

Εκπαίδευση, Δια Βίου Μάθηση, Έρευνα και Τεχνολογική Ανάπτυξη, Καινοτομία και Οικονομία

Τόμ. 1 (2016)

Πρακτικά Πρώτου Πανελληνίου Συνεδρίου



Δια Βίου Μάθηση και Αγορά Εργασίας Η Δια Βίου Μάθηση στον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού

Χριστίνα Τητήρου

doi: [10.12681/elrie.784](https://doi.org/10.12681/elrie.784)

Δια Βίου Μάθηση και Αγορά Εργασίας

Η Δια Βίου Μάθηση στον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού

Τητήρου Χριστίνα

xtitirou@hotmail.com

Κοινωνιολόγος – Εργασιακός Σύμβουλος

Περίληψη

Το παρόν άρθρο επιχειρεί να συμμετάσχει στο διάλογο που αφορά τη δια βίου μάθηση και τη σύνδεσή της με τις δράσεις ενίσχυσης της αγοράς εργασίας. Στόχος της παρούσας μελέτης είναι η παρουσίαση της εφαρμογής της Δια βίου Εκπαίδευσης από τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού. Αρχικά θα αναλυθεί η έννοια της δια βίου εκπαίδευσης και ο ρόλος της σε μια εποχή ταχύτατα μεταβαλλόμενη. Στη συνέχεια θα γίνει παρουσίαση του ΟΑΕΔ, των παρεχόμενων υπηρεσιών του και η σχέση του με τη δια βίου εκπαίδευση. Τέλος θα επιχειρηθεί η σύνδεση της σχέσης της δια βίου εκπαίδευσης με τις πολιτικές για την αντιμετώπιση της ανεργίας. Θέση του παρόντος άρθρου είναι ότι η αστάθεια στην αγορά εργασίας καθιστά αναγκαία τη δια βίου εκπαίδευση η οποία συνδέεται άμεσα με την ανάπτυξη συγκεκριμένων κοινωνικών δεξιοτήτων.

Λέξεις κλειδιά: Ο.Α.Ε.Δ., συμβουλευτική, ανεργία, κοινωνικές δεξιότητες

Abstract

The following article takes part in the scientific discussion concerning lifelong learning education as well as its interaction with the labor-market reinforcement policies. In particular, the article focuses on the lifelong learning educational policies that are implemented by the Greek Manpower Employment Organization (O.A.E.D.). In the first part the notion of lifelong learning education is defined and studied together with the purpose it has to fulfil in a fast moving era. Subsequently, a resume of the Greek Manpower Employment Organization's offered services and, moreover, a focus on the importance of lifelong learning programs as part of its policies are presented. Conclusively, the interplay between lifelong learning education and the policies directed to reduce unemployment is attempted to be described. This article demonstrates that labor-market's instability makes lifelong learning education an imperative need, given the fact that it helps individuals to develop certain social skills.

Keywords: O.A.E.D., counselling, social skills, unemployed.

1. Εισαγωγή

Οι πρόσφατες οικονομικές και κοινωνικές εξελίξεις έχουν αλλάξει σε μεγάλο βαθμό την ελληνική πραγματικότητα. Οι αλλαγές αυτές σχετίζονται άμεσα με την παγκόσμια οικονομική κατάσταση και ιδιαίτερα με την οικονομική κατάσταση στην Ελλάδα, όσο και με τις επακόλουθες αλλαγές που έχουν επέλθει σε κοινωνικό επίπεδο. Το κλίμα αστάθειας της αγοράς έχει σαν αποτέλεσμα οι πολίτες να αισθάνονται σε μεγάλο βαθμό ανασφαλείς και απαισιόδοξοι σχετικά με το μέλλον τους.

2. Η Δια βίου εκπαίδευση – Ορισμός

Στις μέρες μας η *δια βίου εκπαίδευση* βρίσκεται στο επίκεντρο των συζητήσεων τόσο σε επιστημονικό επίπεδο όσο και στις συζητήσεις μεταξύ απλών πολιτών. Τονίζεται ιδιαίτερα η σημασία της στις σύγχρονες κοινωνίες τόσο αναφορικά με τους σκοπούς και τους στόχους της όσο και με το περιεχόμενό της. Έχουν δοθεί πολλοί ορισμοί προσπαθώντας να περιγράψουν τις εκπαιδευτικές δραστηριότητες στις οποίες συμμετέχουν ενήλικοι.

Έχει επικρατήσει να αναφέρεται σε όλους τους τύπους της εκπαίδευσης (τυπική, μη τυπική και άτυπη), ταυτόχρονα όμως παραπέμπει και σε μια φιλοσοφική έννοια, σύμφωνα με την οποία «η εκπαίδευση θεωρείται ως μια μακροχρόνια διαδικασία που αρχίζει κατά τη γέννηση και διαρκεί καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής» (CEDEFOP, 1996). Στην παρούσα μελέτη, με την έννοια της δια βίου εκπαίδευσης θα αναφερόμαστε στη συνεχιζόμενη εκπαίδευση, σε μορφές δηλαδή εκπαίδευσης πέραν της βασικής, ή καλύτερα σε αυτή που το CEDEFOP ορίζει ως «συνεχιζόμενη εκπαίδευση που αποβλέπει στη συντήρηση, αναβάθμιση και εκσυγχρονισμό των επαγγελματικών γνώσεων και ικανοτήτων» (CEDEFOP, 1996).

3. Η Δια βίου Εκπαίδευση στη Σύγχρονη Πραγματικότητα

Η σύγχρονη κοινωνικό-οικονομική πραγματικότητα χαρακτηρίζεται από διαρκώς μεταβαλλόμενες συνθήκες σε όλα τα επίπεδα και συνακόλουθα αλλαγή του εργασιακού χάρτη. Προκειμένου να ερμηνευθεί το παγκόσμιο φαινόμενο της δια βίου εκπαίδευσης τις τελευταίες δεκαετίες θα πρέπει να αναφερθούμε στις ανάγκες που βαθμιαία δημιουργήθηκαν λόγω των αλλαγών σε δύο επίπεδα των κοινωνικών σχηματισμών:

α) Στο οικονομικό – τεχνολογικό επίπεδο, η διεθνοποίηση της οικονομίας και η όξυνση του οικονομικού ανταγωνισμού καθώς και οι εξελίξεις στον τομέα των νέων τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών δημιούργησαν νέες συνθήκες στην αγορά εργασίας. Ως αποτέλεσμα προέκυψε η ανάγκη ύπαρξης εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού, η προσαρμογή των γνώσεων και ικανοτήτων στο νέο, διαρκώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον (Κόκκος, 1999). Οι πολιτικές καταπολέμησης της ανεργίας οδήγησαν έτσι στην ανάδειξη της επαγγελματικής κατάρτισης ως βασικό μέσο για την προώθηση της οικονομικής ανάπτυξης.

β) Στο κοινωνικό – πολιτισμικό επίπεδο, οι μετακινήσεις πληθυσμών, η ένταση του φαινομένου του κοινωνικού αποκλεισμού, η κρίση των παραδοσιακών κοινωνικών δομών, οι δημογραφικές εξελίξεις και η αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου οδήγησαν στην ανάπτυξη άλλων μορφών της εκπαίδευσης ενηλίκων που δε συνδέονται άμεσα με την αγορά εργασίας και τις ανάγκες της οικονομίας (Βεργίδης Δ., 2001, σ.131, Κόκκος Α., 2002, σ.34).

Η *ανεργία* παγκοσμίως αυξάνεται δραματικά. Θέλοντας να δώσουμε έναν ορισμό θα λέγαμε πως είναι η κατάσταση κατά την οποία τα άτομα που ανήκουν στο εργατικό δυναμικό της χώρας βρίσκονται εκτός αγοράς εργασίας. Αποτελεί μια δυσάρεστη κατάσταση και μπορεί να πλήξει τον καθένα μη κάνοντας διακρίσεις ηλικιακές, φύλου, κοινωνικό-πολιτισμικές ή άλλες (Τητήρου Χ., 2010). Παραδοσιακά επαγγέλματα παύουν να υφίστανται ενώ ταυτόχρονα δημιουργούνται νέες ανάγκες που έχουν ως αποτέλεσμα την εμφάνιση νέων επαγγελμάτων. Η ανεργία στις μέρες μας είναι σε μεγάλο βαθμό *διαρθρωτική*.

Η *διαρθρωτική ανεργία* είναι αποτέλεσμα της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων και ευκαιριών απασχόλησης όταν η διάρθρωση της προσφοράς και της ζήτησης αλλάζει (Begg 2015). Η

αναντιστοιχία εμφανίζεται όταν οι δεξιότητες που ζητούν οι επιχειρήσεις διαφέρουν από τις δεξιότητες που διαθέτει το εργατικό δυναμικό (ο.π.).

4. Ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού

Ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού είναι ο δημόσιος φορέας άσκησης της κυβερνητικής πολιτικής για την απασχόληση, είναι ο κατεξοχήν φορέας που έχει ως ρόλο του την καταπολέμηση της ανεργίας. Η δράση του εδράζεται σε τρεις πυλώνες:

- Την Προώθηση στην Απασχόληση,
- Την Ασφάλιση της Ανεργίας, την κοινωνική προστασία της μητρότητας και της οικογένειας,
- Την Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.

Στις μέρες μας συχνότερα ίσως από ποτέ, εγγράφονται στον ΟΑΕΔ άτομα που μέχρι πρότινος δεν είχαν επισκεφθεί ποτέ τον οργανισμό. Επιχειρήσεις που μετρούν πολλά χρόνια λειτουργίας κλείνουν με αποτέλεσμα να οδηγούνται στη ανεργία τόσο οι υπάλληλοι που εργάζονταν σε αυτές όσο και οι ίδιοι οι επιχειρηματίες. Ως αποτέλεσμα των πτωχεύσεων ή συγχωνεύσεων επιχειρήσεων είναι να βρεθούν στον ΟΑΕΔ ακόμα και υψηλόβαθμα στελέχη επιχειρήσεων.

Η κατάσταση ανεργίας έχει συνέπειες τόσο σε οικονομικό όσο και σε κοινωνικό-ψυχολογικό επίπεδο. Η μακροχρόνια ανεργία συχνά συνεπάγεται απογοήτευση, χαμηλή αυτοεκτίμηση και σταδιακή παραίτηση του ατόμου από προσπάθειες για εύρεση εργασίας.

Κάτω από τις συνθήκες αυτές προκύπτει ένα εργατικό δυναμικό συχνά με απαξιωμένα επαγγελματικά προσόντα αλλά και με μεγάλη δυσκολία να επαναπροσδιορίσει την επαγγελματική του πορεία.

Εκτός από τα προγράμματα απασχόλησης και την επιδοματική του πολιτική ο ΟΑΕΔ επενδύει και στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.

- **ΕΠΑΣ Μαθητείας:** Είναι στην παράδοση του Οργανισμού η ύπαρξη των *επαγγελματικών σχολών (ΕΠΑΣ Μαθητείας)*, οι οποίες παρουσιάζουν την καινοτομία να συνδυάζουν τη θεωρητική και εργαστηριακή εκπαίδευση στην τάξη με την πρακτική άσκηση σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα. Οι σχολές Μαθητείας λειτουργούν στον ΟΑΕΔ από το 1954.

- **ΙΕΚ:** Αυτή τη στιγμή λειτουργούν στον ΟΑΕΔ 29 ΙΕΚ πανελλαδικά, στα οποία φοιτούν 2800 σπουδαστές

Τα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης του ΟΑΕΔ εποπτεύονται από τη Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων. Στόχος τους είναι να παρέχουν στους καταρτιζόμενους αρχική επαγγελματική κατάρτιση και να τους εξασφαλίζουν τα ανάλογα προσόντα μέσω της παροχής επιστημονικών, τεχνικών, επαγγελματικών και πρακτικών γνώσεων και να τους παρέχουν τη δυνατότητα να αναπτύξουν τέτοιες δεξιότητες ώστε να διευκολύνεται η ένταξη τους στην παραγωγική διαδικασία.

Η φοίτηση στα ΙΕΚ είναι πέντε (5) συνολικά εξαμήνων, επιμερισμένη σε τέσσερα (4) εξάμηνα θεωρητικής και εργαστηριακής κατάρτισης συνολικής διάρκειας έως 1.200 διδακτικές ώρες ειδικότητας, σύμφωνα με τα συγκεκριμένα προγράμματα σπουδών και σε ένα εξάμηνο Πρακτικής Άσκησης ή Μαθητείας, συνολικής διάρκειας 960 ωρών.

Κατά τα πρώτα χρόνια λειτουργίας των ΙΕΚ, σε αυτά φοιτούσαν άτομα που μόλις είχαν ολοκληρώσει την τυπική εκπαίδευση με στόχο να αποκτήσουν μια εξειδίκευση. Σήμερα σε μια διαρκώς μεταβαλλόμενη ελληνική πραγματικότητα, οι σπουδαστές των ΙΕΚ προέρχονται

από όλες τις ηλικιακές ομάδες, είναι συχνά επαγγελματίες, άτομα που για κάποιον λόγο έχουν βγει από την αγορά εργασίας εκούσια ή ακούσια και επιθυμούν να επιστρέψουν είτε κάνοντας μια στροφή στη επαγγελματική τους πορεία είτε προκειμένου να ενδυναμώσουν τον επαγγελματικό τους ρόλο.

▪ ΚΕΚ: Αυτή τη στιγμή λειτουργούν 6 Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης του ΟΑΕΔ πανελλαδικά (Αθήνα, Θεσσαλονίκη, Ιωάννινα, Λαμία, Λάρισα και Φλώρινα). Τα ΚΕΚ του ΟΑΕΔ παρέχουν προγράμματα κατάρτισης που απευθύνονται σε άνεργους ή εργαζόμενους με στόχο την ενίσχυση των επαγγελματικών τους προσόντων ώστε να ενδυναμωθεί η εργασιακή τους σχέση. Τα προγράμματα είναι προσανατολισμένα ώστε να βοηθούν τα άτομα στην προσαρμογή των προσόντων τους στις νέες τεχνολογίες και γενικότερα στις νέες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας.

Ενδεικτικά αναφέρουμε τα προγράμματα κατάρτισης που οργανώθηκαν από το ΚΕΚ Ιωαννίνων «Εφαρμογή Υβριδικής Τεχνολογίας στο Αυτοκίνητο» που απευθύνονταν σε επαγγελματίες Μηχανικούς Αυτοκινήτων και «Υδραυλικών» που συμμετείχαν επαγγελματίες υδραυλικοί.

Επίσης αυτή τη στιγμή υλοποιείται πρόγραμμα κατάρτισης με αντικείμενο τη «Διάσωση ατόμων από ορμητικά νερά» και θα συμμετέχουν υπάλληλοι του κλιμακίου της 5^{ης} ΕΜΑΚ Ιωαννίνων.

Το ΚΕΚ Ιωαννίνων δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην ενίσχυση των επαγγελματικών προσόντων των εργαζομένων. Αξίζει να αναφέρουμε εδώ πως το Ευρωβαρόμετρο το 2010 έδειχνε ότι το έλλειμμα οριζόντιων ικανοτήτων στις ελληνικές επιχειρήσεις ήταν ένα από τα μεγαλύτερα στην Ευρωπαϊκή Ένωση (Κόκκος Α., Παυλάκης Ν., 2014)

Το 2001, ο ΟΑΕΔ αλλάζει μορφή συστήνοντας τα Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης ως νέες καινοτόμες υπηρεσίες σε αντικατάσταση των γραφείων εργασίας (Ν. 2956/2001).

Στις νέες αυτές υπηρεσίες που αντικατοπτρίζουν τη νέα του φιλοσοφία, ο ΟΑΕΔ θέτει στο επίκεντρο τον συναλλασσόμενο άνεργο και προσπαθεί μέσα από εξειδικευμένες υπηρεσίες να τον εντάξει – επανεντάξει στην αγορά εργασίας (Τσαχαλίδης – Σολδάτου, 2007).

Για πρώτη φορά γίνεται προσπάθεια να λειτουργήσουν Ομάδες Συμβουλευτικής σε τρεις άξονες:

- *Ομάδες Επαγγελματικού Προσανατολισμού*, με στόχο τον προσανατολισμό ή επαναπροσανατολισμό του ατόμου σχετικά με την επιλογή επαγγέλματος.

- *Ομάδες Τεχνικών Αναζήτησης Εργασίας*, με στόχο την προετοιμασία του ατόμου, την επιλογή επαγγελματικού στόχου, την εξοικειώσή του με τις τεχνικές εκείνες που θα τον οδηγήσουν στην εύρεση και κατάκτηση της κατάλληλης για εκείνο θέσης εργασίας. Μέσα από βιωματικές ασκήσεις (παιχνίδια ρόλων, μελέτες περίπτωσης, γίνεται προσπάθεια ενεργοποίησης του ατόμου ώστε να αναπτύξει εκείνες τις δεξιότητες που απαιτούνται ώστε να εξελιχθεί σε ένα ευέλικτο άτομο το οποίο θα είναι ικανό να ενταχθεί στην αγορά εργασίας αλλά και να διατηρήσει τη θέση του μέσα σε αυτήν.

- *Ομάδες Ανάληψης Επιχειρηματικών Πρωτοβουλιών*, με στόχο τον σχεδιασμό του επιχειρηματικού σχεδίου δράσης ώστε το άτομο να δημιουργήσει και να διατηρήσει μια επιχείρηση. Στοχεύουν στην ενίσχυση της επιχειρηματικής κουλτούρας μέσα από την ανάπτυξη δεξιοτήτων των αναζητούντων εργασία ώστε να τους καταστήσει ικανούς να σχεδιάσουν, να αναπτύξουν και στη συνέχεια να θέσουν σε εφαρμογή της επιχειρηματική τους ιδέα με τρόπο τέτοιο ώστε να δημιουργήσουν βιώσιμες επιχειρήσεις.

Στην ουσία μέσα από τις ομάδες αυτές γίνεται προσπάθεια ενεργοποίησης των ατόμων με στόχο να ενταχθούν ή να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας.

Οι ομάδες διέπονται από τη φιλοσοφία της Δια Βίου Εκπαίδευσης ενώ χρησιμοποιούνται κατεξοχήν ενεργητικές τεχνικές εναρμονισμένες με την Εκπαίδευση Ενηλίκων.

Η δια βίου μάθηση σηματοδοτεί μια διεύρυνση των απαιτήσεων σε σχέση με αυτό που αποτελεί σήμερα τον *εγγράμματο πολίτη*. Τα κριτήρια για τον αλφαριθμητισμό στη σημερινή εποχή αλλάζουν και διευρύνονται. Ο εγγράμματος της νέας εποχής είναι εκείνος που μπορεί να παρουσιάζει τα αποτελέσματα μιας συνάντησης, να επιχειρηματολογεί, να αναζητά και αξιοποιεί τις πληροφορίες, να αναπτύσσει μια επιχειρηματική δράση και πολλά άλλα (Κόκκος Α, 2002). Οι παράμετροι επομένως που διαμορφώνουν το πλαίσιο των προσόντων του σύγχρονου εργαζόμενου δε σχετίζονται απλά και μόνο με την ύπαρξη εξειδικευμένων επαγγελματικών δεξιοτήτων, αλλά σχετίζονται εξίσου και με ζητήματα οργάνωσης ευρύτερων ικανοτήτων και τύπων συμπεριφοράς (Παλιός, 2003).

Σε επίπεδο αναζήτησης εργασίας, η έννοια της πληροφόρησης έχει αποκτήσει νέες διαστάσεις ή θα λέγαμε πως έχει αλλάξει μορφή. Ενώ κατά τις προηγούμενες δεκαετίες οι πληροφορίες για τις διαθέσιμες θέσεις εργασίας/ ευκαιρίες απασχόλησης μεταδίδονταν περισσότερο από στόμα σε στόμα, ίσως περισσότερο στις κλειστότερες κοινωνίες της επαρχίας, πλέον η πληροφόρηση είναι διάχυτη. Πηγές πληροφόρησης αποτελούν τα site (ιστοσελίδες) των εταιριών, τα επιμελητήρια, οι αναπτυξιακές εταιρίες, ο τύπος κλπ. Ο αναζητών εργασίας θα πρέπει να είναι σε θέση να εντοπίζει τις διαθέσιμες θέσεις και εξίσου ικανός να τις προσεγγίζει (Χαροκοπάκη, 2006).

Βασικές δεξιότητες για τον σύγχρονο υποψήφιο είναι η σύνταξη ενός άρτιου βιογραφικού σημειώματος καθώς και η ικανότητά να υποστηρίξει την υποψηφιότητά του σε μια συνέντευξη επιλογής προσωπικού. Τρεις δεκαετίες πριν, στην Ελλάδα τουλάχιστον κάτι τέτοιο φάνταζε υπερβολικό εκτός και αν επρόκειτο για υψηλόβαθμο στέλεχος επιχείρησης. Ο σύγχρονος εργαζόμενος θα πρέπει εκτός από εξειδικευμένες επαγγελματικές γνώσεις να διαθέτει κοινωνικές δεξιότητες όπως η ανάληψη πρωτοβουλιών, η ικανότητα συνεργασίας και πλήθος άλλων (Ευστρατόγλου, 2006).

5. Συμπεράσματα

Κύριος στόχος της παρούσας εργασίας ήταν η συμμετοχή του στο διάλογο αναφορικά με τη δια βίου εκπαίδευση και την αγορά εργασίας. Αρχικά αναλύθηκε η έννοια της δια βίου εκπαίδευσης και επιχειρήθηκε η σύνδεσή της με την αγορά εργασίας. Στη συνέχεια παρουσιάστηκε ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού και η εφαρμογή της δια βίου εκπαίδευσης στους κόλπους του. Το πρόβλημα της ανεργίας που αντιμετωπίζουμε σήμερα σίγουρα δε μπορεί να λυθεί μόνο μέσω της δια βίου εκπαίδευσης. Η αγορά εργασίας έχει συρρικνωθεί και οι θέσεις εργασίας μειώνονται. Η αστάθεια της αγοράς εργασίας και οι διαρκώς μεταβαλλόμενες κοινωνικό-οικονομικές συνθήκες καθιστούν ωστόσο αναγκαία την ανάπτυξη της δια βίου εκπαίδευσης ως ένα επιπλέον εργαλείο προς την κατεύθυνση της ενδυνάμωσης του παράγοντα «άτομο» ώστε όχι απλά να ενταχθεί στην αγορά αλλά και να είναι σε θέση να ανταπεξέλθει σε αυτό το μετέωρο περιβάλλον.

Βιβλιογραφία

Βεργίδης, Δ. (2001) Δια βίου Εκπαίδευση και Εκπαιδευτική Πολιτική. Στο Κ. Π. Χάρης, Ν. Β. Πετρουλάκης, Σ. Νικόδημος. *Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση και Δια βίου Μάθηση: Διεθνής Εμπειρία και Ελληνική Προοπτική* (Πρακτικά του Θ' διεθνούς συνεδρίου της Παιδαγωγικής Εταιρείας Ελλάδος). 127-144, Αθήνα: Ατραπός.

- Begg D., et.al. (2015) Εισαγωγή στην Οικονομική. Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική.
- CEDEFOP, (1996) Vocational Training Glossarium. Thessaloniki: CEDEFOP.
- Ευστρατόγλου Α. (2006), *Εκπαίδευση Ενηλίκων, Κοινωνικές Δεξιότητες και Ευελιξίες στην Αγορά Εργασίας*. Πρακτικά Εισηγήσεων 2^{ου} Διεθνούς Συνεδρίου Επιστημονικής Ένωσης Εκπαίδευσης Ενηλίκων, Αθήνα.
- Κόκκος Α. (1999) *Εκπαίδευση Ενηλίκων. τ. Α΄*, Πάτρα: εκδόσεις ΕΑΠ,.
- Κόκκος Α. (2002) *Διεθνής Συνδιάσκεψη για την Εκπαίδευση Ενηλίκων*. Αθήνα: Εκδόσεις Μεταίχμιο.
- Κόκκος Α. & Παυλάκης Μ. (2014) *Παρουσίαση της Μελέτης για τις Οριζόντιες Ικανότητες στις Επιχειρήσεις που εκπονήθηκε για λογαριασμό του ΣΕΒ 2013-2014* (δημοσιευμένη στο www.adulteduc.gr) .
- Παλιός Ζ. (2003) Κατάρτιση και Απασχόληση, *Μελέτες*. Τεύχος 17 ΙΝΕ ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ.
- Τητήρου Χ. (2010) *Τεχνικές Αναζήτησης Εργασίας*. Αθήνα: Εκδόσεις Γρηγόρη.
- Τσαχαλίδης Α. & Σουλδάτου Π. (2007) Η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός στην Απασχόληση. *Οδηγός Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στον τομέα της Απασχόλησης*. Αθήνα: Ε.Κ.Ε.Π..
- Χαροκοπάκη Α. (2006) *Ο ρόλος και η σημασία των Κοινωνικών Δεξιοτήτων στον κόσμο της Αγοράς Εργασίας*. «Οι Δεξιότητες Σταδιοδρομίας» Πρακτικά Εισηγήσεων 2^{ου} Διεθνούς Συνεδρίου Επιστημονικής Ένωσης Εκπαίδευσης Ενηλίκων, Αθήνα.