

# 19

Κείμενα  
Γνώμης

Φεβρουάριος 2025



Έτος Ίδρυσης 2006

**ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ**

Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων  
ΓΣΕΒΕΕ

Παρατηρήσεις του  
ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ για την  
Ετήσια Έκθεση του  
Εθνικού Συστήματος  
Επαγγελματικής  
Εκπαίδευσης &  
Κατάρτισης 2024  
και προτάσεις  
για τον ετήσιο  
προγραμματισμό 2025

[imegsevee.gr](http://imegsevee.gr)



Παρατηρήσεις του ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ  
για την Ετήσια Έκθεση  
του Εθνικού Συστήματος  
Επαγγελματικής Εκπαίδευσης  
& Κατάρτισης 2024  
και προτάσεις για τον ετήσιο  
προγραμματισμό 2025

**ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ**

**Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων**

**Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας**

Αριστοτέλους 46, 104 33 Αθήνα

Τηλ: 210 8846852, Φαξ: 210 884653

Email: info@imegsevee.gr

www.imegsevee.gr

Τίτλος: Παρατηρήσεις του ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ για την Ετήσια Έκθεση του Εθνικού Συστήματος Επαγγελματικής Εκπαίδευσης & Κατάρτισης 2024 και προτάσεις για τον ετήσιο προγραμματισμό 2025

Τύπος δημοσίευσης: Κείμενα Γνώμης ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Χρονολογία δημοσίευσης: Φεβρουάριος 2025

Σελιδοποίηση: Γιάννης Μισεντζής

Βιβλιογραφική αναφορά:

ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ / Λιντζέρης, Π. (2024). Παρατηρήσεις του ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ για την Ετήσια Έκθεση του Εθνικού Συστήματος Επαγγελματικής Εκπαίδευσης & Κατάρτισης 2024 και προτάσεις για τον ετήσιο προγραμματισμό 2025, *Κείμενα Γνώμης 19*, Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Παρατηρήσεις του ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ  
για την Ετήσια Έκθεση  
του Εθνικού Συστήματος  
Επαγγελματικής Εκπαίδευσης  
& Κατάρτισης 2024  
και προτάσεις για τον ετήσιο  
προγραμματισμό 2025

## Εισαγωγικές σημειώσεις

- Όταν επικαλούμαστε τον όρο «επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση» (ΕΕΚ) αναφερόμαστε στα επίπεδα 3, 4 και 5 του Ελληνικού Πλαισίου Προσόντων (ΕΠΠ), δηλαδή (α) στην μετα-γυμνασιακή επαγγελματική κατάρτιση όπου ανήκουν οι Επαγγελματικές Σχολές Κατάρτισης (ΕΣΚ) και οι Επαγγελματικές Σχολές Μαθητείας της ΔΥΠΑ (ΕΠΑΣ Μαθητείας), (β) στην λυκειακή επαγγελματική εκπαίδευση (ΕΠΑΛ), (γ) στην μεταλυκειακή αρχική επαγγελματική κατάρτιση των Σχολών Ανώτερης Επαγγελματικής Κατάρτισης ΣΑΕΚ, πρώην ΙΕΚ και στο έτος μαθητείας ΕΠΑΛ και (δ) στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση (ΣΕΚ). Τα επίπεδα 3 (ΕΣΚ, ΕΠΑΣ), 4 (ΕΠΑΛ) και 5 (ΣΑΕΚ και Έτος μαθητείας ΕΠΑΛ) αφορούν τυπική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, ενώ η ΣΕΚ και η ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση αφορούν μη τυπική μάθηση. Το Υπουργείο Παιδείας έχει την πλήρη και αποκλειστική ευθύνη για όλα αυτά τα εκπαιδευτικά υποσυστήματα με εξαιρέσεις τη μη τυπική επαγγελματική κατάρτιση (ΣΕΚ και ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση), τις ΕΠΑΣ/ΕΣΚ της ΔΥΠΑ και τις ΣΑΕΚ/ΙΕΚ άλλων Υπουργείων όπως Υγείας, Τουρισμού κτλ. Στο πλαίσιο αυτού του σχετικά πολύπλοκου δικτύου επαγγελματικών σχολών συνεχίζει να αποτελεί προβληματικός παράγοντας, για την αποτελεσματική διαχείριση των δημόσιων εκπαιδευτικών πολιτικών, ο ασαφής (μη) διαχωρισμός αρμοδιοτήτων μεταξύ των υπουργείων Παιδείας και Εργασίας για την περίπτωση της ΣΕΚ. Θεωρούμε ότι χρειάζονται θεσμικές και κανονιστικές παρεμβάσεις καλύτερου συντονισμού και αποσαφήνισης των κοινών και διαφοροποιητικών πεδίων σχεδιασμού και εφαρμογής των δράσεων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.
- Στην Ελλάδα, όλες τις τελευταίες δεκαετίες, την κατεύθυνση της ΕΕΚ ακολουθεί περίπου το 30–35% των αποφοίτων Γυμνασίου. Παρά τις συστηματικές προσπάθειες για την αύξηση αυτού του ποσοστού, από τα μέσα της δεύτερης δεκαετίας του 21ου αιώνα, παραμένει σχετικά χαμηλό σε σύγκριση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες και εκπαιδευτικές παραδόσεις. Εντούτοις, θεωρούμε ότι η συνθήκη αυτή δεν αποτελεί κατ' ανάγκη ένα «πρόβλημα» του εκπαιδευτικού συστήματος ή της δομής απασχόλησης. Το διαρκές ερώτημα που πρέπει να τίθεται είναι σε τι εκπαιδευτικές ειδικότητες χρειάζεται περισσότερους αποφοίτους η αγορά εργασίας στην Ελλάδα (αναλόγως του κλάδου και της γεωγραφικής ενότητας) και από ποιο εκπαιδευτικό επίπεδο και κατεύθυνση (γενική ή επαγγελματική);
- Οι μεταγυμνασιακές Επαγγελματικές Σχολές Κατάρτισης δεν αποτελούν ακόμη σημαντικό και ιδιαίτερα υπολογίσιμο εκπαιδευτικό υποσύστημα δεδομένου ότι απορροφούν ελάχιστους μαθητές (για την ώρα υπάρχουν ελάχιστα σχολεία). Το ερώτημα είναι τι ανάγκες εξυπηρετεί ή μπορεί δυνητικά να εξυπηρετήσει και σε ποιες ειδικότητες; Επίσης αντικείμενο προσεκτικής διερεύνηση είναι το ενδεχόμενο, αυτό το εκπαιδευτικό επίπεδο (επίπεδο 3 του ΕΠΠ), να δημιουργήσει τεχνητή ιεραρχική διάκριση -σε σύγκριση με το επίπεδο 5- στη λειτουργία συγκεκριμένων επαγγελμάτων (για παράδειγμα «Τεχνίτης» από τις ΕΣΚ και «Τεχνικός» από τις ΣΑΕΚ).
- Τέλος θεωρούμε ότι για την κατανόηση της υφιστάμενης κατάστασης και τον (στρατηγικό ή τακτικό) σχεδιασμό αποτελεσματικών πολιτικών κάθε ένα υποσύστημα της ΕΕΚ απαιτεί ξεχωριστή ανάλυση και σχολιασμό, διότι τα διάφορα επίπεδα και σχολές έχουν μεταξύ τους σημαντικές διαφορές.

# Παρατηρήσεις για τον απολογισμό 2024 και προτάσεις για τη λειτουργία του ΚΣΕΕΚ και για τον προγραμματισμό του 2025

## 22<sup>η</sup> συνεδρίαση ΚΣΕΕΚ 17.1.2025

1. Ο απολογισμός που παρουσιάζεται με την ετήσια έκθεση ΕΣΕΕΚ 2024 αποδίδει μια πλήρη εικόνα της κατάστασης της ΕΕΚ σε ένα ευρύ πεδίο θεμάτων και εκπαιδευτικών υποσυστημάτων. Αξίζουν συγχαρητήρια σε όσους εργάστηκαν για την προετοιμασία της έκθεσης και κυρίως σε όσους και όσες υλοποίησαν με την καθημερινή τους εργασία το έργο που παρουσιάζεται.

Πρέπει ωστόσο **να διακρίνουμε τον απολογισμό από την αξιολόγηση των δράσεων**. Θεμέλιο αποτελεσματικού σχεδιασμού της επόμενης διετίας 2025–2027 δεν μπορεί παρά να είναι, μαζί με τον απολογισμό των δράσεων που περιλαμβάνονταν στο προγραμματισμό της περιόδου 2022–2024, μια σε βάθος αξιολόγηση των αποτελεσμάτων. Σε κανονικές συνθήκες προϋπόθεση οποιονδήποτε προτάσεων για νέες ενέργειες ή για την εξέλιξη των υφιστάμενων σχεδίων είναι να γνωρίζουμε όχι μόνο τι έχει γίνει από τις δράσεις που επρόκειτο να υλοποιηθούν, αλλά και πως αξιολογούνται οι δράσεις που υλοποιήθηκαν. Εάν κάτι τέτοιο δεν είναι εφικτό χρονικά πριν τον προγραμματισμό της περιόδου 2025–2027, είναι αναγκαίο **να οργανωθεί από τώρα μια ενέργεια ουσιαστικής διαμορφωτικής αξιολόγησης που θα υλοποιηθεί κατά τη διάρκεια της υλοποίησης των δράσεων**.

Επίσης, είναι δεδομένο ότι δεν σχεδιάζουμε εν κενώ, ούτε με την ελευθερία να προτείνουμε οποιεσδήποτε δράσεις πιθανόν εκτιμούμε ως σημαντικές και χρήσιμες, αφού ο σχεδιασμός και η υλοποίηση δράσεων εξαρτάται σε σημαντικό βαθμό από τις χρηματοδοτικές δυνατότητες και ευκαιρίες, οι οποίες είναι οριοθετημένες από τις διαθέσιμες, προϋπολογισμένες και θεματικά κατανεμημένες δημόσιες δαπάνες. Την ίδια στιγμή, είναι γνωστό ότι ο χρονικός ορίζοντας σχεδιασμού και υλοποίησης, όπως προκύπτει από τις χρηματοδοτικές πηγές (ΕΣΠΑ, ΤΑΑ, ευρωπαϊκά προγράμματα, ΠΔΕ), είναι διαφορετικός από την διετία 2025–2027, στην οποία αναφέρεται ο ετήσιος προγραμματισμός και το τριετές στρατηγικό σχέδιο του ΚΣΕΕΚ. Ταυτοχρόνως, εκτός του διαφορετικού (μεγαλύτερου) χρονικού ορίζοντα των ήδη προγραμματισμένων μέσω ΕΣΠΑ χρηματοδοτήσεων, πρέπει να θεωρούνται καθορισμένα και τα περιεχόμενα των δράσεων, δεδομένου ότι ο σχεδιασμός του Υπ. Παιδείας (και του Υπ. Εργασίας αναφορικά με έργα ΣΕΚ) έχει ήδη συμφωνηθεί με τις ευρωπαϊκές αρχές και υλοποιείται μέσω του Ε.Π. «Ανθρώπινο Δυναμικό και Κοινωνική Συνοχή». Στην πραγματικότητα το ΚΣΕΕΚ καλείται να επικυρώσει μέρος αυτών των συμφωνημένων δράσεων και να τις συμπεριλάβει στον προγραμματισμό της επόμενης περιόδου μέχρι την όποια

δυνατότητα αναθεώρησης του ΕΣΠΑ 2021-2027.

2. Παράλληλα με το στρατηγικό σχέδιο του ΚΣΕΕΚ (που εκπονήθηκε το 2022 με ισχύ μέχρι το 2024) έχει εκπονηθεί (και θα επικαιροποιηθεί το προσεχές διάστημα) το κείμενο της ΔΥΠΑ «Στρατηγική για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού και τη διασύνδεσή του με την αγορά εργασίας», σε δύο εκδόσεις 2022 και 2023. Τα κείμενα των δύο Υπουργείων έχουν σε κάποιο βαθμό κοινά πεδία ενδιαφέροντος (ή κοινά πεδία αναφοράς) και θα έπρεπε να «συνομιλήσουν» μεταξύ τους, ως προϋπόθεση της ανάγκης (α) για ενιαία (όχι κατ' ανάγκη ταυτόσημη) κατανόηση των κρίσιμων διακυβευμάτων και (β) για αποτελεσματικό συντονισμό των συναφών έργων (συμπράξεις και συμπληρωματικότητες και όχι αποκλίσεις και επικαλύψεις).
3. Σε συνέχεια της προαναφερόμενης επισήμανσης, **εκτιμούμε ότι παραμένει αρκετή ασάφεια σχετικά με την πραγματική θεσμική εμβέλεια του ΕΣΕΕΚ και του ΚΣΕΕΚ ως προς την διαμόρφωση των κανονιστικών και εμπράγματων όρων σχεδιασμού, υλοποίησης και παρακολούθησης της μη τυπικής μάθησης (ειδικότερα της ΣΕΚ) στην Ελλάδα.** Εκτιμώντας ότι ακριβώς στην ΣΕΚ συγκεντρώνονται τα μεγαλύτερα ελλείματα εκπαιδευτικής ποιότητας, είναι αναγκαίο να αποσαφηνιστεί το εύρος των αρμοδιοτήτων παρέμβασης του ΚΣΕΕΚ (Υπ. Παιδείας) σε σχέση με τις αρμοδιότητες του Υπ. Εργασίας και της ΔΥΠΑ, η οποία εκπονεί, προκηρύσσει και συντονίζει έναν μεγάλο αριθμό δράσεων ΣΕΚ στο πλαίσιο των πόρων του ΤΑΑ με ειδικές αποφάσεις της ίδιας της ΔΥΠΑ,

ενώ παράλληλα εφαρμόζονται και άλλα εναλλακτικά συστήματα υλοποίησης έργων ΣΕΚ. Συγκεκριμένα, φαίνεται να υπάρχουν αποκλίσεις προσέγγισης σε θέματα μητρώων παρόχων κατάρτισης, τρόπου ανάθεσης των προγραμμάτων κατάρτισης, προδιαγραφών υλοποίησης των δράσεων κατάρτισης, κριτηρίων ελέγχου της ποιότητας των εκπαιδευτικών έργων, πιστοποίησης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων κοκ. Οι διαφορές αυτές προκαλούν έλλειψη ενιαίας πολιτικής στρατηγικής, επομένως πολυνομία, ασάφεια, χειρισμούς κατά το δοκούν και σύγχυση, κατά συνέπεια εμποδίζουν τον εξορθολογισμό και την ποιοτική αναβάθμιση του συνολικού συστήματος ΣΕΚ. Ετσι, παρότι η Ετήσια έκθεση ΕΣΕΕΚ 2024 περιλαμβάνει τον στόχο του Ν. 4763/2020 που αφορά την «οριοθέτηση, ποιοτική αναβάθμιση και καθορισμό του πλαισίου λειτουργίας της μη τυπικής μάθησης που παρέχεται από τα Κ.Δ.Β.Μ. και τα Κ.Ε.ΔΙ.ΒΙ.Μ. των Α.Ε.Ι.», δεν έχει παρθεί τα τελευταία δύο έτη καμιά πρακτική πρωτοβουλία συντονισμού και ενιαίας ρύθμισης των διαφορετικών πρακτικών. Η μόνη πρωτοβουλία από την μεριά του Υπ. Παιδείας αφορά την εμπειρογνωμοσύνη του ΟΟΣΑ μετά από ανάθεση του ΕΟΠΠΕΠ για το σύστημα ποιότητας της μη τυπικής εκπαίδευσης, για την οποία, έναν χρόνο μετά την παράδοσή της στο Υπ. Παιδείας, δεν έχει παρθεί καμιά πρωτοβουλία εφαρμογής.

4. **Το ΚΣΕΕΚ μετά από περισσότερα από τρία χρόνια λειτουργίας και 22 συνεδριάσεις έχει αποδείξει ότι αποτελεί ένα καλό δείγμα αποτελεσματικής συνεχούς λειτουργίας, συζήτησης και λήψης αποφάσεων,** χωρίς φυσικά να μεταβάλει το γεγονός ότι την ευθύνη των

τελικών πολιτικών επιλογών λαμβάνει η κυβέρνηση. Επίσης, έχει αποδείξει με τη λειτουργία του την αξία της «συμμετοχικής διακυβέρνησης» των θεσμών που κατ' ανάγκη εμπλέκουν στη λειτουργία τους μεγάλο αριθμό φορέων από όλο το φάσμα της θεσμικής εκπροσώπησης, δηλαδή κράτος και αντιπροσωπευτικοί φορείς εργοδοτών και εργαζομένων.

Η λειτουργία λοιπόν του ΚΣΕΕΚ μπορεί να θεωρηθεί αποτελεσματική και χρήσιμη. Το θεματολόγιο, ωστόσο, του Συμβουλίου, κατά τις δεκάδες συνεδριάσεις που έχει πραγματοποιήσει μέχρι σήμερα (Ιανουάριος 2025), εστιάζεται σε συζητήσεις σχετικές με τον καθορισμό ειδικοτήτων της ΕΕΚ και σε άλλα «διοικητικής φύσης» θέματα του Υπουργείου Παιδείας. Αυτό είναι αναγκαίο αλλά όχι αρκετό για να κάνει τη λειτουργία του Συμβουλίου ουσιαστική. Προκύπτει λοιπόν το ερώτημα: Ποιος πρέπει να είναι ο ρόλος του ΚΣΕΕΚ; Πρόκειται για θεσμικό όργανο απλά υποβοηθητικό της διαχείρισης των ποικίλων θεμάτων του Υπ. Παιδείας ή θα θέλαμε να είναι πεδίο ουσιαστικού κοινωνικού διαλόγου για τα σημαντικά θέματα πολιτικής της ΕΕΚ; Συζητά, αναλύει και συνθέτει πολιτική και επεξεργάζεται προτάσεις βελτίωσης των πολιτικών ΕΕΚ; Παρακολουθεί και αξιολογεί επαρκώς τις δράσεις που εξελίσσονται; Σε αυτά τα πεδία υπάρχουν ελλείψεις. Ενδεικτικά παραδείγματα αποτελούν το ετήσιο πρόγραμμα δράσης του ΚΣΕΕΚ και το National Implementation Plan (NIP) τα οποία θα έπρεπε να αποτελούν σταθερά θέματα συνεχούς παρακολούθησης στις συνεδριάσεις του Συμβουλίου. Σχετικά με το θεματολόγιο του ΚΣΕΕΚ χρειάζεται να σχεδιάζουμε το περιεχόμενο των συνεδριάσεων

λαμβάνοντας υπόψη και όσα προβλέπει το άρθρο 5, του Ν. 4763/2020 περί των αρμοδιοτήτων του.

Συναφές και μάλλον ακόμη πιο σημαντικό θέμα το οποίο επισημαίνουμε είναι ότι βασικές κατευθύνσεις, συστάσεις και αποφάσεις που συζητούνται ή λαμβάνονται σε ευρωπαϊκό επίπεδο δεν εξετάζονται διεξοδικά, πολλές φορές ούτε καν συζητούνται, όπως θα έπρεπε, ούτε στο ΚΣΕΕΚ, ούτε στο Εθνικό Συμβούλιο Δεξιότητων, ούτε οπουδήποτε αλλού, σε επίπεδο δημόσιου και κοινωνικού διαλόγου. Η αναγκαία διαβούλευση επί αυτών δεν συντελείται ούτε πριν ούτε μετά από την λήψη μιας ευρωπαϊκής απόφασης, ούτε μετά από την υιοθέτησή της από τις ελληνικές αρχές. Η περίπτωση των Ατομικών Λογαριασμών Μάθησης (ή Δεξιότητων) είναι ένα σχετικά πρόσφατο παράδειγμα που ανήκει στην κατηγορία «νομοθετούμε και εφαρμόζουμε ευρωπαϊκές κατευθύνσεις χωρίς να τις συζητάμε, ούτε να τις προσαρμόζουμε στις ανάγκες και τις ιδιαιτερότητες της εγχώριας κατάστασης».

Χρειάζεται τέλος να σημειωθεί με έμφαση ότι παρά το γεγονός ότι συχνά ζητείται από το ΚΣΕΕΚ να συναινέσει εκ των υστέρων σε ειλημμένες από την κυβέρνηση και το Υπουργείο Παιδείας αποφάσεις, όπως ο νόμος 5082/2024 (ΦΕΚ Α' 9/19-1-2024) «Ενίσχυση του Εθνικού Συστήματος Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και άλλες επείγουσες διατάξεις» ή πιο πρόσφατα, το σχέδιο νόμου για τις «επαγγελματικές ακαδημίες» τεχνικής κατάρτισης σε σύμπραξη με τον ιδιωτικό τομέα, τα σοβαρά αυτά θέματα δεν έρχονται προς συζήτηση και γνωμοδότηση από το ΚΣΕΕΚ πριν την ψήφισή τους.

## 5. Προτάσεις για τη λειτουργία του ΚΣΕΕΚ

- (α) Να διευρυνθεί το θεματολόγιο του ΚΣΕΕΚ με την εισαγωγή θεμάτων που αφορούν την τακτική παρακολούθηση του ετήσιου προγράμματος δράσης, του ΝΙΡ και της πορείας του Στρατηγικού σχεδίου 2025-2027,
- (β) να διακινούνται σε όλα τα μέλη του ΚΣΕΕΚ κείμενα και υλικά και να συζητιούνται τα πιο σημαντικά θέματα της ατζέντας της Συμβουλευτικής Επιτροπής της ΕΕ (ACVT), τουλάχιστον μία φορά το χρόνο. Χρήσιμη επίσης θα ήταν και μια συνάντηση των τριών μερών κράτος, εργαζόμενοι, εργοδότες, πριν από τις τακτικές συνεδριάσεις της ACVT,
- (γ) να διαμορφωθεί μια λίστα ειδικών θεμάτων ενδιαφέροντος προς συζήτηση και γνωμοδότηση και να αναλάβουν ομάδες εργασίας από μέλη του ΚΣΕΕΚ να προετοιμάσουν σχετικές εισηγήσεις,
- (δ) να εξασφαλιστεί από το Υπ. Παιδείας η αναγκαία ελάχιστη χρηματοδότηση ώστε το ΚΣΕΕΚ να μπορεί να διεξάγει κάποιες στοιχειώδεις έρευνες και αξιολογήσεις σχετικές με τις δράσεις που αναλαμβάνει. Δύο παραδείγματα αναγκαίων μελετών:
- i Χρειάζεται σοβαρή επένδυση στην έρευνα των εκπαιδευτικών συστημάτων και συστηματική παρακολούθηση και κατανόηση του τι συμβαίνει π.χ. το Μεταλυκειακό έτος -τάξη μαθητείας έχει μεγαλύτερη απήχηση στην περιφέρεια της Κεντρικής Μακεδονίας σε σχέση με την Αττική. Γιατί συμβαίνει αυτό? Δεν ξέρουμε γιατί, μπορούμε να κάνουμε υποθέσεις, αλλά δεν μπορούμε να αποδείξουμε τις βαθύτερες αιτίες και τους μηχανισμούς που συνέβαλαν στην αποτελεσματική επέκταση των καλών πρακτικών. Υπάρχουν έντονοι και πολλαπλοί κοινωνικο-οικονομικοί μετασχηματισμοί που πλέον επηρεάζουν τα εκπαιδευτικά συστήματα.
  - ii Επίσης, δεδομένου ότι επέρχονται (και υπάρχουν ήδη) σημαντικές επιδράσεις από την νέα πραγματικότητα των εφαρμογών τεχνητής νοημοσύνης (TN) στην εκπαίδευση, απαιτείται η σχέση TN και ΕΕΚ να αποτελέσει διακριτό θέμα έρευνας και στοχευμένων παρεμβάσεων στο πλαίσιο του ΕΣΕΕΚ.
- (ε) να προχωρήσουμε στην έρευνα αναγκών, στη συγγραφή και έκδοση οδηγού λειτουργίας των ΣΣΠΑΕ και στη συνέχεια να πραγματοποιηθεί σχετικό σεμινάριο – εργαστήριο για τα μέλη των ΣΣΠΑΕ σε όλη την Ελλάδα (ανάγκη ενδυνάμωσης της περιφερειακής διάστασης της λειτουργίας του ΚΣΕΕΚ),
- (στ) να διεξάγονται κάποιες ελάχιστες συνεδριάσεις του ΚΣΕΕΚ με φυσική συμμετοχή ώστε τα μέλη να έχουν την εμπειρία ολοκληρωμένης γνωριμίας, συσχέτισης και αλληλεπίδρασης,
- (ζ) να διαμορφωθεί ένα αποθετήριο υλικών με δυνατότητα πρόσβασης και κοινής χρήσης από τα μέλη τα ΚΣΕΕΚ με όλα τα απαραίτητα έγγραφα που θα διευκολύνουν το έργο του Συμβουλίου (νομοθεσία, ευρωπαϊκές αποφάσεις και συστάσεις, υλικά και πρακτικά συνεδριάσεων ΚΣΕΕΚ).

**6. Τα τελευταία χρόνια έχει υποτιμηθεί στον προσανατολισμό του ΕΣΣΕΕΚ η γενική εκπαίδευση τόσο των σπουδαστών της ΕΕΚ όσο και των ενηλίκων**, ειδικότερα η μη τυπική γενική εκπαίδευση ενηλίκων (εξαίρεση αποτελούν οι παρεμβάσεις στα ΣΔΕ οι οποίες είναι θετικές και πρέπει να ενισχυθούν). Οι όποιες δράσεις αναλαμβάνονται στοχεύουν αποκλειστικά σχεδόν στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Η μεγάλη πλειονότητα των αναφορών (αν όχι όλες χωρίς καμία εξαίρεση) αφορά στη σύνδεση των επαγγελματικών σχολείων (ΕΣΚ, ΕΠΑΛ, ΣΑΕΚ) με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Τα σχολεία αυτά, λειτουργούν ως τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα και αφορούν έναν μεγάλο αριθμό νέων ατόμων από την ηλικία των 15 έως την ηλικία των 20-22 ετών (ακόμα και μεγαλύτερες ηλικίες που επιλέγουν τις ΣΑΕΚ ως μονοπάτι επαγγελματικής προοπτικής). Επομένως, σε διάκριση πιθανόν από την συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση των ενηλίκων, είναι αναγκαίο το πρόγραμμα σπουδών τους, εκτός των ανά ειδικότητα επαγγελματικών δεξιοτήτων, να περιέχει αντικείμενα που συνδέονται με την απόκτηση των θεμελιωδών γνώσεων (επαρκής αλφαριθμητισμός, αριθμητισμός, ψηφιακός εγγραμματοςμός, βασικές γνώσεις φυσικών και κοινωνικών επιστημών κοκ), καθώς και αντικείμενα που συνδέονται με την απόκτηση βασικών κοινωνικο-συναισθηματικών δεξιοτήτων (όπως συνεργασία, κριτική σκέψη και επικοινωνία).

Αυτή η παρατήρηση ισχύει ακόμη περισσότερο για την εκπαίδευση ενηλίκων. Το στρατηγικό πλαίσιο 2022-2024 έθετε ως στόχο «να αξιοποιηθεί η Διά Βίου

Μάθηση και ειδικότερα ο άξονας της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης Ενηλίκων ως εργαλείο αναβάθμισης των δεξιοτήτων, προσωπικής ανέλιξης, ανάπτυξης της ενεργού πολιτεότητας και άρσης των κοινωνικών αποκλεισμών του ανθρώπινου δυναμικού της χώρας». Οι σχετικές δράσεις γενικής εκπαίδευσης ενηλίκων που περιλαμβάνει ο προγραμματισμός 2025 είναι θετικές και πρέπει να αυξηθούν με πρόσθετες ευκαιρίες και αντικείμενα εκπαίδευσης.

**7.** Ένα σημαντικό στοιχείο ελκυστικότητας της ΕΕΚ (και βασικό κίνητρο επιλογής της ΕΕΚ από τα άτομα ως κανάλι σταδιοδρομίας) είναι η δυνατότητά της να παρέχει **επαγγελματικά δικαιώματα στους απόφοιτους της**, άρα μέσω αυτών ευχερέστερη και σαφέστερη είσοδο στην απασχόληση. Το πλεονέκτημα αυτό αίρεται όταν δεν προχωράνε οι απαραίτητες θεσμικές ρυθμίσεις για την απόδοση επαγγελματικών δικαιωμάτων. Φυσικά, η απόδοση επαγγελματικών δικαιωμάτων συνδέεται με τη ρύθμιση (ή μη) των επαγγελμάτων / ειδικοτήτων, επομένως βασικό προαπαιτούμενο είναι να υπάρξει πρόνοια αδειοδότησης των επαγγελμάτων, σε όσες περιπτώσεις χρειάζεται.

**8.** Σχετικά με τα **κλαδικά συμβούλια δεξιοτήτων** (ΚΣΔ): Ο κίνδυνος να συστήσουμε ΚΣΔ βάσει του θεσμικού πλαισίου του Ν. 4763/2020 χωρίς να εξασφαλίσουμε σαφείς όρους σύστασης και λειτουργίας και συνθήκες βιωσιμότητας, είναι μεγάλος. Με βάση την εμπειρία από το πρώτο ΚΣΔ που λειτούργησε την περίοδο 2023-2024 μπορούμε να κάνουμε μια πρώτη αξιολόγηση και να επιδιώξουμε διορθώσεις και βελτιώσεις. Η αρχική

νομοθέτηση έγινε κάπως βιαστικά και χωρίς να προσδιορίσει με την αναγκαία λεπτομέρεια τις προϋποθέσεις και τις συνθήκες λειτουργίας των ΚΣΔ. Το μοντέλο των ΚΣΔ απηχεί (μονομερώς) την προσέγγιση του Ηνωμένου Βασιλείου και θεμελιώνεται αποκλειστικά στην πρωτοβουλία των εργοδοτών. Η μεγάλη πλειονότητα των ευρωπαϊκών χωρών έχουν διαφορετικά συστήματα διαχείρισης των θεμάτων των δεξιοτήτων, όπως έδειξε η εμπειρογνωμοσύνη του τεχνικού συμβούλου του Υπουργείου Εργασίας (εταιρεία Planet) για τις ειδικότητες ΕΕΚ. Τα μόνα στοιχεία που αναφέρει ο Ν. 4763/2020 είναι η δυνατότητα ενός ΚΣΔ να γνωμοδοτεί και προτείνει στο ΚΣΕΕΚ, και να υποβάλλει μια ετήσια «έκθεση ειδικοτήτων και δεξιοτήτων». Προκειμένου να λειτουργήσει το πρώτο ΚΣΔ είχαμε ζητήσει να εκπονηθεί ένας Κανονισμός Λειτουργίας, όπως και έγινε. Πολλά άλλα όμως θέματα, όπως τα κριτήρια της σύνθεσης του συμβουλίου, και η στοιχειώδης εξασφάλιση των μέσων για τη λειτουργία του έχουν μείνει αδιευκρίνιστα ή ασαφή. Τα ΚΣΔ λειτουργούν συνήθως σαν «ομάδες πίεσης» ομάδων επιχειρήσεων, ώστε το δημόσιο εκπαιδευτικό σύστημα να ανταποκριθεί στις ανάγκες τους για εργατικό δυναμικό. Σε αυτή τη φάση θεωρούμε αναγκαίο να επανεξετάσουμε συνολικά το μοντέλο των ΚΣΔ. Κάποιες πρώτες σκέψεις για το άμεσο μέλλον των ΚΣΔ στην Ελλάδα:

(α) Να υπάρχει σε κάθε περίπτωση καλή τεκμηρίωση για την ίδρυση και λειτουργία νέων ΚΣΔ, (β) να οριστούν προδιαγραφές σύνθεσης του κάθε Συμβουλίου (αριθμός μελών, αντιπροσωπευτικότητα, ρόλοι κ.ο.κ.) με βασικό κριτήριο το αυξημένο ειδικό βάρος των εκπροσώπων συλλογικών

φορέων, (γ) να επικαιροποιηθεί και συμφωνηθεί αναλυτικός κανονισμός λειτουργίας, (δ) να εξασφαλιστούν οι αναγκαίοι ελάχιστοι πόροι (υλικοί και ανθρώπινοι) για να μπορεί να λειτουργήσει και να εκτελέσει το έργο του, (ε) η Έκθεση ειδικοτήτων και δεξιοτήτων να γίνει διετής από ετήσια, (στ) το έργο των ΚΣΔ να διευρυνθεί και να περιλαμβάνει την παρακολούθηση της πορείας των βασικών ειδικοτήτων του κλάδου (αλλαγές στην εργασία), τις συνέπειες αυτών στις ζητούμενες δεξιότητες και προτάσεις για τις αναγκαίες εκπαιδευτικές παρεμβάσεις.

## 9. Σχετικά με τον προγραμματισμό 2025

- Η αναφορά στην εισαγωγή του προγραμματισμού που λέει: «Το σχέδιο δράσης του Υπουργείου Παιδείας, Θρησκευμάτων και Αθλητισμού για το έτος 2025 θέτει ως βασική επιδίωξη την άμεση και αποτελεσματική διασύνδεση της ΕΕΚ/ΔΒΜ με τις πραγματικές ανάγκες της τοπικής κοινωνίας-οικονομίας και της τεχνολογίας και την ψηφιακή μεταρρύθμιση του συνόλου των εκπαιδευτικών και διοικητικών υπηρεσιών ΥΠΑΙΘΑ» να γίνει «Το σχέδιο δράσης του Υπουργείου Παιδείας, Θρησκευμάτων και Αθλητισμού για το έτος 2025 θέτει ως βασική επιδίωξη την άμεση και αποτελεσματική διασύνδεση της ΕΕΚ/ΔΒΜ με τις πραγματικές ανάγκες **των ατόμων**, της τοπικής κοινωνίας, της οικονομίας, **του περιβάλλοντος** και της τεχνολογίας και την ψηφιακή μεταρρύθμιση του συνόλου των εκπαιδευτικών και διοικητικών υπηρεσιών ΥΠΑΙΘΑ».
- Ο τρέχων αριθμός σπουδαστών του Έτους Μαθητείας ΕΠΑΛ, πανελλαδικά, δεν μπορεί να θεωρηθεί ικανοποιητικός,

- παρά το γεγονός ότι το εν λόγω εκπαιδευτικό υποσύστημα εντάσσεται όλα αυτά τα χρόνια στο Ενωσιακό χρηματοδοτικό πλαίσιο. Το ερώτημα είναι υπό ποιές προϋποθέσεις η μεταλκειακή μαθητεία των ΕΠΑΛ θα μπορούσε να μετατραπεί σε ένα αυτόνομο και βιώσιμο σύστημα. Υπάρχει επίσης ανάγκη να αυξηθούν οι ειδικότητες που προσφέρονται στο Μεταλκειακό έτος-Τάξη Μαθητείας και να εκπονηθούν Οδηγοί Κατάρτισης για το σύνολο των ειδικοτήτων.
- Στη δράση 6.2 «Παρατηρητήριο Μετάβασης των Αποφοίτων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης προς την αγορά εργασίας» και στη δράση 10.4 «Εξορθολογισμός της διαδικασίας και ανάπτυξη μηχανισμού αποτύπωσης της συμμετοχής των ενηλίκων σε προγράμματα Διά Βίου Μάθησης» να συμμετάσχουν και τα Ινστιτούτα των κοινωνικών εταίρων.
  - Η ψηφιοποίηση του ΕΟΠΠΕΠ να συνοδεύεται από την αποφασιστική ενίσχυσή του σε ανθρώπινο δυναμικό υψηλού επιπέδου γνώσεων και δεξιοτήτων κατάλληλο για το εύρος και τη συνθετότητα των αρμοδιοτήτων που έχει αναλάβει.
  - Απουσιάζουν και θα έπρεπε να προστεθούν στον προγραμματισμό 2025 δράσεις στα ακόλουθα πεδία:
    - Υιοθέτηση και εφαρμογή ολοκληρωμένου συστήματος και σήματος ποιότητας των παρόχων ΣΕΚ με βάση την εμπειρογνωμοσύνη του ΕΟΠΠΕΠ.
    - Ενιαία ρύθμιση του θέματος της πιστοποίησης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων και της διάθεσης των εκπαιδευτικών περιεχομένων και υλικών προς χρήση από τους παρόχους κατάρτισης.
    - Πρωτοβουλίες για την προώθηση του θέματος της αναγνώρισης της πρότερης μάθησης (εμπειρογνωμοσύνη ΕΟΠΠΕΠ).
  - Τέλος, δύο θέματα που προτείνεται η ένταξή τους στον προγραμματισμό 2025 είναι (α) η επιτάχυνση της δημιουργίας της ενιαίας ψηφιακής πύλης - πλατφόρμας για την ΕΕΚ και (β) η οργάνωση ενός επιστημονικού συνεδρίου για τις «επιδράσεις της τεχνητής νοημοσύνης στην εκπαίδευση και ειδικότερα στην ΕΕΚ».



Επιλεγμένα σημεία από  
συνέντευξη ΓΣΕΒΕΕ (Π.  
Λιντζέρης) με εταιρεία Planet  
για στρατηγικό σχέδιο ΚΣΕΕΚ,  
23.12.2024

## Απαντήσεις για την πρώτη θεματική των ερωτήσεων

### 1.1

Πώς θα περιγράφατε το σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ελλάδα;

Ποια είναι τα βασικά πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα του υπάρχοντος συστήματος;

Πως αυτά ρυθμίζονται από το ισχύον θεσμικό πλαίσιο;

Σε γενικές γραμμές, το σύστημα ΕΕΚ στην Ελλάδα είναι πλημμελώς αναπτυγμένο και σε κάποια σημεία προβληματικό. Αυτό δεν συνέβη τα τελευταία χρόνια, ισχύει εδώ και πολλά χρόνια, από την δεκαετία του 1990 και μετά, κυρίως διότι

- i η ακμή και η παρακμή του συνδέθηκε με την πορεία της βιοτεχνίας – βιομηχανίας στην Ελλάδα (το σύστημα ΕΕΚ δεν παρακολούθησε έγκαιρα και με επάρκεια τη σταδιακή μετάβαση της χώρας σε οικονομία υπηρεσιών), ενώ ταυτοχρόνως και οι τρεις τομείς της ελληνικής οικονομίας δεν επένδυσαν σε ικανοποιητικό βαθμό σε δραστηριότητες που απαιτούν μεσαίου και υψηλού επιπέδου δεξιότητες· αντιθέτως επέμειναν στην πολιτική χαμηλού κόστους εργασίας που αποδείχθηκε αναποτελεσματική στο επίπεδο της διεθνούς ανταγωνιστικότητας.
- ii η μαζικοποίηση της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και η ίδρυση και λειτουργία των ΤΕΙ μείωσε για μια ορισμένη περίοδο το ενδιαφέρον των αποφοίτων της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης για σπουδές μεταλυκειακής επαγγελματικής κατάρτισης,

- iii το σύστημα ΕΕΚ καθαυτό δεν εξελίχθηκε και αναβαθμίστηκε, ούτε αναπροσανατολίστηκε σε νέες σύγχρονες ειδικότητες,
- iv η ΕΕΚ δεν κατάφερε να επιδείξει υψηλή ποιότητα και κυρίως επαρκή διακριτότητα από τις άλλες εκπαιδευτικές επιλογές κυρίως μέσω υψηλού επιπέδου εργαστηριακής πρακτικής άσκησης,
- v η ΕΕΚ στην Ελλάδα διαθέτει (ακόμη και σήμερα) περιορισμένη ανοδική εκπαιδευτική κινητικότητα,
- vi η ΕΕΚ διακρίνεται από επικαλύψεις ειδικοτήτων, πολυπλοκότητα διαδρομών απόκτησης προσόντων, αδυναμία αναγνώρισης της πρότερης μάθησης που έχει αποκτηθεί εκτός σχολείου κτλ.,
- vii η ΕΕΚ δεν ενισχύθηκε από τις επιχειρήσεις και την αγορά εργασίας, ούτε με καλούς μισθούς, ούτε με σταθερή εργασία για τους απόφοιτους, ούτε με ποιοτική [μαθητεία στις επιχειρήσεις](#), των σπουδαστών ΕΕΚ.

Για πολλούς από τους παραπάνω λόγους η ΕΕΚ έπεσε στην «παγίδα της χαμηλής

ελκυστικότητα» διότι θεωρήθηκε «αναγκαστική επιλογή» ή καταφύγιο των «ανεπαρκών» μαθητών ή μια εκπαιδευτική διαδρομή που οδηγεί σε εργασίες σχετικά χαμηλών δεξιοτήτων και σε επαγγέλματα «μικρής κοινωνικής αποδοχής,

**Βασικά μειονεκτήματα ΕΕΚ στην Ελλάδα:** σχετικά λίγοι μαθητές, όχι πρώτη επιλογή σταδιοδρομίας, χαμηλή ελκυστικότητα και κύρος στην κοινωνία, ανεπάρκειες σε εργαστηριακές υποδομές, ποσοτικές και ενδεχομένως και ποιοτικές (ιδίως στις ΣΑΕΚ) ελλείψεις διδακτικού προσωπικού σε ορισμένες ειδικότητες, ανεπαρκής χωροταξική κατανομή των ΣΑΕΚ στη χώρα, επικαλύψεις ειδικοτήτων, προβλήματα συνάφειας και παλαιώσης των εκπαιδευτικών περιεχομένων, έλλειψη κατοχύρωσης επαγγελματικών δικαιωμάτων σε πολλές ειδικότητες, έλλειψη ευελιξίας στο άνοιγμα και κλείσιμο ειδικοτήτων, ελλιπής σύνδεση με τις τοπικές κοινωνίες / οικονομίες και ανάγκες αυτών, κακοσχεδιασμένες διαδρομές διαπερατότητας (π.χ. από ΕΣΚ προς τα πάνω).

**Πλεονέκτημα** (δυνατό στοιχείο) θα μπορούσε να θεωρηθεί η μαθητεία που λειτουργούσε παλαιότερα στον ΟΑΕΔ (όπου οι προδιαγραφές ήταν: αφετηρία η Α' τάξη του Λυκείου, μεγάλη διάρκεια εργασίας στην επιχείρηση, έμφαση στην πρακτική άσκηση, εναλλαγή σχολείου-επιχείρησης κοκ). Επίσης, πλεονέκτημα είναι το αυξημένο ποσοστό απασχόλησης των αποφοίτων κάποιων ειδικοτήτων της ΕΕΚ).

Το θεσμικό πλαίσιο διαχρονικά επιχείρησε να πετύχει διαφορετικούς στόχους (αναλόγως της εποχής και των εκάστοτε κυβερνητικών πολιτικών) με αποτέλεσμα να υπάρχει πολυνομία, κανονιστική ασάφεια, ελλείψεις και ακατάλληλες ρυθμίσεις. Σημαντικό θεσμικό πρόβλημα είναι η βαθιά διάκριση των

δύο κατευθύνσεων των Λυκείων σε γενική και επαγγελματική και η αδυναμία ή αποφυγή δόμησης ενός πραγματικά ενιαίου πολυκατευθυντικού ή πολυκλαδικού Λυκείου.

Άλλα θέματα προς διάλογο και παρέμβαση:

- i δεν αρκεί πλέον η 9χρονη υποχρεωτική εκπαίδευση, πρέπει να αυξηθεί άμεσα στα 10 έτη, δεδομένου μάλιστα ότι η συντριπτική πλειονότητα των αποφοίτων του Γυμνασίου συνεχίζει στο Λύκειο.
- ii οι ΕΣΚ αποτελούν μια πρόωρη και ανεπαρκή κατάρτιση χωρίς επαρκές γνωστικό υπόβαθρο των εισακτέων σε αυτές (άρα με μελλοντική αδυναμία απόκτησης πρόσθετων γνώσεων και δεξιοτήτων και εν γένει γνωστικής και επαγγελματικής ανάπτυξης),
- iii δεν υπάρχουν ευρήματα ότι αποδείχθηκε εκπαιδευτικά και μαθησιακά αποτελεσματική η ιδέα και η πρακτική των «πρότυπων» ΕΠΑΛ (περισσότερο έμεινε στο επίπεδο του «επικοινωνιακού τεχνάσματος»), ενώ φαίνεται να είναι περισσότερο λειτουργική η ιδέα των «πειραματικών», (βλ. [Γνωμοδότηση της ΓΣΕΒΕΕ για το Σχέδιο Νόμου «Εθνικό Σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης και Διά Βίου Μάθησης και άλλες διατάξεις»](#))
- iv είναι καθολικά αναγνωρισμένη η ανάγκη «αποσύνδεσης» του Λυκείου από την εισαγωγή στο Πανεπιστήμιο.

Εξίσου σημαντικό πρόβλημα με τις θεσμικές αδυναμίες είναι οι χρόνιες ελλείψεις σε κτίρια, εξοπλισμό, τεχνολογική υποδομή, αναλώσιμα υλικά και ανθρώπινο δυναμικό, λόγω υποχρηματοδότησης και γενικότερης υποτίμησης της πρακτικής πτυχής της επαγγελματικής εκπαίδευσης και

κατάρτισης. Πρέπει να γίνει κατανοητό από τις πολιτικές ηγεσίες ότι η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, εάν θέλουμε να είναι αποτελεσματική και ελκυστική, είναι ένα «ακριβό» (κοστοβόρο) εκπαιδευτικό υποσύστημα. Χωρίς επαρκείς πόρους για σύγχρονες εργαστηριακές υποδομές (που θα ανανεώνονται τακτικά) δεν θα βελτιώσει ούτε την προσέλκυση (σε άτομα και επιχειρήσεις), ούτε την μαθησιακή του αποτελεσματικότητα.

Επίσης, ένα σημαντικό «πρόβλημα της ΕΕΚ» προέρχεται από το εξωτερικό της περιβάλλον και αφορά τη στάση των επιχειρήσεων απέναντί της, δηλ. το γεγονός ότι η αγορά εργασίας και ο επιχειρηματικός κόσμος μη αναγνωρίζοντας τα προσόντα, αξιοποιώντας και ανταμείβοντας κατάλληλα τους αποφοίτους της, αίρουν από τους νέους και τις νέες τα κίνητρα να την επιλέξουν.

## 1.2 Πώς ανταποκρίνονται τα προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης στις ανάγκες της αγοράς εργασίας σε επίπεδο

α) δευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης,  
β) αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης  
και γ) συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης;  
Τι ποσοστό περίπου των αποφοίτων απασχολείται στο αντικείμενο σπουδών; (δείκτης επαγγελματικής απορρόφησης)

Το αίτημα της «ανταπόκρισης των προγραμμάτων σπουδών της ΕΕΚ στις ανάγκες της αγοράς εργασίας». Ένα συχνά προβληματικό λόγω ασάφειας ζητούμενο.

- Τι ακριβώς σημαίνει «ανάγκες της αγοράς εργασίας»;
- Ποιος τις καταγράφει και πως εξασφαλίζεται η αξιοπιστία τους;
- Πως διαφοροποιούνται οι ανάγκες ανάμεσα σε μικρές και μεγάλες επιχειρήσεις ή ανάμεσα σε διαφορετικές γεωγραφικές/χωρικές ενότητες ή ανάμεσα σε διαφορετικούς κλάδους; Είναι τελικά οι «ανάγκες της αγοράς εργασίας» κάτι αξιόπιστο αντιληπτό ως μια ενιαία κατάσταση;
- Αρκεί η συλλογή των απόψεων μεμονωμένων εργοδοτών για να διαπιστώσουμε τις ανάγκες της αγοράς εργασίας;
- Σε ποιες ακριβώς ανάγκες αναφερόμαστε; Τις τρέχουσες ή τις μελλοντικές; Τις άμεσες ή τις μακροπρόθεσμες;

Η εκπαίδευση και η αγορά εργασίας είναι δυο συστήματα θεσμών και κοινωνικών πρακτικών με διαφορετικό «χρονισμό», όπως και με πολύ διαφορετικό βαθμό ευελιξίας και προσαρμοστικότητας (για παράδειγμα βλ. πόσο δύσκολο, χρονοβόρο και κοστοβόρο είναι να δημιουργήσεις και να διατηρήσεις ένα επαγγελματικό σχολείο). Η μόνη βιώσιμη πρακτική είναι

η ΕΕΚ να μαθαίνει στα άτομα τις βασικές επαγγελματικές Γ&Δ μιας ειδικότητας (δηλαδή ενός επαγγέλματος, στο επίπεδο των γενικών και κοινών χαρακτηριστικών του) και η προσαρμογή στις ανάγκες συγκεκριμένων αγορών εργασίας και επιχειρήσεων να γίνεται με την εξασφαλισμένη πρακτική άσκηση και την επαγγελματική εμπειρία (ή/και με την οργανωμένη εργαστηριακή πρακτική άσκηση σε κατάλληλες εκπαιδευτικές υποδομές). Οι επιχειρήσεις που ωφελούνται (επάρκεια και καταλληλότητα ανθρώπινου δυναμικού για τις παραγωγικές και οικονομικές μονάδες) από τη λειτουργία του δημόσιου συστήματος ΕΕΚ πρέπει να ανταποδίδουν με κάποιους τρόπους (χρηματοδότηση, εγγυημένη απασχόληση κοκ) αυτό το όφελος.

Πρόβλημα αποτελεί η επικάλυψη ειδικοτήτων και προγραμμάτων σπουδών μεταξύ ΕΣΚ, ΔΕΕΚ, ΑΕΚ και ΣΕΚ. Πρέπει να απλοποιηθεί και ξεκαθαριστεί η κατάσταση των ειδικοτήτων και των περιεχομένων σπουδών.

Ως ένα βαθμό προχωρά ο εκσυγχρονισμός των εκπαιδευτικών περιεχομένων στα ΙΕΚ/ΣΑΕΚ με τα υλικά που αναπτύσσει η κοινοπραξία των Ινστιτούτων των κοινωνικών εταίρων (οδηγοί σπουδών «νέας γενιάς», εγχειρίδια μελέτης και τράπεζες θεμάτων για την αξιολόγηση των γνώσεων και δεξιοτήτων), ωστόσο αυτό δεν είναι αρκετό. Χρειάζεται ένας μηχανισμός παρακολούθησης των αλλαγών στα επαγγέλματα και τακτικής επικαιροποίησης των εκπαιδευτικών περιεχομένων, για να αποφύγουμε να τα εκσυγχρονίσουμε πάλι μετά από 10-15 χρόνια.

Σε άλλες περιπτώσεις, όπως η ΣΕΚ, όπου υπάρχει μεγαλύτερη ευελιξία και μικρότεροι κύκλοι μάθησης υπάρχει ποικιλία προγραμμάτων από την άποψη της ποιότητας. Μάλιστα πολλά εκπαιδευτικά περιεχόμενα

έχουν αναπτυχθεί με δημόσια δαπάνη και δεν έχουν αξιοποιηθεί επαρκώς.

Δεν χρειάζεται στην ΣΕΚ κάποια αυστηρή και δαιδαλώδη διαδικασία πιστοποίησης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων (αυτό θα επέφερε περιττό κόστος και γραφειοκρατία και θα στερούσε την αναγκαία ευελιξία). Χρειάζεται ένας κοινός οδηγός ανάπτυξης εκπαιδευτικών περιεχομένων ΣΕΚ προς χρήση από ΚΔΒΜ/ΚΕΔΙΒΙΜ και μια πλατφόρμα – βάση δεδομένων όπου θα αναρτώνται όλα τα προγράμματα που έχουν προκύψει από συγχρηματοδότηση.

Στη ΣΕΚ δεν λείπουν κυρίως ποιοτικά αναλυτικά προγράμματα σπουδών και εκπαιδευτικά υλικά. Λείπουν (α) η δυνατότητα να σχεδιάζουμε και να υλοποιούμε κλαδικά και επαγγελματικά εξειδικευμένα προγράμματα και όχι μόνο προγράμματα οριζόντιων δεξιοτήτων και γενικά εισαγωγικά προγράμματα «πράσινων» και ψηφιακών δεξιοτήτων και (β) η αντιμετώπιση των ποικίλων προβληματικών όψεων της ΣΕΚ (βλ. μελέτη ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ και ΕΕΕΕ)

Το ποσοστό των αποφοίτων ΕΕΚ (ΑΕΚ και ΣΕΚ) που απασχολούνται στην ειδικότητα που σπούδασαν δεν είναι γνωστό όσο δεν γίνονται μελέτες ιχνηλάτησης της πορείας των αποφοίτων. Μόνο από τέτοιες στοχευμένες μελέτες μπορούμε να αποκτήσουμε εμπειρικά επιβεβαιωμένη γνώση της συνάφειας των σπουδών στην ΕΕΚ με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, λαμβάνοντας ταυτοχρόνως υπόψη και τη δυνατότητα της ελληνικής οικονομίας να προσφέρει ικανοποιητικό αριθμό θέσεων εργασίας στις υπό εξέταση ειδικότητες της ΕΕΚ.

### 1.3 Πως ανταποκρίνονται οι δεξιότητες των αποφοίτων στις απαιτήσεις των εργοδοτών (Skills Matching, Skills Gaps);

Σε ποιον βαθμό τα προγράμματα κατάρτισης προωθούν τις ψηφιακές και πράσινες δεξιότητες;

Οι κενές θέσεις που δηλώνονται από τις επιχειρήσεις δεν οφείλονται κυρίως στην έλλειψη δεξιοτήτων (παρότι υπάρχουν και τέτοιες κενές θέσεις ιδίως σε εργασίες συγκεκριμένων υψηλών δεξιοτήτων όπως στην πληροφορική ή σε θέσεις εργασίας στη βιομηχανία), αλλά σε άλλους παράγοντες (π.χ. μισθοί, συνθήκες εργασίας κοκ). Σε μεγάλο βαθμό, τα τυπικά κριτήρια πρόσληψης ως προς την επαγγελματική ειδικότητα συνήθως καλύπτονται. Οι δεξιότητες που παρουσιάζουν υστέρηση (ιδίως στις επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών) συχνά αφορούν τις «ήπιες» δεξιότητες που δεν αναπτύσσει το ανταγωνιστικό, εξεταστικοκεντρικό και νοησιαρχικό ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα. Ταυτοχρόνως, υπάρχει συστηματική σύγχυση και λανθασμένη ταύτιση μεταξύ

της «αναντιστοιχίας δεξιοτήτων» και της «έλλειψης δεξιοτήτων». Κάθε αναντιστοιχία δεν σημαίνει έλλειψη δεξιοτήτων, ιδίως στην Ελλάδα που έχει το «προνόμιο» να διαθέτει ένα από τα μεγαλύτερα ποσοστά υπερπροσόντουχων εργαζομένων στον ΟΟΣΑ. Συμπερασματικά, η επίμονη ρητορική περί «έλλειψης δεξιοτήτων» στην Ελλάδα συχνά συγκαλύπτει την έλλειψη ικανού αριθμού ποιοτικών εργασιών.

Προωθούν τα προγράμματα ΑΕΚ και ΣΕΚ τις ψηφιακές και πράσινες δεξιότητες; Προφανώς υπάρχουν επαρκή και ανεπαρκή προγράμματα κατάρτισης. Το ακόμη πιο σημαντικό ερώτημα είναι «υπάρχει στην Ελλάδα επαρκής αριθμός θέσεων εργασίας που απαιτεί υψηλό επίπεδο ψηφιακών και πράσινων δεξιοτήτων;»

### 1.4 Μένοντας στη διάσταση της ποιότητας της εκπαίδευσης, πως αξιολογείτε την επάρκεια των εκπαιδευτών (ΕΠΑΛ, ΑΕΚ, ΣΕΚ) σε όρους γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπειρίας;

Ποσοτική και ποιοτική επάρκεια των εκπαιδευτών. Η εικόνα είναι πολύμορφη και διαφοροποιημένη ανά εκπαιδευτικό υποσύστημα (π.χ. στα ΕΠΑΛ το επίπεδο τυπικών προσόντων των εκπαιδευτικών είναι υψηλό), ωστόσο σε γενικές γραμμές δεν υπάρχει συστηματική επιμόρφωση των εκπαιδευτικών/εκπαιδευτών, άρα «έχουν μείνει πίσω» ιδίως στην χρήση μεθόδων και εργαλείων εξ αποστάσεως ψηφιακής μάθησης.

Επίσης, λόγω των τεχνολογικών αλλαγών (βλ. ΤΝ, ΜΟΟCs κοκ) μεταβάλλεται ο ρόλος του διδάσκοντος και χρειάζονται διαρκείς προσαρμογές. Οι συνθήκες εργασίας και οι μισθοί των εκπαιδευτών δεν συνιστούν κίνητρο για την προσέλκυση υψηλού επιπέδου επιστημόνων στο επάγγελμα.

Η δημογραφική εξέλιξη και ταυτόχρονα η υψηλή μέση ηλικία των εκπαιδευτικών σήμερα θα προκαλέσει μεγάλα προβλήματα στο μέλλον.

## 1.5 Ποιος είναι ο κοινωνικός αντίκτυπος της ΕΕΚ στη χώρα μας; Δηλαδή πως και σε ποιόν βαθμό ενισχύει τα άτομα από ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού; Πως συμβάλλει στη μείωση της ανεργίας; Και, τέλος, πως ενισχύει την επαγγελματική κινητικότητα;

Ο κοινωνικός αντίκτυπος της ΕΕΚ στη χώρα μας είναι σχετικά μικρός. Η ΕΕΚ ήταν για χρόνια παραμελημένη από τις δημόσιες πολιτικές. Από τα χρόνια της κρίσης και μετά διατυπώθηκε η υπόθεση ότι η ΕΕΚ μπορεί να είναι μια απάντηση στην ανεργία των νέων. Η υπόθεση αυτή δεν επιβεβαιώθηκε με αύξηση της ελκυστικότητας της ΕΕΚ και θετική ανταπόκριση εκ μέρους των επιχειρήσεων. Η ανεργία στην Ελλάδα δεν μειώθηκε στις μέρες μας λόγω της προσέλκυσης περισσότερων μαθητών στην ΕΕΚ, αλλά

λόγω της γενικότερης ανοδικής τροχιάς του οικονομικού κύκλου μετά την βαθιά κρίση. Τα τελευταία χρόνια έχουν γίνει ενέργειες που αποσκοπούν στην βελτίωση της ΕΕΚ ειδικότερα της μεταλυκειακής κατάρτισης (ΙΕΚ / ΣΑΕΚ), αλλά ακόμη δεν έχουν αποδώσει σημαντικούς καρπούς. Η επαγγελματική κινητικότητα θα μπορούσε να βοηθηθεί από την ΣΕΚ, αλλά εκεί ακριβώς συγκεντρώνονται τα μεγαλύτερα προβλήματα ποιότητας και αποτελεσματικότητας της επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα.

## 1.6 Ποιος είναι ο ρόλος της τεχνολογίας στην παροχή επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης; Υπάρχουν καινοτόμες πρακτικές που έχουν υιοθετηθεί στην Ελλάδα;

Δεν έχουν γίνει σημαντικά βήματα στον τομέα της αναβάθμισης του ρόλου της τεχνολογίας στην παροχή της ΕΕΚ. Η τηλεκατάρτιση (βλ. τηλε-συναντήσεις) αποτελεί ατυχώς τη βασική μορφή κατάρτισης σήμερα, ιδίως στην ΣΕΚ για λόγους μείωσης τους κόστους, ευελιξίας στην υλοποίηση (αδυναμία ουσιαστικού ελέγχου κοκ) και κυρίως αυξημένης κερδοφορίας των παρόχων και

ευχερούς απορρόφησης ενωσιακών πόρων. Η παιδαγωγική σχέση, η κοινωνικοποιητική λειτουργία της εκπαίδευσης, η φυσική, «σωματική» συμμετοχή στη μάθηση, η ενεργητική συμμετοχική παρουσία κτλ. έχουν πλήρως υποβαθμιστεί με την τηλεκατάρτιση. Χρειάζεται εκπαίδευση των εκπαιδευτών και αξιοποίηση των δυνατοτήτων της ανάλυσης δεδομένων και της ΤΝ.

## Ερωτήματα και σημεία συζήτησης από την ανάλυση SWOT του στρατηγικού σχεδίου 2022–2024 που χρειάζεται να επανεξεταστούν στη SWOT analysis του στρατηγικού σχεδίου 2021–2027

### Δυνατά σημεία:

- Τι μένει τελικά, τι «κεφαλαιοποιείται» και με ποιο τρόπο στις δομές ΕΣΚ/ΕΠΑΛ/ΣΑΕΚ από την εμπειρία συμμετοχής σε ευρωπαϊκά προγράμματα και δράσεις κινητικότητας (εκτός φυσικά από τα ενδεχομένως θετικά προσωπικά βιώματα των συμμετεχόντων);
- Ποιες είναι οι «καλές πρακτικές» από την υλοποίηση του ΕΣΠΑ 2014–2020 οι οποίες μπορούν να ενισχυθούν στην ΕΕΚ;

### Αδύνατα σημεία:

- Ανεπαρκής διασύνδεση με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας (δες απάντηση στην ερώτηση 1.2 του παρόντος κειμένου)
- Σε τι αναφέρεται η «έλλειψη αξιοπιστίας στην πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων» (σελ. 49 στρατηγικού σχεδίου ΕΕΚ 2022–2024). Η αξιολόγηση αυτή περιλαμβάνει και τις πιστοποιήσεις του ΕΟΠΠΕΠ; Η κρίση αυτή βασίζεται σε κάποια ερευνητική τεκμηρίωση;
- Γιατί το γεγονός ότι «η ελληνική οικονομία στηρίζεται σε συντριπτικά ποσοστά σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις» (σελ. 49 στρατηγικού σχεδίου ΕΕΚ 2022–2024) -κάτι που εξάλλου ισχύει για

πολλές ευρωπαϊκές και άλλες χώρες- αποτελεί αδυναμία για το σύστημα ΕΕΚ;

- Πως προκύπτει η «απουσία κουλτούρας αξιολόγησης όλων των παραμέτρων των διαδρομών μάθησης» (σελ. 50 στρατηγικού σχεδίου ΕΕΚ 2022–2024). Ακόμη και εάν ισχύει αυτό μήπως ακόμη σημαντικότερο είναι ότι υπάρχει πλήρης απουσία «κουλτούρας» (βλ. πολιτικής βούλησης) ουσιαστικής αξιολόγησης και ανατροφοδότησης των εφαρμοζόμενων πολιτικών και μέτρων.

### Ευκαιρίες

- «Αυξημένο ενδιαφέρον για μεσαίου επιπέδου δεξιότητες στην ελληνική αγορά εργασίας» (σελ. 50 στρατηγικού σχεδίου ΕΕΚ 2022–2024). Η διαπίστωση αυτή επικυρώνεται από τα ευρήματα του ΜΔΑΑΕ και σε ποιες ειδικότητες;

Υπάρχουν, ειδικά για την ΣΕΚ, σημαντικά αδύνατα σημεία και απειλές που αναφέρονται στο κείμενο [ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ & Επιστημονική Ένωση Εκπαίδευσης Ενηλίκων \(2023\). Προβληματικές όψεις της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα. Μια νέα θεώρηση της ποιότητας. Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ.](#)

Γενικότερα, είναι δύσκολο μια κοινή για όλα τα επίπεδα και είδη της ΕΕΚ ανάλυση SWOT να καλύψει τις ιδιαιτερότητες των επιμέρους υποσυστημάτων.

Πρόσφατες δημοσιεύσεις  
ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ για θέματα  
επαγγελματικής εκπαίδευσης  
και κατάρτισης και πολιτικών  
ανάπτυξης δεξιοτήτων

- 
- Ευρωπαϊκή στρατηγική δεξιοτήτων: Έννοιες και τυπολογίες, θεωρητικά θεμέλια, θεσμική αρχιτεκτονική και πολιτικές προτεραιότητες
  - Η εφαρμογή του θεσμού της Μαθητείας στην Ελλάδα: η εμπειρία των μικρών και πολύ μικρών επιχειρήσεων
  - Διερεύνηση αναγκών κατάρτισης στα αντικείμενα της «ασμείνιας οικονομίας», της πολιτιστικής και καλλιτεχνικής χειροτεχνίας και του ψηφιακού μετασχηματισμού των υπηρεσιών
  - Προβληματικές όψεις της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα. Μια νέα θεώρηση της ποιότητας
  - Οι πολιτικές δεξιοτήτων στην Ελλάδα: η οπτική των αντιπροσωπευτικών εργοδοτικών οργανώσεων ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ και ΣΕΤΕ
  - Οι πολιτικές δεξιοτήτων στην Ελλάδα: αποτίμηση επιπτώσεων του συστήματος διακυβέρνησης δεξιοτήτων
  - Απασχόληση και ανεργία των νέων στην Ελλάδα: υφιστάμενη κατάσταση και προοπτικές
  - Σχόλια και επισημάνσεις για το σχέδιο ΚΥΑ του Υπουργείου Τουρισμού «Προγράμματα Κατάρτισης στον τομέα του Τουρισμού»
  - Παρατηρήσεις επί του κειμένου «Στρατηγική για την Αναβάθμιση των Δεξιοτήτων του Εργατικού Δυναμικού και τη Διασύνδεσή του με την Αγορά Εργασίας»
  - Η εμπειρία της πανδημίας της νόσου COVID-19 στην εκπαίδευση και κατάρτιση ενηλίκων: διαστάσεις, συνέπειες, προοπτικές
  - Οδηγός για τα προγράμματα της ΔΥΠΑ (πρώην ΟΑΕΔ) για τις θέσεις απασχόλησης στις μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις
  - Παρατηρήσεις ΓΣΕΒΕΕ στο σχέδιο νόμου του Υπουργείου Εργασίας «Δουλειές Ξανά»
  - Οδηγός για την εφαρμογή της μαθητείας στις μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις
  - Διάγνωση αναγκών δεξιοτήτων: Μια ερευνητική προσέγγιση
  - Προοπτική διερεύνηση δεξιοτήτων (Skills Foresight) – Μέθοδοι και τεχνικές
  - Αξιολόγηση πολιτικών δεξιοτήτων – Μέθοδοι και τεχνικές
  - Ευρωπαϊκή Συμβουλευτική Επιτροπή για την Επαγγελματική Κατάρτιση: Θέματα ενδιαφέροντος και πολιτικές προτεραιότητες
  - Θέσεις μαθητείας στις μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις: όροι, προκλήσεις και προϋποθέσεις
  - Παρατηρήσεις και προτάσεις ΓΣΕΒΕΕ επί του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας
  - Κίνητρα και εμπόδια για τη συμμετοχή των ενηλίκων στη διά βίου εκπαίδευση (2011–2019)

- 
- [Παρατηρήσεις και Προτάσεις της ΓΣΕΒΕΕ επί του Σχεδίου Ανάπτυξης για την Ελληνική Οικονομία](#)
  - [Γνωμοδότηση της ΓΣΕΒΕΕ για το Σχέδιο Νόμου «Εθνικό Σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης και Διά Βίου Μάθησης και άλλες διατάξεις»](#)
  - [Θέσεις & προτάσεις της ΓΣΕΒΕΕ για θέματα επαγγελματικής εκπαίδευσης – κατάρτισης και διά βίου μάθησης](#)
  - [Το μέλλον της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης για την περίοδο μετά το 2020: Απόψεις και προτάσεις της Συμβουλευτικής Επιτροπής της Ε.Ε. για την επαγγελματική κατάρτιση](#)
  - [Παρατηρήσεις και προτάσεις της ΓΣΕΒΕΕ στο πλαίσιο της Ομάδας Εργασίας του Υπουργείου Παιδείας για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση](#)
  - [Επισημάνσεις & προτάσεις του ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ σχετικά με ανάγκες κατάρτισης του ανθρώπινου δυναμικού](#)
  - [Γνωμοδότηση της ΓΣΕΒΕΕ σχετικά με τις ρυθμίσεις για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση του Σχεδίου Νόμου του Υπουργείου Παιδείας – Μάιος 2018](#)







Έτος Ίδρυσης 2006

**ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ**

Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων  
ΓΣΕΒΕΕ

imegsevee.gr

**Αθήνα**

Αριστοτέλους 46, 104 33  
210-8846852  
info@imegsevee.gr

**Θεσσαλονίκη**

Κωλέττη 24, 54627  
2310-545967, 2310-517843  
thessaloniki@imegsevee.gr

**Πάτρα**

Πανεπιστημίου 170, 264 43  
2610-438557  
patra@imegsevee.gr

**Ηράκλειο**

Βασιλείου Πατρικίου 11, 71409  
2810-361040, 2810-361080  
iraklio@imegsevee.gr

**Λάρισα**

Καστοριάς 2α, 41335  
2410-579876-7  
larisa@imegsevee.gr

**Ιωάννινα**

Σταύρου Νιάρχου 94, 45500  
26510-44727  
ioannina@imegsevee.gr