%). Όσον αφορά στην ηλικιακή σύνθεση, παρατηρούμε ότι μόνον ελάχιστοι νέοι άνθρωποι απασχολούνται στον εν λόγω κλάδο. Εργαζόμενοι ηλικίας κάτω των 19 ετών στον κλάδο δεν υπάρχουν και μόνο 3.500 πρόσωπα ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα μεταξύ 20 και 24 ετών, το οποίο αντιστοιχεί μόνο στο 1,9% όλων των εργαζομένων

² Για διασάφηση του προγράμματος βλέπε: <http://www.oaed.gr/images/EPAS/engepas.pdf>

στον κλάδο των μεταφορών και της εφοδιαστικής.³

Οι επιχειρήσεις που συμμετείχαν στην έρευνα δραστηριοποιούνται στους τομείς: παραγωγή/μεταποίηση (37,5%), υπηρεσίες εφοδιαστικής μέσω τρίτων (3PL) (16,67%), μεταφορές/αποστολή εμπορευμάτων καθώς και σε συμβουλευτικές υπηρεσίες σχετικά με το εμπόριο και τις μεταφορές (33,33%). Το ποσοστό που αφορά στους υπόλοιπους τομείς είναι 12,5%. Πάνω από το 70 % των επιχειρήσεων που ερωτήθηκαν ανήκει στις μικρές (<50 εργαζόμενοι) ή στις πολύ μικρές (<10 εργαζόμενοι) επιχειρήσεις, το 16,67% στις μεσαίου μεγέθους (<250) και το 12,5% στις μεγάλες επιχειρήσεις (>250). Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι όσο αυξάνει το μέγεθος της επιχείρησης τόσο μεγαλύτερο γίνεται και το ποσοστό του βοηθητικού προσωπικού. Έτσι, στις πολύ μικρές επιχειρήσεις το διοικητικό, το τεχνικό και το βοηθητικό προσωπικό καταλαμβάνουν το κάθε ένα αντίστοιχα από ένα τρίτο του συνόλου, και στις επιχειρήσεις των υπόλοιπων μεγάλων κατηγοριών το ποσοστό του βοηθητικού προσωπικού είναι σαφώς μεγαλύτερο (50% και άνω). Με τα σημερινά δεδομένα, μόνο το 8% των επιχειρήσεων που ερωτήθηκαν απασχολεί μαθητευόμενους, ενώ πάνω από το 20% προσλαμβάνει φοιτητές που κάνουν πρακτική.

Παρόλο που η οικονομική κρίση έχει επηρεάσει όλους τους τομείς του κλάδου των μεταφορών και της εφοδιαστικής, πάνω από 50% των επιχειρήσεων που ερωτήθηκαν χαρακτηρίζουν την παρούσα τους οικονομική κατάσταση από «καλή» έως «μάλλον καλή». 83% των επιχειρήσεων περιγράφουν την μελλοντική τους προοπτική για τα επόμενα τρία χρόνια ως «καλή» μέχρι και «μάλλον καλή». Στο σύνολό τους, τα αποτελέσματα της έρευνας παρουσιάζουν μια καλή οικονομική κατάσταση των επιχειρήσεων. Βέβαια, ο όγκος της αγοράς του κλάδου μεταφορών και εφοδιαστικής είναι σαφώς μεγαλύτερος σε σύγκριση με αυτόν που υπήρχε πριν από 10 χρόνια. Αυξάνεται, επίσης, και το ποσοστό του τριτογενούς τομέα επί του συνόλου των οικονομικών επιδόσεων στην κεντρική Μακεδονία. Λόγω της οικονομικής ύφεσης, μειώθηκε ο αριθμός των εργαζομένων στον κλάδο των μεταφορών και της εφοδιαστικής. Παρόλα αυτά, το 2013 σημειώθηκε ανάκαμψη. Η σχετικά καλή οικονομική κατάσταση των επιχειρήσεων προμηνύει θετική ανάπτυξη μέσα στα επόμενα χρόνια. Οι ανάγκες σε προσωπικό των επιχειρήσεων με έδρα

την Κεντρική Μακεδονία για τα επόμενα τρία χρόνια δεν ήταν δυνατόν να υπολογιστούν με ακρίβεια. Παρόλα αυτά, 70% των επιχειρήσεων που ερωτήθηκαν δήλωσαν ότι θα χρειαστούν τεχνικό και βοηθητικό προσωπικό.

2.4 Τουρισμός

Ο τουρισμός αποτελεί σημαντικό πυλώνα στήριξης της ελληνικής οικονομίας. Μία στις πέντε θέσεις εργασίας στην Ελλάδα συνδέεται άμεσα με τον τουριστικό κλάδο. Το 2012 επισκέφθηκαν τη χώρα σχεδόν 17 εκ. αλλοδαποί, στοιχείο που κατατάσσει την Ελλάδα στην 17η θέση της λίστας με τους πιο δημοφιλείς ταξιδιωτικούς προορισμούς παγκοσμίως. Το 2013 ο αριθμός των επισκεπτών αυξήθηκε κατά 10%. Παράλληλα, η Ελλάδα βελτίωσε την ανταγωνιστικότητά της, αφ' ενός μεν λόγω εγχώριων μισθολογικών μεταρρυθμίσεων και της μείωσης του εργατικού κόστους που αυτές επέφεραν και αφ' ετέρου δε λόγω της πολιτικής κρίσης που έπληξε τα ανταγωνιστικά κράτη της Μεσογείου, με αποτέλεσμα την ενίσχυση του ελληνικού τουριστικού τομέα.

Με την κατάργηση νομοθετικών εμποδίων σχετικά με τα κρουαζιερόπλοια, έγινε ένα ακόμη σημαντικό βήμα στην γενικότερη ανάπτυξη του τουρισμού. Πρόσθετες μεταρρυθμίσεις, όπως η μείωση φορολογίας στον τομέα στέγασης και διατροφής, θα ήταν ιδιαίτερα ευπρόσδεκτες. Σημαντική συμβολή στην ανάπτυξη θα μπορούσε βέβαια να αποτελέσει και η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Μέχρι τώρα, οι ικανότητες που απαιτούνται για την άσκηση ενός επαγγέλματος δεν αποκτώνται από το συνδυασμό θεωρητικών γνώσεων με πρακτική εκμάθηση μέσα στην αντίστοιχη εργασιακή διαδικασία, αλλά μόνο με την εξάσκηση εν ώρα εργασίας («εκπαιδεύομαι δουλεύοντας»). Αυτό φαίνεται και στη στρατηγική προσλήψεων που εφαρμόζουν οι επιχειρήσεις. Προσλαμβάνουν κυρίως ανειδίκευτο προσωπικό, συχνά και ανθρώπους που αναζητούν εργασία, οι οποίοι υποστηρίζονται οικονομικά από τον ΟΑΕΔ.

Σύμφωνα με πρόβλεψη του CEDEFOP, αναμένεται στην Ελλάδα, μεταξύ του 2010 και 2020, να μειωθεί κατά 28,5% η ζήτηση σε εργατικό προσωπικό 2ου επιπέδου με βάση τη Διεθνή Πρότυπη Ταξινόμηση της Εκπαίδευσης (ISCED-Niveau 2), ενώ παράλληλα να αυξηθεί κατά 8,8% η αντίστοιχη ζήτηση σε εργατικό προσωπικό 3ου και 4ου επιπέδου με βάση τη ΔΠΤΕ

3 Στοιχεία της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛ.ΣΤΑΤ.) του 2013

(ISCED-Niveau 3-4).⁴ Αυτό βασίζεται στο γεγονός ότι οι ελληνικές επιχειρήσεις του τουριστικού κλάδου ήδη διαμαρτύρονται για έλλειψη σε εξειδικευμένο τεχνικό προσωπικό και ιδιαίτερα σε προσωπικό που να μιλά ξένες γλώσσες (τη γερμανική, ρωσική, βουλγαρική, τουρκική), σε προσωπικό με τεχνολογικές δεξιότητες (κυρίως σε Η/Υ) που να παρέχει ποιοτικές υπηρεσίες και να διαθέτει κοινωνικές δεξιότητες (επικοινωνία, προσανατολισμός στην ικανοποίηση πελατών).

Στο μέλλον το πρόβλημα αυτό θα ενταθεί ακόμη περισσότερο. Για να εξασφαλίσει την διεθνή του ανταγωνιστικότητα και να ελαττώσει την εποχική του εξάρτηση, θα πρέπει ο ελληνικός τουρισμός να προσφέρει νέες δυνατότητες. Στην υπό μελέτη περιοχή της Καβάλας και της Δράμας υλοποιούνται ήδη συγκεκριμένες ιδέες για την διαφοροποίηση των προσφερόμενων τουριστικών υπηρεσιών. Στην περιοχή αυτήν τα ποσοστά πληρότητας κυμαίνονται στα επίπεδα του εθνικού μέσου όρου (Καβάλα), αλλά και κάτω από αυτόν (Δράμα). Με τη διεύρυνση του υφιστάμενου πακέτου προσφερόμενων τουριστικών υπηρεσιών, μέσω του οινοτουρισμού, του οικολογικού τουρισμού, του τουρισμού πολιτιστικής κληρονομιάς καθώς και του θρησκευτικού τουρισμού, καλλιεργούνται βάσιμες ελπίδες για την επιμήκυνση της τουριστικής περιόδου και την συνακόλουθη βελτίωση του ποσοστού πληρότητας των τουριστικών μονάδων. Ακόμη μεγαλύτερες δυνατότητες διαφαίνονται στους τομείς της υγείας και του αθλητισμού καθώς και σε υπηρεσίες που αφορούν ανθρώπους με αναπηρία.

Με την αλλαγή στις προσφερόμενες υπηρεσίες θα πρέπει και το εξειδικευμένο προσωπικό να διαθέτει επαρκείς ειδικές τεχνικές γνώσεις και δεξιότητες, ώστε να είναι σε θέση να παρέχει την απαιτούμενη ποιότητα υπηρεσιών και να μετατρέπει τις προσφερόμενες υπηρεσίες σε ικανοποίηση του πελάτη. Αυτό αφορά τα υφιστάμενα επαγγέλματα, όπως το ειδικευμένο προσωπικό στον τομέα του τουρισμού και φιλοξενίας που αποφοιτά από το Σχολικό Εργαστηριακό Κέντρο (ΣΕΚ) Καβάλας, το ειδικευμένο προσωπικό στον τομέα της μαγειρικής τέχνης ή το ειδικευμένο προσωπικό σε θέματα ποτών και οίνων κ.λπ., αλλά και νεο-δημιουργηθέντα επαγγέλματα. Μέχρι τώρα, οι επαγγελματικές σπουδές που προσφέρονται στα σχο-

λεία της υπο μελέτη περιοχής δεν βασίζονται σε ανάλυση της τοπικής ζήτησης στον εν λόγω κλάδο, αλλά σε εκτιμήσεις του Υπουργείου Παιδείας της Ελλάδας. Σε αυτό το σημείο θα ήταν επιθυμητό να ληφθούν σοβαρότερα υπόψη οι σχετικές πληροφορίες από πλευράς επιχειρήσεων, των συνδέσμων και των επιμελητηρίων τους.

3. Προκλήσεις στο σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα

Στα πλαίσια των μελετών εφικτότητας, τόσο οι ερευνητές όσο και οι συμμετέχοντες κατέληξαν στη βασική παραδοχή ότι η δημιουργία του νέου νομικού πλαισίου αποτέλεσε θετικό και σημαντικό βήμα για την ανάπτυξη και αξιολόγηση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ελλάδα. Βέβαια, αυτό που χρειάζεται να γίνει είναι το πλαίσιο αυτό να συμπληρωθεί με συγκεκριμένα μέτρα και πιλοτικά πρότυπα, για τον οποίο σκοπό οι μελέτες εφικτότητας παρέχουν πολύτιμες πληροφορίες. Με επιτυχώς εφαρμοσμένα πιλοτικά πρότυπα είναι εφικτό η επαγγελματική κατάρτιση, ως τμήμα του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος, να γίνει ελκυστική τόσο για τους μαθητές όσο και για τις επιχειρήσεις. Επιπλέον, θα χρειαστεί η λήψη αποτελεσματικών μέτρων για την άρση των παρακάτω εμποδίων.

3.1 Πληροφορίες για την ενδοεργασιακή κατάρτιση

Στα πλαίσια των μελετών εφικτότητας ένα θέμα που τίθεται συνεχώς από πλευράς επιχειρήσεων, επιμελητηρίων, σχολείων, αρχών, μαθητών, γονέων κ.λπ. είναι η έλλειψη πληροφοριών για τις δυνατότητες ενδοεργασιακής κατάρτισης. Αυτό ισχύει τόσο για την εκπαίδευση μέσα σε μια επιχείρηση γενικά όσο και για τις νέες δυνατότητες στα πλαίσια του νέου εκπαιδευτικού νόμου. Έτσι, δεν είναι ούτε οι ευκαιρίες που θα μπορούσε να προσφέρει ένα τέτοιο εκπαιδευτικό σύστημα σε όλους τους προαναφερθέντες παράγοντες, αλλά ούτε και οι συγκεκριμένες δυνατότητες υλοποίησης γνωστές. Συγκεκριμένα, οι επιχειρήσεις χρειάζονται περισσότερες πληροφορίες, ώστε να αναγνωρίσουν την αξία της επένδυσης στην επαγγελματική εκπαίδευση.

⁴ CEDEFOP (2013): Statistics about initial vocational education and training, Thessaloniki. [CEDEFOP (2013): Στατιστικά δεδομένα για την αρχική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, Θεσσαλονίκη.]

Για την κάλυψη του ελλείμματος πληροφοριών προτάθηκε στις μελέτες εφικτότητας να γίνουν ενημερωτικές εκστρατείες, στις οποίες θα συμμετέχουν όλα τα σχετιζόμενα μεταξύ τους μέλη. Οι πληροφορίες θα πρέπει να κοινοποιούνται με τη βοήθεια ενημερωτικών ημερίδων, εκδηλώσεων δικτύωσης, διαδικτυακών τόπων κ.λπ. Παράλληλα, απαιτείται η αξιοποίηση του διμερούς χαρακτήρα των προγραμμάτων συνεργασίας στην κατάρτιση μέσω της δημόσιας παρουσίασης και συζήτησης βέλτιστων πρακτικών που εφαρμόζονται στην Ελλάδα και Γερμανία.

3.2 Επαγγελματικός προσανατολισμός και κύρος της επαγγελματικής κατάρτισης

Με τον επαγγελματικό προσανατολισμό θίγεται το θέμα της έλλειψης πληροφοριών που προαναφέραμε. Στα πλαίσια του επαγγελματικού προσανατολισμού, διαφαίνονται δυνατότητες βελτίωσης σε όλους τους συμμετέχοντες. Από την μία πλευρά, υπάρχει ο ισχυρισμός ότι ο επαγγελματικός προσανατολισμός γίνεται αργοπορημένα. Επίσης, οι μαθήτριες και οι μαθητές θα έπρεπε, όσον αφορά στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία, να δέχονται συμβουλές ήδη από τα μέσα της γυμνασιακής τους μαθητείας. Έτσι, θα μπορούν οι μελλοντικοί εκπαιδευόμενοι να έχουν όλες τις απαραίτητες πληροφορίες σχετικά με τα πλεονεκτήματα (κοινωνικά, οικονομικά, επαγγελματικά κ.λπ.) που μπορεί να τους παρέχει για το μέλλον η επαγγελματική κατάρτιση. Από την άλλη πλευρά, πρέπει να σημειωθεί ότι ο επαγγελματικός προσανατολισμός εξαρτάται κυρίως από την καλή θέληση των εκπαιδευτικών που συμμετέχουν. Ο υφιστάμενος επαγγελματικός προσανατολισμός δεν είναι σε θέση να δημιουργήσει στους νέους ρεαλιστικές προσδοκίες σχετικά με τα επαγγέλματα και τις δυνατότητες επαγγελματικής σταδιοδρομίας, ώστε να τους οδηγήσει σε συνειδητοποιημένη επιλογή επαγγέλματος που να βασίζεται σε ορθολογικά κριτήρια. Δεδομένου ότι οι γονείς επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό τις επιλογές των παιδιών τους όσον αφορά στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία, θα πρέπει όχι μόνον οι μαθητές, αλλά και οι γονείς να συμμετέχουν στα μαθήματα επαγγελματικού προσανατολισμού, αφού οι επιχειρήσεις προσλαμβάνουν συχνά το ειδικευμένο τους προσωπικό από το προσωπικό περιβάλλον των εργαζομένων τους. Είναι επίσης σημαντικό να ληφθεί

υπόψη και η διάσταση του φύλου και να περιοριστεί η επιλογή σταδιοδρομίας μέσα από κλασικά πρότυπα ρόλων.

Σε συνεντεύξεις με νέους και γονείς κατέστη σαφές ότι εξακολουθούν να υπάρχουν μεγάλες επιφυλάξεις σχετικά με την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και να θεωρείται ως επιλογή μόνο σε περίπτωση αποτυχίας εισόδου στο πανεπιστήμιο. Το αποτέλεσμα είναι ένας αρνητικός φαύλος κύκλος που ενισχύει ακόμη πιο πολύ το πρόβλημα της χαμηλής ελκυστικότητας της επαγγελματικής κατάρτισης. Συνέπεια του υποβαθμισμένου κύρους είναι ότι η επιλογή επαγγέλματος βασίζεται όχι τόσο στα ταλέντα και τις ικανότητες των νέων ανθρώπων, αλλά όλο και περισσότερο στην επιδιωκόμενη κοινωνική θέση και τον αναμενόμενο μισθό.

3.3 Προθυμία συμμετοχής των επιχειρήσεων στην επαγγελματική κατάρτιση

Η λειτουργικότητα και ποιότητα ενός διττού εκπαιδευτικού συστήματος εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την προθυμία των επιχειρήσεων να προσφέρουν θέσεις μαθητείας. Συνολικά, η προθυμία αυτή είναι μάλλον χαμηλή, γεγονός που οφείλεται, μεταξύ άλλων, στην έλλειψη κουλτούρας σε θέματα εκπαιδευτικής κατάρτισης. Για τις επιχειρήσεις δεν είναι ακόμη επαρκώς σαφή τα οφέλη που θα αποκομίσουν μελλοντικά, όχι μόνο από την πρόσληψη των ασκούμενων, αλλά και από την συνακόλουθη εξασφάλιση εξειδικευμένου προσωπικού. Σε αυτό το σημείο υπεισέρχονται οι εκστρατείες πληροφόρησης που προαναφέρθηκαν. Επίσης, απαιτούνται κατάλληλες έρευνες, που να κινητοποιούν τις επιχειρήσεις σε συμμετοχή στην επαγγελματική κατάρτιση με το επιχείρημα του οικονομικού ορθολογισμού.

Επιπλέον, είναι γεγονός ότι όλοι οι σχετικοί συντελεστές δεν έχουν συνειδητοποιήσει, σε ποιο βαθμό οι δεσμευτικές και αξιόπιστες δομές συνεργασίας μεταξύ κεντρικής κυβέρνησης, επιχειρήσεων, συνδικαλιστικών οργανώσεων, εμπορικών ενώσεων, επιμελητηρίων, τοπικών αρχών και του ΟΑΕΔ, μπορούν να συμβάλουν στην ανάπτυξη ενός κερδοφόρου προτύπου για όλους. Υπάρχει η άποψη ότι σε πολλές περιπτώσεις επικρατεί ο ανταγωνισμός μεταξύ των εμπλεκόμενων φορέων ή περιφερειών και ότι με αυτόν τον τρόπο συντονισμένες δράσεις

προς όφελος όλων θα μείνουν ατελέσφορες. Αυτή η διαδικασία της επικοινωνίας και ανάπτυξης νέων συνεργατικών σχέσεων θα μπορούσε να γίνει στα πλαίσια έργων διμερούς συνεργασίας πάνω σε θέματα επαγγελματικής κατάρτισης και να κατατεθεί με υποστηρικτικές προτάσεις (π.χ. δημιουργία ενός συντονιστή δικτύου).

Με τις μελέτες εφικτότητας διαπιστώθηκε επίσης ότι με τη χρηματοδότηση έργων επαγγελματικής κατάρτισης θα μπορούσε να αποφευχθεί μια άμεση οικονομική ενίσχυση των επιχειρήσεων, οι οποίες διαφορετικά θα συμμετείχαν για λάθος λόγους σε πιθανές πρωτοβουλίες για την προώθηση της ενδοεργασιακής κατάρτισης. Εναλλακτικά, θα μπορούσε να εξεταστεί η δυνατότητα χορήγησης χρηματοδοτικής αντιστάθμισης στις επιχειρήσεις, ανάλογα με το πραγματικό κόστος της κατάρτισης και κυρίως ως χρηματοδότηση ταχείας εκκίνησης. Διαφορετικά θα έπρεπε να δοθούν άλλα κίνητρα, όπως η υποστήριξη με υπηρεσίες που θα παρέχονται από εξωτερικό διοικητικό φορέα κατάρτισης ή συμμετοχή στη διαμόρφωση του εκπαιδευτικού περιεχομένου καθώς και η παροχή βοήθειας στην επιλογή των εκπαιδευόμενων.

Οι επιχειρήσεις που συμμετείχαν στην έρευνα εκτός από την οικονομική πλευρά του θέματος, βλέπουν θετικά και το επιχείρημα για την κοινωνική ευθύνη που συνεπάγεται η προσφορά των θέσεων εκπαιδευτικής κατάρτισης. Ιδιαίτερα οι επιχειρήσεις μικρού και μεσαίου μεγέθους αισθάνονται ισχυρούς τους δεσμούς που τους συνδέουν με την περιφέρεια, στην οποία είναι εγκατεστημένες και είναι πρόθυμες να προσφέρουν κάτι για τους νέους της περιοχής. Αλλά και μεγαλύτερες επιχειρήσεις συνειδητοποιούν την κοινωνική ευθύνη ως σημαντικό παράγοντα που ενισχύει την δημόσια εικόνα της επιχείρησής τους. Εκεί βρίσκεται το κλειδί για την επέκταση των θέσεων κατάρτισης. Η κοινωνική αναγνώριση μπορεί να αποτελέσει σημαντικό στοιχείο ενός συστήματος κινήτρων συμμετοχής σε πρόγραμμα ενδοεργασιακής κατάρτισης. Γι' αυτόν τον λόγο, στα πλαίσια των μελετών εφικτότητας, είχε προταθεί να τιμηθούν οι επιχειρήσεις για τη δέσμευσή τους στην παροχή επαγγελματικής κατάρτισης και να προβληθεί αυτό δημοσίως. Επιπλέον θα μπορούσαν, σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές για τις κοινωνικά προσανατολισμένες συμβάσεις προμηθειών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σε διαγωνισμούς του δημοσίου, να προτιμηθούν κοινωνικά ευαισθητοποιημένες επιχειρήσεις, παρέ-

χοντας έτσι ένα επιπλέον κίνητρο για προθυμία συμμετοχής σε προγράμματα εκπαιδευτικής κατάρτισης.

Η προθυμία συμμετοχής των επιχειρήσεων στην επαγγελματική κατάρτιση εξαρτάται κυρίως από το μέγεθος της επιχείρησης. Από τη μία πλευρά, θα μπορούσαν μικρές οικογενειακές επιχειρήσεις που συχνά εργάζονται ελλείψει εξειδικευμένων γνώσεων, να προσφέρουν υπηρεσίες μέσω ιδίας εκπαιδευτικής κατάρτισης, την οποία δεν μπορούν να προσφέρουν άλλες λόγω της έλλειψης εξειδικευμένου προσωπικού. Έτσι, η επένδυση στην εκπαίδευση θα μπορούσε να αποβεί μια επένδυση στην ανταγωνιστικότητά τους. Διαφορετικά, είναι δύσκολο για τις μικρές επιχειρήσεις να υπερνικήσουν τα διοικητικά εμπόδια και να συμμορφωθούν με τις πρακτικές προϋποθέσεις για την παροχή θέσεων επαγγελματικής κατάρτισης. Αυτό θα μπορούσε να εξασφαλιστεί με τη δημιουργία ενώσεων μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων και ένας εταίρος δικτύου θα μπορούσε να βοηθήσει στην κάλυψη των διοικητικών απαιτήσεων. Η ανάγκη για υπηρεσίες υποστήριξης στην οργάνωση αυτών των δικτύων εκφράστηκε από τις επιχειρήσεις που συμμετείχαν στις μελέτες εφικτότητας. Οι εταίροι του έργου δίνουν συγκεκριμένες λύσεις για την υλοποίηση τέτοιων υποστηρικτικών υπηρεσιών και μπορούν παράλληλα να αξιοποιήσουν την πολυετή εμπειρία των Γερμανών εταίρων του έργου.

Ένα άλλο σημαντικό κίνητρο για τη συμμετοχή των επιχειρήσεων είναι η ελκυστικότητα του συστήματος επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στο σύνολό του. Οι έρευνες των μελετών εφικτότητας έχουν δείξει ότι όσο πιο ελκυστικό παρουσιάζεται το σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης, τόσο αυξάνονται και τα κίνητρα των επιχειρήσεων να συμμετέχουν στην ενδοεργασιακή κατάρτιση. Αυτό τεκμηριώνεται και από τα δεδομένα μιας έκθεσης του CEDEFOP. Η έκθεση αυτή δείχνει ότι μόνο οι νέοι χαμηλών επιδόσεων αποφασίζουν να εκπαιδευτούν, επειδή (το σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης) θεωρείται χαμηλής ποιότητας.⁵ Αυτό δείχνει ότι στον σχεδιασμό του συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης καθώς και στα μέτρα αύξησης της ελκυστικότητάς του θα πρέπει να ληφθούν υπόψη τόσο η προσφορά (οι θέσεις επαγγελματικής κατάρτισης από πλευράς επιχειρήσεων) όσο και η

⁵ CEDEFOP (2014): Vocational education and training in Greece, Luxemburg. [CEDEFOP (2014): Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ελλάδα, Λουξεμβούργο]

ζήτηση (το ενδιαφέρον των νέων για επαγγελματική κατάρτιση) που είναι ουσιαστικά οι δύο όψεις του ίδιου νομίσματος.

3.4 Επιφυλάξεις για την ενδοεργασιακή κατάρτιση

Επιφυλάξεις για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση παρατηρούνται σε όλους τους συμμετέχοντες – στις επιχειρήσεις, τους γονείς, τους μαθητές, τις εκπροσωπήσεις εργαζομένων κλπ. Οι επιφυλάξεις αυτές μπορούν να ξεπεραστούν μόνο μέσω επιτυχών πιλοτικών προτύπων, τα οποία θα μεταβάλλουν την επαγγελματική εκπαίδευση σε μια ελκυστική προσφορά. Στο προηγούμενο κεφάλαιο αναφέρθηκαν ήδη ποια κίνητρα θα έπρεπε να δημιουργηθούν, έτσι ώστε να πεισθούν οι επιχειρήσεις από τη χρησιμότητα της ενδοεργασιακής κατάρτισης.

Πως μπορούν να αντιμετωπιστούν οι επιφυλάξεις των εκπροσωπήσεων των εργαζομένων; Επιφυλάξεις που συνίστανται στο φόβο, ότι νέοι άνθρωποι θα μπορούσαν να πέσουν θύματα εκμετάλλευσης ως φθινό εργατικό δυναμικό σε μια εργασιακή σχέση όπου υποκαθίσταται πραγματική και πλήρη απασχόληση με μαθητεία. Τα αποτελέσματα των μελετών εφικτότητας αποδεικνύουν ότι ο φόβος αυτός, δεδομένου ότι το εκπαιδευτικό περιεχόμενο του πρακτικού σκέλους της επαγγελματικής κατάρτισης δεν έχει έως τώρα καθοριστεί σαφώς, δεν είναι εντελώς αβάσιμος. Αν ο μαθητευόμενος μάθει κατά την εκπαίδευσή του κάτι, εξαρτάται από την εκάστοτε επιχείρηση και είναι επομένως αποτέλεσμα τύχης. Ο έλεγχος που πραγματοποιείται περιορίζεται μόνο στο θέμα της παρουσίας του μαθητευόμενου, διαφορώντας για το περιεχόμενο της εκπαίδευσης που του παρέχεται. Γεγονός, που θα μπορούσε να αντιμετωπιστεί με την καθιέρωση ενός τυποποιημένου εκπαιδευτικού περιεχομένου για το πρακτικό σκέλος της εκπαίδευσης και ενός αποτελεσματικού ελέγχου για την τήρηση αυτού.

Για να αντιμετωπιστούν οι προαναφερόμενες επιφυλάξεις των μαθητών και γονέων για την επαγγελματική κατάρτιση, θα έπρεπε η εκπαίδευση μέσα σε επιχείρηση να αναδείξει νέες επιλογές και διεξόδους σταδιοδρομίας για τις νέες Ελληνίδες και Έλληνες. Θα έπρεπε να επιδιώκεται μια μακροπρόθεσμη συνεργασία σε μια μελλοντική σχέση εργασίας, γεγονός που καθιστά την εκπαίδευση

για τους νέους ελκυστικότερη και ωφελεί, τελικά, και τις επιχειρήσεις (π.χ. μείωση των δαπανών εξοικείωσης των εργαζομένων με το αντικείμενο της εργασίας). Αυτό μπορεί να εξασφαλιστεί, μεταξύ άλλων, με την επανεξέταση του εκπαιδευτικού περιεχομένου. Ένα, πλησιέστερα προς τις ανάγκες των επιχειρήσεων προσανατολισμένο, εκπαιδευτικό περιεχόμενο, καθιστά τους απόφοιτους ελκυστικό εξειδικευμένο προσωπικό στην αγορά εργασίας, με καλές προοπτικές απασχόλησης. Επιπλέον, πρέπει να ενισχυθεί και η προσβασιμότητα σε άλλες μορφές εκπαίδευσης, όπως η μετεκπαίδευση και η τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Στις συνεντεύξεις και εκδηλώσεις με διάφορους συντελεστές, από επιμελητήρια και εμπορικές ενώσεις έως και συλλόγους γονέων διαπιστώθηκε ότι το ενδιαφέρον για την ενδοεργασιακή κατάρτιση είναι, παρά το γενικώς υποβαθμισμένο κύρος, πολύ υψηλό. Συμφωνήθηκε ευρέως ότι η αλλαγή προς μια πλησιέστερη στην πράξη εκπαίδευση μπορεί να εμπεριέχει καλές ευκαιρίες για τους νέους στην Ελλάδα. Επικρατεί, όμως, σκεπτικισμός για την πρακτική εφαρμογή. Αυτό σημαίνει, πως τα καλά σχεδιασμένα και τεκμηριωμένα πιλοτικά έργα μπορούν να αποδειχθούν επιτυχημένα πρότυπα και να τύχουν ευνοϊκής αποδοχής. Σύμφωνα με την εκτίμηση των εταίρων του έργου, ουσιώδους σημασίας για την κοινωνική αποδοχή των προγραμμάτων κατάρτισης είναι οι ευκαιρίες που προσφέρει ο αναπροσανατολισμός της επαγγελματικής κατάρτισης, να καθίστανται αναγνωρίσιμες.

3.5 Προσανατολισμός εκπαιδευτικού περιεχομένου στην αγορά εργασίας

Άρρηκτα συνδεδεμένο με τις προηγούμενες πτυχές, όπως η προθυμία των επιχειρήσεων να προσφέρουν θέσεις μαθητείας και η ελκυστικότητα του συστήματος για τους νέους, είναι το εκπαιδευτικό περιεχόμενο. Η απουσία εκπαιδευτικού περιεχομένου για το πρακτικό σκέλος της εκπαίδευσης καθώς και ο ελλιπής προσανατολισμός στην αγορά εργασίας της θεωρητικής διδασκαλίας που λαμβάνει ο μαθητευόμενος στα σχολεία κατονομάζονται ως η κεντρική πρόκληση σε όλες τις μελέτες εφικτότητας. Η ανεπαρκής προσαρμογή στις τρέχουσες ανάγκες της αγοράς εργασίας οφείλεται, μεταξύ άλλων, στη μη επαρκή συμπερίληψη των τεχνολογικών καινοτομιών στο εκπαιδευτικό περιεχόμενο.

Οι ερωτηθείσες επιχειρήσεις τονίζουν ότι το εκπαιδευτικό περιεχόμενο θα έπρεπε να είναι περισσότερο προσανατολισμένο στις πραγματικές ανάγκες των επιχειρήσεων. Επικρίνουν το γεγονός ότι μεταξύ των επαγγελματικών τίτλων και των ικανοτήτων και γνώσεων που πράγματι αποκτώνται κατά τη σχολική φοίτηση δεν υπάρχει επαρκής συνάφεια. Ο περισσότερο θεωρητικός χαρακτήρας της επαγγελματικής κατάρτισης, που δε συνδυάζεται με την απαιτούμενη πρακτική εξάσκηση, αποτελεί εμπόδιο για τις επιχειρήσεις να προσλάβουν απόφοιτους επαγγελματικής κατάρτισης.

Αυτό οφείλεται, μεταξύ άλλων, στο γεγονός ότι δεν έχει προσδιοριστεί για το πρακτικό σκέλος της εκπαίδευσης το εκπαιδευτικό περιεχόμενο. Βέβαια, υπάρχουν ήδη στην Ελλάδα μορφές ενδοεργασιακής κατάρτισης δίχως, όμως, να έχει κανονιστεί τι και πως μαθαίνει ο μαθητευόμενος. Οπότε, το μαθησιακό αποτέλεσμα που αποκτήθηκε κατά την παραμονή στην επιχείρηση καταλήγει να είναι τυχαίο γεγονός και διαφορετικό από επιχείρηση σε επιχείρηση. Για το λόγο αυτό απαιτείται από τις ερωτηθείσες επιχειρήσεις ένα πρόγραμμα-πλαίσιο για την ενδοεργασιακή κατάρτιση, το οποίο συνεχώς θα επικαιροποιείται με τη συμμετοχή των επιχειρήσεων που προσφέρουν θέσεις μαθητείας. Για να δημιουργηθεί το ενδεδειγμένο πλαίσιο για νέο εκπαιδευτικό περιεχόμενο, συνιστάται, εκτός των άλλων, η δημιουργία νέων ειδικοτήτων στις επαγγελματικές σχολές. Οι επιχειρήσεις, όμως, που ερωτήθηκαν στο πλαίσιο των μελετών εφικτότητας είναι δυσαρεστημένες και με την ποιότητα των θεωρητικών μαθημάτων στις επαγγελματικές σχολές εν γένει. Αυτό, εν μέρει, αποδίδεται στις τρέχουσες αναδιοργανώσεις και την έλλειψη εκπαιδευτικών λόγω της μείωσης των θέσεων εργασίας. Προτείνεται να επανεξεταστούν τα επαγγελματικά προφίλ σε στενή συνεργασία με τις επιχειρήσεις και να εισαχθούν νέα επαγγελματικά προσόντα.

Πόσο σημαντική είναι μια στην πράξη πλησιέστερη εκπαίδευση δείχνει εκτός των μελετών εφικτότητας και μια μελέτη του Mc Kinsey (2012). Η μελέτη διαπιστώνει ότι παρά τη μεγάλη ανεργία, η οποία πλήττει ιδιαίτερα τις νέες Ελληνίδες και Έλληνες, ένα τρίτο των εργοδοτών στην Ελλάδα αδυνατούσε να καλύψει επαρκώς τις υπάρχουσες κενές θέσεις ελλείψει κατάλληλου εξειδικευμένου προσωπικού.⁶

Ένα μεγάλο μέρος των επιχειρήσεων που ερωτήθηκαν στο πλαίσιο των μελετών εφικτότητας δηλώνει δυσαρεστημένο με την έλλειψη εργατικού δυναμικού μεσαίας εξειδίκευσης. Έτσι, αφ' ενός μεν οι επιχειρήσεις στην Ελλάδα απασχολούν άτομα με χαμηλή εξειδίκευση που δεν είναι σε θέση να χειριστούν τεχνολογικά προηγμένες μηχανές, αφ' ετέρου δε υπάρχει υψηλά εξειδικευμένο προσωπικό (ακόμα και με διδακτορικό), το οποίο δεν είναι προετοιμασμένο για πρακτικές δραστηριότητες και ούτε επιθυμεί να απασχοληθεί χειρονακτικά. Από αυτό φαίνεται ότι μια υψηλής ποιότητας και με τεκμηριωμένο περιεχόμενο επιχειρηματική μαθητεία, θα μπορούσε να αποτελέσει εγγύηση για διοχέτευση στην αγορά εργασίας εξειδικευμένου προσωπικού και οικονομική ανάπτυξη.

3.6 Εκπαιδευτικό προσωπικό σε σχολεία και επιχειρήσεις

Η διεύρυνση των προγραμμάτων ενδοεργασιακής κατάρτισης και η διαμόρφωση του εκπαιδευτικού περιεχομένου επιφέρει νέες απαιτήσεις προς το εκπαιδευτικό προσωπικό, τόσο των επιχειρήσεων όσο και των επαγγελματικών σχολών. Συνεργάτες στις επιχειρήσεις, οι οποίοι πρέπει να αναλάβουν καθήκοντα εκπαίδευσης, επιφορτίζονται με ένα νέο ρόλο εντός της επιχείρησης και πρέπει να επιμορφώνονται σε θέματα παιδαγωγικής δεξιότητας. Έως τώρα μόλις που υπάρχει εξειδικευμένο εκπαιδευτικό προσωπικό και η ήδη υπάρχουσα πρακτική καθοδήγηση παρέχεται από προσωπικό δίχως παιδαγωγική επάρκεια. Συνεπώς, η ποιότητα της μετάδοσης γνώσεων είναι διαφορετική σε κάθε ξεχωριστή περίπτωση και δεν ακολουθεί εννιαία πρότυπα ποιότητας. Η αναγκαιότητα εξειδικευμένου εκπαιδευτικού προσωπικού στις επιχειρήσεις κατονομάζεται τόσο από τους ερωτηθέντες των μελετών εφικτότητας όσο και στον Εθνικό Οδικό Χάρτη Προσόντων της ελληνικής πρωτοβουλίας Build Up Skills ως κεντρική πρόκληση.

Στις επιχειρήσεις λείπει όχι μόνο το προσωπικό, αλλά και η γνώση σχετικά με την οργάνωση της μάθησης μέσα στην επιχείρηση και την ανάλογη προετοιμασία του προσωπικού. Συνεπώς η διαμόρφωση των ασκούμενων κατά τη φάση του πρακτικού σκέλους

⁶ Mc Kinsey & Company (2012): Greece 10 Years Ahead. Defining Greece's new growth model and strategy. [Μακ Κίνσεϊ & Σια (2012): Η Ελλάδα

10 χρόνια μπροστά. Προσδιορίζοντας το νέο μοντέλο ανάπτυξης και στρατηγικής της Ελλάδας.]

της μαθητείας σε αυτόνομα, υπεύθυνα και άρτια καταρτισμένα άτομα, αποτελεί για τις επιχειρήσεις ένα απαιτητικό καθήκον. Μια εξειδικευμένη υποστήριξη θα μπορούσε να βοηθήσει την επιχείρηση να εκτελέσει τα καθήκοντα αυτά. Διμερή συνεργατικά έργα εκπαίδευσης θα μπορούσαν να συμβάλλουν σημαντικά προς την κατεύθυνση αυτή.

Η εισαγωγή της ενδοεργασιακής κατάρτισης θα επέφερε και μια μεταβολή των απαιτήσεων απέναντι στο σχολικό διδακτικό προσωπικό. Με την ενίσχυση της μάθησης μέσα στην επιχείρηση θα δημιουργούνταν νέα καθήκοντα, τα οποία μπορούν να αναληφθούν από το σχολικό διδακτικό προσωπικό, για την εκτέλεση των οποίων θα έπρεπε να έχει λάβει την κατάλληλη προετοιμασία. Στα καθήκοντα αυτά ανήκουν, για παράδειγμα, η επικοινωνία μεταξύ σχολείου και επιχείρησης για το συντονισμό του εκπαιδευτικού περιεχομένου ή η ποιοτική αξιολόγηση της μαθητείας μέσα σε επιχείρηση. Για να επιτευχθεί μια όσο το δυνατόν στενότερη διασύνδεση της θεωρητικής διδασκαλίας στο σχολείο και της πρακτικής εκπαίδευσης στην επιχείρηση, θα έπρεπε το διδακτικό προσωπικό, εκτός των άλλων, να είναι ενημερωμένο για τις νέες τεχνολογικές εξελίξεις και τη συνήθη λειτουργία μιας επιχείρησης. Επίσης, θα έπρεπε οι μαθητευόμενοι κατά την εκπόνηση του πρακτικού σκέλους της εκπαίδευσής τους, να εποπτεύονται εντατικά. Σε περιπτώσεις σύγκρουσης θα μπορούσαν οι εκπαιδευτικοί να αναλάβουν ρόλο διαμεσολαβητή μεταξύ μαθητευόμενου και επιχείρησης. Για την ευδόκιμη εκτέλεση αυτών των νέων καθηκόντων θα έπρεπε το διδακτικό προσωπικό να λαμβάνει συνεχή εκπαίδευση και τακτική αναβάθμιση των γνώσεών του. Στις συνεντεύξεις με τους εκπαιδευτικούς επαγγελματιών σχολών εκδηλώθηκε μεγάλο ενδιαφέρον ανάληψης νέων καθηκόντων, σε συνδυασμό, όμως, με την προσδοκία μιας επαρκούς προετοιμασίας.

3.7 Συνεργασία στον τρόπο εκπαίδευσης και ρόλος συντονισμού στο σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης

Η ανάπτυξη της επαγγελματικής εκπαίδευσης με την ενσωμάτωση των δυο τρόπων εκπαίδευσης, σχολείο και επιχείρηση, σημαίνει επιπλέον επιβάρυνση στον τομέα της συνεργασίας και το συντονισμό συγκριτικά με την τωρινή πρακτική. Τα καθήκοντα που προκύπτουν από αυτήν πρέπει να κατανεμηθούν σε

διάφορους συντελεστές, οι οποίοι, στη συνέχεια, θα τα εκτελούν προς όφελος όλων των συμμετεχόντων.

Σύμφωνα με τις μελέτες εφικτότητας η συνεργασία μεταξύ των τρόπων εκπαίδευσης, σχολείο και επιχείρηση, εκλαμβάνεται έως τώρα ως ανεπαρκής. Οι επισκέψεις από εκπροσώπους σχολείων στις επιχειρήσεις αποβλέπουν επί του παρόντος στη διαπίστωση εάν οι μαθητευόμενοι εκπαιδεύονται πράγματι στις επιχειρήσεις και όχι πως εκπαιδεύονται. Πέραν του απλού ελέγχου παρουσίας δεν υπάρχει σχεδόν καμία επαφή ή ακόμα και συνεργασία μεταξύ των επαγγελματιών σχολών και των επιχειρήσεων. Οι επιχειρήσεις που συμμετείχαν στην έρευνα εξέφρασαν την επιθυμία τους για μια όσο το δυνατόν στενότερη σχέση και συνεργασία με τις επαγγελματικές σχολές. Αυτό θα συμβάλει και στην εναρμόνιση του θεωρητικού και πρακτικού εκπαιδευτικού περιεχομένου κατά τέτοιο τρόπο, ώστε οι μαθητευόμενοι να αποκομίζουν όσο το δυνατόν μεγαλύτερο όφελος.

Συνολικά, οι μελέτες εφικτότητας καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι απαιτείται μια ενισχυμένη ροή πληροφοριών μεταξύ σχολείων, επιχειρήσεων και κρατικών υπηρεσιών, για να αναπτυχθεί μια επαγγελματική εκπαίδευση που να ανταποκρίνεται όσο το δυνατόν περισσότερο στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα για την ανάπτυξη του εκπαιδευτικού περιεχομένου. Οι επιχειρήσεις θα επενδύσουν μακροπρόθεσμα στην εκπαίδευση μόνο όταν τα συμφέροντά τους βρουν τη δέουσα ανταπόκριση από το περιεχόμενο του πρακτικού σκέλους της εκπαίδευσης.

Επιπλέον, επισημαίνεται ότι επιλέγεται ή ιδρύεται ένας φορέας, ο οποίος συντονίζει την εργασία όλων των παραγόντων, έτσι ώστε να βελτιωθεί η οργάνωση και αποτελεσματικότητα και να απλουστευτούν οι διαδικασίες. Επιπροσθέτως, θα έπρεπε να υπάρχουν φόρουμ, τα οποία θα στήριζαν την ανταλλαγή εμπειριών μεταξύ των επιχειρήσεων καθώς και μεταξύ των επιχειρήσεων και των επαγγελματιών σχολών. Την εκπλήρωση αυτών των συντονιστικών καθηκόντων θα μπορούσαν να αναλάβουν διάφοροι συντελεστές. Πέραν των επιμελητηρίων, τέτοιοι συντελεστές είναι προ πάντων οι σχολές και οι εξωτερικοί διοικητικοί φορείς εκπαίδευσης και κατάρτισης. Για παράδειγμα, θα μπορούσαν οι εκπρόσωποι των σχολείων να αναλάβουν αρμοδιότητες διασφάλισης της ποιότητας και πιστοποίησης επιχειρήσεων που προσφέρουν

θέσεις μαθητείας ή το ρόλο διαμεσολαβητή μεταξύ του μαθητευόμενου και της επιχείρησης. Οι εξωτερικοί διοικητικοί φορείς εκπαίδευσης και κατάρτισης θα μπορούσαν να παρέχουν συμβουλές στις επιχειρήσεις, μεταδίδοντάς τους τις απαραίτητες γνώσεις που απαιτεί η ενδοεργασιακή κατάρτιση. Επίσης, θα μπορούσαν να λειτουργήσουν και ως πάροχοι υπηρεσιών προς περιορισμό των διοικητικών δαπανών των επιχειρήσεων κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης. Τα επιμελητήρια θα μπορούσαν να προσελκύσουν επιχειρήσεις που ανοίγουν θέσεις μαθητείας και να επιτελέσουν σημαντικό ρόλο στην εκπαίδευση και μετεκπαίδευση του εκπαιδευτικού προσωπικού. Επί πλέον, θα μπορούσαν ως αντιπρόσωποι 880.000 ελληνικών επιχειρήσεων να λειτουργήσουν ως συνδετικός κρίκος μεταξύ κράτους και επιχειρήσεων.

4. Πρότυπα υλοποίησης γερμανοελληνικών έργων συνεργασίας στον τομέα επαγγελματικής κατάρτισης

Οι Έλληνες και Γερμανοί εταίροι των μελετών εφικτότητας διαμόρφωσαν από κοινού προσεγγίσεις, με τις οποίες μπορούν να υλοποιηθούν πιλοτικά έργα ενδοεργασιακής κατάρτισης στην Ελλάδα.

Από τις πέντε μελέτες εφικτότητας προέκυψαν πέντε περιφερειακά δίκτυα ειδικών κλάδων, στα οποία 100 περίπου επιχειρήσεις και φορείς εξέφρασαν επιθυμία συμμετοχής σε ένα πιλοτικό έργο. Βάση των δικτύων είναι περιοχές εταίρων από Γερμανία και Ελλάδα, των οποίων οι επιχειρήσεις και φορείς συναλλάσσονται, για να προωθήσουν από κοινού την ανάπτυξη της ενδοεργασιακής κατάρτισης. Ανάμεσα στους εταίρους συμπεριλαμβάνονται εκτός των επιχειρήσεων, σχολεία, διοικήσεις εκπαίδευσης, επιμελητήρια, εμπορικές ενώσεις, εκπροσωπήσεις εργαζομένων, σύλλογοι γονέων κ.λπ. Πολλοί έχουν ήδη επιλέξει συγκεκριμένα πακέτα εργασίας, στα οποία θα συνέβαλαν στο πλαίσιο της εφαρμογής ενός πιλοτικού έργου. Με τα πιλοτικά έργα μπορούν να δημιουργηθούν παραδείγματα ορθής πρακτικής, τα οποία αντιμετωπίζουν τις προκλήσεις, που αναφέρθηκαν στο προηγούμενο κεφάλαιο, και πείθουν άλλους συντελεστές για τα πλεονεκτήματα

της αρχικής ενδοεργασιακής κατάρτισης για όλους τους συμμετέχοντες.

4.1 Πιλοτικό έργο «Διαχείριση Εξωεπιχειρησιακής Εκπαίδευσης» στη μεταποιητική βιομηχανία (ExTraiM)

Το πιλοτικό έργο είναι προϊόν συνεργασίας μεταξύ του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης και της Εταιρείας Περιορισμένης Ευθύνης για την Προώθηση της Έρευνας στο πεδίο της Εκπαίδευσης και Εξειδίκευσης (Gebifo) από το Βερολίνο και περιλαμβάνει ως εταίρους τις περιφέρειες της Κεντρικής Μακεδονίας και του Δυτικού Μέκλεμπουργκ. Η ιδέα του έργου «Διαχείριση Εξωεπιχειρησιακής Εκπαίδευσης» (ΔΕΞΕΚ) υποστηρίζεται έντονα από τις επιχειρήσεις και τους φορείς που ερωτήθηκαν. 30 επιχειρήσεις και περισσότεροι από 20 οργανισμοί όπως επιμελητήρια, ενώσεις, συνδικαλιστικές οργανώσεις, σχολές, κρατικά όργανα, οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης και ενώσεις γονέων από την περιφέρεια της Κεντρικής Μακεδονίας εκδήλωσαν το ενδιαφέρον τους να συμμετάσχουν στο πιλοτικό αυτό έργο. Διαθέσιμοι είναι και διάφοροι Γερμανοί εταίροι με πείρα στην ανάπτυξη και διοίκηση δικτύων εκπαίδευσης. Επίσης, το έργο υποστηρίζεται συμβουλευτικά από το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (CEDEFOP).

Στόχος του έργου ΔΕΞΕΚ είναι η ίδρυση ενός εξωτερικού φορέα διαχείρισης στην Κεντρική Μακεδονία, ο οποίος θα υποστηρίζει τις επιχειρήσεις στην εφαρμογή προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης. Το περιεχόμενο της όλης ιδέας προέκυψε από τα αποτελέσματα των συνεντεύξεων με ελληνικές επιχειρήσεις και θεσμικά όργανα καθώς και από τις απαιτήσεις υποστήριξης που ορίστηκαν από αυτά. Το πρόγραμμα του ΔΕΞΕΚ απευθύνεται ιδιαίτερα σε μικρές και μεσαίες, αλλά και σε μεγάλες επιχειρήσεις και έχει σκοπό, μέσω της στοχευμένης υποστήριξης των επιχειρήσεων, να βελτιώσει την κατάσταση της επαγγελματικής κατάρτισης στην περιοχή.

Το έργο θα συμβάλλει στη δημιουργία εκπαιδευτικής κουλτούρας στις παραγωγικές επιχειρήσεις της Κεντρικής Μακεδονίας. Εγγενής στόχος του δικτύου κατάρτισης θα είναι επίσης να αυξήσει την ελκυστικότητα και το κύρος της επαγγελματικής κατάρτισης και να συμβάλλει στην αναβάθμισή της εντός του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος. Η

υλοποίηση του έργου θα εξελιχθεί σε δύο φάσεις. Στα πρώτα δύο χρόνια θα δοκιμαστεί αρχικά σε περιορισμένο αριθμό επιχειρήσεων. Εφόσον υλοποιηθεί με επιτυχία, θα ακολουθήσει η εφαρμογή του σε όλη την περιφέρεια της Κεντρικής Μακεδονίας.

Ο φορέας διαχείρισης εξωεπιχειρησιακής εκπαίδευσης θα αναλάμβανε τα ακόλουθα καθήκοντα:

1. Δημιουργία ενός ισχυρού πλέγματος πληροφοριών και επικοινωνίας μεταξύ των εμπλεκόμενων φορέων, π.χ. με τη μορφή στρογγυλής τραπέζης, η οποία εξασφαλίζει τη συμμετοχή όλων των συμμετεχόντων
2. Υποστήριξη των επιχειρήσεων που επιθυμούν να προσφέρουν επαγγελματική κατάρτιση, στην επιλογή των μαθητευόμενων, στην συμβουλευτική και πληροφόρηση του μαθητευόμενου προσωπικού καθώς και σε θέματα κινητικότητας
3. Υποστήριξη στην οργάνωση των τμημάτων ενδοεργασιακής κατάρτισης, ιδιαίτερα στον συντονισμό του εκπαιδευτικού περιεχόμενου μέσα στις επιχειρήσεις καθώς και στη συνεργασία και επικοινωνία μεταξύ σχολών και επιχειρήσεων
4. Υποστήριξη μιας διασυνδεδεμένης εκπαίδευσης που επιτρέπει κυρίως σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, μέσω της συνεργασίας με εκπαιδευτικούς φορείς, να παράσχουν επαγγελματική κατάρτιση ακόμη και χωρίς επαρκείς ιδίους πόρους
5. Ανάπτυξη ενός σχεδίου προώθησης της επαγγελματικής κατάρτισης και των επαγγελμάτων, το οποίο θα απευθύνεται σε μαθήτριες και μαθητές καθώς και σε επιχειρήσεις, και με αυτόν τον τρόπο θα προσφέρει πρακτικές λύσεις σε θέματα επαγγελματικού προσανατολισμού, λαμβάνοντας υπόψη τόσο την προσφορά όσο και τη ζήτηση
6. Υποστήριξη στην εισαγωγή νέων επαγγελμάτων στο πρόγραμμα κατάρτισης και προσαρμογή των υφιστάμενων επαγγελμάτων, π.χ. μέσω συχνών κλαδικών αναλύσεων αναφορικά με τις επαγγελματικές δεξιότητες και προοπτικές
7. Δημιουργία προτύπων ποιότητας για την ενδοεργασιακή κατάρτιση εντός των διασυνδεδεμένων φορέων επαγγελματικής κατάρτισης
8. Συλλογή «βέλτιστων πρακτικών» και δημιουργία δυνατοτήτων μετάβασης, π.χ. με τη δημιουργία πλατφόρμας πληροφοριών, η οποία θα δημοσιοποιεί τα παραδείγματα υλοποίησης με επικοινωνιακή επιτυχία και θα παρέχει δυνατότητες επαφής (με τους εκάστοτε φορείς)

Στη φάση υλοποίησης του έργου θα πρέπει να αποφεύγεται η διαρθρωτική επικάλυψη (δημιουργία διπλών δομών) και να επιδιώκεται η προσαρμογή σε υφιστάμενες δομές. Το πιλοτικό έργο θα πρέπει να στοχεύει στη βελτίωση της φάσης της πρακτικής εξάσκησης (μαθητεία), την οποία θα διανύουν και οι απόφοιτοι του τριετούς επαγγελματικού λυκείου (ΕΠΑΛ) καθώς και του υποχρεωτικού έτους πρακτικής εξάσκησης στο τελευταίο έτος φοίτησης σε σχολή τριετούς επαγγελματικής κατάρτισης (ΣΕΚ). Ο τόπος εκπαίδευσης «επαγγελματική σχολή» θα πρέπει να ενταχθεί απευθείας στη διαδικασία ενδοεργασιακής κατάρτισης και να χρησιμοποιηθεί για την υλοποίηση του έργου ΔΕΞΕΚ, σε συνεργασία με τους εταίρους στο δίκτυο. Για παράδειγμα, θα μπορούσαν εκπρόσωποι των σχολείων να υποστηρίζουν και να συμβουλεύουν επιχειρήσεις στη δημιουργία θέσεων επαγγελματικής κατάρτισης (μαθητείας). Επίσης, θα μπορούσαν να πραγματοποιήσουν μια άριστα προσαρμοσμένη προβολή ανοιχτών θέσεων μαθητείας για νέους καθώς και τοποθέτηση νέων στις θέσεις αυτές, σε συνδυασμό με δραστηριότητες επαγγελματικού προσανατολισμού. Οι Γερμανοί εταίροι, στους οποίους εκτός από την Εταιρεία Περιορισμένης Ευθύνης για την Προώθηση της Έρευνας στο πεδίο της Εκπαίδευσης και Εξειδίκευσης (Gebifo) περιλαμβάνεται και το Κέντρο Εκπαίδευσης και Επιμόρφωσης του Σβερίν, προσφέρουν την εμπειρία τους σε θέματα διαχείρισης εξωεπιχειρησιακής εκπαίδευσης και παρέχουν υποστήριξη στον σχεδιασμό και την υλοποίηση έργων. Ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο μπορεί να παίξει το Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, το οποίο έχει τη δυνατότητα, ως «αρχιτέκτονας» και φροντιστής του δικτύου εταίρων, να στήσει, κινητοποιήσει και συντονίσει το δίκτυο.

4.2 Πιλοτικό έργο για την εκπαίδευση σε τεχνικά επαγγέλματα του τομέα ανανεώσιμων πηγών ενέργειας και ενεργειακής απόδοσης

Το πιλοτικό έργο που εκτίθεται παρακάτω και αφορά σε επαγγέλματα του τομέα ανανεώσιμων πηγών ενέργειας και ενεργειακής απόδοσης είναι πρόταση της κοινοπραξίας έργων του Εμπορικού Επιμελητηρίου Αθηνών και της Ένωσης Γερμανικών Επιμελητηρίων Βιομηχανίας και Εμπορίου (DIHK). Το πρόγραμμα συνεργασίας εστιάζει στη συνεργασία μεταξύ του εργασιακού φορέα ΟΑΕΔ και του Εμπορικού Επιμελητηρίου Αθηνών. Περαιτέρω φορείς που συμμετέχουν στο δίκτυο εκτός από τις επιχειρήσεις είναι το Κέντρο Ανανεώσιμων Πηγών και Εξοικονόμησης Ενέργειας (ΚΑΠΕ), ο Πανελλήνιος Σύνδεσμος Τεχνικών Εταιριών (ΣΑΤΕ), το Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων (ΙΜΕ) της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.) καθώς και το Εμπορικό Επιμελητήριο Βοιωτίας. Από γερμανικής πλευράς προτίθενται να συμμετάσχουν το Εμπορικό Επιμελητήριο της Φρανκφούρτης καθώς και διάφορα εκπαιδευτικά ιδρύματα και επιχειρήσεις.

Στόχος τού έργου είναι η εισαγωγή και δοκιμαστική υλοποίηση προγραμμάτων ενδοεργασιακής κατάρτισης σε ελληνικές επιχειρήσεις στην περιοχή της Αττικής. Για την υλοποίηση του έργου απαιτείται η ανάληψη των ακόλουθων δραστηριοτήτων:

1. Προσέλκυση επιχειρήσεων για συμμετοχή σε προγράμματα ενδοεργασιακής κατάρτισης
2. Προετοιμασία του προσωπικού ενδοεργασιακής κατάρτισης για τη μετάδοση γνώσεων και δεξιοτήτων εντός της επιχείρησης
3. Καθορισμός του περιεχομένου του προγράμματος εκπαίδευσης και του απαιτούμενου εκπαιδευτικού υλικού
4. Πιστοποίηση φάσεων ενδοεργασιακής κατάρτισης
5. Επιμόρφωση των εργαζομένων των επιμελητηρίων στο ρόλο που έχουν αναλάβει τα βιομηχανικά και εμπορικά επιμελητήρια στην επαγγελματική κατάρτιση

6. Εκπόνηση σχεδίων κατάρτισης με διασυνδεόμενους φορείς

Εντός του δικτύου κατάρτισης ο οργανισμός απασχόλησης παρέχει τη δυνατότητα υλοποίησης του πιλοτικού έργου ενδοεργασιακής κατάρτισης στις δικές του επαγγελματικές σχολές (Νέο Ηράκλειο, Άγιος Ιωάννης Ρέντης και Αιγάλεω). Η σχολή αναλαμβάνει τη θεωρητική και την πρακτική εκπαίδευση στο μοντέλο. Ακόμη και αν αυτή τη στιγμή τα υφιστάμενα συνεργεία/εργαστήρια θεωρούνται επαρκή για την εκκίνηση ενός πιλοτικού έργου, προγραμματίζονται μέτρα για τη βελτίωση του εξοπλισμού. Εκτός από τις σχολές, θα πρέπει να χρησιμοποιηθούν τα συνεργεία και τα εργαστήρια του Κέντρου Ανανεώσιμων Πηγών και Εξοικονόμησης Ενέργειας (ΚΑΠΕ) για επιπλέον μαθήματα κατάρτισης για τους μαθητευόμενους και τους εκπαιδευτές. Οι εγκαταστάσεις είναι σύγχρονες και επομένως κατάλληλες για να υποστηρίξουν την πρακτική κατάρτιση. Ο Πανελλήνιος Σύνδεσμος Τεχνικών Εταιριών (ΣΑΤΕ) προτίθεται να καταβάλει έντονη προσπάθεια, ώστε να γίνει γνωστό το έργο στις επιχειρήσεις-μέλη του. Το Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας (ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ) θέλει επίσης να συμμετάσχει ενεργά στη διαφήμιση των επιχειρήσεων καθώς και προετοιμασία του προσωπικού κατάρτισης.

Όλοι οι φορείς που συμμετέχουν επιδιώκουν μια ενεργή συμμετοχή στον καθορισμό του περιεχομένου του προγράμματος εκπαίδευσης και του αντίστοιχου εκπαιδευτικού υλικού. Επίσης, έντεκα επιχειρήσεις του υπό έρευνα κλάδου στην Ελλάδα έχουν ήδη επιβεβαιώσει τη συμμετοχή τους σε κάποιο πιλοτικό έργο. Το Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Αθηνών αναλαμβάνει συντονιστικό ρόλο και προωθεί, οργανώνει και συντονίζει την υλοποίηση της πρακτικής κατάρτισης στις επιχειρήσεις και θα αναλάβει και καθήκοντα πιστοποίησης. Σε τοπικό επίπεδο το Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Αθηνών θα υποστηριχθεί και από το Επιμελητήριο Βοιωτίας. Το περιεχόμενο της κατάρτισης θα πρέπει να είναι διαμορφωμένο με τέτοιο τρόπο, ώστε να ανταποκρίνεται στις ανάγκες των επιχειρήσεων και να διασφαλίζει τον καλύτερο συνδυασμό θεωρίας και πράξης. Προτείνεται η πιστοποίηση νέων επαγγελματιών προφίλ μέσω του Εθνικού Οργανισμού Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.)

Από γερμανικής πλευράς οι Έλληνες εταίροι θα υποστηρίζονται από ένα δίκτυο επιχειρήσεων (μεταξύ άλλων και από τη Siemens) και εκπαιδευτικών ιδρυμάτων. Το δίκτυο θα συντονίζεται από το Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο της Φρανκφούρτης. Τα βιομηχανικά και εμπορικά επιμελητήρια προτίθενται να προβούν σε ανταλλαγή μεγάλου όγκου πληροφοριών και να βοηθήσουν τους εταίρους στην Αθήνα και τη Βοιωτία στην αξιοποίηση των διαθέσιμων εμπειρικών δεδομένων που διαθέτει το επιμελητήριο της Φρανκφούρτης αναφορικά με θέματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Αυτό θα μπορούσε να επιτευχθεί μέσω επισκέψεων εκπαιδευτικού χαρακτήρα στη Γερμανία, στα πλαίσια των οποίων οι Έλληνες εργαζόμενοι των επιμελητηρίων θα έχουν τη δυνατότητα να προετοιμαστούν για τα νέα καθήκοντα, όπως τη παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών και πιστοποίησης επιχειρήσεων που συμμετέχουν στην κατάρτιση, τη μεσολάβηση μεταξύ επιχείρησης και μαθητευόμενων ή το συντονισμό ενός δικτύου κατάρτισης. Οι γερμανικές επιχειρήσεις που συμμετέχουν μπορούν να μοιραστούν τις εμπειρίες που έχουν σχετικά με την ένταξη μαθητευόμενου προσωπικού στην εργασιακή διαδικασία της επιχείρησης. Αυτό αποτελεί βασική μέριμνα της ενδοεργασιακής κατάρτισης, γιατί, με την σωστή ένταξη του μαθητευόμενου προσωπικού στην εργασιακή διαδικασία της επιχείρησης, η εκπαίδευση νέων ανθρώπων παρέχει μεγάλα οφέλη στις επιχειρήσεις και σε καμία περίπτωση δεν αποτελεί μόνο έξοδο, αλλά μια μελλοντική επένδυση. Επιπλέον, μπορούν να συζητηθούν θέματα ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης και οι απαιτήσεις από το εκπαιδευτικό προσωπικό.

Τα εκπαιδευτικά ιδρύματα που συμμετέχουν μπορούν να εμπλουτίσουν το πρόγραμμα συνεργασίας με τις εμπειρίες που διαθέτουν πάνω σε θέματα οργάνωσης και συνεργασίας μεταξύ σχολών και επιχειρήσεων. Επίσης, μπορούν να εκπονήσουν σχέδια προγραμμάτων κατάρτισης με διασυνδεδεμένους φορείς. Η κατάρτιση με διασυνδεδεμένους φορείς είναι για την Ελλάδα ένα ελκυστικό μοντέλο, γιατί με τον τρόπο αυτό δίνεται η δυνατότητα συμμετοχής σε προγράμματα κατάρτισης, ιδιαίτερα σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις. Η οργανωτική δαπάνη και επομένως το κόστος εκπαίδευσης για κάθε επιχείρηση ελαττώνεται στα πλαίσια προγράμματος κατάρτισης με διασυνδεδεμένους φορείς και μετατρέπει την προσφορά των θέσεων επαγγελματικής κατάρτισης

σε σημαντική απόφαση για τις επιχειρήσεις μικρού και μεσαίου μεγέθους.

Εκτός από τη διάθεση των εταίρων να αναλάβουν συγκεκριμένα καθήκοντα σε ένα έργο διμερούς συνεργασίας στην επαγγελματική κατάρτιση, η χρηματοδότηση αποτελεί ουσιαστικό παράγοντα για την υλοποίησή του. Σε βάθος χρόνου, θεωρείται ουσιαστική και επιθυμητή η χρηματοδοτική συμμετοχή των επιχειρήσεων για την εφαρμογή ενός μοντέλου ενδοεργασιακής κατάρτισης, ακόμη και με την παροχή εκπαιδευτικού επιδόματος. Εν όψει, όμως, της οικονομικής κατάστασης, αυτήν τη στιγμή το μέτρο αυτό θεωρείται μη ρεαλιστικό. Εκτός αυτού, με βάση το υφιστάμενο μοντέλο οικονομικής ενίσχυσης για τους άνεργους, υπάρχουν για τις επιχειρήσεις, προς το παρόν, ελάχιστα κίνητρα, ώστε να αναλάβουν οι ίδιες την εκπαιδευτική επιδότηση. Έτσι, κρίνεται αναγκαία η αξιοποίηση του υφιστάμενου χρηματοδοτικού μοντέλου του ΟΑΕΔ, το οποίο προβλέπει την ενίσχυση της επιδότησης. Τα καθήκοντα των βιομηχανικών και εμπορικών επιμελητηρίων και του ΟΑΕΔ θα αναλαμβάνονται αρχικά με τη χρήση ιδίων πόρων. Υπάρχει, όμως, η διάθεση για τη θέσπιση ενός αειφόρου χρηματοδοτικού μοντέλου. Όσον αφορά στα βιομηχανικά και εμπορικά επιμελητήρια, η σχεδιαζόμενη κατάρτιση της υποχρεωτικής εγγραφής είναι μια κρίσιμη πτυχή και θα μπορούσε να οδηγήσει τα επιμελητήρια στην απαίτηση αμοιβής για την παροχή των υπηρεσιών τους. Για τη χρηματοδότηση εκκίνησης ενός πιλοτικού προγράμματος ενδοεργασιακής κατάρτισης πρέπει επίσης να υποβληθεί αίτηση για την έγκριση κονδυλίων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως γίνεται με τις στρατηγικές εταιρικές συνεργασίες που προωθούνται στα πλαίσια του προγράμματος Erasmus Plus. Στα πλαίσια εργασιακής συνεδρίασης, οι εταίροι του δικτύου σκοπεύουν να προτείνουν από κοινού ένα αποδεκτό χρηματοδοτικό μοντέλο.

4.3 Πρότυπο έργο THALES – Τεχνολογία – Βιοτεχνία – Ανάπτυξη – Εκπαίδευση – Ενέργεια – Αποκατάσταση

Βάσει πολυάριθμων συνεντεύξεων, ερευνών και εκδηλώσεων σχεδιάστηκε ένα νέο πιλοτικό έργο στον τομέα ανανεώσιμων πηγών ενέργειας και ενεργειακής απόδοσης. Το έργο τοποθετείται στην περιφέρεια της Δυτικής Μακεδονίας. Για την υλοποίηση του πιλοτικού έργου δραστηριοποιούνται η Διεύθυνση Εκπαίδευσης

Δυτικής Μακεδονίας, το επιμελητήριο Κοζάνης, το Κέντρο Τεχνολογικής Εκπαίδευσης Κοζάνης, σύλλογοι γονέων και μερικές σχολές της περιοχής. Από γερμανικής πλευράς το έργο υποστηρίζεται από τη Γερμανική Συνομοσπονδία Χειροτεχνών (ZDH), την Κεντρική Υπηρεσία Μετεκπαίδευσης Τεχνιτών (ZWH) καθώς και από εκπαιδευτικά ιδρύματα.

Το έργο περιλαμβάνει τις ακόλουθες δραστηριότητες:

1. Εκστρατεία πληροφόρησης για τις δυνατότητες της ενδοεργασιακής κατάρτισης
2. Διεξαγωγή αναλύσεων σε μαθητές με αντικείμενο τις κλίσεις και τις ικανότητες
3. Προσέλκυση επιχειρήσεων και δημιουργία βάσης δεδομένων για τη συλλογή επιχειρήσεων που θέλουν να δραστηριοποιηθούν στην ενδοεργασιακή κατάρτιση
4. Καθορισμός του περιεχομένου του προγράμματος ενδοεργασιακής κατάρτισης και εναρμόνιση με τα προγράμματα σπουδών των σχολών
5. Σχεδιασμός εκπαιδευτικού προγράμματος για την εκπαίδευση του διδακτικού προσωπικού.
6. Παρακολούθηση των μαθητευόμενων και των επιχειρήσεων στη φάση υλοποίησης μέσω συνοδευτικών μέτρων

Το έργο διαιρείται σε δύο μέρη, στη φάση της προετοιμασίας και στη φάση της υλοποίησης της ενδοεργασιακής κατάρτισης. Η φάση προετοιμασίας περιλαμβάνει την πληροφόρηση, την ανάπτυξη υποδομής, την προσέλκυση θέσεων κατάρτισης, τον προσδιορισμό του περιεχομένου της εκπαίδευσης, τόσο για την ενδοεργασιακή κατάρτιση όσο και για τη εκπαίδευση του προσωπικού κατάρτισης.

Η φάση πληροφόρησης αφορά κυρίως στο θέμα του επαγγελματικού προσανατολισμού. Μέσω εκδηλώσεων πληροφόρησης καθώς και ενημερωτικού υλικού απευθυνόμεστε συγκεκριμένα σε νέους και γονείς. Στον επαγγελματικό προσανατολισμό, όμως, πρέπει να συμπεριληφθούν και οι δάσκαλοι επαγγελματικών σχολών, δάσκαλοι εξειδικευμένοι στον επαγγελματικό προσανατολισμό καθώς επίσης και εκπρόσωποι επιχειρήσεων. Απευθυνόμεστε στους

νέους μέσω ελκυστικών και ταυτόχρονα ενημερωτικών φυλλαδίων και εντύπων που πείθουν για τις καλές μελλοντικές προοπτικές της ενδοεργασιακής κατάρτισης. Εκτός από την πληροφόρηση πρέπει να διεξαχθούν και αναλύσεις αξιολόγησης προσόντων, οι οποίες βοηθούν στην επιλογή επαγγέλματος ή σπουδών με την παροχή πληροφοριών σχετικά με τις κλίσεις και δεξιότητες των μαθητριών και μαθητών.

Στην ανάπτυξη της υποδομής για την υλοποίηση των φάσεων της πρακτικής εξάσκησης μέσα στην επιχείρηση περιλαμβάνεται και η διαδικασία συλλογής επιχειρήσεων και η δημιουργία βάσης δεδομένων με επιχειρήσεις που θέλουν να δραστηριοποιηθούν στην ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση. Εκτός αυτού, θα πρέπει να καθοριστούν πρότυπα ποιότητας και αντίστοιχες άδειες κατάρτισης που θα δοθούν στις επιχειρήσεις που θέλουν να δραστηριοποιηθούν στην ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση. Για την πρακτική εφαρμογή της κατάρτισης σε δύο χώρους εκπαίδευσης στην ύπαιθρο θα χρειαστεί να προταθούν συγκεκριμένες λύσεις, ώστε να διασφαλιστεί στους νέους η πρόσβαση στη σχολή και στην επιχείρηση. Σε περιφέρειες που δεν διαθέτουν επιχειρήσεις για ενδοεργασιακή κατάρτιση προτείνεται και η εκπαίδευση σε εταιρείες νέων επιχειρηματιών, οι οποίες στεγάζονται στις σχολικές εγκαταστάσεις. Σημαντικό είναι η εκπαίδευση να γίνεται σε πραγματικές εργασιακές συνθήκες. Αυτό μπορεί να γίνει με την εγκατάσταση, τη συντήρηση και τη λειτουργία αυτοτροφοδοτούμενου φωτοβολταϊκού συστήματος. Προϋπόθεση, βέβαια, είναι η διάθεση των αντίστοιχων συστημάτων, μετά από συνεννόηση μεταξύ κράτους και επιχειρήσεων.

Για την υλοποίηση ενός προγράμματος ενδοεργασιακής κατάρτισης θα πρέπει να προσδιοριστούν οι αντίστοιχες προϋποθέσεις που αφορούν στο περιεχόμενο της εκπαίδευσης. Αυτές θα χρειαστεί να αναπτυχθούν σε τέτοιο βαθμό που να επιτρέπουν τη σύνδεση του περιεχομένου σπουδών των σχολών με αυτό της ενδοεργασιακής κατάρτισης. Επίσης, η ολοκλήρωση μέρους της κατάρτισης στο εξωτερικό, οι οποία θα αναγνωρίζεται έπειτα στην Ελλάδα, θα πρέπει να προπαρασκευάζεται ως προς το περιεχόμενό της (αντιπαραβολή του περιεχομένου των εκάστοτε προγραμμάτων κατάρτισης). Τέλος, στα πλαίσια του έργου συνεργασίας στην επαγγελματική κατάρτιση, θα πρέπει να εκπονείται και να δοκιμάζεται ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης, το

οποίο θα προετοιμάζει το προσωπικό κατάρτισης για τη μετάδοση γνώσεων και δεξιοτήτων. Παράλληλα, θα πρέπει να εναρμονίζονται οι τεχνικές πληροφορίες του προγράμματος κατάρτισης με τα επαγγελματικά παιδαγωγικά μοντέλα.

Στη φάση υλοποίησης οι εταίροι το έργο θα χρειαστεί να παρέχουν υποστήριξη στις επιχειρήσεις και τα σχολεία που συμμετέχουν. Στην εν λόγω στήριξη συμπεριλαμβάνονται, για παράδειγμα, η δοκιμή διαφορετικών μορφών συνεργασίας στον τόπο εκπαίδευσης καθώς και προτάσεις για τη συνεχή εφαρμογή τους. Τόσο οι επιχειρήσεις όσο και οι εκπαιδευόμενοι πρέπει να παρακολουθούνται στενά κατά τη διάρκεια των φάσεων ενδοεργασιακής κατάρτισης. Την παρακολούθηση θα μπορούσαν να αναλάβουν εκπαιδευτικοί επαγγελματικών σχολών. Συν τοις άλλοις, θα καταστεί αναγκαίο να διοργανώνονται συναντήσεις εκπαιδευτικών, στις οποίες θα μπορούν να ανταλλάσουν εμπειρίες από την επικοινωνία τους με τους εκπαιδευόμενους. Το συντονισμό αυτών των δραστηριοτήτων του έργου θα μπορούσε να αναλάβει το T.E.I. Κοζάνης, και από γερμανικής πλευράς η Κεντρική Υπηρεσία Μετεκπαίδευσης Τεχνιτών (ZWH).

4.4 Πιλοτικό έργο διμερούς συνεργασίας στην επαγγελματική κατάρτιση στον τουριστικό κλάδο

Το πιλοτικό έργο στον τουριστικό κλάδο θα δοκιμαστεί στη Δράμα και την Καβάλα. Η περιφερειακή πρότυπη λύση θα πρέπει να ενσωματωθεί σε διαπεριφερειακές δομές, για να δημιουργήσει νέες μορφές ενδοεργασιακής κατάρτισης σε όσο το δυνατόν μεγαλύτερη κλίμακα. Στη συνέχεια θα πρέπει να δημιουργηθεί ένα δίκτυο με γερμανικές συνεργαζόμενες περιφέρειες – με τις πόλεις της Νυρεμβέργης και της Λάουφ αν ντερ Πέγκνιτς. Δεδομένου ότι υπάρχουν ήδη στενοί δεσμοί μεταξύ των περιφερειών, όπως με τη μορφή συνεργασίας μεταξύ Νυρεμβέργης και Καβάλας και μεταξύ Δράμας και της Λάουφ αν ντερ Πέγκνιτς καθώς και μια συμφωνία συνεργασίας μεταξύ του Πανεπιστημίου Εφαρμοσμένων Επιστημών της Νυρεμβέργης και του T.E.I. Καβάλας, μπορούν να χρησιμοποιηθούν οι υπάρχουσες δομές. Το θέμα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης θεωρείται από τους συμμετέχοντες ιδιαίτερα

κατάλληλο για τον καθορισμό των συμφωνηθέντων συνεργασιών. Πέρα από τους αναφερθέντες θεσμικούς φορείς, θα πρέπει να δικτυωθούν μεταξύ τους φορείς και από τις δύο περιφέρειες, όπως τα επιμελητήρια, επιχειρήσεις που παίρνουν μέρος στην ενδοεργασιακή κατάρτιση, σχολικοί επιθεωρητές και επαγγελματικά εκπαιδευτήρια, συνδικάτα, ενώσεις επιχειρήσεων κ.λπ. Για την υλοποίηση του έργου, έχουν ήδη εκδηλώσει διάθεση συμμετοχής πάνω από 20 Έλληνες και Γερμανοί εταίροι, μεταξύ αυτών και πολλές επιχειρήσεις, ενώσεις ξενοδοχείων και τουρισμού καθώς και κοινότητες. Οι φορείς αυτοί θα συμβάλουν στην δικτύωση των υφιστάμενων συνεταιριστικών δομών, όπως οι επιτροπές επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης που αναφέρονται στον ελληνικό νόμο για την παιδεία. Κύριο παράγοντα επιτυχίας και υλοποίησης του έργου θα αποτελέσει η θεσμική ένταξη και υποστήριξη του από τους φορείς που παίρνουν τις σχετικές αποφάσεις (κυρίως το Υπουργείο Παιδείας).

Ο σχεδιασμός του έργου εστιάζεται βασικά σε έναν εξωτερικό φορέα διαχείρισης, ο οποίος, με την παροχή ευρέος φάσματος υπηρεσιών σε επιχειρήσεις πάνω σε θέματα επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης, έχει ως στόχο να απαλλάξει τις επιχειρήσεις από την ανάληψη καθηκόντων που αφορούν στον προγραμματισμό και την εκτέλεση διαδικασιών ενδοεργασιακής κατάρτισης. Το γενικότερο σχέδιο του έργου συνεργασίας στην επαγγελματική κατάρτιση αποτελείται από διάφορες ενότητες. Η διάρθρωση σε ενότητες παρέχει τη δυνατότητα να υλοποιούνται οι ενέργειες που περιλαμβάνει η κάθε ενότητα καθώς και την προοπτική να μεταφέρονται σε άλλες περιφέρειες, άλλους κλάδους και επαγγέλματα ανάλογα με τις εκάστοτε ανάγκες. Η μεταβιβασιμότητα θα πρέπει να εξασφαλίζεται συνοδεία επιστημονικής τεκμηρίωσης, για να εντοπίσει τους παράγοντες που είναι σε περιφερειακό και κλαδικό επίπεδο απαραίτητοι για τη διασφάλιση της ποιότητας της κατάρτισης καθώς και για την εφαρμογή ενιαίων προτύπων.

Πρώτο δομικό στοιχείο του έργου προτείνεται η έναρξη συνεργασίας μεταξύ των περιοχών Καβάλας και Δράμας, η οποία θα υλοποιηθεί μέσω ενός τμήματος που θα χρηματοδοτήσουν και οι δύο πόλεις. Αυτό το τμήμα μπορεί να είναι και ο φροντιστής ενός έργου συνεργασίας στην επαγγελματική κατάρτιση. Έως τώρα, η σχέση μεταξύ των δύο πόλεων θεωρείτο ανταγωνιστική. Για την ενίσχυση της όλης περιφέ-

ρειας, αλλά και για την αμοιβαία κερδοφορία μέσω της συνεργασίας και συμπληρωματικότητας, θα ήταν επιθυμητή η καθιέρωση μιας ισχυρής συνεργασίας μεταξύ τους.

Το επόμενο δομικό στοιχείο του έργου περιλαμβάνει την λεπτομερή ανάλυση των δεξιοτήτων και του περιεχομένου που απαιτούνται για την επαγγελματική κατάρτιση, ώστε να καθοριστούν οι αρμοδιότητες που απαιτούνται από πλευράς επιχειρήσεων. Επιπλέον, θα πρέπει να δημιουργηθεί ένα πρότυπο επαγγελματικής εκπαίδευσης, το οποίο θα λαμβάνει υπόψη τις εποχικές ιδιαιτερότητες του τουριστικού κλάδου (π.χ. επαγγελματική σχολή με πρόγραμμα μαθημάτων ενιαίας διάρκειας, εκτός της τουριστικής περιόδου αιχμής). Σε αυτό θα πρέπει να προσθέσουμε και τον συνδυασμό του εκπαιδευτικού περιεχομένου που θα περιλαμβάνει η επαγγελματική κατάρτιση τόσο μέσα στις επιχειρήσεις όσο και εντός των επαγγελματικών σχολών καθώς και την προσαρμογή των επαγγελματικών προσόντων, για καλύτερο συντονισμό των προσφερόμενων δεξιοτήτων στον χώρο μαθητείας των επιχειρήσεων με αυτές του χώρου εκπαίδευσης των επαγγελματικών σχολών. Επίσης, θα πρέπει να γίνονται οργανωτικές προσαρμογές μέσα στις επιχειρήσεις, ώστε να διευκολύνονται οι απαραίτητες εκπαιδευτικές διαδικασίες. Επιπλέον, στα πλαίσια του επαγγελματικού προσανατολισμού θα πρέπει να απευθυνθούμε στους νέους, για να τους μεταδώσουμε μια ρεαλιστική εικόνα του περιεχομένου των επαγγελμαμάτων, στα οποία αφορά η εκπαίδευση, και να τους κεντρίσουμε το ενδιαφέρον για την επαγγελματική κατάρτιση. Τέλος, με την ενεργή ενημέρωση του κόσμου και τη διαφήμιση μπορούμε να συμβάλλουμε, ώστε να βελτιωθεί η εικόνα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης σε όλους τους συμμετέχοντες και να τους κινητοποιήσουμε να συνεργαστούν.

Η καθιέρωση ενός πρότυπου εκπαίδευσης θα λαμβάνει σοβαρά υπόψη την εποχική εξάρτηση που διέπει τον τουριστικό κλάδο. Την ιδιαιτερότητα αυτήν εξυπηρετούν οι ακόλουθες προτάσεις: Ένα πρώτο σενάριο είναι το πρόγραμμα μαθημάτων ενιαίας διάρκειας, εκτός της τουριστικής περιόδου αιχμής, για την εξασφάλιση της παρουσίας των μαθητευόμενων στις επιχειρήσεις κατά τη διάρκεια του καλοκαιριού. Στα πλαίσια της συνεργασίας με τη συνεταιριστική περιφέρεια Νυρεμβέργης-Λάουφ αν ντερ Πέγκνιτς, προτείνεται, εκτός περιόδου τουριστικής αιχμής στην

Ελλάδα, η υλοποίηση μέρους της πρακτικής εκπαίδευσης στη Γερμανία. Επίσης, μπορούν να αναπτυχθούν περιφερειακές και διαπεριφερειακές συνεργασίες με επιχειρήσεις που λειτουργούν και εκτός περιόδου τουριστικής αιχμής (π.χ. διεθνείς αλυσίδες ξενοδοχείων). Για την καθιέρωση του ενιαίου προγράμματος επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης απαιτούνται από πλευράς επαγγελματικών σχολών δομικές και οργανωτικές προσαρμογές.

Μια περαιτέρω οργανωτική πρόταση είναι η εκτεταμένη φάση πρακτικής εξάσκησης για περίοδο τριών ετών. Στην περίπτωση αυτή, τα μαθήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης μπορούν να εναλλάσσονται με την πρακτική εξάσκηση καθ' όλη τη διάρκεια της εκπαίδευσης. Το τελευταίο αυτό μοντέλο συγκεντρώνει την μεγαλύτερη προτίμηση από πλευράς ερωτηθέντων επιχειρήσεων της υπό μελέτη περιφέρειας. Αυτό συμβαίνει, γιατί οι μαθητευόμενοι θα έδειχναν μεγαλύτερο ενδιαφέρον, εάν προσέρχονταν τακτικά στην επιχείρηση και είχαν τη δυνατότητα να χρησιμοποιήσουν τις γνώσεις και δεξιότητες που απέκτησαν στην επαγγελματική σχολή. Όσο μεγαλύτερη είναι η κινητοποίηση των μαθητευόμενων τόσο μεγαλύτερο και το ενδιαφέρον των επιχειρήσεων να προσλάβουν μαθητευόμενους και μετά την ολοκλήρωση της εκπαίδευσης να τους απασχολήσουν πλέον ως μόνιμο ειδικευμένο προσωπικό.

Για την υλοποίηση του πιλοτικού έργου προτείνονται διάφορες δυνατότητες χρηματοδότησης. Ιδιαίτερα σημαντικό είναι να διευκρινιστεί ο τρόπος προσαρμογής του εξοπλισμού που διαθέτουν οι υφιστάμενες επαγγελματικές σχολές, στις διαφορετικές πλέον ανάγκες. Στις εναλλακτικές προτάσεις χρηματοδότησης περιλαμβάνονται εθνικοί πόροι του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΚΤ), προγράμματα στήριξης από το Erasmus+ καθώς και άλλα προγράμματα στήριξης της Ευρωπαϊκής Ένωσης στα πλαίσια του προγράμματος «Horizon 2020». Πέρα από αυτό, επιθυμητή είναι και μια συμπληρωματική χρηματοδότηση (απαιτούμενη ίδια συμμετοχή) μέσω κοινοτικών πόρων καθώς και η συμμετοχή των επιχειρήσεων.

4.5 Πιλοτικό έργο για την αρχική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στον κλάδο Μεταφορών και Εφοδιαστικής

Οι περιοχές-εταίροι στο εν λόγω έργο θα είναι η Κεντρική Μακεδονία και η περιοχή Ρουρ συμπεριλαμβανομένων και των εφοδιαστικών κόμβων της Θεσσαλονίκης και του Ντόρτμουντ. Στους εταίρους του έργου στην Ελλάδα, εκτός από το Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο της Θεσσαλονίκης, το οποίο έχει ρόλο συντονιστή του δικτύου, περιλαμβάνονται και οι επιχειρήσεις που επιθυμούν να συμμετέχουν στην εκπαίδευση, τα κρατικά σχολεία, η Γερμανική Σχολή Θεσσαλονίκης και τα αρμόδια κρατικά όργανα. Οι εταίροι της Ελλάδας μπορούν να έχουν πρόσβαση σε επαφές και εμπειρογνώμονες του δικτύου εφοδιαστικής του Ντόρτμουντ, το οποίο αποτελείται από 860 επιχειρήσεις (μεταξύ αυτών και σημαντικοί εκπρόσωποι του κλάδου όπως η Dachser, η Schenker, η Rhenus, η Kühne + Nagel, η Deutsche Post DHL) και θεωρείται ένα από τα σημαντικότερα του είδους του στη Γερμανία. Εκτός από τις επιχειρήσεις, το δίκτυο αυτό περιλαμβάνει και δύο ινστιτούτα ερευνών της Εταιρείας Φράουνχοφερ, τη Δημοτική Υπηρεσία Οικονομικής Στήριξης του Ντόρτμουντ και το Βιομηχανικό και Εμπορικό Επιμελητήριο του Ντόρτμουντ.

Οι εταίροι του έργου που διεξήγαγαν τη μελέτη εφικτότητας για τον τομέα Μεταφορών και Εφοδιαστικής διαμόρφωσαν συνολικά τρία σενάρια, στα πλαίσια των οποίων δύναται να υλοποιηθούν πιλοτικά έργα εκπαίδευσης. Ένα πρώτο σενάριο συμπεριλαμβάνει τις σχολές επαγγελματικής κατάρτισης του ΟΑΕΔ και απευθύνεται σε νέους ηλικίας από 16 έως 23 ετών. Το πρόγραμμα διαρκεί δύο χρόνια και εκπαιδεύει στο επάγγελμα του διαχειριστή αποθήκης. Οι μαθητευόμενοι υποχρεώνονται να καταρτίζονται μέσα στην επιχείρηση για τρεις ή τέσσερις ημέρες την εβδομάδα, ενώ για μία ή δύο ημέρες την εβδομάδα θα παρακολουθούν τη θεωρητική εκπαίδευση στη σχολή. Το μοντέλο αυτό της παράλληλης θεωρητικής και πρακτικής εκμάθησης προτιμάται από τις περισσότερες επιχειρήσεις της έρευνας (70 %).

Ένα δεύτερο σενάριο περιλαμβάνει τα επαγγελματικά λύκεια (ΕΠΑΛ) και αφορά στο σχεδιασμό του έτους πρακτικής εξάσκησης στα πλαίσια του νέου νόμου για την παιδεία. Το πρόγραμμα απευθύνεται σε

νέους ηλικίας από 18 έως 25 ετών που επιθυμούν να εκπαιδευτούν στο επάγγελμα του Διαχειριστή Εφοδιαστικής Αλυσίδας. Βάσει του προγράμματος, οι μαθητές θα μαθητεύουν για 5 μέρες την εβδομάδα μέσα στις επιχειρήσεις, η θεωρητική διδασκαλία διάρκειας 7 ωρών θα πραγματοποιείται σε δύο απογεύματα την εβδομάδα στις αντίστοιχες επαγγελματικές σχολές των ΕΠΑΛ.

Το τρίτο σενάριο ακολουθεί μια τελείως νέα τακτική και περιλαμβάνει ως χώρο θεωρητικής εκπαίδευσης την Γερμανική Σχολή Θεσσαλονίκης. Το μάθημα εκεί θα γίνεται στην ελληνική και τη γερμανική γλώσσα. Η πρακτική εκπαίδευση θα γίνεται σε επιχειρήσεις της περιφέρειας με έμφαση στα εμπορικά επαγγέλματα του τομέα της εφοδιαστικής. Τα τρία μοντέλα θα παρακολουθούνται παράλληλα σε μεταγενέστερο έργο, για να δοκιμαστούν διαφορετικές προσεγγίσεις και να διαμορφωθούν μοντέλα βέλτιστης πρακτικής.

Στην υλοποίηση των πιλοτικών έργων συντονιστικό ρόλο θα αναλάβουν οι εταίροι του έργου που διεξήγαγαν τη μελέτη εφικτότητας για τον τομέα Μεταφορών και Εφοδιαστικής, το Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης και η εταιρεία Effizienzcluster Management GmbH. Θα λάβουν προπαρασκευαστικά μέτρα για ένα πιλοτικό έργο. Αυτά περιλαμβάνουν και τη διοργάνωση εποπτευόμενων εργαστηρίων με όλους τους φορείς που επιθυμούν να συμμετάσχουν, τη δημιουργία μιας συντονιστικής επιτροπής για τη διαχείριση του έργου, την υλοποίηση μιας ενημερωτικής εκστρατείας με τις επιχειρήσεις και τους εκπαιδευόμενους ως ομάδες-στόχους. Παράλληλα με τις δραστηριότητες αυτές θα υπάρχει συνεχής παρακολούθηση και τεκμηρίωση της κατάστασης υλοποίησης.

Στα πλαίσια των δραστηριοτήτων του πιλοτικού έργου προγραμματίζεται και μια ευρέως φάσματος ενημερωτική εκστρατεία που θα αφορά στις επιχειρήσεις. Στις συνεντεύξεις που έγιναν 80% των επιχειρήσεων δήλωσαν ότι δεν είναι επαρκώς ενημερωμένες σχετικά με την ενδοεργασιακή κατάρτιση. Για το λόγο αυτό, οι επιχειρήσεις δε διαθέτουν τις απαιτούμενες πληροφορίες για να μπορέσουν να αποφασίσουν εάν θα συμμετέχουν σε ένα τέτοιο μοντέλο και ενδεχομένως σε μια τέτοια επένδυση στην εκπαίδευση. Με την ενημερωτική εκστρατεία επιδιώκεται η προσέλκυση στα νέα μοντέλα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης των επιχειρήσεων που επιθυμούν να εκπαιδεύσουν

μαθητευόμενους. Επίσης, επιδιώκεται η στοχευμένη προσέλκυση μαθητευόμενων στο μοντέλο, ώστε να βρεθούν όσο το δυνατό καλύτεροι και κινητοποιημένοι υποψήφιοι.

Για την υλοποίηση αυτήν καθ' εαυτήν και το συνδυασμό της σχολικής εκπαίδευσης και ενδοεργασιακής κατάρτισης, θα πρέπει να εκπονηθούν εκπαιδευτικά προγράμματα τόσο για την ενδοεργασιακή κατάρτιση όσο και για την σχολική εκπαίδευση, να διατεθεί ο απαραίτητος εξοπλισμός και να ελεγχθούν οι επιχειρήσεις όσον αφορά στην εκπαιδευτική τους επάρκεια. Η τελευταία πρόταση αφορά αφ' ενός μεν στη διαθεσιμότητα των απαιτούμενων χώρων, αφ' ετέρου δε στην διαθεσιμότητα εξειδικευμένου εκπαιδευτικού προσωπικού. Μέσω προσφορών περαιτέρω εξειδίκευσης θα υποστηρίζονται οι επιχειρήσεις στην επιμόρφωση του εκπαιδευόμενου προσωπικού τους. Περαιτέρω βοήθεια θα παρέχεται στη σύνταξη συμβάσεων επαγγελματικής κατάρτισης, στη διάθεση διδακτικού και εκπαιδευτικού υλικού καθώς και στη σύσταση εξεταστικών επιτροπών που θα αναλαμβάνουν τη διεξαγωγή των εξετάσεων αξιολόγησης της πρακτικής εξάσκησης. Οι συντονιστές του δικτύου θα πρέπει να συμβάλλουν και στην εύρυθμη συνεργασία μεταξύ σχολών και επιχειρήσεων πάνω σε μαθησιακά θέματα. Επιπλέον, μέσω του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης θα πρέπει να υποογκίζονται τακτικά οι ιδιαίτερες ανάγκες των εταιρειών.

Ένα κεντρικό θέμα των πιλοτικών έργων θα είναι η πληροφόρηση και δημοσιότητα καθώς και το ενεργό μάρκετινγκ. Αφ' ενός μεν θα επεκτείνεται συνεχώς το δίκτυο (συνεργατών) των πιλοτικών έργων, αφ' ετέρου δε, με την προώθηση από τα μέσα μαζικής ενημέρωσης θα ανταμείβονται οι επιχειρήσεις που συμμετέχουν γνωστοποιώντας τη δέσμευσή τους στην εκπαίδευση της ελληνικής νεολαίας. Άλλοι σημαντικοί παράγοντες επιτυχίας του έργου θεωρούνται τόσο η πολιτική όσο και η οικονομική υποστήριξη των επιχειρήσεων καθώς και η επάρκεια υλικού εξοπλισμού και ανθρώπινου δυναμικού των επαγγελματικών σχολών.

5. Συμπεράσματα

Πέντε μελέτες εφικτότητας ερεύνησαν αρχικά, στο πλαίσιο μιας ελληνογερμανικής συλλογικής εργασίας, διάφορους κλάδους στην Ελλάδα ως προς το δυναμικό της ανάπτυξης και του εξειδικευμένου προσωπικού τους. Επιπλέον, εντοπίστηκαν μερικές προκλήσεις που μπορούν να αντιμετωπιστούν, έτσι ώστε να καταστεί το ελληνικό σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης πιο ελκυστικό. Οι προκλήσεις εκφράστηκαν από διαφορετικούς φορείς στην Ελλάδα, οι οποίοι είχαν ήδη έρθει ή επιθυμούν να έρθουν σε επαφή με το θέμα. Σε αυτούς συγκαταλέγονται εκτός από επιχειρήσεις και επιμελητήρια, εμπορικές ενώσεις, σχολεία, εκπροσωπήσεις εργαζομένων, σύλλογοι γονέων και πολλοί άλλοι φορείς. Οι προκλήσεις αυτές συγκεντρώθηκαν από τις ομάδες έργου και συνοψίστηκαν σε πέντε τεκμηριωμένες εκθέσεις.

Αναφορικά με τον προσδιορισμό των προκλήσεων που επιδέχονται βελτίωση οι ομάδες έργου κυρίως διατύπωσαν ιδέες για το πως η επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα θα τεθεί σε ανοδική πορεία, συμβάλλοντας έτσι στην βελτίωση της απασχολησιμότητας των νέων Ελληνίδων και Ελλήνων. Όλες αυτές οι ιδέες βασίζονται σε συνεργατικά δίκτυα Ελλήνων και Γερμανών εταιρειών που εκάστοτε εντοπίζονται σε μια συγκεκριμένη περιοχή. Στην Ελλάδα εκπροσωπούνται εκτός της Αττικής οι περιοχές Κεντρική Μακεδονία, Δυτική Μακεδονία καθώς επίσης και Ανατολική Μακεδονία και Θράκη. Στη Γερμανία δημιουργήθηκαν συνεργατικά δίκτυα στην περιοχή του Ρουρ, τη Νυρεμβέργη και περίχωρα, το *Δυτικό Μεκλεμβούργο*, τη *Δυτική Ρηνανία* καθώς και τη μητροπολιτική περιοχή της Φρανκφούρτης. Επιπλέον, καθιερώνονται συνεργασίες πόλεων, οι οποίες θα προχωρήσουν πέραν του ζητήματος της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (Κοζάνη – Ντούρεν).

Περισσότεροι από 100 θεσμικοί φορείς υπέγραψαν μια δήλωση προθέσεων, στην οποία εκφράζουν την επιθυμία τους να υποστηρίξουν τη συμμετοχή σε καινοτόμα έργα στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης. Μερικοί φορείς έχουν ήδη συμφωνήσει σε συγκεκριμένα πακέτα εργασίας, τα οποία θα μπορούσαν να αναλάβουν στο πλαίσιο ενός πιλοτικού έργου. Στις συνεντεύξεις και εκδηλώσεις με διάφορους παράγοντες, από επιμελητήρια και εμπορικές ενώσεις έως και συλλόγους γονέων,

διαπιστώθηκε ότι το ενδιαφέρον για την επαγγελματική κατάρτιση σε επιχειρήσεις είναι πολύ υψηλό παρά το γενικώς υποβαθμισμένο κύρος. Συμφωνήθηκε ευρέως ότι η αλλαγή προς μια πλησιέστερη στην πράξη εκπαιδευτική κατάρτιση μπορεί να προσφέρει καλές ευκαιρίες για τους νέους στην Ελλάδα.

Επιπλέον, το εκάστοτε κλαδικό περιβάλλον που ερευνήθηκε, εμπνέει ελπίδα ότι θα μπορέσει η Ελλάδα, ειδικά σε αυτούς τους τομείς, να ξεπεράσει την κρίση σύντομα. Με την ενδοεργασιακή κατάρτιση και εξειδίκευση των μαθητευόμενων, η οποία προσανατολίζεται στις τρέχουσες ανάγκες των επιχειρήσεων, δημιουργείται νέο εργατικό δυναμικό, το οποίο μπορεί να τροφοδοτεί τις επιχειρήσεις με αναγκαίο εξειδικευμένο προσωπικό, έτσι ώστε να παράγουν υψηλής ποιότητας προϊόντα και να αντιμετωπίζουν επιτυχώς τον ανταγωνισμό στην παγκόσμια αγορά. Το υφιστάμενο αναπτυξιακό δυναμικό δύναται να αξιοποιηθεί με τη διαθεσιμότητα του ειδικευμένου εργατικού δυναμικού.

Νέα πρότυπα επαγγελματικής κατάρτισης έχουν ως συνέπεια μια ανανέωση ή διεύρυνση των καθηκόντων για πολλούς παράγοντες, από το κράτος, τις επιχειρήσεις και τα επιμελητήρια έως και τους εκπαιδευτικούς των επαγγελματικών σχολών. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα για τους τομείς της διασφάλισης της ποιότητας, των προτύπων κατάρτισης, του ελέγχου και του συντονισμού των καθηκόντων στην επαγγελματική κατάρτιση, αλλά και για την επικοινωνία και το συντονισμό μεταξύ των σχολείων και των επιχειρήσεων. Για να υλοποιηθεί η ιδέα μιας νέας επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης απαιτείται από τις συμμετέχουσες επιχειρήσεις και τους θεσμικούς φορείς να επιδείξουν δέσμευση και διάθεση συνεργασίας. Οι επιχειρήσεις και θεσμικοί φορείς που ερωτήθηκαν, τόνισαν τη σημασία της συνεργασίας και στήριξης από το πολιτικό περιβάλλον και τη διοίκηση εκπαίδευσης στην υλοποίηση νέων προτύπων εκπαίδευσης. Οι προσεγγίσεις που προέκυψαν από τις μελέτες εφικτότητας προβλέπουν την καρποφόρα έκβαση που θα μπορούσε να έχει το άνοιγμα προς νέες συνεργασίες και δίκτυα.

Οι συμμετέχοντες και ερωτηθέντες στις μελέτες εφικτότητας διακρίνουν στο διμερή χαρακτήρα των προγραμμάτων κατάρτισης μια σειρά ευκαιριών. Πρώτον, εκδηλώθηκε έντονο ενδιαφέρον να αντληθούν γνώσεις από την ενδοεργασιακή

κατάρτιση στη Γερμανία και τα σχετικά μοντέλα (π.χ. εξωτερική διαχείριση εκπαίδευσης και κατάρτισης). Η μεταφορά και ανταλλαγή εμπειριών οφείλει να είναι πάντα αμοιβαία, να στηριχθεί σε υφιστάμενες δομές και να προσαρμοστεί στις συνθήκες της Ελλάδας.

Δεύτερον, εκφράστηκε η επιθυμία να επιτραπεί, στο πλαίσιο των προγραμμάτων κατάρτισης, η κινητικότητα των μαθητευόμενων και του εκπαιδευτικού προσωπικού. Κατά την ανταλλαγή του εκπαιδευτικού προσωπικού η μετάδοση γνώσεων και εμπειριών βρίσκεται, μεταξύ άλλων, στο επίκεντρο, ενώ θα δίνεται στους νέους η ευκαιρία να διευρύνουν την επαγγελματική και κοινωνική επάρκεια σε ένα διαπολιτισμικό περιβάλλον. Η δυνατότητα διεθνούς ανταλλαγής θα συνέβαλλε και στην αύξηση της ελκυστικότητας των εκπαιδευτικών προγραμμάτων για νέους.

Τρίτον, θα αυξηθεί με τη διμερή ανταλλαγή η εκλυστικότητα συμμετοχής σε ένα γερμανοελληνικό πρόγραμμα συνεργασίας στον τομέα της εκπαίδευσης για τις επιχειρήσεις, οι οποίες συνδέουν τη συμμετοχή σε ένα πρόγραμμα διεθνούς χαρακτήρα με την προοπτική αύξησης των επαφών που διατηρούν με το εξωτερικό και τη δημιουργία νέων επιχειρηματικών σχέσεων.

Τέλος, η ενδυνάμωση των σχέσεων συνεργασίας μεταξύ πολυάριθμων ελληνικών και γερμανικών επιχειρήσεων, ιδρυμάτων και μεμονομένων ατόμων οδηγεί σε αμέτρητες συναντήσεις, συμβάλλοντας έτσι σημαντικά στις γερμανοελληνικές σχέσεις.