

Η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ελλάδα και τη Γερμανία

Μια μελέτη στο πλαίσιο του έργου Future4VET

Τμήμα εκπαίδευσης

ΕΛΛΗΝΟΓΕΡΜΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΚΟ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΟ ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΡΙΟ

Έκδοση

Copyright:

Όλα τα δικαιώματα ανήκουν στον εκδότη. Απαγορεύεται η αναπαραγωγή οποιουδήποτε τμήματος αυτής της εργασίας, χωρίς τη γραπτή άδεια του εκδότη

Εκδότης:

Ελληνογερμανικό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο
Τμήμα εκπαίδευσης

Δορυλαίου 10-12, 11521 Αθήνα

Τηλ.: 0030 210 6419000

<https://griechenland.ahk.de/gr/ekpaideysi/future4vet>

Συντάκτης:

Χριστίνα Καρακιουλάφη, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια, Τμήμα
Κοινωνιολογίας, Πανεπιστήμιο Κρήτης

Σε συνεργασία με την Ομάδα Εργασίας Κοινωνικών Εταίρων του
Ελληνογερμανικού Εμπορικού και Βιομηχανικού Επιμελητηρίου

Εξώφυλλο:

Μάρτιος 2025

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

«Αναζήτηση των αναγκών των επιχειρήσεων και καθορισμός μιας διαδικασίας για την ενσωμάτωση των αναγκών στα νέα προγράμματα σπουδών»

1. Ελλάδα	12
1.1. Πολιτικές και θεσμοί διάγνωσης αναγκών, πρόβλεψης και ανάπτυξης δεξιοτήτων	12
1.1.1. Διακυβέρνηση συστήματος διάγνωσης και ανάπτυξης δεξιοτήτων	12
1.1.2. Εθνικές Στρατηγικές: Στρατηγική Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού & Στρατηγικό Σχέδιο Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης, Δια Βίου Μάθησης και Νεολογίας 2022-2024	13
1.1.3. Ο Μηχανισμός Διάγνωσης Αναγκών Αγοράς Εργασίας	14
1.1.4. Ο ρόλος των «Συμβουλίων Σύνδεσης με την Παραγωγή και την Αγορά Εργασίας» (Σ.Σ.Π.Α.Ε.) και των «Κληδικών Συμβουλίων Δεξιοτήτων» στην διάγνωση αναγκών δεξιοτήτων	15
1.1.5. Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων στη διάγνωση των αναγκών των επιχειρήσεων σε δεξιότητες	17
1.2. Διαδικασία αναθεώρησης και εμπλουτισμού του περιεχομένου της επαγγελματικής κατάρτισης/ των επαγγελματών μαθητείας	19
2. Γερμανία	21
2.1. Πολιτικές και θεσμοί διάγνωσης αναγκών, πρόβλεψης και ανάπτυξης δεξιοτήτων	21
2.2. Διαδικασία αναθεώρησης και εμπλουτισμού του περιεχομένου της επαγγελματικής κατάρτισης/των επαγγελματών μαθητείας	24
2.2.1. Διαδικασία επικαιροποίησης/δημιουργίας νέων επαγγελματικών κανονισμών	24
2.2.2. «Πρόσθετα προσόντα» στην πρακτική της επαγγελματικής κατάρτισης	26
3. Αποτίμηση	27
3.1. Στρατηγικές/Πολιτικές/Μηχανισμοί διάγνωσης των αναγκών σε δεξιότητες και ειδικότητες	27
3.2. Μηχανισμοί/Διαδικασίες ενσωμάτωσης διαπιστωμένων αναγκών σε δεξιότητες, επαγγέλματα και ειδικότητες στα νέα προγράμματα σπουδών στο πλαίσιο της Ε.Ε.Κ.	28
Πηγές 1 ^{ου} Κεφαλαίου	98

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

«Το Σύστημα Μαθητείας Ελλάδα-Γερμανία»

1. Ελλάδα	32
1.1. Εισαγωγικά	32
1.2. Διακυβέρνηση των σχημάτων μαθητείας	32
1.3. Οι δομές επαγγελματικής κατάρτισης και μαθητείας	36
2. Γερμανία	43
2.1. Εισαγωγικά	43
2.2. Η διακυβέρνηση της μαθητείας	43
2.3. Οι δομές επαγγελματικής κατάρτισης και μαθητείας	45
2.3.1. Σύστημα διττής Ε.Ε.Κ.: Μαθητεία	45
3. Αποτίμηση	50
Πηγές 2 ^{ου} Κεφαλαίου	99

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

«Ποιοτικός έλεγχος στην επαγγελματική εκπαίδευση»

1. Ελλάδα	56
1.1. Εισαγωγικά	56
1.2. Ο Ρόλος του Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.	56
1.3. Πλαίσιο Ποιότητας Προγραμμάτων Σπουδών (Π.Σ.) της Ε.Ε.Κ.	61
1.4. Πλαίσιο ποιότητας Δημοσίων Σ.Α.Ε.Κ.	61
1.5. Πλαίσιο ποιότητας Μαθητείας	63
1.6. Πιστοποίηση εκπαιδευτών ενηλίκων	64
1.7. Η διασφάλιση ποιότητας στην Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση	64
2. Γερμανία	68
2.1. Εισαγωγικά	68
2.2. Οι ακρογωνιαίοι λίθοι διασφάλισης της ποιότητας του συστήματος διττής κατάρτισης	69
2.3. Ένα πολυεπίπεδο σύστημα διασφάλισης της ποιότητας της Ε.Ε.Κ.	73
2.4. Ο ρόλος των επιμελητηρίων στη διασφάλιση της ποιότητας	75
2.5. Η διασφάλιση ποιότητας στην Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση	04
3. Αποτίμηση – Προτάσεις	76
Πηγές 3^{ου} Κεφαλαίου	100

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

«Επιχειρηματικότητα και (επαγγελματική) εκπαίδευση και κατάρτιση: Ελλάδα-Γερμανία»

1. Ελλάδα	84
1.1. Η Επιχειρηματική Εκπαίδευση και η επιχειρηματικότητα στα σχολεία	84
1.2. Καλές πρακτικές στο πεδίο της «επιχειρηματικής εκπαίδευσης»	85
1.2.1. Ι.Ε.Π.: Έργο «Επιμόρφωση εκπαιδευτικών/εκπαιδευτών σε θέματα μαθητείας»: θεματική ενότητα (Θ.Ε.) για την επιχειρηματικότητα	85
1.2.2. Έργο "Develop National Networks of Adult Education Providers in the field of Entrepreneurship" (ENTRnet), με συγχρηματοδότηση του ERASMUS+ Key Action	85
1.2.3. Δράσεις του Σ.Ε.Β.: εκπαιδευτικά προγράμματα του Σ.Ε.Ν./JA Greece & Οδηγοί επιχειρηματικής εκπαίδευσης	86
1.2.4. Έργο ETHICSBOARD	87
1.2.5. Envolve Entrepreneurship	88
1.3. Θέσεις των κοινωνικών εταίρων	88
2. Γερμανία	91
2.1. Η Επιχειρηματική Εκπαίδευση και η επιχειρηματικότητα στα σχολεία	91
2.2. Καλές πρακτικές στο πεδίο της «επιχειρηματικής εκπαίδευσης»	92
2.2.1. Η πρωτοβουλία «Επιχειρηματικό πνεύμα στα σχολεία» (Unternehmergeist in die Schulen)	92
2.2.2. Η πρωτοβουλία IW JUNIOR	92
2.2.3. Η δράση «Start-up BW»	94
2.2.4. Το πρόγραμμα "Schule mit Unternehmergeist" - kobra.net	94
2.3. Θέσεις των κοινωνικών εταίρων	94
3. Αποτίμηση - Προτάσεις	96
Πηγές 4^{ου} Κεφαλαίου	101

Πρόλογος

Το έργο Future4VET αποτελεί άμεση συνέχεια του Μνημονίου Συνεργασίας του Ιουνίου 2021 μεταξύ του Ομοσπονδιακού Υπουργείου Παιδείας και Έρευνας (BMBF) και του Ελληνικού Υπουργείου Παιδείας, Θρησκευμάτων και Αθλητισμού και επιδιώκει τη διαμόρφωση και υλοποίηση των στόχων, που διατυπώνονται σε αυτό ως προς την ελληνογερμανική συνεργασία στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Το Future4VET έχει διάρκεια 3 έτη και χρηματοδοτείται από το Ομοσπονδιακό Υπουργείο Παιδείας και Έρευνας της Γερμανίας (BMBF) και από το Υπουργείο Παιδείας, Θρησκευμάτων και Αθλητισμού της Ελλάδας (Υ.ΠΑΙ.Θ.Α.). Τον κεντρικό συντονισμό του έργου έχουν αναλάβει το Ερευνητικό Ινστιτούτο για την καινοτόμα Σχεδίαση Επαγγελημάτων και την Πρόληψη “FIAP e.V.” και Ελληνογερμανικό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο. Στο έργο συνεισφέρει επίσης με την τεχνογνωσία του το μη κερδοσκοπικό εκπαιδευτικό ίδρυμα “Arbeit und Leben Hamburg” ως εταίρος.

Το έργο επικεντρώνεται πρωτίστως στη μεταφορά γνώσεων και την οικοδόμηση δεξιοτήτων για τα Συμβούλια Σύνδεσης με την Παραγωγή και την Αγορά Εργασίας (Σ.Σ.Π.Α.Ε.) καθώς και στην άμεση υποστήριξη τους για τον προγραμματισμό νέων έργων. Στόχος του έργου είναι, μεταξύ άλλων, η εντατικοποίηση της ελληνογερμανικής συνεργασίας ως προς την ενσωμάτωση των «πράσινων δεξιοτήτων» και της ψηφιοποίησης στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, η οποία θα πρέπει να είναι προσανατολισμένη στην αγορά εργασίας και στην ενίσχυση των δεξιοτήτων των εργαζομένων. Σε συνεργασία με ελληνικά εκπαιδευτικά ιδρύματα που συμμετέχουν στο έργο, θα αναπτυχθεί και θα δοκιμαστεί πιλοτικά στην Ελλάδα ένα νέο «πράσινο» και ψηφιακό επαγγελματικό προφίλ, το οποίο δεν υπάρχει σε αυτή τη μορφή ούτε στη Γερμανία. Τέλος, υψηλά στην ατζέντα του έργου είναι η πρακτική συνάφεια της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, χάρη στη συμμετοχή και τη συνεργασία όλων των σχετικών εταίρων, ιδιαίτερα των επιχειρήσεων, των

κοινωνικών εταίρων και των ιδρυμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Στο πλαίσιο αυτού, συστάθηκε από το Ελληνογερμανικό Επιμελητήριο η «Ομάδα Εργασίας Κοινωνικών Εταίρων», η οποία αποτελούνταν από εκπροσώπους της Ελληνικής Συνομοσπονδίας Εμπορίου & Επιχειρηματικότητας (Ε.Σ.Ε.Ε.), του Ινστιτούτου Μικρών Επιχειρήσεων της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας (Ι.Μ.Ε. Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε), του Ινστιτούτου Εργασίας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (Ι.Ν.Ε. Γ.Σ.Ε.Ε.), του Ινστιτούτου του Συνδέσμου Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (Ι.Ν.Σ.Ε.Τ.Ε.), του Συνδέσμου Βιομηχανιών Ελλάδος (Σ.Β.Ε.) και του Συνδέσμου Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.). Σημειώνεται, ότι στην Ομάδα Εργασίας συμμετείχαν, έχοντας εποπτικό ρόλο, εκπρόσωποι του Υ.ΠΑΙ.Θ.Α. Η Ομάδα Εργασίας συσκεπτόταν σε μηνιαία βάση, προκειμένου να συνδιαλέγεται και να διαμορφώνει, βασισμένη στη γερμανική τεχνογνωσία, τα επόμενα βήματα του έργου, αφουγκραζόμενη πάντα τις πραγματικές ανάγκες της ελληνικής αγοράς εργασίας και του ελληνικού επιχειρείν.

Κομβικής σημασίας για την αναζήτηση των αναγκών των επιχειρήσεων σε δεξιότητες και επαγγέλματα αλλά και για τον καθορισμό μιας διαδικασίας για την ενσωμάτωση των αναγκών αυτών στα νέα προγράμματα σπουδών, μπορούν να θεωρηθούν: α) η ύπαρξη μιας ολοκληρωμένης στρατηγικής διάγνωσης των αναγκών σε δεξιότητες και ειδικότητες, β) η διαμόρφωση μηχανισμών και διαδικασιών μέσω των οποίων οι διαπιστωμένες ανάγκες σε δεξιότητες, επαγγέλματα και ειδικότητες μπορούν μέσα σε εύλογους χρόνους να ενσωματωθούν στα νέα προγράμματα σπουδών στο πλαίσιο της επαγγελματικής κατάρτισης (με έμφαση στη μαθητεία).

Τα τέσσερα (4) κεφάλαια του παρόντος πραγματεύονται τα βασικά χαρακτηριστικά, καθώς και επιμέρους πτυχές και ζητήματα που αφορούν τόσο τα συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης,

γενικότερα, όσο και τα συστήματα μαθητείας, ειδικότερα, στην Ελλάδα και τη Γερμανία. Στόχος δεν είναι απλώς η περιγραφή των συστημάτων Ε.Ε.Κ. και μαθητείας στις δύο χώρες, αλλά και μια αποτίμηση τους με σκοπό την διατύπωση προτάσεων πολιτικής. Τα κεφάλαια εστιάζουν στα εξής:

- **Κεφάλαιο 1ο:** Αναζήτηση των αναγκών των επιχειρήσεων και καθορισμός μιας διαδικασίας για την ενσωμάτωση των αναγκών στα νέα προγράμματα σπουδών
- **Κεφάλαιο 2ο:** Το σύστημα μαθητείας στην Ελλάδα και τη Γερμανία
- **Κεφάλαιο 3ο:** Ποιοτικός έλεγχος στην επαγγελματική εκπαίδευση
- **Κεφάλαιο 4ο:** Επιχειρηματικότητα και (επαγγελματική) εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ελλάδα και τη Γερμανία

Για την ανάλυση αξιοποιήθηκε υλικό από τρεις κατηγορίες «πηγών»:

- Τα τέσσερα (4) ηχογραφημένα workshops που διοργανώθηκαν από το Ελληνογερμανικό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο στο πλαίσιο του προγράμματος Future4VET. Εδώ δεν λήφθηκαν υπόψη μονάχα οι τοποθετήσεις των ομιλητών/τριων αλλά και προβληματισμοί/ερωτήματα που τέθηκαν στο πλαίσιο της συζήτησης από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες.

- Μια εκτεταμένη βιβλιογραφική επισκόπηση των μελετών που έχουν εκπονήσει κυρίως τα Ινστιτούτα των κοινωνικών εταίρων (για την Ελλάδα) και το BIBB για τη Γερμανία, προκειμένου να «πλαισιωθεί» το ποιοτικό υλικό που αντλήθηκε από τα workshops.

- Οι απαντήσεις που δόθηκαν (σε γραπτή μορφή ή προφορικά στο πλαίσιο διαδικτυακής συνάντησης) σε συμπληρωματικά διευκρινιστικά ερωτήματα που τέθηκαν γραπτώς προς το Υ.ΠΑΙ.Θ.Α. και προς τους κοινωνικούς εταίρους (Ι.Μ.Ε. Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Ι.Ν.Ε. Γ.Σ.Ε.Ε., Σ.Ε.Β.) στη βάση του επικαιροποιημένου report που συντάχθηκε το 2023 για το CEDEFOP από το Υ.ΠΑΙ.Θ.Α. και το οποίο αφορούσε το Μεταλλειοκοινό Έτος - Τάξη Μαθητείας

Πριν προχωρήσουμε στην παρουσίαση του περιεχομένου των τεσσάρων κεφαλαίων, σκόπιμο θα ήταν να γίνουν

οι εξής δύο επισημάνσεις. Αφενός, οι επισημάνσεις και διαπιστώσεις που αποτυπώνονται δεν διέπονται από μια λογική αξιολογικής κατάταξης των δύο συστημάτων αλλά επιχειρούν να αναδείξουν τα δυνατά και αδύνατα τους σημεία, και να προβούν όσο το δυνατό σε προτάσεις για καλές πρακτικές που μπορούν να «μεταφερθούν/ενσωματωθούν» στο ελληνικό πλαίσιο. Αφετέρου, δεν πρέπει να αγνοηθούν οι διαφορετικοί όροι και χρόνοι συγκρότησης των συστημάτων Ε.Ε.Κ., και κυρίως μαθητείας, στις δύο χώρες, οι διαφορές στο ρυθμιστικό/θεσμικό πλαίσιο, οι αρχές και η φιλοσοφία που διέπουν τα συστήματα στις δύο χώρες, η κουλτούρα κατάρτισης αλλά και η ευρύτερη κουλτούρα κοινωνικής συνεργασίας που διαπερνά το σύστημα των εργασιακών σχέσεων, ως προς το ρόλο που καλούνται να διαδραματίσουν οι κοινωνικοί εταίροι. Συνεπώς η όποια σύγκριση και «μεταφορά τεχνογνωσίας» οφείλει να λάβει υπόψη αυτές τις συνιστώσες, καθώς και το γεγονός ότι ακόμη και εάν το θεσμικό πλαίσιο είναι κάτι το οποίο δύναται να αλλάξει σχετικά εύκολα, η κουλτούρα κατάρτισης είναι κάτι το οποίο δεν αλλάζει εξίσου εύκολα.

Το 1ο κεφάλαιο [Αναζήτηση των αναγκών των επιχειρήσεων και καθορισμός μιας διαδικασίας για την ενσωμάτωση των αναγκών στα νέα προγράμματα σπουδών] εκκινά από την ιδέα ότι κομβικής σημασίας για την αναζήτηση των αναγκών των επιχειρήσεων σε δεξιότητες/επαγγέλματα και για τον καθορισμό μιας διαδικασίας για την ενσωμάτωση των αναγκών αυτών στα νέα προγράμματα σπουδών, μπορούν να θεωρηθούν: α) η ύπαρξη μιας ολοκληρωμένης στρατηγικής διάγνωσης των αναγκών σε δεξιότητες και ειδικότητες, καθώς και β) η διαμόρφωση μηχανισμών και διαδικασιών μέσω των οποίων οι διαπιστωμένες ανάγκες σε δεξιότητες, επαγγέλματα και ειδικότητες μπορούν μέσα σε εύλογους χρόνους να ενσωματωθούν στα νέα προγράμματα σπουδών στο πλαίσιο της επαγγελματικής κατάρτισης (με έμφαση στη μαθητεία). Στο πρώτο μέρος του κεφαλαίου αυτού, που αφορά την Ελλάδα, γίνεται, αρχικά, αναφορά στις πολιτικές και τους θεσμούς διάγνωσης αναγκών, πρόβλεψης και ανάπτυξης δεξιοτήτων. Εδώ εξετάζονται: η διακυβέρνηση του συστήματος διάγνωσης και ανάπτυξης δεξιοτήτων και οι συναφείς εθνικές στρατηγικές για τις δεξιότητες και την Ε.Ε.Κ. Ακολούθως, γίνεται αναφορά στον Μηχανισμό Διάγνωσης Αναγκών Αγοράς Εργασίας και μελετάται ο ρόλος των Σ.Σ.Π.Α.Ε. και των «Κληδικών Συμβουλίων

Δεξιότητων» στην διάγνωση αναγκών δεξιοτήτων, καθώς και ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων σε αυτό το πεδίο. Το πρώτο μέρος κλείνει με την επισκόπηση των διαδικασιών αναθεώρησης και εμπλουτισμού του περιεχομένου της επαγγελματικής κατάρτισης και των επαγγελματιών στο πλαίσιο της μαθητείας. Στο δεύτερο μέρος, το οποίο αφορά τη Γερμανία, παρουσιάζονται, αρχικά, οι πολιτικές και οι θεσμοί διάγνωσης αναγκών, πρόβλεψης και ανάπτυξης δεξιοτήτων. Ακολούθως, γίνεται μια επισκόπηση των διαδικασιών αναθεώρησης και εμπλουτισμού του περιεχομένου της επαγγελματικής κατάρτισης και των επαγγελματιών στο πλαίσιο της μαθητείας, όπου έμφαση δίνεται στην διαδικασία επικαιροποίησης/δημιουργίας νέων επαγγελματικών κανονισμών και στον θεσμό των «πρόσθετων προσόντων» στα προγράμματα της επαγγελματικής κατάρτισης. Καταληκτικά, γίνεται μια αποτίμηση και αποτυπώνονται ορισμένες προτάσεις πολιτικής.

Στο 2ο Κεφάλαιο [Το σύστημα μαθητείας στην Ελλάδα και τη Γερμανία] παρουσιάζονται συνοπτικά τα βασικά χαρακτηριστικά των συστημάτων Ε.Ε.Κ. και μαθητείας στην Ελλάδα και στη Γερμανία. Όπως και στο προηγούμενο κεφάλαιο, και εδώ το πρώτο μέρος εξετάζει την ελληνική περίπτωση. Προηγούνται ορισμένες εισαγωγικές επισημάνσεις και ακολουθούν η παρουσίαση της διακυβέρνησης των σχημάτων μαθητείας και των δομών επαγγελματικής κατάρτισης και μαθητείας. Στο δεύτερο μέρος, το οποίο εστιάζει στην γερμανική περίπτωση, γίνεται, αρχικά, μια επισκόπηση της διακυβέρνησης της μαθητείας και των δομών επαγγελματικής εκπαίδευσης και μαθητείας. Ακολούθως, πέραν των γενικών χαρακτηριστικών, μελετώνται και ορισμένα επιμέρους χαρακτηριστικά του συστήματος διττής Ε.Ε.Κ./μαθητείας στη Γερμανία, όπως οι ιδιαιτερότητες της μαθητείας στις επαγγελματικές σχολές και τις επιχειρήσεις, τα αναγνωρισμένα επαγγέλματα, ζητήματα αμοιβής των μαθητευόμενων, ο ρόλος των εκπαιδευτικών και των ενδοεπιχειρησιακών εκπαιδευτικών και ο θεσμός των εξω-επιχειρησιακών κέντρων κατάρτισης για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Το κεφάλαιο κλείνει με μια αποτίμηση και ορισμένες προτάσεις πολιτικής.

Το 3ο κεφάλαιο [Ποιοτικός έλεγχος στην επαγγελματική εκπαίδευση] εστιάζει στις πρακτικές και τους θεσμούς διασφάλισης της ποιότητας τόσο σε επίπεδο αρχικής Ε.Ε.Κ. (συμπεριλαμβανόμενης και της μαθητείας), όσο και σε επίπεδο συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Στην ελληνική περίπτωση, εξετάζεται, αρχικά, ο ρόλος του Ε.Ο.Π.Ε.Π., ενώ ακολούθως γίνεται μια επισκόπηση των πλαισίων ποιότητας που αφορούν τα προγράμματα σπουδών της Ε.Ε.Κ., τα δημόσια Ι.Ε.Κ. και τη μαθητεία. Ακολουθεί μια μικρή ενότητα που αφορά την πιστοποίηση εκπαιδευτών ενηλίκων. Το πρώτο μέρος κλείνει με τα ζητήματα διασφάλισης ποιότητας στην συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση. Στο δεύτερο μέρος, που αφορά την Γερμανία, εξετάζονται οι ακρογωνιαίοι λίθοι και τα επίπεδα διασφάλισης της ποιότητας του συστήματος διττής κατάρτισης. Ακολούθως, διερευνάται ο ρόλος των επιμελητηρίων στη διασφάλιση της ποιότητας και, τέλος, μελετάται η διασφάλιση ποιότητας στην συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση. Καταληκτικά, γίνεται μια αποτίμηση και αποτυπώνονται ορισμένες προτάσεις πολιτικής.

Το 4ο και τελευταίο κεφάλαιο [Επιχειρηματικότητα και (επαγγελματική) εκπαίδευση και κατάρτιση: Ελλάδα-Γερμανία] εστιάζει στην επιχειρηματική εκπαίδευση και στις πρωτοβουλίες προώθησης της σχολικής επιχειρηματικότητας. Στο πρώτο μέρος, που αφορά την ελληνική περίπτωση, μελετάται ευρύτερα η επιχειρηματική εκπαίδευση και η επιχειρηματικότητα στα σχολεία. Ακολούθως, παρατίθενται παραδείγματα καλών πρακτικών στο πεδίο της «επιχειρηματικής εκπαίδευσης» και εξετάζονται οι θέσεις των κοινωνικών εταίρων σε συνάφεια με αυτά τα ζητήματα. Και στο δεύτερο μέρος, που αφορά τη Γερμανία, ακολουθείται μια αντίστοιχη δομή. Αρχικά, γίνεται μια γενική αναφορά στην επιχειρηματική εκπαίδευση και την επιχειρηματικότητα στα σχολεία και, ακολούθως, παρουσιάζονται παραδείγματα καλών πρακτικών, καθώς και οι θέσεις των κοινωνικών εταίρων. Εν κατακλείδι, γίνεται μια αποτίμηση και επισημαίνονται ορισμένες προτάσεις πολιτικής.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

Αναζήτηση των αναγκών των επιχειρήσεων και καθορισμός μιας διαδικασίας για την ενσωμάτωση των αναγκών στα νέα προγράμματα σπουδών

1. Ελλάδα

1.1. Πολιτικές και θεσμοί διάγνωσης αναγκών, πρόβλεψης και ανάπτυξης δεξιοτήτων

1.1.1. Διακυβέρνηση συστήματος διάγνωσης και ανάπτυξης δεξιοτήτων

Τα τελευταία χρόνια διαμορφώνεται ένα νέο θεσμικό τοπίο πολιτικών δεξιοτήτων, η διακυβέρνηση του οποίου εμπλουτίζεται από νέους θεσμούς σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο, όπως: ο «Μηχανισμός Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας» (Ν. 4368/2016)· το «Εθνικό Σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης» (Ε.Σ.Ε.Ε.Κ.), το «Κεντρικό Συμβούλιο Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης» (Κ.Σ.Ε.Ε.Κ.), τα «Συμβούλια Σύνδεσης με

την Παραγωγή και την Αγορά Εργασίας» (Σ.Σ.Π.Α.Ε.), τα «Κληδικά Συμβουλίων Δεξιοτήτων» (Ν. 4763/2020), η «Κυβερνητική Επιτροπή», το «Εθνικό Συμβούλιο Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού», η «Επιστημονική Επιτροπή Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού» (Ν.4921/2022) κ.ο.κ. Ειδικότερα, η διακυβέρνηση του Εθνικού Συστήματος Ανάπτυξης Δεξιοτήτων διαμορφώνεται ως εξής:

Πλαίσιο 1

Εθνικό Σύστημα Ανάπτυξης Δεξιοτήτων	
Κυβερνητική Επιτροπή	Αρμόδια για συντονισμό Υπουργείων/οργάνων/φορέων που ασκούν πολιτική σε ζητήματα δεξιοτήτων στον τομέα της αρχικής και συνεχιζόμενης Ε.Κ. και διά βίου μάθησης/διαχείριση χρηματοδοτούμενων ή συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων.
Εθνικό Συμβούλιο Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού	- Κατάρτιση και παρακολούθηση της Στρατηγικής Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού - Παρακολούθηση θεμάτων που αφορούν Σ.Ε.Κ., επανειδίκευση εργατικού δυναμικού, αναβάθμιση δεξιοτήτων του & διασύνδεσή με αγορά εργασίας/απασχόληση - Υποβολή εισηγήσεων για χάραξη πολιτικής στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ή σε άλλα αρμόδια όργανα. - Συνεργασία με Κ.Σ.Ε.Ε.Κ. → ανταλλαγή απόψεων - Συνεργασία με εκπροσώπους αγοράς, κοινωνικούς εταίρους (και τα ινστιτούτα), επιμελητήρια, ιδρύματα, διεθνείς οργανισμούς και υπηρεσίες, Εθνική Συμμαχία για τις Ψηφιακές Δεξιότητες και την Απασχόληση, Κληδικά Συμβούλια Δεξιοτήτων. - Δεδομένα από Μ.Ε.Κ.Υ./Μηχανισμό Διάγνωσης Αναγκών Αγοράς Εργασίας

Επιστημονική Επιτροπή Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού

- Στηρίζει συμβουλευτικά και επιστημονικά το Εθνικό Συμβούλιο Δεξιοτήτων μέσα από:
- επιστημονική τεκμηρίωση εισηγήσεων ή προτάσεων του
 - παροχή γνώμοδοτήσεων
 - υποστήριξη του στην εφαρμογή της Στρατηγικής Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού
 - συλλογή & επεξεργασία ποιοτικών/ποσοτικών στοιχείων για την αγορά εργασίας, τα προγράμματα Σ.Ε.Κ. και τις υφιστάμενες δεξιότητες του εργατικού δυναμικού
 - παρακολούθηση εξελίξεων σε διεθνές/ευρωπαϊκό επίπεδο & μεταφορά τεχνογνωσίας στα ελληνικά δεδομένα
 - συμμετοχή σε ευρωπαϊκά και διεθνή δίκτυα για την ανταλλαγή επιστημονικών δεδομένων και εναλλακτικών στρατηγικών σχετικά με τη Σ.Ε.Κ.
 - επανακατάρτιση και τις δεξιότητες
 - υποβοήθηση στην ανάπτυξη νέων εργαλείων/μηχανισμών → αναβάθμιση δεξιοτήτων εργατικού δυναμικού & διασύνδεσή τους με αγορά εργασίας

Δ.ΥΠ.Α.

- Υποστηρίζει διοικητικά Εθνικό Συμβούλιο Δεξιοτήτων/ Επιστημονική Επιτροπή Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού,
- Ευθύνη υλοποίησης στόχων Στρατηγικής μέσα από υλοποίηση προγραμμάτων

Συμβούλιο Κοινωνικών Εταίρων

Διατυπώνει γνώμες αυτεπαγγέλτως ή κατόπιν πρόσκλησης από τον Υπουργό Εργασίας ή το Δ.Σ. της Δ.ΥΠ.Α. για ζητήματα αρμοδιότητας της Δ.ΥΠ.Α., και ιδίως, για την ΕΚ και την απόκτηση δεξιοτήτων από το εργατικό δυναμικό

Μηχανισμός Πρόβλεψης Δεξιοτήτων

- Τροφοδότηση Στρατηγικής Δεξιοτήτων με δεδομένα για το σχεδιασμό στοχευμένων και αποτελεσματικών πολιτικών.
- Λειτουργεί παραπληρωματικά προς τη Μ.Ε.Κ.Υ.
- Δεδομένα αξιολογοούνται/αξιοποιούνται από Επιστημονική Επιτροπή Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού.

1.1.2. Εθνικές Στρατηγικές: Στρατηγική Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού & Στρατηγικό Σχέδιο Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης, Διά Βίου Μάθησης και Νεολογίας 2022-2024

Σε εθνικό επίπεδο, δύο είναι βασικές Εθνικές Στρατηγικές που σχετίζονται, λιγότερο ή περισσότερο άμεσα, με το ζήτημα των δεξιοτήτων: η Στρατηγική για την Αναβάθμιση των Δεξιοτήτων του Εργατικού Δυναμικού και τη Διασύνδεση με την Αγορά Εργασίας και το Στρατηγικό Σχέδιο Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης, Διά Βίου Μάθησης και Νεολογίας 2022-2024

Η Στρατηγική για την Αναβάθμιση των Δεξιοτήτων του Εργατικού Δυναμικού και τη Διασύνδεση με την Αγορά Εργασίας¹ αποτελεί ένα κείμενο στρατηγικού χαρακτήρα

που έχει ως θεσμικό θεμέλιο τον Ν.4921/2022. Ως γενικό στόχο έχει «τη διαμόρφωση ενός συνεκτικού πλαισίου για τη διάγνωση των αναγκών της αγοράς εργασίας σε δεξιότητες, την πρόβλεψη των αναγκών αυτών στο εγγύς και μεσοπρόθεσμο μέλλον και την αξιοποίηση και προσαρμογή των δράσεων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, προκειμένου το εργατικό δυναμικό να αποκτή ή να αναβαθμίζει δεξιότητες, ώστε να είναι δυνατή η άμεση και επιτυχής διασύνδεσή του με την αγορά εργασίας».

Το Στρατηγικό Σχέδιο Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης, Διά Βίου Μάθησης και Νεολαίας (2022-2024) συντάσσεται από το Κ.Σ.Ε.Ε.Κ. Για πρώτη φορά, συντελείται κοινός στρατηγικός σχεδιασμός της Ε.Ε.Κ. και της Δ.Β.Μ., με διακριτά επίπεδα προσόντων, προς αποφυγή επικαλύψεων δομών και υπηρεσιών. Ακόμη θεσμοθετείται το κατάλληλο πλαίσιο για την άμεση και αποτελεσματική διασύνδεση της Ε.Ε.Κ. και Δ.Β.Μ. με τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας, μέσω της ουσιαστικής συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στον σχεδιασμό τους, τόσο σε Κεντρικό/Κλαδικό, όσο και σε Περιφερειακό Επίπεδο και της αξιοποίησης αξιόπιστων μηχανισμών διάγνωσης αναγκών και τεκμηριωμένων μελετών. Οι στρατηγικοί στόχοι που έχουν τεθεί επιδιώκουν την ολιστική αναβάθμιση της παρεχόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, αρχικής και συνεχιζόμενης, της Διά Βίου Μάθησης και της Νεολαίας σε επίπεδο (α) δομών, υποδομών (β) διαδικασιών, (γ) περιεχομένου (Προγραμμάτων Σπουδών και Οδηγών Κατάρτισης) και (δ) πιστοποίησης. Εντούτοις, επισημαίνεται ότι το εν λόγω Στρατηγικό Σχέδιο δεν έχει ως μοναδικό σημείο αναφοράς τις ανάγκες σε δεξιότητες της οικονομίας, της απασχόλησης και της αγοράς εργασίας². Οι εκπαιδευτικές διαδρομές [...] δεν είναι δυνατόν να θεωρούνται ή να μετατρέπονται σε παρακολουθήματα των- πολλές φορές πρόσκαιρων-

1.1.3. Ο Μηχανισμός Διάγνωσης Αναγκών Αγοράς Εργασίας

Ο Μηχανισμός Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας³ συνιστά ουσιαστικά την πρώτη συστηματοποιημένη και συντονισμένη προσπάθεια χαρτογράφησης των αναγκών σε δεξιότητες σε εθνικό επίπεδο⁴. Ως αποστολή έχει την: α) καταγραφή, ανάλυση και οπτικοποίηση των τρεχουσών αναγκών της αγοράς εργασίας σε επαγγέλματα και δεξιότητες, σε σχέση με τις προσφερόμενες δεξιότητες από το εργατικό δυναμικό · β) αποτύπωση της συμμετοχής των επιχειρήσεων και των εργαζομένων και ανέργων σε προγράμματα κατάρτισης · γ) πρόβλεψη για τις ανάγκες που θα προκύψουν στο άμεσο μέλλον και μεσοπρόθεσμα, βάσει της δυναμικής που αναπτύσσουν οι διάφορες οικονομικές δραστηριότητες · δ) παρακολούθηση των μεταβολών στο περιεχόμενο των επαγγελματιών και των τεχνολογικών εξελίξεων που επιδρούν στην απασχόληση. Ιδρύθηκε με τον Ν. 4368/2016

αναγκών της αγοράς εργασίας. Η λογική αυτή μπορεί να οδηγήσει στην αλλοίωση του περιεχομένου της εκπαίδευσης των πολιτών, μέσω της επιλογής από μια επιστημονική περιοχή ή ένα γνωστικό αντικείμενο μόνον εκείνων των περιεχομένων που σχετίζονται με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, οδηγώντας στη συνέχεια στην επικαιροποίηση των προσόντων τους μέσω σύντομων μαθησιακών και εκπαιδευτικών ψηφίδων, ενώ υπάρχει έλλειμμα βασικών θεωρητικών γνώσεων. [...] Επιπροσθέτως, έχει κατ’ επανάληψη τονιστεί και από τους κοινωνικούς εταίρους (Γ.Σ.Ε.Ε., Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.) ότι η αναντιστοιχία των γνώσεων και δεξιοτήτων μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας δεν είναι μονοπαγοντική, δηλαδή ότι η ανεπάρκεια του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος δεν είναι η βασική ή αποκλειστική αιτία για το αναφερόμενο φαινόμενο. [...] Η μετακύλιση του προβλήματος από την ζήτηση στην προσφορά εργασίας και αμέσως μετά στα εκπαιδευτικά υποσυστήματα αρχικής και συνεχιζόμενης εκπαίδευσης, «απενοχοποιεί» τη ζήτηση εργασίας και θεωρεί το υφιστάμενο παραγωγικό πρότυπο ως σταθερό και μη επιδεχόμενο βελτιώσεων. Αυτή η μετακύλιση έχει ως συνέπεια α) να ενοχοποιούνται μονίμως τα υποσυστήματα της τυπικής εκπαίδευσης και β) να επωμίζονται οι εργαζόμενοι, στις περισσότερες περιπτώσεις και το κόστος της «αναγκαίας» προσαρμογής.

ακολουθώντας Σχέδιο Δράσης που εγκρίθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή το 2015, υπό την εποπτεία του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (Ε.Ι.Ε.Α.Δ.) που είχε οριστεί ως επιστημονικά υπεύθυνος φορέας. Για την αποτελεσματική λειτουργία του Μηχανισμού συστάθηκε: α) Επιτροπή Συντονισμού συγκροτούμενη από εκπροσώπους του ΥΠ.Α.Κ.Π., του Ε.Ι.Ε.Α.Δ., του Υ.ΠΑΙ.Θ.Α., του ΥΠ.ΟΙ.ΑΝ., του Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π., της Ένωσης Περιφερειών Ελλάδος, του τότε Ο.Α.Ε.Δ. και των κοινωνικών εταίρων που υπογράφουν τη Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (Γ.Σ.Ε.Ε., Σ.Ε.Β., Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε., Σ.Ε.Τ.Ε.) β) Επιχειρησιακό Δίκτυο Φορέων και Οργανισμών, στο οποίο πέραν των παραπάνω φορέων συμμετείχαν και η ΕΛ.ΣΤΑΤ, φορείς της τοπικής αυτοδιοίκησης (κυρίως οι Περιφέρειες, καθώς και φορείς όπως επιμελητήρια, ερευνητικά κέντρα και πανεπιστήμια. Οι φορείς που συμμετείχαν στο Δίκτυο υποχρεούνταν να αποστέλλουν

προς το Ε.Ι.Ε.Α.Δ., στοιχεία (εισροές) (π.χ. για το δυναμισμό κλάδων και επαγγελμάτων, τις κενές θέσεις εργασίας, τις θέσεις εργασίας που καλύπτονται με δυσκολία, την αναντιστοιχία δεξιοτήτων σε οριζόντιες ή επαγγελματικές δεξιότητες). Από το 2022, με τον νόμο «Δουλειές Ξανά» (Ν.4921/2022), ο Μηχανισμός υπάγεται στην Μονάδα Εμπειρογνομώνων Απασχόλησης, Κοινωνικής Ασφάλισης, Πρόνοιας και Κοινωνικών Υποθέσεων (Μ.Ε.Κ.Υ.) του Υπουργείου Εργασίας και

Κοινωνικών Υποθέσεων. Στο πλαίσιο της Αναβάθμισης του Μηχανισμού δημιουργήθηκαν καινοτόμα εργαλεία που δίνουν τη δυνατότητα τόσο στο Εθνικό Συμβούλιο Δεξιοτήτων όσο και στο ευρύ κοινό να παρακολουθεί τις πιο πρόσφατες εξελίξεις στα πεδία των δεξιοτήτων και της αγοράς εργασίας (π.χ. ειδικός δικτυακός τόπος με αξιοποίηση εργαλείων επιχειρηματικής ευφυΐας που απαντά σε πραγματικό χρόνο σε ερωτήματα για τις δεξιότητες και την αγορά εργασίας).

1.1.4. Ο ρόλος των «Συμβουλίων Σύνδεσης με την Παραγωγή και την Αγορά Εργασίας» (Σ.Σ.Π.Α.Ε.) και των «Κλαδικών Συμβουλίων Δεξιοτήτων» στην διάγνωση αναγκών δεξιοτήτων⁵

Με τον Νόμο 4763/2020 θεσμοθετούνται μεταξύ άλλων, τα 15 Σ.Σ.Π.Α.Ε.⁶, τα οποία συμβάλλουν στη διασύνδεση της Ε.Ε.Κ. με την αγορά εργασίας, την ορθολογική επιλογή τομέων και ειδικοτήτων, την ανίχνευση και αποτύπωση στις πολιτικές των περιφερειακών-τοπικών αναγκών με την συμμετοχή των κοινωνικών

εταίρων. Ταυτόχρονα συντελούν στην αποκέντρωση του συστήματος διακυβέρνησης της Ε.Ε.Κ. και επιτελούν ρυθμιστικό ρόλο σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο. Με το νέο νόμο 5082/2024 προστίθεται και η αρμοδιότητα της ανίχνευσης αναγκών, τόσο για το γενικό πληθυσμό, όσο και για τα άτομα με αναπηρία⁷.

Πλαίσιο 4

Έργο της ανίχνευσης τοπικών και περιφερειακών αναγκών σε δεξιότητες, ως βασική αρμοδιότητα των Σ.Σ.Π.Α.Ε.	
Ρόλος	- Ανίχνευση αναγκών της αντίστοιχης περιφέρειας σε θέματα Ε.Ε.Κ. και Δ.Β.Μ. - Υποβολή εισηγήσεων στο Κ.Σ.Ε.Ε.Κ. για ικανοποίηση αναγκών για τομείς/ειδικότητες/ειδικά μαθήματα/προγράμματα/δραστηριότητες που πρέπει να λειτουργήσουν στις Σ.Α.Ε.Κ. και τις Σ.Α.Ε.Κ. για άτομα με αναπηρία, στο Μεταλυκειακό Έτος - Τάξη Μαθητείας, στα ΕΠΑ.Λ., στις Ε.Σ.Κ. και στις ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας Δ.ΥΠ.Α. της Περιφέρειας - Υποβολή προτάσεων → εκπαιδευτικές δραστηριότητες επιχειρηματικότητας και καινοτομίας - Υποβολή εισηγήσεων για διεξαγωγή μελετών για θέματα Ε.Ε.Κ. και Δ.Β.Μ., που αφορούν στην οικεία Περιφέρεια - Υποβάλλουν εισηγήσεις τους στο Κ.Σ.Ε.Ε.Κ., λαμβάνοντας υπόψη: » προτάσεις Διευθύνσεων Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (Δ.Δ.Ε.) και Περιφερειακών Διευθύνσεων Εκπαίδευσης (Π.Δ.Ε.) για κάθε είδους σχολική μεταβολή⁸ » αποτελέσματα του μηχανισμού διάγνωσης αναγκών σε περιφερειακό επίπεδο » απορρόφηση των αποφοίτων των ΕΠΑ.Λ. στην αγορά εργασίας » ανάγκη αποφυγής επικαλύψεων ειδικοτήτων με άλλες μαθησιακές διαδρομές επιπέδων 3 και 5 του Ε.Π.Π. » άποψη κοινωνικών εταίρων για δυναμική επαγγελματικών κλάδων » θέσεις εκπροσώπων περιφερειακής/τοπικής αυτοδιοίκησης για ειδικές αναπτυξιακές προτεραιότητες της περιοχής αρμοδιότητας του Σ.Σ.Π.Α.Ε.

Τεκμηρίωση / Υποστήριξη της δράσης τους	- Ορισμός εμπειρογνομόνων & διατήρηση συνεχούς επαφής με την Μ.Ε.Κ.Υ. - Απευθείας πρόσβαση σε στοιχεία παρακολούθησης φοίτησης (αριθμός εγγράφων, προτιμώμενες ειδικότητες, αριθμός σπουδαστών σε Πρακτική άσκηση, απόφοιτοι/ειδικότητα) - Παρακολούθηση πορείας αποφοίτων Ε.Ε.Κ. στην αγορά εργασίας σε συνεργασία με Γ.Ε.Α.Σ. - Ανάπτυξη συνεργασιών με κοινωνικούς εταίρους/Α.Ε.Ι. σε τοπικό επίπεδο → σχεδιασμό/ διεξαγωγή στοχευμένων ερευνών → ανίχνευση αναγκών τοπικής αγοράς εργασίας - Δημιουργία δικτύου επικοινωνίας με τοπικές επιχειρήσεις → κινητοποίηση τους επιχειρήσεων για προσφορά θέσεων πρακτικής άσκησης ή μαθητείας - Αξιοποίηση πηγών πληροφορίας: » εκροές του Μηχανισμού⁹ » έρευνες ανθρώπινου δυναμικού » προτάσεις φορέων εκπροσώπησης εργαζομένων, εργοδοτών επιχειρήσεων » ετήσιες Εκθέσεις των Κ.Σ.Δ. » μελέτες ευρωπαϊκών οργανισμών π.χ. CEDEFOP » κείμενα πολιτικής της Ε.Ε.
Συνεργασίες	- Προτάσεις προς Σ.Σ.Π.Α.Ε. μπορούν να υποβάλλουν: φορείς που εκπροσωπούνται σε αυτά, Περιφέρεια, Περιφερειακή Ένωση Δήμων, εκπρόσωποι εργοδοτών/ εργαζομένων, εκπαιδευτικές δομές όλων των επιπέδων, δήμοι, επιχειρηματικές ενώσεις, κλαδικοί φορείς, κοινωνικοί εταίροι και επιμελητήρια σε τοπικό επίπεδο (της περιοχής αρμοδιότητάς τους) - Συνεργάζονται με τα: » Κ.Ε.Ε.Κ. για διάγνωση αναγκών τοπικής αγοράς εργασίας (υποβάλλουν στο Σ.Σ.Π.Α.Ε. ετήσιες εκθέσεις με προτάσεις για πρόβλεψη νέων ειδικοτήτων/αναστολή ή κατάργηση ειδικοτήτων που δεν εξυπηρετούν ανάγκες αγοράς) » Θεματικά Ερευνητικά Ινστιτούτα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης → έρευνα για διάγνωση αναγκών τοπικής οικονομίας/αξιοποίηση αποτελεσμάτων της, σε συνεργασία με Σ.Σ.Π.Α.Ε./ανάπτυξη προγραμμάτων σπουδών και οδηγών κατάρτισης θεματικού χαρακτήρα

Ο Νόμος 4763/2020 προβλέπει, ακόμη, τη σύσταση Κλαδικών Συμβουλίων Δεξιοτήτων (Κ.Σ.Δ) με σκοπό την υποβοήθηση του έργου του Κ.Σ.Ε.Ε.Κ.. Σε κάθε Κ.Σ.Δ, εκτός των κοινωνικών εταίρων (Γ.Σ.Ε.Ε., Σ.Ε.Β.,

Γ.Σ.Ε.Β.Ε., Σ.Ε.Τ.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε., Σ.Β.Ε.) που το επιθυμούν, συμμετέχουν και εκπρόσωποι επιχειρήσεων ή/και κλαδικών συνδέσμων ή/και φορέων εκπροσώπησης εργοδοτών.

Πλίσιο 5

Κλαδικά Συμβούλια Δεξιοτήτων	
Ρόλος	Συστηματική παρακολούθηση αναγκών σε επαγγελματικές δεξιότητες επιμέρους κλάδων
	Βελτίωση σύζευξης Ζήτησης - προσφοράς δεξιοτήτων: παρακολουθεί συστηματικά τάσεις αγοράς εργασίας, διαπιστώνει ελλείψεις/ποιοτικές & ποσοτικές αναντιστοιχίες μεταξύ προσφοράς & ζήτησης και καταθέτει προτάσεις/εισηγήσεις για καλύτερη προσαρμογή Ε.Ε.Κ. στις μεταβαλλόμενες ανάγκες κλάδου σε δεξιότητες
	Υποβολή γνωμοδοτήσεων/εισηγήσεων/προτάσεων κλαδικού ενδιαφέροντος προς Κ.Σ.Ε.Ε.Κ./ Σ.Σ.Π.Α.Ε. → καλύτερη προσαρμογή Ε.Ε.Κ. σε μεταβαλλόμενες ανάγκες κλάδων σε δεξιότητες
	Αναθεώρηση υφιστάμενων & εκπόνηση νέων επαγγελματικών περιγραμμάτων για τα επαγγέλματα-ειδικότητες του κλάδου
	Εκπόνηση στρατηγικής δεξιοτήτων για τον κλάδο

	Πρώτωση μάθησης με βάση την εργασία (μαθητεία, πρακτική άσκηση, απόκτηση εργασιακής εμπειρίας) & αναβάθμιση του περιεχομένου της
	Εκπόνηση πλαιοίων προγραμμάτων, προγραμμάτων κατάρτισης και σχημάτων πιστοποίησης για επαγγέλματα και ειδικότητες ειδικού κλαδικού ενδιαφέροντος
	Διοργάνωση ενεργειών ενημέρωσης/ευαισθητοποίησης για πρώτωση απασχόλησης στον κλάδο
	Παροχή τεκμηριωμένης πληροφορησης για την αγορά εργασίας κλάδου
	Παροχή υπηρεσιών υποστήριξης/καθοδήγησης/επιμόρφωσης προς επιχειρήσεις κλάδου → ανάπτυξη δεξιοτήτων coaching, mentoring του προσωπικού τους στο πλαίσιο υποδοχής μαθητευόμενων και πρακτικά ασκούμενων
	Οργάνωση & συμμετοχή σε δραστηριότητες δικτύωσης, συνεργασίας & διαλόγου για θέματα ανάπτυξης δεξιοτήτων (εθνικό/διακρατικό επίπεδο)
	Πρώτωση συνεργασίας με Α.Ε.Ι. (πρώτωση Βιομηχανικών Διδακτορικών σε θέματα που αφορούν τον κλάδο, διευκόλυνση πρακτικής άσκησης, πρώτωση επιχειρηματικής εκπαίδευσης)
	Εκπόνηση κλαδικών αναλύσεων/μελετών σε θέματα που σχετίζονται με την Ε.Ε.Κ. & διεξαγωγή ερευνών πεδίου στις επιχειρήσεις του κλάδου για καταγραφή αναγκών σε ειδικότητες/δεξιότητες με συνδρομή Μηχανισμού & ινστιτούτων κοινωνικών εταίρων
	Ετήσια «Εκθεση Ειδικοτήτων και Δεξιοτήτων» → διάγνωση/πρόγνωση αναγκών αγοράς εργασίας στους κλάδους που θα περιλαμβάνει: - Ειδικότητες τεχνικών επαγγελμάτων που πρέπει να προσφέρει το Ε.Σ.Ε.Ε.Κ. σε εθνικό/ περιφερειακό επίπεδο & απαιτούμενες τεχνικές-επαγγελματικές, πράσινες και ψηφιακές δεξιότητες που θα πρέπει να διαθέτει το ανθρώπινο δυναμικό - Περιοχές γνώσεων και δεξιοτήτων που θα πρέπει να αναπτύσσει/αναβαθμίζει η μη τυπική μάθηση και να προσφέρει μέσω των προγραμμάτων Σ.Ε.Κ. ή/και επανακατάρτισης ή/και αναβάθμισης δεξιοτήτων¹⁰.

Το 1ο Κ.Σ.Δ. συστάθηκε το 2022 στους κλάδους κλωστοϋφαντουργίας, ένδυσης, υπόδησης και δέρματος από το Σύνδεσμο Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.), το Ινστιτούτο Εργασίας Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (ΙΝ.Ε. Γ.Σ.Ε.Ε.), το Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων Γενικής Συνομοσπονδίας

Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας (Ι.Μ.Ε. Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.), το Σύνδεσμο Επιχειρήσεων Πλεκτικής και Ετοίμου Ενδύματος Ελλάδος (Σ.Ε.Π.Ε.Ε.), το Σύνδεσμο Κατασκευαστών Ετοίμων Ενδυμάτων (Σ.Κ.Ε.Ε.) και τον Ελληνικό Σύνδεσμο Βιοτεχνών-Βιομηχάνων Υποδημάτων και Εξαγωγέων (ΕΛ.Σ.Ε.Β.Β.Υ.Ε.)¹¹.

1.1.5. Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων στη διάγνωση των αναγκών των επιχειρήσεων σε δεξιότητες

Τα τελευταία χρόνια, η παρουσία των θεσμικών κοινωνικών εταίρων (και των ερευνητικών κέντρων/ ινστιτούτων τους) στην Ελλάδα είναι συνεχής και εξαιρετικά σημαντική στο πεδίο της διάγνωσης αναγκών επαγγελμάτων και δεξιοτήτων και καταδεικνύει την θεσμική τους ενδυνάμωση στο συγκεκριμένο πεδίο. Οι πρωτοβουλίες των κοινωνικών εταίρων σχετικά με τη διάγνωση δεξιοτήτων και επαγγελμάτων ξεκίνησαν ήδη από τη συμμετοχή της, μαζί με τους άλλους φορείς εκπροσώπησης εργοδοτών και εργαζομένων που υπογράφουν την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., στην ανάπτυξη επαγγελματικών περιγραμμάτων την τριετία 2007-2010. Τα επαγγελματικά περιγράμματα, περιλαμβάνουν αναφορές περί των αναγκών για την αποτελεσματική εκτέλεση των εργασιών ενός επαγγέλματος γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων. Η εμπλοκή των θεσμικών εταίρων στο συγκεκριμένο πεδίο φαίνεται να συμπιέζει χρονικά με τη δημιουργία του Μηχανισμού, όπου προβλέφθηκε η δημιουργία Επιχειρησιακού Δικτύου φορέων και οργανισμών, που σχετίζονται με τις εισροές και τις εκροές του Μηχανισμού και αναλαμβάνουν την υλοποίηση των απαραίτητων δραστηριοτήτων είτε για

τη συγκέντρωση των δεδομένων είτε την αξιοποίηση των αποτελεσμάτων του Μηχανισμού. Πέραν των κρατικών/περιφερειακών φορέων¹² στο Δίκτυο φορέων συμμετέχουν και οι κοινωνικοί Εταίροι που υπογράφουν τη Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (Γ.Σ.Ε.Ε., Σ.Ε.Β., Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε., Σ.Ε.Τ.Ε.). Στο πλαίσιο αυτό, οι κοινωνικοί εταίροι κλήθηκαν να διεξάγουν ερευνητικές δράσεις και να συγκεντρώσουν δεδομένα ιδίως για τις ανάγκες σε δεξιότητες σε κληδικό και επαγγελματικό επίπεδο, που καλύπτουν τα κενά πληροφόρησης για τα ζητήματα της διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας (βλέπε ακολούθως).

Πλαίσιο 6

Έργα/Δράσεις κοινωνικών εταίρων για διάγνωση αναγκών αγοράς εργασίας	
Σύμπραξη θεσμικών κοινωνικών εταίρων (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Σ.Ε.Β., Ε.Σ.Ε.Ε., Σ.Ε.Τ.Ε., Γ.Σ.Ε.Ε.). Συντονιστής: Ι.Μ.Ε. Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε. «Μηχανισμός διάγνωσης αναγκών δεξιοτήτων για την αγορά εργασίας» (2015)	- Οικοδόμηση, θεσμοθέτηση & λειτουργική ολοκλήρωση Εθνικού Συστήματος Διάγνωσης, μέσω ενεργειών διερεύνησης αναγκών δεξιοτήτων αγοράς εργασίας - Αποτύπωση, καταγραφή και πρόγνωση αναγκών δεξιοτήτων αγοράς εργασίας σε πανελλαδικό επίπεδο για κλάδους ελληνικής οικονομίας - Πληροφόρηση τοπικών αγορών εργασίας, μονάδων επαγγελματικού προσανατολισμού, συστημάτων Ε.Ε.Κ. →προσαρμογή στις μεταβαλλόμενες ανάγκες 2 πανελλαδικές ποσοτικές έρευνες: «Γενικών Ερευνών Διάγνωσης Δεξιοτήτων» (εργοδοτών/εργαζομένων) (έμφαση: οριζόντιες δεξιότητες) - Ποιοτικές μελέτες για ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες σε δυναμικούς κλάδους και επαγγέλματα ελληνικής οικονομίας
Σύμπραξη Ινστιτούτων Γ.Σ.Ε.Ε., Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε., Σ.Ε.Τ.Ε. στο πλαίσιο συμβολής στον Μηχανισμό Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας Συντονιστής: Ι.Μ.Ε. Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε. (2018-2023)	Σκοπός: - Εισαγωγή νέων δεδομένων/πρακτικών καταγραφής & πρόγνωσης αναγκών δεξιοτήτων μέσα από δημιουργία συμπληρωματικού, ως προς τον εθνικό Μηχανισμό, μηχανισμού →έγκυρη πληροφόρηση σε επίπεδο εξειδικευμένων δεδομένων για: μεμονωμένα επαγγέλματα, δι-επαγγελματικές κατηγορίες δεξιοτήτων (π.χ. ψηφιακός μετασχηματισμός) ή κλάδους (π.χ. αγροδιατροφή), ζητήματα κοινωνικών και οριζόντιων δεξιοτήτων - Ανάπτυξη εργαλείων: διερεύνησης δεξιοτήτων- ανάλυσης/αποτύπωσης/παρακολούθησης «μείγματος δεξιοτήτων» ανά επάγγελμα- αποτύπωσης επιπτώσεων πολιτικών δεξιοτήτων - Συμβολή στην αξιολόγηση/αποτίμηση επιπτώσεων πολιτικών δεξιοτήτων σε εθνικό επίπεδο - Τροφοδότηση Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας - Συμβολή σε ένα πιο ορθολογικό σχεδιασμό εθνικών πολιτικών απασχόλησης/βεζτιώση των περιεχόμενων των προγραμμάτων Ε.Ε.Κ. Προϊόντα: - Μελέτες αποτύπωσης αναγκαίου μείγματος δεξιοτήτων σε επαγγέλματα - Γενικές πανελλαδικές ποσοτικές έρευνες αναγκών δεξιοτήτων εργαζομένων/εργοδοτών - Θεματικές ή κλαδικές-επαγγελματικές ποιοτικές μελέτες δεξιοτήτων - Κείμενα πολιτικής για τις πολιτικές δεξιοτήτων - Μελέτες αποτίμησης επιπτώσεων πολιτικών δεξιοτήτων από πλευράς εργαζομένων/εργοδοτών - Δράσεις κοινωνικού διαλόγου και διαβούλευσης μεταξύ κοινωνικών εταίρων¹³
«Εξειδικευμένες συστημικές παρεμβάσεις αποτύπωσης, παρακολούθησης και ανάλυσης των εξελίξεων σε κλάδους, επαγγέλματα, ειδικότητες και δεξιότητες» (Ι.Ν.Ε. Γ.Σ.Ε.Ε.) ¹⁴	- Χαρτογράφηση αναδυόμενων, απαιτούμενων δεξιοτήτων σε επαγγέλματα/ειδικότητες σε κρίσιμους κλάδους της ελληνικής οικονομίας - Ανάλυση εγχώριου παραγωγικού υποδείγματος και ανίχνευση αναγκών σε επαγγελματικές ειδικότητες και δεξιότητες - Μελέτη, συλλογή, καταγραφή & αποτύπωση του θεσμικού πλαισίου που διέπει τα κατοχυρωμένα/ρυθμισμένα επαγγέλματα και ειδικότητες - Εμπλουτισμός του Μηχανισμού, διευρύνοντας το πεδίο ανάλυσης των επαγγελμάτων ή/και δεξιοτήτων με ποσοτικά/ποιοτικά δεδομένα

Εργαστήριο πρόγνωσης και παρακολούθησης αλληγών σε κλάδους και επαγγέλματα (jobsmonitor.gsevee.gr) (Ι.Μ.Ε. Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.) ¹⁵	- Ανάπτυξη μηχανισμού για συστηματική παρακολούθηση μεταβολών που αναμένεται να επηρεάσουν συγκεκριμένα επαγγέλματα στο άμεσο μέλλον - Άλλα έργα για επιμέρους δεξιότητες/κλάδους/επαγγέλματα¹⁶
Μηχανισμός Διάγνωσης των Αναγκών των Επιχειρήσεων σε Επαγγέλματα και Δεξιότητες (Σ.Ε.Β.) ¹⁷	- Ανάδειξη σημαντικότερων επαγγελμάτων που συνδέονται με τη διαφαινόμενη εξέλιξη επιλεγμένων Τομέων της ελληνικής οικονομίας - Προσέγγιση γνώσεων/δεξιοτήτων & ικανοτήτων που εκτιμώνται ως κρίσιμες για τα σημαντικότερα επαγγέλματα, βάσεις της εξέλιξης κάθε Τομέα - Διατύπωση προτάσεων για κάλυψη αναγκών επιχειρήσεων σε επαγγέλματα και δεξιότητες

1.2. Διαδικασία αναθεώρησης και εμπλουτισμού του περιεχομένου της επαγγελματικής κατάρτισης/των επαγγελμάτων μαθητείας

Μια από τις βασικές διαδικασίες για την ενσωμάτωση των αναγκών των επιχειρήσεων για δεξιότητες στα νέα προγράμματα σπουδών πέραν των προαναφερθεισών διαδικασιών «διάγνωσης» αφορά την αναθεώρηση και τον εμπλουτισμό του περιεχομένου της επαγγελματικής κατάρτισης (και ειδικότερα της μαθητείας). Κομβικό ρόλο σε αυτή τη διαδικασία διαδραματίζουν τα προγράμματα-πλαισία σπουδών, τα επαγγελματικά περιγράμματα (Ε.Π.)¹⁸.

Γενικότερα, όπως επισημαίνεται σε κείμενο των Καράλης, κ.α. (2021) για την μεθοδολογία ανάπτυξης Ε.Π. και πλαισίων εκπαιδευτικών προδιαγραφών¹⁹, από την ανάλυση σχετικών νομοθετικών κειμένων προκύπτει ότι οι πρώτες βάσεις για τα Ε.Π. τίθενται ήδη από το 2003 και έως σήμερα οι νομοθετικές αλληγές δεν μεταβάλλουν σημαντικά την σχετική πολιτική. Βάσει θεσμικού πλαισίου, ο Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. αναπτύσσει και πιστοποιεί επαγγελματικά περιγράμματα σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους (εργαζόμενοι και εργοδότες), των οποίων η συμμετοχή προκύπτει από κοινή υπουργική απόφαση του 2006²⁰, η οποία συνιστά το βασικό θεσμικό πλαίσιο που διέπει τη μεθοδολογία και τις διαδικασίες ανάπτυξης και πιστοποίησης των Ε.Π.. Σύμφωνα με αυτήν, δικαίωμα ανάπτυξης Ε.Π. έχουν συνεργαζόμενοι φορείς στους οποίους απαραίτητα θα εκπροσωπούνται οι τριτοβάθμιες αντιπροσωπευτικές

οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων που συνυπογράφουν την Ε.Γ.Σ.Ε.Ε. στις οποίες εντάσσεται το προτεινόμενο Ε.Π.. Εάν το συγκεκριμένο επάγγελμα δεν εκπροσωπείται σε τριτοβάθμιο επίπεδο, θα πρέπει να συμπεριλαμβάνεται φορέας εκπροσώπησης του επαγγέλματος ή/και ειδικότητας ή/και του κλάδου. Ακολούθως τα σχετικά Ε.Π. πιστοποιούνταν από τον τότε ΕΚΕΠΙΣ (νυν Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.). Η πρώτη φάση ανάπτυξης Ε.Π. από τους κοινωνικούς εταίρους και πιστοποίησης τους από τον Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. ανάγεται στην τριετία 2007 – 2010 όπου αναπτύχθηκαν και πιστοποιήθηκαν 205 Ε.Π.²¹ Παράλληλα, το 2007 οι κοινωνικοί εταίροι ανέπτυξαν επιστημονική μεθοδολογία («Οδηγός Ανάπτυξης Επαγγελματικών Περιγραμμάτων»²²) με βάση την οποία οργανώθηκαν και υλοποιήθηκαν οι επιμέρους μελέτες ανάπτυξης Ε.Π.

Όπως επισημαίνεται σε κείμενο γνώμης της Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε. (Λιντζέρης, 2017, 2-3): Η ανάπτυξη και πιστοποίηση των επαγγελματικών περιγραμμάτων στην Ελλάδα αποτέλεσαν αντικείμενα χρόνιας κοινωνικής διαβούλευσης και τελικά θεσμοθέτησης, μετά από πρόταση και επίμονη προσπάθεια των κοινωνικών εταίρων. [...] Στην αρχή και για περίπου 5-7 χρόνια, παρά τις επίμονες προσπάθειες ορισμένων κοινωνικών εταίρων, τα επαγγελματικά περιγράμματα δεν είχαν προκαλέσει το ενδιαφέρον της πολιτείας και των

κυβερνήσεων. Οι εκπαιδευτικές προδιαγραφές και τα εκπαιδευτικά προγράμματα για το Επαγγελματικό Λύκειο και τα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης αναπτύσσονται χωρίς να συνυπολογίζονται τις αναλύσεις 3 των επαγγελματικών περιγραμμάτων. Μόνο οι εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων συνέχιζαν να ασχολούνται με αυτά. Ειδικότερα, η Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε. σε συνεργασία με τη Γ.Σ.Ε.Ε., προχώρησαν με δικούς τους πόρους στην αναγκαία επικαιροποίηση κάποιων επαγγελματικών περιγραμμάτων [...] και στην ανάπτυξη ορισμένων νέων [...]. Πρόσφατα, επανεκτιμήθηκε (όπως

προκύπτει από σειρά νομοθετημάτων από το 2013 και μετά) η αξία και η σημασία των επαγγελματικών περιγραμμάτων με αποτέλεσμα να θεωρηθεί αναγκαίο (α) τα εκπαιδευτικά προγράμματα της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΠΑ.Λ., Ι.Ε.Κ.) και της μαθητείας να λάβουν υπόψη τους τις αναλύσεις των πιστοποιημένων επαγγελματικών περιγραμμάτων και (β) να συνδεθούν τα επαγγελματικά περιγράμματα με την πιστοποίηση προσόντων των αποφοίτων αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.

Πλαίσιο 7

Συμβολή κοινωνικών εταίρων στην επικαιροποίηση/αναθεώρηση Ε.Π. & εκπόνηση Οδηγών Κατάρτισης	
Σύμπραξη ΙΝ.Ε. Γ.Σ.Ε.Ε., Στέγη της Ελληνικής Βιομηχανίας (Σ.Ε.Β.), Ι.Μ.Ε. Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε. (συντονιστής), Κ.Α.Ε.Λ.Ε. (Ε.Σ.Ε.Ε.), Ι.Ν.Σ.Ε.Τ.Ε. & Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. (2014 – 2020) «Ανάπτυξη-επικαιροποίηση και πιστοποίηση επαγγελματικών περιγραμμάτων και πλαισίων εκπαιδευτικών προδιαγραφών προγραμμάτων»	- Επικαιροποιήθηκαν 124 υφιστάμενα Ε.Π. και αναπτύχθηκαν 39 νέα, βάσει νέας μεθοδολογίας ανάλυσης που προτάθηκε από κοινωνικούς εταίρους και υιοθετήθηκε από Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. - Ανάπτυξη πρότυπης μεθοδολογίας και η πιλοτική σύνταξη 25 εκπαιδευτικών προγραμμάτων → υποβλήθηκαν προς δοκιμαστική πιστοποίηση από τον Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.
Σύμπραξη ινστιτούτων κοινωνικών εταίρων (επικεφαλής Κ.Α.Ν.Ε.Π.-Γ.Σ.Ε.Ε.) «Διαμόρφωση οδηγών κατάρτισης και εκπαιδευτικών εγχειριδίων Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.)»²³	- Μελέτη διερεύνησης χαρακτηριστικών, ιδιοτεριτητων & προβλημάτων στο πεδίο αρχικής Ε.Ε.Κ. - Ανάπτυξη μεθοδολογίας → δημιουργία Οδηγών Κατάρτισης, Εκπαιδευτικών Εγχειριδίων και Τράπεζας Θεμάτων εξετάσεων πιστοποίησης - Δημιουργία επικαιροποιημένων και αναβαθμισμένων οδηγών κατάρτισης για 130 ειδικότητες αρχικής Ε.Ε.Κ. - Εκπόνηση αντίστοιχων εκπαιδευτικών εγχειριδίων για την υποστήριξη κατάρτισης/εκπαίδευσης - Διαμόρφωση τράπεζας θεμάτων → εκσυγχρονισμό, διαρκή ανατροφοδότηση γνωστικού/θεωρητικού πλαισίου & πρακτικών που αντιστοιχούν στις 130 ειδικότητες - Μεθοδολογία ευέλικτης περιοδικής αξιολόγησης & επικαιροποίησης των περιεχομένων των Οδηγών

Να σημειωθεί ότι η εφαρμογή του «Μεταλυκειακού Έτους – Τάξης Μαθητείας βασίζεται σε Π.Σ. που καταρτίζει το Ι.Ε.Π., που πληρούν τις προδιαγραφές ποιότητας και κριτήρια συμβατά με τα ισχύοντα

αντίστοιχα πιστοποιημένα επαγγελματικά περιγράμματα του Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.. Τέλος, από το 2023 σε διαδικασία αναμόρφωσης/επικαιροποίησης βρίσκονται οι Οδηγοί Κατάρτισης των ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας Δ.ΥΠ.Α.²⁴

2. Γερμανία

2.1. Πολιτικές και θεσμοί διάγνωσης αναγκών, πρόβλεψης και ανάπτυξης δεξιοτήτων

Στη Γερμανία, δεν υπάρχει θεσμοθετημένος μηχανισμός που να ρυθμίζει συστηματικά τα σχετικά δεδομένα, αλλά στη διαδικασία διάγνωσης αναγκών δεξιοτήτων/ πρόβλεψης και ειδικοτήτων στη Γερμανία εμπλέκεται ένα ευρύ φάσμα φορέων, οργανισμών και ερευνητικών ινστιτούτων που παράγουν συμπληρωματικά δεδομένα σε ομοσπονδιακό και περιφερειακό επίπεδο (κρατίδια)²⁵. Το Ομοσπονδιακό Ινστιτούτο Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Bundesinstitut für Berufsbildung, BIBB) και το Ινστιτούτο Έρευνας για την Απασχόληση (Institut für Arbeitsmarktund Berufsforschung, IAB) είναι οι κύριοι παραγωγοί δεδομένων και πληροφοριών σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο²⁶. Ιδιαίτερα σημαντικοί είναι και οι μηχανισμοί διάγνωση αναγκών σε δεξιότητες του Ομοσπονδιακού Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, BMAS), καθώς και της Ομοσπονδιακής Υπηρεσίας Απασχόλησης (Bundesagentur für Arbeit, BA). Ωστόσο, και άλλοι ενδιαφερόμενοι φορείς και ινστιτούτα (π.χ. προσκείμενα σε συνδικαλιστικές/εργοδοτικές οργανώσεις) αναθέτουν και διεξάγουν τις δικές τους έρευνες σχετικά με την προσφορά και τη ζήτηση δεξιοτήτων (ειδικά σε επίπεδο κλάδων). Η διαδικασία διάγνωσης αναγκών/ πρόβλεψης

των δεξιοτήτων ξεκίνησε το 1999 με ψήφισμα της Συμμαχίας για την απασχόληση, την κατάρτιση και την ανταγωνιστικότητα (Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit), το οποίο εγκαινίασε μια πρωτοβουλία για τον έγκαιρο εντοπισμό των αναγκών σε δεξιότητες που δρομολογήθηκε από το BMF. Βασικό στοιχείο αυτής της πρωτοβουλίας είναι το ερευνητικό δίκτυο FreQueNz («Δίκτυο έγκαιρης αναγνώρισης των αναγκών σε δεξιότητες») αποτελούμενο από 11 ερευνητικά ινστιτούτα, πανεπιστήμια, κρατικούς φορείς, επιχειρήσεις, κοινωνικούς εταίρους και άλλους. Έμφαση δόθηκε στον έγκαιρο εντοπισμό νέων δεξιοτήτων και στην αξιολόγηση της σημασίας των ευρημάτων για την επαγγελματική κατάρτιση, ενώ προκρίθηκαν έργα με κυρίως ποιοτική εστίαση σε συγκεκριμένους τομείς δραστηριότητας, επιχειρήσεις και ομάδες-στόχους²⁷.

Το BIBB, που επικεντρώνεται στην προσφορά/ζήτηση δεξιοτήτων και τις αναντιστοιχίες δεξιοτήτων στο σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης διαδραματίζει κεντρικό ρόλο σε μια σειρά από διαδικασίες και μηχανισμούς, ενώ και η BA αναπτύσσει αρκετές δραστηριότητες διάγνωσης αναγκών/ πρόβλεψης δεξιοτήτων.

BIBB	
Projekt QuBe - Qualifikation und Beruf in der Zukunft (Προσόντα και επαγγέλματα στο μέλλον) ²⁸ (* με IAB, GWS)	- Απεικονίζει πιθανές διαδρομές προσφοράς/ ζήτησης εργασίας → δείχνει πώς μπορεί να εξελιχθεί μακροπρόθεσμα η προσφορά και η ζήτηση για προσόντα και επαγγέλματα στη γερμανική αγορά εργασίας έως το έτος 2040 «Μήτρα» επαγγελματικής ευελιξίας (occupational flexibility matrix) - Δηλώνει τον βαθμό στον οποίο τα άτομα που έχουν ολοκληρώσει την κατάρτιση σε ένα συγκεκριμένο επάγγελμα παραμένουν στο επάγγελμα αυτό κατά τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου και πόσο πιθανό είναι να στραφούν σε άλλους τομείς εργασίας - Δείχνει τη δυναμική προσφορά εργασίας που μπορεί να είναι διαθέσιμη για ένα επάγγελμα, τομείς όπου μπορεί να παρουσιαστεί σημαντική έλλειψη ειδικευμένων εργαζομένων αλλιά και τις δεξιότητες που κινδυνεύουν να επηρεαστούν από την ανεργία
Referenz-Betriebs-System (Σύστημα αναφοράς επιχειρήσεων) (RBS) ²⁹	- Ταχεία/αξιόπιστη ανάλυση τρεχόντων θεμάτων ενδοεπιχειρησιακής Ε.Ε.Κ. - Συμβάλλει στη διαμόρφωση μιας ολοκληρωμένης εικόνας των τεχνολογικών/οργανωτικών εξελίξεων & σχετικών απαιτήσεων σε δεξιότητες - Περίπου 1.400 εταιρείες ερωτώνται 1-2 φορές/ετησίως - Τα αποτελέσματα αυτών των ερευνών διατίθενται τακτικά στις εταιρείες δωρεάν ως αντάλλαγμα για την συμμετοχή τους - Για να αποφευχθούν καθυστερήσεις και αυξήσεις στο κόστος διεξαγωγής της έρευνας που προκύπτουν όταν το δείγμα των επιχειρήσεων πρέπει να καθορίζεται ξανά και ξανά, το BIBB έχει δημιουργήσει ένα σύστημα/κατάλογο με επιχειρήσεις αναφοράς
BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung (Πάνελ επιχειρήσεων για την Ανάπτυξη Προσόντων και Ικανοτήτων)	- Αντιπροσωπευτική, επαναλαμβανόμενη έρευνα σε τουλάχιστον 3.500 εταιρείες που διεξάγεται ετησίως από το 2011 - Θέματα διαχείρισης ανθρώπινων πόρων (ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση συνεχιζόμενη κατάρτιση, διαχείριση δεξιοτήτων, πρόσληψη ειδικευμένων εργαζομένων, εσωτερικές σταδιοδρομίες, οργάνωση εργασίας, σχεδιασμός εργασιακών διαδικασιών, κ.ο.κ.)
Berufe- und Kompetenzradar (Παντάρ επαγγελμάτων και δεξιοτήτων) ³⁰	- Νέα διαδικτυακή πύλη δεδομένων για έρευνα/πρακτική στον τομέα της Ε.Ε.Κ. που συγκεντρώνει/εναρμονίζει τα δεδομένα, κυρίως, των ερευνών του BIBB - Δημόσια πηγή πληροφοριών → βοηθάει στην αναζήτηση πληροφοριών/λήψη αποφάσεων & αντικατοπτρίζει τις δυναμικές αλλαγές στην Ε.Ε.Κ. και τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας
BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (έρευνες απασχόλησης BIBB/BAuA) ³¹	- Τηλεφωνικές έρευνες σε 20.000 εργαζόμενους/ διεξάγονται ανά έξι χρόνια - Ερωτήσεις για τον χώρο εργασίας (κύριοι τομείς δραστηριότητας, επίπεδο απαιτήσεων, απαιτήσεις γνώσεων/ς εργασίας, ανάγκες περαιτέρω κατάρτισης, συνθήκες εργασίας, φόρτος εργασίας κ.λπ.), άγχος και τα προβλήματα υγείας
Ομοσπονδιακή Υπηρεσία Απασχόλησης (BA)	
Arbeitsmarktmonitor (Μηχανισμός της Αγοράς Εργασίας) ³²	- Στοιχεία για επαγγέλματα, κλάδους, αγορά εργασίας και δημογραφικά στοιχεία ανά περιφέρεια - Περιφερειακοί μηχανισμοί (Regionaler Arbeitsmarktmonitor): πρόβλεψη των κινδύνων ανεργίας και έλλειψης εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού/βελτίωση περιφερειακών πρωτοβουλιών & δικτύωσης στην αγορά εργασίας
(Fach) Engpassanalyse (Ετήσια Ανάλυση ελλείψεων δεξιοτήτων)	- Επισκόπηση κατάστασης στην αγορά ειδικευμένου εργατικού δυναμικού - Καταγράφει επαγγέλματα όπου είναι σχετικά δύσκολο να καλυφθούν θέσεις λόγω έλλειψης ειδικευμένων εργαζομένων στη βάση δεικτών (σχετική διαθεσιμότητα ειδικευμένων εργαζομένων, διάρκεια πλήρωσης καταγεγραμμένων κενών θέσεων εργασίας, ευκαιρίες στην αγορά εργασίας για ανέργους, κ.ο.κ.)

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι αρκετές διαδικασίες διάγνωσης αναγκών και πρόβλεψης δεξιοτήτων είναι απόρροια συνεργειών, στις οποίες εμπλέκονται μεταξύ άλλων εκπρόσωποι εργοδοτών και εργαζομένων. Ενδεικτικά μπορεί να αναφερθεί η Συμμαχία για την Κατάρτιση και την Συνεχιζόμενη Κατάρτιση (Allianz für Aus- und Weiterbildung)³³ που εγκαινιάστηκε το 2014 και διαδέχτηκε το Εθνικό Σύμφωνο για την κατάρτιση και την εξειδικευμένη εργασία (2004-2014). Η Συμμαχία αποτελείται από οργανώσεις εργοδοτών, οργανώσεις εργαζομένων, εκπροσώπους των ομόσπονδων κρατιδίων και της ομοσπονδιακής κυβέρνησης,

επικεντρώνεται στην προσπάθεια εντοπισμού και, κατά συνέπεια, πρόβλεψης πιθανών ελλείψεων δεξιοτήτων, καθώς και στην αύξηση των θέσεων μαθητείας από τους εργοδότες και στον συνδυασμό της προσφοράς Ε.Ε.Κ. με τη ζήτηση.

Πέραν των προαναφερόμενων αξίζει να γίνει μνεία στις διάφορες σχετικές με τις δεξιότητες στρατηγικές και πρωτοβουλίες που έχει εγκαινιάσει η ομοσπονδιακή κυβέρνηση, συχνά σε συνεργασία με άλλους φορείς, τα κράτιδια και τους κοινωνικούς εταίρους.

Στρατηγικές ομοσπονδιακής κυβέρνησης	
Ομοσπονδιακή Στρατηγική για το εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό (Fachkräftestrategie der Bundesregierung) ³⁴ (2022, BMBF)	«Στρατηγική-ομπρέλα»: δράσεις και πρωτοβουλίες για αρχική/συνεχιζόμενη Ε.Ε.Κ. - Πρωτοβουλία για την αριστεία στην επαγγελματική κατάρτιση (Exzellenzinitiative Berufliche Bildung) - Εθνική στρατηγική συνεχιζόμενης κατάρτισης (Nationale Weiterbildungsstrategie) - Διαγωνισμός καινοτομίας InnoVET³⁵ - Εκσυγχρονισμός των κανονισμών κατάρτισης³⁶ - Νέες εκπαιδευτικές διαδρομές με επιμέρους προσόντα (Teilqualifikationen)³⁷ - Πρόγραμμα επαγγελματικού προσανατολισμού - Σχέδιο δράσης MINT³⁸ για διασφάλιση εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού - Αναγνώριση επαγγελματικών προσόντων που αποκτήθηκαν στο εξωτερικό - Συμβουλευτική για φοιτητές από το εξωτερικό
Η Πρωτοβουλία για την αριστεία στην επαγγελματική κατάρτιση ³⁹ (2022, BMBF)	- Καλύτερη προώθηση ατομικών ευκαιριών με στοχευμένες βελτιώσεις μέσω ενίσχυσης επαγγελματικού προσανατολισμού, κ.ο.κ. - Ώθηση για καινοτόμα/άριστα προγράμματα και σύγχρονες υποδομές Ε.Ε.Κ. - Μέτρα για αύξηση διεθνούς συνεργασίας/κινητικότητας στην Ε.Ε.Κ. - Ενημερωτική εκστρατεία "Die Duale"⁴⁰
Εθνική Στρατηγική Συνεχιζόμενης Κατάρτισης (2019/2022)	- Επικύρωση από ομοσπονδιακή κυβέρνηση, κράτιδια, κοινωνικούς εταίρους & ΒΑ⁴¹ - Στόχος → να μπορέσουν άτομα/κοινωνία να αντιμετωπίσουν επιτυχώς αλλαγές/προκλήσεις (π.χ. αυτοματοποίηση, ψηφιοποίηση) - Πιο διαφανείς και προσιτές προσφορές Σ.Ε.Κ./ευκαιρίες χρηματοδότησης → παροχή στοχευμένων στήριξης σε ομάδες ατόμων που υπο-εκπροσωπούνται στη Σ.Ε.Κ. ή σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις - Στο επίκεντρο: δεξιότητες του μέλλοντος & δεξιότητες-κλειδιά· αλφαριθμητικός & βασικές δεξιότητες· δεξιότητες στο πλαίσιο του τεχνολογικού και οικολογικού μετασχηματισμού· πρόσβαση, συμβουλευτική και αξιολόγηση δεξιοτήτων για υποεκπροσωπούμενες ομάδες· συνθήκες εργασίας προσωπικού Σ.Ε.Κ.⁴² - Ηλεκτρονική πύλη "mein NOW" της ΒΑ: συγκεντρωτική πηγή πληροφοριών στο θέμα της Σ.Ε.Κ. → να καταστήσει το πολύπλοκο σύστημα της Σ.Ε.Κ. ψηφιακά προσβάσιμο στις ομάδες-στόχους⁴³

2.2. Διαδικασία αναθεώρησης και εμπλουτισμού του περιεχομένου της επαγγελματικής κατάρτισης/επαγγελματών μαθητείας

2.2.1. Διαδικασία επικαιροποίησης/δημιουργίας νέων επαγγελματικών κανονισμών

Ένα από τα κρίσιμα καθήκοντα του BIBB, είναι να συνεργάζεται υπό την εποπτεία του αρμόδιου υπουργείου στην προετοιμασία κανονισμών κατάρτισης. Μέσω της έρευνας για την Ε.Ε.Κ. δημιουργούνται οι προϋποθέσεις για να διασφαλιστεί ότι οι κανονισμοί κατάρτισης μπορούν να σχεδιάζονται εκ νέου καθώς και να αναθεωρούνται και να προσαρμόζονται ώστε να συμβαδίζουν με τις οικονομικές, τεχνολογικές και κοινωνικές αλλαγές. Στο πέρας του χρόνου, εγκρίθηκαν νέοι κανονισμοί κατάρτισης και προγράμματα σπουδών

για διάφορα επαγγέλματα ως απάντηση στις τεχνικές, οικονομικές και κοινωνικές εξελίξεις. Παρωχημένα επαγγέλματα έχουν εξαφανιστεί, ενώ πολλά επαγγέλματα αναθεωρήθηκαν, αναδιαρθρώθηκαν και συγχωνεύθηκαν σε νέα σύνθετα επαγγέλματα. Ενδεικτικά, όπως προκύπτει από τα στοιχεία του BIBB (βλ. γραφήματα) το χρονικό διάστημα 2001-2022 δημιουργήθηκαν 52 επαγγελματικοί κανονισμοί για νέα επαγγέλματα και αναθεωρήθηκαν 300.

Jahr	Neu	Modernisiert	Insgesamt
2013	2	12 ¹	14
2014	0	9	9
2015	0	17	17
2016	0	9	9
2017	0	12	12
2018	1	24	25
2019	0	4	4
2020	0	11	11
2021	1	8	9
2022	2	12	14
Insgesamt	6	118	124

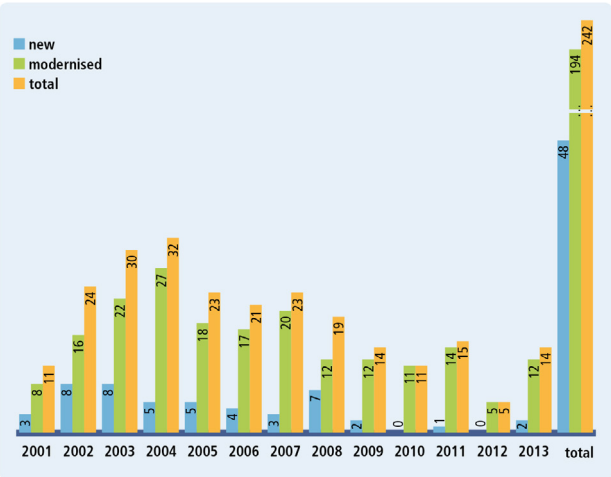
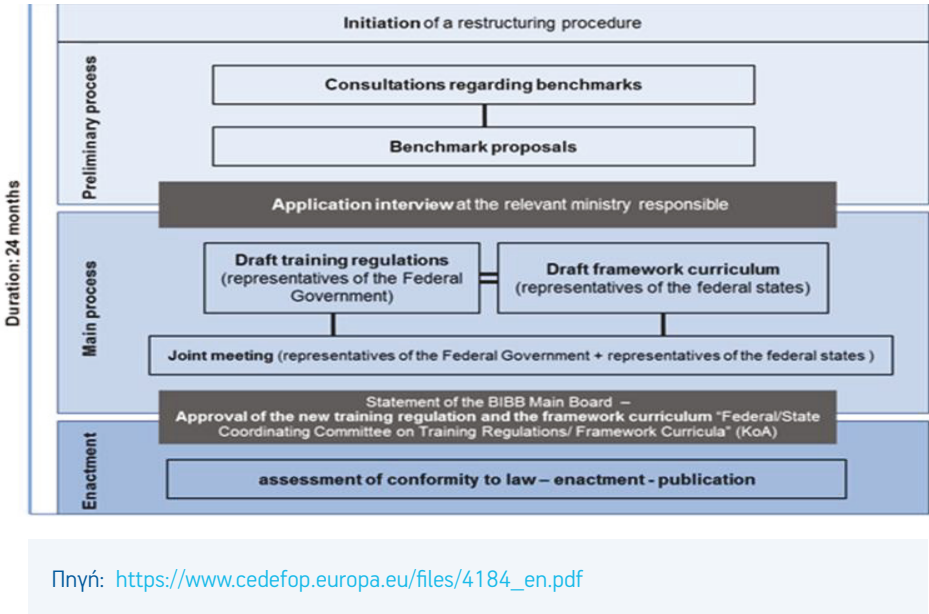


Figure 6: New and modernised training occupations 2001–2013

Πηγές:
https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2023_korr_11102023.pdf
<https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Germany%20-%20Training%20Regulations%20and%20How%20They%20Come%20About.pdf>

Η διαδικασία δημιουργίας νέων επαγγελματικών κανονισμών ή επικαιροποίησης ήδη υπάρχοντων εκκινά συνήθως από τη διαπίστωση ότι πρακτικά σε επίπεδο επιχειρήσεων απαιτούνται ικανότητες που δεν περιλαμβάνονται στους υφιστάμενους κανονισμούς κατάρτισης ή για τις οποίες δεν υπάρχουν καθόλου κανονισμοί κατάρτισης. Συνεπώς, πρέπει να δημιουργηθούν προγράμματα επαγγελματικών προσόντων με βάση τις αναδυόμενες ανάγκες (π.χ. ψηφιοποίηση). Εάν το περιεχόμενο ή η δομή ενός επαγγέλματος πρέπει να εκσυγχρονιστεί ή εάν πρέπει να δημιουργηθεί ένα νέο επάγγελμα, η πρωτοβουλία προέρχεται κατά κανόνα από τις επαγγελματικές ενώσεις,

τις εργοδοτικές οργανώσεις, τα συνδικάτα ή το BIBB. Η απόφαση λαμβάνεται από το αρμόδιο Ομοσπονδιακό Υπουργείο σε συντονισμό με τα ομόσπονδα κρατίδια μετά από διαβούλευση με όλους τους ενδιαφερόμενους φορείς. Η ανάπτυξη νέων κανονισμών κατάρτισης και προγραμμάτων-πλαισίων σπουδών ή η προσαρμογή των υφιστάμενων κανόνων κατάρτισης στις μεταβαλλόμενες επαγγελματικές πρακτικές διεξάγεται σύμφωνα με μια ρυθμισμένη διαδικασία στην οποία συμμετέχουν η ομοσπονδιακή κυβέρνηση, οι κυβερνήσεις των κρατιδίων, οι εργοδότες, τα συνδικάτα και ερευνητές της ζήτηματα επαγγελματικής εκπαίδευσης.



Πηγή: https://www.cedefop.europa.eu/files/4184_en.pdf

Η όλη διαδικασία επικαιροποίησης και δημιουργίας κανονισμών κατάρτισης διαρκεί αρκετό διάστημα (μέχρι 24 μήνες) λόγω της περιπλοκότητας της διαδικασίας και των πολλών σταδίων που αυτή περιλαμβάνει⁴⁴:

Πηγαίο 10

Επικαιροποίηση/δημιουργία κανονισμών κατάρτισης (Στάδια)	
1ο Καθορισμός ορόσημων (benchmarks)	- Προκαταρκτικές διαβουλεύσεις μεταξύ κοινωνικών εταίρων, βάσει αποτελεσμάτων ερευνητικών έργων/γνώμοδοτήσεων εμπειρογνομόνων BIBB, οδηγίων Υπουργείου - Συνήθως οι κοινωνικοί εταίροι συζητούν τα «ορόσημα» και καταλήγουν σε μια κοινή πρόταση (τίτλος/διάρθρωση/διάρκεια κατάρτισης προγράμματος κατάρτισης, μορφή εξέτασης & κατάλογο προσόντων (μελλοντικό επαγγελματικό προφίλ) → υποβάλλονται στο αρμόδιο υπουργείο (συνήθως BMWK), σε συνδυασμό με αιτιολόγηση για ανάγκη αναθεώρησης επαγγέλματος ή εισαγωγής/ρύθμισης νέου επαγγέλματος - Συμμετέχουν και τα κρατίδια στις σχετικές συναντήσεις
2ο Επεξεργασία/ συντονισμός	- Καταρτίζονται κανονισμοί κατάρτισης για επιχειρήσεις & προγράμματα-πλαισίο για επαγγελματικά σχολεία - Το BIBB ζητά από συνδικάτα/εργοδοτικές οργανώσεις να ορίσουν εμπειρογνώμονες που συνεργάζονται με BIBB & εμπειρογνώμονες που ορίζονται από κρατίδια → σχέδιο κανονισμού κατάρτισης υποβάλλεται στο Δ.Σ. του BIBB - Θετική εισήγηση του BIBB = σύσταση προς ομοσπονδιακή κυβέρνηση → για να θεσπίσει κανονισμούς κατάρτισης
3ο Έγκριση κανονισμού	Συντονιστική επιτροπή ομοσπονδιακού/κρατιδιακού επιπέδου για κανονισμούς κατάρτισης/ προγράμματα Σπουδών [Bund-Länder-Koordinierungsausschuss Ausbildungsordnungen/ Rahmenlehrpläne (KoA) ⁴⁵] δίνει τελική έγκριση για νέο κανονισμό κατάρτισης/πρόγραμμα σπουδών → αρμόδιο υπουργείο εκδίδει κανονισμό κατάρτισης σε συμφωνία με το BMBF.
4ο Πιλοτική εφαρμογή, αξιολόγηση & προσαρμογή	- Οι κανονισμοί κατάρτισης υπόκεινται σε 5ετη πιλοτική εφαρμογή (→ μπορούν να εντοπιστούν και να εξαλειφθούν τα πιθανά αδύνατα - Αξιολογούνται από εκπαιδευτικούς κοινωνικών εταίρων/κυβέρνησης/κρατιδίων

Οι επιχειρήσεις και οι επαγγελματικές σχολές είναι υπεύθυνες για την εφαρμογή των κανονισμών κατάρτισης και των προγραμμάτων σπουδών. Ωστόσο, το BIBB παρέχει υποστήριξη μέσω δημοσιεύσεων και διαφόρων μορφών συμβουλευτικής για την εφαρμογή των νέων κανονισμών κατάρτισης⁴⁶, καθώς και για τους τρόπους εξέτασης και την ενημέρωση του προσωπικού που εμπλέκεται στην κατάρτιση⁴⁷.

2.2.2. «Πρόσθετα προσόντα» στην πρακτική της επαγγελματικής κατάρτισης

Μετά την αναθεώρηση του BBiG το 2005, οι κανονισμοί κατάρτισης μπορούν να περιλαμβάνουν «πρόσθετα προσόντα» που επεκτείνουν την επαγγελματική ικανότητα (Zusatzqualifikationen). Αυτά: απευθύνονται σε καταρτιζόμενους σε ένα αναγνωρισμένο επάγγελμα σύμφωνα με τον BBiG ή τον HwO· συμπληρώνουν την

κατάρτιση με περιεχόμενο που είναι χρήσιμο, επιπλέον του περιεχομένου των κανονισμών κατάρτισης· πραγματοποιούνται κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής κατάρτισης ή αμέσως μετά (το αργότερο μέσα σε 6 μήνες)· και έχουν ελάχιστη διάρκεια 40 διδακτικές ώρες.

Πλίσιο 11

«Πρόσθετα προσόντα»: Πλεονεκτήματα	
Εργαλείο	Μπορεί να διαμορφωθεί/τεθεί σε εφαρμογή ευέλικτα για την παροχή πρόσθετων δεξιοτήτων, σε αντίθεση με την πιο χρονοβόρα διαδικασία επικαιροποίησης/δημιουργίας νέων επαγγελματικών κανονισμών
Για επιχειρήσεις	- Μπορούν να καλυφθούν εξειδικευμένες ανάγκες τους σε επαγγελματικές δεξιότητες - Τους επιτρέπει να αντιδρούν με ευελιξία στη δική τους ζήτηση για εξειδικευμένο & υψηλών επιδόσεων εργατικό δυναμικό → μέσω διασφάλισης μακροπρόθεσμης ανταγωνιστικότητάς τους
Για εκπαιδευόμενους / μαθητευόμενους	- Ευκαιρία να αποκτήσουν εγκαίρως πρόσθετες γνώσεις, να εμβαθύνουν ή επεκτείνουν τις επαγγελματικές τους δεξιότητες - Αυξάνουν τις πιθανότητές τους να βρουν μια εξειδικευμένη θέση εργασίας - Βελτιώνει τις περαιτέρω ευκαιρίες σταδιοδρομίας⁴⁸
Για πολιτική Ε.Ε.Κ.	- Στη διεπαφή μεταξύ αρχικής & συνεχιζόμενης Ε.Ε.Κ. σε ένα πλαίσιο δια βίου μάθησης⁴⁹ - Αυξάνουν ελκυστικότητα διττής Ε.Ε.Κ.: εξασφαλίζουν «επίκαιρο» χαρακτήρα περιεχομένου της, προσφέρουν δυνατότητα μεγαλύτερης διαφοροποίησης/ πρακτικής ευελιξίας & συμβάλλουν στην καλύτερη διασύνδεσή αρχικής/συνεχιζόμενης κατάρτισης⁵⁰

Τα «πρόσθετα προσόντα» διακρίνονται σε κωδικοποιημένα και μη-κωδικοποιημένα. Τα πρώτα κατοχυρώνονται στους κανονισμούς κατάρτισης, παρέχονται και εξετάζονται στο πλαίσιο της κανονικής περιόδου κατάρτισης. Τα μη κωδικοποιημένα προσφέρονται εκτός των κανονισμών κατάρτισης, από φορείς όπως: επιμελητήρια (IHK και HwK),

επαγγελματικές σχολές, εταιρείες κατάρτισης, επαγγελματικές ενώσεις και άλλους παρόχους κατάρτισης⁵¹, και είναι είτε ειδικά, που μπορούν να αποκτηθούν μόνο σε ένα συγκεκριμένο επάγγελμα, είτε διεπαγγελματικά, τα οποία είναι ανεξάρτητα από το επάγγελμα στο οποίο καταρτίζεται κάποιος⁵².

3. Αποτίμηση

3.1. Στρατηγικές/Πολιτικές/Μηχανισμοί διάγνωσης των αναγκών σε δεξιότητες και ειδικότητες

Αναμφίβολα, στην Ελλάδα, σε συνέχεια αόσων προκύπτουν από το 1ο διαδικτυακό Workshop στο πλαίσιο του Future4VET [«Περιφερειακές ανάγκες δεξιοτήτων στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση: προσδιορισμός και εφαρμογή στα προγράμματα Ε.Ε.Κ.»] και την σχετική βιβλιογραφική ανασκόπηση (νόμοι, κείμενα πολιτικής, μελέτες/κείμενα των κοινωνικών εταίρων και των Ινστιτούτων τους, κ.ο.κ.) έχουν συντελεστεί τα τελευταία χρόνια μείζονες αλλαγές με την ανάπτυξη νέων και καινοτόμων θεσμών, πολιτικών και εργαλείων/μηχανισμών, όπου καθοριστική φαίνεται να είναι και η συμβολή των κοινωνικών εταίρων, μέσω της τεχνογνωσίας/εμπειρογνωμοσύνης και της μελετητικής τους δραστηριότητας. Ωστόσο, μπορούν να σημειωθούν τα εξής:

- Οι δύο βασικές στρατηγικές για τις δεξιότητες και την Ε.Ε.Κ., αν και θεωρητικά επικοινωνούν και λειτουργούν συμπληρωματικά (η πρώτη εστιάζει στην Σ.Ε.Κ. και η άλλη σε ζητήματα Ε.Ε.Κ., Δ.Β.Μ. και Νεολογίας) δίνουν ωστόσο την εικόνα δύο όχι και τόσο οργανικά συνδεδεμένων στρατηγικών— και οι οποίες θα προωθούν συντονισμένες δράσεις και μια κοινή προσέγγιση σε μια σειρά από ζητήματα (λ.χ. όπως τα κριτήρια ποιότητας, ο τρόπος πρόσληψης και ερμηνείας των αναγκών/αναντιστοιχιών σε δεξιότητες) — που λειτουργούν αυτόνομα, και «απνχούν» έναν ενίοτε αναρθολογικό καταμερισμό αρμοδιοτήτων μεταξύ Υ.ΠΑΙ.Θ.Α. και ΥΠ.Α.Κ.Π.. Στο επίκεντρο της κριτικής των κοινωνικών εταίρων έχει βρεθεί και η πολύ περιορισμένη συμμετοχή τους στον σχεδιασμό της στρατηγικής για τις δεξιότητες (κάτι το οποίο συνδέεται άρρηκτα με τον αποδυναμωμένο ρόλο των κοινωνικών εταίρων στο πλαίσιο και της Δ.ΥΠ.Α.), το θεωρητικό υπόβαθρο κατανόησης της έλλειψης δεξιοτήτων, οι ασάφειες ως προς το ρόλο των επιμέρους φορέων κ.ο.κ.⁵³. Η οργανική σύνδεση των δύο στρατηγικών κάτω από

μία στρατηγική - ομπρέλα, η αντιμετώπιση, με τρόπο «ενιαίο», ζητημάτων και μηχανισμών που αφορούν στη διάγνωση αναγκών της αγοράς εργασίας και τους σχετικούς μηχανισμούς από τα αρμόδια Υπουργεία (Υ.ΠΑΙ.Θ.Α./ΥΠ.Α.Κ.Π.), θα βελτιώνει με ποιοτικούς όρους τα αποτελέσματά τους. Ακόμη, η διασφάλιση του μέγιστου βαθμού εμπλοκής των κοινωνικών εταίρων στον σχεδιασμό τέτοιων στρατηγικών, μέσω μόνιμα θεσμοθετημένων διαδικασιών (και όχι ad hoc χρηματοδοτικών προγραμμάτων) και σε μια λογική διευρυμένων συμμαχιών (βλέπε γερμανικό παράδειγμα), θα εξασφάλιζε την επιθυμητή κοινωνική συναίνεση.

- Η θεσμοθέτηση τόσο του εθνικού Μηχανισμού, όσο και των περιφερειακών μεταβάλλει σημαντικά το τοπίο διάγνωσης των αναγκών δεξιοτήτων συνιστώντας ουσιαστικά την πρώτη συστηματοποιημένη και συντονισμένη προσπάθεια χαρτογράφησης των αναγκών σε δεξιότητες σε εθνικό επίπεδο. Η διεξαγωγή περισσότερων ποιοτικών, καθώς και εστιασμένων κλαδικών/τοπικών μελετών θα συνέβαλε σε μια εμβάθυνση της κατανόησης ενός εξαιρετικά σύνθετου ζητήματός όπως είναι οι ανάγκες ή αναντιστοιχίες σε δεξιότητες. Ακόμη η δημιουργία μιας μόνιμης κεντρικής βάσης δεδομένων/πλητφόρμας, που θα συγκεντρώνει το σύνολο των ποσοτικών/ποιοτικών δεδομένων και των ερευνητικών ευρημάτων που αφορούν στις δεξιότητες και η οποία θα επικαιροποιείται διαρκώς θα βελτιώνει σημαντικά την τεκμηρίωση και τη διάχυση της σχετικής γνώσης στους ενδιαφερόμενους. Επιπρόσθετα, εστιασμένες στις επιχειρήσεις επαναλαμβανόμενες έρευνες (όπως το RBS ή το Πάνελ επιχειρήσεων για την Ανάπτυξη Προσόντων και Ικανοτήτων) στη Γερμανία θα τροφοδοτούσαν με χρήσιμα δεδομένα τον σχεδιασμό των πολιτικών Ε.Ε.Κ. και δεξιοτήτων.

- Όπως αναφέρεται σε κοινό κείμενο των iftp/bfw, Arbeit und Leben DGB/VHS Hamburg e., IN.E. Γ.Σ.Ε.Ε. και DGB, ο νέος νόμος του 2024 προσδιορίζει με σαφέστερο τρόπο σε σχέση με το παρελθόν το ρόλο των κοινωνικών εταίρων: «Για πρώτη φορά υπάρχει συνεργασία μεταξύ του Υπουργείου Παιδείας και των κοινωνικών εταίρων σε ένα δομημένο σύστημα διακυβέρνησης. Ο κοινωνικός διάλογος αποσκοπεί στην παροχή επιστημονικής τεκμηρίωσης σε προτάσεις σχετικά με την ποιοτική Ε.Ε.Κ. Σε αυτήν τη διαδικασία, δίνεται ρόλος εμπιστοσύνης στις επιστημονικές οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων, τόσο μέσω της συμμετοχής στο Κ.Σ.Ε.Ε.Κ., όσο και ως εκπρόσωποι στα Σ.Σ.Π.Α.Ε.» Ακόμη: «Οι βελτιώσεις που επήλθαν με τον ορισμό γραμματέως, την αμοιβή των μελών, την αύξηση των μελών των κοινωνικών εταίρων, και τη δυνατότητα εισήγησης για τη συγκρότηση επιστημονικών επιτροπών είναι σημαντικές. Ωστόσο, παρά τις καλές προθέσεις, ελλείψεις συναντώνται στο επίπεδο της υλοποίησης (π.χ. μη-συστηματική σύγκληση τους, προτάσεις συντονιστών προς το Κ.Σ.Ε.Ε.Κ. που δεν βασίζονται σε απαραίτητη τεκμηρίωση), ενώ σε ό,τι έχει να κάνει με τη διάγνωση δεξιοτήτων διαπιστώνεται η απουσία κοινής μεθοδολογίας και τεχνογνωσίας, ενώ λείπει το απαραίτητο πλαίσιο άντλησης δεδομένων για τις ανάγκες σε δεξιότητες στις περιφερειακές αγορές εργασίας. Αξίζει να σημειωθεί η ύπαρξη σχετικού θεσμικού πλαισίου που καθορίζει το κοινό πλαίσιο λειτουργίας των Συμβουλίων, καθώς και το πλαίσιο παρακολούθησής τους από το Υ.ΠΑΙ.Θ.Α.⁵⁴. Εντούτοις, κάποιες φορές η αποτελεσματικότητα των Σ.Σ.Π.Α.Ε. εξαρτάται από τον εκάστοτε συντονιστή (πόσο δραστήριος και αφοσιωμένος είναι).

- Σχετικά με τη βέλτιστη λειτουργία τους επισημαίνονται στο κοινό κείμενο: η ανάγκη το κράτος να ενδυναμώσει τον εποπτικό του ρόλο στη λειτουργία των Σ.Σ.Π.Α.Ε. και να τεθούν πιο επιστάμενα κατευθυντήριες γραμμές, ένα κοινό πλαίσιο, καθώς και μια κοινή μεθοδολογία ως προς τον τρόπο λειτουργίας, τη διαδικασία τεκμηρίωσης των προτάσεων, τη διάγνωση και ανάλυση των δεδομένων που αφορούν τις ανάγκες σε δεξιότητες βάσει πλαισίου ερευνητικής μεθοδολογίας και εργαλείων, κλπ. Ειδικότερα, αναφορικά με το έργο της διερεύνησης των περιφερειακών αναγκών δεξιοτήτων, επισημαίνεται η ανάγκη έρευνας και ανάλυσης σε περιφερειακό επίπεδο, στις οποίες θα μπορούσε να συμβάλει η ύπαρξη ενός Παρατηρητηρίου Αγοράς Εργασίας, καθώς και η εκπόνηση μελετών διάγνωσης αναγκών δεξιοτήτων με την υποστήριξη εμπειρογνομόνων. Τέλος, σημειώνεται η ανάγκη: ύπαρξης ενός πλαισίου επικοινωνίας και συντονισμού μεταξύ των περιφερειακών Σ.Σ.Π.Α.Ε., επικοινωνίας με τους νέους και εκπροσώπησής τους στο σύστημα διακυβέρνησης της Ε.Ε.Κ. και περαιτέρω εμπλοκής των κοινωνικών εταίρων. Συνοπτικά, συνεπώς, η διευκόλυνση των Σ.Σ.Π.Α.Ε. (αλλά και των Κ.Σ.Δ.) και η υποστήριξη τους προκειμένου να παράξουν τεκμηριωμένη γνώση (εμπειρογνώμονες, υποστήριξη/εκπαίδευση των στελεχών τους για την πρόσβαση στην πληροφορία, παραγωγή ιδίων ερευνητικών δεδομένων...) θα αναβάθμιζε ποιοτικά το έργο της διάγνωσης αναγκών σε δεξιότητες.

προκύπτει αυτή η αναθεώρηση/επικαιροποίηση και ο σχεδιασμός νέων επαγγελματικών περιγραμμάτων, οδηγών κατάρτισης, κλπ. Δηλαδή τι είδους δεδομένα και τι είδους ανατροφοδότηση/εισροή υπάρχει στην σχετική διαδικασία, από τα στοιχεία του Μηχανισμού, της ΕΡΓΑΝΗΣ και της ΕΛ.ΣΤΑΤ ή άλλες ποιοτικές/ποσοτικές έρευνες (συμπεριλαμβανομένων π.χ. ερευνών των Κ.Σ.Δ.); Η διαδικασία επικαιροποίησης και δημιουργίας νέων επαγγελματικών κανονισμών που συντονίζει το BIBB στη Γερμανία θα μπορούσε να αποτελέσει πρότυπο για τη δημιουργία ενός τέτοιου φορέα. Αυτή η διαδικασία που είναι μεν χρονοβόρα, περιλαμβάνει το σύνολο των σταδίων (από την διαπίστωση των ελλείψεων μέχρι την ποιοτική δοκιμασία/ τελική εφαρμογή ενός κανονισμού), και το κυριότερο γίνεται στη βάση μιας συστηματικής τεκμηρίωσης που «τροφοδοτείται» από τα ερευνητικά ευρήματα του ίδιου του BIBB και άλλων εμπλεκόμενων φορέων. Επιπρόσθετα, αν και ζητούμενα

δεν είναι ούτε η υπέρμετρη ευελιξία αλλά ούτε και οι βεβαιασμένες αλληλαγές στα εκπαιδευτικά πλαίσια των δομών Ε.Ε.Κ./μαθητείας, εντούτοις θα πρέπει να βρεθεί ένας τρόπος ώστε αυτά να εμπλουτίζονται με έναν τρόπο πιο συστηματικό και δομημένο προκειμένου να μην καταλήγουν παρωχημένα -τουλάχιστον βραχυπρόθεσμα. Η αναγκαιότητα εισαγωγής ευέλικτων διαδρομών εντός των προγραμμάτων Ε.Ε.Κ. προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι μεταβαλλόμενες απαιτήσεις δεξιοτήτων και οι ανάγκες των μαθητευόμενων αλλά και να καλυφθεί η αναπόφευκτη καθυστέρηση μεταξύ της αναγνώρισης αναδυόμενων δεξιοτήτων και της ένταξής τους στα προγράμματα⁵⁵, θα μπορούσε να αντιμετωπιστεί από έναν θεσμό όπως τα «πρόσθετα προσόντα», τα οποία -όπως περιγράφεται στο Πλαίσιο 11 - παρουσιάζουν πλεονεκτήματα για όλους τους εμπλεκόμενους.

3.2. Μηχανισμοί/Διαδικασίες ενσωμάτωσης διαπιστωμένων αναγκών σε δεξιότητες, επαγγέλματα και ειδικότητες στα νέα προγράμματα σπουδών στο πλαίσιο της Ε.Ε.Κ.

Στην Ελλάδα, η συμβολή των κοινωνικών εταίρων στην ανάπτυξη και επικαιροποίηση των επαγγελματικών περιγραμμάτων εδώ και 20 περίπου χρόνια είναι ανεκτίμητη, ενώ κομβικής σημασίας μπορεί να θεωρηθεί και η εκπόνηση Οδηγών Κατάρτισης, η ανάπτυξη κοινής μεθοδολογίας για τα Ε.Π. και τους Οδηγούς Κατάρτισης κ.ο.κ., κάτι το οποίο αναδεικνύει την πρόσθετη αξία της κοινωνικής διαβούλευσης στην ανάπτυξη του εκπαιδευτικού πλαισίου της Ε.Ε.Κ. Εντούτοις, διαφαίνεται η απουσία ενός κοινού συνεκτικού πλαισίου κάτω από την ομπρέλα ενός και μόνο φορέα (στον οποίο οργανικά και ισότιμα θα εκπροσωπούνται οι κοινωνικοί

εταίροι) που με τρόπο συστηματικό και στη βάση μιας κοινής μεθοδολογίας θα αναπτύσσει, αναθεωρεί και επικαιροποιεί το σύνολο του εκπαιδευτικού πλαισίου (επαγγελματικά περιγράμματα, οδηγοί κατάρτισης, πλαίσια σπουδών) που αφορά την Ε.Ε.Κ. και ειδικότερα την μαθητεία. Το γεγονός ότι πολλές, ακόμη, από τις σχετικές διαδικασίες γίνονται σποραδικά σε στενή εξάρτηση με ad hoc χρηματοδοτήσεις, σε συνάρτηση με το ότι δεν υπάρχει ένα κοινό πλαίσιο (μεθοδολογικό, κλπ.) για το σύνολο των προγραμμάτων που παρέχουν οι διαφορετικοί φορείς δεν βοηθά αυτόν το συντονισμό. Ακόμη δεν είναι σαφές βάσει ποιας τεκμηρίωσης

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

| Το Σύστημα Μαθητείας Ελλάδα-Γερμανία

1. Ελλάδα

1.1. Εισαγωγικά

Στην Ελλάδα, η μαθητεία έχει μακρά ιστορία που χρονικά διακρίνεται σε δύο φάσεις. Μια μακρά χρονική περίοδο, όπου η Μαθητεία ήταν μεν υπαρκτή αλλα όχι κεντρικά θεσμικά κατοχυρωμένη ως τέτοια, και η οποία πλαισίωση απέρρεε κυρίως από το εθνικό και το τοπικό δίκαιο αλλα και τις συνεχειακές ρυθμίσεις.

Η 2η φάση, αυτή της θεσμοθέτησης, ξεκινά με την ίδρυση του 1952 των «Σχολών Μαθητείας» του τότε Ο.Α.Ε.Δ., με σκοπό να καλύψει τις ανάγκες της οικονομίας, μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο, για εξειδικευμένο τεχνικό προσωπικό.

Αν και ιστορικά, η «μαθητεία» και η αναμόρφωσή της με βάση τα διεθνή πρότυπα, δεν αποτέλεσε εθνική προτεραιότητα, την περίοδο της δημοσιονομικής κρίσης, η «επένδυση» σε αυτή φάνηκε ως λύση στο πρόβλημα της ανεργίας των νέων και σύνδεστος τους με την αγορά εργασίας⁵⁶.

Ιστορικά, νόμοι όπως ο Ν. 2640/1998, ο οποίος συντέλεσε στην πλήρη (θεσμική) ενσωμάτωση των ΕΠΑ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ. στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση ή ο Ν. 4186/2013, που θέσπισε το Μεταλυκειακό Έτος – Τάξη Μαθητείας στα Επαγγελματικά Λύκεια (ΕΠΑ.Λ.), εισάγοντας για πρώτη φορά, τη δυνατότητα μαθητείας

σε μετα-δευτεροβάθμιο επίπεδο, παίζουν καθοριστικό ρόλο στην συγκρότηση των προγραμμάτων μαθητείας στην Ελλάδα⁵⁷.

Κομβικός σταθμός, βέβαια, στη διαμόρφωση του συστήματος μαθητείας στην Ελλάδα είναι ο Ν. 4763/2020 για την μεταρρύθμιση του εθνικού συστήματος επαγγελματικής εκπαίδευσης, κατάρτισης και δια βίου μάθησης (Κ.Σ.Ε.Ε.Κ.), που έχει ως στόχο τον επανασχεδιασμό του ρυθμιστικού πλαισίου της Ε.Ε.Κ. για τη βελτίωση των γνώσεων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού της χώρας.

Όπως επισημαίνεται στην αιτιολογική έκθεση του νόμου, επιχειρείται να βρεθεί μια λύση στις χρονίζουσες στρεβλώσεις και δυσλειτουργίες που ταλανίζουν την Ε.Ε.Κ: αλληλοεπικαλύψεις μεταξύ δομών και εκπαιδευτικών διαδρομών· απουσία δομών μετα-γυμνασιακού επιπέδου· ύπαρξη παρωχημένων ειδικοτήτων και οδηγιών κατάρτισης· ανεπαρκής διασύνδεση με τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας, μεταξύ άλλων λόγω της απουσίας συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στο σχεδιασμό της Ε.Ε.Κ. και της ανорθολογικής επιλογής ειδικοτήτων και εκπαιδευτών· έλλειψη αξιοπιστίας στην πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων, κ.ο.κ..

1.2. Διακυβέρνηση των σχημάτων μαθητείας

Σήμερα, η διακυβέρνηση των σχημάτων μαθητείας στηρίζεται στις διατάξεις του Νόμου 4763/2020 και υλοποιείται από νέες, σε μεγάλο βαθμό, δομές που

συμμετέχουν στο σχεδιασμό και συντονίζουν την υλοποίηση και την παρακολούθηση του θεσμού.

Ός προς τις νέες δομές, σε εθνικό επίπεδο λειτουργεί το Κεντρικό Συμβούλιο Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Κ.Σ.Ε.Ε.Κ.) και η Κεντρική Επιστημονική Επιτροπή (Κ.Ε.Ε.)· για την υποβοήθηση του έργου του Κ.Σ.Ε.Ε.Κ. δύναται να συνιστώνται Κλαδικά Συμβούλια Δεξιοτήτων· σε περιφερειακό επίπεδο λειτουργεί το Συμβούλιο Σύνδεσης με την Παραγωγή και την Αγορά Εργασίας (Σ.Σ.Π.Α.Ε.), με αποστολή την υποβολή εισηγήσεων-γνωμοδοτήσεων προς το Κ.Σ.Ε.Ε.Κ. για θέματα Ε.Ε.Κ.· σε κάθε δημόσια Σχολή Ανώτερης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Σ.Α.Ε.Κ.), αρμοδιότητας του

Υπουργείου Παιδείας, Θρησκευμάτων και Αθλητισμού προβλέπεται να λειτουργήσει Γραφείο Επαγγελματικής Ανάπτυξης και Σταδιοδρομίας (Γ.Ε.Α.Σ.) (δύναιται να λειτουργεί και στις ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας της Δ.ΥΠ.Α.)· τέλως, σε κάθε Περιφερειακή Διεύθυνση Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και σε κάθε Διεύθυνση Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ορίζεται Συντονιστής/Υπεύθυνος (αντιστοίχως) για το Μεταλυκειακό έτος Τάξη Μαθητείας⁵⁸. Ός προς τον καταμερισμό των αρμοδιοτήτων μεταξύ των βασικών «δρώντων» του Ε.Σ.Ε.Ε.Κ. ισχύουν τα ακόλουθα:

Πλαιοιο 1

Καταμερισμός αρμοδιοτήτων		
Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων και Αθλητισμού	- Διαμέσου Κ.Σ.Ε.Ε.Κ. → ευθύνη διάγνωσης αναγκών αγοράς εργασίας σε επαγγελματικές ειδικότητες/δεξιότητες & καθορίζει τις ειδικότητες της μαθητείας/απαραίτητα κριτήρια υποψήφιος μαθητευομένων στα σχήματα μαθητείας αρμοδιότητας του - Καθορίζει περιεχόμενο Πρότυπου Οδηγού Κατάρτισης για δομές Ε.Ε.Κ., το οποίο πιστοποιείται από τον Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. - Ευθύνη, διά των φορέων του, επικαιροποίησης επαγγελματικών περιγραμμάτων/αξιολόγησης & πιστοποίησης προσόντων αποφοίτων προγραμμάτων μαθητείας - Ευθύνη παρακολούθησης/αξιολόγησης προγραμμάτων μαθητείας (αποτελεσματικότητάς τους)	(Βάσει νομοθετικής πρόβλεψης) Συνδράμουν από κοινού στην εθελοντική πιστοποίηση των επιτερήσεων → δημιουργία Μητρώου πιστοποιημένων επιτερήσεων και εκπαιδευτών σχημάτων μαθητείας. (*δεν έχει θεσμοθετηθεί ακόμη)
Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων	- Ορίζει όρους/συνθήκες προγράμματος μάθησης στον εργασιακό χώρο - Αρμόδιο για έλεγχο/τήρηση όρων μέσω των ελεγκτικών αρχών του - Ευθύνη καθορισμού κινήτρων ενθάρρυνσης συμμετοχής εργοδοτών σε προγράμματα μαθητείας σε συνεργασία με το Υ.ΠΑΙ.Θ.Α.	
Κοινωνικοί εταίροι	- Συμμετέχουν στο Κ.Σ.Ε.Ε.Κ, στα Σ.Σ.Π.Α.Ε. και τα Κλαδικά Συμβούλια Δεξιοτήτων - Κ.Σ.Ε.Ε.Κ.: μεταξύ 26 μελών, 3 από φορείς των εργοδοτών + 3 από φορείς των εργαζομένων (+ 1 εκπρόσωπος Α.Δ.Ε.Δ.Υ.) - Σ.Σ.Π.Α.Ε.: μεταξύ 12 μελών - 2 κοινοί εκπρόσωποι εργοδοτικών φορέων (με εναλλαγή παρουσία) και 2 εκπρόσωποι εργαζομένων - Κλαδικά Συμβούλια Δεξιοτήτων: ισότιμη εκπροσώπηση εργοδοτών-εργαζομένων, εμπειρογνώμων-ειδικών, χωρίς συμμετοχή εκπροσώπων του Κράτους - Συνδράμουν στην ανάπτυξη των Οδηγών Κατάρτισης - Ενημερώνουν μέλη τους για σημασία της μαθητείας /ποιοτικές προδιαγραφές της στις επιχειρήσεις	

Κεντρική Ένωση Επιμελητηρίων	• Συμμετέχει στο Κ.Σ.Ε.Ε.Κ. • Ενθαρρύνει μέλη της να προωθήσουν & στηρίξουν τη Μαθητεία / να συμμετέχουν σε κλαδικές ή τοπικές συμπεράξεις & πρωτοβουλίες υποστήριξης της μαθητείας & στη δημιουργία κύκλων επιχειρήσεων • Ενημερώνει τα μέλη της για τη σημασία της μαθητείας και προβάλλει τα ποιοτικά χαρακτηριστικά της που θα πρέπει να διέπουν τη συμμετοχή των μεμονωμένων επιχειρήσεων • Δύνεται να υλοποιεί/υποστηρίζει προγράμματα εκπαίδευσης εκπαιδευτών στην επιχείρηση, στην υλοποίηση των οποίων συνδράμουν οι εκπαιδευτικές δομές	(Βάσει νομοθετικής πρόβλεψης) Συνδράμουν από κοινού στην εθελοντική πιστοποίηση των επιχειρήσεων → δημιουργία Μητρώου πιστοποιημένων επιχειρήσεων και εκπαιδευτών σκημάτων μαθητείας (*δεν έχει θεσμοθετηθεί ακόμη)
Εκπαιδευτικές δομές	• Ενημερώνουν τα αρμόδια όργανα διακυβέρνησης σχετικά με τις ειδικότητες για τις οποίες σχεδιάζουν να υλοποιήσουν τμήματα μαθητείας στη δομή τους και για τον αριθμό των μαθητευόμενων που εκδήλωσαν ενδιαφέρον για αυτές, σύμφωνα με τις τοπικές ανάγκες • Κάθε εκπαιδευτική δομή έχει την ευθύνη της αντιστοίχισης των μαθητευόμενων, με βάση το προφίλ τους, με τις προσφερόμενες θέσεις μαθητείας	

Πλαίσιο Ποιότητας Μαθητείας

Το Πλαίσιο Ποιότητας Μαθητείας αποσαφηνίζει βασικές έννοιες και θέτει συγκεκριμένες προδιαγραφές ως προς τη συμμετοχή των επιχειρήσεων, τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των μαθητευόμενων κ.ο.κ.

Πλαίσιο 2

Πλαίσιο Ποιότητας Μαθητείας	
Μαθητεία	Προγράμματα Ε.Ε.Κ.: • Συνδυάζουν μάθηση σε Ιδρύματα Εκπαίδευσης ή Κατάρτισης με ουσιαστική μάθηση βασισμένη στην εργασία σε χώρους εργασίας του ιδιωτικού ή του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα, σε ποσοστό κατ’ ελάχιστον 50% • Βασίζονται σε Οδηγούς Κατάρτισης • Καταλήγουν σε αναγνωρισμένα επαγγελματικά προσόντα • Βασίζονται σε σύμβαση που ορίζει δικαιώματα/υποχρεώσεις μαθητευόμενου & εργοδότη • Προβλέπουν αμοιβή ή επιδότηση για το διάστημα μαθητείας
Πρόγραμμα(τα) Μάθησης σε εργασιακό χώρο	• Σύνολο δραστηριοτήτων μάθησης: γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες ή και ολοκληρωμένες επαγγελματικές δραστηριότητες/εργασίες και άλλα έργα (projects) που περιγράφονται στα μαθησιακά αποτελέσματα του Οδηγού Κατάρτισης (παράρτημα της σύμβασης Μαθητείας) • Κύριος κορμός μαθησιακών αποτελεσμάτων (γνώσεων, δεξιοτήτων, ικανοτήτων) που απαιτούνται για αρχική πρόσβαση αποφοίτου στη συγκεκριμένη ειδικότητα (επαγγελματικές προδιαγραφές) ή/και για ανάπτυξη οριζόντιων δεξιοτήτων ή/και εξειδικεύσεων επί ειδικοτήτων. Τα μαθησιακά αποτελέσματα μπορούν να αναπτύσσονται μεμονωμένα (σε διακριτές ενότητες) ή σε συνδυασμό (τεχνικές και οριζόντιες δεξιότητες από κοινού) • Μπορούν να προβλέπουν οδηγίες μάθησης και αξιολόγησης • Αναπτύσσονται με συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, εφαρμόζονται βάσει επαγγελματικών περιγραμμάτων/αποτελούν μέρος Οδηγών Κατάρτισης που πιστοποιούνται από Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.

Οδηγοί Κατάρτισης	• Θεσμικό πλαίσιο (για την ειδικότητα και τις προϋποθέσεις εισόδου στο επάγγελμα, τις επαγγελματικές λειτουργίες και τα επαγγελματικά πρότυπα) • Προσδοκώμενα μαθησιακά αποτελέσματα από άποψη γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων • Αντιστοίχιση των μαθησιακών αποτελεσμάτων σε πιστωτικές μονάδες (*όταν εκπονηθεί το εθνικό σύστημα πιστωτικών μονάδων για την Ε.Ε.Κ.) • Ορολόγιο πρόγραμμα με τη διδακτέα ύλη, θεωρητικής ή εργαστηριακής ενότητας με βάση τα επιδιωκόμενα μαθησιακά αποτελέσματα κάθε μαθήματος • Εκπαιδευτική μεθοδολογία απόκτησης των μαθησιακών αποτελεσμάτων • Προσόντα εκπαιδευτών • Μεθόδους διδασκαλίας, αναγκαίο εξοπλισμό, μέσα διδασκαλίας • Διαδικασία πιστοποίησης και το πρότυπο πιστοποίησης
--------------------------	--

Η εκπαιδευτική δομή και η επιχείρηση αποτελούν συμπληρωματικούς χώρους μάθησης. Η εκπαιδευτική δομή έχει την ευθύνη του ελέγχου για την ολοκλήρωση του συνόλου του προγράμματος μάθησης στις επιχειρήσεις.

Οι εργοδότες, οι οποίοι δύνανται να παράσχουν τμήμα του προβλεπόμενου προγράμματος (βάσει νομοθετικής πρόβλεψης, αλλά δεν ισχύει στην πράξη), ενθαρρύνονται να δημιουργούν, με ευθύνη κλαδικών ή άλλων τοπικών, επιστημονικών, κοινωνικών φορέων, δίκτυα υποστήριξης ανά ειδικότητα για την κυκλική μετακίνηση των μαθητευόμενων σε άλλον ή άλλους εργοδότες, ώστε να ολοκληρώνεται το σύνολο του προβλεπόμενου προγράμματος μάθησης στο χώρο εργασίας. Οι εργοδότες που συμμετέχουν στο πρόγραμμα μάθησης σε εργασιακό χώρο οφείλουν, μεταξύ άλλων, να ορίζουν έμπειρο στέλεχος συναφούς επαγγελματικής ειδικότητας με τον μαθητευόμενο ως εκπαιδευτή στο χώρο εργασίας, ο οποίος αναλαμβάνει την αποτελεσματική υλοποίηση των εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων στο χώρο εργασίας, την παρακολούθηση της προόδου του εκπαιδευόμενου και την ανατροφοδότηση του υπεύθυνου εκπαιδευτικού/εκπαιδευτή στην εκπαιδευτική δομή μέσω της οποίας ο

μαθητευόμενος συμμετέχει στο πρόγραμμα.

Βάσει νόμου, ο εκπαιδευτής στον χώρο εργασίας πρέπει να διαθέτει τα απαραίτητα τυπικά προσόντα και επαγγελματικά δικαιώματα για το επάγγελμα που εκπαιδεύει, ενώ εάν δεν τα διαθέτει ορίζεται από τον εργοδότη υπεύθυνος επίβλεψης που μπορεί να προέρχεται από ενδιάμεσο ή κλαδικό φορέα. Ακόμη, πρέπει να έχει παρακολουθήσει ειδικό επιμορφωτικό πρόγραμμα, με ευθύνη του εργοδότη, εστιασμένο σε παιδαγωγικού περιεχομένου γνώσεις και δεξιότητες, και προσαρμοσμένο στις ειδικές συνθήκες και την ευθύνη επιμόρφωσης έχει ο εργοδότης και πρέπει να έχει ευκαιρίες ανάπτυξης ή/και επικαιροποίησης των δεξιοτήτων του ανά τακτά χρονικά διαστήματα. Εντούτοις, μέχρι την έναρξη λειτουργίας του μητρώου εκπαιδευτών επιχειρήσεων δεν αποτελεί προϋπόθεση συμμετοχής ενός εργοδότη στη μαθητεία. Σύμφωνα με τις σχετικές νομοθετικές ρυθμίσεις, την εκπαίδευση και πιστοποίηση των εκπαιδευτών στον χώρο εργασίας πραγματοποιούν τα Επιμελητήρια και οι κλαδικοί Φορείς από κοινού με τους κοινωνικούς εταίρους, σε συνεργασία με συναρμόδια Υπουργεία, επιστημονικούς φορείς και εκπαιδευτικά ιδρύματα.

1.3. Οι δομές επαγγελματικής κατάρτισης και μαθητείας

Σήμερα στην Ελλάδα, το Ε.Σ.Ε.Ε.Κ. αναπτύσσεται διάφορα επίπεδα του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων (Ε.Π.Π.). (Εικόνα 1)

Προγράμματα μαθητείας προσφέρονται στο πλαίσιο δομών μεταγυμνασιακής και μεταλυκειακής Ε.Ε.Κ. που απευθύνονται σε αποφοίτους υποχρεωτικής εκπαίδευσης (Γυμνασίου αποφοίτους Λυκείου (αντίστοιχα). Μαθητεία προσφέρεται στις ΕΠΑ.Σ. μαθητείας της Δ.ΥΠ.Α. (6 τις αντίστοιχες Πειραματικές) και στο Μεταλυκειακό έτος – Τάξη Μαθητείας, ενώ προγράμματα πρακτικής άσκησης (ή μάθησης στον χώρο εργασίας) προσφέρουν οι Ε.Σ.Κ. και οι Σ.Α.Ε.Κ.



Εικόνα 1

Πλαίσιο 3

	ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας Δ.ΥΠ.Α.	Πειραματικές ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας Δ.ΥΠ.Α.
Αριθμός/Ειδικότητες	51 ΕΠΑ.Σ. 33 ειδικότητες	(7) Π.ΕΠΑ.Σ. 3 ειδικότητες τουρισμού/φιλοξενίας
Μαθητευόμενοι	- Κάτοχοι απολυτηρίου Γυμνασίου ή ισότιμου τίτλου, 15 -29 ετών, [*70%-75% είναι απόφοιτοι Λυκείου] - Ο ανώτατος αριθμός μαθητευομένων / εργοδότη ← αριθμό των εργαζομένων	18 ετών και άνω - Κάτοχοι τουλάχιστον Απολυτηρίου Γυμνασίου - Καλή γνώση ξένης γλώσσας - Ο ανώτατος αριθμός μαθητευομένων / εργοδότη ← αριθμό των εργαζομένων
Φοίτηση	2 έτη: θεωρητικά και εργαστηριακά μαθήματα 21 ώρες στην ΕΠΑ.Σ. - Πρόγραμμα μάθησης σε εργασιακό χώρο ([4 -5 ημέρες/εβδομάδα με 4ήμερη/ 5ήμερη εβδομαδιαία εργασία (24 ή 30 ώρες αντίστοιχα)]	Διάρκεια φοίτησης 2 έτη - Θεωρητικό μέρος ΕΠΑ.Σ.: Νοέμβριο - Απρίλιο «Πρόγραμμα μάθησης σε εργασιακό χώρο (Μάιο - Οκτώβριο): 40 ώρες/βδομάδα (8 ώρες/ημέρα) και στις δύο τάξεις Α΄ και Β΄

Αμοιβή	80% επί του κατώτατου ημερομισθίου ανειδίκευτου εργάτη. Από 1/4/2024: 29,66€/ημέρα μαθητείας - Οι μαθητές αμείβονται/ασφαλιζονται από τον εργοδότη τους	(Και στις δύο τάξεις φοίτησης) 80% επί του εκάστοτε ισχύοντος κατώτατου ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη - Σύνολο της αποζημίωσης (συμπεριλαμβανομένων ασφαλιστικών εισφορών) καλύπτεται από την επιχείρηση
Πιστοποίηση	Δ.ΥΠ.Α./Ε.Ο.Π.Ε.Π.: εξετάσεις πιστοποίησης αποφοίτων που διαθέτουν Βεβαίωση Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (Β.Ε.Ε.), → Πτυχίο Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης Επιπέδου 3	Δ.ΥΠ.Α./Ε.Ο.Π.Ε.Π.: εξετάσεις πιστοποίησης αποφοίτων που διαθέτουν Βεβαίωση Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (Β.Ε.Ε.), → Πτυχίο Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης Επιπέδου 3
Ενδοεπιχειρησιακοί εκπαιδευτές	Ικανοί τεχνίτες → παρέχουν γνώσεις/δεξιότητες που απαιτούνται για επάγγελμα	Ικανοί τεχνίτες → παρέχουν γνώσεις/δεξιότητες που απαιτούνται για επάγγελμα
Αρμόδιος φορέας	Δ.ΥΠ.Α.	Δ.ΥΠ.Α., Ελληνογερμανικό Βιομηχανικό και Εμπορικό Επιμελητήριο (ΑΗΚ), Ινστιτούτο Συνδέσμου Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (Ι.Ν.Σ.Ε.Τ.Ε.)
Παρακολούθηση (Εποπτεία)	Γ.Ε.Α.Σ. ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας	Δ.ΥΠ.Α., ΑΗΚ, Ι.Ν.Σ.Ε.Τ.Ε.

Αξίζει εντούτοις να επισημανθεί ο σημαντικός αριθμός εκείνων που δεν ολοκληρώνουν την μαθητεία. Ενδεικτικά για τις ΕΠΑ.Σ. της Δ.ΥΠ.Α, σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ για το σχολικό έτος 2019/20 μεταξύ των 7.804 εγγεγραμμένων μόλις 4.069 άτομα αποφοίτησαν, ενώ για το 2020/21 μεταξύ των 7.951 εγγεγραμμένων αποφότησαν μόλις οι 2.935⁵⁹.

Ο δεύτερος βασικός θεσμός μαθητείας στην Ελλάδα είναι το «Μεταλυκειακό έτος – Τάξη μαθητείας» των ΕΠΑ.Λ. (και των Π.ΕΠΑ.Λ). Αποτελεί εκπαιδευτική μεθοδολογία αναβάθμισης δεξιοτήτων και της εργασιακής προοπτικής των αποφοίτων των ΕΠΑ.Λ., με σκοπό την ομαλή και ασφαλή είσοδό τους στην αγορά εργασίας, με στόχο τη σύζευξη της επαγγελματικής εκπαίδευσης με την απασχόληση και τη στήριξη των αποφοίτων, μετά την απόκτηση του πτυχίου τους⁶⁰.

Η δημιουργία των Πρότυπων Επαγγελματικών Λυκείων (Π.ΕΠΑ.Λ.) προβλέπεται από τον νόμο 4763/2020. Σκοπός τους είναι μεταξύ άλλων, η πιλοτική εφαρμογή: νέων προγραμμάτων σπουδών, σύγχρονου εκπαιδευτικού υλικού, καινοτόμων διδακτικών πρακτικών, προγραμμάτων αξιολόγησης της ποιότητας του εκπαιδευτικού έργου και της υλικοτεχνικής

υποδομής των σχολικών μονάδων, νέων προτύπων διοίκησης και λειτουργίας του σχολείου και καλών πρακτικών μεθόδων διδασκαλίας και πρακτικής άσκησης, η δοκιμαστική εισαγωγή νέων επαγγελματικών τομέων και ειδικοτήτων πριν την ευρεία εφαρμογή τους, η εναρμόνιση των επαγγελματικών τομέων και ειδικοτήτων με τις ανάγκες της τοπικής κοινωνίας, με σκοπό την πρακτική άσκηση και την επαγγελματική αποκατάσταση των αποφοίτων, κλπ.

Τα Π.ΕΠΑ.Λ. ιδρύονται βάσει πρότασης του Κ.Σ.Ε.Ε.Κ. και εισήγησης του οικείου Σ.Σ.Π.Α.Ε. Τα πρώτα 6 Π.ΕΠΑ.Λ. ιδρύθηκαν με υπουργική απόφαση το 2021, ενώ με Κοινή Υπουργική Απόφαση το 2022 ιδρύθηκαν ακόμη 19. Με τον πρόσφατο Νόμο 5082/2024 μεταφέρονται στα ΕΠΑ.Λ. οι καλές πρακτικές που έχουν εφαρμοστεί πιλοτικά στα Π.ΕΠΑ.Λ. από το σχολικό έτος 2024-2025. Επιπλέον, με στόχο τη συνολική αναβάθμιση των ΕΠΑ.Λ., εισάγονται: α) νέες εκπαιδευτικές μέθοδοι με καινοτόμες προσεγγίσεις διδασκαλίας και πρακτικής, β) νέα πρότυπα διοίκησης και λειτουργίας των δομών αυτών, γ) νέες ειδικότητες στη βάση των πορισμάτων διάφορων φορέων (όπως λ.χ. του Σ.Σ.Π.Α.Ε. και καθιερώνονται η Εβδομάδα Προσανατολισμού και η εισαγωγή στην επιχειρηματικότητα.

Επαγγελματικά Λύκεια (ΕΠΑ.Λ.) και Πρότυπα Επαγγελματικά Λύκεια (Π.ΕΠΑ.Λ.)	
Αριθμός/Ειδικότητες	- Σχολικό έτος 2022-23: 410 δημόσια ΕΠΑ.Λ., 4 ιδιωτικά ΕΠΑ.Λ. και 25 Π.ΕΠΑ.Λ. - Ειδικότητες σε 9 τομείς⁶¹
Δίπλωμα (επιπέδου 4)	- Απολυτήριο ΕΠΑ.Λ. ισότιμο με το Απολυτήριο Γενικού Λυκείου, μετά από ενδοσχολικές εξετάσεις → πρόσβαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση/πρόσληψη σε δημόσιο τομέα - Πτυχίο Επαγγελματικής Ειδικότητας, Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, μετά από ενδοσχολικές εξετάσεις → δικαίωμα για άδεια άσκησης επαγγέλματος/πρόσβαση στην αγορά εργασίας
Διέξοδοι	- Ένταξη στην αγορά εργασίας - Συνέχιση των σπουδών σε αντίστοιχους τομείς στην τριτοβάθμια εκπαίδευση - Συνέχιση σπουδών στα Ι.Ε.Κ., στην ίδια (3 εξάμηνα) ή άλλη ειδικότητα (5 εξάμηνα), → πτυχίο επιπέδου 5 του Ε.Π.Π. - Πρόσβαση στο Μεταλυκειακό Έτος - Τάξη Μαθητείας.
Μεταλυκειακό έτος –Τάξη μαθητείας ΕΠΑ.Λ.	
Εγγραφή	Κάτοχοι Απολυτηρίου και Πτυχίου του δευτεροβάθμιου κύκλου σπουδών του ΕΠΑ.Λ.
Φοίτηση	- Διττό σύστημα εκπαίδευσης α) Μαθητεία με εκπαίδευση στον χώρο εργασίας: 4 ημέρες/εβδομάδα (32 ώρες) σε φορείς δημόσιου τομέα/ φυσικό ή νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου/ επιχείρηση, σε αντικείμενα αντίστοιχα των ειδικοτήτων β) Εργαστηριακά μαθήματα ειδικότητας σε σχολικές μονάδες ΕΠΑΛ ή σε Εργαστηριακά Κέντρα: 1 ημέρα την εβδομάδα (7 διδακτικές ώρες) - Υλοποιείται με βάση τον Οδηγό Κατάρτισης Μαθητείας της κάθε ειδικότητας - Η κατανομή μεταξύ εργαστηριακού μαθήματος και προγράμματος μάθησης σε εργασιακό χώρο, καθορίζεται στον Οδηγό Κατάρτισης κάθε ειδικότητας - Η συνολική διάρκεια του προγράμματος μαθητείας είναι εννέα (9) μήνες.
Οδηγοί Κατάρτισης	- Βάσει Οδηγών Κατάρτισης που πληρούν προδιαγραφές Πλαισίου Ποιότητας - Λαμβάνονται υπόψη, εφόσον υπάρχουν, τα πιστοποιημένα επαγγελματικά περιγράμματα από τον Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.
Αμοιβή	- Διάστημα μαθητείας: 95% επί του κατώτατου ημερομισθίου ανειδίκευτου εργάτη 2023-24: ημερομίσθιο μαθητείας 35.22€ (καθαρό 34.93€)
Πιστοποίηση	- Με την ολοκλήρωση χορηγείται στον απόφοιτο από σχολική μονάδα Βεβαίωση Επαγγελματικής Κατάρτισης (Β.Ε.Κ.), ύστερα από αξιολόγηση στο εργαστηριακό μάθημα/ πρόγραμμα μάθησης σε εργασιακό χώρο - Β.Ε.Κ.: προαπαιτούμενη για συμμετοχή στις εξετάσεις Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. πιστοποίησης προσόντων/ απόκτησης διπλώματος επιπέδου 5

Για το 2024-2025, μέχρι στιγμής έχουν προσφερθεί 8653 θέσεις από Δημόσιους και Ιδιωτικούς Φορείς. Για το 2023-2024, προσφέρθηκαν 9550 θέσεις (εκ των οποίων οι 3901 αφορούν Ιδιωτικούς Φορείς), ενώ παρέχονται

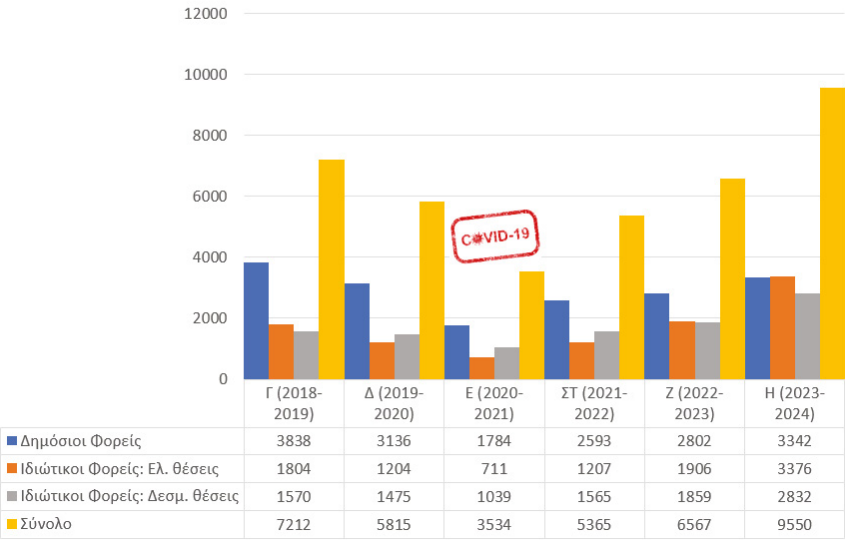
ειδικότητες (25 συνολικά), οι οποίες καθορίζονται με βάση τις ανάγκες της τοπικής αγοράς εργασίας και τις αναπτυξιακές προτεραιότητες της εθνικής οικονομίας⁶², ενώ 3.899 μαθητευόμενοι εγγράφηκαν στο πρόγραμμα

το 2022/23. Διαχρονικά, ο αριθμός των μαθητευομένων και οι τάξεις που προσφέρουν προγράμματα μέσω του εν λόγω συστήματος έχουν αυξηθεί σημαντικά από την εισαγωγή του (κατά 348% και 258% αντίστοιχα). Για το σχολικό έτος 2023/24 εκτιμάται περαιτέρω αύξηση άνω του 50% (πάνω από 6.000 μαθητευόμενοι θα τοποθετηθούν σε σχέση με περίπου 3.900 το προηγούμενο έτος). Ο αριθμός των εργοδοτών είναι

περισσότερο από έξι φορές υψηλότερος από την πιλοτική εφαρμογή του 2016, ξεπερνώντας τους 9.500 εργοδότες το 2023/24. Από το 2017, το μερίδιο του ιδιωτικού τομέα που προσφέρει θέσεις μαθητείας έχει αυξηθεί από περίπου 25% σε 50% το 2018 και στη συνέχεια σε 65% το 2023/24 (περισσότερες από 6.200 ιδιωτικές επιχειρήσεις που συμμετέχουν σε θέσεις μαθητείας).

Σχολικό Έτος	Αριθμός τάξεων μαθητείας	Εργοδότες	Μαθητευόμενοι
2016/17	179	393 appx	1,119
2017/18	406	1,547 appx	3,089
2018/19	409	1,715	3,694
2019/20	373	2,000	3,244
2020/21	-	-	-
2021/22	333	1,427	2,872
2022/23	462	2,599	3,899

Σύνολο προσφερομένων θέσεων μαθητείας στην επικράτεια ανά κατηγορία



Πηγές:
<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/apprenticeship-schemes/scheme-fiches/post-secondary-year-apprenticeship-class>
<https://e-mathiteia.minedu.gov.gr/>

Προγράμματα μάθησης σε εργασιακό χώρο ή Πρακτικής άσκησης προσφέρονται και από τις Επαγγελματικές Σχολές Κατάρτισης (Ε.Σ.Κ.) και τις Σχολές Ανώτερης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Σ.Α.Ε.Κ.) [πρώην Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.)]. Οι Ε.Σ.Κ. που θεσμοθετήθηκαν με τον Ν. 4763/2020 είναι μία νέα διαδρομή κατάρτισης που απευθύνεται στους κατόχους απολυτηρίου Γυμνασίου ή άλλου ισότιμου τίτλου.

Επαγγελματικές Σχολές Κατάρτισης (Ε.Σ.Κ.)	
Φοίτηση	- Ζετής φοίτηση / οργανώνεται σε τμήματα ειδικότητας «Πρόγραμμα μάθησης στην εκπαιδευτική δομή» «Πρακτική άσκηση»
Χρηματοδότηση	- Είναι δυνατόν να χρηματοδοτούνται από εθνικούς ή ενωσιακούς πόρους - Δωρεάν φοίτηση
Πιστοποίηση	Χορηγείται Β.Ε.Κ → δίνει δικαίωμα συμμετοχής σε εξετάσεις πιστοποίησης Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π., για την απόκτηση Πτυχίου Ε.Ε.Κ. επιπέδου 3
Οργάνωση/ Εποπτεία	- Αρμοδιότητα οργάνωσης/λειτουργίας δημόσιων Ε.Σ.Κ. άλλων Υπουργείων: καθ' ύλην αρμόδιος Υπουργός - Αρμοδιότητα διαμόρφωσης/εποπτείας εκπαιδευτικού πλαισίου: ΥΠΑΙΘ

Οι Σχολές Ανώτερης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Σ.Α.Ε.Κ.) [πρώην Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.)] παρέχουν αρχική επαγγελματική κατάρτιση σε αποφοίτους της ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, δηλαδή των Γενικών Λυκείων (ΓΕ.Λ.)

Στόχο έχει την αντιμετώπιση της σχολικής διαρροής, την αναβάθμιση των βασικών δεξιοτήτων των νέων που έχουν ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση, την ενίσχυση των αποφοίτων των Σχολείων Δεύτερης Ευκαιρίας, εφόσον επιθυμούν να ενταχθούν στην αγορά εργασίας και την ένταξη στο σύστημα κατάρτισης ευάλωτων κοινωνικών ομάδων. Οι Ε.Σ.Κ. μπορεί να είναι δημόσιες ή ιδιωτικές, ημερήσιες ή εσπερινές.

Πλαίσιο 5

και των ΕΠΑ.Λ., καθώς και σε κατόχους ισότιμων τίτλων. Ως προς τις Δημόσιες Σ.Α.Ε.Κ. υπάρχουν αυτές που είναι αρμοδιότητας Δ.ΥΠ.Α. και εκείνες που είναι αρμοδιότητας Υ.ΠΑΙ.Θ.Α. ή άλλων Υπουργείων (π.χ. Αγροτικής Ανάπτυξης).

Πλαίσιο 6

	Σ.Α.Ε.Κ. αρμοδιότητας Δ.ΥΠ.Α.	Σ.Α.Ε.Κ. αρμοδιότητας ΥΠΑΙΘΑ
Αριθμός/ Ειδικότητες	31 Σ.Α.Ε.Κ. 39 ειδικότητες Κατ' έτος περί τους 3.800 σπουδαστές	127 Σ.Α.Ε.Κ. (incl καταστήματα κράτησης και ειδικής αγωγής), 2 παραρτήματα, 3 θεματικές 10 πειραματικές καθώς και κάποια τμήματα εκτός έδρας (πχ Τήνου) 98 ειδικότητες Καταρτιζόμενοι 2023-24: 33.131
Μαθητευόμενοι		- Απόφοιτοι ΓΕ.Λ./ΕΠΑ.Λ. - Άτομα που βρίσκονται εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης και κατάρτισης μέσω της πράξης «Επαγγελματική κατάρτιση σπουδαστών των δημοσίων Ι.Ε.Κ. αρμοδιότητας ΥΠΑΙΘΑ (καταρτιζόμενοι έως 29 ετών ΕΑ.Ε.Κ.)» - Καταρτιζόμενοι οι οποίοι δεν πληρούν σωρευτικά τα κριτήρια επιλεξιμότητας της Πρωτοβουλίας για την Απασχόληση των Νέων (Π.Α.Ν.). (δηλαδή καταρτιζόμενοι ανεξαρτήτως ηλικίας και εργασιακής κατάστασης) μέσω της πράξης «Επαγγελματική κατάρτιση σπουδαστών των δημοσίων Ι.Ε.Κ. αρμοδιότητας Υ.ΠΑΙ.Θ.Α.

Φοίτηση	Η διάρκεια φοίτησης είναι 5 εξάμηνα: 4 εξάμηνα θεωρητικής και εργαστηριακής κατάρτισης (έως 1.200 διδακτικές ώρες ειδικότητας) 1 εξάμηνο Πρακτικής Άσκησης ή Μαθητείας, συνολικής διάρκειας 960 ωρών (120 ημέρες Χ 8 ώρες/μέρα)	Για απόφοιτους ΓΕ.Λ.: 4 - 5 εξάμηνα συμπεριλαμβανομένης περιόδου πρακτικής άσκησης Για απόφοιτους ΕΠΑΛ & κατόχους ισότιμων τίτλων επαγγελματικής εκπαίδευσης: 2 - 3 εξάμηνα, συμπεριλαμβανομένης της περιόδου πρακτικής άσκησης - Συνολική διάρκεια: 960 ώρες (192 ώρες κατάρτιση στη Σ.Α.Ε.Κ. και 768 ώρες στον χώρο εργασίας) - Μαθητεία μόνο για την πειραματική ειδικότητα ΣΤΕΛΕΧΟΣ ΛΙΑΝΙΚΟΥ ΕΜΠΟΡΙΟΥ στη Σ.Α.Ε.Κ. Γλυφάδας
Αμοιβή/ Χρηματοδότηση Πρακτικής άσκησης/ Μαθητείας	- Δύνатаι να είναι επιδοτούμενη και να χρηματοδοτείται από εθνικούς ή ενωσιακούς πόρους μέσω της Δ.ΥΠ.Α. - Αποζημίωση ίση με το 80% του νόμιμου, νομοθετημένου, κατώτατου ορίου του ημερομισθίου ανειδίκευτου εργάτη ή αναλογικά εάν η ημερήσια διάρκεια της πρακτικής είναι μικρότερη των 8 ωρών	- Δύνатаι να είναι επιδοτούμενη και να χρηματοδοτείται από εθνικούς ή ενωσιακούς πόρους μέσω του φορέα υλοποίησης του έργου - Ο πρακτικά ασκούμενος λαμβάνει αποζημίωση ίση με το 80% του νόμιμου, νομοθετημένου, κατώτατου ορίου του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη - Όλες οι παραπάνω δαπάνες ορίζονται ως επιλέξιμες, βαρύνουν εξ' ολοκλήρου το έργο χρηματοδότησης και καταβάλλονται από τον φορέα υλοποίησης του έργου - Σε περίπτωση μη δυνατότητας χρηματοδότησης της αποζημίωσης της πρακτικής άσκησης, δεν υφίσταται η υποχρέωση αποζημίωσης της πρακτικής άσκησης, παρά μόνο η υποχρέωση του εργοδότη να αποδίδει τις ασφαλιστικές εισφορές
Πιστοποίηση	Μετά από εξετάσεις πιστοποίησης αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης → Δίπλωμα Επαγγελματικής Ειδικότητας Επιπέδου 5	Μετά από εξετάσεις πιστοποίησης → Δίπλωμα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, επιπέδου 5
Παρακολούθηση (Εποπτεία)	Δ.ΥΠ.Α./Γ.Γ.Ε.Ε.Κ.Δ.Β.Μ. & Ν. του Υ.ΠΑΙ.Θ.Α.	Υ.ΠΑΙ.Θ.Α.

Στο πλαίσιο της περαιτέρω ανάπτυξης του δικτύου εκπαιδευτικού συστήματος στην Ελλάδα, το Ελληνογερμανικό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο ανέλαβε από το 2013 την πρωτοβουλία να υλοποιήσει προγράμματα μαθητείας στη βάση του συστήματος διττής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης στη Γερμανία⁶³:

Πλαίσιο 7

Προγράμματα μαθητείας ΑΗΚ	
MENDI (2013-2018)	- Σε συνεργασία με τα ΕΠΑ.Σ. και Σ.Ε.Κ. του Ο.Α.Ε.Δ. - Ξενοδοχειακά επαγγέλματα - 3 ειδικότητες «Μάγειρες/Μαγειρίσσες», «Ξενοδοχειακοί υπάλληλοι» και «Ειδικοί εστιατορίου» σε Αθήνα και Κρήτη - Αποφοίτησαν 143 άτομα
VEtnet (2013-2018)	- Σε συνεργασία με την Ελληνική Εταιρεία Συντήρησης Σιδηροδρομικού Τροχαίου Υλικού (Ε.Ε.Σ.Σ.Τ.Υ. Α.Ε.), τον Οργανισμό Σιδηροδρόμων Ελλάδος (Ο.Σ.Ε.) και τις ΕΠΑ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ. - Χρηματοδοτήθηκε από το ΒΜΒF και συντονιστής του έργου ήταν η Κεντρική Ένωση Εμπορικών και Βιομηχανικών Επιμελητηρίων της Γερμανίας (DIHK) - Τρεις ειδικότητες (Τεχνίτες Μηχανοτρονικοί Ηλεκτρολόγοι Οχημάτων, Τεχνίτες Ηλεκτρονικών Συσκευών και Μηχανοτρονικοί Εφαρμοστές Οχημάτων 170 εκπαιδευόμενοι ολοκλήρωσαν το πρόγραμμα (σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη)
GRAEDUCATION (2017)	- Σε συνεργασία με FIAP, Wissenschaftspark Gelsenkirchen, Βιοτεχνικό Επιμελητήριο Μίνστερ - Ανάπτυξη προγραμμάτων μαθητείας στα «Πράσινα Επαγγέλματα»→ αντιμετώπιση ελλείψεων στον κλάδο της «Πράσινης Επιχειρηματικότητας» σε εξειδικευμένο προσωπικό & ανάπτυξη νέων εργαλείων επαγγελματικού προσανατολισμού

2. Γερμανία

2.1. Εισαγωγικά

Η Ε.Ε.Κ. αποτελεί αντικείμενο διαφόρων νομικών πράξεων στη Γερμανία. Η διττή εκπαίδευση ρυθμίζεται από τον Νόμο για την Επαγγελματική Κατάρτιση (Berufsbildungsgesetz - BBiG), τον Κώδικα Βιοτεχνιών (Gesetz zur Ordnung des Handwerks - HwO), τον Νόμο για την προστασία των νέων κατά την εργασία (Jugendarbeitsschutzgesetz - JArbSchG) κ.ο.κ. Σύμφωνα με το γερμανικό Σύνταγμα η ευθύνη για την εκπαίδευση ανήκει στα ομόσπονδα κρατίδια. Η ομοσπονδιακή κυβέρνηση είναι υπεύθυνη για τους κανονισμούς σχετικά με το (ενδο)επιχειρησιακό μέρος της Ε.Ε.Κ., καθώς και για τη Σ.Ε.Κ.. Το σύστημα διακυβέρνησης χαρακτηρίζεται από στενή συνεργασία μεταξύ του κράτους και των κοινωνικών εταίρων σε όλα τα επίπεδα. Ο BBiG ορίζει λεπτομερώς ποιοι φορείς είναι υπεύθυνοι για την οργάνωση, την ανάπτυξη και την παρακολούθηση της ενδοεπιχειρησιακής Ε.Ε.Κ.. Η Ε.Ε.Κ. βασίζεται στη στενή συνεργασία μεταξύ του κράτους, των επιχειρήσεων και των κοινωνικών εταίρων. Ειδικότερα, οι κοινωνικοί εταίροι είναι

πλήρως ενσωματωμένοι στις κορπορατιστικού τύπου δομές του συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης διασφαλίζοντας ότι οι βασικές αποφάσεις βασίζονται σε συναίνεση όλων των εμπλεκόμενων (Emmenegger, Graf & Strebel, 2021)⁶⁴. Ειδικότερα, το σύστημα διττής Επαγγελματικής Κατάρτισης (Μαθητεία) βασίζεται σε στενή συνεργασία μεταξύ εργοδοτών, συνδικάτων και κυβέρνησης και ο κοινωνικός διάλογος και η συναπόφαση ("Sozialpartnerschaft") είναι σημαντικά για την αποδοχή των μεταρρυθμίσεων ("αρχή της συναίνεσης") και την επιτυχία του εν λόγω μοντέλου. Η συνεργασία των συνδικάτων και των εργοδοτών αφορά όλα τα επίπεδα: από τη νομοθεσία έως τη διεξαγωγή των τελικών εξετάσεων⁶⁵. Στη Γερμανία, η αρχική και συνεχιζόμενη Ε.Ε.Κ. βασίζεται σε μικτή χρηματοδότηση από διάφορους δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς και ως εκ τούτου διαφέρει αρκετά από τον τομέα των σχολείων και των πανεπιστημίων, ο οποίος επωφελείται από σχετικά ολοκληρωμένη δημόσια χρηματοδότηση.

2.2. Η διακυβέρνηση της μαθητείας⁶⁶

Οι αρμοδιότητες των εμπλεκόμενων φορέων στην Ε.Ε.Κ. και ειδικότερα τη διττή εκπαίδευση – μαθητεία κατανέμονται ως ακολούθως⁶⁷:

Πλαίσιο 8

Καταμερισμός αρμοδιοτήτων/ Εμπλεκόμενοι φορείς	
Ομοσπονδιακή κυβέρνηση	- Νομοθετικές αρμοδιότητες/υπεύθυνη για διάρθρωση του περιεχομένου ενδο-επιχειρησιακού σκέλους» Ε.Ε.Κ. - Αναγνωρίζει νομοθετικά τα επαγγέλματα & καθορίζει δεσμευτικές απαιτήσεις για την αντίστοιχη εκπαίδευση/τις εξετάσεις βάσει των κανονισμών κατάρτισης - Χρηματοδοτεί μέτρα → υποστήριξη/καινοτομία Ε.Ε.Κ. & μεταβάσεις εντός Ε.Ε.Κ.

	- Πρωθεί έρευνα στον τομέα της Ε.Ε.Κ. - Ομοσπονδιακό Υπουργείο Παιδείας και Έρευνας (BMBF) → » Πολιτική/ συντονισμό/νομοθεσία για ΕΚ για Σ.Ε.Κ. » Συνεργάζεται στενά με το Ομοσπονδιακό Ινστιτούτο Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (BIBB) - Υπουργείο Οικονομικών Υποθέσεων και Κλιματικής δράσης (BMWK) → θεσπίζει κανονισμούς κατάρτισης σε συμφωνία με BMBF
Ομόσπονδα κρατίδια	- Πλήρη/αποκλειστική ευθύνη για το σχολικό σύστημα - Καταρτίζουν τα βασικά προγράμματα σπουδών των επαγγελματικών σχολών [εναρμονίζονται με κανονισμούς κατάρτισης για την ενδο-επιχειρησιακή κατάρτιση] - Χρηματοδοτούν διδακτικό προσωπικό (δημοτικές αρχές/περιφέρειες είναι υπεύθυνες για κτίρια & απογραφή) - Ασκούν νομικό έλεγχο επιμελητηρίων - Μόνιμη Διάσκεψη Υπουργών Παιδείας και Πολιτισμού (ΚΜΚ): πλατφόρμα για ανάπτυξη εκπαίδευσης → διασφάλιση ορισμένου βαθμού σύγκλησης σε εκπαιδευτικά/ερευνητικά/πολιτιστικά θέματα δια-κρατιδικής εμβέλειας - Επιτροπές στις οποίες συμμετέχουν και εκπροσωπούνται ισότιμα εργοδότες, εργαζόμενοι και οι περιφερειακές αρχές
Κοινωνικοί εταίροι	- Προτάσεις για δημιουργία νέων επαγγελματών κατάρτισης/ εκσυγχρονισμό υφιστάμενων επαγγελματών - Διορίζουν εμπειρογνώμονες για προετοιμασία κανονισμών κατάρτισης / πλαισίων προγραμμάτων σπουδών στον τομέα ευθύνης τους - Μέλη του διοικητικού συμβουλίου του BIBB - Ορίζουν ρυθμίσεις στο πλαίσιο Σ.Σ.Ε.⁶⁸ (π.χ. ύψος αμοιβής μαθητευόμενων)
Αρμόδιοι φορείς	- Συμβουλεύουν επιχειρήσεις και καταρτιζόμενους - Παρακολουθούν το ενδο-επιχειρησιακό σκέλος κατάρτισης - Διαπιστώνουν καταλληλότητα επιχειρήσεων/εκπαιδευτών - Καταγράφουν συμβάσεις κατάρτισης - Οργανώνουν το σύστημα εξετάσεων και να διεξάγουν τελικές εξετάσεις - Συστήνουν μια (18μελη) τριμερή επιτροπή Ε.Ε.Κ. (Berufsbildungsausschuss): 6 εκπροσώπους συνδικάτων/ εργοδοτών/επαγγελματικών σχολείων (καθηγητές) - Συστήνουν τριμερείς (3μελείς) εξεταστικές επιτροπές: 1 εκπρόσωπος συνδικάτων/εργοδοτών/ εκπαιδευτικός από επαγγελματική σχολή)
Ομοσπονδιακό Ινστιτούτο Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (BIBB)	- Παρέχει συμβουλευτικές υπηρεσίες → ομοσπονδιακή κυβέρνηση/ φορείς επαγγελματικής κατάρτισης - Διεξάγει έρευνα στον τομέα της ενδοεπιχειρησιακής επαγγελματικής κατάρτισης - Συντονίζει διάλογο μεταξύ κοινωνικών εταίρων για καινοτομίες στην επαγγελματική κατάρτιση - Ισότιμη εκπροσώπηση ενδιαφερόμενων μερών στο Δ.Σ.: 29μελές → 8 εκπρόσωποι εργοδοτών/ συνδικάτων/κυβερνήσεων κρατιδίων + 5 εκπρόσωποι ομοσπονδιακής κυβέρνησης (επίσης με 8 ψήφους)
Συμβούλιο Εργαζομένων (Betriebsrat) /Όργανο Εκπροσώπησης των νέων και των ασκούμενων (Jugend- und Auszubildendenvertretung -JAV) ⁶⁹	Συμβούλια Εργαζομένων: - Δικαιώματα πληροφόρησης, διαβούλευσης ή συναπόφασης (π.χ. προγραμματισμός/υλοποίηση κατάρτισης, επιλογή & πρόσληψη καταρτιζομένων, ωράριο εργασίας, σύστημα αξιολόγησης, υγεία & ασφάλεια στην εργασία) - Εργοδότης πρέπει διαβουλευτείται με Συμβούλιο Εργαζομένων για διαμόρφωση-εξοπλισμό εγκαταστάσεων επαγγελματικής κατάρτισης επιχείρησης/θέσπιση μέτρων επαγγελματικής κατάρτισης εντός της επιχείρησης/συμμετοχή σε εξωτερικά προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης

	Jugend- und Auszubildendenvertretung - JAV - Εκπροσωπεί συμφέροντα & δικαιώματα νέων/εκπαιδευόμενων στην επιχείρηση έναντι της διοίκησης και αποτελεί σημείο επαφής σε περίπτωση προβλημάτων - Καθήκοντα του JAV: παροχή συμβουλών στους νέους/εκπαιδευόμενους σε θέματα που αφορούν την εργασία και την κατάρτιση (π.χ. τήρηση νόμων και ΣΣΕ, άσκηση πιέσεων προς επιχείρηση να αναλάβει εκπαιδευόμενους μετά τη μαθητεία, παρακολούθηση ποιότητας κατάρτισης (π.χ. κατά πόσον οι εκπαιδευόμενοι καλούνται να εκτελούν δραστηριότητες εκτός κατάρτισης)
--	--

2.3. Οι δομές επαγγελματικής εκπαίδευσης και μαθητείας

Η επαγγελματική εκπαίδευση στη Γερμανία παρέχεται μέσω: της διττής επαγγελματικής κατάρτισης (σε επιχειρήσεις και επαγγελματικά σχολεία), της σχολικής επαγγελματικής κατάρτισης,πλήρουςφοίτησης (σετεχνικέςσχολές,ιστιτούτα επαγγελματικής κατάρτισης και κολέγια επαγγελματικής

κατάρτισης), της επαγγελματικής κατάρτισης για απόφοιτους λυκείου ή/και των ειδικών προγραμμάτων εκπαίδευσης του τομέα της οικονομίας, των πανεπιστημιακών σπουδών και των δυαδικών πανεπιστημιακών σπουδών.

Πλαίσιο 9

Επαγγελματικά σχολεία πλήρους φοίτησης	
Berufsfachschule	Δευτεροβάθμια εκπαίδευση πλήρους φοίτησης (2-3 χρόνια) σε επαγγέλματα υγειονομικής περίθαλψης κ.α.
Fachoberschule	- Γενικές και ειδικές θεωρητικές και πρακτικές γνώσεις → απόκτηση Fachhochschulreife → δικαίωμα πρόσβασης στην τριτοβάθμια εκπαίδευση - Κάθε κρατίδιο έχει δυνατότητα να προσθέσει και 13η τάξη, μετά το πέρας της οποίας οι μαθητές αποκτούν πτυχίο εισαγωγής στην τριτοβάθμια εκπαίδευσης σε συγκεκριμένες ειδικότητες (Fachgebundene Hochschulreife)/Γενικό Πτυχίο εισαγωγής στην τριτοβάθμια εκπαίδευση (Allgemeine Hochschulreife), υπό την προϋπόθεση γνώσης 2ης ξένης γλώσσας - Μαθήματα θεωρητικά/επαγγελματικής εκπαίδευσης σε διάφορους τομείς - Επαγγελματική εκπαίδευση πραγματοποιείται κατά τον πρώτο χρόνο σε συγκεκριμένες εταιρείες ή οργανισμούς
Berufliches Gymnasium	Διάρκεια 3 χρόνια με τη μορφή του Gymnasiale Oberstufe, με επαγγελματικό προσανατολισμό → απόκτηση Allgemeine Hochschulreife→ δικαίωμα πρόσβασης στην τριτοβάθμια εκπαίδευση
Berufsoberschule	- Χρόνια πλήρους φοίτησης → απόκτηση Fachgebundene Hochschulreife και Allgemeine Hochschulreife, με την ολοκλήρωση δεύτερης ξένης γλώσσας - Δίνει δυνατότητα σε όσους έχουν ολοκληρώσει την επαγγελματική εκπαίδευση μέσω μαθητείας να αποκτήσουν τίτλο ο οποίος θα τους δίνει δικαίωμα πρόσβασης στην τριτοβάθμια εκπαίδευση

2.3.1. Σύστημα διττής Ε.Ε.Κ.: Μαθητεία

2.3.1.1. Γενικά χαρακτηριστικά

Η κύρια νομική βάση για το σύστημα μαθητείας στην ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση είναι ο BBiG του 1969, που τροποποιήθηκε το 2005 και το 2020, ο οποίος διαμορφώνει ένα κοινό πλαίσιο για το παραδοσιακό σύστημα της διττής Ε.Ε.Κ., το οποίο μέχρι τότε διέπονταν από κατακερματισμένη

νομοθεσία. Με βάση το BBiG, ως κύριοι χώροι μάθησης στο πλαίσιο της διττής εκπαίδευσης αναγνωρίζονται οι επιχειρήσεις και οι επαγγελματικές σχολές, ενώ δύναται αυτοί να εξασφαλίζεται και από εξωτερικά/εξω-επιχειρησιακά κέντρα επαγγελματικής κατάρτισης (βλέπε 2.3.1.6.). Η

επιχείρηση κατάρτισης συνάπτει σύμβαση επαγγελματικής κατάρτισης με τον εκπαιδευόμενο. Οι νέοι εκπαιδούνται 3-4 ημέρες την εβδομάδα στην εταιρεία και έως 2 ημέρες στην επαγγελματική σχολή. Οι επιχειρήσεις αναλαμβάνουν το κόστος της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης και

καταβάλλουν στον μαθητευόμενο την αμοιβή, το ύψος της οποίας αυξάνεται με κάθε έτος κατάρτισης. Κατά τη διάρκεια της μαθητείας τους, οι μαθητευόμενοι είναι συνήθως υποχρεωμένοι να παρακολουθήσουν την επαγγελματική σχολή, στην οποία η φοίτηση είναι δωρεάν.

2.3.1.2. Η μαθητεία στις επαγγελματικές σχολές και τις επιχειρήσεις

Ο BBiG ρυθμίζει το επιχειρησιακό μέρος της μαθητείας και ειδικότερα τους κανονισμούς σχετικά με: τη μαθητεία (συμβάσεις κατάρτισης και τις συνθήκες εργασίας, την αμοιβή και την κοινωνική ασφάλιση των μαθητευομένων, κλπ.)· τις απαιτήσεις όσον αφορά τις δεξιότητες/ γνώσεις/ προσόντα του προσωπικού ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης και την καταλληλότητα των χώρων ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης· το σύστημα εξετάσεων· τις αρμοδιότητες των εμπλεκόμενων φορέων (π.χ. επιχειρήσεις, εμπορικά επιμελητήρια κ.λπ.). Η σχολική συνιστώσα του διττού συστήματος δεν καλύπτεται από την ομοσπονδιακή νομοθεσία αλλά από τους σχολικούς νόμους των 16 ομόσπονδων κρατιδίων. Κοινά πρότυπα για την οργάνωση των σχολείων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και την ανάπτυξη των αναλυτικών προγραμμάτων για τα διάφορα προγράμματα κατάρτισης συμφωνούνται μεταξύ των κρατιδίων υπό την αιγίδα της Μόνιμης Διάσκεψης των Υπουργών Παιδείας και Πολιτισμού (ΚΜΚ).

Τα επαγγελματικά σχολεία στο πλαίσιο της διττής εκπαίδευσης θεωρούνται ως μερικής φοίτησης (Teilzeit-Berufsschulen) και η φοίτηση σε αυτά -σύμφωνα με τη συμφωνία-πλνίσιο για τα επαγγελματικά σχολεία της ΚΜΚ

(Rahmenvereinbarung über die Berufsschule)⁷⁰ - λαμβάνει χώρα για τουλάχιστον 12 ώρες την εβδομάδα. Έργο τους είναι η εμπέδυνση της γενικής εκπαίδευσης των μαθητών και η παροχή της βασικής θεωρητικής κατάρτισης που απαιτείται για το επάγγελμα. Τα μαθήματα διδασκονται συνήθως ως μερικής φοίτησης δύο ημέρες την εβδομάδα ή ως μπηλοκ μαθημάτων σε τμήματα πλήρους φοίτησης⁷¹. Ως προς το ωράριο εργασίας στην επιχείρηση: α) Τα άτομα κάτω των 18 ετών επιτρέπεται να εργάζονται έως 8 ώρες την ημέρα και 40 ώρες την εβδομάδα (βάσει του νόμου για την προστασία της απασχόλησης των νέων)· β) Όσοι είναι άνω των 18 ετών επιτρέπεται να εργάζονται έως και 8 ώρες/ημέρα για έξι μέρες (48 ώρες εργασίας την εβδομάδα). Οι επιχειρήσεις πρέπει να αποδεσμεύουν τους μαθητευόμενους τους για την παρακολούθηση των μαθημάτων στις επαγγελματικές σχολές και ο χρόνος που δαπανάται στην επαγγελματική σχολή υπολογίζεται ως περίοδος κατάρτισης και προστίθεται στον χρόνο που δαπανάται στην επιχείρηση. Υπάρχουν δύο δέσμες κανονισμών στο πλαίσιο της διττής εκπαίδευσης: το πρόγραμμα-πλνίσιο σπουδών για την επαγγελματική σχολή (Rahmenlehrplan) και οι κανονισμοί για τα αναγνωρισμένα επαγγέλματα που αφορούν την κατάρτιση στην επιχείρηση (Ausbildungsordnung).

Πλνίσιο 10

Κανονισμοί διττής εκπαίδευσης	
Επαγγελματική σχολή	- Πρόγραμμα-πλνίσιο σπουδών εναρμονίζεται με τους αντίστοιχους κανονισμούς κατάρτισης των κρατιδίων - Κρατίδια μπορούν να υιοθετήσουν πρόγραμμα-πλνίσιο σπουδών της ΚΜΚ ή να το προσαρμόσουν στο δικό τους πρόγραμμα σπουδών - Διαρθρωμένα σύμφωνα με «μαθησιακά πεδία [θεματικές ενότητες που προσανατολίζονται σε επαγγελματικά καθήκοντα και πεδία δράσης και αντικατοπτρίζουν τις επιχειρησιακές και εργασιακές διαδικασίες] - Στόχος: ανάπτυξη της «ικανότητας δράσης (επαγγελματικές, προσωπικές, κοινωνικές, μεθοδολογικές, μαθησιακές, επικοινωνιακές δεξιότητες)⁷² Βασικές παιδαγωγικές αρχές - Συνεργασία μεταξύ χώρων μάθησης (Lernortkooperation) → ενσωματώνει στα μαθησιακά αντικείμενα τις ανάγκες σε επίπεδο επιχειρήσεων - Έννοια μαθησιακού πεδίου (Lernfeldkonzept) → πρακτικά προσανατολισμένη/βασισμένη στις επιχειρησιακές/εργασιακές διαδικασίες διδασκαλία στην επαγγελματική σχολή → αφετηρία: τα επαγγελματικά καθήκοντα ή προβλήματα μέσα στις επιχειρήσεις.

Επιχείρηση

- Εκδίδονται από το αρμόδιο Υπουργείο, συνήθως BMWK, σε συμφωνία με BMBF
- Περιλαμβάνουν: προσδιορισμό επαγγέλματος, διάρκεια κατάρτισης, περιγραφή επαγγέλματος (τυπικές "δεξιότητες, γνώσεις και ικανότητες"), πλνίσιο προγράμματος σπουδών (δηλ. οδηγό για τρόπο διδασκαλίας απαιτούμενων δεξιοτήτων, γνώσεων και ικανοτήτων, τις απαιτήσεις των εξετάσεων)

Το 2018/2019, υπήρχαν 1.414.080 μαθητές σε επαγγελματικές σχολές μερικής φοίτησης (έναντι 1.726.703 το 2008/2009) και το 2021, 1.255.440 μαθητευόμενοι σε πρόγραμμα διττής επαγγελματικής κατάρτισης⁷³. Για το 2021 η μέση ηλικία των μαθητευόμενων κυμαινόταν στα 20 έτη⁷⁴. Ο αριθμός των επαγγελματικών σχολείων και των τάξεων των επαγγελματικών σχολείων το 2018/2019 μειώθηκε επίσης σε σύγκριση με το σχολικό έτος 2008/2009: 1.500 σχολεία/73.053 τάξεις έναντι 1.649/85.965 αντίστοιχως. Η μείωση του αριθμού των μαθητών, η μείωση του αριθμού των τάξεων και το κλείσιμο των επαγγελματικών σχολείων μερικής φοίτησης συνεπάγεται ότι σε ορισμένα προγράμματα κατάρτισης καθίσταται όλο και πιο δύσκολο να παρέχεται σχολική εκπαίδευση σε εξειδικευμένες τάξεις κοντά στον τόπο κατοικίας, ιδίως αν ληφθούν υπόψη οι αντίστοιχες κρατικές απαιτήσεις για το ελάχιστο μέγεθος της τάξης⁷⁵. Η διάρκεια της μαθητείας δεν θα πρέπει γενικά να

υπερβαίνει τα 3 έτη και σε κάθε περίπτωση δεν θα πρέπει να είναι λιγότερο από 2 έτη. Υπάρχουν βεβαίως και αποκλίσεις από αυτόν τον κανόνα, μιας και υπάρχουν προγράμματα μαθητείας διάρκειας τρεισήμισι ετών. Ενδεικτικά για το 2022, στο σύνολο των 360 προγραμμάτων: τα 26 είχαν διάρκεια δύο χρόνια, τα 246 τρία χρόνια και τα 54 τρεισήμισι χρόνια⁷⁶. Αν και προϋπόθεση είναι η ολοκλήρωση της υποχρεωτικής εκπαίδευσης, τα τελευταία χρόνια καταγράφεται άνοδος του εκπαιδευτικού επιπέδου των μαθητευόμενων: τα ποσοστά των μαθητευόμενων χωρίς και με απολυτήριο κατώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Hauptschulabschluss) κυμάνθηκε στο 24,0%, το ποσοστό εκείνων με απολυτήριο γενικής δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Realschulabschluss) στο 41,3% και όσων διέθεταν τίτλο με δυνατότητα πρόσβασης σε πανεπιστήμιο στο 29,7%⁷⁷.

2.3.1.3. Τα αναγνωρισμένα επαγγέλματα

Τα αναγνωρισμένα επαγγέλματα στο πλαίσιο της μαθητείας διακρίνονται σε κατηγορίες, ανάλογα με το βαθμό εξειδίκευσης και διαφοροποίησης τους ή τα τυχόν πρόσθετα προσόντα που προσφέρονται⁷⁸:

Πλνίσιο 11

Επαγγέλματα	
Μόνο-επαγγέλματα (Monoberufe)	Αυτοτελή προγράμματα κατάρτισης, χωρίς κάποια εξειδίκευση → περιεχόμενο κατάρτισης είναι πανομοιότυπο για όλους τους εκπαιδευόμενους
Διαφοροποιημένα επαγγέλματα κατάρτισης (Ausbildungsberufe mit Differenzierung)	Προγράμματα κατάρτισης με ειδικό περιεχόμενο προσανατολισμένο σε επιμέρους τομείς εργασίας ή τομείς δραστηριότητας. Διαφοροποιούνται με τη μορφή «σημείων βαρύτητας» (Berufe mit Schwerpunkten): λαμβάνει υπόψη ιδιαίτερα χαρακτηριστικά επιχείρησης - maximum 6 μήνες συνολικής περιόδου κατάρτισης (κατά το 2ο ή 3ο έτος κατάρτισης) «ειδικοτήτων/εξειδικεύσεων» (Berufe mit Fachrichtungen) βάσει ιδιοτεροτήτων επιμέρους κλάδων→ διαφοροποίηση εξεταστικών απαιτήσεων/ ειδικότητα
Επαγγέλματα με κατ' επιλογήν προσόντα (Berufe mit Wahlqualifikationen)	- Αφορά πρωτίστως ιδιαίτερα εξειδικευμένους κλάδους στους οποίους κάθε επιχείρηση εξειδικεύεται σε διαφορετικό φάσμα εργασιών και όπου απαιτείται περαιτέρω εξειδίκευση πέραν των προσφερόμενων ειδικοτήτων - Διαφορετικές "δέσμες προσόντων" μπορούν να συνδυαστούν μεμονωμένα στο 2ο μισό του του προγράμματος → δημιουργία ατομικού επαγγελματικού προφίλ - Ο αριθμός των κατ' επιλογήν προσόντων και ο χρόνος που δαπανάται κατά τη διάρκεια του προγράμματος κατάρτισης μπορεί να ποικίλλει σημαντικά

Επαγγέλματα με πρόσθετα προσόντα ⁷⁹	- Οι κανονισμοί κατάρτισης μπορούν να περιλαμβάνουν πρόσθετα προσόντα που συμπληρώνουν ή επεκτείνουν την επαγγελματική ικανότητα - Συμπληρώνουν την κατάρτιση με περιεχόμενο που είναι χρήσιμο επιπλέον του περιεχομένου των κανονισμών κατάρτισης για ένα επάγγελμα - Πραγματοποιούνται κατά τη διάρκεια ή αμέσως μετά την επαγγελματική κατάρτιση ή ολοκληρώνονται το αργότερο έξι μήνες μετά την επαγγελματική κατάρτιση - Έχουν ελάχιστη διάρκεια (τουλάχιστον 40 διδακτικές ώρες) και πιστοποιούνται μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος⁸⁰
--	--

Το 2022 τα αναγνωρισμένα επαγγέλματα στο πλαίσιο της μαθητείας ανέρχονταν σε 360 εκ των οποίων: τα 240 αφορούν Monoberufe, τα 30 Berufe mit Schwerpunkte, τα 56 Berufe mit Fachrichtungen, τα 27 Berufe mit Wahlqualifikationen και τα 26 Berufe mit Zusatzqualifikationen⁸¹.

2.3.1.4. Η αμοιβή των μαθητευόμενων

Η ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση στο πλαίσιο του συστήματος διττής εκπαίδευσης χρηματοδοτείται συνήθως από την επιχείρηση. Εάν ο εργοδότης δεσμεύεται από συλλογική σύμβαση εργασίας (Σ.Σ.Ε.) (κλάδική και επιχειρησιακή, εάν υπάρχει) πρέπει να καταβάλει στους μαθητευόμενους αμοιβή τουλάχιστον ίση με αυτά που ορίζει η Σ.Σ.Ε. (Tarifliche Ausbildungsvergütung), ενώ συνήθως το επίπεδο των αμοιβών δεν διαφοροποιείται ανάλογα με το επάγγελμα στο οποίο καταρτίζονται οι μαθητευόμενοι. Ενδεικτικά, η μέση αμοιβή μαθητευόμενου το 2022 ανήλθε στα 1.028 €/μηνιαίως. Ωστόσο υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ επαγγελμάτων, κλάδων, περιφερειών (Δυτική-Ανατολική Γερμανία)⁸², αλλά και ανάλογα με τον χρόνο μαθητείας⁸³. Μέρος της αποζημίωσης του μαθητευόμενου μπορεί να καταβάλλεται επίσης σε είδος (π.χ. για γεύματα και διαμονή), ωστόσο, τουλάχιστον το 25% της αμοιβής πρέπει να καταβάλλεται σε μετρητά. Το ύψος της αποζημίωσης και η κατανομή μεταξύ χρηματικών και μη χρηματικών παροχών καθορίζεται στη σύμβαση κατάρτισης και μπορεί να αναπροσαρμοστεί κατά τη διάρκεια της κατάρτισης, π.χ. όταν συνάπτεται νέα συλλογική σύμβαση εργασίας. Στην αντίθετη περίπτωση, όπου ο εργοδότης δεν καλύπτεται από Σ.Σ.Ε., υπάρχει μια πρόβλεψη στον αναθεωρημένο

BBiG του 2020, σύμφωνα με την οποία οι μαθητευόμενοι θα λαμβάνουν τουλάχιστον τη νόμιμη ελάχιστη αμοιβή ανά έτος κατάρτισης (Mindestvergütung)⁸⁴. Η αμοιβή κατά το πρώτο έτος κατάρτισης, το 2020 ήταν 515 €, πόσο που το 2024 έφτασε τα 649€ (βλ. γράφημα). Ενδεικτικά, το 2020 και το 2021 το 3% και το 3.5% αντίστοιχα των συμβάσεων μαθητείας αμείφθηκαν με αυτό το καθεστώς.



Πηγή:
https://www.die-duale.de/DE/duale-ausbildung/ausbildungsverg%C3%BCtung/ausbildungsverg%C3%BCtung_node.html

2.3.1.5. Εκπαιδευτικοί και εκπαιδευτές στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση

Στο πλαίσιο της μαθητείας, την ενδο-σχολική και ενδο-επιχειρησιακή εκπαίδευση και κατάρτιση παρέχουν εκπαιδευτικοί στα επαγγελματικά σχολεία και οι εκπαιδευτές στις επιχειρήσεις⁸⁵.

Οι εκπαιδευτικοί στα επαγγελματικά σχολεία είναι δύο

κατηγοριών: (α) οι καθηγητές γενικής εκπαίδευσης που διδάσκουν γενικά/θεωρητικά μαθήματα σε σχέση με το επάγγελμα, πρέπει να έχουν πανεπιστημιακό πτυχίο επιπέδου 7, και επιπρόσθετα να έχουν πραγματοποιήσει πρακτική άσκηση σε επιχείρηση και σε επαγγελματική σχολή και (β) οι καθηγητές επαγγελματικής πρακτικής

(Werklehrer, Technische Lehrer, Fachlehrer) παρέχουν μια πιο πρακτική τεχνική εκπαίδευση στο πλαίσιο εργαστηρίων⁸⁶.

Υπεύθυνοι για τη διδασκαλία του προβλεπόμενου περιεχομένου κατάρτισης εντός των επιχειρήσεων, που παρέχουν τις γνώσεις και πρακτικές δεξιότητες που απαιτούνται για ένα επάγγελμα⁸⁷ είναι ειδικευμένοι εργαζόμενοι στις επιχειρήσεις. Για να γίνει κάποιος εκπαιδευτής πρέπει να: είναι τουλάχιστον 24 ετών· διαθέτει σχετικά επαγγελματικά προσόντα επιπέδου 4· διαθέτει επαρκή σχετική επαγγελματική εμπειρία και γνώσεις σχετικές με το επάγγελμα· διαθέτει παιδαγωγικές ικανότητες σύμφωνα με τις απαιτήσεις του διατάγματος σχετικά με την επάρκεια των εκπαιδευτών (Ausbilder-Eignungsverordnung, AEVO)

που πιστοποιούνται με εξετάσεις. Προκειμένου να υποστηρίξουν τους εκπαιδευτές στην απόκτηση των απαιτούμενων παιδαγωγικών ικανοτήτων και της επαγγελματικής επάρκειας, οι αρμόδιοι φορείς, δηλαδή τα επιμελητήρια διοργανώνουν μαθήματα κατάρτισης για την προετοιμασία των εξετάσεων AEVO, ενώ είναι επίσης υπεύθυνοι για τη διοργάνωση των εξετάσεων. Κάθε εταιρεία που εκπαιδεύει μαθητευόμενους πρέπει να έχει τουλάχιστον έναν εκπαιδευτή που έχει περάσει τις εξετάσεις AEVO. Οι περισσότεροι από αυτούς εκπληρώνουν τον ρόλο τους σε μια βάση μερικής απασχόλησης και υποστηρίζονται από πολλούς άλλους εξειδικευμένους εργαζόμενους που παρέχουν κατάρτιση. Γενικότερα, μόνο οι μεγάλες επιχειρήσεις απασχολούν προσωπικό κατάρτισης πλήρους απασχόλησης. Το 2021 ο αριθμός του ανερχόταν στα 628.281 άτομα⁸⁸.

2.3.1.6. Εξω-επιχειρησιακά κέντρα κατάρτισης G- M.M.E.

Στην περίπτωση M.M.E. που μπορεί να μην διαθέτουν το κατάλληλο εκπαιδευτικό προσωπικό ή λόγω της εξειδίκευσής τους, είτε να μην καλύπτουν οι ίδies όλο το περιεχόμενο της κατάρτισης, προβλέπονται, σύμφωνα με το BBiG, δύο διαδικασίες.

Πλίσαιο 12

Εξω-επιχειρησιακά κέντρα κατάρτισης	
Διεπιχειρησιακά κέντρα επαγγελματικής κατάρτισης (überbetriebliche Berufsbildungsstätten, ÜBS)	Χρηματοδοτούμενα από πόρους του BMBF Παρέχουν μια διεπιχειρησιακή συμπληρωματική κατάρτιση (überbetriebliche ergänzende Ausbildung - ÜBA)⁸⁹
Επιχειρησιακές Συμπράξεις κατάρτισης (Ausbildungsverbünde)	Κάθε επιχείρηση καλύπτει μέρος της παρεχόμενης κατάρτισης⁹⁰ - Επικεφαλής επιχείρηση έχει τη συνολική ευθύνη για την κατάρτιση, ωστόσο, τμήματα της κατάρτισης διεξάγονται σε συνεργαζόμενες επιχειρήσεις/εταίρους (Leitbetrieb mit Partnerbetrieben) - Μέρος της κατάρτισης πραγματοποιείται εκτός της κανονικής επιχείρησης, ίσως σε μια κοντινή μεγαλύτερη επιχείρηση με εργαστήριο κατάρτισης, βάσει συμφωνίας/με κάλυψη σχετικών εξόδων (Auftragsausbildung) - Πολλές MME υπογράφουν επί ίσους όροις συμφωνία συνεργασίας, προσλαμβάνουν μαθητευόμενους και τους εκπαιδεύουν ανεξάρτητα, ενώ αν μια επιχείρηση δεν μπορεί να καλύψει έναν συγκεκριμένο τομέα ο μαθητευόμενος μετακινείται σε άλλη (Ausbildungskonsortium) - Επιχειρήσεις ιδρύουν έναν φορέα με διοικητικές αρμοδιότητες (πχ για σύναψη συμβάσεων) και ένα καταστατικό ρυθμίζει δικαιώματα/υποχρεώσεις μελών (Ausbildungsverein)

3. Αποτίμηση

Αρχικά, οι όποιες επισημάνσεις/διαπιστώσεις δεν διέπονται από μια λογική αξιολογικής κατάταξης των δύο συστημάτων, αλλά επιχειρούν να αναδείξουν τα δυνατά και αδύνατα τους σημεία, και να προβούν όσο το δυνατό σε προτάσεις για καλές πρακτικές που μπορούν να «μεταφερθούν/ενσωματωθούν» στο ελληνικό πλαίσιο.

Επιπροσθέτως, δεν πρέπει να αγνοηθούν οι διαφορετικοί όροι, χρόνοι συγκρότησης και αρχές των συστημάτων Ε.Ε.Κ. και κυρίως της μαθητείας στις δύο χώρες, καθώς και οι διαφορές στο ρυθμιστικό πλαίσιο, στην κουλτούρα κατάρτισης⁹¹ αλλά στην ευρύτερη κουλτούρα κοινωνικής συνεργασίας στο σύστημα των εργασιακών σχέσεων, αναφορικά με το ρόλο των κοινωνικών εταίρων.

Συνεπώς η όποια σύγκριση και μεταφορά τεχνογνωσίας οφείλει να λάβει υπόψη αυτές τις συνιστώσες και κυρίως το γεγονός ότι η κουλτούρα κατάρτισης είναι κάτι το οποίο δεν αλλάζει εξίσου εύκολα.

Τέλος, είναι ίσως πρώιμη η όποια εκτίμηση/διαπίστωση για την ελληνική περίπτωση δεδομένου ότι στην παρούσα του οργανωτική δομή το σύστημα είναι νέο και όχι επαρκώς δοκιμασμένο, άρα θα ήταν πιθανώς άτοπο να προβούμε σε συγκρίσεις με ένα σύστημα (το γερμανικό) που έχει παράδοση δεκαετιών. Άρα οι σχετικές καταληκτικές σκέψεις είναι περισσότερο σημεία προς συζήτηση.

Αναμφίβολα, οι θεσμικές αλλαγές στην Ε.Ε.Κ. από το 2020 και μετά διαμορφώνουν τις προϋποθέσεις για την αναβάθμιση της Ε.Ε.Κ., γενικά, και της μαθητείας, ειδικότερα. Εντούτοις, οι κοινωνικοί εταίροι ανέδειξαν στο πλαίσιο των workshops, καθώς και σε κείμενα και τοποθετήσεις τους τα προβλήματα και τις παθογένειες του ελληνικού συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης,

γενικότερα, και της μαθητείας, ειδικότερα.

Διακυβέρνηση της Ε.Ε.Κ. και εμπλοκή των κοινωνικών εταίρων και άλλων σημαντικών δρώντων⁹²: Το σύστημα Ε.Ε.Κ. στην Ελλάδα, τουλάχιστον έως τη θέσπιση του νόμου 4763/2020, χαρακτηριζόταν ως αρκετά κατακερματισμένο, με περίπλοκη κατανομή αρμοδιοτήτων, ενώ η διοίκηση του βασιζόταν σε αποφάσεις πολλών επιτροπών και θεσμών (υπό την εποπτεία δυο Υπουργείων, Παιδείας και Εργασίας), με χαμηλό βαθμό συντονισμού και αλληλεπίδρασης μεταξύ τους (IOBE, 2021).

Αν και επισημαίνεται ποικιλοτρόπως η σημασία της συμβολής των κοινωνικών εταίρων, αυτή δεν διασφαλίζεται πάντοτε ικανοποιητικά κατά τρόπο μόνιμο και διαρκή σε όλα τα επίπεδα της διακυβέρνησης μέσα από θεσμοθετημένες διαδικασίες κοινωνικής συνεργασίας σε όλα τα επίπεδα της διακυβέρνησης.

Αυτό είναι επακόλουθο «...της έλλειψης μακροπρόθεσμης συλλογιστικής και ξεκάθαρης μεθοδολογικής προσέγγισης για τη διαμόρφωση πολιτικών Ε.Ε.Κ., στην οποία θα συμβάλλουν οι κοινωνικοί εταίροι».

Συνολικά το σύστημα Ε.Ε.Κ. «....παραμένει ένα εξαιρετικά συγκεντρωτικό, κρατικο-κεντρικό σύστημα, με τον ρόλο των κοινωνικών εταίρων να είναι περιορισμένος και κυρίως γνωμοδοτικός. [...] Υπάρχει έλλειψη συναίνεσης των εμπλεκόμενων δρώντων (π.χ. κοινωνικών εταίρων) στη διαμόρφωση του συστήματος διακυβέρνησης, καθώς στις περισσότερες περιπτώσεις τα εν λόγω θεσμικά όργανα δεν είναι προϊόν διαπραγματεύσεων μεταξύ κράτους και λοιπών δρώντων».

Γενικότερα, διαπιστώνεται (βλέπε Πλαίσιο 1) μια μη-

ισότιμη και όχι σαφώς ορισμένη εκπροσώπηση των κοινωνικών εταίρων στο πλαίσιο των νομοθετικά θεσμοθετημένων πρακτικών και θεσμών διακυβέρνησης των σχημάτων μαθητείας, αν λάβουμε υπόψη την εκπροσώπηση τους στο Κ.Σ.Ε.Ε.Κ, στα Σ.Σ.Π.Α.Ε. ή ακόμη και στον Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. (1 κοινός εκπρόσωπος από πλευράς εργοδοτών/ 1 από Γ.Σ.Ε.Ε./ 1 από Α.Δ.Ε.Δ.Υ.), ενώ να σημειωθεί ότι δεν προβλέπεται εκπροσώπηση των Ινστιτούτων των Κοινωνικών Εταίρων στο Κ.Ε.Ε. παρά την σημαντική επιστημονική και τεχνική τεχνογνωσία τους.

Ο μοναδικός θεσμός όπου προβλέπεται μια ενισχυμένη και ισότιμη εκπροσώπηση εργοδοτών-εργαζομένων είναι τα Κλαδικά Συμβούλια Δεξιοτήτων. Ειδικότερα ως προς τα Σ.Σ.Π.Α.Ε., αν και συχνά προβάλλονται ως κατεχόμενη καλή πρακτική αναφορικά με τον ρόλο των κοινωνικών εταίρων, ο ρόλος τους «...περιορίζεται σε συμβουλευτικό, γεγονός που με τη σειρά του παρεμποδίζει τη συμβολή και τη διάθεση προσφοράς εκ μέρους των συμμετεχόντων».

Σε επίπεδο υλοποίησης, «τα Σ.Σ.Π.Α.Ε., στην πλειονότητά τους, συγκαλούνται μη συστηματικά, κυρίως όταν προκύψει κάποιο ζήτημα. Αυτό απαξιώνει τον κοινωνικό διάλογο στο πλαίσιο της κοινωνικής εταιρικής σχέσης και νομιμοποιεί περαιτέρω την κυβερνητική πολιτική», ενώ «υπάρχουν Σ.Σ.Π.Α.Ε. στα οποία δεν τηρούνται τα οριζόμενα από την Υπουργική Απόφαση για τη λειτουργία τους.

Αυτό οδηγεί σε μια σταδιακή μείωση της συμμετοχής στις συνεδριάσεις τους, ειδικά εκ μέρους των τοπικών και περιφερειακών αρχών. Με αυτόν τον τρόπο, τα Σ.Σ.Π.Α.Ε. συχνά υπερεκπροσωπούνται από άτομα προερχόμενα από εκπαιδευτικά ιδρύματα».

Με άλλα λόγια, ενώ οι κοινωνικοί εταίροι διαθέτουν σημαντική τεχνογνωσία σε αυτά τα θέματα και κυρίως τη διάθεση να συμβάλλουν συστηματικά στη βελτίωση της ποιότητας της Ε.Ε.Κ./διττής εκπαίδευσης αξιοποιώντας συνέργειες και διαθέσιμους πόρους/χρηματοδοτούμενα έργα, τις καλές προϋπάρχουσες σχέσεις και την εμπειρία προηγούμενων συνεργειών μεταξύ των κοινωνικών εταίρων κ.ο.κ, ο ρόλος τους δεν κατοχυρώνεται πάντοτε οργανικά εντός του οικοδομήματος της διακυβέρνησης της Ε.Ε.Κ. και ενίοτε είναι εξαιρετικά περιορισμένος.

Ενδεικτική αυτής της αντίφασης είναι και η περίπτωση της

Δ.ΥΠ.Α., κατεχόμενη φορέα υλοποίησης προγραμμάτων μαθητείας, όπου από το 2022 ο νόμος Δουλειές Ξανά περιορίζει σημαντικά την θέση των κοινωνικών εταίρων, περιορίζοντας την συμβολή τους σε έναν ρόλο γνωμοδοτικό/συμβουλευτικό⁹³.

Σε όλο αυτό το σύστημα διακυβέρνησης ο ρόλος των επιμελητήριων είναι εξαιρετικά περιορισμένος. Γενικότερα, διαφαίνεται όμως πως πέραν των «θεσμικών περιορισμών» με την παρούσα μορφή τους (αν και διαθέτουν το πλεονέκτημα της τοπικής παρουσίας και δικτύωσης) τα επιμελητήρια δεν διαθέτουν ούτε τους πόρους ούτε και την τεχνογνωσία να επιτελέσουν έναν πιο ουσιαστικό ρόλο.

Επιπρόσθετα, απουσιάζουν και σε επιχειρησιακό επίπεδο θεσμοί και συλλογικές ρυθμίσεις που θα μπορούσαν να συμβάλλουν λόγω της εγγύτητας τους με τον κόσμο των επιχειρήσεων σε βελτίωση του ενδο-επιχειρησιακού σκέλους της Ε.Ε.Κ.. Τέτοιοι θεσμοί είναι τα επιχειρησιακά σωματεία ή συμβούλια εργαζομένων που λόγω του πολύ μικρού μεγέθους των ελληνικών επιχειρήσεων απουσιάζουν, καθώς και περιορισμένος βαθμός κάλυψης από Σ.Σ.Ε.

Στη Γερμανία, αντιθέτως, η όλη λογική της διακυβέρνησης του συστήματος Ε.Ε.Κ. και ειδικότερα της διττής εκπαίδευσης διέπεται από την αρχή της συναίνεσης και της κοινωνικής συνεργασίας και αποτυπώνεται με την μορφή ισότιμης εκπροσώπησης σε όλα τα επίπεδα (από το εθνικό μέχρι και το επιχειρησιακό). Ταυτόχρονα καθοριστικός είναι ο και ρόλος των αρμόδιων φορέων ήτοι των επιμελητήριων, τα οποία εκπληρώνουν έναν πολυδιάστατο εποπτικό ρόλο, ενώ παρά το ότι αυστηρά νοούμενα είναι εργοδοτικοί φορείς η λειτουργία τους πεδίο της διττής εκπαίδευσης διέπεται από την αρχή της κοινωνικής συνεργασίας.

Η συμμετοχή των μικρών και των πολύ μικρών επιχειρήσεων: Στην Ελλάδα, πολλές μελέτες, ειδικά από την πλευρά του Ι.Μ.Ε. Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε. ⁹⁴έχουν αναδείξει τις πολλαπλές προκλήσεις και τα προβλήματα που ενέχει ο θεσμός της μαθητείας για τις Μ.Μ.Ε., ειδικά τις πολύ μικρές: απουσία απαραίτητων ανθρώπινων πόρων για να υποστηρίξουν το όλο εγχείρημα της μαθητείας-δυσκολία διάθεσης ενδο-επιχειρησιακού εκπαιδευτή, με δεδομένο ότι σε αυτές ο επιχειρηματίας καλείται να φέρει εις πέρας πολλαπλούς ρόλους (συμπεριλαμβανομένου του ρόλου του εκπαιδευτή)- δυσκολία να «σπκώσουν»

τα διοικητικά βάρη/να χειριστούν τον μεγάλο όγκο της γραφειοκρατίας που σχετίζεται με τη συμμετοχή σε προγράμματα μαθητείας· πολυπλοκότητα και πολυπληθότητα διατάξεων/κανονισμών που διέπουν την προσφορά θέσεων Μαθητείας· απουσία προηγούμενης, σχετικής εμπειρίας, τεχνογνωσίας και του κατάλληλου εξοπλισμού, χώρων-υποδομών «φιλοξενίας» μαθητευομένων και κατάλληλων εκπαιδευτών· έλλειψη γνώσης στις λεγόμενες «σύγχρονες ή/και αναδυόμενες δεξιότητες» κ.ο.κ.

Ακόμη, δεν είναι σπάνιο να εκφράζεται ανησυχία από τους επιχειρηματίες για την «αμφίβολη» διάθεση των μαθητευομένων να δεσμευτούν έναντι της επιχείρησης, στην οποία εκπαιδεύονται και να παραμείνουν και μετά το πέρας της μαθητείας τους, ορισμένοι επισημαίνουν ότι οι δεξιότητες που αποκτήθηκαν κατά τη διάρκεια της «θεωρητικής» εκπαίδευσής τους, δεν ανταποκρίνονται επαρκώς στα όσα ζητούν οι επιχειρήσεις (ειδικά σε σχέση με τις «οριζόντιες» δεξιότητες). Στη Γερμανία, «απάντηση» σε αυτά τα προβλήματα και καλή πρακτική μπορούν να θεωρηθούν τα διε-επιχειρησιακά κέντρα κατάρτισης και οι επιχειρησιακές «συμπράξεις κατάρτισης».

Προτάσεις πολιτικής

- Σημαντική καθίσταται η περαιτέρω θεσμική εμπλοκή των κοινωνικών εταίρων στο σύστημα διακυβέρνησης της Ε.Ε.Κ./μαθητείας ώστε να συμμετέχουν ισότιμα με τα εμπλεκόμενα υπουργεία τόσο στον καθορισμό των σχετικών πολιτικών, όσο και στην εφαρμογή τους. Αυτό προϋποθέτει, αφενός, την επίλυση των «αντιφάσεων» που διέπουν τις νομοθετικές ρυθμίσεις ως προς τα περιθώρια παρέμβασης/συμβολής των κοινωνικών εταίρων, αφετέρου, μια ολιστική προσέγγιση που θα διασφαλίζει την ισότιμη εκπροσώπηση τους από το μακρο-εθνικό μέχρι το μικρο-επιχειρησιακό επίπεδο. Η αρχή της συναίνεσης και της κοινωνικής συνεργασίας στο πλαίσιο του γερμανικού μοντέλου που θεωρείται και ως βασική συνιστώσα της επιτυχίας και της αποδοχής του μοντέλου διττής εκπαίδευσης, δεν συνιστά απλώς μια γενική αρχή ή φιλοσοφία, αλλά εκφράζεται σε όλη τα επίπεδα: διακυβέρνησης, σχεδιασμού, υλοποίησης. Κάτι τέτοιο θα προωθήσει και την οργανική και θεσμική ενσωμάτωση της τεχνογνωσίας που διαθέτουν τα Ινστιτούτα των κοινωνικών εταίρων στα σχετικά πεδία και θα βελτιώσει την «επικοινωνία» με τον κόσμο των επιχειρήσεων.

- Παρά την θέσπιση του Ε.Σ.Ε.Ε.Κ. το 2020, το σύστημα δείχνει κατακερματισμένο σε επίπεδο εμπλεκόμενων Υπουργείων και φορέων, αρμοδιοτήτων, παρόχων μαθητείας, κατηγοριών μαθητευομένων, πηγών χρηματοδότησης, αποκτωμένων επιπέδων προσόντων, περιεχομένων σπουδών, κ.ο.κ., γεγονός που δεν διευκολύνει τον συντονισμό και την εποπτεία. Παρά την περιπλοκότητα και την εμπλοκή πολλών δρώντων σε όλη τα επίπεδα διακυβέρνησης/σχεδιασμού/υλοποίησης στο γερμανικό σύστημα, οι αρμοδιότητες, τα πεδία παρέμβασης και ο θεσμικός ρόλος του κάθε δρώντα είναι σαφώς οριοθετημένα.

- Ο μη-ορθολογικός καταμερισμός αρμοδιοτήτων και πεδίων παρέμβασης μεταξύ διαφορετικών φορέων συνοδεύεται από μια πολυνομία που περιπλέκει την κατανόηση των δομών, συστατικών στοιχείων της μαθητείας και γενικότερα καθιστά το σύστημα δυσνόητο και μη-εληκυστικό για τους ενδιαφερόμενους (επιχειρήσεις) που καλούνται να αντιμετωπίσουν και να διαχειριστούν τα διαφορετικά «καθεστώτα» και τις διαφορετικές διαδρομές μαθητείας.

- Η εξάρτηση από ad hoc χρηματοδοτήσεις κυρίως ενωσιακές μπορεί μεν να υπηρετεί τον στόχο της χρηματοδότησης των προγραμμάτων μαθητείας, αλλά παρόλα αυτά εγείρει ερωτήματα ως προς τη βιωσιμότητα και την συνέχιση των όποιων πρωτοβουλιών όταν πάψουν να υπάρχουν οι χρηματοδοτήσεις.

- Στην Ελλάδα θεωρώντας ως de facto το πολύ μικρό μέγεθος των επιχειρήσεων, και ως πρόκληση τις συνακόλουθες δυσκολίες που συναντά η μαθητεία σε αυτές, θεσμοί όπως τα επιμελητήρια και τα διεπιχειρησιακά κέντρα κατάρτισης μπορούν να αποβούν χρήσιμα. Αν και το θεσμικό πλαίσιο προβλέπει ότι η Κεντρική Ένωση Επιμελητηρίων καλείται να ενθαρρύνει μέλη της να προωθήσουν σε κλαδικές ή τοπικές συμπράξεις και πρωτοβουλίες υποστήριξης της μαθητείας, καθώς και στη δημιουργία κύκλων επιχειρήσεων, κάτι τέτοιο δεν φαίνεται να υφίσταται. Στο πλαίσιο των workshop τέθηκε ως αντεπιχείρημα το γεγονός ότι ενώ δόθηκαν σχετικά κονδύλια⁹⁵, αυτά δεν αξιοποιήθηκαν με τον σωστό τρόπο. Εντούτοις, η διάθεση πόρων δεν αρκεί από μόνη της αν δεν αρθούν τυχόν περιορισμοί που απορρέουν από το θεσμικό πλαίσιο δράσης των επιμελητηρίων, αλλά και ελλείμματα σχετικής εκπαίδευσης και τεχνογνωσίας εντός των ίδιων των επιμελητηρίων.

- Στο πλαίσιο αυτό, η ενδυνάμωση (όχι μόνο οικονομική αλλά και με όρους τεχνογνωσίας/υποδομών/σχετικής εκπαίδευσης) των τοπικών επιμελητηρίων, αλλά και ενώσεων επαγγελματιών (τοπικές/κλαδικές) και θεσμών που εκπροσωπούν τα συνδικάτα και τις οργανώσεις εργοδοτών σε τοπικό και κλαδικό επίπεδο (π.χ. τοπικά παραρτήματα/κλαδικοί σύνδεσμοι και συνδικάτα/εργατικά κέντρα) μπορούν να επιτελέσουν έναν πιο ουσιαστικό ρόλο στην υλοποίηση της μαθητείας, ειδικά ως προς το ενδο-επιχειρησιακό σκέλος.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο



| Ποιοτικός έλεγχος στην επαγγελματική εκπαίδευση

1. Ελλάδα

1.1. Εισαγωγικά

Στην Ελλάδα, η Διασφάλιση Ποιότητας στην Ε.Ε.Κ. αποτελεί κυρίως αρμοδιότητα του Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. σε συνεργασία με τη Γ.Γ.Ε.Ε.Κ.Γ.Δ.Β.Μ. Το 2017⁹⁶ θεσπίζεται πλαίσιο ποιότητας για τα προγράμματα σπουδών στην Ε.Ε.Κ., θέτοντας ορισμούς συμβατούς με το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων (EQF), ορίζοντας προδιαγραφές και στοχοθεσία καθώς και διαδικασίες ανάπτυξης/ αναθεώρησης πιστοποίησης και αξιολόγησης νέων και υφιστάμενων προγραμμάτων Ε.Ε.Κ.. Πολλές καινοτομίες και θεσμοί (Σ.Σ.Π.Α.Ε., Γ.Ε.ΑΣ., Κ.Σ.Δ., κλπ.) που εισάγουν οι νόμοι του 2020 (λ.χ. Κ.Σ.Ε.Ε.Κ., Σ.Σ.Π.Α.Ε., Κ.Ε.Ε., Κ.Σ.Δ., Π.Ε.Π.Α.Λ.)⁹⁷, του 2022 (λ.χ. Εθνικό Συμβούλιο Δεξιότητων Εργατικού Δυναμικού, Επισημονική Επιτροπή Δεξιότητων Εργατικού Δυναμικού)⁹⁸ και του 2024 (λ.χ. Γ.Ε.Α.Σ.)⁹⁹ κινούνται, αναμφίβολα, προς την κατεύθυνση της ποιοτικής αναβάθμισης

των προγραμμάτων και των θεσμών Ε.Ε.Κ. (βλ. Fact-sheets 1 & 2), ενώ τα επιμέρους Πλαίσια Ποιότητας της Μαθητείας (2021) και των δημοσίων Σ.Α.Ε.Κ. (πρώην Δ.Ι.Ε.Κ.) (2021) συμβάλλουν με τη σειρά τους σε αυτήν την αναβάθμιση. Και το Στρατηγικό Σχέδιο Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης, Διά Βίου Μάθησης και Νεολαίας 2022-2024 προβλέπει μια σειρά από αλλαγές και καινοτομίες που αποσκοπούν στην ενδυνάμωση της ποιότητας της Ε.Ε.Κ. Κομβικής σημασίας – αν και δεν αναλύονται εδώ – για την αναβάθμιση της ποιότητας της Ε.Ε.Κ. (αρχικής και συνεχιζόμενης) μπορούν να θεωρηθούν και οι ερευνητικές και μελετητικές πρωτοβουλίες και συνέργειες των κοινωνικών εταίρων (και των Ινστιτούτων τους) τόσο στο πεδίο της Ε.Ε.Κ., όσο και στο πεδίο της διάγνωσης αναγκών δεξιοτήτων & επαγγελματιών (μελέτη 1).

1.2. Ο Ρόλος του Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.

Από το 2013 (άρ.14, παρ.1 ν.4115/2013) ο Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. έχει οριστεί Εθνικό Σημείο Αναφοράς του Ευρωπαϊκού Δικτύου για τη Διασφάλιση Ποιότητας στην Ε.Ε.Κ. (EQAVET) με πολυημερές αρμοδιότητες που αποσκοπούν στη διασφάλιση ποιότητας της Ε.Ε.Κ.

Πλαίσιο 1

Ρόλος Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. για διασφάλιση ποιότητας	
Πιστοποίηση εισροών μη Τυπικής Εκπαίδευσης	- Χορήγηση άδειας λειτουργίας Ιδιωτικών Φορέων παροχής εκπαίδευσης και κατάρτισης: Φροντιστήρια και Κέντρα Ξένων Γλωσσών - Διατύπωση γνώμης του Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. ως προς τη συνδρομή των κτηριολογικών προϋποθέσεων του Ν. 5094/2024 για την αδειοδότηση της εγκατάστασης και λειτουργίας στην Ελλάδα παραρτημάτων Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων της αλλοδαπής υπό τη μορφή Νομικών Προσώπων Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (Ν.Π.Π.Ε.), με σκοπό την παροχή υπηρεσιών ανώτατης εκπαίδευσης - Διατύπωση γνώμης του Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. ως προς τη συνδρομή των κτηριολογικών προϋποθέσεων, για την έγκριση ίδρυσης και λειτουργίας Ιδιωτικών Σ.Α.Ε.Κ. (πρώην Ι.Ε.Κ) και Κολλεγίων

	- Διατύπωση γνώμης του Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. ως προς τη συνδρομή των κτηριολογικών προϋποθέσεων του ν. 4093/2012 για τη χορήγηση άδειας ιδιωτικών σχολείων πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (συμπεριλαμβανομένων των Ιδιωτικών Νηπιαγωγείων) - Αδειοδότηση και εποπτεία φορέων Πιστοποίησης Προσόντων, σύμφωνα με την παράγραφο 3 του άρθρου 19 του υπ' αριθ. 4115/2013 - Πιστοποίηση και εποπτεία φορέων χορήγησης πιστοποιητικών γνώσης πληροφορικής ή χειρισμού Η/Υ της ημεδαπής, σύμφωνα με την υπ' αρ. 33198/Κ6/22-03-2023 (ΦΕΚ 1961/τ. Β' /27-03-2023) ΚΥΑ - Προσδιορισμός προϋποθέσεων/κανόνων λειτουργίας φορέων Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Συ.Ε.Π.) & επάρκειας προσόντων Συμβούλων Σταδιοδρομίας/Επαγγελματικού Προσανατολισμού και τήρηση αντίστοιχων μητρώων - Πιστοποίηση: εκπαιδευτικής επάρκειας Εκπαιδευτών Ενηλίκων μη-τυπικής εκπαίδευσης, Συμβούλων Σταδιοδρομίας και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Επαγγελματικών περιγραμμάτων/Προγραμμάτων - Διασφάλιση ποιότητας της ΔΒΜ και της Δια Βίου Συ.Ε.Π. σε συνεργασία με τους λοιπούς αρμόδιους δημόσιους φορείς - Πιστοποίηση Επαγγελματικών Περιγραμμάτων (άρ. 3 του ν.3369/2005, όπως τροποποιήθηκε με το αρ. 156 του ν.5094/2024 & Υ.Α. υπ' αριθμ. 110998/8-5-2006/ΦΕΚ 566 Β/8-5-2006)
Πιστοποίηση εκροών τυπικής επαγγελματικής κατάρτισης, μη Τυπικής Εκπαίδευσης, Άτυπης Μάθησης	- Δημιουργία και ανάπτυξη του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων καθώς και την αντιστοίχσή του με το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων - Ανάπτυξη Εθνικού Μητρώου Προσόντων (https://proson.eorpep.gr/el) Σύνδεση με την ευρωπαϊκή διαδικτυακή πύλη για τα προσόντα και τις ευκαιρίες μάθησης και την πύλη «EURO-PASS» - Ανάπτυξη/λειτουργία συστήματος πιστοποίησης προσόντων που αποκτώνται μέσω της τυπικής επαγγελματικής κατάρτισης επιπέδου 3 και 5, της μη Τυπικής Εκπαίδευσης & Άτυπης Μάθησης-πιστοποίηση των προσόντων αυτών - κατάταξή τους στα επίπεδα του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων - Πιστοποίηση Επαγγελματικής Κατάρτισης Αποφοίτων πρώην Ι.Ε.Κ. και Σ.Α.Ε.Κ./ Αποφοίτων Μεταλυκειακού Έτους - Τάξη Μαθητείας/Αποφοίτων ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας και Π.Ε.Π.Α.Σ. Μαθητείας της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (Δ.Υ.Π.Α.)/Αποφοίτων Σχολών Επαγγελματικής Κατάρτισης (Σ.Ε.Κ.)/Φορτοεκφορτωτών Ξηράς – Λιμένος - Πιστοποίηση Επαγγελματικής επάρκειας: α) επαγγελματιών της ειδικότητας «Προσωπικό Ιδιωτικής Ασφάλειας», β) Κομμωτών - Κουρέων Και Τεχνιτών Περιποίησης Χεριών Και Ποδιών - Χορήγηση Πιστοποιητικών κατηγορίας I, II, III και IV Τεχνικών Ψυκτικών Εγκαταστάσεων, σύμφωνα με τον Κανονισμό (ΕΕ) 2015/2067

Στο πλαίσιο της λειτουργίας του ως Εθνικό Σημείο Αναφοράς του EQAVET και των στόχων διασφάλισης ποιότητας της Ε.Ε.Κ. (ν.4115/2013), ο Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. αναπτύσσει σειρά συγχρηματοδοτούμενων δράσεων. Η Διεύθυνση Επικοινωνίας και Ανάπτυξης του Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π., στην οποία εντάσσεται το Εθνικό Σημείο Αναφοράς του Δικτύου EQAVET, στο πλαίσιο του χρηματοδοτικού μηχανισμού ERASMUS+, έχει αναπτύξει και υποβάλει προτάσεις χρηματοδότησης, οι οποίες έχουν εγκριθεί από την αρμόδια Ευρωπαϊκή Αρχή European Education and Culture Executive Agency (EACEA) και έχει υλοποιήσει, από το 2016 έως σήμερα, τα παρακάτω συγχρηματοδοτούμενα έργα:

• 2016-2017: “Support to the European Quality Assurance in Vocational Education and Training National

Reference Points” (ERASMUS+ EQAVET NRPs 2016)

• 2017-2019: “Support to the European Quality Assurance in Vocational Education and Training National Reference Points” (ERASMUS+ EQAVET NRPs 2017-2019)

• 2019-2021: “European Quality Assurance in Vocational Education and Training National Reference Points” (ERASMUS+ EQAVET NRPs 2019-2021)

• 2021-2023: “European Quality Assurance in Vocational Education and Training National Reference Points” (ERASMUS+ EQAVET NRPs 2021-2023) - Towards an Enhanced Post - covid VET (EPOS – VET)

Η πανελλαδική έρευνα που διεξήγαγε Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. με τίτλο «Παρακολούθηση της πορείας των απόφοιτων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης στην αγορά εργασίας» (2021) συνοψίζει τα πορίσματα δύο ποσοτικών δειγματοληπτικών ερευνών με απόφοιτους Σ.Α.Ε.Κ. και εργοδότες - που τους έχουν απασχολήσει ή τους απασχολούν (2018-2019 και 2019-2021). Ειδικότερα ως αντικείμενο έχει την παρακολούθηση και αξιολόγηση των διαδρομών των αποφοίτων στην αγορά εργασίας, ενώ, παράλληλα, καταγράφει τις αντιλήψεις των εργοδοτών σχετικά με την αποτελεσματικότητα και επάρκεια της κατάρτισης. Αυτό που επισημαίνεται μεταξύ άλλων στον επίλογο της μελέτης είναι ότι ουσιαστικά: «Οι έρευνες αυτές υλοποιήθηκαν για να καλύψουν το κενό της συστηματικής παρακολούθησης της αποδοτικότητας της Ε.Ε.Κ. στην Ελλάδα και αποτελούν τη βάση για την προτυποποίηση της ερευνητικής διαδικασίας, ώστε η εισροή τέτοιας πληροφορίας να παγιωποιηθεί. Ο εντοπισμός στοιχείων, που δε δύναται να ανακτηθούν από άλλες πηγές, όπως οι τρόποι πρόσληψης, η σημαντικότητα της πιστοποίησης, η συνοδική ικανοποίηση των αποφοίτων και των επιχειρήσεων, η αναλυτική αξιολόγηση σημαντικότητας και επάρκειας των δεξιοτήτων και οι αναντιστοιχίες αυτών αρθρώνουν μια απαραίτητη βάση για την επαναξιολόγηση των προγραμμάτων κατάρτισης.» (Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π., 2021, σελ. 41). Ακόμη επισημαίνεται η αναγκαιότητα διάχυσης των αποτελεσμάτων και πληροφοριών των ερευνών με σκοπό την τακτική ενημέρωση των αποφοίτων Σ.Α.Ε.Κ. για το πώς εξελίσσεται η αγορά εργασίας, τα προβλήματα και τις προοπτικές· η επέκταση του Μηχανισμού Παρακολούθησης και σε άλλες κατηγορίες μετα-δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης για να υπάρχει ευρύτερη ανατροφοδότηση σχετικά με την απορροφητικότητα της αγοράς εργασίας· η ανάγκη επαναληψιμότητας των ερευνών, ώστε να υπάρξει η απαραίτητη διαχρονική πληροφορία που θα αποτελέσει τη βάση για σύνθετες αναλύσεις (συνοδικές/εστιασμένες) σε συγκεκριμένες ειδικότητες.

Η εγκεκριμένη πρόταση «Towards an Enhanced Post - covid VET (EPDS - VET), η οποία υλοποιήθηκε στο πλαίσιο του ERASMUS+ EQAVET NRPs 2021-2023 είχε ως στόχο: i) την ανάπτυξη μίας ολοκληρωμένης μεθοδολογίας διασφάλισης ποιότητας των προγραμμάτων αρχικής Ε.Κ. και του αντίστοιχου Οδηγού Εφαρμογής. Η εν λόγω Μεθοδολογία οποία εφαρμόστηκε πιλοτικά σε δύο δημόσιες Σ.Α.Ε.Κ., σε επιλεγμένα νέα/καινοτομικά προγράμματα, που έχουν σκοπό να εφοδιάσουν

τους σπουδαστές με γνώσεις και ικανότητες για την ανάπτυξη της σύγχρονης, ψηφιακής και πράσινης οικονομίας, σε τομείς ιδιαίτερης σπουδαιότητας (λ.χ. σύγχρονη/πράσινη γεωργία και τουρισμός) ii) την αξιοποίηση της διαδικασίας της «Ανασκόπησης Ομοτίμων» (Peer Review), με τη συμμετοχή εκπροσώπων επιλεγμένων ομολόγων Ευρωπαϊκών φορέων του δικτύου EQAVET, κατά την οποία αξιολογήθηκε και βελτιστοποιήθηκε η προτεινόμενη μεθοδολογία με στόχο τη διαρκή βελτίωση και ανάπτυξη σύγχρονων προγραμμάτων σπουδών και την επίτευξη καινοτομίας και αριστείας στην αρχική Ε.Κ.

Η τρέχουσα εγκεκριμένη πρόταση “Continuing Vocational Training link to Micro- Credentials, MICRO CVET”, στο πλαίσιο του ERASMUS+ EQAVET NRPs 2023-2026 επικεντρώνεται στον τομέα της επικύρωσης και αναγνώρισης των μαθησιακών αποτελεσμάτων που αποκτώνται μέσω της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και τη διασφάλιση ποιότητας, με την προοπτική της έκδοσης «Μικροδιαπιστευτηρίων» (Micro-credentials)

Συνοπτικά, η τρέχουσα εγκεκριμένη πρόταση περιλαμβάνει τις εξής κύριες δράσεις:

1. Διεξαγωγή έρευνας σχετικά με τις βέλτιστες πρακτικές που σχετίζονται με τα Μικρο- διαπιστευτήρια και τις διαφορετικές προσεγγίσεις σε επίπεδο Ε.Ε. και σε διεθνές επίπεδο.

2. Αποτύπωση της υπάρχουσας κατάστασης σχετικά με την ισχύουσα εθνική νομοθεσία για τη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση.

3. Συμμετοχή των ενδιαφερόμενων μερών σε διαδικασία διερευνητικών ομάδων εργασίας.

4. Ανάπτυξη πρότασης για τα Μικρο-Διαπιστευτήρια, στη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση.

5. Διεξαγωγή εθνικής διαδικασίας διαβούλευσης.

6. Οριστικοποίηση του σχεδίου πρότασης, το οποίο θα αποτελέσει το κεντρικό θέμα που θα συζητηθεί στο πλαίσιο της ανασκόπησης με τη συμμετοχή ομοτίμων (Peer Review) από ομόλογους Ευρωπαϊκούς φορείς του δικτύου EQAVET.

Άλλες πρόσφατες συναφείς δράσεις του Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π., σε σχέση με την ανάπτυξη της ΕΕΚ και τη διασφάλιση ποιότητας, περιλαμβάνουν συνοπτικά τα κάτωθι:

Ευρωπαϊκά Συγχρηματοδοτούμενα Έργα

Ευρωπαϊκό Έργο ERASMUS+: «Develop National Networks of Adult Education Providers in the field of Entrepreneurship (ENTRNET) (Project No. 621546-EPP-1-2020-1-EL-EPPKA3-IP1-SOC-IN) »

Ο Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. με Απόφαση της Υπουργού Παιδείας, Θρησκευμάτων και Αθλητισμού συμμετείχε ως εταίρος στο Ευρωπαϊκό Έργο Erasmus+ «Develop National Networks of Adult Education Providers in the field of Entrepreneurship (ENTRNET)». Το εν λόγω έργο είχε ως σκοπό την ανάπτυξη ενός διακρατικού Δικτύου Φορέων Εκπαίδευσης Ενηλίκων για την προώθηση της Ευρωπαϊκής συνεργασίας στον τομέα της ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας. Στο πλαίσιο του έργου ο Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.: α) ανέπτυξε τον ιστότοπο του έργου και πολύγλωσση πλατφόρμα ασύγχρονης αρθρωτής και αυτοκατευθυνόμενης ηλεκτρονικής μάθησης με αντικείμενο την επιχειρηματικότητα (<https://www.learn.entrnet.eu/>) β) ανέπτυξε e-course με αντικείμενο την ενδο-επιχειρηματικότητα

Ευρωπαϊκό Έργο ERASMUS+: “TourX: CoVEs for the Tourism Industry”, Project No. 101056184 - TOUR-X

Σκοπός του έργου “TourX: CoVEs for the Tourism Industry”, στο οποίο ο Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. συμμετέχει ως εταίρος είναι η αναβάθμιση των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού για την υποστήριξη επενδύσεων στον τομέα του Τουρισμού. Στο σχήμα συμμετέχουν φορείς από Ελλάδα, τη Γερμανία, την Ιταλία, την Ισπανία, το Βέλγιο και την Κίνα. Ειδικότερα στο σχήμα των φορέων/εταίρων της πρότασης συμμετέχουν οι δύο (2) μεγαλύτερες Ευρωπαϊκές Ενώσεις για παρόχους επαγγελματικής κατάρτισης και συγκεκριμένα ο EVBB (European Association of Institute for Vocational Training), και η EVTA (European Vocational Training Association).

Ευρωπαϊκό Έργο: «Υποστήριξη του σχεδιασμού ενός εθνικού πλαισίου για τη διασφάλιση ποιότητας της μη τυπικής εκπαίδευσης και την αξιολόγηση και επικύρωση προηγούμενης μάθησης»

Σκοπός του έργου, το οποίο χρηματοδοτήθηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση μέσω του Μέσου Τεχνικής

Υποστήριξης και υλοποιήθηκε από τον Ο.Ο.Σ.Α., σε συνεργασία με τη Γενική Διεύθυνση Στήριξης Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων (DG REFORM) της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, ήταν η υποστήριξη του Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. ως προς τον σχεδιασμό ενός πλαισίου διασφάλισης ποιότητας της μη τυπικής και άτυπης μάθησης.

Στο πλαίσιο του έργου παρήχθησαν δύο σημαντικά παραδοτέα:

α) Οδικός χάρτης για την εισαγωγή ενός ελληνικού συστήματος διασφάλισης ποιότητας για τη μη τυπική εκπαίδευση και

β) Οδικός Χάρτης για την εισαγωγή ενός συστήματος αξιολόγησης και επικύρωσης της πρότερης μάθησης στην Ελλάδα

Δίκτυο Refernet

Στο πλαίσιο της γόνιμης και αποτελεσματικής συνεργασίας του Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. με το CEDEFOP και αξιοποιώντας την τεχνογνωσία των στελεχών του ως προς τα ζητήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, ο Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. εκπροσωπεί τη χώρα στο Ευρωπαϊκό δίκτυο ReferNet υλοποιώντας δράσεις με Ευρωπαϊκή συγχρηματοδότηση.

Έργα ΕΣΠΑ

1. «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση» για δράσεις επικαιροποίησης, ανάπτυξης και πιστοποίησης Επαγγελματικών Περιγραμμάτων (ΕΠ), καθώς και ανάπτυξης σύγχρονου και ευέλικτου Ολοκληρωμένου Πληροφορικού εργαλείου Διαχείρισης, Απόθεσης και Προβολής Επαγγελματικών Περιγραμμάτων και Πλαισίων Προγραμμάτων Σπουδών. Το έργο αφορά στην ανάπτυξη, επικαιροποίηση και πιστοποίηση 163 ΕΠ και πλαισίων προγραμμάτων, 25 πρότυπων προγραμμάτων, την επικαιροποίηση του θεσμικού πλαισίου και την ανάπτυξη Ολοκληρωμένου Πληροφορικού εργαλείου Διαχείρισης, Απόθεσης και Προβολής Επαγγελματικών Περιγραμμάτων και Πλαισίων Προγραμμάτων Σπουδών.

2. Η Πράξη «Παρατηρητήριο Μετάβασης των Αποφοίτων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης στην Αγορά Εργασίας», στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανθρώπινο Δυναμικό και Κοινωνική

Συνοχή 2021-2027», το οποίο συγχρηματοδοτείται από την Ελλάδα και την Ε.Ε. - Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (Ε.Κ.Τ.), αφορά στην ανάπτυξη και λειτουργία ενός μηχανισμού παρακολούθησης της πορείας των αποφοίτων μετα-γυμνασιακού επιπέδου επαγγελματικής κατάρτισης, του Μεταλυκειακού έτους- τάξης Μαθητείας και των Σ.Α.Ε.Κ. προς την αγορά εργασίας, καθώς και στην καταγραφή και ανάλυση του ρόλου της πιστοποίησης, τόσο κατά τη διαδικασία μετάβασης των αποφοίτων από την εκπαίδευση στην απασχόληση όσο και κατά την επιλογή των εκπαιδευτικών και επαγγελματικών τους διαδρομών

Οι δράσεις του Παρατηρητηρίου Μετάβασης Αποφοίτων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΜΑΕ) στην Αγορά Εργασίας αποσκοπούν στην ικνηλάτηση της μαθησιακής και εργασιακής εξέλιξης των αποφοίτων επιπέδων τρία (3) και πέντε (5) του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων. Συγκεκριμένα δράση αφορά στην ανάπτυξη και λειτουργία ενός μηχανισμού παρακολούθησης της πορείας των αποφοίτων:

α) του μετα-γυμνασιακού επιπέδου επαγγελματικής κατάρτισης, επιπέδου 3 του Ε.Π.Π.,

β) του «Μεταλυκειακού έτους-Τάξη μαθητείας» των ΕΠΑ.Λ., επιπέδου 5 του Ε.Π.Π. και

γ) των Σχολών Ανώτερης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Σ.Α.Ε.Κ., πρώην Δ.Ι.Ε.Κ.), επιπέδου 5 του Ε.Π.Π. προς την αγορά εργασίας, καθώς και στην καταγραφή και ανάλυση του ρόλου της πιστοποίησης τόσο κατά τη διαδικασία μετάβασης των αποφοίτων από την εκπαίδευση στην απασχόληση όσο και κατά την επιλογή των εκπαιδευτικών και επαγγελματικών τους διαδρομών.

3. Πράξη «Προγράμματα εξατομικευμένης παρέμβασης για άνεργους νέους με υλοποίηση δράσεων διάγνωσης αναγκών, επαγγελματικής συμβουλευτικής και κοινωνικής ενδυνάμωσης», στο πλαίσιο του Ε.Π. «Δίκαιη

Αναπτυξιακή Μετάβαση 2021-2027».

Αντικείμενο της πράξης είναι η υποστήριξη νέων 18-29 ετών οι οποίοι βρίσκονται εκτός απασχόλησης για την ενεργοποίηση και ένταξη ή επανένταξή τους στην αγορά εργασίας. Ειδική έμφαση θα δοθεί στους «νέους που δεν απασχολούνται, μορφώνονται ή εκπαιδεύονται» (NEETs). Η παρέμβαση επικεντρώνεται στις Περιφέρειες Δυτικής Μακεδονίας και Πελοποννήσου οι οποίες έχουν επηρεαστεί έντονα από την απολιγνιτοποίηση (σε οικονομικό, εργασιακό και κοινωνικό επίπεδο) και κατά τη διαδικασία μετάβασης θα πρέπει να προστατευθούν μεταξύ άλλων και ιδιαίτερα ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού όπως είναι οι νέοι. Η πράξη περιλαμβάνει μια συνεκτική δέσμη εξατομικευμένων συμβουλευτικών και υποστηρικτικών υπηρεσιών με στόχο την προώθηση στην απασχόληση νέων 18-29 ετών.

4. Πράξη «Ειδικά προγράμματα διεξαγωγής πρακτικής άσκησης και επαγγελματικής εμπειρίας (Σ.Α.Ε.Κ.)» στο πλαίσιο του Ε.Π. «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση»

Ο Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π., ως μέλος της σύμπραξης, με το ΙΝ.Ε.-Γ.Σ.Ε.Ε. ως Συντονιστή Φορέα και μέλη το Κ.ΑΝ.Ε.Π./Γ.Σ.Ε.Ε., το Ι.Μ.Ε./Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε, το Κ.Α.ΕΛ.Ε. Ε.Σ.Ε.Ε. θα αναπτύξει: α) Μεθοδολογικό Οδηγό, ο οποίος θα καθοδηγήσει το άτομο που έχει οριστεί ως εκπαιδευτής/επόπτης της εταιρείας - επιχείρησης, για την πρακτική άσκηση των αποφοίτων Σ.Α.Ε.Κ., που έχουν ολοκληρώσει το θεωρητικό τμήμα και προσέρχονται για την πρακτική άσκησή τους και β) Πρόταση Πιστοποίησης Εκπαιδευτών-Εποπτών πρακτικής άσκησης των αποφοίτων Σ.Α.Ε.Κ., με στόχο την ενίσχυση της συστηματικής λειτουργίας του θεσμού της πρακτικής άσκησης, αλλά και στην ενίσχυση και διεύρυνση του ρόλου των εκπαιδευτών/εποπτών πρακτικής άσκησης ως ενδιάμεσου κρίκου μεταξύ του συστήματος Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης και της διασύνδεσης αυτού με την επιχείρηση που θα υποδεχτεί τον ωφελοούμενο-εκπαιδευόμενο.

1.3. Πλαίσιο Ποιότητας Προγραμμάτων Σπουδών (Π.Σ.) της Ε.Ε.Κ.

Το Πλαίσιο Ποιότητας Π.Σ. της Ε.Ε.Κ. (2017) προβλέπει ο σχεδιασμός των προγραμμάτων να γίνεται με τρόπο που να υποστηρίζει την σύνδεση της αγοράς εργασίας μέσω της μαθητείας, της ένταξης ολοκληρωμένων βασικών αυθεντικών επαγγελματικών δραστηριοτήτων στις εργαστηριακές ασκήσεις (project-based learning), του περιορισμού της ύλης και της αξιοποίησης της «ευέλικτης ζώνης του Π.Σ.», που επιτρέπει την ενθάρρυνση διεξαγωγής εργασιών με αντικείμενο σημαντικά κοινωνικά και επαγγελματικά θέματα. Ακόμη, εφόσον συντρέχουν οι κατάλληλες προϋποθέσεις, μπορεί να προβλέπουν: την πραγματοποίηση ορισμένων δραστηριοτήτων εκπαίδευσης και κατάρτισης σε διαφορετικά περιβάλλοντα και χώρους πέραν του σχολείου (κοινωνικούς φορείς, επιχειρήσεις, εκπαιδευτικά κέντρα, κλπ.)· την συμμετοχή σε ορισμένες μαθησιακές δραστηριότητες, πέραν του εκπαιδευτή, και στο βαθμό που αυτό κρίνεται απαραίτητο, και εισηγητών από κλαδικές/επαγγελματικές ενώσεις, κοινωνικούς εταίρους, επιμελητήρια, επιχειρήσεις, άλλα σχολεία, κλπ. Για τη διαμόρφωση τους, τα Π.Σ. πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τα σχετικά επαγγελματικά περιγράμματα που πιστοποιούνται από τον Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π., τα δεδομένα του Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών και τις εθνικές προτεραιότητες. Ακόμη, στο πλαίσιο της πρόνοιας για αλληλοσυμπληρωματικότητα και εναλλακτικές διαδρομές μάθησης, τα Π.Σ. θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τους τη δυνατότητα κατάταξης αποφοίτων σε συναφείς ειδικότητες και να διευκολύνουν την κινητικότητα μεταξύ συναφών ειδικοτήτων. Επιπρόσθετα, θα πρέπει να επιτυγχάνεται η ευθυγράμμιση των Π.Σ. συναφών ειδικοτήτων μεταξύ των συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Στο πλαίσιο, ακόμη, της γενικότερης αναβάθμισης της Ε.Ε.Κ. προβλέπεται να αναθεωρηθούν/επικαιροποιηθούν οι υφιστάμενες ειδικότητες με γνώμονα το Ε.Π.Π. και να

δημιουργηθούν νέες, στο βαθμό που αυτό θα κριθεί απαραίτητο, στο πλαίσιο της γενικότερης αναβάθμισης και επανασχεδιασμού της Ε.Ε.Κ.. Προς αυτόν το σκοπό πρέπει να ληφθούν υπόψη μεταξύ άλλων, οι εκροές του Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών, καθώς και μια ολιστική προσέγγιση των ειδικοτήτων, με στόχο: α) να αποφεύγεται η αλληλοεπικάλυψη μεταξύ των διαφόρων συστημάτων Ε.Ε.Κ., β) να κατανέμονται μεταξύ διαφορετικών συστημάτων ανάλογα με το απαιτούμενο επίπεδο εξειδίκευσης και γ) να διευκολύνονται η αντιστοίχιση των ειδικοτήτων, η κατάταξη των αποφοίτων και η κινητικότητα μεταξύ συστημάτων Ε.Ε.Κ. διαφορετικών χωρών. Για την εκπόνηση των Αναλυτικών Προγραμμάτων Σπουδών (Α.Π.Σ.) της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, προβλέπεται το Ι.Ε.Π. να συντάσσει «Οδηγό Εκπόνησης Προγραμμάτων Σπουδών», και να συγκροτεί ομάδες εκπόνησης προγραμμάτων ανά Ειδικότητα, ενώ για την τελική του διαμόρφωση, το Α.Π.Σ. μπορεί να εφαρμόζεται δοκιμαστικά ή/και να τίθεται σε διαβούλευση μεταξύ των εκπαιδευτικών τουλάχιστον μίας σχολικής μονάδας. Προτείνεται, ακόμη, να αναπτυχθεί πρόγραμμα συνεχούς εκπαίδευσης των εκπαιδευτικών που διδάσκουν στην Επαγγελματική Εκπαίδευση, ενώ για την περίπτωση της μαθητείας, προβλέπεται επιπρόσθετα εκπαίδευση και πιστοποίηση των εκπαιδευτών των επιχειρήσεων. Έτσι, κάθε επιχείρηση μπορεί να υποδεικνύει τουλάχιστον έναν εκπαιδευτή από το προσωπικό της, ο οποίος θα συμμετέχει σε ευέλικτα/ταχύρρυθμα προγράμματα κατάρτισης, ώστε να διαθέτει μια ελάχιστη παιδαγωγική επάρκεια και στοιχειώδη αντίληψη του σκοπού της μαθητείας και των υποχρεώσεων της επιχείρησης. Σε μεταβατικό στάδιο και μέχρι τη δημιουργία Μητρώου πιστοποιημένων εκπαιδευτών των επιχειρήσεων, πραγματοποιούνται ταχύρρυθμα σεμινάρια και αξιοποιούνται οι τοπικές δομές εκπαίδευσης και κατάρτισης με στόχο τη βελτίωση των ικανοτήτων τους.

1.4. Πλαίσιο ποιότητας Δημοσίων Σ.Α.Ε.Κ.¹⁰⁰

Η διασφάλιση ποιότητας στα Σ.Α.Ε.Κ. στο πλαίσιο του Εθνικού Σχέδιου Δράσης για τη Διασφάλιση της Ποιότητας της Αρχικής Ε.Ε.Κ., αποτελεί αρμοδιότητα της Γ.Γ.Ε.Ε.Κ.Γ.Δ.Β.Μ. η οποία κατάρτιζε (βάσει απόφασης του 2021) τον κανονισμό του λειτουργίας τους με τον οποίο ρυθμίζονται και τα κριτήρια για τη διασφάλιση ποιότητας στα Σ.Α.Ε.Κ.

Εθνικό Σχέδιο Δράσης για τη Διασφάλιση της Ποιότητας της Αρχικής Ε.Ε.Κ.

- SWOT ανάλυση → Αποτύπωση υφιστάμενης κατάστασης/εντοπισμός σημείων παρέμβασης
- Προσδιορισμός των εθνικών προτεραιοτήτων για ανάληψη δράσεων
- Εθνικός ορισμός Ποιότητας στην Αρχική Ε.Ε.Κ., με βάση διεθνή βιβλιογραφία/πλαίσιο ποιότητας EQAVET
- Προσαρμογή του εννοιολογικού πλαισίου του EQAVET στην ελληνική πραγματικότητα
- Χαρτογράφηση/συμμετοχή βασικών εμπλεκόμενων φορέων για τη διαβούλευση
- Οικοδόμηση συναίνεσης, συνεργασίας & συμμετοχής εμπλεκόμενων μερών σε όλες τις δράσεις
- Διακυβέρνηση (εκπαιδευτική, ψηφιακή) - Καθορισμός οργανωτικού πλαισίου και αρμοδιοτήτων
- Εξειδίκευση του Εθνικού πλαισίου Διασφάλισης της Ποιότητας στα Σ.Α.Ε.Κ. βάσει προτύπων/ κριτηρίων ποιότητας του Εθνικού Πλαισίου Διακυβέρνησης της Αρχικής Ε.Ε.Κ.
- Καθορισμός πλαισίου αναφοράς-τυποποίησης-παρεμβάσεων βελτίωσης/αξιολόγησης ποιότητας
- Οδηγίες για ανάπτυξη διαδικασιών για εσωτερικό σύστημα διασφάλισης της ποιότητας που καλούνται να αναπτύξουν οι πάροχοι Αρχικής Ε.Ε.Κ., λαμβάνοντας υπ’ όψιν το Πλαίσιο Ποιότητας των Δημοσίων Σ.Α.Ε.Κ./Σύστημα Αξιολόγησης Διοίκησης & Εκπαιδευτικού Προσωπικού τους
- Επικαιροποίηση θεσμοθετημένου Μητρώου Αξιολογητών, Ελεγκτών, Επιτηρητών, Επιθεωρητών Εμπειρογνομόνων Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π./ διαδικασιών προσδιορισμού προσόντων εμπειρογνομόνων- εξωτερικών αξιολογητών
- Εξασφάλιση χρηματοδότησης/πόρων → παρεμβάσεις βελτίωσης ποιότητας υπηρεσιών παρόχων Αρχικής Ε.Ε.Κ.
- Υιοθέτηση/προσαρμογή δεικτών ποιότητας & αποτελεσματικότητας υπηρεσιών Αρχικής Ε.Ε.Κ. βάσει δεικτών EQAVET
- Υιοθέτηση δεικτών ποιότητας υπηρεσιών Σ.Α.Ε.Κ. των Γ.Ε.Α.Σ. στο πλαίσιο λειτουργίας των Σ.Α.Ε.Κ.
- Διαδικασίες εξαγωγής δεδομένων/μεταδομένων & επαλήθευση ποιότητας στατιστικών αναφορών/δεικτών
- Δημιουργία Ολοκληρωμένου Πληροφορικού Συστήματος εφαρμογής Συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας

Η μέριμνα για τη διασφάλιση ποιότητας των εισροών και των εκροών της παρεχόμενης μη τυπικής και άτυπης μάθησης ανήκει στο Κ.Ε.Ε.Κ, ενώ η διασφάλιση ποιότητας στην πρακτική άσκηση των καταρτιζομένων των Σ.Α.Ε.Κ. που περιλαμβάνει επιτόπιους ελέγχους στο χώρο εργασίας θα αποτελεί αρμοδιότητα των Γ.Ε.ΑΣ (δεν έχουν ιδρυθεί ακόμη). Το Πλαίσιο Ποιότητας των Σ.Α.Ε.Κ. αποτελεί ένα ενιαίο και συνεκτικό πλέγμα αρχών, κριτηρίων, διαδικασιών και δεικτών ποιότητας, συμβατό τόσο με τις εθνικές πολιτικές όσο και με τις

ευρωπαϊκές κατευθύνσεις για τη διασφάλιση ποιότητας στην Ε.Ε.Κ., που λειτουργεί ως ένα εργαλείο βελτίωσης της ποιότητας της στο πλαίσιο των Σ.Α.Ε.Κ. και βασίζεται σε μία διαδικασία συνεχούς βελτίωσης, με συγκεκριμένα και διακριτά στάδια που διαρκούν δύο χρόνια. Η νέα μεθοδολογία και τα νέα εγχειρίδια/ οδηγοί κατάρτισης που συγγράφονται από τους κοινωνικούς εταίρους σε συνεργασία με το Υπουργείο Παιδείας επίσης συμβάλλουν στην ποιότητα των Σ.Α.Ε.Κ.

Κύκλος ποιότητας Σ.Α.Ε.Κ. (Οδηγός Εφαρμογής Μεθοδολογίας Διασφάλισης Ποιότητας των Προγραμμάτων Σπουδών Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης)¹⁰¹

Κριτήρια/ δείκτες ποιότητας

- Βαθμός ικανοποίησης καταρτιζόμενων από Διοίκηση Σ.Α.Ε.Κ. (Ηγεσία - Οργάνωση – Σχεδιασμός)
- Βαθμός ικανοποίησης καταρτιζόμενων από Εκπαιδευτές
- Επάρκεια εργαστηριακού και τεχνολογικού εξοπλισμού
- Καινοτομία – εξωστρέφεια (αξιοποίηση νέων Τ.Π.Ε.)
- Αποτελέσματα /εκροές (ποσοστό συμμετοχής/επιτυχίας αποφοίτων Σ.Α.Ε.Κ. στις εξετάσεις πιστοποίησης του Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.)
- Απορρόφηση από αγορά εργασίας σε θέσεις στον τομέα κατάρτισης αποφοίτου

Στάδια (κύκλος ποιότητας)

- Στοχοθεσία σε επίπεδο δεικτών ποιότητας (πραγματοποιείται από τη διοίκηση του Σ.Α.Ε.Κ.)
- Αυτοαξιολόγηση ή εσωτερική αξιολόγηση (με επίκεντρο το ίδιο το Σ.Α.Ε.Κ.
- Ανάπτυξη σχεδίων βελτίωσης (κατανόηση δυνατών σημείων Σ.Α.Ε.Κ./βελτίωση)
- Επιτόπια Εξωτερική αξιολόγηση (από κλημάκιο μητρώου αξιολογητών Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.)
- Δημοσιοποίηση αποτελεσμάτων

Κατά το έτος κατάρτισης 2023-2024, έλαβε χώρα για πρώτη φορά η αξιολόγηση του προσωπικού των Σ.Α.Ε.Κ.. Σκοπός του δυναμικού συστήματος πολυεπίπεδης και αποτελεσματικής αξιολόγησης του έργου των Διευθυντών και Υποδιευθυντών των Δημοσίων Σ.Α.Ε.Κ. αρμοδιότητας Υπουργείου Παιδείας, Θρησκευμάτων και Αθλητισμού είναι η διασφάλιση της ποιότητας στην

επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, διαμέσου της συστηματικής, τεκμηριωμένης και λεπτομερούς αποτίμησης, ανάδειξης και καταγραφής του διοικητικού και εκπαιδευτικού έργου που παρέχεται από τους αξιολογούμενους στις Δημόσιες Σ.Α.Ε.Κ., καθώς και της χρήσης αντικειμενικών κριτηρίων¹⁰².

1.5. Πλαίσιο ποιότητας Μαθητείας

Το νέο Πλαίσιο Ποιότητας Μαθητείας στηρίζεται στα κριτήρια τα οποία περιγράφονται στη **Σύσταση του Συμβουλίου της Ε.Ε. σχετικά με ένα Ευρωπαϊκό Πλαίσιο για ποιοτικά και αποτελεσματικά προγράμματα μαθητείας (2018)**¹⁰³, ενώ σε αυτό ενσωματώνεται η νέα Διακυβέρνηση της Ε.Ε.Κ. & Δ.Β.Μ., καθώς και οι ρυθμίσεις για την υλοποίηση των νέων σχημάτων Μαθητείας, όπως αυτά ορίζονται στον νόμο του 2020.

Διασφάλιση ποιοτικών προγραμμάτων μαθητείας

Στοχοθεσία & περιεχόμενο μαθητείας

- Περιλαμβάνει γενικούς στόχους μαθητείας (ορισμός)
- Βασίζεται στη συμμετοχή κοινωνικών εταίρων, κλαδικών οργανώσεων, επιστημονικών φορέων, δομών διακυβέρνησης Ε.Ε.Κ./Δ.Β.Μ.
- Βασίζεται στους Οδηγούς Κατάρτισης κάθε εκπαιδευτικής δομής
- Για διασφάλιση ποιότητας: κατά τον σχεδιασμό οι αρμόδιοι φορείς λαμβάνουν υπόψη αποτελέσματα μηχανισμών διάγνωσης αναγκών σε εθνικό/τοπικό επίπεδο.

Προετοιμασία εφαρμογής

- Επιμόρφωση εκπαιδευτικών και εκπαιδευτών
- Προετοιμασία εργοδοτών/εκπαιδευτών → πιστοποίηση/δημιουργία μητρώου
- Εμπλοκή κοινωνικών εταίρων → εξασφάλιση θέσεων μαθητείας
- Αντιμετώπιση προκλήσεων: τεχνολογική και οργανωτική ετοιμότητα, νησιωτικές και απομακρυσμένες περιοχές, μικρό μέγεθος επιχειρήσεων
- Διασφάλιση διαφάνειας στη διαχείριση θέσεων μαθητείας

Εφαρμογή

- Δημιουργία πρότυπων εγγράφων (συμβάσεις Μαθητείας, Ημερολόγιο μαθητείας, Οδηγός Εργοδότη, Οδηγός Μαθητευόμενου)
- Πρόβλεψη διαδικασιών [πληροφόρησης - ενημέρωσης - εξυπηρέτησης - υπογραφής σύμβασης - ρύθισης - παροχή έμμεσων κινήτρων/συνεργίες για υλοποίηση της Μαθητείας και δυνατότητα αυτοχρηματοδότησης στο μέλλον]
- Ρητές υποχρεώσεις και δικαιώματα των εργοδοτών και των μαθητευομένων
- Υλοποίηση του Προγράμματος Μαθητείας με βάση τα μαθησιακά αποτελέσματα που περιγράφονται στον Οδηγό Κατάρτισης κάθε ειδικότητας
- Διαδικασία/αρμοδιότητες παρακολούθησης της υλοποίησης του Προγράμματος Μαθητείας

Αξιολόγηση (μετά την υλοποίηση)	- Τελικά αποτελέσματα ένταξης αποφοίτων στην αγορά εργασίας - Σύστημα διασφάλισης ποιότητας των Οδηγών Κατάρτισης κάθε εκπαιδευτικής δομής - Τεχνολογικοί και οργανωσιακοί δείκτες ετοιμότητας εργοδοτών - Επίπεδο εκπαίδευσης εργατικού δυναμικού σε εθνικό/τοπικό επίπεδο - Επίπεδο ανταποδοτικότητας σπουδών αποφοίτων για τους ίδιους (αμοιβή εργαζομένων ανάλογα με εκπαιδευτικό επίπεδο/τάσεις απασχόλησης ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης]
Ενσωμάτωση ευρημάτων - Επανατροφοδότηση	Αξιοποίηση ευρημάτων αξιολόγησης για - Αλληλαγή των προσφερόμενων ειδικοτήτων ή και δημιουργία νέων - Επικαιροποίηση/εκαυχρονιασμό των επαγγελματικών περιγραμμάτων - Επικαιροποίηση των Οδηγών Κατάρτισης - Αλληλαγή όρων τ συμβάσεων μαθητείας - Αλληλαγή κινήτρων - Εστίαση σε επιχειρήσεις - κλάδους - παραγωγικές αλυσίδες ανάπτυξης - Περαιτέρω ανάπτυξη δομών εκπαίδευσης και κατάρτισης

1.6. Πιστοποίηση εκπαιδευτών ενηλίκων

Ο Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. σύμφωνα με τις αρχές και τις κατευθύνσεις της ευρωπαϊκής και της εθνικής πολιτικής αναπτύσσει και εφαρμόζει σύστημα πιστοποίησης εκπαιδευτικής επάρκειας εκπαιδευτών ενηλίκων μη Τυπικής Εκπαίδευσης και συγκροτεί σχετικό Μητρώο Εκπαιδευτών Ενηλίκων της μη τυπικής εκπαίδευσης με πιστοποιημένη εκπαιδευτική επάρκεια. Από το 20201 η πιστοποιημένη εκπαιδευτική επάρκεια αποτελεί προϋπόθεση προκειμένου εκπαιδευτής να μετάσχει σε χρηματοδοτούμενο από δημόσιους πόρους πρόγραμμα της μη τυπικής εκπαίδευσης. Στόχος είναι η αναβάθμιση του συστήματος της μη τυπικής εκπαίδευσης ενηλίκων, στο πλαίσιο της Δ.Β.Μ., η διασφάλιση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών εκπαίδευσης και κατάρτισης και η ουσιαστική αναβάθμιση των προσόντων των

εκπαιδευτών που δραστηριοποιούνται στην υλοποίηση προγραμμάτων Ε.Ε.Κ.. Η εκπαιδευτική επάρκεια είναι μια οριζόντια δεξιότητα που ορίζεται ως η αποδεδειγμένη ανταπόκριση στις επαγγελματικές λειτουργίες καθώς και η επιβεβαίωση των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων του εκπαιδευτή ενηλίκων, όπως αποτυπώνονται στο εκάστοτε ισχύον οικείο πιστοποιημένο επαγγελματικό περίγραμμα. Η διαδικασία πιστοποίησης είναι σύμφωνη με το εκάστοτε ισχύον πιστοποιημένο επαγγελματικό περίγραμμα και το πλαίσιο προγράμματος εκπαίδευσης Εκπαιδευτών Ενηλίκων. Στον Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. τηρείται το Μητρώο Εκπαιδευτών Ενηλίκων της Μη Τυπικής Εκπαίδευσης με Πιστοποιημένη Εκπαιδευτική Επάρκεια, το οποίο αριθμεί έως σήμερα 24.857 πιστοποιημένα φυσικά πρόσωπα.

1.7. Η διασφάλιση ποιότητας στην Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση

Οι όροι συγκρότησης και τα ποιοτικά χαρακτηριστικά της Σ.Ε.Κ. έχουν απασχολήσει εκτεταμένα τόσο την ακαδημαϊκή/ερευνητική κοινότητα, όσο και τους ίδιους τους κοινωνικούς εταίρους και τα Ινστιτούτα τους, που μέσω δημοσιεύσεων έχουν αναδείξει διαχρονικά προβλήματα και ελλείψεις της Σ.Ε.Κ. στην Ελλάδα¹⁰⁴. Η ανάδειξη της Σ.Ε.Κ. και της γενικής

εκπαίδευσης ενηλίκων ως ισότιμος πυλώνας της Δ.Β.Μ. κι ένας από τους κύριους στόχους της, τέθηκε με τον νόμο 3879/2010 και συμπληρώνεται με τον Ν. 4186/2013. Τα τελευταία χρόνια καταγράφεται μια προσπάθεια πολυεπίπεδης ποιοτικής αναβάθμισης, η οποία φαίνεται να εστιάζει περισσότερο στους όρους παροχής Σ.Ε.Κ. και όχι τόσο στο περιεχόμενο.

Ενδεικτικά, ο Νόμος 4763/2020 εισάγει νέες ρυθμίσεις για τα Κέντρα Δια βίου Μάθησης (Κ.Δ.Β.Μ.), η Κ.Υ.Α. 82759/2022 ορίζει ένα Σύστημα Σχεδιασμού και Διαχείρισης της υλοποίησης συγχρηματοδοτούμενων/επιδοτούμενων προγραμμάτων μη τυπικής μάθησης, Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Σ.Ε.Κ) και Γενικής Εκπαίδευσης Ενηλίκων (Γ.Ε.Ε) και η ΥΑ 65809/2022 προβλέπει «Εξειδίκευση των κριτηρίων για την επιλεξιμότητα των παρόχων επιδοτούμενης συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, καθορισμός του τρόπου πλήρωσής τους και κατάρτιση και υλοποίηση του πλαισίου αξιολόγησης των επιλέξιμων παρόχων». Ο Νόμος 4921/2022 («Δουλειές Ξανά») έθεσε το πλαίσιο ποιότητας για την παροχή Σ.Ε.Κ. από δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς. Στο πλαίσιο αυτό, η Δ.ΥΠ.Α. προβλέπεται να υλοποιήσει ένα μεγάλο αριθμό

Προγραμμάτων Σ.Ε.Κ. «Νέας Γενιάς» για αναβάθμιση δεξιοτήτων/και επανακατάρτιση συνολικά έως 500.000 ανέργων και εργαζομένων, με χρηματοδότηση από το Ταμείο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας, έως το 2025, τα οποία θα οδηγούν σε πιστοποίηση μέσω ανεξάρτητων φορέων πιστοποίησης. Τα νέα προγράμματα στοχεύουν στην ποιοτική αναβάθμιση της Σ.Ε.Κ. ανέργων και εργαζομένων, με στοχευμένες παρεμβάσεις σε όλη τη διαδικασία και τους εμπλεκόμενους φορείς (πάροχοι κατάρτισης, φορείς πιστοποίησης, καταρτιζόμενοι, κλπ.), με στόχο οι άνεργοι να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας και οι εργαζόμενοι να διεκδικήσουν ικανοποιητικότερες αποδοχές, έχοντας αποκτήσει δεξιότητες που ανταποκρίνονται στις σύγχρονες ανάγκες της οικονομίας¹⁰⁵.

Πλαίσιο 5

Προγράμματα «Νέας Γενιάς» Δ.ΥΠ.Α.: Ποιοτική αναβάθμιση της Σ.Ε.Κ.	
Συμμετοχή πανεπιστημίων στην υλοποίηση προγραμμάτων Σ.Ε.Κ. της Δ.ΥΠ.Α.	Κέντρα Επιμόρφωσης και Διά Βίου Μάθησης (Κ.Ε.ΔΙ.ΒΙ.Μ.) Α.Ε.Ι., συμμετέχουν στην υλοποίηση των προγραμμάτων Σ.Ε.Κ. κατόπιν ειδικής πρόσκλησης που απευθύνεται μόνο στα δημόσια πανεπιστημιακά ιδρύματα
Σύγχρονα αντικείμενα κατάρτισης για ειδικότητες υψηλής ζήτησης	Μεγάλη γκάμα προγραμμάτων κατάρτισης σε κλάδους υψηλής ζήτησης, με έμφαση σε ψηφιακές και «πράσινες» δεξιότητες
Πλήρωση παρόχων κατάρτισης/ωφεληούμενων βάσει αποτελέσματος & επιτυχημένης συμμετοχής σε εξετάσεις πιστοποίησης	30% του ποσού που δικαιούνται οι πάροχοι και οι καταρτιζόμενοι καταβάλλεται μόνο μετά την πιστοποίηση τους από ανεξάρτητους διαπιστευμένους φορείς
Συμμετοχή μεγάλων διεθνών εταιρειών τεχνολογίας	→ Προκειμένου να αναβαθμιστεί η ποιότητα και η ελκυστικότητα των προγραμμάτων κατάρτισης
Αυστηρότερα κριτήρια συμμετοχής για παρόχους κατάρτισης	(Χρηματοοικονομικά χαρακτηριστικά φορέων, διάθεση κατάλληλου επιστημονικού προσωπικού, διασφάλιση ποιότητας στην παροχή υπηρεσιών κατάρτισης βάσει ISO) → δημιουργία μητρώου Δ.ΥΠ.Α.
Διασφάλιση ποιότητας	Προγράμματα κατάρτισης/εκπαιδευτικό υλικό ελέγχονται από εξειδικευμένο ανεξάρτητο φορέα, για συμβατότητα με προδιαγραφές
Επιλογή φορέα πιστοποίησης από καταρτιζόμενους και όχι από παρόχους κατάρτισης	→ Διακόπτεται η υποχρεωτική διασύνδεση φορέα κατάρτισης με έναν μόνο φορέα πιστοποίησης/η συμβατική σχέση μεταξύ τους, η οποία δεν διασφαλίζει την αντικειμενικότητα της διαδικασίας πιστοποίησης

«Ανοιχτά προγράμματα»	Μητρώα (παρόχων κατάρτισης, φορέων πιστοποίησης, ωφεληομένων) παραμένουν ανοιχτά μέχρι ολοκλήρωση έργου /εξάντληση σχετικού προϋπολογισμού
Ατομικός λογαριασμός δεξιοτήτων	Για κάθε καταρτιζόμενο τηρείται ατομικός λογαριασμός δεξιοτήτων, στον οποίο μπορούν να πιστώνονται δικαιώματα επιδοτούμενης Σ.Ε.Κ., τα οποία αντιστοιχούν σε πιστωτικές μονάδες που εξαργυρώνονται σε υπηρεσίες Σ.Ε.Κ., συμβουλευτικής και καθοδήγησης ή πιστοποίησης

Στην κατεύθυνση βελτίωσης της ποιότητας της Σ.Ε.Κ., κινείται και το έργο που υλοποιήθηκε από τον Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. σε συνεργασία με τον Ο.Ο.Σ.Α. και την Ε.Ε. για την «Υποστήριξη στον σχεδιασμό ενός εθνικού πλαισίου για τη διασφάλιση της ποιότητας της μη τυπικής εκπαίδευσης και την αξιολόγηση και επικύρωση της πρότερης μάθησης», με δύο σκέλη: «Οδικός χάρτης για την εισαγωγή ενός ελληνικού συστήματος διασφάλισης ποιότητας για τη μη τυπική εκπαίδευση»¹⁰⁶, «Εισαγωγή ενός συστήματος αξιολόγησης και επικύρωσης πρότερης μάθησης στην Ελλάδα»¹⁰⁷. Ως προς το 1ο σκέλος προτείνεται μεταξύ άλλων η θέσπιση ενός σήματος ποιότητας με προκαθορισμένη ισχύ για τους παρόχους στη βάση 29 δεικτών που διακρίνονται σε τρεις τομείς ποιότητας: α) εσωτερική οργάνωση, διοίκηση και λειτουργία παρόχου (β) ποιότητα εκπαίδευσης και κατάρτισης και γ) συμβουλευτική και σύνδεση με την απασχόληση. Αυτοί διακρίνονται, περαιτέρω σε δείκτες αδειοδότησης (επαληθεύεται ότι ο πάροχος διαθέτει τα κατάλληλα μέσα για την παροχή κατάρτισης υψηλής ποιότητας) και δείκτες ποιότητας. Οι τελευταίοι εστιάζουν τόσο στην αποτύπωση και καταγραφή των αντιλήψεων των καταρτιζομένων και στο επίπεδο ικανοποίησής τους, επαληθεύοντας ότι η υλοποίηση των προγραμμάτων Σ.Ε.Κ. ευθυγραμμίζεται με τις απαιτήσεις του συστήματος διασφάλισης ποιότητας (Σ.Δ.Π.) όσο και σε κρίσιμα στοιχεία για τη διασφάλιση ποιότητας που περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων:

• Τη μεθοδολογία ανάπτυξης των προγραμμάτων, μέσω της αξιολόγησης τυχαίου δείγματος

• Με βάση επαρκή αριθμό τυχαία επιλεγμένων προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης του παρόχου

κατάρτισης που υλοποιήθηκαν μέσω ηλεκτρονικής, ασύγχρονης μάθησης, αξιολογείται εάν η παροχή των εν λόγω προγραμμάτων πληροί τα κριτήρια ποιότητας για τα περιβάλλοντα μάθησης που βασίζονται στην τεχνολογία

• Τη μεθοδολογία κατάρτισης, εστιάζοντας στη μεθοδολογία και τα εργαλεία εκπαίδευσης ενηλίκων

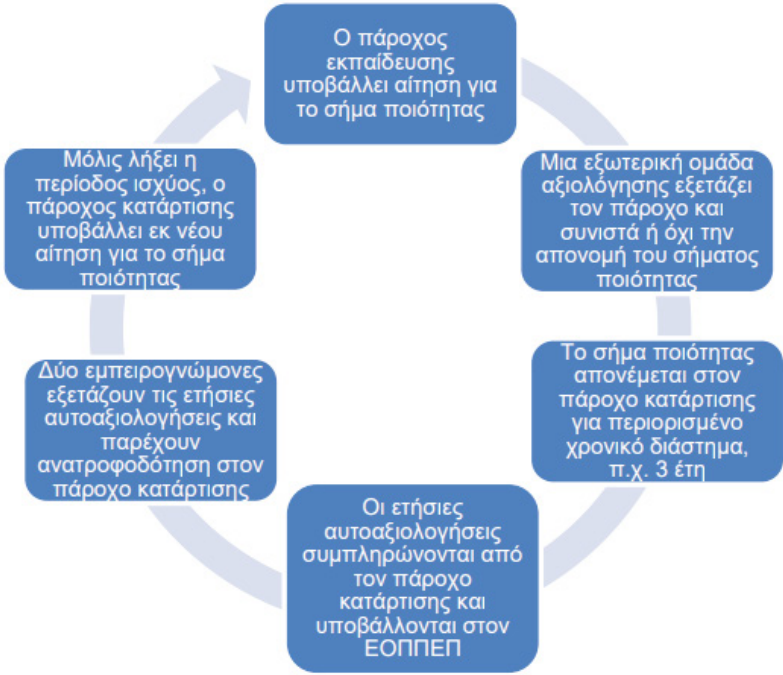
• Την παροχή ατομικής συμβουλευτικής και υποστήριξης

• Το ποσοστό επιτυχίας σε εξετάσεις πιστοποίησης

• Το ποσοστό εκπαιδευομένων ευάλωτων ή ειδικών κοινωνικών ομάδων που ολοκληρώνουν την κατάρτιση

• Το ποσοστό των εργοδοτών που συνεργάζονται με τον πάροχο κατάρτισης και οι οποίοι δηλώνουν ικανοποιημένοι από την ποιότητα της παροχής κατάρτισης, συμπεριλαμβανομένων τυχόν πρακτικών στοιχείων.

Γενικότερα, όπως αποτυπώνεται στο παρακάτω διάγραμμα, το προτεινόμενο σύστημα διασφάλισης ποιότητας των παρόχων μη τυπικής εκπαίδευσης, το οποίο διαμορφώθηκε κατόπιν εκτεταμένης διαβούλευσης με θεσμικούς φορείς, τα ενδιαφερόμενα μέρη και τους κοινωνικούς εταίρους, με τη συμμετοχή διεθνών εμπειρογνομόνων, διαρθρώνεται σε ένα σχήμα που συνδυάζει την αυτό-αξιολόγηση και την εξωτερική αξιολόγηση και προσιδιάζει στον κύκλο ποιότητας του EQAVET: Planning - Implementation - Assessment - Review.



Σχήμα 1.
Προτεινόμενο σύστημα διασφάλισης ποιότητας των παρόχων μη τυπικής εκπαίδευσης (ΟΟΣΑ, ΕΟΠΠΕΠ, DG Employment)

2. Γερμανία

2.1. Εισαγωγικά¹⁰⁸

Σε νομικό επίπεδο, οι μηχανισμοί διασφάλισης της ποιότητας έχουν θεσπιστεί στον BBiG και στον HwO. Μετά την τροποποίηση του BBiG το 2005, στα μόνιμα καθήκοντα των επιτροπών Ε.Ε.Κ. των επιμελητηρίων και των κρατιδίων εντάσσεται η υποχρέωση της ανάπτυξης και διασφάλισης της ποιότητας της Ε.Ε.Κ. στο πλαίσιο του

διττού συστήματος, ενώ η πλειονότητα των κρατιδίων προβλέπει δια νόμου Σ.Δ.Π. στον τομέα της Ε.Ε.Κ.. Τρεις γενικές αρχές είναι σημαντικές για την κατανόηση της διασφάλισης ποιότητας στην Ε.Ε.Κ.: της διττότητας, του επαγγέλματος και της συναίνεσης.

Βασικές αρχές διασφάλισης ποιότητας στην Ε.Ε.Κ.	
Διττότητα	Συνδυασμός μάθησης στην εργασιακή διαδικασία/επαγγελματική σχολή → απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας
Ρυθμιζόμενο επαγγέλμα¹⁰⁹ (Berufs-prinzip)	- Παραπέμπει σε πιστοποιημένα προσόντα βάσει ολιστικής προσέγγισης - Εξασφαλίζει ότι αποκτώνται οι απαιτούμενες δεξιότητες για την άσκηση εξειδικευμένης επαγγελματικής δραστηριότητας → μπορούν να αξιοποιηθούν στην αγορά εργασίας - Συνδυάζει: εργασία - μάθηση/επαγγελματική εξειδίκευση - προσωπική ανάπτυξη¹¹⁰
Συναίνεση	- Αναγνωρισμένα επαγγέλματα/κανονισμοί κατάρτισης οργανώνονται και αναπτύσσονται με συμμετοχή κοινωνικών εταίρων & σε συμφωνία μεταξύ τους¹¹¹ - Εγγυάται: σύστημα που βρίσκεται κοντά στην αγορά εργασίας/διαφάνεια/ευρύτερη κοινωνική αποδοχή επαγγελματών κατάρτισης

Τους στόχους ποιότητας παρακολουθεί και διασφαλίζει το γερμανικό σημείο αναφοράς για τη διασφάλιση της ποιότητας στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (DEQA-VET) το οποίο ιδρύθηκε από το BMBF και λειτουργεί στο πλαίσιο του BIBB από το 2008. Το DEQA-VET, ως μέρος του EQAVET διαδραματίζει διαμεσοληθτικό ρόλο μεταξύ των διαφόρων επιπέδων:

ευρωπαϊκό, εθνικό και περιφερειακό. Στους στόχους του εντάσσονται: η εφαρμογή κοινών αρχών, η ανάληψη πρωτοβουλιών και η προώθηση της βαθύτερης κατανόησης της διασφάλισης της ποιότητας στην Ε.Ε.Κ., η ανάπτυξη μιας «νοοτροπίας βελτίωσης της ποιότητας», και η δικτύωση φορέων και θεσμών Ε.Ε.Κ¹¹².

2.2. Οι ακρογωνιαίοι λίθοι διασφάλισης της ποιότητας του συστήματος διττής κατάρτισης¹¹³

Η διασφάλιση της ποιότητας στο γερμανικό σύστημα διττής επαγγελματικής κατάρτισης πραγματοποιείται σε πολλά επίπεδα και συνδέεται στενά με τη μακρά παράδοση του συστήματος. Το BIBB επισημαίνει 11 κύρια στοιχεία διασφάλισης της ποιότητας, με πρώτο την αρχή της συναίνεσης (βλ. Factsheet 1). Τα υπόλοιπα είναι τα εξής:



1^ο) Ο σχεδιασμός της Ε.Ε.Κ. βασίζεται σε ένα **θεσμοθετημένο και λεπτομερές σύστημα καταγραφής, παρακολούθησης και υποβολής προτάσεων**¹¹⁴, ενώ **τα στοιχεία που συλλέγονται**¹¹⁵ **χρησιμοποιούνται για το σχεδιασμό και την οργάνωση/ρύθμιση της**. Τα ευρήματα δημοσιεύονται σε δύο συμπληρωματικές ετήσιες εκθέσεις: «Εκθεση για την επαγγελματική

κατάρτιση» (Berufsbildungsbericht) του BMBF¹¹⁶ και «Εκθεση δεδομένων που συνοδεύει την έκθεση για την επαγγελματική κατάρτιση» (Datenreport zum Berufsbildungsbericht) του BIBB¹¹⁷. Επίσης, κάθε δύο χρόνια δημοσιεύεται η «Εθνική Έκθεση για την Εκπαίδευση» που περιέχει δείκτες για όλους τους τομείς της εκπαίδευσης, συμπεριλαμβανομένης της Σ.Ε.Κ.

Δεδομένα που συλλέγονται/Στόχοι		
Περιφερειακά/Εθνικά	→ Παρακολούθηση ζήτησης/προσφοράς θέσεων κατάρτισης → Εντοπισμός ανισορροπιών στην αγορά κατάρτισης	→ Δεδομένα συζητούνται στο πλαίσιο διαφόρων επιτροπών & δημόσια με συμμετοχή ενδιαφερομένων → Οι προτάσεις διατίθενται επίσης μέσω δημοσιεύσεων, συστάσεων και επίσημων απαντήσεων από διάφορα θεσμικά όργανα (π.χ. BIBB)
Στοιχεία για αγορά κατάρτισης /δημογραφικές εξελίξεις / εκπαιδευτική συμπεριφορά νέων	→ Προβλέψεις για βραχυπρόθεσμη/ μακροπρόθεσμη εξασφάλιση ειδικευμένου εργατικού δυναμικού για την οικονομία	
Διαφοροποιημένα δεδομένα με βάση φύλο, σχολικά προσόντα, μεταναστευτικό υπόβαθρο κλπ.	→ Εντοπισμός ομάδων-στόχων που έχουν ανάγκη υποστήριξης	

2ο) Η συνεχής βελτίωση του συστήματος Ε.Ε.Κ. επιτυγχάνεται μέσω μηχανισμών εκσυγχρονισμού, προγραμμάτων έρευνας & ανάπτυξης και πιλοτικών έργων. Τα συστατικά στοιχεία του συστήματος διττής εκπαίδευσης αξιολογούνται και επικαιροποιούνται συνεχώς λαμβάνοντας υπόψη τις οικονομικές, κοινωνικές και τεχνολογικές εξελίξεις. Η έρευνα για την Ε.Ε.Κ. διαδραματίζει ιδιαίτερο ρόλο σε αυτή τη διαδικασία εκσυγχρονισμού, ενώ εξίσου καθοριστικός είναι και ο ρόλος του BIBB, μιας και -βρισκόμενο «στη διεπαφή μεταξύ επιστήμης, πολιτικής και πρακτικής»-, πλαισιώνει τις διαδικασίες θεσμοθετημένου διαλόγου μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και των άλλων εργοδοτικών οργανώσεων για τον εκσυγχρονισμό των υφιστάμενων επαγγελμαμάτων και στην ανάπτυξη νέων επαγγελμαμάτων. Τα πιλοτικά έργα που χρηματοδοτούνται από το BMBF αποτελούν ένα μέσο για την υποδειγματική ανάπτυξη και δοκιμή νέων, καινοτόμων λύσεων που συμβάλλουν στη βελτίωση της ποιότητας της Ε.Ε.Κ., αναπτύσσοντας τεκμηριωμένες και εφαρμόσιμες λύσεις. Σε κάθε περίπτωση, η όποια αξιολόγηση του υφιστάμενου συστήματος επηρεάζει όλες του τις συνιστώσες: από τα πρότυπα κατάρτισης μέχρι θεσμούς όπως το BIBB ή ακόμη και τον νόμο για την Ε.Ε.Κ¹¹⁸.

3ο) Η διάρθρωση των κανονισμών κατάρτισης βασίζεται στην «αρχή του επαγγέλματος» (Berufsprinzip)¹¹⁹. Τα αναγνωρισμένα επαγγέλματα ρυθμίζονται με εθνικά τυποποιημένο τρόπο μέσω του αντίστοιχου κανονισμού κατάρτισης, που καθορίζει τα ελάχιστα πρότυπα, περιλαμβάνει πληροφορίες σχετικά με τον τίτλο του αναγνωρισμένου επαγγέλματος κατάρτισης, τη διάρκεια και το προφίλ (επαγγελματικές δεξιότητες, γνώσεις και

ικανότητες), το περιεχόμενο και τη χρονική διάρθρωση της κατάρτισης, καθώς και τις απαιτήσεις των εξετάσεων. Έμφαση δίνεται στην εκμάθηση ενός επαγγέλματος και όχι μεμονωμένων εργασιακών καθηκόντων (μερική εξειδίκευση). Η «αρχή του επαγγέλματος» διαθέτει σχετική ευελιξία: συναφείς ικανότητες που αποκτώνται σε ένα επάγγελμα ή σε μια κατάρτιση σε μια επαγγελματική σχολή μπορούν να πιστωθούν και σε άλλο επάγγελμα, τα επαγγέλματα μπορούν να επιτρέπουν διαφοροποιήσεις (ειδικότητες ή κύριες κατευθύνσεις) ή επαγγέλματα με κοινές βασικές δεξιότητες μπορούν να συνδυαστούν σε μία επαγγελματική ομάδα (κάτι που διευκολύνει τη μετάβαση σε άλλο επάγγελμα εντός της ομάδας).

4ο) Τα αναγνωρισμένα από το κράτος επαγγέλματα κατάρτισης έχουν σχεδιαστεί με τρόπο «πρακτικά προσανατολισμένο» και επικαιροποιούνται. Η βασιζόμενη στην εργασία μάθηση ανέρχεται στο 70% της μαθητείας και ως εκ τούτου εγγυάται ότι οι μαθητευόμενοι αποκτούν δεξιότητες σχετικές με τον κόσμο της εργασίας. Ταυτόχρονα, τα προγράμματα σπουδών (κανονισμοί κατάρτισης) παρακολουθούνται και επικαιροποιούνται σε τακτική βάση προκειμένου να ανταποκρίνονται στις κοινωνικές, οικονομικές και τεχνολογικές αλλαγές μέσα από μια καθορισμένη διαδικασία στο πλαίσιο του BIBB (βλ. Factsheets 1 & 2), μέσω της οποίας σχεδιάζονται νέα επαγγέλματα κατάρτισης σε νέους τομείς απασχόλησης. Για την υποστήριξη των επιχειρήσεων, το BIBB καταρτίζει οδηγούς πρακτικής εφαρμογής των προγραμμάτων κατάρτισης σύμφωνα με τους κανονισμούς που έχουν θεσπιστεί. Όλοι οι εμπλεκόμενοι φορείς είναι ελεύθεροι να αναλάβουν μια πρωτοβουλία για τον

εκσυγχρονισμό των υφιστάμενων επαγγελμαμάτων ή την ανάπτυξη νέων. Η όλη διαδικασία ξεκινά με την ανάπτυξη κριτηρίων αναφοράς (benchmarks) για το συγκεκριμένο επάγγελμα, τα οποία καταρτίζονται από εμπειρογνώμονες από τον «κόσμο των επιχειρήσεων» που ορίζονται από τους κοινωνικούς εταίρους. Μετά από οδηγίες του εκάστοτε αρμόδιου υπουργείου, οι εμπειρογνώμονες αναπτύσσουν τα ρυθμιστικά μέσα υπό την «επίβλεψη» του BIBB. Παράλληλα, καταρτίζεται το κατάλληλο πλαίσιο προγράμματος σπουδών για τις επαγγελματικές σχολές μέσω της ΚΜΚ σε στενή συνεργασία με τους εμπλεκόμενους φορείς από την πλευρά της ομοσπονδιακής κυβέρνησης. Ακολουθώντας, με την συγκατάθεση του διοικητικού συμβουλίου του BIBB, οι κανονισμοί κατάρτισης θεσπίζονται από το αρμόδιο υπουργείο σε συμφωνία με το BMBF.

5ο) Οι νέοι υποστηρίζονται στην επιλογή κατάρτισης από φορείς και προγράμματα επαγγελματικού προσανατολισμού, καθώς και από βάσεις δεδομένων¹²⁰. Τα προγράμματα επαγγελματικού προσανατολισμού και επαγγελματικής συμβουλευτικής ξεκινούν από τα σχολεία (βδομάδες πρακτικής άσκησης, σύμβουλοι εισόδου στη σταδιοδρομία, πρόγραμμα επαγγελματικού προσανατολισμού του BMBF, κ.ο.κ.). Στο πεδίο του επαγγελματικού προσανατολισμού συμβάλλουν και φορείς όπως η Ομοσπονδιακή Υπηρεσία Απασχόλησης (υποστήριξη στην επιλογή καριέρας, πληροφορίες σχετικά με τις ευκαιρίες κατάρτισης, βοήθεια στην αναζήτηση θέσης κατάρτισης, ενημερωτικό υλικό σχετικά με τις εκπαιδευτικές διαδρομές και τα επαγγέλματα, προσωπική συμβουλευτική από συμβούλους σταδιοδρομίας, κ.ο.κ.) και τα επιμελητήρια. Λεπτομερείς και συστηματικές πληροφορίες σχετικά με τις εκπαιδευτικές διαδρομές καθώς και για τις προσφορές θέσεων κατάρτισης είναι διαθέσιμες σε κλαδικές, περιφερειακές και εθνικές βάσεις δεδομένων και διαδικτυακές πύλες.

6ο) Η καταλληλότητα των ενδο-επιχειρησιακών εκπαιδευτών/-τριων¹²¹. Οι εκπαιδευτές διαθέτουν τις απαραίτητες επαγγελματικές και παιδαγωγικές δεξιότητες, γνώσεις και ικανότητες. Έχουν περάσει από αναγνωρισμένες από το κράτος εξετάσεις που προσδιορίζουν την επαγγελματική και εκπαιδευτική ικανότητα τους. Επιπλέον, οι εκπαιδευτές πρέπει να διαθέτουν κατάλληλη επαγγελματική εμπειρία. Λόγω του κεντρικού ρόλου των εκπαιδευτών και

άλλων επαγγελματιών που ασχολούνται με την κατάρτιση, αυτοί υποστηρίζονται από πολυάριθμα περιφερειακά και εθνικά δίκτυα και πύλες. Η καταλληλότητα των εκπαιδευτικού προσωπικού πρέπει να είναι τόσο προσωπική (η ηθική στάση και ο αξιακός προσανατολισμός τους δεν έρχονται σε σύγκρουση με την προστασία των νέων και τη συμμόρφωση με τους ισχύοντες κανονισμούς) όσο και επαγγελματική (διαθέτουν τις δεξιότητες, τις γνώσεις και την εμπειρία για την υλοποίηση της κατάρτισης και γνωρίζουν πώς να διδάξουν καλύτερα το περιεχόμενο της κατάρτισης με παιδαγωγικούς όρους). Ενώ η επαγγελματική ικανότητα/καταλληλότητα προσδιορίζεται από τον BBiG, η επαγγελματική και η εκπαιδευτική/παιδαγωγική τους ικανότητα ρυθμίζεται από τον Κανονισμό περί της καταλληλότητας των Εκπαιδευτών [Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)]. Τα παραπάνω πιστοποιούνται μέσω των εξετάσεων AEVO σε μια ειδικότητα που αντιστοιχεί στο επάγγελμα του εκπαιδευτή.

7ο) Η καταλληλότητα του τόπου κατάρτισης¹²² ξεκινά μόλις μια επιχείρηση καταχωρίσει μια σύμβαση κατάρτισης στο επιμελητήριο. Η καταλληλότητα δεν είναι γενικά έγκυρη, αλλά μόνο για το συγκεκριμένο επάγγελμα κατάρτισης. Για το περιεχόμενο της κατάρτισης που δεν μπορεί να διδαχθεί στο σύνολό του στην επιχείρηση, παρέχονται προγράμματα από Διεπιχειρησιακά Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (überbetriebliche Berufsbildungsstätten, ÜBS) (βλ. Factsheet 2). Για την ενδο-επιχειρησιακή κατάρτιση λαμβάνονται υπόψη: η καταλληλότητα των εγκαταστάσεων και η ύπαρξη των απαραίτητων πόρων· η χρονική διαθεσιμότητα για την υλοποίηση της κατάρτισης· η τήρηση ποιοτικών/ποσοτικών αναλογιών ώστε να εξασφαλίζεται η ομαλή διεξαγωγή της κατάρτισης (π.χ. ο αριθμός των εκπαιδευόμενων να είναι ανάλογος των θέσεων κατάρτισης, του αριθμού των απασχολούμενων ειδικευμένων εργαζομένων και του αριθμού των διαθέσιμων εκπαιδευτών¹²³).

8ο) Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις ρυθμίζονται αναλυτικά στο πλαίσιο της

σύμβασης κατάρτισης (αποζημίωση, διάρκεια/ημερήσιος χρόνος κατάρτισης, άδειες, προϋποθέσεις καταγγελίας σύμβασης, κ.ο.κ.), η οποία θεωρείται νομικά ως σχέση εργασίας. Γίνεται επίσης γραπτή αναφορά σε τυχόν ρυθμίσεις που απορρέουν από Σ.Σ.Ε. (την εφαρμογή των οποίων εποπτεύει εφόσον υπάρχει το Συμβούλιο Εργαζομένων) ή από άλλους επιχειρησιακούς κανονισμούς και ρυθμίσεις. Το περιεχόμενο και η χρονική διάρκεια της κατάρτισης πρέπει να καθορίζονται σε παράρτημα της σύμβασης, ενώ οι εκπαιδευόμενοι τηρούν ημερήσιο ή μηνιαίο αρχείο για την τεκμηρίωση της προόδου της εκπαίδευσης.

9ο) Η επαγγελματική επάρκεια που αποκτούν οι εκπαιδευόμενοι διαπιστώνεται από εξεταστική επιτροπή του αρμόδιου φορέα μετά από έγκυρη διαδικασία τελικών/ενδιάμεσων εξετάσεων¹²⁴. Ο εξεταζόμενος πρέπει να αποδείξει ότι έχει κατακτήσει τις απαραίτητες επαγγελματικές δεξιότητες, διαθέτει τις απαραίτητες επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες και είναι εξοικειωμένος με το αντικείμενο που διδάσκεται στην επαγγελματική σχολή. Προκειμένου να προσδιοριστεί το επίπεδο κατά τη διάρκεια του προγράμματος διενεργείται ενδιάμεση εξέταση, που επιτρέπει τη έγκαιρη λήψη υποστηρικτικών/αντισταθμιστικών μέτρων για τους εκπαιδευόμενους, επιτρέποντας να μειωθεί η πιθανότητα αποτυχίας στις τελικές εξετάσεις. Για την τελική εξέταση, το επιμελητήριο συγκροτεί τριμελείς ανεξάρτητες εξεταστικές επιτροπές, που ορίζονται με βάση την καταλληλότητα τους (γνώση του αντικειμένου/ικανότητα συμμετοχής στην εξεταστική διαδικασία). Ο αρμόδιος φορέας εκδίδει κανονισμούς εξετάσεων που εγκρίνονται από τα κρατίδια, και οι οποίοι ρυθμίζουν την εισαγωγή, τη δομή των εξετάσεων, τα πρότυπα αξιολόγησης, την έκδοση των πιστοποιητικών εξέτασης, τις συνέπειες των παραβάσεων του κανονισμού εξετάσεων και τις επαναληπτικές εξετάσεις. Η ουδετερότητα των εξεταστών αποτελεί βασικό χαρακτηριστικό της διασφάλισης της ποιότητας στο σύστημα εξετάσεων, βάσει της αρχής είναι ότι όσοι παρέχουν κατάρτιση δεν πρέπει να συμμετέχουν στις εξετάσεις. Για το λόγο αυτό, η οργάνωση των

εξετάσεων μεταβιβάζεται στα επιμελητήρια και δεν πραγματοποιείται από οι επιχειρήσεις ή επαγγελματικές σχολές, αν και διασφαλίζεται η ισότιμη συμμετοχή τους στην εξεταστική επιτροπή. Ένα ακόμη στοιχείο ποιότητας των εξετάσεων είναι ότι οι επιδόσεις αξιολογούνται από τουλάχιστον δύο εξεταστές, κάτι που συμβάλλει σημαντικά στην αντικειμενικότητα της διαδικασίας αξιολόγησης.

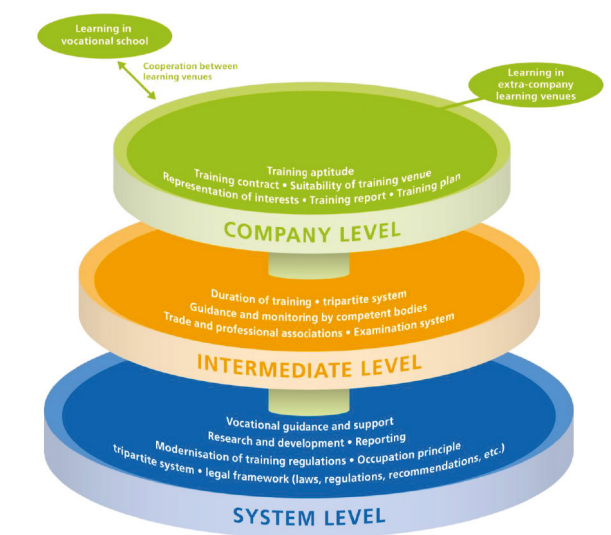
10ο) Οι επιχειρήσεις και οι επαγγελματικές σχολές συνεργάζονται στην υλοποίηση της Ε.Ε.Κ.¹²⁵ (συνεργασία των «τόπων μάθησης»). Αν και οι νομοθεσία (BBiG) ορίζει ότι οι χώροι μάθησης πρέπει να συνεργάζονται στην υλοποίηση της, δεν εξειδικεύει τον τρόπο με τον οποίο πρέπει αυτή να οργανωθεί. Η ευελιξία αυτή οφείλεται στο γεγονός ότι ένας ομοσπονδιακός νόμος δεν μπορεί να θεσπίσει δεσμευτικές ρυθμίσεις για τα επαγγελματικά σχολεία λόγω της κατανομής αρμοδιοτήτων μεταξύ κυβέρνησης και κρατιδίων. Η συνεργασία μεταξύ επιχειρήσεων και επαγγελματικών σχολών μπορεί να λάβει διάφορες μορφές: ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ διδακτικού και εκπαιδευτικού προσωπικού, συντονισμός του περιεχομένου και του χρονικού πλαισίου της κατάρτισης, ανάπτυξη διδακτικού υλικού, κοινές δράσεις περαιτέρω κατάρτισης, συνεργασία σε κοινά έργα και σε ομάδες εργασίας, κ.ο.κ.. Η εισαγωγή της έννοιας του μαθησιακού πεδίου (Lernfeld) συμβάλλει στην εντατικοποίηση της συνεργασίας, αναπτύσσοντας από κοινού προγράμματα κατάρτισης μεταξύ τοποθεσιών μάθησης για την καλύτερη σύνδεση θεωρίας και πρακτικής. Οι εκπαιδευτές και οι εκπαιδευτικοί μπορούν ακόμη να ανταλλάσσουν πληροφορίες σχετικά με τους εκπαιδευόμενους (συμμετοχή, προθυμία για μάθηση, επιδόσεις, κοινωνική συμπεριφορά κ.λπ.), ενώ η συνεργασία χρησιμεύει στους εκπαιδευτικούς μιας και αποκτούν πρακτικές γνώσεις σχετικά με τον συνεχώς μεταβαλλόμενο κόσμο της εργασίας και του επαγγέλματος, ευαισθητοποιούνται στις ανάγκες των επιχειρήσεων και μπορούν να μεταδώσουν τις νεοαποκτηθείσες γνώσεις τους στους εκπαιδευόμενους¹²⁶.

2.3. Ένα πολυεπίπεδο σύστημα διασφάλισης της ποιότητας της Ε.Ε.Κ.¹²⁷

Η διασφάλιση της ποιότητας της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης στη Γερμανία πραγματοποιείται με ένα ευρύ φάσμα μέσων και μηχανισμών και στα τρία επίπεδα: το συστημικό, το ενδιάμεσο και το επιχειρησιακό. Πρόκειται, συνεπώς, για ένα πολυεπίπεδο σύστημα στο οποίο εξασφαλίζεται η ποιότητα της διττής κατάρτισης τόσο σε κάθε επίπεδο όσο και στην αλληλεπίδραση μεταξύ των επιπέδων.

Στο **συστημικό** - κανονιστικό επίπεδο αναπτύσσονται οι βασικοί κανόνες που καθορίζουν δεσμευτικά ελάχιστα πρότυπα για το ενδιάμεσο και το επιχειρησιακό, τα οποία περιλαμβάνουν επίσης την αποσαφήνιση των ευθυνών και των διαδικασιών. Αν και το διττό σύστημα ελέγχεται σε μεγάλο βαθμό από το συστημικό επίπεδο μέσω του νομικού πλαισίου και της συνεχούς (περαιτέρω) ανάπτυξης των εθνικών προτύπων κατάρτισης, που κατοχυρώνουν διεπαγγελματικά πρότυπα ποιότητας¹²⁸, ο ρόλος του κράτους στην ίδια την πρακτική της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης δεν είναι πολύ παρεμβατικός και οι επιχειρήσεις έχουν σχετικά μεγάλο περιθώριο ελιγμών όσον αφορά τη διαμόρφωση της κατάρτισης· γεγονός επιθυμητό λόγω των διαφορετικών μεγεθών των επιχειρήσεων και της μεγάλης οργανωτικής ποικιλομορφίας. Αυτό προκύπτει από την παραδοχή ότι κάθε επιχείρηση πρέπει να μπορεί να εκπαιδεύει σύμφωνα με τις δικές της δυνατότητες - υπό την προϋπόθεση ότι τηρούνται τα ελάχιστα πρότυπα. Ως αποτέλεσμα, υπάρχουν μερικές φορές σημαντικές διαφορές στην πρακτική εφαρμογή μεταξύ των εταιρειών. Εδώ καθοριστικό ρόλο διαδραματίζει το **ενδιάμεσο** επίπεδο, το οποίο (αποτελούμενο από ένα ευρύ φάσμα φορέων) έχει έναν διαμεσοληθτικό ρόλο

μεταξύ των κανονιστικών προτύπων που πρέπει να αναπτυχθούν σε επίπεδο συστήματος και της πρακτικής εφαρμογής τους σε επίπεδο επιχείρησης¹²⁹.



Στο **ενδιάμεσο** επίπεδο, οι επιτροπές επαγγελματικής κατάρτισης των επιμελητηρίων (Berufsbildungsausschüsse der Kammern) και οι επιτροπές Ε.Ε.Κ. σε επίπεδο κρατιδίων (Landesausschüsse für Berufsbildung) με βάση την απορρέουσα από το νομοθετικό πλαίσιο αρμοδιότητα τους εργάζονται για τη συνεχή ανάπτυξη της ποιότητας της Ε.Ε.Ε.. Επιπλέον, σε αυτό το επίπεδο δραστηριοποιούνται και άλλοι φορείς (π.χ. συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις, επαγγελματικές ενώσεις) που συμμετέχουν στο σχεδιασμό του συστήματος Ε.Ε.Κ. και εκπληρώνουν το ρόλο τους ως διαμεσοληθτικές μεταξύ του συστημικού και του επιχειρησιακού επιπέδου.

Πλάνο 6

Ενδιάμεσο επίπεδο: Φορείς διασφάλισης ποιότητας ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης	
Επιμελητήρια	
Τριμελής επιτροπή επαγγελματικής κατάρτισης (Berufsbildungs-ausschuss)	• Όργανο εποπτείας/λήψης αποφάσεων • Αποφασίζει για: κανονισμό εξετάσεων, καταλληλότητα εκπαιδευτών, εποπτεία κέντρων κατάρτισης • Δικαιώματα διαβούλευσης για: καταλληλότητα κέντρων κατάρτισης, διεξαγωγή εξετάσεων, αλληλαγές σε υπόδειγμα σύμβασης κατάρτισης • Δικαίωμα ενημέρωσης για: στατιστικά στοιχεία συμβάσεων/εξετάσεων, γνωμοδοτήσεις επιμελητηρίου, δημιουργία διεπιχειρησιακών κέντρων επαγγελματικής κατάρτισης, κλπ

Σύμβουλοι επαγγελματικής κατάρτισης (Ausbildungsberater)	- Απασχολούνται από τα Επιμελητήρια με πλήρη/μερική απασχόληση - Πρέπει να πληρούν προσόντα εκπαιδευτή/να διαθέτουν πολυετή επαγγελματική πείρα - Αρμοδιότητες: επισκέψεις σε τόπους κατάρτισης, ατομική/ομαδική συμβουλευτική, ενημερωτικές εκδηλώσεις για εκπαιδευτές/εκπαιδευόμενους - Αριθμός συμβούλων κατάρτισης: κάθε τόπος κατάρτισης να μπορεί να επιθεωρείται τουλάχιστον μία φορά το χρόνο - Στην περίπτωση παραπόνων εκπαιδευομένων/επανεξιληγμένων κακών αποτελεσμάτων εξετάσεων → αρχικά συμβουλευθούν επιχειρήσεις για δικαιώματα/υποχρεώσεις τους - εάν οι ελλείψεις δεν διορθωθούν → σύμβαση κατάρτισης μπορεί να ακυρωθεί/η επιχείρηση χάνει τη δυνατότητα να παρέχει πλέον την συγκεκριμένη κατάρτιση
Εξουσίες εποπτείας Επιμελητηρίων	- Τήρηση μητρώου συμβάσεων επαγγελματικής κατάρτισης - Ορθή εφαρμογή κατάρτισης & συμμόρφωση με κανονισμούς
Οργάνωσης/διεξαγωγή εξετάσεων	Αρχή «ουδετερότητας» εξεταστών Όμως η συμμετοχή όλων των ομάδων συμφερόντων είναι εγγυημένη (3μερείς ανεξάρτητες εξεταστικές επιτροπές)
Κατάρτιση/επιμόρφωση προσωπικού επαγγελματικής κατάρτισης	- Σεμινάρια/Πρακτική άσκηση για εκπαιδευτικούς επαγγελματικών σχολών - Επιμόρφωση προσωπικού κατάρτισης στις επιχειρήσεις [πιστοποιημένη μετεκπαίδευση επιπέδου πτυχίου/Master]
Επιτροπές Ε.Ε.Κ. σε επίπεδο κρατιδίων	
Αρμοδιότητες	- Συμβουλευθούν κυβερνήσεις κρατιδίων/Εργάζονται για τη συνεχή ανάπτυξη της ποιότητας της Ε.Ε.Κ./Συστάσεις για περιεχόμενο, οργάνωση, βελτίωση προσφερόμενης κατάρτισης σε περιφερειακό επίπεδο - Αποτελούνται από ισάριθμους εκπροσώπους εργοδοτών/εργαζομένων/αρχών κρατιδίων (οι μισοί από τους εκπροσώπους των κρατιδιακών αρχών πρέπει να είναι εμπειρογνώμονες σε θέματα εκπαιδευτικού συστήματος) - Έμφαση σε: συνεργασία σχολικής - επιχειρησιακής συνιστώσας της Ε.Ε.Κ., συνυπολογισμό Ε.Ε.Κ. στην αναδιοργάνωση σχολικού συστήματος, προώθηση διαπερατότητας μεταξύ δυο σκελών διττής εκπαίδευσης μέσω διαδικασιών μεταφοράς/αναγνώρισης πιστωτικών μονάδων

Στο **επιχειρησιακό** επίπεδο, η διασφάλιση της ποιότητας της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης βασίζεται κυρίως σε νόμους και κανονισμούς καθώς και σε συστάσεις του Δ.Σ. του BIBB και οι επιχειρήσεις που αποφασίζουν να παρέχουν κατάρτιση, πρέπει να πληρούν ορισμένες ελάχιστες νομικές απαιτήσεις. Εκτός από τις ελάχιστες απαιτήσεις, οι εταιρείες μπορούν να καθορίζουν οι ίδιες περαιτέρω κριτήρια ποιότητας ή να θέτουν τα δικά τους πρότυπα, ενώ πέραν των απαιτήσεων που θέτουν οι κανονισμοί κατάρτισης, μπορούν να

διδάσκονται πρόσθετα προσόντα, όπου αυτό κρίνεται δυνατό και αναγκαίο. Ειδικότερα, η διασφάλιση της ποιότητας σε αυτό το επίπεδο βασίζεται σε τρεις πυλώνες: α) Καταλληλότητα επιχείρησης για παροχή κατάρτισης (εκπαιδευτικού προσωπικού/τόπου κατάρτισης) [→ 6ος/7ος ακρογωνιαίος λίθος], β) Καθορισμός δικαιωμάτων/υποχρεώσεων εκπαιδευτών & καταρτιζόμενων [→ 8ος ακρογωνιαίος λίθος], γ) Συνεργασία με επαγγελματικές σχολές [→ 10ος ακρογωνιαίος λίθος].

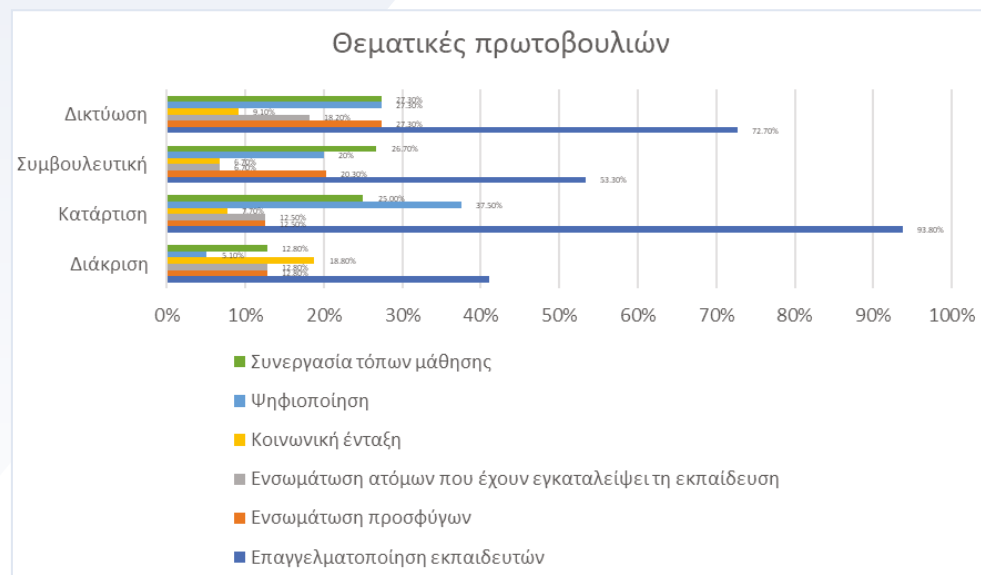
2.4. Ο ρόλος των επιμελητηρίων στη διασφάλιση της ποιότητας

Λόγω των αυξανόμενων δυσκολιών σε ορισμένες περιοχές και επαγγέλματα όσον αφορά την εξεύρεση και τη διατήρηση εκπαιδευομένων, οι επιχειρήσεις ενδιαφέρονται όλο και περισσότερο για εξωτερικές υπηρεσίες υποστήριξης και συμβουλευτικής στον τομέα της Ε.Ε.Κ.. Αυτό ισχύει ακόμη περισσότερο για τις Μ.Μ.Ε., οι οποίες - σε αντίθεση με τις μεγάλες επιχειρήσεις - δεν διαθέτουν κατά κανόνα Σ.Δ.Π. στον

τομέα της Ε.Ε.Κ.. Προκειμένου να αντιμετωπιστούν αυτές οι επιχειρησιακές ανάγκες και να υποστηριχθούν οι επιχειρήσεις στο έργο της διασφάλισης και ανάπτυξης της ποιότητας, τα τελευταία χρόνια, τα επιμελητήρια έχουν αναπτύξει και εφαρμόσει ένα ευρύ φάσμα πρόσθετων ειδικών δραστηριοτήτων, που υπερβαίνουν τις νομοθετικά οριζόμενες αρμοδιότητες τους.

Πλαίσιο 7

Πρωτοβουλίες ποιότητας ¹³⁰ Ε.Ε.Κ. βιοτεχνικών (ΗWK) και βιομηχανικών (ΙHK) επιμελητηρίων (2019-2021)	
Αριθμός	100 επιμελητήρια: 75,8% τουλάχιστον 1 πρωτοβουλία ποιότητας σε ένα διάστημα 5ετίας
Φορέας	Επιμελητήρια (53,3%), σε συνεργασία με άλλους φορείς (19,8%), βάσει προτάσεων άλλων φορέων (22,8%)
Θεματολογία	«Επαγγελματοποίηση» προσωπικού κατάρτισης (60,8%), ψηφιοποίηση (19,6%), ενσωμάτωση προσφύγων (16,7%) & ατόμων που έχουν εγκαταλείψει την εκπαίδευση (13,7%), κοινωνική ένταξη (10,8%), συνεργασίες μεταξύ τόπων μάθησης (17,7 %), βιωσιμότητα ΕΕΚ (18,6 %)
Κατηγορίες δράσεων	12% αφορά πολύ-θεματικές πρωτοβουλίες Διάκριση/Επιβράβευση επιχειρήσεων (37,7 %) - Για προσπάθειές τους να διασφαλίσουν/αναπτύξουν περαιτέρω ποιότητα εκπαίδευσής τους - Αξιολογική κατάταξη/πιστοποίηση για συμμόρφωση με καθορισμένα κριτήρια ποιότητας - Μπορούν να χρησιμοποιηθούν από επιχειρήσεις ως μέσο για προσέλκυση καταρτιζόμενων Κατάρτιση/Μάθηση: (13,1%) - Διδασκαλία/εκμάθηση → μετάδοση εξειδικευμένων γνώσεων/ μεθόδων/δεξιοτήτων- διαλέξεις, σεμινάρια, ακαδημίες εκπαιδευτών, μαθήματα/εργαστήρια για ενδοεπιχειρησιακούς υπευθύνους κατάρτισης - Λειτουργούν συμπληρωματικά σε σχέση την απόκτηση προσόντων μέσω AEVO → υποστήριξη επιτυχημένων διαδικασιών διδασκαλίας/μάθησης - Θέματα: τεχνικά/ παιδαγωγικά-διδακτικά/ επικοινωνιακή ικανότητα εκπαιδευτών Συμβουλευτική προς τις επιχειρήσεις (18,0%) - Λύσεις σε πρακτικές προκλήσεις διασφάλισης ποιότητας/ειδικές ανάγκες επιχειρήσεων - Έμφαση: εκπόνηση συγκεκριμένων δυνατοτήτων δράσης και πρακτικών λύσεων → να «τροφοδοτήσουν» την «εκπαιδευτική» πράξη μέσα στις επιχειρήσεις - Συμβουλευτική: εφάπαξ/σε διάρκεια - παρέχεται συνήθως από συμβούλους κατάρτισης πλήρους απασχόλησης, ή από άλλους εμπειρογνώμονες - Διάκριση συμβουλευτικών υπηρεσιών: βασικές [θεμελιώδη ζητήματα διασφάλισης ποιότητας], - έκτακτες [συγκεκριμένα προβλήματα/ ανάπτυξη πρακτικών λύσεων ανά επιχείρηση] Δικτύωση (9,3%) - Στόχος: να φέρουν σε επαφή διάφορους ενδιαφερόμενους φορείς ← δίκτυα/ομάδες εργασίας, φόρουμ/ στρογγυλά τραπέζια, πλατφόρμες για μεταφορά τεχνογνωσίας Παροχή πρακτικής στήριξης και «εργαλεία εργασίας» (9,8%) - Πληροφοριακό υλικό, οδηγοί για ποιότητα κατάρτισης κλπ



Ως προς την θεματική επικέντρωση των πρωτοβουλιών, κεντρικό ρόλο σε όλες τις πρωτοβουλίες διαδραματίζει η επαγγελματοποίηση των εκπαιδευτών (ποιοτική αναβάθμιση των προσόντων τους) ειδικά στην περίπτωση της κατάρτισης.

2.5. Η διασφάλιση ποιότητας στην Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση

Στη Γερμανία, σε ομοσπονδιακό επίπεδο, η Σ.Ε.Κ. ρυθμίζεται από το κράτος σε μικρότερο βαθμό απ' ό,τι άλλοι τομείς της Ε.Ε.Κ. και οι δραστηριότητες του κράτους περιορίζονται, ως επί το πλείστο, στη θέσπιση γενικών αρχών (που απορρέουν από τον BBiG και τον HwO¹³¹) και στην έκδοση κανονισμών σχετικά με την οργάνωση και τη χρηματοδότηση τους, κάτι το οποίο σχετίζεται ως ένα βαθμό με την ύπαρξη πολλών και πολύ διαφορετικών τύπων παρόχων Σ.Ε.Κ. (Γ' συνεχιζόμενης εκπαίδευσης/εκπαίδευσης ενηλίκων)¹³². Ο νόμος περί προστασίας της εξ' αποστάσεως εκπαίδευσης (FernUSG) έχει ιδιαίτερη σημασία για τη διασφάλιση της ποιότητας των προγραμμάτων εξ' αποστάσεως εκπαίδευσης. Αφενός, καθώς πρόκειται για νόμο προστασίας των καταναλωτών, εξετάζονται νομικές πτυχές (π.χ. συμβατικές διατάξεις και διατάξεις ακύρωσης ή κόστους). Αφετέρου, με την συμβολή του BIBB, προβλέπεται ο ποιοτικός έλεγχος του περιεχομένου και της διδακτικής των εξ' αποστάσεως προγραμμάτων Σ.Ε.Κ.¹³³. Λόγω της πολυμορφίας των εμπλεκόμενων στην Σ.Ε.Κ. φορέων, υπάρχουν διαφορετικά εργαλεία διασφάλισης ποιότητας που σχετίζονται και με τις πηγές χρηματοδότησης των προγραμμάτων Σ.Ε.Κ.. Ενώ στα χρηματοδοτούμενα από δημόσιους πόρους

προγράμματα Σ.Ε.Κ. υπάρχουν κανονισμοί διαπίστευσης, πιστοποίησης και Σ.Δ.Π. μιας και αυτά τίθενται ως προϋπόθεση για την χρηματοδότηση, δεν υπάρχουν σχεδόν καθόλου απαιτήσεις για τα προγράμματα στην ελεύθερη αγορά- αν και προβλέπονται μια σειρά από καθιερωμένες, εθελοντικές διαδικασίες διασφάλισης ποιότητας. Η πιο γνωστή διαδικασία διαπίστευσης και πιστοποίησης στον τομέα της Σ.Ε.Κ. είναι το διάταγμα διαπίστευσης και εξουσιοδότησης για την προώθηση της απασχόλησης (AZAV) της Ομοσπονδιακής Υπηρεσίας Απασχόλησης (BA). Σύμφωνα με το AZAV, οι αρμόδιοι φορείς (Fachkundige Stellen)¹³⁴ πρέπει να αποφασίζουν για την αδειοδότηση των παρόχων Σ.Ε.Κ., καθώς και εκείνων που επιθυμούν να προσφέρουν μέτρα ενεργητικής προώθησης της απασχόλησης στο πλαίσιο του Κώδικα Κοινωνικής Ασφάλισης III. Με βάση αυτό, η αδειοδότηση/πιστοποίηση ενός παρόχου Σ.Ε.Κ. είναι απαραίτητη προϋπόθεση για να μπορούν οι συμμετέχοντες να λάβουν χρηματοδότηση. Μεταξύ άλλων, πάροχοι Σ.Ε.Κ. πρέπει να αποδεικνύουν ότι εφαρμόζουν αναγνωρισμένο Σ.Δ.Π.¹³⁵. Επιπρόσθετα, ο νόμος περί βοήθειας για την αναβάθμιση της κατάρτισης (AFBG - «Aufstiegs-BAföG») - απαιτεί από τους παρόχους κατάρτισης που δεν υπόκεινται σε

κρατική εποπτεία να χρησιμοποιούν ένα αναγνωρισμένο Σ.Δ.Π. εάν τα προγράμματα κατάρτισης πρόκειται να χρηματοδοτηθούν στο πλαίσιο του AFBG¹³⁶.

Τα περισσότερα Σ.Δ.Π. άρχισαν να εφαρμόζονται από τη δεκαετία του 2000, ενώ κομβικής σημασίας για την ποιοτική αναβάθμιση της Σ.Ε.Κ. θεωρείται και η Εθνική Στρατηγική για την Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση και Κατάρτιση που εγκαινιάστηκε (και εκ τότε αναθεωρείται) του 2019. Με βάση στοιχεία της πλατφόρμας παρακολούθησης της Σ.Ε.Κ. (Weiterbildungsmonitor¹³⁷) του BIBB, το 2017, το 80% των παρόχων Σ.Ε.Κ. διέθετε τουλάχιστον ένα Σ.Δ.Π. (52% ήταν πιστοποιημένο, στο 28% δεν προβλεπόταν εξωτερική πιστοποίηση), ενώ τα Σ.Δ.Π. ήταν πιο διαδεδομένα στην περίπτωση των παρόχων Σ.Ε.Κ. που στηρίζονταν ως επί το πλείστον (πάνω από 50%) σε δημόσια χρηματοδότηση: Το 95% των παρόχων Σ.Ε.Κ. που χρηματοδοτούνταν κατά κύριο λόγο από γραφεία ευρέσεως εργασίας ή κέντρα απασχόλησης και το 84% των παρόχων που χρηματοδοτούνται κατά κύριο λόγο από άλλους δημόσιους πόρους

(ευρωπαϊκούς ή εθνικούς) δήλωσαν ότι διαθέτουν τουλάχιστον ένα Σ.Δ.Π.. Το ποσοστό αυτό ήταν 77% και 70% αντίστοιχα για τα αυτοχρηματοδοτούμενα και τα επιχειρησιακά προγράμματα Σ.Ε.Κ. Τα μοντέλα ποιότητας που χρησιμοποιήθηκαν συχνότερα από τους παρόχους Σ.Ε.Κ. το 2017 ήταν τα εξής: DIN EN ISO 9000 ff. (35%- 30% πιστοποιημένα), LQW (έλεγχος ποιότητας με γνώμονα τον εκπαιδευόμενο στη συνεχιζόμενη εκπαίδευση) (10%- 6% πιστοποιημένα) και EFQM (Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Διαχείριση της Ποιότητας) (9%- 4% πιστοποιημένα)¹³⁸. Ενώ το DIN EN ISO 9000ff. συναντάται κυρίως σε παρόχους Σ.Ε.Κ. που χρηματοδοτούνταν από γραφεία ευρέσεως εργασίας/ κέντρα απασχόλησης ή επιχειρήσεις, η χρήση του LQW ήταν πιο διαδεδομένη στα κέντρα εκπαίδευσης ενηλίκων. Με βάση στοιχεία του Γερμανικού Ινστιτούτου Εκπαίδευσης Ενηλίκων που δεν αφορούν, εντούτοις, το σύνολο των παρόχων Σ.Ε.Κ./Δ.Β.Μ.¹³⁹ (και επί το πλείστον αφορά παρόχους που χρηματοδοτούνται από δημοσίους πόρους), το 79% χρησιμοποιούσε τουλάχιστον ένα Σ.Δ.Π., με επικρατέστερα το AZAV (20 %) και το LQW (13 %).

3. Αποτίμηση - Προτάσεις

Ο ποιοτικός έλεγχος στην Ε.Ε.Κ. και η καθιέρωση Σ.Δ.Π. είναι αναμφίβολα βασικό στοιχείο ενός εθνικού συστήματος Ε.Ε.Κ. και, εν τέλει, είναι και εκείνο το στοιχείο που συμβάλλει στην αξιολόγηση του βαθμού επιτυχίας και αποτελεσματικότητας ενός συστήματος Ε.Ε.Κ. και επιτρέπει να δει κανείς εάν και κατά πόσο έχουν επιτευχθεί οι στόχοι. Επιπρόσθετα, μπορεί μεν η στοχοθεσία και ο σχεδιασμός Σ.Δ.Π. να είναι ένα πρώτο και πολύ σημαντικό βήμα αλλά επί της ουσίας όλα κρίνονται από την υλοποίηση και εφαρμογή. Διαφορετικά απλώς μιλάμε για κείμενα διακήρυξης προθέσεων που «μένουν στο χαρτί».

Ποιοτικός έλεγχος και Σ.Δ.Π. στην αρχική Ε.Ε.Κ.

Γενικές επισημάνσεις:

Στην Ελλάδα, τα τελευταία χρόνια καταγράφονται, αναμφισβήτητα, σημαντικά βήματα προς την κατεύθυνση της ποιοτικής αναβάθμισης της Ε.Ε.Κ., τόσο σε επίπεδο στοχοθεσίας και σχεδιασμού, όσο και σε επίπεδο δημιουργίας νέων θεσμών/μηχανισμών ή αναθεώρησης/εκσυγχρονισμού των ήδη υπάρχοντων. Εντούτοις: α) ενώ ως επί το πλείστον έχουν διαμορφωθεί πλαίσια ποιότητας για τα προγράμματα αρχικής Ε.Ε.Κ., το σκέλος της ανάπτυξης – σε πρώτο χρόνο - και της πιλοτικής έστω εφαρμογής – σε δεύτερο χρόνο – εργαλείων/μηχανισμών/διαδικασιών ποιοτικού ελέγχου ακολουθεί με σημαντική καθυστέρηση ή απλώς δεν υπάρχει· β) πολλές από τις υπάρχουσες διαδικασίες φαίνεται να εστιάζουν περισσότερο σε τυπικές προϋποθέσεις που πρέπει να εκπληρώνονται και όχι τόσο σε ποιοτικές συνιστώσες που αφορούν το περιεχόμενο (π.χ. της μάθησης) ή τους όρους υλοποίησης των προγραμμάτων Ε.Ε.Κ.· γ) οι προσπάθειες που καταβάλλονται για τον ποιοτικό έλεγχο και τη διασφάλιση ποιότητας του ενδο-επιχειρησιακού σκέλους της Ε.Ε.Κ. υστερούν σε σχέση με αυτές που αφορούν το «σχολικό» σκέλος·

γενικότερα οι προσπάθειες για ποιοτικό έλεγχο και διασφάλιση ποιότητας στην Ε.Ε.Κ. δίνουν περισσότερο την εντύπωση ad hoc πρωτοβουλιών, που τέθηκαν εκ των υστέρων και κατά τρόπο διακριτό, επί τη ευκαιρία χρηματοδοτήσεων και ερευνητικών συνεργασιών, χωρίς όμως να είναι οργανικά ενταγμένες στο συνολικό οικοδόμημα της Ε.Ε.Κ.

Ειδικές επισημάνσεις:

- Η ανάπτυξη «Μεθοδολογίας Διασφάλισης Ποιότητας των Προγραμμάτων Σπουδών Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης» από την πλευρά του Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. συνιστά μια καινοτομία σε αυτό το πεδίο, αλλά αφορά μόνο ένα μέρος των προγραμμάτων αρχικής Ε.Ε.Κ. (τις Σ.Α.Ε.Κ.). Άρα σε κάθε περίπτωση κρίνεται αναγκαία η ανάπτυξη σχετικής μεθοδολογίας Διασφάλισης Ποιότητας για το σύνολο των προγραμμάτων αρχικής Ε.Ε.Κ., η οποία: α) θα εξειδικεύει στις ιδιαιτερότητες του κάθε προγράμματος· β) παρά τον κατακερματισμό που ενδέχεται να υπάρχει ως προς την κατανομή αρμοδιοτήτων (π.χ. μεταξύ εποπτευόντων φορέων ή Υπουργείων) θα διασφαλίζει μια κοινή μεθοδολογία για τη ίδια κατηγορία προγραμμάτων (π.χ. μαθητεία)· γ) θα λαμβάνει υπόψη το (πολύ) μικρό μέγεθος των ελληνικών επιχειρήσεων και τις τυχόν προκλήσεις που αυτό εγείρει σε μεθοδολογικό επίπεδο.

- Κομβικής σημασίας, για την αναβάθμιση της ποιότητας της Ε.Ε.Κ. μπορούν να θεωρηθούν και οι ερευνητικές και μελετητικές πρωτοβουλίες και συνέργειες των κοινωνικών εταίρων (και των Ινστιτούτων τους) τόσο στο πεδίο της Ε.Ε.Κ., όσο και στο πεδίο της διάγνωσης αναγκών δεξιοτήτων & επαγγελματών. Στη Γερμανία, η αρχή της συναίνεσης είναι ο πρώτος ακρογωνιαίος λίθος (το θεμέλιο) της διασφάλισης της ποιότητας στην Ε.Ε.Κ.. Αν και η αλληλαγή νοοτροπίας δεν είναι ένα απλό τεχνικό ζήτημα, η δημιουργία μόνιμων «σχημάτων

διαβούλευσης» για την ανάπτυξη εργαλείων διασφάλισης της ποιότητας στα οποία θα εκπροσωπούνται ισότιμα οι κοινωνικοί εταίροι θα ήταν ένα σημαντικό βήμα. Οι κοινωνικοί εταίροι (και τα Ινστιτούτα τους) διαθέτουν τόσο την επιστημονική τεχνογνωσία λόγω της μακράς ενασχόλησης τους τα τελευταία χρόνια με αυτά τα ζητήματα, όσο και το πλεονέκτημα της καλής γνώσης και πρόσβασης στα πεδία της αγοράς εργασίας και των επιχειρήσεων.

- Όπως επισημάνθηκε παραπάνω η διασφάλιση της ποιότητας στο πλαίσιο τουλάχιστον της διττής εκπαίδευσης/μαθητείας στη Γερμανία πραγματοποιείται μέσα από ένα ευρύ φάσμα μηχανισμών και φορέων που δραστηριοποιούνται και στα τρία επίπεδα κατά τρόπο συντονισμένο: το συστημικό, το ενδιάμεσο και το επιχειρησιακό. Αν εξαιρέσουμε το συστημικό επίπεδο (που χονδρικά ανταποκρίνεται στην θέσπιση του γενικού νομοθετικού πλαισίου), στην Ελλάδα τα άλλα δύο επίπεδα δεν δύνανται να επιτελέσουν έναν αντίστοιχο ρόλο. Ένα από τα βασικότερα «ατού» του γερμανικού συστήματος είναι το ενδιάμεσο επίπεδο όχι απλώς επειδή διαμεσολαβεί μεταξύ του συστημικού και του επιχειρησιακού αλλά και γιατί έχει έναν αξιοσημείωτο ρόλο ως προς την ορθή εφαρμογή των κανονισμών, των νόμων και των προδιαγραφών. Δηλαδή οι δυνατότητες που δίνει ο νομοθέτης λ.χ. στα επιμελητήρια προκειμένου να επιβλέπουν αλλά και να υποστηρίζουν την υλοποίηση του ενδοεπιχειρησιακού σκέλους της Ε.Ε.Κ. ξεπερνά κατά πολύ τα δικαιώματα διαβούλευσης που βλέπουμε γενικότερα στο ελληνικό πλαίσιο. Πολλές από τις νομοθετικά ορισμένες αρμοδιότητες των επιμελητηρίων (Πλαίσιο 6) ή τις λοιπές πρωτοβουλίες (Πλαίσιο 6) συνιστούν καλές πρακτικές, σχετικά εύκολα υλοποιήσιμες, αρκεί να βρεθούν οι φορείς που θα το αναλάβουν. Εξάλλου, ο ρόλος του ενδιάμεσου επιπέδου κρίνεται ιδιαίτερα σημαντικός λόγω και του (πολύ) μικρού μεγέθους των ελληνικών επιχειρήσεων. Αν και τυχόν ενστάσεις και προβληματισμοί που έχουν τεθεί στο πλαίσιο των workshops σχετικά με το εάν και κατά πόσο τα επιμελητήρια μπορούν να επιτελέσουν ένα τέτοιο ρόλο, παραμένει ανοικτό το ερώτημα προς όλους τους εμπλεκόμενους σχετικά με το ποιοι φορείς θα μπορούσαν να επιτελέσουν έναν τέτοιο ρόλο (αυτονόητα με την σχετική θεσμική/οικονομική υποστήριξη και στελέχωση); Οι τοπικού/κλαδικού επιπέδου συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις (πρωτοβάθμιες/δευτεροβάθμιες) σε συνεργασία με τα

τοπικά παραρτήματα των Ινστιτούτων των κοινωνικών εταίρων;

- Διαπίστωση επαγγελματικής επάρκειας εκπαιδευομένων μέσω εξετάσεων: Η πρόβλεψη ενδιάμεσων εξετάσεων, όπως στην γερμανική περίπτωση, θα επέτρεπε την έγκαιρη λήψη υποστηρικτικών/αντισταθμιστικών μέτρων για τους εκπαιδευόμενους, επιτρέποντας να μειωθεί η πιθανότητα αποτυχίας στις τελικές εξετάσεις.

- Για τα Σ.Σ.Π.Α.Ε. και τα προγράμματα σπουδών (καθώς και για τους Οδηγούς Κατάρτισης/Επαγγελματικά περιγράμματα) (βλ. μελέτη 1).

- Εξίσου σημαντικές κρίνονται παρεμβάσεις που αφορούν την ποιοτική αναβάθμιση του ενδο-επιχειρησιακού σκέλους της Ε.Ε.Κ. Εδώ συγκαταλέγονται:

• Η καταλληλότητα των ενδο-επιχειρησιακών εκπαιδευτών/-τριων: Το νομοθετικό πλαίσιο προβλέπει ήδη από το 2020 δημιουργία Μητρώου πιστοποιημένων επιχειρήσεων και εκπαιδευτών σχημάτων μαθητείας. Στο μεταβατικό στάδιο, μέχρι τη δημιουργία Μητρώου πιστοποιημένων εκπαιδευτών, πραγματοποιούνται ταχύρρυθμα σεμινάρια και αξιοποιούνται οι τοπικές δομές εκπαίδευσης και κατάρτισης με στόχο τη βελτίωση των ικανοτήτων των εκπαιδευτών των επιχειρήσεων. Για τις δομές Σ.Α.Ε.Κ. ή τις εποπτευόμενες από το Υπουργείο Εργασίας δομές προβλέπονται άλλες διαδικασίες. Πέραν της αυτονόητης σημασίας ύπαρξη ενός τέτοιου μητρώου, σκόπιμη θα ήταν και μια πιο συστηματική «επένδυση» στην καταλληλότητα των ενδο-επιχειρησιακών εκπαιδευτών/-τριων. Η εν λόγω καταλληλότητα που αφορά τόσο τις παιδαγωγικές, όσο και τις επαγγελματικές δεξιότητες/γνώσεις/ικανότητες θα έπρεπε να πιστοποιείται και να ελέγχεται μέσω ενός εξειδικευμένου συστήματος όπως το «AEVO» (Κανονισμό περί της καταλληλότητας των Εκπαιδευτών στη Γερμανία).

• Η καταλληλότητα του τόπου κατάρτισης: Σκόπιμο είναι να μην είναι γενικά έγκυρη, αλλά μόνο για το συγκεκριμένο επάγγελμα κατάρτισης. Ακόμη, θεωρώντας ως de facto το πολύ μικρό μέγεθος των επιχειρήσεων, και ως πρόκληση τις συνακόλουθες δυσκολίες που συναντά η μαθητεία σε αυτές, θεσμοί όπως τα επιμελητήρια και τα διεπιχειρησιακά κέντρα κατάρτισης μπορούν να αποβούν χρήσιμα για το περιεχόμενο της κατάρτισης που δεν μπορεί να διδαχθεί

στο σύνολό του στην επιχείρηση. Αν και το θεσμικό πλαίσιο προβλέπει ότι η Κεντρική Ένωση Επιμελητηρίων καλείται να ενθαρρύνει μέλη της να προωθήσουν σε κλαδικές ή τοπικές συμπράξεις και πρωτοβουλίες υποστήριξης της μαθητείας, καθώς και στη δημιουργία κύκλων επιχειρήσεων, κάτι τέτοιο δεν φαίνεται να υφίσταται.

- Η συμμόρφωση με το περιεχόμενο της σύμβασης μαθητείας: Όπως επισημαίνεται, «η υποκατάσταση των υφιστάμενων μόνιμων θέσεων εργασίας από μαθητευόμενους, ως αντικατάσταση του εργατικού δυναμικού με φθηνότερη και χωρίς πλήρη δικαιώματα εργασία, είναι μια δυσλειτουργία που τείνει να εμφανίζεται σε επιχειρήσεις που δεν βλέπουν την πρακτική άσκηση ως μια διαδικασία παραγωγής και ανάπτυξης της οποίας τα οφέλη θα επιστρέψουν σε αυτές, αλλά ως μια ευκαιρία για μείωση του κόστους εργασίας»¹⁴⁰. Η παρουσία ενός παρατηρητή – εκ μέρους μιας τοπικού/κλαδικού επιπέδου συνδικαλιστικής/οργάνωσης - βάσει ειδικού πρωτοκόλλου, θα διασφάλιζε τη συμμόρφωση με το περιεχόμενο της σύμβασης μαθητείας και τον σεβασμό των υποχρεώσεων/δικαιωμάτων των συμβαλλόμενων μερών.

- Η ύπαρξη συλλογικών συμβάσεων εργασίας/συνδικαλιστικής εκπροσώπησης στους χώρους εργασίας: Όπως έχει επισημανθεί στη μελέτη 2, στη Γερμανία, τα Συμβούλια Εργαζομένων και οι Σ.Σ.Ε. διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στη διασφάλιση των όρων υλοποίησης των προγραμμάτων μαθητείας στις επιχειρήσεις. Η ενδυνάμωση του θεσμού των Σ.Σ.Ε. αλλά και η ενθάρρυνση της εισαγωγής προβλέψεων/ρυθμίσεων που θα αφορούν το ενδοεπιχειρησιακό σκέλος της κατάρτισης θα λειτουργούσε θετικά προς αυτή την κατεύθυνση, ταυτόχρονα με μια ευαισθητοποίηση/ενημέρωση των συνδικαλιστικών εκπροσώπων σχετικά με την σημασία της ύπαρξης τέτοιων προβλέψεων.

- Σύμβουλοι επαγγελματικής κατάρτισης (βλέπε Πλαίσιο 6): Η ύπαρξη Συμβούλων πλήρους απασχόλησης με προσόντα εκπαιδευτή και πολυετή επαγγελματική πείρα, και με αρμοδιότητες σαν και αυτές που περιγράφονται στην περίπτωση της Γερμανίας θα συνέβαλε στην βέλτιστη υλοποίηση των προγραμμάτων και στην άμεση επίλυση ζητημάτων/προβλημάτων.

- Δύο από τους ακρογωνιαίους λίθους ποιότητας της Ε.Ε.Κ. στη Γερμανία είναι ότι ο σχεδιασμός της βασίζεται σε ένα

θεσμοθετημένο και λεπτομερές σύστημα καταγραφής, παρακολούθησης και υποβολής προτάσεων, ενώ τα στοιχεία που συλλέγονται χρησιμοποιούνται για το σχεδιασμό και την οργάνωση/ρύθμιση της, καθώς και το γεγονός ότι η συνεχής βελτίωση του συστήματος Ε.Ε.Κ. επιτυγχάνεται μέσω μηχανισμών εκσυγχρονισμού, προγραμμάτων έρευνας & ανάπτυξης και πιλοτικών έργων. Στην Ελλάδα, όπως διαπιστώνεται και στην μελέτη του Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. υπάρχει ένα κενό συστηματικής παρακολούθησης της αποδοτικότητας της Ε.Ε.Κ. , ενώ αναδεικνύεται και η σημασία της προτυποποίησης της ερευνητικής διαδικασίας, ώστε η εισροή τέτοιας πληροφορίας να παγιωθεί, καθώς και της επαναληψιμότητας των ερευνών ώστε να υπάρξει η απαραίτητη διαχρονική πληροφορία που θα αποτελέσει τη βάση για σύνθετες αναλύσεις (συνολικές/εστιασμένες) σε συγκεκριμένες ειδικότητες.. Τα στοιχεία σχετικά με την Ε.Ε.Κ αρθρώνουν μια απαραίτητη βάση για την επαναξιολόγηση των προγραμμάτων κατάρτισης.» (Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π., 2021, σελ. 41). Ταυτόχρονα, ο μη-ορθολογικός καταμερισμός αρμοδιοτήτων και πεδίων παρέμβασης μεταξύ διαφορετικών φορέων συνοδεύεται από μια πολυνομία που περιπλέκει την κατανόηση των δομών, συστατικών στοιχείων της μαθητείας και γενικότερα καθιστά το σύστημα δυσνόητο. Γενικότερα η εύρεση συγκεντρωτικών στοιχείων για το σύνολο της Ε.Ε.Κ. ή της μαθητείας συνιστά δύσκολο εγχείρημα ακόμα και για έναν μυημένο ερευνητή. Η πληροφορία είναι διάσπαρτη, συχνά μη -επικαιροποιημένη και στην πραγματικότητα πιο πολλά συγκεντρωτικά στοιχεία βρίσκει κανείς στους ιστότοπους των ινστιτούτων των κοινωνικών εταίρων. Όσο και αν φαίνεται δευτερεύον, η ελκυστικότητα του συστήματος εξαρτάται και από τη εύκολη για τους ενδιαφερόμενους πρόσβαση στην πληροφορία. Πύλιν σαν το <https://www.appintern.eu/greece/> ή το <https://dual.com.gr/> θα μπορούσαν να αποτελέσουν σημείο αναφοράς. Συνολικά, μια δομή όπως το BIBB στη Γερμανία θα βελτίωνε σαφώς την ποιότητα της Ε.Ε.Κ. ως προς το σκέλος της τακτικής παραγωγής και παρουσίας/ανάληψης ποσοτικών/ποιοτικών δεδομένων. Σκόπιμη θα ήταν και με στοιχεία τόσο συνολικά, όσο και ανά περιφέρεια, ηλικία, φύλο κλπ.

Ποιοτικός έλεγχος και Σ.Δ.Π. στην συνεχιζόμενη Ε.Ε.Κ.

Στη Γερμανία, σε ομοσπονδιακό επίπεδο, η Σ.Ε.Κ. ρυθμίζεται από το κράτος σε μικρότερο βαθμό απ' ό,τι άλλοι τομείς της Ε.Ε.Κ. και οι δραστηριότητες του κράτους περιορίζονται, ως επί το πλείστο, στη θέσπιση γενικών

αρχών (που απορρέουν από τον BBiG και τον HwO), και στην έκδοση κανονισμών σχετικά με την οργάνωση και τη χρηματοδότηση τους κάτι το οποίο σχετίζεται ως ένα βαθμό με την ύπαρξη πολλών και πολύ διαφορετικών τύπων παρόχων Σ.Ε.Κ. (Γ- συνεχιζόμενης εκπαίδευσης/εκπαίδευσης ενηλίκων). Στην Ελλάδα, από την άλλη, μόλις τα τελευταία χρόνια έχει αρχίσει να αναπτύσσεται ένας προβληματισμός και να διαμορφώνονται εργαλεία διασφάλισης της ποιότητας. Το έργο που υλοποιήθηκε από τον Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. σε συνεργασία με τον Ο.Ο.Σ.Α. και την Ε.Ε. για την «Υποστήριξη στον σχεδιασμό ενός εθνικού πλαισίου για τη διασφάλιση της ποιότητας

της μη τυπικής εκπαίδευσης και την αξιολόγηση και επικύρωση της πρότερης μάθησης», αλλά και τα Προγράμματα «Νέας Γενιάς» της Δ.ΥΠ.Α. εμπεριέχουν προβλέψεις για την ποιοτική αναβάθμιση και τον έλεγχο ποιότητας των προγραμμάτων Σ.Ε.Κ.. Η συσχέτιση των χρηματοδοτήσεων προς τους παρόχους με την υποχρεωτικότητα ύπαρξης ενός Σ.Δ.Π. και «Σήματος ποιότητας» συνιστά αναμφίβοτα ένα πρώτο βήμα προς αυτή την κατεύθυνση. Εξίσου σημαντική θα ήταν η ύπαρξη μιας πλατφόρμας (monitor) παρακολούθησης της Σ.Ε.Κ., καθώς και η ύπαρξη τακτικών ετήσιων εκθέσεων για την Σ.Ε.Κ..



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο



Επιχειρηματικότητα και (επαγγελματική) εκπαίδευση και
κατάρτιση: Ελλάδα-Γερμανία

1. Ελλάδα

1.1. Η Επιχειρηματική Εκπαίδευση και η επιχειρηματικότητα στα σχολεία

Όπως αναφέρεται σε κείμενα του ΙΝ.Ε. Γ.Σ.Ε.Ε. και του Σ.Ε.Β., στην Ελλάδα, η εισαγωγή προγραμμάτων επιχειρηματικής εκπαίδευσης στο σχολείο ξεκίνησε σχετικά πρόσφατα, αποσπασματικά και σε εθελοντική βάση, αφού απουσιάζει ένας ολοκληρωμένος εθνικός σχεδιασμός για την προώθησή της. Δεν υπάρχουν επίσημα σχολικά συγγράμματα που να σχετίζονται με τη διδασκαλία της επιχειρηματικότητας, ενώ διάσπαρτες οικονομικές και επιχειρηματικές έννοιες περιλαμβάνονται σε σχολικά εγχειρίδια της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Επιπροσθέτως, οι όποιες πρωτοβουλίες και δράσεις υλοποιούνται, κατά κανόνα, στο περιθώριο του επίσημου αναλυτικού προγράμματος, με τη συνδρομή μη-κερδοσκοπικών οργανισμών, όπως το Σ.Ε.Ν./ JA Greece ή η Envolve Entrepreneurship και εξαρτώνται εν πολλοίς από τον ενθουσιασμό, την πρωτοβουλία και τη διάθεση συμμετοχής εκπαιδευτικών και μαθητών¹⁴¹.

Ιστορικά κάποιες πρωτοβουλίες προς αυτή την κατεύθυνση είναι οι εξής:

- Το 1985 με νόμο προωθείται η ίδρυση σχολικών συνεταιρισμών στο πλαίσιο του μαθήματος Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Σ.Ε.Π.).

- Τη δεκαετία του 2000 εισάγονται πιο συστηματικά ευρωπαϊκά χρηματοδοτούμενα Προγράμματα Επιχειρηματικής Εκπαίδευσης στη δημόσια εκπαίδευση. Ενδεικτικά το Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο σε συνεργασία με τη Σιβιτανίδειο Σχολή: παρείχαν σε μαθητές Τεχνικών Επαγγελματικών Εκπαιδευτηρίων (Τ.Ε.Ε.) και Επαγγελματικών Λυκείων (ΕΠΑ.Λ.), το πιλοτικό «Πρόγραμμα επισκέψεων σε επιχειρήσεις και επαγγελματικούς ή επιστημονικούς φορείς»· υλοποίησαν το πρόγραμμα «Δημιουργία Εικονικών

Επιχειρήσεων» στα Τ.Ε.Ε. της χώρας, όπου συμμετείχαν πάνω από 31.000 μαθητές, οι οποίοι δημιούργησαν περίπου 2.000 εικονικές επιχειρήσεις.

- Τη δεκαετία του 2000, ο Σ.Ε.Β. εγκαινίασε το πιλοτικό πρόγραμμα «Επιχειρηματικότητα Νέων» [σε συνεργασία με το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο (2001)] και ίδρυσε το μορφωτικό Σωματείο Επιχειρηματικότητας Νέων/ Junior Achievement Greece (Σ.Ε.Ν./JA) [σε συνεργασία με τον αντίστοιχο διεθνή οργανισμό (2005)].

- Το 2005 το Υ.ΠΑΙ.Θ.Α. εισήγαγε τη σχολική δραστηριότητα «Οικονομία - Επιχειρηματικότητα» στα Ενιαία Λύκεια και στα Τ.Ε.Ε. και τη σχολική δραστηριότητα «Οικονομία και Εγώ» στα Γυμνάσια.

- Το 2020, στο υποχρεωτικό πρόγραμμα των νηπιαγωγείων, των δημοτικών και των γυμνασίων εισήχθη πιλοτικά Εργαστήριο δεξιοτήτων¹⁴² μέσω της επιχειρηματικότητας και της καινοτομίας (στον άξονα «Δημιουργώ και Καινοτομώ-Δημιουργική Σκέψη και Πρωτοβουλία»), αναπτύχθηκε σχετικό υποστηρικτικό υλικό¹⁴³ και υλοποιήθηκαν προγράμματα επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών.

Σύμφωνα με μικρής εμβέλειας έρευνα γνώμης του Σ.Ε.Β. (2019) σε εκπαιδευτικούς που υλοποίησαν το πρόγραμμα «Εικονική Επιχείρηση» του Σ.Ε.Ν./JA Greece, τα οφέλη της επιχειρηματικής εκπαίδευσης είναι πολλαπλά για τους μαθητές (Figure 1), αν και επισημαίνονται εμπόδια και προβλήματα (απουσία εθνικής στρατηγικής για την ένταξη της επιχειρηματικής εκπαίδευσης στο αναλυτικό πρόγραμμα, υφιστάμενη νοοτροπία απέναντι στην έννοια της επιχειρηματικότητας, κουλτούρα του σχολείου, οργανωτικά ζητήματα) (Figure 2).

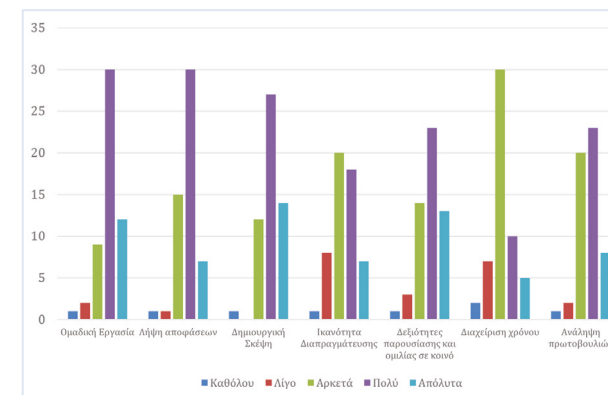


Figure 1

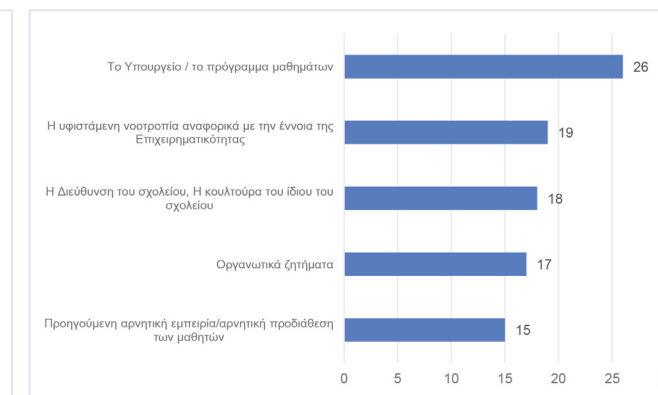


Figure 2

Πηγή: https://sev.org.gr/Uploads/Documents/53244/SR_Epixeirimatiki_Ekpaidevsi_Draft_FINAL.pdf σελ. 16-17

1.2. Καλές πρακτικές στο πεδίο της «επιχειρηματικής εκπαίδευσης»

1.2.1. Ι.Ε.Π.: Έργο «Επιμόρφωση εκπαιδευτικών/εκπαιδευτών σε θέματα μαθητείας»: Θεματική ενότητα (Θ.Ε.) για την επιχειρηματικότητα¹⁴⁴

Το χρηματοδοτούμενο επιμορφωτικό πρόγραμμα του Ι.Ε.Π. που υλοποιήθηκε κατά την περίοδο 2017-2019 απευθύνονταν σε εκπαιδευτικούς τεχνικών ειδικοτήτων Δευτεροβάθμιας Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, καθώς και εκπαιδευτές των Δ.Ι.Ε.Κ. - οι οποίοι στην πλειονότητά τους διέθεταν σημαντική εκπαιδευτική-διδασκτική εμπειρία στα ΕΠΑ.Λ./Ι.Ε.Κ.. Στόχος της συγκεκριμένης Θ.Ε., ήταν η ενίσχυση και η υποστήριξη του ενεργού ρόλου των εκπαιδευτών/τριών στο πλαίσιο υλοποίησης του θεσμού της μαθητείας, με την επικαιροποίηση – αναβάθμιση των γνώσεων τους σε θέματα σχετικά με την επιχειρηματικότητα. Σε αυτό το πλαίσιο σχεδιάστηκε εκπαιδευτικό υλικό σε μια σειρά από

βασικές ενότητες σχετικά με την επιχειρηματικότητα: έννοια της επιχειρηματικότητας και συσχέτισή της με την οικονομική ανάπτυξη και την απασχόληση· τρόποι γέννησης και αποτίμησης επιχειρηματικών ιδεών, ρόλος της έρευνας αγοράς· διαδικασία επιχειρηματικού σχεδιασμού· νομικές μορφές επιχειρήσεων και διαδικασία επιλογής τόπου εγκατάστασης· βασικές αρχές για τη λειτουργία των επιχειρήσεων, τη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού και το μάρκετινγκ· διαδικασία χρηματοοικονομικού σχεδιασμού των επιχειρήσεων· παραδείγματα χρηματοοικονομικού σχεδιασμού· ανάλυση κόστους-όγκου-οφέλους και μέθοδοι αποτίμησης επιχειρηματικής επένδυσης.

1.2.2. Έργο “Develop National Networks of Adult Education Providers in the field of Entrepreneurship” (ENTRnet), με συγχρηματοδότηση του ERASMUS+ Key Action

Σκοπός του ENTRnet (2020-2023) ήταν να υποστηρίξει την ανάπτυξη νέων Εθνικών Δικτύων Παρόχων Εκπαίδευσης Ενηλίκων, στην Ελλάδα, την Ιταλία, το Βέλγιο και τη Ρουμανία. Συντονιστής του προγράμματος ήταν το Ι.Μ.Ε. Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε. Στην Ελλάδα, εταίροι του προγράμματος ήταν η Δ.ΥΠ.Α και ο Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.. Στόχοι του προγράμματος: η βελτίωση της ικανότητας των παρόχων Εκπαίδευσης Ενηλίκων να παρέχουν υψηλής ποιότητας επιχειρηματική εκπαίδευση· η ενίσχυση της ευρωπαϊκής

συνεργασίας στον τομέα της επιχειρηματικότητας· η αξιοποίηση του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Επιχειρηματικών Ικανοτήτων (EntreComp) στην επιχειρηματική εκπαίδευση ενηλίκων· και η προώθηση των πολιτικών της Ε.Ε. στον τομέα της εκπαίδευσης ενηλίκων και της επιχειρηματικότητας. Επιπλέον παραγόμενο αποτέλεσμα του προγράμματος ήταν η ανάπτυξη και λειτουργία του διαδικτυακού τόπου (internet site) του έργου καθώς και μιας πολύγλωσσας πλατφόρμας

ηλεκτρονικής δικτύωσης και ηλεκτρονικής μάθησης για την επιχειρηματικότητα (<https://www.learn.entrnet.eu/>) σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Στο πλαίσιο του προγράμματος, αναπτύσσονται αναπτύχθηκαν έξι (6) πολύγλωσσα (Ελληνικά, Φλαμανδικά, Ιταλικά και Ρουμανικά) σύντομα μαθήματα ασύγχρονης ηλεκτρονικής αυτο-κατευθυνόμενης μάθησης στον τομέα της επιχειρηματικότητας, παρέχοντας αλληλεπιδραστικούς ανοικτούς εκπαιδευτικούς πόρους για τη βελτίωση της κατάρτισης, με βάση το πλαίσιο EntreComp, σε νέους ενήλικες και ιδίως σε εκπαιδευτικούς και εκπαιδευτές

1.2.3. Δράσεις του Σ.Ε.Β.: εκπαιδευτικά προγράμματα του Σ.Ε.Ν./JA Greece G Οδηγός επιχειρηματικής εκπαίδευσης

Το Υ.ΠΑΙ.Θ.Α. έχει αναπτύξει συνεργασία με το Σ.Ε.Ν./JA Greece, για την υλοποίηση προγραμμάτων επιχειρηματικότητας στα σχολεία. Τα εκπαιδευτικά προγράμματα του Σ.Ε.Ν./JA Greece είναι εγκεκριμένα από το Υ.ΠΑΙ.Θ.Α., χρησιμοποιούν βιωματικές μεθόδους

Ε.Ε.Κ.. Τα μαθήματα, σε αρθρωτή διάταξη, εστιάζουν σε έξι διαστάσεις της σύγχρονης επιχειρηματικότητας: ψηφιακή, ενδοεπιχειρηματικότητα, «πράσινη», νέα, καινοτομική και συνεταιριστική. Μέσω της ανοικτής πλατφόρμας οι εκπαιδευτικοί και εκπαιδευτές Ε.Ε.Κ. ενθαρρύνονται να εμπλουτίσουν τις γνώσεις και δεξιότητές τους, σε σχέση με σύγχρονες προσεγγίσεις της επιχειρηματικότητας, ώστε να βοηθήσουν τους καταρτιζόμενους, με τη σειρά τους, να αναπτύξουν επιχειρηματική νοοτροπία και δράση.

μάθησης και υλοποιούνται στο πλαίσιο του θεσμού του σχολικού συνεταιρισμού, για την καλλιέργεια επιχειρηματικών δεξιοτήτων των μαθητών και απευθύνονται σε μαθητές όλων των βαθμίδων.

Πίνακας 1

Προγράμματα του Σ.Ε.Ν./JA Greece για μαθητές δευτεροβάθμιας			
Πρόγραμμα	Περιγραφή	Ομάδα-στόχος	Μαθησιακοί στόχοι
Η δική μου επιχείρηση	Ομαδικά project 1½ - 2 μηνών →μαθητές εξοικειώνονται με βασικά στάδια δημιουργίας επιχείρησης G κρίσιμα επιχειρηματικά χαρακτηριστικά.	Μαθητές Γυμνασίου	- Κατανόηση βασικών επιχειρηματικών εννοιών - Καλλιέργεια ήπιων δεξιοτήτων
Διαγωνισμός Κοινωνικής Καινοτομίας	- Διαδραστικό, διαδικτυακό πρόγραμμα → κοινωνική επιχειρηματικότητα. - Μαθητικές ομάδες προτείνουν επιχειρηματική λύση για σύγχρονο κοινωνικό πρόβλημα. - Καλύτερες συμμετέχουν σε πανελλήνιο διαγωνισμό G νικήτρια ομάδα εκπροσωπεί την Ελλάδα στον παγκόσμιο διαγωνισμό.	Μαθητές Γυμνασίου/Λυκείου	- Αρχές κοινωνικού επιχειρείν - Καλλιέργεια ψηφιακών, κοινωνικών G επαγγελματικών δεξιοτήτων - Ανάπτυξη κοινωνικά υπεύθυνης συμπεριφοράς
Στη Σκιά ενός Στελέχους» (Job Shadow)	- Επίσκεψη μαθητών σε εργασιακό περιβάλλον- επιχείρηση - Επιχειρηματικά στελέχη περιγράφουν λειτουργίες/καθημερινές δραστηριότητες επιχείρησης G μεταφέρουν προσωπικές εκπαιδευτικές/ επαγγελματικές εμπειρίες	Μαθητές Γυμνασίου - Λυκείου Αθήνας και Θεσσαλονίκης	Υποστήριξη μαθητών → διαδικασία αναζήτησης προσωπικής εκπαιδευτικής G επαγγελματικής διαδρομής

Εικονική Επιχείρηση	- Βιωματικό εκπαιδευτικό πρόγραμμα - Υλοποιείται με την έγκριση του ΥΠΑΙΘ και τη συνδρομή εθελοντή-στελέχους επιχείρησης και διαρκεί ολόκληρη τη σχολική χρονιά - Μαθητές ανακαλύπτουν όλες τις πτυχές ίδρυσης και λειτουργίας μιας επιχείρησης, αναλαμβάνοντας αντίστοιχους ρόλους στη δική τους εικονική επιχείρηση	Μαθητές Γυμνασίου/Λυκείου	- Κατανόηση βασικών επιχειρηματικών εννοιών και λειτουργιών - Καλλιέργεια ήπιων δεξιοτήτων
Entrepreneurial Skills Pass (ESP)	Πιστοποιητικό επιχειρηματικών δεξιοτήτων. Εντάσσεται στην ευρωπαϊκή εκστρατεία για την προώθηση της Επιχειρηματικής Εκπαίδευσης	Μαθητές Γυμνασίου - Λυκείου που ολοκλήρωσαν Πρόγραμμα «Εικονική Επιχείρηση»	Πιστοποίηση βασικών επιχειρηματικών δεξιοτήτων

Πηγή: https://sev.org.gr/Uploads/Documents/53244/SR_Epixeirimatiki_Ekpaidevsi_Draft_FINAL.pdf σελ. 14

Στο πλαίσιο των πρωτοβουλιών και ως έμπρακτη υποστήριξη στην ανάπτυξη προγραμμάτων επιχειρηματικής εκπαίδευσης, ο Σ.Ε.Β. εξέδωσε το 2020:

- έναν «Πρακτικό Οδηγό Επιχειρηματικής Εκπαίδευσης για εκπαιδευτικούς και στελέχη επιχειρήσεων»¹⁴⁵: σκοπός του είναι η ανάδειξη κρίσιμων διαστάσεων της Επιχειρηματικής Εκπαίδευσης και η ευαισθητοποίηση των δυνητικά ενδιαφερόμενων (εκπαιδευτικοί, γονείς, μαθητές, σχολεία, επιχειρήσεις, Πολιτεία). Ακόμη παρέχει χρήσιμες συμβουλές για την οργάνωση και την

υλοποίηση αντίστοιχων δραστηριοτήτων στα σχολεία.

- ένα έντυπο «Δεξιότητες επιχειρηματικότητας και εκπαιδευτική πρακτική. Ιδέες και κατευθύνσεις για μικρότερες και μεγαλύτερες παρεμβάσεις στο πεδίο της επιχειρηματικής εκπαίδευσης»¹⁴⁶: απευθύνεται σε κάθε εκπαιδευτικό που επιθυμεί να εξοικειώσει τους μαθητές του με την έννοια του επιχειρείν, ανεξάρτητα από την ειδικότητά του ή το μάθημα που διδάσκει, μέσα από ένα φάσμα δραστηριοτήτων, διαβαθμισμένης δυσκολίας και απαιτήσεων.

1.2.4. Έργο ETHICSBOARD

Το ευρωπαϊκό έργο ETHICSBOARD¹⁴⁷ αποσκοπούσε στη διδασκαλία αρχών ηθικής και βιώσιμης επιχειρηματικότητας σε σχολεία και τις σχετικές τους κοινότητες. Οι επτά βασικοί στόχοι του έργου περιλάμβαναν την προώθηση της εκπαίδευσης για την επιχειρηματικότητα, την ανάπτυξη δεξιοτήτων επιχειρηματικότητας, τη δημιουργία πορτοφολίων Ηθικής και Επιχειρηματικότητας, τη δημιουργία καινοτόμων εκπαιδευτικών λύσεων σχετικά με την Ηθική και την Επιχειρηματικότητα, τη βελτίωση της συνεργασίας μεταξύ σχολείων και συλλόγων γονέων, τη μεταφορά των οφελών από τη διδασκαλία της ηθικής στους πολίτες της Ευρώπης και την ανάπτυξη κριτικής

σκέψης, δημιουργικότητας, ηθικής και δεξιοτήτων για τη ζωή. Από πλευράς Ελλάδας, συμμετείχαν το Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο της Αθήνας, τα Πειραματικά Σχολεία του Μαρασλείου και εμπλέκονταν άμεσα δύο πειραματικά σχολεία του Πανεπιστημίου της Αθήνας. Τα διάφορα αποτελέσματα του έργου περιλάμβαναν εκπαιδευτικό πρόγραμμα σχετικά με την ηθική και την επιχειρηματικότητα, πορτοφόλια ηθικής και επιχειρηματικότητας, διαδικτυακά μαθήματα, εγχειρίδιο έργου, συστάσεις πολιτικής για τη διδασκαλία ηθικής και επιχειρηματικότητας στη σχολική εκπαίδευση και παρατηρητήριο για την ηθική και την επιχειρηματικότητα στη σχολική εκπαίδευση.

1.2.5. Envolve Entrepreneurship

Η Envolve Entrepreneurship είναι ένας οργανισμός υποστήριξης της επιχειρηματικότητας που ιδρύθηκε το 2012. Ο οργανισμός υποστηρίζει τους ανθρώπους πίσω από τις επιχειρηματικές ιδέες και προωθεί την καινοτομία μέσα από ένα ανοιχτό οικοσύστημα, που βασίζεται στις συνέργειες, τη διαφάνεια και την εξωστρέφεια. Μεταξύ άλλων, παρέχεται επιχειρηματική εκπαίδευση δια μέσου του θεσμού «Ελληνικό Βραβείο Επιχειρηματικότητας Α.Μ.Κ.Ε.» με το πρόγραμμα «Ανακαλύπτοντας και αναδεικνύοντας τα χαρακτηριστικά του νέου επιχειρηματία»¹⁴⁸. Το πρόγραμμα έχει ξεκινήσει ως εγκεκριμένο εκπαιδευτικό πρόγραμμα από το Υ.ΠΑΙ.Θ.Α. και το Ι.Ε.Π. και προσέληκε το ενδιαφέρον 61 σχολείων Γυμνασίων και

Λυκείων σε όλη την επικράτεια τα σχολικά έτη 2020-2021 και 2021-2022¹⁴⁹. Μέσω του προγράμματος, οι μαθητές/τριες γνωρίζουν την επιχειρηματικότητα και τη συνδέουν με την εφευρετικότητα, την καινοτομία και την τεχνολογία, ενώ έχουν τη δυνατότητα να δημιουργήσουν ένα δικό τους εγχείρημα με εργαλεία και εκπαιδευτικό υλικό, που έχει σχεδιαστεί από το Envolve Entrepreneurship. Μέσω αυτού, οι μαθητές/τριες καλλιεργούν τις δεξιότητες επικοινωνίας, συνεργασίας, αποτελεσματικής διαχείρισης χρόνου, συλλογής-αξιολόγησης πληροφοριών και παρουσίασης. Στο πλαίσιο των δράσεων της Envolve διοργανώνεται και Μαθητικός Διαγωνισμός Επιχειρηματικότητας Νέων με Προσανατολισμό στην Αειφόρο Ανάπτυξη¹⁵⁰.

1.3. Θέσεις των κοινωνικών εταίρων

Όπως αναφέρεται σε κείμενο του ΙΝ.Ε. Γ.Σ.Ε.Ε.¹⁵¹, τα συνδικάτα αντιλαμβάνονται την επιχειρηματικότητα ως μία ευρύτερη και πολυεπίπεδη έννοια, που αναφέρεται στην ικανότητα των ατόμων να σκέφτονται δημιουργικά και φιλόδοξα, να αναγνωρίζουν ευκαιρίες που παράγουν αξία και να μετατρέπουν καινοτόμες ιδέες σε πράξη. Σε καμία περίπτωση δεν αφορά αποκλειστικά την ίδρυση και λειτουργία επιχειρήσεων και δεν περιορίζεται στο ρόλο του επιχειρηματία. Τουναντίον, αφορά το σύνολο των εργαζόμενων και των στελεχών στις επιχειρήσεις και των δεξιοτήτων τους. Επισημαίνουν, ακόμη, την

ανάγκη να εμπεριέχει η σύγχρονη επιχειρηματικότητα, έννοιες κοινωνικές, υπεύθυνες, πράσινες και βιώσιμες, ως βασικές της διαστάσεις. Προτείνεται, ακόμη, μια ολοκληρωμένη εθνική στρατηγική για την ένταξη και αποτελεσματική ενσωμάτωση της επιχειρηματικής εκπαίδευσης στην Ε.Ε.Κ., στη βάση μιας ευρείας συναίνεσης και συνεργασίας μεταξύ πολιτείας και κοινωνικών εταίρων, όπου θα καθορίζονται σαφώς: ο ρόλος, το πεδίο δραστηριοποίησης, οι αρμοδιότητες και ο τρόπος δράσης τους.

Πίνακας 2

Προτάσεις ΙΝ.Ε. Γ.Σ.Ε.Ε. (συνδικάτων) για επιχειρηματική εκπαίδευση στο πλαίσιο της Ε.Ε.Κ.	
Εκπαιδευτική διαδικασία	- Επιμόρφωση εκπαιδευτικών στη επιχειρηματική εκπαίδευση - Εμπλουτισμός Οδηγών Κατάρτισης με προσθήκη οριζόντιας μαθησιακής ενότητας για επιχειρηματικότητα σε όλες τις ειδικότητες ως διεπιστημονικό μάθημα/συγγραφή του αντίστοιχου εκπαιδευτικού υλικού
Διάχυση πληροφορίας	- Δημιουργία πλατφόρμας σύγχρονου ψηφιακού εκπαιδευτικού υλικού, λογισμικού & αποθετηρίου επιτευγμάτων σπουδαστών (επιχειρηματικά project, εικονικές επιχειρήσεις, κ.ά.) - Διάχυση και κοινοποίηση μέσω εκπαιδευτικών ιστοχώρων, κοινωνικών δικτύων και επιχειρηματικών ημερίδων επιτευγμάτων σπουδαστών
Δίκτυα συνεργασίας & συμπράξεις	- Συμμετοχή σε δίκτυα συνεργασίας με φορείς – τοπικής/εθνικής/ευρωπαϊκής εμβέλειας-προώθησης της νεανικής επιχειρηματικότητας (π.χ. ENTRnet, EntreComp-) - Συμπράξεις μεταξύ δομών Ε.Ε.Κ. για ανταλλαγή εμπειριών/ιδεών
Συμβολή επιχειρήσεων	- Παρακολούθηση επιχειρηματιών την ώρα της εργασίας (Job Shadowing) - Θέσπιση θεσμού εθελοντή επιχειρηματία-μέντορα

Βελτίωση σύνδεσης με αγορά εργασίας	- Ανάπτυξη Μηχανισμού διάγνωσης και πρόβλεψης αναγκών αγοράς εργασίας για συνεχή επικαιροποίηση δεδομένων (οικονομία, αγορά εργασίας, ανάπτυξη, εκπαίδευση, κ.ο.κ) - Υπηρεσίες πληροφόρησης/συμβουλευτικής σταδιοδρομίας για σπουδαστές δομών Ε.Ε.Κ - Υλοποίηση workshops με θεματικές που συμβάλλουν στην ανάπτυξη δεξιοτήτων - Προσαρμογή προγραμμάτων/εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων σε ανάγκες περιφερειακών αγορών εργασίας
Άλλες δραστηριότητες	- Συμμετοχή σε κλαδικές εκθέσεις/επιχειρηματικά συνέδρια/διαλέξεις & ημερίδες επιμελητηρίων - Διαγωνισμοί εικονικής επιχειρηματικότητας ή/και καινοτόμων project - Επισκέψεις σε κέντρα καινοτομίας, «πράσινες» επιχειρήσεις - Διοργάνωση ενημερωτικών ημερίδες για προγράμματα νέων επιχειρηματιών

Πηγή: Επιχειρηματικότητα στην Ε.Ε.Κ. στην Ελλάδα -Δραστηριότητες, Προοπτικές και Οράματα των Ελληνικών Συνδικάτων (ΙΝ.Ε. Γ.Σ.Ε.Ε., 2023)

Για τον Σ.Ε.Β., η Επιχειρηματική Εκπαίδευση «... ξεπερνάει την πεπερασμένη αντίληψη πως αφορά σε γνώσεις οργάνωσης και διοίκησης επιχειρήσεων και στοχεύει στην ανάπτυξη δεξιοτήτων και ικανοτήτων, όπως η διορατικότητα, η δημιουργική σκέψη, η επίλυση προβλημάτων, η υπευθυνότητα και η πρωτοβουλία, που είναι κρίσιμα εφόδια σε όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής και κοινωνικής ζωής. Αφορά σε όλες τις ηλικίες και τις βαθμίδες εκπαίδευσης αλλά, η πρώιμη νεαρή ηλικία αναγνωρίζεται, σύμφωνα με σύγχρονες μελέτες [...] ως η πλέον κατάλληλη για την αφομοίωση της γνώσης και την πλήρη ανάπτυξη των επιχειρηματικών δεξιοτήτων». Η ένταξη της επιχειρηματικότητας και

της καινοτομίας, ως διακριτού θεματικού κύκλου, στα εργαστήρια δεξιοτήτων που εντάσσονται πιλοτικά στο υποχρεωτικό πρόγραμμα νηπιαγωγείων, δημοτικών και γυμνασίων, συνιστά, σύμφωνα με τον Σ.Ε.Β., ένα θετικό βήμα, η αποτελεσματικότητα του οποίου θα κριθεί σε βάθος χρόνου. Η εργοδοτική οργάνωση προτείνει πολυπλευρές παρεμβάσεις, με την συνδρομή του Υ.ΠΑΙ.Θ.Α., της εκπαιδευτικής και επιχειρηματικής κοινότητας, που θα συνίστανται σε: έναν ολοκληρωμένο σχεδιασμό, μια στιβαρή οργάνωση και το συντονισμό μεταξύ των εμπλεκόμενων, την έμπρακτη υποστήριξη σχολείων και εκπαιδευτικών και τη διαρκή παρακολούθηση και αποτίμηση της προσπάθειας¹⁵².

Πίνακας 3

Προτάσεις Σ.Ε.Β. για επιχειρηματική εκπαίδευση στα σχολεία	
Υ.ΠΑΙ.Θ.Α.	- Διαμόρφωση ολοκληρωμένου εθνικής στρατηγικής → προώθηση Επιχειρηματικής Εκπαίδευσης, σε όλο το φάσμα εκπαιδευτικού συστήματος - Ανάπτυξη συνεργειών με τοπικούς φορείς/επιχειρήσεις, σταδιακή κλιμάκωση παρεχόμενης εκπαίδευσης από βαθμίδα σε βαθμίδα & ενδυνάμωση εκπαιδευτικών - Επιμόρφωση εκπαιδευτικών με έμφαση σε σύγχρονες διδακτικές μεθόδους - Σχεδιασμός εκπαιδευτικού υλικού για Επιχειρηματική Εκπαίδευση - Μηχανισμός παρακολούθησης/αξιολόγησης Επιχειρηματικής Εκπαίδευσης - Πλαίσιο κινήτρων → ενίσχυση συμμετοχής εκπαιδευτικών στην Επιχειρηματική Εκπαίδευση - Ενημέρωση /ευαισθητοποίηση κοινού για τα οφέλη της επιχειρηματικότητας
Σχολεία	- Έμπρακτη προώθηση Επιχειρηματικής Εκπαίδευσης, εντός/εκτός αναλυτικού προγράμματος & ευαισθητοποίηση των Συλλόγων Γονέων & Κηδεμόνων για την αξία και τα οφέλη της - Προσφορά περισσότερων βιωματικών εμπειριών σε σχέση με την επιχειρηματικότητα (μαθητικοί διαγωνισμοί, εικονικές επιχειρήσεις, job shadowing κλπ.) στο πλαίσιο του σχολικού προγράμματος - Δικτύωση εκπαιδευτικών, αναζήτηση υποστήριξης και αξιοποίηση ευκαιριών επιμόρφωσης - Υποστηρικτική στάση διοίκησης σχολείου προς εκπαιδευτικούς που επιθυμούν να εντάξουν αντίστοιχες δραστηριότητες στη σχολική καθημερινότητα

Επιχειρήσεις

- Ενίσχυση εξωστρέφειας επιχειρήσεων & άνοιγμα στην εκπαιδευτική κοινότητα (π.χ. μέσω υποδοχής μαθητών στις εγκαταστάσεις τους, διοργάνωσης δραστηριοτήτων job shadowing, επισκέψεων επιχειρηματικών στελεχών σε σχολεία, mentoring κ.ά.)
- Ενθάρρυνση συμμετοχής στελεχών επιχειρήσεων σε προγράμματα Επιχειρηματικής Εκπαίδευσης στα σχολεία (εθελοντές – μέντορα)
- Παροχή υποστήριξης σε σχολικές μονάδες

Πηγή: https://sev.org.gr/Uploads/Documents/53244/SR_Epixeirimatiki_Ekpaidevsi_Draft_FINAL.pdf σελ. 20

2. Γερμανία

2.1. Η Επιχειρηματική Εκπαίδευση και η επιχειρηματικότητα στα σχολεία¹⁵³

Το γερμανικό εκπαιδευτικό σύστημα προωθεί τις επιχειρηματικές δεξιότητες των νέων μέσω ποικίλων προγραμμάτων και πρωτοβουλιών και με την υποστήριξη του ιδιωτικού τομέα, ενώ η επιχειρηματική εκπαίδευση λαμβάνει χώρα σε όλο το φάσμα του εκπαιδευτικού συστήματος και τις δομές εκπαίδευσης (τόσο της γενικής, όσο και της επαγγελματικής). Τα σχετικά προγράμματα δεν αφορούν μόνο την μαθητική/σπουδαστική κοινότητα, αλλά και το διδακτικό προσωπικό, που είναι υπεύθυνο για την ανάπτυξη αυτών των δεξιοτήτων και ικανοτήτων. Η επιχειρηματική εκπαίδευση στις επιχειρήσεις και την επιχειρηματικότητα διδάσκεται επίσης σε σχολικά έργα ή προγράμματα και διαγωνισμούς, που λαμβάνουν χώρα στο περιθώριο του επίσημου αναλυτικού προγράμματος. Λόγω, βεβαίως, των νομοθετικών εξουσιών των ομοσπονδιακών κρατιδίων στον τομέα της εκπαίδευσης, υπάρχουν σημαντικές διαφοροποιήσεις από κρατίδιο σε κρατίδιο. Σύμφωνα με έρευνα για λογαριασμό του BMWK (2018)¹⁵⁴, αν και στην πλειονότητα των κρατιδίων προάγεται η επιχειρηματική εκπαίδευση στα σχολεία, υπάρχουν διαφορές ως προς τον βαθμό ενεργοποίησης ή ως προς την ύπαρξη συνεκτικής στρατηγικής. Γενικότερα πάντως διαφαίνεται, ότι η επιχειρηματική εκπαίδευση εντάσσεται περισσότερο στο πεδίο της οικονομικής, παρά της εκπαιδευτικής πολιτικής. Σε 8 από τα 14 κρατίδια, οι σχετικές δράσεις ομαδοποιούνται κεντρικά σε μια πρωτοβουλία, ενώ σε 6 από αυτά υπάρχει μια μόνιμη ομάδα εργασίας. Εντούτοις, σύμφωνα με το Global Entrepreneurship Monitor δεν υπάρχει ένα ευνοϊκό σχολικό πλαίσιο για τη δημιουργία σχολικών επιχειρήσεων, με τη Γερμανία να καταλαμβάνει διαχρονικά την 25η θέση μεταξύ 35 χωρών υψηλού εισοδήματος¹⁵⁵.

Σε συμφωνία-πλαίσιο για τις επαγγελματικές σχολές (Rahmenvereinbarung über die Berufsschule)¹⁵⁶ του 2015 (τελευταία τροποποίηση το 2024), η μόνιμη διάσκεψη των υπουργών Παιδείας και Πολιτισμού των ομόσπονδων κρατών (Kultusministerkonferenz) όρισε, ότι οι επαγγελματικές σχολές θα πρέπει να παρέχουν επισκόπηση των προοπτικών εκπαίδευσης και εξέλιξης της σταδιοδρομίας, συμπεριλαμβανομένης της επιχειρηματικής αυτονομίας.

Αρκετές δράσεις αναπτύσσονται και από Υπουργεία. Το BMBF χρηματοδοτεί τον εθνικό διαγωνισμό Youth Start-Ups (Jugend gründet) για μαθητές και μαθητεύμενους, οι οποίοι καλούνται να αναπτύξουν ένα επιχειρηματικό σχέδιο και να διευθύνουν επιτυχώς την προσομοιωμένη επιχείρηση. Και το BMWK προωθεί μια σειρά από προγράμματα για την ανάπτυξη των επιχειρηματικών δεξιοτήτων της μαθητικής κοινότητας (π.χ. «Επιχειρηματικό πνεύμα στα σχολεία», τα προγράμματα JUNIOR)¹⁵⁷.

Η επιχειρηματική εκπαίδευση στις επιχειρήσεις και την επιχειρηματικότητα διδάσκεται επίσης σε σχολικά έργα ή προγράμματα και διαγωνισμούς, που λαμβάνουν χώρα στο περιθώριο του επίσημου αναλυτικού προγράμματος, στο πλαίσιο συνεργασιών με εταίρους εκτός σχολείου, για παράδειγμα με επιχειρήσεις, ενώσεις νέων ή δημόσιες αρχές. Ακόμη, πολυάριθμοι φορείς (π.χ. ινστιτούτα κατάρτισης εκπαιδευτικών, ινστιτούτα κατάρτισης των εργοδοτικών οργανώσεων) στα ομοσπονδιακά κρατίδια προσφέρουν μαθήματα για την επιχειρηματική εκπαίδευση σε εκπαιδευτικούς, σε γενικά και επαγγελματικά σχολεία, σε εκπαιδευτές επαγγελματικής εκπαίδευσης, κλπ.

2.2. Καλές πρακτικές στο πεδίο της «επιχειρηματικής εκπαίδευσης»

2.2.1. Η πρωτοβουλία «Επιχειρηματικό πνεύμα στα σχολεία» (Unternehmergeist in die Schulen)¹⁵⁸

Η πρωτοβουλία «Επιχειρηματικό πνεύμα στα σχολεία» δημιουργήθηκε από το BMWK με τη θεσμική υποστήριξη κυρίως οργανώσεων που εκπροσωπούν τα επιμελητήρια (Deutscher Industrie- und Handelskammertag- DIHK, Bundesverband der Freien Berufe -BFB, Zentralverband des Deutschen Handwerks-ZDH) και συνιστά μια «ομπρέλα» που αποτελείται από 42 επιμέρους έργα και πρωτοβουλίες¹⁵⁹ που αφορούν ένα ευρύ φάσμα δράσεων: κατάρτιση εκπαιδευτικών, project, μαθητικές εταιρίες, παιχνίδια προσομοίωσης επιχειρήσεων, επιχειρηματική πρακτική άσκηση, προγράμματα διδασκαλίας, διαλέξεις, διαγωνισμούς, Ημέρες Επιχειρήσεων, κλπ. Προσφέρει υποστήριξη στους διευθυντές σχολείων και τους εκπαιδευτικούς στο έργο τους στον τομέα της επιχειρηματικής εκπαίδευσης, ενώ διαθέτει χρηστικές πληροφορίες για μαθητές σχολείου (για όλες τις ηλικιακές ομάδες και τους τύπους σχολείων).

Στο πλαίσιο της πρωτοβουλίας έχει δημιουργηθεί μια διαδικτυακή πύλη (https://www.unternehmergeist-macht-schule.de/DE/Startseite/home_node.html),

για να βοηθήσει τους καθηγητές να ενσωματώσουν τη θεωρία και την πρακτική των επιχειρήσεων στις τάξεις τους, με έναν ενθαρρυντικό τρόπο, η πύλη προσφέρει πληροφορίες σχετικά με έργα και σημεία επαφής, υλικό και διαδικτυακά μαθήματα κατάρτισης, καθώς και πρακτικά διδακτικά βοηθήματα. Οι πληροφορίες και το υλικό παρέχουν ιδέες για τη διδασκαλία στην τάξη και για σχέδια επιχειρηματικότητας. Ακόμη και οι ίδιοι οι μαθητές μπορούν να χρησιμοποιήσουν την πύλη μιας και διαθέτει ειδική ενότητα για τους νέους. Προσφέρει ειδικά προετοιμασμένες πληροφορίες, καθώς και, για παράδειγμα, το διαδικτυακό παιχνίδι επιχειρηματικότητας «Be Boss» και επιχειρηματικά σχέδια για μαθητές, ώστε να τους βοηθήσει να προσεγγίσουν επιχειρηματικά θέματα με διασκεδαστικό τρόπο. Η πρωτοβουλία δεν αποσκοπεί στο να κάνει όσο το δυνατόν περισσότερους μαθητές να αισθανθούν ότι οφείλουν να ιδρύσουν τη δική τους επιχείρηση στη μετέπειτα ζωή τους. Αντίθετα, ο στόχος είναι να προωθήσει τη δημιουργικότητα, την υπευθυνότητα, τις κοινωνικές δεξιότητες και την «μάθηση μέσω της πράξης» (Learning by doing).

2.2.2. Η πρωτοβουλία IW JUNIOR¹⁶⁰

Σε εθνικό επίπεδο, το JUNIOR υποστηρίζεται θεσμικά από το BMWK, το Γερμανικό Οικονομικό Ινστιτούτο, και άλλους φορείς. Στο επίκεντρο των δράσεων του βρίσκονται: η επιχειρηματική, οικονομική και χρηματοοικονομική εκπαίδευση· η διασύνδεση

επιχειρήσεων και σχολείων· η υποστήριξη των νέων στην επαγγελματική και προσωπική τους ανάπτυξη (στο πνεύμα του «Empowering Youth»). Οι δράσεις διακρίνονται σε τρεις κατηγορίες: μάθηση, δημιουργία και δικτύωση.

Η πρωτοβουλία IW JUNIOR

	Στόχοι	Προγράμματα
Μάθηση	- Μαθητές μέσα από εργαστήρια, διαλέξεις και webinars λαμβάνουν βασικές οικονομικές/ χρηματοοικονομικές γνώσεις & υποστηρίζονται στον καθορισμό στόχων για την πιθανή επαγγελματική σταδιοδρομία. - Ερχόμενοι σε άμεση επαφή με επιχειρηματικά στελέχη, μαθαίνουν ποιες δεξιότητες απαιτούνται για την εκάστοτε θέση εργασίας - Εκπαιδευτικοί: πρόσβαση σε δωρεάν υλικό που μπορούν να χρησιμοποιήσουν στην τάξη	- Πρόγραμμα επιχειρηματικής κατάρτισης «FIT FOR THE ECONOMY» - JUNIOR primo: διδακτικές ενότητες σε θέματα οικονομίας και κοινωνίας «Οικονομία και σχολείο»: διαδικτυακή πύλη για εκπαιδευτικούς - Ενότητα ηλεκτρονικής μάθησης διαχείρισης έργων (e-learning-Modul Projektmanagement) - Students go Circular - ενότητα e-learning για την κυκλική οικονομία
Δημιουργία	- Αφορά αυτοσχεδιασμό/συν-σχεδιασμό - Οι νέοι γίνονται επιχειρηματίες & δημιουργούν μια σχολική εταιρεία κατά τη διάρκεια της σχολικής φοίτησής → τους δίνει την ευκαιρία να περάσουν από όλες τις διαδικασίες που απαιτούνται για τη δημιουργία μιας εταιρείας - Ανάλογα με το πρόγραμμα και τη διάρκεια, αυτό περιλαμβάνει: σχεδιασμό/υλοποίηση προϊόντων/ υπηρεσιών & συμμετοχή σε διαγωνισμούς μέχρι και σε διεθνές επίπεδο	- Μαθητικές εταιρείες JUNIOR: φέρνουν το πνεύμα της νεοφυούς επιχειρηματικότητας απευθείας στο σχολείο/επαγγελματικός προσανατολισμός, προώθηση της κατάρτισιμότητας & ευκαιριών σταδιοδρομίας των νέων, μετάδοση επιχειρηματικών γνώσεων & βασικών προσόντων/μαθητές μαθαίνουν και δοκιμάζουν μαζί τις βασικές αρχές της επιχειρηματικής συμπεριφοράς, αποκτώντας έτσι τις βασικές κοινωνικές και επαγγελματικές δεξιότητες που θα χρειαστούν για τη μελλοντική τους σταδιοδρομία - JUNIOR sprint: προετοιμάζει τους νέους για τον κόσμο της εργασίας (μέσω της εργασίας τους σε μια σχολική εταιρεία) - Schools Challenge Frankfurt: προσφέρει στους μαθητές την ευκαιρία να αναπτύξουν τις δικές τους επιχειρηματικές ιδέες στους τομείς της ενέργειας, του κλίματος και του περιβάλλοντος
Δικτύωση	- Οι νέοι μπορούν να δικτυωθούν και να υποστηρίξουν ο ένας τον άλλον κατά τη διάρκεια των σχολικών μας προγραμμάτων και πέραν αυτών - Οι εκπαιδευτικοί, οι μέντορες των επιχειρήσεων κ.ο.κ. συνεργάζονται σε περιφερειακό, εθνικό και διεθνές επίπεδο για την καλύτερη διασύνδεση των επιχειρήσεων και των σχολείων	- JA Germany - JUNIOR Alumni - SCHULEWIRTSCHAFT

2.2.3. Η δράση «Start-up BW»¹⁶¹

Από τα μέσα της δεκαετίας του 1990, η δράση Start-up BW του Υπουργείου Οικονομικών Υποθέσεων, Εργασίας και Στέγασης Βάδης-Βυρτεμβέργης σε στενή συνεργασία με το Υπουργείο Πολιτισμού, Νεολαίας και Αθλητισμού του κρατιδίου, προωθεί διάφορα μέτρα και μέσα προκειμένου να προωθήσει τα «επιχειρηματικά ταλέντα» των μαθητών μέσω διαφόρων project και της «μάθησης μέσω της πράξης». Στο πλαίσιο της, λαμβάνουν χώρα δύο πρωτοβουλίες: η Start-up BW Νέα ταλέντα, που δίνει σε μαθητές τη δυνατότητα να αποκτήσουν μια εικόνα και να αξιοποιήσουν καινοτόμες επιχειρηματικές ιδέες νεοφυών επιχειρήσεων· και η Start-up BW@School

μέσω της οποίας οι μαθητές έρχονται σε επικοινωνία και διεξάγουν συνεντεύξεις με ιδρυτές νεοφυών επιχειρήσεων. Ακόμη, προσφέρονται και προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης για εκπαιδευτικούς, όπως το Network for Teaching Entrepreneurship (NFTE), στο τέλος του οποίου τους απονέμεται πιστοποιητικό CET (Πιστοποιημένοι δάσκαλοι επιχειρηματικότητας), κάτι το οποίο τους δίνει το δικαίωμα να διδάσκουν σχετικά προγράμματα σε σχολεία. Τέλος, προβλέπονται και δράσεις οικονομικής και νομικής υποστήριξης των μαθητών που δημιουργούν «μαθητικές επιχειρήσεις».

2.2.4. Το πρόγραμμα "Schule mit Unternehmergeist" - kobra.net¹⁶²

Πρόκειται για ένα δωρεάν πρόγραμμα (που υποστηρίζεται θεσμικά από τα αρμόδια Υπουργεία Οικονομίας και Παιδείας), που απευθύνεται σε εκπαιδευτικούς και μαθητές σε σχολεία του Βρανδεμβούργου. Για τους εκπαιδευτικούς (275 εκπαιδευτικοί εκπαιδεύτηκαν από το 2015) έχουν αναπτυχθεί μια σειρά προγραμμάτων κατάρτισης στον τομέα της επιχειρηματικής εκπαίδευσης, ενώ στους μαθητές προσφέρεται η ευκαιρία να γίνουν επιχειρηματίες σε ένα προστατευμένο περιβάλλον: μπορούν να αναπτύξουν δημιουργικά τις ιδέες τους σε μια ομάδα και να τις υλοποιήσουν με προγραμματισμένο τρόπο, να εξερευνήσουν τις δικές τους δυνάμεις και να

μάθουν για νέα επαγγέλματα σε συνεργασία με εταίρους. Στο πλαίσιο αυτό, προωθούνται η οικονομική εκπαίδευση και ο επαγγελματικός προσανατολισμός. Στο πλαίσιο του προγράμματος έχει δημιουργηθεί Κέντρο Εξυπηρέτησης Μαθητικών Εταιρειών¹⁶³, που υποστηρίζει την ίδρυση και λειτουργία μαθητικών εταιρειών στο κρατίδιο του Βρανδεμβούργου, σε όλους τους τύπους σχολείων. Το κέντρο εξυπηρέτησης συμβουλεύει και υποστηρίζει τα σχολεία επιτόπου, διαδικτυακά και τηλεφωνικά, από την αρχική ιδέα μέχρι την επιτυχή έναρξη και υποστηρίζει τα τρέχοντα σχέδια στην ανάπτυξή τους.¹⁶⁴

2.3. Θέσεις των κοινωνικών εταίρων

Για την DGB και τα συνδικάτα-μέλη της, οι όροι επιχειρηματικότητα και επιχειρηματική ικανότητα δεν εντάσσονται στο κοινό λεξιλόγιο των συνδικάτων, καθώς οι επιχειρηματίες δεν αποτελούν την ομάδα-στόχο τους. Από συνδικαλιστική σκοπιά, ο όρος επαγγελματική ικανότητα δράσης (berufliche Handlungskompetenz) είναι καταλληλότερος, διότι χρησιμοποιείται από τους εμπλεκόμενους στην Ε.Ε.Κ. κοινωνικούς εταίρους και ενδιαφερόμενους φορείς και κατοχυρώνεται στους κανονισμούς κατάρτισης, στις εξετάσεις, στους κανονισμούς εξετάσεων κλπ. Ως έννοια, αναφέρεται σε μια διαδικασία δια βίου μάθησης, στην

οποία εντάσσονται και οι επιχειρηματικές δεξιότητες, διότι παραπέμπει στην επαγγελματική, ανθρώπινη και κοινωνική επάρκεια ή και σε επιμέρους ικανότητες, όπως η μεθοδολογική, μαθησιακή και επικοινωνιακή επάρκεια. Ακόμη και αν τα συνδικάτα δεν εμπλέκονται θεσμικά στο σχεδιασμό των προγραμμάτων σπουδών, μιας και τα σχολεία είναι υπόθεση των κρατιδίων, αυτά μπορούν ωστόσο να ασκήσουν πολιτική επιρροή σε μακρο-επίπεδο¹⁶⁵. Τα συνδικάτα θεωρούν επίσης την επιχειρηματική εκπαίδευση, ως σημαντικό παράγοντα για την προετοιμασία των μαθητών για την ολοένα και πιο σύνθετη επαγγελματική ζωή ως εργαζόμενοι, αλλά

ενδεχομένως και ως επιχειρηματίες. Αν και τα συνδικάτα δεν είναι αρνητικά στον θεσμό, λ.χ. των μαθητικών εταιρειών, επισημαίνουν την αναγκαιότητα αυτές να διέπονται από δημοκρατικές, κοινωνικές και οικολογικές αρχές. Στο πλαίσιο της κοινής πρωτοβουλίας του DGB «Σχολείο και κόσμος της εργασίας» (Schule und Arbeitswelt), μαζί με το Επιμελητήριο Εργασίας του Σάαρλαντ (Kammer der Arbeitnehmer im Saarland), διατυπώνονται προτάσεις για δημοκρατικές, κοινωνικές και οικολογικές μαθητικές εταιρείες. Στο σχετικό κείμενο, εκφράζονται ακόμη ανησυχίες, μήπως οι εργοδότες και οι ενώσεις τους επιδιώκουν μονόπλευρους στόχους στον τομέα της επιχειρηματικής εκπαίδευσης. Όπως επισημαίνεται: «Μέσω των δραστηριοτήτων και του υλικού τους, οι οργανώσεις ασκούν πλέον σημαντική επιρροή στις αντιλήψεις και τον προσανατολισμό των μαθητικών επιχειρήσεων. Ωστόσο, έχει μεγάλη διαφορά αν οι μαθητές προετοιμάζονται για επιχειρηματικούς ρόλους ή για έναν μελλοντικό ρόλο ως εργαζόμενοι [...] Έχει επίσης μεγάλη διαφορά αν οι μαθητικές επιχειρήσεις προσανατολίζονται αποκλειστικά προς επιχειρηματικούς στόχους ή αν κάνουν επίσης αναφορές στο περιβάλλον, την πολιτική και την κοινωνία». Επομένως, από την σκοπιά των εργαζομένων, δεν είναι ασήμαντες οι αντιλήψεις της μαθητικής εταιρείας που εφαρμόζονται¹⁶⁶.

Η εργοδοτική πλευρά ενθαρρύνει και στηρίζει ποικιλοτρόπως πρωτοβουλίες στο πεδίο της μαθητικής επιχειρηματικότητας και της επιχειρηματικής εκπαίδευσης, όπως διαφαίνεται και από το γεγονός, ότι συχνά εργοδοτικές οργανώσεις και ενώσεις επιμελητηρίων συμμετέχουν και ως θεσμικοί εταίροι σε αρκετές από αυτές, τόσο σε εθνικό επίπεδο, όσο και σε επίπεδο κρατιδίων. Ενδεικτικά, η Συνομοσπονδία Γερμανικών Ενώσεων Εργοδοτών σε συνεργασία με το Ινστιτούτο Οικονομικών Ερευνών της Κολωνίας και την JUNIOR έχουν δημιουργήσει το δίκτυο-πλητφόρμα SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland (<https://www.schulewirtschaft.de/>). Το δίκτυο, το οποίο αποτελείται

από σχεδόν 400 περιφερειακά δίκτυα και ομάδες εργασίας σε όλα τα ομόσπονδα κρατίδια, αποσκοπεί στη συνεργασία της επιχειρηματικής και της σχολικής κοινότητας.

Σε κείμενο προτάσεων της DIHK αναφέρεται ότι: «Από επιχειρηματική άποψη, είναι λογικό να δημιουργηθούν οι προϋποθέσεις για τη μετάδοση μιας βασικής οικονομικής και επιχειρηματικής σκέψης και συμπεριφοράς, για παράδειγμα, συμπεριλαμβάνοντας περιεχόμενο οικονομικής εκπαίδευσης σε συναφή μαθήματα σε όλα τα σχολεία δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στα ομόσπονδα κρατίδια. Οι εταιρείες τάσσονται υπέρ περισσότερων ευκαιριών για την προώθηση της επιχειρηματικότητας στο σχολικό πλαίσιο, για παράδειγμα μέσα από μαθητικές εταιρείες και διαγωνισμούς νεοφυών επιχειρήσεων. Μια πρώιμη κατανόηση των οικονομικών θεμάτων και επιχειρηματική εκπαίδευση αποτελούν σημαντικό δομικό στοιχείο όσον αφορά τη διασφάλιση εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού [...]»¹⁶⁷. Όπως επισημαίνεται, η συμβολή της επιχειρηματικής κοινότητας είναι πολυεπίπεδη: εταιρείες και βιομηχανικά και εμπορικά επιμελητήρια συμμετέχουν στο έργο της δικτύωσης των σχολείων και των επιχειρήσεων, για παράδειγμα με τη μορφή επιχειρηματικών συνεργασιών, επισκέψεων εταιρειών σε σχολεία και προγραμμάτων («Wirtschaft macht Schule», «Bosse in Schulen», «Unternehmer machen Schule», «Bosse als Lehrer»)- τα βιομηχανικά και εμπορικά επιμελητήρια υποστηρίζουν τη δημιουργία μαθητικών εταιρειών (μέσω λ.χ. της εφαρμογής #mySchüfi¹⁶⁸), διοργανώνουν διαγωνισμούς μαθητικών εταιρειών και νεοφυών επιχειρήσεων και συμμετέχουν σε εκπαιδευτικά προγράμματα (λ.χ. το «star-tup@school», στο πλαίσιο του οποίου οι μαθητές αναπτύσσουν περιεχόμενο σε επιχειρηματικά θέματα και αποκτούν επιχειρηματική εμπειρία σε επιχειρήσεις-εταίρους)- επιπλέον, οι εταιρείες δίνουν στους εκπαιδευτικούς την ευκαιρία να αποκτήσουν γνώσεις για τις επιχειρήσεις, για παράδειγμα μέσω της πρακτικής άσκησης των εκπαιδευτικών.

3. Αποτίμηση - Προτάσεις

Επιχειρώντας μια πρώτη αποτίμηση, θα ήταν αρχικά σκόπιμο να αναφέρουμε τα εξής:

- Η οποία σύγκριση δεν μπορεί στην πραγματικότητα παρά να είναι περιορισμένη, ελλείψει συνολικών και συγκεντρωτικών στοιχείων (ποσοτικών/ποιοτικών) ειδικά για την ελληνική περίπτωση. Σε κάθε περίπτωση, η απουσία μιας συγκεντρωτικής πηγής πληροφόρησης στη λογική της διαδικτυακής πύλης (<https://www.unternehmergeist-macht-schule.de/>) δε διευκολύνει τη συλλογή σχετικών πληροφοριών και συνεπώς την εξαγωγή ασφαλών συμπερασμάτων ως προς τα διαθέσιμα προγράμματα στην Ελλάδα.

- Ο ρόλος που μπορούν να διαδραματίζουν η «κουλίτσα» επιχειρηματικότητας, οι στάσεις απέναντι στην επιχειρηματική εκπαίδευση, αλλά και το μέγεθος των επιχειρήσεων, πιθανώς επηρεάζουν και το βαθμό διάχυσης και αποδοχής των σχετικών προγραμμάτων και πρωτοβουλιών. Αυτά θα μπορούσαν να διερευνηθούν μέσα από ποιοτικές έρευνες εθνικής εμβέλειας για το σύνολο των προγραμμάτων (αντίστοιχες με εκείνη του Σ.Ε.Β.).

Σε επίπεδο ομοιοτήτων, στις δύο χώρες, οι ενδιαφερόμενοι φορείς φαίνεται να συναινούν προς την κατεύθυνση μιας διευρυμένης αντίληψης της επιχειρηματικότητας και της επιχειρηματικής εκπαίδευσης, σύμφωνα με τα όσα ορίζονται σε ευρωπαϊκό επίπεδο, μέσω του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Επιχειρηματικών Δεξιοτήτων (EntreComp). Τόσο στην Ελλάδα, όσο και στη Γερμανία, κυρίως οι εργοδοτικές οργανώσεις φαίνεται να στηρίζουν τα σχετικά εγχειρήματα. Τα συνδικάτα, αν και δεν είναι αρνητικά, διατηρούν μια πιο επιφυλακτική στάση ως προς τη στόχευση και τα κίνητρα των σχετικών

πρωτοβουλιών και δράσεων, διεκδικώντας όμως ταυτόχρονα έναν πιο ενεργό ρόλο είτε σε επίπεδο σχεδιασμού, είτε σε επίπεδο εφαρμογής. Και στα δύο εθνικά πλαίσια, κυρίως οι μη-κερδοσκοπικές οργανώσεις (εθνικής, ευρωπαϊκής/διεθνούς ή και κρατιδιακής στην περίπτωση της Γερμανίας) είναι αυτές, που διοργανώνουν τις δράσεις ενθάρρυνσης της «σχολικής/μαθητικής επιχειρηματικότητας», της επιχειρηματικής εκπαίδευσης και της ανάπτυξης των σχετικών δεξιοτήτων, ενίοτε με τη στήριξη εργοδοτικών οργανώσεων. Τέλος, παράλληλα με την «επιχειρηματική εκπαίδευση», αναπτύσσονται δραστηριότητες κατάρτισης του εκπαιδευτικού προσωπικού (αν και φαίνεται να είναι πιο συστηματικές και διαδεδομένες στη Γερμανία σε σχέση με την Ελλάδα).

Ως προς την επαγγελματική εκπαίδευση, ειδικότερα, από το σχετικό υλικό¹⁶⁹, δε φαίνεται, και στις δύο χώρες, να υπάρχουν -συστηματικά τουλάχιστον- εξειδικευμένες δράσεις, που να απευθύνονται σε μαθητές Ε.Ε.Κ., μιας και οι περισσότερες καλύπτουν και απευθύνονται στο σύνολο των εκπαιδευτικών δομών.

Εντούτοις, συνολικά προκύπτουν ορισμένες διαφορές σε επίπεδο εθνικής στρατηγικής και συντονισμού:

- αφενός στη Γερμανία, παρά τις διαπιστώσεις του Global Entrepreneurship Monitor σχετικά με τη διαχρονική υστέρηση της χώρας, συγκρινόμενη με την Ελλάδα (και λαμβάνοντας υπόψη και τις παρατηρήσεις του Σ.Ε.Β. για την ελληνική περίπτωση), οι σχετικές πρωτοβουλίες στηρίζονται θεσμικά σε μεγαλύτερο βαθμό τόσο σε εθνικό, όσο και σε κρατιδιακό επίπεδο, στο πλαίσιο μια συνολικής εθνικής στρατηγικής.

- αφετέρου, το γεγονός ότι στο γερμανικό πλαίσιο φαίνεται να πρωτοστατεί, σε επίπεδο συντονισμού/διαχείρισης, το BMWK (Υπουργείο Οικονομικών), ενώ αντίθετα στην Ελλάδα, τα σχετικά ζητήματα, φαίνεται να είναι κυρίως μέρος της εκπαιδευτικής πολιτικής του Υ.ΠΑΙ.Θ.Α.· κάτι το οποίο χρίζει περαιτέρω διερεύνησης.

Η δράση «Επιχειρηματικό πνεύμα στα σχολεία» στη Γερμανία είναι ενδεικτική των δύο παραπάνω διαπιστώσεων, μιας και ως πρωτοβουλία-ομπρέλα υπό την εποπτεία του BMWK συνιστά μια βασική πηγή πληροφόρησης για τις σχετικές δράσεις στη Γερμανία· και ως εκ τούτου θα μπορούσε να θεωρηθεί και ένδειξη μιας συνολικότερης στρατηγικής και επένδυσης στο συγκεκριμένο θέμα.

Λαμβάνοντας υπόψη τις προτάσεις του ΙΝ.Ε. Γ.Σ.Ε.Ε. και του Σ.Ε.Β., διαφαίνεται σε μια συναίνεση σε επιμέρους πεδία [λ.χ. παρακολούθηση επιχειρηματιών την ώρα της εργασίας (Job Shadowing), θέσπιση θεσμού εθελοντή επιχειρηματία-μέντορα].

Σε επίπεδο σχεδιασμού, θα ήταν ενδεχομένως σκόπιμη μια μεγαλύτερη εμπλοκή των κοινωνικών εταίρων (αλλά και άλλων φορέων, όπως λ.χ. τα επιμελητήρια) στο σχεδιασμό και την υλοποίηση των σχετικών προγραμμάτων και δράσεων, με δεδομένο ότι είναι βασικοί δρώντες και ενδιαφερόμενοι (key-stakeholders). Μέσω της καλής γνώσης του πεδίου, της «δικτύωσης» τους και των διαφόρων μηχανισμών και

εργαλείων, που έχουν αναπτύξει σε σχέση με ζητήματα δεξιοτήτων κ.ο.κ. μπορούν να συμβάλουν ουσιαστικά στην ποιοτική αναβάθμιση των προγραμμάτων/δράσεων και στην καλύτερη διάχυση τους «προς τα κάτω». Σε τοπικό/περιφερειακό επίπεδο ή ακόμα και σε κλαδικό, οι οργανώσεις-μέλη τους μπορούν να συμβάλουν στην προσαρμογή των προγραμμάτων/εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων στις ανάγκες των τοπικών/περιφερειακών/κλαδικών αγορών εργασίας.

Σε επίπεδο υλοποίησης, θα ήταν σκόπιμο να ενδυναμωθεί το σκέλος της κατάρτισης των εκπαιδευτικών, με τη δυνατότητα να πιστοποιούνται κατά κάποιο τρόπο οι γνώσεις τους (μέσω λ.χ. ενός πιστοποιητικού αντίστοιχου με εκείνου, που παρέχεται σε ορισμένες περιπτώσεις στη Γερμανία «Πιστοποιημένοι δάσκαλοι επιχειρηματικότητας»). Ακόμη, θα μπορούσε να αξιοποιηθεί και ο πρόσφατος θεσμός του Συμβούλου Ανάληψης Επιχειρηματικών Πρωτοβουλιών (Σ.Α.Ε.Π.) της Δ.ΥΠ.Α.¹⁷⁰. Επιπρόσθετα, όπως προαναφέρθηκε, η δημιουργία μιας συγκεντρωτικής πηγής πληροφόρησης στη λογική της διαδικτυακής πύλης (<https://www.unternehmergeist-macht-schule.de/>) - θα συνέβαλε στην καλύτερη διάχυση/«επικοινωνήση» των σχετικών προγραμμάτων/δράσεων, ενώ η ύπαρξη ενός Κέντρου Εξυπηρέτησης Μαθητικών Εταιρειών (όπως υπάρχει στο γερμανικό πρόγραμμα «Schule mit Unternehmergeist - kobra.net»), θα συνέβαλε στη βέλτιστη υλοποίηση των σχετικών εγχειρημάτων.

Πηγές

Κεφάλαιο 1ο

1. ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2022/06/Skills-Strategy-DYPA_.pdf
Κείμενο-στρατηγικής.pdf (nationalcoalition.gov.gr)
2. www.gsvetlly.minedu.gov.gr/publications/docs2023/STRATIGIKO_SXEDIO_EEKDV MN_2022-2024.pdf (σελ. 53)
3. mdaae.gr/o-michanismos/
4. Διασύνδεση Εκπαίδευσης & Αγοράς Εργασίας: Η Ευρωπαϊκή Εμπειρία & η Ελληνική Περίπτωση (mdaae.gr)
5. - Εισήγηση της Δ. Χαλκιά (Πυθμιστικό πλαίσιο και ρόλος των ΣΣΠΑΕ στην ανίνευση αναγκών για την επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση σε περιφερειακό επίπεδο) στο Διαδικτυακό Σεμινάριο που οργάνωσε το Ελληνογερμανικό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο με θέμα: «Περιφερειακές ανάγκες δεξιοτήτων στην ΕΕΚ προσδιορισμός και εφαρμογή στα προγράμματα ΕΕΚ», 7 Μαρτίου 2024, β)
-Ετήσια έκθεση του Κεντρικού Συμβουλίου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Κ.Σ.Ε.Κ.) για το 2021.
www.gsvetlly.minedu.gov.gr/ethniki-politiki/etisies-ektheseis-e-s-e-e-k
6. Ένα σε κάθε περιφέρεια της χώρας και από δύο στις Περιφέρειες Αττικής και Κεντρικής Μακεδονίας.
7. Συγκεκριμένα η διάταξη προσθέτει στην Αποστολή των ΣΣΠΑΕ την συγκέντρωση και καταγραφή τόσο των βραχυπρόθεσμων, όσο και των μεσοπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων αναγκών της τοπικής αγοράς εργασίας στην περιφέρεια αρμοδιότητάς τους, τόσο γενικά όσο και ειδικά για τη συμπερίληψη των ατόμων με αναπηρία.
8. Με το όρο σχολικές μεταβολές νοούνται οι ιδρύσεις, καταργήσεις, συγχωνεύσεις, μετατροπές, προσθήκες/καταργήσεις τομέων και ειδικοτήτων στις εκπαιδευτικές δομές της ανώτερης δευτεροβάθμιας επαγγελματικής Εκπαίδευσης δηλ. ΕΠΑ.Λ. και Π.ΕΠΑ.Λ.
9. Για το σκοπό αυτό πραγματοποιήθηκε από το πρώτο έτος λειτουργίας των Συμβουλίων επιμόρφωση των Συντονιστών των Συμβουλίων, ώστε να γνωρίσουν τις λειτουργίες και τις δυνατότητες του Μηχανισμού και να είναι σε θέση να αξιοποιήσουν με όσο το δυνατό καλύτερο τρόπο τις δυνατότητες που τους προσφέρει. Έπειτα οι Συντονιστές των Συμβουλίων προτρέπονται να αξιοποιήσουν εγκεκριμένα αναπτυξιακά σχέδια, τα οποία θέτουν τις ανάγκες και προτεραιότητες των τοπικών κοινωνιών καθώς και τις διαγνωσμένες ανάγκες επιχειρήσεων ή νέων επενδύσεων σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο.
10. Για τη διάγνωση και των πρόγνωση των αναγκών θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι τάσεις στην αγορά εργασίας που επηρεάζουν: α) τη ζήτηση ειδικοτήτων και δεξιοτήτων [τάσεις απασχόλησης στα (τεχνικά) επαγγέλματα ενδιαφέροντος στον κλάδο, επικείμενες τάσεις (τεχνολογικές εξελίξεις, επενδύσεις κλπ) που θα μεταβάλουν τη ζήτηση ειδικοτήτων και δεξιοτήτων, καθώς και η μελλοντική ζήτηση για την αναπλήρωση του εργατικού δυναμικού αναμένεται να αποσυνθί από την αγορά εργασίας λόγω συνταξιοδότησης] β) Την προσφορά ειδικοτήτων και δεξιοτήτων [τάσεις σε σχέση με τις εκροές του συστήματος ΕΕΚ, μεσομακροπρόθεσμες (λ.χ. δημογραφικές) τάσεις που επηρεάζουν την προσφορά ανθρώπινου δυναμικού. Για την τεκμηρίωση υθα χρησιμοποιούνται διαφορες πηγές Π.χ. ΕΛΣΤΑΤ, Εργάνη, Μηχανισμός, μελέτες Κοινωνικών Εταίρων, CEDEFOP, εισηγήσεις ΣΣΠΑΕ, ESCO και τα Επαγγελματικά Περιγράμματα.
11. www.gsvetlly.minedu.gov.gr/organa-diakynvernisis-eek-dvm/kladika-symvolyia-deksiotiton-k-s-d
12. α) το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, β) το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, γ) το Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων, δ) το Υπουργείο Οικονομίας, Ανάπτυξης και Τουρισμού, ε) η Ελληνική Στατιστική Αρχή, στ) ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), ζ) ο Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Επαγγελματικών Προσόντων (ΕΟΠΠΕΠ), η) οι Περιφέρειες της χώρας
13. imegsevee.gr/wp-content/uploads/2023/04/12selido.pdf
imegsevee.gr/%CE%AD%CF%81%CE%B3%CE%B1/paremvaseis-ton-koinonikon-etairon-gia-ti-diervnisi-dexiotiton/
ReferNet Greece; Cedefop (2024). Greece: social partners are enhancing their role in skills anticipation/foresight. National news on VET
14. www.inegsee.gr/deksiotites-ergatiko-dynamiko/
15. Το οποίο υπονοείται στο πλαίσιο του έργου «Παρεμβάσεις της ΓΣΕΒΕΕ για τη συστηματική παρακολούθηση και πρόγνωση αλλαγών του παραγωγικού και επιχειρηματικού περιβάλλοντος των μικρομεσαίων επιχειρήσεων»
<https://imegsevee.gr/%CE%AD%CF%81%CE%B3%CE%B1/parakolouthisi-prognosi-paragogikou-epixeirimatikou/>
16. <https://imegsevee.gr/%CE%AD%CF%81%CE%B3%CE%B1/>
17. https://www.sev.org.gr/Uploads/pdf/mixanismos_10.7.2013.pdf
18. Τα επαγγελματικά περιγράμματα αποτελούν μια ολοκληρωμένη περιγραφή ενός επαγγέλματος («επαγγελματική μονογραφία») που περιλαμβάνουν εκτός από τον τίτλο/ορισμό του επαγγέλματος ή/και της ειδικότητας, την ιστορική αναδρομή και εξέλιξή του, το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο, την ανάλυση του επαγγέλματος ή/και της ειδικότητας σε προδιαγραφές, τις απαραίτητες γνώσεις, δεξιότητες, ικανότητες για την άσκησή του, προτεινόμενες διαδρομές για την απόκτηση των απαιτούμενων επαγγελματικών προσόντων και ενδεικτικούς τρόπους αξιολόγησης των γνώσεων, δεξιοτήτων, ικανοτήτων.
19. https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2021/07/Me8odologia_EP_Ebook.pdf
20. Με βάση την ΚΥΑ 110998 / 08.05.2006 (ΦΕΚ 566Β') «Πιστοποίηση Επαγγελματικών Περιγραμμάτων»,
<https://www.eoppep.gr/images/EP/PistopoiisiPerigrammaton.pdf>
21. Λιντζέρης Π. (2017), «Πρόταση της ΓΣΕΒΕΕ για κείμενο κοινής τοποθέτησης, ΓΣΕΒΕΕ, ΓΣΕΕ και ΑΔΕΔΥ προς το Δ.Σ. του ΕΟΠΠΕΠ σχετικά με τα επαγγελματικά περιγράμματα», Κείμενα Γνώμης ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, Ιούλιος, σσ. 6.
[AINTZERHS_2017_07_kf_perigrammata.pdf](https://aintzerhs_2017_07_kf_perigrammata.pdf) (imegsevee.gr)
22. Δημουλιάς, Κ., Βορβιτσιώτη, Ρ. και Σπηλιώτη, Χ. (2007). Οδηγός ανάπτυξης επαγγελματικών περιγραμμάτων, Αθήνα: ΓΣΕΕ, ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ
23. Ελένης Θεοδωρή, «Συστημικές παρεμβάσεις για τη διασφάλιση της ποιότητας σε προγράμματα απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας/μαθητείας», 3ο Workshop Future4VET, 23/5/2024.
24. https://www.esos.gr/sites/default/files/articles-2023/fek-2023-tefxos_b-05478-downloaded_-15_09_2023.pdf
25. Λόγω ακριβώς της απουσίας ενός κεντρικού μηχανισμού και της πληθώρας των φορέων που εμπλέκονται στις σχετικές διαδικασίες δεν μπορεί παρά μονάχα να γίνει μια ενδεικτική αναφορά σε ορισμένες από τις σχετικές διαδικασίες και τους μηχανισμούς.
26. https://www.cedefop.europa.eu/files/4184_en.pdf
27. https://www.cedefop.europa.eu/files/3037_EN08.pdf
28. <https://www.bibb.de/en/11727.php>

29. <https://www.bibb.de/de/12471.php>
30. <https://www.bibb.de/de/170512.php>
31. https://www.baua.de/DE/Themen/Monitoring-Evaluation/Zahlen-Daten-Fakten/BIBB-BAuA/BIBB-BAuA_node.html
32. <https://arbeitsmarktmonitor.arbeitsagentur.de/>
33. <https://www.aus-und-weiterbildungsallianz.de/AAW/Navigation/DE/Allianz-fuer-Aus-und-Weiterbildung/aaw-hintergrund.html>
34. https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/berufliche-bildung/foerderinitiativen-und-programme/fachkraeftestrategie/fachkraeftestrategie_node.html
35. Διοργανώνεται από το ΒΜΒΦ για την άριστη επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Στο πλαίσιο του InnoVET, χρηματοδοτούνται 17 μεγάλες κοινοπραξίες έργων για την ανάπτυξη νέων εκπαιδευτικών διαδρομών.
https://www.inno-vet.de/innovet/de/die-projekte/die-projekte_node.html
36. Αναλύεται στην ενότητα 2.2.
37. Τα επιμέρους προσόντα προσφέρουν στους ενήλικες σύγχρονες εκπαιδευτικές γνώσεις για την περαιτέρω εκπαίδευσή τους και τους επιτρέπουν επίσης να αποκτήσουν επαγγελματικά προσόντα εάν δεν είναι πλέον σε θέση να ολοκληρώσουν ένα κανονικό πρόγραμμα κατάρτισης ή δεν είναι σε θέση να το ολοκληρώσουν.
38. Αρκτικόλεξο του Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik [STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics)].
39. https://www.bmbf.de/DE/Bildung/Ausbildung/ExzellenzinitiativeBeruflicheBildung/exzellenzinitiativeberuflichebildung_node.html
40. https://www.die-duale.de/DE/Home/home_node.html
41. Υποστηρίζεται από συνολικά 17 εταίρους : Υπουργεία, κρατίδια, ΒΑ, Συνομοσπονδία Γερμανικών Ενώσεων Εργοδοτών, Γερμανική Συνομοσπονδία Συνδικάτων, Γερμανική Συνομοσπονδία Επαγγελματικών Βιοτεχνιών, Ένωση Γερμανικών Εμπορικών και Βιομηχανικών Επιμελητηρίων, συνδικάτα (IG Metall, Gesamtmetall, GEW, Ver. di, IG BCE), Γερμανική Ομοσπονδία Ενώσεων Χημικών Εργοδοτών.
42. https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/weiterbildung/nationale-weiterbildungsstrategie/nationale-weiterbildungsstrategie_node.html
43. <https://mein-now.de/>
44. https://www.cedefop.europa.eu/files/4184_en.pdf
45. Η ΚοΑ αποτελείται από εκπροσώπους των υπουργείων που είναι αρμόδια για την ΕΕΚ και των 16 κρατιδίων, του ΒΜΒΦ και του ΒΜWΚ και η λειτουργία της διέπεται από μνημόνιο του 1972.
46. <https://www.bibb.de/de/654.php>
https://www.bibb.de/dokumente/pdf/ab21_ag_Uebersicht-Umsetzungshilfen.pdf
47. <https://leando.de/>
48. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2023_korr_11102023.pdf
https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Datenreport%202022_20102022_online.pdf
49. https://datapool-bibb.bibb.de/pdfs/Hofmann_Koenig_AusbildungPlus.pdf
50. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2023_korr_11102023.pdf
51. https://datapool-bibb.bibb.de/pdfs/Hofmann_Koenig_AusbildungPlus.pdf
52. https://datapool-bibb.bibb.de/pdfs/Hofmann_Koenig_AusbildungPlus.pdf
53. <https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2023/02/Anavathmisi-deksiotiton.pdf>
https://imegsevee.gr/wp-content/uploads/2023/05/epiptwseis_dexiotites_laliwti.pdf
[N27_lintzeris_dy pa.pdf](https://imegsevee.gr/wp-content/uploads/2023/05/epiptwseis_dexiotites_laliwti.pdf) (imegsevee.gr)
54. Η με αριθ. Κ3/30446 (ΦΕΚ Β' 1324/21-3-2022) Υπουργική Απόφαση καθορίζει το κοινό πλαίσιο λειτουργίας των Συμβουλίων Σύνδεσης με την παραγωγή και την Αγορά Εργασίας (Σ.Σ.Π.Α.Ε.), καθώς ρυθμίζει ζητήματα σχετικά με τον τρόπο λειτουργίας και τη διαδικασία άσκησης αρμοδιοτήτων των Συμβουλίων. Ακόμη, σύμφωνα με τον νόμο 4736/20, οι Ετήσιες εκθέσεις Σ.Σ.Π.Α.Ε. για τα πεπραγμένα του έτους και τον προγραμματισμό του επόμενου έτους υποβάλλονται κάθε χρόνο από την έναρξη της λειτουργίας των Συμβουλίων.
55. Γέφυρα Σύνδεσης: Αντιμετωπίζοντας τις Περιφερειακές Ανάγκες στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση στην Ελλάδα, Δ.Κυριακός, Διευθυντής Θεματικής Σ.Α.Ε.Κ. Αιγάλεω

Κεφάλαιο 2ο

56. Βαλάσση, Δ. εισήγηση στο διαδικτυακό workshop που οργανώθηκε από το Ελληνογερμανικό Επιμελητήριο την Τρίτη 9 Απριλίου 2024 στο πλαίσιο της πρωτοβουλίας Future4VET.
57. Λαλιώτη Β. (2021α), Θέσεις μαθητείας στις μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις: όροι, προκλήσεις και προϋποθέσεις, Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ και Λαλιώτη Β. (2021β), Οδηγός για την εφαρμογή της μαθητείας στις μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις, Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ
58. Θα αναλυθούν σε άλλο Factsheet
59. <https://www.statistics.gr/documents/20181/68bc7912-7196-3959-e72f-7106adff9d45>
60. https://iep.edu.gr/images/IEP/PROKIRIKSEIS-ERGA/Erga/Epimorfosi_Mathiteia/2023-03-27_5_151a_epimorfotiko_yliko_EY1_THE1-06_05_2021updated_2_3.pdf
61. <https://www.minedu.gov.gr/tehniki-ekpaideusi-2/stoixeia-epal-p-epal-ek/tomeis-eidikotites-ana-pde-epal-2021-2022>
62. <https://e-mathiteia.minedu.gov.gr/apprenticeship-provision-per-region>
63. Βλέπε στο Τίτλε, Σ. & Κοκκώσης, Ν. (2020). Ενδοεπιχειρησιακή Εκπαίδευση στο μοντέλο της Διττής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης στην Ελλάδα, Τμήμα Εκπαίδευσης, Ελληνογερμανικό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο διαθέσιμο στο [d1ea146d-abca-486d-9c39-26c2ef956c5e \(admiralcloud.com\)](https://d1ea146d-abca-486d-9c39-26c2ef956c5e.admiralcloud.com). Συνοδικές πληροφορίες για τα προγράμματα υπάρχουν και στο [Διττή εκπαίδευση | Dual.com.gr](https://dual.com.gr)
64. <https://www.lukasgraf.info/wp-content/uploads/2021/12/Emmenegger-Graf-Strebel-2021-Die-Rolle-der-Gewerkschaften-in-der-Schweiz.pdf>
65. <https://nrw.dgb.de/bildung-und-ausbildung/dual-training-system-in-germany-and-social-partnership>
66. <https://www.bibb.de/de/index.php>
https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_Germany_2018_Cedefop_ReferNet.pdf
<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/germany-u2>
67. <https://www.bibb.de/en/77216.php>

68. Συλλογικών συμβάσεων εργασίας ΣΣΕ.
69. Στις επιχειρήσεις με τουλάχιστον πέντε νέους εργαζόμενους κάτω των 18 ετών ή ασκούμενους κάτω των 25 ετών, πρέπει να εκλέγεται JAW. Απαραίτητη προϋπόθεση είναι να υπάρχει ήδη συμβούλιο εργαζομένων στην επιχείρηση, διότι αυτό είναι που δρομοδογεί την εκλογή του JAV. <https://nuernberg.igmetall.de/im-betrieb/jugendvertretung/was-ist-eine-jugendvertretung>
70. https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2015/2015_03_12-RV-Berufsschule.pdf
71. <https://www.datenportal.bmbf.de/portal/de/G155.html>
72. https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2021/2021_06_17-GEP-Handreichung.pdf
73. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2023_korr_11102023.pdf
74. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2023_korr_11102023.pdf
75. <https://www.bibb.de/datenreport/de/2020/127158.php>
76. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2023_korr_11102023.pdf
77. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2023_korr_11102023.pdf
78. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2023_korr_11102023.pdf
79. <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/18196>
80. <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/18196>
81. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2023_korr_11102023.pdf
82. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/2023_Dav_Gesamt%c3%bcbersicht_Ausbildungsverg%c3%bctungen_Ost_West.pdf
83. Μ.Ο. 1ου χρόνου μαθητείας : 930 ευρώ/μηνιαίως, Μ.Ο. 4ου χρόνου μαθητείας 1.135 ευρώ/μηνιαίως.
84. Από το 2024, το ποσό της ελάχιστης αμοιβής για το πρώτο έτος κατάρτισης ανακοινώνεται τον Νοέμβριο του προηγούμενου έτους και θα προσαρμόζεται ετησίως στη μέση εξέλιξη όλων των αμοιβών κατάρτισης. https://www.bmbf.de/bmbf/de/home/_documents/die-novellierung-des-berufsbildungsgesetzes-bbig.html
85. <https://www.bibb.de/de/8606.php>
https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/ReferNet_DE_TT.pdf
86. <https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/vocational-education-and-training-europe-germany-2018>
87. <https://www.bibb.de/de/8606.php>
88. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2023_korr_11102023.pdf
89. <https://www.bibb.de/de/741.php>
<https://www.bibb.de/de/141445.php>
90. <https://www.bibb.de/de/141445.php>
https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/DE/3/31671_Gemeinsam_mit_Partnern_ausbilden.pdf?__blob=publicationFile&v=2
91. Είσηγηση Κόκκος.
92. Τα παραθέματα προέρχονται από το κείμενο : Ο Ελληνογερμανικός διάλογος με θέμα την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (ΕΕΚ) σε συνδικαλιστικό επίπεδο στα πλαίσια του προγράμματος Future4VET. Το Future4VET ως αφορμή ενός ελληνογερμανικού διαλόγου για τη διακυβέρνηση της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΚ) σε τοπικό επίπεδο. Iftr/bfw, Arbeit und Leben DGB/VHS Hamburg e. V.; INE ΓΣΕΕ, DGB.
93. **Θέσεις της Γ.Σ.Ε.Ε. επί του Σχεδίου Νόμου του Υπουργείου Εργασίας - Γ.Σ.Ε.Ε. (gsee.gr)** και **Anavathmisi-deksiotiton.pdf (inegsee.gr)**
94. Εισήγηση Δ. Βαϊδάσης.
95. <https://mathiteia.ep.uhc.gr/>

Κεφάλαιο 3ο

96. Υπουργική Απόφαση 26412/2017 - ΦΕΚ 490/Β/20-2-2017 Πλαίσιο Ποιότητας Προγραμμάτων Σπουδών της ΕΕΚ. <https://www.e-nomothesia.gr/kat-ekpaideuse/upourgike-apophase-26412-2017.html>
97. Νόμος 4763/2020 - ΦΕΚ 254/Α/21-12-2020 Εθνικό Σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης και Διά Βίου Μάθησης, ενσωμάτωση στην ελληνική νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2018/958 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 28ης Ιουνίου 2018 σχετικά με τον έλεγχο αναλογικότητας πριν από τη θέπιση νέας νομοθετικής κατοχύρωσης των επαγγελμάτων (ΕΕ L 173), κύρωση της Συμφωνίας μεταξύ της Κυβέρνησης της Ελληνικής Δημοκρατίας και της Κυβέρνησης της Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γερμανίας για το Ελληνογερμανικό Ίδρυμα Νεολαίας και άλλες διατάξεις. <https://www.e-nomothesia.gr/kat-ekpaideuse/nomos-4763-2020-phek-254a-21-12-2020.html>
98. ΝΟΜΟΣ ΥΠ’ ΑΡΙΘΜ. 4921 ΦΕΚ Α 75/18.4.2022 Δουλειές Ξανά: Αναδιοργάνωση Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης και ψηφιοποίηση των υπηρεσιών της, αναβάθμιση δεξιοτήτων εργατικού δυναμικού και διάγνωσης των αναγκών εργασίας και άλλες διατάξεις. https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/786575/nomos-4921-2022#google_vignette
99. Ν. 5082/2024 (ΦΕΚ Α 9 - 19.01.2024) Ενίσχυση του Εθνικού Συστήματος Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και άλλες επείγουσες διατάξεις. <https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/939767/nomos-5082-2024>
100. https://eqavet.eoppep.gr/docs/EOPPEP_80SEL_21X29_Corrections%205.pdf
101. **Εκδόσεις ΕΟΠΠΕΠ (eoppep.gr)**
102. Η διενέργεια αξιολόγησης του προσωπικού των Σ.Α.Ε.Κ. διαμορφώνεται ως προς το χρονοδιάγραμμα και τις διαδικασίες από τον ν.5029/2023, τις Υπουργικές Αποφάσεις με αρ. πρωτ. 11408/Κ7/2-2-2024 και 30694Κ7/26-03-2024, από την με αρ. πρωτ. 87560/Κ7/02-08-2023 απόφαση Γενικού Γραμματέα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης και Διά Βίου Μάθησης, καθώς και από την υπ. αρ. 79752/12-07-2024 εγκύκλιο του Προϊσταμένου της Γενικής Διεύθυνσης της Γ.Γ.Ε.Ε.Κ. Γ Δ.Β.Μ.
103. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0502\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0502(01)&from=EN)
104. Ενδεικτικά : Προβληματικές όψεις της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα. Μια νέα θεώρηση της ποιότητας – ΙΜΕ GSEVEE (imegsevee.gr)
105. https://www.dianeosis.org/wp-content/uploads/2022/10/vocational_training_v.2.10.22.pdf
106. https://www.eoppep.gr/images/eeκ/21EL28%20-%20QA%20roadmap%20-%200utput%205_EL_15032024.pdf
107. https://www.eoppep.gr/images/eeκ/21EL28%20-%20AVPL%20conclusions%20-%200utput%207_EL_15032024.pdf

108. https://www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/2017_BIBB_Qualitatssicherung-der-betrieblichen-Ausbildung-im-dualen-System-in-Deutschland.pdf
<https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/vocational-education-and-training-europe-germany-2018>
109. <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/8376>
110. <http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/6245>
111. <http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/6245>
112. https://www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/2017_BIBB_Qualitatssicherung-der-betrieblichen-Ausbildung-im-dualen-System-in-Deutschland.pdf
113. https://www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/2017_BIBB_Qualitatssicherung-der-betrieblichen-Ausbildung-im-dualen-System-in-Deutschland.pdf
<https://www.deqa-vet.de/de/eckpfeiler-zur-qualitaetssicherung.php>
114. https://www.deqa-vet.de/de/infografik/media/2_berichterstattung.pdf
115. Σύμφωνα με το ΒΒiG, τα δεδομένα για την ΕΕΚ συλλέγονται από την Ομοσπονδιακή Στατιστική Υπηρεσία με την υποστήριξη του BIBB και της Ομοσπονδιακής Υπηρεσίας Ανασχόλησης.
116. https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/berufliche-bildung/strategie-und-zusammenarbeit/der-berufsbildungsbericht/der-berufsbildungsbericht_node.html
117. <https://www.bibb.de/datenreport/de/index.php>
118. https://www.deqa-vet.de/de/infografik/media/3_kontinuierliche_verbesserung.pdf
119. https://www.deqa-vet.de/de/infografik/media/11_lernortkooperation.pdf
120. https://www.deqa-vet.de/de/infografik/media/6_berufsberatung.pdf
121. https://www.deqa-vet.de/de/infografik/media/7_eignungausbilder.pdf
122. https://www.deqa-vet.de/de/infografik/media/8_ausbildungsstaette.pdf
123. Οι εκπαιδευτές μερικής απασχόλησης και οι ειδικευμένοι εργαζόμενοι που παρέχουν κατάρτιση έχουν την ευθύνη κατ’ ανώτατο όριο για 3 εκπαιδευόμενους, ενώ ο μέγιστος αριθμός για τους εκπαιδευτές πλήρους απασχόλησης είναι 16 εκπαιδευόμενοι.
124. https://www.deqa-vet.de/de/infografik/media/10_pruefverfahren.pdf
125. https://www.deqa-vet.de/de/infografik/media/11_lernortkooperation.pdf
126. Ορισμένα κρατίδια προωθούν συστηματικά τη συνεργασία μεταξύ των χώρων μάθησης. Στη Βάδη-Βυρτεμβέργη, οι αρχές δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και τα βιομηχανικά και εμπορικά επιμελητήρια έχουν ορίσει από κοινού συμβούλους συνεργασίας που οργανώνουν εκδηλώσεις ενημέρωσης και επιμόρφωσης για εκπαιδευτές και καθηγητές και συγκροτούν ομάδες εργασίας. Στην Κάτω Σαξονία, η συνεργασία αυτή διέπεται από τον σχολικό νόμο. Στο Αμβούργο, οι εκπαιδευτές μπορούν να γίνουν μέλη της κρατιδιακής σχολικής επιτροπής των επαγγελματικών σχολείων και να εκπροσωπούν τα συμφέροντα της επιχείρησης και των εκπαιδευομένων. Επιπλέον, τα επαγγελματικά σχολεία είναι υποχρεωμένα να δημιουργούν βασισμένες στα επαγγέλματα συνεργασίες με χώρους μάθησης που σχετίζονται
127. https://www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/2017_BIBB_Qualitatssicherung-der-betrieblichen-Ausbildung-im-dualen-System-in-Deutschland.pdf
128. Για την καταλληλότητα των κέντρων κατάρτισης και του εκπαιδευτικού προσωπικού, το περιεχόμενο της κατάρτισης, τις εξετάσεις
129. <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/17927>
130. Οι πρωτοβουλίες ποιότητας νοούνται ως ειδικές δραστηριότητες, μέτρα και έργα που αποσκοπούν στην ποιότητα της ενδοεπιχειρησιακής επαγγελματικής κατάρτισης και απευθύνονται κυρίως στις επιχειρήσεις κατάρτισης και στο προσωπικό της επαγγελματικής κατάρτισης.
131. <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA159.pdf>
132. Από ιδιωτικούς φορείς και επιχειρήσεις, μέχρι και συνδικάτα, εκκλησιαστικοί φορείς, επιμελητήρια, ΜΚΟ, επαγγελματικές σχολές κλπ. <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19365>
133. https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Eurydice/Bildungswesen-engl-pdfs/quality_assurance.pdf
134. Από το 2012, το σύστημα έχει οργανωθεί με τέτοιο τρόπο ώστε ο γερμανικός οργανισμός διαπίστευσης (DAKs) να διαπιστεύει τους λεγόμενους εξειδικευμένους φορείς, που ανέρχονται περίπου στους 36. Αυτοί πιστοποιούν πρώτα τον πάροχο και στη συνέχεια το επιμέρους μέτρο/πρόγραμμα σύμφωνα με τις απαιτήσεις του AZAV.Η Κεντρική υπηρεσία για την εξ αποστάσεως εκπαίδευση των Κρατιδίων (Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht der Länder - ZFU) αποφασίζει για την έγκριση ή μη ενός προγράμματος εξ αποστάσεως εκπαίδευσης στο πλαίσιο της ΣΕΚ (και όχι μόνο).
135. https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Eurydice/Bildungswesen-engl-pdfs/quality_assurance.pdf
136. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/2019-10-28_Qualitaetssicherung_in_der_Weiterbildung_final_Lit.pdf
137. <https://metadaten.bibb.de/de/group/dataset/11>
138. <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/8755>
139. Η έκθεση παρουσιάζει στοιχεία για τους παρόχους των συνεργαζόμενων στο Ινστιτούτο φορέων Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben e. V. (BAK AL), Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung e. V. (DEAE) και Katholische Erwachsenenbildung Deutschland - Bundesarbeitsgemeinschaft e. V. (KEB), καθώς εκείνους που εντάσσονται στο Deutscher Volkshochschul-Verband e. V. (DVV) (συνδεδεμένο μέλος). <https://www.die-bonn.de/weiterbildung/statistik/verbundstatistik>
<https://www.die-bonn.de/doks/2024-Weiterbildungsstatistik-01.pdf>
140. Ο Ελληνογερμανικός διάλογος με θέμα την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (ΕΕΚ) σε συνδικαλιστικό επίπεδο στα πλαίσια του προγράμματος Future4VET. Το Future4VET ως αφορμή ενός ελληνογερμανικού διαλόγου για τη διακυβέρνηση της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΚ) σε τοπικό επίπεδο. Iftr/bfw, Arbeit und Leben DGB/VHS Hamburg e. V.; INE ΓΣΕΕ, DGB.

Κεφάλαιο 4ο

141. Επιχειρηματικότητα στην ΕΕΚ στην Ελλάδα -Δραστηριότητες, Προοπτικές και Οράματα των Ελληνικών Συνδικάτων (ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 2023) Special Report : Η Επιχειρηματική εκπαίδευση (ΣΕΒ, 2020) <https://www.sev.org.gr/ekdoseis/i-epicheirimatiki-ekpaidefsi-anaptyssei-krisimes-dexiotites-kalliergei-to-epicheirimatiko-pnevma-kai-ti-dimiourgi-ki-skepsi-kai-efodiazei-tous-neous-me-aftopepoithisi-kai-ypefthynotita/>
142. [1_ΦΥΛΛΑΔΙΟ_ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑ_ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ.pdf](https://www.ief.edu.gr/efodiazei-tous-neous-me-aftopepoithisi-kai-ypefthynotita/) (iep.edu.gr)
143. <https://elearning.ief.edu.gr/study/course/view.php?id=2003>

144. <https://www.iep.edu.gr/el/epimorfotiko-yliko-paradotea-praksis-epimorfosi-ekpaideftikon-ekpaidefton-se-themata-mathiteias-mis-5008057-es-pa-2014-2020/thematiki-enotita-6-epixeirimatik>
145. https://sevestegi.org.gr/wp-content/uploads/2020/05/PRACTICAL_GUIDE_April_2020.pdf
146. https://www.sev.org.gr/Uploads/Documents/MATERIAL_Entrepreneurial_Edu.pdf
147. Πρόκειται για πρόγραμμα ERASMUS+/ΚΑ2 με τίτλο «Διδάσκοντας ηθική και επιχειρηματικότητα στα σχολεία και τις κοινότητες τους», με συντονιστή το Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών και αποδέκτες μαθητές 10 -14 ετών στην Ελλάδα, την Ισπανία και την Πορτογαλία. Βλέπε επίσης: Μπαμπάλης, Θ., Γ Τσώλη, Κ. (2021). Διδάσκοντας ηθική και επιχειρηματικότητα στα σχολεία και τις κοινότητες τους. Στο Μ. Παυλιάκης & Ε. Χελιώτη (Επιμ.) Πρακτικά 1ου JA Greece Συνεδρίου 'Εκπαίδευση για την Επιχειρηματικότητα: εφαρμογές & καλές πρακτικές στο Σχολείο & το Πανεπιστήμιο' (σσ. 82-101) , 23-24 Σεπτεμβρίου 2021, Αθήνα. <https://jagreece.org/ebook/ebook.pdf>
148. <https://envolveglobal.org/el/ekpaideytiko-programma/>
149. <https://elearning.iep.edu.gr/study/mod/folder/view.php?id=107825>
150. <https://envolveglobal.org/el/mathitikos-diagonismos/>
151. Επιχειρηματικότητα στην ΕΕΚ στην Ελλάδα - Δραστηριότητες, Προοπτικές και Οράματα των Ελληνικών Συνδικάτων, ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 2023.
152. <https://www.sev.org.gr/ekdoseis/i-epicheirimatiki-ekpaidefsi-anaptyssei-krisimes-dexiotites-kalliergei-to-epicheirimatiko-pnevma-kai-ti-dimiourgiki-skepsi-kai-efodiazei-tous-neous-me-aftopepoithisi-kai-ypefthynotita/>
https://sev.org.gr/Uploads/Documents/53244/SR_Epicheirimatiki_Ekpaidevsi_Draft_FINAL.pdf
153. <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/germany/38-development-of-entrepreneurship-competence>
154. RKW Kompetenzzentrum/ BMWi (2018). Entrepreneurship Education: Ansätze aus Wissenschaft und Praxis.
<https://www.rkw-kompetenzzentrum.de/publikationen/leitfaden/entrepreneurship-education-2018/>
155. <https://www.rkw-kompetenzzentrum.de/publikationen/studie/global-entrepreneurship-monitor-2023-2024/>
156. https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2015/2015_03_12-RV-Berufsschule.pdf
157. Ίσως ενδεικτικό του ενδιαφέροντος που επιδεικνύει το συγκεκριμένο Υπουργείο για το θέμα είναι οι και το γεγονός ότι έχουν γίνει για λογαριασμό του δύο έρευνες. Αυτή του 2018 και μια ακόμη το 2010: Inmit/BMWi. Unternehmergeist in die Schulen – Auswirkungen von JUNIOR und anderen Maßnahmen zur gründungsbezogenen Ausbildung auf die Gründungskultur in Deutschland.
https://oekonomische.bildung-rp.de/fileadmin/user_upload/oekonomische.bildung-rp.de/Informationsmaterial/Ergebnisse_INMIT-Studie.pdf
158. <https://www.gruendunginschool.de/de/englisch>
159. Ενδεικτικά : JUNIOR, business@school tns Boston Consulting Group, Jugend gründet, Deutscher Gründerpreis für Schüler, Schul/Banker, TheoPrax, Deutsche Kinder- und Jugendstiftung (Fachnetzwerk Schülerfirmen der DKJS, Lab2Venture), NEBS, Ifex, Ideen machen Schule, Achievers International, NFTE, Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e. V., Wissensfabrik, συνεταιρισμοί μαθητών, κ.ο.κ.
160. <https://iwjunior.de/>
<https://www.unternehmergeist-macht-schule.de/DE/Initiativen/JUNIOR-ggmbh/steckbrief.html>
161. <https://www.unternehmergeist-macht-schule.de/DE/Initiativen/Start-up-BW/steckbrief.html>
<https://www.rkw-kompetenzzentrum.de/publikationen/leitfaden/entrepreneurship-education-2018/>
162. <https://www.kobranet.de/schule-mit-unternehmergeist/>
163. <https://www.kobranet.de/servicestelle-schuelerfirmen/>
164. <https://mbjs.brandenburg.de/wir-ueber-uns/publikationen/landesstrategie-zur-beruflichen-orientierung.html>
165. Factsheet OX. ENTREPRENEURSHIP AND ENTREPRENEURSHIP EDUCATION IN SCHOOLS AND VOCATIONAL TRAINING FROM A TRADE UNIONS PERSPECTIVE
166. DGB Broschüre Gute Schülerfirmen: Demokratisch, sozial und ökologisch:
<https://www.dgb-bestellservice.de/broschuere-gute-schuelerfirmen-demokratischsozial/> σελ. 2.
167. <https://www.dihk.de/resource/blob/108474/c943a7efd503d933a6a5b2ebf74d58f8/bildung-dihk-positionspapier-schulpolitik-2023-data.pdf> σελ. 8.
168. <https://www.kobranet.de/myschuefi/>
169. Η σχετική μελέτη του Cedefop (Entrepreneurship competence in vocational education and training in Europe: synthesis report. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/5600>) δεν περιλαμβάνει δεδομένα για Ελλάδα/Γερμανία.
170. Πρόκειται για ένα πρόγραμμα που έχει ως βασικό στόχο να βοηθήσει με συστηματικό τρόπο κάθε άτομο που συμμετέχει σε αυτό να αναπτύξει δεξιότητες αναζήτησης μίας επιχειρηματικής ιδέας και μετατροπής της σε επιχειρηματικό σχέδιο που να αποτελεί έναν οδηγό για τη δημιουργία μίας βιώσιμης επιχείρησης. Ο σκοπός είναι η ευαισθητοποίηση, η ενθάρρυνση και η παροχή βοήθειας στα ωφελοούμενα άτομα για την ανάπτυξη δεξιοτήτων, ώστε να μετατραπεί η επιχειρηματική ιδέα τους σε επιχειρηματικό σχέδιο με απώτερο στόχο τη δημιουργία επιχείρησης με αυξημένες προοπτικές βιωσιμότητας. Στο πλαίσιο του e-/δια ζώσης εργαστήρια Ομαδικής Συμβουλευτικής, καθώς και τριήμερες διαδικτυακές ομάδες ΣΑΕΠ, διάρκειας είκοσι μιας (21) ωρών.