

## ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ (ΚΕΘΙ)

# ΝΕΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΚΑΙ ΝΕΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΝΕΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΚΑΙ ΝΕΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

### ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ (ΚΕΘΙ)

• **ΑΘΗΝΑ:** Χ. Τρικούπη 51 & Βαλτετσίου, 106 81 Αθήνα. Τηλ: 210 3898000, Fax: 210 3898079, e-mail: [kethi@kethi.gr](mailto:kethi@kethi.gr)  
• **ΕΔΡΑ:** Μουσαίου 2, 105 55 Πλάκα. Τηλ: 210 3259600 • **ΒΟΛΟΣ:** Αναλήψεως 170, 382 21 Βόλος. Τηλ: 24210 78218-9, Fax: 24210 78219, e-mail: [info@volos.kethi.gr](mailto:info@volos.kethi.gr) • **ΗΡΑΚΛΕΙΟ:** Θησέως 18Α, 712 01 Ηράκλειο. Τηλ: 2810 341387, 2810 333202, Fax: 2810 343778, e-mail: [info@iraklio.kethi.gr](mailto:info@iraklio.kethi.gr) • **ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ:** Συγγρού 30, 546 30 Θεσσαλονίκη. Τηλ: 2310 517959, 2310 523511, Fax: 2310 524071, e-mail: [info@thes.kethi.gr](mailto:info@thes.kethi.gr) • **ΚΟΜΟΤΗΝΗ:** Στίλπωνος Κυριακίδη 15, 691 00 Κομοτηνή. Τηλ: 25310 84589, Fax: 25310 84589, e-mail: [syy\\_komotini@otenet.gr](mailto:syy_komotini@otenet.gr) • **ΠΑΤΡΑ:** Κανακάρη 101Β, 262 21 Πάτρα. Τηλ: 2610 620059, Fax: 2610 620803, e-mail: [info@patra.kethi.gr](mailto:info@patra.kethi.gr) • **ΠΡΕΒΕΖΑ:** Λόρδου Βύρωνα 5, 481 00 Πρέβεζα. Τηλ: 26820 89217, Fax: 26820 89214, e-mail: [syy@preveza.kethi.gr](mailto:syy@preveza.kethi.gr)

ΚΑΛΙΟΠΗ ΔΗΜΗΤΡΟΥΛΗ

Συμμετοχή: Άννα Τικταπανίδου

ISBN: 978-960-89655-5-3



ΕΠΕΑΕΚ II - ΑΞΟΝΑΣ 4 - ΜΕΤΡΟ 4.1 - ΕΝΕΡΓΕΙΑ 4.1.1 - ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΠΡΑΞΗΣ 4.1.1.α  
ΕΡΓΟ: «ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ & ΠΑΡΕΜΒΑΤΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ  
ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ»

## **ΝΕΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΚΑΙ ΝΕΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

**Επιστημονική Επιμέλεια:**  
ΚΑΛΛΙΟΠΗ ΔΗΜΗΤΡΟΥΛΗ

**Συμμετοχή:**  
ΑΝΝΑ ΤΙΚΤΑΠΑΝΙΔΟΥ

## «Νέες συνθήκες και νέες δεξιότητες στην αγορά εργασίας»

Συγγραφέας: **Καλλιόπη Δημητρούλη**  
*Νομικός*

Συμμετοχή: **Άννα Τικταπανίδου**  
*Ψυχολόγος Υγείας*

Συντονίστρια Έκδοσης: **Ματίνα Χ. Παπαγιαννοπούλου**  
Σχεδιασμός - Παραγωγή: **Ελληνικά Γράμματα Α.Ε.**

Αθήνα, Απρίλιος 2007  
Σχήμα: 19x19 Σελίδες: 112

Απαγορεύεται η αναπαραγωγή οποιουδήποτε τμήματος αυτού του βιβλίου, που καλύπτεται από δικαιώματα (copyright), ή η χρήση του σε οποιαδήποτε μορφή, χωρίς τη γραπτή άδεια του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ)

ISBN: 978-960-89655-5-3

Γ' ΚΠΣ, ΕΠΕΑΕΚ II, Άξονας 4, Μέτρο 4.1, Ενέργεια 4.1.1

Κατηγορία Πράξης 4.1.1α:

«Ευαισθητοποίηση Εκπαιδευτικών και Παρεμβατικά Προγράμματα  
για την Προώθηση της Ισότητας των Φύλων»

Έργο συγχρηματοδοτούμενο 80% (κατά ανώτατο όριο) από το Ευρωπαϊκό  
Κοινωνικό Ταμείο και 20% από εθνικούς πόρους

Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ)

Έδρα: Μουσαίου 2, 105 55 Πλάκα, τηλ.: 210 3259600, fax: 210 3259640

E-mail: [kethi@kethi.gr](mailto:kethi@kethi.gr)

[www.kethi.gr](http://www.kethi.gr)



# Περιεχόμενα

Προλεγόμενα .....	5
Πρόλογος .....	7
Εισαγωγή .....	9
<b>Κεφάλαιο1. Η νέα πραγματικότητα και οι σύγχρονες συνθήκες στην αγορά εργασίας .....</b>	<b>11</b>
1.1. Οι κοινωνικοοικονομικές συνθήκες της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση .....	11
1.2. Απασχόληση και εργασιακές σχέσεις. Πλήρης, μερική απασχόληση/Ευέλικτες μορφές απασχόλησης.....	14
1.3. Κινητικότητα στις επιχειρήσεις - Έρευνα.....	17
1.4. Φύλο και αγορά εργασίας .....	17
1.4.1. Ηλικία και αγορά εργασίας .....	20
1.4.2. Οι «νέοι» και οι «μακροχρόνια» άνεργοι/ες .....	21
1.4.3. Εκπαίδευση και απασχόληση.....	22
1.4.4. Γυναίκες και τομείς απασχόλησης - Απασχόληση των γυναικών στο δημόσιο τομέα .....	25
1.4.5. Άλλοι τομείς απασχόλησης.....	25
1.4.6. Φύλο και μορφές απασχόλησης .....	27
1.4.7. Επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών .....	27
1.4.8. Άλλες γενικές παρατηρήσεις για τις γυναίκες στην αγορά εργασίας.....	29

1.5. Οι σύγχρονες τάσεις στην αγορά εργασίας.....	30
<b>Κεφάλαιο 2. Φύλο, εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές .....</b>	<b>35</b>
2.1. Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην Ε.Ε. ....	35
2.2. Φύλο και επαγγελματικές επιλογές. Η περίπτωση των Τεχνολογιών της Πληροφορίας και των Επικοινωνιών (ΤΠΕ) .....	36
2.3. Φύλο και επαγγελματικές επιλογές εκπαιδευτικών ανά ειδικότητα .....	41
2.4. Φύλο και επιλογές κατεύθυνσης-ειδικότητας μαθητών/τριών, σπουδαστών/στριών, φοιτητών/τριών .....	43
<b>Κεφάλαιο 3. Νέες δεξιότητες .....</b>	<b>47</b>
3.1. Η εναρμόνιση εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας .....	47
3.2. Νέες δεξιότητες και αγορά εργασίας .....	50
3.3. Απόκτηση νέων δεξιοτήτων μέσα από την τυπική εκπαίδευση.....	53
3.4. Νέες δεξιότητες, ενήλικες και επαγγελματική εξέλιξη .....	55
<b>Κεφάλαιο 4. Οι Τεχνολογίες Πληροφορίας και Επικοινωνιών (ΤΠΕ): Ο τεχνολογικός αλφαριθμητισμός ως επίκαιρη νέα δεξιότητα στο χώρο της εκπαίδευσης .....</b>	<b>61</b>
4.1. Οι Νέες Τεχνολογίες στην εκπαίδευση .....	61
4.2. Η αποτελεσματικότητα της χρήσης των Τεχνολογιών της Πληροφορίας και των Επικοινωνιών στη μαθησιακή διαδικασία .....	64
4.3. Η εξέλιξη της επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών στη χρήση των ΤΠΕ .....	66
<b>Κεφάλαιο 5. Έρευνα: Φύλο και Χρήση Νέων Τεχνολογιών στους/στις εκπαιδευτικούς Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.....</b>	<b>71</b>
5.1. Μεθοδολογία της έρευνας.....	71
5.2. Παρουσίαση και ανάλυση των αποτελεσμάτων.....	74
5.3. Συμπεράσματα .....	80
<b>Βιβλιογραφία.....</b>	<b>83</b>
<b>Παράρτημα Α΄ .....</b>	<b>91</b>
<b>Παράρτημα Β΄ .....</b>	<b>99</b>



## Προλεγόμενα

Το εγχειρίδιο αυτό εκπονήθηκε στο πλαίσιο του Έργου «**Ευαισθητοποίηση Εκπαιδευτικών και Παρεμβατικά Προγράμματα για την προώθηση της Ισότητας των φύλων**» (Κατηγορία Πράξης 4.1.1.α) του ΕΠΕΑΕΚ II.

Στόχος του εν λόγω Έργου –η υλοποίηση του οποίου ξεκίνησε από το 2002 και συνεχίζεται μέχρι το 2008– είναι η προώθηση της Ισότητας των Φύλων στους/τις μαθητές/τριες των σχολικών μονάδων της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και τους/τις σπουδαστές/τριες των Δομών Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης, με την εισαγωγή του σχετικού προβληματισμού στη σχολική διαδικασία και την υλοποίηση Παρεμβατικών Προγραμμάτων από τις σχολικές μονάδες. Έχει ως Φορέα υλοποίησής του το ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ (ΚΕΘΙ), το οποίο εποπτεύεται από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και υλοποιείται σε συνεργασία με την αρμόδια Διεύθυνση Συμβουλευτικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Εκπαιδευτικών Δραστηριοτήτων (ΔΣΕΠΕΔ) του ΥΠΕΠΘ.

Για την επίτευξη του κεντρικού στόχου του έργου κρίνεται απαραίτητη η ευαισθητοποίηση των εκπαιδευτικών –ανδρών και γυναικών– μέσω επιμορφωτικών προγραμμάτων ώστε, αφού εντοπίζουν τα στερεότυπα του φύλου, την ανισότητα και τις διακρίσεις στο εκπαιδευτικό σύστημα, να μπορούν να παρεμβαίνουν αναπτύσσοντας επιστημονικό λόγο και καλές πρακτικές στο πλαίσιο του σχολικού προγράμματος. Βασικός του, επίσης, στόχος είναι να αποδεχτούν οι μαθητές/τριες της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης την ισότητα των φύλων, να συνειδητοποιήσουν τις πατριαρχικές δομές της κοινωνίας παλαιότερων εποχών και να τις συγκρίνουν με τις σύγχρονες, να διαπιστώσουν τη θέση της σύγχρονης γυναίκας και τις μορφές έμφυλης ανισότητας στη σύγχρονη κοινωνία.

Μέσω της συμμετοχής στο πρόγραμμα αυτό τόσο των εκπαιδευτικών, όσο και των μαθητών και των μαθητριών δίνεται η δυνατότητα προβληματισμού και επανεξέτασης παγιωμένων στερεοτυπικών αντιλήψεων για τις σχέσεις των φύλων, ενώ ταυτόχρονα αναγνωρίζουν την αρχή της ισότητας των φύλων, ως απαραίτητο συστατικό της δημοκρατίας και της πνευματικής και πολιτιστικής ανάπτυξης. Παράλληλα, δίνεται η δυνατότητα στους μαθητές και τις μαθήτριες της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης να κατανοήσουν ότι το φύλο δεν πρέπει να καθορίζει την επαγγελματική τους σταδιοδρομία και να πειστούν ότι το μέλλον ανήκει σε μια αγορά εργασίας, όπου τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις διαμορφώνονται ανεξάρτητα από τα φύλα, ώστε στις νέες γενιές να υπάρξει ισοκατανομή των οικογενειακών υποχρεώσεων των δύο φύλων. Επίσης, εκτός από την ευαισθητοποίηση των εκπαιδευτικών και των εκπαιδευομένων, στόχος είναι και η έμμεση ευαισθητοποίηση των γονέων, της υπόλοιπης σχολικής κοινότητας, καθώς και της τοπικής κοινωνίας, έτσι ώστε να αυξηθεί η αποτελεσματικότητα του έργου και των μελλοντικών επιδράσεων του στην ευρύτερη κοινωνία.

Το Εγχειρίδιο αυτό περιλαμβάνει μια αποτύπωση της πραγματικότητας όσον αφορά στις συνθήκες της αγοράς εργασίας στη χώρα μας, σύμφωνα με έγκυρα στατιστικά στοιχεία, σε συνδυασμό με τις νέες δεξιότητες που είναι απαραίτητο να κατέχουν οι εργαζόμενοι/ες σήμερα, κάνοντας ιδιαίτερη αναφορά στις Τεχνολογίες της Πληροφορίας και των Επικοινωνιών και παραθέτοντας παράλληλα αποτελέσματα έρευνας, η οποία προσανατολίζεται στη διερεύνηση των αναγκών και των στάσεων των εκπαιδευτικών απέναντι στη χρήση των τεχνολογιών αυτών.

Για την εκπόνηση του εν λόγω Εγχειριδίου θα ήθελα να ευχαριστήσω την κα Κ. Δημητρούλη, όπως επίσης την Υπεύθυνη Έργου κα Όπη Βλαχογιάννη και τη Γενική Συντονίστριά του κα Μαρία Κατσαμάγκου, η συμβολή των οποίων ήταν καθοριστική για την επιτυχή έκδοση του Εγχειριδίου αυτού.

Μερόπη Καλδή  
Πρόεδρος ΔΣ ΚΕΘΙ



# Πρόλογος

Το εγχειρίδιο αυτό εκπονήθηκε στο πλαίσιο του Έργου «**Ευαισθητοποίηση εκπαιδευτικών και παρεμβατικά προγράμματα για την προώθηση της Ισότητας των φύλων**», ΕΠΕΑΕΚ II - Άξονας 4 - Μέτρο 4.1 - Ενέργεια 4.1.1 - Κατηγορία Πράξης 4.1.1.α. Φορέας υλοποίησης του Έργου είναι το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ).

Στο παρακάτω κείμενο επιχειρείται η σύνθεση των σύγχρονων συνθηκών της αγοράς εργασίας στη χώρα μας, σύμφωνα με τα έγκυρα στοιχεία της ΙΝΕ/ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ, Έκθεση 2003, του Παρατηρητηρίου Απασχόλησης (2003), καθώς και σχετικής Έρευνας του ΣΕΒ (2004), σε συνδυασμό με τις νέες δεξιότητες που είναι αναγκαίο να κατέχουν οι εργαζόμενοι/ες σήμερα. Γίνεται ιδιαίτερη μνεία στις Τεχνολογίες της Πληροφορίας και των Επικοινωνιών (ΤΠΕ) ως την πιο επίκαιρη νέα δεξιότητα.

Όλες οι παράμετροι του κειμένου εξετάζονται με βάση τον παράγοντα του φύλου.

Καινοτομία αποτελεί η διεξαγωγή πρωτότυπης έρευνας με τίτλο «Φύλο και Χρήση Νέων Τεχνολογιών στους/στις Εκπαιδευτικούς Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης». Η έρευνα προσανατολίζεται στη διερεύνηση των αναγκών και των στάσεων των εκπαιδευτικών απέναντι στη χρήση των ΤΠΕ.

Θα ήθελα να ευχαριστήσω τις συνεργάτιδες του ΚΕΘΙ που βοήθησαν στην εκπόνηση αυτού του εγχειριδίου. Ιδιαίτερα ευχαριστώ την Άννα Τικταπανίδου, βοηθό της Επιστημονικής Επιτροπής του Έργου, για τη συμμετοχή της στα τμήματα του Κεφαλαίου 2.3 και 2.4 «Φύλο και επαγγελματικές επιλογές εκπαιδευτικών ανά ειδι-



κότητα» και «Φύλο και επιλογές κατεύθυνσης - ειδικότητας μαθητών/τριών, σπουδαστών/στριών, φοιτητών/τριών», αλλά και στη διεξαγωγή της έρευνας με θέμα «Φύλο και Χρήση των Νέων Τεχνολογιών στους/στις εκπαιδευτικούς Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης», καθώς και στην ποσοτική και ποιοτική ανάλυση των ερωτηματολογίων της έρευνας (Κεφάλαιο 5). Επίσης, ευχαριστώ τις επιμορφώτριες Κατερίνα Λασηθιωτάκη, Ευφροσύνη Δήμου, Μαρία Κουφιώτη, Ξανθίππη Φουλίδη, Ματίνα Καλύβεζα και Κωνσταντίνα Κούλια για τη συμμετοχή τους στη συλλογή των ερωτηματολογίων.

Τέλος, εκφράζω τις ευχαριστίες μου προς όλες και όλους τους/τις εκπαιδευτικούς που συμμετείχαν στην έρευνα, καθώς η πραγματοποίησή της δε θα ήταν εφικτή χωρίς τη συμβολή τους.

Καλλιόπη Δημητρούλη  
*Μέλος της Επιστημονικής Επιτροπής του Έργου*



## Εισαγωγή

Οι ραγδαίες τεχνολογικές εξελίξεις και οι μεγάλες οικονομικές μεταβολές έχουν αλλάξει τις σύγχρονες κοινωνικές συνθήκες και το πρότυπο της εργασιακής ζωής. Οι νέες συνθήκες έχουν ως πρότυπο την αλλαγή και την αβεβαιότητα (Τζεκίνης, 2003).

Η δομή και η οργάνωση των επιχειρήσεων μεταβάλλεται συστηματικά με την ανάπτυξη των διαφορετικών εφαρμογών της νέας τεχνολογίας και των δικτύων ανταλλαγής πληροφοριών. Οι νέες μορφές οργάνωσης των επιχειρήσεων οδηγούν στη δημιουργία ευέλικτων δομών, καλλιεργούν τη συνεργασία και τη συνέργια ανάμεσα στους/στις εργαζόμενους/ες. Το σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον διαμορφώνει διαφορετικές μορφές εργασιακών σχέσεων. Οι επιχειρήσεις αναζητούν εργαζόμενους/ες με αυξημένα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, επίκαιρες και σύνθετες επαγγελματικές δεξιότητες και ικανότητες. Η αλματώδης εξέλιξη της τεχνολογίας και οι σύγχρονες μέθοδοι παραγωγής, που αναδιαμορφώνονται από την εξέλιξη αυτή, απαιτούν ευελιξία και δυνατότητα προσαρμογής των εργαζομένων (Κασσωτάκης, 2003). Σύμφωνα με τη σύγχρονη πραγματικότητα, η πλειονότητα των νέων θα αλλάξει επαγγελματική δραστηριότητα αρκετές φορές στη διάρκεια της επαγγελματικής της ζωής, ασκώντας και επαγγέλματα διαφορετικά από την αρχική της εξειδίκευση, ειδικότητα και επιλογή.

Οι σύγχρονες επιχειρήσεις επιδιώκουν τη μεγιστοποίηση της αποτελεσματικότητας του ανθρώπινου κεφαλαίου με ταυτόχρονη μείωση του ανθρώπινου δυναμικού τους (Ανοιχτή μάθηση στην ανοιχτή κοινωνία, ΥΠΕΠΘ, ΙΔΕΚΕ, 2004).

Οι επενδύσεις στην εκπαίδευση και την κατάρτιση και οι συνεχώς διευρυνόμενες εφαρμογές των Τεχνολογιών Πληροφορίας και Επικοινωνιών (ΤΠΕ) αποτελούν βασικούς παράγοντες για την ανταγωνιστικότητα, τη βιώσιμη οικονομική μεγέθυνση και τις πολιτικές απασχόλησης στην Ε.Ε. Σημαντική είναι, επίσης, η δημιουργία προοπτικής συμπληρωματικότητας μεταξύ της εκπαίδευσης και των πολιτικών απασχόλησης (Συμβούλιο της Ε.Ε. «Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2010», 6905/3/04).

Οι αλλαγές στην αγορά εργασίας, η διεθνοποίηση της παραγωγής και η σύγχρονη οικονομική πραγματικότητα έχουν δημιουργήσει μια δυναμική που μεγιστοποιεί τις προσπάθειες αύξησης της παραγωγικότητας και τη ζήτηση νέων δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας. Αυτή η δυναμική επιβάλλει την προοπτική σύνδεσης της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης με το χώρο της εργασίας, τη δυνατότητα επανεκπαίδευσης και επανακατάρτισης των εργαζομένων και την προοπτική εναρμόνισης των γνώσεων και των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού, σύμφωνα με τις ολοένα αυξανόμενες ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Οι εξελίξεις στην οργάνωση και τη φύση της εργασίας στηρίζονται στη συνεχή δημιουργία, τη διάχυση και την εφαρμογή νέας γνώσης. Η γνώση αυτή αναδεικνύεται ως μοναδική πηγή ανταγωνιστικότητας τόσο μεταξύ των ατόμων όσο και μεταξύ των επιχειρήσεων και των κοινωνιών (Χαλάς, 2004).

# Κεφάλαιο 1

## Η νέα πραγματικότητα και οι σύγχρονες συνθήκες στην αγορά εργασίας

### 1.1. Οι κοινωνικοοικονομικές συνθήκες της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Σύμφωνα με την Έκθεση του 2003 της ΙΝΕ/ΓΣΕΕ και της ΑΔΕΔΥ, καθώς και των στοιχείων του Παρατηρητηρίου Απασχόλησης (Επετηρίδα Αγοράς Εργασίας, 2003) και πρόσφατων στοιχείων της Eurostat, οι συνθήκες που επικρατούν στην ελληνική αγορά σήμερα και οι οποίες επηρεάζουν θετικά ή αρνητικά το ρυθμό απασχόλησης διαμορφώνονται από παράγοντες, όπως η μεταβολή της ηλικίας προς την εργασία, η παραγωγικότητα της εργασίας, το επίπεδο εκπαίδευσης του εργατικού δυναμικού, το κόστος εργασίας, ο ρυθμός οικονομικής μεγέθυνσης, το είδος των εργασιακών σχέσεων, αλλά και η ευελιξία στην αγορά εργασίας γενικότερα<sup>1</sup>.

Η ελληνική οικονομία, στην παρούσα χρονική περίοδο, έχει να αντιμετωπίσει τις νέες συνθήκες της Ευρωπαϊκής Ένωσης των 25 κρατών-μελών, των 470 εκατομμυρίων πολιτών (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ, Έκθεση 2003).

---

1. Η πλειονότητα των στοιχείων του παρόντος εγχειριδίου που αναφέρονται στην απασχόληση και την αγορά εργασίας προέρχονται από τις εξής πηγές:

- ΙΝΕ/ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ, Απασχόληση και εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα: Πραγματικότητα - Τάσεις - Προοπτικές, Έκθεση 2003.
- Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική Α.Ε., Επετηρίδα Αγοράς Εργασίας, 2003.

Οι εξελίξεις της ελληνικής οικονομίας επηρεάζονται από την πορεία της ευρωπαϊκής και παγκόσμιας οικονομίας, την κινητικότητα των κεφαλαίων και την τεχνολογική ανάπτυξη που συνοδεύεται από τις αντίστοιχες μεταβολές στο χώρο της εργασίας. Το ερώτημα είναι εάν η εσωτερική ανάπτυξη της χώρας μας μπορεί να προωθήσει τη διαδικασία της πραγματικής σύγκλισης μακροπρόθεσμα ή αν θα υπάρξει επιβράδυνση της ελληνικής οικονομίας από το 2005 και μετά.

Οι δημόσιες επενδύσεις αποτελούν μόνιμη πηγή ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας (από το 1995 και μετά). Διακρίνουμε, επίσης, αρκετά αυξημένες επενδύσεις σε μηχανικό εξοπλισμό στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, γεγονός που δίνει την αφορμή για δυνατότητα ανανέωσης του συστήματος παραγωγής. Αυτό μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα την αμεσότερη ένταξη των νέων τεχνολογιών στην παραγωγική διαδικασία και επομένως την αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ -ΑΔΕΔΥ, Έκθεση 2003).

Προϋπόθεση για βιώσιμη εθνική οικονομία και αύξηση των ευκαιριών απασχόλησης αποτελεί η ανάπτυξη των ευκαιριών εκπαίδευσης και κατάρτισης με βάση την αρχή των ίσων ευκαιριών για όλους. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μέσα από την αύξηση των επενδύσεων για την εκπαίδευση και την κατάρτιση. Σύμφωνα με την Έκθεση του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (6905/3/04) και την πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (14358/2/03) για την υποστήριξη του ανθρώπινου κεφαλαίου με στόχο την προσωπική εξέλιξη, αλλά και την απασχολησιμότητα, απαιτούνται υψηλότερες επενδύσεις, εγχώριες δημόσιες και ιδιωτικές, κοινοτικές χρηματοδοτήσεις (από τα διαρθρωτικά ταμεία, αλλά και από τα ευρωπαϊκά και εθνικά προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης) τόσο στον τομέα της τυπικής εκπαίδευσης όσο και στην άτυπη εκπαίδευση, αλλά και στην αρχική και συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση.

Στην περίοδο που διανύουμε, η νέα τεχνολογία θα συμβάλει στην αύξηση της παραγωγικότητας, αλλά και στον περιορισμό της μισθωτής εργασίας. Σταδιακά, πιο λίγοι εργαζόμενοι χρησιμοποιώντας πιο αναπτυγμένη τεχνολογία θα παράγουν περισσότερα και καλύτερα προϊόντα. Το μέλλον, όμως, της εργασίας εξαρτάται κυρίως από την οργάνωση της παραγωγής.

Σε ένα πρώτο επίπεδο, θα πραγματοποιηθούν θεμελιώδεις αλλαγές στο εσωτερικό του οικονομικού και κοινωνικού μετασχηματισμού της χώρας μας εξαιτίας της

παγκοσμιοποίησης της οικονομίας και της αλλαγής του τρόπου διοίκησης των επιχειρήσεων (Μπεγλερή-Ρομπόλη, 2001).

Σε ένα δεύτερο επίπεδο, θα ενταθούν οι συνθήκες που θα οδηγήσουν προς το τέλος μιας συγκεκριμένης μορφής οργάνωσης της εργασίας (όπως αυτή που ισχύει σήμερα), ιδιαίτερα στο βιομηχανικό τομέα και στον τομέα των υπηρεσιών, όχι όμως προς το τέλος της εργασίας ή της αξίας της εργασίας (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ, Έκθεση 2003).

Τη διετία 2001-2002 η παραγωγικότητα της εργασίας στην ελληνική οικονομία αυξήθηκε κατά 4,3% έναντι 0,3% στην ευρωζώνη. Ο μέσος πραγματικός μισθός αυξάνεται κατά 3% ετησίως έναντι 0,5% του μέσου όρου στην ευρωζώνη (Παρατηρητήριο Απασχόλησης, 2003).

Η τυπική (σταθερή και πλήρης) απασχόληση εξακολουθεί να αποτελεί την κύρια μορφή απασχόλησης στη χώρα μας. Τελευταία, παρατηρείται πολύ μικρή αύξηση των διαφορετικών ευέλικτων μορφών απασχόλησης (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ, Έκθεση 2003).

Η ελληνική αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται, επίσης, από το χαμηλό επίπεδο των αμοιβών, σε σύγκριση με τον υπόλοιπο ευρωπαϊκό χώρο, 67% έναντι του μέσου όρου στην Ε.Ε., ενώ το κόστος της ζωής αντιπροσωπεύει το 90% του ευρωπαϊκού μέσου όρου. Ο μέσος όρος των αποδοχών των γυναικών εξακολουθεί να είναι χαμηλότερος από εκείνο των ανδρών (Οικονομία 2003).

Με βάση τους διαρθρωτικούς δείκτες της Ε.Ε., η Ελλάδα παρουσιάζει οικονομικές ανισότητες. Το εισόδημα των 20% περισσότερο εύπορων Ελλήνων το 1999 ήταν 6,2% φορές υψηλότερο από το εισόδημα των 20% λιγότερο εύπορων Ελλήνων. Υψηλότερη ανισότητα παρουσιάζουν η Πορτογαλία (6,4%) και η Εσθονία (6,3%). Η ανεργία πλήττει 20 εκατομμύρια ανθρώπους στην Ευρωπαϊκή Ένωση και περισσότερο τις γυναίκες και τους νέους.

- Στο α' τρίμηνο του 2002 η ανεργία στην Ελλάδα ανερχόταν στο 10,9%.
- Στο α' τρίμηνο του 2003 η ανεργία στην Ελλάδα μειώθηκε κατά μία ποσοστιαία μονάδα (9,9%).

Βέβαια, η μείωση της ανεργίας οφείλεται περισσότερο στη μείωση του εργατικού δυναμικού και λιγότερο στην αύξηση της απασχόλησης. Με στοιχεία της ΕΣΥΕ, ο μέσος όρος ανεργίας στην Ε.Ε είναι 9,1% (στοιχεία Eurostat, Απρίλιος

2004), ενώ στην Ελλάδα 9,3% (στοιχεία Eurostat, Δεκέμβριος 2003). Το μεγαλύτερο ποσοστό (18,9%) εμφανίζεται στην Πολωνία και το μικρότερο στο Λουξεμβούργο (4,2%) και στην Κύπρο (4,4%).

Η στασιμότητα στον τομέα της παραγωγής και η στασιμότητα της τεχνολογικής ανάπτυξης σε αρκετούς τομείς της εγχώριας οικονομικής δραστηριότητας εξακολουθεί να γεννά την ανάγκη για ανειδίκευτη και φτηνή εργασία (όπως εργατικό δυναμικό που αποτελείται από μετανάστες/στρίες, σε συνθήκες που πολλές φορές αγγίζουν την παραοικονομία). Το φαινόμενο της μετανάστευσης στην Ελλάδα θα εξακολουθήσει να αποτελεί βασικό παράγοντα δημογραφικών εξελίξεων, με αποτέλεσμα στις νέες συνθήκες (δυνατότητα ελεύθερης διακίνησης των πολιτών στο εσωτερικό της Ε.Ε.) να υπάρξει ανάγκη μετάβασης σε μια κατεύθυνση κοινής ευρωπαϊκής πολιτικής και κοινωνικής ρύθμισης των σύγχρονων μεταναστευτικών ρευμάτων (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ, Έκθεση 2003).

Για την αναβάθμιση της εργασίας και την ενίσχυση της απασχόλησης χρειάζεται οι νέες πολιτικές στην Ελλάδα και στην Ευρώπη να αξιοποιήσουν τις νέες παραγωγικές και τεχνολογικές εξελίξεις, να επενδύσουν στην ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου με την αναβάθμιση των προσόντων και των δεξιοτήτων των πολιτών. Είναι δεδομένο ότι στο άμεσο μέλλον η εργασία δεν θα αμείβεται μόνο σε σχέση με τη χρονική της συμμετοχή στην παραγωγική διαδικασία, αλλά και σε συνάρτηση με την ποιοτική της αναβάθμιση, τη συμβολή της στην αύξηση της παραγωγικότητας και της παραγόμενης προστιθέμενης αξίας (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ, Έκθεση 2003). Η ενίσχυση της απασχόλησης και η μείωση της ανεργίας είναι το ζητούμενο για την ελληνική οικονομία.

## **1.2. Απασχόληση και εργασιακές σχέσεις.**

### ***Πλήρης, μερική απασχόληση/Ευέλικτες μορφές απασχόλησης***

Στην Ε.Ε. η **σταθερή και πλήρης απασχόληση** αντικαθίσταται, σταδιακά, από άλλες ευέλικτες μορφές εργασίας (που διαφοροποιούνται ως προς το μέγεθος και

το περιεχόμενο της απασχόλησης, του εργάσιμου χρόνου και των αμοιβών). Ο μέσος όρος της μερικής απασχόλησης στην Ε.Ε. είναι 18% (INE/ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ, Έκθεση 2003).

Στη χώρα μας η απόλυτη κυριαρχία στο χώρο της αγοράς εργασίας εμφανίζεται με τη μορφή της σταθερής και πλήρους απασχόλησης σε ποσοστό 95,3%. Το ποσοστό της **μερικής απασχόλησης** στην Ελλάδα είναι από τα χαμηλότερα της Ε.Ε. (4,7%). Το ένα τρίτο των μερικά απασχολούμενων είναι ηλικίας 30-44 ετών, το άλλο ένα τρίτο είναι 45-64 ετών. Το ένα τρίτο των μερικά απασχολούμενων έχει μόνο απολυτήριο Δημοτικού και το ένα τέταρτο έχει απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης. Μόνο το 12,8% έχει πτυχίο ανώτατης σχολής (INE/ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ, Έκθεση 2003).

Όσο χαμηλότερο είναι το επίπεδο εκπαίδευσης των απασχολούμενων, τόσο μεγαλύτερο είναι το ποσοστό των μερικώς απασχολούμενων. Το 21% του συνόλου των μερικώς απασχολούμενων δεν πήγε καθόλου σχολείο (Ζερβού, 2000).

Οι γυναίκες αποτελούν την πλειονότητα των μερικά απασχολούμενων με καθαρές αυξητικές τάσεις που προσδιορίζονται από προσωπικές, οικογενειακές και κοινωνικές επιλογές και συνθήκες. Επομένως, η μερική απασχόληση αποτελεί **«γυναικείο φαινόμενο»**. Στην Ελλάδα το 2002 το 68,3% των μερικά απασχολούμενων ήταν γυναίκες και το 31,7% άνδρες, όταν στο σύνολο της απασχόλησης οι γυναίκες αντιπροσώπευαν το 38,1% και οι άνδρες το 61,9% των μερικώς απασχολούμενων (Παρατηρητήριο Απασχόλησης, 2003). Όσο νεότερες είναι οι απασχολούμενες τόσο χαμηλότερο είναι το ποσοστό που επιθυμεί να εργαστεί σε θέσεις μερικής απασχόλησης (Ζερβού, 2000). Παράλληλα, το ποσοστό της προσωρινής απασχόλησης διατηρείται περίπου στα αντίστοιχα με τα ευρωπαϊκά επίπεδα (12,9%).

Η παρουσία της μερικής απασχόλησης είναι περισσότερο αισθητή στην Ανατολική Μακεδονία, στη Θράκη και στην Αττική, ενώ παρουσιάζει τα χαμηλότερα ποσοστά στην Ανατολική Στερεά. Οι κλάδοι της εκπαίδευσης και της υγείας παρουσιάζουν τα υψηλότερα ποσοστά μερικής απασχόλησης. Αντίθετα, χαμηλή είναι η παρουσία της στη βιομηχανία.

Η μεγάλη πλειονότητα των μερικώς απασχολούμενων εργάζεται τουλάχιστον 4 ώρες την ημέρα. Λιγότερο εργάζεται το 15%-20% των εργαζομένων με μειωμένο



ωράριο. Παράλληλα, το 2,8% της συνολικής απασχόλησης που συνθέτει ειδικές κατηγορίες μισθωτών ανήκει στους απασχολούμενους με **σχέση μαθητείας**<sup>2</sup>, στο προσωπικό του οποίου **το κόστος καλύπτεται από τον ΟΑΕΔ**<sup>3</sup> και στο **δανειζόμενο προσωπικό** διαμέσου γραφείων δανεισμού ή προσωρινής απασχόλησης.

Υπάρχουν επομένως:

- οι απασχολούμενοι με σύμβαση εργασίας (0,5% της συνολικής απασχόλησης)·
- οι απασχολούμενοι με οικονομική κάλυψη από προγράμματα του ΟΑΕΔ (Stages, επιδότηση απασχόλησης των ανέργων, 2,2% της συνολικής απασχόλησης)·
- οι απασχολούμενοι διαμέσου ενοικίασης ή δανεισμού (0,1% της συνολικής απασχόλησης). Ο πολύ μικρός αριθμός των απασχολούμενων διαμέσου ενοικίασης ή δανεισμού οφείλεται στο ότι η ύπαρξη των γραφείων προσωρινής απασχόλησης και ενοικίασης προσωπικού είναι πολύ πρόσφατη (Οκτώβριος 2001), με συνέπεια η πρακτική αυτή να μην είναι ιδιαίτερα γνωστή στις επιχειρήσεις. Η λύση του δανεισμού φαίνεται να αναπτύσσεται πρόσφατα σε ορισμένες ΔΕΚΟ. Η χρήση εργολαβίας και υπεργολαβίας συνιστά διαδεδομένη πρακτική των επιχειρήσεων (1/4 του συνόλου), καλύπτει πάγιες ανάγκες και υποκαθιστά μέρος του προσωπικού των επιχειρήσεων (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ, Έκθεση 2003).

*Η μερική απασχόληση θα παρουσιάσει σχετική αύξηση τα επόμενα χρόνια και στη χώρα μας.*

---

2. Οι απασχολούμενοι/ες με σχέση μαθητείας αποτελούν μια παραδοσιακή μορφή απασχόλησης. Οι κλάδοι της εκπαίδευσης και της υγείας παρουσιάζουν τα υψηλότερα ποσοστά, γεγονός που οδηγεί σε επιφυλάξεις για το αν η χρήση συμβάσεων μαθητείας συνδέεται πραγματικά με το αντικείμενο εκπαίδευσης ή υποκρύπτει, σε κάποιο βαθμό, άλλη σχέση εργασίας, όπως για παράδειγμα προσωρινή απασχόληση και δοκιμή.

3. Οι απασχολούμενοι/ες με κόστος που χρηματοδοτεί ο ΟΑΕΔ καλύπτουν θέσεις εργασίας ευέλικτης μορφής και είναι η λύση για την κάλυψη των αναγκών των επιχειρήσεων.

### 1.3. Κινητικότητα στις επιχειρήσεις - Έρευνα

Εάν συγκρίνουμε το περιεχόμενο των προσλήψεων και των απολύσεων ως προς την απασχόληση, παρατηρούμε ισορροπία ανάμεσα στις προσλήψεις και τις απολύσεις, καθώς και στις θέσεις εργασίας με σταθερή και πλήρη μορφή. Οι επιπλέον θέσεις εργασίας αφορούν περισσότερο στις προσλήψεις σε θέσεις ευέλικτης μορφής εργασίας.

Σε σχετικά πρόσφατη έρευνα του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ σε συνεργασία με τη Metron Analysis, κατά το δίμηνο Ιουνίου-Ιουλίου 2002, σε δείγμα 2.016 επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα το 60% των επιχειρήσεων του δείγματος (κλάδοι της εκπαίδευσης και της υγείας) παρουσιάζουν τα υψηλότερα ποσοστά μερικής απασχόλησης. Επίσης, η πλειονότητα των επιχειρήσεων του δείγματος (54,5%) προσέλαβε επιπλέον προσωπικό (τουλάχιστον 1 άτομο) την περίοδο από 12/6/2001 μέχρι 12/6/2002. Οι περισσότερες προσλήψεις έγιναν από επιχειρήσεις στην Κρήτη και τα Ιόνια νησιά, και οι λιγότερες στην Κεντρική και την Ανατολική Στερεά. Τα μεγαλύτερα ποσοστά προσλήψεων εμφανίζονται στο χώρο της εκπαίδευσης και της υγείας, και ακολουθεί ο κλάδος των ξενοδοχείων και του επισιτισμού, καθώς και αυτός των μεταφορών και επικοινωνιών. Η βιομηχανία, επίσης, παρουσιάζει ποσοστά πάνω από το μέσο όρο (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ, Έκθεση 2003).

**Η χρήση της τηλε-εργασίας** υπάρχει σε πολύ μικρό ποσοστό (1,1% των επιχειρήσεων του δείγματος), κυρίως στον τομέα της βιομηχανίας. Υπάρχει άμεση τάση αύξησης, τουλάχιστον στο 3% των επιχειρήσεων (βιομηχανία και επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 55 εργαζόμενους) (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ, Έκθεση 2003).

### 1.4. Φύλο και αγορά εργασίας

Η ανεργία δεν πλήττει το ίδιο όλες τις ομάδες του πληθυσμού. Η προσωπικότητα του ατόμου, η οικονομική και κοινωνική του κατάσταση, το εκπαιδευτικό του επίπεδο, οι δυνατότητες προσωπικής ανάπτυξης του μέσα από ευκαιρίες αρχικής και

συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και κατάρτισης, η επαγγελματική του εμπειρία, η επιμόρφωσή του στη διάρκεια της επαγγελματικής ζωής και η απόκτηση νέων δεξιοτήτων, η αναβάθμιση και επικαιροποίηση των ήδη υπάρχουσών καθορίζουν το πόσο γρήγορα θα ενταχθεί στην αγορά εργασίας και το πώς θα εξελιχθεί.

Πολλοί σημαντικοί παράγοντες επηρεάζουν την ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας, αλλά και την παραμονή τους σ' αυτήν, όπως το οικογενειακό περιβάλλον, η συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, η επιθυμία για επαγγελματική εξέλιξη, οι αυξανόμενες οικονομικές ανάγκες, κ.ά.

Μετά το 1950 άρχισε για τις εκβιομηχανισμένες χώρες μια περίοδος βελτίωσης των συνθηκών και της ποιότητας ζωής. Η ανάγκη για περισσότερα εργατικά χέρια έφερε στην αγορά εργασίας μεγάλο αριθμό γυναικών. Καθώς περνούν τα χρόνια, όλο και περισσότερες γυναίκες μπαίνουν στην αγορά εργασίας σε ολοένα και πιο εντατικούς ρυθμούς, απασχολούνται σταθερότερα, διαθέτουν περισσότερο χρόνο στην εργασία τους, αρχίζουν να επιδιώκουν και να στοχεύουν στην επαγγελματική τους εξέλιξη. Αναλυτικότερα, στη δεκαετία του 1975-85, 100 εκατομμύρια γυναίκες σε όλο τον κόσμο μπήκαν στην αγορά εργασίας. Το 1985 υπήρχαν 675 εκατομμύρια γυναίκες σε θέσεις αμειβόμενης εργασίας, ενώ κάθε χρόνο προστίθενται περίπου 13 εκατομμύρια (United Nations Found for Population Activities, 1989, Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 1998).

Η αύξηση της γυναικείας απασχόλησης χαρακτηρίζει τη δεκαετία του 1990. Το 1992 το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών ανερχόταν στο 42,3%, ενώ το 2002 παρατηρούμε μια σημαντική διαφορά (ποσοστό 50,2%). Παρά την απώλεια 5 περίπου εκατομμυρίων θέσεων απασχόλησης στο σύνολο της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας (λόγω της νομισματικής κρίσης και των μακροοικονομικών και διαρθρωτικών αδυναμιών που εκδηλώθηκαν), περισσότερο από τα τρία τέταρτα των νέων θέσεων εργασίας στην Ε.Ε. καλύφθηκαν από γυναίκες (1993-1995). Η μεγαλύτερη αύξηση στην είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας παρατηρείται στην Ελλάδα (1% ετησίως). Αντίστοιχη υψηλότερη αύξηση στην είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας παρουσιάζει η Φινλανδία με 3,5% ετησίως, ενώ με ποσοστά μικρότερα του μέσου όρου ακολουθούν η Μεγάλη Βρετανία, η Γαλλία και η Γερμανία (Ντερμανάκης, 2000).

Αυτή η σημαντική αύξηση μέσα στη δεκαετία είναι αποτέλεσμα της αλλαγής της νοοτροπίας και των στάσεων σε επίπεδο ατόμων, οικογένειας και κοινωνίας απέναντι στους ρόλους των δύο φύλων, στην αύξηση της εισαγωγής περισσότερων γυναικών στην ανώτατη εκπαίδευση, στην έντονη επιθυμία, στην ανάγκη και δέσμευση των γυναικών για επαγγελματική εξέλιξη και στην ύπαρξη αυξημένων οικονομικών αναγκών μέσα στην οικογένεια.

Ωστόσο, παρά την αυξανόμενη εισοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας, όταν πρόκειται να εξετάσουμε θέματα όπως η ανεργία ή οι αμοιβές, διαπιστώνουμε ότι οι γυναίκες πλήττονται από την ανεργία περισσότερο από τους άνδρες, ενώ οι αμοιβές τους για εργασία ίσης αξίας είναι χαμηλότερες από αυτές των ανδρών (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 1998).

Το ποσοστό ανεργίας των γυναικών είναι περισσότερο από το διπλάσιο του ποσοστού των ανδρών. Το ένα τρίτο των νέων γυναικών είναι άνεργες, ενώ το συνολικό ποσοστό της ανεργίας των γυναικών φτάνει το 15% των ανέργων, ποσοστό διπλάσιο από εκείνο των ανδρών. Η μείωση της ανεργίας στους άνδρες ήταν μεγαλύτερη από τη μείωση της ανεργίας στις γυναίκες. Στους άνδρες το ποσοστό μειώθηκε κατά 7,5% και στις γυναίκες κατά 4,1% (Παρατηρητήριο Απασχόλησης, 2003).

Αντίστοιχα, το ποσοστό συμμετοχής και απασχόλησης των γυναικών είναι σημαντικά μικρότερο από το ποσοστό συμμετοχής και απασχόλησης των ανδρών. Το συνεχώς αυξανόμενο ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας επηρεάζει αυξητικά το μέσο όρο συμμετοχής και δημιουργεί νέες ανάγκες, όπως η αύξηση του ρυθμού της απασχόλησης (Παρατηρητήριο Απασχόλησης, 2003).

Κατανομή της απασχόλησης (15-64 ετών) κατά φύλο την περίοδο 2001-2002						
	2001	2002	2001-2002	2001-2002 (%)	2001 (%)	2002 (%)
Άνδρες	2.359.061	2.366.301	7.240	0,3	61,8	61,6
Γυναίκες	1.455.410	1.477.299	21.889	1,5	38,2	38,4
Σύνολο	3.814.470	3.843.600	29.130	0,8	100,0	100,0

Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Υπολογισμοί: ΠΑΕΠ ΑΕ  
(Παρατηρητήριο Απασχόλησης, Ερευνητική Πληροφορική Α.Ε., 2003)

Σύμφωνα με τα στοιχεία του πίνακα, παρατηρούμε ότι:

1. Η αύξηση της απασχόλησης στις γυναίκες είναι μεγαλύτερη από την αύξηση της απασχόλησης στους άνδρες.
2. Οι απασχολούμενοι άνδρες αποτελούν το 61,8% του συνόλου των απασχολούμενων και οι γυναίκες το 38,2% (Παρατηρητήριο Απασχόλησης, 2003).

#### 1.4.1. Ηλικία και αγορά εργασίας

Το 2002, το ποσοστό ανεργίας των γυναικών (15-64 ετών) είναι 14,9% έναντι του 6,4% των ανδρών της ίδιας ηλικιακής κατηγορίας. Το 61,6% των ανέργων ηλικίας 15-64 ετών είναι γυναίκες και το 38,4% άνδρες. Το μεγαλύτερο ποσοστό των ανέργων είναι ηλικίας 30-44 ετών. *Οι γυναίκες άνεργες σ' αυτή την ηλικία είναι πολύ περισσότερες από τους άνδρες της ίδιας ηλικιακής κατηγορίας.*

Το ποσοστό ανεργίας των νέων ηλικίας 15-24 ετών παραμένει ιδιαίτερα υψηλό στη χώρα μας, παρά τη μείωση των τελευταίων χρόνων. Η μείωση της απασχόλησης στις νεαρές ηλικίες οφείλεται στη μη ολοκλήρωση της φοίτησης σε ανώτερες ή ανώτατες εκπαιδευτικές βαθμίδες, στην ανεπάρκεια τυπικών, αλλά και ουσιαστικών προσόντων, δεξιοτήτων, καθώς και επαγγελματικής εμπειρίας. Η συμμετοχή των γυναικών ηλικίας 15-19 ετών στην αγορά εργασίας μειώθηκε σημαντικά κατά τη χρονική περίοδο 2000-2002. Αυτό μπορεί να εξηγηθεί με τη συμμετοχή των γυναικών αυτής της ηλικίας στην εκπαιδευτική διαδικασία. Οι περισσότεροι άνεργοι/ες βρίσκονται σε αυτή την ηλικιακή κατηγορία (INE/ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ, Έκθεση 2003).

Ο αριθμός των απασχολούμενων γυναικών αυξήθηκε κατά τη διετία 2000-2002 κατά 1,2% (από 1.488.993 γυναίκες το 2000 αυξήθηκε σε 1.506.395 το 2002). Η αύξηση αυτή προήλθε κυρίως από τη συμμετοχή γυναικών ηλικίας 30-44 και 45-64 ετών. Το 40% του γυναικείου πληθυσμού που μπορεί να συμμετέχει στην αγορά εργασίας είναι πάνω από 45 ετών. Όσο μεγαλύτερες είναι οι γυναίκες, τόσο η παραμονή τους στην αγορά εργασίας αλλά και η απασχόλησή τους γίνεται πιο σταθερή. Οι επιπτώσεις από τη γήρανση του πληθυσμού είναι σημαντικές και αφορούν τόσο στο σύστημα της κοινωνικής προστασίας όσο και στην αγορά εργασίας γενικότερα.

Ποσοστό συμμετοχής κατά ηλικιακή κατηγορία την περίοδο 2001-2002						
	2001			2002		
	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες
15-19 ετών	12,59	14,20	10,90	11,71	13,61	9,77
20-24	57,93	62,86	53,54	58,39	63,61	53,51
25-29	81,74	91,56	71,67	83,46	92,50	74,02
30-44	80,84	96,69	66,09	81,40	96,53	67,32
45-64	52,99	74,76	36,82	55,91	74,44	38,48
Σύνολο (15-64 ετών)	62,07	76,18	48,80	63,06	76,58	50,16

Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Υπολογισμοί: ΠΑΕΠ ΑΕ  
(Παρατηρητήριο Απασχόλησης, Ερευνητική Πληροφορική Α.Ε., 2003)

Σύμφωνα με τα στοιχεία του πίνακα παρατηρούμε ότι:

1. Το ποσοστό συμμετοχής των ανδρών στην αγορά εργασίας είναι υψηλότερο από το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών τόσο για το 2001 όσο και για το 2002.
2. Στους άνδρες το ποσοστό συμμετοχής της ηλικιακής κατηγορίας 30-44 ετών είναι υψηλότερο από αυτό της ηλικιακής κατηγορίας 25-29 ετών. Στις γυναίκες συμβαίνει το αντίθετο. Το ποσοστό συμμετοχής της ηλικιακής κατηγορίας 30-44 ετών είναι σημαντικά χαμηλότερο από αυτό της ηλικιακής κατηγορίας 25-29 ετών. *Είναι φανερό ότι μέρος των γυναικών που ήταν στην αγορά εργασίας, αποχωρούν από αυτήν στην ηλικία 30-44 ετών, κυρίως λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων.*

#### 1.4.2. Οι «νέοι/ες» και οι «μακροχρόνια» άνεργοι/ες

Το 42% του συνόλου των ανέργων είναι νέοι. «Νέοι/ες άνεργοι» είναι αυτοί/ές που αναζητούν δουλειά και εισχωρούν στην αγορά εργασίας για πρώτη φορά. Οι νέες

γυναίκες άνεργες στο σύνολο των άνεργων γυναικών είναι περισσότερες από ό,τι οι νέοι άνδρες άνεργοι στο σύνολο των άνεργων ανδρών.

Οι «μακροχρόνια άνεργοι/ες» είναι οι άνεργοι/ες πάνω από 12 μήνες και αποτελούν το μεγαλύτερο ποσοστό των ανέργων (Στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, 2002, ΟΟΣΑ, 2002). Το 54,7% του συνόλου των ανέργων είναι άνεργοι/ες για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των 12 μηνών. Οι μακροχρόνια άνεργες αποτελούν τη μεγάλη πλειονότητα των άνεργων γυναικών. Το 57,8% των άνεργων γυναικών είναι άνεργες πάνω από ένα χρόνο. Διαφαίνεται επιτακτική η ανάγκη προώθησης άμεσων και αποτελεσματικών λύσεων για την ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Το πρόβλημα της μακροχρόνιας ανεργίας είναι πιο σοβαρό σε κάποιες χώρες της Ε.Ε., δηλαδή στο Βέλγιο, τη Γερμανία, την Ελλάδα και την Ιταλία.

### 1.4.3. Εκπαίδευση και απασχόληση

Για να είναι ανταγωνιστική η οικονομία της Ε.Ε., χρειάζεται ικανοποιητικό αριθμό πτυχιούχων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με κατάλληλα προσόντα και δεξιότητες προσαρμοσμένες στις σύγχρονες ανάγκες της αγοράς εργασίας. Το 20% των νέων στην Ε.Ε. αποχωρούν πρόωρα από την εκπαίδευση. Το έλλειμμα κυρίως στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση έχει επιπτώσεις και στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Μόνο το 23% των ανδρών και το 20% των γυναικών (15-64 ετών) είναι πτυχιούχοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Ο αριθμός αυτός είναι μικρότερος από τον αντίστοιχο της Ιαπωνίας (36% των ανδρών και 32% των γυναικών) και των Η.Π.Α. (37% του συνόλου του πληθυσμού) (Έκθεση του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 6905/3/04).

Αυτοί/ές που πλήττονται περισσότερο από την ανεργία στην Ε.Ε. είναι όσοι/ες έχουν χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο. Το ποσοστό των ανέργων με χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο στην Ε.Ε. ήταν 10,6%, το 2001. Αντίστοιχα, το 7,1% των ανέργων είχε μέτριο εκπαιδευτικό επίπεδο και μόνο το 4,3% των ανέργων είχε υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο (Παρατηρητήριο Απασχόλησης, 2003).

**Ποσοστό ανεργίας στις χώρες της Ε.Ε. ανάλογα με το εκπαιδευτικό επίπεδο των ατόμων ηλικίας 15-59 ετών το 2001**

	<b>Χαμηλό</b>	<b>Μέτριο</b>	<b>Υψηλό</b>	<b>Σύνολο</b>
Βέλγιο	11,1	5,1	3,2	6,3
Δανία	6,5	3,8	3,4	4,3
Γερμανία	11,8	8,1	4,1	7,8
Ελλάδα	9,7	13,5	7,5	10,8
Ισπανία	11,9	10,8	8,0	10,6
Γαλλία	13,4	7,6	4,9	8,7
Ιρλανδία	6,7	3,1	1,6	3,8
Ιταλία	11,4	9,3	5,8	9,9
Λουξεμβούργο	2,6	1,3	1,3	1,8
Ολλανδία	3,1	1,7	1,6	2,1
Αυστρία	7,2	3,6	1,9	4,0
Πορτογαλία	4,4	4,3	2,8	4,2
Φινλανδία	18,2	10,7	4,3	10,5
Σουηδία	8,2	5,7	2,9	5,4
Μ. Βρετανία	9,8	4,9	2,2	4,8
Ε.Ε.	10,6	7,1	4,3	7,5

Πηγή: Eurostat, European Social Statistics Labor Force Survey Results 2001

Το εκπαιδευτικό επίπεδο των ανέργων στη χώρα μας είναι μέτριο προς χαμηλό. Η πλειονότητα των ανέργων είναι απόφοιτοι Λυκείου (38,4%). Η κατοχή του απολυτηρίου Λυκείου ως μοναδικού προσόντος τυπικής εκπαίδευσης, αλλά και η έλλειψη επαγγελματικής εξειδίκευσης δυσχεραίνουν την ένταξη στην αγορά εργασίας.

Το 30,3% των απασχολούμενων το 2002 ήταν απόφοιτοι Λυκείου και το 28,7% απόφοιτοι Δημοτικού. Στο σύνολο των απασχολούμενων ανδρών ο αριθμός αυτών που έχουν χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο ανέρχεται στο 44,1%, ενώ στην περίπτωση των γυναικών ανέρχεται στο 37,8%. Ο αριθμός αυτών που έχουν υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης αποτελεί το 24,7% των απασχολούμενων ανδρών και το 33,3% των απασχολούμενων γυναικών.



Το επίπεδο εκπαίδευσης του συνόλου του πληθυσμού και ιδιαίτερα των οικονομικά ενεργών πολιτών έχει βελτιωθεί σημαντικά. Φαίνεται καθαρά η τάση της αναβάθμισης του μορφωτικού επιπέδου του γυναικείου εργατικού δυναμικού στην Ε.Ε.

Ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης διαθέτει το μεγαλύτερο μέρος των γυναικών (το σύνολο στη Φινλανδία) που καταλαμβάνουν τις νέες θέσεις εργασίας. Στην Ελλάδα σημαντική αύξηση παρατηρείται στις γυναίκες που έχουν μέσο επίπεδο εκπαίδευσης (Ντερμανάκης, 2000).

Η ολοένα αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στις ανώτερες και ανώτατες εκπαιδευτικές βαθμίδες αυξάνει τις προοπτικές απασχόλησής τους. Το 2000 το 8,4% των γυναικών σε ηλικία για εργασία ήταν πτυχιούχοι Ανώτατων Σχολών. Οι γυναίκες στη χώρα μας παρουσιάζουν υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο από τους άνδρες. Και στα δύο φύλα υπάρχει σημαντικότερη μείωση του πληθυσμού που έχει απολυτήριο Δημοτικού ή έχει παρακολουθήσει μόνο κάποιες τάξεις του Δημοτικού, αλλά και των φοιτητών/τριών που εγκαταλείπουν το πανεπιστήμιο. Οι απασχολούμενες γυναίκες με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης είναι πολύ περισσότερες στις νεότερες ηλικίες (Ζερβού, 2000). Από τις νέες γυναίκες (19-24 ετών) το 50% έχει απολυτήριο Λυκείου, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τις ηλικίες 45-64 είναι 3%. Οι άνδρες είναι περίπου διπλάσιοι σε αριθμό (Παρατηρητήριο Απασχόλησης, 2003). Όλο και περισσότερες γυναίκες αποκτούν διδακτορικό δίπλωμα (αύξηση 275%). Το ίδιο ισχύει και για τους άνδρες (αύξηση 142%). Σημαντική παρατήρηση, επίσης, αποτελεί η αύξηση των γυναικών (136%) και των ανδρών (98%), που κατέχουν πτυχίο Ανώτερης Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (Ζερβού, 2000).

Οι γυναίκες (νεότερης ηλικίας) στην Αττική που έχουν πτυχίο ΑΕΙ είναι τρεις φορές περισσότερο από ό,τι οι γυναίκες των αγροτικών περιοχών, ενώ αυτές που έχουν απολυτήριο Δημοτικού είναι τέσσερις φορές περισσότερες στις αγροτικές περιοχές. Το ποσοστό των γυναικών με υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης είναι μεγαλύτερο, όπως και στις υπόλοιπες περιοχές της χώρας (Παρατηρητήριο Απασχόλησης, 2003).

Το μεγαλύτερο ποσοστό (38%) ανεργίας των γυναικών που βρίσκονται σε ηλικία για εργασία είναι των γυναικών με απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης (τρίταξιο Γυμνάσιο) (Πηγή ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού). Οι άνεργες γυναίκες με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης αποτελούν το 69,85% των ανέργων του ίδιου επιπέ-

δου εκπαίδευσης. Οι άνεργες γυναίκες με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης αποτελούν το 55,8% του συνόλου των ανέργων του ίδιου επιπέδου εκπαίδευσης. Το 66,5% των πτυχιούχων ανέργων και το 71,8% των πτυχιούχων Τεχνικής-Επαγγελματικής Εκπαίδευσης είναι γυναίκες (Παρατηρητήριο Απασχόλησης, 2003).

#### **1.4.4. Γυναίκες και τομείς απασχόλησης - Απασχόληση των γυναικών στο δημόσιο τομέα**

Οι γυναίκες στο δημόσιο τομέα το 1999 αποτελούσαν το 40,7% του συνόλου των δημόσιων υπαλλήλων. Οι περισσότερες γυναίκες, δημόσιοι υπάλληλοι με ανώτατη εκπαίδευση, συγκεντρώνονται στις νεότερες ηλικίες. Το 77% των πτυχιούχων δημόσιων υπαλλήλων ηλικίας 25-29 ετών ήταν γυναίκες. Αυτό δεν αποτυπώνεται στους υψηλότερους βαθμούς των κλάδων (έτη υπηρεσίας και τυπικά προσόντα), όπου μόνο το 38% των γυναικών δημόσιων υπαλλήλων είχαν τον Α΄ βαθμό.

*Ποσοστά γυναικών στο δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα (1999):*

- 41% μόνιμο προσωπικό δημόσιων υπηρεσιών.
- 66% μόνιμο προσωπικό των ΝΠΔΔ.
- 28% μόνιμο προσωπικό των ΟΤΑ.
- 21% μόνιμο προσωπικό των ΚΝΠΙΔ (Ζερβού, 2000).

#### **1.4.5. Άλλοι τομείς απασχόλησης**

Η γυναικεία απασχόληση παρουσιάζει αύξηση σε όλες τις επαγγελματικές κατηγορίες που εμφανίζουν ανάπτυξη με ταχύτερους ρυθμούς από αυτούς των ανδρών, ιδιαίτερα στις κατηγορίες των τεχνολόγων, των τεχνικών, των βοηθών (66%), των απασχολούμενων στην παροχή υπηρεσιών (33%), των επιστημόνων, ελεύθερων επαγγελματιών (27%).

*Το 1999 οι γυναίκες αποτελούσαν:*

- Το 58% των υπαλλήλων γραφείου.

- Το 53% των ανειδίκευτων εργατών, χειρωνακτών και μικροεπαγγελματιών.
- Το 52% των απασχολούμενων στην παροχή υπηρεσιών.
- Το 47% των τεχνολόγων, τεχνικών, βοηθών.
- Το 46% των επιστημόνων και συναφών επαγγελματιών.
- Το 24% των ανώτερων διοικητικών και διευθυντικών στελεχών (Ζερβού, 2000).

Η αύξηση της συνολικής απασχόλησης κατά την περίοδο 2001-2002 είχε ως κύρια αιτία την αύξηση της απασχόλησης στον τριτογενή τομέα. Η αύξηση της απασχόλησης στον τριτογενή τομέα προήλθε κυρίως από την αύξηση της απασχόλησης στον κλάδο «άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών υπέρ του κοινωνικού συνόλου και άλλων υπηρεσιών κοινωνικού ή ατομικού χαρακτήρα», στον κλάδο «διαχείριση ακίνητης περιουσίας, εκμισθώσεις και επιχειρηματικές δραστηριότητες» και στον κλάδο «ξενοδοχεία και εστιατόρια». Σε ό,τι αφορά την κατανομή της απασχόλησης κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, παρατηρείται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των απασχολούμενων γυναικών βρίσκεται στον τριτογενή τομέα το 2002 (71,3%). Αντίστοιχα μειώνεται το ποσοστό των απασχολούμενων γυναικών στον πρωτογενή (17,9%) και δευτερογενή (10,8%) τομέα.

Κατά τη διετία 2000-2002, η μεγαλύτερη μείωση της απασχόλησης (κατά 17.830 γυναίκες) εντοπίζεται στον κλάδο «γεωργία, κτηνοτροφία, θήρα και δασοκομία» και η μεγαλύτερη αύξηση της απασχόλησης (κατά 19.695 γυναίκες) στον κλάδο «διαχείριση ακίνητης περιουσίας, εκμισθώσεις και επιχειρηματικές δραστηριότητες», ενώ στον τομέα της βιομηχανίας εργάζεται μόλις μία στις 10 γυναίκες (ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, 2003). Οι απασχολούμενες γυναίκες στις αγροτικές περιοχές μειώθηκαν, ενώ αυξήθηκαν στην περιοχή της πρωτεύουσας.

Υπήρξε προσπάθεια υποστήριξης της γυναικείας επιχειρηματικότητας με προγράμματα του Υπουργείου Ανάπτυξης (ύψους 25-30 εκατ. ευρώ), που απευθύνονταν σε γυναίκες 18-55 ετών και προέβλεπαν επιχορήγηση των επιχειρηματικών σχεδίων τους (κατά 50% του συνολικού προϋπολογισμού) στους τομείς μεταποίησης, εμπορίου και υπηρεσιών.

#### 1.4.6. Φύλο και μορφές απασχόλησης

Το 2002 το μεγαλύτερο ποσοστό των απασχολούμενων ήταν μισθωτοί (60,2%). Το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών απασχολούνταν ως μισθωτές (63,5%) και ακολουθούσαν οι αυτοαπασχολούμενες χωρίς προσωπικό (17,8%).

Πρωτεύοντα ρόλο στις πολιτικές απασχόλησης καταλαμβάνει η στήριξη των *Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών* και επομένως η ενίσχυση της **αυτοαπασχόλησης**. Το ποσοστό των αυτοαπασχολούμενων είναι 24,45%. Το ποσοστό των αυτοαπασχολούμενων ανδρών (αυτοαπασχολούμενοι με προσωπικό και αυτοαπασχολούμενοι χωρίς προσωπικό) είναι αναλογικά μεγαλύτερο από το ποσοστό των αυτοαπασχολούμενων ανδρών και γυναικών στο σύνολο των απασχολούμενων. Το 82,9% των «αυτοαπασχολούμενων με προσωπικό» και το 70,5% των «αυτοαπασχολούμενων χωρίς προσωπικό» είναι άνδρες. Το 69,3% των απασχολούμενων ως «βοηθοί στην οικογενειακή επιχείρηση» είναι γυναίκες. Μόνο το 10% των γυναικών επιλέγουν να γίνουν ελεύθερες επαγγελματίες, όταν ο μέσος όρος στην Ε.Ε. είναι 20% και στις ΗΠΑ 30% (*Καθημερινή της Κυριακής*, Μάρτιος 2004).

#### 1.4.7. Επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών

Οι ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών αυξήθηκαν κυρίως από τη συμμετοχή των γυναικών στις υψηλές βαθμίδες εκπαίδευσης, τις νομοθετικές ρυθμίσεις και βελτιώσεις, τις ευκαιρίες εκπαίδευσης και κατάρτισης σε όλη τη διάρκεια της ζωής, την είσοδο των γυναικών σε παραδοσιακά ανδρικά επαγγέλματα και την ανάπτυξη του τομέα των υπηρεσιών. Στη χώρα μας, οι θέσεις που απαιτούν αυξημένα προσόντα και δεξιότητες, όπως η διοίκηση εταιρειών, καταλαμβάνονται σε πολύ μικρά ποσοστά από γυναίκες. Το 2001 σε 336 εταιρείες εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αθηνών, γενικές διευθύντριες ήταν μόνο δύο. Γυναίκες, επίσης, ήταν το 3,27% των προέδρων και το 13,39% των αντιπροέδρων.

## Η εκπροσώπηση των γυναικών στο Διοικητικό Συμβούλιο των εταιριών του ΧΑΑ

**ΕΙΣΗΓΜΕΝΕΣ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ: 336**

Ποσοστό (%) επί του συνόλου	Αριθμός	Ιδιότητα
3,27	11	Πρόεδροι
0,89	3	Επίτιμοι πρόεδροι
13,39	45	Αντιπρόεδροι
4,46	15	Διευθύνοντες σύμβουλοι
0,60	2	Γενικοί διευθυντές
0,60	2	Εντεταλμένοι σύμβουλοι

Πηγή: Χ.Α.Α. (2001)

Στη Μεγάλη Βρετανία το ποσοστό των γυναικών που κατέχει διευθυντικές θέσεις εκτοξεύθηκε από το 9,9% το 2001 στο 14,8% το 2002. Αυτό έγινε και εξαιτίας της ύφεσης στον κατασκευαστικό τομέα και της ανόδου στον τομέα παροχής υπηρεσιών (Καθημερινή, 2002). Στη Μεγάλη Βρετανία, επίσης, υπάρχει μια στροφή των γυναικών σε τεχνικά επαγγέλματα. Παρ' όλα αυτά, η επιχείρηση φυσικού αερίου BRITISH GAS απασχολεί μόνο 85 γυναίκες σε σύνολο 7.000 εργαζομένων (έχει διπλασιάσει τον αριθμό των γυναικών μηχανικών που χρησιμοποιεί).

Στη Γερμανία, η βιομηχανία αναζητούσε πτυχιούχους οικονομικών (30%), μηχανικών (25%) καθώς και πτυχιούχους πληροφορικής, μαθηματικών και φυσικών επιστημών (25%) για την πλήρωση κενών θέσεων. Το 1996 οι γυναίκες αποτελούσαν το 40% των πτυχιούχων στα οικονομικά, αλλά ήταν περιζήτητες στους κλάδους της χημείας και της πληροφορικής, οι οποίοι είχαν μεγάλη σημασία για τη βιομηχανία. Έτσι, κατά κάποιο τρόπο οι γυναίκες αποκλείστηκαν από μια πετυχημένη επαγγελματική εξέλιξη στο χώρο της βιομηχανίας, κυρίως λόγω των εκπαιδευτικών τους επιλογών.

Το 1998, η μόνη Εθνική Στατιστική Υπηρεσία στην Ευρώπη, η οποία παρουσίασε το ποσοστό των γυναικών, που κατείχαν θέσεις ανωτέρων στελεχών, ήταν η Ολλανδία. Στις ΗΠΑ μόλις το 3%-5% των ανώτερων στελεχών των εταιρειών του

Fortune ήταν γυναίκες, ενώ μόνο τρεις βρίσκονταν στην κεφαλή εταιρειών. Στον Καναδά γυναίκες διευθύνουν δύο από τις τρεις μεγαλύτερες εταιρείες του αντίστοιχου καταλόγου Financial Post 500 (General Motors Corporation του Καναδά και Ford Motor Co του Καναδά). Γυναίκες, επίσης, διευθύνουν 10 από τις μεγαλύτερες εταιρείες του Καναδά (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Επιστημονικές Πολιτικές της Ε.Ε., Έκθεση 2001).

#### 1.4.8. Άλλες γενικές παρατηρήσεις για τις γυναίκες στην αγορά εργασίας

Το 72% των γυναικών με παιδιά συμμετέχουν στο εργατικό δυναμικό, ποσοστό σημαντικά αυξημένο συγκριτικά με τα ποσοστά που υπήρχαν πριν 20 χρόνια (47% το 1975), ενώ παρατηρείται μείωση του ποσοστού συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό (κατά 1%) των παντρεμένων γυναικών με παιδί μικρότερο των 12 μηνών (Καθημερινή της Κυριακής, Μάρτιος 2004). Το 77% των εργαζόμενων γυναικών είναι χαμηλόμισθες, ενώ η αμοιβή τους είναι χαμηλότερη από εκείνη των ανδρών κατά 14-28% (Οικονομία, 2003).

Η μεγαλύτερη μείωση της ανεργίας των γυναικών προήλθε από τη μείωση των άνεργων γυναικών για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των 12 μηνών. Στις περισσότερες από τις μισές νέες θέσεις εργασίας απασχολούνται άγαμες γυναίκες. Αξιοσημείωτη είναι η τάση αύξησης της απασχόλησης των διαζευγμένων ή χήρων γυναικών στη Μεγάλη Βρετανία και τη Φινλανδία. Αντίστοιχη είναι η αύξηση της απασχολησιμότητας των έγγαμων γυναικών στην Ελλάδα (Ντερμανάκης, 2000).

Η τάση σήμερα είναι η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας με τον εκσυγχρονισμό των δομών της ελληνικής κοινωνίας απέναντι στις σύγχρονες ανάγκες. Επιπρόσθετα, η αναμενόμενη γήρανση του γυναικείου πληθυσμού θα έχει τις ανάλογες επιπτώσεις στο σύστημα συνταξιοδότησης (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ, Έκθεση 2003).

## 1.5. Οι σύγχρονες τάσεις στην αγορά εργασίας

Ο ετήσιος οικονομικός απολογισμός των εργασιών στον τομέα της πληροφορικής αυξάνεται σε παγκόσμια κλίμακα και έχει ξεπεράσει άλλους μεγάλους τομείς της παγκόσμιας οικονομίας (ενέργεια, μεταφορές). Στις χώρες του ΟΟΣΑ, δύο στα πέντε άτομα του ενεργού πληθυσμού εργάζονται στο χώρο των νέων τεχνολογιών. Στο μέλλον θα υπάρξει ζήτηση για αρκετές εκατοντάδες χιλιάδες νέων θέσεων εργασίας στις Νέες Τεχνολογίες (Μιχαηλίδης, 1987).

Πολλές επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν προβλήματα στην εξεύρεση κατάλληλων στελεχών με σύγχρονες γνώσεις και δεξιότητες που ζητούνται από την αγορά εργασίας.

Αυτό οφείλεται, κυρίως, στην αδυναμία του τυπικού συστήματος εκπαίδευσης να προσφέρει επαρκείς και σύγχρονες γνώσεις που είναι αναγκαίες στην κοινωνία και στην οικονομία της γνώσης (ΣΕΒ, Ιούνιος 2004).

Σε σχετική έρευνα του ΣΕΒ για τις ανάγκες των βιομηχανικών επιχειρήσεων σε ειδικότητες αιχμής (Μάιος 2001), που έγινε σε δείγμα 620 επιχειρήσεων, παρατηρήθηκε ότι το 86% των επιχειρήσεων προγραμματίζει να κάνει προσλήψεις σε ειδικότητες αιχμής εργαζομένων με πτυχίο ΑΕΙ μέσα στην επόμενη πενταετία. Για στελέχη με χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης το αντίστοιχο ποσοστό αφορούσε το 70% των επιχειρήσεων. Το 73% των επιχειρήσεων σκόπευαν να εκπαιδεύσουν τους εργαζομένους με πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Το αντίστοιχο ποσοστό μελλοντικής κατάρτισης των εργαζομένων με χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης σχεδίαζε το 53% των επιχειρήσεων του δείγματος. Το 57% των επιχειρήσεων δήλωνε ότι δεν βρίσκει στελέχη σε ειδικότητες αιχμής με πτυχίο ΑΕΙ. Το αντίστοιχο ποσοστό αναζήτησης στελεχών με χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης παρατηρήθηκε στο 46% των επιχειρήσεων.

Οι ειδικότητες στις οποίες οι εταιρείες σχεδίαζαν νέες προσλήψεις ήταν η ειδικότητα των **Τεχνολογιών Πληροφορικής / Επικοινωνιών** (32,1%), αλλά και τέσσερις παραδοσιακές ειδικότητες:

- Οικονομικών και Λογιστικής.
- Μηχανολόγων-Μηχανικών.
- Χημικών / Χημικών Μηχανικών / Μεταλλουργών / Μεταλλειολόγων.
- Πωλήσεων / Μάρκετινγκ.

Στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση παρουσίαζε ζήτηση η ειδικότητα των **Τεχνιτών Μηχανολόγων και Χειριστών Μηχανών** (45,2%).

Ακολουθούν:

- Πωλήσεων / Μάρκετινγκ.
- Αυτοματισμών, Διοίκησης.
- Τεχνολογιών Πληροφορικής / Επικοινωνιών.
- Τεχνιτών Ηλεκτρολόγων.

Τα σχέδια των επιχειρήσεων προέβλεπαν εκπαίδευση των στελεχών τους για να καλύψουν δύο κατηγορίες αναγκών. Κατ' αρχάς, την απόκτηση στελεχών, ειδικοτήτων που βρίσκονται σε εξέλιξη, με τις απαιτούμενες νέες γνώσεις, λόγω των αλλαγών που γίνονται στην οικονομία και την οργάνωση των επιχειρήσεων (Πωλήσεις / Μάρκετινγκ, Αυτοματισμοί, Οικονομικά, Λογιστική, Κοστολόγηση). Επιπλέον, σχεδίαζαν να καταρτίσουν στελέχη τους σε νέες ειδικότητες, οι οποίες αναπτύσσονται τα τελευταία χρόνια, όπως η ειδικότητα στις Τεχνολογίες Πληροφορίας και Επικοινωνιών (37,3%), νέα ειδικότητα που εξελίσσεται ταχύτατα λόγω της επέκτασης της χρήσης των Νέων Τεχνολογιών. Η ανάγκη εκπαίδευσης προέκυψε από τη δυσκολία εξεύρεσης κατάλληλων στελεχών στην αγορά εργασίας και από την αδυναμία προσλήψεων νέων ειδικευμένων στελεχών πλήρους απασχόλησης.

Οι εταιρίες σχεδίαζαν να εκπαιδεύσουν τα στελέχη που είχαν και δεν ήταν απόφοιτοι ΑΕΙ στις παρακάτω ειδικότητες: Τεχνίτες Μηχανολόγοι, Χειριστές Μηχανών, Τεχνολογίες Πληροφορίας / Επικοινωνιών, Πωλήσεις / Μάρκετινγκ, Αυτοματισμοί. Υπήρχαν ειδικότητες πτυχιούχων ΑΕΙ στις οποίες μεγάλο ποσοστό επιχειρήσεων αντιμετώπιζε δυσκολία εξεύρεσης στελεχών όπως: Τεχνολογίες Πληροφορίας / Επικοινωνιών, Οικονομικά, Λογιστική, Κοστολόγηση, Πωλήσεις / Μάρκετινγκ, Μηχανολόγοι Μηχανικοί. Αντίστοιχα οι επιχειρήσεις αντιμετώπιζαν δυσκολίες στην αναζήτηση νέων στελεχών που δεν είχαν πτυχίο ΑΕΙ όπως: Τεχνίτες Μηχανολόγοι, Χειριστές Μηχανών, Τεχνολογίες Πληροφορίας / Επικοινωνιών, Αυτοματισμοί, Διοίκηση Επιχειρήσεων.

Οι εταιρείες που εδρεύουν στην Αθήνα και στη Θεσσαλονίκη είχαν ανάγκες πολύ μεγαλύτερες από την υπόλοιπη Ελλάδα στις ειδικότητες Πληροφορίας και Επικοινωνιών. Αυτό συμβαίνει γιατί υπάρχει μεγάλος αριθμός επιχειρήσεων στην



Αθήνα και τη Θεσσαλονίκη που έχουν αναπτύξει συστήματα νέας τεχνολογίας. Η ειδικότητα αυτή αποτελούσε και τη βασική ανάγκη για την επιμόρφωση των υπαρχόντων στελεχών στις πόλεις αυτές. Επίσης, υπήρχε ζήτηση, σε σχέση με την υπόλοιπη Ελλάδα, και στις ειδικότητες των Αυτοματισμών και τη Διοίκηση.

Από την άλλη μεριά, παρατηρήθηκε έντονη διαφοροποίηση ανάμεσα στις μεσαίες/μεγάλες επιχειρήσεις (προσωπικό πάνω από 50 άτομα) και στις μικρές επιχειρήσεις (προσωπικό κάτω από 50 άτομα). Οι μεσαίες/μεγάλες επιχειρήσεις δήλωναν την ανάγκη πρόσληψης στελεχών στις ειδικότητες Πληροφορίας / Επικοινωνιών σε ποσοστό πάνω από 53,7%, ενώ οι μικρές επιχειρήσεις σε ποσοστό 17,9%.

Παρόμοια ήταν η εικόνα και στις ειδικότητες των Μηχανολόγων Μηχανικών και της Διοίκησης Έργου. Αντίθετα, στις ειδικότητες Πωλήσεων / Μάρκετινγκ, οι μικρές επιχειρήσεις παρουσίαζαν ελαφρώς υψηλότερα ποσοστά σε σχέση με τις μεσαίες/μεγάλες επιχειρήσεις.

Οι ειδικότητες **Τεχνολογιών Πληροφορίας και Επικοινωνιών** αντιστοιχούν σε:

- Αναλυτές Προγραμματιστές.
- Μηχανικούς Πληροφορικής.
- Μηχανικούς Η/Υ.
- Στελέχη Μηχανογράφησης
- Μηχανικούς δικτύων / Τηλεπικοινωνίες.
- Internet Specialists / Web Developers / e-commerce.

Εάν και δεν έχει παρέλθει η πενταετία που όρισε ο ΣΕΒ ως χρονικό ορίζοντα για τις ανάγκες των επιχειρήσεων σε ειδικότητες αιχμής, ακολούθησε η διεξαγωγή πρόσφατης έρευνας πάνω στο ίδιο αντικείμενο για την τριετία 2005-2007. Η διεξαγωγή της έρευνας έγινε κατά το δεύτερο τρίμηνο του 2004 και συμμετείχαν 374 επιχειρήσεις (59% των επιχειρήσεων έχουν έδρα την Αττική, 10% τη Θεσσαλονίκη και το 31% την υπόλοιπη Ελλάδα).

Το 81% των επιχειρήσεων δηλώνει ότι σχεδιάζει να κάνει προσλήψεις σε ειδικότητες τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και το 67% σε ειδικότητες προ-τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Το 67% των επιχειρήσεων σκοπεύει να εκπαιδεύσει στελέχη από το υφιστάμενο προσωπικό τους με τριτοβάθμια εκπαίδευση, ενώ το 50% εργαζόμε-

νους/ες με χαμηλότερη εκπαίδευση. Το 48% των επιχειρήσεων δηλώνει ότι σπανίζουν ειδικότητες τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και το 60% δηλώνει αντίστοιχη έλλειψη σε ειδικότητες προ-τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Ο κυριότερος παράγοντας που ωθεί τις επιχειρήσεις να αναζητούν προσωπικό σε συγκεκριμένες ειδικότητες είναι η σύγχρονη τεχνολογική και οργανωτική δομή των επιχειρήσεων με την εισαγωγή των νέων τεχνολογιών και των νέων συστημάτων οργάνωσης και διοίκησης. Συγκεκριμένα, το 44% των επιχειρήσεων έχει εισάγει τις νέες τεχνολογίες και στην παραγωγή. Οι σύγχρονες επιχειρήσεις χρειάζονται ανθρώπινο δυναμικό με ικανότητες και δεξιότητες κοινωνικές και προσωπικές, τις οποίες δεν παρέχει το επίσημο εκπαιδευτικό σύστημα.

Η ζήτηση νέων στελεχών αφορά στις ειδικότητες Μηχανικών-Μηχανολόγων, Οικονομολόγων, Στελεχών Πωλήσεων, Στελεχών Μάρκετινγκ, Πληροφορικής-Τηλεπικοινωνιών, κ.ά. Η πλειονότητα των επιχειρήσεων εκτιμά ότι θα εκπαιδεύσουν το ήδη υπάρχον προσωπικό τους σε ειδικότητες Οικονομικών, κατευθύνσεων Πληροφορικής-Τηλεπικοινωνιών, Διοίκησης Επιχειρήσεων, κ.ά.

Οι ειδικότητες τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που σπανίζουν ανήκουν στην κατηγορία των Οικονομολόγων και των Οικονομικών Επαγγελματιών, Πληροφορικής, Πωλήσεων, Τεχνικών κ.ά. Οι κατηγορίες ειδικοτήτων όπως οι Εργατοτεχνίτες, οι Προγραμματιστές - Χειριστές Μηχανημάτων, τα Στελέχη Πωλήσεων, λείπουν περισσότερο από τις επιχειρήσεις.

Σημαντικά προσόντα για στελέχη που προορίζονται για κάποια θέση ανώτερης εκπαίδευσης αποτελεί η καλή γνώση της χρήσης εφαρμογών Η/Υ.

Ως γενικό συμπέρασμα, τεκμαίρεται ότι το επίσημο εκπαιδευτικό σύστημα δεν εφοδιάζει επαρκώς τους/τις εργαζόμενους/ες με ικανότητες, γνώσεις και δεξιότητες που χρειάζονται οι σύγχρονες επιχειρήσεις. Για παράδειγμα, ενώ η νέα δεξιότητα της χρήσης των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών θεωρείται εξαιρετικά σημαντική από το 55,8% των επιχειρήσεων του δείγματος, μόνο το 8,8% θεωρεί ότι καλύπτεται επαρκώς από το επίσημο εκπαιδευτικό σύστημα (ΣΕΒ, Ιούλιος 2004).



# Κεφάλαιο 2

## Φύλο, εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές

### 2.1. Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην Ε.Ε.

Η έννοια της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου διατρέχει όλες τις πολιτικές που εφαρμόζει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Οι διακρίσεις λόγω φύλου αποτελούν παραβίαση ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Αναγνωρίζοντας τη σημασία της συνετής διαχείρισης του ανθρώπινου κεφαλαίου και της ενθάρρυνσης της ισότητας των ευκαιριών, η πολιτική της Ε.Ε. προωθεί τη συστηματική ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας των φύλων στις διάφορες μορφές οργάνωσής της, στις αντιλήψεις της, στα προγράμματά της, στις πολιτικές της, στις πρακτικές της, στον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβάνεται τα πράγματα και ενεργεί (Rees, 1998). Πρόκειται για μια μακροπρόθεσμη στρατηγική προσέγγισης της ισότητας των φύλων, που στόχο έχει να αναδείξει το νόμιμο δικαίωμα των γυναικών στην ίση μεταχείριση με τους άνδρες, καθώς και την υιοθέτηση μέτρων θετικής δράσης για την αντιμετώπιση ορισμένων πτυχών της προσωπικής και επαγγελματικής τους ζωής. Υπάρχουν τρεις μεγάλοι άξονες για την προώθηση της ισότητας των φύλων (Rees, 1998):

**Ίση μεταχείριση:** Διασφάλιση της ισότιμης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών

**Θετική δράση:** Ενέργειες για την εξάλειψη της μειονεκτικής θέσης των γυναικών

**Ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας** Ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας των φύλων με συστήματα, δομές, θεσμούς, προγράμματα, πολιτικές, πρακτικές.

Η ισότητα των ευκαιριών είναι ένας από τους τέσσερις πυλώνες των προγραμμάτων για την απασχόληση, που αποσκοπούν στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της Ε.Ε. και στην καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού. Τόσο η **UNESCO** όσο και το **Συμβούλιο της Ευρώπης** προσπαθούν για το «άνοιγμα» των επιστημών και των ευκαιριών απασχόλησης στις γυναίκες.

## **2.2. Φύλο και επαγγελματικές επιλογές. Η περίπτωση των Τεχνολογιών της Πληροφορίας και των Επικοινωνιών (ΤΠΕ)**

Πολλές γυναίκες που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση δεν έχουν συνειδητοποιήσει ότι έχουν δυνατότητες επιλογής.

«Μα εγώ δεν ξέρω να κάνω τίποτα, είμαι μια γυναίκα που δεν έχει εμπειρία, που δεν έχει δεξιότητες». Αυτή η γυναίκα, βέβαια, έχει μεγαλώσει τρία παιδιά, έχει την οικονομική διαχείριση του σπιτιού της, έχει αναπτύξει και κινείται σε ένα μεγάλο κοινωνικό δίκτυο. Πώς αυτές οι μη επαγγελματικές ικανότητες (οργάνωσης, διαχείρισης του νοικοκυριού) θα μετασχηματιστούν σε επαγγελματικές, έτσι ώστε η γυναίκα αυτή να διακρίνει ότι έχει και επαγγελματικά προσόντα; (Μάρη, 1998).

*Η ισχύς των διακρίσεων λόγω φύλου* στις ευκαιρίες και τις επιλογές στην εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση, που ακολουθεί μετά την υποχρεωτική εκπαίδευση, περιορίζει τις δυνατότητες των γυναικών στην εξεύρεση νέας θέσης εργασίας ή στη βελτίωση της υπάρχουσας. Οι κοινωνικές διαφορές στην αντιμετώπιση της οικογενειακής ζωής και του επαγγέλματος συνεπάγονται παρόμοιες διαφορές και στις επαγγελματικές επιλογές. Έτσι, η επιλογή του επαγγέλματος

από τις γυναίκες εναρμονίζεται με την κοινωνική αντίληψη για το ρόλο της γυναίκας (Κασσωτάκης & Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 1992).

Η ανάπτυξη μιας χώρας εξαρτάται περισσότερο από τις γνώσεις, τις ικανότητες και την τεχνογνωσία των πολιτών της, παρά από την ποιότητα των ανθρώπινων πόρων που διαθέτει (Παγκόσμια Διάσκεψη της UNESCO, Βουδαπέστη 1999). Το φύλο εξακολουθεί να παίζει αθέμιτο ρόλο ως προς την κατανομή των θέσεων και των πόρων στον τομέα της επιστήμης και της τεχνολογίας. Πολλές φορές, από τις πρακτικές που εφαρμόζονται, το φύλο έχει μεγαλύτερη βαρύτητα από τις ικανότητες.

Η ελληνική εκπαίδευση δεν πέτυχε μέχρι τώρα να δώσει επαγγελματικά αξιοποιήσιμη γνώση και να συνδέσει το σχολείο με την κοινωνική και οικονομική πραγματικότητα στη χώρα μας (Καζαμιάς & Κασσωτάκης, 1990). Αναπτύσσεται μεγάλος προβληματισμός για τις χαμηλές επιδόσεις των αγοριών στο σχολείο, τις μικρές φιλοδοξίες των κοριτσιών και τα στερεότυπα που χαρακτηρίζουν τις επιλογές της επαγγελματικής τους ζωής. Μπορούμε να δώσουμε τη δυνατότητα σε αγόρια και κορίτσια να αποφασίσουν τα θέματα των εκπαιδευτικών και επαγγελματικών επιλογών τους και να επιτύχουν σ' αυτά ανεξάρτητα από τα στερεότυπα;

Η υποχρεωτική παρακολούθηση, από αγόρια και κορίτσια, ορισμένων βασικών κλάδων μέχρι τα πρώτα χρόνια της εφηβείας συμβάλλει στην εξάλειψη των προκαταλήψεων. Αυτό δεν σημαίνει ότι θα επιλέξουν την ίδια επιστημονική κατάρτιση όταν έρθει η ώρα της τελικής επιλογής. Υπάρχουν πολλά παιδαγωγικά θέματα που πρέπει να συζητηθούν και να επιλυθούν. Η προσέγγιση και η συνεργασία του εκπαιδευτικού κόσμου με τον κόσμο της εργασίας χρειάζεται να αποτελέσει στρατηγική προτεραιότητα στις πολιτικές των κρατών-μελών της Ε.Ε. (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Επιστημονικές Πολιτικές της Ε.Ε., Έκθεση 2001). Τα κορίτσια και τα αγόρια, όταν βρίσκονται σε ένα ιδιαίτερα ευαίσθητο στάδιο ατομικής ανάπτυξης και διαμόρφωσης της σεξουαλικής ταυτότητάς τους, καλούνται να αποφασίσουν, την επιλογή ενός επαγγελματικού κλάδου που μπορεί να συμφωνεί πολύ λίγο με τη στερεοτυπική αντίληψη για το φύλο και επομένως μπορεί να διαταράξει αυτή την ταυτότητα. Σ' αυτό συντελεί και η στάση του κοινωνικού περιβάλλοντος, το οποίο χαρακτηρίζεται από έλλειψη εμπιστοσύνης απέναντι στη γυναίκα που επιλέγει ένα «μη παραδοσιακό επάγγελμα» (Κασσωτάκης & Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 1992).

Τα αγόρια, συνήθως, επιδιώκουν να κυριαρχούν μέσα στην τάξη και απαιτούν περισσότερη προσοχή από τους/τις εκπαιδευτικούς. Πολλές μελέτες το αποδεικνύουν, υπογραμμίζοντας το διαφορετικό χρόνο που αφιερώνουν οι εκπαιδευτικοί στα αγόρια και στα κορίτσια. Αυτό μπορεί να ενισχύσει το σεξιστικό τρόπο επιλογής μαθημάτων, κλάδων σπουδών κ.τ.λ. (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Επιστημονικές Πολιτικές της Ε.Ε., Έκθεση, 2001). Τα κορίτσια, παρ' όλα αυτά, έφθασαν και ξεπέρασαν το επίπεδο των εκπαιδευτικών επιδόσεων των αγοριών.

Τόσο στο χώρο των τεχνικών σπουδών όσο και στο χώρο των τεχνικών επαγγελματιών τα κορίτσια κατέχονται από «φόβο αποτυχίας» απέναντι σε δραστηριότητες που θεωρούνται «ανδρικές». Μελέτες δείχνουν ότι, απέναντι σε έναν υπολογιστή τα αγόρια έχουν την τάση να κυριαρχήσουν στο μηχάνημα, ενώ τα κορίτσια επιδιώκουν να το κατανοήσουν. Πολλές φορές, επίσης, οι επιλογές των αγοριών, σε συνάρτηση με τις όχι καλές τους επιδόσεις, κάνουν απαραίτητη την εξέταση του παράγοντα **φύλου** στον τρόπο διδασκαλίας, πρωτίστως στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Το National Curriculum στη Μ. Βρετανία μείωσε τις σημαντικές διαφορές που υπήρχαν ανάμεσα στα αγόρια και τα κορίτσια στις κατευθύνσεις και τις επιλογές μαθημάτων μέχρι την ηλικία των 16 ετών (Arnot et al, 1999).

Στη Μ. Βρετανία υπάρχουν θεωρητικά γυμνάσια θηλέων που πετυχαίνουν περισσότερα σε σχέση με την επιστημονική κατάρτιση των μαθητριών. Τα σχολεία που δημιούργησαν, σε πειραματική βάση, ομάδες Πληροφορικής μόνο για κορίτσια αποδείχτηκαν πετυχημένες γιατί τα κορίτσια έδειξαν μεγαλύτερη προσοχή και μελέτησαν με το δικό τους τρόπο. Αντίθετα, στην Ιρλανδία πολλά σχολεία θηλέων δεν είναι στον ίδιο βαθμό εξοπλισμένα για τη διδασκαλία των επιστημών (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Επιστημονικές Πολιτικές της Ε.Ε., Έκθεση 2001).

Οι γονείς ασκούν, πολλές φορές, μια συντηρητική πίεση στα παιδιά τους όταν επιλέγουν σπουδές που δεν είναι σύμφωνες με το φύλο τους. Πιο εύκολα αγοράζουν έναν υπολογιστή στο γιο παρά στην κόρη τους (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Επιστημονικές Πολιτικές της Ε.Ε., Έκθεση 2001).

Από την άλλη, οι άνδρες κατασκευαστές των παιχνιδιών για Η/Υ σχεδιάζουν παιχνίδια που επικεντρώνονται στα αθλήματα, στην ταχύτητα και στην ήττα του

εχθρού. Αυτό βέβαια μπορεί να απωθεί πολλά κορίτσια, όπως και αγόρια. Αντίθετα, ένα από τα ελάχιστα παιχνίδια που δημιουργήθηκαν για κορίτσια προτρέπει να σχεδιάσουν τον ιδανικό σύντροφο (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Επιστημονικές Πολιτικές της Ε.Ε., Έκθεση 2001).

Η συνεχής επανάληψη στα κορίτσια του «πόσο λάθος έχουν να αποφεύγουν τις θετικές και τις τεχνικές επιστήμες» δεν θεωρείται αποτελεσματική. Προτιμότερο θα ήταν αυτοί που σχεδιάζουν αναλυτικά εκπαιδευτικά προγράμματα να εκπαιδεύουν παράλληλα τους/τις εκπαιδευτικούς τους αποτελεσματικούς τρόπους προσέγγισης των μαθητών/τριών. Με την ευαισθητοποίηση των εκπαιδευτικών σε ζητήματα ισότητας των φύλων μπορεί να αναπτυχθεί δημιουργικός διάλογος και προβληματισμός σχετικά με τις εκπαιδευτικές πρακτικές που ακολουθούν (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Επιστημονικές Πολιτικές της Ε.Ε., Έκθεση 2001).

Οι γυναίκες και τα κορίτσια έχουν μια πιο πραγματιστική στάση απέναντι στους υπολογιστές. Όταν η δουλειά και οι σπουδές τους το απαιτούν, εξοικειώνονται γρήγορα με τη χρήση τους (Durndell, Glisson & Siann, 1995).

Οι Durndell, Macleod & και Siann (1987) συμπεραίνουν ότι το σημαντικότερο κίνητρο που προσελκύει πιθανώς τα κορίτσια να ασχοληθούν με τη χρήση υπολογιστή είναι η αύξηση των πιθανοτήτων να βρουν δουλειά.

Παρόλο που οι γυναίκες αύξησαν σιγά σιγά την παρουσία τους στην ανώτατη εκπαίδευση σε ολόκληρη την Ε.Ε., αποτελώντας σήμερα περίπου το ήμισυ του συνολικού πληθυσμού που σπουδάζει, στον επιστημονικό ή στον επαγγελματικό κόσμο, τα στερεότυπα σχετικά με το φύλο είναι πολύπλοκα και βαθιά ριζωμένα.

Οι γυναίκες υπο-εκπροσωπούνται στους κλάδους των Μαθηματικών και της Πληροφορικής σε όλα τα κράτη-μέλη της Ε.Ε. (Eurostat). Το γεγονός ότι λίγες γυναίκες αποκτούν σημαντικές θέσεις στους κλάδους αυτούς θεωρείται κοινωνικό σύμπτωμα και προσδίδει «ανδρική» εικόνα στις νέες τεχνολογίες.

Εξάλλου, δεν υπάρχουν αρκετά γυναικεία πρότυπα, γυναίκες στις ανώτατες βαθμίδες κλάδων και επιχειρήσεων που ασχολούνται με τις Νέες Τεχνολογίες. Ο τρόπος με τον οποίο εμφανίζονται διάφοροι κλάδοι επαγγελμάτων πρέπει να είναι καινοτόμος (π.χ. ενημερωτικές αφίσες με εικόνα γυναίκας σε επαγγέλματα όπου συνήθως κυριαρχούν άνδρες). Βέβαια, κάθε καινούρια εικόνα που προβάλλεται



έχει να αντιπαρατεθεί προς παλιές συντηρητικές εικόνες που υποβάλλουν και ενισχύουν στερεότυπα, να τις ξεπεράσει και να τις σβήσει.

Ο επαγγελματικός προσανατολισμός, με τη σημασία που θα δώσει στην ισότητα των φύλων, μπορεί να καταπολεμήσει τα στερεότυπα στην επιλογή του επαγγελματικού κλάδου.

Τα επαγγέλματα που απαιτούν τεχνικές γνώσεις και εξειδίκευση φαίνεται ότι παρουσιάζουν καλύτερες προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης και αποφέρουν υψηλότερους μισθούς. Η Ελλάδα παρουσιάζει αύξηση της απασχόλησης στα τεχνικά επαγγέλματα (4/5 της αύξησης στο σύνολο των επαγγελμάτων). Η έρευνα του ΣΕΒ, που παρουσιάστηκε αναλυτικά παραπάνω, αποδεικνύει την αυξημένη ζήτηση της ειδικότητας των Τεχνολογιών της Πληροφορίας και των Επικοινωνιών και την έλλειψη στελεχών ανώτατης εκπαίδευσης με αυτή την ειδικότητα. Οι εργαζόμενοι που υπάγονται σ' αυτή την κατηγορία των επαγγελμάτων (*Τεχνολογίες Πληροφορίας και Επικοινωνιών*) μεταξύ άλλων εφαρμόζουν γνώσεις σχετικές με τις φυσικές επιστήμες, τη μηχανική, την τεχνολογία, διεξάγουν έρευνες και αναλύσεις, εκτελούν εργασίες που απαιτούν γνώση, εμπειρία και προσαρμογή σε τεχνολογικές και οργανωτικές καινοτομίες, χαρακτηρίζονται από δραστηριότητες και καθήκοντα τεχνικού περιεχομένου, εκτελούν εργασίες χειρισμού Η/Υ, καταγράφουν, επεξεργάζονται και διατηρούν αρχεία με ποσοτικά και ποιοτικά δεδομένα και εφαρμόζουν εξειδικευμένες γνώσεις και ικανότητες σε τομείς όπως οι κατασκευές, η εγκατάσταση και συντήρηση μηχανών και εξοπλισμού.

Στην Ελλάδα, αν και παρουσιάζεται η μεγαλύτερη ποσοστιαία αύξηση στη συμμετοχή των γυναικών στα τεχνικά επαγγέλματα, το ποσοστό αυτής της αύξησης παραμένει αρκετά χαμηλότερο σε σχέση με άλλες χώρες της Ε.Ε. Στην Ελλάδα, στη Γερμανία και στη Γαλλία το σύνολο σχεδόν της αύξησης της απασχόλησης των γυναικών σε όλες τις ομάδες τεχνικών επαγγελμάτων αποτελείται από απόφοιτους της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Η ηλικία των γυναικών στο σύνολο σχεδόν των νέων θέσεων εργασίας σε τεχνικά επαγγέλματα ξεπερνά τα 30 έτη. Στην Ελλάδα η αύξηση της απασχόλησης στα τεχνικά επαγγέλματα αφορά σε όλες τις γυναίκες ανεξάρτητα από την οικογενειακή τους κατάσταση (Ντερμανάκης, 2000).

Κατά μέσο όρο, το 45% του γυναικείου πληθυσμού της Ε.Ε. είναι χρήστριες Η/Υ

έναντι του 55,5% των ανδρών. Το 35% των γυναικών είναι χρήστριες του Internet σε σχέση με το 45% των ανδρών. Στα επαγγέλματα της Τεχνολογίας της Πληροφορίας οι γυναίκες συμμετέχουν μόνο σε ποσοστό 15%.

Το πρόβλημα της εξοικείωσης των γυναικών παίρνει μεγάλες διαστάσεις, εφόσον σημαντικός αριθμός των προσφερόμενων θέσεων απαιτεί πολύ καλή γνώση χειρισμού Η/Υ.

### **2.3. Φύλο και επαγγελματικές επιλογές εκπαιδευτικών ανά ειδικότητα**

Οι επιλογές των εκπαιδευτικών ως προς την ειδικότητα, η οποία είναι συνέπεια και συνέχεια των επιλογών κατεύθυνσης των σπουδών τους, φαίνεται να είναι παραδοσιακή και τυπική ως προς το φύλο. Έχοντας ως πηγή τα επίσημα στατιστικά στοιχεία του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, γίνεται προσπάθεια να αποτυπωθεί συνοπτικά η εικόνα που παρουσιάζει ο καταμερισμός εργασίας ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς των δύο φύλων στο δικό τους εργασιακό χώρο. Πιο συγκεκριμένα, αποτυπώνεται η κατανομή των εκπαιδευτικών ως προς το φύλο στο χώρο της δευτεροβάθμιας, της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, αλλά και της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης.

Όπως φαίνεται από τον πίνακα που ακολουθεί, οι γυναίκες εκπαιδευτικοί του Ενιαίου Λυκείου υπερτερούν συντριπτικά σε αριθμό στις ειδικότητες των φιλολόγων, των κοινωνιολόγων και των καλλιτεχνικών. Στις ειδικότητες των ξένων γλωσσών και της οικιακής οικονομίας η αριθμητική τους υπεροχή είναι σχεδόν απόλυτη. Αλλά, το ποσοστό των γυναικών παρουσιάζεται σημαντικά περιορισμένο στις ειδικότητες των μαθηματικών, της πληροφορικής ΑΕΙ και ΤΕΙ, των τεχνολόγων, των φυσικών, των χημικών κ.ά. (Μαραγκουδάκη, 2003).

**Κατανομή των εκπαιδευτικών του Ενιαίου Λυκείου κατά φύλο και ειδικότητα**

Ειδικότητες	Ενιαία Λύκεια		
	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες
Φιλολογοί	7.198	2.032 (28%)	5.166 (72%)
Γαλλικής γλώσσας	403	27 (7%)	376 (93%)
Αγγλικής γλώσσας	1.228	145 (12%)	1.083 (88%)
Γερμανικής γλώσσας	37	4 (11%)	33 (89%)
Ιταλικής γλώσσας	3	1 (33%)	2 (67%)
Οικιακής Οικονομίας	3	1 (33%)	2 (67%)
Κοινωνιολόγοι	427	128 (30%)	299 (70%)
Καλλιτεχνικών	47	17 (36%)	30 (64%)
Μαθηματικοί	3.776	3.167 (84%)	609 (16%)
Φυσικοί κ.τ.λ.	3.494	2.720 (78%)	774 (22%)
Πληροφορικής ΑΕΙ	617	379 (61%)	238 (39%)
Πληροφορικής ΤΕΙ	129	82 (64%)	47 (36%)
Τεχνολόγοι	50	31 (62%)	19 (38%)

Αντίστοιχες διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα διαπιστώνονται και στις ειδικότητες των Τεχνικών Επαγγελματικών Εκπαιδευτηρίων. Επιλεκτικά αναφέρονται τα ποσοστά ορισμένων ειδικοτήτων όπως: πληροφορικής ΤΕΙ (74,5% άνδρες, 25,5% γυναίκες), μαθηματικών (74% άνδρες, 26% γυναίκες), φιλολογίας (81,5% γυναίκες, 18,5% άνδρες) (βλ. παράρτημα Β, πίνακας Ι). Ακόμη μεγαλύτερες ποσοτικού χαρακτήρα διαφορές διαπιστώνονται στο εκπαιδευτικό δυναμικό των ΤΕΕ Μαθητείας του ΟΑΕΔ κυρίως στις ειδικότητες της πληροφορικής ΤΕΙ (100% άνδρες, 0% γυναίκες) και της πληροφορικής ΑΕΙ (76% άνδρες, 24% γυναίκες) (Κορωναίου, Δημητρώλη, Τικταπανίδου, 2003) (βλ. Παράρτημα Β, πίνακα ΙΙ).

Επιπλέον, οι γυναίκες εκπαιδευτικοί τοποθετούνται για να διδάξουν στο Γυμνάσιο σε πολύ μεγαλύτερο ποσοστό από ό,τι στο Λύκειο (ποσοστό 65% στο Γυμνάσιο, 49% στο Ενιαίο Λύκειο). Ακόμη και οι γυναίκες μαθηματικοί στην πλειονότητά τους τοποθετούνται στο Γυμνάσιο και όχι στο Λύκειο. Οι γυναίκες εκπαι-

δευτικοί υπο-εκπροσωπούνται και στη διοικητική ιεραρχία των σχολείων συγκριτικά με τους άνδρες, με μοναδική εξαίρεση τη θέση της υποδιεύθυνσης των σχολικών μονάδων, που βρίσκεται στο κατώτατο σημείο της βάσης της πυραμίδας της διοικητικής ιεραρχίας της εκπαίδευσης και έχει περιορισμένες αρμοδιότητες.

#### **2.4. Φύλο και επιλογές κατεύθυνσης-ειδικότητας μαθητών/τριών, σπουδαστών/στριών, φοιτητών/τριών**

Ενώ επίσημα στατιστικά δεδομένα αποδεικνύουν πως κατά την τελευταία δεκαετία τα ποσοστά πρόσβασης και επίδοσης των κοριτσιών σε όλες τις βαθμίδες και τύπους της εκπαίδευσης έχουν αυξηθεί σημαντικά, οι εκπαιδευτικές επιλογές τους εξακολουθούν να είναι παραδοσιακές και τυπικές ως προς το φύλο, καταδεικνύοντας αλλαγές ποσοτικού μάλλον παρά ποιοτικού χαρακτήρα.

Στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και ειδικότερα στο Ενιαίο Λύκειο, όπου οι μαθητές/τριες καλούνται να επιλέξουν μια από τις τρεις κατευθύνσεις (θεωρητική - θετική - τεχνολογική), η διαφοροποίηση εμφανίζεται έντονη στη *θεωρητική*, αλλά και στην *τεχνολογική κατεύθυνση*. Το ποσοστό, δηλαδή, των κοριτσιών που επιλέγουν σπουδές θεωρητικής κατεύθυνσης (όπως Νομική, Φιλοσοφική, Φιλολογία, Σχολές Επιστημών της Αγωγής κ.ά.) φτάνει το 75% σε σχέση με το αντίστοιχο ποσοστό των αγοριών που περιορίζεται στο 25%. Σχεδόν αντίστροφα καταγράφονται τα ποσοστά στις σχολές τεχνολογικής κατεύθυνσης (όπως Πολυτεχνικές Σχολές, Σχολή Τεχνολογικών Εφαρμογών, Πληροφορικής και Υπηρεσιών κ.ά.), καθώς τις συγκεκριμένες σχολές επιλέγει το 63% των αγοριών με τα κορίτσια να φτάνουν μόλις το 37% (βλ. Παράρτημα Β, πίνακα ΙΙΙ). Αξίζει να σημειωθεί στο σημείο αυτό, ότι η πρόσβαση στις σχολές τεχνολογικής κατεύθυνσης απαιτεί γνώσεις στα μαθηματικά, μάθημα με το οποίο τα κορίτσια δεν φαίνεται να έχουν συμφιλιωθεί σε ικανοποιητικό βαθμό (Μαραγκουδάκη, 2003).

Σχετικά με τη *θετική κατεύθυνση*, ο αριθμός των αγοριών και των κοριτσιών είναι περίπου ο ίδιος. Αυτό βέβαια εξηγείται, αφού στη συγκεκριμένη κατεύθυνση εντάσ-

σονται τμήματα στα οποία παραδοσιακά υπερτερούν είτε τα αγόρια (Μαθηματικών, Φυσικής, Χημείας, Βιολογίας κ.ά.) είτε τα κορίτσια (Νοσηλευτικής, Αισθητικής, Μαιευτικής κ.ά) (Μαραγκουδάκη, 2003) (βλ. Παράρτημα Β, πίνακα ΙΙΙ).

Στα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (ΤΕΙ) της χώρας διαπιστώνει κανείς ότι ο φοιτητικός πληθυσμός συνεχίζει να κατανέμεται στις διάφορες σχολές με βάση το φύλο. Συγκεκριμένα, τα αγόρια είναι περισσότερα στις σχολές που συνδέονται άμεσα με έργα ανάπτυξης ή με τις Νέες Τεχνολογίες, όπως Μηχανολογίας, Ηλεκτρολογίας, Ηλεκτρονικής, Πληροφορικής, Τεχνολογίας Ιατρικών Οργάνων κ.ά. Για παράδειγμα, τα αγόρια αποτελούν το 53% των φοιτούντων στη Σχολή Τεχνολογίας, το 66% στη Σχολή Μουσικής Τεχνολογίας και το 74% στη Σχολή Τεχνολογικών Εφαρμογών. Είναι ευνόητο ότι όλες οι παραπάνω ειδικότητες, όπου κυριαρχούν οι Νέες Τεχνολογίες, υπόσχονται καλύτερες επαγγελματικές και οικονομικές προοπτικές στις σύγχρονες κοινωνικοοικονομικές συνθήκες της αγοράς εργασίας (βλ. Παράρτημα Β, πίνακα ΙV).

Από την άλλη μεριά, οι σχολές στις οποίες κυριαρχούν τα κορίτσια (σε ποσοστό 82%) αφορούν σε ειδικότητες που παραδοσιακά «ανήκουν» στο γυναικείο φύλο, αφού συνδέονται με τη φροντίδα και την προσφορά προς τους άλλους (όπως κοινωνικές λειτουργοί, αισθητικοί, βρεφονηπιοκόμοι, μαίες κ.ά.) Επιπλέον, αυτές οι ειδικότητες αποφέρουν χαμηλές οικονομικές απολαβές, βρίσκονται χαμηλά στην επαγγελματική ιεραρχία και οι περισσότερες οδηγούν σε εξαρτημένες σχέσεις εργασίας (Μαραγκουδάκη, 2003) (βλ. Παράρτημα Β, πίνακα ΙV).

Αναφορικά με την κατανομή των δύο φύλων στα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (ΑΕΙ) τα δεδομένα οδηγούν σε παρόμοιες διαπιστώσεις με εκείνες για τις κατευθύνσεις της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και για τις σχολές των ΤΕΙ. Από τον πίνακα V, που παρατίθεται στο Παράρτημα Β, διαπιστώνεται ότι το ποσοστό των κοριτσιών είναι πολύ υψηλό στις σχολές Φιλοσοφικής, Θεολογίας, Ψυχολογίας, Κοινωνιολογίας, Φιλολογίας Ξένων Γλωσσών, Νηπιαγωγών κ.ά. Αντιθέτως, η συμμετοχή τους στις θετικές επιστήμες είναι περιορισμένη, ιδιαίτερα στο Πολυτεχνείο (32% κορίτσια, 68% αγόρια) και στην Πληροφορική (35% κορίτσια, 65% αγόρια) (Μαραγκουδάκη, 2003).

Ο χώρος της αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης (ΤΕΕ, ΙΕΚ, Σχολές Μαθητείας του ΟΑΕΔ), ο οποίος συνδέει το σχολείο με την εργασία, έχει μελετηθεί ελάχιστα.

στα σε σχέση με τις άλλες βαθμίδες της εκπαίδευσης. Παρά την αναμφισβήτητη παρουσία των κοριτσιών σε όλες τις ειδικότητες της επαγγελματικής εκπαίδευσης, η ανισότητα των δύο φύλων επιβεβαιώνεται σχεδόν μαζικά στην επιλογή κατευθύνσεων και ειδικοτήτων.

Στα Τεχνικά Επαγγελματικά Εκπαιδευτήρια (ΤΕΕ) του Υπουργείου Παιδείας τα αγόρια παρακολουθούν τομείς ειδικοτήτων που χαρακτηρίζονται ως ανδροκρατούμενοι και οδηγούν σε επαγγελματικές ειδικεύσεις που μέχρι σήμερα ασκούνται από άνδρες, όπως ο μηχανολογικός τομέας (20,6% αγόρια, 0,2% κορίτσια), ο ηλεκτρολογικός (10,5% αγόρια, 0,1% κορίτσια) και ο ηλεκτρονικός (6,2% αγόρια, 0,1% κορίτσια). Αντίστοιχα, η πλειονότητα των κοριτσιών παρακολουθεί ειδικότητες που διαφαίνεται να έχουν «γυναικεία χαρακτηριστικά», όπως είναι ο τομέας υγείας- πρόνοιας (12,4% κορίτσια, 1,8% αγόρια) και αισθητικής-κομμωτικής (8,8% κορίτσια, 0,7% αγόρια) (Κορωναίου, Δημητρούλη & Τικταπανίδου, 2003) (βλ. Παράρτημα Β, γράφημα VI).

Όσο και στα δημόσια ΙΕΚ οι ειδικότητες που συγκεντρώνουν τα μεγαλύτερα ποσοστά αγοριών είναι ο τομέας μηχανολογίας (6,1% αγόρια, 0,07% κορίτσια), ηλεκτρολογίας (1,77% αγόρια, 0,017% κορίτσια), ηλεκτρονικών και αυτοματισμού (3% αγόρια, 0,2% κορίτσια). Από την άλλη μεριά, μεγάλος αριθμός κοριτσιών συγκεντρώνεται στον τομέα παροχής υπηρεσιών. Τέτοιες ειδικότητες είναι αυτές των μεταφορών και τουρισμού (4,3% κορίτσια, 3,1% αγόρια), υγείας πρόνοιας (13,7% κορίτσια, 1,6% αγόρια) κ.ά. Παρ' όλα αυτά, αξίζει να σημειωθεί η τάση των κοριτσιών να εισχωρήσουν ακόμα και να υπερισχύσουν ποσοτικά των αγοριών, σε ειδικότητες όπως της πληροφορικής (7,7% κορίτσια, 6,3% αγόρια), της οικονομίας και διοίκησης (23% κορίτσια, 9,5% αγόρια) και των δομικών έργων (1,52% κορίτσια, 1,51% αγόρια) (Κορωναίου, Δημητρούλη & Τικταπανίδου, 2003) (βλ. Παράρτημα Β, γράφημα VII).

Τέλος, από το γράφημα VIII που παρατίθεται στο Παράρτημα Β, φαίνεται ότι και οι μαθητές/τριες των σχολών μαθητείας του ΟΑΕΔ επιλέγουν ειδικότητες με βάση το φύλο τους. Χαρακτηριστικά είναι τα ποσοστά στο μηχανολογικό τομέα (45,7% μαθητές, 0,33% μαθήτριες), στον ηλεκτρολογικό τομέα (16,6% μαθητές, 0,1% μαθήτριες), στον ηλεκτρονικό τομέα (1,3% μαθητές, 0,02% μαθήτριες) και στον τομέα αισθητικής-κομμωτικής (15,7% μαθήτριες, 1,6% μαθητές) (Κορωναίου, Δημητρούλη & Τικταπανίδου, 2003).



# Κεφάλαιο 3

## Νέες δεξιότητες

### 3.1. Η εναρμόνιση εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας

Οι κυριότεροι παράγοντες που συνθέτουν τη νέα κοινωνική πραγματικότητα στις χώρες της Ε.Ε. και στην Ελλάδα είναι:

- η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας και η όξυνση του οικονομικού ανταγωνισμού·
- η επιστημονική και τεχνολογική έκρηξη και ιδιαίτερα η ανάπτυξη των νέων τεχνολογιών·
- η όξυνση της ανεργίας και η συνεχής διαφοροποίηση της απασχόλησης, καθώς και η συνεχώς αυξανόμενη είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας·
- οι δημογραφικές εξελίξεις και συγκεκριμένα η γήρανση του ενεργού πληθυσμού·
- τα νέα κοινωνικά προβλήματα, όπως ο κοινωνικός αποκλεισμός ομάδων του πληθυσμού, η εργασιακή και κοινωνική ένταξη των μεταναστών κ.ά.·
- οι πολιτισμικές αλλαγές, όπως η δημιουργική διαχείριση του ελεύθερου χρόνου·
- η ανάπτυξη της επικοινωνίας, η διάδοση και ο έλεγχος της πληροφορίας.

Στη 19η Σύνοδο της UNESCO, που έγινε στο Ναϊρόμπι το 1976, υιοθετήθηκε ο παρακάτω ορισμός: «*Η εκπαίδευση και η μάθηση δεν περιορίζονται στη σχολική φοίτηση, αλλά πρέπει να επεκτείνονται σε ολόκληρη τη ζωή του ανθρώπου, να περιλαμβάνουν όλες τις δεξιότητες και όλους τους κλάδους της γνώσης, να χρησιμοποιούν όλα τα δυνατά μέσα και να δίνουν την ευκαιρία σε όλους τους ανθρώπους για πλήρη ανάπτυξη της προσωπικότητάς τους. Οι εκπαιδευτικές και οι σχετικές με*



τη μάθηση διαδικασίες, στις οποίες τα παιδιά, οι νέοι/ες άνθρωποι και οι ενήλικοι όλων των ηλικιών εμπλέκονται στη διάρκεια της ζωής τους, σε οποιαδήποτε μορφή, πρέπει να θεωρηθούν ως ένα σύνολο».

Στη Σύνοδο του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της Λισσαβόνας, το Μάρτιο του 2000, οι αρχηγόι κρατών και κυβερνήσεων διαπίστωσαν ότι «η Ευρωπαϊκή Ένωση βρίσκεται αντιμέτωπη με μια μεγάλη ποιοτική μεταλλαγή, η οποία προκύπτει από την παγκοσμιοποίηση και τις προκλήσεις μιας νέας οικονομίας καθοδηγούμενης από τη γνώση» και έθεσαν για την Ε.Ε. ένα σημαντικό στρατηγικό στόχο: έως το 2010 θα πρέπει «να γίνει η ανταγωνιστικότερη και δυναμικότερη οικονομία της γνώσης στον κόσμο, ικανή για βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη, με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή».

Το Μάρτιο του 2002, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης ζήτησε στενότερη συνεργασία στους τομείς της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και της επαγγελματικής εκπαίδευσης. Επίσης, στις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση, που ενέκρινε το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο τον Ιούνιο του 2003, αποδίδεται ιδιαίτερη έμφαση στην ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου και της δια βίου μάθησης.

Το «Μνημόνιο για τη δια βίου μάθηση» (2000) θέτει τις προτεραιότητες των νέων πολιτικών στην εκπαίδευση ενηλίκων με επίκεντρο τη δυνατότητα πρόσβασης για όλους στα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, το άνοιγμα των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης και στον κόσμο της εργασίας με την αναγνώριση της άτυπης προσωπικής εμπειρίας, της μάθησης και της δράσης.

Όλοι οι ενδιαφερόμενοι παράγοντες, τα 25 κράτη-μέλη της Ε.Ε., οι τρεις υποψήφιοι χώρες, η Ισλανδία, το Λιχτενστάιν και η Νορβηγία, διεθνείς οργανισμοί όπως ο ΟΟΣΑ, η UNESCO και το Συμβούλιο της Ευρώπης, συμμετέχουν σε ένα κοινό πρόγραμμα εργασιών και αποτελούν ένα χώρο συνεργασίας σχετικά με τη συμπληρωματικότητα των στόχων των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης (Συμβούλιο της Ε.Ε. «Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2010», 6905/3/04).

Οι προβληματισμοί κρατών και οργανισμών καλύπτουν όλα τα συστήματα και τα επίπεδα εκπαίδευσης και κατάρτισης, λαμβάνοντας υπόψη και τις νέες πρωτοβουλίες, όπως την απόφαση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Δεκεμβρίου 2003 (ΕΕ L 345 της 31.12.2003) για την αποτελεσματική ενσωμά-

τωση των Τεχνολογιών Πληροφορίας και Επικοινωνιών (ΤΠΕ) στα ευρωπαϊκά συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης μέσα από τη θέσπιση πολυετών προγραμμάτων (πρόγραμμα e-Learning) (Συμβούλιο της Ε.Ε. «Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2010», 6905/3/04). Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υπογραμμίζουν την ανάγκη να ενισχυθεί η εθνική δράση στους βασικούς τομείς του προγράμματος εργασιών «Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2010», καθώς και η κοινοτική δράση για τη στήριξη των εθνικών προσπαθειών, ιδίως μέσα από την ανταλλαγή ορθών πρακτικών (Συμβούλιο της Ε.Ε. «Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2010», 6905/3/04).

Παρ' όλη την ανάπτυξη της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, η χώρα μας υστερεί αρκετά σε σύγκριση με άλλα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat, είμαστε τελευταίοι στη συμμετοχή των ενηλίκων πολιτών σε προγράμματα δια βίου μάθησης (επιμόρφωσης και κατάρτισης) σε όλη την Ε.Ε. Το ποσοστό του εργατικού δυναμικού της χώρας ηλικίας 25-64 ετών που συμμετέχει σε προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων κυμαίνεται την τελευταία δεκαετία από 0,9% έως 1,2% (Βεργίδης, 2001). Η Δανία έχει το υψηλότερο ποσοστό στην Ευρώπη. Το 7,8% του εργατικού δυναμικού της συμμετέχει σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης.

Μια άλλη παράμετρος η οποία σχετίζεται με τη συμμετοχή σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης ενηλίκων είναι και η θέση εργασίας. Όσο υψηλότερη ιεραρχικά είναι η θέση εργασίας, τόσο μεγαλύτερη είναι η συμμετοχή των εργαζομένων σε προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων. Στην Ευρωπαϊκή Ένωση μόνο το 1,9% των αγροτών και το 2,8% των εργατών συμμετείχαν σε προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τα ανώτερα στελέχη είναι πάνω από 11% (Βεργίδης, 2001).

Η ανεπαρκής συμμετοχή των ενηλίκων στη δια βίου μάθηση έχει προωθήσει την ανάγκη αύξησης του ποσοστού συμμετοχής (άμεσος στόχος: αύξηση στο 12,5%) των ενηλίκων στη συνεχή εκπαίδευση και κατάρτιση, και απαιτεί ιδιαίτερη προσοχή από τα περισσότερα (σημερινά και μελλοντικά) κράτη-μέλη της Ε.Ε. (Συμβούλιο της Ε.Ε. «Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2010», 6905/3/04).

Οι νέοι/ες σήμερα χρειάζεται να μπορούν να κάνουν επαγγελματικές επιλογές, να σχεδιάζουν, να αναζητούν, να αποκτούν, να διατηρούν ή να αλλάζουν εργασιακό περιβάλλον και απασχόληση, αλλά και να αντιμετωπίζουν την πιθανότητα απώ-

λεις μιας θέσης εργασίας. Έχει, επομένως, εξαιρετική σημασία η απόκτηση δεξιοτήτων μέσω της κατάλληλης εκπαιδευτικής και επαγγελματικής επιλογής, και όχι μόνο η απόκτηση τυπικών προσόντων (μέσα από την τυπική εκπαίδευση).

Επιπλέον, οι επιλογές εκπαίδευσης και κατάρτισης πρέπει να συνδυάζονται με τις προσωπικές ανάγκες και να δημιουργούν δυνατότητες απασχόλησης, προσωπικής ανάπτυξης και επαγγελματικής εξέλιξης. Ως προς την εργασιακή του/της κατάσταση, στη διάρκεια της ζωής του κάποιος/α μπορεί να αλλάξει πολλούς ρόλους (άνεργος/η, αυτοαπασχολούμενος/η, μισθωτός/ή, περιστασιακά εργαζόμενος/η στον ιδιωτικό ή το δημόσιο τομέα, συνταξιούχος).

Οι περισσότεροι/ες εργάζονται σε επιχειρήσεις που η βιωσιμότητά τους εξαρτάται από την απόδοσή τους και από τη δημιουργία κέρδους. Ο κρίσιμος παράγοντας μιας επιχείρησης είναι οι εργαζόμενοι/ές του και αυτό συνεπάγεται την επαγγελματική ανάπτυξη των εργαζομένων μέσα στο χώρο εργασίας τους με προγράμματα επιμόρφωσης και επαγγελματικής κατάρτισης (Τζεκίνης, 2003).

Το Σεπτέμβριο του 2005 σχεδιάζεται να λειτουργήσει, μετά από ψήφιση σχετικού νόμου, η «**Ακαδημία της Εργασίας και της Δια βίου Μάθησης**» από τη ΓΣΕΕ. Η *Ακαδημία*, που μπορεί να μετεξελιχθεί και σε μη κρατικό πανεπιστήμιο, θα παρέχει συνδικαλιστική επιμόρφωση, γενική εκπαίδευση σε εργαζόμενους/ες και επαγγελματική εκπαίδευση σε εργαζόμενους/ες και άνεργους/ες. Τα γνωστικά πεδία της *Ακαδημίας* θα άπτονται της προσωπικής και κοινωνικής ζωής και της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ανέργων και εργαζομένων.

### 3.2. Νέες δεξιότητες και αγορά εργασίας

Για να γίνει ανταγωνιστική η οικονομία της γνώσης, η Ε.Ε. χρειάζεται επαρκή αριθμό πτυχιούχων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με προσόντα κατάλληλα για την αγορά εργασίας. Σήμερα, στις χώρες της Ε.Ε. υπάρχουν περίπου δύο έως τέσσερις φορές περισσότεροι άνδρες από ό,τι γυναίκες στους τομείς των θετικών επιστημών και των τεχνολογικών σπουδών.

Περίπου το 20% των νέων δεν αποκτούν τις βασικές δεξιότητες (έρευνα του ΟΟΣΑ, 2000). Η μείωση του ποσοστού μέχρι το 2010 τίθεται ως στόχος στην Ε.Ε.. Είναι μεγάλη σπατάλη η ύπαρξη υπο-εκπαιδευμένων και ανειδίκευτων νέων σε μια χώρα όπου το εργατικό δυναμικό γερνά (Παλαιοκρασάς, 1996). Όπως είναι γνωστό, τις τελευταίες δεκαετίες οι επιστημονικές, τεχνολογικές και κοινωνικοοικονομικές εξελίξεις είχαν ως αποτέλεσμα τον πολλαπλασιασμό και τη ριζική διαφοροποίηση των γνώσεων που είναι αναγκαίες για την επαγγελματική και την κοινωνική ζωή. Έτσι, καμιά τυπική εκπαίδευση δεν είναι πια επαρκής για ολόκληρη τη διάρκεια της ζωής μας (Βεργίδης, 2001). Στη μηχανική υπολογίζεται ότι η ζωή των γνώσεων που αποκτώνται μέχρι ένα δεδομένο σημείο (έως την αποφοίτηση από το πανεπιστήμιο) είναι 5-7 χρόνια, στους ηλεκτρονικούς υπολογιστές 1-2 χρόνια, στη διοίκηση επιχειρήσεων 5-8 χρόνια, στη νοσοκομειακή ιατρική 3-5 χρόνια, στη φυσική και στα οικονομικά 8 χρόνια και στη βιοτεχνολογία 5-6 χρόνια (Μπονίκος, 1994). Ένας/μια επιστήμονας, προκειμένου να μην απαξιωθούν οι γνώσεις του/της, είναι υποχρεωμένος/η να επιμορφώνεται και να ενημερώνεται διαρκώς για τις εξελίξεις στον κλάδο του/της.

Στο χώρο της εργασίας επικρατεί κατάσταση σύγχυσης, αμφισβήτησης και επαγγελματικής αβεβαιότητας, η οποία συνοδεύεται από πολλές προκλήσεις και φόβους για το μέλλον (Φλουρής, Πασιάς, 1997). Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ ένας/μια εργαζόμενος/η θα αλλάξει είδος εργασίας ή απασχόλησης τουλάχιστον οκτώ φορές στη διάρκεια της ζωής του/της (Αϊβαλιώτης, 1998). Επίσης, σύμφωνα με σχετικές μελέτες, κάθε χρόνο απαξιώνεται περίπου το 7% της γνώσης που εκμεταλλευόμαστε πρακτικά. Αυτό σημαίνει ότι οι γνώσεις που χρησιμοποιούνται καθημερινά στις επαγγελματικές δραστηριότητες, και κυρίως στον τομέα της τεχνολογίας, απαξιώνονται και αλλάζουν συνεχώς (Κασσωτάκης, 2003). Έχει υπολογιστεί ότι η αύξηση των μέσων μορφωτικών επιδόσεων του πληθυσμού κατά ένα έτος έχει ως αποτέλεσμα την αύξηση του ποσοστού ανάπτυξης κατά 5% μεσοπρόθεσμα και κατά 2,5% επι πλεον μακροπρόθεσμα (Συμβούλιο της Ε.Ε. «Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2010», 6905/3/04). Το ύψος της ανεργίας είναι αντιστρόφως ανάλογο του μορφωτικού επιπέδου. Το γεγονός αυτό συνεπάγεται και μείωση των συναφών οικονομικών και κοινωνικών δαπανών. Επίσης, το ποσοστό απασχόλησης του ενεργού πληθυσμού αυξάνει με το επίπεδο σπουδών.

Σήμερα, και από ό,τι σαφώς διαφαίνεται ακόμη περισσότερο στο εγγύς μέλλον, η μέση διάρκεια της ενεργού εργασιακής ζωής αυξάνει σημαντικά. Ταυτόχρονα, οι μεταβολές στους τομείς της οικονομίας και της τεχνολογίας απαιτούν από τους πολίτες να αναβαθμίζουν συνεχώς τις γνώσεις, τις δεξιότητες, τις ικανότητες καθώς και τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα τους (εμπειρία, τίτλοι σπουδών, πιστοποιημένη γνώση Η/Υ και ξένων γλωσσών, ικανότητα διαχείρισης, λήψης αποφάσεων κ.ά). Συνέπεια, επίσης, των μεταβολών στην οργάνωση των επιχειρήσεων και της ζήτησης εργαζομένων με ολοένα αυξανόμενα προσόντα και αναβαθμισμένες και επίκαιρες δεξιότητες, είναι η αυξανόμενη ανεργία (Κασσωτάκης, 2003).

Επομένως, οι σύγχρονοι εργαζόμενοι/ες, για να μπορούν να παρακολουθούν και να συμμετέχουν στις μεταβολές που συμβαίνουν στον εργασιακό τους χώρο και τη διαδικασία παραγωγής της επιχείρησης στην οποία εργάζονται, θα πρέπει να εφοδιαστούν όχι μόνο με γενικές γνώσεις του συστήματος οργάνωσης και διαχείρισης της εργασίας, αλλά και να έχουν υψηλή εξειδίκευση (Κασσωτάκης, 2003). Τόσο στον τομέα της βιομηχανίας, όσο και στον τομέα των υπηρεσιών οι εργαζόμενοι/ες θα πρέπει να διαθέτουν ικανότητα προσαρμογής, δημιουργικότητα, κριτική ικανότητα, δυνατότητα διαπραγμάτευσης, δυνατότητα συνεργασίας και δουλειάς σε ομάδα, γνώσεις και δεξιότητες που μπορούν να εξελιχθούν σύμφωνα με τις ανάγκες της αγοράς. Η ανάγκη για τη δημιουργία ενός σύγχρονου, ευέλικτου, αλλά και σύνθετου συστήματος εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης, το οποίο θα μπορεί να προσαρμόζεται στην οικονομική, κοινωνική και τεχνολογική ανάπτυξη, να ανταποκρίνεται στις ολοένα μεταβαλλόμενες απαιτήσεις της αγοράς και να εφοδιάζει με νέες γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες τους/τις εργαζόμενους/ες, είναι πιο επιτακτική και άμεση από ποτέ.

Η απόκτηση νέων δεξιοτήτων είναι απαραίτητη για την προσωπική ανάπτυξη και την ενεργό συμμετοχή στην κοινωνική, πολιτική και πολιτιστική ζωή, αλλά αποτελεί, επίσης, το θεμέλιο επαγγελματικών επαναπροσανατολισμών (Κασσωτάκης, 2003). Στο πλαίσιο των συνθηκών αυτών, η επαγγελματική σταδιοδρομία δεν μπορεί να έχει μονοσήμαντο χαρακτήρα. Έρευνα στις ΗΠΑ, σχετική με τις δεξιότητες που απαιτούν οι εργοδότες από τους/τις εργαζόμενους/ες, έδειξε ότι οι δεξιότητες που αποκτώνται στο χώρο της εργασίας είναι πολύ πιο σημαντικές από αυτές που

αποκτήθηκαν στη διάρκεια της τυπικής εκπαίδευσης (Carnevale, 1996). Σε πρόσφατη μελέτη του Κέντρου για την Ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού των Ηνωμένων Πολιτειών, με τη συμμετοχή 1.000 εργαζομένων, διαπιστώθηκε ότι το 70% των γνώσεών τους αποκτήθηκε άτυπα και μέσα από την εργασία τους. Έρευνα της ΓΣΕΕ δείχνει ότι μόνο το 30% των εργαζομένων διαθέτει επαγγελματικούς τίτλους (Χαλάς, 2004).

Οι ανισότητες προσφοράς και ζήτησης της απασχόλησης δημιουργούν την κατάσταση της «ετεροαπασχόλησης» (Χαλάς, 2004). Για παράδειγμα, η φιλόλογος που εργάζεται στο μάρκετινγκ μιας επιχείρησης και είναι πολύ αποτελεσματική στον τομέα της θεωρεί τον εαυτό της ετεροαπασχολούμενο, επειδή το αντικείμενο της εργασίας της δεν έχει σχέση με τις τυπικές σπουδές της.

Οι τίτλοι σπουδών των εργαζομένων τις περισσότερες φορές δεν συμπίπτουν με την ειδικότητα και το αντικείμενο της εργασίας τους. Συνήθως, δεν λαμβάνονται υπόψη συστηματικά, δεν προσμετρώνται και δεν πιστοποιούνται η εμπειρία, οι γνώσεις και οι δεξιότητες που αποκτούν οι εργαζόμενοι/ες από τη συγκεκριμένη θέση εργασίας που κατέχουν. Έτσι, η προσωπική τους εξέλιξη (μάθηση, εμπειρία και γνώση), εκτός από τους τυπικούς ακαδημαϊκούς και επαγγελματικούς τίτλους (πτυχία, πιστοποιημένη γνώση Η/Υ, ξένων γλωσσών κ.ά.), δεν επηρεάζει την εργασιακή τους κατάσταση.

### 3.3. Απόκτηση νέων δεξιοτήτων μέσα από την τυπική εκπαίδευση

Σύμφωνα με την απόφαση του Συμβουλίου της Ε.Ε. «"Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2010», 6905/3/04, **όλοι και όλες μπορούν να αποκτήσουν τις βασικές ικανότητες που χρειάζονται**. Μέσα από διαδικασίες τυπικής εκπαίδευσης η προσωπική ανάπτυξη και ολοκλήρωση, η κοινωνική και επαγγελματική ένταξη και οποιαδήποτε συνακόλουθη μάθηση εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από την απόκτηση δέσμης βασικών ικανοτήτων μέχρι τα τέλη της υποχρεωτικής σχολικής φοίτησης. Η δέσμη αυτή, για την οποία τα κράτη-μέλη είναι υπεύθυνα, περιλαμβάνει τη δυνατότητα

επικοινωνίας στη μητρική γλώσσα και σε ξένες γλώσσες, τις βασικές γνώσεις μαθηματικών και τις βασικές επιστημονικές και τεχνολογικές γνώσεις, τις δεξιότητες στον τομέα των Τεχνολογιών Πληροφορίας και Επικοινωνιών (ΤΠΕ), τη μεθοδολογία της απόκτησης γνώσεων, την ικανότητα ανάπτυξης διαπροσωπικών σχέσεων και συμμετοχής στην κοινωνία των πολιτών, το επιχειρηματικό πνεύμα και τις πολιτιστικές ευαισθησίες.

Τα κράτη-μέλη της Ε.Ε. θα πρέπει ειδικότερα:

- Να καταρτίσουν συγκροτημένες γλωσσικές πολιτικές και να προβούν στην ανάλογη κατάρτιση των εκπαιδευτικών. Οι νέοι/ες, οι οικογένειές τους και οι ιδιωτικοί και δημόσιοι φορείς θα πρέπει και αυτοί να ενημερωθούν περισσότερο για τα πλεονεκτήματα της εκμάθησης πολλών γλωσσών και της διαφύλαξης της πολυγλωσσίας. Στο πλαίσιο αυτό, το Συμβούλιο της Ε.Ε. κάλεσε προσφάτως τα κράτη-μέλη να λάβουν τα μέτρα που κρίνουν κατάλληλα για να προσφέρουν στους/στις μαθητές/τριες τη δυνατότητα να μαθαίνουν δύο ή, όπου χρειάζεται, περισσότερες γλώσσες.
- Να ενθαρρύνουν περισσότερο την ανάπτυξη επιστημονικής και τεχνικής κουλτούρας, πράγμα που θα πρέπει να προωθηθεί μέσω μεταρρυθμίσεων των εργασιακών μεθόδων και πρακτικών. Συγκεκριμένα, θα πρέπει να αναληφθεί δράση προκειμένου να δοθεί κίνητρο στους νέους, και ειδικότερα στα κορίτσια ώστε να επιδοθούν σε επιστημονικές και τεχνικές σπουδές και να επιδιώξουν αντίστοιχη επαγγελματική σταδιοδρομία.
- Να προωθήσουν περισσότερο τις επιχειρηματικές ικανότητες. Αυτό θα πρέπει να καταλήξει στην ανάπτυξη της δημιουργικότητας και της ικανότητας ανάληψης πρωτοβουλιών.
- Τα σχολεία θα πρέπει να έχουν επίσης το δικαίωμα να πραγματοποιούν δραστηριότητες που προωθούν και αναδεικνύουν τις επιχειρησιακές ικανότητες των μαθητών/τριών.

Θα πρέπει, επίσης, να αναπτυχθούν περισσότερο οι υπηρεσίες που σχετίζονται με τις ΤΠΕ, έτσι ώστε να γίνεται πληρέστερη αξιοποίηση των δυνατοτήτων τους με μεγαλύτερη συμμετοχή μαθητών/τριών.



### 3.4. Νέες δεξιότητες, ενήλικες και επαγγελματική εξέλιξη

Οι δεξιότητες που αποκτώνται μέσα από το τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα είναι όχι μόνο περιορισμένες, αλλά και πεπερασμένες. Οι ενήλικοι οφείλουν να επανασχεδιάσουν και να ανανεώσουν τις γνώσεις και τις ικανότητές τους, ώστε να διασφαλίσουν τη δυνατότητα της εργασιακής τους ετοιμότητας και εξέλιξης. Η δυνατότητα απόκτησης από όλους/ες της ικανότητας για μάθηση ισοδυναμεί με την απόκτηση της ικανότητας συμμετοχής τους στις αλλαγές της εποχής μας.

Οι εργοδότες απαιτούν από τους/τις εργαζόμενους/ες νέες δεξιότητες, όπως οι παρακάτω (στοιχεία από έρευνα του ΣΕΒ, Ιούνιος 2004):

- ικανότητα διοίκησης και ηγεσίας,
- προσαρμοστικότητα,
- χρήση νέων τεχνολογιών,
- συμμετοχή σε ομαδική εργασία/συνεργασία,
- καλή διαχείριση του χρόνου,
- αυτοπειθαρχία,
- δυνατότητα διαπραγμάτευσης και επικοινωνίας,
- δυνατότητα επίλυσης προβλημάτων,
- δυνατότητα ανάπτυξης διαπροσωπικών σχέσεων,
- έκθεση επιχειρημάτων,
- γνώσεις ξένων γλωσσών με κυρίαρχη την αγγλική,
- διαμόρφωση των θεμάτων μιας συνάντησης εργασίας κ.ά.

Είναι κοινός τόπος ότι ο στόχος της επανεκπαίδευσης και της επανακατάρτισης δεν είναι μόνο η ανάπτυξη της οικονομίας και η αύξηση της παραγωγής, αλλά και η μετεξέλιξη της εργασίας ως διαδικασία προσωπικής ανάπτυξης και ενδυνάμωσης.

Αποτελεί προσωπική ευθύνη των ενηλίκων να μπορούν να αποκτούν δεξιότητες καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους σε διαφορετικά πεδία δράσης (σχολείο, εργασία, κοινωνική ζωή κ.ά.) Οι νέες δεξιότητες αναπτύσσονται μέσα από τις διαδικασίες μάθησης σε διαφορετικά περιβάλλοντα (**οικογένεια, εργασία, τοπική κοινωνία**), δράσης σε δύσκολες συνθήκες, διαπραγμάτευσης της διαφοράς και καλ-



λιέργειας συνεργασιών (*Ανοιχτή μάθηση στην ανοιχτή κοινωνία*, ΥΠΕΠΘ, ΙΔΕΚΕ, 2004).

Οι σύγχρονοι/ες εργαζόμενοι/ες θα πρέπει να διαθέτουν γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες πολύ διαφορετικές από εκείνες του παρελθόντος. Οι επιχειρήσεις δεν αναζητούν πλέον εργαζόμενους/ες με συγκεκριμένη εξειδίκευση και τυπικά προσόντα, αλλά εργαζόμενους/ες πολλαπλών και διαφορετικών καθηκόντων, με ικανότητα προσαρμογής και αυξημένα ουσιαστικά και τυπικά προσόντα. Οι ρόλοι που αναλαμβάνει ο/η ενήλικος/η εργαζόμενος/η είναι πολύπλοκοι και χρειάζεται ικανότητα μετάβασης από τον ένα ρόλο στον άλλο. Η εικόνα του/της σύγχρονου/ης εργαζόμενου/ης προβάλλει μπροστά στην οθόνη ενός υπολογιστή (*Ανοιχτή μάθηση στην ανοιχτή κοινωνία*, ΥΠΕΠΘ, ΙΔΕΚΕ, 2004).

Για να είναι επομένως ανταγωνιστικοί/ές, οι εργαζόμενοι/ες οφείλουν όχι μόνο να γνωρίζουν το αντικείμενο της θέσης εργασίας που κατέχουν, να χειρίζονται Η/Υ, να μπορούν να επικοινωνούν και ηλεκτρονικά και σε διαφορετικές γλώσσες, αλλά ταυτόχρονα να ανταποκρίνονται στις ανάγκες βιωσιμότητας και ανάπτυξης της επιχείρησης. Ο/η «νέος/α εργαζόμενος/η» οφείλει να μάθει να συνεργάζεται, να δουλεύει ομαδικά και να συμμετέχει ενεργά σε διαδικασίες διαχείρισης και ανάπτυξης της επιχείρησης. Η ομαδική εργασία σημαίνει δημιουργική ανταλλαγή και αξιοποίηση διαφορών και ενδιαφερόντων, δικτύων, γνώσεων, εμπειριών, και επομένως ικανότητες επικοινωνίας, διαχείρισης ομάδας, επίλυσης συγκρούσεων και προβλημάτων σε πιθανές κρίσιμες διαφωνίες και προβλήματα που αναδεικνύονται στο πλαίσιο της συνεργατικής δράσης (*Ανοιχτή μάθηση στην ανοιχτή κοινωνία*, ΥΠΕΠΘ, ΙΔΕΚΕ, 2004).

Η εκτέλεση εντολών χωρίς τη γνώση του πλαισίου εφαρμογής τους δεν είναι πια επαρκής. Οι αλλαγές στην εξέλιξη της οικονομικής δραστηριότητας στηρίζονται όχι μόνο στην εκτέλεση των εργασιακών εντολών, αλλά και στην ικανότητα αποτελεσματικών για την επιχείρηση μετασχηματισμών τους. Οι αλλαγές αυτές διαμορφώνουν τη «νέα γλώσσα» στον εργασιακό χώρο (Gee, Hull, & Lankshear, 1996, Lankshear & Knobel, 1999, *Ανοιχτή μάθηση στην ανοιχτή κοινωνία*, ΥΠΕΠΘ, ΙΔΕΚΕ, 2004).

Οι νέες τεχνολογίες μπορούν να αλλάξουν τις μαθησιακές, αλλά και τις εργασιακές σχέσεις. Η τεχνολογία δεν είναι μόνο ένα εργαλείο, είναι ταυτόχρονα το

μέσο και το μήνυμα. Διαμορφώνει και κυριαρχεί σε εκπαιδευτικά και εργασιακά περιβάλλοντα (Δούκας, 2000). Οι ενήλικοι μέσα από τη χρήση του Διαδικτύου μπορούν να αναζητήσουν, να ταξινομήσουν και να αξιοποιήσουν πληροφορίες που είναι χρήσιμες, τόσο στο χώρο εργασίας, όσο και στην καθημερινή τους ζωή.

Το «ψηφιακό χάσμα», η έλλειψη δεξιοτήτων χρήσης ηλεκτρονικού υπολογιστή και ηλεκτρονικής επικοινωνίας, παραγωγής γνώσης και δράσης, ενέχει τον κίνδυνο του κοινωνικού αποκλεισμού. Ο συνδυασμός διαφορετικών τρόπων και μέσων επικοινωνίας (γλώσσα, εικόνα, διαγράμματα, ήχος κ.ά.) για την παραγωγή μηνυμάτων απαιτεί νέες δεξιότητες (Kress & Leeuwen, 1996, *Ανοιχτή μάθηση στην ανοιχτή κοινωνία*, ΥΠΕΠΘ, ΙΔΕΚΕ, 2004).

Παρά τη ραγδαία τεχνολογική ανάπτυξη, μόνο το 10% του πληθυσμού σε όλο τον κόσμο χρησιμοποιούσε το Διαδίκτυο, και από αυτό το 88% κατοικεί στις ανεπτυγμένες χώρες (Καμάρας, 2004).

Τα συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης παίζουν σημαντικό ρόλο στην επίτευξη των στόχων της Λισσαβόνας, με την προοπτική απόκτησης από τους/τις ενήλικους ικανοτήτων, δεξιοτήτων και προσόντων που ανταποκρίνονται στις διαρκώς εξελισσόμενες ανάγκες της αγοράς εργασίας (Συμβούλιο της Ε.Ε. «Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2010», 6905/3/04).

Η πιστοποίηση της προηγούμενης γνώσης και εργασιακής εμπειρίας και το δικαίωμα αναγνώρισης των δεξιοτήτων είναι προτεραιότητα για πολλά κράτη-μέλη της Ε.Ε.

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η «κάρτα προσωπικών δεξιοτήτων» (personal skills card ή PSC) αποσκοπεί στην επίσημη αναγνώριση-πιστοποίηση των δεξιοτήτων (βασικών, επαγγελματικών, τεχνικών, κ.ά.). Σε πολλές χώρες έχουν εφαρμοστεί μοντέλα αναγνώρισης (αξιολόγηση και πιστοποίηση) δεξιοτήτων που οφείλει να έχει αποκτήσει ο/η ενήλικος/η, ώστε να εξελιχθεί επαγγελματικά. Το bilan de competence (έλεγχος/προσδιορισμός δεξιοτήτων) καθιερώθηκε το 1991 με νόμο στη Γαλλία και οδηγεί στη συμπλήρωση ενός portfolio (προσωπικού φακέλου) του/της εργαζομένου/ης, στον οποίο καταγράφονται οι προσωπικές και επαγγελματικές ικανότητες και δεξιότητες με σκοπό την προσμέτρησή τους στη μελλοντική του/της επαγγελματική εξέλιξη (*Ανοιχτή μάθηση στην ανοιχτή κοινωνία*, ΥΠΕΠΘ, ΙΔΕΚΕ, 2004).

Παρόμοια μοντέλα αναγνώρισης δεξιοτήτων οδηγούν στη δυνατότητα πιστοποίη-

σης των μη τυπικών προσόντων των ενηλίκων, ανεξάρτητα από το μοντέλο που κυριαρχεί στο τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα (τυπικά προσόντα, απολυτήριο, πτυχίο).

Αξίζει να τονιστεί ότι σε πολλές περιπτώσεις, η αναγνώριση που στοχεύει στην αξιολόγηση και την πιστοποίηση δεξιοτήτων ενηλίκων μπορεί σε δεύτερο στάδιο να οδηγήσει και στην απόκτηση τίτλου επαγγελματικών προσόντων (*Ανοιχτή μάθηση στην ανοιχτή κοινωνία*, ΥΠΕΠΘ, ΙΔΕΚΕ, 2004).

Τον Δεκέμβριο του 2003 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, συνέταξε πρόταση σχετική με ένα ενιαίο ευρωπαϊκό πλαίσιο για τη διαφάνεια των προσόντων και των ικανοτήτων (το νέο ευρωπαϊκό βιβλιάριο κατάρτισης, «Europass»), το οποίο συστηματοποιεί τα υπάρχοντα μοντέλα. Η πρόταση αυτή θα εξεταστεί από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο τους επόμενους μήνες (Συμβούλιο της Ε.Ε. «Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2010», 6905/3/04).

Σε εθνικό επίπεδο απαιτούνται δημόσιες επενδύσεις, αλλά και επενδύσεις του ιδιωτικού τομέα με την ισότιμη σύμπραξη εργοδοτών και εργαζομένων για την απόκτηση επίκαιρων γνώσεων, ικανοτήτων και νέων δεξιοτήτων από το σύνολο του εργατικού δυναμικού. Απαιτούνται και άλλες προσπάθειες για τη βελτίωση των συνθηκών ένταξης των νέων και των ανέργων στην αγορά εργασίας αλλά και για την επανένταξη των μακροχρόνια ανέργων, όπως:

- Διεξαγωγή ερευνών στις επιχειρήσεις για τις ειδικότητες αιχμής.
- Συστηματική καταγραφή των νέων θέσεων εργασίας και πρόβλεψη μελλοντικής προσφοράς θέσεων εργασίας.
- Καταγραφή των απαιτούμενων νέων δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας.
- Εναρμόνιση του εκπαιδευτικού συστήματος σύμφωνα με τις νέες δεξιότητες που απαιτούνται από την αγορά εργασίας.
- Δυνατότητα απόκτησης των νέων δεξιοτήτων που απαιτούνται από την αγορά εργασίας μέσα από προγράμματα διά βίου μάθησης, επαγγελματικής κατάρτισης κ.ά.
- Διάχυση της πληροφορίας σχετικά με τις νέες δεξιότητες.
- Διάχυση της πληροφορίας σχετικά με τις νέες θέσεις εργασίας.
- Σχεδιασμός συστήματος παρακολούθησης των εισερχομένων από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας.

- Σύνδεση του εκπαιδευτικού προγράμματος των ΑΕΙ με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας (παροχή κατάλληλων γνώσεων και δεξιοτήτων).
- Διασύνδεση σχολείου και επιχειρήσεων.
- Ευαισθητοποίηση των ενήλικων πολιτών για την ανάγκη συμμετοχής σε εκπαιδευτικές διαδικασίες καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής.
- Επιλογή επαγγέλματος ανεξάρτητα από το φύλο.
- Κατάλληλος επαγγελματικός προσανατολισμός, επιλογή επαγγέλματος με βάση τις υπάρχουσες γνώσεις και δεξιότητες.
- Ανάπτυξη δικτύου κοινωνικής παρέμβασης για τους/τις νέους/ες.
- Αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας της επαγγελματικής κατάρτισης.
- Ανάπτυξη ενιαίου συστήματος πιστοποίησης προσόντων.



# Κεφάλαιο

# 4

## Οι Τεχνολογίες Πληροφορίας και Επικοινωνιών (ΤΠΕ): Ο τεχνολογικός αλφαριθμητισμός ως επίκαιρη νέα δεξιότητα στο χώρο της εκπαίδευσης

### 4.1. Οι Νέες Τεχνολογίες στην εκπαίδευση

Οι Νέες Τεχνολογίες είναι αναπόσπαστο κομμάτι της καθημερινής μας ζωής και δράσης. Ταυτόχρονα αποτελούν το σύγχρονο οικονομικό κεφάλαιο, αλλά και το βασικό εργαλείο της οικονομικής παραγωγικής δραστηριότητας. Είναι η βάση πάνω στην οποία εξελίσσεται η επιστημονική παραγωγή και η επικοινωνιακή δραστηριότητα (Κυρίδης, Δρόσος & Τσακίριδου (επιμ.), 2003).

Το φαινόμενο του αναλφαριθμητισμού (έλλειψη βασικών δεξιοτήτων γραμματισμού και αριθμητισμού, ανάγνωσης και γραφής, κατανόησης κειμένων, αριθμητικών πράξεων, υπολογισμών) τείνει να μετατραπεί σε νέου τύπου αναλφαριθμητισμό, τον *τεχνολογικό αναλφαριθμητισμό* (έλλειψη νέων δεξιοτήτων) (Langford, 1998). Ο τεχνολογικός αναλφαριθμητισμός υποδηλώνει την άγνοια χρήσης των Η/Υ και των άλλων σύγχρονων τεχνολογικών μέσων, αλλά και της ηλεκτρονικής αναζήτησης της πληροφορίας. Σε μια περίοδο στην οποία κυριαρχεί η «Κοινωνία της Γνώσης και της Πληροφορίας», η άγνοια χρήσης και η έλλειψη εξοικείωσης με τις δυνατότητες των νέων τεχνολογιών αποτελεί ένα ορατό κίνδυνο, που απειλεί με επαγγελματικό αποκλεισμό (Διαμαντάκη, Ντάβου & Πανούσης, 2001).

Η UNESCO χαρακτηρίζει τον επιστημονικό και τεχνολογικό αλφαριθμητισμό ως «δημοκρατικό δικαίωμα». Η Πληροφορική ως πολιτιστικό αγαθό έχει τη θέση της σε όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης. Επομένως, πρέπει να διδάσκεται αποτελεσματικά,

τουλάχιστον σε επίπεδο εξοικείωσης και/ή αλφαριθμητισμού, στην υποχρεωτική εκπαίδευση (Μιχαηλίδης, 2002).

Τα τελευταία χρόνια, όλες οι χώρες έχουν εστιάσει την προσοχή τους στην εισαγωγή της χρήσης των Τεχνολογιών Πληροφορίας και Επικοινωνιών (ΤΠΕ) στο εκπαιδευτικό σύστημα (Pelgum, 1994).

Στην Ελλάδα η εισαγωγή της χρήσης των Νέων Τεχνολογιών στο σχολικό σύστημα άρχισε σχετικά πρόσφατα. Στην Ευρώπη έχει μια ιστορία αρκετών ετών, ενώ στις ΗΠΑ υπάρχει ήδη πολύχρονη εμπειρία (Κυρίδης, Δρόσος & Τσακιρίδου (επιμ.), 2003).

Οι νέες τεχνολογίες που έχουν εφαρμογή στην εκπαίδευση είναι η τηλεόραση, το βίντεο και κυρίως οι τεχνολογίες της Πληροφορικής (ηλεκτρονικοί υπολογιστές, πολυμέσα, εκπαιδευτικό λογισμικό), οι οποίες τεχνικά αποτελούν τη σύνθεση όλων των προηγούμενων τεχνολογιών ήχου, εικόνας και λόγου (Διαμαντάκη, Ντάβου, & Πανούσης, 2001).

Η εισαγωγή των υπολογιστών στο σχολείο επηρεάζει αναπόφευκτα όλους τους παράγοντες της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Κάποιοι από τους προβληματισμούς που θέτουν οι Διαμαντάκη, Ντάβου και Πανούσης (2001) για την εισαγωγή της χρήσης των νέων τεχνολογιών στη διδακτική πράξη είναι:

- Οι προσπάθειες εφαρμογής των νέων τεχνολογικών μέσων στο υπάρχον παλαιό εκπαιδευτικό πλαίσιο θα αντικατασταθούν από προσπάθειες εύρεσης σύγχρονου εκπαιδευτικού πλαισίου, που να είναι κατάλληλο για την εποχή της εφαρμογής της ψηφιακής τεχνολογίας;
- Οι εκπαιδευτικοί θα πρέπει να αλλάξουν τις αντιλήψεις και τις στάσεις τους σχετικά με το ρόλο τους, τις εκπαιδευτικές μεθόδους και τις τεχνικές τους;
- Η «ψηφιοποίηση» της σχολικής τάξης θα οδηγήσει σε εκπαιδευτικό «χάσμα» ή θα αποτελέσει επιτυχημένη εκπαιδευτική καινοτομία;
- Η εκπαίδευση των εκπαιδευτικών μέσα από την παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων και σεμιναρίων τους παρέχει τις γνώσεις και τις δεξιότητες που είναι απαραίτητες για την αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών στην εκπαιδευτική διαδικασία;

Σύγχρονες έρευνες έχουν καταδείξει ότι η ενσωμάτωση των ΤΠΕ στην εκπαιδευτική διαδικασία μπορεί να επιδράσει θετικά και να υποστηρίξει σημαντικά τη διδα-

σκαλία των μαθημάτων και τη μάθηση γενικότερα. Συγκεκριμένα, θεωρείται ότι η χρήση των ΤΠΕ στην εκπαίδευση οδηγεί στην υιοθέτηση νέων μεθοδολογικών πρακτικών και παιδαγωγικών προσεγγίσεων, οι οποίες μπορούν να αναβαθμίσουν και να μετασχηματίσουν την εκπαιδευτική διαδικασία. Τα οφέλη είναι πολλαπλά τόσο για τους/τις μαθητές/τριες όσο και για τους/τις εκπαιδευτικούς. Η διδασκαλία εμπλουτίζεται με εικόνα, ήχο, κίνηση κ.ά., και δίνεται η δυνατότητα εύρεσης και ανταλλαγής πληροφοριών και επικοινωνίας σε εθνικό και διεθνές επίπεδο.

Η ύπαρξη υλικοτεχνικής υποδομής αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για την ένταξη των Νέων Τεχνολογιών σε όλες τις βαθμίδες του επίσημου εκπαιδευτικού συστήματος. Παράλληλα, προτεραιότητα αποτελεί η κατάλληλη επιμόρφωση και κατάρτιση των εκπαιδευτικών, ώστε να προσαρμοστούν στα νέα παιδαγωγικά δεδομένα και στο ηλεκτρονικό σχολικό περιβάλλον (Κυρίδης, Δρόσος & Τσακιρίδου (επιμ.), 2003). Οι εκπαιδευτικοί είναι εκείνοι/ες που θα πρέπει να αποκτήσουν νέες γνώσεις και δεξιότητες, να προσαρμόσουν τις εκπαιδευτικές μεθόδους και τις τεχνικές τους και να αλλάξουν τις στάσεις και τις αντιλήψεις τους για τον παιδαγωγικό τους ρόλο.

Βέβαια, η αποδοχή της εισαγωγής και της ενσωμάτωσης των Νέων Τεχνολογιών στην εκπαίδευση από τους/τις εκπαιδευτικούς επηρεάζεται από παράγοντες, όπως το φύλο, η ηλικία, τα χρόνια προϋπηρεσίας, η έλλειψη χρόνου, η μη εξοικείωση με τις νέες τεχνολογίες, οι προϋπάρχουσες στάσεις και αντιλήψεις για τη χρήση των Νέων Τεχνολογιών. Οι Διαμαντάκη, Ντάβου και Πανούσης (2001) αναφέρουν ότι σημαντικός αριθμός ερευνών έχει επισημάνει την τάση μεγάλης μερίδας εκπαιδευτικών να απολαμβάνουν τη σταθερότητα που διακρίνει το επάγγελμά τους και να αντιμετωπίζουν τις αλλαγές στη σχολική πραγματικότητα ως απειλή.

Η επιφυλακτικότητα των εκπαιδευτικών ως προς τη χρήση των ΤΠΕ πηγάζει κυρίως από την αίσθηση της απειλής, του κινδύνου, της μειονεξίας, της πεποίθησης ότι θα υποβαθμιστεί και θα περιοριστεί ο ρόλος τους ως προς το παιδαγωγικό τους έργο (Διαμαντάκη, Ντάβου & Πανούσης, 2001).

Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι η δυνατότητα αξιοποίησης της τεχνολογίας δεν αφορά μόνο στη μαθησιακή διαδικασία, αλλά και στην επιμόρφωση και επαγγελματική εξέλιξη των εκπαιδευτικών. Οι εκπαιδευτικοί που συμμετέχουν σε εκπαιδευτικά



προγράμματα Πληροφορικής εξοικειώνονται με τις Νέες Τεχνολογίες μέσα από τη διδασκαλία απλών τεχνικών δεξιοτήτων (επεξεργασία κειμένου, χρήση πακέτων λογιστικών φύλλων, κατασκευή και χρήση απλών βάσεων δεδομένων, αναζήτηση στο Διαδίκτυο, επικοινωνία με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο) (Δρόσος, Κυρίδης, 2000 και Κυρίδης, Δρόσος, Τσακιρίδου (επιμ.), 2003).

Από τη διεθνή βιβλιογραφία φαίνεται, ωστόσο, ότι μόνο με την αποδοχή των δυνατοτήτων που παρέχει η Νέα Τεχνολογία δεν εξασφαλίζεται η χρήση της στην καθημερινή διδακτική πράξη. Οι ίδιοι/ες οι εκπαιδευτικοί τονίζουν την ανάγκη για καλύτερη επιμόρφωσή τους ως προς τη χρήση των υπολογιστικών και δικτυακών τεχνολογιών στη σχολική τάξη, για την υποστήριξη της διδασκαλίας και της μάθησης στα διάφορα γνωστικά αντικείμενα, το σχεδιασμό κατάλληλων δραστηριοτήτων για την αξιοποίηση της νέας τεχνολογίας στην καθημερινή διδακτική πρακτική, την οργάνωση και την αξιολόγηση της διδασκαλίας.

#### **4.2. Η αποτελεσματικότητα της χρήσης των Τεχνολογιών της Πληροφορίας και των Επικοινωνιών (ΤΠΕ) στη μαθησιακή διαδικασία**

Τόσο η αρχική εκπαίδευση (τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα) όσο και η επιμόρφωση (διάβιου εκπαίδευση και κατάρτιση) των εκπαιδευτικών θα πρέπει να προσαρμόζονται στις ανάγκες τους, αξιοποιώντας την προηγούμενη εμπειρία τους (Δρόσος, Κυρίδης, 2000).

Οι Αγγελάκη, Αθανασιάδου, Κασκαμανίδης, Μπεγλοπούλου και Σεχίδης (2003), διαπιστώνουν ότι εκπαιδευτικοί με μεγάλη διδακτική εμπειρία (άνω των 16 ετών) εμφανίζουν κάποια αβεβαιότητα ως προς το ρόλο του εκπαιδευτικού, όπως αυτός διαμορφώνεται μετά την είσοδο των ΤΕΠ στα σχολεία.

Αντίθετα, οι νεότεροι/ες εκπαιδευτικοί, λόγω της μεγαλύτερης εξοικείωσής τους με τις Νέες Τεχνολογίες αλλά και της ηλικίας τους, εμφανίζονται πιο ευέλικτοι στις αλλαγές που φαίνεται ότι θα επέλθουν και οι οποίες θα αφορούν στο ρόλο του δασκάλου μέσα στο σύστημα των «ηλεκτρονικών» σχολείων (Αγγελάκη, Αθανασιάδου, Κασκαμανίδης, Μπεγλοπούλου & Σεχίδης, 2003).

Με τη χρήση των Νέων Τεχνολογιών οι εκπαιδευτικοί μπορούν να αποκτήσουν πολλές επίκαιρες δεξιότητες και γνώσεις, όπως η ενσωμάτωση της νέας τεχνολογίας στην εκπαιδευτική διαδικασία, ο σχεδιασμός μαθημάτων και η παραγωγή εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων με τη χρήση των νέων ηλεκτρονικών μέσων. Παράλληλα, μαθαίνουν να χρησιμοποιούν καινοτόμες μεθόδους και τεχνικές στην εκπαιδευτική πράξη (διαδικασία της διδασκαλίας και της μάθησης), αλλά και να υιοθετούν νέες στάσεις και αντιλήψεις για το ρόλο τους ως δασκάλων.

Οι περισσότεροι/ες εκπαιδευτικοί επισημαίνουν ότι ο Η/Υ δεν μπορεί να αντικαταστήσει τους/τις εκπαιδευτικούς. Οι εκπαιδευτικοί θα είναι πάντα αυτοί/ές που θα καθοδηγούν και θα προγραμματίζουν, ειδικά στις περιπτώσεις που δεν υπάρχει έλεγχος στην ελεύθερη πρόσβαση των μαθητών/τριών στο Διαδίκτυο (Αρχοντόγλου, Ζαχοπούλου, Κοκκίδου, Μαρκάδας & Τζοβανάκης, 2003).

Οι Τεχνολογίες της Πληροφορίας και των Επικοινωνιών μέσα στο τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα μπορούν να αποτελέσουν μέσο και εργαλείο για:

- την κατάκτηση διδακτικών στόχων στα διάφορα γνωστικά αντικείμενα·
- την εξεύρεση και τη δημιουργία εποπτικού υλικού, καθώς την ανταλλαγή απόψεων με εκπαιδευτικούς στη χώρα μας αλλά και σε όλο τον κόσμο·
- τη δυνατότητα εκπαίδευσης από απόσταση·
- τον τεχνολογικό γραμματισμό των μαθητών/τριών.

Οι Νέες Τεχνολογίες στην εκπαίδευση δημιουργούν τις κατάλληλες προϋποθέσεις για τη βελτίωση της παιδαγωγικής επικοινωνίας (Κοντάκος, 2002) και λειτουργούν ως ένα νέο επικοινωνιακό μέσο (Κυρίδης & Δρόσος, 2000). Ειδικότερα:

- Αυξάνουν τη δυνατότητα επιλογών και επιτρέπουν τη διαχείριση μεγάλου όγκου πληροφοριών καθώς και την αμφίδρομη σχέση με την πηγή και τους άλλους χρήστες.
- Μεταμορφώνουν τις γνωστικές διεργασίες, τον τρόπο παραγωγής και αναπαραγωγής της γνώσης.
- Εισάγουν στην εκπαίδευση νέους τρόπους γραφής και ανάγνωσης, νέους τρόπους μάθησης, αντίληψης και έκφρασης.
- Δημιουργούν ουσιώδεις μεταβολές στην εκπαιδευτική διαδικασία και επιδρούν στη συνολική διαχείριση της σχολικής τάξης.

- Τροποποιούν την επικοινωνιακή συμπεριφορά τόσο των μαθητών/τριών όσο και των εκπαιδευτικών (Μηλιώνης & Μπαλά, 2001).

Τέλος, οι Νέες Τεχνολογίες μπορούν να προσφέρουν νέες προσεγγίσεις που ενισχύουν την υπάρχουσα εκπαιδευτική διαδικασία. Συγκεκριμένα:

- Αναβαθμίζουν τη μαθησιακή διαδικασία εμπλουτίζοντας τη διδακτική πράξη με εικόνα, ήχο, κίνηση, κ.ά.
- Καλλιεργούν τη συνεργασία μεταξύ των μαθητών/τριών (εργασία σε ομάδες).
- Δημιουργούν ειδικά εξοπλισμένους εκπαιδευτικούς χώρους, παράλληλα με την παραδοσιακή αίθουσα διδασκαλίας.
- Ενθαρρύνουν τη συνεργασία και την επικοινωνία (ηλεκτρονική και από απόσταση) μεταξύ των σχολείων.

Με τη συγκεκριμένη προσέγγιση της εκπαιδευτικής διαδικασίας εμπλουτίζεται η ικανότητα των μαθητών στην ανακάλυψη της γνώσης (Καλαματιανού, Μούκα & Χατζηγιάννη, 2002).

Επιπλέον, η χρήση των Τεχνολογιών Πληροφορίας και Επικοινωνιών προτείνει στην εκπαίδευση νέους δρόμους για την άρση των παραδοσιακών περιορισμών του χρόνου και της απόστασης (Βαβουράκη, Παπασταυρίδης & Κυνηγός, 2000).

### **4.3. Η εξέλιξη της επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών στη χρήση των ΤΠΕ**

Ποιες ακριβώς γνώσεις και δεξιότητες Πληροφορικής πρέπει να έχει ο/η εκπαιδευτικός που καλείται να χρησιμοποιήσει τις Νέες Τεχνολογίες στην εκπαιδευτική διαδικασία; Πρέπει να είναι ένας/μία απλός/ή χρήστης/τρια, ένας προηγμένος/η χρήστης/τρια ή κάτι περισσότερο;

Η εμπειρία, αλλά και εν μέρει οι διεθνείς τάσεις δείχνουν ότι ο/η εκπαιδευτικός πρέπει να έχει γνώσεις που να υπερβαίνουν αυτές του/της απλού/ής χρήστη/στριας (Ψύλλος, 2002). Για παράδειγμα, στη διδασκαλία των μαθηματικών στόχος είναι η πρόσβαση στην τεχνολογία που απαιτείται για τη δημιουργία εργαλείων για τους/τις μαθητές/τριες.

Ο Δαγδιλέλης (2002) επισημαίνει ότι μπορεί να υπάρξει ιεράρχηση των γνώσεων και των δεξιοτήτων της χρήσης Πληροφορικής σε διάφορα επίπεδα. Ο ίδιος, επίσης επιχειρεί την κατηγοριοποίησή της:

- Στο πρώτο επίπεδο μπορεί να ανήκουν εκείνοι/ες, που δεν γνωρίζουν καθόλου την Πληροφορική ή έχουν μια τελείως συμπτωματική σχέση μαζί της, η οποία τους επιτρέπει να εκτελούν συγκεκριμένες εργασίες.
- Σε ένα δεύτερο επίπεδο είναι δυνατόν να υπάγονται οι συστηματικοί χρήστες/τριες της Πληροφορικής, οι οποίοι/ες κατά κανόνα γνωρίζουν να χρησιμοποιούν με ευχέρεια τα συνήθη προγράμματα γραφείου και μπορούν να χρησιμοποιήσουν και άλλες εκδόσεις του λογισμικού που συνήθως χρησιμοποιούν ή ακόμη και ανάλογα προγράμματα.
- Σε ένα τρίτο στάδιο μπορεί να εντάσσονται αυτοί/ές, οι οποίοι/ες χρησιμοποιούν την Πληροφορική για να ικανοποιήσουν τις επαγγελματικές τους ανάγκες, όπως οι εργαζόμενοι/ες στη φωτοσύνθεση ή σε εκτυπωτικές εργασίες και οι γραφίστες/στριες. Στην κατηγορία αυτή υπάγονται τα άτομα, τα οποία μπορούν με ευκολία να υιοθετήσουν νέα λογισμικά ή ακόμη και να επεκτείνουν τη χρήση της Πληροφορικής σε νέα πεδία.
- Στην επόμενη κατηγορία είναι δυνατόν να εντάσσονται αυτοί/ές, που ασχολούνται επαγγελματικά με την Πληροφορική, χωρίς να είναι ωστόσο Πληροφορικοί. Οι σχεδιαστές/τριες ιστοσελίδων και οι επαγγελματίες της Εκπαιδευτικής Τεχνολογίας αποτελούν παραδείγματα αυτής της κατηγορίας.
- Στην τελευταία κατηγορία ανήκουν όλοι οι Πληροφορικοί, αν και βέβαια διαφαίνεται κάποια αδυναμία ως προς την ένταξη όλων των Πληροφορικών σε μια ενιαία κατηγορία.

Ο Δαγδιλέλης υποστηρίζει, επίσης, ότι οι εκπαιδευτικοί που χρησιμοποιούν τις Νέες Τεχνολογίες θα πρέπει να τοποθετούνται ανάμεσα στην τρίτη και την τέταρτη κατηγορία. Επομένως, σύμφωνα με την προτεινόμενη κατηγοριοποίηση οι εκπαιδευτικοί που υπάγονται αποκλειστικά στις δυο πρώτες κατηγορίες θεωρούνται απλοί/ές χρήστες/τριες του εκπαιδευτικού λογισμικού (Δαγδιλέλης, 2002).

Τα επιμορφωτικά προγράμματα στη χώρα μας, εστιάζονται περισσότερο στη χρήση των Νέων Τεχνολογιών και λιγότερο ή καθόλου στο μετασχηματισμό του

εκπαιδευτικού ως φορέα αλλαγής (Μακράκης, 2001). Οι ενήλικοι/ες εκπαιδευόμενοι/ες, όπως είναι και οι εκπαιδευτικοί, έχουν μια σειρά από ιδιαίτερα χαρακτηριστικά (είναι ενήλικοι, διαθέτουν προηγούμενη εμπειρία και γνώση, έχουν συγκεκριμένο τρόπο να μαθαίνουν), τα οποία δημιουργούν την ανάγκη διαφορετικής μεθοδολογικής προσέγγισης στη διαδικασία της επιμόρφωσής τους (Rogers, 1999, Courau, 2000, Noye & Piveteau, 1999). Αν και η εκπαίδευση ενηλίκων αποτελεί ένα ξεχωριστό επιστημονικό πεδίο, δεν λαμβάνονται συχνά υπόψη οι θεωρητικές και πρακτικές κατευθύνσεις της (Μακράκης, 2001).

Η πρώτη συστηματική επιμόρφωση των εκπαιδευτικών στις Νέες Τεχνολογίες πραγματοποιήθηκε στις αρχές της δεκαετίας του '90 (σεμινάρια διάρκειας λίγων ωρών μέσα από τα ΠΕΚ). Κατά τη διάρκεια αυτών των σεμιναρίων, η επαγγελματική κατάρτιση των εκπαιδευτικών στη χρήση των Νέων Τεχνολογιών για διδακτικούς σκοπούς υπήρξε στοιχειώδης. Το πρόγραμμα εκπαίδευσης περιλάμβανε βασικά μαθήματα χρήσης των Η/Υ, όπως επεξεργασία κειμένου, λογιστικά φύλλα και γενικές γνώσεις γύρω από τους υπολογιστές και το χειρισμό τους. Ο μεγάλος αριθμός των σεμιναρίων δεν υποστήριζε μια συγκεκριμένη εκπαιδευτική στρατηγική και η σχετική πιστοποίηση των γνώσεων των επιμορφούμενων εκπαιδευτικών είχε ελάχιστη αξία (Δαγδιλέλης, 2002).

Το πρόγραμμα «**Οδύσσεια**» του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, με φορέα τεχνικής στήριξης και διαχείρισης το Ινστιτούτο Τεχνολογίας Υπολογιστών (ΙΤΥ) επιχείρησε να συμβάλει στον εκσυγχρονισμό της ελληνικής εκπαίδευσης με τη διαμόρφωση προγραμμάτων αξιοποίησης των Η/Υ και των δικτυακών τεχνολογιών στα σχολεία, καθώς και με την επιμόρφωση εκπαιδευτικών στη χρήση των Νέων Τεχνολογιών (ΙΤΥ, 1998, Κυνηγός, 1995).

Η υλοποίηση ενιαίων επιμορφωτικών δράσεων μεγάλης κλίμακας στον τομέα της Πληροφορικής επιτεύχθηκε στη χώρα μας με τη χρηματοδότηση της Ε.Ε. Η Κοινωνία της Πληροφορίας παρείχε, παρέχει και θα συνεχίσει να παρέχει τη δυνατότητα επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών σε θέματα χρήσης και αξιοποίησης των ΤΠΕ. Το πρόγραμμα επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών στο πλαίσιο της Κοινωνίας της Πληροφορίας άρχισε να υλοποιείται στα τέλη Μαρτίου του 2002 και υιοθέτησε το μοντέλο της επιμόρφωσης 48 ωρών στις βασικές δεξιότητες χρήσης των Η/Υ, με 6 ώρες επιμόρφωση στα επιμέρους γνωστικά αντικείμενα (Δαγδιλέλης, 2002). Το συγκεκριμένο μοντέλο

επιμόρφωσης συνεχίζεται με διάφορες παραλλαγές στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος Εκπαίδευσης και Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΕΠΕΑΕΚ).

Πρόσφατα στοιχεία του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων ([www.yperpth.gr](http://www.yperpth.gr), 2004 «Η σελίδα του Εκπαιδευτικού») αναφέρουν ότι ο στόχος των επιμορφωτικών προγραμμάτων που πραγματοποιούνται από το ΥΠΕΠΘ είναι, μεταξύ των άλλων, να εξοικειώσουν τους/τις εκπαιδευτικούς με τη χρήση των Η/Υ και τα πολυμέσα (multimedia), να ανανεώσουν τις παιδαγωγικές και τεχνικές τους γνώσεις, όπως επιβάλλουν η ραγδαία ανάπτυξη της τεχνολογίας και οι συνακόλουθες αλλαγές στην αγορά εργασίας, να ευαισθητοποιηθούν οι εκπαιδευτικοί και να προωθηθούν σε μια διά βίου διάθεση βελτίωσης των επαγγελματικών τους προσόντων.

Επιπλέον, το Επιχειρησιακό πρόγραμμα της «Κοινωνίας της Πληροφορίας», «Επιμόρφωση Εκπαιδευτικών στην αξιοποίηση των Τεχνολογιών Πληροφορίας και Επικοινωνιών (ΤΠΕ) στην Εκπαίδευση» ([www.de.sch.gr/epimorfosi/top.jpg](http://www.de.sch.gr/epimorfosi/top.jpg)) τονίζει ότι στόχος του έργου είναι η επιμόρφωση 76.000 εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στη χρήση των ΤΠΕ προκειμένου να τις αξιοποιήσουν στην τάξη. Προβλέπεται, επίσης, ο μηχανισμός πιστοποίησης των γνώσεων και των δεξιοτήτων των εκπαιδευτικών στη χρήση των ΤΠΕ και υποστήριξης των συμμετεχόντων/ουσών εκπαιδευτικών.

Αντίστοιχα, ανατρέχοντας στο παράδειγμα της Μ. Βρετανίας, σημειώνεται ότι έχει ήδη δημιουργηθεί, το κατάλληλο θεσμικό πλαίσιο ένταξης των ΤΠΕ στο αναλυτικό πρόγραμμα σε όλα τα γνωστικά αντικείμενα και σε όλες τις εκπαιδευτικές βαθμίδες. Συγκεκριμένα, υλοποιείται το πρόγραμμα του Ανοικτού Πανεπιστημίου (Open University) και της εταιρείας Research Machines, που συνέπραξαν και ίδρυσαν ένα φορέα για την επιμόρφωση των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Το Learning Schools Programme υποστηρίζεται και από άλλους οργανισμούς, συμπεριλαμβανομένων 142 τοπικών εκπαιδευτικών αρχών, του Συμβουλίου Εκπαιδευτικής Τεχνολογίας της Σκωτίας (Παρατηρητήριο της εκπαίδευσης, 2001).

Η ανάπτυξη του τεχνολογικού γραμματισμού των εκπαιδευτικών παραμένει ένας από τους βασικούς στόχους της επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών στις Νέες Τεχνολογίες, έτσι ώστε να είναι σε θέση να τις αξιοποιήσουν με επιτυχία τόσο στην καθημερινή διδακτική πράξη όσο στη δια βίου επαγγελματική τους εξέλιξη και δράση.



# Κεφάλαιο 5

## Έρευνα: Φύλο και Χρήση Νέων Τεχνολογιών στους/στις Εκπαιδευτικούς Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης

Η εμπειριστατωμένη μελέτη όλων των παραπάνω αναφορών και στοιχείων μάς οδήγησε στη διεξαγωγή της συγκεκριμένης έρευνας με τίτλο «Φύλο και Χρήση Νέων Τεχνολογιών στους/στις Εκπαιδευτικούς Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης».

Στόχοι της έρευνας είναι:

- α. Να καταγραφούν οι απόψεις των εκπαιδευτικών σχετικά με τη χρήση των Νέων Τεχνολογιών από τα δύο φύλα.
- β. Να διατυπωθούν οι κυριότεροι λόγοι για τους οποίους οι εκπαιδευτικοί χρησιμοποιούν τις Νέες Τεχνολογίες.
- γ. Να φανούν οι εκπαιδευτικές ανάγκες που θα ήθελαν να καλύψουν οι εκπαιδευτικοί μέσα από την εκπαίδευσή τους στις Νέες Τεχνολογίες.

### 5.1. Μεθοδολογία της έρευνας

#### Υποκείμενα της έρευνας - Διαδικασία

Στην έρευνα συμμετείχαν 100 εκπαιδευτικοί δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, 78 γυναίκες και 22 άνδρες. Από αυτούς 63 εργάζονταν σε Λύκειο και 37 σε Γυμνάσιο. Περισσότερες λεπτομέρειες για τα χαρακτηριστικά του δείγματος παρουσιάζονται στον πίνακα 1.

Η επιλογή των εκπαιδευτικών έγινε με τυχαίο τρόπο και το γεγονός αυτό εξυπηρετεί



τόσο τη φιλοσοφία της έρευνας γενικά όσο και τους επιμέρους στόχους της. Το δείγμα συγκεντρώθηκε από 4 περιφέρειες της χώρας (Αττική, Ν. Αιγαίο, Κρήτη και Στερεά Ελλάδα), ενώ όλοι οι εκπαιδευτικοί που συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο συμμετείχαν στο πρόγραμμα του ΚΕΘΙ, ΕΠΕΑΕΚ II – ΑΞΟΝΑΣ 4 – ΜΕΤΡΟ 4.1. – ΕΝΕΡΓΕΙΑ 4.1.1. – ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΠΡΑΞΗΣ 4.1.1.α με τίτλο: «Ευαισθητοποίηση Εκπαιδευτικών και Παρεμβατικά Προγράμματα για την Προώθηση της Ισότητας των Φύλων». Τα ποσοστά κατά φύλο και περιφέρεια των εκπαιδευτικών που συμμετέχουν στο εν λόγω πρόγραμμα διαμορφώνονται ως εξής: Αττική (22% άνδρες, 78% γυναίκες), Νότιο Αιγαίο (30% άνδρες, 70% γυναίκες), Στερεά Ελλάδα (27,7% άνδρες – 72,3% γυναίκες) και Κρήτη (20,6% άνδρες, 79,4% γυναίκες). Σε πανελλαδικό επίπεδο οι άνδρες αποτελούν το 24,4% και οι γυναίκες το 75,6%. Τα ερωτηματολόγια ήταν ανώνυμα και ο χρόνος για τη συμπλήρωσή τους δεν ξεπερνούσε τα 10 λεπτά της ώρας.

**Πίνακας 1. Περιγραφή του δείγματος**

<b>Μεταβλητή</b>	<b>Ποσοστά Απαντήσεων</b>
<b>Φύλο</b>	
Άνδρας	22%
Γυναίκα	78%
<b>Ηλικία</b>	
25-35	18%
36-46	41%
47-57	39%
58 και άνω	2%
<b>Εκπαιδευτική Βαθμίδα</b>	
Γυμνάσιο	37%
Λύκειο	63%
<b>Χρόνια Προϋπηρεσίας</b>	
5-10	40%
11-16	21%
17-21	14%
22-26	21%
27-31	4%

**Πίνακας 1 (συνέχεια)**

<b>Μεταβλητή</b>	<b>Ποσοστά Απαντήσεων</b>
<b>Ειδικότητα</b>	
Φιλολόγοι - Ξένες φιλολογίες (γαλλική, αγγλική & γερμανική)	44%
Μαθηματικοί	11%
Θεολόγοι	8%
Φυσικοί-Πληροφορική	16%
Βιολογία	8%
Κοινωνιολόγοι	13%
<b>Μορφωτικό Επίπεδο</b>	
ΑΕΙ	78%
Μεταπτυχιακό Δίπλωμα	16%
Διδακτορικό Δίπλωμα	6%

### **Εργαλεία μέτρησης**

Το μέσο για τη συλλογή των δεδομένων που χρησιμοποιήθηκε ήταν ένα αυτοσχέδιο ερωτηματολόγιο, το οποίο περιλάμβανε ερωτήσεις ανοιχτού και κλειστού τύπου. Εκτός από τις ερωτήσεις που αφορούσαν στη χρήση των Νέων Τεχνολογιών, στην αρχή του ερωτηματολογίου ζητήθηκαν πληροφορίες από τους/τις εκπαιδευτικούς σχετικά με τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά, όπως το φύλο, η ηλικία, η εκπαιδευτική βαθμίδα, τα χρόνια προϋπηρεσίας, η ειδικότητα και το μορφωτικό επίπεδο. Στην παρούσα έρευνα ως εργαλείο για τη συλλογή των δεδομένων, επειδή προκαλεί εύκολα το ενδιαφέρον των συμμετεχόντων, επιλέχθηκε το ερωτηματολόγιο που αυξάνει τη συμμετοχή στην ερευνητική διαδικασία. Προσφέρεται, επίσης, για τη συλλογή πληροφοριών σχετικά με τις απόψεις των συμμετεχόντων/ουσών, που δεν είναι εύκολο να παρατηρηθούν.

### **Ανάλυση δεδομένων**

Έγινε ανάλυση συχνοτήτων για μεταβλητές πολλαπλών απαντήσεων (αφού σε

μερικές ερωτήσεις οι εκπαιδευτικοί μπορούσαν να δώσουν περισσότερες από μία απαντήσεις) και για μεταβλητές μιας απάντησης. Για τις ανοιχτές ερωτήσεις χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος της ανάλυσης περιεχομένου. Στους πίνακες, που ακολουθούν σε επόμενες σελίδες, καταγράφονται οι απόψεις των εκπαιδευτικών και παράλληλα γίνεται η σύγκριση μεταξύ των ηλικιακών κατηγοριών και του φύλου.

## 5.2. Παρουσίαση και ανάλυση των αποτελεσμάτων

Από την ανάλυση των αποτελεσμάτων φαίνεται ότι σε σχέση με την πρώτη ερώτηση «Γνωρίζετε ηλεκτρονικό υπολογιστή;» οι εκπαιδευτικοί σε ποσοστό 85% δηλώνουν ότι γνωρίζουν ηλεκτρονικό υπολογιστή, ενώ το 15% απαντά ότι δεν γνωρίζει. Αξίζει να τονιστεί ότι αρνητική απάντηση στο συγκεκριμένο ερώτημα έδωσαν μόνο οι γυναίκες εκπαιδευτικοί. Το εύρημα αυτό συμφωνεί με τα αποτελέσματα και άλλων ερευνητών, οι οποίοι έχουν διαπιστώσει ότι οι γυναίκες έχουν μειωμένο ενδιαφέρον και γνώση ως προς τη χρήση Η/Υ σε σχέση με τους άνδρες, γεγονός που επηρεάζει αρνητικά τη στάση τους και δεν συμβάλλει στην απόκτηση δεξιοτήτων και ικανοτήτων στη χρήση του Η/Υ και των Νέων Τεχνολογιών γενικότερα.

Επιπλέον, μέσα από διαφορετικές έρευνες προκύπτει ότι τα αγόρια, συνήθως, έχουν μεγαλύτερη εμπειρία στη χρήση Η/Υ και σε μεγαλύτερο ποσοστό από τα κορίτσια που έχουν δικό τους υπολογιστή στο σπίτι. Από την άλλη πλευρά, έχει επισημανθεί σε ορισμένες περιπτώσεις η αλληλεπίδραση φύλου και κοινωνικοοικονομικών παραγόντων όσον αφορά στη στάση των παιδιών απέναντι στους Η/Υ, αφού σε κάποιες έρευνες τα κορίτσια που προέρχονται από τα χαμηλότερα κοινωνικά στρώματα εμφανίζονται ως η πλέον αρνητική ομάδα στη χρήση Η/Υ, ενώ τα αγόρια που προέρχονται από τα χαμηλότερα κοινωνικά στρώματα εκφράζουν την πιο θετική στάση.

Πολύ περισσότερα κορίτσια χρησιμοποιούν τον Η/Υ στο σπίτι για επεξεργασία κειμένου, ενώ πολύ περισσότερα αγόρια τον χρησιμοποιούν για προγραμματισμό. Πιο πολλά αγόρια παρά κορίτσια χρησιμοποιούν τον Η/Υ για να παίζουν παιχνίδια, αλλά η διαφορά σε αυτή την περίπτωση είναι μικρότερη (Κυρίδης, Δρόσος & Τσακίριδου (επιμ.), 2003).

Επιπλέον, ο παράγοντας της ηλικίας εμφανίζεται να ασκεί επίδραση στις απαντήσεις των συμμετεχόντων/ουσών. Έτσι, οι εκπαιδευτικοί που ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα των 25-35 χρόνων αναφέρουν ότι γνωρίζουν να χρησιμοποιούν τον Η/Υ σε ποσοστό 72%, ενώ με λίγη διαφορά (68%) ακολουθούν οι εκπαιδευτικοί ηλικίας 36-46 χρόνων. Στους/στις μεγαλύτερους/ες ηλικιακά εκπαιδευτικούς συναντάμε τις περισσότερες αρνητικές απαντήσεις απέναντι στη χρήση του Η/Υ. Το ποσοστό αυτό φτάνει το 84% για τους/τις εκπαιδευτικούς από 47-57 ετών και το 95% για αυτούς/ές μέχρι 60 ετών.

Ανάλογα είναι και τα αποτελέσματα της έρευνας των Αγγελάκη κά. (2003), οι οποίοι κατέγραψαν θετικότερη στάση απέναντι στις νέες τεχνολογίες από τους/τις νεότερους/ες ηλικιακά εκπαιδευτικούς σε ποσοστό 62,8%. Οι ερευνητές/τριες τονίζουν ότι αυτό μοιάζει φυσιολογικό, υποθέτοντας ότι οι νεότεροι/ες σε ηλικία εκπαιδευτικοί είναι περισσότερο εξοικειωμένοι/ες με την τεχνολογία. Αντίθετα, οι εκπαιδευτικοί ηλικίας άνω των 45 ετών παρουσιάζουν αρνητική διάθεση προς την τεχνολογία, την οποία αντιμετωπίζουν μάλλον ως απειλή για την ισχύουσα σχολική πραγματικότητα.

Στην ερώτηση «Από πού μάθατε να χειρίζεστε τον ηλεκτρονικό υπολογιστή;» παρατηρείται ότι το 17% των εκπαιδευτικών έμαθαν τη χρήση Η/Υ από τη συμμετοχή τους σε σεμινάρια ιδιωτικών φορέων, το 42% από σεμινάρια που διοργάνωσε το ΥΠΕΠΘ και το 41% έμαθαν μόνοι/ες τους.

Η ερώτηση: «Έχετε παρακολουθήσει κάποιο/α από τα προγράμματα Νέων Τεχνολογιών;» ήταν κλειστή και οι ερωτώμενοι/ες μπορούσαν να σημειώσουν με «Χ» τις αντίστοιχες απαντήσεις που τους δίνονταν (π.χ. βάσεις δεδομένων, ψηφιοποίηση εικόνας-ήχου-βίντεο, δημιουργία πολυμέσων κ.λπ.) (βλ. πίνακα 2). Διαπιστώθηκε ότι περίπου τα μισά άτομα του δείγματος (51%) δεν είχαν παρακολουθήσει κανένα από τα προγράμματα νέων τεχνολογιών, ενώ ένας σημαντικός αριθμός ατόμων (48% του συνολικού δείγματος) είχε συμμετάσχει σε πρόγραμμα για την αναζήτηση πληροφοριών από βάσεις δεδομένων.

Το υψηλό ποσοστό των μη επιμορφούμενων εκπαιδευτικών έχει βρεθεί και σε προηγούμενες έρευνες που έχουν γίνει στον ελληνικό χώρο και έχουν δείξει ότι δεν υπάρχει συστηματική επιμόρφωση. Ακόμη και όταν γίνονται κάποιες προσπάθειες, αυτές είναι σποραδικές και ανεπαρκείς. Από την άλλη μεριά, θίγεται το πρόβλημα

της δυσχερούς συμμετοχής των ίδιων των εκπαιδευτικών, ενώ κατά δεύτερο λόγο θίγεται το πρόβλημα του περιεχομένου των προγραμμάτων επιμόρφωσης (Δαγδιλέλης, 2002).

Οι Διαμαντάκη, Ντάβου και Πανούσης (2001) αναφέρουν ότι η κακή οργάνωση και ο περιορισμένος αριθμός των συμμετεχόντων/ουσών θίγονται ως τα σοβαρότερα προβλήματα δομής και οργάνωσης, ενώ, ως προς το περιεχόμενο, αυτό που διαπιστώνουν είναι ότι τα σεμινάρια δεν είναι προσανατολισμένα προς τη λειτουργική αξιοποίηση της τεχνολογίας στα σχολεία, ούτε προετοιμάζουν τους/τις εκπαιδευτικούς για ενσωμάτωση των νέων τεχνικών και των δυνατοτήτων των τεχνολογικών μέσων μέσα στην ήδη υπάρχουσα διδακτική πράξη.

<b>Πίνακας 2. Προγράμματα Νέων Τεχνολογιών - Ποσοστό ατόμων που επιλέγουν τις παρακάτω κατηγορίες</b>	
<b>Κατηγορία Απάντησης</b>	<b>Ποσοστά Απαντήσεων</b>
Βάσεις δεδομένων	48%
Ψηφιοποίηση εικόνας-ήχου-βίντεο	12%
Δημιουργία πολυμέσων	11%
Δημιουργία ιστοσελίδας	14%
Ηλεκτρονική σχεδίαση-ζωγραφική	16%
Video Conference	8%
Δημιουργία ψηφιακών εντύπων	5%
Βασική δικτύωση υπολογιστών	2%
Εξ αποστάσεως εκπαίδευση	3%
Τίποτα από τα παραπάνω	51%

Από τις ερωτήσεις «αν οι εκπαιδευτικοί έχουν στο σχολείο και στο σπίτι τους μέσα Νέων Τεχνολογιών» φάνηκε ότι το 85% των εκπαιδευτικών έχει τηλεόραση, ηλεκτρονικό υπολογιστή και εκτυπωτή στο σχολείο, ενώ το 31% διαθέτει και σκάνερ, βίντεο, διαφανοσκόπιο-προτζέκτορα. Στο σπίτι η πλειονότητα των συμμετεχόντων (97%) έχει τηλεόραση, ηλεκτρονικό υπολογιστή και εκτυπωτή, ενώ το 32% διαθέτει, επίσης, σκάνερ, βίντεο και DVD.

Στην ερώτηση: «Εάν χρησιμοποιείτε τις Νέες Τεχνολογίες, αναφέρατε τους λόγους», εμφανίζονται οι ακόλουθες έξι κατηγορίες: για τη διεκπεραίωση των εργασιακών μου καθηκόντων (π.χ. βαθμολογία μαθητών/τριών, ανακοινώσεις κ.ά.) σε ποσοστό 52%· για την αναζήτηση πληροφοριών από το Διαδίκτυο (48%)· για την παρουσίαση του μαθήματος (power point) (21%)· για ερευνητικούς σκοπούς (7%)· για την αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου (6%)· και για την ψηφιοποίηση εικόνας-ήχου (σκάνερ) (1%) (βλ. πίνακα 3). Χαρακτηριστικό είναι ότι στην κατηγορία «για την αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου μου» απάντησαν μόνο άνδρες και καμία γυναίκα. Αυτό ασφαλώς μπορεί εύκολα να ερμηνευτεί, αρκεί να λάβει κανείς υπόψη του το χρόνο που απαιτεί ο παγιωμένος και παραδοσιακός ρόλος των γυναικών, προκειμένου να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις και τις υποχρεώσεις τους απέναντι στην οικογένεια (Εκπαίδευση και Φύλο - Νέες Τεχνολογίες, Πρακτικά Συνεδρίου, 1998).

Επιπλέον, η διαφορά που υπάρχει στον τρόπο με τον οποίο οι άνδρες και οι γυναίκες χειρίζονται τη νέα τεχνολογία φαίνεται από το γεγονός ότι η αναζήτηση πληροφοριών από το Διαδίκτυο εμφανίζεται να είναι αγαπημένη ασχολία κυρίως των ανδρών (87%), ενώ οι γυναίκες σε ποσοστό 74% ενδιαφέρονται περισσότερο για πρακτικές εφαρμογές, όπως η βαθμολογία των μαθητών/τριών κ.ά.

**Πίνακας 3. Λόγοι χρήσης των Νέων Τεχνολογιών - Ποσοστό ατόμων που επιλέγουν τις παρακάτω κατηγορίες**

<b>Κατηγορία Απάντησης</b>	<b>Ποσοστά Απαντήσεων</b>
Για τη διεκπεραίωση των εργασιακών μου καθηκόντων (π.χ. βαθμολογία μαθητών/τριών, ανακοινώσεις, κ.τ.λ.)	52%
Για την παρουσίαση του μαθήματος (power point)	21%
Για την αναζήτηση πληροφοριών από το διαδίκτυο	48%
Για την αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου μου	6%
Για ερευνητικούς σκοπούς	7%
Για ψηφιοποίηση εικόνας-ήχου (scanner)	1%

Από τις απαντήσεις στην ερώτηση «Εάν χρησιμοποιείτε τις Νέες Τεχνολογίες, σε ποιο/α από τα παρακάτω σας έχει βοηθήσει;», οι εκπαιδευτικοί στην πλειονότητά τους (63%) αναφέρουν ότι οι νέες τεχνολογίες είναι χρήσιμες στη γρηγορότερη και ευκολότερη διεκπεραίωση του εκπαιδευτικού τους έργου (βλ. πίνακα 4). Χαρακτηριστική είναι η απάντηση «στη βελτίωση της αυτοεκτίμησής μου» που δόθηκε μόνο από τις γυναίκες.

Παρόμοια ήταν και τα αποτελέσματα της έρευνας που πραγματοποιήθηκε σε διεθνές επίπεδο σε σχολεία της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης με θέμα «Οι Η/Υ στην Ελλάδα» (Γεωργάκος, 1994). Ο Γεωργάκος επισημαίνει ότι ενώ τα κορίτσια αξιολογούν ως πολύ σημαντική τη γνώση και τη χρήση των Η/Υ, έχουν χαμηλή αυτοεκτίμηση για τις ικανότητές τους και αναπτύσσουν αρνητική στάση απέναντι στις νέες τεχνολογίες.

Αντιθέτως, η απάντηση «στην επαγγελματική μου εξέλιξη» δόθηκε ως επί το πλείστον (86%) από άνδρες. Άλλωστε, γνωρίζουμε ότι τα κοινωνικά στερεότυπα οδηγούν πολύ περισσότερο τους άνδρες, συγκριτικά με τις γυναίκες, στην εντύπωση ότι είναι σε θέση να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της χρήσης των νέων τεχνολογιών, αντίληψη η οποία επηρεάζει τόσο τη στάση, όσο και τις σχετικές επιδόσεις τους.

**Πίνακας 4. Χρησιμότητα των Νέων Τεχνολογιών - Ποσοστό ατόμων που επιλέγουν τις παρακάτω κατηγορίες**

<b>Κατηγορία Απάντησης</b>	<b>Ποσοστά Απαντήσεων</b>
Στη γρηγορότερη και ευκολότερη διεκπεραίωση του εκπαιδευτικού μου έργου	63%
Στην επαγγελματική μου εξέλιξη	35%
Στην προσωπική μου ανάπτυξη	35%
Στην προσωπική μου ικανοποίηση	31%
Στην απόκτηση δεξιοτήτων	35%
Στη βελτίωση της αυτοεκτίμησής μου	11%

Στην ερώτηση: «*Ποιες εκπαιδευτικές ανάγκες θα θέλατε να καλύψετε μέσα από την εκπαίδευσή σας στις Νέες Τεχνολογίες;*», η πλειονότητα (31%) των εκπαιδευτικών δηλώνει ότι θα ήθελε να επιμορφωθεί, έτσι ώστε να διεκπεραιώνει γρηγορότερα και ευκολότερα το εκπαιδευτικό της έργο, το 18% θα ήθελε να μάθει να αναζητά πληροφορίες στο Διαδίκτυο, ενώ το 17% επιθυμεί να μάθει να παρουσιάζει το μάθημα ηλεκτρονικά (βλ. πίνακα 5).

<b>Πίνακας 5. Εκπαιδευτικές ανάγκες και Νέες Τεχνολογίες - Ποσοστό ατόμων που επιλέγουν τις παρακάτω κατηγορίες</b>	
<b>Κατηγορία Απάντησης</b>	<b>Ποσοστά Απαντήσεων</b>
Να κάνω γρηγορότερα και ευκολότερα το εκπαιδευτικό μου έργο	31%
Να μάθω να παρουσιάζω ηλεκτρονικά το μάθημά μου	17%
Να αναζητώ πληροφορίες στο Διαδίκτυο	18%
Να μάθω να περνάω τη βαθμολογία	4%
Να μάθω να δημιουργώ ιστοσελίδα	2%
Να μάθω την εξ αποστάσεως εκπαίδευση	2%

Όσον αφορά στην ερώτηση «*Πιστεύετε ότι ο παράγοντας «φύλο» (άνδρας-γυναίκα) ασκεί επίδραση στη χρήση των Νέων Τεχνολογιών;*», οι εκπαιδευτικοί σε ποσοστό 64% δηλώνουν ότι ο παράγοντας «φύλο» δεν επιδρά στη χρήση των νέων τεχνολογιών, ενώ το 36% απαντά ότι επιδρά. Αξίζει, να τονιστεί εδώ, ότι το 36% που πιστεύει στην επίδραση του φύλου είναι στη συντριπτική του πλειονότητα (96%) γυναίκες. Εξίσου σημαντική επίδραση ασκεί και ο παράγοντας «ηλικία», αφού η πλειονότητα (77%) των συμμετεχόντων που πιστεύουν ότι το φύλο επιδρά στη χρήση των νέων τεχνολογιών ανήκει στην ηλικιακή ομάδα των 47-57 χρόνων.

Σχετικά με την ερώτηση «*Πιστεύετε ότι οι Νέες Τεχνολογίες χρησιμοποιούνται περισσότερο από τους άνδρες ή τις γυναίκες ή και τους δύο;*», οι εκπαιδευτικοί σε ποσοστό 52% δηλώνουν ότι χρησιμοποιούνται περισσότερο από τους άνδρες, ενώ το 48% απαντά ότι και τα δύο φύλα χρησιμοποιούν εξίσου τις νέες τεχνολογίες. Εντυ-



πωσιακό είναι το γεγονός ότι κανείς από τους/τις ερωτώμενους/ες δεν αναφέρει ότι οι νέες τεχνολογίες χρησιμοποιούνται περισσότερο από τις γυναίκες.

Τέλος, στην ερώτηση «Εάν πιστεύετε ότι οι νέες τεχνολογίες χρησιμοποιούνται περισσότερο από τους άνδρες, εξηγήστε γιατί συμβαίνει αυτό», οι γυναίκες εκπαιδευτικοί σε ποσοστό 34% δηλώνουν ότι τις νέες τεχνολογίες τις χρησιμοποιούν περισσότερο οι άνδρες γιατί έχουν περισσότερο ελεύθερο χρόνο, το 13% θεωρεί ότι οι άνδρες είναι πιο εξοικειωμένοι με τις νέες τεχνολογίες, ενώ το 5% πιστεύει ότι οι άνδρες τα καταφέρνουν καλύτερα με την τεχνολογία γενικότερα (βλ. πίνακα 6).

<b>Πίνακας 6. Λόγοι χρήσης των Νέων Τεχνολογιών από τους άνδρες - Ποσοστό ατόμων που επιλέγουν τις παρακάτω κατηγορίες</b>	
<b>Κατηγορία Απάντησης</b>	<b>Ποσοστά Απαντήσεων</b>
Δεν υπάρχει ελεύθερος χρόνος στις γυναίκες	34%
Οι άνδρες είναι πιο εξοικειωμένοι με τις νέες τεχνολογίες	13%
Οι άνδρες ενδιαφέρονται περισσότερο	8%
Οι άνδρες τα καταφέρνουν καλύτερα με την τεχνολογία	5%
Οι γυναίκες φοβούνται τις νέες τεχνολογίες	2%
Οι γυναίκες δεν έχουν σχέση με τις θετικές επιστήμες, μαθαίνουν δυσκολότερα και δεν έχουν σχέση με τις μηχανές	5%

### **5.3. Συμπεράσματα**

Από την ανάλυση του ερευνητικού υλικού προέκυψαν ποικίλα συμπεράσματα, τα κυριότερα από τα οποία είναι τα εξής:

- Οι περισσότεροι/ες εκπαιδευτικοί έχουν Η/Υ και στο σχολείο και στο σπίτι, γεγονός που δείχνει ότι οι Η/Υ έχουν μπει στη ζωή των εκπαιδευτικών περισσότερο από όσο περιμέναμε. Παρά τη διαπίστωση αυτή, παρατηρείται διαφοροποίηση των δύο φύλων σχετικά με το ενδιαφέρον, την επίδοση, τις επιλογές και τη διαμόρφωση των στάσεών τους απέναντι στη χρήση του Η/Υ. Έτσι, μεγάλο ποσοστό γυναικών εκπαιδευτικών θεωρεί ότι οι άνδρες χρησιμοποιούν περισσότερο τις νέες τεχνολογίες γιατί είναι πιο εξοικειωμένοι με αυτές, ενδιαφέρονται περισσότερο και έχουν πιο πολύ ελεύθερο χρόνο.
- Μια άλλη διαφοροποίηση έγκειται στο ότι οι γυναίκες ενδιαφέρονται περισσότερο για τις πρακτικές εφαρμογές του Η/Υ, ενώ αντίθετα οι άνδρες ασχολούνται κυρίως με την πλοήγηση στο Διαδίκτυο. Κρίνεται εξαιρετικά σημαντικό να σημειώσουμε τη διάκριση που βιώνουν οι άνδρες και οι γυναίκες ως προς τη βοήθεια που εισπράττουν από τη χρήση του Η/Υ: η πλειονότητα των ανδρών θεωρεί ότι οι νέες τεχνολογίες προάγουν την επαγγελματική τους εξέλιξη, ενώ οι γυναίκες σε σημαντικό ποσοστό απαντούν ότι βελτιώνουν την αυτοεκτίμησή τους.
- Οι παραπάνω διαφοροποιήσεις ερμηνεύονται, αρκεί να σκεφτεί κανείς μια σειρά από στερεοτυπικές αντιλήψεις-πρακτικές στην καθημερινή ζωή. Από τη μικρή ηλικία τα αγόρια αποκτούν εμπειρίες από κατασκευές και δραστηριότητες που σχετίζονται με την τεχνολογία, ενώ τα κορίτσια ασχολούνται κυρίως με γνωστικά αντικείμενα σχετικά με το σώμα, την υγεία, τη διατροφή κ.ά.
- Ένας άλλος παράγοντας που συντελεί στη διαφοροποίηση είναι το σχολείο, το οποίο, περνώντας σεξιστικά μηνύματα οδηγεί πολύ περισσότερο τα κορίτσια στην εντύπωση, ότι δεν είναι σε θέση να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις που έχει της χρήσης των νέων τεχνολογιών, αντίληψη η οποία επηρεάζει τη στάση, τις σχετικές επιδόσεις καθώς και την επιλογή του μελλοντικού επαγγέλματος.
- Συνολικά, αυτό που καταγράφεται από την πλειονότητα των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών στην έρευνα σχετικά με τις νέες τεχνολογίες, και ιδιαίτερα τη χρήση του Η/Υ, είναι ότι αποτελούν χρήσιμο εργαλείο για τη διεκπεραίωση των εργασιακών τους καθηκόντων, τη διδασκαλία και την αναζήτηση πληροφοριών, κάτι που επιβεβαιώνεται και από το υψηλό ποσοστό εκείνων που αναφέρουν ότι έχουν μάθει να χειρίζονται τον Η/Υ από μόνοι/ες τους. Εύλογα θα υποστήριζε

κάνεις ότι τα προγράμματα επιμόρφωσης είναι σημαντικό να έχουν έμπρακτο προσανατολισμό με έμφαση στη λειτουργική διάσταση του Η/Υ, για να είναι αποτελεσματικότερη η χρήση τους από τους/τις εκπαιδευτικούς. Επιπλέον, τα προγράμματα αυτά θα πρέπει να είναι προσαρμοσμένα στο διαφορετικό τρόπο με τον οποίο μαθαίνουν οι εν ενεργεία εκπαιδευτικοί, αλλά συγχρόνως να παρέχουν κίνητρα. Ένα τέτοιο κίνητρο είναι αυτό που μόλις αναφέρθηκε: η έμπρακτη χρησιμοποίηση των νέων τεχνολογιών με τέτοιο τρόπο ώστε να προσφέρουν ουσιαστικά και να διευκολύνουν την καθημερινή εκπαιδευτική-μαθησιακή διαδικασία.

- Τέλος, αναφορικά με τις εκπαιδευτικές ανάγκες που οι εκπαιδευτικοί του δείγματος θα ήθελαν να καλύψουν μέσα από την εκπαίδευσή τους στις νέες τεχνολογίες διαφαίνεται και πάλι η ανάγκη τους να επιμορφωθούν όχι μόνο σε θεωρητικό επίπεδο αλλά και να μάθουν τις τεχνικές και τα μέσα που οι ίδιοι/ες θα κληθούν να χρησιμοποιήσουν. Με άλλα λόγια, από τις απαντήσεις που δίνουν, τονίζεται η επιθυμία τους να βιώσουν την ενσωμάτωση των νέων τεχνολογιών στη διαδικασία της εκπαίδευσης, έτσι ώστε όχι μόνο να εξοικειωθούν, αλλά και να αξιολογήσουν διδακτικές εφαρμογές μέσα από την ίδια την εκπαιδευτική πράξη.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

### Ελληνόγλωσση

- Αϊβαλιώτης, Ι. κ.ά., *Μελέτη ίδρυσης εξειδικευμένων κέντρων κατάρτισης*, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Δημοσίευτη μελέτη, 1998.
- Ανοιχτή μάθηση στην ανοιχτή κοινωνία. Η μεταρρύθμιση της εκπαίδευσης ενηλίκων 2002–2004, ΥΠΕΠΘ, ΙΔΕΚΕ, Αθήνα, 2004.
- Απασχόληση και εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα: Πραγματικότητα - Τάσεις - Προοπτικές, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Έκθεση, 2003.
- Βαβουράκη, Α., Παπασταυρίδης, Σ., & Κυνηγός, Χ., Η μεθοδολογία της επιμόρφωσης και η μέχρι σήμερα εμπειρία από την εφαρμογή της στα σχολεία της Κοινωνίας της Πληροφορίας, Πρακτικά 3ης διημερίδας, *Η Πληροφορική στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση*, Αθήνα, 2000.
- Βεργίδης, Δ., Δια βίου εκπαίδευση και εκπαιδευτική πολιτική, στο: *Συνεχιζόμενη εκπαίδευση και δια βίου μάθηση: διεθνής εμπειρία και ελληνική προοπτική*, Πρακτικά Θ΄ Διεθνούς Παιδαγωγικού Συνεδρίου, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, 11, 12, και 13 /11/1999, Ατραπός, 2001.
- Βεργίδης, Δ., *Διεθνής Συνδιάσκεψη Εκπαίδευση Ενηλίκων*, 25 Νοεμβρίου 2001, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Επιμέλεια Κόκκος, Α., Μεταίχιμο, Αθήνα, 2002.
- Γεωργάκος, Σ., Η χρήση των ηλεκτρονικών υπολογιστών στην εκπαίδευση. Ένα νέο πεδίο ανισότητας των φύλων, *Η Λέσχη των Εκπαιδευτικών*, 8, 1994.
- Δαγδιλέλης, Β., Αμφιλεγόμενα χαρακτηριστικά των προγραμμάτων επιμόρφωσης: Η περίπτωση της πληροφορικής, συμμετοχή στο: *Οι Τεχνολογίες της Πληροφορίας και της επικοινωνίας στην Εκπαίδευση*, Πρακτικά 3ου Πανελληνίου Συνεδρίου με Διεθνή Συμμετοχή, Ρόδος 26-29 Σεπτεμβρίου, Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Τόμος Α΄, Καστανιώτης, 2002.
- Διαμαντάκη, Κ., Ντάβου, Μ. & Πανούσης, Γ., *Νέες Τεχνολογίες και Παλαιοί Φόβοι στο Σχολικό Σύστημα*, Παπαζήση, Αθήνα, 2001.
- Δούκας, Χ., *Η Παιδεία στην Κοινωνία της Πληροφορίας*, Αθήνα, Γρηγόρης, 2000.
- Δρόσος, Β., Κυρίδης, Α., Πληροφορική – Επικοινωνιακή τεχνολογία και εκπαίδευση των εκπαιδευτικών: Η διεθνής εμπειρία, *περ. Σύγχρονη Εκπαίδευση*, τ. 115, Αθήνα, 2000.

- Εκπαίδευση και Φύλο-Νέες Τεχνολογίες*, Πρακτικά Συνεδρίου, ΚΕΘΙ, Θεσ/νικη, Μάρτιος 1998.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Έκθεση της ομάδας εργασίας «Γυναίκες και Επιστήμες» του Δικτύου ETAN, Βρυξέλλες, 2001.
- Ζερβού, Μ., *Βασικά χαρακτηριστικά της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας*, Μελέτη και Επεξεργασία στοιχείων, ΚΕΘΙ, Αθήνα, 2000.
- Ι.Τ.Υ, Περιγραφή του Έργου. Εισαγωγή. Στο πλαίσιο της Ενέργειας 1.1.β. «Οδύσσεια», Ημερίδα, Αθήνα, 1998.
- Καζαμιάς, Α. & Κασσωτάκης, Μ., *Η Ελληνική εκπαίδευση στα πλαίσια της Νέας Ευρώπης: Επάγγελμα και εκπαίδευση, Εκπαίδευση και επάγγελμα*, Αθήνα, 1990.
- Καλαματιανού, Μ., Μούκα, Γ. & Χατζηγιάννη, Μ., Δραστηριότητες μάθησης μέσω υπολογιστή, μια άλλη προσέγγιση, συμμετοχή στο: *Οι Τεχνολογίες της Πληροφορίας και της επικοινωνίας στην Εκπαίδευση*, Πρακτικά 3ου Πανελληνίου Συνεδρίου με Διεθνή Συμμετοχή, Ρόδος 26-29 Σεπτεμβρίου, Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Τόμος Α΄, Καστανιώτης, 2002.
- Καμάρας, Δ. Ψηφιακές στρατηγικές για το κράτος, την πολιτική και την οικονομία, με τη συνεργασία του περιοδικού *ΕΠΙΛΟΓΗ*, 2004.
- Κασσωτάκης, Μ. & Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., Ο προσανατολισμός των Ελληνίδων Μαθητριών προς τη Μέση Τεχνική Εκπαίδευση, *Εκπαίδευση και Επάγγελμα*, τ. 3, Αθήνα, 1992.
- Κασσωτάκης, Μ., Ο ρόλος του Συμβούλου Επαγγελματικού Προσανατολισμού, *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, τ. 66-67, Πρακτικά πανελληνίου Συνεδρίου: Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας και Επαγγελματική Κατάρτιση, Αθήνα, 2003.
- Κοντάκος, Α., Παιδαγωγική των μέσων και των Τεχνολογιών της Πληροφορίας και της Επικοινωνίας, συμμετοχή στο: *Οι Τεχνολογίες της Πληροφορίας και της επικοινωνίας στην Εκπαίδευση*, Πρακτικά 3ου Πανελληνίου Συνεδρίου με Διεθνή Συμμετοχή, Ρόδος 26-29 Σεπτεμβρίου, Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Τόμος Α΄, Καστανιώτης, 2002.
- Κορωναίου, Α., Δημητρούλη, Κ. & Τικταπανίδου, Α., Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση και η Διάσταση του Φύλου, στο: *Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Β., Δημητρούλη,*

- Κ., Ζιώγου-Καραστεργίου, Σ., Κανέλλου, Α., Κορωναίου, Α., Μαραγκουδάκη, Ε., Ραβάνης, Κ., Σακκά, Δ., Στογιαννίδου, Α., Τικταπανίδου, Α., Φρόση, Λ., & Ψάλτη Α. (επιμ.), *Φύλο και εκπαιδευτική πραγματικότητα στην Ελλάδα. Προωθώντας Παρεμβάσεις για την ισότητα των Φύλων στο Ελληνικό Εκπαιδευτικό Σύστημα*, ΚΕΘΙ, Αδημοσίευτη μελέτη, 2003.
- Κυνηγός, Χ., Η ευκαιρία που δεν πρέπει να χαθεί, στο: Καζαμιάς Α. & Κασσωτάκης Μ., *Ελληνική εκπαίδευση: Προοπτικές ανασυγκρότησης και εκσυγχρονισμού*, Αθήνα, 1995.
- Κυνηγός, Χ. & Ξένου, Ν., Νέες Πρακτικές με Νέα εργαλεία στην Τάξη: Κατάρτιση Επιμορφωτών για τη Δημιουργία Κοινοτήτων Αξιοποίησης των Νέων Τεχνολογιών στο Σχολείο, στο: 2ο Πανελλήνιο Συνέδριο με Διεθνή Συμμετοχή, *Οι Τεχνολογίες της Πληροφορίας και της Επικοινωνίας στην Εκπαίδευση*, Πάτρα, 2000.
- Κυρίδης, Α., Δρόσος, Β. & Τσακίριδου, Ε. (επιμ.) με τη συνεργασία των: Αγγελάκη, Χ., Αθανασιάδου, Ι., Αρχοντόγλου, Α., Δρόσος, Β., Ζαχοπούλου, Μ., Καλικάντης, Π., Κασκαμανίδης, Ι., Κοκκίδου, Μ., Κυρίδης, Α., Μαρκάδας, Σ., Ματνενα, Α., Μπεγλοπούλου, Μ., Μπέσσα, Ε., Μπούσιος, Θ., Ντέλλα, Ο., Πέτρου, Α., Σεχίδης, Κ., Σούλας, Ι., Τελλίδου, Θ., Τζοβανάκης, Δ., Τσακίριδου, Ε. & Τσίρου, Ε., *Ποιος φοβάται τις Νέες Τεχνολογίες; Οι απόψεις και οι αντιλήψεις των εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης για την εισαγωγή της Πληροφοριακής Επικοινωνιακής Τεχνολογίας στο ελληνικό Δημοτικό Σχολείο, Έρευνα Πεδίου*, Τυπωθήτω-Γ. Δαρδανός, Αθήνα, 2003.
- Κυρίδης, Α. & Δρόσος Β., Προβλήματα κατά τη χρήση του διαδικτύου στο Σχολείο Διεθνής πρακτική και δικλίδες προστασίας, *περ. Σύγχρονη Εκπαίδευση*, τ. 115, Αθήνα, 2000.
- Μακράκης, Β., Εκπαιδεύοντας τον εκπαιδευτικό στις Νέες Τεχνολογίες: Μια εναλλακτική πρόταση, στο: *Νέες Τεχνολογίες στην Εκπαίδευση και στην Εκπαίδευση από Απόσταση*, Πρακτικά Πανελληνίου Συνεδρίου με Διεθνή Συμμετοχή, Πανεπιστήμιο Κρήτης, Ατραπός, 2001.
- Μαραγκουδάκη, Ε., Ο παράγοντας φύλο στη Δευτεροβάθμια και Τριτοβάθμια εκπαίδευση: Όψεις συνέχειας και μεταβολής, στο: Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Β., Δημητρούλη, Κ., Ζιώγου-Καραστεργίου, Σ., Κανέλλου, Α., Κορωναίου, Α., Μαραγκουδάκη, Ε., Ραβάνης, Κ., Σακκά, Δ., Στογιαννίδου, Α., Τικταπανίδου, Α., Φρόση, Λ., & Ψάλτη Α.

- (επιμ.), *Φύλο και εκπαιδευτική πραγματικότητα στην Ελλάδα. Προωθώντας Παρεμβάσεις για την ισότητα των Φύλων στο Ελληνικό Εκπαιδευτικό Σύστημα*, ΚΕΘΙ, Αδημοσίευτη μελέτη, 2003.
- Μάρη, Ε., Δομές στήριξης της απασχόλησης και της επαγγελματικής κατάρτισης των γυναικών, στο: *Εκπαίδευση και Φύλο Νέες Τεχνολογίες*, Πρακτικά συνεδρίου 28-29 Μαρτίου 1998, ΚΕΘΙ, Αθήνα, 1998.
- Μηλιώνης, Χ. & Μπαλτά, Β., Η επικοινωνιακή διάσταση της εκπαιδευτικής διαδικασίας και ο ρόλος των νέων τεχνολογιών, στο: *Νέες Τεχνολογίες στην Εκπαίδευση και στην Εκπαίδευση από Απόσταση*, Πρακτικά Πανελληνίου Συνεδρίου με Διεθνή Συμμετοχή, Πανεπιστήμιο Κρήτης, Ατραπός, 2001.
- Μιχαηλίδης, Π.Γ., *Εκπαίδευση και Πληροφορική*, Αθήνα, 1987.
- Μιχαηλίδης, Π.Γ., Το Διαδίκτυο ως μια προσιτή μέθοδος επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών, Πρακτικά Β' Πανελληνίου Συνεδρίου, *Οι Τεχνολογίες της Πληροφορίας και της Επικοινωνίας στην Εκπαίδευση*, σ. 155-163, Πάτρα 2000.
- Μιχαηλίδης, Π.Γ., Αυτοσχεδιασμός: Μια Εναλλακτική και Αιρετική Προσέγγιση για την Πληροφορική στα Σχολεία, συμμετοχή στο: *Οι Τεχνολογίες της Πληροφορίας και της επικοινωνίας στην Εκπαίδευση*, Πρακτικά 3ου Πανελληνίου Συνεδρίου με Διεθνή Συμμετοχή, Ρόδος 26-29 Σεπτεμβρίου, Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Τόμος Α', Καστανιώτης, 2002.
- Μπεγλερή-Ρομπόλη, Α., *La Documentation Francaise*, No 2704-205, 2001.
- Μπονίκος, Δ., Continuing Education in the Knowledge-Based Society, εισήγηση στο 8ο Συνέδριο του European Continuing Education Network, με θέμα: *Using Multimedia in University Continuing Education*, Αρχαία Ολυμπία 21-23/10/1994.
- Νέες Τεχνολογίες της Πληροφορίας στη σχολική εκπαίδευση. Ευρωπαϊκή και διεθνής πραγματικότητα*. Παρατηρητήριο της εκπαίδευσης, Ίδρυμα Μελετών Λαμπράκη, Αθήνα, 2001.
- Ντερμανάκης, Ν.Ε., *Ανάλυση των τάσεων της απασχόλησης των γυναικών στα τεχνικά επαγγέλματα στη Γαλλία, Ελλάδα, Ηνωμένο Βασίλειο και Φινλανδία*, ΚΕΘΙ, Αθήνα, Δεκέμβριος 2000.
- ΟΥΝΕΣΚΟ, *Απόφαση για την ανάπτυξη της επιμορφώσεως ενηλίκων*, Ναϊρόμπι 26 Νοεμβρίου 1976, εκδ. ΥΠΕΠΘ, Διεύθυνση Επιμορφώσεως Ενηλίκων.



- Παλαιοκρασάς, Σ. (συντ.), Ρουσέας Π., Βρεττάκου Β., Παναγιωτοπούλου Ι., *Οι μαθητές που εγκαταλείπουν τις σπουδές τους στο Γυμνάσιο και οι ανάγκες τους για επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση*, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο-ΟΕΕΚ, Αθήνα, 1996.
- Παρατηρητήριο Απασχόλησης, Ερευνητική Πληροφορική Α.Ε., *Επετηρίδα Αγοράς Εργασίας*, 2003.
- Παρατηρητήριο Απασχόλησης, Ερευνητική Πληροφορική Α.Ε., *Η αγορά εργασίας για τις γυναίκες την περίοδο 2000 -2002*, Κείμενα Εργασίας, Αθήνα, 2003.
- Παιδαγωγική Επιστήμη, Αρ. 1 «Τεχνολογία και Εκπαίδευση», Πρακτικά Γ΄ Διεθνούς Παιδαγωγικού Συνεδρίου 1987, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα, 1989.
- ΣΕΒ, ΓΣΕΕ, *Μελέτη και προτάσεις: Δημιουργία δομών για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα (ανέκδοτη μελέτη)*, 1994.
- ΣΕΒ, *Έρευνα για τις ανάγκες των βιομηχανικών επιχειρήσεων σε ειδικότητες αιχμής*, 2001.
- ΣΕΒ, *Έρευνα για τις ανάγκες των Επιχειρήσεων σε Ειδικότητες Αιχμής για την τριετία 2005-2007*, Έρευνα και Ανάλυση, Ιούνιος 2004.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., *Η επαγγελματική κατάρτιση των γυναικών, στο: Εργασία, Συνδικαλισμός και Ισότητα των φύλων*, Οδυσσέας, Αθήνα 1998.
- Στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, *Απασχόληση στην Ευρώπη 2002*. «Recent trends and prospects, Directorate for Employment and Social Affairs», 2002.
- Τζεκίνης, Χ., *Νέες πολλαπλές προκλήσεις για τους συμβούλους επαγγελματικής σταδιοδρομίας διεθνώς, Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, τ. 66-67, Πρακτικά πανελλήνιου Συνεδρίου: Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας και Επαγγελματική Κατάρτιση, Αθήνα, 2003.
- Τζιμόπουλος, Ν., *Αξιολόγηση ενός Εντατικού Σεμιναρίου με Θέμα: Χρήση Ηλεκτρονικών Υπολογιστών και Εκπαιδευτικό Λογισμικό. Γνώμες, Κρίσεις και Αντιλήψεις Εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης για τους Υπολογιστές και τις Εφαρμογές τους*, Πρακτικά 3ου Συνεδρίου ΕΤΠΕ, Παν/μιο Αιγαίου, Ρόδος, Καστανιώτης, 2002.
- Φλουρής, Γ. & Πασιάς, Γ., *Ο εθνικός χαρακτήρας της γνώσης και η ιδεολογία του ευρωπαϊσμού*, στο: Μ. Βάμβουκα και Α. Χουρδάκη (επιμ.). *Παιδαγωγική Επιστήμη στην Ελλάδα και στην Ευρώπη: Τάσεις και προοπτικές*, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα, 1997.



- Χαλάς, Γ., Αναγκαία αναγνώριση και πιστοποίηση της άτυπης μάθησης, προσαρμογή (άρθρο στη Διοικητική Ενημέρωση) από τον Σ. Παπαϊωάννου στο: *Ο κόσμος της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης*, τ. 3, Αθήνα, 2004.
- Χασσιδ, Ι., Από το Σχολείο στην Εργασία, Εναλλακτικές διαδρομές, προβλήματα και διλήμματα εκπαιδευτικής πολιτικής, στο έργο: «Έρευνα 1997-2000», Συνοπτική παρουσίαση, Κέντρο Εκπαιδευτικής Έρευνας, Αθήνα, 2002.
- Ψύλλος, Δ., Όψεις της επιμόρφωσης επιμορφωτών στις ΤΠΕ: Διαπιστώσεις και προτάσεις, συμμετοχή στο: *Οι Τεχνολογίες της Πληροφορίας και της επικοινωνίας στην Εκπαίδευση*, Πρακτικά 3ου Πανελληνίου Συνεδρίου με Διεθνή Συμμετοχή, Ρόδος 26-29 Σεπτεμβρίου, Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Τόμος Α', Καστανιώτης, 2002.
- [www.yperpth.gr](http://www.yperpth.gr), «Η σελίδα του Εκπαιδευτικού», ΥΠΕΠΘ, 2004.
- [www.de.sch.gr/epimorfosi/top.jpg](http://www.de.sch.gr/epimorfosi/top.jpg), Επιχειρησιακό πρόγραμμα της «Κοινωνίας της Πληροφορίας», «Επιμόρφωση Εκπαιδευτικών στην αξιοποίηση των Τεχνολογιών Πληροφορίας και Επικοινωνίας (ΤΠΕ) στην Εκπαίδευση», ΥΠΕΠΘ, 2004.

## Ξενόγλωσση

- Annot, M., David, M. & Weiner, G., *Closing the Gender Gap: Postwar Education and Social Change*, Cambridge: Polity Press, 1999.
- Carnevale, A.P., *Workplace Basics: The Skills Employers' Want*. U.S. Department of Labor Employment and Training Administration, 1996.
- Courau, S., *Τα βασικά εργαλεία του εκπαιδευτή ενηλίκων*, Μεταίχμιο, Αθήνα, 2000.
- Durndell, A., MacLeod, H., & Sian, G.A., Survey of Attitudes to Knowledge about, and Experience of Computers and Education, Vol. 11, No 3, 1987.
- Durndell, A., Glissov, P. & Siann, G. Gender and Computing: Persisting Differences, *Educational Research*, Vol. 37, No. 3, Winter, 1995.
- Gee, J.P., Hull, G. & Lankshear, C., *The New Work Other: Behind of the Language of the New Capitalism*, Sydney: Allen & Unwin, 1996.
- Kress, G., Leeuwen, T. van, *Reading Images. The Grammar of Visual Design*. Routledge, London, 1996.

- Langford, L., Information Literacy: A Clarification, στο: *School Libraries Worldwide*, No 4, 1998.
- Lankshear, C. & Knobel, M., The New Literacy Studies and the Study of New Literacies, παρουσίαση στο Σεμινάριο: *Literacies Amidst Global Transformation: Workplace and Community Literacies*. Madison: University of Wisconsin, 1999.
- Noye, D. & Piveteau, J., *Ο πρακτικός οδηγός του εκπαιδευτή*, Μεταίχμιο, Αθήνα, 1999.
- OECD, *OECD Employment Outlook*, 2002.
- Pelgum, W.J., *New Information Technology in the Education Systems of EC Member States: Synthesis Report*. Brussels, Luxembourg, Task Force Human Resources, Office for Official Publications of the European Communities, 1994.
- Rogers, A. *Η εκπαίδευση ενηλίκων*, Μεταίχμιο, Αθήνα, 1999.
- Rees, T., *Mainstreaming Equality in the European Union*, Routledge, London, 1998.



# ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α΄

## ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Στόχος του ερωτηματολογίου που ακολουθεί είναι να εξετάσει αν υπάρχουν διαφορές και σε ποιο βαθμό σε σχέση με το φύλο και τη χρήση Νέων Τεχνολογιών και συγκεκριμένα από τη χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών στους/στις εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου είναι απλή και, όπου χρειάζεται, σας δίνεται ξεχωριστή διευκρίνιση για τον τρόπο απάντησής του. Ο χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου δεν υπερβαίνει τα 10 λεπτά της ώρας.

Παρακαλώ βεβαιωθείτε ότι έχετε απαντήσει σε **ΟΛΕΣ** τις ερωτήσεις.

Τα ερωτηματολόγια είναι ανώνυμα και δεν χρειάζεται να γράψετε πουθενά το όνομά σας.

*Ευχαριστούμε εκ των προτέρων  
για τη συνεργασία σας  
Η ερευνητική ομάδα*



**E1 Φύλο:** Άνδρας  Γυναίκα

**E2 Ηλικία:**

**E3 Εκπαιδευτική βαθμίδα:** Γυμνάσιο  Λύκειο

**E4 Χρόνια προϋπηρεσίας** (Υπολογίστε την προϋπηρεσία σας από τότε που διοριστήκατε στο σχολείο):

**E5 Ειδικότητα** (π.χ. φιλόλογος, μαθηματικός):

**E6 Μορφωτικό επίπεδο** (Σημειώστε «✓» στο κατάλληλο κουτάκι):

Απόφοιτη/ος ΑΕΙ

Μεταπτυχιακό Δίπλωμα

Διδακτορικό Δίπλωμα

Άλλο (π.χ. ΠΕΚ, Σεμινάρια, ΣΕΛΕΤΕ κ.ά.)

**E7 Γνωρίζετε ηλεκτρονικό υπολογιστή (Η/Υ);**

Ναι

Όχι

**E8 Αν ναι, από πού μάθατε να χειρίζεστε τον Η/Υ;**

(Σημειώστε «✓» στο κατάλληλο κουτάκι)

Ιδιωτικά σεμινάρια πληροφορικής

Σεμινάρια πληροφορικής διοργανωμένα από το φορέα σας

Από μόνος/η μου

Άλλο

**E9 Έχετε παρακολουθήσει κάποιο/α από τα παρακάτω προγράμματα Νέων Τεχνολογιών; (Σημειώστε με «X» στα αντίστοιχα κουτάκια)**

Βάσεις δεδομένων	<input type="checkbox"/>
Ψηφιοποίηση εικόνας-ήχου-βίντεο	<input type="checkbox"/>
Δημιουργία πολυμέσων	<input type="checkbox"/>
Δημιουργία ιστοσελίδας	<input type="checkbox"/>
Ηλεκτρονική σχεδίαση-ζωγραφική	<input type="checkbox"/>
Video Conference	<input type="checkbox"/>
Δημιουργία ψηφιακών εντύπων	<input type="checkbox"/>
Βασική δικτύωση υπολογιστών	<input type="checkbox"/>
Εξ αποστάσεων εκπαίδευση	<input type="checkbox"/>
Τίποτα από τα παραπάνω	<input type="checkbox"/>
Άλλο .....	<input type="checkbox"/>

**E10 Παρακαλώ σημειώστε ποιο/α από τα παρακάτω έχετε στο σχολείο σας:**

	<b>ΝΑΙ</b>	<b>ΟΧΙ</b>
Ηλεκτρονικό Υπολογιστή	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Εκτυπωτή	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Σκάνερ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Video	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Διαφανοσκόπειο-Projector	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Τηλεόραση	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Τίποτα από τα παραπάνω	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Άλλο (σημειώστε τι είναι αυτό) .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**E11 Παρακαλώ σημειώστε ποιο/α από τα παρακάτω έχετε στο σπίτι σας:**  
**ΝΑΙ** **ΟΧΙ**

Ηλεκτρονικό Υπολογιστή

Εκτυπωτή

Σκάνερ

Βίντεο

Τηλεόραση

DVD

Άλλο (σημειώστε τι είναι αυτό) .....

**E12 Αν χρησιμοποιείτε τις Νέες Τεχνολογίες, αναφέρατε τους λόγους** (Σημειώστε μέχρι τρεις απαντήσεις κατά σειρά προτίμησης, σημειώνοντας τον αριθμό 1 στο λόγο που είναι ο πιο σημαντικός για σας και τον αριθμό 3 σε εκείνον που είναι ο λιγότερο σημαντικός):

Για τη διεκπεραίωση των εργασιακών μου καθηκόντων  
(π.χ. βαθμολογία μαθητών/τριών, ανακοινώσεις κ.τ.λ.)

Για την παρουσίαση του μαθήματος (power point)

Για την αναζήτηση πληροφοριών από το Διαδίκτυο

Για την αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου μου

Για ερευνητικούς σκοπούς

Για ψηφιοποίηση εικόνας/ήχου (σκάνερ)

Άλλο



**E13** Αν χρησιμοποιείτε τις Νέες Τεχνολογίες, σε ποιο/α από τα παρακάτω πιστεύετε ότι σας έχει βοηθήσει; (Σημειώστε μέχρι τρεις απαντήσεις κατά σειρά προτίμησης, σημειώνοντας τον αριθμό 1 στο λόγο που είναι ο πιο σημαντικός για σας και τον αριθμό 3 σε εκείνον που είναι ο λιγότερο σημαντικός)

Στη γρηγορότερη και ευκολότερη διεκπεραίωση  
του εκπαιδευτικού μου έργου

Στην επαγγελματική μου εξέλιξη

Στην προσωπική μου ανάπτυξη

Στην προσωπική μου ικανοποίηση

Στην απόκτηση δεξιοτήτων

Στη βελτίωση της αυτοεκτίμησής μου

Άλλο .....

**E14** Ποιες εκπαιδευτικές ανάγκες θα θέλατε να καλύψετε μέσα από την εκπαίδευσή σας στις Νέες Τεχνολογίες;

.....  
.....  
.....

**E15** Πιστεύετε ότι ο παράγοντας «φύλο» (άνδρας-γυναίκα) ασκεί επίδραση στη χρήση των Νέων Τεχνολογιών;

.....  
.....  
.....

**E16** Πιστεύετε ότι οι Νέες Τεχνολογίες χρησιμοποιούνται περισσότερο από:

Τους άνδρες

Τις γυναίκες

Και τους δύο

**E17** Γιατί; Εξηγήστε σύντομα την άποψή σας.

.....

.....

.....

.....

.....

.....



## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β΄



**Πίνακας Ι. Κατανομή Εκπαιδευτικών κατά Φύλο και Ειδικότητα στα ΤΕΕ  
του Υπουργείου Παιδείας**

**Εκπαιδευτική Περίοδος 2001-2002**

Φύλο Ειδικότητες	Άνδρες 8.678		Γυναίκες 4.601		Σύνολο 13.279
	Άνδρες	%*	Γυναίκες	%*	
Θεολόγοι	84	55%	69	45%	153
Φιλολόγοι	182	18,5%	797	81,5%	979
Μαθηματικοί	619	74%	216	26%	835
Φυσικοί	478	66%	248	34%	726
Γαλλικής Φιλολογίας	6	6,5%	89	93,5%	95
Αγγλικής Φιλολογίας	50	10%	441	90%	491
Γερμανικής Φιλολογίας	3	15%	17	85%	20
Καλλιτεχνικών	60	42,5%	81	57,5%	141
Οικονομολόγοι	317	49%	329	51%	646
Κοινωνιολογίας	18	39%	28	61%	46
Φυσικής Αγωγής	18	16,5%	91	83,5%	109
Μηχανικοί	596	77,5%	173	22,5%	769
Νομικών-Πολιτικών Επιστημών	86	39%	135	61%	221
Ιατροί	226	46,5%	258	53,5%	484
Οικιακής Οικονομίας	0	0%	0	0%	0
Μουσικοί	22	76%	7	24%	29
Πτυχιούχοι ΑΣΕΤΕΜ	2.149	83%	431	17%	2.580
Πτυχιούχοι λοιπών ΤΕΙ	1.616	93,5%	115	6,5%	1.731
Πληροφορικής (ΑΕΙ)	673	58,5%	478	41,5%	1.151
Πληροφορικής (ΤΕΙ)	245	74,5%	84	25,5%	329
Ιταλικής Φιλολογίας	0	0%	0	0%	0
ΤΕΛ-ΕΠΛ	896	76%	287	24%	1.183
Τεχνίτες	334	59,5%	227	40,5%	561

\* Τα ποσοστά των ανδρών-γυναικών εκπαιδευτικών έχουν υπολογιστεί ως προς το σύνολό τους για την κάθε ειδικότητα ξεχωριστά.

**Πίνακας II. Κατανομή Εκπαιδευτικών κατά Φύλο και Ειδικότητα  
στα ΤΕΕ Μαθητείας του ΟΑΕΔ**

**Εκπαιδευτική Περίοδος 2000-2001**

<b>Φύλο</b>	<b>Άνδρες 623</b>		<b>Γυναίκες 302</b>		<b>Σύνολο 925</b>
	<b>Άνδρες</b>	<b>%*</b>	<b>Γυναίκες</b>	<b>%*</b>	
Ειδικότητες					<b>Σύνολο</b>
Θεολόγοι	8	67%	4	33%	12
Φιλολόγοι	6	14%	37	86%	43
Μαθηματικοί	2	58%	19	42%	45
Φυσικοί	27	59%	19	41%	46
Γαλλικής Φιλολογίας	3	25%	9	75%	12
Αγγλικής Φιλολογίας	4	21%	15	79%	19
Γερμανικής Φιλολογίας	0	0%	0	0%	0
Καλλιτεχνικών	0	0%	8	100%	8
Οικονομολόγοι	9	47%	10	53%	19
Κοινωνιολογίας	1	50%	1	50%	2
Φυσικής Αγωγής	6	50%	6	50%	12
Μηχανικοί	31	79%	8	21%	39
Νομικών-Πολιτικών Επιστημών	2	14%	12	86%	14
Ιατροί	7	88%	1	13%	8
Οικιακής Οικονομίας	0	0%	0	0%	0
Μουσικοί	4	100%	0	0%	4
Πτυχιούχοι ΑΣΕΤΕΜ	153	86%	24	14%	177
Πτυχιούχοι λοιπών ΤΕΙ	25	54%	21	46%	46
Πληροφορικής (ΑΕΙ)	16	76%	5	24%	21
Πληροφορικής (ΤΕΙ)	5	100%	0	0%	5
Ιταλικής Φιλολογίας	0	0%	0	0%	0
ΤΕΛ-ΕΠΛ	159	91%	15	9%	174
Τεχνίτες	131	60%	88	40%	219

\* Τα ποσοστά των ανδρών-γυναικών εκπαιδευτικών έχουν υπολογιστεί ως προς το σύνολό τους για την κάθε ειδικότητα ξεχωριστά.

**Πίνακας III. Α΄ Φάση: Κατανομή του μαθητικού πληθυσμού  
κατά φύλο και κατεύθυνση σπουδών**

**Εκπαιδευτική Περίοδος 2000-2001**

	Ημερήσια					Εσπερινά					Σύνολο				
	Ενιαία Λύκεια					Ενιαία Λύκεια									
	Σ/ΛΟ	Αγόρια		Κορίτσια		Σ/ΛΟ	Αγόρια		Κορίτσια		Σ/ΛΟ	Αγόρια		Κορίτσια	
	N	%	N	%		N	%	N	%		N	%	N	%	
<b>Κατεύθυνση Σπουδών</b>															
Θεωρητική	30.577	7.277	24	23.300	76	1.166	574	49	592	51	<b>31.743</b>	<b>7.851</b>	<b>25</b>	<b>23.892</b>	<b>75</b>
Θετική	19.116	9.664	51	9.452	49	226	155	69	71	31	<b>19.342</b>	<b>9.819</b>	<b>51</b>	<b>9.523</b>	<b>49</b>
Τεχνολογική	29.587	18.657	63	10.930	37	996	761	76	235	24	<b>30.583</b>	<b>19.418</b>	<b>63</b>	<b>11.165</b>	<b>37</b>

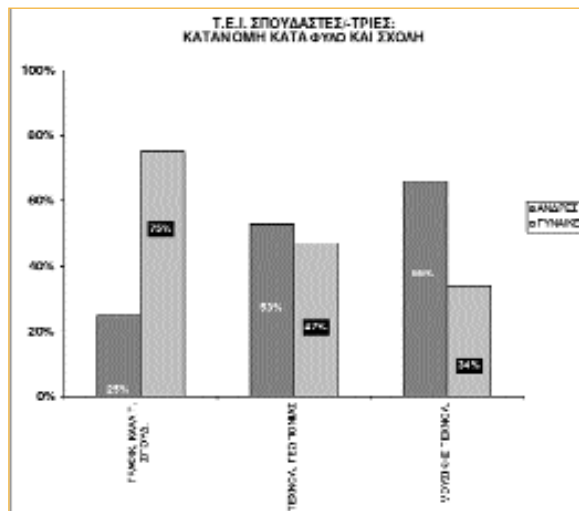
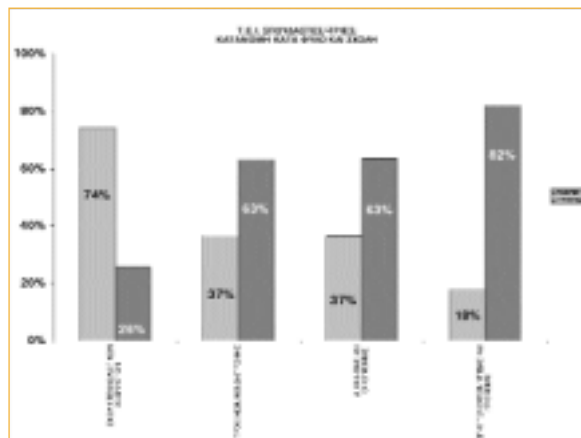
Πηγή: Γενική Διεύθυνση Προγραμματισμού, Διεύθυνση ΠΠΕ Τμήμα ΕΕ & Στατιστικής.



## Πίνακας IV. Κατανομή του φοιτητικού πληθυσμού των ΤΕΙ κατά φύλο και σχολές

Εκπαιδευτική Περίοδος 2000-2001

Σχολές	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες
Σχολή Τεχνολογικών Εφαρμογών	25.374	18.842	6.532
Τροφίμων και Διατροφής	1.713	631	1.082
Διοίκησης και Οικονομίας	30.944	11.315	19.629
Επαγγελματών Υγείας και Πρόνοιας	15.616	2.818	12.798
Γραφικών Καλλιτεχνικών Σπουδών	1.620	401	1.219
Τεχνολογίας Γεωπονίας	9.684	5.139	4.545
Μουσικής Τεχνολογίας	153	101	52
<b>Σύνολο:</b>	<b>85.104</b>	<b>39.247</b>	<b>45.857</b>



**Πίνακας V. ΑΕΙ Φοιτητές/τριες. Κατανομή κατά φύλο και σχολή**

**Εκπαιδευτική Περίοδος 2000-2001**

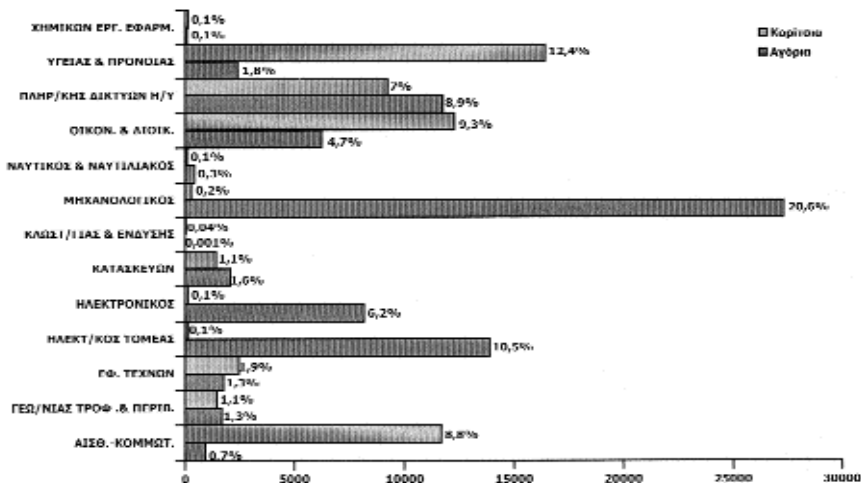
<b>Σχολές</b>	<b>Σύνολο</b>	<b>Άνδρες</b>		<b>Γυναίκες</b>	
Θεολογική	4.134	1.849	45%	2.285	55%
Φιλοσοφική	22.660	3.247	14%	19.413	86%
Σχολή Θετικών επιστημών	14.797	8.269	56%	6.528	44%
Πληροφορική	3.010	1.961	65%	1.049	35%
Δημοτικής εκπαίδευσης	4.826	896	19%	3.930	81%
Νηπιαγωγών	4.118	118	3%	4.000	97%
Κοινωνιολογία	1.867	510	27%	1.357	73%
Ιατρική	8.105	4.405	54%	3.700	46%
Οδοντιατρική	1.415	676	48%	739	52%
Φαρμακευτική	1.256	529	42%	727	58%
Νοσηλευτική	563	165	29%	398	71%
Κτηνιατρική	643	342	53%	301	47%
Νομική	9.153	2.969	32%	6.184	68%
Αγγλική Φιλολογία	2.793	203	7%	2.590	93%
Γαλλική Φιλολογία	2.159	147	7%	2.012	93%
Γερμανική Φιλολογία	1.052	124	12%	928	88%
Ιταλική Φιλολογία	571	52	9%	519	91%
Ψυχολογία	2.043	293	14%	1.750	86%
Φυσικής Αγωγής- Αθλητισμού	4.688	2.240	48%	2.448	52%
Μουσικών Σπουδών	830	299	36%	531	64%
Θεατρικών Σπουδών	894	123	14%	771	86%
Δημοσιογραφίας, Επικοινωνίας-ΜΜΕ	1.292	277	21%	1.015	79%
Κοινωνικών Επιστημών	1.141	466	41%	675	59%
Χαροκόπειος Οικιακής Οικονομίας	469	92	20%	377	80%
Γεωπονικό Αθηνών	1.923	1.093	57%	830	43%

**Πίνακας V. ΑΕΙ Φοιτητές/τριες. Κατανομή κατά φύλο και σχολή  
Εκπαιδευτική Περίοδος 2000-2001**

Σχολές	Σύνολο	Άνδρες		Γυναίκες	
		Αριθμός	Ποσοστό	Αριθμός	Ποσοστό
Πανεπιστήμιο Μακεδονίας	3.787	1.524	40%	2.263	60%
Οικονομικά	9.776	4.561	47%	5.215	53%
Οικονομικό Αθήνας	5.405	2.493	46%	2.912	54%
Πανεπιστήμιο Πειραιώς	4.917	2.289	47%	2.628	53%
Πάντειο Πανεπιστήμιο	3.410	1.299	38%	2.111	62%
Ιόνιο Πανεπιστήμιο	1.118	223	20%	895	80%
Ανώτατη Σχολή Καλών Τεχνών	818	295	36%	523	64%
Πολυτεχνικές Σχολές	21.621	14.777	68%	6.844	32%
<b>Σύνολο:</b>	<b>147.254</b>	<b>58.806</b>	<b>40%</b>	<b>88.448</b>	<b>60%</b>

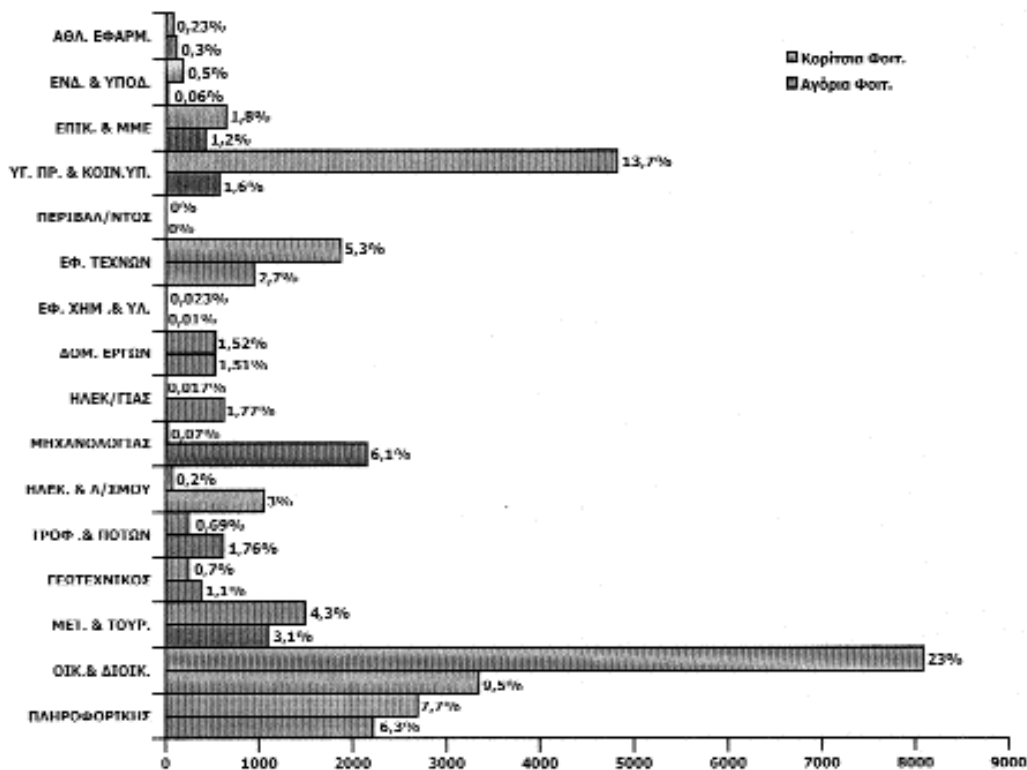
**Γράφημα VII. Κατανομή των εκπαιδευομένων κατά φύλο και ειδικότητα  
στα Δημόσια ΙΕΚ**

**Εκπαιδευτική Περίοδος 2000-2001**



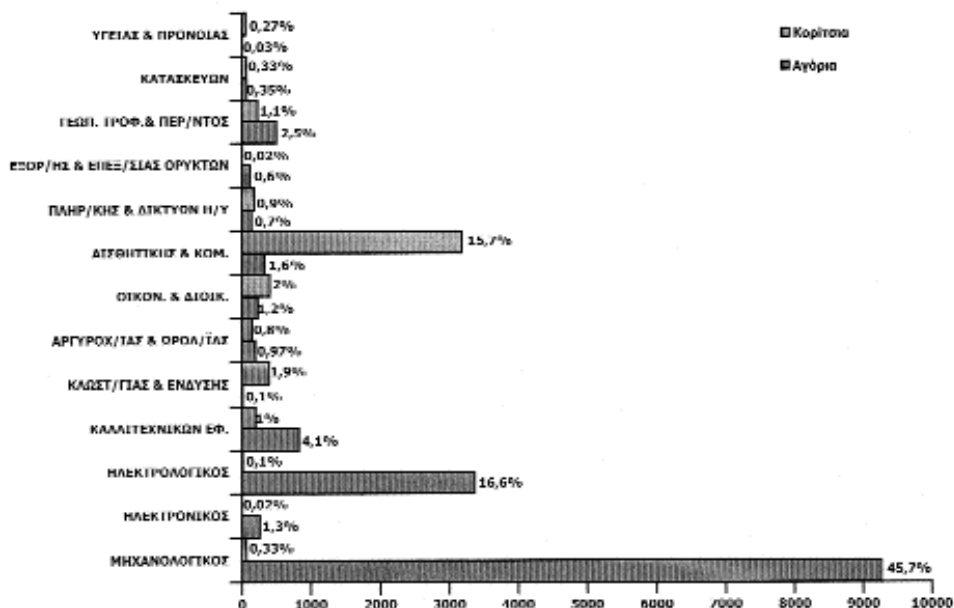
## Γράφημα VI. Κατανομή των εκπαιδευομένων κατά φύλο και ειδικότητα στα ΤΕΕ του Υπουργείου Παιδείας

Εκπαιδευτική Περίοδος 2000-2001



## Γράφημα VIII. Κατανομή των εκπαιδευομένων κατά φύλο και ειδικότητα στα ΤΕΕ Μαθητείας του ΟΑΕΔ

Εκπαιδευτική Περίοδος 2000-2001



Πηγή για τους πίνακες και τα Γραφήματα που παρατίθενται παραπάνω αποτελεί η μελέτη του Κ.Ε.Θ.Ι. «Φύλο και εκπαιδευτική πραγματικότητα στην Ελλάδα. Προωθώντας παρεμβάσεις για την ισότητα των φύλων στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα», 2003.



