

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΡΗΤΗΣ
ΜΟΝΑΔΑ ΕΡΕΥΝΩΝ ΑΓΟΡΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΗΣ ΓΝΩΜΗΣ
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΟΣ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΣ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ
ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΚΡΗΤΗ



**ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΙ 1^Η ΑΝΑΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ- RESKILLING ΣΤΗΝ ΚΡΗΤΗ, 2019**

ΠΑΚΕΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 3.2. (Παραδοτέα D.3.2.1-D.3.2.2.15b)

Συντονιστής 3.2.: Καθηγητής Νίκος Παπαδάκης

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 3.2.1. POLICY HANDBOOK

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ: «ΚΡΗΤΗ» 2014-2020

ΑΞΟΝΑΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ: 4

ΘΕΜΑΤΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ/ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΗ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑ: 8.v

ΕΙΔΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ: 21

ΠΕΔΙΟ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ /ΤΥΠΟΣ ΔΡΑΣΕΩΝ/ ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ: 106 / 8.v.1

ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ: 228.000 €



Ρέθυμνο, Ιανουάριος 2020

ΜΕΡΟΣ Α: Επισκόπηση της Κατάστασης των Πραγμάτων στην Αγορά Εργασίας, της Αξιολόγησης του Αρχικού προτεινόμενου Προγράμματος Κατάρτισης και των βασικών χαρακτηριστικών και περιεχομενικών συνιστωσών του νέου Επικαιροποιημένου- Αναπροσαρμοσμένου Προγράμματος- Πλαισίου Κατάρτισης- Reskilling.

1. Εισαγωγικά για τη Δράση 3 και το ΠΑΚΕΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 3.2 «Αξιολόγηση και 1^η Αναπροσαρμογή Προγράμματος Κατάρτισης- Reskilling στην Κρήτη, 2019»

Όπως επισημαίνεται και στην Αυτεπιστασία του Περιφερειακού Μηχανισμού, η Δράση 3 αφορά στον σχεδιασμό και την εκπόνηση πρότασης ανάπτυξης προγράμματος στοχευμένης κατάρτισης-reskilling του ανθρώπινου δυναμικού για την Περιφέρεια Κρήτης.

Το Πρόγραμμα- Πλαίσιο, στο πλαίσιο του προηγηθέντος ΠΑΚΕΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 3.1 «Πρόταση- Σχεδιασμός Ανάπτυξης Προγράμματος Κατάρτισης- Reskilling στην Κρήτη, 2016» (που υποβλήθηκε στην Περιφέρεια το Μάιο του 2017),_ αναπτύχθηκε στη βάση των ευρημάτων της διάγνωσης αναγκών (Δράση 1, η οποία περιλαμβάνει και τον μεγαλύτερο όγκο του ερευνητικού προγράμματος της Πράξης). Κατά συνέπεια, η αρχική μέτρηση και τα ευρήματα αυτής επέχουν θέση «σημείου αναφοράς» για το εδώ προτεινόμενο πρόγραμμα reskilling, με βάση το οποίο καθίσταται εφικτή η παρακολούθηση και ανατροφοδότηση του προγράμματος κατάρτισης-reskilling. Η πρόταση έλαβε υπόψη τόσο τις ανάγκες και το προφίλ δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού, όσο και τις ανάγκες των επιχειρήσεων ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας.

Το παρόν ΠΑΚΕΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 3.2 «Αξιολόγηση και 1^η Αναπροσαρμογή Προγράμματος Κατάρτισης- Reskilling στην Κρήτη, 2019», αποτελεί την επικαιροποίηση του Προγράμματος- Πλαισίου Κατάρτισης- Reskilling, στη βάση των ευρημάτων της Δράσης 2 και συγκεκριμένα των παραδοτέων 2.1. «ΕΠΙΚΑΙΡΟΠΟΙΗΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΚΡΗΤΗ 2017», 2.2. «ΕΠΙΚΑΙΡΟΠΟΙΗΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΚΡΗΤΗ 2018» & 2.3. “ΕΠΙΚΑΙΡΟΠΟΙΗΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΚΡΗΤΗ 2019».

.

Το παρόν πακέτο εργασίας αφορά στην αξιολόγηση του υπό υλοποίηση προγράμματος κατάρτισης-reskilling της Περιφέρειας Κρήτης και στην ανατροφοδότησή του, με βάση τα αποτελέσματα της επικαιροποίησης των μετρήσεων που έλαβαν χώρα στα πλαίσια της Δράσης 2.

Ουσιαστικά, προτείνονται ενέργειες ήπιας προσαρμογής (fine-tuning) του προγράμματος όπου είναι απαραίτητο, λαμβάνοντας υπόψη τυχόν μεταβολές στα μεγέθη της αγοράς εργασίας και στις ανάγκες για δεξιότητες τόσο σε επίπεδο ανθρώπινου δυναμικού όσο και σε επίπεδο επιχειρήσεων.

Περιλαμβάνει συνολικά 31 Παραδοτέα (συμπεριλαμβανομένου του παρόντος).

Εδράζεται, όπως και το Π.Ε.3.1, σε clusters αναγκών, γεγονός που αναμένεται να επιτρέψει τη μεγαλύτερη δυνατή στόχευση - και συνεπώς την αποτελεσματικότητα - του προγράμματος. Ως εκ τούτου δομείται σε

A) γενικές θεματοποιημένες διδακτικές ενότητες (modules) και

B) ειδικές θεματοποιημένες διδακτικές ενότητες (modules).

Το επικαιροποιημένο σχέδιο προγράμματος κατάρτισης- reskilling λοιπόν περιλαμβάνει (όπως προκύπτει από το παρόν Παραδοτέο όσο και τα 30 Υπο-Παραδοτέα του 3.1., ήτοι τα Π.3.1.2.1-Π.3.1.15):

- μαθησιακούς στόχους,
- πλαίσιο- outline modules- θεματικών ενοτήτων για την ανάπτυξη τόσο οριζόντιων- εγκάρσιων δεξιοτήτων, όσο και job- related δεξιοτήτων,
- syllabus για τα προαναφερθέντα modules,
- αναμενόμενα μαθησιακά αποτελέσματα του προγράμματος (learning outcomes: στη μορφή γνώσεων- ικανοτήτων- δεξιοτήτων),
- πρόγραμμα- χρονοδιάγραμμα υλοποίησης
- εκπαιδευτικό υλικό για τα modules που θα θεωρηθούν με βάση τη διάγνωση αναγκών ως άμεσης προτεραιότητας (τουλάχιστον 2 για προτεραιοποιημένες οριζόντιες δεξιότητες και από 1 για κάθε μείζονα τομέα οικονομικής δραστηριότητας) και
- εργαλείο ex- ante αξιολόγησης του προγράμματος (εφόσον αυτό υλοποιηθεί από την Περιφέρεια).

Το παρόν Π.Ε. 3.2. όσο και τα παραδοτέα αυτού αρδεύονται, πέραν των ευρημάτων των Π.2.1., Π.2.2. και Π.2.3., τόσο από τα συμπεράσματα της Πιλοτικής Εφαρμογής του Α Προγράμματος Κατάρτισης, που έγινε από την Περιφέρεια και συγκεκριμένα από το στέλεχος της κο Κ. Φλουρή, όσο και από τα συμπεράσματα της Διαβούλευσης για το Μηχανισμό Αγοράς Εργασίας, που διοργανώθηκε από την Περιφέρεια Κρήτης στις 18 Απριλίου 2019 με τη συμμετοχή στελεχών του ΕΙΕΑΔ, εκπροσώπων παραγωγικών φορέων και κοινωνικών εταίρων.

Ουσιαστικά στην πορεία υλοποίησης του Έργου, το Πρόγραμμα- Πλαίσιο επικαιροποιείται, δια του παρόντος και εμπλουτίζεται, στη βάση αφενός των ευρημάτων της Δράσης 2 κι αφετέρου των αποτελεσμάτων και της ανατροφοδοτικής αξιολόγησης της πιλοτικής εφαρμογής του, ώστε ήδη μετά την υποβολή του στις 30 Ιανουαρίου του 2020 να είναι εφικτή η πλήρης, μεγάλης κλίμακος, εφαρμογή της επικαιροποιημένης εκδοχής του.

2. Το Αναπροσαρμοσμένο Πρόγραμμα Κατάρτισης- Reskilling με μια ματιά.

Το Πρόγραμμα Επιμόρφωσης Ανθρώπινου Δυναμικού, εδράζεται στο Π.Ε. 3.1. «**ΠΡΟΤΑΣΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ- ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ- RESKILLING ΣΤΗΝ ΚΡΗΤΗ**» και το σύνολο των παραδοτέων αυτού και αρδεύεται από τα ευρήματα της πρωτογενούς ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας για τις επιχειρήσεις και το ανθρώπινο δυναμικό στην Κρήτη, στο πλαίσιο της Β και Γ Φάσης του Περιφερειακού Μηχανισμού Παρακολούθησης της Αγοράς Εργασίας στην Κρήτη κι ειδικότερα από τα Παραδοτέα 2.1., 2.2. και 2.3. που παρείχαν την αναλυτική κατάσταση των πραγμάτων στην αγορά εργασίας στην Κρήτη για το 2017, το 2018 και το 2019, ενώ εμπεριείχαν και την αξιολόγηση των προτεινόμενων θεματικών ενοτήτων του Προγράμματος Κατάρτισης- Reskilling. Εδώ πρέπει να σημειωθεί ότι η Ετήσια Έκθεση για την Αγορά Εργασίας το 2019 (Παραδοτέο 2.3.) υποβάλλεται στην Περιφέρεια Κρήτης μαζί με τα παραδοτέα του Παρόντος Πακέτου Εργασίας και τα ευρήματα της (όπως και αυτά της Έκθεσης του 2017 και 2018 σε συγκριτική προσέγγιση) έχουν ληφθεί υπόψη για την διαμόρφωση του παρόντος **Αναπροσαρμοσμένου Προγράμματος Κατάρτισης- Reskilling (Π.3.2.)**, ενώ τα ευρήματα επόμενων Ετήσιων Εκθέσεων του 2020 και 2021 (Π.2.4. και Π.2.5. αντίστοιχα) θα ληφθούν υπόψη για την σύνταξη του τελικού Πακέτου Εργασίας για την Κατάρτιση- Reskilling ήτοι του Π.Ε.3.3. «Αξιολόγηση και 2^η Αναπροσαρμογή Προγράμματος Κατάρτισης- Reskilling στην Κρήτη, 2021».

Το παρόν Επικαιροποιημένο- Αναπροσαρμοσμένο Πακέτο Εργασίας και τα παραδοτέα αυτού περιλαμβάνουν σχεδιασμό και δυνάμει υλοποίηση, η οποία θα γίνει βάσει των μαθησιακών στόχων, αναμενόμενων αποτελεσμάτων και του σχετικού εκπαιδευτικού υλικού ανά module.

Αυτό που προτείνεται κι εδώ είναι η στοχευμένη και θεματοποιημένη διαδικασία επιμόρφωσης εργαζόμενων και ανέργων με βάση τα διεθνή standards της κατάρτισης και με σαφή στόχευση το αποτελεσματικό reskilling και συνακόλουθα το capacity building εκείνο που θα επιτρέψει την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας.

3. Η Αγορά Εργασίας στην Κρήτη με μια ματιά.

Τα βασικά συμπεράσματα της έρευνας, στο **ανθρώπινο δυναμικό και στις επιχειρήσεις** του Περιφερειακού Μηχανισμού για την κατάσταση στην Αγορά Εργασίας (Δείγμα 2018: 1074 εργαζόμενοι και άνεργοι/ 1165 επιχειρήσεις) το **2018** (σε σύγκριση και με τα αντίστοιχα της έρευνας του 2017), παρείχαν μια ολοκληρωμένη εικόνα της κατάστασης των πραγμάτων στην Αγορά Εργασίας στην Κρήτη συνοψίζονται ως ακολούθως:

- **Δείκτης Απασχολησιμότητας και ανεργίας**

Η εργασία με συμβάσεις ορισμένου χρόνου/ορισμένου έργου καταγράφει αύξηση σε σχέση με τη εργασία με συμβάσεις αορίστου χρόνου. Η μετατόπιση από τη συνεχή στην εποχική εργασία φαίνεται να χαρακτηρίζει τις ηλικιακές ομάδες 25-29 και 35-44. Οι αυτοαπασχολούμενοι και οι ιδιοκτήτες επιχειρήσεων αποτελούν το 45% των εργαζομένων, ενώ το 55% εργάζονται ως υπάλληλοι/εργαζόμενοι με εξαρτημένη σχέση εργασίας. Σε σχέση με την Έρευνα Ανθρώπινου Δυναμικού του 2017 (ΕΑΔ2017), η σύνθεση του εργατικού δυναμικού παρουσιάζει μικρές αλλαγές, με τους υπάλληλους / εργαζόμενους σε εξαρτημένη εργασία να παρουσιάζουν μια μικρή αύξηση σε σχέση με καταγεγραμμένο ποσοστό της ΕΑΔ2017 (~+2%), Αντίστοιχο εύρημα της ΕΛΣΤΑΤ καταγράφει την αύξηση της μισθωτής εργασίας έναντι της αυτοαπασχόλησης για το 2017. Η πλήρης εργασία καταγράφηκε ελαφρώς μειωμένη (ΕΑΔ2017: 76%, ΕΑΔ2018:74%), ενώ αντίστοιχα φαίνεται να αυξήθηκε η μερική (ΕΑΔ2017: 16%, ΕΑΔ2018:19%) και να μειώθηκε η εκ περιτροπής απασχόληση (ΕΑΔ2017: 8%, ΕΑΔ2018:7%).

Οι μόνιμες συμβάσεις (ΕΑΔ2016: 49%, ΕΑΔ2017:61%, ΕΑΔ2018: 53%) δείχνουν ένα σαφές προβάδισμα έναντι των συμβάσεων ορισμένου χρόνου/ορισμένου έργου (ΕΑΔ2016: 44%, ΕΑΔ2017:34%, ΕΑΔ2018:42%), με τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου/ορισμένου έργου να καταγράφουν αξιοσημείωτη αύξηση (8%) σε σχέση με το 2017.

Αντίστοιχα με τα ευρήματα της ΕΑΔ για το 2016 και 2017, οι τρεις πολυπληθέστερες κατηγορίες επαγγέλματος είναι οι απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές (27,4%) και ακολουθούν οι κατηγορίες των επαγγελματιών (16,2%) και ειδικευμένων αγροτοκτηνοτρόφων (15,8%). Σε σχέση με την ΕΑΔ2017, η αντίστοιχη ΕΑΔ2018 αποτυπώνει αυξημένα τα ποσοστά των υπαλλήλων γραφείου (ΕΑΔ 2017:~7,3%, ΕΑΔ 2018:~10,7%) και των ανειδίκευτων εργατών (ΕΑΔ 2017:~7%, ΕΑΔ 2018:~8,8%), ενώ μειωμένα είναι τα ποσοστά των ειδικευμένων τεχνικών (ΕΑΔ 2017:~11,5%, ΕΑΔ 2018:~7,5%), των ανώτερων διευθυντικών στελεχών και των χειριστών βιομηχανικών εγκαταστάσεων. Οι κλάδοι με τη μεγαλύτερη συμμετοχή σε συνεχή εργασία είναι *Α. Γεωργία δασοκομία και αλιεία, Ι,Κ,Λ,Μ,Ν. Επαγγελματικές, Διοικητικές, Επιστημονικές και άλλες δραστηριότητες* και *Π. Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας & κοινωνικής μέριμνας*. Οι κλάδοι που καταγράφουν τα μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας είναι *Β,Γ,Δ,Ε. Ορυχεία/Μεταποίηση/Παροχή ρεύματος-φυσικού, Ρ,Σ. Τέχνες, Ψυχαγωγία / Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών* και ακολουθούν οι κλάδοι *Ζ. Χονδρικό-λιανικό εμπόριο-επισκευή οχημάτων & μοτοσυκλετών* και *ΣΤ. Κατασκευές*.

Σημαντική αύξηση καταγράφεται για την εποχική εργασία έναντι της συνεχούς, ιδιαίτερα για τις γυναίκες. Η εποχική εργασία στην Κρήτη είναι φαινόμενο ιδιαίτερα διαδεδομένο και αφορά σε μεγάλο μέρος του εργατικού δυναμικού. Συγκεκριμένα η εποχική εργασία στην Κρήτη το 2018 καταγράφει σημαντική αύξηση (23, 5% στην ΕΑΔ2018 έναντι 17,4% στην ΕΑΔ 2017). Παρατηρείται επίσης μείωση της συνεχούς εργασίας για το 2018 (58%) σε σχέση με την ΕΑΔ του 2017 (63,4%) με την εποχική εργασία να απορροφά την παραπάνω μείωση. Ο κλάδος με την εντονότερη εποχικότητα στην εργασία για το 2018, συνεχίζει να είναι εκείνος της παροχής υπηρεσιών καταλύματος και εστίασης (Θ), με αυξημένη καταγραφή σε σχέση με την ΕΑΔ 2017.

Η ανεργία μειώνεται σταδιακά, ωστόσο ο ρυθμός αποκλιμάκωσης της ανεργίας καταγράφεται σχετικά χαμηλός σε σχέση με τα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ. Η ανεργία, αν και μικρότερη από το εθνικό ποσοστό και από το ποσοστό στις περισσότερες Περιφέρειες της Χώρας, παραμένει σε υψηλό ποσοστό.

Έμφυλη διάσταση: Όπως και στην ΕΑΔ 2017, ανά φύλο οι άνεργοι άνδρες καταγράφηκαν στο 12,5% (ΕΑΔ2017:13%), ενώ οι άνεργες γυναίκες στο 26,1% (ΕΑΔ2017:27%) του εργατικού δυναμικού, δηλαδή σε ποσοστό διπλάσιο των ανδρών. Παρατηρείται ότι αυτή η αναλογία παραμένει αμετάβλητη για τα τρία τελευταία έτη (2016-2018). Ενδιαφέρον παρουσιάζει η σημαντική μετατόπιση προς την εποχική απασχόληση, που είναι πιο έντονη για τις γυναίκες.

Αύξηση της μακροχρόνιας ανεργίας καταγράφεται στην ηλικιακή ομάδα 45-54 ετών. Οι μακροχρόνια άνεργοι εξακολουθούν να αποτελούν ένα ποσοστό γύρω στο 50%, όπως και τα προηγούμενα έτη.

- **Δείκτης επιπέδου εισοδημάτων και οικονομικής κατάστασης εργατικού δυναμικού**

Τα μέσα εισοδήματα καταγράφουν οριακή άνοδο και αυξάνει το ποσοστό όσων δηλώνουν ότι ζουν τουλάχιστον ικανοποιητικά. Το ποσοστό εκείνων που δηλώνουν ότι δεν μπορούν να αντεπεξέλθουν συνεχίζει να είναι αρκετά υψηλό (22,4%) αλλά σημαντικά χαμηλότερο από εκείνο της ΕΑΔ2017 (~31%). Καθώς αυξάνεται η ηλικία, αυξάνεται το ποσοστό όσων απαντούν ότι δεν μπορούν να αντεπεξέλθουν, φτάνοντας στο 41% της ηλικιακής ομάδας 55-67 ετών.

- **Δείκτης αυτοαπασχόλησης/οικογενειακής επιχείρησης**

Αμετάβλητη είναι η εικόνα ως προς την αυτοαπασχόληση, τις οικογενειακές επιχειρήσεις και τις επιχειρήσεις με εργαζόμενους. Επιβεβαιώνεται και το 2018 ότι στις χαμηλότερες ηλικιακές ομάδες η αυτοαπασχόληση και η επιχειρηματικότητα δεν ευνοούνται. Οι επιχειρήσεις με έναν ή περισσότερους εργαζομένους αποτελούν το 48% του δείγματος, ενώ το 13% αποτελούν οικογενειακές επιχειρήσεις. Σε σχέση με την Έρευνα Επιχειρήσεων του 2017 (ΕΕ2017) παρατηρείται σταθερότητα ως προς το ποσοστό των οικογενειακών επιχειρήσεων (ΕΕ2017: 14% έναντι ΕΕ2018: 13%). Το ποσοστό των προσωπικών / ατομικών επιχειρήσεων έχει καταγραφεί σταθερό σε σχέση με το 2017 (40%). Επίσης επιβεβαιώνεται από την ΕΑΔ2018 η γραμμική αύξηση που εμφανίζει το ποσοστό αυτοαπασχολήσης/ επιχειρηματικότητας καθώς αυξάνει η ηλικία

- **Δείκτης οικονομικής κατάστασης των επιχειρήσεων**

Παρατηρήθηκε βελτίωση του μέσου τζίρου και βελτίωση της οικονομικής κατάστασης των επιχειρήσεων κατά την εκτίμηση των επιχειρηματιών. Το 77% των επιχειρήσεων φαίνεται να μπορούν να επιβιώσουν ενώ το 40% από αυτές δήλωσε ότι παράγει κέρδος. Το 20% των επιχειρήσεων δήλωσε ότι δυσκολεύονται να αντεπεξέλθουν στις υποχρεώσεις τους, δηλαδή η επιβίωσή τους είναι οριακή. Οι επιχειρήσεις που δήλωσαν ότι είναι αδύνατον να αντεπεξέλθουν στις υποχρεώσεις τους ήταν 3%. Συνολικά οι επιχειρήσεις με προβλήματα φτάνουν το 23% για το 2018 έναντι 27% που ήταν το 2017. Τα αποτελέσματα σε σχέση με την ΕΕ2017, δείχνουν μια οριακή βελτίωση της οικονομικής κατάστασης των επιχειρήσεων λόγω της αύξησης του ποσοστού των επιχειρήσεων που μπορούν να επιβιώσουν και να παράξουν κέρδος με

αντίστοιχη μείωση αυτών που επιβιώνουν οριακά και αδυνατούν να ανταπεξέλθουν στις οικονομικές τους υποχρεώσεις. Οι επιχειρήσεις του κλάδου υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης είναι στην καλύτερη οικονομικά κατάσταση ενώ οι επιχειρήσεις του κλάδου των κατασκευών και των αγροκτηνοτροφικών δραστηριοτήτων δηλώνουν ότι βρίσκονται σε οριακή κατάσταση επιβίωσης.

Ειδικότερα για την **κατάσταση των πραγμάτων στην αγορά εργασίας της Κρήτης το 2019 και τις όποιες μεταβολές σε σχέση με το 2018**, τα βασικά συμπεράσματα που προκύπτουν από την ανάλυση των ποσοτικών ερευνών του 2019 (και σε σύγκριση με τα ευρήματα για το 2018) για κάθε ένα από τους δείκτες που παρακολουθούνται συνοψίζονται ως ακολούθως (με βάση και το Παραδοτέο 2.3.: «ΕΠΙΚΑΙΡΟΠΟΙΗΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΚΡΗΤΗ 2019»):

- **Δείκτης Απασχολησιμότητας και ανεργίας**

- Η ανεργία συνεχίζει να αποκλιμακώνεται και με αυξανόμενο ρυθμό. Παράλληλα αυξάνεται η συνεχής εργασία έναντι της εποχικής.
- Η μεγαλύτερη αύξηση στη συνεχή εργασία παρατηρείται στις γυναίκες, για τις οποίες το ποσοστό ανεργίας συνεχίζει να είναι εξαιρετικά υψηλό.
- Η εξαρτημένη εργασία παρουσιάζει ελαφρά αύξηση. Η αύξηση των θέσεων μισθωτής εργασίας φαίνεται να την καλύπτουν κυρίως οι αυτοαπασχολούμενοι των προηγούμενων ετών.
- Ενώ μειώνεται η ανεργία, η εργασία γίνεται πιο επισφαλής: παρατηρείται μείωση της πλήρους απασχόλησης και αύξηση της μερικής και της εκ περιτροπής απασχόλησης σε σχέση, ενώ παράλληλα οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου/ορισμένου έργου να καταγράφουν αύξηση.
- Καταγράφεται σύγκλιση στα στοιχεία εργασίας και ανεργίας για τους Έλληνες και αλλοδαπούς. Αυτό οφείλεται στην αύξηση του ποσοστού συνεχούς εργασίας για τους αλλοδαπούς που προσεγγίζει εκείνο των Ελλήνων.
- Καθώς μειώνεται η ανεργία, η μακροχρόνια ανεργία φαίνεται να επεκτείνεται σε χαμηλότερες ηλικιακές ομάδες.

- **Δείκτης επιπέδου εισοδημάτων και οικονομικής κατάστασης εργατικού δυναμικού**

- Καταγράφεται σταθερή βελτίωση της οικονομικής κατάστασης του εργατικού δυναμικού. Τα εισοδήματα φαίνεται να αυξάνονται συνεχώς.
- Το ποσοστό εκείνων που δηλώνουν ότι δεν μπορούν να αντεπεξέλθουν συνεχίζει να είναι υψηλό (20%).

- **Δείκτης αυτοαπασχόλησης/οικογενειακής επιχείρησης**

- Για μια ακόμη χρονιά παραμένει αμετάβλητη η εικόνα ως προς την αυτοαπασχόληση, τις οικογενειακές επιχειρήσεις και τις επιχειρήσεις με εργαζόμενους και ως προς τη χαμηλή επιχειρηματικότητα στις χαμηλότερες ηλικιακές ομάδες.

- **Δείκτης οικονομικής κατάστασης των επιχειρήσεων**

- Παρατηρήθηκε βελτίωση του μέσου τζίρου και βελτίωση της οικονομικής κατάστασης των επιχειρήσεων κατά την εκτίμηση των επιχειρηματιών, ενώ υποχώρησε το ποσοστό των επιχειρήσεων που αντιμετωπίζουν οικονομικά προβλήματα.
- Οι επιχειρήσεις του κλάδου των επαγγελματικών, διοικητικών, επιστημονικών και άλλων δραστηριοτήτων και, σε μικρότερο βαθμό των κατασκευών, φαίνονται να βελτίωσαν την κατάστασή τους..

4. Κατάρτιση και Δεξιότητες στην Κρήτη.

Με βάση τα ευρήματα της Έρευνας για την Αγορά Εργασίας το 2018 και την αντίστοιχη του 2019, προκύπτουν σειρά ενδιαφερόντων συμπερασμάτων για την Κατάρτιση και τις ανάγκες σε δεξιότητες, που μπορούν να συνοψισθούν ως ακολούθως:

- **Δείκτης ζήτησης και προσφοράς προσόντων και δεξιοτήτων**

Επιβεβαιώνεται από τις εκθέσεις και του 2018 και του 2019 (το εύρημα της Έρευνας του 2017) ότι υπάρχει ταύτιση ανάμεσα στην γνώμη του εργατικού δυναμικού και της εργοδοσίας σχετικά με τις ανάγκες τους για χαρακτηριστικά και δεξιότητες. Η επικοινωνία στις ξένες γλώσσες, η ψηφιακή ικανότητα, η πρωτοβουλία στην επιχειρηματικότητα και η διαχείριση κρίσεων και συγκρούσεων είναι οι τομείς που παρατηρείται η μεγαλύτερη ανάγκη βελτίωσης. Παρατηρείται το 2019 εξάλειψη της διαφοροποίησης των προηγούμενων ετών ανάμεσα στους μόνιμα εργαζόμενους και στους εποχικά εργαζόμενους ως προς το βαθμό ανασφάλειας για το κατά πόσο τα προσόντα τους επαρκούν για τη θέση εργασίας τους. Παράλληλα παρατηρείται αύξηση του ποσοστού ικανοποίησης και ασφάλειας των εργαζομένων σε σχέση με την εργασία που ασκούν.

Οι κατηγορίες επαγγελμάτων που καταγράφηκαν το 2019 ότι θα παρουσιάσουν την μεγαλύτερη ζήτηση για εργασία τους επόμενους μήνες θα είναι απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και οι πωλητές όσο και οι ανειδίκευτοι εργάτες και χειρωνακτές. Αυτό σημαίνει ότι οι νέες θέσεις εργασίας συνεχίζουν να είναι κυρίως θέσεις χαμηλών προσόντων. Πιο συγκεκριμένα, η εικόνα των νέων θέσεων εργασίας για το επόμενο εξάμηνο (1^ο του 2020) σε σχέση με αυτή του προηγούμενου έτους (2018) διαφοροποιείται ελαφρά τόσο στην κατάταξη των κατηγοριών, όσο και στα ποσοστά που καταγράφουν. Πάντως οι δύο πρώτες κατηγορίες παραμένουν ίδιες και έχουν αυξήσει το ποσοστό τους σε πάνω από 58% (το αντίστοιχο άθροισμα ήταν 50% για την ΕΑΔ2018). Μια πολύ πιθανή εξήγηση είναι η εναλλαγή ρόλων μεταξύ ανειδίκευτου εργάτη και χαμηλών προσόντων απασχολούμενου στην παροχή υπηρεσιών.

- **Δείκτης επίδρασης των προγραμμάτων κατάρτισης στην απασχόληση**

Η συνεχιζόμενη κατάρτιση των εργαζομένων συνεχίζει να μην αποτελεί κυρίαρχη επιχειρηματική επιλογή. Για το **2018** η συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης γινόταν κυρίως με πρωτοβουλία του εργαζόμενου/ανέργου και όχι με πρωτοβουλία της εργοδοσίας. Μόνο μία στις τρεις επιχειρήσεις (31%) που είχαν εργαζόμενους παρείχαν το 2018 κάποιου είδους εκπαίδευση ή κατάρτισης, όπως και στην ΕΕ2017 (33%).

Το ποσοστό του εργατικού δυναμικού που είχε παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης το 2018 καταγράφηκε ελαφρώς μειωμένο σε σχέση με τα επίπεδα του 2017 (38% το 2018 έναντι 41% το 2017). Τα αποτελέσματα ως προς τα αντικείμενα κατάρτισης που έχουν παρακολουθήσει οι ερωτώμενοι παρέμεναν το 2018 εν πολλοίς ίδια με το 2017: προηγείται με διαφορά η κατηγορία 1. Υπολογιστές / Πληροφορική με ποσοστό 18% και έπονται οι κατηγορίες 7. Τεχνικά/ασφάλεια στην εργασία (14%), 3. Management/ λογιστικά/ οικονομικά/ νομικά/ επιχειρηματικότητα (13%), 2. Αγροκτηνοτροφικά/Μελισσοκομία (11%) και 5. Marketing/πωλήσεις/εξυπηρέτηση πελατών/επικοινωνία (11%). Καταγράφηκε αρνητική άποψη των ανέργων για το κατά πόσο τα υφιστάμενα προγράμματα κατάρτισης μπορούν να βοηθήσουν στην εξεύρεση εργασίας. Οι εργαζόμενοι δε θεωρούν ότι μέσω των προγραμμάτων κατάρτισης ισχυροποιείται η θέση τους στην επιχείρηση, ακόμη και αν η παρακολούθηση γίνεται με πρωτοβουλία/έξοδα της επιχείρησης. Επισημαίνεται και πάλι από τις επιχειρήσεις το πρόβλημα της ενημέρωσης και διάχυσης της πληροφορίας σχετικά με την προώθηση των προγραμμάτων κατάρτισης.

Σε μεγάλο βαθμό αυτή η εικόνα επιβεβαιώνεται και στην έρευνα του 2019. Συγκεκριμένα για το 2019 η συνεχιζόμενη κατάρτιση των εργαζομένων δεν φαίνεται να αποτελεί ανάγκη για τις περισσότερες επιχειρήσεις της Κρήτης, αλλά διαφαίνεται μια αύξηση στην παροχή προγραμμάτων κατάρτισης με πρωτοβουλία της εργοδοσίας. Συνεχίζει να καταγράφεται αρνητική άποψη των ανέργων για το κατά πόσο τα υφιστάμενα προγράμματα κατάρτισης μπορούν να βοηθήσουν στην εξεύρεση εργασίας. Οι εργαζόμενοι συνεχίζουν να θεωρούν ότι η συμμετοχή τους σε προγράμματα κατάρτισης δεν ισχυροποιεί τη θέση τους στην επιχείρηση. Το κόστος ως παράγοντας αποτροπής διενέργειας προγραμμάτων κατάρτισης μειώνεται σε σχέση με τα προηγούμενα χρόνια. Αξίζει ν' αναφερθεί ότι διαχρονικά παρατηρούμε χωρίς καμιά μεταβολή (EE2017, EE2018 και EE2019), ότι τα τρία συχνότερα αντικείμενα παρεχόμενης κατάρτισης είναι οι κατηγορίες:

- Τεχνικά/ασφάλεια στην εργασία
- Υπολογιστές/Πληροφορική
- Marketing/πωλήσεις/εξυπηρέτηση πελατών/επικοινωνία.

Επιπρόσθετα πρέπει να σημειωθεί ότι πέρα από κάποιες βασικές δεξιότητες και προσόντα απαραίτητα για την λειτουργία μιας επιχείρησης, κάθε κλάδος εξειδικεύεται ανάλογα με το αντικείμενο των προσφερόμενων προϊόντων και υπηρεσιών του

5. Συνοπτική Αξιολόγηση του 1^{ου} προτεινόμενου Προγράμματος- Πλαισίου Κατάρτισης- Reskilling (Π.Ε. 3.1).

Στην ΕΑΔ (Ερευνα Ανθρώπινου Δυναμικού) και στην ΕΕ (Ερευνα Επιχειρήσεων) του 2018 και του 2019 (Παραδοτέο 2.2. και Παραδοτέο 2.3. αντίστοιχα), συνεχίστηκε η αποτύπωση δεξιοτήτων και προσόντων που προέκυψαν ως ευρέως αποδεκτά από τις ΕΑΔ και ΕΕ του 2016 και 2017 (Παραδοτέο 2.1, 1.4 και 1.5) καθώς επίσης και από τον Σχεδιασμό προγράμματος κατάρτισης – reskilling 2016 (Π.Ε. 3.1). Τα προσόντα αυτά συνοψίζονται σε :

- Επικοινωνία στη Ελληνική Γλώσσα
- Οργανωτική Ικανότητα
- Προσαρμοστικότητα
- Προγραμματισμός και Διαχείριση Χρόνου
- Ικανότητα Επικοινωνίας και συνεργασίας
- Διαχείριση Κρίσεων και Συγκρούσεων
- Πρωτοβουλία και επιχειρηματικότητα
- Ψηφιακή Ικανότητα Η/Υ
- Επικοινωνία σε Ξένες Γλώσσες
- Ικανότητα Επίλυσης Προβλημάτων

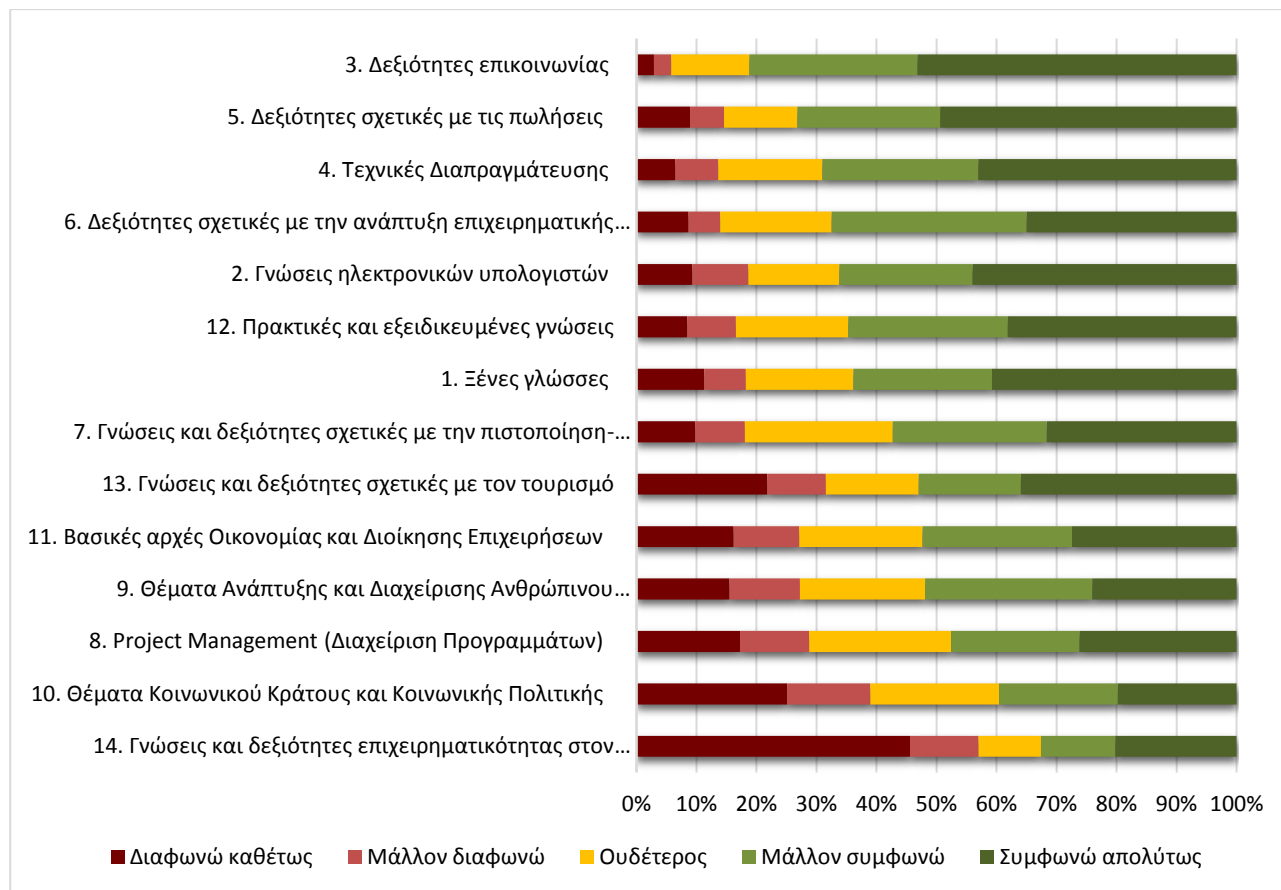
Για τα παραπάνω προσόντα, όπως και στις προηγούμενες έρευνες, ζητήθηκε η γνώμη του εργατικού δυναμικού και των επιχειρηματιών σχετικά με το κατά πόσον τα διαθέτουν οι ίδιοι ή το προσωπικό τους αντίστοιχα.

Από τη μελέτη των γραφημάτων φαίνεται ότι υπάρχει σύγκλιση ανάμεσα στη γνώμη του εργατικού δυναμικού και της εργοδοσίας.

Πιο συγκεκριμένα: Η ΕΕ2019 αποτύπωσε την γνώμη των επιχειρήσεων για προτεινόμενα αντικείμενα τα οποία θα έπρεπε να καλυφθούν από ένα νέο πρόγραμμα κατάρτισης. Τα προτεινόμενα αντικείμενα προέκυψαν από την πρόταση και σχεδιασμό προγράμματος κατάρτισης-

Αξιολόγηση και 1^η Αναπροσαρμογή Προγράμματος Κατάρτισης- Reskilling στην Κρήτη, 2019

Reskilling στην Κρήτη 2016, (Παραδοτέο 3.1) και από την επικαιροποίηση αυτού για το έτος 2019 (Παραδοτέο 3.2). Η αποτύπωση της γνώμης τους έγινε με μια 5βάθμια κλίμακα Likert (1: Διαφωνώ απολύτως ότι χρειάζεται – 5: Συμφωνώ απολύτως) και τα αποτελέσματα καταγράφονται στο Γράφημα 1 που ακολουθεί.



Γράφημα 1: Διατύπωση γνώμης επιχειρήσεων για αντικείμενα κατάρτισης – F02013

Τα αντικείμενα που προστέθηκαν στην αρχική πρόταση και σχεδιασμό προγράμματος κατάρτισης-Reskilling στην Κρήτη 2016 και αποτυπώθηκαν στην ΕΕ2019, είναι τα κάτωθι:

- *Βασικές αρχές Οικονομίας και Διοίκησης Επιχειρήσεων (και management)*
- *Πρακτικές και εξειδικευμένες γνώσεις*
- *Γνώσεις και δεξιότητες σχετικές με τον τουρισμό*
- *Γνώσεις και δεξιότητες επιχειρηματικότητας στον Αγρο-Κτηνοτροφικό Τομέα*

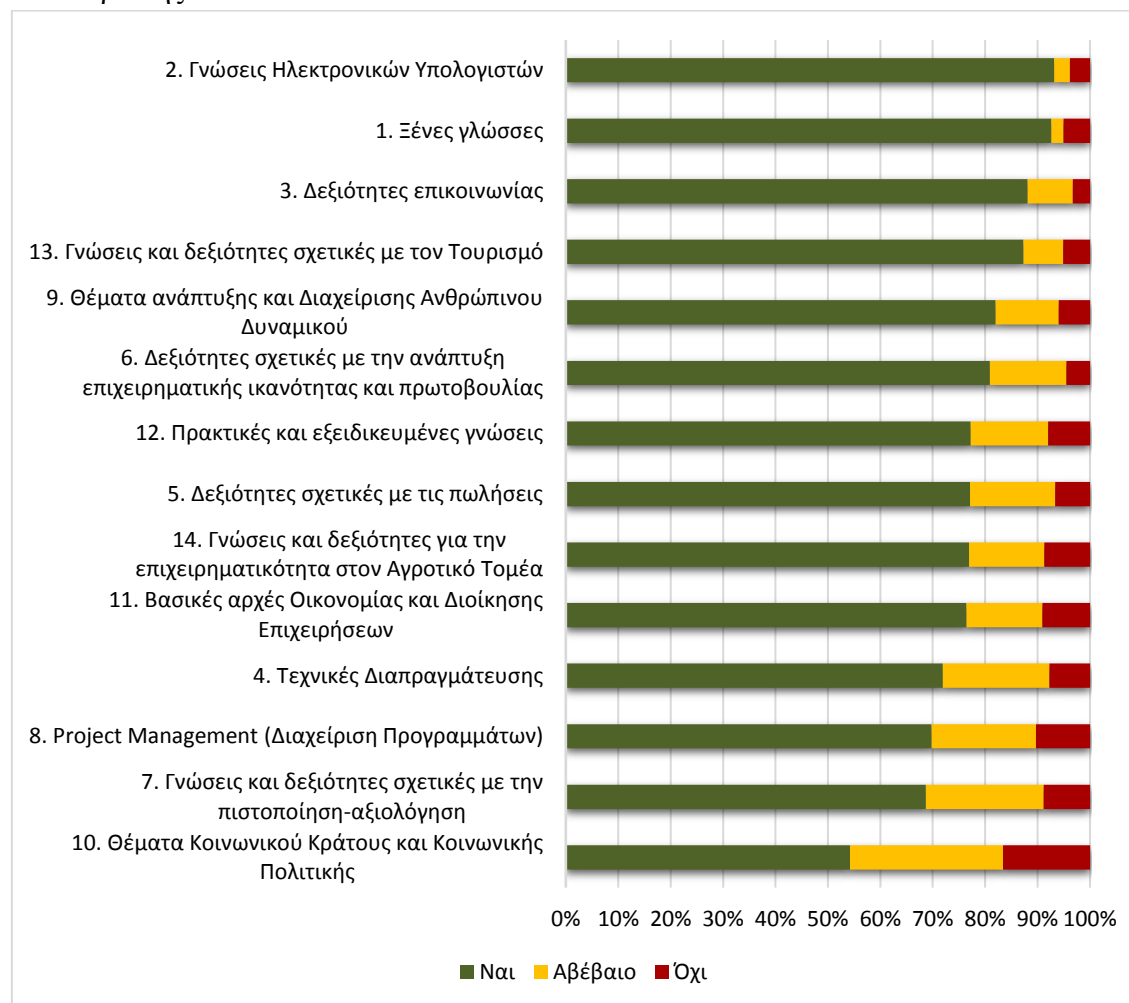
Τα αποτελέσματα συμπίπτουν με την ΕΕ2017 και ΕΕ2018. Οι *δεξιότητες επικοινωνίας και οι δεξιότητες σχετικά με πωλήσεις* βρίσκονται στην υψηλότερη προτίμηση, απόρροια του μεγέθους του κλάδου του εμπορίου στην Περιφέρεια Κρήτης.

Σε ό,τι αφορά τα νέα αντικείμενα, υπάρχει υψηλή προτίμηση για *Πρακτικές και εξειδικευμένες γνώσεις*, και ακολουθούν οι *Βασικές αρχές Οικονομίας και Διοίκησης Επιχειρήσεων* και *Γνώσεις και Δεξιότητες σχετικές με τον τουρισμό*.

Το αντικείμενο που αντιμετωπίστηκε αρνητικά, όπως και στην ΕΕ 2018, ήταν τα *Θέματα Κοινωνικού Κράτους και Κοινωνικής Πολιτικής*.

Με αρνητικό τρόπο αντιμετωπίζεται το αντικείμενο των *Γνώσεων και δεξιοτήτων επιχειρηματικότητας στον Αγρο-Κτηνοτροφικό Τομέα*, αλλά αυτό οφείλεται στο ότι το συγκεκριμένο αντικείμενο στοχεύει σε ένα κλάδο που δραστηριοποιείται μικρός αριθμός επιχειρήσεων, ενώ είναι αδιάφορο για τους κυρίαρχους κλάδους επιχειρήσεων της οικονομίας της Κρήτης (*Ζ. Χονδρικό-λιανικό εμπόριο-επισκευή οχημάτων & μοτοσυκλετών και Θ. Υπηρεσίες παροχής καταλύματος & υπηρεσίες εστίασης*).

Ως προς το εργατικό δυναμικό τώρα: Στο Γράφημα 2 παρουσιάζεται η γνώμη του εργατικού δυναμικού σχετικά με τα αντικείμενα μελλοντικών προγραμμάτων κατάρτισης.



Γράφημα 2: Γνώμη εργατικού δυναμικού για μελλοντικά προγράμματα κατάρτισης – F01015

Τα αντικείμενα προέκυψαν από τις ποιοτικές και ποσοτικές έρευνες που προηγήθηκαν (Παραδοτέα 1.2, 1.3, 1.4, 1.5 και 2.3), αλλά και από τα ευρήματα του Παραδοτέου 3.1 και 3.2. Τα αντικείμενα κατάρτισης εμπλουτίστηκαν και στην έρευνα του ΕΕ2019 συμπεριλαμβάνουν τα παρακάτω αντικείμενα:

- *Βασικές αρχές Οικονομίας και Διοίκησης Επιχειρήσεων (και management)*
- *Πρακτικές και εξειδικευμένες γνώσεις*
- *Γνώσεις και δεξιότητες σχετικές με τον Τουρισμό*
- *Γνώσεις και δεξιότητες για την επιχειρηματικότητα στον Αγρο-Κτηνοτροφικό Τομέα*

Όπως και στις ΕΑΔ2016, 2017 και 2018, το μεγαλύτερο ενδιαφέρον προσέλκυσαν οι *Γνώσεις ηλεκτρονικών υπολογιστών* και ακολουθούν οι *Ξένες γλώσσες* και *Δεξιότητες επικοινωνίας*. Μεγάλο ενδιαφέρον συγκέντρωσαν οι *Γνώσεις και δεξιότητες σχετικές με τον Τουρισμό* αντίστοιχο με αυτό των *Δεξιοτήτων επικοινωνίας*.

Επίσης, από την ΕΑΔ2019 διαφαίνεται ενδιαφέρον για *Γνώσεις και δεξιότητες επιχειρηματικότητας στον Αγροτικό τομέα*. Σε αντίθεση με την ΕΕ2019 (6.4.1) όπου το αντικείμενο αυτό είχε την μεγαλύτερη αρνητική αντιμετώπιση, στην ΕΑΔ2019 φαίνεται ότι το ~75% του ανθρώπινου δυναμικού το επιζητά και θα το παρακολουθούσε.

Μεγαλύτερη αδιαφορία καταγράφηκε για δεξιότητες σχετικά με *Θέματα του κοινωνικού κράτους και κοινωνικής πολιτικής*.

Καθίσταται σαφές από όλα τα προαναφερθέντα, ότι τα αποτελέσματα ως προς την αξιολόγηση των νέων αντικειμένων που προτείνονται από τον Περιφερειακό Μηχανισμό, το 2018 (όπως και στην Έκθεση του 2019) για κατάρτιση συμπίπτουν με την ΕΕ 2017 και είναι ιδιαίτερα θετικά, δηλαδή τόσο οι επιχειρήσεις όσο και το εργατικό δυναμικό ενδιαφέρονται ιδιαίτερα για τα αντικείμενα κατάρτισης που έχουν προταθεί από τον Περιφερειακό Μηχανισμό προς υλοποίηση. Οι δεξιότητες επικοινωνίας και οι δεξιότητες σχετικά με πωλήσεις βρίσκονται στην υψηλότερη προτίμηση, απόρροια του μεγέθους του κλάδου του εμπορίου στην Περιφέρεια Κρήτης. Η μόνη θεματική ενότητα η οποία δεν αξιολογείται θετικά και δεν θεωρείται απαραίτητη ούτε από τις επιχειρήσεις, ούτε από το ανθρώπινο δυναμικό είναι η Θεματική Ενότητα για το Κοινωνικό Κράτος και την Κοινωνική Πολιτική.

Πέραν της επίμονης θετικής απόκρισης (τόσο από το εργατικό δυναμικό όσο και από τις επιχειρήσεις) σε όλα (πλην ενός) τα προτεινόμενα αντικείμενα κατάρτισης- reskilling, με βάση το αρχικό Π.Ε.3.1. από τις έρευνες για την Αγορά Εργασίας το 2017, το 2018 και το 2019 προκύπτουν ξεκάθαρα και οι ανάγκες για κατάρτιση σε μια σειρά από θεματικές ενότητες- αντικείμενα και συγκεκριμένα τα κάτωθι (βλ.

αναλυτικά Παραδοτέο 2.1, 2.2. και 2.3., ήτοι τις Ετήσιες Εκθέσεις για το 2017, 2018 και 2019 αντίστοιχα), μεταξύ άλλων και για να καλυφθούν με εξειδικευμένο τρόπο τόσο η ανάγκη σε ζητήματα διοίκησης επιχειρήσεων- management (ζητήματα που πλέον με το νέο επακροποιημένο πρόγραμμα reskilling ενσωματώνονται εξειδικευμένα σε αρκετά modules) και εξειδικευμένα ζητήματα οικονομίας όπως η κοινωνική οικονομία (που ενδυναμώνεται στην Ελλάδα ως προοπτική) όσο και οι ανάγκες για πρακτικές και εξειδικευμένες γνώσεις σε κρίσιμους τομείς οικονομικής δραστηριότητας (τουρισμός, εμπόριο-πωλήσεις και αγροτικός τομέας):

- 1. Συμβουλευτική και Ενεργοποίηση – Ενδυνάμωση των ατόμων με όρους coaching και mentoring (έμφαση στην οριζόντια διάσταση της Συμβουλευτικής)**
- 2. Management, υπηρεσίες και ρυθμιστικό πλαίσιο τουρισμού**
- 3. Αγροτική Επιχειρηματικότητα**
- 4. Τεχνικές Πωλήσεων και Εμπόριο**
- 5. Δια Βίου Μάθηση και Εκπαίδευση Ενηλίκων: Δομές, φορείς, υπηρεσίες και πρακτικές**
- 6. Κοινωνική Οικονομία**

Αξίζει να σημειωθεί ότι η ανάγκη για Κατάρτιση στο πρώτο εκ των νέων 6 αντικειμένων, ήτοι στη Συμβουλευτική και Ενεργοποίηση προέκυψε και από την πιλοτική εφαρμογή του προγράμματος Α του Αρχικού προτεινόμενου Προγράμματος- Πλαισίου Κατάρτισης- Reskilling, η οποία πραγματοποιήθηκε από την Περιφέρεια Κρήτης και συγκεκριμένα το στέλεχος της κο Κ. Φλουρή.

Τέλος, όπως προκύπτει από τα Πρακτικά της Διαβούλευσης (Διευρυμένη ΚΕΠ) που οργάνωσε η Περιφέρεια στις 18/4/2019 και στην οποία μετείχαν εκτός των ερευνητών του Περιφερειακού Μηχανισμού και των στελεχών της Περιφέρειας, στελέχη του ΕΙΕΑΔ, εκπρόσωποι παραγωγικών φορέων και κοινωνικών εταίρων, όλοι οι συμμετέχοντες εξήραν τόσο το έργο του Περιφερειακού Μηχανισμού όσο και το προτεινόμενο πρόγραμμα – Πλαίσιο Κατάρτιση- Reskilling τονίζοντας ότι ανταποκρίνονται στις πραγματικές τάσεις και ανάγκες της αγοράς Εργασίας. Κάποιοι εξ αυτών τόνισαν ότι η κατάρτιση πρέπει να συνδεθεί ακόμα περισσότερο με την συμβουλευτική, την επιχειρηματικότητα- καινοτομία (βλ. τοποθέτηση εκπροσώπου Εμπορικού Επιμελητηρίου Ηρακλείου) και να δοθεί ακόμα μεγαλύτερη έμφαση στον Τουρισμό (βλ.

τοποθέτηση Προέδρου Εποχικά Εργαζομένων), αλλά και στο εμπόριο, όπως και στις κοινωνικά ευπαθείς ομάδες (βλ. τοποθέτηση Προέδρου Εργατικού Κέντρου Ηρακλείου). Τα νέα 6 προτεινόμενα αντικείμενα- θεματικές ενότητες ανταποκρίνονται και σ αυτήν την ανάγκη (π.χ. Management, υπηρεσίες και ρυθμιστικό πλαίσιο τουρισμού, Αγροτική Επιχειρηματικότητα, Τεχνικές Πωλήσεων και Εμπόριο). Επιπλέον αρκετοί εξ αυτών τόνισαν ότι πρέπει στην περίπτωση που η Περιφέρεια υλοποιήσει το προτεινόμενο Πρόγραμμα- Πλαίσιο Κατάρτισης- Reskilling να διασφαλίζεται η πιστοποίηση (βλ. τοποθέτηση Προέδρου Εποχικά Εργαζομένων και τοποθέτηση εκπροσώπου ΟΑΕΔ). Με βάση αυτό, προτείνεται στην Περιφέρεια, στην περίπτωση που προχωρήσει στην εφαρμογή του προτεινόμενου Επικαιροποιημένου- Αναπροσαρμοσμένου Προγράμματος- Πλαισίου Κατάρτισης- Reskilling να λάβει μέριμνα τόσο οι υπηρεσίες που θα εμπλακούν στην υλοποίηση όσο και οι ενδεχόμενοι ανάδοχοι να διασφαλίσουν την πιστοποίηση της παρεχόμενης Κατάρτισης, είτε μέσω του ΕΟΠΠΕΠ είτε μέσω των ΚΕΔΙΒΙΜ Πανεπιστημίων είτε άλλων σχετικών φορέων και διαδικασιών πιστοποίησης.

Συνοψίζοντας: Λαμβάνοντας υπόψη α) τα ευρήματα των Ετήσιων Εκθέσεων του 2017, 2018 και 2019 όπου καθίσταται σαφές ότι τόσο οι επιχειρήσεις όσο και το εργατικό δυναμικό ενδιαφέρονται ιδιαίτερα για τα αντικείμενα κατάρτισης που έχουν προταθεί από τον Περιφερειακό Μηχανισμό προς υλοποίηση και τα αξιολογούν θετικά (πλην ενός), ενώ συγχρόνως αναδεικνύουν και άλλες ανάγκες σε ανάπτυξη δεξιοτήτων, β) την πιλοτική εφαρμογή του Προγράμματος Α από την Περιφέρεια όπου αναδείχθηκε η ανάγκη για την παροχή συμβουλευτικής με όρους coaching και mentoring και γ) την διαβούλευση με τους εκπροσώπους των παραγωγικών φορέων και κοινωνικών εταίρων, όπου αναδείχθηκε η ανάγκη για ακόμα μεγαλύτερη έμφαση σε δεξιότητες που σχετίζονται με την επιχειρηματικότητα, τον τουρισμό και το εμπόριο, το παρόν προτεινόμενο Επισημοποιημένο- Αναπροσαρμοσμένο Πρόγραμμα- Πλαίσιο Κατάρτισης- Reskilling διατηρεί τις (9 εκ των 10) θεματικές ενότητες (modules) του πρώτου προτεινόμενου Προγράμματος Κατάρτισης (Π.Ε.3.1.) που αξιολογήθηκαν θετικά από τις επιχειρήσεις και το εργατικό δυναμικό και προσθέτει 6 νέες που προκύπτουν ως αναγκαιότητα από όλα τα προαναφερθέντα. Ως εκ τούτου αναδομείται ως προς τα επιμέρους Προγράμματα και το περιεχόμενο αυτών και συνοδεύεται από όλα τα απαραίτητα παραδοτέα για την υλοποίηση του από την Περιφέρεια.

ΜΕΡΟΣ Β: Το Επικαιροποιημένο- Αναπροσαρμοσμένο Πρόγραμμα- Πλαίσιο Κατάρτισης- Reskilling: Μεθοδολογία και Περιεχόμενα

1. Η Μεθοδολογία της Κατάρτισης- Επιμόρφωσης

Η μεθοδολογία της κατάρτισης εργαζόμενων και ανέργων εδράζεται σε μεικτές μεθόδους (blended learning) και προτείνεται να απαρτίζεται από τα κάτωθι:

- Εμπλουτισμένη εισήγηση στο πλαίσιο της δια ζώσης επιμόρφωσης
- Θεωρία εμπλουτισμένης με εικόνες, video και links
- Παιχνίδι ρόλων
- Μελέτη περίπτωσης
- Ηλεκτρονική Πλατφόρμα για την εξ αποστάσεως κατάρτιση, με χρήση bbb.

Για την εξ αποστάσεως εκπαίδευσης, και προκειμένου να ελαχιστοποιηθεί το κόστος, προτείνεται να αξιοποιηθεί η πλατφόρμα επιμόρφωσης που είχε αναπτυχθεί από το Πανεπιστήμιο Κρήτης, για τις ανάγκες άλλου επιμορφωτικού προγράμματος στελεχών της Τοπικής Αυτοδιοίκησης στην Κρήτη, στο πλαίσιο του Προγράμματος «Διακυβέρνηση, Βιωσιμότητα και Περιφερειακή καινοτομία» (ΚΑ4289), που υλοποιήθηκε από το ΚΕΠΕΤ (Κέντρο Πολιτικής Έρευνας & Τεκμηρίωσης) και το ΚΕΑΔΙΚ (Κέντρο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων) του Τμήματος Πολιτικής Επιστήμης του Πανεπιστημίου Κρήτης, με Επιστημονικό Υπεύθυνο τον Καθηγητή Νίκο Παπαδάκη και με χρηματοδότηση της Περιφέρειας Κρήτης, στο πλαίσιο σχετικής Προγραμματικής Συμβασής μεταξύ Περιφέρειας και Πανεπιστημίου Κρήτης. Η συγκεκριμένη πλατφόρμα αναπτύχθηκε από στελέχη του ΙΤΕ (εξωτερικούς συνεργάτες του Προγράμματος) σε συνεργασία με ερευνητές του Πανεπιστημίου Κρήτης και το link είναι το ακόλουθο: <https://governance.soc.uoc.gr>

2. Το Περιεχόμενο του Επικαιροποιημένου- Αναπροσαρμοσμένου Προγράμματος Κατάρτισης: Εισαγωγικά για τις διδακτικές ενότητες (modules)

Το Επικαιροποιημένο- Αναπροσαρμοσμένο Πρόγραμμα- Πλαίσιο, στο πλαίσιο του Π.Ε. 3.2., συναπαρτίζεται από 15 modules (θεματοποιημένες διδακτικές ενότητες) που καλύπτουν τον αναγκαίο συνδυασμό συγκεκριμένων γενικών και ειδικών θεματικών, όπως αυτός αναδείχθηκε από την αξιολόγηση του αρχικού προτεινόμενου Προγράμματος- Πλαισίου Κατάρτισης και από τα ευρήματα της ποιοτικής και ποσοτικής έρευνας, που έχει προηγηθεί στο πλαίσιο της Δράσης 2 (και ειδικότερα από τα παραδοτέα 2.2., 2.3. και 2.4., ήτοι τις Ετήσιες Εκθέσεις για την Αγορά Εργασίας στην Κρήτη).

Πρόκειται για ολοκληρωμένο Πρόγραμμα- Πλαίσιο το οποίο προτείνεται να υλοποιηθεί ως έχει, καθώς μάλιστα έχει γίνει και πιλοτική εφαρμογή επιμέρους Προγράμματος (Πρόγραμμα Α) του αρχικού από την Περιφέρεια, με μεγάλη επιτυχία.

Στον Πίνακα που ακολουθεί εξεικονίζονται ευσύνοπτα οι 15 διδακτικές ενότητες (modules).

A.A.	Τίτλος Διδακτικής Ενότητας	Σύντομη περιγραφή	Σχετικά Παραδοτέα
1	Συμβουλευτική και Ενεργοποίηση – Ενδυνάμωση των ατόμων με όρους coaching και mentoring (έμφαση στην οριζόντια διάσταση της Συμβουλευτικής)	Η συγκεκριμένη διδακτική ενότητα αφορά στη συμβουλευτική και ενεργοποίηση –ενδυνάμωση των ατόμων με όρους coaching και mentoring, εστιάζοντας στην οριζόντια διάσταση της συμβουλευτικής και του επαγγελματικού προσανατολισμού. Συγκεκριμένα, η διδακτική ενότητα περιλαμβάνει μία δέσμη προτεινόμενων στοχευμένων δράσεων τόσο σε περιφερειακό και τοπικό όσο και σε εθνικό επίπεδο αφορούν στο coaching και mentoring της συμβουλευτικής και ενεργοποίησης-ενδυνάμωσης των ατόμων, συμπεριλαμβανομένων των ευπαθών και ευάλωτων κοινωνικά ομάδων, στα πεδία της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της ΔΒΜ, όπως και της απασχόλησης. Αρχικώς, περιγράφεται και αναλύεται μία δέσμη γενικών δράσεων για την Συμβουλευτική και Ενεργοποίηση – Ενδυνάμωση των ατόμων με όρους coaching και mentoring, εστιάζοντας στην οριζόντια διάσταση της συμβουλευτικής στα άτομα σε εθνικό και περιφερειακό και τοπικό επίπεδο. Στη συνέχεια, η διδακτική ενότητα προβαίνει στην περιγραφή και ανάλυση δύο επιμέρους δεσμών δράσεων, που αφορούν: i.σε στοχευμένες δράσεις στα πεδία της εκπαίδευσης, της κατάρτισης & της ΔΒΜ (επί παραδείγματι η προώθηση της πιστοποίησης προσόντων και επαγγελματικών περιγραμμάτων και η προώθηση των δομών ΔΒΜ με παράλληλη αναγνώριση και πιστοποίηση των προσόντων μη τυπικής και άτυπης	D. 3.2.2.1a: Syllabus για το Module: Συμβουλευτική και Ενεργοποίηση – Ενδυνάμωση των ατόμων με όρους coaching και mentoring (έμφαση στην οριζόντια διάσταση της Συμβουλευτικής) D. 3.2.2.1b: Μαθησιακό Υλικό για το module, στη μορφή ppt (βιβλιογραφίας συμπεριλαμβανομένης)

		μάθησης, η προώθηση και ενδυνάμωση του θεσμού των Σχολείων Δεύτερης Ευκαιρίας (ΣΔΕ) και Κέντρων Διά Βίου Μάθησης (ΚΔΒΜ) κ.ά) και ii. σε στοχευμένες δράσεις στο πεδίο της απασχόλησης (π.χ. η προώθηση και η αναβάθμιση των δράσεων ΣΥΕΠ του ΕΟΠΠΕΠ, η αναβάθμιση των υπηρεσιών συμβουλευτικής του ΟΑΕΔ και των ΚΠΑ 2, η ενδυνάμωση και η ενεργός υποστήριξη της νεανικής επιχειρηματικότητας, κυρίως σε περιφερειακό επίπεδο αλλά και σε παράκτιες και νησιωτικές περιοχές, η δημιουργία one-stop-shops (κέντρα εξυπηρέτησης νέων και ιστοσελίδας-κόμβου για την ενημέρωση των ατόμων για επαγγελματικές και εκπαιδευτικές διαδρομές και για ζητήματα συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού, κ.α.).	
2	Οριζόντιες, Οργανωτικές και Διοικητικές Ικανότητες	Στόχος της συγκεκριμένης διδακτικής ενότητας είναι αρχικώς, η εξοικείωση των επιμορφούμενων με τα πεδία της συμβουλευτικής και του coaching-mentoring ως χρήσιμα εργαλεία για την ενδυνάμωση και ενεργοποίηση τους σε σχέση με την είσοδο, την παραμονή τους ή την επανένταξή τους στην αγορά εργασίας ή σε δομές εκπαίδευσης, κατάρτισης και ΔΒΜ. Επίσης, η διδακτική ενότητα στοχεύει στην ανάδειξη των επιλογών και των δυνατοτήτων που υπάρχουν αλλά και των πρωτοβουλιών και δράσεων που δύναται να ληφθούν αφενός σε εθνικό και αφετέρου σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο σε σχέση με την συμβουλευτική και το coaching & mentoring ως προς την ενδυνάμωση και ενεργοποίηση των ατόμων, ανεξαρτήτως ηλικίας και εκπαιδευτικού επιπέδου,	D. 3.2.2.2a: Syllabus για το Module: Οριζόντιες, Οργανωτικές και Διοικητικές Ικανότητες D. 3.2.2.2b: Μαθησιακό Υλικό για το module, στη μορφή ppt (βιβλιογραφίας συμπεριλαμβανομένης)

		συμπεριλαμβανομένων των ευπαθών και ευάλωτων κοινωνικά ομάδων, με στόχο την προώθηση και ενίσχυση της δυναμικής τους (του ανταγωνιστικού τους πλεονεκτήματος) στην αγορά εργασίας και (περαιτέρω) ανάπτυξης των αντίστοιχων δεξιοτήτων και ικανοτήτων τους.	
3.	Δια Βίου Μάθηση και Εκπαίδευση Ενηλίκων: Δομές, φορείς, υπηρεσίες και πρακτικές	Η συγκεκριμένη διδακτική ενότητα αφορά στο πεδίο της ΔΒΜ-Εκπαίδευσης Ενηλίκων, εστιάζοντας στις δομές, στους φορείς και στις υπηρεσίες που παρέχουν ΔΒΜ-Εκπαίδευση Ενηλίκων, καθώς στις πρακτικές-προγράμματα ΔΒΜ στην Ελλάδα. Αρχικά, επιχειρείται η αποσαφήνιση του πεδίου της ΔΒΜ και δίδεται έμφαση στους βασικούς εννοιολογικούς προσδιορισμούς αναφορικά με την κατηγοριοποίηση των μορφών εκπαίδευσης/μάθησης (τυπική, μη τυπική και άτυπη μάθηση) βάσει Διεθνών Οργανισμών π.χ. OECD, UNESCO), της Ευρωπαϊκής Ένωσης και δη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και του CEDEFOP. Εν συνεχεία, η διδακτική ενότητα εστιάζει στις δομές, στους φορείς και στις υπηρεσίες που παρέχουν ΔΒΜ και Εκπαίδευση Ενηλίκων στην Ελλάδα και σε προγράμματα ΔΒΜ-Εκπαίδευσης Ενηλίκων που υλοποιούνται ή/και έχουν υλοποιηθεί από τις προαναφερθείσες δομές και φορείς και υπηρεσίες. Αρχικά, επιχειρείται η διασάφηση των εννοιών «φορείς και ιδρύματα ΔΒΜ» και, στη συνέχεια, παρουσιάζονται και αναλύονται οι αντιπροσωπευτικοί φορείς, τα ιδρύματα και οι δομές παροχής υπηρεσιών ΔΒΜ και Εκπαίδευσης Ενηλίκων στην Ελλάδα, ήτοι η Γενική Γραμματεία Διά Βίου Μάθησης (ΓΔΒΜΝΓ), το Ίδρυμα Νεολαίας και Διά	D. 3.2.2.3a: Syllabus για το Module: Δια Βίου Μάθηση και Εκπαίδευση Ενηλίκων: Δομές, φορείς, υπηρεσίες και πρακτικές D. 3.2.2.3b: Μαθησιακό Υλικό για το module, στη μορφή ppt (βιβλιογραφίας συμπεριλαμβανομένης)

		Βίου Μάθησης (INEΔΙΒΙΜ), το Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο (ΕΑΠ), το Ινστιτούτο Επιμόρφωσης του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΙΝ.ΕΠ/ΕΚΔΔΑ), ο Οργανισμός Γεωργικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης και Απασχόλησης «ΔΗΜΗΤΡΑ», τα Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας (ΣΔΕ), τα ΚΔΒΜ Ι και τα ΚΔΒΜ ΙΙ, οι Σχολές Γονέων κ.ά. Στη συνέχεια παρουσιάζονται και περιγράφονται συνοπτικά τα βασικότερα προγράμματα ή/και δράσεις ΔΒΜ που υλοποιήθηκαν με επιτυχία στο παρελθόν. Η διδακτική ενότητα ολοκληρώνεται με μία αναφορά των προκλήσεων, οι οποίες χρειάζεται να αμβλυνθούν και να αντιμετωπιστούν για την αύξηση της συμμετοχής των ενηλίκων σε προγράμματα ΔΒΜ-Εκπαίδευσης Ενηλίκων.	
4	Ικανότητες Επικοινωνίας και Διαπραγμάτευσης στην εργασία και στο επιχειρείν	Η συγκεκριμένη διδακτική ενότητα εστιάζει στις επικοινωνιακές δεξιότητες και στην ικανότητα της διαπραγμάτευσης, σε διαφορετικά εργασιακά περιβάλλοντα όσο και σε επιχειρηματικές δραστηριότητες. Συγκεκριμένα, επικεντρώνεται στην επικοινωνία, στην διαπραγματευτική ικανότητα και στη σύνδεση της επικοινωνίας με την διαδικασία της διαπραγμάτευσης. Μεταξύ άλλων, περιγράφονται οι βασικές επικοινωνιακές δεξιότητες και παρουσιάζονται και αναλύονται τα είδη της διαπραγμάτευσης, οι τύποι του διαπραγματευτή και οι στρατηγικές διαπραγμάτευσης. Στη συνέχεια επιχειρείται μία σύνοψη των σταδίων της προετοιμασίας για συμμετοχή στη διαπραγματευτική διαδικασία, του προφίλ του διαπραγματευτή	D. 3.2.2.4a: Syllabus για το Module: Ικανότητες Επικοινωνίας και Διαπραγμάτευσης στην εργασία και στο επιχειρείν D. 3.2.2.4b: Μαθησιακό Υλικό για το module, στη μορφή ppt (βιβλιογραφίας συμπεριλαμβανομένης)

Αξιολόγηση και 1^η Αναπροσαρμογή Προγράμματος Κατάρτισης- Reskilling στην Κρήτη, 2019

		εν ώρα διαπραγμάτευσης και των παραμέτρων που υπονομεύουν τη διαδικασία της διαπραγμάτευσης.	
5	Τεχνικές Πωλήσεων και Εμπόριο	Η διδακτική ενότητα αφορά στις τεχνικές πωλήσεων και στο εμπόριο. Συγκεκριμένα, περιγράφονται και αναλύονται οι έννοιες του εμπορίου και των ειδών του εμπορίου, ενώ ταυτόχρονα διαπραγματεύεται τους τρόπους με τους οποίους μπορεί κανείς να πουλήσει ένα προϊόν, τις τεχνικές πωλήσεων, ήτοι που θα πρέπει να ακολουθήσουν η διεύθυνση marketing, τα τμήματα πωλήσεων και προώθησης και οι πωλητές καθώς και τις αρμοδιότητες του καθενός ξεχωριστά.	D. 3.2.2.5a: Syllabus για το Module: Τεχνικές Πωλήσεων και Εμπόριο D. 3.2.2.5b: Μαθησιακό Υλικό για το module, στη μορφή ppt (βιβλιογραφίας συμπεριλαμβανομένης)
6	Διαχείριση κρίσεων και συγκρούσεων στο χώρο εργασίας	Η συγκεκριμένη διδακτική ενότητα εστιάζει στις ικανότητες διαχείρισης κρίσεων και συγκρούσεων στο χώρο εργασίας. Συγκεκριμένα, παρουσιάζονται και αναλύονται οι παράγοντες και οι παράμετροι που συμβάλλουν στη δημιουργία κρίσεων και συγκρούσεων στον χώρο εργασίας, τα βασικά χαρακτηριστικά της διαχείρισης κρίσεων, οι τύποι των κρίσεων και οι φάσεις/στάδια διαχείρισης των κρίσεων και των συγκρούσεων. Η συγκεκριμένη διδακτική ενότητα ολοκληρώνεται με μία επισκόπηση των σταδίων εκπόνησης ενός σχεδίου εκτάκτου ανάγκης σε σχέση με τη διαχείριση κρίσεων.	D. 3.2.2.6a: Syllabus για το Module: Διαχείριση κρίσεων και συγκρούσεων στο χώρο εργασίας D. 3.2.2.6b: Μαθησιακό Υλικό για το module, στη μορφή ppt (βιβλιογραφίας συμπεριλαμβανομένης)
7	Διαχείριση εργασιακού άγχους- στρες & Λήψη Απόφασης	Η συγκεκριμένη διδακτική ενότητα πραγματεύεται τη διαχείριση του εργασιακού άγχους/στρες. Στη συγκεκριμένη ενότητα παρουσιάζονται και αναλύονται τα αίτια και οι	D. 3.2.2.7a: Syllabus για το Module: Διαχείριση εργασιακού άγχους- στρες

		συνέπειες του εργασιακού άγχους, τα 12 στάδια της επαγγελματικής εξουθένωσης καθώς επίσης και προληπτικά μέτρα για την αντιμετώπισή του. Επίσης η συγκεκριμένη διδακτική ενότητα εστιάζει στη λήψη αποφάσεων, παρουσιάζοντας αναλυτικά τα 7 βασικά βήματα για τη λήψη αποφάσεων.	& Λήψη Απόφασης D. 3.2.2.7b: Μαθησιακό Υλικό για το module, στη μορφή ppt (βιβλιογραφίας συμπεριλαμβανομένης)
8	Συμβουλευτική Απασχόλησης, Τεχνικές Εύρεσης Εργασίας και Επαγγελματικός Προσανατολισμός	Η συγκεκριμένη διδακτική ενότητα συναρθρώνεται σε 2 επιμέρους θεματικές ενότητες: Στην 1^η θεματική ενότητα επισκοπείται ο ρόλος και η σημασία της συμβουλευτικής απασχόλησης και του επαγγελματικού προσανατολισμού σε σχέση με τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές των ατόμων και την ενδυνάμωση της απασχολησιμότητάς τους. Στη συνέχεια, η 2^η θεματική ενότητα επικεντρώνεται σε προτεινόμενες κατευθυντήριες γραμμές και δράσεις για την σταδιοδρομία και τον επαγγελματικό προσανατολισμό των ατόμων. Συγκεκριμένα, περιγράφονται και αναλύονται προτεινόμενες βασικές κατευθυντήριες γραμμές σχεδιασμού της σταδιοδρομίας απασχόλησης και του επαγγελματικού προσανατολισμού, ήτοι η ανάπτυξη δεξιοτήτων Διά Βίου Διαχείρισης της Σταδιοδρομίας (π.χ. ετοιμότητα στο τυχαίο, επαγγελματική προσαρμοστικότητα, επαγγελματική ανθεκτικότητα κ.ά.), η διαμόρφωση εξατομικευμένου συστήματος σχεδιασμού σταδιοδρομίας και επαγγελματικού προσανατολισμού, καθώς και η έγκυρη πληροφόρηση-	D. 3.2.2.8a: Syllabus για το Module: Συμβουλευτική Απασχόλησης, Τεχνικές Εύρεσης Εργασίας και Επαγγελματικός Προσανατολισμός D. 3.2.2.8b: Μαθησιακό Υλικό για το module, στη μορφή ppt (βιβλιογραφίας συμπεριλαμβανομένης)

		ενημέρωση. Ακολουθώντας στο 2^ο μέρος περιγράφονται και αναλύονται προτεινόμενες εναλλακτικές διαδρομές μάθησης (συμπεριλαμβανομένων εκπαίδευσης-κατάρτισης-ΔΒΜ) και απασχόλησης, όπως ο θεσμός των Σχολείων Δεύτερης Ευκαιρίας (ΣΔΕ), τα ΚΔΒΜ, τα ΠΕΚ & ΔΙΕΚ, προπτυχιακές και μεταπτυχιακές σπουδές, διαδικτυακές υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και επαγγελματικού προσανατολισμού του ΕΟΠΠΕΠ, τα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης (ΚΠΑ 2) του ΟΑΕΔ, η πιστοποίηση προσόντων και επαγγελματικών περιγραμμάτων κ.ά. Όλες οι προαναφερθείσες προτεινόμενες εναλλακτικές διαδρομές μάθησης και απασχόλησης συνοδεύονται από τους αντίστοιχους συνδέσμους (links) των ιστοτόπων των φορέων (δημόσιων και ιδιωτικών) που προτείνονται στην εν λόγω θεματική ενότητα.	
9	Σύνταξη Βιογραφικού Σημειώματος και προετοιμασία συνέντευξης	Η συγκεκριμένη διδακτική ενότητα συναρθρώνεται σε 3 επιμέρους θεματικές ενότητες. Στην 1^η θεματική ενότητα επισκοπείται ο ρόλος και η σημασία του βιογραφικού σημειώματος (CV) στην επαγγελματική σταδιοδρομία των ατόμων με έμφαση στην απασχολησιμότητά τους και στην αναζήτηση θέσεως εργασίας. Εν συνεχεία η 2^η και η 3^η θεματική ενότητα εστιάζουν στη σύνταξη ενός βιογραφικού σημειώματος. Παρουσιάζονται και περιγράφονται συνοπτικά προτεινόμενες θεματικές ενότητες που ένα βιογραφικό σημείωμα θα μπορούσε να περιλαμβάνει (ανάλογα με τις γνώσεις-τις δεξιότητες-ικανότητες και τα προσόντα που τα άτομα διαθέτουν). Τέλος, προτείνεται και	D. 3.2.2.9a: Syllabus για το Module: Σύνταξη Βιογραφικού Σημειώματος D. 3.2.2.9b: Μαθησιακό Υλικό για το module, στη μορφή ppt (βιβλιογραφίας συμπεριλαμβανομένης)

		παρατίθεται (βλ. Παράρτημα) ένα πρότυπο βιογραφικού σημειώματος, ήτοι το «Europass» και περιγράφεται συνοπτικά η χρησιμότητά του ως ένα ευέλικτο «εργαλείο» εύρεσης εργασίας.	
10	Management και Project Management	Η συγκεκριμένη διδακτική ενότητα συναρθρώνεται σε πέντε επιμέρους θεματικές ενότητες: Στην πρώτη θεματική ενότητα επιχειρείται μία συνοπτική αποσαφήνιση των εννοιών management, project και project management. Στη συνέχεια η δεύτερη θεματική ενότητα εστιάζει στο management και στο project management. Συγκεκριμένα, επισκοπούνται οι βασικές αρχές και διαδικασίες που σχετίζονται και θεωρούνται απαραίτητες για το management των επιχειρήσεων, των οργανισμών κ.λπ. και για το project management, ενώ στη συνέχεια παρουσιάζονται, περιγράφονται και αναλύονται τα χαρακτηριστικά ενός project, τα χαρακτηριστικά της διοίκησης καθώς και οι λειτουργίες και οι αρχές του management.. Επιπλέον, περιγράφονται συνοπτικά τα περιεχόμενα μίας πρότασης έργου (project proposal) και παρουσιάζονται «καλές πρακτικές» από τα projects του UNDP (United Nations Development Programme) που σχετίζονται με μεταρρυθμίσεις, εστιάζοντας στο σχεδιασμό ενός project (πλαίσιο αποτελεσμάτων και πόρων, επιδιωκόμενοι στόχοι, πηγές δεδομένων, μέσα και τεχνικές συλλογής δεδομένων, προϋπολογισμός/budget ανά δραστηριότητα και διαδικασία), στο πλαίσιο δράσεων ενός έργου και στη στρατηγική μετρίασης των κινδύνων. Ακολούθως, αναλύονται συνοπτικά οι ικανότητες και τα εργαλεία που είναι απαραίτητα για τη διαχείριση έργων	D. 3.2.2.10a: Syllabus για το Module: Management και Project Management D. 3.2.2.10b: Μαθησιακό Υλικό για το module, στη μορφή ppt (βιβλιογραφίας συμπεριλαμβανομένης)

		καθώς οι αρμοδιότητες και τα χαρακτηριστικά ενός αποτελεσματικού ενός project manager. Η τρίτη θεματική ενότητα επικεντρώνεται στη διαμόρφωση και στην εφαρμογή στρατηγικής σε σχέση με το management και το project management μίας επιχείρησης, οργανισμού κ.λπ. (στόχοι και σκοποί, καθορισμός στρατηγικής, προγραμματισμός, αξιολόγηση στόχων, υποκίνηση και ιεράρχηση αναγκών). Εν συνεχεία, η τέταρτη ενότητα εστιάζει στην αποτελεσματική ηγεσία στο πλαίσιο του management μίας επιχείρησης, ενός project, οργανισμού κ.ά.. Συγκεκριμένα, περιγράφονται τα χαρακτηριστικά ενός ηγέτη και μίας αποτελεσματικής ηγεσίας, επιχειρείται μία σύγκριση μεταξύ ενός αποτελεσματικού ηγέτη και ενός manager, και επισκοπούνται τα χαρακτηριστικά της αποτελεσματικής προσαρμογής και διαχείρισης των αλλαγών στο πλαίσιο του management μίας επιχείρησης/ενός έργου. Τέλος, η πέμπτη ενότητα αφορά στη λήψη αποφάσεων στο πλαίσιο του management και του project management. Περιγράφονται συνοπτικά οι τύποι της διαδικασίας λήψης αποφάσεων, καθώς επίσης και τα στάδια της ορθολογικής λήψης απόφασης.	
11	Management, υπηρεσίες και ρυθμιστικό πλαίσιο τουρισμού	Η συγκεκριμένη διδακτική ενότητα αφορά στον τουριστικό κλάδο και το ρυθμιστικό πλαίσιο που τον διέπει στην Ελλάδα. Αρχικώς επιχειρείται μία εννοιολογική διασάφηση των όρων τουρισμός, ταξίδι και θεματικός τουρισμός. Στη συνέχεια, η διδακτική ενότητα εστιάζει στην τουριστική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης, προβαίνοντας σε μία ιστορική	D. 3.2.2.11a: Syllabus για το Module: Management, υπηρεσίες και ρυθμιστικό πλαίσιο τουρισμού

		επισκόπηση της εξέλιξης και διαμόρφωσης της τουριστικής πολιτικής στην Ευρώπη. Ακολουθώντας, δίδεται έμφαση στο ρυθμιστικό πλαίσιο της τουριστικής πολιτικής στην Ελλάδα. Περιγράφεται η Στρατηγική Προώθησης και Προβολής του ΕΟΤ για τη διετία 2019-2020, και παρατίθεται η δέσμη κωδίκων ηθικής και δεοντολογίας, που ρυθμίζουν το πλαίσιο αποδεκτής συμπεριφοράς σε σχέση με τον τουρισμό και την τουριστική βιομηχανία. Η διδακτική ενότητα ολοκληρώνεται με την κατηγοριοποίηση και περιγραφή των μορφών και ειδών του θεματικού τουρισμού και με τις παραμέτρους που επηρεάζουν και χρειάζεται να λαμβάνονται υπ' όψιν κατά τη διαδικασία ίδρυσης μίας τουριστικής επιχείρησης.	D. 3.2.2.11b: Μαθησιακό Υλικό για το module, στη μορφή ppt (βιβλιογραφίας συμπεριλαμβανομένης)
12	Διαχείριση και Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού	Η συγκεκριμένη διδακτική ενότητα συναρθρώνεται σε πέντε επιμέρους θεματικές ενότητες: Στην 1 ^η ενότητα επιχειρείται μία συνοπτική ιστορική αναδρομή σε σχέση με το πεδίο διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού εστιάζοντας στις θεωρητικές προσεγγίσεις των επιχειρήσεων. Η 2 ^η θεματική ενότητα αφορά στην ανάπτυξη και διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού στο πλαίσιο του επιχειρησιακού περιβάλλοντος. Περιγράφονται και αναλύονται ο ρόλος, η σημαντικότητα και οι αρμοδιότητες/πεδία δράσης της Διεύθυνσης Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού στο πλαίσιο λειτουργίας των επιχειρήσεων/οργανισμών/υπηρεσιών, ενώ αναφέρονται και οι δραστηριότητες/ενέργειες της ΔΔΑΠ ανά στάδιο του κύκλου ζωής (life cycle) μίας επιχείρησης. Η 3 ^η ενότητα εστιάζει στην κατάσταση των πραγμάτων όσον αφορά	D. 3.2.2.12a: Syllabus για το Module: Διαχείριση και Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού D. 3.2.2.12b: Μαθησιακό Υλικό για το module, στη μορφή ppt (βιβλιογραφίας συμπεριλαμβανομένης)

		στην ανάπτυξη και διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού στην Ελλάδα. Παρουσιάζονται, διαχρονικά, μεταβολή των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα και οι μέθοδοι μείωσης προσωπικού. Επιπλέον, περιγράφονται και αναλύονται οι βασικές αρχές, ο εξελικτικός ρόλος και ορθολογικός προγραμματισμός ανάπτυξης και διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού. Η 4 ^η ενότητα αφορά στο ρόλο της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, ιδίως της VET, στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού ενώ στην 5 ^η θεματική ενότητα περιγράφονται και αναλύονται οι σύγχρονες τάσεις ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού (HRD) στην Ελλάδα.	
13	Επιχειρηματικότητα Ανάληψη Πρωτοβουλίας	Η συγκεκριμένη διδακτική ενότητα εστιάζει στην ανάπτυξη βασικών γνώσεων και δεξιοτήτων για την ενθάρρυνση της επιχειρηματικότητας και καινοτομίας των ομάδων στόχος. Συγκεκριμένα, η παρούσα διδακτική ενότητα εστιάζει στην ανάδειξη των βασικών χαρακτηριστικών και δεξιοτήτων που πρέπει να αναπτύξει ένας επιχειρηματίας, εν συνεχεία εστιάζει στην ανάπτυξη γνώσης σχετικά με την διαδικασία αναγνώρισης επιχειρηματικών ευκαιριών καθώς επίσης και στην μεθοδολογία που ακολουθείται για την ανάλυση, επιλογή και υλοποίηση τών. Επιπλέον, αποτυπώνεται ο σημαντικός ρόλος των σύγχρονων Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών (ΤΠΕ) στην δημιουργία, ανάδειξη και εφαρμογή καινοτόμων επιχειρηματικών δράσεων. Η συγκεκριμένη διδακτική ενότητα θα ολοκληρώνεται με μία επισκόπηση από μελέτες περίπτωσης που θα δράσουν	D. 3.2.2.13a: Syllabus για το Module: Ανάληψη Πρωτοβουλίας και Επιχειρηματικότητα D. 3.2.2.13b: Μαθησιακό Υλικό για το module, στη μορφή ppt (βιβλιογραφίας συμπεριλαμβανομένης)

		καταλυτικά προς την κατεύθυνση διεύρυνσης των γνώσεων των ομάδων στόχου.	
14	Αγροτική Επιχειρηματικότητα	Η συγκεκριμένη διδακτική ενότητα αφορά στην αγροτική επιχειρηματικότητα. Αρχικά επιχειρείται η διασάφηση εννοιών που σχετίζονται με την αγροτική επιχειρηματικότητα, όπως η κλασσική αγροτική δραστηριότητα, ο αγροτικός τομέας, αγροτική οικονομία κ.ά., και περιγράφονται τα διαρθρωτικά προβλήματα της ελληνικής γεωργίας. Στη συνέχεια, η ενότητα εστιάζει στην αγροτική επιχειρηματικότητα, στη ζωική παραγωγή και στην μελέτη ίδρυσης μίας κτηνοτροφικής μονάδας. Ακολουθώντας, ιδιαίτερη έμφαση δίδεται στα βήματα που ακολουθούνται για την επιτυχή διαδικασία εξαγωγών αγροτικών προϊόντων. Συν τοις άλλοις, αναλύεται η γυναικεία επιχειρηματικότητα στον αγροτικό τομέα καθώς επίσης τα στάδια που ακολουθούνται για την ίδρυση και οργάνωση ενός αγροτικού συνεταιρισμού. Η ενότητα ολοκληρώνεται με μία «μελέτη περίπτωσης» ενός επιτυχημένου αγροτικού συνεταιρισμού στην Ελλάδα.	D. 3.2.2.14a: Syllabus για το Module: Αγροτική Επιχειρηματικότητα D. 3.2.2.14b: Μαθησιακό Υλικό για το module, στη μορφή ppt (βιβλιογραφίας συμπεριλαμβανομένης)
15	Κοινωνική Οικονομία	Η συγκεκριμένη διδακτική ενότητα αφορά στην κοινωνική οικονομία, εστιάζοντας στην ελληνική περίπτωση. Συγκεκριμένα, στην αρχή επιχειρείται η οριοθέτηση των πεδίων της Κοινωνικής Οικονομίας και των Κοινωνικών Επιχειρήσεων, δίδοντας έμφαση στους σκοπούς που αποβλέπουν οι οργανισμοί κοινωνικής οικονομίας και στα κριτήρια και στα χαρακτηριστικά που χρειάζεται να έχει μία επιχείρηση για να θεωρηθεί «Κοινωνική Επιχείρηση». Επίσης, περιγράφεται και	D. 3.2.2.15a: Syllabus για το Module: Κοινωνική Οικονομία D. 3.2.2.15b: Μαθησιακό Υλικό για το module, στη

		αναλύεται η Κοινωνική Οικονομία στην Ευρωπαϊκή Ένωση και, παράλληλα, παρουσιάζονται και αναλύονται οι κατηγορίες οργανισμών κοινωνικής οικονομίας στην Ε.Ε. Στην συνέχεια, η διδακτική ενότητα εστιάζει στην Κοινωνική Οικονομία στην Ελλάδα και στο εθνικό θεσμικό πλαίσιο που διέπει την κοινωνική οικονομία και τις κοινωνικές επιχειρήσεις σε εθνικό επίπεδο, περιγράφοντας και την διάκριση των Κοιν.Σ.Επ. σε κατηγορίες ανάλογα με τον σκοπό τους. Η διδακτική ενότητα ολοκληρώνεται με μία ευσύνοπτη αλλά ουσιαστική περιγραφή και ανάλυση των βασικών βημάτων που χρειάζεται να γίνουν για την ίδρυση μίας Κοιν.Σ.Επ.	μορφή ppt (βιβλιογραφίας συμπεριλαμβανομένης)
--	--	--	--

3. Τα 5 επιμέρους Προγράμματα στοχευμένης Κατάρτισης- Reskilling του Επικαιροποιημένου- Αναπροσαρμοσμένου Προγράμματος Πλαισίου

Όπως προβλέπει και η Αυτεπιστασία του Έργου, το Π.Ε. 3.2. αποτελεί την **1^η Αναπροσαρμογή του Προγράμματος Κατάρτισης- Reskilling στην Κρήτη** (στη βάση της αξιολόγησης του αρχικού προτεινόμενου που είχε υποβληθεί στην Περιφέρεια τον Μάιο του 2017 και ετέθη σε μερική πιλοτική εφαρμογή από την περιφέρεια το 2018- βλ. αναλυτικά κεφ. Α.5 του παρόντος) και περιλαμβάνει «*προτεινόμενες παρεμβάσεις στο πρόγραμμα κατάρτισης-reskilling της Περιφέρειας Κρήτης και αντιστοίχιση τους με τα δεδομένα της επικαιροποιημένης αποτύπωσης της αγοράς εργασίας*».

Πράγματι, τα **15 modules** (6 εκ των οποίων εντελώς νέα, ενώ υπήρξαν και βελτιωτικές παρεμβάσεις σε κάποια εκ των 9 αρχικών που αξιολογήθηκαν ιδιαίτερα θετικά ως αντικείμενα κατάρτισης τόσο από τις επιχειρήσεις όσο και από το εργατικό δυναμικό) που κατά προτεραιότητα αναπτύχθηκαν, αποτελούν τη βάση και το πλήρες μαθησιακό υλικό για την υλοποίηση **5 στοχευμένων Προγραμμάτων Κατάρτισης- Reskilling, διάρκειας 60 ωρών έκαστο**, τα οποία και παρουσιάζονται εν συνεχεία. **Κρίθηκε σκόπιμη, με βάση τα ευρήματα της Δράσης 2, η αναπροσαρμογή των 3 Προγραμμάτων που είχαν προταθεί στο πρώτο Πρόγραμμα- Πλαίσιο με εμπλουτισμό τους σε θεματικές ενότητες, ενίσχυση του περιεχομένου τους και συνακόλουθα αύξηση των διδακτικών ωρών, όσο και η ανάπτυξη 2 νέων Προγραμμάτων και συγκεκριμένα του Δ και του Ε. Πιο συγκεκριμένα:**

Με βάση τα προαναφερθέντα στο Μέρος Α κι ειδικότερα με βάση την πολυεπίπεδη αξιολόγηση του πρώτου προτεινόμενου Προγράμματος- Πλαισίου Κατάρτιση (βλ. αναλυτικά κεφ. Α.5 του παρόντος) προτείνεται η άμεση υλοποίηση έστω και πιλοτικά 4 επιμέρους Προγραμμάτων Κατάρτισης- Reskilling. Το **Πρόγραμμα Α** απευθύνεται *αποκλειστικά σε ανέργους*, το **Πρόγραμμα Β** σε *εργαζόμενους στον εμπορικό τομέα και ανέργους που ενδιαφέρονται γι' αυτόν*, το **Πρόγραμμα Γ** σε *εργαζόμενους στον τομέα παροχής υπηρεσιών (και ειδικά στον Τουρισμό) και ανέργους που ενδιαφέρονται γι' αυτόν*, το **Πρόγραμμα Δ** σε *δυνάμει και ενεργεία εργαζόμενους στον αγροτικό τομέα* και το **Πρόγραμμα Ε** για *δυνάμει και ενεργεία αυταπασχολούμενους*.

Καθένα εκ των 5 Προγραμμάτων, συναρθρώνεται πλέον σε **5 διδακτικές ενότητες (modules) 10 ωρών έκαστη**. Τα πρώτα 2 modules {Διδακτική Ενότητα 1: Συμβουλευτική και Ενεργοποίηση – Ενδυνάμωση των ατόμων με όρους coaching και mentoring και Ενότητα 1:

Οριζόντιες, Οργανωτικές και Διοικητικές Ικανότητες} είναι κοινά και για τα 5 Προγράμματα, καθώς κρίνεται απαραίτητη με βάση τα ευρήματα της επικαιροποιημένης έρευνας- διάγνωσης αναγκών (Δράση 2), όσο και την εμπειρία της πιλοτικής εφαρμογής του Προγράμματος. Η ανάπτυξη συναφών δεξιοτήτων και η παροχή συμβουλευτικής τόσο σε εργαζόμενους διαφορετικών τομέων οικονομικής δραστηριότητας όσο και σε ανέργους.

Τα Προγράμματα και συνακόλουθα η διδασκαλία των modules εδράζεται σε μεικτές μεθόδους (**συνδυαστικό Μοντέλο Επιμόρφωσης- Blended Learning**) και ως εκ τούτου πραγματοποιείται με συνδυασμό **δια ζώσης διδασκαλίας (5 ωρών ανά διδακτική ενότητα)** με **ασύγχρονη εξ αποστάσεως διδασκαλίας (5 ωρών ανά διδακτική ενότητα)**. Όπως ήδη επισημάναμε, η εξ αποστάσεως επιμόρφωση γίνεται με ασύγχρονη επιμόρφωση. Οι επιμορφούμενοι θα πρέπει να μελετήσουν υλικό (2 σύντομα κείμενα της επιλογής του επιμορφωτή) που θα αναρτάται στην πλατφόρμα από τους επιμορφωτές και να κάνουν μια μικρή εργασία- άσκηση με βάση αυτό. Για τις ανάγκες της επιμόρφωσης, όπως ήδη επισημάναμε, μπορεί (για λόγους απομείωσης του κόστους) να αξιοποιηθεί η E-learning Πλατφόρμα, που έχει σχεδιασθεί από το Πανεπιστήμιο Κρήτης και το ΙΤΕ για τις ανάγκες Επιμόρφωσης άλλου έργου της Περιφέρειας (με τις αναγκαίες αλλαγές φυσικά στο περιεχόμενο): <https://governance.soc.uoc.gr/>

Κάθε Πρόγραμμα ολοκληρώνεται με την **5ώρη δια ζώσης επισκόπηση και ανατροφοδότηση** και την **5ώρη δια ζώσης Αξιολόγηση** των Επιμορφούμενων αλλά και του Προγράμματος από τους Επιμορφούμενους.

Προτείνεται όλα τα **δια ζώσης (5 ώρα) μαθήματα** θα γίνονται το **διάστημα 15.00- 20.00** (για την διευκόλυνση των επιμορφούμενων εργαζόμενων).

Εν συνεχεία παρουσιάζεται η δομή και το περιεχόμενο των 5 στοχευμένων Προγραμμάτων.

ΕΠΙΚΑΙΡΟΠΟΙΗΜΕΝΟ- ΑΝΑΠΡΟΣΑΡΜΟΣΜΕΝΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ- ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΤΟΧΕΥΜΕΝΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ (CAPACITY BUILDING TRAINING)

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ Α			
για ανέργους			
ΔΙΔΑΚΤΙΚΕΣ ΕΝΟΤΗΤΕΣ		Ημέρες ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ	Ώρες
A.1.	Συμβουλευτική και Ενεργοποίηση – Ενδυνάμωση των ατόμων με όρους coaching και mentoring (έμφαση στην οριζόντια διάσταση της Συμβουλευτικής)	Δια ζώσης: Μέρα 1 Ασύγχρονη (εξ αποστάσεως): Μέρα 2	5 5
A.2.	Οριζόντιες, Οργανωτικές και Διοικητικές Ικανότητες	Δια ζώσης: Μέρα 3 Ασύγχρονη (εξ αποστάσεως): Μέρα 4	5 5
A.3.	Συμβουλευτική Απασχόλησης, Τεχνικές εύρεσης θέσης εργασίας και Επαγγελματικός Προσανατολισμός	Δια ζώσης: Μέρα 5	5

Αξιολόγηση και 1^η Αναπροσαρμογή Προγράμματος Κατάρτισης- Reskilling στην Κρήτη, 2019

		Ασύγχρονη (εξ αποστάσεως): Μέρα 6	5
A.4.	Δια Βίου Μάθηση και Εκπαίδευση Ενηλίκων: Δομές, φορείς, υπηρεσίες και πρακτικές	Δια ζώσης: Μέρα 5 Ασύγχρονη (εξ αποστάσεως): Μέρα 6	5 5
A.5.	Σύνταξη Βιογραφικού Σημειώματος και προετοιμασία για συνέντευξη	Δια ζώσης: Μέρα 7 Ασύγχρονη (εξ αποστάσεως): Μέρα 8	5 5
	Επισκόπηση και Ανατροφοδότηση	Δια ζώσης: Μέρα 9	5
	Αξιολόγηση Επιμορφούμενων και Επιμορφωτικού Προγράμματος	Δια ζώσης: Μέρα 10	5

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ Β για εργαζόμενους στον εμπορικό τομέα και ανέργους που ενδιαφέρονται γι' αυτόν			
ΔΙΔΑΚΤΙΚΕΣ ΕΝΟΤΗΤΕΣ		Ημέρες ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ	Ώρες
B.1.	Συμβουλευτική και Ενεργοποίηση – Ενδυνάμωση των ατόμων με όρους coaching και mentoring (έμφαση στην οριζόντια διάσταση της Συμβουλευτικής)	Δια ζώσης: Μέρα 1 Ασύγχρονη (εξ αποστάσεως): Μέρα 2	5 5
B.2.	Οριζόντιες, Οργανωτικές και Διοικητικές Ικανότητες	Δια ζώσης: Μέρα 3 Ασύγχρονη (εξ αποστάσεως): Μέρα 4	5 5
B.3.	Τεχνικές Πωλήσεων και Εμπόριο	Δια ζώσης: Μέρα 3 Ασύγχρονη (εξ αποστάσεως): Μέρα 4	5 5

B.4.		αποστάσεως): Μέρα 4	
	Ικανότητες Επικοινωνίας και Διαπραγμάτευσης στην εργασία και στο επιχειρείν	Δια ζώσης: Μέρα 5 Ασύγχρονη (εξ αποστάσεως): Μέρα 6	5 5
B.5.	Διαχείριση κρίσεων και συγκρούσεων στο χώρο εργασίας (σε συνδυασμό με την Ενότητα «Διαχείριση εργασιακού άγχους- στρες & Λήψη Απόφασης»)	Δια ζώσης: Μέρα 7 Ασύγχρονη (εξ αποστάσεως): Μέρα 8	5 5
	Επισκόπηση και Ανατροφοδότηση	Δια ζώσης: Μέρα 9	5
	Αξιολόγηση Επιμορφούμενων και Επιμορφωτικού Προγράμματος	Δια ζώσης: Μέρα 10	5

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ Γ για εργαζόμενους στον τομέα παροχής υπηρεσιών (κι ειδικά στον Τουρισμό) και ανέργους που ενδιαφέρονται γι' αυτόν			
ΔΙΔΑΚΤΙΚΕΣ ΕΝΟΤΗΤΕΣ		Ημέρες ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ	Ώρες
Γ.1.	Συμβουλευτική και Ενεργοποίηση – Ενδυνάμωση των ατόμων με όρους coaching και mentoring (έμφαση στην οριζόντια διάσταση της Συμβουλευτικής)	Δια ζώσης: Μέρα 1 Ασύγχρονη (εξ αποστάσεως): Μέρα 2	5 5
Γ.2.	Οριζόντιες, Οργανωτικές και Διοικητικές Ικανότητες	Δια ζώσης: Μέρα 3 Ασύγχρονη (εξ αποστάσεως): Μέρα 4	5 5
Γ.3.	Management, υπηρεσίες και ρυθμιστικό πλαίσιο τουρισμού	Δια ζώσης: Μέρα 5 Ασύγχρονη (εξ αποστάσεως): Μέρα 6	5 5

Γ.4.	Ικανότητες Επικοινωνίας και Διαπραγμάτευσης	Δια ζώσης: Μέρα 7 Ασύγχρονη (εξ αποστάσεως): Μέρα 8	5 5
Γ.5.	Διαχείριση και Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού (σε συνδυασμό με την Ενότητα «Διαχείριση κρίσεων και συγκρούσεων στο χώρο εργασίας»).	Δια ζώσης: Μέρα 9 Ασύγχρονη (εξ αποστάσεως): Μέρα 10	5 5
	Επισκόπηση και Ανατροφοδότηση	Δια ζώσης: Μέρα 9	5
	Αξιολόγηση Επιμορφούμενων και Επιμορφωτικού Προγράμματος	Δια ζώσης: Μέρα 9	5

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ Δ			
για δυνάμει και ενεργεία εργαζόμενους στον αγροτικό τομέα			
ΔΙΔΑΚΤΙΚΕΣ ΕΝΟΤΗΤΕΣ		Ημέρες ΕΠΙΜΟΡΦΩΤΕΣ	Ώρες
Δ.1.	Συμβουλευτική και Ενεργοποίηση – Ενδυνάμωση των ατόμων με όρους coaching και mentoring (έμφαση στην οριζόντια διάσταση της Συμβουλευτικής)	Δια ζώσης: Μέρα 1 Ασύγχρονη (εξ αποστάσεως): Μέρα 2	5 5
Δ.2.	Οριζόντιες, Οργανωτικές και Διοικητικές Ικανότητες	Δια ζώσης: Μέρα 3 Ασύγχρονη (εξ αποστάσεως): Μέρα 4	5 5
Δ.3.	Ανάληψη πρωτοβουλίας και επιχειρηματικότητα	Δια ζώσης: Μέρα 5 Ασύγχρονη (εξ αποστάσεως): Μέρα 6	5 5

Αξιολόγηση και 1^η Αναπροσαρμογή Προγράμματος Κατάρτισης- Reskilling στην Κρήτη, 2019

		αποστάσεως): Μέρα 6	
A.4.	Αγροτική Επιχειρηματικότητα	Δια ζώσης: Μέρα 5 Ασύγχρονη (εξ αποστάσεως): Μέρα 6	5 5
A.5.	Κοινωνική Οικονομία	Δια ζώσης: Μέρα 7 Ασύγχρονη (εξ αποστάσεως): Μέρα 8	5 5
	Επισκόπηση και Ανατροφοδότηση	Δια ζώσης: Μέρα 9	5
	Αξιολόγηση Επιμορφούμενων και Επιμορφωτικού Προγράμματος	Δια ζώσης: Μέρα 10	5

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ Ε			
για δυνάμει και ενεργεία αυταπασχολούμενους			
ΔΙΔΑΚΤΙΚΕΣ ΕΝΟΤΗΤΕΣ		Ημέρες ΕΠΙΜΟΡΦΩΤΕΣ	Ώρες
Δ.1.	Συμβουλευτική και Ενεργοποίηση – Ενδυνάμωση των ατόμων με όρους coaching και mentoring (έμφαση στην οριζόντια διάσταση της Συμβουλευτικής)	Δια ζώσης: Μέρα 1 Ασύγχρονη (εξ αποστάσεως): Μέρα 2	5 5
Δ.2.	Οριζόντιες, Οργανωτικές και Διοικητικές Ικανότητες	Δια ζώσης: Μέρα 3 Ασύγχρονη (εξ αποστάσεως): Μέρα 4	5 5
Δ.3.	Ανάληψη πρωτοβουλίας και επιχειρηματικότητα (σε συνδυασμό με την Ενότητα «Ικανότητες Επικοινωνίας και Διαπραγμάτευσης στην εργασία και στο επιχειρείν»)	Δια ζώσης: Μέρα 5 Ασύγχρονη (εξ αποστάσεως): Μέρα 6	5 5

Αξιολόγηση και 1^η Αναπροσαρμογή Προγράμματος Κατάρτισης- Reskilling στην Κρήτη, 2019

		αποστάσεως): Μέρα 6	
A.4.	Management και Project Management	Δια ζώσης: Μέρα 5 Ασύγχρονη (εξ 5 αποστάσεως): Μέρα 6	
A.5.	Κοινωνική Οικονομία	Δια ζώσης: Μέρα 7 Ασύγχρονη (εξ 5 αποστάσεως): Μέρα 8	
	Επισκόπηση και Ανατροφοδότηση	Δια ζώσης: Μέρα 9	5
	Αξιολόγηση Επιμορφούμενων και Επιμορφωτικού Προγράμματος	Δια ζώσης: Μέρα 10	5

4. Αξιολόγηση

Η αξιολόγηση των καταρτιζόμενων λαμβάνει χώρα σε δύο στάδια: αρχικό, ενδιάμεσο και τελικό- ανατροφοδοτικό. Στην αρχική αξιολόγηση εμπίπτει το εκπαιδευτικό συμβόλαιο και η πρώτη επικοινωνία των υπεύθυνων του Προγράμματος και των επιμορφωτών με τους επιμορφούμενους, όπου θα τεθούν προς επεξεργασία οι στόχοι και τα περιεχόμενα της κατάρτισης. Σε δεύτερη φάση, με την ενδιάμεση αξιολόγηση, επιχειρείται ένας έλεγχος της πορείας της κατάρτισης και των καταρτιζόμενων (στο πλαίσιο της εξ αποστάσεως ασύγχρονης εκπαίδευσης και συνακόλουθα των σύντομων εργασιών- ασκήσεων που αναλαμβάνουν ανά module). Η τρίτη και τελευταία φάση αναφέρεται ως τελική αξιολόγηση, όπου διενεργείται αφενός η καταληκτική αξιολόγηση των επιμορφούμενων- καταρτιζόμενων (εξατομικευμένη προφορική στη βάση των εργασιών-ασκήσεων τους στα 5 modules) από τους επιμορφωτές και αφετέρου η αξιολόγηση του Προγράμματος Κατάρτισης από τους επιμορφούμενους.

Κοντολογίς, η αξιολόγηση θα πραγματοποιηθεί μέσα από τη συμμετοχή των καταρτιζόμενων στην Κατάρτιση και την ανταπόκρισή τους στα κριτήρια του προγράμματος (δια ζώσης και εξ αποστάσεως), καθώς επίσης και τις μικρές εργασίες- ασκήσεις στο πλαίσιο της εξ αποστάσεως και την τελική αξιολόγηση (προφορική) στο πλαίσιο της διά ζώσης.

Το εργαλείο ex- ante αξιολόγησης του Προγράμματος (κοινό και για τα 5 στοχευμένα Προγράμματα) από τους επιμορφούμενους- καταρτιζόμενους (εφόσον αυτό υλοποιηθεί από την Περιφέρεια) παρατίθεται, περιεχομενικά τροποποιημένο (όπου κρίθηκε απαραίτητο) σε σχέση με το αρχικό.

5. Ερωτηματολόγιο ex- ante αξιολόγησης του Προγράμματος Κατάρτισης- Reskilling

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΕΠΙΜΟΡΦΩΤΙΚΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ

Α. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΜΟΡΦΟΥΜΕΝΟΥ

Q1. Φύλο

α) Άνδρας β) Γυναίκα

Q2. Ηλικία

1. έως 25 2. 26-30 3. 31-35 4. 36-40 5. 41-45 6. 46-50 7. 51-60 8. 61 και άνω

Q3. Εργάζεστε αυτή την περίοδο; 1=ΝΑΙ 2=ΟΧΙ 3=ΔΞ/ΔΑ

Αν σας πει ΝΑΙ τότε πάμε στην ερώτηση Q3Α

Αν σας πει ΟΧΙ τότε πάμε στην ερώτηση Q3Β

=====

Q3Α. Τι δουλειά κάνετε;

1=Δημόσιος Υπάλληλος 2=Ιδιωτ. Υπάλληλος 3=Ελευθ.Επαγγελματίας (τεχνίτης κ.τ.λ.) 4= Ελευθ.Επαγγελματίας (επιστήμονας) 5=
Γεωργός/Κτηνοτρόφος 6=Άλλη ποια ;

=====

Q3Β. Πόσος καιρός είναι που δεν εργάζεστε;

1= έως 6 μήνες 2= έως 1 χρόνο 3= έως 2 χρόνια 4=έως 3 χρόνια 5=πάνω από 3 χρόνια 6= ΔΞ/ΔΑ

=====

Q3C. Κυρίως για ποιο λόγο φύγατε από την τελευταία σας δουλειά ;

1=απολύθηκα 2=έφυγα λόγω χαμηλού μισθού 3=έφυγα λόγω κακών συνθηκών εργασίας 4=έληξε η σύμβαση 5=άλλο ποιο; 6= ΔΞ/ΔΑ

=====

Q4. Είστε μαθητής/ σπουδαστής/ φοιτητής;

1=Ναι 2=Όχι 3= ΔΞ/ΔΑ

=====

Q5. Παρακολουθήσατε πρόσφατα κάποιο άλλο πρόγραμμα κατάρτισης ;

1=Ναι 2=Όχι 3= ΔΞ/ΔΑ

=====

Q6. Είστε παντρεμένος/η ; 1=Ναι 2=Όχι 3= ΔΞ/ΔΑ

== =====

Q7. Μέχρι πού φοιτήσατε και έχετε ολοκληρώσει αυτή τη φοίτηση ;

1= Δημοτικό 2=Γυμνάσιο (Γενικό, Επαγγελματικό, Τεχνικό) 3=Λύκειο (Γενικό, Επαγγελματικό, Τεχνικό)

4= ΙΕΚ 5=ΤΕΙ 6=Πανεπιστήμιο 7=Μεταπτυχιακό

=====

Q8. Από πού ενημερωθήκατε για το Πρόγραμμα Επιμόρφωσης;

.....

Q9. Για ποιο λόγο δηλώσατε συμμετοχή στο συγκεκριμένο Πρόγραμμα Επιμόρφωσης; Ποια είναι η βασική σας προσδοκία από αυτό;

.....

B. ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Q10. Παρακαλούμε να αξιολογήσετε τις ακόλουθες θεματικές ενότητες, που αφορούν στην **Ποιότητα του Προγράμματος Κατάρτισης** που συμμετείχατε, σημειώνοντας ένα « X » στο πλαίσιο με το χαρακτηρισμό που εκφράζει καλύτερα τη γνώμη σας.

Q10. ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ	Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Q10.1. Το Πρόγραμμα είχε σαφείς στόχους και συνέβαλε στην ανάπτυξη δεξιοτήτων					
Q10.2. Οι μαθησιακοί στόχοι των επιμέρους διδακτικών ενοτήτων ήταν ξεκάθαροι και σαφείς από την αρχή.					
Q10.3. Η αρχική επικοινωνία των υπεύθυνων του Προγράμματος και των επιμορφωτών με τους επιμορφούμενους ήταν χρήσιμη και διαφωτιστική					
Q10.4. Οι μαθησιακοί στόχοι της επιμόρφωσης καλύφθηκαν επαρκώς μέσα από τη διαδικασία επιμόρφωσης					
Q10.5. Η ύλη που καλύφθηκε ανταποκρινόταν στους στόχους της συγκεκριμένης κατάρτισης και βοήθησε στην ανάπτυξη των					

αντίστοιχων δεξιοτήτων					
Q10.6. Η βιβλιογραφία και το υλικό που χρησιμοποιήθηκε στις διδακτικές ενότητες της επιμόρφωσης ήταν σύγχρονη και χρήσιμη					
Q10.7. Θεωρώ ότι το εκπαιδευτικό υλικό της κατάρτισης (π.χ. διαφάνειες/ PowerPoint, άρθρα, δικτυακοί τόποι, κλπ.) συνέβαλε στην καλύτερη κατανόηση των εκάστοτε διδακτικών εννοιών.					
Q10.8. Πιστεύω ότι οι εργασίες που δόθηκαν ανά διδακτική ενότητα στο πλαίσιο της επιμόρφωσης ήταν σχετικές με το περιεχόμενο και το εκπαιδευτικό υλικό των διδακτικών εννοιών της επιμόρφωσης.					
Q10.9. Η ενδιάμεση αξιολόγηση ήταν καλά σχεδιασμένη και βοήθησε στην πορεία της επιμόρφωσης					
Q10.10. Η επισκόπηση και ανατροφοδότηση στο τέλος του Προγράμματος ήταν χρήσιμη και ουσιαστική					
Q10.11. Θεωρώ ότι το Πρόγραμμα					

Κατάρτισης ανταποκρίθηκε στις αρχικές μου προσδοκίες και μου προσέφερε νέα/προστιθέμενη γνώση και δεξιότητες που μου ήταν απαραίτητες.					
Q10.12. Νομίζω ότι η παρακολούθηση του συγκεκριμένου Προγράμματος Κατάρτισης θα χρησιμεύσει στην εργασία μου και στην επαγγελματική μου ανέλιξη.					
Q10.13. Οι δεξιότητες που ανέπτυξα ήταν σημαντικές και χρήσιμες.					
Q10.14. Θα ήθελα να παρακολουθήσω και άλλο ανάλογο σχεδιασμένο πρόγραμμα κατάρτισης στο μέλλον					
Q10.15. Συνολικά, πόσο ικανοποιημένος/η είστε από το Πρόγραμμα Κατάρτισης που συμμετείχατε;	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ

Q11 ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ	ΠΟΙΟΤΗΤΑ	Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Q11.1. Σε κάποιες διδακτικές ενότητες χρειαζόμουν περισσότερη εκπαιδευτική καθοδήγηση από τους/τις επιμορφωτές/επιμορφώτριες.						
Q11.2. Υπήρχαν αρκετές και επαρκείς συνεργατικές/ομαδικές δραστηριότητες στο πλαίσιο κάθε διδακτικής ενότητας του Προγράμματος Κατάρτισης						
Q11.3. Οι δραστηριότητες (εκπαιδευτικές τεχνικές) στο πλαίσιο των διδακτικών ενοτήτων της επιμόρφωσης ήταν ρεαλιστικές και μπορούσαν να πραγματοποιηθούν με βάση το μαθησιακό υλικό που είχα στη διάθεσή μου.						
Q11.4. Το επιμορφωτικό υλικό ήταν επαρκές και κάλυπτε τις απαιτήσεις των διδακτικών ενοτήτων						

Q11.5.	Συνολικά,	πόσο	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ
---------------	------------------	-------------	----------------	-------------	---------------	-------------	------------------

ικανοποιημένος/η είστε από την διαδικασία διεξαγωγής της επιμόρφωσης;					
---	--	--	--	--	--

Q12. ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΕΠΙΜΟΡΦΩΤΩΝ/ΤΡΙΩΝ	Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Q12.1 Οι επιμορφωτές/τριες είχαν μεταδοτικότητα.					
Q12.2. Οι επιμορφωτές/τριες πιστεύω ότι είχαν επιστημονική επάρκεια/γνώριζαν καλά το αντικείμενο της διδακτικής ενότητας και ήταν ικανοί/ές να απαντούν σε απορίες/ερωτήματα με τρόπο ξεκάθαρο και κατανοητό.					
Q12.3. Κατά τη γνώμη μου οι επιμορφωτές/τριες οργάνωσαν επαρκώς το επιμορφωτικό υλικό της διδακτικής ενότητας που τους είχε ανατεθεί να διδάξουν.					
Q12.4. Οι επιμορφωτές/τριες μας εξήγησαν από την αρχή ξεκάθαρα τη διαδικασία, τους στόχους και τα					

αναμενόμενα αποτελέσματα της επιμόρφωσης και έμειναν συνεπείς σε αυτά					
Q12.5. Θεωρώ ότι η επικοινωνία και ο διάλογος με τους/τις επιμορφωτές/τριες ήταν εύκολη και παραγωγική.					
Q12.6. Πιστεύω ότι υπήρχε επαρκής ανατροφοδότηση από την πλευρά των επιμορφωτών/τριών και τα σχόλια και οι επισημάνσεις των επιμορφωτών/τριών ήταν βοηθητικά και εποικοδομητικά					
Q12.7. Πιστεύω ότι οι επιμορφωτές/τριες μου δημιούργησαν τα κατάλληλα κίνητρα ώστε να προσπαθήσω να εφαρμόσω αυτά που έμαθα στην εργασία μου για να αποδώσω περισσότερο και να είμαι πιο αποτελεσματικός/ή.					
Q12.8. Οι επιμορφωτές/τριες ήταν συνεπείς στις υποχρεώσεις τους					
Q12.9. Η ενδιάμεση και τελική αξιολόγηση που σχεδίασαν οι επιμορφωτές ανταποκρινόταν στο					

Αξιολόγηση και 1^η Αναπροσαρμογή Προγράμματος Κατάρτισης- Reskilling στην Κρήτη, 2019

υλικό και στο περιεχόμενο της διδασκαλίας τους					
Q12.10. Οι επιμορφωτές/τριες κατάφεραν να συνδέσουν την θεωρία με την πράξη					
Q12.11. Συνολικά, πόσο ικανοποιημένος/η είστε από τους/τις επιμορφωτές/τριες;	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ

Γ, ΓΕΝΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

Q13. Παρακαλούμε να αναφέρετε ποια/ες διδακτική/ες ενότητα/ες αξιολογείτε ως την/τις πιο ενδιαφέρουσα/ες και χρήσιμη/ες από το σύνολο αυτών που παρακολουθήσατε και αιτιολογήστε την απάντησή σας συνοπτικά.

.....

.....

.....

Q14. Παρακαλούμε να αναφέρετε ποια/ες διδακτική/ες ενότητα/ες αξιολογείτε ως τη/τις λιγότερο ενδιαφέρουσα/ες και χρήσιμη/ες από το σύνολο αυτών που παρακολουθήσατε και αιτιολογήστε την απάντησή σας συνοπτικά.

.....

.....

Q15. Υπήρχαν επικαλύψεις ανάμεσα σε διδακτικές ενότητες και κενά στη διδασκαλία τους και αν ναι σε ποιες περιπτώσεις;

.....

.....

Q16. Παρακαλούμε να αξιολογήσετε το **Πρόγραμμα Κατάρτισης** που συμμετείχατε, σημειώνοντας ένα «X» στο πλαίσιο με το χαρακτηρισμό που εκφράζει καλύτερα τη άποψή σας.

	Κακό	Αδιάφορο	Μέτριο	Πολύ καλό	Εξαιρετικό
Q15.1. Δομή και Οργάνωση Προγράμματος Κατάρτισης.					
Q15.2. Γενικό Περιεχόμενο Προγράμματος.					
Q15.3. Ποιότητα και Πληρότητα του Μαθησιακού Υλικού					
Q15.4. Ποιότητα και ποικιλία εκπαιδευτικών τεχνικών					

Q15.5. Διά Ζώσης Επιμόρφωση.					
Q15.6. Εξ αποστάσεως Επιμόρφωση/ Εκπόνηση Εργασιών-Ασκήσεων.					
Q15.7. Επιμορφωτές/τριες.					
Q15.8. Συμμετοχή Επιμορφούμενων.					
Q15.9. Διοικητική Στήριξη/Διαχείριση από την πλευρά του φορέα που το υλοποίησε					
Q15.10. Συνολική Αξιολόγηση του Προγράμματος Επιμόρφωσης.					

Q16. Κατά τη γνώμη σας, ποια θεωρείτε ότι ήταν τα πιο θετικά σημεία του Προγράμματος Κατάρτισης; Παρακαλούμε τεκμηριώστε την απάντησή σας

.....

.....

.....

Q17. Κατά τη γνώμη σας, ποια θεωρείτε ότι ήταν τα πιο αρνητικά σημεία/αδυναμίες του Προγράμματος Κατάρτισης; Παρακαλούμε τεκμηριώστε την απάντησή σας

.....

.....

.....

Q18. Αν το σχεδιάζατε εσείς, τι θα αλλάζατε?

.....

.....

.....

Q19. Θα το προτείνετε σε κάποιον φίλο ή συνάδελφο σας? Παρακαλούμε τεκμηριώστε την απάντησή σας

.....

.....

.....

.....

Q20. Σε ποια άλλα αντικείμενα θα θέλατε να καταρτιστείτε;

.....

.....

.....

.....

Ημερομηνία