

«Εκπαίδευση και Έρευνα βασικός μοχλός της Ανάπτυξης»

Ημερομηνία: 3 Μαρτίου 2026

Επαγγελματική κατάρτιση: Αδυναμίες και ευκαιρίες

Η Ταυτότητα

Η ΠΡΩ.ΠΑΙΔΕΙΑ είναι ένα Forum στελεχών που υπηρέτησαν ή υπηρετούν ακόμη σε διάφορες εκπαιδευτικές βαθμίδες και στελεχών επιχειρήσεων, που έχει σκοπό τη βέλτιστη συμβολή της Παιδείας και της Επαγγελματικής Κατάρτισης στην ανάπτυξη των επιχειρήσεων, της Βιομηχανίας, του Πρωτογενή Τομέα, και γενικότερα της Οικονομίας της Χώρας μας.

Επαγγελματική κατάρτιση, το σήμερα

Με αφορμή σχετικό άρθρο στην «Καθημερινή» στις 16 Φεβρουαρίου 2026, Η ΠΡΩ.ΠΑΙΔΕΙΑ καταθέτει την άποψή της για το ζωτικής σημασίας ζήτημα της Επαγγελματικής Κατάρτισης.

Υπενθυμίζουμε ότι η Επαγγελματική Κατάρτιση αφορά περιοχές γνώσης και δεξιοτήτων που απευθύνονται

- Σε εργαζόμενους επιχειρήσεων
- Σε νέους, για την απόκτηση προσόντων για την είσοδο στην αγορά εργασίας
- Σε ανέργους με ανάγκες επανεκπαίδευσης ή αναβάθμισης γνώσεων και δεξιοτήτων (Reskilling, Upskilling). Αυτές μπορεί και να είναι υποχρεωτικές για τους εργοδότες, βάση σχετικής κατά περίπτωση νομοθεσίας, όπως σε περιπτώσεις εκπαίδευσης για θέματα υγιεινής και ασφάλειας εργαζομένων ή για θέματα ασφάλειας τροφίμων.

Είναι λοιπόν αντιληπτό ότι η Επαγγελματική Κατάρτιση σχεδιάστηκε για να καλύπτει κανονιστικές υποχρεώσεις, επιχειρηματικές ανάγκες ή κοινωνικούς σκοπούς.

Από την παραπάνω κατάταξη προκύπτει ότι οι δράσεις Επαγγελματικής Κατάρτισης **πρέπει να μπορούν να υλοποιούνται από τους κατά περίπτωση κατάλληλους φορείς**, δηλαδή τις επιχειρήσεις, όταν αυτές έχουν το δυναμικό να τις οργανώσουν με εσωτερικούς ή προσκεκλημένους εξωτερικούς εκπαιδευτές, ή **πιστοποιημένα και αυστηρά ελεγχόμενα Κέντρα Κατάρτισης**. Τα τελευταία θα πρέπει να καλύπτουν τις ανάγκες εκπαίδευσης και κατάρτισης μικρών επιχειρήσεων ή προγραμμάτων για κοινωνικούς σκοπούς, δηλαδή προγραμμάτων που απευθύνονται σε ανέργους και νέους.

Σήμερα η υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης από τις επιχειρήσεις χωλαίνει, για τους παρακάτω κυρίως λόγους:

- ✓ Η επιχείρηση μπορεί να καταρτίσει το προσωπικό της αλλά δεν έχει τη δυνατότητα να πιστοποιήσει την κατάρτιση, διότι δεν της αναγνωρίζεται η σχετική επάρκεια και αξιοπιστία. Σημειώνουμε ότι μια επιχείρηση έχει έννομο και ουσιαστικό συμφέρον να γίνει σωστά η κατάρτιση. Δεν νοείται να «εξαπατά» τον εαυτό της!
- ✓ Η επιχείρηση έχει την εξειδικευμένη γνώση, αλλά δεν μπορεί να την αξιοποιήσει σε χρηματοδοτούμενα προγράμματα, διότι ο εκπαιδευτής οφείλει να έχει πιστοποίηση Βαθμού ΕΟΠΠΕΠ Εκπαιδευτή Β. Η εισαγωγική βαθμίδα Α δίνεται με σχετικά απλή διαδικασία. Για τη βαθμίδα Β πρέπει ή να είσαι σε οποιαδήποτε εκπαιδευτική βαθμίδα σε ΑΕΙ ή να έχεις την υπομονή και το χρόνο να ολοκληρώσεις σεμινάριο τουλάχιστον 100 ωρών και διπλή εξέταση, κάτι που αποτελεί ισχυρό αποτρεπτικό παράγοντα για στελέχη επιχειρήσεων να το προσπαθήσουν (Αριθ. ΓΠ/20082 Σύστημα Πιστοποίησης Εκπαιδευτικής Επάρκειας Εκπαιδευτών Ενηλίκων της Μη Τυπικής Εκπαίδευσης ΦΕΚ Β 2844/23 10/2012).
- ✓ Τα εκπαιδευτικά προγράμματα ΛΑΕΚ 0,24% της ΔΕΠΥ, είναι χρηματοδοτούμενα από τις επιχειρήσεις. Το 0,24% είναι το ποσοστό της ετήσιας εισφοράς που καταβάλουν οι επιχειρήσεις. Οι επιχειρήσεις από τις οποίες παρακρατούνται τα αντίστοιχα ποσά δικαιούνται να τα χρησιμοποιήσουν για την εκπαίδευση και κατάρτιση του προσωπικού τους. Όμως και πάλι διαδικαστικές λεπτομέρειες που δίνουν προτεραιότητα στον τύπο και όχι στην ουσία, συνιστούν αποτρεπτικούς παράγοντες αξιοποίησής τους. Συγκεκριμένα η κατάρτιση πρέπει να γίνεται από εκπαιδευτή εγκεκριμένο από το ΛΑΕΚ που δεν διαθέτουν όλες οι επιχειρήσεις, σε χώρο που να πληροί προδιαγραφές ΛΑΕΚ δηλαδή αίθουσα διδασκαλίας, ενώ το πρόγραμμα πρέπει να είναι ωρολογιακά δομημένο στο μοντέλο ενός εκπαιδευτικού οργανισμού, δηλαδή 45 min διδασκαλία 15 min διάλειμμα, και όχι στα δεδομένα λειτουργίας μιας παραγωγικής μονάδας ή μιας επιχείρησης γενικότερα. Υπάρχουν και περιπτώσεις όπου ενδοεπιχειρησιακά σεμινάρια απορρίφθηκαν διότι δεν προσέφεραν snacks στο διάλειμμα, ενώ δύσκολα εγκρίνονται προγράμματα κατάρτισης πάνω στη δουλειά (training on the job).
- ✓ Τέλος η σημασία της εκπαίδευσης του προσωπικού πρέπει να αποτυπώνεται στον ετήσιο προϋπολογισμό της κάθε επιχείρησης με το ποσοστό του κονδυλίου εκπαίδευσης, μέσα ή έξω από την επιχείρηση έναντι του συνολικού τζίρου της επιχείρησης. Ένα ποσοστό μεγαλύτερο του 1% του τζίρου δείχνει κουλτούρα βελτίωσης των εργαζομένων και της απόδοσης της επιχείρησης.
- ✓ Η δια βίου μάθηση αναγνωρίστηκε ως προτεραιότητα, νομοθετήθηκε το 2020 (Νόμος 4763/ΦΕΚ Α 254 21 Δεκ 2020), αλλά η πορεία υλοποίησης των ρυθμίσεων που εισάγει είναι άγνωστη. Ειδικά τα προβλεπόμενα «Συμβούλια Σύνδεσης με την Παραγωγή και την Αγορά Εργασίας» (Σ.Σ.Π.Α.Ε.) δεν υλοποιήθηκαν.

Σε όλα αυτά προστίθεται η πληθώρα «ειδικών» Εκπαιδευτικών Κέντρων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, τα οποία κύριο στόχο έχουν να επωφεληθούν από προγράμματα κατάρτισης κυρίως για τη δική τους ανάπτυξη και όχι της οικονομίας.

Τα προγράμματα κατάρτισης με επιδότηση των συμμετεχόντων λειτουργούν ως κύριος άξονας στρέβλωσης, αποδεικνύοντας για ακόμη μια φορά ότι «ο δρόμος προς την καταστροφή είναι στρωμένος με καλές προθέσεις»

Θα πρέπει, επιτέλους, τα κριτήρια αξιοποίησης προγραμμάτων να μην περιορίζονται στην απορρόφηση κονδυλίων, αλλά να εστιάζουν στην τεκμηρίωση των αποτελεσμάτων.

Προτάσεις βελτίωσης

Από την εμπειρία της αγοράς και της αξιολόγησης δράσεων κατάρτισης καταλήγουμε στις παρακάτω προτάσεις. Ελπίζουμε αυτές να οδηγήσουν σε αξιοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης για βελτίωση των επιχειρήσεων και αναβάθμιση σχολάζοντος ή απασχολούμενου εργατικού δυναμικού σε νέες απαιτήσεις εργασίας και τεχνολογίας.

A. Ενδοεπιχειρησιακά προγράμματα κατάρτισης

Να εκλογικευθούν οι έλεγχοι στα ενδοεπιχειρησιακά σεμινάρια σκοπεύοντας κυρίως στην ορθή χρήση τυχόν κονδυλίων χρηματοδότησης και δευτερευόντως στο τυπικό της διαδικασίας κατάρτισης. Οι επιχειρήσεις είναι εν δυνάμει οι ωφελούμενοι των σεμιναρίων επανεκπαίδευσης / κατάρτισης, αφού έχουν την αστική ευθύνη για την παραγωγή των προσδοκώμενων αποτελεσμάτων ενώ συχνά αυτοί που έχουν τη βέλτιστη σχέση γνώσης και πρακτικών εφαρμογής είναι στελέχη της επιχείρησης που δεν έχουν τις τυπικές προδιαγραφές εκπαιδευτή αλλά είναι πιο χρήσιμοι για το σκοπό της κατάρτισης.

Με αυτόν τον τρόπο διευκολύνεται και η ενδοεπιχειρησιακή μεταφορά και διαχείριση γνώσης, που συχνά είναι ένα σημαντικό άυλο πάγιο στοιχείο της επιχείρησης. Είναι συνεπώς κρίσιμο να γίνουν πιο ρεαλιστικές και αποτελεσματικές οι προδιαγραφές για τα προσόντα των εκπαιδευτών, τη δομή του προγράμματος αποδεχόμενοι μικτά σχήματα θεωρίας και πρακτικής, ή τις προδιαγραφές του χώρου εκπαίδευσης.

B. Συμμετοχή επιχειρήσεων στην Πρακτική Άσκηση σπουδαστών

Το θέμα της ενεργού συμμετοχής επιχειρήσεων σε πρακτική άσκηση, και η ουσιαστική συμμετοχή της πρακτικής άσκησης (internship) στη μαθησιακή διαδικασία σπουδαστών κυρίως επαγγελματικών Σχολών είναι ευρύτερο.

Το αναφέρουμε εδώ διότι έχει αρκετές συνέργειες με την διεύρυνση γνώσεων και προσόντων σε νέους για ευκολότερη πρόσβαση στην αγορά εργασίας. Να σημειώσουμε εδώ ότι το τελικό ζητούμενο είναι οι νέοι να μπορούν με τις καλύτερες προϋποθέσεις να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της εργασίας τους. Συνήθως οι επιχειρήσεις επιλέγουν νέα στελέχη με κάποια κριτήρια και στη συνέχεια οι προσλαμβανόμενοι περνούν αρκετά μακρά περίοδο ενσωμάτωσης στην κουλτούρα της εταιρείας και το γνωστικό αντικείμενο της θέσης εργασίας (Induction period). Είναι χρήσιμο για τις επιχειρήσεις, αλλά και για τους νέους που ξεκινούν την επαγγελματική τους καριέρα να έχουν ως αφητηρία πληρέστερα, προσόντα και σε αυτό βοηθά η πρακτική άσκηση.

Για την καλύτερη υλοποίηση της προτείνουμε

1. Η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση να γίνει μέρος της παρεχόμενης εκπαίδευσης σε τεχνικό ή πανεπιστημιακό προπτυχιακό επίπεδο. Αυτό σημαίνει να συνιστάται στους σπουδαστές **πρακτική άσκηση επαρκούς διάρκειας** προσαρμοσμένη στο περιεχόμενο σπουδών.



2. Να παρέχονται κίνητρα στις επιχειρήσεις ώστε να δημιουργούν τις προϋποθέσεις για να υποδέχονται σπουδαστές για την πρακτική άσκηση κατάρτισης. Είναι σημαντικό όμως να λαμβάνεται υπ' όψη η γνώμη τους για την επίδοση του καταρτιζόμενου σπουδαστή.

Γ. Κατάρτιση από εξωτερικούς παρόχους

1. Να επανεξεταστεί η πρακτική συμμετοχής σε σεμινάρια έναντι χρηματοδότησης. Υποτίθεται ότι παρέχεται η εκπαίδευση για να την αξιοποιήσουν οι ωφελούμενοι. Η αμοιβή του ωφελούμενου για συμμετοχή είναι ένα πειθαναγκαστικό κίνητρο για να κάνεις κάτι, στο οποίο δεν πιστεύεις και μάλλον δεν πρόκειται να το αξιοποιήσεις. Στην πράξη φάνηκε να συμβάλλει σε σπατάλη πόρων, προς χάρη των εκπαιδευτικών παρόχων, χωρίς να παράγει το προσδοκώμενο τελικά για την οικονομία αποτέλεσμα.
2. Για να διατηρηθεί ο κοινωνικός βραχίονας επανεκπαίδευσης ή αναβάθμισης γνώσεων και δεξιοτήτων (Reskilling, Upskilling) προτείνεται να συνδυάζεται με άλλα προνοιακά σχήματα όπως συνδυασμός με επιδόματα ανεργίας ως όρος έμπρακτης προσπάθειας για επάνοδο σε εργασία, επιδότησης νέων σε εργασία με την παρακολούθηση σεμιναρίων διεύρυνσης γνώσεων και προσόντων, κ.α.
3. Προτείνεται, στη λογική του σημείου Γ.2, να αξιοποιείται η εμπειρία ανέργων λίγο πριν τη συνταξιοδότηση ως εξής: Οι άνεργοι με επαρκή εργασιακή εμπειρία να αξιοποιούνται ως εκπαιδευτές νέων για γνώσεις και δεξιότητες, που αφορούν συγκεκριμένα καθήκοντα, έξω από τις κύριες εκπαιδευτικές κατευθύνσεις, αλλά ακόμη αναγκαία στις επιχειρήσεις (π.χ. στραντζαδόροι, торναδόροι, ηλεκτροσυγκολλητές κ.α. παρεμφερή).
4. Οι πάροχοι κατάρτισης να αξιολογούνται, με αυστηρά κριτήρια. Το περιεχόμενο της κατάρτισης να το ορίζουν οι επίσημοι φορείς ελέγχου κάθε τομέα, όπως το ΕΛΙΝΥΑΕ (Ελληνικό Ινστιτούτο Ασφάλειας και Υγιεινής στην Εργασία) για θέματα Υγιεινής και Ασφάλειας εργαζομένων και Τεχνικούς Ασφαλείας, ο ΕΦΕΤ για θέματα ασφάλειας τροφίμων, Το Πυροσβεστικό Σώμα για ομάδες πυρασφάλειας, ο ΕΟΦ για εργαζόμενους σε Φαρμακοβιομηχανίες κ.ο.κ. ή από τις σχετικές επαγγελματικές οργανώσεις.
5. Η απόδοση του προγράμματος κατάρτισης να αξιολογείται υποχρεωτικά μέσα από σχήματα, εξετάσεις που διενεργούν οι αντίστοιχοι παραπάνω φορείς ή από αξιολογημένους φορείς πιστοποίησης προσώπων (υπάρχει σχετική λίστα στην ιστοσελίδα της ΔΥΠΑ).
6. Το ποσοστό επιτυχίας στην αξιολόγηση αυτή να συμμετέχει με υψηλό βαθμό βαρύτητας στην επαναξιολόγηση του παρόχου για ανανέωση της αδείας του. Για παράδειγμα, ο ΕΦΕΤ έχει αναπτύξει ένα σοβαρό σχήμα για την εκπαίδευση των εργαζομένων σε ΜΜΕ τροφίμων, μαζικής εστίασης πάνω σε θέματα ασφάλειας τροφίμων και πρακτικών υγιεινής.
7. Να μην επιτρέπεται η διαδικτυακή εκπαίδευση για το σύνολο των ωφελούμενων, όταν δεν συντρέχουν λόγοι δημόσιας υγείας, με τον ορισμό μέγιστου ποσοστού εξ αποστάσεως συμμετοχών και πάντα με την υποχρέωση της ανοικτής κάμερας.

Πιστεύουμε ότι τα παραπάνω θα συμβάλουν στην παραπέρα βελτίωση των ελέγχων για την ουσιαστική συμβολή στην κατάρτιση και αναβάθμιση γνώσεων, ώστε να μπορούμε να ακολουθούμε την καλπάζουσα πρόοδο της τεχνολογίας.



Από τα στοιχεία τα αναρτημένα στην ιστοσελίδα της ΔΥΠΑ φαίνεται ότι έχει ξεκινήσει η αυστηροποίηση. Ας την ενισχύσουμε με ταυτόχρονη εκλογίκευση, ουσιαστικές και κυρίως αποτελεσματικές διαδικασίες.

Ο Πρόεδρος

Καθηγητής Νικόλαος Μ. Σταυρακάκης

Ο Γραμματέας

Γεώργιος Οδ. Ζησιμόπουλος

