



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ, ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΙΕΘΝΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΔΙΕΘΝΩΝ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

**ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΚΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ, ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ
ΕΡΕΥΝΑ**

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**Πολιτικές και προγράμματα ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού μέσω της
εκπαίδευσης στον τομέα του τουρισμού στην Ελλάδα**

ΕΥΑΓΓΕΛΙΑ ΡΑΚΟΥ

Επιβλέπων: Καθηγητής Άγγελος Κότιος

Πειραιάς, 2021

Το έργο που εκπονήθηκε και παρουσιάζεται στην υποβαλλόμενη διπλωματική εργασία είναι αποκλειστικά ατομικό δικό μου. Όποιες πληροφορίες και υλικό που περιέχονται έχουν αντληθεί από άλλες πηγές, έχουν καταλλήλως αναφερθεί στην παρούσα διπλωματική εργασία. Επιπλέον τελώ εν γνώσει ότι σε περίπτωση διαπίστωσης ότι δεν συντρέχουν όσα βεβαιώνονται από μέρους μου, μου αφαιρείται ανά πάσα στιγμή αμέσως ο τίτλος.

(Υπογραφή)

Ράκου Ευαγγελία

Περίληψη

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να διερευνήσει τις πολιτικές και τα προγράμματα ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού μέσω της εκπαίδευσης και κατάρτισης στον τομέα του τουρισμού στην Ελλάδα. Είναι μια βιβλιογραφική έρευνα στην οποία γίνεται καταγραφή της συμβολής του τουριστικού κλάδου στην απασχόληση, της τουριστικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ελλάδα σε όλες τις βαθμίδες και των επιχειρησιακών προγραμμάτων του «Εταιρικού Συμφώνου για το Πλαίσιο Ανάπτυξης 2014-2020» στην τουριστική εκπαίδευση. Επίσης, μελετάται η σημασία της εκπαίδευσης και κατάρτισης στην ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού. Αυτό επιτυγχάνεται μέσω της συγκέντρωσης μελετών, ερευνών και στατιστικών δεδομένων.

Η συνεισφορά του τουρισμού είναι σημαντική στη διαμόρφωση του ΑΕΠ και την απασχόληση δημιουργώντας θέσεις εργασίας που σχετίζονται είτε άμεσα, είτε έμμεσα με αυτόν. Ενώ η εκπαίδευση και κατάρτιση είναι συνδεδεμένες με την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, διαπιστώθηκε ότι η τουριστική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ελλάδα διακρίνεται από πολυεποπτεία και πολυδιάσπαση. Παρόλο που υπάρχουν διαθέσιμα πολλά προγράμματα σπουδών σχετικά με τα τουριστικά επαγγέλματα, η τουριστική εκπαίδευση χαρακτηρίζεται από αδυναμίες και εντοπίζονται παθογένειες. Λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι ο τουριστικός κλάδος αποτελεί σημαντικό παραγωγικό τομέα στη χώρα, υλοποιήθηκαν δράσεις στηριζόμενες από το «ΕΣΠΑ 2014-2020» που είχε θεσπίσει ως στόχο την ανάπτυξη του τουρισμού και του ανθρώπινου δυναμικού. Τέλος, λόγω των αναγκών της, η Περιφέρεια Ιονίων Νήσων υλοποίησε δράσεις μέσω του οικείου «Περιφερειακού Επιχειρησιακού Προγράμματος» για την ενίσχυση των προσόντων του ανθρώπινου δυναμικού.

Λέξεις κλειδιά: τουριστική εκπαίδευση, τουριστική κατάρτιση, ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού

Abstract

The purpose of this study is to explore the human resource development policies and programmes through education and training in the tourism sector in Greece. This literature study reports the contribution of the tourism sector to employment, the tourism education and training in Greece at all levels and the “Partnership Agreement for the Development Framework 2014-2020” operational programmes in tourism education. The importance of education and training in human resource development is also studied. This is achieved by identifying and selecting relevant studies, research, and statistical data.

The contribution of tourism is important in shaping GDP and employment by creating jobs that are either directly or indirectly linked. Despite education and training being linked to human resources development, it was found that tourism education and training in Greece suffers from multi-supervision and fragmentation. Even though many curricula linked to tourism professions are available, tourism education faces weaknesses and disorders. Taking into consideration the fact that tourism is an important production sector for the country, many projects have been implemented in the framework of “PADF 2014-2020” which had the development of tourism and human resources declared as a goal. Finally, due to the needs of the Ionian Islands Region, actions to develop human resources have been implemented under the relevant “Regional Operational Programme”.

Keywords: tourism education, tourism training, human resources development

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω τον Καθηγητή κ. Άγγελο Κότιο για την καθοδήγηση και την ακαδημαϊκή στήριξη που μου παρέιχε.

Περίληψη	ii
Abstract	iii
Ευχαριστίες	iv
Περιεχόμενα	v
Κατάλογος διαγραμμάτων	vi
Κατάλογος πινάκων	vi
Ακρωνύμια	vii
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΙΣΑΓΩΓΗ	1
1.1 Σκοπός της εργασίας και επιμέρους στόχοι	1
1.2 Μεθοδολογία	2
1.3 Δομή	2
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΟΥ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΟΥ ΚΛΑΔΟΥ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	4
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	9
3.1 Εκπαίδευση, κατάρτιση, ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού	9
3.2 Ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού στον τουρισμό	16
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΤΑ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΚΑΙ ΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΤΟΝ ΤΟΥΡΙΣΜΟ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	18
4.1 Τουριστικά επαγγέλματα	18
4.2 Φορείς τουριστικής εκπαίδευσης και κατάρτισης	20
4.3 Στόχοι και στρατηγικές για την τουριστική εκπαίδευση	23
4.4 Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	24
4.5 Τριτοβάθμια εκπαίδευση	26
4.6 Συνεχιζόμενη - δια βίου εκπαίδευση και κατάρτιση	36
4.7 Συνεχιζόμενη κατάρτιση - μετεκπαίδευση	29
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΟΥ ΕΣΠΑ 2014-2020 ΣΤΗΝ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	31
5.1 Στόχοι του ΕΣΠΑ για την τουριστική ανάπτυξη και το ανθρώπινο δυναμικό	31
5.2 Δράσεις των ΕΠ Ανταγωνιστικότητα, Επιχειρηματικότητα και Καινοτομία και ΕΠ Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού	32
5.2.1 ΕΠ Ανταγωνιστικότητα, Επιχειρηματικότητα και Καινοτομία	32
5.2.2 ΕΠ Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση	33
5.3 Δράσεις των ΠΕΠ για ανθρώπινο δυναμικό: Η περίπτωση του ΠΕΠ Ιονίων Νήσων	34
5.4 Δράσεις των κοινωνικών εταίρων	39
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: Συμπεράσματα και προτάσεις πολιτικής	45
6.1 Σύνοψη της έρευνας και συμπεράσματα	45
6.2 Προτάσεις πολιτικής	46
6.3 Περιορισμοί	47
6.4 Θέματα μελλοντικής έρευνας	48
Βιβλιογραφικές αναφορές	49

Κατάλογος διαγραμμάτων	Σελίδα
Διάγραμμα 2.1: Άμεση και συνολική συνεισφορά του τουρισμού στο ΑΕΠ της Ελλάδας 2012-2018 (σε δις ευρώ)	4
Διάγραμμα 2.2: Άμεση και συνολική συνεισφορά του τουρισμού στην απασχόληση στην Ελλάδα 2012-2018 (σε χιλ. θέσεις εργασίας)	8
Διάγραμμα 3.1: Η διαδικασία της εκπαίδευσης και ανάπτυξης (ανθρωπίνων πόρων)	14
Διάγραμμα 3.2: Σχέδια εκπαίδευσης - εισροές και εκροές	15
Διάγραμμα 5.1: Στόχοι στρατηγικής «έξυπνης εξειδίκευσης» Περιφέρειας Ιονίων Νήσων ανά Τομέα Προτεραιότητας	36

Κατάλογος πινάκων	Σελίδα
Πίνακας 2.1: Σύνθετος ετήσιος ρυθμός μεταβολής της απασχόλησης 1988-2016 στην Ελλάδα	7
Πίνακας 2.2: Εργαζόμενοι στον τομέα του τουρισμού στην Ελλάδα ανά τομέα 2011-2020 (σε χιλ.)	7
Πίνακας 3.1: Εκπαίδευση σε αντιδιαστολή με την ανάπτυξη του προσωπικού	11
Πίνακας 4.1: Τμήματα/σχολές ΑΕΙ με βασικό αντικείμενο σπουδών σχετικό με τον τουρισμό	26
Πίνακας 4.2: Προγράμματα Μεταπτυχιακών Σπουδών σε συναφή στον τουρισμό αντικείμενα	26
Πίνακας 5.1: Επιλεγμένες κατηγορίες δράσεων (τουρισμός και κατάρτιση) του ΕΠΑνΕΚ	33
Πίνακας 5.2: Οριζόντιες δράσεις για το ανθρώπινο δυναμικό του ΠΕΠ Ιονίων Νήσων	37
Πίνακας 5.3: Ενδεικτικά έργα του ΙΝΣΕΤΕ με χρηματοδότηση από το ΕΣΠΑ ή σχετικά με αυτό	40

Ακρωνύμια

ΑΕΙ	Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα
ΑΕΠ	Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν
ΑΣΤΕ	Ανώτατη Σχολή Τουριστικής Εκπαίδευσης
ΓΕΛ	Γενικό Λύκειο
ΔΔ	Δημόσια Δαπάνη
ΕΑΠ	Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο
ΕΔΕΤ	Ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά και Επενδυτικά Ταμεία
ΕΕ	Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΕΚ	Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση
ΕΚΠΑ	Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών
ΕΚΤ	Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο
ΕΟΠΠΕΠ	Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού
ΕΠ	Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
ΕΠΑΛ	Επαγγελματικά Λύκεια
ΕΠΑΝΑΔΕΔΒΜ	Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση
ΕΠΑΝΕΚ	Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Ανταγωνιστικότητα, Επιχειρηματικότητα και Καινοτομία
ΕΠΑΣ	Επαγγελματικές Σχολές
ΕΣΠΑ	Εταιρικό Σύμφωνο για το Πλαίσιο Ανάπτυξης
ΕΥΔ	Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης
ΙΕΚ	Ινστιτούτο Επαγγελματικής Κατάρτισης
ΙΝΕ/ΓΣΕΕ	Ινστιτούτο Εργασίας/Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας
ΙΝΣΕΤΕ	Ινστιτούτο Συνδέσμου Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων
ΙΟΒΕ	Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών
ΙΤΕΠ	Ινστιτούτο Τουριστικών Ερευνών και Προβλέψεων
ΚΕΔΙΒΙΜ	Κέντρο Επιμόρφωσης και Δια Βίου Μάθησης

ΜμΕ	Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις
ΞΕΕ	Ξενοδοχειακό Επιμελητήριο Ελλάδος
ΟΑΕΔ	Οργανισμός Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού
ΟΟΣΑ	Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης
ΠΑΝ	Πρωτοβουλία για την Απασχόληση των Νέων
ΠΕΠ	Περιφερειακό Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
ΣΕΒ	Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών
ΣΕΤΕ	Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων
ΥΠΑΙΘ	Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων
CEDEFOP	Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle
CIPD	Chartered Institute of Personnel and Development
ILO	International Labour Organization
GDP	Gross Domestic Product
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
OP	Operational Programme
PADF	Partnership Agreement for the Development Framework
UNWTO	World Tourism Organization (UN)
WTTC	World Travel & Tourism Council

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο τουρισμός αποτελεί ένα κοινωνικό, οικονομικό και πολιτισμικό φαινόμενο που έχει αντίκτυπο στην οικονομία, το περιβάλλον και τον τοπικό πληθυσμό των περιοχών που δέχονται τους επισκέπτες. Καθώς αποτελεί ένα κοινωνικοοικονομικό φαινόμενο και δρα σαν κινητήριος μοχλός οικονομικής ανάπτυξης, επηρεάζει ένα ευρύ φάσμα οικονομικών δραστηριοτήτων. Γι' αυτό τον λόγο, συνεισφέρει σημαντικά και στη δημιουργία θέσεων εργασίας σε πολλούς κλάδους της οικονομίας (WTO & ILO, 2014).

Τόσο παγκόσμια, όσο και στην Ελλάδα αποτελεί μια από τις μεγαλύτερες βιομηχανίες, λαμβάνοντας υπόψη τον αριθμό των τουριστών που μετακινούνται, των εργαζομένων που απασχολούνται είτε άμεσα, είτε έμμεσα, τις συναλλαγματικές εισπράξεις, αλλά και τη συνεισφορά στο ΑΕΠ.

Έχοντας ως δεδομένο ότι ο τουρισμός αποτελεί έναν τομέα εντάσεως εργασίας (IOBE, 2013), διαδραματίζει κυρίαρχο ρόλο σε αυτόν η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού. Για αυτό τον λόγο, η παρούσα εργασία μελετά τις πολιτικές και τα προγράμματα ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού μέσω της εκπαίδευσης στον τομέα του τουρισμού.

1.1 Σκοπός της εργασίας και επιμέρους στόχοι

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να καταγραφούν και να αναλυθούν οι πολιτικές και τα προγράμματα ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού μέσω της εκπαίδευσης στον τομέα του τουρισμού.

Για να επιτευχθεί αυτό τέθηκαν οι παρακάτω επιμέρους στόχοι:

- Διερεύνηση και καταγραφή της συμβολής του τουριστικού κλάδου στην απασχόληση στην Ελλάδα.
- Μελέτη και ανάλυση της σημασίας της εκπαίδευσης και κατάρτισης στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού.
- Καταγραφή και παρουσίαση των τουριστικών επαγγελματιών και του συστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης στον τουρισμό στην Ελλάδα.
- Η διερεύνηση της συμβολής του ΕΣΠΑ 2014-2020 για την τουριστική εκπαίδευση.

1.2 Μεθοδολογία

Στην ενότητα αυτή γίνεται μια περιγραφή των μεθοδολογιών και μεθόδων της έρευνας που επιλέχθηκαν και το σκεπτικό για αυτό, ενώ συζητείται η συλλογή δεδομένων και η διαδικασία ανάλυσής τους.

Η παρούσα έρευνα είναι βιβλιογραφική. Η βιβλιογραφική έρευνα θεωρείται ο πυρήνας της μελέτης (Boote και Beile, 2005). Για την παροχή μιας σε βάθος κριτικής ανάλυσης της βασικής θεωρίας και των εξελίξεων στο θέμα της τουριστικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, αναπτύχθηκε η στρατηγική της αναζήτησης λέξεων-κλειδιών. Οι λέξεις-κλειδιά περιλάμβαναν κυρίως όρους όπως «τουριστική εκπαίδευση», «τουριστική κατάρτιση» και «ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού», καθώς και διάφορα στοιχεία της ευρύτερης έννοιας του τουρισμού.

Για να ανακτηθεί αυτή η πολύτιμη γνώση και να επιτευχθεί αυτό το αποτέλεσμα χρησιμοποιήθηκε ένα ευρύ φάσμα βάσεων δεδομένων στο διαδίκτυο, ιστοσελίδες ελληνικών φορέων και διεθνών οργανισμών, οι υπηρεσίες του Πανεπιστημίου Πειραιώς και έντυπα βιβλία. Ακολουθήθηκε το μεθοδολογικό πλαίσιο που πρότειναν οι Arksey και O'Malley (2005, p. 22), το οποίο περιλαμβάνει τα ακόλουθα πέντε στάδια:

1. «προσδιορισμός του ερευνητικού ερωτήματος
2. εύρεση σχετικών μελετών
3. επιλογή μελετών
4. χαρτογράφηση των δεδομένων
5. συγκέντρωση, σύνοψη και παράθεση των αποτελεσμάτων»

Επιπλέον, χρησιμοποιήθηκε η εφαρμογή Mendeley για τη διαχείριση των ερευνητικών εργασιών, την αποθήκευση δεδομένων, την τήρηση σημειώσεων και την οργάνωση των βιβλιογραφικών αναφορών. Τα εργαλεία και τα πρόσθετά της βοήθησαν στην ενίσχυση της έρευνας βρίσκοντας περιεχόμενο, δημιουργώντας αναφορές και έχοντας πρόσβαση σε όλα αυτά μέσω cloud (Mendeley, n.d.).

1.3 Δομή

Η παρούσα εργασία περιλαμβάνει έξι κεφάλαια:

Στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται μια γενική εισαγωγή στο θέμα της εργασίας, παρατίθενται ο σκοπός και στόχοι της μελέτης, καθώς και η μεθοδολογία και η δομή της εργασίας.

Στο δεύτερο κεφάλαιο αναλύεται η συμβολή του τουριστικού κλάδου στην απασχόληση στην Ελλάδα. Πιο συγκεκριμένα, παρουσιάζονται στατιστικά στοιχεία σχετικά με τους εργαζόμενους στον τομέα του τουρισμού στην Ελλάδα, τη συνεισφορά του τουρισμού στη δημιουργία θέσεων εργασίας τόσο διαχρονικά, όσο και σήμερα μετά το πλήγμα που δέχθηκε λόγω της έξαρσης της πανδημίας της Covid-19.

Το τρίτο κεφάλαιο καταπιάνεται με τη σημασία της εκπαίδευσης και κατάρτισης στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού. Σε αυτό το κεφάλαιο γίνεται διαπραγμάτευση των εννοιών της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού. Αναφέρεται η σημασία της εκπαίδευσης του ανθρώπινου δυναμικού για τις επιχειρήσεις, καθώς και οι αιτίες που την καθιστούν αναγκαία. Επιπλέον, γίνεται αναφορά στα ποσά που δαπανούν οι επιχειρήσεις για την εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού τους σε παγκόσμιο και ευρωπαϊκό επίπεδο, αλλά και στην Ελλάδα. Στο τέλος του κεφαλαίου αναπτύσσεται η σημασία και η αξία της εκπαίδευσης του ανθρώπινου δυναμικού στον τομέα του τουρισμού.

Το τέταρτο κεφάλαιο περιλαμβάνει μια εκτενή αναφορά στα τουριστικά επαγγέλματα και το σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης στον τομέα του τουρισμού στην Ελλάδα. Αρχικά, γίνεται προσπάθεια να ορίσουμε τα τουριστικά επαγγέλματα. Έπειτα, προσδιορίζονται οι φορείς τουριστικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ελλάδα και οι στόχοι και οι στρατηγικές που έχουν τεθεί για την τουριστική εκπαίδευση. Στο τέλος, παρουσιάζονται αναλυτικά τα προγράμματα τουριστικής εκπαίδευσης στην Ελλάδα στη δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαίδευση και στη συνεχιζόμενη - δια βίου εκπαίδευση και κατάρτιση.

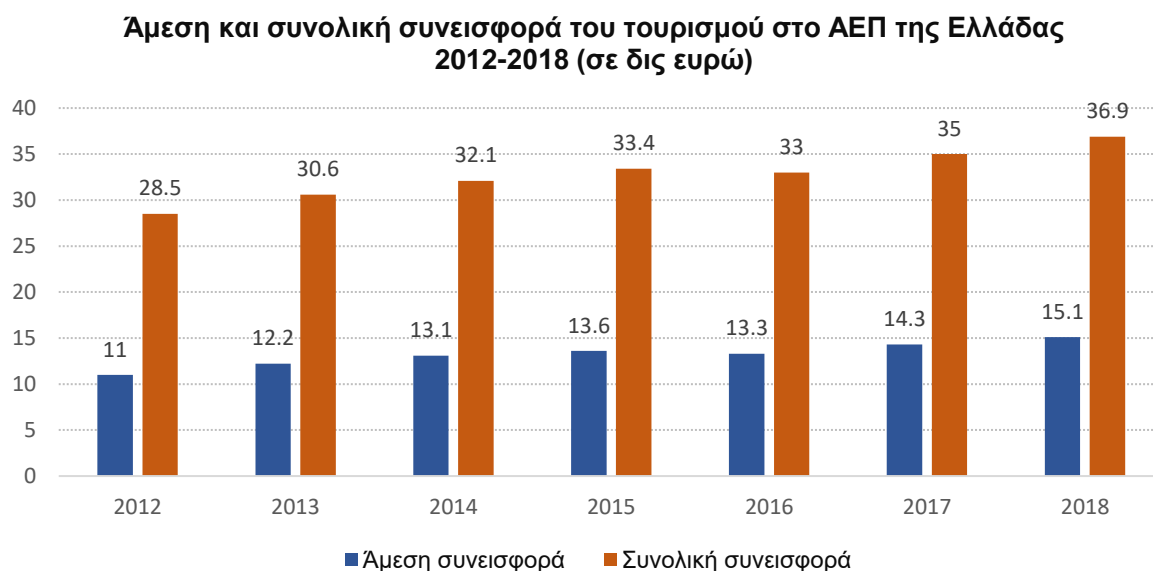
Το πέμπτο κεφάλαιο πραγματεύεται τη συμβολή του ΕΣΠΑ 2014-2020 στην τουριστική εκπαίδευση. Ειδικότερα, αναφέρονται οι στόχοι του ΕΣΠΑ για την τουριστική ανάπτυξη και το ανθρώπινο δυναμικό. Γίνεται καταγραφή των δράσεων του «ΕΠ Ανταγωνιστικότητα, Επιχειρηματικότητα και Καινοτομία (ΕΠΑΝΕΚ)» και του «ΕΠ Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθησης (ΕΠ ΑΝΑΔΕΔΒΜ)» για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού. Στη συνέχεια, αναλύονται οι δράσεις των ΠΕΠ και πιο συγκεκριμένα εξετάζεται η περίπτωση των Ιονίων Νήσων. Στο τέλος, καταγράφονται οι σχετικές δράσεις των κοινωνικών εταίρων.

Το έκτο και τελευταίο κεφάλαιο αποτελεί τη σύνοψη της έρευνας. Περιλαμβάνει τα συμπεράσματα που προέκυψαν, προτάσεις πολιτικής που εξάγονται, καθώς και τους περιορισμούς, τους προβληματισμούς και τα θέματα προς μελλοντική διερεύνηση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΟΥ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΟΥ ΚΛΑΔΟΥ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Ο τουρισμός αποτελεί σημαντικό πυλώνα ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας με σημαντική συνεισφορά στο ΑΕΠ και τις επενδύσεις, ενώ η οικονομία των νησιωτικών Περιφερειών εξαρτάται σε πολύ μεγάλο βαθμό από τον τουρισμό. Η πλούσια πολιτιστική κληρονομιά, η εκτεταμένη ακτογραμμή και το φυσικό περιβάλλον είναι ορισμένα από τα συγκριτικά πλεονεκτήματα που καθιστούν την Ελλάδα από τους σημαντικότερους τουριστικούς προορισμούς (IOBE, 2012).

Σύμφωνα με μελέτη του ΙΝΣΕΤΕ (2020α), η άμεση συνεισφορά του τουρισμού στην οικονομία της Ελλάδας το 2019 αντιστοιχεί στο 12,5% του ΑΕΠ, ήτοι €23,4 δις. Αν σε αυτά συνυπολογιστούν και τα πολλαπλασιαστικά οφέλη, τότε η συνολική συνεισφορά του τουρισμού στην οικονομία εκτιμάται μεταξύ €51,6 και €62,1 δις (27,5%-33,1% του ΑΕΠ). Ακόμα, ο τουρισμός θεωρείται εξαγωγική δραστηριότητα μιας και περισσότερο από το 90% του εισοδήματος της τουριστικής δραστηριότητας προέρχεται από το εξωτερικό. Παρόμοια είναι τα στοιχεία του WTTC (2021) που υπολογίζει τη συνολική συνεισφορά του τουρισμού στο 20,3% του ΑΕΠ της Ελλάδας. Το 2020, η συνεισφορά του τουρισμού στο ΑΕΠ εμφάνισε μείωση κατά 61,1% (WTTC, 2021), καταγράφηκε μείωση αφίξεων κατά 76,5% και οι συνολικές εισπράξεις μειώθηκαν 75,8% (ΙΝΣΕΤΕ, 2021α).



Διάγραμμα 2.1: Άμεση και συνολική συνεισφορά του τουρισμού στο ΑΕΠ της Ελλάδας 2012-2018 (σε δις ευρώ) (Statista, 2020α; Statista, 2021α)

Ο τουρισμός προσφέρει επιχειρηματικές ευκαιρίες σε περιοχές της χώρας οι οποίες χαρακτηρίζονται από σημαντική μείωση του πληθυσμού, όπως είναι οι τουριστικές, συμβάλλοντας έτσι στην ενίσχυση του βιοτικού επιπέδου των κατοίκων λόγω της δημιουργίας θέσεων εργασίας. Σε αντίθεση με τις άλλες δραστηριότητες του πρωτογενούς και δευτερογενούς τομέα, ο τουρισμός είναι μια δραστηριότητα που επιδρά παράλληλα και σε πολλούς κλάδους της οικονομίας, όπως είναι οι μεταφορές, η εστίαση, η διαμονή, οι χώροι διασκέδασης αλλά και η κατανάλωση σε άλλα καταστήματα (ΙΝΣΕΤΕ, 2020). Μάλιστα ο ΟΕCD (2020) εκτιμά πως το 2018 στην Ελλάδα λειτουργούσαν 62.973 τουριστικές επιχειρήσεις, μεταξύ των οποίων 49.346 ξενοδοχεία και παρόμοιες υποδομές φιλοξενίας επισκεπτών, 5.770 τουριστικά πρακτορεία και υπηρεσίες κράτησης και 7.782 επιχειρήσεις για οδικές μεταφορές επιβατών.

Σημαντική είναι και η επίδραση του τουρισμού στην απασχόληση, δεδομένου ότι αρκετά επαγγέλματα, όπως προαναφέρθηκε, επηρεάζονται άμεσα και έμμεσα από την ανάπτυξη του τουρισμού. Ο Τζουβελέκας (2015) ταξινομεί την απασχόληση στον τουρισμό σε τρεις τύπους:

- Την άμεση, η οποία αφορά την απασχόληση σε τουριστικά καταλύματα, μεταφορικά μέσα, αθλητικά κέντρα, εστιατόρια, κέντρα αναψυχής, διοίκηση τουρισμού, τουριστική εκπαίδευση, γραφεία ταξιδιών ή ξεναγών κλπ.
- Την έμμεση, η οποία είναι για παράδειγμα ο κλάδος των κατασκευών, της χειροτεχνίας, της κτηνοτροφίας και της γεωργίας.
- Την απορρέουσα, η οποία αφορά τις θέσεις εργασίας που δημιουργήθηκαν χάρη στους άμεσα και έμμεσα εργαζόμενους στον τουρισμό και δημιουργούν πρόσθετα εισοδήματα στον τοπικό πληθυσμό, όπως υγεία και εκπαίδευση.

Είναι, όμως, δύσκολο να εκτιμηθεί ο ακριβής αριθμός των απασχολούμενων καθώς δεν αποτελεί μεμονωμένο κλάδο δραστηριότητας, αλλά ενσωματώνει ένα μεγάλο εύρος υπηρεσιών. Εκτός αυτού, στις εκτιμήσεις απασχόλησης που γίνονται λαμβάνονται υπόψη οι εργαζόμενοι που έχουν ως κύρια δραστηριότητα τον τουρισμό και όχι ο αριθμός των θέσεων εργασίας που προσφέρονται. Επίσης, άλλο ένα χαρακτηριστικό της απασχόλησης στον τουριστικό κλάδο είναι και η διακύμανση που εμφανίζει κατά τη διάρκεια του έτους λόγω της εποχικότητας της ζήτησης με αποτέλεσμα να αυξάνεται κατά τους θερινούς μήνες (IOBE, 2013), ενώ δεν θα πρέπει να παραβλέψουμε τη συμμετοχή του τουρισμού στη σκιώδη οικονομία μέσω της αδήλωτης ή ανασφάλιστης εργασίας και της οικονομικής παραβατικότητας εν γένει (Καψάλης, Κουμαριανός & Αυγέρης, 2020).

Το WTTC (2021) υπολογίζει τη συνολική συνεισφορά του τουρισμού στο 21,1% της συνολικής απασχόλησης της Ελλάδας. Η ΕΛΣΤΑΤ καταγράφει για το 2008 95.000 απασχολούμενους σε

τουριστικά καταλύματα, 266.200 σε υπηρεσίες εστίασης και 14.100 σε ταξιδιωτικά πρακτορεία, σε άλλες υπηρεσίες κρατήσεων και σε συναφείς δραστηριότητες, με τους απασχολούμενους στον τουρισμό να αποτελούν το 9,97% του συνόλου των απασχολούμενων (Μπενάκη, 2019). Ο ΟΕCD (2020) αναφέρει πως 381.819 εργάζονται σε τουριστικές επιχειρήσεις στην Ελλάδα, μεταξύ των οποίων 95.363 σε ξενοδοχεία και παρόμοιες υποδομές φιλοξενίας επισκεπτών, 266.227 στην εστίαση, 14.136 τουριστικά πρακτορεία και υπηρεσίες κράτησης και 6.094 σε επιχειρήσεις ενοικίασης μέσων μεταφοράς. Τέλος, το ΙΝΣΕΤΕ (2020α) τονίζει πως ο τουρισμός συνεχίζει να δημιουργεί νέες θέσεις εργασίας, να συμβάλλει σημαντικά στην μείωση της ανεργίας και να συνεισφέρει το 17,1% της απασχόλησης, ενώ εκτιμά πως η συνολική απασχόληση (άμεση και έμμεση) που δημιουργεί ο τουρισμός ανέρχεται (με αναγωγή) μεταξύ 37,6% και 45,2% του συνόλου.

Το 2020, η πανδημία της Covid-19, επηρέασε τον τουρισμό παγκοσμίως. Η συνεισφορά του τουρισμού στο παγκόσμιο ΑΕΠ μειώθηκε κατά 49,1% από 10,4% το 2019 σε 5,5% το 2020 (WTTC, 2021). Σ' αυτό το περιβάλλον δεν μπόρεσε να μείνει αλώβητος και ο ελληνικός τουρισμός, διακόπτοντας την ανοδική πορεία που είχε μέχρι τον Φεβρουάριο του 2020 (ΙΝΣΕΤΕ, 2021α). Η ίδια έρευνα (ΙΝΣΕΤΕ, 2021α, σ. 3) τονίζει πως «παρά τη σημαντική μείωση που σημείωσαν τα τουριστικά μεγέθη στην Ελλάδα, η απασχόληση στις δραστηριότητες της παροχής καταλύματος και εστίασης υποχώρησε σημαντικά λιγότερο (10%), κυρίως λόγω των μέτρων που έλαβε το κράτος για τη στήριξη της απασχόλησης και των επιχειρήσεων».

Παρά τη μεγάλη κάμψη το 2020 λόγω της πανδημίας, βλέπουμε πως ο τουρισμός διαχρονικά συνεισφέρει σημαντικά στην απασχόληση στην Ελλάδα. Ο ετήσιος ρυθμός μεταβολής της απασχόλησης μεταξύ 1983 και 2016 στον τουρισμό είναι αυξητικός +2,8% σε αντίθεση με τους λοιπούς κλάδους που είναι οριακά μειωμένος -0,1%. Από την έναρξη της οικονομικής κρίσης το 2009 μέχρι το 2013 η μείωση της απασχόλησης στις νησιωτικές τουριστικές περιοχές είναι πιο ήπια με τις μη τουριστικές περιφέρειες. Εκτός αυτού παρατηρείται διαχρονικά αύξηση της μερικής απασχόλησης στα καταλύματα και την εστίαση η οποία δεν είναι εις βάρος της πλήρους απασχόλησης, αλλά προστίθεται σ' αυτή (ΙΝΣΕΤΕ, 2017).

Πίνακας 2.1: Σύνθετος ετήσιος ρυθμός μεταβολής της απασχόλησης 1988-2016 στην Ελλάδα (ΙΝΣΕΤΕ, 2017, σ. 14)

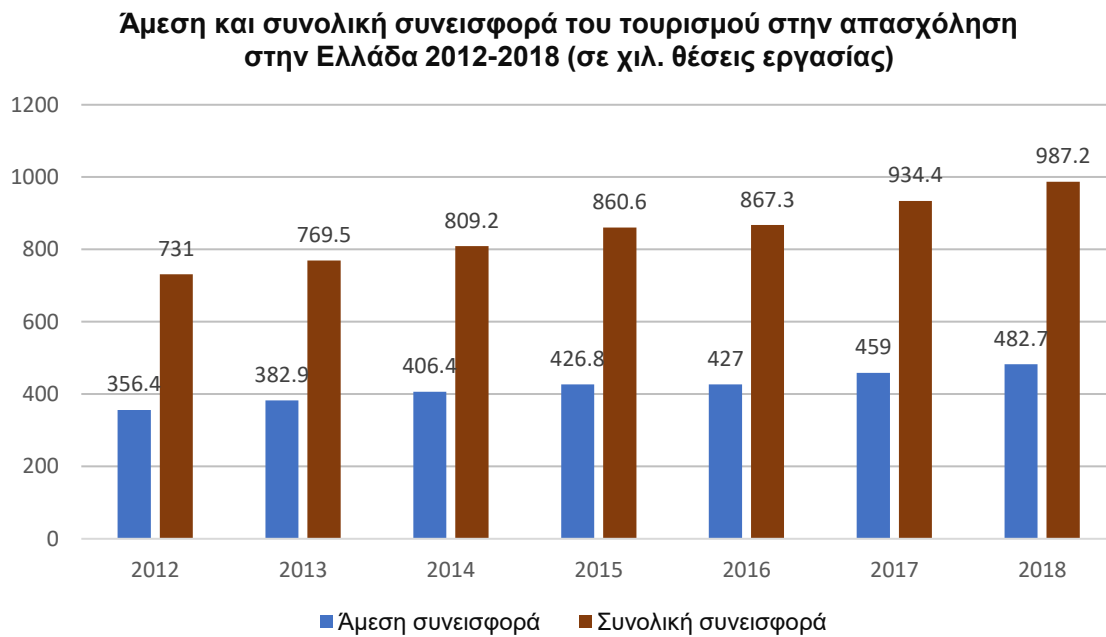
Περιφέρειες	Τουρισμός	Λοιποί κλάδοι
Αττική	2,8%	0,2%
Κεντρική Μακεδονία	3,2%	-0,2%
Θεσσαλία	3,1%	-0,7%
Δυτική Ελλάδα	2,6%	-1,1%
Κρήτη	3,3%	0%
Πελοπόννησος	2,2%	-0,6%
Αν. Μακεδονία & Θράκη	2,1%	-0,6%
Στερεά Ελλάδα	1,8%	-0,2%
Ήπειρος	0,7%	-0,3%
Νότιο Αιγαίο	2,0%	1,5%
Δυτική Μακεδονία	2,4%	-0,7%
Βόρειο Αιγαίο	1,2%	-0,1%
Ιόνια Νησιά	2,4%	-0,6%
Σύνολο	2,6%	-0,2%

Πιο αναλυτικά, στον παρακάτω πίνακα φαίνεται η διαχρονική εξέλιξη και συνεισφορά του τουρισμού στην απασχόληση στην Ελλάδα και συγκεκριμένα την τελευταία δεκαετία ανά τομέα μέσα από στατιστικά δεδομένα της Eurostat (2011–2020):

Πίνακας 2.2: Εργαζόμενοι στον τομέα του τουρισμού στην Ελλάδα ανά τομέα 2011-2020 (σε χιλ.) (Eurostat, 2011-2020)

Τομέας \ Έτος	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Καταλύματα και εστίαση	295,7	272,1	259,2	297,1	325,5	341,2	350,7	361,7	381,9	343,6
Εναέριες μεταφορές	8,6	8,5	7,2	8,7	9,1	8,2	7,6	4,8	3,9	6,2
Ταξιδιωτικά γραφεία, τουριστικά πρακτορεία και υπηρεσίες κράτησης	12,2	11,9	13,3	21,3	19	20,9	20,1	14,1	15,3	17,5
Σύνολο τουρισμού	316,5	292,5	279,7	327,1	353,6	370,3	378,4	380,6	401,1	367,3
Σύνολο εργαζομένων	4.054,3	3.695	3.513,2	3.536,2	3.610,7	3.673,6	3.752,7	3.828	3.911	3.875,5

Η άμεση και συνολική συνεισφορά του τουρισμού στην απασχόληση στην Ελλάδα φαίνεται και στο παρακάτω συγκριτικό γράφημα για τα έτη 2012-2018:



Διάγραμμα 2.2: Άμεση και συνολική συνεισφορά του τουρισμού στην απασχόληση στην Ελλάδα 2012-2018 (σε χιλ. θέσεις εργασίας) (Statista, 2020b; Statista, 2021b)

Σύμφωνα με νεότερες μελέτες (ΙΝΣΕΤΕ, 2021α), ο μέσος ετήσιος ρυθμός ανάπτυξης της απασχόλησης στα καταλύματα και στην εστίαση την τελευταία δεκαετία συνεχίζει να είναι θετικός (+1,7%). Επιπλέον, ο κλάδος των καταλυμάτων και της εστίασης προσφέρει ευκαιρίες σε ομάδες του πληθυσμού που δεν έχουν εύκολη πρόσβαση στην αγορά εργασίας.

Από όλα τα παραπάνω στατιστικά στοιχεία που έχουμε διαθέσιμα, είναι εμφανές πως ο τουρισμός συμβάλλει σημαντικά στην απασχόληση και κατά συνέπεια στη μείωση της ανεργίας τόσο στην άμεση απασχόληση στον τουρισμό, όσο και στην έμμεση και απορρέουσα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

3.1 Εκπαίδευση, κατάρτιση και ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού

Η εκπαίδευση αποτελεί μια από τις πρωταρχικές ανθρώπινες δραστηριότητες με ύψιστη αξία και σημαντικότητα. Γενικά, η εκπαίδευση ορίζεται ως «η οργανωμένη διαδικασία μάθησης που στοχεύει στην απόκτηση γνώσεων και ικανοτήτων για έναν ορισμένο σκοπό» και έχει ως στόχο «τη μεταφορά γνώσεων ή δεξιοτήτων από ένα πομπό (εκπαιδευτή) προς ένα δέκτη (εκπαιδευόμενο), μέσω μιας τυπικής διαδικασίας (διδασκαλία) πάνω σ' ένα ή περισσότερα αντικείμενα» (Παπαλεξανδρή & Μπουραντάς, 2003, σ. 266). Η εκπαίδευση έχει τόσο μεταβλητούς σκοπούς που καθορίζονται από τις τρέχουσες ανάγκες και την πολιτικοοικονομική κατάσταση ενός τόπου, όσο και διαχρονικούς σκοπούς που αποβλέπουν στη γενικότερη μόρφωση του πολίτη κοινωνικά και πολιτιστικά (Μπούρας, 2003). Επιπλέον, εξυπηρετεί στην αύξηση της ενδυνάμωσης και της οικονομικής ανάπτυξης, αφού ανοίγει νέες ευκαιρίες και προοπτικές για να μάθουμε πώς να κάνουμε τα πράγματα καλύτερα, χωρίς αυτό να σημαίνει απαραίτητα πως η μεγαλύτερη παροχή εκπαίδευσης επιδρά πάντα θετικά (Todaro, 2000).

Η εκπαίδευση αποτελείται από τις τρεις μορφές: την τυπική εκπαίδευση, τη μη τυπική εκπαίδευση και την άτυπη μάθηση. Συνοπτικά, η τυπική εκπαίδευση παρέχεται στο πλαίσιο του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος και οδηγεί στην απόκτηση αναγνωρισμένων πιστοποιητικών, η μη τυπική εκπαίδευση παρέχεται σε οργανωμένο εκπαιδευτικό πλαίσιο εκτός του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος και μπορεί να οδηγήσει στην απόκτηση αναγνωρισμένων πιστοποιητικών, ενώ η άτυπη μάθηση περιλαμβάνει τις μαθησιακές δραστηριότητες που λαμβάνουν χώρα εκτός οργανωμένου εκπαιδευτικού πλαισίου σε όλη τη διάρκεια της ζωής του ανθρώπου, όπως και την αυτομόρφωση (Νόμος 3879/2010).

Η εκπαίδευση μπορεί να λάβει διάφορες διαστάσεις, όπως την επαγγελματική. Πιο συγκεκριμένα, ο Χυτήρης (2001, σ. 113) ορίζει την εκπαίδευση στις επιχειρήσεις ως «μια διαδικασία μάθησης με την οποία επιδιώκεται ο εργαζόμενος να αποκτήσει γνώσεις, τεχνικές δεξιότητες και να αναπτύξει στάσεις και συμπεριφορές που θα τον κάνουν πιο αποτελεσματικό στην τωρινή δουλειά του». Μπορεί δηλαδή να χαρακτηριστεί εργοκεντρική και βραχυπρόθεσμη (Fuller, 2006).

Οι κύριες μέθοδοι επαγγελματικής εκπαίδευσης, όπως έχουν καταγραφεί από τους Martin, Kolomitro και Lam (2014, όπ. αναφ. στο Τζούρα, 2021, σ. 7-9) είναι:

- Μελέτη περίπτωσης
- Εκπαίδευση με βάση παιχνίδια
- Πρακτική άσκηση
- Εναλλαγή θέσεων εργασίας
- Σκίαση εργασίας
- Διάλεξη
- Καθοδήγηση και μαθητεία
- Προγραμματισμένη διδασκαλία
- Μοντελοποίηση ρόλων
- Παιχνίδι ρόλων
- Προσομοίωση
- Βασισμένη σε ερεθίσματα εκπαίδευση
- Ομαδική εκπαίδευση

Όμως, οι επιχειρήσεις επιδιώκουν να εκπαιδεύσουν τους εργαζόμενους τους μακροπρόθεσμα για να καταστούν ικανοί να αναπτυχθούν ως προσωπικότητες, ώστε στο μέλλον να αντιμετωπίζουν καταστάσεις, να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες και να παίρνουν σημαντικές αποφάσεις. Η διαδικασία αυτή ονομάζεται ανάπτυξη ανθρωπίνων πόρων και κατά τον Swanson (2001, p. 304) αποτελεί «μια διαδικασία ανάπτυξης ή/και απελευθέρωσης της ανθρώπινης τεχνογνωσίας μέσω της ανάπτυξης του οργανισμού και της εκπαίδευσης και ανάπτυξης του προσωπικού με σκοπό τη βελτίωση της απόδοσης». Οι Παπαλεξανδρή και Μπουραντάς (2003, σ. 266) αναφέρουν, επίσης, πως «πρόκειται για μια προγραμματισμένη διαδικασία, η οποία σκοπεύει στην απόκτηση και βελτίωση των γνώσεων, στην ανάπτυξη ικανοτήτων και επαγγελματικών δεξιοτήτων και στην τροποποίηση της στάσης και της συμπεριφοράς των εργαζομένων [...] ώστε να ικανοποιήσει τις τρέχουσες και μελλοντικές ανάγκες του οργανισμού για ανθρώπινο δυναμικό». Θα πρέπει, ακόμα, να τονιστεί πως η «ανάπτυξη ανθρωπίνων πόρων προϋποθέτουν την ύπαρξη μορφωτικού επιπέδου και δυνατοτήτων επαγγελματικής εξέλιξης και αναφέρονται συνήθως προσωπικό μεσαίων και ανώτερων βαθμίδων», ενώ έχει πολλά κοινά με την επιμόρφωση (Παπαλεξανδρή & Μπουραντάς, 2003, σ. 267). Παρόλο που συχνά η εκπαίδευση ταυτίζεται με την ανάπτυξη ανθρωπίνων πόρων, υπάρχουν θεμελιώδεις διαφορές ανάμεσα σε αυτούς τους όρους στην εστίαση, το σκοπό, το χρονικό ορίζοντα και το στόχο (Fitzgerald, 1992; Παπαγιάννης, 2008). Οι διαφορές αυτές απεικονίζονται αναλυτικά στον παρακάτω πίνακα:

Πίνακας 3.1: Εκπαίδευση σε αντιδιαστολή με την ανάπτυξη του προσωπικού (Τζωρτζάκης, 2014, σ. 97)

	Εκπαίδευση	Ανάπτυξη
Εστίαση	Τρέχουσα εργασία	Τρέχουσες και μελλοντικές εργασίες
Σκοπός	Μεμονωμένοι εργαζόμενοι	Ομάδα εργασίας ή επιχείρηση
Χρονικός ορίζοντας	Άμεσος	Μεγάλος χρονικός ορίζοντας
Στόχος	Αντιμετώπιση τρέχουσας ανεπάρκειας της απόδοσης	Προετοιμασία για μελλοντικές δεξιότητες των εργαζομένων

Στον αντίποδα, υπάρχει ο όρος κατάρτιση που τονίζει τον τεχνικό ή εισαγωγικό χαρακτήρα της εκπαίδευσης και αφορά σε προσωπικό βάσης ή σε νεοεισερχόμενους. Αναφέρεται κυρίως «σε προγράμματα, στα οποία, αν όχι το σύνολο, πάντως το μεγαλύτερο μέρος της διδακτέας ύλης συνδέεται στενά με την άσκηση ενός επαγγέλματος ή μιας ειδικότητας [...] και αποβλέπει στην προετοιμασία του καταρτιζόμενου για την άσκηση του επαγγέλματος ή της ειδικότητας αυτής» (Αθανασίου, 2004, σ. 39). Υπάρχουν δύο κατηγορίες κατάρτισης:

- Αρχική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (Initial Vocational Education and Training - IVET), η οποία αποσκοπεί στην προετοιμασία ατόμων που δεν έχουν ενταχθεί ακόμη στο εργατικό δυναμικό για να εισέλθουν σε ένα επάγγελμα ή κλάδο (Cedefop, 2019).
- Συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (Continuing Vocational Education and Training - CVET), η οποία αποσκοπεί στη βελτίωση ή αναβάθμιση των γνώσεων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων των ήδη εργαζόμενων (Cedefop, 2009).

Για να διασφαλιστεί η ποιότητα και αξιοπιστία της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης έχουν αναπτυχθεί, θεσπιστεί και υιοθετηθεί διάφορα πλαίσια και εργαλεία. Μερικά από αυτά είναι η Ευρωπαϊκή Διασφάλιση Ποιότητας στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (EQAVET), το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Αναφοράς για τη Διασφάλιση Ποιότητας για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (EQARF), το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων (EQF), το Ευρωπαϊκό Πιστωτικό Σύστημα για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (ECVET), το Ευρωπαϊκό Σύστημα Μεταφοράς και Συσσώρευσης Ακαδημαϊκών Μονάδων (ECTS), το πρότυπο ISO 29990:2010 και το Europass (Φωτόπουλος & Ζάγκος, 2016).

Η ανάπτυξη του προσωπικού είναι βαρύνουσας σημασίας για την επιχείρηση και τα οφέλη που μπορεί να προσδώσει έχουν καταγραφεί ως:

1. Αυξημένη παραγωγικότητα
2. Ανύψωση του ηθικού
3. Μειωμένη επίβλεψη
4. Μείωση ατυχημάτων
5. Αυξημένη οργανωσιακή σταθερότητα και ευελιξία
6. Αυξημένη ελκυστικότητα της επιχείρησης ως εργοδότη
7. Αυξημένη αφοσίωση εργαζομένων
8. Ανάπτυξη κουλτούρας προσανατολισμένης στη βελτίωση της απόδοσης (Παπαλεξανδρή & Μπουραντάς, 2003)

Επιπρόσθετα, οι κυριότερες αιτίες που καθιστούν αναγκαία την εκπαίδευση και ανάπτυξη των εργαζομένων έχουν άμεση σχέση με τις επικρατούσες συνθήκες ή σημαντικές αλλαγές στο εσωτερικό ή εξωτερικό περιβάλλον της επιχείρησης. Ο Χυτήρης (2001, σ. 114) τις απαριθμεί παρακάτω:

1. «Η τεχνολογική πρόοδος, η οποία απαιτεί νέες ειδικότητες, νέες γνώσεις, εφαρμογή νέων μεθόδων και διαδικασιών εκτέλεσης έργου.
2. Οι απαιτήσεις και οι ανάγκες του καταναλωτή, οι οποίες απαιτούν θέσεις εργασίας με νέο ή και διαφορετικό περιεχόμενο (για ποιότητα, ποικιλία, ευκολία, ταχύτητα, προσωπική εξυπηρέτηση και νέα προϊόντα ή υπηρεσίες).
3. Οι συγχωνεύσεις και οι εξαγορές, οι οποίες απαιτούν νέα οργανωσιακή κουλτούρα, νέες θέσεις εργασίας, διαφορετικό περιεχόμενο έργου.
4. Ο επανασχεδιασμός των λειτουργιών και οι οργανωτικές αλλαγές, οι οποίες απαιτούν νέες αρμοδιότητες, διευρυμένα καθήκοντα, διαφορετικό και νέο περιεχόμενο εργασιών.
5. Το εκπαιδευτικό σύστημα, το οποίο έχει ένα χάσμα γνώσεων και δεξιοτήτων μεταξύ των παρεχόμενων από το εκπαιδευτικό σύστημα και των απαιτούμενων από την επιχείρηση.
6. Το χάσμα της απόδοσης και η αναποτελεσματική αξιοποίηση των παραγωγικών πόρων, τα οποία οφείλονται στην ανεπάρκεια των εργαζομένων ή και τη διαφορετικότητά τους ως προς το σύστημα αξιών και τις στάσεις τους απέναντι στην εργασία».

Οι επιχειρήσεις αναγνωρίζουν αυτή την αξία της εκπαίδευσης, μιας και, σε συνδυασμό με την ορθή διαχείριση, «η εκπαίδευση και η εξέλιξη του ανθρώπινου δυναμικού μιας επιχείρησης, συμβάλλουν στη διατήρηση του συγκριτικού πλεονεκτήματος, ακόμα και αν οι φυσικοί πόροι της χάσουν τη δυναμική τους» (Βαρσάμης, 2015, σ. 14). Μάλιστα, στην Ελλάδα «το 84% των μεγάλων επιχειρήσεων προκρίνει την επανακατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού ως το βασικό εργαλείο προσαρμογής στις αλλαγές που επιφέρει η αυτοματοποίηση στις δεξιότητες» (ΣΕΒ, 2020, σ. 1). Για να καλύψουν τις εκπαιδευτικές και αναπτυξιακές ανάγκες του προσωπικού τους, οι επιχειρήσεις επενδύουν και δαπανούν συνεχώς σημαντικά ποσά. Έρευνα δείχνει πως σε παγκόσμιο επίπεδο, κάθε επιχείρηση ξόδεψε κατά μέσο όρο \$1.308 ανά εργαζόμενο το 2019, όταν το 2008 το αντίστοιχο ποσό ήταν \$1.068 (Statista, 2020c). Στο Ηνωμένο Βασίλειο κατά τη διάρκεια του 2019, οι εργοδότες παρείχαν 6 ημέρες εκπαίδευση ανά ασκούμενο και 3,6 ημέρες ανά εργαζόμενο, ενώ τα αντίστοιχα ποσά έφτασαν τις £2.540 ανά ασκούμενο και τις £1.530 ανά εργαζόμενο. Το δε συνολικό ποσό που δαπάνησαν ξεπέρασε τις £42 δις (Winterbotham et al., 2020). Στην Ελλάδα, οι επιχειρήσεις δαπανούν το 0,5% του συνολικού εργοδοτικού κόστους για τη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση των εργαζομένων τους και κατατάσσονται στις τελευταίες θέσεις στην Ευρώπη (μόνο πάνω από Ιταλία, Κροατία, Λετονία και Ρουμανία), όταν στη Γαλλία το αντίστοιχο ποσοστό είναι 1,6% και ο μέσος όρος της ΕΕ28 0,8% (Cedefop, 2018b).

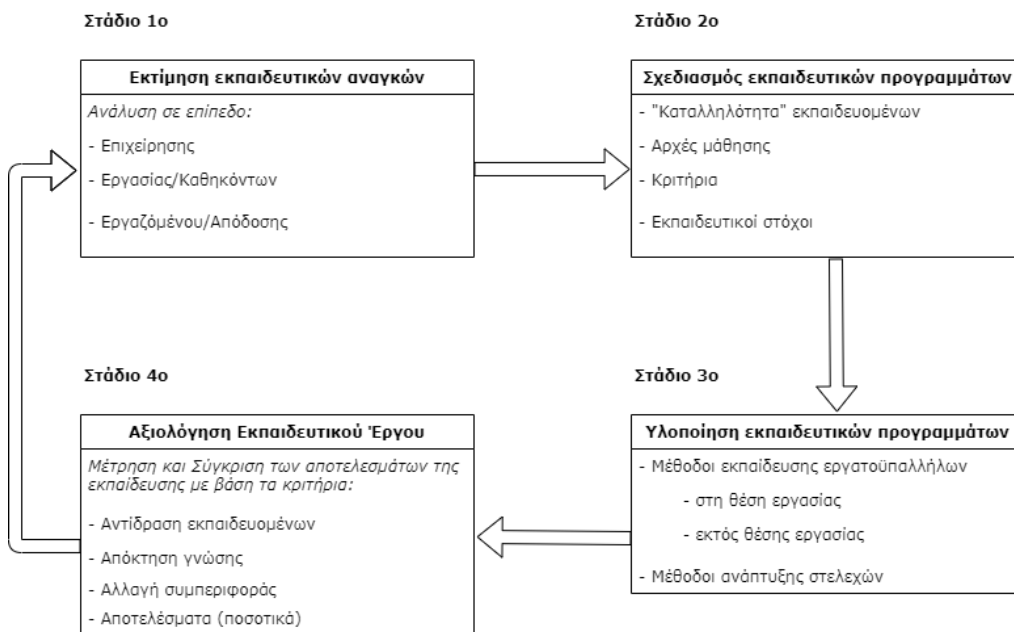
Επιπλέον, η Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση θεωρείται σημαντική τόσο για τους ανθρώπους εντός της αγοράς εργασίας, όσο και για τους εκτός. Οι πρώτοι επιδιώκουν να αναπτύξουν δεξιότητες συναφείς με το επάγγελμά τους, οι δεύτεροι εστιάζουν περισσότερο στην προσωπική τους ανάπτυξη (Cedefop, 2021). Τα οφέλη είναι δε πολλαπλά, πολυδιάστατα και σημαντικά τόσο για τους εργοδότες, όσο και για τους εργαζόμενους (Ζαρίφης, 2014).

Για να έχει το επιθυμητό αποτέλεσμα, η εκπαίδευση και ανάπτυξη ανθρωπίνων πόρων πρέπει να συνδέεται στενά και άρρηκτα με τη στρατηγική της επιχείρησης και τους επιμέρους στόχους της, τις ανάγκες της, καθώς και να αποδεικνύει την αξία της μέσω της αξιολόγησης (CIPD, 2020). Αν και οι επιχειρήσεις πολλές φορές επενδύουν αυτά τα μεγάλα ποσά για την εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού τους, τα αποτελέσματα δεν είναι πάντα τα επιδιωκόμενα, καθώς υλοποιούνται ακατάλληλα εκπαιδευτικά προγράμματα που δεν συνδέονται με τη στρατηγική της επιχείρησης. Για αυτό τον λόγο, πρέπει να ακολουθηθεί μια ορθολογική διαδικασία εκπαίδευσης και ανάπτυξης. Για χρόνια, το βασικό μοντέλο εκπαιδευτικής διαδικασίας που χρησιμοποιείται από ειδικούς στην εκπαίδευση είναι το ADDIE (Analysis, Design, Develop, Implement, Evaluate) που αποτελείται από 5 στάδια, όπως προτείνεται από τον Dessler (2013, p. 247):

- Ανάλυση των εκπαιδευτικών αναγκών

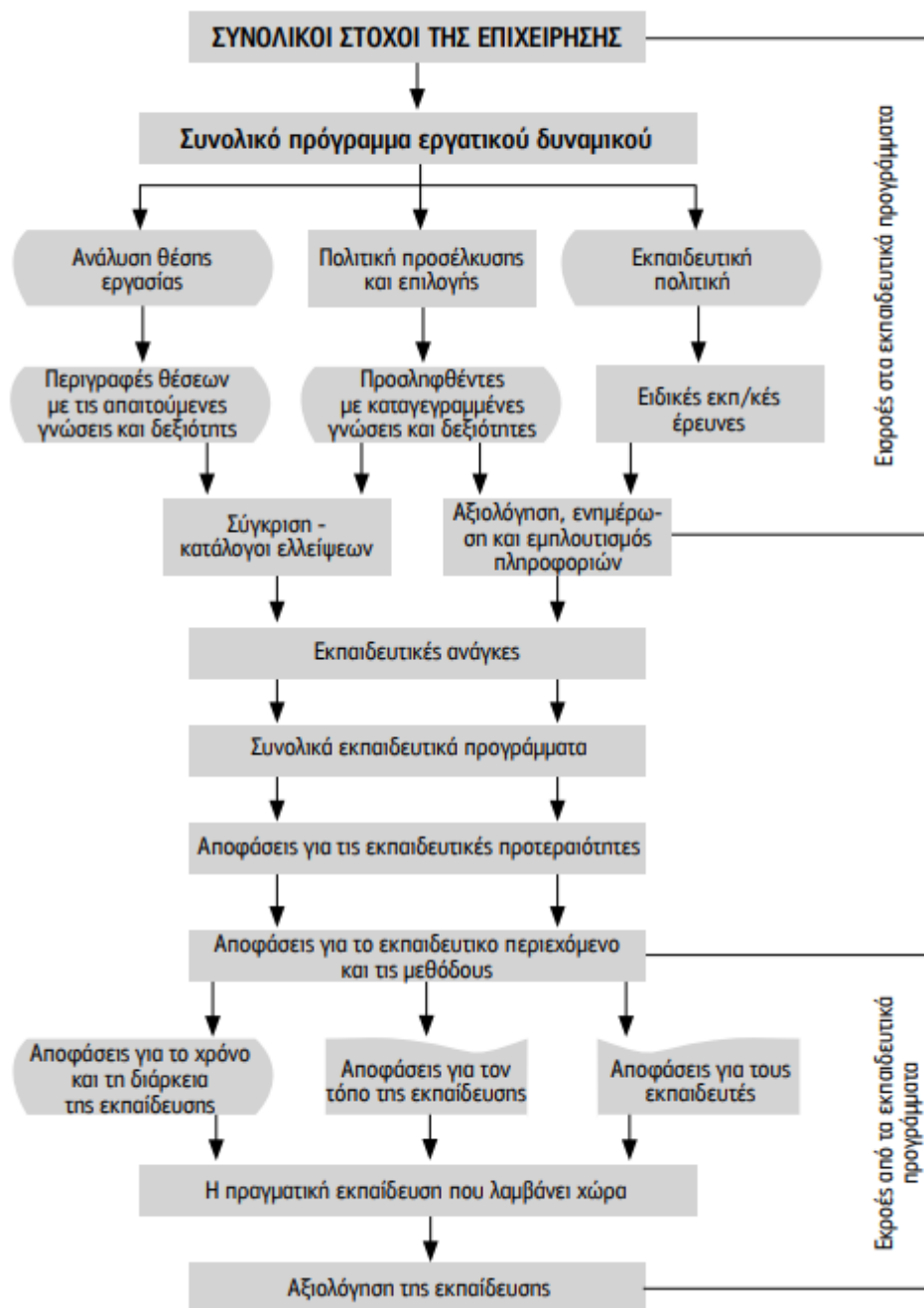
- Σχεδιασμός του εκπαιδευτικού προγράμματος
- Ανάπτυξη του μαθήματος
- Υλοποίηση του εκπαιδευτικού προγράμματος
- Αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας του μαθήματος

Σχηματικά η διαδικασία αυτή αποδίδεται πιο απλουστευμένα από το Χυτήρη (2001, σ. 118):



Διάγραμμα 3.1: Η διαδικασία της εκπαίδευσης και ανάπτυξης (ανθρωπίνων πόρων) (Χυτήρης, 2001, σ. 118)

και πιο αναλυτικά από τον Τζωρτζάκη (2014, σ. 100):



Διάγραμμα 3.2: Σχέδια εκπαίδευσης - εισροές και εκροές (Τζωρτζάκης, 2014, σ. 100).

3.2 Ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού στον τουρισμό

Η δραστηριότητα στον τουριστικό κλάδο χαρακτηρίζεται ως εντάσεως εργασίας (labour intensive), αφού για την παραγωγή αγαθών και υπηρεσιών που σχετίζονται με την τουριστική ζήτηση χρησιμοποιείται συγκριτικά περισσότερη εργασία απ' ό τι κεφαλαιουχικός εξοπλισμός (IOBE, 2012). Ο ΣΕΤΕ (2011) υποστηρίζει πως «η εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού, τόσο η αρχική, όσο και η συνεχής σε επίπεδο κατάρτισης και εξειδίκευσης, είναι η σημαντικότερη παράμετρος στην προσπάθεια παροχής ποιοτικών υπηρεσιών και βελτίωσης της παραγωγικότητας» κι επισημαίνει πως θα πρέπει να θεωρείται ως παραγωγική επένδυση της επιχείρησης (ΣΕΤΕ, χ.χ.-α). Τα παραπάνω επιβεβαιώνει έρευνα του Alfandi (2016) για τον τουριστικό κλάδο στην Ιορδανία, όπου αποδείχτηκε πως η εκπαίδευση των εργαζόμενων στον τουρισμό επέδρασε θετικά στην παραγωγικότητά τους όσον αφορά την ποιότητα, την ποσότητα και την ταχύτητα διεκπεραίωσης της εργασίας, καθώς και έρευνα της Αγαγιώτου (2020) στον τομέα της εστίασης στην Ελλάδα που κατέληξε σε παρόμοια συμπεράσματα.

Διάφορες μελέτες αναδεικνύουν την έλλειψη εκπαίδευσης στο ανθρώπινο δυναμικό ως ένα από τα αδύναμα σημεία του ελληνικού τουρισμού, αφού δεν ανταποκρίνεται στις αυξημένες απαιτήσεις του διεθνή ανταγωνισμού και μειώνει το επίπεδο των παρεχόμενων υπηρεσιών (Μιχαλολιάκος, 2014). Είναι χαρακτηριστικό πως ενώ η Ελλάδα βρίσκεται στην 25η θέση στον κόσμο στη «Λίστα Ανταγωνιστικότητας Ταξιδιών και Τουρισμού» του Παγκόσμιου Οικονομικού Φόρουμ, κατατάσσεται μόλις 59η όσον αφορά στο δείκτη «Ανθρώπινο Δυναμικό και Αγορά Εργασίας», πολύ κάτω από το μέσο όρο της Ευρώπης (Calderwood και Soshkin, 2019). Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό αν αναλογιστούμε πως μια μελέτη των Budrúa και Telhado-Pereira (2009), η οποία αναλύει τη μετάβαση στην αγορά εργασίας των συμμετεχόντων στην επαγγελματική κατάρτιση στην τουριστική Μαδέιρα της Πορτογαλίας, διαπιστώνει πως τα προγράμματα μακράς κατάρτισης και η κατάρτιση στον τομέα του τουρισμού είναι ιδιαίτερα ευεργετικά και αποτελεσματικά. Η ίδια μελέτη διαπιστώνει, ακόμα, ότι η κατάρτιση είναι πιο αποτελεσματική μεταξύ των μορφωμένων, πράγμα που καταδεικνύει πως η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση δεν μπορεί να υποκαταστήσει και να διορθώσει την έλλειψη βασικών γνώσεων στον επάγγελμα. Στον αντίποδα, όμως, έρευνες των Rodokanakis και Vlachos (2010) και Giavrimis et al. (2009) βρήκαν πως το Βόρειο Αιγαίο και η Κρήτη, δεν ακολουθούν αυτό τον κανόνα, αφού ένας άνθρωπος σε αυτά τα μέρη δεν βελτιώνει απαραίτητα τη θέση του στην αγορά εργασίας με περισσότερη μόρφωση ή εκπαίδευση.

Η οικονομική απόδοση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ελλάδα δεν έχει εκτιμηθεί επακριβώς. Σύμφωνα με το IOBE (2021, σ. 85) «τα εμπειρικά αποτελέσματα καταλήγουν στο ότι ο βαθμός απόδοσης της κοινωνικής επένδυσης στην μεταδευτεροβάθμια

αρχική ΕΕΚ είναι ικανοποιητικός. Επιπρόσθετα, ο βαθμός απόδοσης αυξάνει λίγο όταν η διάρκεια των σπουδών και το κοινωνικό κόστος της μεταδευτεροβάθμιας αρχικής ΕΕΚ μειώνονται» και διαπιστώνει, όπως αναφέρθηκε ξανά προηγουμένως, πως «παλαιότερες μελέτες, επισημαίνουν ένα παράδοξο της ελληνικής αγοράς εργασίας, σε αντίθεση με τα ευρήματα σε πολλές άλλες χώρες, ότι δεν υπάρχει αρνητική σχέση μεταξύ του επιπέδου εκπαίδευσης και της πιθανότητας ανεργίας. Σε περιοχές με έντονη εξειδίκευση στον τουρισμό τα αποτελέσματα της ΕΕΚ δεν είναι συμβατά με τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου, καθώς η επιπλέον επιμόρφωση μπορεί να μην συμβάλλει θετικά στην πιθανότητα πρόσληψης στον τομέα του τουρισμού».

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΤΑ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΚΑΙ ΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΤΟΝ ΤΟΥΡΙΣΜΟ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

4.1 Τουριστικά επαγγέλματα

Προσπαθώντας να ορίσουμε τα τουριστικά επαγγέλματα μπορούμε να τα εντάξουμε σε μια πιο ευρεία έννοια, την τουριστική βιομηχανία (tourism industry). Σύμφωνα με τον Medlik (2003) ο όρος αυτός χρησιμοποιείται κυρίως για να περιγράψει τις επιχειρήσεις που παρέχουν υπηρεσίες σε τουρίστες. Τέτοιες επιχειρήσεις που σχετίζονται με τον τουρισμό (tourism-related industries), είναι κυρίως τα ξενοδοχεία, οι υπηρεσίες εστίασης και τα τουριστικά πρακτορεία. Κύριο χαρακτηριστικό τους είναι ότι η οικονομική τους δραστηριότητα σχετίζεται περισσότερο με την κάλυψη των τουριστικών αναγκών από ό,τι με την τοπική αγορά.

Επειδή, όμως, ο τουρισμός δεν αποτελεί βιομηχανία με την παραδοσιακή έννοια του όρου, δεν μπορεί να οριστεί ως ένας συγκεκριμένος τύπος επιχείρησης και για αυτό τον λόγο είναι δύσκολο να προσδιοριστούν τα επαγγέλματα που σχετίζονται με τον τουρισμό. Ως τουριστική βιομηχανία ορίζονται «οι δραστηριότητες που παράγουν προϊόντα που σχετίζονται με τον τουρισμό» (UNWTO, n.d.). Τέτοια προϊόντα θα έπαιαν να υπάρχουν ελλείψει τουρισμού ή δε θα αποτελούσαν σημαντικό μερίδιο στην κατανάλωση.

Τα προϊόντα αυτά και οι δραστηριότητες είναι (WTO & ILO, 2014):

- Υπηρεσίες στέγασης για επισκέπτες
- Υπηρεσίες φαγητού και ποτού
- Υπηρεσίες μεταφοράς (σιδηροδρομικές, οδικές, αεροπορικές και θαλάσσιες μεταφορές)
- Υπηρεσίες ενοικίασης μέσων μεταφοράς (οχήματα, yacht)
- Ταξιδιωτικά πρακτορεία και άλλες υπηρεσίες κρατήσεων
- Υπηρεσίες πολιτισμού
- Υπηρεσίες διοργάνωσης αθλητικών δραστηριοτήτων και αναψυχής
- Παραγωγή και εμπόριο τοπικών και παραδοσιακών προϊόντων

Πρέπει, όμως, να σημειώσουμε πως η χρήση των παραπάνω υπηρεσιών από τον τουρισμό αποτελεί μια μερίδα στο σύνολο της χρήσης αυτών των υπηρεσιών. Ταυτόχρονα η συνολική απασχόληση των υπαλλήλων στην τουριστική βιομηχανία δεν αντιστοιχεί απαραίτητα στην απασχόληση που δημιουργείται από τη ζήτηση στον τουριστικό τομέα. Αυτό σημαίνει πως τα

προϊόντα και οι υπηρεσίες αυτές καταναλώνονται και χρησιμοποιούνται και από άλλα άτομα που δεν είναι επισκέπτες.

Επιπλέον, η απασχόληση στην τουριστική βιομηχανία αναφέρεται σε όλα τα επαγγέλματα που απασχολούνται σε τουριστικές δραστηριότητες και μη σε όλες τις τουριστικές εγκαταστάσεις. Αυτό σημαίνει ότι ένα άτομο που κατέχει παραπάνω από μια θέση σε διαφορετικές τουριστικές επιχειρήσεις (United Nations, 2010).

Συνοψίζοντας τα παραπάνω, μπορούμε να κατηγοριοποιήσουμε τα τουριστικά επαγγέλματα σε δύο κατηγορίες ανάλογα με το βαθμό εμπλοκής των εργαζομένων στην εξυπηρέτηση των τουριστών (WTO & ILO, 2014):

α) Άμεση απασχόληση. Οι υπάλληλοι έρχονται σε άμεση επαφή με τους τουρίστες και εξυπηρετούν τις απαιτήσεις τους. Αυτά είναι: υπάλληλοι εξυπηρέτησης σε ξενοδοχεία, εστιατόρια, ταξιδιωτικά πρακτορεία, γραφεία τουριστικών πληροφοριών, αεροσκάφη, κρουαζιέρες, θέρετρα και καταστήματα.

β) Έμμεση απασχόληση. Οι υπάλληλοι εργάζονται σε επιχειρήσεις που λίγο έως πολύ εξαρτώνται από άλλες επιχειρήσεις που απασχολούν υπαλλήλους που έρχονται σε άμεση επαφή με τους τουρίστες. Αυτά είναι: υπάλληλοι που εργάζονται ως προμηθευτές εστιατορίων, κατασκευαστές ακινήτων και υποδομών για τουριστική εκμετάλλευση, κατασκευαστές αεροσκαφών, παραγωγοί χειροποίητων δημιουργιών, υπηρεσίες διαφήμισης και λογιστικές υπηρεσίες.

Ακόμα, θα πρέπει να σημειώσουμε πως οι «ανεπτυγμένες χώρες ενδιαφέρονται για την τουριστική ανάπτυξη λόγω των θετικών επιδράσεων που επιφέρει στην αγορά εργασίας:

- Πλεονάζον εποχικό εργατικό δυναμικό
- Άτομα με χαμηλή εξειδίκευση μπορούν να απορροφηθούν από την τουριστική βιομηχανία με θετικά αποτελέσματα στη συγκράτηση της ανεργίας» (Ρερρές, 2013, σ. 4).

Παρά τη σημαντική συνεισφορά των τουριστικών επαγγελμάτων στην ανάπτυξη και την οικονομία, δεν θα πρέπει να παραβλέπουμε πως στην πλειοψηφία τους πρόκειται για επαγγέλματα που χαρακτηρίζονται συνήθως από υψηλή εποχικότητα, εξαντλητικά ωράρια εργασίας, χαμηλές αποδοχές και πολλές φορές παράνομη εργασία. Επιπλέον, υπάρχει ταχεία εναλλαγή προσωπικού, έλλειψη προοπτικών εξέλιξης και εργασιακό στρες (ILO, 2010).

4.2 Φορείς τουριστικής εκπαίδευσης και κατάρτισης

Η τουριστική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ελλάδα διακρίνεται από πολυεπιποπτεία και πολυδιάσπαση, καθώς η χώρα μας διαθέτει ένα δαιδαλώδες σύστημα με πολλούς εποπτεύοντες φορείς και δομές που αλλάζουν διαρκώς. Επίσης, ο κάθε φορέας συχνά υιοθετεί διαφορετική φιλοσοφία και προσέγγιση σχετικά με τους στόχους και τον προσανατολισμό που πρέπει να έχει η τουριστική εκπαίδευση και κατάρτιση (Λακασάς & Τρύφωνα, 2018). Η πολύπλοκη αυτή δομή της τουριστικής εκπαίδευσης συχνά να προκαλεί σύγχυση τόσο στους ωφελούμενους εκπαιδευόμενους, όσο και στους δυνητικούς εργοδότες, ενώ “η σύγχυση αυτή επισημαίνεται από παράγοντες, όπως η ποικιλομορφία του τουρισμού ως διεπιστημονικό πεδίο και το εγγενές χαρακτηριστικό της εποχικότητας της απασχόλησης” (Moira, Mylonopoulos & Kefala, 2019, p. 18).

Ο Buhalis (2001) κατατάσσει την τουριστική εκπαίδευση και κατάρτιση στις αδυναμίες του ελληνικού τουρισμού, ενώ ανάλογα είναι και τα ευρήματα μελέτης του Cedefop (2018a), όπου εντοπίζει παρόμοιες παθογένειες:

- Διακυβέρνηση: απαιτείται συνεργασία μεταξύ των φορέων εκπαίδευσης και κατάρτισης, των κοινωνικών εταίρων και της αγοράς εργασίας, όσο και μεταξύ των δημόσιων φορέων.
- Περιεχόμενο εκπαίδευσης και αντίκτυπος στην αγορά εργασίας: απαιτείται ευθυγράμμιση και αντιστοίχιση των προσφερόμενων προγραμμάτων μαθητείας με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.
- Συμμετοχή και υποστήριξη των επιχειρήσεων: απαιτείται περισσότερη και αναλυτικότερη πληροφόρηση των εταιρειών ως προς το περιεχόμενο των προγραμμάτων μαθητείας, για να αποφευχθεί η αποχή τους.
- Περιορισμένες ευκαιρίες ακαδημαϊκής εξέλιξης για τους απόφοιτους των ΕΠΑΣ Μαθητείας: απαιτείται να δοθούν ευκαιρίες εξέλιξης στο ακαδημαϊκό πεδίο στους απόφοιτους των ΕΠΑΣ Μαθητείας.

Το Υπουργείο Τουρισμού (2020α) ευελπιστεί να δημιουργηθεί «ένα σύγχρονο πλαίσιο εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης στον τομέα του τουρισμού που θα βελτιώσει την ανταγωνιστικότητα του τόπου μας», όπου κύριος και υπεύθυνος φορέας είναι το ίδιο σε συνεργασία με το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων. Η αναβάθμιση της ποιότητας του προϊόντος μέσω της επένδυσης στο ανθρώπινο δυναμικό αποτελεί σαφή προτεραιότητα (European Commission, 2019). Λόγω της παρούσας οικονομικής συγκυρίας, είναι ιδιαίτερα σημαντική η διεύρυνση των δυνατοτήτων εκπαίδευσης και κατάρτισης με σκοπό την απόκτηση γνώσεων, δεξιοτήτων και προσόντων, καθώς είναι αναγκαία η ενίσχυση των ευκαιριών απασχόλησης για τους εργαζόμενους στον τουρισμό και ιδιαίτερα για τους νέους.

Για το λόγο αυτό υλοποιούνται μια σειρά δράσεων που περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων (Υπουργείο Τουρισμού, 2020α):

- Αναδιάρθρωση των προγραμμάτων σπουδών των ΑΕΙ, στον τομέα του τουρισμού με στόχο την διοχέτευση εξειδικευμένων στελεχών επιστημονικής κατάρτισης στην τουριστική αγορά, ώστε ο ελληνικός τουριστικό κλάδος να μπορεί να ανταποκρίνεται στις νέες διεθνείς τάσεις και να ικανοποιεί την υπάρχουσα ζήτηση.
- Αναβάθμιση των προγραμμάτων σπουδών των Ανώτερων Σχολών Τουριστικής Εκπαίδευσης και δημιουργία επαγγελματικής σχολής τριετούς φοίτησης που θα προσφέρουν υψηλής ποιότητας εκπαίδευση και κατάρτιση σε Έλληνες και ξένους σπουδαστές που προτίθενται να δραστηριοποιηθούν στην ξενοδοχειακή βιομηχανία σε συνδυασμό με πρακτική άσκηση σε ξενοδοχειακές μονάδες, σε συνεργασία με το ΥΠΑΙΘ.
- Αναθεώρηση των προγραμμάτων σπουδών των σχολών μετα-δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ΙΕΚ και ΕΠΑΣ) του πρώην Οργανισμού Τουριστικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης.
- Ενίσχυση των Προγραμμάτων Σπουδών Κατάρτισης και Δια Βίου Εκπαίδευσης, σε διάφορους τομείς του τουρισμού ώστε να ικανοποιηθούν οι σύγχρονες ανάγκες της ελληνικής κοινωνίας για διεύρυνση και εμπλουτισμό των δεξιοτήτων των νέων, αλλά και των απασχολούμενων στον τουρισμό.
- Διαμόρφωση νέων προγραμμάτων κατάρτισης με τη μέθοδο της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης, ώστε να ενισχυθεί η δια βίου εκπαίδευση, σε συνεργασία με το Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Υλοποίηση του Προγράμματος Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης για εργαζομένους, εποχιακά εργαζόμενους, αυτοαπασχολούμενους και επιχειρηματίες, που δραστηριοποιούνται σε επιχειρήσεις στο χώρο του τουρισμού.
- Αναθεώρηση του προγράμματος σπουδών των Σχολών Ξεναγών με παράλληλη απελευθέρωση του επαγγέλματος του ξεναγού.
- Δημιουργία μηχανισμού για την ανάλυση θεμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης σε συνεργασία με φορείς του τουρισμού, ώστε να αναδειχθούν νέα προγράμματα σπουδών και να προσδιοριστούν οι ανάγκες ανάπτυξης επαγγελματικών δεξιοτήτων για τις βασικές τουριστικές ειδικότητες.

Το Υπουργείο Τουρισμού έχει υπό την αρμοδιότητά του τις ακόλουθες μονάδες (Υπουργείο Τουρισμού, 2018):

- Δύο Ανώτερες Σχολές Τουριστικής Εκπαίδευσης (ΑΣΤΕ) στη Ρόδο και στον Άγιο Νικόλαο Κρήτης.
- Οκτώ Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ) στην Ανάβυσσο Αττικής, την Περαία Θεσσαλονίκης, το Ηράκλειο Κρήτης, τη Ρόδο, το Άργος, την Κέρκυρα, το Γαλαξίδι και την Αλεξανδρούπολη. Περιλαμβάνουν τις εξής ειδικότητες: α) Τεχνικός Τουριστικών Μονάδων και Επιχειρήσεων Φιλοξενίας, β) Τεχνικός Μαγειρικής Τέχνης– Αρχιμάγειρας (chef), γ) Τεχνικός Αρτοποιός-Ζαχαροπλαστικής, δ) Στέλεχος Διοίκησης και Οικονομίας στον τομέα του Τουρισμού και ε) Στέλεχος Λουτροθεραπείας/Θαλασσοθεραπείας-spa (Υπουργείο Τουρισμού, χ.χ.-α).
- Πέντε Σχολές Ξεναγών στην Αθήνα, τη Θεσσαλονίκη, την Κέρκυρα, τη Ρόδο και το Ρέθυμνο.
- Τμήματα Μετεκπαίδευσης (σύμφωνα με τον ν. 1077/1980) σε διάφορες πόλεις της Ελλάδας για τους ήδη εργαζόμενους στον τουριστικό τομέα ή για πρόσκαιρα ανέργους, οι οποίοι διαθέτουν μόνο εμπειρική γνώση του αντικειμένου εργασίας τους. Περιλαμβάνουν τις εξής ειδικότητες: α) Υπηρεσία Υποδοχής, β) Επισιτισμός, γ) Μαγειρική Τέχνη, δ) Ζαχαροπλαστική Τέχνη και ε) Οροφοκομία (Υπουργείο Τουρισμού, χ.χ.-β).

Το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων έχει υπό την αρμοδιότητά του τις ακόλουθες μονάδες:

- Επαγγελματικά Λύκεια (ΕΠΑΛ) και Τάξεις Μαθητείας σε όλη την Ελλάδα
- Δημόσια Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΔΙΕΚ), τα οποία λειτουργούν σε όλες τις περιφέρειες της χώρας
- Σχολές Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΣΕΚ)
- Κέντρα Δια Βίου Μάθησης (ΚΔΒΜ)
- Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (ΑΕΙ)
- Μεταπτυχιακά Προγράμματα Σπουδών των ελληνικών ΑΕΙ

Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων έχει υπό την αρμοδιότητά του τις:

- Επαγγελματικές Σχολές (ΕΠΑΣ) Μαθητείας του ΟΑΕΔ, οι οποίες περιλαμβάνουν προγράμματα σπουδών και ειδικότητες που σχετίζονται άμεσα ή έμμεσα με τον τουριστικό κλάδο (ΟΑΕΔ., χ.χ.).

Εκτός από τη δημόσια εκπαίδευση που παρέχεται από τα αρμόδια υπουργεία, υπάρχουν και Ιδιωτικά Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΙΕΚ), καθώς επίσης και τα Εργαστήρια-Κέντρα Ελευθέρων Σπουδών ή αλλιώς τα Ιδιωτικά Κολλέγια που προσφέρουν εκπαίδευση και κατάρτιση σε ειδικότητες άμεσα ή έμμεσα συνδεδεμένες με τον τουρισμό..

4.3 Στόχοι και στρατηγικές για την τουριστική εκπαίδευση

Σύμφωνα με το Υπουργείο Τουρισμού (2020β), «η νέα εθνική στρατηγική για τον τουρισμό υλοποιείται σε 4 βασικούς άξονες:

- Την ενίσχυση της επιχειρηματικότητας και την διευκόλυνση των επενδύσεων.
- Τον συνεχή εμπλουτισμό του Τουριστικού Προϊόντος με την ανάπτυξη των Ειδικών και Εναλλακτικών Μορφών Τουρισμού.
- Τη διασφάλιση της ποιότητας στις υποδομές και τις υπηρεσίες του Τουρισμού,
- Την επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό με τη δημιουργία νέων και νέου τύπου θέσεων εργασίας».

Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στον 4ο άξονα σχετικά με την επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό και τη δημιουργία νέων και νέου τύπου θέσεων εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, κάποιοι από τους τομείς στους οποίους προωθούνται χρηματοδοτήσεις είναι:

- Η αύξηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας με βελτίωση της απασχόλησης, ενεργή ένταξη και πολιτικές κατάρτισης.
- Οι βιώσιμες υποδομές για ανάπτυξη και θέσεις εργασίας.
- Η αποτελεσματική διαχείριση πόρων για ανάπτυξη και θέσεις εργασίας.

Οι παραπάνω τομείς, εκτός των άλλων, εξειδικεύονται και με την εκπαίδευση και κατάρτιση των απασχολούμενων στον τουρισμό.

Επίσης, το Υπουργείο Τουρισμού (2013, σ. 47) στο «Σχέδιο Κατευθύνσεων Εθνικής Αναπτυξιακής Στρατηγικής 2014-2020 στον τομέα του Τουρισμού» του έθεσε ως Θεματικό Στόχο (ΘΣ10) την «Επένδυση στην Εκπαίδευση, στις Δεξιότητες και στη Δια Βίου Μάθηση». Ως Επενδυτική Προτεραιότητα διατυπώθηκε η «βελτίωση της πρόσβασης στη δια βίου μάθηση, αναβάθμιση των δεξιοτήτων και ικανοτήτων του εργατικού δυναμικού, συμπεριλαμβανομένων των μαθητευόμενων, και αύξηση της σύνδεσης των συστημάτων

εκπαίδευσης και κατάρτισης με την αγορά εργασίας», ενώ το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα έχει οριστεί ως η «ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της Ελλάδας μέσα από την βελτίωση των δεξιοτήτων και των γνώσεων των επαγγελματιών της παραγωγικής βάσης, σε όλα τα επίπεδα και τις βαθμίδες εκπαίδευσης». Για να επιτευχθεί αυτό, προβλέπεται «σχεδιασμός και εφαρμογή εκπαιδευτικών προγραμμάτων και παροχή υπηρεσιών εκπαίδευσης». Πιο συγκεκριμένα, οι δράσεις αφορούν: α) την ανάπτυξη Ολοκληρωμένης Στρατηγικής για την Τουριστική Εκπαίδευση με την αξιοποίηση υφιστάμενης εμπειρίας, β) την κατάρτιση της τοπικής κοινωνίας για μέγιστη συμμετοχή στην οικονομική δραστηριότητα, γ) την κατάρτιση σε θέματα οικότουρισμού και δ) την εκπαίδευση σε πρώτες βοήθειες και πολιτική προστασία. Τέλος, ως ωφελούμενοι αναφέρονται οι επιχειρήσεις και επαγγελματίες τουρισμού και ως δικαιούχοι οι δημόσιοι φορείς και οι συλλογικοί επαγγελματικοί φορείς τουρισμού.

Τα σχέδια και οι στρατηγικές αυτές συμπίπτουν σε μεγάλο βαθμό με τους βασικούς στόχους των προγραμμάτων σπουδών της τουριστικής εκπαίδευσης που ορίζει ο Baum (1995, 184-185, όπ. αναφ. στο Βασιλειάδου, 2017):

- «βελτίωση της ποιότητας των παρεχομένων τουριστικών υπηρεσιών
- επίτευξη καλά εκπαιδευμένου προσωπικού για κάλυψη αναγκών σε όλα τα επίπεδα της ιεραρχίας των τουριστικών επιχειρήσεων
- αποτελεσματική συνεργασία μεταξύ των επιχειρήσεων και των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων
- προετοιμασία των εκπαιδευόμενων για την επαγγελματική κινητικότητα μέσα στην Ευρώπη, κυρίως μέσω της βελτίωσης των γλωσσικών δεξιοτήτων
- διατήρηση της τουριστικής βιομηχανίας κοντά στην νέα τεχνολογία και τις νέες τάσεις του τουριστικού φαινομένου
- υποστήριξη πολιτικών οι οποίες αναγνωρίζουν το ρόλο της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού
- προώθηση της εικόνας των αποφοίτων στην αγορά εργασίας».

4.4 Δευτεροβάθμια εκπαίδευση

Η τουριστική εκπαίδευση στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση υλοποιείται από τα Επαγγελματικά Λύκεια (ΕΠΑΛ) και τις Επαγγελματικές Σχολές (ΕΠΑΣ) Μαθητείας.

Τα Επαγγελματικά Λύκεια (ΕΠΑΛ) έχουν τριετή διάρκεια φοίτησης, ενώ πλέον περιλαμβάνεται προαιρετικά και τέταρτο έτος, η τάξη μαθητείας. Οι απόφοιτοι των ΕΠΑΛ λαμβάνουν Απολυτήριο Λυκείου και Πτυχίο Ειδικότητας με αναγνωρισμένα επαγγελματικά δικαιώματα επιπέδου 4 σύμφωνα με το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων. Επίσης, μετά την αποφοίτηση έχουν

δικαίωμα πρόσβασης στα ΑΕΙ μετά από ειδικές πανελλαδικές εξετάσεις. Επιπλέον, έχουν πρόσβαση σε Διετή Προγράμματα Επαγγελματικής Ειδίκευσης που οργανώνονται από τα ΑΕΙ για αποφοίτους των ΕΠΑΛ. Οι μαθητές που επιθυμούν να ασχοληθούν με τα τουριστικά επαγγέλματα επιλέγουν στο Β' και Γ' έτος τον τομέα Διοίκησης και Οικονομίας που περιλαμβάνει την ειδικότητα του Υπαλλήλου Τουριστικών Επιχειρήσεων.

Οι απόφοιτοι των ΕΠΑΛ μπορούν να φοιτήσουν σε ένα μεταλυκειακό έτος, στην Τάξη Μαθητείας. Η Τάξη Μαθητείας προσφέρει στους απόφοιτους μια εναλλακτική μαθησιακή διαδρομή, ώστε να αποκτήσουν γνώσεις και δεξιότητες στην εκπαιδευτική δομή και παράλληλα στον χώρο εργασίας και εν τέλει να μπορέσουν να προετοιμαστούν για την ομαλή και ασφαλή είσοδό τους στην αγορά εργασίας. Οι μαθητές βρίσκονται τέσσερις ημέρες την εβδομάδα στο χώρο εργασίας (δημοσίου ή ιδιωτικού τομέα) και μία ημέρα στο σχολείο, ακολουθώντας συγκεκριμένο πρόγραμμα σπουδών υπό την επίβλεψη του σχολείου. Λαμβάνουν το 75% του κατώτατου ημερομισθίου ενώ στο τέλος του 9μηνου προγράμματος λαμβάνουν αναγνωρισμένο τίτλο σπουδών επιπέδου 5 σύμφωνα με το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων, μετά από εξετάσεις πιστοποίησης του ΕΟΠΠΕΠ (Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, 2018).

Οι ΕΠΑΣ Μαθητείας είναι σχολές διετούς φοίτησης που ανήκουν στη τυπική Δευτεροβάθμια Επαγγελματική Εκπαίδευση (Νόμος 3475/2006). Στις σχολές αυτές εφαρμόζεται το δυϊκό σύστημα εκπαίδευσης, το οποίο περιλαμβάνει θεωρητική εκπαίδευση (21 ώρες/εβδομάδα) και παράλληλη πρακτική άσκηση σε πραγματικές εργασιακές συνθήκες (on-the-job training). Στόχος είναι να αποκτήσει ο εκπαιδευόμενος νέος τις απαραίτητες θεωρητικές γνώσεις αλλά και επαγγελματική εμπειρία στην αγορά εργασίας. Επίσης, κατά τη διάρκεια του ως άνω προγράμματος οι μαθητές αμείβονται, ασφαρίζονται από τον εργοδότη τους και τυγχάνουν άλλων παροχών, που προβλέπονται από τις κείμενες διατάξεις. Στις ΕΠΑΣ Μαθητείας δικαίωμα εγγραφής έχουν οι κάτοχοι τουλάχιστον απολυτηρίου Γυμνασίου ή ισότιμου τίτλου και ηλικίας έως 23 ετών, ενώ η εισαγωγή επιτυγχάνεται μετά από μοριοδότηση συγκεκριμένων κριτηρίων των υποψηφίων (βαθμός τίτλου σπουδών, κοινωνικά και οικονομικά κριτήρια). Η φοίτηση οδηγεί στην απόκτηση Πτυχίου το οποίο αντιστοιχεί στο επίπεδο επαγγελματικών προσόντων επιπέδου 4 σύμφωνα με το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων. Ειδικότητες σχετικές με τον τουρισμό είναι α) Ξενοδοχειακών Επιχειρήσεων και β) Μαγειρικής Τέχνης (edu.klimaka.gr, 2021).

4.5 Τριτοβάθμια εκπαίδευση

Οι πρόσφατες αλλαγές στην τριτοβάθμια εκπαίδευση επέφεραν σημαντικές ανακατατάξεις στα ελληνικά Πανεπιστήμια. Αυτή τη στιγμή υπάρχουν τα εξής τμήματα/σχολές στα ΑΕΙ με βασικό αντικείμενο σπουδών σχετικό με τον τουρισμό:

Πίνακας 4.1: Τμήματα/σχολές ΑΕΙ με βασικό αντικείμενο σπουδών σχετικό με τον τουρισμό

Εκπαιδευτικό ίδρυμα	Τμήμα/Αντικείμενο
Διεθνές Πανεπιστήμιο της Ελλάδος	Τμήμα Διοίκησης Οργανισμών, Μάρκετινγκ και Τουρισμού
Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο	Διοίκηση Τουρισμού
Ελληνικό Μεσογειακό Πανεπιστήμιο	Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων και Τουρισμού
Ιόνιο Πανεπιστήμιο	Τμήμα Τουρισμού
Πανεπιστήμιο Αιγαίου	Τμήμα Οικονομικής και Διοίκησης Τουρισμού
Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής	Τμήμα Διοίκησης Τουρισμού
Πανεπιστήμιο Πατρών	Τμήμα Διοίκησης Τουρισμού
Πανεπιστήμιο Πειραιώς	Τμήμα Τουριστικών Σπουδών

Εκτός από το προπτυχιακό επίπεδο, πολλά ελληνικά ΑΕΙ προσφέρουν σπουδές σε μεταπτυχιακό επίπεδο. Κατά το τρέχον ακαδημαϊκό έτος υλοποιούνται τα παρακάτω Προγράμματα Μεταπτυχιακών Σπουδών σε συναφή στον τουρισμό αντικείμενα:

Πίνακας 4.2: Προγράμματα Μεταπτυχιακών Σπουδών σε συναφή στον τουρισμό αντικείμενα

Εκπαιδευτικό Ίδρυμα	Σχολή/Τμήμα	Αντικείμενο
Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης	Τμήμα Οικονομικών Επιστημών	Τουρισμός και Τοπική Ανάπτυξη
Διεθνές Πανεπιστήμιο της Ελλάδος	Τμήμα Διοίκησης Οργανισμών, Μάρκετινγκ και Τουρισμού	Διοίκηση Τουριστικών Επιχειρήσεων και Οργανισμών
Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο	Σχολή Κοινωνικών Επιστημών	Διοίκηση Τουριστικών Επιχειρήσεων
Ελληνικό Μεσογειακό Πανεπιστήμιο	Σχολή Επιστημών Διοίκησης και Οικονομίας	Διοίκηση Επιχειρήσεων Φιλοξενίας και Τουρισμού

Πανεπιστήμιο Αιγαίου	Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων (σε συνεργασία με Τμήμα Οικονομικής και Διοίκησης Τουρισμού, Τμήμα Περιβάλλοντος)	Στρατηγική Διοίκηση Τουριστικών Προορισμών και Επιχειρήσεων Φιλοξενίας
Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής	Διοίκησης Τουρισμού (συνδιοργάνωση με το Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων του Πανεπιστημίου Αιγαίου)	Καινοτομία και Επιχειρηματικότητα στον Τουρισμό
Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας	Τμήμα Μηχανικών Χωροταξίας, Πολεοδομίας και Περιφερειακής Ανάπτυξης (διατμηματικό με Τμήμα Οικονομικών Επιστημών)	Σχεδιασμός και Ανάπτυξη Τουρισμού και Πολιτισμού
Πανεπιστήμιο Μακεδονίας	Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων	Μάνατζμεντ Τουριστικών Επιχειρήσεων και Οργανισμών
Πανεπιστήμιο Πειραιώς	Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων	Διοίκηση Επιχειρήσεων - Μάνατζμεντ Τουρισμού
Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο	Τμήμα Οικονομίας και Βιώσιμης Ανάπτυξης, Τμήμα Γεωγραφίας και Τμήμα Πληροφορικής και Τηλεματικής (συνδιοργάνωση με το University of Paris 1 – Panthéon Sorbonne και το Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων του Πανεπιστημίου Αιγαίου)	Sustainable Tourism Development: Heritage, Environment, Society

Εκτός από τα παραπάνω τμήματα ΑΕΙ, στην τριτοβάθμια εκπαίδευση εντάσσονται και οι Ανώτερες Σχολές Τουριστικών Επαγγελματιών (ΑΣΤΕ). Η φοίτηση διαρκεί επτά ακαδημαϊκά εξάμηνα. Το τελευταίο εξάμηνο περιλαμβάνει πρακτική άσκηση σε επιλεγμένες ξενοδοχειακές και τουριστικές επιχειρήσεις, καθώς επίσης και την εκπόνηση της πτυχιακής εργασίας (Υπουργείο Τουρισμού, χ.χ.-γ).

Τόσο στα ΑΕΙ, όσο και στις ΑΣΤΕ, σύμφωνα με το Νόμο 4610/2019 άρ.100, οι απόφοιτοι του ημερήσιου και εσπερινού ΓΕΛ, εισάγονται κατόπιν εξετάσεων που διεξάγονται σε πανελλαδικό επίπεδο με θέματα από την εξεταστέα ύλη της Γ΄ τάξης που προκύπτουν αποκλειστικά από την Κεντρική Επιτροπή Εξετάσεων. Εξαιρούνται οι φοιτητές του ΕΑΠ, οι οποίοι εισάγονται κατόπιν κλήρωσης εφόσον έχουν συμπληρώσει το 23ο έτος την ηλικίας τους. Η ζήτηση για ανώτερες τουριστικές σπουδές είναι ιδιαίτερα υψηλή και συνεχώς αυξάνεται. Πιο συγκεκριμένα, σε τμήματα ΑΕΙ/ΑΤΕΙ με συναφές αντικείμενο εγγράφηκαν το ακαδημαϊκό έτος 2013-14 συνολικά 1.080 φοιτητές, ενώ το ακαδημαϊκό έτος 2019-20 εγγράφηκαν 1.734

φοιτητές (αύξηση 60,56%). Στις ΑΣΤΕ, κατά τα ίδια ακαδημαϊκά έτη, εγγράφηκαν 110 και 244 σπουδαστές (αύξηση 121,82%) αντίστοιχα (Moira, Mylonopoulos & Kikilia, 2021).

4.6 Συνεχιζόμενη - δια βίου εκπαίδευση και κατάρτιση

Η δια βίου εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ελλάδα παρέχεται από διάφορους φορείς σε διαφορετικά γνωστικά επίπεδα.

Πολλά ΑΕΙ προσφέρουν επίσης, μέσω των Κέντρων Επιμόρφωσης και Δια Βίου Μάθησης (ΚΕΔΙΒΙΜ) τους, σύντομα προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, επιμόρφωσης και δια βίου μάθησης, καθώς και επιμορφωτικά σεμινάρια σε αντικείμενα που σχετίζονται άμεσα ή έμμεσα με τον τουριστικό κλάδο και την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού του. Τα προγράμματα αυτά υλοποιούνται είτε δια ζώσης, είτε εξ αποστάσεως (με τη χρήση μεθόδων εξ αποστάσεως εκπαίδευσης), είτε ως μικτά προγράμματα με συνδυασμό δια ζώσης και εξ αποστάσεως εκπαίδευσης (Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, χ.χ.). Μια εκτενής λίστα παράθεσης των διαθέσιμων προγραμμάτων δεν θα συνέβαλε περαιτέρω στους σκοπούς και στόχους της παρούσας εργασίας, μιας και τα προγράμματα αυτά δημιουργούνται, μεταβάλλονται, μετονομάζονται ή και καταργούνται αρκετά συχνά.

Τα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ) του Υπουργείου Τουρισμού παρέχουν αρχική επαγγελματική κατάρτιση σε απόφοιτους της τυπικής, μη υποχρεωτικής δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ΓΕΛ και ΕΠΑΛ, καθώς και των ΕΠΑΣ του ΟΑΕΔ ή ανώτατης εκπαίδευσης, σε ειδικότητες της «Ομάδας Προσανατολισμού Επαγγελματών Τουριστικών Επιχειρήσεων και Επιχειρήσεων Φιλοξενίας», σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο Νόμο 4186/2013. Οι ειδικότητες αυτές είναι:

- Τεχνικός Τουριστικών Μονάδων και Επιχειρήσεων Φιλοξενίας
- Τεχνικός Μαγειρικής Τέχνης - Αρχιμάγειρας (chef)
- Τεχνικός Αρτοποιός - Ζαχαροπλαστικής
- Στέλεχος Διοίκησης και Οικονομίας στον τομέα του Τουρισμού
- Στέλεχος Λουτροθεραπείας/Θαλασσοθεραπείας-spa

Η φοίτηση στα ΙΕΚ είναι υποχρεωτική, διαρκεί πέντε εξάμηνα, ενώ επιμερίζεται σε τέσσερα εξάμηνα θεωρητικής και εργαστηριακής κατάρτισης και σε ένα εξάμηνο πρακτικής άσκησης. Το πρόγραμμα Πρακτικής Άσκησης πραγματοποιείται σε τουριστικές επιχειρήσεις (Ξενοδοχεία, εγκαταστάσεις ειδικής τουριστικής υποδομής) και εργαστήρια ζαχαροπλαστικής.

Το πρόγραμμα σπουδών αυτό οδηγεί σε απόκτηση Βεβαίωσης Επαγγελματικής Κατάρτισης, ενώ οι απόφοιτοι δύνανται να αποκτήσουν Δίπλωμα Επαγγελματικής Ειδικότητας επιπέδου 5 έπειτα από συμμετοχή σε εξετάσεις πιστοποίησης επαγγελματικής κατάρτισης, οι οποίες διεξάγονται από τον Εθνικό Οργανισμό Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ) (Υπουργείο Τουρισμού, χ.χ.-α).

Τα Δημόσια Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΔΙΕΚ) έχουν σκοπό την παροχή υπηρεσιών αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης σε αποφοίτους Γυμνασίου και Λυκείου και η λειτουργία τους εποπτεύεται από τη Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης σύμφωνα με το Νόμο 5954/2014. Η φοίτηση διαρκεί τέσσερα εξάμηνα, ενώ το πέμπτο αποτελεί την περίοδο της πρακτικής άσκησης. Στους αποφοίτους δίνονται επαγγελματικά δικαιώματα σύμφωνα με το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων, υπό την εποπτεία του ΕΟΠΠΕΠ (Γενική Γραμματεία Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης, Δια Βίου Μάθησης και Νεολαίας, 2013).

Οι ειδικότητες που παρέχονται είναι οι παρακάτω:

- Τεχνικός Τουριστικών Μονάδων και Επιχειρήσεων Φιλοξενίας (Υπηρεσία υποδοχής - Υπηρεσία ορόφων - Εμπορευματογνωσία)
- Τεχνικός Αρτοποιός - Ζαχαροπλαστικής
- Τεχνικός Μαγειρικής τέχνης - Αρχιμάγειρας (chef)
- Στέλεχος Υπηρεσιών Αερομεταφοράς
- Στέλεχος Θαλασσοθεραπείας /Λουτροθεραπείας-spa

Οι Σχολές Ξεναγών του Υπουργείου Τουρισμού, οι οποίες βρίσκονται στην Αθήνα, τη Θεσσαλονίκη, το Ρέθυμνο, τη Ρόδο και την Κέρκυρα, αποτελούν μεταδευτεροβάθμιας επαγγελματικές σχολές διάρκειας δύο εκπαιδευτικών ετών. Απαραίτητη προϋπόθεση των υποψηφίων είναι η άριστη γνώση μιας ξένης γλώσσας. Η φοίτηση παρέχεται δωρεάν και περιλαμβάνει θεωρητικά μαθήματα, επισκέψεις σε μουσεία, εκπαιδευτικές εκδρομές, εργασίες-ξεναγήσεις, γραπτές και προφορικές εξετάσεις. Στους σπουδαστές που έχουν ολοκληρώσει επιτυχώς το πρόγραμμα σπουδών και τις εξετάσεις χορηγείται Δίπλωμα με το οποίο μπορούν να αποκτήσουν βεβαίωση συνδρομής νόμιμων προϋποθέσεων για την άσκηση του επαγγέλματος του ξεναγού στην Ελλάδα (Υπουργείο Τουρισμού, χ.χ.-δ).

4.7 Συνεχιζόμενη Κατάρτιση - Μετεκπαίδευση

Όπως έχει αναφερθεί και παραπάνω, τα προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης είναι τμήματα μετεκπαίδευσης που λειτουργούν σε διάφορες πόλεις της Ελλάδας για και απευθύνονται σε εργαζόμενους στον τουριστικό τομέα ή σε πρόσκαιρα εργαζόμενους, οι

οποίοι διαθέτουν μόνο εμπειρική γνώση του αντικειμένου εργασίας τους. Έχουν διάρκεια 9 μηνών περίπου και το εκπαιδευτικό πρόγραμμα περιλαμβάνει μαθήματα θεωρητικά και εργαστηρίου, γραπτές και προφορικές εξετάσεις. Είναι προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, μη τυπικής εκπαίδευσης και οδηγούν στην απόκτηση αδιαβάθμητων τίτλων σπουδών, η παρακολούθησή τους είναι δωρεάν και είναι υποχρεωτική για το σύνολο του εκπαιδευτικού προγράμματος. Παράλληλα, όσο διαρκεί το πρόγραμμα οι μετεκπαιδευόμενοι λαμβάνουν επίδομα μετεκπαίδευσης που καθορίζεται και καταβάλλεται από τον ΟΑΕΔ (Υπουργείο Τουρισμού, χ.χ.-β).

Περιλαμβάνουν τις εξής ειδικότητες:

- Υπηρεσία Υποδοχής
- Επισιτισμός
- Μαγειρική Τέχνη
- Ζαχαροπλαστική Τέχνη
- Οροφοκομία

Κεφάλαιο 5: Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΟΥ ΕΣΠΑ 2014-2020 ΣΤΗΝ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

5.1 Στόχοι του ΕΣΠΑ για την τουριστική ανάπτυξη και το ανθρώπινο δυναμικό

Το ΕΣΠΑ (Εταιρικό Σύμφωνο για το Πλαίσιο Ανάπτυξης) 2014-2020 αποτέλεσε ένα από τα βασικά στρατηγικά σχέδια για την ανάπτυξη της χώρας μας με τη συνδρομή σημαντικών πόρων που προέρχονταν από τα Ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά και Επενδυτικά Ταμεία (ΕΔΕΤ) της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Μέσω της υλοποίησης του ΕΣΠΑ επιδιώχθηκε η αντιμετώπιση των διαρθρωτικών αδυναμιών της χώρας που συνετέλεσαν στην εμφάνιση της οικονομικής κρίσης, αλλά και των προβλημάτων, οικονομικών και κοινωνικών που αυτή δημιούργησε. Ακόμα, το ΕΣΠΑ 2014-2020 κλήθηκε να συνδράμει στην επίτευξη των εθνικών στόχων έναντι της Στρατηγικής «Ευρώπη 2020», η οποία είχε σαν στόχο την προαγωγή μιας έξυπνης, βιώσιμης και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξης. Για να επιτευχθεί αυτή η ανάπτυξη χρειάζονται αποτελεσματικότερες επενδύσεις στην εκπαίδευση, την έρευνα και την καινοτομία, μετάβαση σε μια οικονομία χαμηλών εκπομπών άνθρακα, καθώς και δημιουργία νέων θέσεων εργασίας με παράλληλη μείωση της φτώχειας.

Για να πραγματοποιηθούν οι στόχοι των Ευρωπαϊκών Διαρθρωτικών και Επενδυτικών Ταμείων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τα οποία συγχρηματοδότησαν το ΕΣΠΑ 2014-2020, υλοποιήθηκαν επιχειρησιακά προγράμματα. Πιο συγκεκριμένα, πρόκειται για πολυετή προγράμματα που ίσχυσαν για όλη την περίοδο προγραμματισμού 2014-2020 και συνδέονταν με τομείς ή/και συγκεκριμένες γεωγραφικές περιφέρειες σε διεθνές, εθνικό ή τοπικό επίπεδο. Η αρχιτεκτονική του ΕΣΠΑ 2014-2020 προέβλεπε 7 Τομεακά Επιχειρησιακά Προγράμματα και 13 Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα (ΠΕΠ), ένα για κάθε μια από τις 13 διοικητικές Περιφέρειες της χώρας, που περιλαμβάνουν δράσεις περιφερειακής εμβέλειας.

Ο σημαντικός ρόλος του τουρισμού γενικά, καθώς και της ανάπτυξης της τουριστικής εκπαίδευσης και του ανθρώπινου δυναμικού πιο συγκεκριμένα, αναγνωρίστηκαν στο στρατηγικό προγραμματισμό του Υπουργείου Ανάπτυξης και Ανταγωνιστικότητας, αφού όπως χαρακτηριστικά αναφέρεται στον τομέα του τουρισμού «Οι κύριες αναπτυξιακές ανάγκες αφορούν [...] στην αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού και της οργάνωσης των επιχειρήσεων». Επίσης, τονίζεται πως η ενίσχυση της πρόσβασης στη δια βίου μάθηση θα πρέπει να επιτευχθεί (εκτός των άλλων) με «επικέντρωση σε ανάπτυξη δεξιοτήτων και ικανοτήτων που σχετίζονται με τομείς της οικονομίας που η χώρα παρουσιάζει ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, π.χ. τουρισμός» (Υπουργείο Ανάπτυξης & Ανταγωνιστικότητας, 2014, σ. 15, 108). Παράλληλα, το Υπουργείο Τουρισμού αναφέρει τη «Διασφάλιση της ποιότητας του

ανθρώπινου δυναμικού (εκπαίδευση-κατάρτιση)» ως άξονα των δράσεων του ΕΣΠΑ για τον τομέα του τουρισμού (Υπουργείο Τουρισμού, 2020β).

5.2 Δράσεις των ΕΠ Ανταγωνιστικότητα, Επιχειρηματικότητα και Καινοτομία και ΕΠ Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού

Δύο από τα πιο σημαντικά και προβεβλημένα Τομεακά Επιχειρησιακά Προγράμματα του ΕΣΠΑ 2014-2020 αποτελούν το ΕΠ Ανταγωνιστικότητα, Επιχειρηματικότητα και Καινοτομία (ΕΠΑνΕΚ) και το ΕΠ Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση (ΕΠ ΑΝΑΔΕΔΒΜ).

5.2.1 ΕΠ Ανταγωνιστικότητα, Επιχειρηματικότητα και Καινοτομία

Έχοντας συνολικό προϋπολογισμό Δημόσιας Δαπάνης 8,03 δις €, εκ των οποίων περίπου το 82% (6,58 δις €) αποτελούν τη συμμετοχή των Ευρωπαϊκών Διαρθρωτικών Ταμείων και το υπόλοιπο 18% αποτελούν την Εθνική συμμετοχή, το ΕΠΑνΕΚ έχει ως κεντρικό στρατηγικό στόχο την «ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και της εξωστρέφειας των επιχειρήσεων, τη μετάβαση στην ποιοτική επιχειρηματικότητα, με αιχμή την καινοτομία και την αύξηση της εγχώριας προστιθέμενης αξίας». Εκτός από την ενίσχυση ειδικών μορφών τουρισμού, οι ενδεικτικές δράσεις περιλαμβάνουν α) την υποστήριξη σχεδίων προσαρμογής και αναδιάρθρωσης επιχειρήσεων και βελτίωσης των γνώσεων και δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού τους, β) σχέδια για την αναβάθμιση επαγγελματικών προσόντων και δεξιοτήτων εργαζομένων σε συνδυασμό με πιστοποίηση τους βάσει αναγνωρισμένων προτύπων και γ) αποτελεσματική σύνδεση εκπαιδευτικού συστήματος με τις ανάγκες της αγοράς.

Η δυναμική του ΕΠΑνΕΚ στους τομείς του τουρισμού και της κατάρτισης αποτυπώνεται στον παρακάτω πίνακα:

Πίνακας 5.1: Επιλεγμένες κατηγορίες δράσεων (τουρισμός και κατάρτιση) του ΕΠΑνεΚ (ΕΠΑνεΚ, χ.χ.)

Κατηγορία δράσεων	Προσκλήσεις	Συνολικός Προϋπολογισμός Προσκλήσεων (Δ.Δ.)	Εντάξεις	Συνολικός Προϋπολογισμός Ένταξης (Δ.Δ.)
Δράσεις στον Τομέα του Πολιτισμού και Τουρισμού (υποδομές)	18	220.383.288 €	187	202.242.092 €
Δράσεις για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων	11	296.761.242 €	121	293.267.329 €
Δράσεις πρακτικής άσκησης σπουδαστών και αποφοίτων	4	170.457.295 €	35	151.658.654 €

Ένα παράδειγμα επιτυχημένου έργου στο πλαίσιο του ΕΠΑνεΚ αποτελεί η πλατφόρμα εύρεσης εργασίας MyJobNow (MJN), η οποία στοχεύει να προσφέρει βοήθεια σε επιχειρήσεις εστίασης και καταστήματα λιανικής για να προσλάβουν προσωπικό. Επίσης, για την τουριστική σεζόν, το MyJobNow φιλοξενεί θέσεις σε νησιά, καλύπτοντας έτσι ανάγκες που δημιουργούνται στον τουριστικό κλάδο (ΕΠΑνεΚ, 2020).

5.2.2 ΕΠ Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση

Με όραμα να «συμβάλλει -με το σχεδιασμό και την υλοποίηση παρεμβάσεων απασχόλησης, κατάρτισης, εκπαίδευσης και διά βίου μάθησης- στην επίτευξη των εθνικών στόχων για την απασχόληση, την καταπολέμηση της φτώχειας και την εκπαίδευση, υποστηρίζοντας έτσι το συνολικό όραμα της χώρας για τη αναγέννηση της ελληνικής οικονομίας και την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής», το ΕΠ ΑΝΑΔΕΔΒΜ λειτουργεί συμπληρωματικά με τα υπόλοιπα τομεακά και περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα του ΕΣΠΑ 2014-2020 και έχει συνολικό προϋπολογισμό Δημόσιας Δαπάνης 3.311,8 εκ. €, εκ των οποίων τα 2.361,9 εκ. € προέρχονται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ), τα 255,1 εκ. € από την Πρωτοβουλία για την Απασχόληση των Νέων (ΠΑΝ) και τα 694,8 εκ. € από Εθνικούς Πόρους.

Οι στόχοι του ΕΠ είναι οι ακόλουθοι:

- Ανάπτυξη και αξιοποίηση ικανοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού και ενεργός κοινωνική ενσωμάτωση στο σύνολο των Περιφερειών της χώρας
- Αντιμετώπιση της ανεργίας και αύξηση της βιώσιμης απασχόλησης για όλους
- Βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας όλων των βαθμίδων του εκπαιδευτικού συστήματος
- Ανάπτυξη της Διά Βίου Μάθησης και βελτίωση της συνάφειας της εκπαίδευσης και της κατάρτισης με την αγορά εργασίας (ΕΠ ΑΝΑΔΕΔΒΜ, 2020)

Οι ενδεικτικές δράσεις περιλαμβάνουν α) Βελτίωση Προοπτικών Απασχόλησης και Ανάπτυξης Δεξιοτήτων Ανθρώπινου Δυναμικού, β) Διευκόλυνση της Πρόσβασης στην Απασχόληση των Νέων, γ) Ενίσχυση του ανθρώπινου ερευνητικού δυναμικού μέσω της υλοποίησης διδακτορικής έρευνας και δ) Απόκτηση εργασιακής εμπειρίας και ένταξης στην απασχόληση για νέους 18-24 ετών μεταξύ άλλων. Χαρακτηριστικά, η πράξη “Μαθητεία/Πρακτική Άσκηση” των ΕΠΑΣ ΟΑΕΔ έχει ενταχθεί στο ΕΠ ΑΝΑΔΕΔΒΜ. Μέσω αυτής οι πρακτικά ασκούμενοι μαθητές αμείβονται, σε όλα τα εξάμηνα σπουδών, με ποσοστό 75% επί του κατωτάτου ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη.

Ένα παράδειγμα επιτυχημένου έργου στο πλαίσιο του ΕΠ ΑΝΑΔΕΔΒΜ αποτελεί η πλατφόρμα “Study in Greece: Εξωστρέφεια - Διεθνοποίηση των Ελληνικών Πανεπιστημίων”, η οποία αποτελεί τον επίσημο φορέα διεθνοποίησης και εξωστρέφειας της ελληνικής ανώτατης εκπαίδευσης και έτσι, συνιστά την επίσημη εκπαιδευτική και πολιτισμική γέφυρα μεταξύ του ελληνικού και του διεθνούς ακαδημαϊκού γίγνεσθαι. Η SiG ξεκίνησε τη λειτουργία της τον Δεκέμβριο του 2014, σαν μία εθελοντική δράση με στόχο να καλύψει το κενό που υπήρχε στην πληροφόρηση γύρω από τις ανώτατες σπουδές στην Ελλάδα, ενώ πλέον λειτουργεί υπό την αιγίδα των Υπουργείων Εξωτερικών, Παιδείας και Θρησκευμάτων και Τουρισμού (Study in Greece, 2021).

5.3 Δράσεις των ΠΕΠ για ανθρώπινο δυναμικό: Η περίπτωση του ΠΕΠ Ιονίων Νήσων

Στη συγκεκριμένη ενότητα θα μελετήσουμε και θα αναλύσουμε σε μεγαλύτερο βάθος το ΠΕΠ Ιονίων Νήσων, καθώς η Περιφέρεια Ιονίων Νήσων αποτελείται από 32 νησιά και η οικονομία της ακολουθεί τα τελευταία 20 χρόνια μια σχετικά σταθερή πορεία ανάπτυξης, η οποία βασίζεται κυρίως τόσο στην παγκόσμια τουριστική ανάκαμψη, όσο και τη σταθερά υψηλή εγχώρια τουριστική ζήτηση. Ο τριτογενής τομέας, κυρίως χάρη στη συμβολή του τουριστικού κλάδου, αποτελεί τον σημαντικότερο της παραγωγικό τομέα. Εντούτοις, βρίσκεται στις

τελευταίες θέσεις στην κατάταξη με βάση το δείκτη «περιφερειακής ανταγωνιστικότητας» τόσο στην Ελλάδα (7η στις 13), όσο και στην Ευρώπη (256η στις 268) (European Structural and Investment Funds, n.d.). Πέραν όλων των άλλων, οι σύγχρονες ανάγκες και προκλήσεις της Περιφέρειας αυτής αφορούν:

- την ενίσχυση των προσόντων του ανθρώπινου δυναμικού, εξαιτίας του σχετικά χαμηλού επιπέδου εκπαίδευσης του πληθυσμού και της σχετικά χαμηλής εξειδίκευσης του οικονομικά ενεργού πληθυσμού
- την αντιμετώπιση των συνεπειών της οικονομικής κρίσης στον κοινωνικό ιστό, εξαιτίας του διπλασιασμού της ανεργίας λόγω της ύφεσης και της εποχικής διακύμανσης, καθώς και λόγω της φτώχειας που πλήττει όλο και περισσότερο κάποιες ευπαθείς ομάδες.

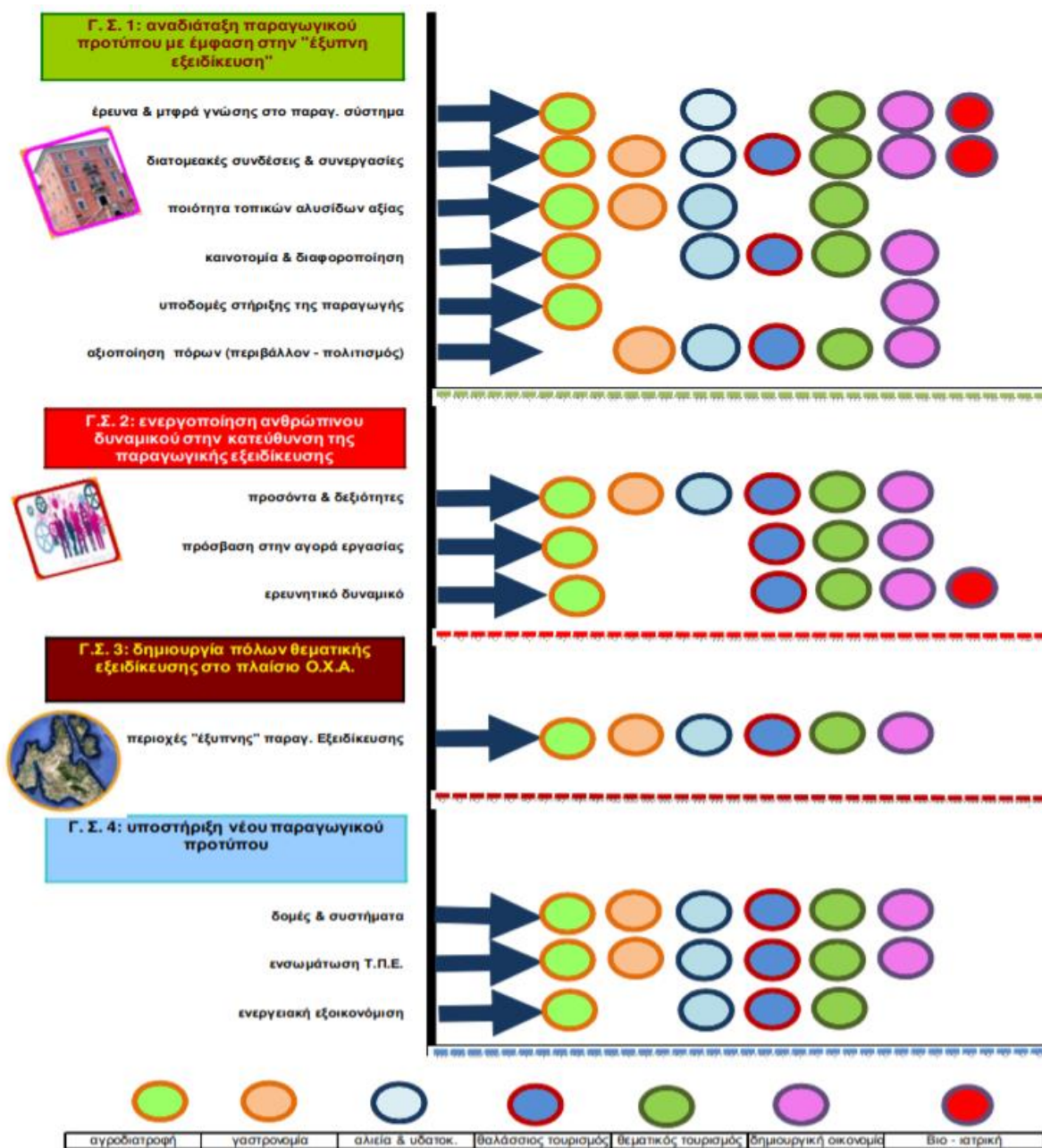
Τον Απρίλιο 2015, η Ενδιάμεση Διαχειριστική Αρχή Ιονίων Νήσων στη «Στρατηγική Έξυπνης Εξειδίκευσης για την Περιφέρεια Ιονίων Νήσων» που δημοσίευσε, αναγνωρίζοντας την ανάγκη ενίσχυσης του ανθρώπινου δυναμικού, έθεσε τους ακόλουθους τρεις στόχους:

- Ενίσχυση και προσαρμογή δεξιοτήτων για την απασχόληση του ανθρώπινου δυναμικού
- Ενδυνάμωση του ανθρώπινου ερευνητικού δυναμικού, διατήρηση και προσέλκυση ερευνητών
- Δημιουργία νέων ευκαιριών και δυνατοτήτων πρόσβασης του ανθρώπινου δυναμικού στην απασχόληση

Οι στόχοι αυτοί είχαν ως προσδοκώμενα αποτελέσματα για τη βελτίωση της προσβασιμότητας στην αγορά εργασίας τα κάτωθι:

- Απόκτηση νέων δεξιοτήτων και εξειδίκευση εργαζομένων και ανέργων στους τομείς προτεραιότητας
- Προσέλκυση και αναβάθμιση του ερευνητικού δυναμικού
- Αύξηση του ποσοστού απασχόλησης και αυτο-απασχόλησης σε τομείς προτεραιότητας

Όπως φαίνεται και στο παρακάτω διάγραμμα, η ενεργοποίηση αυτή του ανθρώπινου δυναμικού θα έχει αντίκτυπο σε ένα ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων που συνδέονται άμεσα ή έμμεσα με τον τουρισμό.



Διάγραμμα 5.1: Στόχοι στρατηγικής «έξυπνης εξειδίκευσης» Περιφέρειας Ιονίων Νήσων ανά Τομέα Προτεραιότητας (Περιφέρεια Ιονίων Νήσων, 2015, σ. 48)

Το ΠΕΠ Ιονίων Νήσων 2014-2020 διαρθρώθηκε σε 7 Άξονες Προτεραιότητας με συνολικό προϋπολογισμό Δημόσιας Δαπάνης 226.924.699 €, εκ των οποίων το 80% (181.539.758 €) αποτελούν τη συμμετοχή των Ευρωπαϊκών Διαρθρωτικών Ταμείων και το υπόλοιπο 20% (45.384.941 €) αποτελούν την Εθνική συμμετοχή. Πιο συγκεκριμένα, η «επένδυση στην εκπαίδευση» ενισχύθηκε με 21,5 εκ. €, η «προώθηση της απασχόλησης» με 2,4 εκ. € και η

«προώθηση της κοινωνικής ένταξης και την καταπολέμηση της φτώχειας» με 29,5 εκ. €. Το όραμά του αποτελεί «Η βιώσιμη ανάπτυξη των Ιόνιων νησιών με ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και της ελκυστικότητας της Περιφέρειας, μέσα από την αξιοποίηση της οικονομίας της γνώσης, του πολιτιστικού και περιβαλλοντικού αποθέματος», ενώ ως στόχοι του καταγράφηκαν:

- Η τόνωση της ανταγωνιστικότητας
- Η ενίσχυση προσόντων ανθρώπινου δυναμικού
- Η ενίσχυση του κοινωνικού ιστού
- Η αντιμετώπιση πιέσεων και περιορισμών νησιωτικότητας (ΕΣΠΑ, 2015)

Ενδεικτικά, κάποιες από τις οριζόντιες δράσεις για το ανθρώπινο δυναμικό είναι οι παρακάτω:

Πίνακας 5.2: Οριζόντιες δράσεις για το ανθρώπινο δυναμικό του ΠΕΠ Ιονίων Νήσων (Περιφέρεια Ιονίων Νήσων, 2015)

Δράση	Προϋπολογισμός Δ.Δ.	Φορείς υλοποίησης	Πεδία εφαρμογής
Απόκτηση δεξιοτήτων από ανέργους στους τομείς προτεραιότητας - Υποστήριξη των παραγωγικών δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού (συμβουλευτική υποστήριξη, κατάρτιση κλπ) με έμφαση στους ανέργους (χαμηλά τυπικά προσόντα, μακροχρόνια άνεργοι)	5.380.000 €	Φορείς Αυτοδιοίκησης, ΟΑΕΔ, αρμόδιο Υπουργείο, ΑΜΚΕ	Αγροδιατροφικός τομέας, γαστρονομία, αλιεία και υδατοκαλλιέργεια, θεματικός τουρισμός και δημιουργική οικονομία, περιλαμβανομένης της ψηφιακής και περιβαλλοντικής τους διάστασης. Για τις παραπάνω προτεινόμενες δράσεις ενθαρρύνεται η χρησιμοποίηση των ΤΠΕ (vocational training e-services)
Απόκτηση δεξιοτήτων από εργαζόμενους στους τομείς προτεραιότητας - Υποστήριξη της προσαρμογής των επιχειρήσεων και των εργαζομένων (ΜμΕ, συνεταιρισμοί, εργαζόμενοι) στις προτεραιότητες της περιφερειακής στρατηγικής (συμβουλευτική υποστήριξη, ενίσχυση δεξιοτήτων κλπ)	2.045.000 €	ΟΑΕΔ, αρμόδιο Υπουργείο, ΑΜΚΕ	

<p>Δημιουργία θέσεων εργασίας σε επιχειρήσεις στους τομείς προτεραιότητας</p> <p><i>- Δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης σε επιχειρήσεις με έμφαση στους ανέργους και τους νέους επιστήμονες</i></p>	3.305.000 €	Φορείς Αυτοδιοίκησης, ΟΑΕΔ, αρμόδιο Υπουργείο, ΑΜΚΕ	
<p>Δημιουργία θέσεων εργασίας μέσω νέας επιχειρηματικότητας στους τομείς προτεραιότητας</p> <p><i>- Δημιουργία νέας επιχειρηματικότητας και αυτό-απασχόλησης (συμβουλευτική υποστήριξη, κεφάλαιο κίνησης) με έμφαση στους ανέργους και τους νέους επιχειρηματίες</i></p>	845.000 €	Φορείς Αυτοδιοίκησης, ΟΑΕΔ, αρμόδιο Υπουργείο, ΑΜΚΕ	Αγροδιατροφικός τομέας, γαστρονομία, αλιεία και υδατοκαλλιέργεια, θεματικός τουρισμός και δημιουργική οικονομία, περιλαμβανομένης της ψηφιακής και περιβαλλοντικής τους διάστασης
<p>Ενδυνάμωση του ανθρώπινου (ερευνητικού) δυναμικού της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης</p> <p><i>- Υποστήριξη του ερευνητικού δυναμικού της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης της ΠΙΝ μέσω της προώθησης ερευνητικών προγραμμάτων με την συμμετοχή φοιτητών και αξιοποίηση συνεργασιών ή/και δικτυώσεων με άλλα τριτοβάθμια εκπαιδευτικά ιδρύματα, ερευνητικά κέντρα και παραγωγικούς φορείς</i></p>	1.500.000 €	ΑΕΙ, ΓΓΕΤ	

Το 2019 αυξήθηκε κατά 7 εκατ. € (ΔΔ) η συμμετοχή του ΠΕΠ στην πρόσκληση της ΕΥΔ ΕΠΑνΕΚ για την ενίσχυση νέων τουριστικών ΜμΕ και έφθασε στο τελικό στάδιο η διαδικασία εκχώρησης πρόσθετων πόρων 53 εκατ. € για τον ίδιο σκοπό. Έως 12/2019 στο πλαίσιο του Άξονα έχουν εκχωρηθεί πόροι στην ΕΥΔ ΕΠΑΝΕΚ για τη χρηματοδότηση επενδυτικών σχεδίων νέων ΜμΕ στον τομέα του τουρισμού μέσω του ΠΕΠ Ι.Ν. με 10 εκατ. € ΔΔ. Εντός του 2019 εντάχθηκαν 55 έργα ενίσχυσης ΜμΕ (ΠΕΠ Ιονίων Νήσων, 2019).

Την παρούσα χρονική στιγμή, η Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης Επιχειρησιακού Προγράμματος Περιφέρειας Ιονίων Νήσων βρίσκεται στο στάδιο της εκπόνησης της νέας Περιφερειακής

Στρατηγικής για την Προγραμματική Περίοδο 2021-2027. Το ανηρημένο προκαταρκτικό κείμενο της υπηρεσίας καταδεικνύει πως παρά τη βελτιωμένη εικόνα που παρουσιάζεται σε πολλούς τομείς, οι ανάγκες και προκλήσεις της Περιφέρειας δεν απέχουν πολύ από αυτούς της περιόδου 2014-2020 όσον αφορά το ανθρώπινο δυναμικό.

5.4 Δράσεις των κοινωνικών εταίρων

Πέρα από τις δράσεις των δημόσιων φορέων και των φορέων Αυτοδιοίκησης, σημαντικός είναι και ο ρόλος των λοιπών κοινωνικών εταίρων που καλούνται με τις δράσεις τους να συμβάλλουν στην τουριστική εκπαίδευση και την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού στον κλάδο του τουρισμού. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί το Ινστιτούτο του Συνδέσμου Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (ΙΝΣΕΤΕ) που έχει ως έναν από τους βασικούς άξονες δράσης του την «ενίσχυση των μηχανισμών και των πολιτικών ανάπτυξης των ανθρώπινων πόρων του τομέα του τουρισμού και κάθε άλλου τομέα παροχής υπηρεσιών που συνδέεται άμεσα ή έμμεσα με αυτόν» (ΣΕΤΕ, χ.χ.-β).

Το ΙΝΣΕΤΕ, εκτός των άλλων, υλοποίησε έργα που εντάσσονταν στα επιχειρησιακά προγράμματα του ΕΣΠΑ 2014-2020 με αντικείμενο που «υπαγορεύεται από γενικούς στόχους του ΣΕΤΕ για την ενίσχυση των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού, την εκπαίδευση νέων στελεχών που θα πλαισιώσουν το υπάρχον ανθρώπινο δυναμικό του τομέα, τον σχεδιασμό και τη διάχυση χρήσιμων εργαλείων για το σύνολο των stakeholders (πολιτεία, δραστηριοποιούμενοι στον τουρισμό και δυνητικοί επενδυτές) και την εν τέλει, βελτίωση της ανταγωνιστικότητας του ελληνικού τουρισμού και η μεγιστοποίηση της διεξόδου του στις διεθνείς αγορές» (ΙΝΣΕΤΕ, 2021γ).

Κάποια ενδεικτικά έργα που είτε έγιναν με τη χρηματοδότηση, είτε είναι σχετικά με το ΕΣΠΑ 2014-2020 αναφέρονται στον παρακάτω πίνακα:

Πίνακας 5.3: Ενδεικτικά έργα του ΙΝΣΕΤΕ με χρηματοδότηση από το ΕΣΠΑ ή σχετικά με αυτό (ΙΝΣΕΤΕ, 2020β; ΙΝΣΕΤΕ, 2020γ; ΙΝΣΕΤΕ, 2020δ; ΙΝΣΕΤΕ, 2020ε; ΙΝΣΕΤΕ, 2020ζ)

Τίτλος	Περιγραφή	Πλαίσιο Χρηματοδότησης	Ειδικότητες
Ανάπτυξη αναλυτικών προδιαγραφών κατάρτισης και εκπαιδευτικού υλικού/περιεχομένου συμπεριλαμβανομένων των ερωτήσεων – απαντήσεων αποτίμησης γνώσεων και δεξιοτήτων των ωφελουμένων	Το έργο αφορά αφενός στη διατύπωση των προδιαγραφών του εκπαιδευτικού έργου και αφετέρου στην ανάπτυξη του σχετικού εκπαιδευτικού περιεχομένου . Επιπρόσθετα περιλαμβάνει τη συγγραφή σε ηλεκτρονική μορφή καταλόγου 200 ερωτήσεων και απαντήσεων, διαβαθμισμένης δυσκολίας, ανά αντικείμενο κατάρτισης για την αποτίμηση / πιστοποίηση γνώσεων και δεξιοτήτων.	Ε.Π. «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση & Διά Βίου Μάθηση», ΕΣΠΑ 2014-2020	Οροφκόμος Υπάλληλος Κρατήσεων Ξενοδοχείου Λινοθηκάριος Υπάλληλος Υποδοχής/Εξυπηρέτησης Πελατών Ξενοδοχείου Υπάλληλος Τουριστικού Γραφείου Ειδικός Σχεδιασμού Ιστοσελίδων & Εφαρμογών Σερβιτόρος
Ανάπτυξη και δημιουργία εκπαιδευτικού υλικού προγραμμάτων κατάρτισης ανέργων	Το έργο αφορά την τυποποιημένη, επίκαιρη και ποιοτική δόμηση ενός παραδειγματικού μοντέλου σχεδιασμού, ανάπτυξης και έκθεσης σύγχρονου εκπαιδευτικού περιεχομένου και υλικών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Στο πλαίσιο αυτό πραγματοποιήθηκαν οι εξής εργασίες: Η διατύπωση των βασικών εκπαιδευτικών – μαθησιακών στόχων, η καταγραφή των προσδοκώμενων μαθησιακών αποτελεσμάτων, η ανάπτυξη / σύνταξη του αναλυτικού ωρολογίου προγράμματος, οι προδιαγραφές για τη «θεωρητική» κατάρτιση, οι βασικές οδηγίες σχετικά με τις προτεινόμενες διδακτικές μεθόδους και οι τεχνικές διδασκαλίας ενηλίκων. Η ανάπτυξη του σχετικού εκπαιδευτικού περιεχομένου δηλ. η δημιουργία σημειώσεων διδασκαλίας (σε μορφή διαφανειών παρουσίασης)	Ε.Π. «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση & Διά Βίου Μάθηση», ΕΣΠΑ 2014-2020	Οροφκομία Υπάλληλος Υποδοχής/ Εξυπηρέτησης Πελατών Υπάλληλος Επισιτιστικού Τομέα E-Commerce & Hospitality Sales & Marketing Υπάλληλος τηλεφωνικού κέντρου/ κρατήσεων

	<p>με σημειώσεις ακροατηρίου (σημειώσεις κάτω από κάθε διαφάνεια που περιλαμβάνουν αναλύσεις, προτάσεις για περαιτέρω μελέτη, βιβλιογραφικές αναφορές και άλλες πηγές π.χ. ιστοσελίδες).</p>		
<p>Μελέτη Εξειδίκευσης Δράσεων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού στον τομέα του τουρισμού, στο πλαίσιο των Περιφερειακών Επιχειρησιακών Προγραμμάτων 2014-2020</p>	<p>Σκοπός της εν λόγω μελέτης είναι αφενός η εξειδίκευση των δράσεων κατάρτισης ή / και απασχόλησης μακροχρόνια ανέργων, οι οποίες περιλαμβάνονται στα Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα (ΠΕΠ) 2014-2020 και μπορούν να αξιοποιηθούν προς όφελος του κλάδου του τουρισμού, αφετέρου δε η διαμόρφωση τεκμηριωμένων προτάσεων του ΣΕΤΕ</p>	<p>Ε.Π. «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού», ΕΣΠΑ 2007-2013</p>	
<p>Μελέτη προδιαγραφών για ολοκληρωμένες παρεμβάσεις με την αξιοποίηση των σύγχρονων ψηφιακά υποστηριζόμενων μορφών αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στον τομέα του τουρισμού</p>	<p>Αντικείμενο της μελέτης είναι:</p> <p>Η καταγραφή των εξελίξεων και των διαπιστωμένων διεθνώς τάσεων στη ζήτηση προσόντων-ικανοτήτων, στον τομέα της διεθνούς αγοράς τουριστικών υπηρεσιών.</p> <p>Η έγκυρη ανάλυση των διεθνών τάσεων και των αλλαγών στο περιεχόμενο και την οργάνωση της εργασίας ειδικά στον κλάδο του τουρισμού – στην παγκοσμιοποιούμενη αγορά τουριστικών και συναφών υπηρεσιών.</p> <p>Η αποτύπωση των ως άνω τάσεων στο ελληνικό περιβάλλον.</p> <p>Η καταγραφή προτάσεων για τη διαμόρφωση ανάλογα προσαρμοζόμενων (“customizable”) λύσεων κάλυψης των διαφοροποιούμενων και διαφορετικών ταχυτήτων αναγκών σε ικανότητες/προσόντα στον κλάδο, μέσα από την αξιοποίηση σύγχρονων εκπαιδευτικών εργαλείων (π.χ. e-learning), σύγχρονων μορφών ενδο-εργασιακής απόκτησης εμπειρίας (κατάρτισης) και συμβουλευτικής επαγγελματικής ανάπτυξης. Βασικό στόχο αποτέλεσε, οι εν λόγω λύσεις να διαμορφωθούν και λειτουργήσουν σε συνεχή και αποτελεσματική επαφή με τους εργοδότες και τις επιχειρήσεις του κλάδου, με στόχο την κάλυψη αφενός</p>	<p>Ε.Π. «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση & Δια Βίου Μάθηση», ΕΣΠΑ 2014-2020</p>	

	της περιοδικά αυξανόμενης ζήτησης θέσεων εργασίας, εκείνων που δεν απαιτούν υψηλά εκπαιδευτικά προσόντα, ενδεχομένως και από νέους, αποφοίτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, αφετέρου δε, των αναγκών προετοιμασίας και τακτικής ενδυνάμωσης των ικανοτήτων των διοικητικών στελεχών του κλάδου.		
Μηχανισμός υποστήριξης της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού του τουριστικού τομέα – Ανάπτυξη ηλεκτρονικής πλατφόρμας επαγγελματικής συμβουλευτικής (e-vocational counselling for the tourism sector) & Πιλοτική Εφαρμογή της	<p>Το έργο στοχεύει στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων / ικανοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού του τουριστικού τομέα, μέσω της δημιουργίας μηχανισμού υποστήριξης της επαγγελματικής ανάπτυξης των στελεχών του.</p> <p>Ειδικότερα, το έργο περιλαμβάνει α) την ανάπτυξη και υποστήριξη της λειτουργίας ηλεκτρονικού συστήματος διαδραστικών υπηρεσιών συμβουλευτικής, το οποίο θα προσφέρει μια ολοκληρωμένη λύση διαχείρισης και παρακολούθησης εξατομικευμένων προγραμμάτων και υπηρεσιών, β) τη δημιουργία κατάλληλου υποστηρικτικού υλικού (π.χ. εξειδικευμένα ερωτηματολόγια) καθώς και γ) την πιλοτική λειτουργία του συστήματος με την παροχή διαδραστικών υπηρεσιών επαγγελματικής καθοδήγησης σε 1.000 συμμετέχοντες.</p> <p>Τα βασικότερα προσδοκώμενα οφέλη, που πρόκειται να αποκομίσουν οι συμμετέχοντες της Δράσης, μέσα από τη διαδικασία της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής επιγραμματικά αφορούν τα παρακάτω:</p> <p>Ενίσχυση δεξιοτήτων των συμβουλευομένων με τη βοήθεια κορυφαίων επαγγελματιών από τον κλάδο του τουρισμού</p> <p>Επαγγελματικός προσανατολισμός και πληροφόρηση για τις απαιτήσεις της σύγχρονης αγοράς εργασίας</p> <p>Συμπλήρωση εξειδικευμένων εργαλείων συμβουλευτικής και ανάλυσή τους από έμπειρους συμβούλους</p>	Ε.Π. «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση & Δια Βίου Μάθηση», ΕΣΠΑ 2014-2020	

	Προετοιμασία υποδείγματος βιογραφικού σημειώματος και συνοδευτικής επιστολής Τεχνικές αναζήτησης εργασίας Καθοδήγηση για εκπαιδευτικά αντικείμενα που μπορούν να αναβαθμίσουν τις υπάρχουσες γνώσεις και δεξιότητες του συμβουλευόμενου.		
--	---	--	--

Επιπρόσθετα, πολλές από τις μελέτες και έρευνες του ΙΝΣΕΤΕ έχουν υλοποιηθεί στο πλαίσιο δράσεων που εντάχθηκαν και χρηματοδοτήθηκαν από το ΕΣΠΑ 2014-2020.

Το Υπουργείο Τουρισμού υλοποιεί Πρόγραμμα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης για εργαζόμενους, εποχιακά εργαζόμενους, αυτοαπασχολούμενους και επιχειρηματίες, οι οποίοι δραστηριοποιούνται σε επιχειρήσεις στο χώρο του τουρισμού. Το πρόγραμμα αυτό χρηματοδοτείται με πόρους του ΕΣΠΑ, μέσω του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου, συνολικού προϋπολογισμού Δημόσιας Δαπάνης 4,5 εκατ. €, ενώ στοχεύει στην κατάρτιση 2.875 ωφελουμένων (Υπουργείο Τουρισμού, 2020α).

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ στο πλαίσιο της Πράξης «Ενδυνάμωση, ενίσχυση των δεξιοτήτων και πιστοποίηση των προσόντων των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα στον κλάδο του τουρισμού» σχεδίασε μια ολοκληρωμένη παρέμβαση με πεδίο εφαρμογής τους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα στοχεύοντας στην απόκτηση νέων γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων μέσω της παροχής προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, καθώς και την πιστοποίησή τους. Η παραγόμενη ωφέλεια και η προστιθέμενη αξία στην διαχείριση της επαγγελματική τους σταδιοδρομίας για τους εργαζόμενους που συμμετείχαν στα προγράμματα κατάρτισης και τη διαδικασία πιστοποίησης του έργου αυτού εντοπίζονται:

- στην αναβάθμιση των γενικών και ειδικών επαγγελματικών προσόντων, γνώσεων, και δεξιοτήτων με άμεση θετική επίδραση στην ενδυνάμωση της επαγγελματικής τους ταυτότητας, ικανότητας και ετοιμότητας
- στην επαγγελματική ανάπτυξη, εξέλιξη και ανέλιξη,
- στην αύξηση της αποδοτικότητας,
- στη διατήρηση επισφαλών θέσεων εργασίας,
- στην πρόσβαση σε επικαιροποιημένες και σύγχρονες γνώσεις σύμφωνα με τις νέες τάσεις και εξελίξεις στη ελληνική και διεθνή τουριστική αγορά,
- στην αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων και δικαιωμάτων μέσα από τη διαδικασία πιστοποίησης,
- στη βελτίωση των όρων αμοιβής και εργασίας,
- στην αναγνώριση των εκπαιδευτικών αναγκών,

- στην καλλιέργεια της επαγγελματικής αυτογνωσίας,
- στη διαμόρφωση κουλτούρας με θετικό πρόσημο για τη συμμετοχή σε προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης και Διά βίου Μάθησης.

Το πρόγραμμα αυτό διήρκεσε από τον Ιούνιο 2018 έως και τον Μάιο 2020, χρηματοδοτήθηκε με πόρους του ΕΣΠΑ 2014-2020 και είχε 1.388 ωφελούμενους (ΙΝΕ ΓΣΕΕ, χ.χ.).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

6.1 Σύνοψη της έρευνας και συμπεράσματα

Στην παρούσα εργασία έγινε καταγραφή και μελέτη των πολιτικών και των προγραμμάτων ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού μέσω της εκπαίδευσης στον τομέα του τουρισμού στην Ελλάδα.

Θέλοντας αρχικά να διερευνήσουμε τη συμβολή του τουριστικού κλάδου στην απασχόληση στην Ελλάδα, διαπιστώνουμε πως αποτελεί μια από τις πιο σημαντικές δραστηριότητες στη χώρα. Η άμεση συνεισφορά του τουρισμού στην οικονομία της Ελλάδας το 2019 αντιστοιχεί στο 12,5% του ΑΕΠ, ενώ υπολογίζεται πως την ίδια περίοδο οι εργαζόμενοι στον τουρισμό αποτέλεσαν το 17,1% του συνόλου των εργαζόμενων. Μέσω του τουρισμού προσφέρονται θέσεις εργασίας, αλλά και ευκαιρίες δημιουργίας επιχειρήσεων σε περιοχές με μειωμένο πληθυσμό, όπως είναι συνήθως οι τουριστικές περιοχές. Ένα άλλο χαρακτηριστικό του είναι το εύρος των επαγγελματιών που επιδρά, καθώς υπάρχουν τρεις τύποι απασχόλησης: η άμεση, η έμμεση και η απορρέουσα. Αυτός, όμως, είναι και ο λόγος που δεν μπορεί να γίνει ακριβής καταγραφή των εργαζόμενων στον κλάδο, παρά μόνο εκτίμηση. Η συμβολή του στην απασχόληση είναι διαχρονική, ακόμα και στις δύσκολες περιόδους, όπως η περίοδος της πανδημίας.

Η εκπαίδευση αποτελεί μια οργανωμένη διαδικασία μάθησης μέσω της οποίας μεταφέρονται γνώσεις και δεξιότητες. Αποτελείται από τρεις μορφές: την τυπική εκπαίδευση, τη μη τυπική εκπαίδευση και την άτυπη μάθηση. Μια διάσταση της εκπαίδευσης είναι και η επαγγελματική, η οποία υλοποιείται με διάφορες μεθόδους. Μέσω αυτής ο εργαζόμενος γίνεται πιο αποδοτικός στη δουλειά του• αλλά δεν πρέπει να ξεχνάμε πως η ανάπτυξη ανθρωπίνων πόρων προϋποθέτει την ύπαρξη μορφωτικού επιπέδου και αναφέρεται σε άτομα των μεσαίων και ανώτερων βαθμίδων. Αντίθετα, η κατάρτιση έχει εισαγωγικό χαρακτήρα και αφορά άτομα νεοεισερχόμενα, χωρίς εξειδίκευση. Διακρίνεται, όμως, στην αρχική και τη συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Η εκπαίδευση και η ανάπτυξη του προσωπικού σε μια επιχείρηση είναι σημαντική και οι επικρατούσες συνθήκες ή οι αλλαγές την καθιστούν αναγκαία. Για αυτό τον λόγο οι επιχειρήσεις παγκόσμια, αλλά και στην Ελλάδα, δαπανούν σημαντικά ποσά για την εκπαίδευση και ανάπτυξη του προσωπικού τους. Είναι δεδομένο πως ο τουριστικός κλάδος αποτελεί έναν τομέα εντάσεως εργασίας και στηρίζεται κυρίως στο ανθρώπινο δυναμικό. Πολλές έρευνες στηρίζουν την αναγκαιότητα της εκπαίδευσης και κατάρτισης του ανθρώπινου δυναμικού στον κλάδο, ενώ κάποιες μελέτες αναδεικνύουν την

έλλειψη εκπαίδευσης στους εργαζόμενους ως ένα από τα αδύναμα σημεία του ελληνικού τουρισμού.

Τα τουριστικά επαγγέλματα είναι δύσκολο να οριστούν, καθώς ο τουρισμός δεν αποτελεί βιομηχανία με την παραδοσιακή έννοια, εντούτοις διαχωρίζονται σε αυτά που σχετίζονται άμεσα με τον τουρισμό ή έμμεσα. Το ελληνικό σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης εποπτεύεται από πολλούς φορείς και αυτό το κάνει διδαλώδες, χωρίς κοινούς στόχους. Το Υπουργείο Τουρισμού κάνοντας κάποιες δράσεις ευελπιστεί να δημιουργήσει, σε συνεργασία με το Υπουργείο Παιδείας, ένα σύγχρονο πλαίσιο εκπαίδευσης και κατάρτισης στον τομέα του τουρισμού. Σήμερα, η τουριστική εκπαίδευση στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση υλοποιείται από τα Επαγγελματικά Λύκεια (ΕΠΑΛ) και τις Επαγγελματικές Σχολές (ΕΠΑΣ) Μαθητείας. Στην τριτοβάθμια εκπαίδευση προσφέρονται σπουδές στον τουρισμό σε προπτυχιακό και μεταπτυχιακό επίπεδο από τα ΑΕΙ και τις ΑΣΤΕ του Υπουργείου Τουρισμού. Τέλος, είναι διαθέσιμα και προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης και δια βίου μάθησης από τα ΚΕΔΙΒΙΜ των ΑΕΙ, από τα ΙΕΚ και τα ΔΙΕΚ, καθώς επίσης και προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης - μετεκπαίδευσης, στα οποία οι συμμετέχοντες λαμβάνουν και επίδομα μέσω του ΟΑΕΔ.

Με τη συμβολή του ΕΣΠΑ 2014-2020 την περίοδο αυτή υλοποιήθηκαν Τομεακά και Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα με στόχο την τουριστική ανάπτυξη και την ενίσχυση του ανθρώπινου δυναμικού. Δύο από τα πιο σημαντικά Τομεακά Επιχειρησιακά Προγράμματα για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού στον τουρισμό ήταν το ΕΠΑνεΚ και το ΕΠ ΑΝΑΔΕΔΒΜ. Πετυχημένα παραδείγματα των προγραμμάτων αυτών, εκτός των υπόλοιπων δράσεων, είναι η δημιουργία της πλατφόρμας εύρεσης εργασίας MyJobNow και της πλατφόρμας «Study in Greece», η οποία αποτελεί τον επίσημο φορέα διεθνοποίησης και εξωστρέφειας της ελληνικής ανώτατης εκπαίδευσης. Με τον τουρισμό να αποτελεί τον σημαντικότερο παραγωγικό της τομέα και λαμβάνοντας υπόψη και τις ανάγκες της περιφέρειας, η Περιφέρεια Ιονίων Νήσων υλοποίησε δράσεις μέσω του ΠΕΠ της με επίκεντρο με στόχο την ενδυνάμωση του ανθρώπινου δυναμικού. Αυτή την περίοδο έχει ήδη αναρτηθεί το προκαταρκτικό κείμενο της νέας Περιφερειακής Στρατηγικής για την περίοδο 2021-2027 χωρίς μεγάλες αποκλίσεις μιας και οι ανάγκες της Περιφέρειας δεν έχουν μεταβληθεί αρκετά σε σχέση με την προηγούμενη περίοδο.

6.2 Προτάσεις πολιτικής

Ολοκληρώνοντας την έρευνα και τη μελέτη στο θέμα που διαπραγματεύεται αυτή η εργασία, οδηγούμαστε σε σαφή συμπεράσματα και καταλήγουμε στην παράθεση συγκεκριμένων προτάσεων πολιτικής.

Η αναβάθμιση της τουριστικής εκπαίδευσης αποτελεί στρατηγικής σημασίας επένδυση για την ανάδειξη και ανάπτυξη του τουρισμού στην Ελλάδα. Απαιτείται η ίδρυση και λειτουργία σύγχρονων και ανταγωνιστικών δομών τουριστικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με βάση τα διεθνή πρότυπα και καλές πρακτικές, ώστε να δημιουργήσουν στελέχη καταρτισμένα στο αντικείμενο, με ρεαλιστικές προσδοκίες για το επάγγελμα. Σε αυτό μπορεί να συμβάλει ακόμα περισσότερο η διεθνοποίηση των προγραμμάτων σπουδών όλων των βαθμίδων εκπαίδευσης.

Πριν ξεκινήσει η αναδιάρθρωση του ακαδημαϊκού πεδίου, θα πρέπει να υπάρξει ξεκάθαρος διαχωρισμός των αρμοδιοτήτων μεταξύ των εμπλεκόμενων φορέων και νέο θεσμικό πλαίσιο, κάτι το οποίο απαιτεί ειλικρινή και στενή συνεργασία σε όλα τα επίπεδα. Θα πρέπει, επιπλέον, να αναπτυχθούν μηχανισμοί παρακολούθησης και αξιολόγησης των προγραμμάτων σπουδών

Είναι, επίσης, επιτακτική ανάγκη να υπάρξει σύνδεση της ακαδημαϊκής εκπαίδευσης με τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας και προσαρμογή στις σύγχρονες απαιτήσεις και εξελίξεις. Παράλληλα, θα πρέπει να ενδυναμωθεί ο θεσμός της πρακτικής άσκησης και της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης, ώστε οι νεοεισερχόμενοι στον κλάδο να αποκτήσουν επαρκή πρακτική εμπειρία και χρήσιμες δεξιότητες.

Μέσα από τις εκπαιδευτικές δομές του τουρισμού θα πρέπει να προάγεται η τουριστική συνείδηση στους φοιτούντες και να ενισχυθεί η θέση του τουρισμού ως επαγγελματική προοπτική και όχι ως μια επιτακτική επιλογή για την εύρεση πρόσκαιρης απασχόλησης. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μέσω της συμβουλευτικής και του επαγγελματικού προσανατολισμού των νέων.

6.3 Περιορισμοί

Κάθε έρευνα αντιμετωπίζει δυσκολίες ή προβλήματα που θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε περιορισμούς και σαφώς αυτή η εργασία δεν αποτελεί εξαίρεση. Δυστυχώς, η ελληνική βιβλιογραφία σχετικά με την εκπαίδευση, κατάρτιση και ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού στον τουρισμό δεν είναι ευρεία και ενδελεχής, σε αντίθεση με την αντίστοιχη διεθνή. Πολλά από τα θέματα αυτά παρουσιάζονται ή αναλύονται επιδερμικά, ενώ δεν είναι αρκετοί οι επιστήμονες-ερευνητές που μελετούν τον κλάδο με συνέπεια και συνέχεια στο χρόνο, παρά τη μεγάλη σημασία του τουρισμού για την Ελλάδα. Επίσης, η πολυεποπτεία και πολυδιάσπαση της τουριστικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στη χώρα μας περιπλέκει την έρευνα. Ένας ακόμα περιορισμός είναι η μη διαθεσιμότητα στατιστικών δεδομένων για όλα τα

θέματα που απασχόλησαν την έρευνα, αλλά και το γεγονός ότι οι λίγες διαθέσιμες πηγές είχαν αποκλίσεις μεταξύ τους. Επιπλέον, η ιστοσελίδα του ΕΣΠΑ 2014-2020 δεν προβάλλει επαρκώς τις δράσεις που (συν)χρηματοδοτεί και δεν αναδεικνύει καλές πρακτικές. Αυτό δυσχεραίνει περαιτέρω το έργο των δυνητικών ερευνητών και οδηγεί πιθανώς σε παραλείψεις ή παρερμηνείες. Τέλος, η παρούσα εργασία ασχολήθηκε εκτενώς με το ΕΣΠΑ 2014-2020, μην εστιάζοντας εκ τούτου σε προγενέστερες (ΕΣΠΑ 2007-2013) ή μεταγενέστερες (ΕΣΠΑ 2021-2027) αντίστοιχες στρατηγικές, πολιτικές, δράσεις και πρωτοβουλίες. Παρ' όλα αυτά, καταβλήθηκε κάθε δυνατή προσπάθεια, ώστε τα εμπόδια αυτά να καμφθούν, τα δεδομένα και στοιχεία να διασταυρωθούν, καθώς και να συμπεριληφθούν στην παρούσα εργασία όσο το δυνατόν περισσότερες πηγές εγχώριας και διεθνούς βιβλιογραφίας και ενημέρωσης.

6.4 Θέματα μελλοντικής έρευνας

Τα ζητήματα εκπαίδευσης, κατάρτισης και ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού στον τουρισμό είναι ιδιαίτερα ενδιαφέροντα, συνεχώς μεταβαλλόμενα και βαρύνουσας σημασίας. Μελλοντική έρευνα θα μπορούσε να περιλαμβάνει εξειδίκευση των παραπάνω ζητημάτων και επικαιροποίηση των στοιχείων σχετικά με τις πολιτικές και στρατηγικές στην Ελλάδα, καθώς και συγκριτική μελέτη με τα υπόλοιπα κράτη της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή κράτη με ισχυρό τουριστικό κλάδο, πχ Μεξικό ή Ταϊλάνδη.

Ακόμα, θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί μακροχρόνια ποσοτική και ποιοτική έρευνα σχετικά με την απόδοση και επίδραση των πολιτικών και στρατηγικών στους τομείς αυτούς σε ωφελούμενους των διαφόρων ειδών εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Επιπρόσθετα, το ΕΣΠΑ 2014-2020 ολοκληρώθηκε, ενώ μόλις πρόσφατα (29 Ιουλίου 2021) εγκρίθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή το διάδοχο ΕΣΠΑ 2021-2027, το οποίο θα περιλαμβάνει στους στρατηγικούς στόχους του την ενίσχυση του ανθρώπινου δυναμικού και του τουρισμού. Πάνω σε αυτό, θα μπορούσαν να εκπονηθούν τόσο αμιγείς μελέτες για το ΕΣΠΑ 2021-2027, όσο και συγκριτικές μελέτες μεταξύ ΕΣΠΑ 2014-2020 και ΕΣΠΑ 2021-2027 (Υπουργείο Ανάπτυξης και Επενδύσεων, 2021).

Βιβλιογραφικές Αναφορές

Ελληνόγλωσσες

Αγαγιώτου, Σ. (2020). Η σημασία της εκπαίδευσης για την ανάπτυξη γνώσεων και δεξιοτήτων και την αύξηση της παραγωγικότητας: Μια μελέτη περίπτωσης. *International Journal of Education Innovation*, 2(4), 108–118.

https://journal.eepek.gr/assets/uploads/manuscripts/manuf_157_E76OPMI2zZ.pdf

Αθανασίου, Λ. (2004). *Τουριστική Εκπαίδευση και Κατάρτιση: Εξελίξεις, Προβλήματα, Ανάγκες και Πολιτική*. Ι.Τ.Ε.Π.

Βαρσάμης, Γ. (2015, Μάιος). *Εργασιακή Ευελιξία στις Επιχειρήσεις και η Περίπτωση της CQS (Διπλωματική ΜEng)*. Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο.

Βασιλειάδου, Ε. (2017, Μάιος). *Η τουριστική εκπαίδευση στην Ελλάδα: ιστορική αναδρομή* (Πτυχιακή εργασία). Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας.

<https://dspace.uowm.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/606/Vasileiadou%20Evdokia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Γενική Γραμματεία Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης, Δια Βίου Μάθησης και Νεολαίας. (2013, Ιανουάριος 22). *Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης*.

<http://www.gsae.edu.gr/el/epaggelmatiki-katartisi/i-e-k-institoyta-epaggelmatikis-katartisis/mathe-gia-ta-institoyta-epaggelmatikis-katartisis>

Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών. (χ.χ.). *ΕΚΠΑ: Κέντρο Επιμόρφωσης και Δια Βίου Μάθησης - Προγράμματα Σπουδών*. Ανακτήθηκε 4 Μαρτίου 2021, από

<http://www.cce.uoa.gr/programmata-spoydon.html>

ΕΠ ΑΝΑΔΕΔΒΜ. (2020, Σεπτέμβριος 28). *Το πρόγραμμα με μια Ματιά*.

<https://empedu.gov.gr/to-epicheirisiako-programma/to-programma-me-mia-matia/>

ΕΣΠΑ. (2015). *Επισκόπηση της υλοποίησης του Επιχειρησιακού Προγράμματος Ιονίων Νήσων 2014–2020 έως το 2015 (Σύνοψη)*.

https://www.espa.gr/elibrary/PEP_Ionian_Isl_Impl_Rep_2015_Citizens_Summary.pdf

ΕΠΑνΕΚ. (χ.χ.). *Πορεία Υλοποίησης*. Ανακτήθηκε 26 Αυγούστου 2021, από

<http://www.antagonistikotita.gr/epanek/events.asp?cs=18>

ΕΠΑνεΚ. (2020, Ιούλιος 7). *MyJobNow: η πλατφόρμα για εργοδότες και εργαζόμενους*. <http://www.antagonistikotita.gr/epanek/paradeigmataergwn.asp?id=29&cs=>)

Ζαρίφης, Γ. (2014). *Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση: ζητήματα οργάνωσης και σχεδιασμού εκπαιδευτικών προγραμμάτων με στόχο την ανάπτυξη και βελτίωση των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού* [E-book]. Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης.

ΙΝΕ ΓΣΕΕ. (χ.χ.). *Ενδυνάμωση, ενίσχυση των δεξιοτήτων και πιστοποίηση των προσόντων των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα στον κλάδο του τουρισμού*. Ανακτήθηκε 1 Φεβρουαρίου 2021, from <https://www.inegsee.gr/enisxisi-tourismos/>

ΙΝΣΕΤΕ. (2017, Μάιος). *Μακροχρόνιες τάσεις (1983 - 2016) απασχόλησης στον Τουρισμό και στους λοιπούς κλάδους της ελληνικής Οικονομίας*. <https://insete.gr/wp-content/uploads/2020/02/Employment-in-tourism-and-other-sectors-1983-2016.pdf>

ΙΝΣΕΤΕ. (2020α, Σεπτέμβριος). *Η συμβολή του Τουρισμού στην ελληνική οικονομία το 2019*. https://insete.gr/wp-content/uploads/2020/09/20_09_Tourism_and_Greek_Economy_2018-2019.pdf

ΙΝΣΕΤΕ. (2020β, Απρίλιος 3). *Ανάπτυξη εκπαιδευτικού υλικού προγραμμάτων κατάρτισης ανέργων και τράπεζας θεμάτων πιστοποίησης*. <https://insete.gr/project/ανάπτυξη-εκπαιδευτικού-υλικού-προγρ-3/>

ΙΝΣΕΤΕ. (2020γ, Απρίλιος 3). *Ανάπτυξη εκπαιδευτικού υλικού προγραμμάτων κατάρτισης νέων ανέργων*. <https://insete.gr/project/ανάπτυξη-εκπαιδευτικού-υλικού-προγρ/>

ΙΝΣΕΤΕ. (2020δ, Απρίλιος 3). *Δυνατότητες χρηματοδότησης δράσεων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού του τουρισμού μέσα από τα Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα 2014–2020*. <https://insete.gr/project/δυνατότητες-χρηματοδότησης-δράσεων/>

ΙΝΣΕΤΕ. (2020ε, Απρίλιος 3). *Προτάσεις ολοκληρωμένων παρεμβάσεων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στον τομέα του τουρισμού*. <https://insete.gr/project/προτάσεις-ολοκληρωμένων-παρεμβάσεων/>

ΙΝΣΕΤΕ. (2020ζ, Απρίλιος 3). *Σύστημα εξ αποστάσεως συμβουλευτικής στον τουριστικό τομέα*. <https://insete.gr/project/σύστημα-εξ-αποστάσεως-συμβουλευτική/>

ΙΝΣΕΤΕ. (2021α, Ιούλιος). *Η απασχόληση στα Καταλύματα και την Εστίαση και τους Λοιπούς Κλάδους της Ελληνικής Οικονομίας, 2011–2020*. https://insete.gr/wp-content/uploads/2021/07/21_07-Employment_2011-2020.pdf

ΙΝΣΕΤΕ. (2021β, Σεπτέμβριος 10). *Εισερχόμενος τουρισμός – στοιχεία ανά Περιφέρεια*. <https://insete.gr/εισερχόμενος-τουρισμός-στοιχεία-αν/>

ΙΝΣΕΤΕ. (2021γ, Ιούλιος 21). *Έργα*. <https://insete.gr/projects/#erga>

ΙΟΒΕ. (2012, Σεπτέμβριος). *Η επίδραση του τουρισμού στην ελληνική οικονομία*. http://iobe.gr/docs/research/res_05_e_01092012rep_gr.pdf

ΙΟΒΕ. (2013, Ιανουάριος). *Η απασχόληση στον τουριστικό τομέα*. http://iobe.gr/docs/research/RES_05_E_07012013REP_GR.pdf

ΙΟΒΕ. (2021, Απρίλιος). *Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ελλάδα*. http://iobe.gr/docs/research/RES_05_F_27042021_REP_GR.pdf

Καψάλης, Α., Κουμαριανός, Ε., & Αυγέρης, Ν. (2020). *Η παραβατικότητα στην εργασία: Η περίπτωση του επισιτισμού-τουρισμού*. ΙΝΕ ΓΣΕΕ. https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2020/04/MELETH-48_E-BOOK_compressed.pdf

Λακασάς, Α., & Τρύφωνα, Β. (Eds.). (2018, Σεπτέμβριος 22). Αφιέρωμα: Τουριστική εκπαίδευση. *Η Καθημερινή*. <https://www.kathimerini.gr/k/travel/985917/afieroma-toyristiki-ekpaideysi/>

Μιχαλολιάκος, Γ. (2014). *Η συμβολή του κλάδου των τουριστικών επιχειρήσεων στην ανάπτυξη της ελληνικής οικονομίας* (Διπλωματική MBA). Πανεπιστήμιο Πειραιώς.

Μπενάκη, Β. (2019, Σεπτέμβριος). *Ελληνικό Σύστημα Στατιστικών Τουρισμού* [Παρουσίαση]. ΕΛΣΤΑΤ.

https://www.statistics.gr/documents/20181/16797907/ELSTAT+visit_Tourism+statistics+in+Greece.pdf/ec9dea18-ce0a-a862-89c0-bbcc4509a1a8?t=1568718444000

Μπούρας, Α. (2003, Μάρτιος). *Συμβολή στη Μελέτη της Απόδοσης των Τελειόφοιτων Μαθητών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης - Ανάλυση Χαρακτηριστικών Δεξιοτήτων τους με τη Χρήση Στατιστικών Μεθόδων* (Διπλωματική MSc). Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών.

Νόμος 3475/2006 (ΦΕΚ 146/Α/13-7-2006): Οργάνωση και λειτουργία της δευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις.

Νόμος 3879/2010 (ΦΕΚ 163/Α/21-9-2010): Ανάπτυξη της Δια Βίου Μάθησης και λοιπές διατάξεις.

Νόμος 4186/2013 (ΦΕΚ 193/Α/17-9-2013): Αναδιάρθρωση της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και λοιπές διατάξεις.

Νόμος 5954/2014 (ΦΕΚ 1807/Β/2-7-2014): Κανονισμός Λειτουργίας Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ) που υπάγονται στη Γενική Γραμμάτεια Διά Βίου Μάθησης (Γ.Γ.Δ.Β.Μ.).

Νόμος 4610/2019 (ΦΕΚ 70/Α/7-5-2019): Συνέργειες Πανεπιστημίων και Τ.Ε.Ι., πρόσβαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, πειραματικά σχολεία, Γενικά Αρχεία του Κράτους και λοιπές διατάξεις.

ΟΑΕΔ. (χ.χ.). *Επαγγελματική Εκπαίδευση*. Ανάκτηθηκε 30 Ιουνίου 2021, από <https://www.oaed.gr/mathitia>

Παπαγιάννης, Γ. (2008). *Η σημασία της Ανάπτυξης Ανθρωπίνου Δυναμικού στη δημιουργία ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος για τις επιχειρήσεις-οργανισμούς* (Διπλωματική MSc). Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.

Παπαλεξανδρή, Ν., & Μπουραντάς, Δ. (2003). *Διοίκηση ανθρωπίνων πόρων*. Εκδόσεις Μπένου.

ΠΕΠ Ιονίων Νήσων. (2019). *Ετήσια Έκθεση Υλοποίησης για το Στόχο*. http://www.peponia.gr/wp-content/uploads/2021/02/sos_fin_Implementation-report_2014GR16M2OP009_2019.pdf

Περιφέρεια Ιονίων Νήσων. (2015, Απρίλιος). *Στρατηγική Έξυπνης Εξειδίκευσης για την Περιφέρεια Ιονίων Νήσων*. <http://www.peponia.gr/στρατηγική-για-την-έξυπνη-εξειδίκευση/>

Ρερρές, Κ. (2013, Φεβρουάριος 4). *Παρουσίαση της Μελέτης 'Η Απασχόληση στον Τουριστικό Τομέα'* [Παρουσίαση]. ΙΤΕΠ. <https://www.iterp.gr/wp-content/uploads/2020/12/iterp-tour-employment-2012-presentation.pdf>

ΣΕΒ. (2020, Οκτώβριος). *Επανακατάρτιση και αναβάθμιση δεξιοτήτων ανθρωπίνου δυναμικού: Οι προκλήσεις για την ενίσχυση των εργαζομένων και την ανάπτυξη των επιχειρήσεων*. https://www.sev.org.gr/Uploads/Documents/53314/2020-10-12_SR_Reskilling_FINAL.pdf

ΣΕΤΕ. (χ.χ.-α). *Προτάσεις για εκπαίδευση ανθρώπινου δυναμικού* [Δελτίο τύπου]. https://sete.gr/_fileuploads/entries/Stand%20&%20proposals/GR/ProtaseisGiaEkapideusiAnthropinouDunamikou.pdf

ΣΕΤΕ. (χ.χ.-β). *INΣΕΤΕ*. Ανακτήθηκε 2 Αυγούστου 2021, από <https://sete.gr/el/roiioi-eimaste/insete/>

ΣΕΤΕ. (2011, Ιανουάριος 12). *Ελληνικός Τουρισμός 2020: Πρόταση για το νέο αναπτυξιακό μοντέλο* [Δελτίο τύπου]. <https://sete.gr/el/kentro-typou/deltia-typou-anakoinoseis/news-repository/2011/ellinikos-tourismos-2020-protasi-gia-to-neo-anaptuxiako-montelo/>

Τζουβελέκας, Ε. (2015). *Τουριστική Οικονομική: Επενδύσεις, απασχόληση και μακροοικονομικός ρόλος του κράτους* [Παρουσίαση]. Ανοικτά Ακαδημαϊκά Μαθήματα Στο Πανεπιστήμιο Κρήτης. https://opencourses.uoc.gr/courses/pluginfile.php/12585/mod_resource/content/0/TOURISTIKH_OIKONOMIKH_%2311.pdf

Τζούρα, Γ. (2021, Μάρτιος). *Εκπαίδευση και ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού* (Διπλωματική MSc). Πανεπιστήμιο Μακεδονίας. <https://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/25301/4/TzouraGaitanoMsc2021.pdf>

Τζωρτζάκης, Κ. (2014). *Η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού στο Ελληνικό Επιχειρείν*. Rosili.

Υπουργείο Ανάπτυξης & Ανταγωνιστικότητας. (2014, Μάιος). *Σύμφωνο Εταιρικής Σχέσης 2014–2020*. https://www.espa.gr/elibrary/PA_ESPA_2014_2020.pdf

Υπουργείο Ανάπτυξης και Επενδύσεων. (2021, Ιούλιος 29). *Εταιρικό Σύμφωνο Περιφερειακής Ανάπτυξης (ΕΣΠΑ 2021–2027): Πόροι, Αρχιτεκτονική και Προγράμματα* [Παρουσίαση]. ΕΣΠΑ. https://www.espa.gr/el/Documents/2127/Parousiasi_neou_ESPA_21-27.pdf

Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων. (2018, Φεβρουάριος). *ΕΠΑ.Λ.: Ένα Λύκειο με προοπτική* [Παρουσίαση]. Υπουργείο Παιδείας Και Θρησκευμάτων. <https://www.minedu.gov.gr/tehniki-ekpaideusi-2/odigos-spoudon-gia-to-epal/34569-14-05-18>

Υπουργείο Τουρισμού. (χ.χ.-α). *Ι.Ε.Κ*. Ανακτήθηκε 13 Αυγούστου 2021, από <http://www.mintour.edu.gr/index.php/iek>

Υπουργείο Τουρισμού. (χ.χ.-β). *Συνεχιζόμενη κατάρτιση*. Ανακτήθηκε 12 Αυγούστου 2021, από <http://www.mintour.edu.gr/index.php/sinexiz-katartisi>

Υπουργείο Τουρισμού. (χ.χ.-γ). Α.Σ.Τ.Ε. Ανακτήθηκε 26 Απριλίου 2021, από <http://www.mintour.edu.gr/index.php/aste>

Υπουργείο Τουρισμού. (χ.χ.-δ). Σχολές Ξεναγών. Ανακτήθηκε 18 Αυγούστου 2021, από <http://www.mintour.edu.gr/index.php/sxoles-xanagon>

Υπουργείο Τουρισμού. (2013, Νοέμβριος). Σχέδιο Κατευθύνσεων Εθνικής Αναπτυξιακής Στρατηγικής 2014–2020 στον τομέα του Τουρισμού. <http://www.gsrt.gr/Financing/Files/ProPeFiles72/Στρατηγική%20Τουρισμού%202014-2020.pdf>

Υπουργείο Τουρισμού. (2018, Αύγουστος 29). Τουριστική εκπαίδευση. <http://www.mintour.edu.gr/index.php/2018-08-29-11-20-47>

Υπουργείο Τουρισμού. (2020α, Οκτώβριος 25). Δημόσια Εκπαιδευτήρια Τουριστικής Εκπαίδευσης. <https://mintour.gov.gr/ekpaideysi/>

Υπουργείο Τουρισμού. (2020β, Οκτώβριος 25). Επενδύσεις. <https://mintour.gov.gr/ependyseis/>

Φωτόπουλος, Ν., & Ζάγκος, Χ. (2016). Διά βίου μάθηση, πιστοποίηση προσόντων και διασφάλιση ποιότητας: Όψεις και διερεύνηση της ευρωπαϊκής εμπειρίας. ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

Χυτήρης, Λ. (2001). Διοίκηση ανθρωπίνων πόρων. Interbooks.

edu.klimaka.gr. (2021, Αύγουστος 30). Ειδικότητες ΕΠΑΣ ΟΑΕΔ 2021–2022. <https://edu.klimaka.gr/sxoleia/epaggelmatika/892-arithmos-mathhtwn-eidikohtes-epas-mathhteias-oaed>

Study in Greece. (2021, Ιούνιος 14). Σχετικά με εμάς. <https://studyingreece.edu.gr/el/schetika-me-emas/>

Ξενόγλωσσες

Alfandi, A. M. (2016). Training impact on the performance of employees: A case of Jordanian travel and tourism institutions. *International Business Management*, 10(4), 377–384. <http://docsdrive.com/pdfs/medwelljournals/ibm/2016/377-384.pdf>

Arksey, H., & O'Malley, L. (2005). Scoping studies: towards a methodological framework. *International Journal of Social Research Methodology*, 8(1), 19–32.

<https://doi.org/10.1080/1364557032000119616>

Boote, D. N., & Beile, P. (2005). Scholars Before Researchers: On the Centrality of the Dissertation Literature Review in Research Preparation. *Educational Researcher*, 34(6), 3–15. <https://doi.org/10.3102/0013189x034006003>

Budría, S., & Telhado-Pereira, P. (2009). The contribution of vocational training to employment, job-related skills and productivity: evidence from Madeira. *International Journal of Training and Development*, 13(1), 53–72. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2419.2008.00315.x>

Buhalis, D. (2001). Tourism in Greece: Strategic Analysis and Challenges. *Current Issues in Tourism*, 4(5), 440–480. <https://doi.org/10.1080/13683500108667898>

Calderwood, L. U., & Soshkin, M. (2019, September). *The Travel & Tourism Competitiveness Report 2019*. World Economic Forum.

Cedefop. (2009). *Initial vocational education and training (IVET) in Europe*. https://www.cedefop.europa.eu/files/IVET_Review_08.pdf

Cedefop. (2018a). *Apprenticeship review: Greece. Modernising and expanding apprenticeships in Greece*. Luxembourg: Publications Office. <https://doi.org/10.2801/762471>

Cedefop (2018b). 18. How much do enterprises invest in continuing vocational training? Indicator 2030: enterprise expenditure on CVT courses as share of total labour cost, (2017 update) In: *Cedefop. Statistics and indicators: Statistics and graph*. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/statistics-and-indicators/statistics-and-graphs/18-how-much-do-enterprises-invest-continuing>

Cedefop. (2019). *The Changing Nature and Role of Vocational Education and Training in Europe* (Vol. 7). Luxembourg: Publications Office.

Cedefop. (2021). *More perceptions: opinion survey on adult learning and continuing vocational education and training in Europe: Vol. Volume 2: Views of adults in Europe*. Luxembourg: Publications Office. <https://doi.org/10.2801/55767>

CIPD. (2020). *Learning and skills at work 2020*. London: Chartered Institute of Personnel and Development. https://www.cipd.co.uk/Images/learning-skills-work-report-1_tcm18-79434.pdf

Dessler, G. (2013). *Human Resource Management* (13th ed.). Pearson.

European Commission. (2019, June). *Member States' Annual Tourism Reporting Template (Greece)* (Ref. Ares(2020)210145-14/01/2020).

<https://ec.europa.eu/docsroom/documents/39089/attachments/1/translations/en/renditions/native>

European Structural and Investment Funds. (n.d.). *Regional Competitiveness Index 2019*. Retrieved 7 August 2021, from <https://cohesiondata.ec.europa.eu/stories/s/Regional-Competitiveness-Index-2019/363v-4uq6/>

Eurostat. (2011–2020). *Employed persons by full-time/part-time activity and NACE Rev. 2 activity* [Dataset]. Eurostat.

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=tour_lfs1r2&lang=en

Fitzgerald, W. (1992). Training versus development. *Training & Development*, 46(5), 81–84. <https://go.gale.com/ps/i.do?p=AONE&u=anon~d871abf6&id=GALE|A12543003&v=2.1&it=r&sid=googleScholar&asid=ffa05f8f>

Fuller, A. (2006). European Journal of Vocational Education. *Participative Learning through Work: Apprenticeship and Part-Time Higher Education*, 37, 68–81.

Giavrimis, P., Papanis, E., Mitrellou, S., & Nikolarea, E. (2009). Lifelong learning and vocational training programmes in Northern Aegean (Greece): weaknesses, possibilities and prospects. *International Journal of Lifelong Education*, 28(5), 583–600.

<https://doi.org/10.1080/02601370903190136>

ILO. (2010). *Developments and Challenges in the Hospitality and Tourism Sector*. ILO.

Medlik, S. (2003). *Dictionary of Travel, Tourism and Hospitality, Third Edition* (3rd ed.). Butterworth-Heinemann.

Mendeley. (n.d.). *Guides*. Retrieved 15 May 2021, from <https://www.mendeley.com/guides>

Moira, P., Mylonopoulos, D., & Kefala, S. (2019). Current Trends and Prospects of Tourism Education and Training in Greece. *Rivista Piccola Impresa/Small Business*, 1, 18–39. <https://doi.org/10.14596/pisb.303>

Moira, P., Mylonopoulos, D., & Kikilia, A. (2021). Tourism education and training system in Greece. The transition from 20th to 21st century. *International Journal of Hospitality and Tourism Studies*, 2(1), 66–77. <https://doi.org/10.31559/IJHTS2020.2.1.7>

OECD. (2020). Greece. In *OECD Tourism Trends and Policies 2020* (pp. 181–185). OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/f3180e03-en>

Rodokanakis, S., & Vlachos, V. (2010). A Non-experimental evaluation of education and training in Greece: The cases of Northern Aegean and Crete. *Regional and Sectoral Economic Studies*, 10(1), 41–60. <https://www.usc.es/economet/reviews/eers1013.pdf>

Statista. (2020a, November 26). *Travel and tourism's direct contribution to GDP in Greece 2012–2028*. <https://www.statista.com/statistics/644569/direct-travel-and-tourism-gdp-contribution-greece/>

Statista. (2020b, November 26). *Travel and tourism's direct contribution to employment in Greece 2012–2028*. <https://www.statista.com/statistics/644582/travel-and-tourism-employment-direct-contribution-greece/>

Statista. (2020c, December). Average spend on learning and development per employee worldwide 2008–2019. <https://www.statista.com/statistics/738519/workplace-training-spending-per-employee/#statisticContainer>

Statista. (2021a, September 9). *Travel and tourism's total contribution to GDP in Greece 2012–2020*. <https://www.statista.com/statistics/644573/travel-tourism-total-gdp-contribution-greece/>

Statista. (2021b, September 9). *Travel and tourism's total contribution to employment in Greece 2012–2020*. <https://www.statista.com/statistics/644585/travel-and-tourism-employment-contribution-greece/>

Swanson, R. A. (2001). Human resource development and its underlying theory. *Human Resource Development International*, 4(3), 299–312. <https://doi.org/10.1080/13678860110059311>

Todaro, M. P. (2000). *Economics for a Developing World*. London Longman.

United Nations. (2010). *International Recommendations for Tourism Statistics 2008*. United Nations.

UNWTO. (n.d.). *Glossary of tourism terms*. Retrieved 17 August 2021, from <https://www.unwto.org/glossary-tourism-terms>

Winterbotham, M., Kik, G., Selner, S., Menys, R., Stroud, S., & Whittaker, S. (2020, November). *Employer Skills Survey 2019: Training and Workforce Development*. Department for Education. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/936487/ESS_2019_Training_and_Workforce_Development_Report_Nov20.pdf

WTO & ILO. (2014). *Measuring Employment in the Tourism Industries - Guide with Best Practices*. World Tourism Organization (UNWTO).

WTTC. (2021). *Greece 2021 Annual Research: Key Highlights*. World Travel & Tourism Council. <https://wttc.org/Research/Economic-Impact>