



Ενδοεπιχειρησιακή Εκπαίδευση στο μοντέλο της Διττής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης στην Ελλάδα

Τμήμα Εκπαίδευσης
Ελληνογερμανικό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο



Ελληνογερμανικό Εμπορικό
και Βιομηχανικό Επιμελητήριο
Deutsch-Griechische
Industrie- und Handelskammer

Έκδοση

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

Εκδότης Ελληνογερμανικό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο

Δορυλαίου 10-12, 11521 Αθήνα
Τηλ.: 0030 210 6419000

www.dual.com.gr

Συγγραφή: Σαρίνα Τίλε, Διευθύντρια Τμήματος Εκπαίδευσης,
Ελληνογερμανικό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο

Νικόλαος Κοκκώσης, επιστημονικός συνεργάτης, Τμήμα Εκπαίδευσης,
Ελληνογερμανικό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο

Εξώφυλλο Απρίλιος 2020

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η μελέτη για την ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση του γερμανικού μοντέλου της Διττής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (Duale Berufsausbildung) στην Ελλάδα πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο του έργου «Interim_Gr» το οποίο χρηματοδοτήθηκε από το Ομοσπονδιακό Υπουργείο Παιδείας και Έρευνας (BMBF). Το έργο αυτό αποτελεί μια «γέφυρα» για τη μετάβαση από τα πιλοτικά έργα MENDI (Mentoring Dual International) στον κλάδο του τουρισμού και το έργο VETnet (German Chambers worldwide network (AHK) for cooperative, work-based Vocational Education & Training) στα τεχνικά επαγγέλματα. Πρόκειται για δυο πετυχημένα πιλοτικά έργα τα οποία μπόρεσαν να ολοκληρωθούν επιτυχώς και να αποδείξουν ότι το μοντέλο της Διττής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης μπορεί να εφαρμοστεί σε τρίτες χώρες και σε οικονομίες εκτός Γερμανίας, όπως η Ελλάδα. Στόχος των πιλοτικών αυτών έργων δεν ήταν η ένα προς ένα εφαρμογή της Διττής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης στην Ελλάδα, αλλά η μεταφορά εργαλείων τεχνογνωσίας και μεθόδων του συστήματος της γερμανικής Διττής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης.

Ο ελληνογερμανικός διάλογος στον τομέα της εκπαίδευσης έχει ξεκινήσει από το 2010 με την πρωτοβουλία για την Ελληνογερμανική Σύμπραξη της Ομοσπονδιακής Κυβέρνησης της 5ης Μαρτίου του 2010. Η συνεργασία αυτή ενισχύθηκε και επικεντρώθηκε στη βάση ενός μνημονίου συνεργασίας, το οποίο υπέγραψε η Γερμανία τον Δεκέμβριο του 2012 με έξι ευρωπαϊκές χώρες, με σκοπό τη συνεργασία στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης. Το ίδιο χρονικό διάστημα, το ελληνικό Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, Πολιτισμού και Αθλητισμού και το γερμανικό Ομοσπονδιακό Υπουργείο Παιδείας και Έρευνας υπέγραψαν μια διμερή συμφωνία συνεργασίας για την επαγγελματική εκπαίδευση, η οποία επεκτάθηκε το 2017 για τρία επιπλέον χρόνια. Το 2013 ξεκίνησε η ελληνογερμανική συνεργασία στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης προκειμένου να διερευνηθούν οι προοπτικές για μια επαγγελματική εκπαίδευση προσανατολισμένη στην αγορά εργασίας της Ελλάδας. Η παγκόσμια οικονομική κρίση είχε εξαιρετικά αρνητικές επιπτώσεις ιδιαίτερα στην Ελλάδα. Η μεταρρύθμιση της επαγγελματικής εκπαίδευσης κρίθηκε ως επείγον θέμα, με στόχο τη μείωση του υψηλού ποσοστού ανεργίας των νέων, αλλά και την παροχή εναλλακτικής λύσης υψηλών προδιαγραφών απέναντι στις πανεπιστημιακές σπουδές, οι οποίες βρίσκονται ψηλά στις προτιμήσεις των Ελλήνων. Η δυνατότητα εργασίας με παράλληλη θεωρητική και ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση, θα μπορούσε να αποτελέσει μια δελεαστική λύση για πολλούς νέους, καθώς με αυτόν τον τρόπο αποκτούν την πρώτη τους εργασιακή εμπειρία ενώ παράλληλα κερδίζουν και το πρώτο τους εισόδημα.

Η ανάγκη για εξειδικευμένο προσωπικό είναι μεγάλη και πολλές εταιρίες στην Ελλάδα είναι έτοιμες να επενδύσουν σε νέους ανθρώπους καθώς αποτελούν το μελλοντικό εργασιακό δυναμικό της χώρας. Βασικός στόχος του Ελληνογερμανικού Εμπορικού και Βιομηχανικού Επιμελητηρίου είναι το μοντέλο της Διττής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης με υψηλά κριτήρια ποιότητας να ενσωματωθεί στο Εθνικό και Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων και να αποτελέσει ένα αποδεκτό σύστημα εκπαίδευσης όχι μόνο από το κράτος, αλλά και από τους κοινωνικούς εταίρους, τον επιχειρηματικό κόσμο και την κοινωνία.

Ενα από τα βασικά στοιχεία του μοντέλου της Διττής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης αποτελεί η ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση. Και στα δυο πιλοτικά έργα MENDI και VETnet, όπου υπήρξε συνεργασία και υλοποίηση των έργων και των εκπαιδευτικών προγραμμάτων με τον Ο.Α.Ε.Δ. (Π.Σ.Ε.Κ. και Ε.Π.Α.Σ. αντίστοιχα), η ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση ήταν βασικό στοιχείο της εκπαιδευτικής διαδικασίας, είτε γινόταν παράλληλα (το πρωί ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση και το μεσημέρι τα θεωρητικά μαθήματα) είτε σε μπλοκ (δηλαδή τους εαρινούς μήνες να γίνεται η θεωρητική εκπαίδευση και τους θερινούς μήνες η ενδοεπιχειρησιακή λόγω της εποχικότητας του Ελληνικού τουρισμού).

Σκοπός της μελέτης είναι να αναλυθεί ο τρόπος διασφάλισης ποιότητας κατά τη διάρκεια της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης. Ως παραδείγματα αναδεικνύονται αποτελέσματα από τα πιλοτικά έργα MENDI και VETnet, όπως και η συνέχιση του μοντέλου της Διττής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης στην Ελλάδα υπό τον τίτλο DUAL HELLAS.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Πρόλογος	2
Εισαγωγή	5
Μεταρρυθμίσεις στην επαγγελματική εκπαίδευση	5
Εκσυγχρονισμός και ελκυστικότητα της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης	6
Διαπιστώσεις για τη σχέση επαγγελματικής εκπαίδευσης και δεξιοτήτων	6
1. Επαγγελματική Εκπαίδευση στη Γερμανία	8
1.1. Αρχική επαγγελματική εκπαίδευση	8
1.2. Εισαγωγή στο Διττό Σύστημα Εκπαίδευσης	8
1.3. Ο ρόλος των Επιμελητηρίων στη Γερμανία	9
1.3.1. Βιοτεχνικό Επιμελητήριο (Handwerkskammer, HWK)	9
1.3.2. Βιομηχανικό και Εμπορικό Επιμελητήριο (Industrie- und Handelskammer)	9
1.4. Ο ρόλος των εργοδοτών στη Γερμανία	10
2. Διττή Επαγγελματική Εκπαίδευση στην Ελλάδα	11
2.1. Πιλοτικά έργα και Δράσεις του Ελληνογερμανικού Επιμελητηρίου	11
2.1.1. Mendi (Mentoring Dual International)	11
2.1.2. VETnet (German Chambers worldwide network (AHK) for cooperative, work-based Vocational Education & Training)	12
2.1.3. GRAEDUCATION	12
2.2. Διασφάλιση ποιότητας κατά τη διάρκεια της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης	13
2.2.1. 1 ^η προδιαγραφή ποιότητας - Επιτροπή Επαγγελματικής Εκπαίδευσης Επιμελητηρίων	13
2.2.2. 2 ^η προδιαγραφή ποιότητας - Σύγχρονες ειδικότητες και προγράμματα μετεκπαίδευσης	13
2.2.3. 3 ^η προδιαγραφή ποιότητας - Το πρόγραμμα σπουδών (Curriculum) για τη σχολή και την επιχείρηση	14
2.2.4. 4 ^η προδιαγραφή ποιότητας - Εκπαίδευση Εκπαιδευτών στις επιχειρήσεις - Το σεμινάριο "AdA-International"	14
2.2.5. 5 ^η προδιαγραφή ποιότητας - Έλεγχος καταλληλότητας της επιχείρησης	16
2.2.6. 6 ^η προδιαγραφή ποιότητας - Επιχειρησιακό πλάνο εκπαίδευσης	16
2.2.7. 7 ^η προδιαγραφή ποιότητας - Ο ρόλος και η διαχείριση της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης από τα Επιμελητήρια	17
2.2.8. 8 ^η προδιαγραφή ποιότητας - Εξεταστική Επιτροπή	17
2.2.9. 9 ^η προδιαγραφή ποιότητας - Πιστοποιημένοι εξεταστές	17
2.2.10. 10 ^η προδιαγραφή ποιότητας - Εγκυρα θέματα εξετάσεων	17
2.2.11. 11 ^η προδιαγραφή ποιότητας - Πιστοποίηση	18
2.2.12. 12 ^η προδιαγραφή ποιότητας - Οργάνωση και διεξαγωγή εξετάσεων από τα Επιμελητήρια	19

2.3. Πιλοτικά Έργα - Best Practices	19
2.3.1. Mendi - Train-the-Trainer	19
2.3.2. VETnet - Train-the-trainer	20
2.4. Διαδικασία μεταφοράς του διττού συστήματος εκπαίδευσης στην Ελλάδα	21
2.4.1. Εκπαιδευτική πολιτική & λειτουργία της κατάρτισης	21
2.4.2. Λειτουργία των εμπλεκόμενων μερών	21
2.4.3. Ο Ρόλος των εμπλεκόμενων μερών	21
2.5. Διάγνωση της εφαρμογής του Διττού Συστήματος στην Ελλάδα	22
3. Στοιχεία Ενίσχυσης της ποιότητας της Διττής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης	23
3.1. Ο Ρόλος του Ελληνογερμανικού Επιμελητηρίου	23
3.2. Ανάγκες σε υποδομή	23
3.3. Υλικό εκπαίδευσης	23
3.4. Εκπαιδευτές και διδάσκοντες	24
3.5. Υποδομή των επιχειρήσεων	24
3.6. Κεντρικό γραφείο συντονισμού	24
3.7. Επικοινωνία	24
4. Προκλήσεις και προτάσεις εφαρμογής βέλτιστων πρακτικών επαγγελματικής εκπαίδευσης	26
4.1. Προτάσεις βελτίωσης του περιβάλλοντος του εκπαιδευτικού συστήματος	26
4.2. Τρόπος αναβάθμισης κοινωνικού διαλόγου	26
4.3. Κοινωνικός διάλογος και μαθητεία	27
4.4. Ανάγκη φορέα παρακολούθησης	28
4.5. Καλύτερη αποτύπωση των αναγκών των επιχειρήσεων	28
4.6. Μεγαλύτερη στροφή στην συνεχιζόμενη κατάρτιση	28
5. Γενικά Συμπεράσματα	29
I. Παράρτημα - Επαγγελματική Εκπαίδευση στην Ελλάδα	30
Τυπική Εκπαίδευση	30
Μη-τυπική εκπαίδευση	31
II. Παράρτημα - Επαγγελματική Εκπαίδευση στη Γερμανία	32
Εκπαιδευτές	32
Επαγγελματικές σχολές	32
Συμβόλαιο εκπαίδευσης και εκπαιδευόμενοι	33
Κανονισμός εκπαίδευσης	34
Μέτρα επαγγελματικής προετοιμασίας και συζήτηση αξιολόγησης	34

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Μετά από σχεδόν δεκατρία χρόνια οικονομικής και δημοσιονομικής κρίσης, η ελληνική οικονομία εμφανίζει τάσεις σταθεροποίησης. Κατά τη διάρκεια της κρίσης, οικονομικοί και κοινωνικοί δείκτες όπως η ανεργία, ΑΕΠ, το κατά κεφαλήν ΑΕΠ σημείωσαν αξιοσημείωτη πτώση, ένδειξη της ραγδαίας κοινωνικής και οικονομικής αλλαγής στην Ελλάδα.

Προκειμένου να καταπολεμηθεί η νεανική ανεργία και να υποστηριχθεί η ελληνική οικονομία, διαγνώστηκε η ανάγκη να εκσυγχρονιστεί το σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης στη χώρα. Η προσαρμογή της εκπαίδευσης στις ανάγκες της πραγματικής οικονομίας κρίνεται ως ένα σημαντικό μέτρο. Τις τελευταίες δεκαετίες αναπτύχθηκε στην ελληνική οικονομία μία μάλλον αρνητική στάση απέναντι στην επαγγελματική εκπαίδευση. Ακόμα και τα δημόσια ιδρύματα επαγγελματικής εκπαίδευσης, όπως τα Επαγγελματικά Λύκεια (ΕΠΑ.Λ.), τα Ιδρύματα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.) ή οι Επαγγελματικές Σχολές (ΕΠΑ.Σ.) Μαθητείας θεωρούνταν, και θεωρούνται ακόμα, ως μια λύση ανάγκης για εκείνους τους νέους για τους οποίους ο δρόμος στην ανώτερη εκπαίδευση ήταν πολύ δύσκολος ή αδύνατος.

Το Παράρτημα 1 του εγγράφου περιέχει περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τη λειτουργία της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης στην Ελλάδα.

Μεταρρυθμίσεις στην επαγγελματική εκπαίδευση

Το εθνικό στρατηγικό πλαίσιο για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (EEK) έχει τεθεί σε ισχύ, αλλά η διασφάλιση της ελκυστικότητας του τομέα εξακολουθεί να αποτελεί πρόκληση. Το ποσοστό των σπουδαστών (στο επίπεδο ISCED 3) της ανώτερης δευτεροβάθμιας EEK παραμένει σταθερά γύρω στο 30%, αλλά είναι πολύ χαμηλότερο από τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) (47,3%).

Το ποσοστό απασχόλησης των νέων αποφοίτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης παραμένει πολύ χαμηλότερο από τον μέσο όρο της Ε.Ε. (76,6%) και πολύ χαμηλότερο από το συνολικό ποσοστό απασχόλησης στην Ελλάδα (56,2%), παρά το γεγονός ότι αυξήθηκε στο 40,7% το 2016. Κοινά πλαίσια ποιότητας για τις μαθητείες και για τα προγράμματα σπουδών της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης θεσπίστηκαν το 2017. Επιπλέον, δύο φορείς υποστηρίζουν το εθνικό στρατηγικό πλαίσιο, συγκεκριμένα:

- το Εθνικό Συμβούλιο Εκπαίδευσης και Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού, το οποίο παρέχει συμβουλές και επιστημονικές οδηγίες για τη χάραξη πολιτικής, μεταξύ άλλων για την αποτελεσματική σύνδεση με την αγορά εργασίας
- η νέα Εθνική Επιτροπή για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση, η οποία παρακολουθεί την εφαρμογή των δράσεων του πλαισίου.

Η Ελλάδα συνέχισε να διευρύνει το σύστημα μαθητείας. Ενα προαιρετικό τέταρτο έτος μαθητείας για αποφοίτους της ανώτερης δευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης εισήχθη με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας (ΕΚΤ). Μετά από ένα πιλοτικό στάδιο, η εν λόγω προαιρετική επιλογή ξεκίνησε τον Μάρτιο του 2017 για 1200 μαθητευόμενους στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα σε επτά ειδικότητες. Εννέα επιπλέον ειδικότητες προστέθηκαν τον Οκτώβριο του 2017

για τον δεύτερο κύκλο, στις οποίες συμμετείχαν 3450 μαθητευόμενοι. Το συγκεκριμένο εννεάμηνο πρόγραμμα παρέχει πρόσβαση στα προσόντα του επιπέδου 5 του Ε.Π.Ε.Π. (Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων).

Το ακαδημαϊκό έτος 2018-2019 εισήχθησαν πέντε νέες ειδικότητες. Ταυτόχρονα υπάρχει και ένα διπλό σχήμα στην ανώτερη δευτεροβάθμια ΕΕΚ που υλοποιείται από τον Ο.Α.Ε.Δ. στις επαγγελματικές του σχολές, με περισσότερους από 6000 μαθητευόμενους το 2017.

Μέσα στο 2019, οι πιο πρόσφατες και σημαντικές μεταρρυθμίσεις στην επαγγελματική εκπαίδευση αφορούν:

- Την ενίσχυση των αρμοδιοτήτων της Γενικής Γραμματείας Διά Βίου Μάθησης, καθώς είναι ο αρμόδιος φορέας για το «τμήμα μαθητείας ΕΠΑ.Λ. και μάθησης στο χώρο εργασίας»
- Την οργάνωση 29 τμημάτων μαθητείας σε ειδικότητες των Επαγγελματικών Λυκείων
- Και τη νέα νομοθεσία Ν. 4610/2019 όπου ορίζονται θέματα όπως:
 - ο Αξιολόγηση μαθητών των επαγγελματικών λυκείων και των μαθητευόμενων του "Μεταλυκειακού έτους - τάξης μαθητείας"
 - ο Πρόσβαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση των αποφοίτων ΕΠΑ.Λ., οι οποίοι έχουν δικαίωμα συμμετοχής σε ειδικές πανελλαδικές εξετάσεις για εισαγωγή σε σχολές των Α.Ε.Ι. σε αντίστοιχες ή συναφείς ειδικότητες του πτυχίου τους και σε ειδικό ποσοστό θέσεων, που καθορίζεται με υπουργική απόφαση
 - ο Οργάνωση και λειτουργία του "Μεταλυκειακού έτους - τάξης μαθητείας"

Έχουν θεσπιστεί σημαντικές μεταρρυθμίσεις αλλά η ελκυστικότητα του τομέα παραμένει περιορισμένη. Το ποσοστό των μαθητών ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που εγγράφονται στην ΕΕΚ (Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση) ήταν 28,8% το 2017 (μέσος όρος της Ε.Ε.: 47,8 %) και μειώνεται αργά αλλά σταθερά από το 2013, ενώ ο μέσος όρος της Ε.Ε. είναι γενικά σταθερός σε ποσοστό περίπου 48%.

**Εκσυγχρονισμός και
ελκυστικότητα της
Επαγγελματικής
Εκπαίδευσης**

Το πρόγραμμα «Μια νέα αρχή στα ΕΠΑ.Λ.» επεκτάθηκε και στα 401 επαγγελματικά λύκεια. Επεκτάθηκε το προαιρετικό τέταρτο έτος μαθητείας το οποίο περιλαμβάνει μια ισχυρή συνιστώσα εργασιακής μαθητείας για τους αποφοίτους ΕΕΚ ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Η ζήτηση για μαθητευόμενους αυξάνεται αλλά, συνολικά, η προσφορά θέσεων μαθητείας από τις επιχειρήσεις παραμένει σε χαμηλό επίπεδο, στο 48% του συνόλου της προσφοράς.

Η κατάρτιση των εκπαιδευτικών της ΕΕΚ και των εκπαιδευτών συνιστά καίρια πρόκληση. Στο «πλαίσιο ποιότητας μαθητείας» του 2017 προβλέπεται η δημιουργία μητρώου πιστοποιημένων εκπαιδευτών εντός της επιχείρησης και απαιτείται από αυτούς η παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης που θα έχουν σχεδιαστεί από την εθνική υπηρεσία απασχόλησης, επιμελητήρια και εκπαιδευτικά ιδρύματα.

Στη δεύτερη φάση της κατάρτισης εκπαιδευτικών σχετικά με τη μαθητεία, τον Μάιο του 2019, συμμετείχαν 1500 εκπαιδευτικοί. Από τον Σεπτέμβριο του 2019, η πιστοποίηση των διδακτικών ικανοτήτων των εκπαιδευτικών της ΕΕΚ και των εκπαιδευτών ενηλίκων,

η οποία πήρε παράταση στα τέλη του 2019, αποτελεί προϋπόθεση για την εγγραφή τους σε χρηματοδοτούμενα από το κράτος προγράμματα μη τυπικής κατάρτισης στην αρχική ΕΕΚ και στη συνεχιζόμενη ΕΕΚ (νόμος 4485/2017).

Παρά την ανάγκη για αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους, η συμμετοχή των ενηλίκων στη μάθηση παραμένει πολύ χαμηλή. Με ποσοστό 4,5 % το 2017, η συμμετοχή των ενηλίκων στη μάθηση ήταν πολύ χαμηλότερη από τον μέσο όρο της Ε.Ε. (10,9 %). Σύμφωνα με την έρευνα για τη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση το 2015, το 21,7% των ελληνικών εταιρειών προσέφερε επαγγελματική κατάρτιση στους υπαλλήλους του (μέσος όρος της Ε.Ε.: 72,6 %) και μόνο το 18,5% των εργαζομένων συμμετείχε στη συγκεκριμένη εκπαίδευση (μέσος όρος Ε.Ε.: 40,8%), αποτελώντας το χαμηλότερο ποσοστό στην Ε.Ε..

Οι περισσότερες ελληνικές εταιρείες θεωρούν τις δεξιότητες εξυπηρέτησης πελατών και την ομαδική εργασία ως τις πιο σημαντικές για την ανάπτυξη των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων τους. Τα τελευταία χρόνια καταβάλλονται προσπάθειες από τον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα στον χώρο της εκπαίδευσης και της απασχόλησης, για να ενισχυθεί το ανθρώπινο δυναμικό με περισσότερες ψηφιακές δεξιότητες μέσω εκπαιδευτικών προγραμμάτων.

Για την αντιμετώπιση του χαμηλού επιπέδου ψηφιακών δεξιοτήτων, η Ελλάδα θεσπίζει ένα πρόγραμμα κατάρτισης και πιστοποίησης νέων ανέργων ηλικίας 18-24 ετών στον τομέα των ΤΠΕ. Επιπλέον, 74 σχολεία δεύτερης ευκαιρίας σε ολόκληρη τη χώρα, καθώς και τα Κέντρα Δια Βίου Μάθησης των δήμων, παρέχουν ευκαιρίες εκπαίδευσης και κατάρτισης για ενήλικες με χαμηλά εκπαιδευτικά προσόντα και δεξιότητες.

Διαπιστώσεις για τη σχέση επαγγελματικής εκπαίδευσης και δεξιοτήτων

1. Οι συνεχώς μεταβαλλόμενες συνθήκες αναγκάζουν επιχειρήσεις και ολόκληρους κλάδους να στρέφονται σε πιο αποδοτικές μεθόδους αύξησης της παραγωγικότητάς τους. Η παγκόσμια οικονομική κρίση, η ραγδαία πρόοδος της τεχνολογίας, η αλλαγή στα δημογραφικά χαρακτηριστικά και η αυξανόμενη ισχύς των αναδυόμενων αγορών είναι κάποιες από τις μεγαλύτερες προκλήσεις που έχει να αντιμετωπίσει ο επιχειρηματικός κόσμος. Η επίδραση των προκλήσεων αυτών είναι εμφανής και στην Ελλάδα ειδικότερα την τελευταία δεκαετία που η κρίση κορυφώθηκε. Οι επιχειρήσεις, παρόλα αυτά, δεν μπορούν να μένουν στάσιμες και για αυτόν τον λόγο χρειάζεται να επαναπροσδιορίζουν τους στόχους τους βάσει των προκλήσεων. Η μείωση του κόστους αποτελεί μια παρωχημένη τάση στην ιδιωτική οικονομία σε ότι αφορά την αξία των υπαλλήλων και οι επιχειρήσεις γνωρίζουν ότι το πιο σημαντικό κεφάλαιό τους είναι το ανθρώπινο δυναμικό, με την καλή απόδοση του οποίου μπορούν να πολλαπλασιάσουν τα κέρδη.
2. Τα προγράμματα εξυγίανσης που ακολούθησαν όμως περιλάμβαναν ως μέτρο για τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και ανάπτυξης της οικονομίας την υλοποίηση διαρθρωτικών παρεμβάσεων για την ανάπτυξη προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης με τη μορφή της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης και της προσφοράς εκ μέρους των επιχειρήσεων θέσεων «μαθητείας» (Μνημονιακή Δέσμευση 2017).
3. Αυτό το μέτρο περιλαμβάνεται στη δέσμη των διαρθρωτικών παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας και το ανθρώπινο κεφάλαιο, δεδομένου ότι το ανθρώπινο εργατικό δυναμικό της χώρας ορίζεται ποιοτικά από την εκπαιδευτική πολιτική και

το κατά πόσο ανταποκρίνεται στις εκάστοτε σύγχρονες ανάγκες της οικονομίας. Συμπερασματικά, υπάρχει επιτακτική ανάγκη η εκπαιδευτική πολιτική, οι δομές των σχολείων και τα επαγγελματικά περιγράμματα να είναι σύγχρονα ώστε τα προσόντα τους να εναρμονίζονται με τις διεθνείς τάσεις και τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

4. Ο διεθνής ανταγωνισμός έχει πολλές απαιτήσεις από την εκπαιδευτική κοινότητα η οποία οφείλει να παρέχει τα κατάλληλα εφόδια στους μελλοντικούς εργαζόμενους για να γίνουν μέρος της παραγωγικής διαδικασίας. Ουσιαστικά, η εξέλιξη της τεχνολογίας και των καταναλωτικών αναγκών είναι πολύ ταχύτερη από τις δυνατότητες εξέλιξης του εκπαιδευτικού συστήματος και για αυτό στο μέλλον, η αλλαγή των μοντέλων παραγωγής και οι σχετικές επενδύσεις θα χρειαστεί να εντάσσονται και στα πλαίσια των επαγγελματικών περιγραμμάτων.
5. Οι καινοτομίες που επικρατούν μεταβάλλουν άρδην όχι μόνο το αντικείμενο/περιεχόμενο των επαγγελμάτων, αλλά και τη «δύναμή» τους στην ίδια την αγορά εργασίας. Ενδεικτικό της εξέλιξης αυτής είναι ότι ενώ μπορούν να γίνουν κάποιες προβλέψεις για το ποια είναι τα μελλοντικά επαγγέλματα, είναι σίγουρο ότι οι μελλοντικές θέσεις εργασίας δεν έχουν ακόμα εφευρεθεί από την ίδια την αγορά.

Η επαγγελματική εκπαίδευση χωρίζεται σε τρεις βασικές δομές:

- α) Η αρχική επαγγελματική εκπαίδευση είναι κατά κανόνα η πρώτη εκπαίδευση με την οποία μπαίνει κανείς στην επαγγελματική ζωή. Μπορεί κανείς να κάνει μια αναγνωρισμένη κρατικά εξέταση στη Γερμανία σε 326 (2019) επαγγέλματα περίπου εξασφαλίζοντας με αυτόν τον τρόπο ένα καλό επαγγελματικό ξεκίνημα.
- β) Η μετεκπαίδευση (συνεχιζόμενη κατάρτιση) προσφέρει τη δυνατότητα εξέλιξης και ανέλιξης στα πλαίσια του ήδη εξασκούμενου επαγγέλματος.
- γ) Η αλλαγή επαγγελματικής εκπαίδευσης γίνεται όταν ο εργαζόμενος δεν μπορεί να εξασκήσει πλέον το προηγούμενο επάγγελμα του και μαθαίνει ένα νέο επάγγελμα.

Κατά κανόνα όταν οι νέοι τελειώνουν το σχολείο, ακολουθούν το διττό σύστημα είτε σε μετα-δευτεροβάθμιο επίπεδο (Berufsschule – επαγγελματική σχολή), είτε σε τριτοβάθμιο επίπεδο (Duales Studium, δηλαδή στο πλαίσιο των σπουδών σε ένα πανεπιστήμιο). Σε μια Berufsschule, όπως και σε πανεπιστήμια μπορούν να εισαχθούν απόφοιτοι και από τις τρεις μορφές (Hauptschule, Realschule & Gymnasium). Η επαγγελματική εκπαίδευση στη Γερμανία είναι οργανωμένη στο λεγόμενο «Διττό σύστημα της επαγγελματικής εκπαίδευσης», δηλαδή η εκπαίδευση γίνεται τόσο στη σχολή όσο και στην επιχείρηση. Στο τέλος μιας τέτοιας εκπαίδευσης τρεις είναι οι στόχοι που πρέπει να έχουν επιτευχθεί:

- Οι εκπαιδευόμενοι έχουν αποκτήσει ένα ευρύ φάσμα γνώσεων, αυτό σημαίνει ότι κατέχουν τις βασικές γνώσεις του επαγγέλματος που έχουν επιλέξει και ότι γνωρίζουν καλά κάποια βασικά μαθήματα στο σχολείο π.χ. μαθηματικά, φυσική κτλ.
- Οι εκπαιδευόμενοι έχουν αποκτήσει επιπλέον εξειδικευμένες γνώσεις που τους είναι απαραίτητες για να εξασκήσουν το επάγγελμά τους.

Οι εκπαιδευόμενοι έχουν προετοιμαστεί για μια δραστηριότητα, η οποία απαιτεί ειδικές δεξιότητες και έχουν αποκτήσει επαγγελματική εμπειρία κατά τη διάρκεια της

1. Επαγγελματική Εκπαίδευση στη Γερμανία

1.1. Αρχική επαγγελματική εκπαίδευση

εκπαίδευσής τους. Στο τέλος της εκπαίδευσης οι εκπαιδευόμενοι δοκιμάζονται σε μια κρατικά αναγνωρισμένη εξέταση (κατά κανόνα στο τοπικό Βιομηχανικό και Εμπορικό Επιμελητήριο ή στο Βιοτεχνικό Επιμελητήριο) προκειμένου να λάβουν επαγγελματικό πιστοποιητικό. Αυτό τους δίνει τη δυνατότητα να μπορούν αργότερα να υποβάλλουν αίτηση για δουλειά οπουδήποτε επιθυμούν, αν βεβαίως δεν συνεχίσουν την εργασία τους στην επιχείρηση που εκπαιδεύτηκαν. Με τον τρόπο αυτό και οι επιχειρήσεις γνωρίζουν ότι οι υποψήφιοι διαθέτουν τις επαγγελματικές γνώσεις που πιστοποιείται από το επάγγελμά τους.

1.2. Εισαγωγή στο Διττό Σύστημα Εκπαίδευσης

Η έννοια «διττό σύστημα» περιγράφει το ιδιαίτερο σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης που ισχύει στη Γερμανία και άλλες γερμανόφωνες χώρες, όπως Αυστρία και Ελβετία. Το σύστημα αυτό αποτελείται από ιδιωτικές επιχειρήσεις και δημόσιες επαγγελματικές σχολές, τα οποία εκπαιδεύουν από κοινού νέους ανθρώπους.

Η επιχείρηση και η σχολή συνεργάζονται αν και είναι δύο διαφορετικές δομές εκπαίδευσης τόσο από πλευράς δικαίου όσο και τοποθεσίας. Και στην επιχείρηση όμως προσφέρονται θεωρητικές γνώσεις, ενώ στο επαγγελματικό σχολείο συχνά συμπληρώνονται ειδικές γνώσεις μέσω πρακτικών ασκήσεων. Για αυτό είναι σημαντικό οι δύο αυτοί θεσμοί να συνεργάζονται στενά μεταξύ τους προς όφελος των εκπαιδευόμενων και να αλληλοσυμπληρώνονται αντί να επαναλαμβάνονται.

Ένα υπεραπλουστευμένο παράδειγμα τέτοιας συνεργασίας είναι το ακόλουθο: Στο συνεργείο αυτοκινήτου μιας επιχείρησης οι εκπαιδευόμενοι μαθαίνουν πώς να αλλάζουν τις ζάντες στα αυτοκίνητα τύπου Ford ή VW. Στην επαγγελματική σχολή οι εκπαιδευόμενοι διδάσκονται το γενικό θεωρητικό υπόβαθρο ώστε να γνωρίζουν στο μέλλον να αλλάζουν τις ζάντες και από άλλες μάρκες αυτοκινήτων. Και αυτό είναι σημαντικό διότι τέτοιες ικανότητες σκέψης και πράξης απαιτούνται από τους εργαζόμενους.

Ο,τι μαθαίνουν όμως θεωρητικά οι εκπαιδευόμενοι θα πρέπει να είναι σε θέση να το εφαρμόσουν και πρακτικά. Δεν αρκεί να αναγνωρίζουν θεωρητικά μια σχεδιασμένη ζάντα, θα πρέπει να είναι σε θέση και να την τοποθετήσουν κατάλληλα. Οι εκπαιδευόμενοι πρέπει να είναι σε θέση να μεταφέρουν τις γνώσεις τους από το ένα επίπεδο στο άλλο.

Σε κάθε περίπτωση, υπάρχει ένα σαφές νομικό πλαίσιο που ορίζει τις λεπτομέρειες της επαγγελματικής εκπαίδευσης, επιτρέπει σε ανήλικους (κάτω των 18) να εργάζονται ως εκπαιδευόμενοι (προφανώς με ειδικές πρόνοιες ως προς την απασχόλησή τους) και προσδιορίζει την αναγνώριση των επαγγελμάτων.

Πρόσφατα (Οκτ. 2019) μάλιστα προσδιορίστηκε σε ομοσπονδιακό επίπεδο και η ελάχιστη αμοιβή εκπαιδευομένων.

Το Παράρτημα 2 του εγγράφου περιέχει περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τη λειτουργία της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης στη Γερμανία.

1.3. Ο ρόλος των Επιμελητηρίων στη Γερμανία

Στο Βιοτεχνικό Επιμελητήριο ανήκουν οι βιοτεχνίες μιας περιοχής. Σε ολόκληρη τη Γερμανία υπάρχουν 55 Βιοτεχνικά Επιμελητήρια. Τα Βιοτεχνικά Επιμελητήρια είναι νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου. Είναι διοικητικά ανεξάρτητα και εκπροσωπούν τα συμφέροντα της οικονομίας απέναντι στην πολιτική και στην κεντρική διοίκηση. Τα Βιοτεχνικά Επιμελητήρια έχουν περίπου 1.000.000 εταιρείες-μέλη και προσφέρουν ένα ευρύ φάσμα υπηρεσιών που ξεκινάει από τεχνικές υπηρεσίες και φθάνει μέχρι παροχή οικονομικών και νομικών συμβουλών καθώς και παροχή συμβουλών σε θέματα επαγγελματικής εκπαίδευσης. Τα Βιοτεχνικά Επιμελητήρια έχουν τη νομική εποπτεία των βιοτεχνικών συντεχνιών, οι οποίες αποτελούνται από τις περιφερειακές επιχειρήσεις. Τα Βιοτεχνικά Επιμελητήρια είναι μέλη του Ομοσπονδιακού Βιοτεχνικού Επιμελητηρίου με έδρα το Βερολίνο, στο οποίο εκτός από τα περιφερειακά Βιοτεχνικά Επιμελητήρια ανήκουν ακόμα 42 κεντρικές βιοτεχνικές ενώσεις. Το καθήκον το οποίο τους έχει ανατεθεί από το κράτος είναι να υποστηρίζουν τις επιχειρήσεις με συμβουλευτικές υπηρεσίες, να διοργανώνουν και να επιτηρούν τις ενδιάμεσες και τελικές εξετάσεις και να επιβλέπουν τη διαδικασία της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης μέσω των τετραδίων αναφοράς. Τα Βιοτεχνικά Επιμελητήρια είναι αρμόδια για 122 επαγγέλματα, από το σύνολο το 326 που ορίζονται από τον κανονισμό. Οποιας επιχειρήσεις επιθυμούν να προσφέρουν εκπαίδευση απευθύνονται στους συμβούλους των Βιοτεχνικών Επιμελητηρίων. Αυτοί πηγαίνουν στις επιχειρήσεις και βοηθούν σε όλα τα ζητήματα που αφορούν την επαγγελματική εκπαίδευση (αρμόδιες υπηρεσίες). Ακόμα και οι συντεχνίες φροντίζουν για την επαγγελματική εκπαίδευση στον βιοτεχνικό τομέα.

1.3.1. Βιοτεχνικό Επιμελητήριο (Handwerkskammer, HWK)

Τα βιομηχανικά και εμπορικά επιμελητήρια εκπροσωπούν σε περιφερειακό επίπεδο τα συμφέροντα των επιχειρήσεων, οι οποίες ανήκουν σε αυτά, προς στους δήμους, τα κρατίδια και τις τοπικές κρατικές υπηρεσίες. Θεωρούνται νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου. 3,6 εκ. επιχειρήσεις κερδοσκοπικού χαρακτήρα είναι μέλη των βιομηχανικών και εμπορικών επιμελητηρίων.

1.3.2. Βιομηχανικό και Εμπορικό Επιμελητήριο (Industrie-und Handelskammer)

Τα βιομηχανικά και εμπορικά επιμελητήρια είναι οργανωμένα περιφερειακά. Σε όλη τη Γερμανία λειτουργούν 80 τέτοιου είδους επιμελητήρια. Το κεντρικό όργανο είναι το Γερμανικό Βιομηχανικό και Εμπορικό Επιμελητήριο με έδρα το Βερολίνο.

Οι επιχειρήσεις επωφελούνται σε διάφορα επίπεδα από τα Βιομηχανικά και Εμπορικά Επιμελητήρια, όπως για παράδειγμα μέσω της παροχής συμβουλών και πληροφοριών για την ίδρυση μιας επιχείρησης, το εξωτερικό εμπόριο, το φορολογικό σύστημα. Επιπλέον, διαθέτουν μια σειρά δημοσιεύσεων και έντυπου υλικού επί παραγγελία.

Μια ακόμα από τις αρμοδιότητες που τους έχουν ανατεθεί από το κράτος είναι η ενίσχυση, η οργάνωση και η επίβλεψη της επαγγελματικής εκπαίδευσης. Τα Βιομηχανικά και Εμπορικά Επιμελητήρια επιθεωρούν 270 επαγγέλματα στα οποία γίνεται εκπαίδευση. Οι επιχειρηματίες που θέλουν να εκπαιδεύσουν απευθύνονται στους συμβούλους των Εμπορικών και Βιομηχανικών Επιμελητηρίων, οι οποίοι επισκέπτονται τις επιχειρήσεις και απαντούν σε ερωτήματα σχετικά με την επαγγελματική εκπαίδευση.

Όταν μια επιχείρηση θέλει να προσφέρει θέσεις εκπαίδευσης απευθύνεται στις αρμόδιες υπηρεσίες. Κατά κανόνα είναι το Βιομηχανικό και Εμπορικό Επιμελητήριο καθώς και το Βιοτεχνικό Επιμελητήριο. Μπορεί επίσης να είναι διάφοροι επαγγελματικοί σύλλογοι, όπως για παράδειγμα ο ιατρικός σύλλογος ή ο δικηγορικός σύλλογος ή αγροτικές ενώσεις. Εκεί οι επιχειρηματίες κλείνουν ένα ραντεβού με τον σύμβουλο εκπαίδευσης και κατά τη διάρκεια μιας προσωπικής συζήτησης παίρνουν πληροφορίες γύρω από την εκπαίδευση. Στα Βιομηχανικά και Εμπορικά Επιμελητήρια και στα Βιοτεχνικά Επιμελητήρια οι επιχειρήσεις οργανώνονται κατά επαγγελματικές ομάδες σε μια περιοχή. Όταν η εκπαίδευση γίνεται σε επιχειρήσεις που ασχολούνται με το εμπόριο, για παράδειγμα, υπεύθυνο είναι το Βιομηχανικό και Εμπορικό Επιμελητήριο. Για την εκπαίδευση σε επιχειρήσεις του βιοτεχνικού τομέα, αρμόδιο είναι το Βιοτεχνικό Επιμελητήριο. Ανάλογα με το επάγγελμα, μπορεί και άλλοι σύλλογοι να είναι υπεύθυνοι για την εκπαίδευση ανεξάρτητα από το πού ανήκει η επιχείρηση.

Τα επιμελητήρια προσφέρουν συμβουλευτικές υπηρεσίες και πληροφορίες για διάφορα θέματα, όπως για παράδειγμα τη δημιουργία επιχειρηματικής βάσης, θέματα εξωτερικού εμπορίου ή φορολογικού δικαίου. Τα κατά τόπους αρμόδια επιμελητήρια τοποθετούνται επίσης σε θέματα φορολόγησης της επιχείρησης και οικονομικής εγκατάστασης. Επίσης τα Επιμελητήρια, ανάλογα με τον επαγγελματικό κλάδο, πραγματοποιούν τις τελικές εξετάσεις πιστοποίησης και χορηγούν τα επαγγελματικά πιστοποιητικά στους εκπαιδευόμενους που ολοκληρώνουν τον κύκλο της επαγγελματικής τους εκπαίδευσης.

1.4. Ο ρόλος των εργοδοτών στη Γερμανία

Αρχικά, οι επιχειρήσεις αποφασίζουν εάν θα καλύπτουν επαγγέλματα που σχετίζονται με αρχική επαγγελματική κατάρτιση, ποια θα είναι τα επαγγέλματα σύμφωνα με τις ανάγκες τους και πόσοι θα είναι οι εκπαιδευόμενοι.

Είναι κατανοητό ότι στο διττό σύστημα, η εταιρεία που εκπαιδεύει διαδραματίζει πολύ σημαντικό ρόλο καθώς το σημαντικότερο και μεγαλύτερο μέρος της εκπαίδευσης λαμβάνει χώρα στην επιχείρηση.

Οι εταιρείες κατάρτισης που συμμετέχουν στο διττό σύστημα έχουν τα ακόλουθα καθήκοντα:

- Η επιχείρηση οφείλει να παρέχει τα κατάλληλα λειτουργικά και τεχνικά χαρακτηριστικά ποιότητας καθ' όλη τη διάρκεια της εκπαίδευσης
- Ο εκπαιδευτικός εργοδότης υπογράφει σύμβαση με τον εκπαιδευόμενο κατά τη διάρκεια της εκπαιδευτικής περιόδου
- Η επιχείρηση εξασφαλίζει τη διεξαγωγή της επαγγελματικής κατάρτισης σύμφωνα με τους κρατικούς κανονισμούς και νομοθεσία
- Η κατάρτιση διεξάγεται σύμφωνα με τις δεσμευτικές διατάξεις των κανονισμών της επαγγελματικής κατάρτισης, οι οποίες εγγυώνται ένα εθνικό πρότυπο
- Ο ιδιοκτήτης της επιχείρησης ή ένας εκπαιδευτής που είναι κατάλληλος για την παροχή κατάρτισης, διασφαλίζει ότι πραγματοποιείται ομαλά η κατάρτιση του εργαζομένου σύμφωνα με τους κανονισμούς
- Οι εκπαιδευτές είναι υπεύθυνοι για τον προγραμματισμό, το εκπαιδευτικό περιεχόμενο και το χρονοδιάγραμμα για τη διεξαγωγή της ενδοεπιχειρησιακής επαγγελματικής κατάρτισης, ανάλογα με την ειδικότητα.
- Οι εργοδότες που πραγματοποιούν κατάρτιση, πρέπει να εξασφαλίζουν ότι οι εκπαιδευόμενοι Διττής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης επιτυγχάνουν τους

εκπαιδευτικούς τους στόχους εντός της καθορισμένης περιόδου κατάρτισης, ειδικά όταν αποκτούν τις επαγγελματικές δεξιότητες που απαιτούνται για να περάσουν τις απαιτούμενες εξετάσεις

- Μπορούν να αναθέσουν στους εκπαιδευόμενους μόνο τα καθήκοντα που ανήκουν στο συγκεκριμένο πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης
- Πρέπει να χρηματοδοτήσουν το σύνολο των δαπανών εκπαίδευσης (π.χ. επιδόματα κατάρτισης, ασφάλιση, κόστος εκπαιδευτών, υλικό, καταχώριση του συμβολαίου κατάρτισης στα Επιμελητήρια, αμοιβές εξέτασης)
- Πρέπει να παρέχουν δωρεάν εργαλεία, υλικά, εξοπλισμό και εξειδικευμένη βιβλιογραφία που χρειάζονται στην κατάρτιση
- Πρέπει να εξασφαλίσουν ότι οι εκπαιδευόμενοι δεν θα τεθούν σε ηθικό ή φυσικό κίνδυνο.
- Πρέπει να παρέχουν στους εκπαιδευόμενους τη δυνατότητα να παρίστανται στην επαγγελματική σχολή.

2. Διττή Επαγγελματική Εκπαίδευση στην Ελλάδα

Το μοντέλο της Διττής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, όπως αυτό εφαρμόζεται πρακτικά στη Γερμανία, μπορεί να εμπλουτίσει σημαντικά το τοπίο της επαγγελματικής εκπαίδευσης και στην Ελλάδα. Τα προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης του Ο.Α.Ε.Δ. που εφαρμόζονται από την δεκαετία του 1950 περιλαμβάνουν στοιχεία επαγγελματικής κατάρτισης εντός της επιχείρησης (μαθητεία) ενώ καλά παραδείγματα από τη Γερμανία αφομοιώθηκαν στην Ελλάδα ήδη από τη δεκαετία του 1980. Στο πλαίσιο των πρόσφατων μεταρρυθμίσεων, το θεσμικό πλαίσιο που αναπτύχθηκε προβλέπει επίσης προγράμματα μαθητείας τόσο για τα προγράμματα του Ο.Α.Ε.Δ. όσο και για τα προγράμματα των ΕΠΑ.Λ. (προαιρετικά & μετά την αποφοίτηση) και των Ι.Ε.Κ. (υποχρεωτικά) για χρονικό διάστημα 6-9 μηνών.

Τα τελευταία χρόνια υλοποιήθηκαν στην Ελλάδα πιλοτικά προγράμματα που ακολούθησαν το γερμανικό πρότυπο της Διττής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης. Στο πλαίσιο της ελληνογερμανικής συνεργασίας και με τη συμμετοχή δημόσιων και ιδιωτικών φορέων από τις δύο χώρες (Υπουργεία Παιδείας, Ο.Α.Ε.Δ., Επιμελητήρια, Πανεπιστήμια, επιχειρήσεις κλπ.) υλοποιήθηκαν τα πιλοτικά έργα MENDI και VETnet ως προγράμματα διττής εκπαίδευσης σε τουριστικά και τεχνικά επαγγέλματα αντίστοιχα με αξιοσημείωτα αποτελέσματα, δεδομένου ότι οι απόφοιτοι των προγραμμάτων σε συντριπτικό ποσοστό εργάζονται στην Ελλάδα και στο επάγγελμα που εκπαιδεύτηκαν.

Στο πλαίσιο της περαιτέρω ανάπτυξης του διττού εκπαιδευτικού συστήματος στην Ελλάδα, το Ελληνογερμανικό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο ανέλαβε από το 2013 την πρωτοβουλία να υλοποιήσει προγράμματα Διττής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης βάσει του διττού μοντέλου που λειτουργεί στη Γερμανία. Δύο από αυτά τα προγράμματα (MENDI & VETnet) υλοποιήθηκαν σε συνεργασία με ελληνικούς και γερμανικούς δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς στα πλαίσια σχετικού προγράμματος συνεργασίας μεταξύ των Υπουργείων Παιδείας των δύο χωρών. Η υλοποίηση των προγραμμάτων έγινε με την ενεργή συμμετοχή των ΕΠΑ.Σ. και Σ.Ε.Κ. του Ο.Α.Ε.Δ. και αφορούσαν στους τομείς των ξενοδοχειακών επαγγελμάτων (MENDI σε Αθήνα και Κρήτη) και τεχνικών σε σιδηροδρομικά επαγγέλματα (VETnet σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη με συμμετοχή των Ε.Ε.Σ.Σ.Τ.Υ. και Ο.Σ.Ε.).

2.1. Πιλοτικά έργα και δράσεις του Ελληνογερμανικού Επιμελητηρίου

2.1.1. Mendi (Mentoring Dual International)¹



Το Ελληνογερμανικό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο από τον Σεπτέμβριο του 2013, σε συνεργασία με τις Σ.Ε.Κ. Σχολές του Ο.Α.Ε.Δ., την DEKRA Akademie ΕΠΕ, την Robinson Club και το Τεχνικό Πανεπιστήμιο του Βερολίνου, υλοποίησε το πρώτο πιλοτικό πρόγραμμα Mentoring Dual International 'MENDI', μεταφέροντας τα εργαλεία και τις μεθόδους της Διττής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης στην Ελλάδα στον κλάδο του τουρισμού.

Το πρόγραμμα MENDI ξεκίνησε να λειτουργεί τον Σεπτέμβριο του 2013 και ολοκληρώθηκε το καλοκαίρι του 2018. Το έργο χρηματοδοτήθηκε από το Ομοσπονδιακό Υπουργείο Παιδείας και Ερευνας και τη DEKRA Akademie. Οι νέοι εκπαιδεύτηκαν σε 3 ειδικότητες ως 'Μάγειρες/Μαγειρίσες', 'Ξενοδοχειακοί υπάλληλοι' και 'Ειδικοί εστιατορίου' σε Αθήνα και Κρήτη. Συνολικά αποφοίτησαν 143 νέοι οι οποίοι απορροφήθηκαν από την αγορά εργασίας σε ποσοστό πάνω από 90%.

Η πεντάμηνη θεωρητική εκπαίδευση λάμβανε χώρα κατά τους χειμερινούς μήνες κάθε έτους. Κατά τη διάρκεια της πρακτικής άσκησης στην επιχείρηση, η οποία πραγματοποιείται τους θερινούς μήνες (τουριστική περίοδος), οι εκπαιδευόμενοι αμείβονταν από τις επιχειρήσεις σύμφωνα με το νομοθετικό πλαίσιο της μαθητείας. Στο πρόγραμμα Mendi συμμετείχαν περίπου 60 ξενοδοχεία σε όλη την Ελλάδα.

Μετά το πέρας 4 ετών λειτουργίας, το πρόγραμμα κατέγραψε απόλυτα θετικά αποτελέσματα. Το επίπεδο εκπαίδευσης των μαθητευομένων ήταν πολύ υψηλό και η συνεργασία τους με τις επιχειρήσεις υπήρξε άρτια, με αποτέλεσμα πάνω από το 90% των αποφοίτων της σχολής να προσληφθούν μόνιμα σε διάφορες θέσεις ξενοδοχείων σε όλη την Ελλάδα.

Το Ελληνογερμανικό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο, σε συνεργασία με τις ΕΠΑ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ. & την DEKRA, υλοποίησαν το πρόγραμμα 2+1, όπου πραγματοποιήθηκε ο τρίτος χρόνος του προγράμματος MENDI για τους αποφοίτους ΕΠΑ.Σ. σε τουριστικά επαγγέλματα σε μορφή κατάρτισης.

Επιπλέον, δόθηκε η δυνατότητα σε όσους επιθυμούσαν να συμμετάσχουν και σε εξετάσεις σύμφωνα με τα γερμανικά πρότυπα και προσαρμοσμένες στα ελληνικά δεδομένα που ανέλαβε και υλοποίησε με επιτυχία το Ελληνογερμανικό Επιμελητήριο.

¹<https://project-mendi.eu/index.php?id=25&L=2>



2.1.2. VETnet (German Chambers worldwide network (AHK) for cooperative, work-based Vocational Education & Training)²

Το Ελληνογερμανικό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο, στο πλαίσιο της ανάπτυξης του δικτύου συστήματος επαγγελματικής εκπαίδευσης, ανέλαβε την υλοποίηση του έργου VETnet. Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε από το Ομοσπονδιακό Υπουργείο Παιδείας και Ερευνας από τον Οκτώβριο 2013 έως τον Οκτώβριο του 2018. Συντονιστής του έργου ήταν η Κεντρική Ένωση Εμπορικών και Βιομηχανικών Επιμελητηρίων της Γερμανίας (DIHK).

Συνολικά 120 εκπαιδευόμενοι ολοκλήρωσαν το πρόγραμμα με σκοπό να εργαστούν ως επαγγελματίες. Πιο συγκεκριμένα στην Αθήνα συμμετείχαν 27 Τεχνίτες Μηχανοτρονικοί Ηλεκτρολόγοι Οχημάτων, 26 Τεχνίτες Ηλεκτρονικών Συσκευών και 28 Μηχανοτρονικοί Εφαρμοστές Οχημάτων και στη Θεσσαλονίκη 21 Τεχνίτες Μηχανοτρονικοί Ηλεκτρολόγοι Οχημάτων και 18 Μηχανοτρονικοί Εφαρμοστές Οχημάτων.

Το ποσοστό απορρόφησης των αποφοίτων στην εταιρεία Ε.Ε.Σ.Σ.Τ.Υ. Α.Ε. ξεπέρασε το 60% (73 νέοι σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη), ενώ θα πρέπει να τονιστεί ότι ουσιαστικά έχουν απορροφηθεί οι περισσότεροι εκπαιδευόμενοι, εκτός από εκείνους που πρέπει να ολοκληρώσουν τη στρατιωτική τους θητεία. Το 2020 θα διοργανωθούν οι γραπτές, προφορικές και πρακτικές εξετάσεις, με σκοπό την απόκτηση πιστοποιητικού Διττής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, αναγνωρισμένου από την Κεντρική Ένωση Επιμελητηρίων Γερμανίας (DIHK), που είναι χορηγός Ελληνογερμανικού Εμπορικού και Βιομηχανικού Επιμελητηρίου.

Το πρόγραμμα εκπαίδευσης υλοποιείται από 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 Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.), σε συνεργασία με το Ελληνογερμανικό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο.

²<https://www.berufsbildung-international.de/de/projekte-und-kooperationslaender-strategieprojekte-vetnet.html>

2.1.3. GRAEDUCATION³



Από τον Σεπτέμβριο 2017 τέθηκε σε εφαρμογή το πρόγραμμα συνεργασίας GRAEDUCATION, που αφορά την ανάπτυξη προγραμμάτων Διττής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης στον κλάδο των «Πράσινων Επαγγελμάτων». Το πρόγραμμα υλοποιείται από το Ελληνογερμανικό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο σε συνεργασία με το Ινστιτούτο Έρευνας FIAP (Ερευνητικό Ινστιτούτο για την Καινοτόμα Σχεδίαση Επαγγελμάτων και την Πρόληψη) και το Wissenschaftspark Gelsenkirchen (Επιστημονικό Πάρκο Γκελζενκίρχεν) και το HBZ (Βιοτεχνικό Επιμελητήριο του Μίνστερ).

Βασική επιδίωξη του έργου GRAEDUCATION, παράλληλα με την προώθηση της ελληνογερμανικής συνεργασίας, είναι η ανάπτυξη σύγχρονων εκπαιδευτικών προγραμμάτων, τα οποία θα κυριαρχήσουν στο μέλλον καθώς και η ανταλλαγή και μεταφορά τεχνογνωσίας για τη βελτίωση της εκπαίδευσης για τα Πράσινα Επαγγέλματα στην Ελλάδα.

Στο πλαίσιο της εφαρμογής του έργου υλοποιήθηκαν με επιτυχία δύο ημερίδες σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη, με σκοπό την ενίσχυση της ελκυστικότητας της επαγγελματικής εκπαίδευσης και του ενδιαφέροντος των νέων να ασχοληθούν με τις ανανεώσιμες πηγές ενέργειας και την ενεργειακή απόδοση των κτιρίων μέσω βιωματικών εργαστηρίων.

Το πιο σημαντικό όμως στοιχείο του έργου ήταν η δημιουργία ενός κοινού οράματος για την από κοινού βελτίωση του εκπαιδευτικού πλαισίου στον τομέα των πράσινων επαγγελμάτων στην Ελλάδα, που οδήγησε στην αναμόρφωση του προγράμματος σπουδών για το επάγγελμα του «Τεχνίτη Ηλεκτρολογικών εργασιών», δίνοντας έμφαση στις σύγχρονες τεχνολογίες, κάτι το οποίο θα πραγματοποιηθεί και σε άλλα προγράμματα σπουδών.

2.2. Διασφάλιση ποιότητας κατά τη διάρκεια της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης

Στη Γερμανία είναι νομικά καθορισμένος ο τρόπος διασφάλισης της ποιότητας κατά τη διάρκεια της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης. Η έμφαση δίνεται σε ολιστικά επαγγελματικά προσόντα και προφίλ ικανοτήτων. Περαιτέρω ποιοτικά πρότυπα περιέχονται στους κανονισμούς κατάρτισης και στις συμφωνίες εφαρμογής που εφαρμόζουν οι οικονομικοί και κοινωνικοί εταίροι. Με τον νόμο περί επαγγελματικής εκπαίδευσης, ο Γερμανός νομοθέτης αναθέτει στα τοπικά Επιμελητήρια (IHK) και σε άλλα αρμόδια όργανα κεντρικά καθήκοντα σχετικά με την οργάνωση, τη διασφάλιση της ποιότητας και την πιστοποίηση της επαγγελματικής εκπαίδευσης.

Στα πιλοτικά έργα Mendi και VETnet ήταν υπεύθυνο το Ελληνογερμανικό Επιμελητήριο για τη διασφάλιση της ποιότητας κατά τη διάρκεια της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης και είχε ως βασικό άξονα τις ακόλουθες 12 προδιαγραφές ποιότητας.

³<https://graeducation.org/el/home/>

Στη Γερμανία τα τοπικά Επιμελητήρια και στην Ελλάδα το Ελληνογερμανικό Επιμελητήριο διατηρούν μια Επιτροπή Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, στην οποία οι εκπρόσωποι των ενδιαφερομένων εταιρειών μελών του Επιμελητηρίου και των σχετικών φορέων της χώρας δημιουργούν μια πλατφόρμα διαλόγου για θέματα που σχετίζονται με την επαγγελματική εκπαίδευση. Η Επιτροπή Επαγγελματικής Εκπαίδευσης που συστάθηκε από το Ελληνογερμανικό Επιμελητήριο έχει θεσπίσει έναν εσωτερικό κανονισμό, ο οποίος ορίζει θέματα, όπως τις αρμοδιότητες και τα καθήκοντα της Επιτροπής, την προεδρία, τις αποφάσεις κλπ.

Η Επιτροπή Επαγγελματικής Εκπαίδευσης είναι αρμόδια για όλα τα βασικά ζητήματα που αφορούν τη λειτουργία του έργου όσον αφορά την επαγγελματική εκπαίδευση. Στόχος της επαγγελματικής επιτροπής είναι η υποστήριξη των λειτουργιών προγραμμάτων Διττής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης στην Ελλάδα με σκοπό τη συνεχή ανάπτυξη της ποιότητας της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης που παρέχει το Ελληνογερμανικό Επιμελητήριο. Η επιτροπή έχει συμβουλευτικό ρόλο στους κανονισμούς που υποβάλλει το Ελληνογερμανικό Επιμελητήριο σχετικά με τη διεξαγωγή και τη διασφάλιση ποιότητας της επαγγελματικής εκπαίδευσης.

Ειδικότερα, στις δραστηριότητες της εν λόγω επιτροπής συγκαταλέγονται και οι εξής:

- Καταλληλότητα επιχειρήσεων
- Διάρκεια προγραμμάτων κατάρτισης
- Διεξαγωγή εξετάσεων
- Διεξαγωγή θεωρητικής και πρακτικής εκπαίδευσης
- Τήρηση του απαραίτητου έγγραφου υλικού
- Γενικό περιεχόμενο της σύμβασης εκπαίδευσης

Επιπλέον, η Επιτροπή Επαγγελματικής Εκπαίδευσης ενημερώνεται από το Ελληνογερμανικό Επιμελητήριο σχετικά με όλες τις σημαντικές υποθέσεις που αφορούν την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Ενδεικτικά αναφέρονται τα εξής: ο αριθμός και το είδος των συμβάσεων εκπαίδευσης που έχουν καταχωρηθεί στο Ελληνογερμανικό Επιμελητήριο, ο αριθμός και τα αποτελέσματα των διεξαχθεισών εξετάσεων κλπ.

Το Ελληνογερμανικό Επιμελητήριο, μέσω της Επιτροπής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και πιο συγκεκριμένα μέσω ομάδων εργασίας για κάθε ειδικότητα, καταγράφει τις ανάγκες για εκσυγχρονισμό των ειδικοτήτων ή τη δημιουργία νέων ειδικοτήτων, ή ακόμα για τη δημιουργία νέων προγραμμάτων μετεκπαίδευσης, για παράδειγμα, σε κλάδους όπου σημειώνεται ραγδαία τεχνολογική εξέλιξη. Στόχος είναι η καταγραφή των αναγκών των επιχειρήσεων και η ενημέρωση του Υπουργείου Παιδείας. Παράλληλα, στην περίπτωση υλοποίησης προγράμματος νέας ειδικότητας ή ειδικότητας που έχει προσαρμοστεί στα νέα δεδομένα, πραγματοποιείται συνεργασία του Ελληνογερμανικού Επιμελητηρίου με ένα τοπικό γερμανικό Επιμελητήριο το οποίο διενεργεί μια διαδικασία σύγκρισης των ειδικοτήτων Ελλάδας και Γερμανίας, ώστε να μπορέσει το Ελληνογερμανικό Επιμελητήριο να δώσει και την αντίστοιχη γερμανική πιστοποίηση στο τέλος της εκπαίδευσης.

2.2.1. 1^η προδιαγραφή ποιότητας – Επιτροπή Επαγγελματικής Εκπαίδευσης Επιμελητηρίων

2.2.2. 2^η προδιαγραφή ποιότητας – Σύγχρονες ειδικότητες και προγράμματα μετεκπαίδευσης

2.2.3. 3^η προδιαγραφή ποιότητας – Το πρόγραμμα σπουδών (Curriculum) για τη σχολή και την επιχείρηση

Για να μπορέσει να δημιουργηθεί ένα ενιαίο πρόγραμμα σπουδών μιας οποιασδήποτε ειδικότητας, είναι απαραίτητο να υπάρξει συνεννόηση μεταξύ των εκπαιδευτικών των σχολικών δομών και των εκπαιδευτών στις επιχειρήσεις. Για αυτόν τον σκοπό στο πλαίσιο της Επιτροπής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης δημιουργούνται ομάδες εργασίας οι οποίες αποτελούνται από εκπροσώπους και από τις δυο πλευρές. Με αυτόν τον τρόπο υπάρχει καλή επικοινωνία μεταξύ σχολής και επιχείρησης, καθώς οι καθηγητές στη σχολή μπορούν να κατανοήσουν καλύτερα τις ανάγκες που έχουν οι επιχειρήσεις και ακολούθως να δημιουργήσουν από κοινού ένα ολοκληρωμένο και κοινώς αποδεχτό πρόγραμμα σπουδών. Βεβαίως στη διαδικασία αυτή συμμετέχουν και οι κοινωνικοί εταίροι και εκπρόσωποι από το Υπουργείου Παιδείας. Ο ρόλος του Ελληνογερμανικού Επιμελητηρίου σε αυτό το πλαίσιο είναι να συντονίζει και να οργανώνει τις ομάδες εργασίας.

2.2.4. 4^η προδιαγραφή ποιότητας – Εκπαίδευση εκπαιδευτών στις επιχειρήσεις – Το σεμινάριο "AdA-International"



Η εκπαίδευση των εκπαιδευτών αποτελεί ένα πολύ σημαντικό κομμάτι της εκπαιδευτικής διαδικασίας για τη δική τους αποδοτικότητα και κατ' επέκταση των εκπαιδευομένων. Η μεταδοτικότητα, η καλύτερη κατανόηση των εκπαιδευτικών διαδικασιών και η επαγγελματική συμπεριφορά αποτελούν τους βασικούς πυλώνες για τη βέλτιστη ενσωμάτωση των στοιχείων της Διττής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, δηλαδή το συνδυασμό θεωρίας και εκπαίδευσης στην επιχείρηση.

Οι εκπαιδευτές έρχονται αντιμέτωποι με αυξημένες ανάγκες και προσδοκίες επαγγελματικής κατάρτισης. Θα πρέπει επιπλέον να συνυπολογίσουν τους εξής παράγοντες που επηρεάζουν την κατάρτιση: την αυξανόμενη χρήση της τεχνολογίας των πληροφοριών και των επικοινωνιών, καθώς επίσης τον εντονότερο εργασιακό και διαδικαστικό προσανατολισμό.

Αφετηρία για το εκπαιδευτικό πρόγραμμα «Εκπαίδευση εκπαιδευτών – Διεθνώς» (AdA-International) αποτελεί το έγκυρο πλαίσιο αναφοράς της Κεντρικής Ένωσης Επιμελητηρίων Γερμανίας σχετικά με την κατάρτιση βάσει του γερμανικού κανονισμού επάρκειας εκπαιδευτών. Στον κανονισμό αυτόν παρουσιάζεται λεπτομερώς πώς μπορούν να συνδυαστούν οι επαγγελματικές και οι παιδαγωγικές/διδασκτικές δεξιότητες με το πρακτικό, εφαρμοσμένο και διαδικαστικό περιεχόμενο.

Κατά συνέπεια, το εκπαιδευτικό πρόγραμμα προετοιμάζει τους μελλοντικούς εκπαιδευτές για τον ρόλο τους ως υποστηρικτές της μαθησιακής διαδικασίας στην επιχειρηματική πρακτική. Το Ελληνογερμανικό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο προσφέρει το εκπαιδευτικό πρόγραμμα στην Ελλάδα, ώστε οι συμμετέχοντες να είναι προετοιμασμένοι για τις εξετάσεις πιστοποίησης Εκπαιδευτικής Επάρκειας Εκπαιδευτών. Στόχος της δράσης είναι η αρτιότερη εκπαίδευση των εκπαιδευομένων μέσω της εκπαίδευσης των εκπαιδευτών. Στην εξέταση καταλληλότητας των εκπαιδευτών συμπεριλαμβάνονται οι σημαντικότερες δεξιότητες που χρειάζεται αυτοί να κατέχουν. Αυτές οι δεξιότητες περιλαμβάνουν τέσσερις τομείς:

Κεφάλαιο	Θεματικές
Εξέταση των προϋποθέσεων εκπαίδευσης και σχεδιασμός εκπαίδευσης	• Το τοπικό σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης • Συνεργασία με εξωτερικούς συμμετέχοντες • Επικοινωνία με το τοπικό επιμελητήριο • Προετοιμασία της εκπαίδευσης και συμμετοχή στην υλοποίηση των επιθυμιών του εκπαιδευομένου • Στόχος και περιεχόμενο του σχεδιασμού εκπαίδευσης • Εργαλεία του σχεδιασμού εκπαίδευσης • Παράγοντες επιρροής στον σχεδιασμό εκπαίδευσης • Τόποι μάθησης • Διαδικασία του σχεδιασμού εκπαίδευσης • Εφαρμογή πλάνων εκπαίδευσης • Αντικείμενα συνεργασίας μεταξύ των τόπων μάθησης • Συνεργασία μεταξύ σχολής και εταιρείας
Υλοποίηση της εκπαίδευσης	• Ανάπτυξη και διαμόρφωση επιχειρησιακών καθηκόντων μάθησης και εργασίας από το επιχειρησιακό πλάνο εκπαίδευσης και τις εργασιακές και επιχειρηματικές διαδικασίες • Εκπαιδευτικοί στόχοι, περιεχόμενο εκπαίδευσης και επίπεδα μάθησης • Επαγγελματική ικανότητα δράσης • Επιλογή μεθόδων και μέσων εκπαίδευσης ανάλογα με την ομάδα-στόχο και εφαρμογή τους ανάλογα με την περίπτωση • Μέθοδοι και συνδυασμός μεθόδων εκπαίδευσης • Προώθηση κοινωνικής και προσωπικής ανάπτυξης των εκπαιδευομένων • Εγκαιρος εντοπισμός προβλημάτων και συγκρούσεων καθώς και επιδίωξη λύσης • Το κοινωνικό παράδειγμα της εταιρείας/σχολής στο πλαίσιο της κοινωνικοποίησης
Αξιολόγηση εκπαιδευόμενων	• Πτυχές της ανάπτυξης προσωπικότητας • Προβληματική συμπεριφορά • Διαχείριση συγκρούσεων • Εντοπισμός και αξιολόγηση της απόδοσης, εκτίμηση αξιολογήσεων από τρίτους και αποτελεσμάτων εξετάσεων • Διεξαγωγή συζητήσεων αξιολόγησης, εξαγωγή συμπερασμάτων για την περαιτέρω πορεία της εκπαίδευσης • Τετράδιο αναφοράς (Logbook)⁵
Ολοκλήρωση της εκπαίδευσης	• Μέτρα για τη διασφάλιση της επιτυχίας στη μάθηση • Επιχειρησιακή αξιολόγηση για το πιστοποιητικό

Ακολουθούν προφορικές, γραπτές και πρακτικές εξετάσεις. Με την επιτυχή ολοκλήρωση των εξετάσεων, οι συμμετέχοντες λαμβάνουν το πτυχίο εκπαίδευσης εκπαιδευτών (πιστοποιητικό) με τη σφραγίδα της Κεντρικής Ένωσης Επιμελητηρίων Γερμανίας το οποίο χορηγείται από το Ελληνογερμανικό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο.

2.2.5. 5^η προδιαγραφή ποιότητας – Έλεγχος καταλληλότητας της επιχείρησης

Επιβάλλεται πριν την έναρξη της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης και ανά τακτά διαστήματα κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης να ορίζεται και να διασφαλίζεται ότι πληρούνται οι προϋποθέσεις για την επιτυχή διεξαγωγή του προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης σε μια επιχείρηση. Για να μπορεί να παρέχει επαγγελματική κατάρτιση ως επιχείρηση, πρέπει η ίδια να:

- είναι κατάλληλη ως κέντρο επαγγελματικής εκπαίδευσης. Για τον σκοπό αυτό, η επιχείρηση πρέπει να διαθέτει τον απαραίτητο χώρο για τους εκπαιδευομένους, να παρουσιάζει τις απαραίτητες διαδικασίες εργασίας για την εκμάθηση του εκάστοτε επαγγέλματος κατάρτισης και να διαθέτει τον απαραίτητο εξοπλισμό.
- διαθέτει έναν εκπαιδευτή, ο οποίος είναι κατάλληλος από τεχνικής και προσωπικής άποψης για την επαγγελματική εκπαίδευση νέων. Εκτός από την απαραίτητη τεχνική ικανότητα, ο εκπαιδευτής πρέπει να είναι κατάλληλος και από εργασιακής-παιδαγωγικής πλευράς. Η εργασιακή-παιδαγωγική καταλληλότητα αποδεικνύεται από την επιτυχή ολοκλήρωση της πιστοποίησης «Εκπαίδευση Εκπαιδευτών – AdA International».

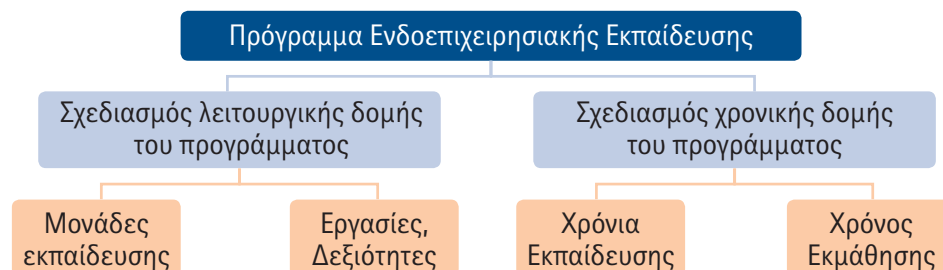
Στη Γερμανία είναι σύνηθες, αν μια επιχείρηση δεν μπορεί να προσφέρει πλήρη εκπαίδευση σε όλα τα επίπεδα και παρουσιάζει κάποιες μικρές ελλείψεις, τα κενά να συμπληρώνονται από άλλες επιχειρήσεις ή άλλους φορείς. Φυσικά, η συνεργαζόμενη- τρίτη επιχείρηση χρειάζεται να διαθέτει το κατάλληλο ανθρώπινο δυναμικό που είναι εξειδικευμένο, ώστε να διασφαλίζεται η επιτυχία της εκπαίδευσης.

Στη Γερμανία, η καταλληλότητα της επιχείρησης κρίνεται από τα Βιομηχανικά και Εμπορικά Επιμελητήρια ή τα Βιοτεχνικά Επιμελητήρια.

2.2.6. 6^η προδιαγραφή ποιότητας – Επιχειρησιακό πλάνο εκπαίδευσης

Επί τη βάση του προγράμματος σπουδών κάθε επιχείρησή διαμορφώνει χωριστά, βάση των αναγκών της, το πρόγραμμα ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης. Το Ελληνογερμανικό Επιμελητήριο συμβουλεύει τις επιχειρήσεις σε αυτή τη διαδικασία αν υπάρχει ανάγκη. Το επιχειρησιακό πλάνο καθορίζει τη λειτουργική και χρονική δομή της εκπαίδευσης για τον εκπαιδευόμενο στην επιχείρηση.

Χαρακτηριστικό της Διττής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης είναι το σύστημα "Rotation", δηλαδή η εναλλαγή θέσεων και πόστων εντός της επιχείρησης. Το επιχειρησιακό πλάνο ορίζει και καταγράφει αυτή την κίνηση των εκπαιδευομένων εντός της επιχείρησης. Η δομή του επιχειρησιακού πλάνου καλύπτει το πρόγραμμα σπουδών και τις δεξιότητες και ικανότητες που πρέπει να αποκτήσει ο εκπαιδευόμενος. Στο πλάνο αυτό καταγράφεται ποιες δεξιότητες και ικανότητες αποκτήθηκαν σε ποια θέση και σε ποιο μηχάνημα στην επιχείρηση.



⁵ Οι εκπαιδευόμενοι συμπληρώνουν το τετράδιο αναφοράς τους στο οποίο διαφαίνεται η εξέλιξη του εκπαιδευομένου στην επαγγελματική διαδικασία και χρησιμοποιείται ως τεκμηρίωση των γνώσεων που αποκτήθηκαν, σύμφωνα με τον κανονισμό εκπαίδευσης. Οι εκπαιδευόμενοι το συμπληρώνουν κάθε βδομάδα, σημειώνοντας τι έμαθαν στην επιχείρηση που εκπαιδεύονται. Οι εκπαιδευτές κατά χρονικά διαστήματα ελέγχουν το τετράδιο αναφοράς ότι έχει συμπληρωθεί σωστά. Από κοινού, όταν ο εκπαιδευτής έχει κάνει τις απαραίτητες διορθώσεις αν υπάρχουν, υπογράφουν το τετράδιο αναφοράς. Το τετράδιο αναφοράς λειτουργεί σαν ελεγκτικό μέσο για την επιχείρηση και για τον εκπαιδευόμενο και έτσι στο τέλος η επιχείρηση βελτιώνει τις διαδικασίες της μέσω του τετραδίου αναφοράς.

Οι ενδιαφερόμενοι νέοι που επιθυμούν να συμμετέχουν σε πρόγραμμα Διττής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης στη Γερμανία δηλώνονται σε πλατφόρμα των τοπικών Επιμελητηρίων. Στα πιλοτικά προγράμματα Διττής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης στην Ελλάδα οι νέοι συμπλήρωσαν τις αιτήσεις στην πλατφόρμα του Ελληνογερμανικού Επιμελητηρίου. Με αυτόν τον τρόπο το Επιμελητήριο γνωρίζει ποιοι νέοι εκπαιδεύονται σε ποιες επιχειρήσεις. Ο σκοπός του Ελληνογερμανικού Επιμελητηρίου είναι να συνοδεύει και να συμβουλεύει τις επιχειρήσεις που εκπαιδεύουν και τους εκπαιδευτές τους. Επιπλέον, το Επιμελητήριο οργανώνει επισκέψεις των καθηγητών των σχολών στις επιχειρήσεις όπως και αντίστροφα, των εκπαιδευτών των επιχειρήσεων στις σχολές, με σκοπό τον διάλογο και την καλύτερη ροή της εκπαίδευσης των νέων.

Στα πιλοτικά προγράμματα, το Ελληνογερμανικό Επιμελητήριο επισκέπτεται συχνά τις επιχειρήσεις για να ελέγξει αν τηρούνται οι προδιαγραφές της Διττής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης: εάν γίνεται το Rotation, αν οι νέοι και οι εκπαιδευτές συμπληρώνουν τα εβδομαδιαία τετράδια αναφοράς (Logbooks), αν οι εκπαιδευόμενοι αμείβονται κλπ.

Η εξεταστική επιτροπή συστήνεται ανάλογα με την ειδικότητα από το Ελληνογερμανικό Επιμελητήριο, το οποίο έχει θεσπίσει έναν εσωτερικό κανονισμό που καλύπτει θέματα, όπως την προετοιμασία των εξετάσεων, τη διενέργεια εξετάσεων και την αξιολόγηση, τον καθορισμό και την πιστοποίηση των αποτελεσμάτων των εξετάσεων.

Η Εξεταστική Επιτροπή εξετάζει για παράδειγμα τις προϋποθέσεις συμμετοχής στην τελική εξέταση:

- Α. Αν οι συμμετέχοντες έχουν ολοκληρώσει τη χρονική διάρκεια της εκπαίδευσης,
- Β. Αν οι συμμετέχοντες έχουν συμμετάσχει στις προβλεπόμενες ενδιάμεσες εξετάσεις,
- Γ. Αν οι συμμετέχοντες έχουν τηρήσει με τακτικό τρόπο τα διαπιστευτήρια εκπαίδευσης (Logbooks), τα οποία θα πρέπει να φέρουν τις υπογραφές των εκπαιδευτών,
- Δ. Αν οι συμβάσεις εκπαίδευσης των συμμετεχόντων είναι καταχωρημένες στο Επιμελητήριο.

Οι επιτροπές εξέτασης των διμερών Επιμελητηρίων της Γερμανίας αποτελούν σημαντικά μέσα διασφάλισης της ποιότητας στη Διττή Επαγγελματική Εκπαίδευση. Υπάρχει τουλάχιστον μια εξεταστική επιτροπή ανά ειδικότητα εκπαίδευσης. Η εξεταστική επιτροπή είναι στελεχωμένη από τις κατά τόπους κοινότητες και λαμβάνονται υπόψη οι γλωσσικές και διαπολιτισμικές ιδιαιτερότητες στις χώρες. Τα μέλη των εξεταστικών επιτροπών παρακολουθούν ένα σεμινάριο για τον τρόπο υλοποίησης των «γερμανικών» εξετάσεων Διττής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, για το οποίο λαμβάνουν και βεβαίωση παρακολούθησης. Οι συμμετοχή τους στην επιτροπή αυτή είναι σε εθελοντική βάση. Στη Γερμανία συχνά συμμετέχουν στις εξεταστικές επιτροπές άνθρωποι που έχουν συνταξιοδοτηθεί, αλλά επιθυμούν να συνεχίσουν να δραστηριοποιούνται στο χώρο.

Τα μέλη των εξεταστικών επιτροπών περιλαμβάνουν τουλάχιστον δύο εκπροσώπους εταιρειών και έναν εκπρόσωπο από τη σχολική δομή. Είναι πολύ σημαντικό η πλευρά των εργοδοτών να υπερισχύει. Τα καθήκοντα της εξεταστικής επιτροπής περιλαμβάνουν

2.2.7. 7^η προδιαγραφή ποιότητας – Ο ρόλος και διαχείριση της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης από τα Επιμελητήρια

2.2.8. 8^η προδιαγραφή ποιότητας – Εξεταστική Επιτροπή

2.2.9. 9^η προδιαγραφή ποιότητας – πιστοποιημένοι εξεταστές

την παροχή συμβουλών προς τα τοπικά Επιμελητήρια σε τεχνικά ζητήματα σχετικά με τις εξετάσεις, όπως π.χ. η προετοιμασία, διεξαγωγή και αξιολόγηση των εξετάσεων. Οι σχετικές λεπτομέρειες και η διαδικασία εξέτασης ρυθμίζονται από τον αντίστοιχο κανονισμό εξετάσεων, ο οποίος έχει εγκριθεί προηγουμένως από την ίδια την επιτροπή.

2.2.10. 10^η προδιαγραφή ποιότητας – έγκυρα θέματα εξετάσεων

1. Στις εξετάσεις της Κεντρικής Ένωσης Επιμελητηρίων Γερμανίας (DIHK) στην κατηγορία „Γερμανική Διττή Επαγγελματική Εκπαίδευση στο εξωτερικό“, τα θέματα των γραπτών εξετάσεων δίδονται από το Επιμελητήριο σε συνεννόηση με την εξεταστική επιτροπή. Κατά βάση, πρέπει να γίνεται χρήση της τράπεζας θεμάτων των φορέων που συντάσσουν τα θέματα εξετάσεων για τα Γερμανικά Τοπικά Βιομηχανικά και Εμπορικά Επιμελητήρια (IHK), λαμβάνοντας υπόψη τις αρχές εχεμύθειας.
2. Στις εξετάσεις της Κεντρικής Ένωσης Επιμελητηρίων Γερμανίας στην κατηγορία „Τοπική Διττή Επαγγελματική Εκπαίδευση σύμφωνα με το γερμανικό μοντέλο“, τα θέματα των εξετάσεων δίδονται και εγκρίνονται από την εξεταστική επιτροπή σε συνεννόηση με το Επιμελητήριο. Η εξεταστική επιτροπή μπορεί να κάνει χρήση μέρους ή όλων των θεμάτων της τράπεζας θεμάτων των Γερμανικών Τοπικών Βιομηχανικών και Εμπορικών Επιμελητηρίων (IHK), λαμβάνοντας υπόψη τις αρχές εχεμύθειας.
3. Το Επιμελητήριο αγοράζει στις περιπτώσεις των άρθρων 1 και 2 τα θέματα των εξετάσεων από τους φορείς που τα συντάσσουν για λογαριασμό των Βιομηχανικών και Εμπορικών Επιμελητηρίων και διασφαλίζει την προσαρμογή τους από την εξεταστική επιτροπή στα δεδομένα της κάθε χώρας, ήτοι στις διατάξεις, τους νόμους, τις προδιαγραφές,. Επίσης οργανώνει τη μετάφραση των θεμάτων στην εγχώρια γλώσσα.
4. Τα θέματα της προφορικής και τις πρακτικής εξέτασης συντάσσονται από το Επιμελητήριο σε συνεννόηση με την εξεταστική επιτροπή.

2.2.11. 11^η προδιαγραφή ποιότητας – Πιστοποίηση



Στη Γερμανία, ο νόμος περί επαγγελματικής κατάρτισης αποτελεί τη βάση για την ποιότητα της αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στα ολοκληρωμένα επαγγελματικά προσόντα και στα προφίλ δεξιοτήτων. Επειδή οι γενικές συνθήκες ποικίλλουν σημαντικά από χώρα σε χώρα, το γερμανικό σύστημα δεν μπορεί να μεταφερθεί αυτούσιο. Ως εκ τούτου, το Ελληνογερμανικό Επιμελητήριο επικεντρώνεται στα βασικά στοιχεία της γερμανικής Διττής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης που βρίσκουν εφαρμογή, με τις απαραίτητες προσαρμογές τοπικού και πολιτιστικού χαρακτήρα.

Για να ανταποκριθεί στις τοπικές συνθήκες και στις διαφορετικές απαιτήσεις των εταιρειών σχετικά με τη Διττή Επαγγελματική Εκπαίδευση στο εξωτερικό, η κατάρτιση χωρίζεται σε τρεις κατηγορίες:

1. Γερμανική Διττή Επαγγελματική Εκπαίδευση στο εξωτερικό

Οι υπηρεσίες επαγγελματικής κατάρτισης που προσφέρονται από το Ελληνογερμανικό Επιμελητήριο σε αυτήν την κατηγορία ανταποκρίνονται σε μεγάλο βαθμό στις

απαιτήσεις ποιότητας που πρέπει να πληρούνται από τη Διττή Επαγγελματική Εκπαίδευση, όπως ορίζεται στον γερμανικό Νόμο περί επαγγελματικής κατάρτισης, στους κανονισμούς για την αρχική και τη συνεχιζόμενη κατάρτιση και στους κανονισμούς για τις εξετάσεις. Αυτό ισχύει για τα πρότυπα που αφορούν το σύστημα και το περιεχόμενο. Οι προσαρμογές στις τοπικές συνθήκες είναι ελάχιστες.

2. Τοπική Διττή Επαγγελματική Εκπαίδευση σύμφωνα με το γερμανικό μοντέλο

Οι υπηρεσίες επαγγελματικής κατάρτισης που παρέχονται από το Ελληνογερμανικό Επιμελητήριο σε αυτήν την κατηγορία αφορούν τη Διττή Επαγγελματική Εκπαίδευση που είναι έντονα προσανατολισμένη προς το γερμανικό μοντέλο, αλλά είναι ελαφρώς προσαρμοσμένη ώστε να αντανάκλα τις τοπικές απαιτήσεις. Τα πρότυπα που αφορούν το σύστημα και το περιεχόμενο είναι περισσότερο ευθυγραμμισμένα με τις τοπικές συνθήκες.

3. Τοπική Διττή Επαγγελματική Εκπαίδευση με στοιχεία του γερμανικού συστήματος

Οι υπηρεσίες επαγγελματικής κατάρτισης που προσφέρονται από το Ελληνογερμανικό Επιμελητήριο σε αυτήν την κατηγορία είναι τοπικά σεμινάρια Διττής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης που είναι σχετικά με την τοπική αγορά εργασίας και έχουν τον χαρακτήρα του διττού συστήματος. Μπορούν να αφορούν επιμέρους προσόντα, πρακτική άσκηση, μαθήματα πιστοποίησης ή καθαρά τοπικούς τύπους κατάρτισης. Τα πρότυπα που αφορούν το σύστημα και το περιεχόμενο βασίζονται στο διττό σύστημα, με ισχυρή τοπική εστίαση.

Οι παραπάνω τρεις κατηγορίες ποιότητας έχουν καθοριστεί από την Κεντρική Ένωση Επιμελητηρίων Γερμανίας (DIHK). Ο έλεγχος για το ποιο εκπαιδευτικό πρόγραμμα εντάσσεται σε ποια κατηγορία διεξάγεται από τα γερμανικά τοπικά επιμελητήρια (IHK).

Όταν οι εκπαιδευόμενοι έχουν περάσει επιτυχώς τις εξετάσεις Διττής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, παίρνουν τρία πιστοποιητικά:

- Ένα πιστοποιητικό ολοκλήρωσης της εκπαίδευσης από το Ελληνογερμανικό Επιμελητήριο (Κατηγορίας 1, 2 ή 3)
- Ένα πιστοποιητικό από την επαγγελματική σχολή
- Ένα πιστοποιητικό εκπαίδευσης από την επιχείρηση

Οι εκπαιδευόμενοι έχουν σε κάθε περίπτωση νομική αξίωση για κάθε πιστοποιητικό. Μπορούν να διαλέξουν ανάμεσα σε ένα απλό και σε ένα πιο εμπεριστατωμένο πιστοποιητικό: Ένα απλό πιστοποιητικό αναφέρει το είδος, τη διάρκεια και τον στόχο της εκπαίδευσης καθώς και τις γνώσεις που απέκτησαν οι εκπαιδευόμενοι.

- «Είδος της εκπαίδευσης» εννοείται ότι θα προσδιορίζεται σε ποια επιχείρηση (μέγεθος, δραστηριότητα, κτλ.) εκπαιδεύτηκαν οι μαθητευόμενοι. Επίσης θα πρέπει να αναφέρεται εάν έγινε και κάποια εξωεπιχειρησιακή εκπαίδευση ή συνδυασμός εκπαίδευσης.
- «Διάρκεια» όπου εννοείται πότε άρχισε και πότε τελείωσε η εκπαίδευση.
- «Στόχος της εκπαίδευσης» εννοείται η ακριβής περιγραφή του επαγγέλματος για το οποίο εκπαιδεύεται κάποιος καθώς και τις πιθανές κατευθύνσεις. Για παράδειγμα έμπορος στο λιανικό εμπόριο με κατεύθυνση τα αθλητικά είδη.

- Σχετικά με τις «ικανότητες και τις γνώσεις» που απέκτησε ο εκπαιδευόμενος εννοείται ότι θα πρέπει να αναφέρεται το σημαντικότερο περιεχόμενο της εκπαίδευσης.

Σε ένα πιο εμπεριστατωμένο πιστοποιητικό αναφέρονται επίσης όλα τα προαναφερόμενα σημεία. Επιπρόσθετα αναφέρονται συμπληρωματικές πληροφορίες σχετικά με τη συνεργασία καθώς και η κρίση της επιχείρησης, αν οι εκπαιδευόμενοι διαθέτουν κάποιες ιδιαίτερες ικανότητες.

Στο σημείο αυτό μπορεί να αναφέρονται οι σχέσεις του με τους συναδέλφους του καθώς και η πορεία της μαθητείας του. Σε ιδιαίτερες περιπτώσεις οι μαθητευόμενοι έχουν το δικαίωμα να ζητήσουν ένα ενδιάμεσο πιστοποιητικό, όταν για παράδειγμα αλλάζουν το επάγγελμα στο οποίο εκπαιδεύονται. Καθώς υπάρχουν οι "ενδιάμεσες εξετάσεις" στη Γερμανία, οι οποίες λαμβάνουν χώρα στα μέσα του συνολικού χρόνου της εκπαίδευσης, ο μαθητευόμενος μπορεί να πάρει το λεγόμενο "Ενδιάμεσο Πιστοποιητικό" που σημαίνει ότι έχει ολοκληρώσει τις ενδιάμεσες εξετάσεις.

2.2.12. 12^η προδιαγραφή ποιότητας – Οργάνωση και διεξαγωγή εξετάσεων από τα Επιμελητήρια

Οι τελικές εξετάσεις πιστοποίησης της Διττής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης σύμφωνα με τα γερμανικά πρότυπα οργανώνονται από τα Επιμελητήρια στη Γερμανία και από το Ελληνογερμανικό Επιμελητήριο στην Ελλάδα. Για τον σκοπό αυτόν υπάρχει ο Κανονισμός Εξετάσεων Διττής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης ο οποίος ορίζει: εξεταστικές επιτροπές, την οργάνωση και προετοιμασία των εξετάσεων, τη διενέργεια εξετάσεων και την αξιολόγηση, τον καθορισμό και την πιστοποίηση των αποτελεσμάτων των εξετάσεων.

Ανάλογα με το πρόγραμμά και την ειδικότητα, μπορούν να οργανωθούν ενδιάμεσες ή τελικές εξετάσεις. Σημασία έχει και η κατηγορία ποιότητας, δηλαδή αν γίνεται λόγος για οργάνωση εξετάσεων για τις κατηγορίες 1 και 2 αναλαμβάνει πλήρως το Ελληνογερμανικό Επιμελητήριο την οργάνωση των εξετάσεων. Αυτό σημαίνει ότι καθορίζει τις ημερομηνίες των εξετάσεων, συγκροτεί την εξεταστική επιτροπή, οργανώνει τις ασκήσεις των εξετάσεων, ετοιμάζει τα πιστοποιητικά κλπ. Όλα αυτά τα καθορίζει λεπτομερώς ο Κανονισμός Εξετάσεων Διττής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης. Για τις εξετάσεις της κατηγορίας 3 δεν είναι απαραίτητες πολλές δράσεις όπως στην 1 και 2. Εδώ το Επιμελητήριο οργανώνει τις εξετάσεις κατά την κρίση του και ετοιμάζει ένα δικό του πιστοποιητικό, πάντα σε συνεννόηση με την Κεντρική Ένωση Επιμελητηρίων Γερμανίας.

2.3. Πιλοτικά Έργα – Best Practices

2.3.1. Mendi – Train-the-Trainer

Συνολικά πραγματοποιήθηκαν εννέα workshops με θέμα «Train the Trainers» από την εταιρία DEKRA Akademie GmbH σε συνεργασία με το Ελληνογερμανικό Εμπορικό & Βιομηχανικό Επιμελητήριο Αθηνών και τον Ο.Α.Ε.Δ., σε Κρήτη, Ρόδο, Πελοπόννησο και Αθήνα.

Επίσημοι προσκεκλημένοι και συμμετέχοντες ήταν Διευθυντές, Προϊστάμενοι και Διευθυντές Προσωπικού των μεγαλύτερων ξενοδοχειακών επιχειρήσεων, όπου οι σπουδαστές του προγράμματος «MENDI» πραγματοποιούν την πρακτική τους άσκηση.

Στα σεμινάρια παρουσιάστηκε η λειτουργία του προγράμματος Mendi, με ιδιαίτερη έμφαση στη σύγχρονη διαχείριση των σπουδαστών από τους υπεύθυνους εκπαιδευτές σε συνδυασμό με την καλύτερη απόδοση και τον έλεγχο τους στο πρόγραμμα.

Τα σεμινάρια έτυχαν πλήρους αποδοχής και μεγάλης συμμετοχής περισσότερων από 110 εκπροσώπων από τους μεγαλύτερους ξενοδοχειακούς ομίλους που δρουν Πανελλαδικά, όπως Grecotel Hotels & Resorts, Robinson Club, Aldemar Resorts Greece,

Atlantica Hotels Et Resorts, Aquila Hotels Et Resorts, Vita Hotels Group, Elounda Bay Palace Hotel, Sbokos Hotel Group, Cyan Group of Hotels κ.α.

Εισηγητές ήταν ο κ. Νίκος Στεφόπουλος – ειδικός τουριστικής εκπαίδευσης και καθηγητής του προγράμματος MENDI, ο κ. Χρήστος Παπαχριστοδούλου – καθηγητής και εκπρόσωπος του Ελληνογερμανικού Εμπορικού και Βιομηχανικού Επιμελητηρίου Αθηνών-, ο κ. Malte Stamer – ειδικός θεμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, DEKRA Akademie GmbH- και οι κυρίες Hanna Schrankel και Simone Ludl –ειδικοί επαγγελματικής εκπαίδευσης της DEKRA Akademie GmbH.

Σύντομη Περιγραφή Σεμιναρίου

Το σεμινάριο είναι βασισμένο στο σύστημα και τα πρότυπα της Διττής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης Et κατάρτισης του οποίου αναλύονται η μέθοδος, τα μέσα και τα εργαλεία εφαρμογής, εποπτείας και αξιολόγησης των εκπαιδευομένων. Εστιάζει και περιγράφει τα ειδικά χαρακτηριστικά που πρέπει να διαθέτει ο εκπαιδευτής «Μέντορας» με κύριο στόχο την οργάνωση και την πρακτική εφαρμογή αποτελεσματικής διαχείρισης των εκπαιδευόμενων αναλύοντας τα θετικά αποτελέσματα που προκύπτουν για την επιχείρηση.

Σκοπός:

Το σεμινάριο στοχεύει στη μεταφορά και ανάπτυξη γνώσεων και δεξιοτήτων για την αποτελεσματική διαχείριση εκπαιδευόμενων και νέο-εισερχόμενων σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις με σκοπό την καλύτερη αξιοποίηση και την ποιοτική εκπαίδευση – κατάρτισή τους. Τα οφέλη για τις επιχειρήσεις είναι η ουσιαστική αξιοποίηση των πρακτικά ασκούμενων εξασφαλίζοντας τη μέγιστη απόδοσή τους καθώς και η δημιουργία καταρτισμένου προσωπικού σύμφωνα με τα πρότυπα της επιχείρησης.

Για την πρακτική αξιοποίηση των διδακτικών ενοτήτων, το εκπαιδευτικό υλικό ενσωματώνει αναπαραστάσεις ρόλων και ομαδικές ασκήσεις. Τα προγράμματα αυτά υλοποιούνται σε μορφή σεμιναρίου και περιλαμβάνουν τελική αξιολόγηση των συμμετεχόντων. Στο τέλος οι συμμετέχοντες λαμβάνουν βεβαίωση παρακολούθησης.

Θεματικές Ενότητες	Περιγραφόμενες Εννοιες
Σύστημα Διττής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης: Εννοια και εφαρμογή του προγράμματος MENDI	Εκπαιδευτική ύλη Et πρόγραμμα πρακτικής άσκησης
Ο ρόλος και το έργο του μέντορα: χαρακτηριστικά που κάνουν την διαφορά	Χρονοδιάγραμμα επικοινωνίας με τον εκπαιδευόμενο
Η υλοποίηση αποτελεσματικής ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης	Rotation
Εργαλεία για την οργάνωση – διαχείριση της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης και κατάρτισης	Logbook – εβδομαδιαία τετράδια
Μέθοδος εφαρμογής αποτελεσματικής διαχείρισης εκπαιδευόμενων	Μηνιαία παρουσιολόγια – Νομοθεσία περί απουσίας σπουδαστή
Εργαλεία αξιολόγησης των εκπαιδευόμενων	Φύλλα ενδιάμεσης αξιολόγησης εκπαιδευόμενου
	Τελική ετήσια αξιολόγηση του εκπαιδευόμενου από την επιχείρηση

2.3.2. VETnet – Train-the-trainer

Το Ελληνογερμανικό Επιμελητήριο υλοποίησε το σεμινάριο «Εκπαίδευση Εκπαιδευτών» (AdA International Basis version) στο πλαίσιο του έργου VETnet, στο οποίο εκπαιδεύτηκαν τα στελέχη της Διεύθυνσης Συγκροτημάτων Βόρειας Ελλάδας της Ε.Ε.Σ.Σ.Τ.Υ., προκειμένου να πιστοποιηθούν ως εκπαιδευτές στο πρόγραμμα Διττής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης στο οποίο συμμετέχουν ο Ο.Α.Ε.Δ., η Ε.Ε.Σ.Σ.Τ.Υ., ο Ο.Σ.Ε. και το Ελληνογερμανικό Επιμελητήριο.

Το σεμινάριο πραγματοποιήθηκε σε 2 φάσεις, σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη όπου εκπαιδεύτηκαν 15 και 17 στελέχη αντίστοιχα. Με την ολοκλήρωση του σεμιναρίου διάρκειας 40 ωρών πραγματοποιήθηκαν γραπτές, προφορικές και πρακτικές εξετάσεις όπου οι συμμετέχοντες έλαβαν πτυχίο πιστοποίησης από την Κεντρική Ένωση Επιμελητηρίων Γερμανίας (DIHK) και το Ελληνογερμανικό Επιμελητήριο (AHK Griechenland).

Περιεχόμενα Σεμιναρίου

Πεδίο δράσης 1: Εξέταση των προϋποθέσεων εκπαίδευσης και σχεδιασμός εκπαίδευσης

Πεδίο δράσης 2: Υλοποίηση της εκπαίδευσης

Πεδίο δράσης 3: Αξιολόγηση εκπαιδευόμενων

Πεδίο δράσης 4: Ολοκλήρωση της εκπαίδευσης

2.4. Διαδικασία μεταφοράς του διττού συστήματος εκπαίδευσης στην Ελλάδα

Το διττό σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης στην Ελλάδα είναι βασισμένο στα επαγγέλματα κατάρτισης και αναφέρεται σε μαθήματα κατάρτισης που ρυθμίζονται εθνικά σύμφωνα με το θεσμικό πλαίσιο του ελληνικού κράτους. Κύριος σκοπός στην Ελλάδα είναι να παρέχει στους νέους τα απαραίτητα προσόντα και στις επιχειρήσεις το απαραίτητο εργατικό δυναμικό σε μακροπρόθεσμη βάση.

2.4.1. Εκπαιδευτική πολιτική & Λειτουργία της κατάρτισης

Κατά μέσον όρο, ο νόμος της επαγγελματικής εκπαίδευσης αλλάζει (τα τελευταία χρόνια) ανά τριετία. Ειδικά από το 2010, έχουν γίνει πολλές βελτιωτικές παρεμβάσεις στους τομείς της νομοθεσίας και της λειτουργίας. Πρακτικά και επιχειρησιακά, τα τελευταία 5 χρόνια έχει αρχίσει να βελτιώνεται η ποιότητα της επαγγελματικής εκπαίδευσης, αλλά συνήθως αυτό πραγματοποιείται είτε πιλοτικά είτε μεμονωμένα.

Οι νόμοι της επαγγελματικής εκπαίδευσης έχουν μια εξαιρετική βάση, αλλά υπάρχουν σημαντικές προκλήσεις που χρειάζεται να αντιμετωπιστούν, όπως για παράδειγμα οι μηχανισμοί ελέγχου ποιότητας.

Το γεγονός ότι οι περισσότερες αποφάσεις στρατηγικού σχεδιασμού ή επιχειρησιακών δράσεων λαμβάνονται κεντρικά (από τα αρμόδια Υπουργεία), έχει μεν το πλεονέκτημα του καλύτερου ελέγχου των δράσεων, αλλά παρουσιάζονται δυσκολίες τόσο στην εφαρμογή όσο και στον έλεγχο της ποιότητας των διαδικασιών.

Συμπερασματικά, η εκπαιδευτική πολιτική της επαγγελματικής εκπαίδευσης βρίσκεται σε καλό θεωρητικό επίπεδο, χωρίς όμως να επιτυγχάνονται οι στόχοι της, καθώς οι ελληνικές επιχειρήσεις δυσκολεύονται να βρουν εξειδικευμένο προσωπικό.

Στην Ελλάδα υπάρχουν και οι τρεις μορφές σχολών που καλύπτουν τη μαθητεία και τη θεωρητική εκπαίδευση, οι οποίες είναι τα ΕΠΑ.Λ., τα Ι.Ε.Κ. και οι ΕΠΑ.Σ. Η ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση υπάρχει κατά μια έννοια μόνο στις ΕΠΑ.Σ. και στα ΕΠΑ.Λ., ενώ στα Ι.Ε.Κ. προβλέπεται μια πρακτική άσκηση.

2.4.2. Λειτουργία των εμπλεκόμενων μερών

Όπως αναλύθηκε και σε προηγούμενο κεφάλαιο, για να είναι επιτυχημένη η εφαρμογή του διττού συστήματος, χρειάζεται να υπάρχει στενή συνεργασία μεταξύ των επιχειρήσεων, της κυβέρνησης και των κοινωνικών εταίρων. Εδώ παρουσιάζεται η μεγαλύτερη πρόκληση όσον αφορά τη μεταφορά του διττού συστήματος στην Ελλάδα.

2.4.3. Ο Ρόλος των εμπλεκόμενων μερών

Στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια έχουν καταβληθεί προσπάθειες συνεργασίας δημοσίου και ιδιωτικού τομέα σε θέματα επαγγελματικής εκπαίδευσης. Παρατηρείται εντονότερος κοινωνικός διάλογος μεταξύ των επιχειρήσεων και της κυβέρνησης. Ωστόσο, επειδή ο σχεδιασμός και η υλοποίηση των δράσεων παραμένουν θεσμοκεντρικές (από έναν θεσμικό φορέα), οι επιχειρήσεις, οι συνδικαλιστικοί φορείς και τα επιμελητήρια ουσιαστικά έχουν μόνο συμβουλευτικό ρόλο στη διαδικασία.

Η ανίσχυρη συμμετοχή των εταίρων στη λήψη αποφάσεων είναι αποτέλεσμα μιας πολυετούς πολιτικής. Ως επί το πλείστον, οι συνδικαλιστικοί φορείς, τα επιμέρους τοπικά επιμελητήρια, δεν γνωρίζουν ακόμα τα οφέλη της Διττής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης σε τέτοιο βαθμό ώστε να μπορούν να την προωθήσουν.

Μια ακόμα πρόκληση είναι και το μεγάλο ποσοστό των μικρών και πολύ μικρών ελληνικών επιχειρήσεων. Οι SME's (Small and Medium Enterprises) δυσκολεύονται να υλοποιήσουν προγράμματα Διττής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης επειδή δεν διαθέτουν συνήθως ούτε τον απαραίτητο εξοπλισμό σε πλήρη μορφή για να προσφέρουν ποιοτική κατάρτιση αλλά ούτε και άρτια εκπαίδευση των εκπαιδευτών τους. Και στη Γερμανία παρουσιάζεται το φαινόμενο αυτό, αλλά έχουν δημιουργηθεί οι κατάλληλοι μηχανισμοί ανατροφοδότησης (ο εκπαιδευόμενος πραγματοποιεί την πρακτική του εκπαίδευση σε περισσότερες επιχειρήσεις, όταν υπάρχει έλλειψη εξοπλισμού).

Μια στρατηγική απόφαση μεταξύ του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα να εφαρμόσουν ένα σύστημα συνεργασίας δεν προσκρούει σε απροθυμία του δημοσίου τομέα στην Ελλάδα, αλλά στη δυσκολία εφαρμογής της.

Ο ιδιωτικός τομέας θα μπορούσε να αποδεχθεί έναν ποιοτικό έλεγχο της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης, αρκεί να υπήρχαν οι κατάλληλες προϋποθέσεις και τα εργαλεία που θα μπορούσαν να διασφαλίσουν την άρτια εφαρμογή της διαδικασίας.

Η συνεργασία μεταξύ δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και επιχειρήσεων στην Ελλάδα χαρακτηρίζεται ανεπαρκής. Επαγγελματικός προσανατολισμός στο εκπαιδευτικό σύστημα υπάρχει και έχει αρχίσει να γίνεται αντιληπτή όλο και περισσότερο η σημασία του από τις τοπικές κοινωνίες και οικονομίες.

Το παρόν έγγραφο προσεγγίζει τη δυνατότητα εφαρμογής βέλτιστων πρακτικών στην επαγγελματική εκπαίδευση με βάση την εφαρμογή του διττού συστήματος. Βεβαίως θα πρέπει να λαμβάνεται πάντα υπόψη ότι η επιτυχία της εφαρμογής εξαρτάται από την αποδοχή του στην κοινωνία. Και βέβαια αυτό γίνεται αποδεκτό από την κοινωνία

2.5. Διάγνωση της εφαρμογής του Διττού Συστήματος στην Ελλάδα

όταν αποδεδειγμένα προσφέρει γνώσεις, προοπτική επαγγελματικής σταδιοδρομίας και ικανοποιητικό εισόδημα στους (σημερινούς) εκπαιδευόμενους και αυριανούς επαγγελματίες.

Για να πετύχει αυτό απαιτείται η ενεργή συμμετοχή του κράτους που θέτει το πλαίσιο, αλλά και των κοινωνικών φορέων (εργοδοτών, εργαζομένων και των εθνικών, κλαδικών, περιφερειακών φορέων τους) που προσδιορίζουν τις ανάγκες, περιγράφουν τα προγράμματα, προσδιορίζουν τα γνωστικά αντικείμενα και το περιεχόμενο, αξιολογούν τις προτεραιότητες, επενδύουν στους μελλοντικούς εργαζόμενους εκπαιδεύοντάς τους.

3. Στοιχεία ενίσχυσης της ποιότητας της Διττής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης

Σε αυτό το κεφάλαιο, με βάση το παραπάνω πλάνο δράσεων το οποίο ορίζεται από το Ελληνογερμανικό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο, αναλύονται τα απαραίτητα εργαλεία και χαρακτηριστικά του περιβάλλοντος της εκπαίδευσης με σκοπό την πιο ομαλή υλοποίηση του διττού συστήματος. Ο ρόλος του Επιμελητηρίου στο έργο, οι κατάλληλες εκπαιδευτικές υποδομές και το διδακτικό υλικό αποτελούν ορισμένα χαρακτηριστικά τα οποία, εφόσον ανταποκρίνονται στις υψηλές απαιτήσεις, θα ενισχύσουν σημαντικά την ποιότητα του πλάνου δράσεων.

3.1. Ο Ρόλος του Ελληνογερμανικού Επιμελητηρίου

Το Ελληνογερμανικό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο έχει ως στόχο τη μεταφορά τεχνογνωσίας και μεθοδολογίας.

Η υποστήριξη των δράσεων μέσω των επαγγελματικών σχολών με εξειδικευμένη γνώση και παροχή συμβουλών, δημιουργεί μία συμπαγή βάση για την περαιτέρω εντατικοποίηση της ελληνογερμανικής συνεργασίας στην επαγγελματική εκπαίδευση.

Η παροχή συμβουλών περιλαμβάνει:

- Μεθοδολογία για την ανάπτυξη του προγράμματος επαγγελματικής εκπαίδευσης
- Υποστήριξη για τον εμπλουτισμό του περιεχομένου αναφορικά με τα μεμονωμένα επαγγέλματα σύμφωνα με τις καθιερωμένες πρακτικές στη Γερμανία
- Ανάπτυξη νέου ή συμπληρωματικού υλικού σχολικών βιβλίων σύμφωνα με τα γερμανικά πρότυπα
- Υλοποίηση της γερμανικής μεθοδολογίας αναφορικά με την παρακολούθηση και διαχείριση του προγράμματος τόσο στη σχολή όσο και στις επιχειρήσεις.
- Εφαρμογή της μεθοδολογίας και των κριτηρίων για την παρακολούθηση των διαδικασιών και της αξιολόγησης της ποιότητας της εκπαίδευσης σύμφωνα με τα γερμανικά πρότυπα

Επιπλέον, θα μπορούσαν να πραγματοποιηθούν προγράμματα για σύντομες επισκέψεις των μαθητευομένων από και προς την Ελλάδα και τη Γερμανία αντίστοιχα καθώς και ανταλλαγή εκπαιδευτών από τις συμμετέχουσες επιχειρήσεις και των δύο χωρών, ούτως ώστε να βελτιωθεί η μεταξύ τους κατανόηση. Με αυτόν τον τρόπο οι Γερμανοί ειδικοί θα είχαν καλύτερη ενημέρωση σχετικά με τις ανάγκες των Ελλήνων εταίρων τους, ενώ οι Έλληνες εκπαιδευτές και εκπαιδευόμενοι θα μπορούσαν να γνωρίσουν

από κοντά το δοκιμασμένο γερμανικό μοντέλο. Τέλος, εξίσου σημαντική θα ήταν η ανάπτυξη συμπράξεων ή προγραμμάτων συνεργασίας μεταξύ σχολών και στις δύο χώρες, είτε στο πλαίσιο προγραμμάτων της Ε.Ε. είτε διμερών συνεργασιών για την ανταλλαγή εμπειριών και γνώσεων.

Όπως έχει προαναφερθεί, το Ελληνογερμανικό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο διατίθεται επίσης με την εμπειρία του από τα έργα VETnet και MEN-DI να δραστηριοποιηθεί ως συντονιστής έργου για την τελική διαμόρφωση του προγράμματος και να εξασφαλίσει και άλλους φορείς από τη Γερμανία για το έργο.

Ως υποδομές θα χρειαστούν κατάλληλες σχολικές αίθουσες και ενδεχομένως εργαστηριακές εγκαταστάσεις (σε περίπτωση εισαγωγικών μαθημάτων) για τις επιλεγμένες ειδικότητες.

3.2. Ανάγκες σε υποδομή

Θεωρείται ότι τοπικοί εταίροι του έργου θα μπορούν να διαθέσουν αυτή την υποδομή και να αναλάβουν ενδεχομένως κάποια από τα έξοδα. Ο καθορισμός των αναγκών σε βελτιώσεις ή συμπληρώσεις της σχολικής υποδομής θα είναι δυνατός μόνο κατά τον ακριβή προσδιορισμό του προγράμματος.

Θα πρέπει να καθοριστούν οι ανάγκες για τη συμπλήρωση ή ακόμα και την εκ νέου εισαγωγή διδακτικού υλικού (βιβλίων). Κατά τη διαμόρφωση των προγραμμάτων θα αξιολογηθεί αντίστοιχα το υφιστάμενο υλικό εκπαίδευσης και θα εμπλουτιστεί ενδεχομένως (και) με γερμανικό υλικό. Οι μεταφράσεις και οι προσαρμογές είναι μέρος της προετοιμασίας του υλικού εκπαίδευσης.

3.3. Υλικό εκπαίδευσης

Οι εκπαιδευτές και διδάσκοντες πρέπει να είναι πιστοποιημένοι τόσο για το θεωρητικό όσο και για το πρακτικό μέρος σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

3.4. Εκπαιδευτές και διδάσκοντες

Ειδικά για τους εκπαιδευτές εντός των επιχειρήσεων θα πρέπει να προσφέρονται προπαρασκευαστικά μαθήματα για την πιστοποίηση. Από τον Φεβρουάριο 2017 προβλέπεται για τους εκπαιδευτές μία ειδική εκπαίδευση, η οποία προσφέρεται και πιστοποιείται από τα τοπικά επιμελητήρια σύμφωνα με συγκεκριμένες κατευθυντήριες γραμμές.

Το Ελληνογερμανικό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο, στο πλαίσιο της ανάπτυξης της Διττής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και των δράσεων για τη βελτίωση των απαραίτητων τεχνικών δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού, πραγματοποιεί σεμινάρια «Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών» (Train-the-Trainer) βάσει των υψηλών κριτηρίων ποιότητας AdA Basis International. Τα σεμινάρια αυτά φέρουν τη πιστοποίηση της Κεντρικής Ένωσης Επιμελητηρίων καθώς και του Ελληνογερμανικού Εμπορικού και Βιομηχανικού Επιμελητηρίου.

Τα σεμινάρια εκπαιδευτών θα πρέπει εκτός από τις μεθοδολογικές προσεγγίσεις να παρέχουν και παιδαγωγικές γνώσεις. Σε αυτόν τον τομέα θα μπορούσε ενδεχομένως το Πιλοτικό Έργο να συμβάλει ώστε ανάλογες μέθοδοι εκπαίδευσης εκπαιδευτών να προσαρμοστούν και να υποστηριχθούν για τον αγροδιατροφικό τομέα.

3.5. Υποδομή των επιχειρήσεων

Οι ελάχιστες απαιτήσεις του νόμου σχετίζονται επί του παρόντος επίσης με τον αριθμό των θέσεων εκπαίδευσης σε συνάρτηση με το μέγεθος της επιχείρησης (αριθμός των εργαζομένων) καθώς και με την ύπαρξη κατάλληλης υποδομής (αίθουσες, απαιτήσεις υγιεινής). Το σχετικό θεσμικό πλαίσιο προσδίδει έναν ιδιαίτερο ρόλο στα επιμελητήρια. Επειδή όμως είναι ακόμα πρόσφατο και τα επιμελητήρια δεν είναι ακόμα προετοιμασμένα για αυτόν τον ρόλο, πρέπει στο πλαίσιο του πιλοτικού έργου να καθοριστούν ρητά οι ελάχιστες απαιτήσεις για την καταλληλότητα των επιχειρήσεων για την εκπαίδευση και ενδεχομένως να ελεγχθεί για κάθε επιχείρηση η τήρησή τους για τη συνολική διάρκεια του προγράμματος.

3.6. Κεντρικό γραφείο συντονισμού

Κατά τη φάση ανάπτυξης και εξέλιξης αλλά και για τη συνεχιζόμενη λειτουργία, είναι απαραίτητο ένα γραφείο συντονισμού. Το γραφείο αυτό θα οργανώνει την πορεία της εκπαίδευσης, θα είναι αρμόδιο επικοινωνίας για εκπαιδευόμενους και εκπαιδευτές, θα φέρει την ευθύνη για τον έλεγχο και την τήρηση του πλαισίου λειτουργίας, θα υποστηρίζει τη σύναψη και τήρηση των συμβάσεων εκπαίδευσης, θα αναζητά συνεργαζόμενες επιχειρήσεις εκπαίδευσης και θα οργανώνει τις εξετάσεις με τη βοήθεια μιας επιτροπής εξετάσεων.

Το Ελληνογερμανικό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο έχει ήδη λειτουργήσει ως γραφείο συντονισμού στο πλαίσιο των έργων MENDI και VETnet με αντίστοιχες ιδιότητες. Σύμφωνα με τις νομικές διατάξεις των υπουργικών αποφάσεων (Φεβρ. 2017) όμως αυτός ο ρόλος μεταβιβάζεται σε εθνικό επίπεδο στο Εθνικό Όργανο Συντονισμού και σε τοπικό επίπεδο στις τοπικές υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ. σε συνεργασία με τους διδάσκοντες από τις επαγγελματικές σχολές και τα Ι.Ε.Κ.. Το γραφείο συντονισμού του έργου θα μπορούσε να χρησιμεύσει και στην παροχή συμβουλών και υποστήριξης για την ανάπτυξη ενός τέτοιου τοπικού γραφείου για την επιμέλεια και τον συντονισμό της επαγγελματικής εκπαίδευσης.

3.7. Επικοινωνία

Κρίσιμος παράγοντας επιτυχίας για την επιτυχή υλοποίηση του έργου είναι η σωστή επικοινωνία των στόχων και της μεθοδολογίας του έργου για να επιτευχθεί η κατανόηση από όλους τους συμμετέχοντες, δηλαδή των εκπαιδευόμενων, εκπαιδευτών, διδασκόντων, επιχειρήσεων και άλλων εμπλεκόμενων.

Ειδικότερα για τους νέους και τις επιχειρήσεις, το μοντέλο της Διττής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης με έμφαση στην ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση όπου θα ακολουθούνται υψηλά πρότυπα ποιότητας, είναι μια καινοτόμα δράση επαγγελματικής εκπαίδευσης που μπορεί να προσφέρει την απαραίτητη προστιθέμενη αξία. Για αυτόν τον λόγο θα πρέπει να διασαφηνιστούν σε αυτούς μέσω κατάλληλων ενεργειών το μοντέλο, οι προϋποθέσεις της εκπαίδευσης, οι απαιτήσεις κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης και τα αναμενόμενα πλεονεκτήματα μετά την επιτυχή αποφοίτηση.

Επιπλέον θα πρέπει να υπάρξουν αντίστοιχες ενημερωτικές ημερίδες και ενημερωτικό υλικό για νέους και τους γονείς τους, καθώς και για τις επιχειρήσεις, τους εκπαιδευτές και τις τοπικές κοινωνίες.

Επίσης, οι εκστρατείες αυτές θα πρέπει να στοχεύουν στην ανάδειξη του μοντέλου και στην ενίσχυση της αποδοχής του από το κοινωνικό σύνολο.

Σε αυτό το κεφάλαιο, παρουσιάζονται οι προτάσεις που προτείνονται για να βελτιωθεί το περιβάλλον του εκπαιδευτικού συστήματος σε επίπεδο θεσμών και ρόλων στο σύστημα όπως ο κοινωνικός διάλογος και ο ρόλος των ενδιαφερόμενων μερών.

4. Προκλήσεις και προτάσεις εφαρμογής βέλτιστων πρακτικών επαγγελματικής εκπαίδευσης

Όλα τα σύγχρονα ευρωπαϊκά κοινωνικά μοντέλα αναγνωρίζουν την ανάγκη ύπαρξης εποικοδομητικού διαλόγου ανάμεσα στις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους. Στην επαγγελματική εκπαίδευση, η ανάγκη ένταξης όλων των εμπλεκόμενων φορέων (θεσμικών, εκπαιδευτικών, κοινωνικών, επιχειρησιακών) είναι επιτακτική καθώς επιτυγχάνεται πιο αποτελεσματικά η διατύπωση δημιουργικών προτάσεων με σκοπό την καταπολέμηση των προβλημάτων στην αγορά (skills gap, brain drain κλπ.) με γνώμονα την επίτευξη επωφελών αποτελεσμάτων για όλους τους εμπλεκόμενους φορείς.

4.1. Προτάσεις βελτίωσης του περιβάλλοντος του εκπαιδευτικού συστήματος

Οι εθνικοί κοινωνικοί φορείς, σεβόμενοι τη νομοθεσία και τις υφιστάμενες δομές του κράτους και κυρίως την Εθνική Γενική Σ.Σ.Ε., χρειάζεται να καταβάλλουν συνεχώς προσπάθειες για τη βελτίωση του θεσμικού περιβάλλοντος της επαγγελματικής εκπαίδευσης. Ειδικότερα τα τελευταία χρόνια, και λόγω της οικονομικής και εργασιακής κρίσης στην Ελλάδα, ο διάλογος μεταξύ των εταίρων εντατικοποιήθηκε με σκοπό τη δημιουργία εργαλείων καταπολέμησης της νεανικής ανεργίας, τη βελτίωση της εικόνας της επαγγελματικής εκπαίδευσης και την ανάπτυξη δράσεων με γνώμονα την παραγωγικότητα και τη βελτίωση των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού.

Οι μέχρι τώρα συζητήσεις έχουν κριθεί αποτελεσματικές καθώς η ανάγκη της ένταξης των κοινωνικών εταίρων και η ενίσχυση του ρόλου τους στις διαδικασίες αποτελούν στρατηγικές που έχουν αρχίσει να εφαρμόζονται έστω και πιλοτικά. Η συνεχής αξιολόγηση του συστήματος επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι επιτακτική με σκοπό την πιο αποτελεσματική σύνδεση των δομών εκπαίδευσης με τις ανάγκες της οικονομίας, με γνώμονα την ανάπτυξη των δεξιοτήτων μέσω της πρακτικής άσκησης ή μαθητείας σε επιχειρήσεις.

Επιπλέον, είναι αναγκαίο οι εταίροι να ακολουθούν στρατηγικές που ευθυγραμμίζονται με τις ευρωπαϊκές τάσεις στον κλάδο της επαγγελματικής εκπαίδευσης καθώς έτσι εξασφαλίζεται μια σχετική διασύνδεση με τις ευρωπαϊκές οδηγίες και φυσικά με τις παγκόσμιες τάσεις στην αγορά εργασίας. Η ευρωπαϊκή ολοκλήρωση αποτελεί απώτερο σκοπό της Ευρωπαϊκής Ένωσης και κάθε στρατηγική κοινής αποδοχής σε διμερές ή πολυμερές επίπεδο μεταξύ των κρατών μελών είναι ευπρόσδεκτη στην κοινωνία. Ο κοινός διάλογος με δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς οδηγεί στην ανάπτυξη καινοτόμων λύσεων καθώς αποτυπώνονται οι βέλτιστες πρακτικές και οι προκλήσεις σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες.

Το επίπεδο κοινωνικού διαλόγου στην Ελλάδα κρίνεται ικανοποιητικό αλλά παρουσιάζονται σχετικές ελλείψεις και δυσλειτουργίες. Πιο συγκεκριμένα:

- Απουσία ενιαίας εθνικής στρατηγικής για τη δημιουργία ενός επαρκούς, απλού και αποτελεσματικού θεσμικού πλαισίου ανάπτυξης της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.
- Το πλαίσιο εφαρμογής διαδικασιών επαγγελματικής κατάρτισης παραμένει αδόμητο και χαρακτηρίζεται από ασυνέχειες, επικαλύψεις και δυσλειτουργίες.

- Έλλειψη λειτουργικού και αξιόπιστου εθνικού πλαισίου πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων.
- Ανεπάρκεια και έλλειψη σε θέματα ποιότητας της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Τα μέτρα που λαμβάνονται από την πολιτεία δεν εναρμονίζονται με ποιοτικά χαρακτηριστικά.
- Εμφάνιση ελλείψεων στα μαθησιακά αποτελέσματα σχετικά με τις εισροές και τις διαδικασίες της επαγγελματικής εκπαίδευσης.

4.2. Τρόπος αναβάθμισης κοινωνικού διαλόγου

Βασική προϋπόθεση για να αναβαθμιστεί ο κοινωνικός διάλογος σε θέματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι να θεσπιστεί ένα κεντρικό όργανο διαβούλευσης και κοινωνικού διαλόγου στην επαγγελματική, δια βίου και συνεχιζόμενη εκπαίδευση το οποίο θα βρίσκεται σε συνεχή επαφή με το Υπουργείο Παιδείας και τα υπόλοιπα συναρμόδια Υπουργεία.

Οι πέντε βασικοί άξονες για την ανάπτυξη των δράσεων του εν λόγω οργάνου είναι:

- Οργάνωση ενός λειτουργικού μοντέλου λήψης αποφάσεων για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση ως μέρος του ήδη υφιστάμενου συστήματος λήψης αποφάσεων με στόχο την ευρύτερη κατανόηση της δυναμικής της συνεργασίας μεταξύ των δημοσίων αρχών, κοινωνικών εταίρων, επιχειρήσεων και φορέων επαγγελματικής εκπαίδευσης.
- Αναθεώρηση του τρόπου διακυβέρνησης και οικονομικής ενίσχυσης του συστήματος ΕΕΚ και της μαθητείας με ταυτόχρονη ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου ανά κλάδο είτε σε τοπικό είτε σε εθνικό επίπεδο.
- Αναθεώρηση του υφιστάμενου θεσμικού και οργανωτικού πλαισίου με ταυτόχρονη επικαιροποίηση προγραμμάτων σπουδών στην επαγγελματική εκπαίδευση με στόχο τη μεγαλύτερη συμμετοχή των βαθμίδων εκπαίδευσης σε προγράμματα μαθητείας και τη μεγαλύτερη σύνδεση της αγοράς εργασίας με την επαγγελματική εκπαίδευση.
- Διασφάλιση ποιότητας και πιστοποίηση προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης με στόχο την ανάπτυξη έγκυρων και αξιόπιστων εργαλείων ποιοτικής αξιολόγησης μαθησιακών αποτελεσμάτων των καταρτιζόμενων.
- Διαμόρφωση αξιόπιστου πλαισίου πιστοποίησης των γνώσεων των δεξιοτήτων οι οποίες αποκτούνται σε μη τυπικά ή άτυπα εκπαιδευτικά ή/και μαθησιακά πλαίσια, και αξιοποίηση (όπου δύναται) των υφιστάμενων Ευρωπαϊκών εργαλείων (ECVET, EQAVET, EQF).

4.3. Κοινωνικός διάλογος και μαθητεία

Η ουσιαστική και ισότιμη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στις διαδικασίες λειτουργίας και θεσμοθέτησης της μαθητείας είναι ένα ιδιαίτερα σημαντικό ζήτημα. Οι κοινωνικοί εταίροι αντιμετωπίζονται κυρίως ως συμβουλευτικός φορέας, επιφανειακά χωρίς να αναλύονται περαιτέρω οι ανάγκες της αγοράς. Συνήθως οι κοινωνικοί εταίροι καλούνται στον διάλογο λόγω της τυπικής ρήτηρας συμμετοχής σε επιτροπές, χωρίς όμως να εισακούονται απαραίτητα οι προτάσεις τους. Οι κοινωνικοί εταίροι χρειάζεται να συμβάλλουν στον σχεδιασμό, στην οργάνωση, στην υλοποίηση, στον έλεγχο και στην ανατροφοδότηση του συστήματος επαγγελματικής εκπαίδευσης.

Οι κοινωνικοί εταίροι χρειάζεται να μπορούν να συμβάλλουν σε όλο το φάσμα της επαγγελματικής εκπαίδευσης μακροπρόθεσμα και συστηματικά. Απαραίτητη προϋπόθεση για αυτό είναι ο σχεδιασμός επαρκούς χρονικής διάρκειας προγραμμάτων μαθητείας βάσει του διττού συστήματος με ιδιαίτερη έμφαση στην ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση. Παράλληλα χρειάζεται να διασφαλίζονται τα δικαιώματα των μαθητευομένων παρά τις συνεχόμενες μεταβολές και εξελίξεις στην αγορά εργασίας. Σκοπός είναι μέσω της διαδικασίας, αφενός ο μαθητευόμενος να εκπαιδεύεται σε πραγματικές συνθήκες εργασίας και να μπορεί άμεσα να απορροφάται από την αγορά εργασίας όταν αποφοιτά και αφετέρου η επιχείρηση να ωφελείται μακροπρόθεσμα από την εκπαίδευση μέσω της μαθητείας.

Η γενική άποψη των κοινωνικών εταίρων είναι ότι το διττό σύστημα εκπαίδευσης του Ο.Α.Ε.Δ. αποτελεί μια καλή πρακτική βάσει των αρχών της και χρειάζεται η περαιτέρω ενίσχυση του συστήματος. Ειδικότερα δε, οι κανονιστικές ρυθμίσεις που διέπουν το διττό σύστημα όπως η επαρκής συνολική διάρκεια, η ισομερώς κατανεμημένη εκπαίδευση, όταν αυτή όντως πραγματοποιείται, ανάμεσα στην επαγγελματική σχολή και στην επιχείρηση, η σύμβαση του μαθητευομένου που περιέχει τις ασφαλιστικές εισφορές και ημερομίσθιο, καθιστούν το διττό σύστημα εκπαίδευσης ένα παράδειγμα ποιοτικής και αποτελεσματικής μορφής επαγγελματικής εκπαίδευσης. Σε αυτό το σημείο αξίζει να σημειωθεί η αξία και η σημασία του κοινωνικού διαλόγου. Η ισορροπία μεταξύ της άρτιας βασικής εκπαίδευσης (ελληνικά, μαθηματικά κτλ.) και της άρτιας εκπαίδευσης σε ένα επάγγελμα είναι λεπτή και επειδή κάθε επάγγελμα είναι διαφορετικό (π.χ. σε θέματα κατανομής ενδοσχολικής και ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης), χρειάζεται να υπάρχει ευρύς ουσιαστικός διάλογος με κοινωνικούς, εργοδοτικούς και εκπαιδευτικούς φορείς που έχουν ως κοινό σκοπό τη βελτίωση της επαγγελματικής εκπαίδευσης. Στην Ελλάδα, το συγκεκριμένο σύστημα παρουσιάζει ελλείψεις στην παρουσίαση κινήτρων για τους επιχειρηματίες και στην ελλιπή ενημέρωσή τους, στη μη θεσμοθέτηση ενός κεντρικού φορέα ενημέρωσης για όλα τα ζητήματα που αφορούν τη μαθητεία και στον σχεδιασμό και την επιμέλεια των μαθησιακών αποτελεσμάτων.

Είναι απολύτως κατανοητό ότι αποτελεί ιδιαίτερη πρόκληση για την Ελλάδα και την οικονομία της η αφομοίωση του διττού συστήματος καθώς παρουσιάζει δυσκολίες η εφαρμογή του σε πολύ μικρές και μικρές επιχειρήσεις που αποτελούν και τη συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων. Επίσης, η μορφολογία της ελληνικής οικονομίας που βασίζεται κυρίως στην παροχή υπηρεσιών και στον λεγόμενο τριτογενή τομέα, είναι ακόμα ένα χαρακτηριστικό που δεν συνάδει ιδιαίτερα με το διττό σύστημα, καθώς κατά γενική ομολογία, εφαρμόζεται σε επαγγέλματα του πρωτογενούς και δευτερογενούς τομέα.

Παρόλα αυτά είναι αναγκαία η δημιουργία ενός φορέα παρακολούθησης των εξελίξεων στην επαγγελματική εκπαίδευση. Ο κεντρικός αυτός φορέας θα συνεργάζεται απευθείας με τα συναρμόδια υπουργεία για να διευκολύνεται η μεταβίβαση της γνώσης στα εμπλεκόμενα μέρη. Ο μηχανισμός αυτός χρειάζεται να λειτουργεί υπό την αιγίδα των κοινωνικών φορέων και να μπορεί να παρακολουθεί τις εξελίξεις στην επαγγελματική εκπαίδευση με σκοπό να μπορεί να επιτύχει στενότερη διασύνδεση της επαγγελματικής εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας, καλύτερη σύνδεση της επαγγελματικής εκπαίδευσης με τις τοπικές οικονομίες και κοινωνίες και αποκέντρωση/ ενίσχυση της αυτονομίας των δομών της ΕΕΚ.

4.4. Ανάγκη φορέα παρακολούθησης

Επίσης, ο φορέας χρειάζεται να είναι ενήμερος για τις σχετικές χρηματοδοτήσεις στην επαγγελματική εκπαίδευση, καθοδήγηση και συμβουλευτική σε σχετικά θέματα. Ακόμα άλλα σημαντικά ζητήματα είναι:

- Προσέλκυση, ευαισθητοποίηση, προετοιμασία και υποστήριξη επιχειρήσεων για τη συμμετοχή σε δράσεις που αφορούν την μαθητεία
- Εκσυγχρονισμός και αναβάθμιση των δομών, εργαστηρίων πρακτικής, εξοπλισμού των σχολών ΕΕΚ
- Επιμόρφωση και ανάπτυξη δεξιοτήτων του προσωπικού της ΕΕΚ
- Διάγνωση αναγκών της αγοράς εργασίας σε δεξιότητες και σχετικά επαγγέλματα
- Διασφάλιση ποιότητας
- Παρακολούθηση και ανατροφοδότηση του συστήματος ΕΕΚ όπως η διαμόρφωση των ειδικοτήτων, τα επαγγελματικά περιγράμματα, προγράμματα σπουδών και η λειτουργία της πρακτικής άσκησης
- Μέθοδοι αξιολόγησης των δομών, του εκπαιδευτικού υλικού, των εκπαιδευτών και των προγραμμάτων εκπαίδευσης των εκπαιδευτών

4.5. Καλύτερη αποτύπωση των αναγκών των επιχειρήσεων

Προτείνεται τα Επιμελητήρια, οι συνεταιρισμοί και οι κλαδικοί σύνδεσμοι να συντάξουν συγκεκριμένες προτάσεις που να προέρχονται από τα ίδια τα μέλη τους ώστε να μπορούν να καλύπτονται όσο το δυνατόν περισσότερο οι ανάγκες των επιχειρήσεων. Μέσω ερωτηματολογίων και συνεντεύξεων, οι σύνδεσμοι θα καταθέτουν πρακτικές προτάσεις με απώτερο σκοπό την υλοποίηση τους.

Σε αυτό το πλαίσιο χρειάζεται να τονίζεται στις επιχειρήσεις ότι η εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού αποτελεί επένδυση στην ίδια την επιχείρηση, καθώς βελτιώνει την υπόστασή της.

4.6. Μεγαλύτερη στροφή προς τη συνεχιζόμενη κατάρτιση

Η εκπαιδευτική κοινότητα και οι επιχειρήσεις οφείλουν να αναλάβουν δράσεις ανάπτυξης ταχύρρυθμων προγραμμάτων που εστιάζουν στην ανάπτυξη δεξιοτήτων και την εκμάθηση εργαλείων που βελτιώνουν το ήδη υπάρχον ανθρώπινο δυναμικό. Οι τεχνολογικές εφαρμογές (apps, νέες τεχνολογίες) που υπάρχουν στην αγορά χρειάζεται να έρθουν πιο κοντά στους ενδιαφερόμενους μέσω σεμιναρίων και ταχύρρυθμων προγραμμάτων.

5. Γενικά Συμπεράσματα

Από την εμπειρία της υλοποίησης αυτών των προγραμμάτων διαπιστώνουμε ότι η επιτυχία ενός συστήματος Διττής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης δεν είναι μόνο λειτουργικό ζήτημα αλλά και θεσμικό. Ακολουθώντας το γερμανικό παράδειγμα, κρίνεται ότι η συμβολή των επιχειρήσεων, των κοινωνικών εταίρων, δηλαδή των συνδικαλιστικών οργανώσεων, των επιμελητηρίων, των ενώσεων επιχειρήσεων, είναι ιδιαιτέρως σημαντική και επιτακτική. Ο συμβουλευτικός τους χαρακτήρας δεν είναι αρκετός. Δεν είναι μόνο ζήτημα κοινωνικού διαλόγου, αλλά ουσιαστικής συμμετοχής να δοθούν αρμοδιότητες όπως π.χ. η εκπόνηση προγραμμάτων σπουδών

ή ο προσδιορισμός των κριτήριων επιλογής των επιχειρήσεων να προσφέρουν μαθητεία/ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση έτσι ώστε η επαγγελματική εκπαίδευση να έχει έναν χαρακτήρα όπου τα ενδιαφερόμενα μέρη συμβάλλουν ενεργά στη δημιουργία προστιθέμενης αξίας, στην οικονομική ανάπτυξη και βέβαια στη μείωση της ανεργίας των νέων.

Ο συγκεντρωτικός χαρακτήρας της λειτουργίας της εκπαίδευσης που μέχρι σήμερα παρατηρείται στην Ελλάδα είναι ένα χαρακτηριστικό που δεν συμβάλλει απαραίτητα στην εύρυθμη λειτουργία ενός διττού συστήματος εκπαίδευσης. Οι διακριτοί ρόλοι κάθε συμμετέχοντα, δημοσίων φορέων και κοινωνικών εταίρων, είναι ένα αξιοσημείωτο στοιχείο ποιότητας της Διττής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης. Επίσης χαρακτηριστικό συστατικό του διττού συστήματος είναι η συνεχής εκπαίδευση των εκπαιδευτών και του ανθρώπινου δυναμικού.

Ακόμα, είναι σημαντικό να αναφερθεί και η υφιστάμενη εμπειρία φορέων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, όπως οι ΕΠΑ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ. με την πολυετή εμπειρία τους που προαναφέρθηκε, καθώς και δράσεις από φορείς που αποτελούν την καρδιά της βιομηχανίας και της επιχειρηματικότητας και έχουν δημιουργήσει εκπαιδευτικούς φορείς κατάρτισης όπου πραγματοποιούνται προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και τα οποία είναι απολύτως απαραίτητα στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού.

Το γερμανικό παράδειγμα στον τομέα αυτόν έχει αποτελέσει πρότυπο σε πολλές χώρες της Ευρώπης (αλλά και του υπόλοιπου κόσμου) για την ανάπτυξη προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και μπορεί να αποτελέσει και για την Ελλάδα υπόδειγμα καλής πρακτικής πάνω στο οποίο μπορεί να βασιστεί ο εμπλουτισμός-εκσυγχρονισμός του ελληνικού συστήματος.

Σε αυτό το σημείο η Ελλάδα παρουσιάζει αρκετές προκλήσεις που χρειάζεται να ληφθούν υπόψη. Παρατηρείται σχετική έλλειψη πλαισίου καταλληλότητας επιχειρήσεων, έλλειψη καταγραφής των κατάλληλων εργαλείων (στοιχείων ποιότητας) για να πραγματοποιηθεί η ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση και έλλειψη εργαλείων παρακολούθησης της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης.

4.5. Καλύτερη αποτύπωση των αναγκών των επιχειρήσεων

Ι. Παράρτημα – Επαγγελματική Εκπαίδευση στην Ελλάδα

Τυπική Εκπαίδευση

Η υποχρεωτική εκπαίδευση στην Ελλάδα είναι για όλα τα παιδιά από 5 έως 15 ετών, περιλαμβάνοντας νηπιαγωγείο, δημοτικό και γυμνάσιο (10 χρόνια). Με την ολοκλήρωση της υποχρεωτικής εκπαίδευσης, οι μαθητές έχουν τη δυνατότητα να επιλέξουν την επαγγελματική ή τη γενική εκπαίδευση. Στη γενική εκπαίδευση οι μαθητές ακολουθούν τα Γενικά Ενιαία Λύκεια (Γ.Ε.Λ.) και στην επαγγελματική εκπαίδευση τα επαγγελματικά λύκεια (ΕΠΑ.Λ.) και τις ΕΠΑ.Σ..

Τα Επαγγελματικά Λύκεια είναι τριετούς διάρκειας. Στα ΕΠΑ.Λ. η εκπαίδευση οδηγεί στην απόκτηση πιστοποιητικών αναγνωρισμένων από τις κρατικές αρχές και είναι μέρος της διαβαθμισμένης κλίμακας. Τα ΕΠΑ.Λ. παρέχουν ειδικότητες οι οποίες προβλέπονται ήδη από τον νόμο και είναι διαρθρωμένα σε τομείς, ομάδες και ειδικότητες. Οι ειδικότητες διαμορφώνονται σύμφωνα με τις περιφερειακές και τοπικές ανάγκες, έπειτα από διαβούλευση των σχετικών εταίρων με την επαγγελματική εκπαίδευση σε μεμονωμένες περιπτώσεις και σε συγκεκριμένους κλάδους.

Οι κοινωνικοί εταίροι και οι επιχειρηματικές ενώσεις (επιμελητήρια, συνδικάτα) όταν συμμετέχουν, έχουν συνήθως έναν συμβουλευτικό ρόλο στο διάλογο. Τα προγράμματα προβλέπεται να διαμορφώνονται σύμφωνα με τις κατευθύνσεις του ευρωπαϊκού συστήματος πιστωτικών μονάδων για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (ECVET) και λαμβάνονται υπόψη εφόσον υπάρχουν σχετικά περιγράμματα που πιστοποιούνται από τον Εθνικό Οργανισμό Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.).

Τα ΕΠΑ.Λ. μετά τα τρία έτη, έχουν ένα επιπλέον έτος μαθητείας το οποίο είναι προαιρετικό.

Οι απόφοιτοι Επαγγελματικών Λυκείων λαμβάνουν πτυχίο ειδικότητας επιπέδου EQF4 μετά από τις πανελλήνιες εξετάσεις και τις ενδοσχολικές εξετάσεις. Οσοι μαθητές, ακολουθήσουν το μεταλυκειακό έτος μαθητείας, λαμβάνουν πτυχίο ειδικότητας επιπέδου EQF5 από το Υπουργείο Παιδείας ενώ οι επιτυχόντες στις εξετάσεις του Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. που γίνονται και σε συνεργασία με τον Ο.Α.Ε.Δ. εν δυνάμει, λαμβάνουν άδεια άσκησης επαγγέλματος. Ανάλογα με την ειδικότητα και κατά περίπτωση, σχετικά υπουργεία επίσης συμμετέχουν ως φορείς οργάνωσης και διεξαγωγής εξετάσεων.

Οι απόφοιτοι των ΕΠΑ.Λ. έχουν δικαίωμα εισαγωγής σε Τ.Ε.Ι., μέσω ειδικών εξετάσεων, αρκεί να είναι συναφείς οι ειδικότητες, με ειδικό ποσοστό διαθέσιμων θέσεων. Για την τάξη μαθητείας, την ευθύνη τοποθέτησης σε εργασιακό περιβάλλον έχουν από κοινού οι σχολικές μονάδες και ο Ο.Α.Ε.Δ.. Η χρηματοδότηση του μεταλυκειακού έτους πραγματοποιείται μέχρι τώρα από εθνικούς και κοινοτικούς πόρους.

Το ποσοστό αποζημίωσης των μαθητευομένων ορίζεται στο εβδομήντα πέντε τοις εκατό (75%) επί του νόμιμου, νομοθετημένου, κατώτατου ορίου του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη ήτοι 21,78 ανεξαρτήτως ηλικίας. Το ποσό της επιδότησης από το ΥΠ.Π.Ε.Θ. ορίζεται στα 16,54 ευρώ. Το ποσό της επιδότησης προέρχεται από πόρους του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού-Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση» του ΕΣΠΑ 2014-2020, συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και το ελληνικό δημόσιο και καταβάλλεται από την Επιτελική Δομή ΕΣΠΑ, Τομέα Παιδείας / Ειδικός Λογαριασμός του ΥΠ.Π.Ε.Θ. στους μαθητευόμενους.

Το υπολειπόμενο ποσό της αποζημίωσης, συμπεριλαμβανομένων των νόμιμων ασφαλιστικών εισφορών, καταβάλλεται μηνιαίως από τον εργοδότη, στον οποίο πραγματοποιείται το Πρόγραμμα Εκπαίδευσης στον χώρο εργασίας και ανέρχεται σε κάθε περίπτωση στο ποσό των 9,30€ ανά ημέρα εργασίας (από 1/6/2019). Για τις ημέρες που ο μαθητευόμενος βρίσκεται σε κανονική άδεια (12 ημέρες), ο εργοδότης επιβαρύνεται με το σύνολο της ημερήσιας αποζημίωσης του μαθητευόμενου (21,78€).

Γενικότερα, καθώς η Ελλάδα ανέκαθεν προσέλκυε τις επιχειρήσεις να ενταχθούν σε προγράμματα μαθητείας μέσω μιας επιδοματικής πολιτικής, οι ελληνικές επιχειρήσεις δε συμμετέχουν στην επαγγελματική εκπαίδευση με τη λογική της επένδυσης σε νέους εκπαιδευόμενους αλλά με τη λογική του επιδόματος. Αντίθετα με ό,τι συμβαίνει στις υπόλοιπες χώρες που εφαρμόζουν σύστημα μαθητείας, δεν προβλέπεται η συμμετοχή των επιχειρήσεων στη χρηματοδότηση.

- **ΕΠΑ.Σ. (Επαγγελματική Σχολή).** Στις σχολές αυτές διδάσκονται αποκλειστικά μαθήματα ειδικότητας, η φοίτηση διαρκεί δυο σχολικά έτη κατά τη διάρκεια των οποίων οι μαθητές παρακολουθούν θεωρητικά και εργαστηριακά μαθήματα στην ΕΠΑ.Σ. για 21 ώρες την εβδομάδα και παράλληλα πραγματοποιούν πρακτική άσκηση σε εργασίες συναφείς προς την ειδικότητά τους. Η εισαγωγή στις ΕΠΑ.Σ. επιτυγχάνεται μετά από αίτηση και μοριοδότηση συγκεκριμένων κριτηρίων των υποψηφίων (βαθμός Τίτλου Σπουδών, κοινωνικά και οικονομικά κριτήρια) και δικαίωμα εγγραφής σ' αυτές έχουν οι κάτοχοι τουλάχιστον ενδεικτικού Α' Τάξης Λυκείου και ηλικίας έως 23 ετών. Οι απόφοιτοι λαμβάνουν πτυχίο ειδικότητας EQF4.

Μη-τυπική εκπαίδευση

Η μη-τυπική εκπαίδευση θεωρείται η εκπαίδευση που παρέχεται σε οργανωμένο πλαίσιο εκτός του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος που μπορεί να οδηγήσει σε απόκτηση εθνικώς αναγνωρισμένων προσόντων, περιλαμβάνοντας την αρχική επαγγελματική κατάρτιση, τη συνεχιζόμενη και την μάθηση ενηλίκων. Εποπτικός φορέας είναι το Υπουργείο Παιδείας). Η μη-τυπική εκπαίδευση έχει διάφορες μορφές.

- **Ι.Ε.Κ. (Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Κατάρτισης).** Τα δημόσια και ιδιωτικά Ι.Ε.Κ. παρέχουν αρχική επαγγελματική κατάρτιση σε αποφοίτους λυκείου ή γυμνασίου επί το πλείστον. Η φοίτηση διαρκεί 5 εξάμηνα, επιμερισμένη σε τέσσερα εξάμηνα θεωρητικής και εργαστηριακής κατάρτισης και ένα εξάμηνο πρακτικής άσκησης ή μαθητείας (1200 και 1050 ωρών αντίστοιχα). Μετά την επιτυχή παρακολούθηση των εξαμήνων εκδίδεται βεβαίωση επαγγελματικής κατάρτισης, όπου τους δίνεται το δικαίωμα συμμετοχής στις θεωρητικές και πρακτικές εξετάσεις πιστοποίησης επαγγελματικής κατάρτισης υπό τον Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.. Οι απόφοιτοι λαμβάνουν πτυχίο ειδικότητας EQF 5.
- **Τριτοβάθμια προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης σε ανώτερες σχολές.** Επαγγελματικά προγράμματα παρέχονται και σε ανώτερες σχολές τριτοβάθμιου επιπέδου. Διαρκούν από 2 έως 5 έτη και περιλαμβάνουν ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση. Για την εισαγωγή υπάρχει η προϋπόθεση είτε μέσω των πανελλήνιων εξετάσεων είτε μέσω ειδικών εξετάσεων. Η εποπτεία πραγματοποιείται από αρμόδια υπουργεία (πχ Υπουργείο Τουρισμού). Οι απόφοιτοι λαμβάνουν πτυχίο ειδικότητας EQF 6 ή και EQF 5 (Ανώτερες Σχολές Τουριστικής Εκπαίδευσης - ΑΣΤΕ) ανάλογα με την σχετική νομοθεσία για την εκάστοτε σχολή.

- **Κολλέγια.** Τα κολλέγια παρέχουν εκπαίδευση βάσει συμφωνιών πιστοποίησης και δικαιόχρησης με ξένα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα, που είναι αναγνωρισμένα από τη τρίτη χώρα, και εφόσον περιλαμβάνονται στο σχετικό κατάλογο του Υπουργείου Παιδείας για διεθνώς διαπιστευμένα προγράμματα. Τα προγράμματα οδηγούν είτε σε προπτυχιακό είτε σε μεταπτυχιακό επίπεδο. Στα τέλη του 2019, πραγματοποιήθηκε σχετική μεταρρύθμιση απλοποίησης των διαδικασιών για την αναγνώριση των συγκεκριμένων πτυχίων, η οποία δεν έχει ακόμα εφαρμοσθεί.
- **Κ.Δ.Β.Μ.** (Κέντρα Δια Βίου Μάθησης) Τα Κ.Δ.Β.Μ. παρέχουν συνεχιζόμενη κατάρτιση και γενική εκπαίδευση ενηλίκων. Ο Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. είναι υπεύθυνος φορέας διασφάλισης ποιότητας της μη τυπικής εκπαίδευσης. Οι περιφέρειες της χώρας έχουν οριστεί ως οι φορείς διοίκησης του εθνικού δικτύου δια βίου μάθησης. Κάθε περιφέρεια καταρτίζει προγράμματα, και οι δήμοι μπορούν και ιδρύουν Κ.Δ.Β.Μ. ή να ενεργοποιήσουν το δικό τους δίκτυο Κ.Δ.Β.Μ.. Τα προσόντα που αποκτώνται μέσω της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης δεν αντιστοιχούν σε επίπεδα εθνικού πλαισίου προσόντων.
- **Κοινωνικοί Εταίροι και επιχειρήσεις.** Επιχειρήσεις παρέχουν οργανωμένη και συστηματική εκπαίδευση στους εργαζόμενους τους, κυρίως μέσω σεμιναρίων και ταχύρρυθμων προγραμμάτων εκπαίδευσης. Η ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση λαμβάνει χρηματοδότηση από το λογαριασμό για την απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση (Λ.Α.Ε.Κ.) τον οποίο διαχειρίζεται ο Ο.Α.Ε.Δ.. Επίσης οι κοινωνικοί εταίροι υλοποιούν προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης με στόχο την εκπαίδευση και την κατάρτιση των ενδιαφερόμενων μερών. Φορείς όπως η Γ.Σ.Ε.Ε., η Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Σ.Ε.Β., Α.Δ.Ε.Δ.Υ., Ε.Σ.Ε.Ε. υλοποιούν σχετικά προγράμματα.

II. Παράρτημα – Επαγγελματική Εκπαίδευση στη Γερμανία

Εκπαιδευτές

Οι επιχειρήσεις, στο πλαίσιο της λειτουργίας της επαγγελματικής εκπαίδευσης, δηλώνουν αν θα εκπαιδεύσουν μαθητευόμενους, σε ποιες ειδικότητες και τον αριθμό των δυνητικών μαθητευόμενων. Σύμφωνα με τις νομοθετικές διατάξεις, κάθε μαθητευόμενος υπογράφει με την επιχείρηση ένα συμβόλαιο μαθητείας και οι δυο πλευρές φροντίζουν το συμβόλαιο να τηρείται όπως απαιτεί η νομοθεσία. Στις μεγάλες επιχειρήσεις, εκπαιδευτές ορίζονται από τις ίδιες τις επιχειρήσεις, ενώ όταν η επιχείρηση είναι μικρή, συνήθως οι ίδιοι οι επιχειρηματίες (ιδιοκτήτες) παίρνουν το ρόλο του εκπαιδευτή. Οι εκπαιδευτές, κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης, λαμβάνουν υπόψη κάποιους κανονισμούς. Οι σημαντικότεροι για κάθε εκπαιδευτή είναι:

- Η υποχρέωση να φροντίζει ώστε ο εκπαιδευόμενος να πετυχαίνει τους στόχους του μέσα στα πλαίσια του χρόνου εκπαίδευσης, να αποκτά δηλαδή τις απαραίτητες δεξιότητες ώστε να περάσει τις εξετάσεις του
- Η υποχρέωση να δίνεται εργασία στον εκπαιδευόμενο που να ανήκει στα πλαίσια της εκπαίδευσης του (πχ ο εκπαιδευόμενος δεν πρέπει να χρησιμοποιείται για τον καθαρισμό της επιχείρησης, ο καθαρισμός όμως των εργαλείων του ανήκει στις υποχρεώσεις του)
- Εργαλεία και υλικά παρέχονται δωρεάν στον εκπαιδευόμενο
- Ο εκπαιδευόμενος δεν πρέπει να τίθεται σε σωματικό ή ψυχικό κίνδυνο

- Πρέπει να δίνεται ελεύθερος χρόνος για παρακολούθηση στην επαγγελματική σχολή
- Ο εκπαιδευόμενος συμπληρώνει το τετράδιο αναφοράς (logbook) Et ο εκπαιδευτής βοηθά να το συμπληρώσει. Το τετράδιο συμπληρώνεται τακτικά και βεβαιώνεται από τα Εμπορικά και Βιομηχανικά Επιμελητήρια είτε ανά τακτικά χρονικά διαστήματα είτε όταν πραγματοποιηθούν οι ενδιάμεσες ή οι τελικές εξετάσεις. Έτσι βεβαιώνεται ότι έχουν πραγματοποιηθεί τα απαραίτητα εκπαιδευτικά βήματα.

Οι εκπαιδευτές είναι υπεύθυνοι για το χρονικό σχεδιασμό και το περιεχόμενο της εκπαίδευσης. Μόνο κάποιος εκπαιδευτής που διαθέτει τη κατάλληλη προσωπικότητα και τις ειδικές γνώσεις μπορεί να εκπαιδεύσει. Οι εκπαιδευτές χρειάζεται να έχουν τα κατάλληλα εκπαιδευτικά προσόντα (γνώσεις, μεταδοτικότητα). Τα προσόντα αυτά τεκμηριώνονται όταν ο εκπαιδευτής διαθέτει το ανάλογο δίπλωμα ανώτερης ή ανώτατης σχολής. Η επαγγελματική επάρκεια των εκπαιδευτών επίσης αναγνωρίζεται από την επαγγελματική εμπειρία, τουλάχιστον 6 χρόνων στο επάγγελμα που εκπαιδεύουν. Οι εκπαιδευτές χρειάζεται να είναι παιδαγωγικά κατάλληλοι δηλαδή να γνωρίζουν πως σχεδιάζεται η εξέταση, πως πραγματοποιείται μια εξέταση και να κατέχει τις κατάλληλες γνώσεις management. Με σκοπό τη τεκμηρίωση της παιδαγωγικής καταλληλότητας, οι εκπαιδευτές περνούν από ειδικές εξετάσεις, αποκτώντας το κατάλληλο πιστοποιητικό επάρκειας από τα Βιομηχανικά και Εμπορικά Επιμελητήρια.

Οι επαγγελματικές σχολές είναι το απαραίτητο συμπλήρωμα, οι απαραίτητοι εταίροι στην εκπαίδευση σε επιχειρήσεις. Στις επαγγελματικές σχολές οι εκπαιδευόμενοι παίρνουν τις απαραίτητες θεωρητικές βάσεις για το επάγγελμα που μαθαίνουν. Εκτός αυτού οι επαγγελματικές σχολές προσφέρουν συμπληρωματική πρακτική εμπειρία. Για παράδειγμα, οι μαθητευόμενοι μαθαίνουν στο εργαστήριο πώς να χειρίζονται τις μηχανές. Εκτός αυτού οι επαγγελματικές σχολές προσφέρουν γενική μόρφωση σε μαθήματα όπως γλώσσα, πολιτική, θρησκεία, αθλητισμό. Σε μερικά επαγγέλματα διδάσκονται και αγγλικά.

Επαγγελματικές σχολές

Η επαγγελματική σχολή είναι δημόσια σχολή με μερική φοίτηση, η οποία είναι υποχρεωτική. Έτσι στη Βόρεια Ρηνανία-Βεστφαλία, για παράδειγμα, είναι υποχρεωτική η φοίτηση σε επαγγελματική σχολή, όταν κανείς ξεκινήσει μια επαγγελματική εκπαίδευση πριν από το 21ο έτος της ηλικίας του, και πρέπει να παραμείνει μέχρι να ολοκληρώσει την εκπαίδευσή του.

Μαθητευόμενοι, οι οποίοι ξεκινούν μετά το 21ο έτος της ηλικίας την εκπαίδευσή τους έχουν το δικαίωμα να φοιτούν σε επαγγελματικές σχολές. Η επιχείρηση θα πρέπει να δηλώσει τους μαθητευόμενους στην επαγγελματική σχολή και να τους διαθέτει ελεύθερο χρόνο ώστε να μπορούν να παρακολουθούν τα μαθήματά τους.

Η οργάνωση του χρόνου στην επαγγελματική σχολή: Κατά κανόνα οι εκπαιδευόμενοι βρίσκονται μία ή δύο μέρες την εβδομάδα στην επαγγελματική σχολή. Μερικές επαγγελματικές σχολές προσφέρουν μαθήματα σε μπλοκ ορισμένων εβδομάδων. Οι μαθητευόμενοι πρέπει να μελετούν τα μαθήματά τους εκτός των ωρών εκπαίδευσης.

Εάν υπάρχουν αρκετοί εκπαιδευόμενοι σε μια επαγγελματική σχολή που μαθαίνουν το ίδιο επάγγελμα τότε συστήνονται ειδικές τάξεις. Εάν δεν γίνεται αυτό, οι σχολές προσπαθούν να συγκροτήσουν τάξεις με παρόμοια επαγγέλματα. Μόνο σε εξαιρετικές

περιπτώσεις μπορούν να συσταθούν τάξεις με εντελώς διαφορετικά επαγγέλματα. Σε τέτοιες περιπτώσεις συχνά δημιουργούνται ειδικές τάξεις σε επίπεδο κρατιδίου ή ομοσπονδίας, όπου οι εκπαιδευόμενοι πρέπει ειδικά για αυτό το λόγο να ταξιδέψουν και να παρακολουθήσουν τα μαθήματα που προσφέρονται σε μπλοκ. Σε περίπτωση που σε μια περιοχή βρίσκεται μια μεγάλη επιχείρηση, μπορεί να δημιουργηθεί ειδικά για αυτή την επιχείρηση μια ειδική τάξη.

Συμβόλαιο εκπαίδευσης και εκπαιδευόμενοι

Για να ξεκινήσει μια εκπαίδευση, οι επιχειρήσεις και οι μαθητευόμενοι υπογράφουν ένα συμβόλαιο. Το συμβόλαιο είναι περιορισμένου χρόνου και τελειώνει όταν ολοκληρωθεί η εκπαίδευση του μαθητευομένου. Στο συμβόλαιο ορίζεται:

- Την περιγραφή επαγγέλματος, όπως ορίζεται από το Υπουργείο Παιδείας και Έρευνας,
- Ονομα και διεύθυνση της επιχείρησης των εκπαιδευτών και των εκπαιδευομένων
- Πότε αρχίζει και πότε τελειώνει η εκπαίδευση
- Οι ώρες απασχόλησης των εκπαιδευομένων
- Η διάρκεια του δοκιμαστικού χρόνου
- Πόσες μέρες άδειας δικαιούνται
- Η αμοιβή του εκπαιδευομένου

Το ύψος της αμοιβής πρέπει να είναι λογικό. Ορίζεται βάση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας που ισχύουν στα κατά τόπους κρατίδια και για το κλάδο στον οποίο ανήκει η επιχείρηση. Οι τοπικές συνδικαλιστικές οργανώσεις, σύλλογοι εργαζομένων, σύλλογοι εργοδοτών και οι αρμόδιες υπηρεσίες των κρατιδίων ενημερώνουν τα ενδιαφερόμενα μέρη. Οι επιχειρήσεις οφείλουν να συμφωνούν με τις διατάξεις των συλλογικών συμβάσεων, παρόλα αυτά κάποιος εκπαιδευόμενος μπορεί να διαπραγματευτεί το ύψος της αμοιβής του. Η αμοιβή του εκπαιδευόμενου αυξάνεται ετησίως, αλλά η ποσόστωση αλλάζει ανάλογα με το κρατίδιο και το επάγγελμα. Στο Μόναχο μια ειδικότητα ενός προγραμματιστή έχει διαφορετική δυναμική από την ειδικότητα του ξενοδοχοϋπαλλήλου στο Κότμπους.

Παράλληλα με το συμβόλαιο εκπαίδευσης, οι επιχειρήσεις καταθέτουν και ένα σχέδιο εκπαίδευσης όπου αναφέρεται τι θα μάθουν οι εκπαιδευόμενοι και τη συνολική διάρκεια απασχόλησης. Έτσι γνωρίζουν οι εκπαιδευτές ανά πάσα στιγμή ποια βήματα πρέπει να ακολουθηθούν. Η επιχείρηση καταθέτει το σχέδιο στις αρμόδιες υπηρεσίες των Επιμελητηρίων (Εμπορικά και Βιομηχανικά ή Βιοτεχνικά) και με τη σειρά τους τα Επιμελητήρια εποπτεύουν τη διαδικασία, πιστοποιούν ότι τηρούνται οι προϋποθέσεις και οργανώνουν και τις εξετάσεις πιστοποίησης.

Οι εκπαιδευόμενοι σε μια ειδικότητα είναι κατά κανόνα μαθητές/μαθήτριες που αιτούνται το τελευταίο χρόνο της γενικής τους εκπαίδευσης να συμμετέχουν στη διαδικασία ως εκπαιδευόμενοι. Οντας από 16 έως 19 χρονών συνήθως, οι νέοι έχουν ήδη αναπτύξει τις απαραίτητες δεξιότητες που απαιτεί το επάγγελμα. Για να αποκτήσει ένας μαθητευόμενος μια θέση μαθητείας, οι βαθμοί παίζουν σημαντικό ρόλο αλλά οι επιχειρήσεις χρειάζεται να αποκτήσουν προσωπική άποψη για έναν μαθητευόμενο μέσω μιας συνέντευξης.

Οι μαθητευόμενοι αναζητούν μια θέση μαθητείας και κατά τη διάρκεια της συνέντευξης χρειάζεται να αναδείξουν όλες τις αρετές, ικανότητες και γνώσεις και αλλά και κατά τη διάρκεια της μαθητείας εφόσον υπογράψουν συμβόλαιο μαθητείας.

Οι εκπαιδευόμενοι είναι υποχρεωμένοι:

- Να ακολουθούν τις υποδείξεις των εκπαιδευτών και τους κανονισμούς εκπαίδευσης τους
- Να παρακολουθούν τα μαθήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και τις ειδικές εκδηλώσεις της σχολής
- Να συμπληρώνουν το τετράδιο αναφοράς
- Να μη συζητάνε με άλλους τα εσωτερικά των επιχειρήσεων που εκπαιδεύονται, για λόγους εμπιστευτικότητας
- Ουσιαστικά οι εκπαιδευόμενοι από την πρώτη στιγμή οφείλουν να μάθουν να συμπεριφέρονται ως επαγγελματίες στα πλαίσια της εργασίας τους στην επιχείρηση που εργάζονται/εκπαιδεύονται.

Στη Γερμανία, υπάρχουν 326 (2019) αναγνωρισμένα επαγγέλματα, για τα οποία υπάρχει και ο κατάλληλος κανονισμός εκπαίδευσης που ορίζει τι πρέπει να διδαχθεί. Η εδραίωση του διττού συστήματος έγινε το 1969, με την «Πράξη για την Επαγγελματική Κατάρτιση» «Vocational Training Act of 1969» το νομοθετικό πλαίσιο, με το οποίο εισάχθηκε η υποχρέωση να παρέχεται για κάθε πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης και βασική πρακτική άσκηση η οποία οδηγεί σε σχετικά επαγγέλματα.

Κανονισμός εκπαίδευσης

Η Ομοσπονδιακή Κυβέρνηση, είναι υπεύθυνη για το περιεχόμενο της κατάρτισης για τα επαγγέλματα που έχει αναγνωρίσει, με στόχο να διασφαλίζει σε εθνικό επίπεδο την αναγνώριση της επαγγελματικής εκπαίδευσης που παρέχεται στα κρατίδια. Το όλο σύστημα υποστηρίζεται με στοχευμένες μελέτες και έρευνες, με επιστημονικές γνώματεύσεις και προτάσεις, από το Ομοσπονδιακό Ινστιτούτο Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Federal Institute for Vocational Education and Training - BIBB), δημόσιο επιστημονικό φορέα και εταίρο στο δίκτυο των φορέων που συμμετέχουν για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, ενώ συμμετέχει και στις διαδικασίες διαπραγμάτευσης μεταξύ των εταίρων. Η δημιουργία νέων προγραμμάτων ή η αναθεώρηση των υπάρχοντων μπορεί να ξεκινήσει είτε από τα συνδικάτα, τις ενώσεις εργοδοτών ή και το BIBB.

Αν και η κατάρτιση-μαθητεία στην επιχείρηση ρυθμίζεται σε εθνικό επίπεδο, το πρόγραμμα των επαγγελματικών σχολών ρυθμίζεται σε τοπικό επίπεδο από τα κρατίδια (Länder) σε συνεργασία με τις επιχειρήσεις.

Ο κανονισμός ορίζει το πλαίσιο ορθής λειτουργίας της εκπαιδευτικής διαδικασίας ανεξαρτήτου εκπαιδευτικής επιχείρησης. Ο κάθε εκπαιδευτής έχει την εποπτεία για το τι πρέπει να διδάξει στους εκπαιδευόμενους. Αυτούς τους κανονισμούς, οι επιχειρήσεις τους προμηθεύονται από τις αρμόδιες υπηρεσίες των Επιμελητηρίων. Η σωστή εποπτεία του κανονισμού βοηθά ώστε οι επιχειρήσεις να γνωρίζουν τι έχει διδαχθεί και στο επαγγελματικό σχολείο, ώστε να μπορεί να τεκμηριώνεται η επάρκεια

του μαθητευομένου. Ο κανονισμός περιέχει:

- Σωστή περιγραφή επαγγέλματος που πραγματοποιείται η εκπαίδευση
- Διάρκεια της εκπαίδευσης (2-3 χρόνια)
- Γνώσεις που πρέπει να αποκτήσουν οι εκπαιδευόμενοι
- Πλαίσιο εκπαίδευσης (Περιεχόμενο και χρόνο ανά εκπαιδευτικό αποτέλεσμα)
- Βασικές απαιτήσεις για τις εξετάσεις

Αυτά που ορίζει ο κανονισμός είναι το ελάχιστο. Φυσικά, η επιχείρηση, αν αυτό εξυπηρετεί τα συμφέροντα της μπορεί να διδάξει περισσότερα.

Μέτρα επαγγελματικής προετοιμασίας και Συζήτηση αξιολόγησης

Πολλοί νέοι δεν καταφέρνουν να περάσουν αμέσως μετά το σχολείο σε μια επαγγελματική εκπαίδευση. Αυτό μπορεί να οφείλεται σε διάφορους λόγους. Για παράδειγμα να μην υπάρχει απολυτήριο από το σχολείο, κακοί βαθμοί, δυσκολίες συνεργασίας ή επίσης έλλειψη θέσεων μαθητείας. Οι νέοι αυτοί χρειάζονται μια ιδιαίτερη προετοιμασία και υποστήριξη για την εισαγωγή τους σε ένα επαγγελματικό σχολείο. Η υποστήριξη αυτή παρέχεται από τα Ιδρύματα Εργασίας (Agentur für Arbeit) των εκάστοτε κρατιδίων.

Στο στάδιο αυτό μεταδίδονται οι πρώτες γνώσεις σχετικά με το περιεχόμενο της επαγγελματικής κατάρτισης. Οι μαθητές υποστηρίζονται επίσης στην ανάπτυξη της προσωπικότητάς τους ώστε να αντιμετωπίζουν αποτελεσματικότερα τα προβλήματα της καθημερινότητας, όπως επίσης και στο διάβασμα. Τα υποστηρικτικά αυτά μέτρα για την επαγγελματική εκπαίδευση παρέχουν επίσης τη δυνατότητα οι μαθητές να πάρουν το βασικό σχολικό δίπλωμα εάν δεν τα είχαν καταφέρει.

Εκτός από τα μέτρα υποστήριξης για την καλύτερη διαχείριση της εργασίας υπάρχει και μια σχολική προετοιμασία για νέους που δεν έχουν βρει ακόμα μια θέση μαθητείας. Διδάσκονται το περιεχόμενο διαφόρων επαγγελμάτων, αλλά και τον τρόπο συμπεριφοράς που απαιτείται, όπως για παράδειγμα φερεγγυότητα και ακρίβεια, προσόντα σημαντικά για την εκπαίδευση.

Συζητήσεις αξιολόγησης γίνονται ανάμεσα στους εκπαιδευτές και στους εκπαιδευόμενους όταν έχει ολοκληρωθεί μια εκπαιδευτική ενότητα ή έχει ολοκληρωθεί η εκπαίδευση σε ένα εργαστήριο ή σε κάποιο τμήμα. Στη συζήτηση αυτή οι εκπαιδευόμενοι ενημερώνονται για το τι μπορούν να μάθουν και τι μπορούν να κάνουν καλύτερα στο μέλλον. Διαφαίνεται επίσης η διάθεση τους και τα κίνητρα που διαθέτουν. Για αυτό είναι καλύτερα να μην αναφέρεται κανείς μόνο στις αδυναμίες, αλλά να επαινεί και τα θετικά σημεία. Και ο περιβάλλοντας χώρος είναι πάντως σημαντικός. Οι συζητήσεις αξιολόγησης θα είναι καλύτερα να γίνονται σε ένα ήσυχο χώρο και οι δύο συνομιλητές να κάθονται γύρω από ένα τραπέζι. Αν οι εκπαιδευτές είναι κατάλληλα προετοιμασμένοι αυτό διευκολύνει την κουβέντα. Αν μάλιστα ξεκινήσουν να μιλάνε γύρω από γενικά θέματα, όπως για παράδειγμα τα χόμπι, τότε αυτό διευκολύνει την κατάσταση. Στο τέλος της συζήτησης συντάσσεται μια περίληψη για το τι μπορούν να κάνουν οι μαθητευόμενοι και τί πρέπει να κάνουν καλύτερα. Την αξιολόγηση αυτή υπογράφουν και τα δύο μέρη.



Ελληνογερμανικό Εμπορικό
και Βιομηχανικό Επιμελητήριο
Deutsch-Griechische
Industrie- und Handelskammer

Δορυλαίου 10-12, 115 21 Αθήνα
Τηλ.: 210 6419000, Fax: 210 6445175
E-mail: info@dual.com.gr

www.dual.com.gr