

Ινστιτούτο
Συνδέσμου Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων

Εκπαιδευτικό Αποτύπωμα

Ετήσια Έκθεση
2025 - 2026

90

Σεμινάρια

1.314

Αξιολογήσεις

86%

NPS

9,41

Βαθμ. /10

Ιούλιος 2026

insete.gr

INSETE

Περιεχόμενα

Executive Summary.....	3
Το Portfolio των Εκπαιδευτικών Δράσεων του INSETE	5
1. INSETE Executive Seminars.....	6
1.1. Δημογραφικά στοιχεία	6
1.2. Οι εκπαιδευτικές ανάγκες των επαγγελματιών	15
1.3. Αξιολόγηση σεμιναρίων	17
1.4. Προσέλκυση ανθρωπίνου δυναμικού στις επιχειρήσεις φιλοξενίας.....	25
1.5. Δεξιότητες και σύγχρονες πρακτικές στις επιχειρήσεις φιλοξενίας.....	32
1.6. Εκπαιδευτικές προτεραιότητες και ανάγκες ανάπτυξης δεξιοτήτων.....	36
2. eCornell	39
3. WSPC	39
4. Welcome Global - AHLEI	40
5. BAR Academy	41
6. ALBA	41
Επίλογος - Συμπεράσματα	42

Διευκρινίσεις και ειδικό όρο:

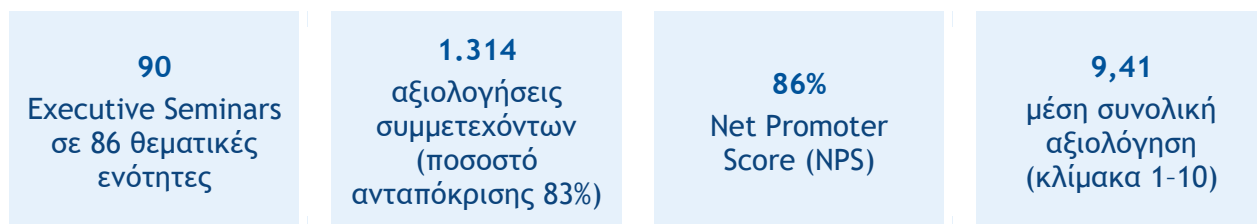
Η παρούσα έκθεση αποτελεσμάτων αξιολόγησης Executive Seminars 2025-2026 & έρευνας εκπαιδευτικών αναγκών αποτελεί αποκλειστική πνευματική ιδιοκτησία του INSETE.

Επιτρέπεται η αναδημοσίευση, υπό τον όρο της ρητής αναφοράς της πηγής προέλευσης.

Αν και έχει επιδειχθεί η δέουσα επιμέλεια ως προς τον έλεγχο των στοιχείων που χρησιμοποιήθηκαν και των εκτιμήσεων που παρουσιάζονται στην παρούσα έκθεση. Οι εκτιμήσεις και πληροφορίες που περιέχονται στην παρούσα έκθεση δίδονται για ενημερωτικούς και μόνο σκοπούς και όχι για εμπορικούς, επενδυτικούς, νομικούς ή άλλους σκοπούς. Η χρήση ή στήριξη στην έκθεση από οποιοδήποτε μέρος και τυχόν αποφάσεις που βασίζονται σε αυτήν αποτελούν αποκλειστική υπευθυνότητα αυτών που χρησιμοποιούν την έκθεση. Το INSETE δε φέρει καμιά ευθύνη ή υποχρέωση για ζημίες που μπορεί να προκύψουν σε οποιοδήποτε, ως αποτέλεσμα αποφάσεων που τυχόν ληφθούν βασισμένες στην παρούσα έκθεση.

Executive Summary

Η παρούσα έκθεση σκιαγραφεί το εκπαιδευτικό αποτύπωμα της περιόδου Ιουνίου 2025-Μαΐου 2026, με βάση τις αξιολογήσεις συμμετεχόντων στα Executive Seminars. Την περίοδο αυτή, στα Executive Seminars συμμετείχαν 1825 επαγγελματίες ενώ οι αιτήσεις που συγκεντρώθηκαν έφτασαν τις 2.608. Στο πλαίσιο της αξιολόγησης των Executive Seminars για την εκπαιδευτική περίοδο 2025-2026, διανεμήθηκαν συνολικά 1.581 ερωτηματολόγια αξιολόγησης, από τα οποία συγκεντρώθηκαν 1.314 συμπληρωμένα ερωτηματολόγια, διαμορφώνοντας το ποσοστό ανταπόκρισης στο 83%. Το υψηλό αυτό ποσοστό υποδηλώνει την ενεργή συμμετοχή των εκπαιδευομένων στη διαδικασία αξιολόγησης και ενισχύει την αξιοπιστία των ευρημάτων.



Το προφίλ των συμμετεχόντων καλύπτει όλο το φάσμα του κλάδου με το 54% του δείγματος να είναι άνδρες και το 46% γυναίκες. Γεωγραφικά προηγείται η Κρήτη (32,5%) και ακολουθεί η Αττική (20,1%), με εκπροσώπηση από όλες σχεδόν τις περιφέρειες. Το 51,3% προτιμά πλέον την online εκπαίδευση – από 42% την προηγούμενη περίοδο – έναντι 27,5% της διά ζώσης και 21,2% της υβριδικής, επιβεβαιώνοντας τη σταθερή στροφή στην ευέλικτη μάθηση.

Στην αξιολόγηση, το 83,7% βαθμολόγησε τα σεμινάρια με 9 ή 10 (64% με άριστα) και το υλικό συγκέντρωσε 83%. Οι εισηγητές σημείωσαν την υψηλότερη επίδοση που έχει καταγραφεί (79,7% με 10/10 – αθροιστικά 91%+). Οι «Πολύ Καλές» γνώσεις υπερδιπλασιάστηκαν μετά την παρακολούθηση (21% → 54%), με τη βελτίωση να προέρχεται από ουσιαστική εμβάθυνση και όχι από εισαγωγική κατάρτιση.

Στην αγορά εργασίας, η δυσκολία προσέλκυσης εντοπίζεται συντριπτικά στα στελέχη πρώτης γραμμής (72,3%), με κύρια αίτια την αμοιβή (20,5%), την εποχικότητα (16,8%) και την έλλειψη κινήτρων (15,1%). Βασικότερη επίπτωση η επιβάρυνση του υπάρχοντος προσωπικού (45,6%).

Οι επιχειρήσεις εμφανίζουν ευρεία υιοθέτηση πρακτικών βιωσιμότητας (μόλις 2,1% καμία) και D.E.I. (ίσες ευκαιρίες 20,5%, φυσική πρόσβαση 19,7%). Στις μελλοντικές ανάγκες προηγείται η διοίκηση & ηγεσία (23,1%), με πρώτη δεξιότητα τη στρατηγική αντίληψη (15,1%).

Το οικοσύστημα συνεργασιών με το eCornell, την WSPC και το ALBA διευρύνθηκε με νέες προσθήκες όπως είναι η BAR Academy και η Welcome Global.

Key Findings

■ **9,41/10** μέση συνολική αξιολόγηση – 83,7% βαθμολόγησαν με 9 ή 10, NPS 86%.

■ **91%+** για τους εισηγητές (79,7% με άριστα 10/10) – η υψηλότερη επίδοση που έχει καταγραφεί

21% → 54% οι «Πολύ Καλές» γνώσεις πριν/μετά – βελτίωση μέσω εμβάθυνσης, όχι εισαγωγικής κατάρτισης.

■ **51,3%** προτιμά την online εκπαίδευση (από 42% πέρυσι) – σταθερή στροφή στην ευέλικτη μάθηση.

■ **23,1%** η ζήτηση για διοίκηση & ηγεσία – κορυφαία μελλοντική θεματική· πρώτη δεξιότητα η στρατηγική αντίληψη (15,1%).

■ **Νέες συνεργασίες:** eCornell 134 εγγραφές · WSPC ρεκόρ 74 · έναρξη Welcome Global-AHLEI.

■ **AI & Αειφορία:** η Τεχνητή Νοημοσύνη αναδεικνύεται ως κορυφαίο αίτημα για μελλοντικά προγράμματα, ενώ το 30% των θεματολογιών φέρει πλέον πρόσημο αειφορίας.

Το Portfolio των Εκπαιδευτικών Δράσεων του INSETE

Η Διεύθυνση Εκπαίδευσης του INSETE έχει ως βασική αποστολή τη διερεύνηση και αποτύπωση των εκπαιδευτικών αναγκών των επαγγελματιών του τουρισμού, με στόχο τον σχεδιασμό και την υλοποίηση δράσεων που ανταποκρίνονται στις διαρκώς μεταβαλλόμενες απαιτήσεις του κλάδου. Μέσα από μια δυναμική ομάδα εξειδικευμένων συνεργατών και την ανάπτυξη στρατηγικών συνεργασιών με ακαδημαϊκούς και επαγγελματικούς φορείς, το INSETE ενισχύει συστηματικά τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις επαγγελματικές ικανότητες του ανθρώπινου δυναμικού του ελληνικού τουρισμού. Παράλληλα, παρέχει επιστημονική εποπτεία και υποστήριξη στις δράσεις επαγγελματικής κατάρτισης που υλοποιούνται στο πλαίσιο συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων, συμβάλλοντας στη διασφάλιση της ποιότητας και στη συνεχή αναβάθμιση των παρεχόμενων τουριστικών υπηρεσιών.

Στο πλαίσιο αυτό, το INSETE έχει διαμορφώσει ένα ολοκληρωμένο χαρτοφυλάκιο εκπαιδευτικών δράσεων, το οποίο ανταποκρίνεται στις σύγχρονες ανάγκες των εργαζομένων και των στελεχών του τουριστικού τομέα και υποστηρίζει τη δια βίου επαγγελματική τους ανάπτυξη. Μέσω συνεργασιών με καταξιωμένους εκπαιδευτικούς, ακαδημαϊκούς και θεσμικούς φορείς, καθώς και μέσα από την υλοποίηση εξειδικευμένων εκπαιδευτικών πρωτοβουλιών, προσφέρει προγράμματα που καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα γνωστικών αντικειμένων, εκπαιδευτικών μεθόδων και επιπέδων εξειδίκευσης.

Στην παρούσα ενότητα παρουσιάζονται οι κύριες εκπαιδευτικές δράσεις που υλοποιήθηκαν ή υποστηρίχθηκαν από το INSETE, συνοδευόμενες από βασικά στοιχεία σχετικά με τη συμμετοχή, τις θεματικές ενότητες και, όπου υπάρχουν διαθέσιμα δεδομένα, τα αποτελέσματα αξιολόγησης και τον βαθμό ικανοποίησης των συμμετεχόντων. Η αποτύπωση αυτή αναδεικνύει το εύρος και την ποιότητα του εκπαιδευτικού έργου του Ινστιτούτου, καθώς και τη συμβολή του στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και της βιώσιμης ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού του ελληνικού τουρισμού.

1. INSETE Executive Seminars

Τα Executive Seminars του INSETE αποτελούν μια εξειδικευμένη εκπαιδευτική πρωτοβουλία που απευθύνεται σε στελέχη και επαγγελματίες του τουριστικού κλάδου, με στόχο τη συνεχή αναβάθμιση των γνώσεων και την ανάπτυξη δεξιοτήτων που ανταποκρίνονται στις σύγχρονες προκλήσεις και τις εξελισσόμενες ανάγκες της τουριστικής αγοράς.

Η εκπαιδευτική τους προσέγγιση βασίζεται στην έννοια των μαθησιακών διαδρομών (learning pathways), επιτρέποντας στους συμμετέχοντες να διαμορφώνουν μια εξατομικευμένη πορεία μάθησης μέσα από θεματικές ενότητες που ενισχύουν τόσο οριζόντιες όσο και εξειδικευμένες επαγγελματικές δεξιότητες. Οι θεματικές των Executive Seminars ανανεώνονται σε ετήσια βάση, αξιοποιώντας τα ευρήματα της ετήσιας έρευνας του INSETE για τις ανάγκες των επιχειρήσεων φιλοξενίας σε δεξιότητες, ώστε το εκπαιδευτικό περιεχόμενο να παραμένει επίκαιρο και πλήρως ευθυγραμμισμένο με τις απαιτήσεις του κλάδου.

Τα Executive Seminars κατέγραψαν έντονη ζήτηση και υψηλή συμμετοχή την περίοδο 2025-2026: 90 διοργανώσεις κάλυψαν 86 θεματικές ενότητες σε κρίσιμα πεδία επαγγελματικής ανάπτυξης. Το ενδιαφέρον του κλάδου αποτυπώνεται στις 2.608 αιτήσεις (Ιούνιος 2025 - Μάιος 2026), οι οποίες μετουσιώθηκαν σε 1.825 συμμετοχές επαγγελματιών. Η ποιότητα της δράσης επιβεβαιώνεται και από την αξιολόγηση, με ποσοστό ανταπόκρισης 83% (1.314 συμπληρωμένα ερωτηματολόγια από τα 1.581 που διανεμήθηκαν).

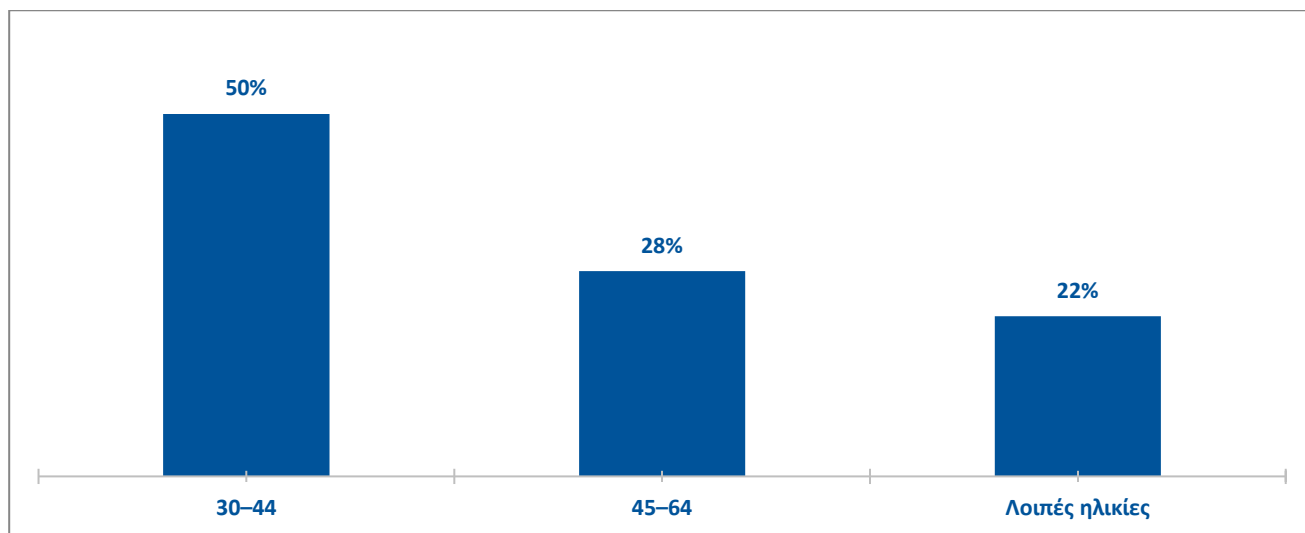
1.1. Δημογραφικά στοιχεία

Η ανάλυση των αποτελεσμάτων πλαισιώνεται αρχικά από την παρουσίαση των δημογραφικών χαρακτηριστικών των συμμετεχόντων στα Executive Seminars. Η αποτύπωση του προφίλ του δείγματος αποτελεί βασικό στάδιο της αξιολόγησης, καθώς διευκολύνει την ερμηνεία των ευρημάτων και προσφέρει χρήσιμο πλαίσιο για την κατανόηση της εκπαιδευτικής εμπειρίας. Στη συνέχεια παρουσιάζονται τα βασικά δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων, αρχίζοντας από την ηλικιακή τους κατανομή.

1.1.1. Ηλικιακή Ομάδα

Στην ενότητα αυτή παρουσιάζεται η ηλικιακή κατανομή των συμμετεχόντων στα Executive Seminars. Η αποτύπωση της ηλικιακής σύνθεσης του δείγματος συμβάλλει στην καλύτερη κατανόηση του προφίλ των εκπαιδευομένων και επιτρέπει την ερμηνεία των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης σε συνάρτηση με τα χαρακτηριστικά του κοινού στο οποίο απευθύνονται οι εκπαιδευτικές δράσεις.

Γράφημα 1.1.1. Ηλικιακή Ομάδα συμμετεχόντων στα Executive Seminars



Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι συμμετέχοντες προέρχονται κυρίως από τις παραγωγικές ηλικίες του τουριστικού κλάδου. Συγκεκριμένα, το 50% των εκπαιδευομένων ανήκει στην ηλικιακή ομάδα 30-44 ετών, γεγονός που αναδεικνύει ότι τα Executive Seminars προσελκύουν κυρίως επαγγελματίες που βρίσκονται σε φάση επαγγελματικής εξέλιξης και ανάληψης αυξημένων αρμοδιοτήτων.

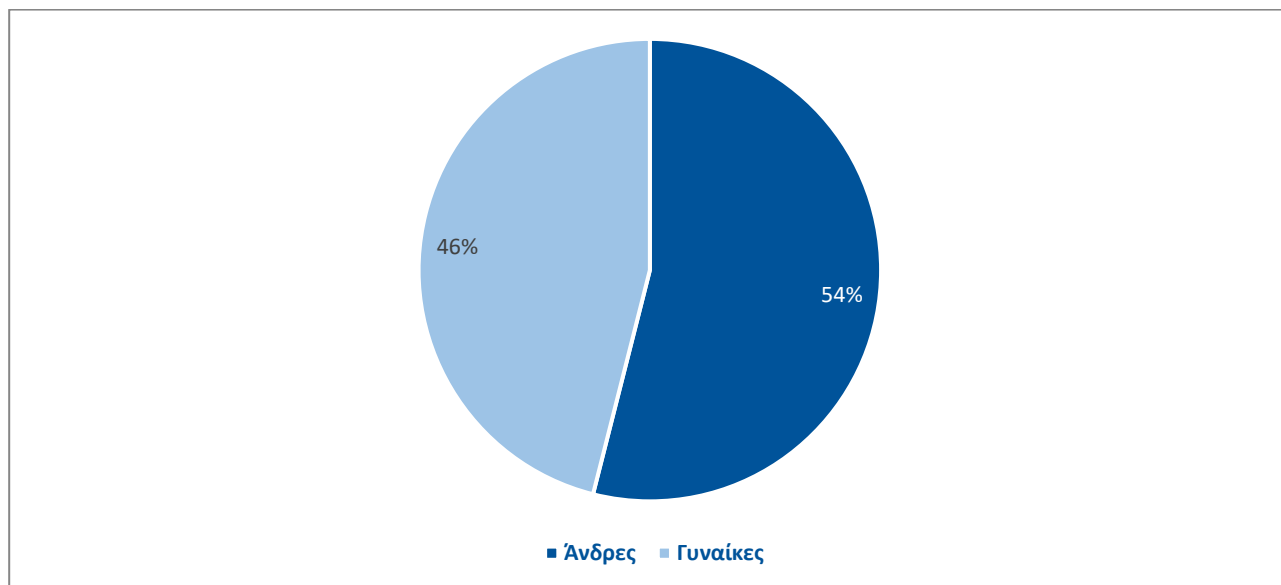
Η ηλικιακή ομάδα 45-64 ετών αντιπροσωπεύει το 28% του δείγματος, επιβεβαιώνοντας το ενδιαφέρον έμπειρων στελεχών για συνεχή αναβάθμιση γνώσεων και δεξιοτήτων. Τέλος, οι λοιπές ηλικιακές ομάδες συγκεντρώνουν το 22% των συμμετεχόντων, καταδεικνύοντας ότι τα προγράμματα απευθύνονται σε ένα ευρύ ηλικιακό φάσμα, καλύπτοντας τόσο νεότερους επαγγελματίες όσο και μεγαλύτερες ηλικίες.

Συνολικά, η ηλικιακή κατανομή αναδεικνύει ότι τα Executive Seminars ανταποκρίνονται κυρίως στις ανάγκες των ενεργών επαγγελματιών του τουρισμού που επιδιώκουν τη συνεχή ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους, διατηρώντας παράλληλα ευρεία απήχηση σε διαφορετικές ηλικιακές ομάδες.

1.1.2. Φύλο

Το ερώτημα αποτυπώνει την κατανομή των συμμετεχόντων στα Executive Seminars ως προς το φύλο, με στόχο την περιγραφή του δείγματος και την αξιολόγηση του βαθμού εκπροσώπησης ανδρών και γυναικών στις εκπαιδευτικές δράσεις του ΙΝΣΕΤΕ.

Γράφημα 1.1.2. Φύλο συμμετεχόντων στα Executive Seminars



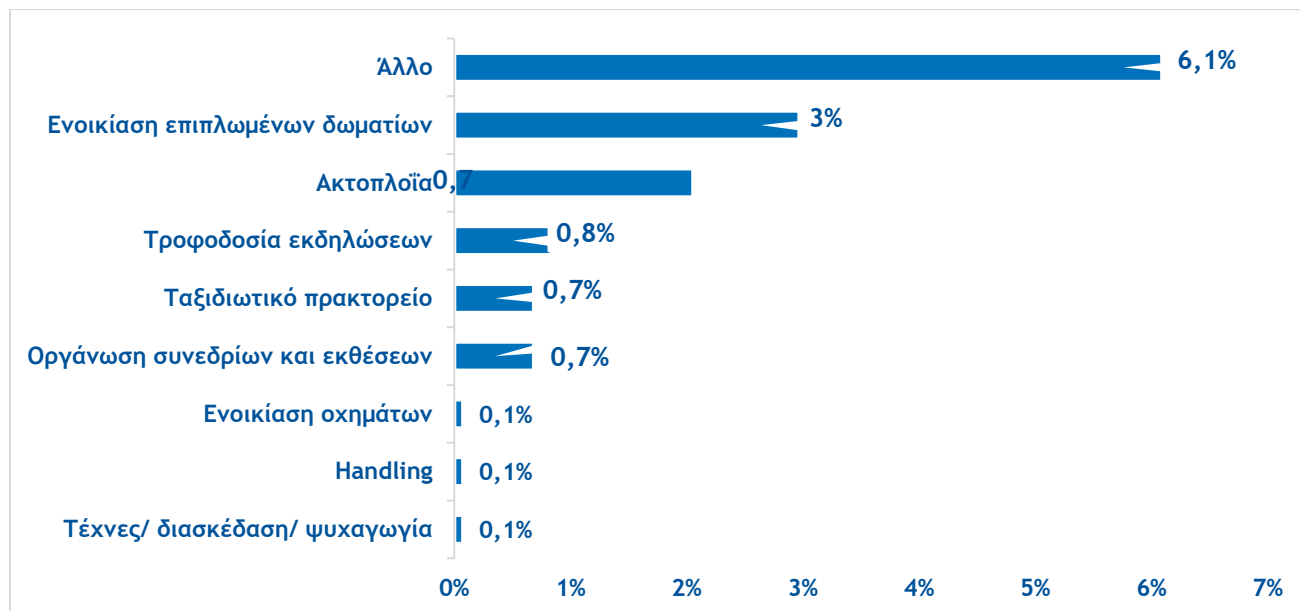
Η κατανομή των συμμετεχόντων ως προς το φύλο εμφανίζεται σχετικά ισορροπημένη. Συγκεκριμένα, το 54% των εκπαιδευομένων είναι άνδρες, ενώ το 46% είναι γυναίκες.

Η εικόνα αυτή καταδεικνύει ότι τα Executive Seminars προσελκύουν επαγγελματίες και των δύο φύλων, αντιστακώνοντας τη σύνθεση του ανθρώπινου δυναμικού του τουριστικού κλάδου. Η σχετικά ισορροπη συμμετοχή επιβεβαιώνει την ευρεία απήχηση των προγραμμάτων και την προσβασιμότητά τους σε διαφορετικές ομάδες επαγγελματιών.

1.1.3. Τομέας απασχόλησης

Το ερώτημα καταγράφει τον τύπο της επιχείρησης στην οποία απασχολούνται οι συμμετέχοντες στα Executive Seminars. Η συγκεκριμένη πληροφορία συμβάλλει στην αποτύπωση της επαγγελματικής προέλευσης του δείγματος και στην αξιολόγηση της απήχησης των εκπαιδευτικών δράσεων στους επιμέρους κλάδους του τουριστικού οικοσυστήματος.

Γράφημα 1.1.3. Τομέας απασχόλησης συμμετεχόντων στα Executive Seminars



□

Η πλειονότητα των συμμετεχόντων (75%) προέρχεται από τον ξενοδοχειακό κλάδο, γεγονός που αναδεικνύει ότι τα Executive Seminars απευθύνονται κυρίως σε επαγγελματίες που δραστηριοποιούνται στον βασικό πυλώνα της ελληνικής τουριστικής βιομηχανίας.

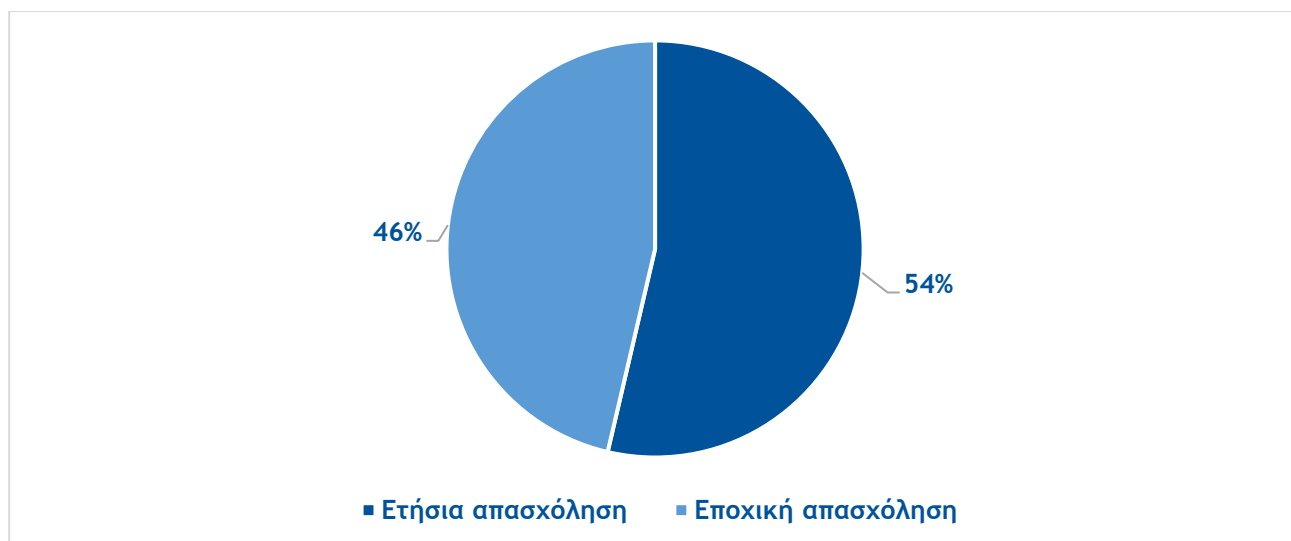
Σημαντική είναι επίσης η συμμετοχή εργαζομένων από τον κλάδο της εστίασης και των μπαρ, οι οποίοι αντιπροσωπεύουν το 11% του δείγματος, ενώ το 6% προέρχεται από άλλους τομείς του τουρισμού και της φιλοξενίας. Μικρότερα ποσοστά συμμετοχής καταγράφονται για τις επιχειρήσεις ενοικίασης επιπλωμένων δωματίων (3%), την ακτοπλοΐα (2%), την τροφοδοσία εκδηλώσεων (1%), καθώς και την οργάνωση συνεδρίων και εκθέσεων (0,7%). Τέλος, ένα πολύ μικρό ποσοστό (0,1%) προέρχεται από άλλες εξειδικευμένες δραστηριότητες.

Τα ευρήματα καταδεικνύουν ότι, παρότι οι εκπαιδευτικές δράσεις του INSETE έχουν ως κύριο αποδέκτη τον ξενοδοχειακό κλάδο, προσελκύουν παράλληλα επαγγελματίες από ένα ευρύ φάσμα τουριστικών δραστηριοτήτων. Η διατομεακή αυτή συμμετοχή επιβεβαιώνει τον οριζόντιο χαρακτήρα των Executive Seminars και την ανταπόκρισή τους στις ανάγκες ανάπτυξης δεξιοτήτων σε ολόκληρη την αλυσίδα αξίας του ελληνικού τουρισμού.

1.1.4. Σχέση απασχόλησης

Το ερώτημα εξετάζει τη μορφή απασχόλησης των συμμετεχόντων στα Executive Seminars, προκειμένου να αποτυπωθεί ο βαθμός συμμετοχής εργαζομένων με ετήσια και εποχική απασχόληση στις εκπαιδευτικές δράσεις του INSETE.

Γράφημα 1.1.4. Σχέση απασχόλησης

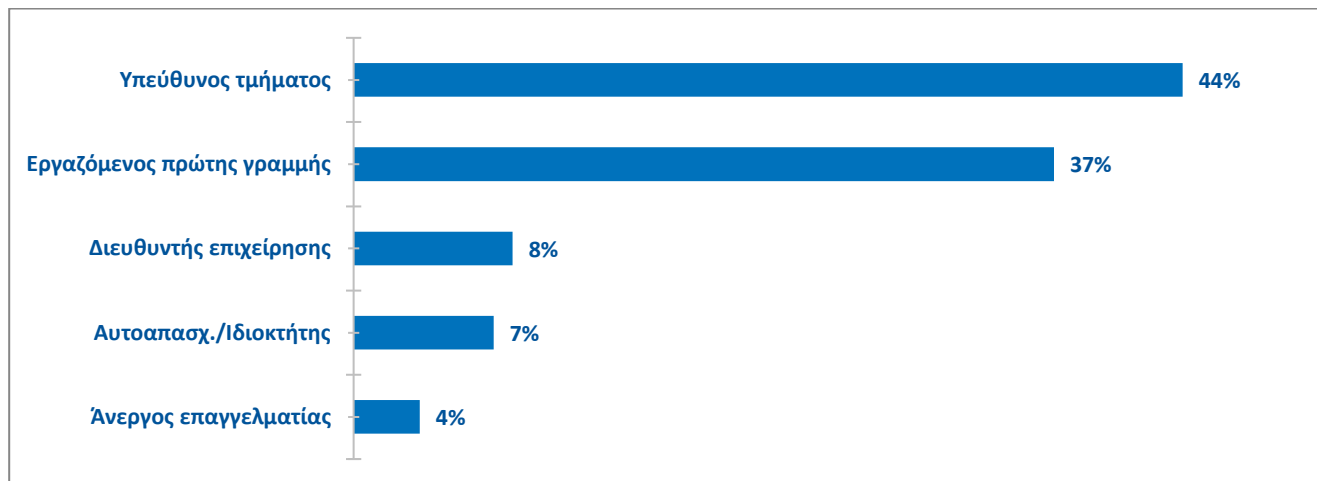


Η πλειονότητα των συμμετεχόντων (54%) δήλωσε ότι απασχολείται σε ετήσια βάση, ενώ το 46% εργάζεται με εποχική απασχόληση. Τα ευρήματα υποδηλώνουν ότι τα Executive Seminars ανταποκρίνονται στις ανάγκες τόσο των εργαζομένων με μόνιμη απασχόληση όσο και εκείνων που δραστηριοποιούνται εποχικά, στοιχείο που αντικατοπτρίζει τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της ελληνικής τουριστικής αγοράς εργασίας. Η σημαντική συμμετοχή εποχικά απασχολούμενων αναδεικνύει τον ρόλο των εκπαιδευτικών δράσεων του INSETE στην ενίσχυση των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού ανεξάρτητα από τη μορφή της εργασιακής σχέσης, συμβάλλοντας στη διαρκή επαγγελματική ανάπτυξη και στη βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων τουριστικών υπηρεσιών.

1.1.5. Επαγγελματική ιδιότητα

Το ερώτημα καταγράφει τη θέση εργασίας των συμμετεχόντων στα Executive Seminars, με στόχο την αποτύπωση του επαγγελματικού τους προφίλ και του επιπέδου ευθύνης που κατέχουν στις επιχειρήσεις όπου απασχολούνται. Η πληροφορία αυτή συμβάλλει στην καλύτερη κατανόηση του κοινού στο οποίο απευθύνονται οι εκπαιδευτικές δράσεις του INSETE.

Γράφημα 1.1.5. Επαγγελματική ιδιότητα συμμετεχόντων



Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι σχεδόν οι μισοί συμμετέχοντες (44%) κατέχουν θέση υπεύθυνου τμήματος, γεγονός που αναδεικνύει τη σημαντική απήχηση των Executive Seminars σε στελέχη με διοικητικές και συντονιστικές αρμοδιότητες.

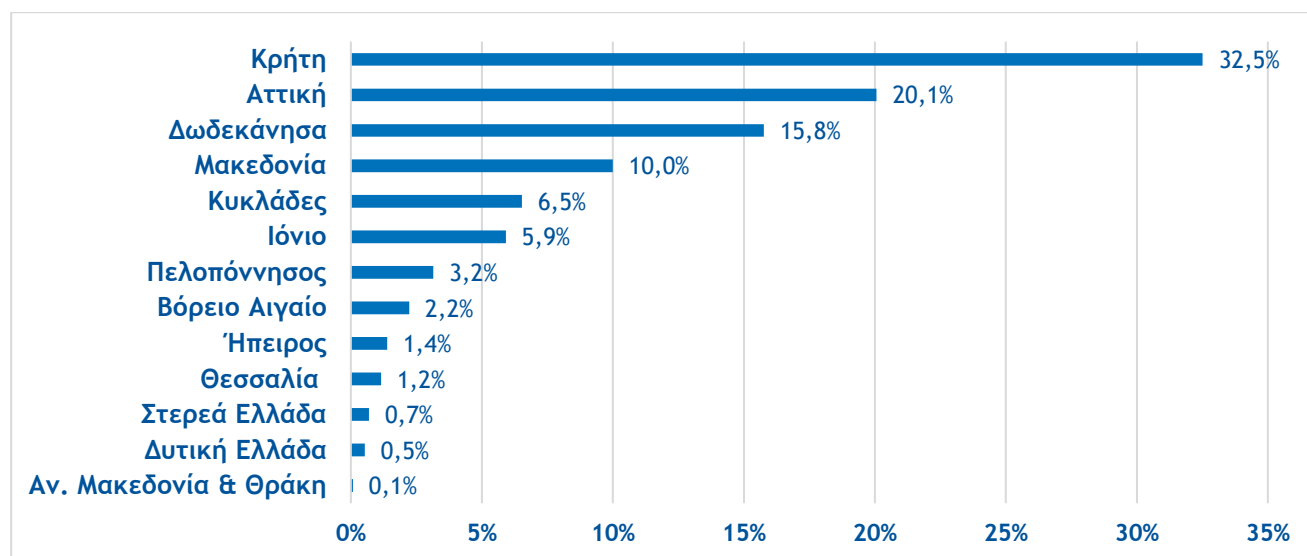
Ακολουθούν οι εργαζόμενοι πρώτης γραμμής, οι οποίοι αποτελούν το 37% του δείγματος, επιβεβαιώνοντας ότι οι εκπαιδευτικές δράσεις ανταποκρίνονται και στις ανάγκες των επαγγελματιών που βρίσκονται σε άμεση επαφή με τον πελάτη και διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στην παροχή ποιοτικών τουριστικών υπηρεσιών.

Μικρότερα ποσοστά καταγράφονται για τους διευθυντές επιχειρήσεων (8%) και τους αυτοαπασχολούμενους ή ιδιοκτήτες επιχειρήσεων (7%), ενώ το 4% των συμμετεχόντων δήλωσε ότι είναι άνεργοι τη δεδομένη χρονική στιγμή.

1.1.6. Τόπος μόνιμης κατοικίας συμμετεχόντων

Το ερώτημα καταγράφει τη γεωγραφική περιοχή στην οποία οι συμμετέχοντες στα Executive Seminars έχουν την μόνιμη κατοικία τους. Οι απαντήσεις τους καταγράφονται αναλυτικά στο Γράφημα 1.1.6.

Γράφημα 1.1.6. Τόπος μόνιμης κατοικίας συμμετεχόντων



Από την επεξεργασία των απαντήσεων προκύπτει ότι η κατανομή παρουσιάζει έντονη γεωγραφική συγκέντρωση. Η Κρήτη συγκεντρώνει το υψηλότερο ποσοστό με 32,5%, ακολουθούμενη από την Αττική με 20,1% και τα Δωδεκάνησα με 15,8%. Οι τρεις αυτές περιοχές αθροίζουν το 68,4% του συνόλου, γεγονός που αναδεικνύει την κυριαρχία των μεγάλων νησιωτικών και μητροπολιτικών προορισμών.

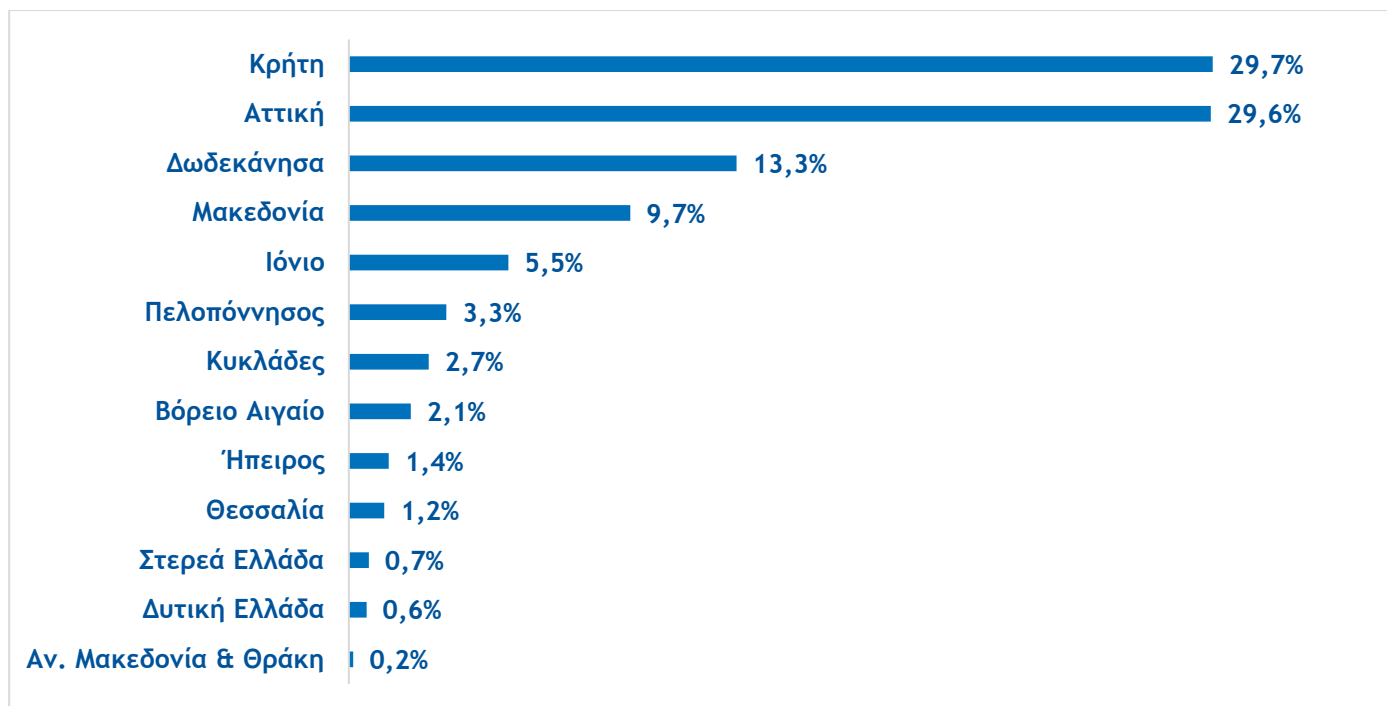
Σε ενδιάμεσα επίπεδα κινούνται η Μακεδονία (10,0%), οι Κυκλάδες (6,5%) και το Ιόνιο (5,9%), ενώ οι υπόλοιπες περιοχές εμφανίζουν χαμηλότερη εκπροσώπηση. Ειδικότερα, η Πελοπόννησος (3,2%), το Βόρειο Αιγαίο (2,2%), η Ήπειρος (1,4%) και η Θεσσαλία (1,2%) συγκεντρώνουν περιορισμένα ποσοστά, ενώ η Στερεά Ελλάδα (0,7%), η Δυτική Ελλάδα (0,5%) και η Θράκη (0,1%) καταγράφουν τις χαμηλότερες τιμές.

Συνολικά, τα αποτελέσματα υποδηλώνουν σημαντική ανισοκατανομή, με τους νησιωτικούς και μητροπολιτικούς προορισμούς να υπερτερούν σαφώς έναντι των ηπειρωτικών περιοχών.

1.1.7. Έδρα επιχείρησης

Στο συγκεκριμένο ερώτημα αποτυπώνεται η περιφέρεια στην οποία βρίσκεται η έδρα της επιχείρησης στην οποία απασχολείται κάθε επαγγελματίας που συμμετείχε στα Executive seminars της περιόδου αναφοράς. Οι απαντήσεις αποτυπώνονται αναλυτικά στο Γράφημα 1.1.7.

Γράφημα 1.1.7. Έδρα της επιχείρησης ανά περιφέρεια



Τα δεδομένα δείχνουν δύο περιοχές να ξεχωρίζουν με σχεδόν ισοδύναμα ποσοστά: η Κρήτη με 29,7% και η Αττική με 29,6%, οι οποίες μαζί καλύπτουν σχεδόν το 60% του συνόλου. Η ισορροπία αυτή διαφοροποιεί την παρούσα κατανομή, καθώς οι δύο κορυφαίοι προορισμοί μοιράζονται σχεδόν εξίσου την πρωτοκαθεδρία.

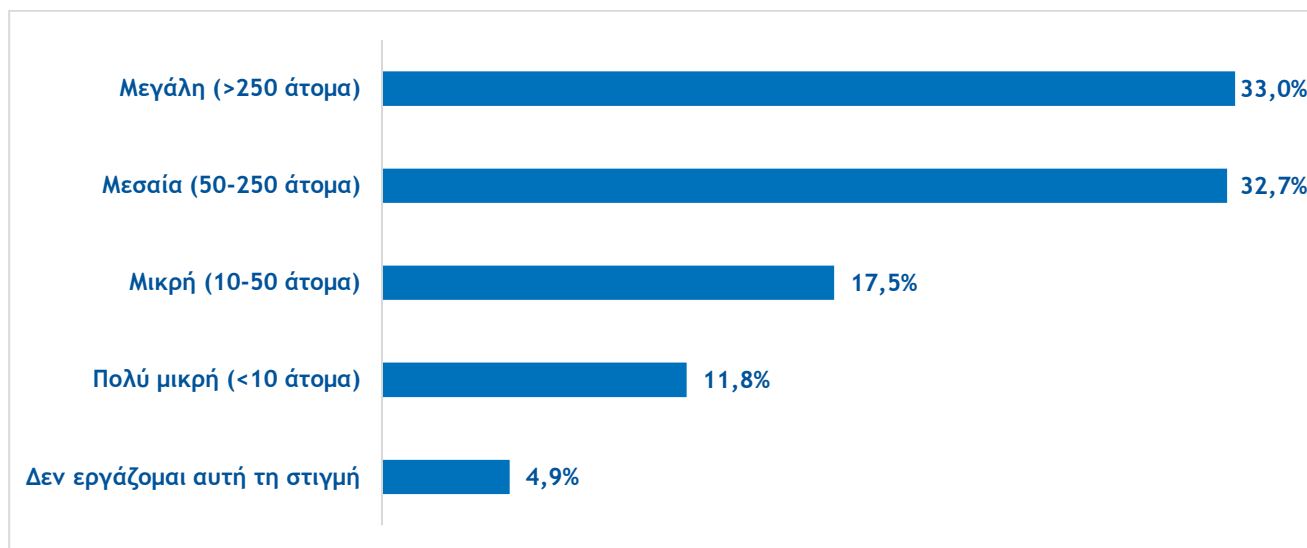
Σε δεύτερο επίπεδο κατατάσσονται τα Δωδεκάνησα (13,3%) και η Μακεδονία (9,7%), που διατηρούν αξιόλογη παρουσία, ενώ το Ιόνιο (5,5%) και η Πελοπόννησος (3,3%) ακολουθούν με μικρότερα μερίδια. Οι Κυκλάδες (2,7%), το Βόρειο Αιγαίο (2,1%), η Ήπειρος (1,4%) και η Θεσσαλία (1,2%) εμφανίζουν περιορισμένα ποσοστά.

Στις τελευταίες θέσεις βρίσκονται η Στερεά Ελλάδα (0,7%), η Δυτική Ελλάδα (0,6%) και η Θράκη (0,2%), με ελάχιστη εκπροσώπηση. Συνολικά, παρατηρείται έντονη πόλωση προς τους δύο κυρίαρχους προορισμούς, με σταδιακή μείωση των ποσοστών στις υπόλοιπες περιοχές.

1.1.8. Μέγεθος επιχείρησης

Το ερώτημα εξετάζει το μέγεθος της επιχείρησης στην οποία απασχολούνται οι συμμετέχοντες, με βάση τον αριθμό των εργαζομένων. Στόχος είναι η κατανόηση του είδους των οργανισμών από τους οποίους προέρχεται το κοινό, καθώς και του βαθμού στον οποίο οι εκπαιδευτικές δράσεις προσελκύουν στελέχη από επιχειρήσεις διαφορετικής κλίμακας.

Γράφημα 1.1.8. Μέγεθος Επιχείρησης



Τα αποτελέσματα δείχνουν σχεδόν ισόρροπη κατανομή ανάμεσα στις μεγάλες και τις μεσαίες επιχειρήσεις, οι οποίες συγκεντρώνουν τα υψηλότερα ποσοστά: οι μεγάλες επιχειρήσεις (>250 άτομα) αντιπροσωπεύουν το 33,0% και οι μεσαίες (50-250 άτομα) το 32,7%. Μαζί καλύπτουν σχεδόν τα δύο τρίτα του συνόλου, γεγονός που υποδηλώνει ότι το κοινό προέρχεται κυρίως από οργανωμένες επιχειρήσεις σημαντικού μεγέθους.

Οι μικρές επιχειρήσεις (10-50 άτομα) ακολουθούν με 17,5%, ενώ οι πολύ μικρές (<10 άτομα) συγκεντρώνουν 11,8%. Τέλος, ένα μικρό ποσοστό της τάξης του 4,9% δηλώνει ότι δεν εργάζεται αυτή τη στιγμή.

Συνολικά, η εικόνα αναδεικνύει ότι οι εκπαιδευτικές δράσεις προσελκύουν κατά κύριο λόγο στελέχη από μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις, ενώ η συμμετοχή από μικρότερους οργανισμούς, αν και υπαρκτή, παραμένει περιορισμένη.

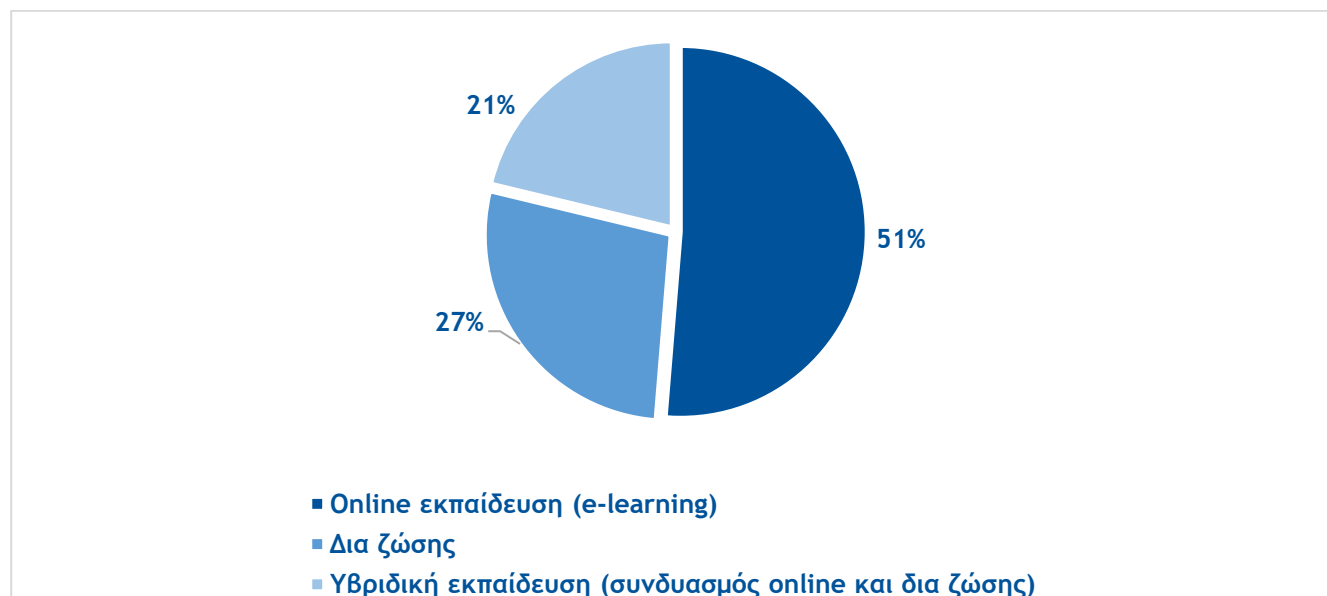
1.2. Οι εκπαιδευτικές ανάγκες των επαγγελματιών

Η διερεύνηση των εκπαιδευτικών προτιμήσεων και συνηθειών των συμμετεχόντων αποτελεί βασικό στοιχείο της παρούσας έρευνας, καθώς επιτρέπει την κατανόηση των αναγκών, των προσδοκιών και του τρόπου με τον οποίο επιλέγουν να αναπτύξουν τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους. Ειδικότερα, εξετάζονται οι προτιμήσεις τους ως προς τη μορφή υλοποίησης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων, καθώς και η συχνότητα με την οποία συμμετέχουν σε δράσεις εκπαίδευσης και κατάρτισης. Τα ευρήματα που παρουσιάζονται στις επόμενες ενότητες συμβάλλουν στην αποτύπωση των εκπαιδευτικών τάσεων του δείγματος και μπορούν να αξιοποιηθούν για τον σχεδιασμό προγραμμάτων που ανταποκρίνονται αποτελεσματικότερα στις ανάγκες των εκπαιδευομένων.

1.2.1. Τύπος εκπαίδευσης

Το ερώτημα καταγράφει τις προτιμήσεις των συμμετεχόντων ως προς τον τρόπο υλοποίησης της εκπαίδευσης, διακρίνοντας μεταξύ online, διά ζώσης και υβριδικής μορφής, με στόχο τον προσανατολισμό του σχεδιασμού των μελλοντικών δράσεων.

Γράφημα 1.2.1. «Ποιον τύπο εκπαίδευσης προτιμάτε;»



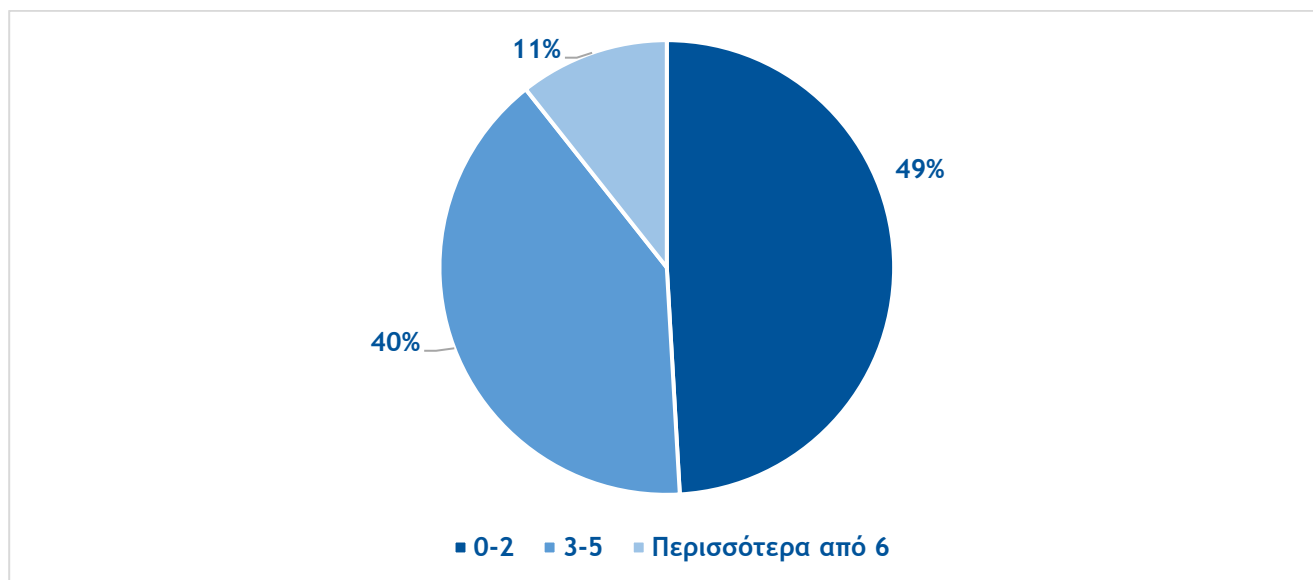
Η online εκπαίδευση (e-learning) αναδεικνύεται ως η δημοφιλέστερη επιλογή, συγκεντρώνοντας το 51,3% των προτιμήσεων, γεγονός που αντανακλά την ευελιξία και την προσβασιμότητα που προσφέρει. Η διά ζώσης εκπαίδευση ακολουθεί με 27,5%, ενώ η υβριδική μορφή, που συνδυάζει τα δύο μοντέλα, επιλέγεται από το 21,2%.

Τα ευρήματα υποδηλώνουν σαφή στροφή προς τις ψηφιακές μορφές μάθησης, χωρίς ωστόσο η φυσική παρουσία να παύει να έχει αξία για ένα σημαντικό τμήμα του κοινού.

1.2.2. Συχνότητα παρακολούθησης εκπαιδευτικών προγραμμάτων

Στην ενότητα αυτή, διερευνάται η συχνότητα συμμετοχής των ερωτηθέντων σε εκπαιδευτικά προγράμματα κατά το τελευταίο έτος, αποτυπώνοντας τον βαθμό εξοικείωσής τους με τη διά βίου μάθηση και τη διάθεση για συνεχή κατάρτιση με τις απαντήσεις να απεικονίζονται στο Γράφημα 1.2.2.

Γράφημα 1.2.2. «Τον τελευταίο χρόνο πόσα εκπαιδευτικά προγράμματα παρακολουθήσατε;»

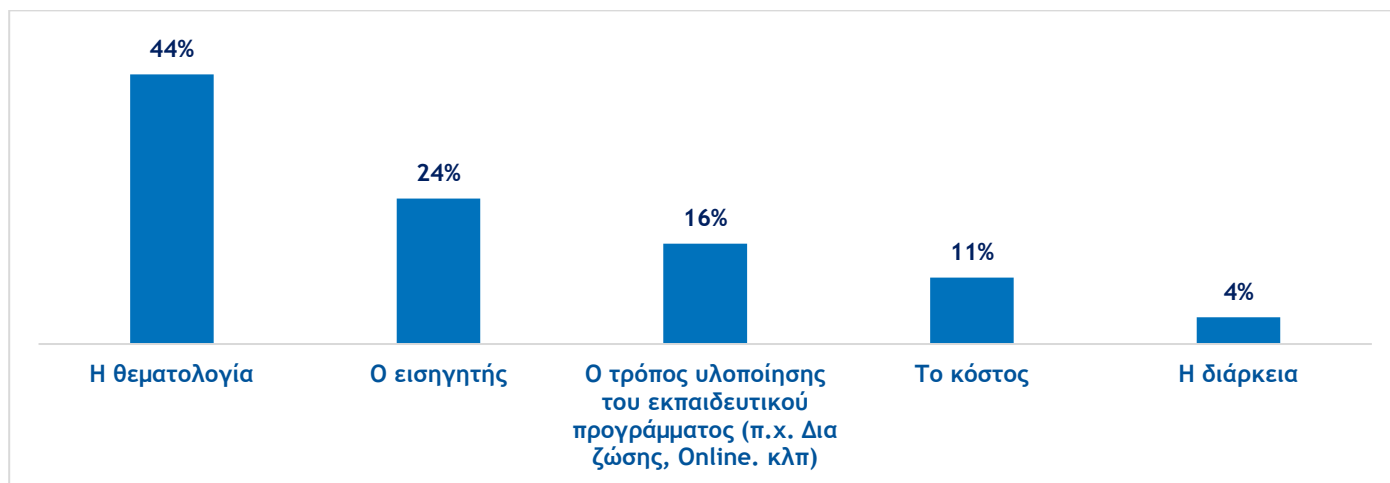


Σχεδόν οι μισοί συμμετέχοντες (49,1%) δηλώνουν ότι παρακολούθησαν από 0 έως 2 προγράμματα τον τελευταίο χρόνο, ποσοστό που αντιπροσωπεύει τη μεγαλύτερη κατηγορία. Ακολουθεί το 40,3% που παρακολούθησε 3 έως 5 προγράμματα, ενώ το 10,7% δηλώνει περισσότερα από 6 προγράμματα. Συνολικά προκύπτει ότι η πλειονότητα του κοινού διατηρεί ενεργή σχέση με την εκπαίδευση, με ένα σημαντικό τμήμα να επιδεικνύει έντονη εκπαιδευτική δραστηριότητα, στοιχείο ενθαρρυντικό για την απήχηση αντίστοιχων δράσεων.

1.2.3. Κριτήρια επιλογής εκπαιδευτικού προγράμματος

Το ερώτημα εξετάζει τα κριτήρια με βάση τα οποία οι συμμετέχοντες επιλέγουν ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα, προσφέροντας πληροφορίες για τις προτεραιότητες και τις προσδοκίες του κοινού κατά τον σχεδιασμό των δράσεων.

Γράφημα 1.2.3. «Ποια είναι για εσάς τα βασικά κριτήρια επιλογής ενός εκπαιδευτικού προγράμματος;»



Το κυρίαρχο κριτήριο επιλογής είναι η θεματολογία, την οποία επιλέγει το 44,3% των συμμετεχόντων, αναδεικνύοντας τη σημασία του περιεχομένου έναντι άλλων παραγόντων. Ακολουθεί ο εισηγητής με 23,9% και ο τρόπος υλοποίησης (π.χ. διά ζώσης, online) με 16,5%, ενώ το κόστος συγκεντρώνει 10,9%.

Η διάρκεια αποτελεί το λιγότερο σημαντικό κριτήριο, με μόλις 4,4%. Συνολικά, οι απαντήσεις δείχνουν ότι το κοινό δίνει προτεραιότητα στην ουσία της εκπαίδευσης, δηλαδή στο αντικείμενο και στην ποιότητα του εισηγητή, περισσότερο από πρακτικά ή οικονομικά ζητήματα.

1.3. Αξιολόγηση σεμιναρίων

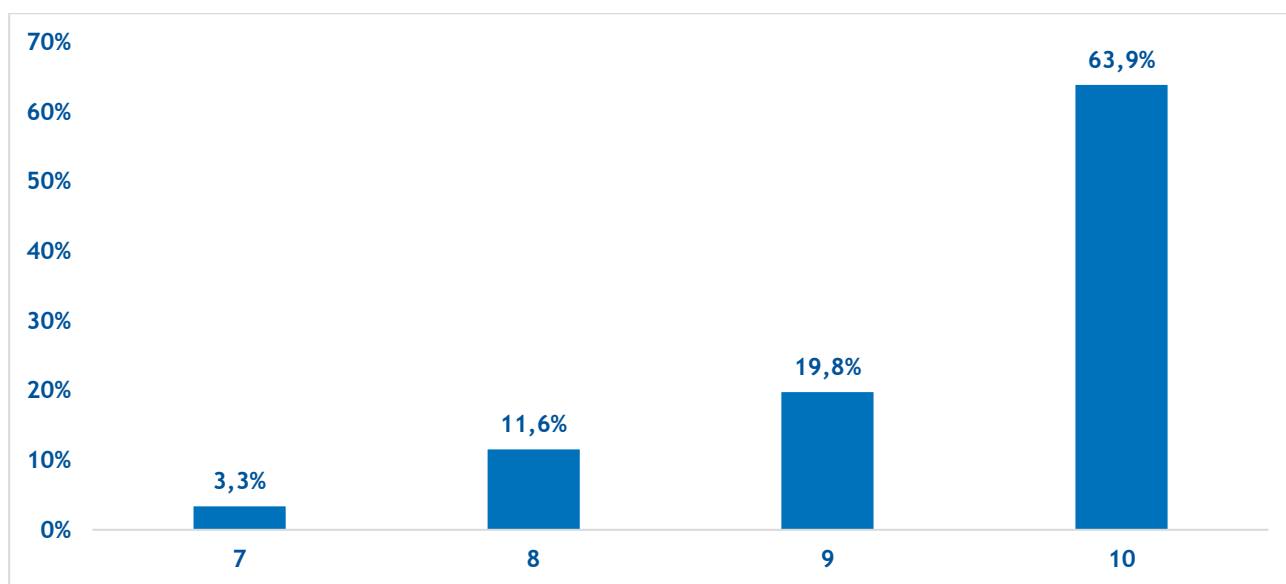
Η ενότητα 1.3. παρουσιάζει τα αποτελέσματα της αξιολόγησης των Executive Seminars του INSETE, όπως αυτά προέκυψαν από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων. Η αποτίμηση καλύπτει ένα ευρύ φάσμα παραμέτρων που συνθέτουν τη συνολική εκπαιδευτική εμπειρία, από τη γενική ικανοποίηση και την ποιότητα του εκπαιδευτικού υλικού έως την κάλυψη των προσδοκιών, την επίδοση των εισηγητών, τη διάθεση σύστασης (Net Promoter Score), τη μεταβολή του επιπέδου γνώσεων και τον βαθμό πρακτικής εφαρμογής τους.

Μέσα από τη δεκάβαθμη κλίμακα βαθμολόγησης, επιχειρείται μια ολοκληρωμένη εικόνα του βαθμού ικανοποίησης και της προστιθέμενης αξίας των σεμιναρίων, ώστε να αναδειχθούν τόσο τα ισχυρά σημεία όσο και τυχόν περιθώρια βελτίωσης της εκπαιδευτικής διαδικασίας.

1.3.1. Συνολική αξιολόγηση σεμιναρίων

Το ερώτημα αποτυπώνει τη συνολική αξιολόγηση των συμμετεχόντων για το Executive Seminar σε δεκάβαθμη κλίμακα, με στόχο τη μέτρηση του γενικού βαθμού ικανοποίησης από την εκπαιδευτική εμπειρία που προσέφερε το INSETE.

Γράφημα 1.3.1. «Πώς θα αξιολογούσατε το Executive Seminar συνολικά;»



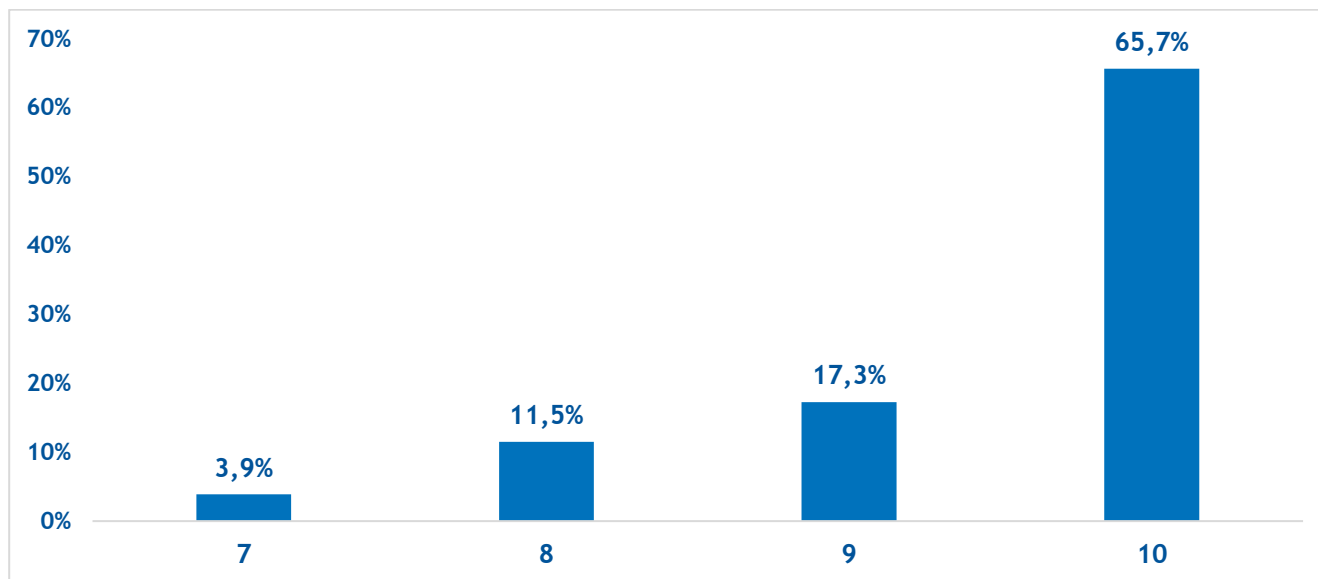
Τα αποτελέσματα καταδεικνύουν ιδιαίτερα υψηλό βαθμό ικανοποίησης, με τη μέση βαθμολογία να διαμορφώνεται στο 9,4 στα 10. Η συντριπτική πλειονότητα των συμμετεχόντων επέλεξε τις δύο ανώτερες βαθμίδες της κλίμακας: το 63,9% απάντησε «10» και το 19,8% «9», αθροίζοντας μαζί το 83,7% των απαντήσεων.

Οι ενδιάμεσες βαθμολογίες παραμένουν περιορισμένες, με το «8» να συγκεντρώνει 11,6% και το «7» μόλις 3,3%. Οι χαμηλές βαθμολογίες (1-6) είναι σχεδόν αμελητέες, καθώς αθροιστικά δεν ξεπερνούν το 1,4%. Συνολικά, η εικόνα υποδηλώνει εξαιρετικά θετικές βαθμολογίες των σεμιναρίων, με ελάχιστες αρνητικές ή ουδέτερες τοποθετήσεις, γεγονός που επιβεβαιώνει την ποιότητα της συνολικής εμπειρίας.

1.3.2. Ποιότητα εκπαιδευτικού υλικού

Το ερώτημα εστιάζει στην αξιολόγηση της ποιότητας του εκπαιδευτικού υλικού που παρουσιάστηκε, ώστε να εκτιμηθεί η αρτιότητα και η καταλληλότητα των μέσων υποστήριξης της εκπαιδευτικής διαδικασίας.

Γράφημα 1.3.2. «Αξιολογήστε την ποιότητα του εκπαιδευτικού υλικού που παρουσιάστηκε στο Executive Seminar »



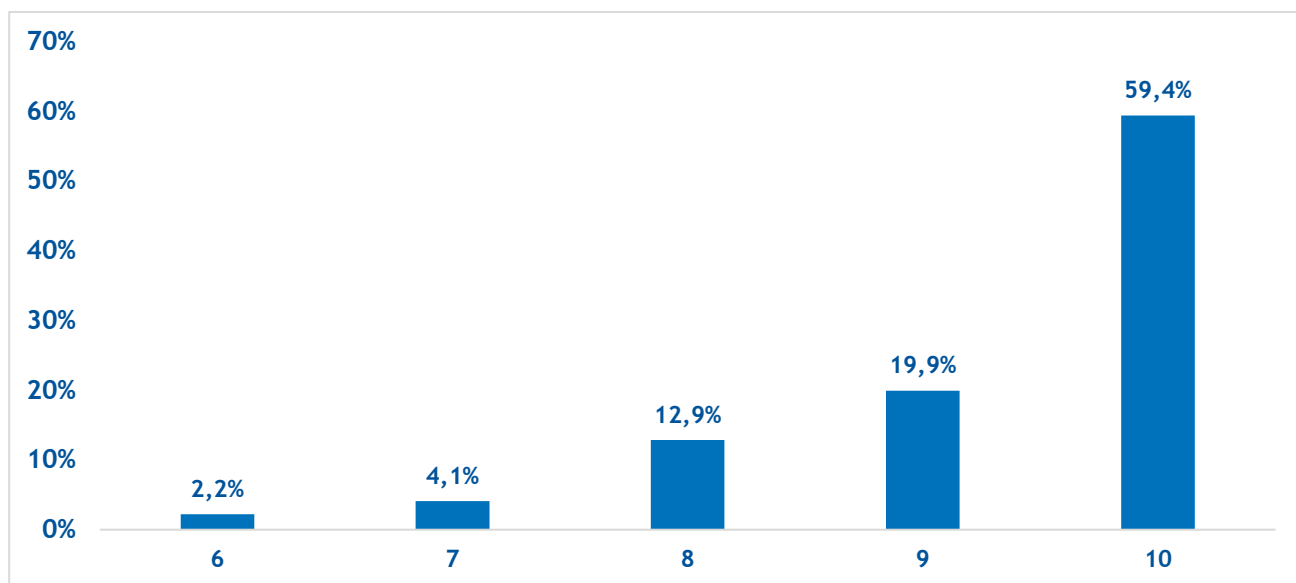
Η ποιότητα του εκπαιδευτικού υλικού αξιολογείται εξαιρετικά θετικά, με μέση βαθμολογία περίπου 9,4 στα 10. Το 65,7% των συμμετεχόντων έδωσε «10» και το 17,3% «9», αθροίζοντας συνολικά το 83,0%. Το «8» συγκεντρώνει 11,5% και το «7» 3,9%, ενώ οι βαθμολογίες κάτω του «7» παραμένουν οριακές, με άθροισμα κάτω του 1,7%.

Το αποτέλεσμα καταδεικνύει υψηλό επίπεδο ικανοποίησης από την ποιότητα του υλικού, στοιχείο που συμβάλλει καθοριστικά στη συνολική θετική εντύπωση για το σεμινάριο.

1.3.3. Ικανοποίηση προσδοκιών συμμετεχόντων

Στο ερώτημα αυτό εξετάζεται ο βαθμός στον οποίο το περιεχόμενο του σεμιναρίου ανταποκρίθηκε στις προσδοκίες των συμμετεχόντων, προσφέροντας ένδειξη για τη σχέση ανάμεσα στις αρχικές τους προσδοκίες και το τελικό εκπαιδευτικό αποτέλεσμα.

Γράφημα 1.3.3. «Σε τί βαθμό το περιεχόμενο κάλυψε τις προσδοκίες σας;»

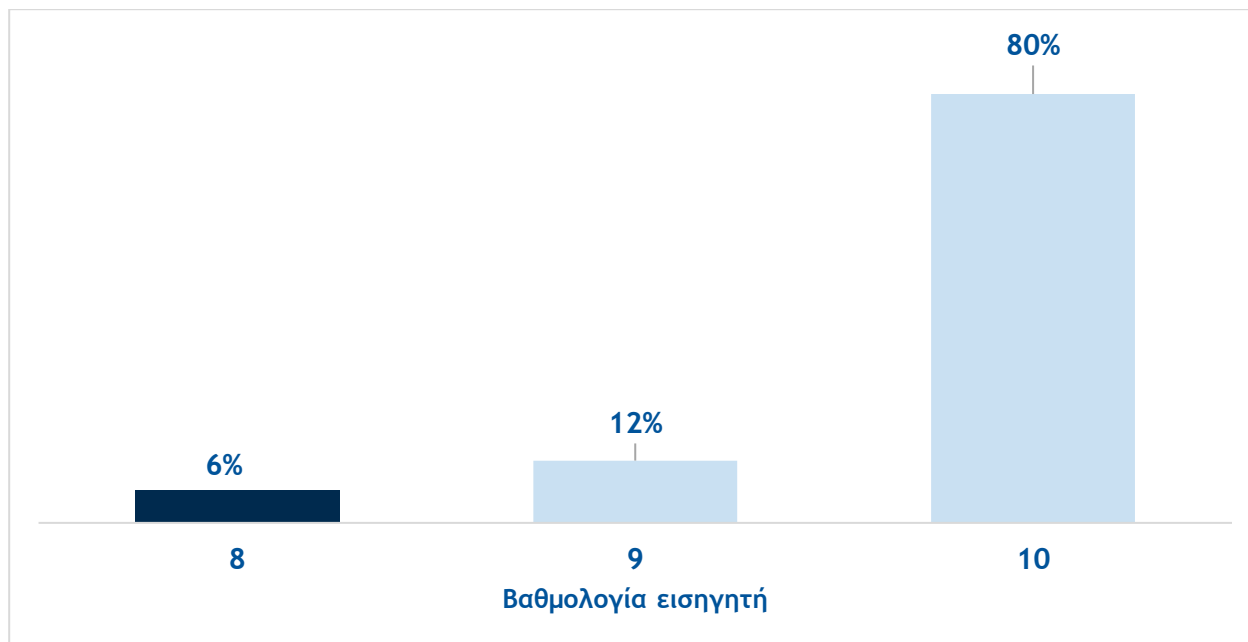


Η κατανομή των απαντήσεων εμφανίζεται έντονα μετατοπισμένη προς τις υψηλές τιμές, με μέση βαθμολογία περίπου 9,2 στα 10. Το 59,4% των συμμετεχόντων βαθμολόγησε με «10» και το 19,9% με «9», ποσοστά που μαζί αγγίζουν το 79,3%. Ακολουθεί το «8» με 12,9% και το «7» με 4,1%, ενώ οι βαθμολογίες από «1» έως «6» παραμένουν χαμηλές, αθροίζοντας περίπου 3,7%. Το εύρημα δείχνει ότι το περιεχόμενο κάλυψε σε πολύ ικανοποιητικό βαθμό τις προσδοκίες του κοινού, με ελάχιστες περιπτώσεις μερικής ή ανεπαρκούς κάλυψης, επιβεβαιώνοντας τη στοχευμένη σχεδίαση της θεματολογίας.

1.3.4. Γενική αξιολόγηση εισηγητών

Το ερώτημα αξιολογεί τη συνολική επίδοση του εισηγητή, καλύπτοντας πτυχές όπως η μεταδοτικότητα, η κατάρτιση και η ικανότητα επικοινωνίας, στοιχεία καθοριστικά για την ποιότητα της εκπαιδευτικής εμπειρίας.

Γράφημα 1.3.4. «Πώς θα αξιολογούσατε τον εισηγητή;»

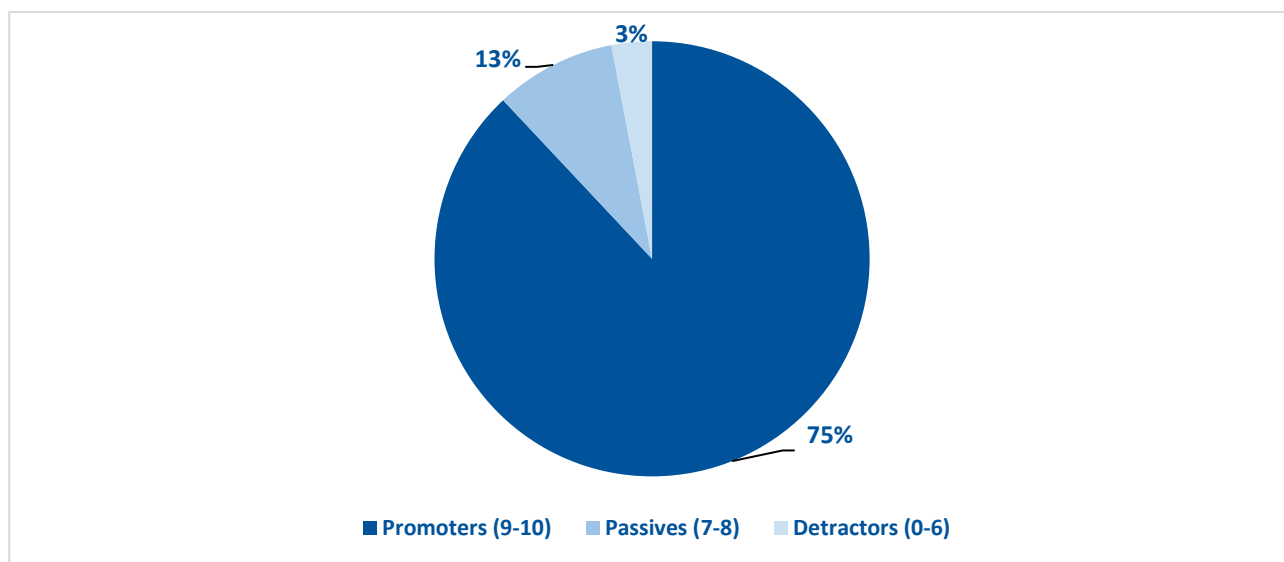


Μεταξύ όλων των βαθμολογούμενων παραμέτρων, ο εισηγητής λαμβάνει την υψηλότερη αξιολόγηση με μέση βαθμολογία περίπου 9,7 στα 10. Το 79,7% των συμμετεχόντων επέλεξε «10» και το 11,6% «9», ποσοστά που μαζί ξεπερνούν το 91%. Οι υπόλοιπες βαθμολογίες παραμένουν χαμηλές, με το «8» στο 6,0% και όλες τις τιμές κάτω του «8» να αθροίζουν κάτω από 3%. Το εύρημα αναδεικνύει τον καθοριστικό ρόλο του εισηγητή στη θετική συνολική εμπειρία και επιβεβαιώνει το υψηλό επίπεδο των ατόμων που αναλαμβάνουν την εκπαιδευτική διαδικασία.

1.3.5. Net Promoter Score

Το ερώτημα μετρά την πιθανότητα οι συμμετέχοντες να συστήσουν τα Executive Seminars σε φίλο ή συνεργάτη, λειτουργώντας ως δείκτης πιστότητας και συνολικής ικανοποίησης, αντίστοιχος του Net Promoter Score.

Γράφημα 1.3.5. Net Promoter Score



Η διάθεση σύστασης είναι εξαιρετικά υψηλή, με μέση βαθμολογία περίπου 8,6 στα 10. Το 74,5% των συμμετεχόντων επέλεξε «10» και το 12,8% «9», ποσοστά που μαζί ξεπερνούν το 87%. Ακολουθεί το «8» με 9,0% και το «7» με 2,7%, ενώ οι βαθμολογίες κάτω του «7» είναι σχεδόν αμελητέες, αθροίζοντας κάτω από 1,1%. Τα αποτελέσματα υποδηλώνουν πολύ ισχυρή προδιάθεση σύστασης και, κατ' επέκταση, υψηλό βαθμό ικανοποίησης και εμπιστοσύνης προς τις δράσεις του INSETE.

1.3.6. Μεταβολή επιπέδου γνώσεων πριν και μετά την παρακολούθηση σεμιναρίου

Στην ενότητα αυτή διερευνήθηκε η επίδραση των σεμιναρίων στο επίπεδο γνώσεων των συμμετεχόντων. Σε πρώτη φάση, ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες να αξιολογήσουν το επίπεδο των γνώσεών τους πριν την παρακολούθηση ενός Executive Seminar. Όμοια ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες να αξιολογήσουν το επίπεδο των γνώσεών τους όπως αυτό θεωρούν ότι διαμορφώθηκε μετά την παρακολούθηση του σεμιναρίου της επιλογής τους. Τόσο για την περίοδο πριν την παρακολούθηση όσο και για την περίοδο μετά την παρακολούθηση του σεμιναρίου χρησιμοποίησαν μια κλίμακα με τις εξής επιλογές: Πολύ Καλές, Καλές, Μέτριες, Λίγες, Καθόλου.

Το Γράφημα 1.3.6. αποτυπώνει την επίδραση των Executive Seminars στο επίπεδο γνώσεων των συμμετεχόντων, συγκρίνοντας την αυτοαξιολόγησή τους πριν και μετά την παρακολούθηση στην ίδια πεντάβαθμη κλίμακα.

Γράφημα 1.3.6. Μεταβολή επιπέδου γνώσεων των συμμετεχόντων πριν & μετά την παρακολούθηση σεμιναρίου

Πολύ Καλές

21% → 54%

▲ +33 μονάδες

Καλές ή καλύτερες

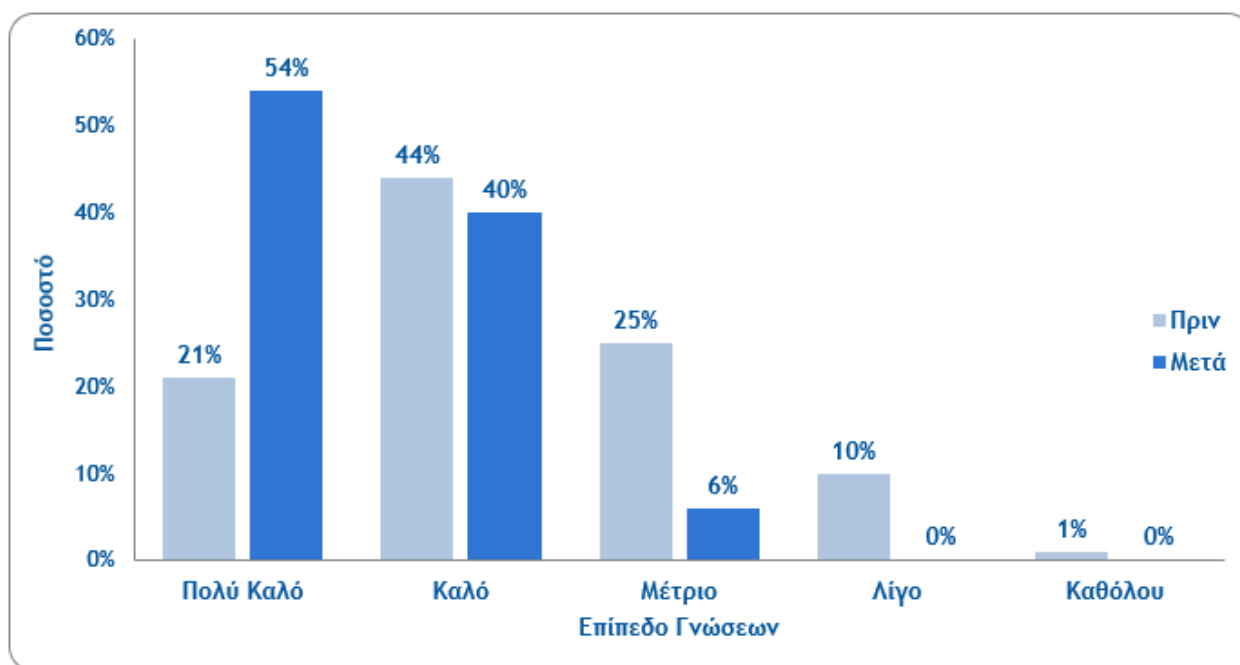
64% → 94%

▲ +29 μονάδες

Μέτριες ή χαμηλότερες

36% → 7%

▼ -29 μονάδες



Η συνολική εικόνα καταδεικνύει μια σαφή και συστηματική μετατόπιση προς τα υψηλότερα επίπεδα γνώσης. Η πλέον εντυπωσιακή μεταβολή καταγράφεται στην κατηγορία «Πολύ Καλές», όπου το ποσοστό υπερδιπλασιάστηκε, από 21% σε 54% – αύξηση περίπου 33 ποσοστιαίων μονάδων που αποτελεί και τη μεγαλύτερη θετική μετακίνηση του γραφήματος. Παράλληλα, η κατηγορία «Καλές» παρέμεινε σε υψηλά επίπεδα, με ήπια υποχώρηση από 44% σε 40%, καθώς μέρος των συμμετεχόντων μετακινήθηκε προς την ανώτερη βαθμίδα. Το κρίσιμο εύρημα προκύπτει όταν συνδυαστούν οι δύο κορυφαίες κατηγορίες: το άθροισμα «Καλές ή καλύτερες» εκτοξεύθηκε από 65% σε 94%, δηλαδή σχεδόν το σύνολο των συμμετεχόντων τοποθετήθηκε μετά το σεμινάριο στα δύο ανώτερα επίπεδα.

Στον αντίποδα, οι χαμηλότερες κατηγορίες συρρικνώθηκαν δραστικά. Οι «Μέτριες» υποχώρησαν από 25% σε μόλις 6%, μια μείωση περίπου 19 μονάδων που αντιστοιχεί σε πτώση κατά περίπου 75% της αρχικής τους τιμής. Ακόμη πιο ενδεικτική είναι η σχεδόν πλήρης εξαφάνιση των δύο κατώτερων βαθμίδων: οι «Λίγες» μειώθηκαν από 10% σε μόλις 0,5% και το «Καθόλου» από 0,8% στο 0%. Συνολικά, οι απαντήσεις που δήλωναν ανεπαρκή γνώση σχεδόν περιορίστηκαν σε αμελητέο ποσοστό μετά την παρακολούθηση.

Συνολικά, η μεταβολή των απαντήσεων καταδεικνύει σαφή μετατόπιση των συμμετεχόντων από τα μεσαία και χαμηλά επίπεδα γνώσης προς τις υψηλότερες βαθμίδες της κλίμακας. Το εύρημα αποκτά ιδιαίτερη σημασία, καθώς πριν από το σεμινάριο υπήρχε ήδη ισχυρό γνωστικό υπόβαθρο, με το 64% των συμμετεχόντων να αξιολογεί τις γνώσεις του ως «Καλές ή καλύτερες». Επομένως, η παρατηρούμενη βελτίωση δεν αφορά απλώς την εισαγωγική κατάρτιση ατόμων με περιορισμένη εξοικείωση με το αντικείμενο, αλλά την ουσιαστική εμβάθυνση και ενίσχυση των γνώσεων ενός ήδη καταρτισμένου κοινού. Η ταυτόχρονη ενίσχυση των υψηλών κατηγοριών και ο περιορισμός των χαμηλότερων επιβεβαιώνουν ότι τα Executive Seminars λειτούργησαν αποτελεσματικά ως εργαλείο επαγγελματικής επιμόρφωσης.

1.3.7. Βαθμός εφαρμογής της γνώσης

Το ερώτημα διερευνά την αντιλαμβανόμενη εφαρμοσιμότητα των γνώσεων που αποκόμισαν οι συμμετέχοντες, δηλαδή τον βαθμό στον οποίο εκτιμούν ότι θα αξιοποιήσουν πρακτικά όσα διδάχθηκαν στο επαγγελματικό τους περιβάλλον.

Γράφημα 1.3.7. «Σε τι βαθμό πιστεύετε ότι θα εφαρμόσετε τις γνώσεις που αποκτήσατε στο Executive Seminar;»



Οι απαντήσεις παραμένουν σε υψηλά επίπεδα, με μέση τιμή κοντά στο 9,1 στα 10, ελαφρώς χαμηλότερη σε σχέση με τη συνολική αξιολόγηση, κάτι αναμενόμενο καθώς η εφαρμογή γνώσεων εξαρτάται και από εξωτερικούς παράγοντες. Το 57,1% επέλεξε «10» και το 15,8% «9», ενώ αξιοσημείωτη είναι η ενίσχυση των βαθμών «8» (16,4%) και «7» (6,3%) έναντι των προηγούμενων ερωτημάτων.

Οι χαμηλότερες βαθμολογίες (1-6) παραμένουν περιορισμένες, γύρω στο 4,4% αθροιστικά. Συνολικά, οι συμμετέχοντες θεωρούν τις γνώσεις σε μεγάλο βαθμό αξιοποιήσιμες, με μια ελαφρώς πιο συγκρατημένη στάση που αντανακλά τις πρακτικές δυσκολίες εφαρμογής.

1.4. Προσέλκυση ανθρώπινου δυναμικού στις επιχειρήσεις φιλοξενίας

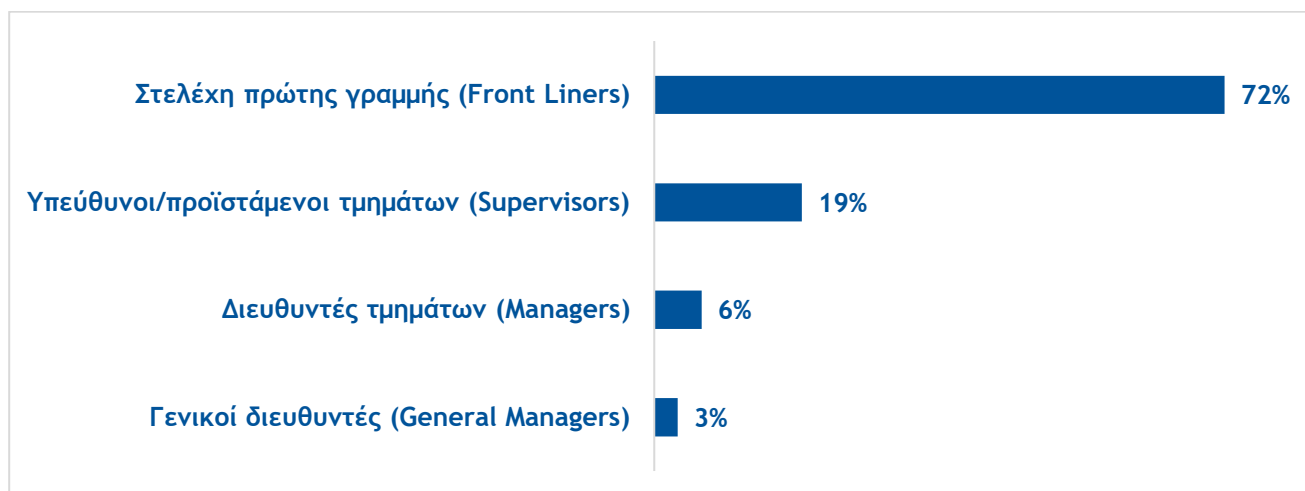
Η εξεύρεση και προσέλκυση κατάλληλου ανθρώπινου δυναμικού έχει εξελιχθεί σε μια μόνιμη και διαρκώς οξυνόμενη πρόκληση για το σύνολο των επιχειρήσεων του τουριστικού τομέα. Ο κλάδος της φιλοξενίας, με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του – έντονη εποχικότητα, υψηλό φόρτο εργασίας και αυξημένες απαιτήσεις σε δεξιότητες εξυπηρέτησης – καθιστά τη στελέχωση των επιχειρήσεων μια ιδιαίτερα σύνθετη διαδικασία.

Για την ακριβέστερη αποτύπωση της έντασης αλλά και της κατανομής του φαινομένου, οι συμμετέχοντες στα Executive Seminars κλήθηκαν να μοιραστούν την προσωπική τους εμπειρία και οπτική, μέσα από ερωτήσεις που φωτίζουν τις επιμέρους διαστάσεις του ζητήματος.

1.4.1. Ελλείψεις προσωπικού στις επιχειρήσεις φιλοξενίας

Το ερώτημα εντοπίζει τα ιεραρχικά επίπεδα στα οποία παρατηρείται η μεγαλύτερη δυσκολία προσέλκυσης και πρόσληψης προσωπικού, αποτυπώνοντας πού συγκεντρώνεται το έλλειμμα ανθρώπινου δυναμικού.

Γράφημα 1.4.1. «Σε ποια ιεραρχικά επίπεδα εργασίας εντοπίζετε το μεγαλύτερο πρόβλημα προσέλκυσης και πρόσληψης προσωπικού;»



Το πρόβλημα εντοπίζεται με συντριπτική διαφορά στα στελέχη πρώτης γραμμής (Front Liners), τα οποία επιλέγει το 72,3% των συμμετεχόντων. Ακολουθούν οι υπεύθυνοι/προϊστάμενοι τμημάτων (Supervisors) με 18,7%, ενώ σε πολύ χαμηλότερα επίπεδα βρίσκονται οι διευθυντές τμημάτων (Managers) με 6,0% και οι γενικοί διευθυντές (General Managers) με 3,0%.

Η κατανομή είναι ιδιαίτερα σαφής: η έλλειψη προσωπικού πλήττει κατεξοχήν τις θέσεις βάσης, όπου η ζήτηση είναι υψηλή και το εργατικό δυναμικό δυσεύρετο, ενώ τα ανώτερα διοικητικά κλιμάκια αντιμετωπίζουν πολύ μικρότερο πρόβλημα.

1.4.2. Τμήματα ξενοδοχείων που καταγράφονται ελλείψεις σε προσωπικό

Το ερώτημα προσδιορίζει τα τμήματα των επιχειρήσεων στα οποία η δυσκολία εύρεσης προσωπικού είναι εντονότερη, αναδεικνύοντας τους πλέον προβληματικούς τομείς στελέχωσης εντός των μονάδων φιλοξενίας.

Γράφημα 1.4.2. «Σε ποια τμήματα εντοπίζετε το μεγαλύτερο πρόβλημα προσέλκυσης & πρόσληψης προσωπικού;»



Οι μεγαλύτερες δυσκολίες εντοπίζονται στην κουζίνα (26,5%) και στα τμήματα επισιτισμού (F&B, 23,2%), δηλαδή στους τομείς με τις πιο απαιτητικές και εξειδικευμένες ανάγκες. Ακολουθεί το Housekeeping - υπηρεσία ορόφων (20,9%), ενώ η καθαριότητα συγκεντρώνει 12,6% και άλλα τμήματα 9,4%.

Χαμηλότερα ποσοστά καταγράφουν η υποδοχή (Front office, 5,1%) και το Concierge/Guest relations (2,2%). Η εικόνα δείχνει ότι η στελέχωση είναι δυσχερέστερη στους τομείς παραγωγής και υποστήριξης, ιδίως στην κουζίνα και τον επισιτισμό, όπου απαιτείται τεχνική κατάρτιση.

1.4.3. Λόγοι δυσκολίας προσέλκυσης προσωπικού

Το ερώτημα διερευνά τους λόγους για τους οποίους οι επιχειρήσεις φιλοξενίας δυσκολεύονται να προσελκύσουν και να προσλάβουν εξειδικευμένο προσωπικό, αποτυπώνοντας τις δομικές αδυναμίες της αγοράς εργασίας του κλάδου.

Γράφημα 1.4.3. «Ποιοι πιστεύετε ότι είναι οι λόγοι που οι επιχειρήσεις φιλοξενίας αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην προσέλκυση/πρόσληψη εξειδικευμένου προσωπικού;»



Ο κυριότερος λόγος που αναγνωρίζεται είναι η μη ικανοποιητική αμοιβή (20,5%), ακολουθούμενη στενά από την εποχική φύση της απασχόλησης (16,8%) και την έλλειψη κινήτρων προς τους εργαζόμενους (15,1%).

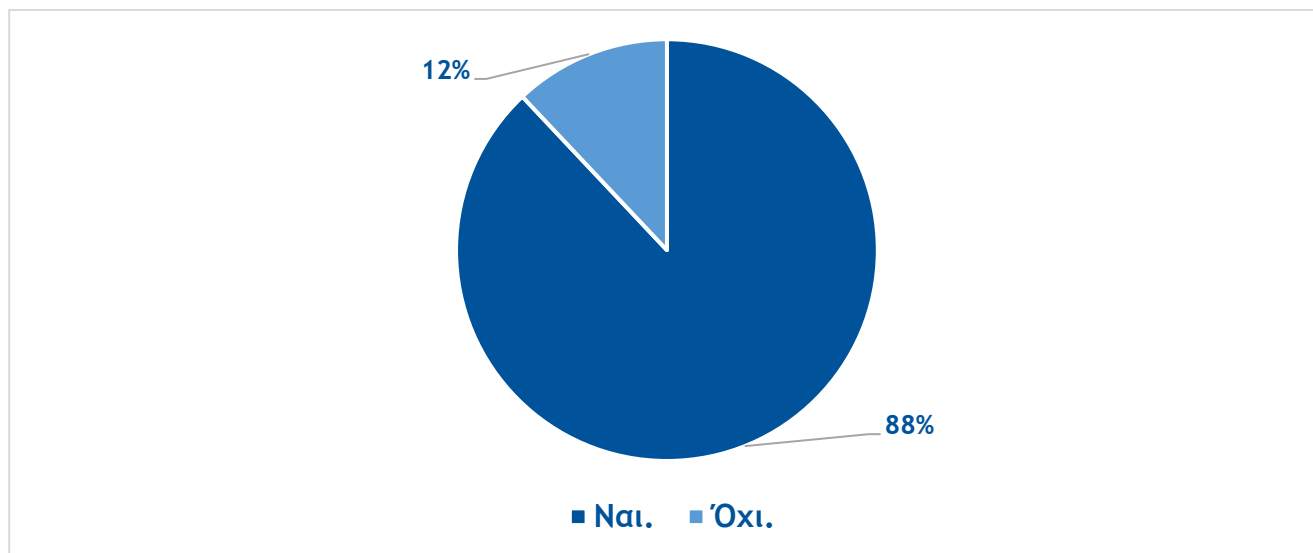
Σε ενδιάμεσα επίπεδα κινούνται η μη επένδυση στην εκπαίδευση προσωπικού (10,3%), οι σκληρές συνθήκες εργασίας με περιορισμένες παροχές (10,2%), το εξαντλητικό ωράριο (9,6%) και η έλλειψη οργάνωσης στο εσωτερικό των επιχειρήσεων (9,3%).

Το χαμηλότερο ποσοστό συγκεντρώνει το μη εξυπηρετικό ωράριο (8,2%). Η κατανομή δείχνει ότι το πρόβλημα είναι πολυπαραγοντικό, με τις αποδοχές και τις συνθήκες εργασίας να αποτελούν τους βασικότερους ανασταλτικούς παράγοντες.

1.4.4. Αρνητικές επιδράσεις στη λειτουργία των επιχειρήσεων

Το ερώτημα καταγράφει κατά πόσο η λειτουργία των επιχειρήσεων επηρεάζεται από την έλλειψη προσωπικού, αποτυπώνοντας το μέγεθος του προβλήματος υποστελέχωσης στον τομέα της φιλοξενίας και του τουρισμού.

Γράφημα 1.4.4. «Επηρεάζεται η λειτουργία της επιχείρησης από την έλλειψη προσωπικού;»

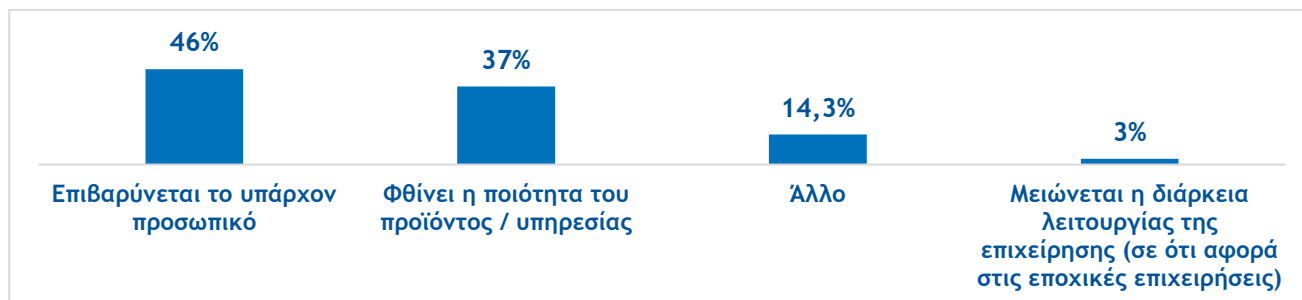


Η συντριπτική πλειονότητα των συμμετεχόντων, σε ποσοστό 88%, δηλώνει ότι η λειτουργία της επιχείρησης επηρεάζεται από την έλλειψη προσωπικού. Αντίθετα, μόλις το 12% απαντά ότι δεν αντιμετωπίζει σχετικό πρόβλημα. Το εύρημα αναδεικνύει με σαφήνεια το ζήτημα της υποστελέχωσης ως έναν από τους πλέον κρίσιμους παράγοντες για τη λειτουργία των επιχειρήσεων του κλάδου, δικαιολογώντας την περαιτέρω διερεύνηση των αιτιών στα επόμενα ερωτήματα.

1.4.5. Μορφές επιπτώσεων στη λειτουργία των επιχειρήσεων

Το ερώτημα εξετάζει τον κυριότερο λόγο για τον οποίο η έλλειψη προσωπικού επηρεάζει τη λειτουργία της επιχείρησης, εστιάζοντας στις βασικές επιπτώσεις που βιώνουν όσοι απάντησαν καταφατικά στο προηγούμενο ερώτημα.

Γράφημα 1.4.5. «Πώς επηρεάζεται η λειτουργία της επιχείρησης από την έλλειψη προσωπικού;»



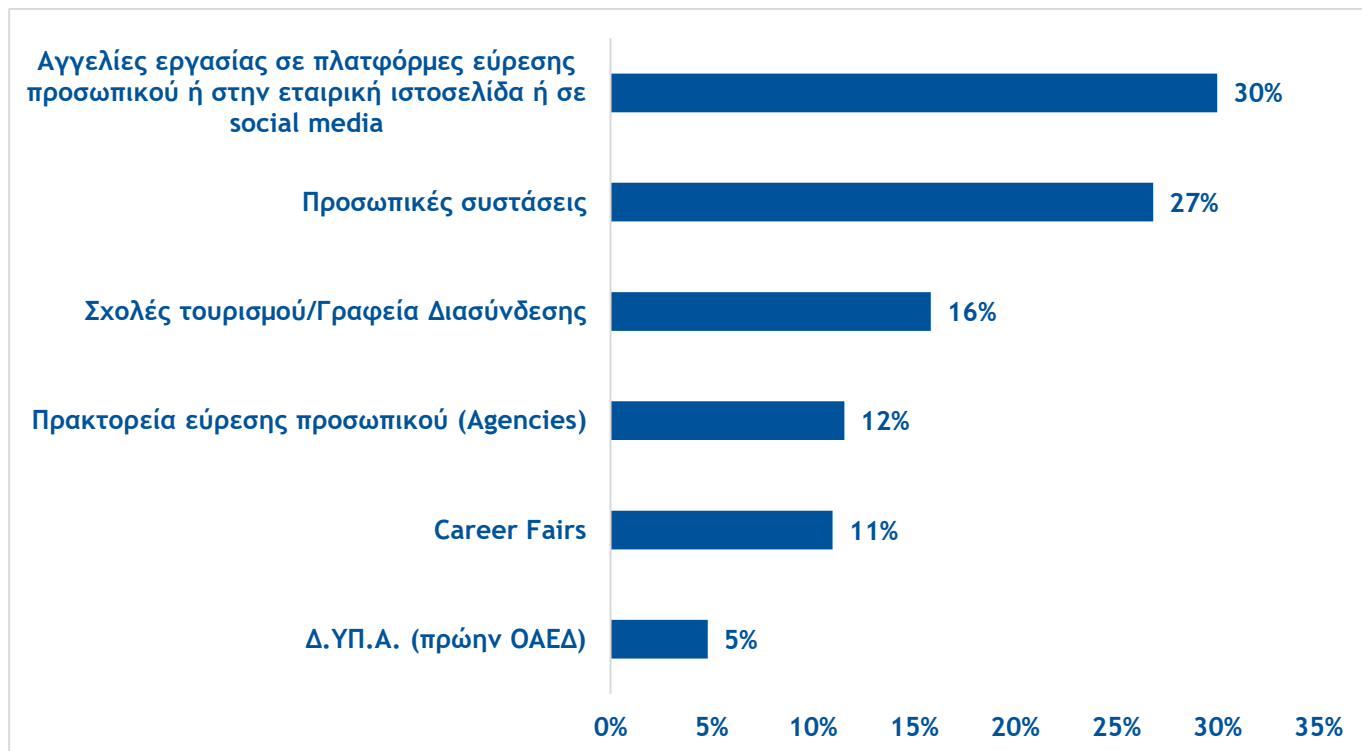
Ο συχνότερα αναφερόμενος λόγος είναι η επιβάρυνση του υπάρχοντος προσωπικού, την οποία επιλέγει το 45,6% των συμμετεχόντων, αναδεικνύοντας τις πιέσεις που δέχονται οι εργαζόμενοι λόγω των κενών θέσεων.

Ακολουθεί η φθορά της ποιότητας του προϊόντος ή της υπηρεσίας με 37,3%, ενώ το 14,3% αναφέρει άλλους λόγους. Η μείωση της διάρκειας λειτουργίας των εποχικών επιχειρήσεων συγκεντρώνει μόλις 2,7%. Συνολικά, οι απαντήσεις δείχνουν ότι η έλλειψη προσωπικού πλήττει κατά κύριο λόγο την εργασιακή καθημερινότητα και την ποιότητα, με άμεσες επιπτώσεις στη λειτουργία.

1.4.6. Μέθοδοι ανεύρεσης προσωπικού

Το ερώτημα καταγράφει τις μεθόδους που χρησιμοποιούν οι επιχειρήσεις για την ανεύρεση προσωπικού, προσφέροντας εικόνα για τα κανάλια στελέχωσης που επικρατούν στον τομέα της φιλοξενίας.

Γράφημα 1.4.6. «Ποιες είναι οι μέθοδοι ανεύρεσης προσωπικού που ακολουθείτε εσείς ή η επιχείρησή σας στην οποία εργάζεστε;»



Η επικρατέστερη μέθοδος είναι οι αγγελίες εργασίας σε πλατφόρμες, εταιρικές ιστοσελίδες ή social media (30,0%), ακολουθούμενη στενά από τις προσωπικές συστάσεις (26,8%). Οι σχολές τουρισμού και τα γραφεία διασύνδεσης συγκεντρώνουν 15,8%, ενώ τα πρακτορεία εύρεσης προσωπικού (agencies) φτάνουν το 11,6% και τα Career Fairs το 11%.

Η Δ.ΥΠ.Α. (πρώην ΟΑΕΔ) αποτελεί τη λιγότερο χρησιμοποιούμενη μέθοδο, με μόλις 4,8%. Το εύρημα αναδεικνύει τον συνδυασμό ψηφιακών καναλιών και διαπροσωπικών δικτύων ως κυρίαρχη πρακτική, με περιορισμένο ρόλο των θεσμικών φορέων απασχόλησης.

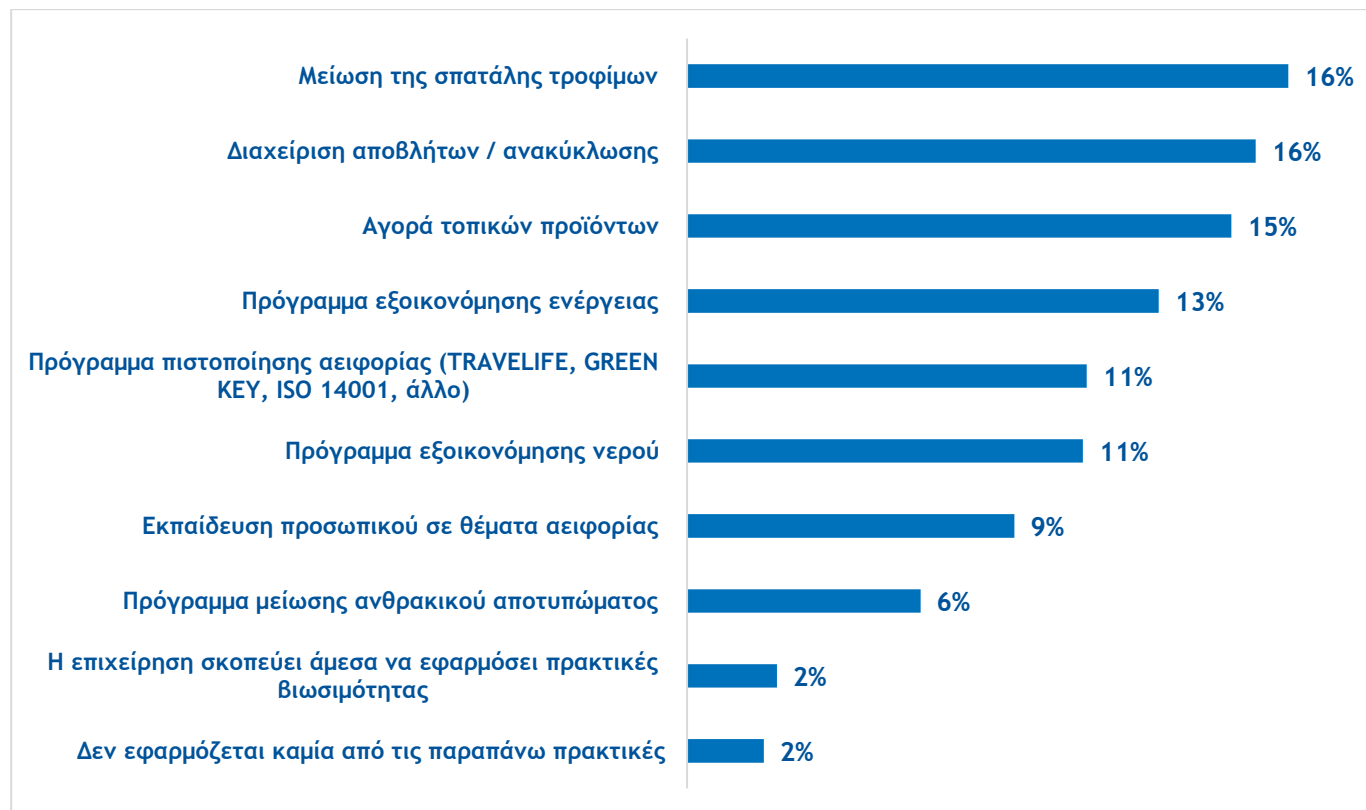
1.5. Δεξιότητες και σύγχρονες πρακτικές στις επιχειρήσεις φιλοξενίας

Η ενότητα 1.5. μετατοπίζει το επίκεντρο από τα δημογραφικά και εργασιακά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων προς τις δεξιότητες και τις σύγχρονες πρακτικές που διαμορφώνουν σήμερα το τοπίο των επιχειρήσεων φιλοξενίας. Τη στιγμή που ο κλάδος καλείται όλο και πιο επιτακτικά να ανταποκριθεί σε περιβαλλοντικές προκλήσεις και σε μεταβαλλόμενες απαιτήσεις της αγοράς, η αποτύπωση των πρακτικών που ήδη υιοθετούνται αποκτά ξεχωριστή αξία. Ως πρώτο πεδίο διερεύνησης εξετάζονται οι πρακτικές βιωσιμότητας, οι οποίες φανερώνουν σε ποιον βαθμό οι επιχειρήσεις εντάσσουν φιλικές προς το περιβάλλον διαδικασίες στην καθημερινή τους λειτουργία.

1.5.1. Πρακτικές βιωσιμότητας στις επιχειρήσεις

Το ερώτημα αποτυπώνει τις πρακτικές βιωσιμότητας που εφαρμόζονται στις επιχειρήσεις όπου εργάζονται οι συμμετέχοντες, αναδεικνύοντας τον βαθμό ενσωμάτωσης περιβαλλοντικά υπεύθυνων πρακτικών στον κλάδο της φιλοξενίας.

Γράφημα 1.5.1. «Στην επιχείρηση που εργάζομαι, εφαρμόζονται οι ακόλουθες πρακτικές για τη βιωσιμότητα»



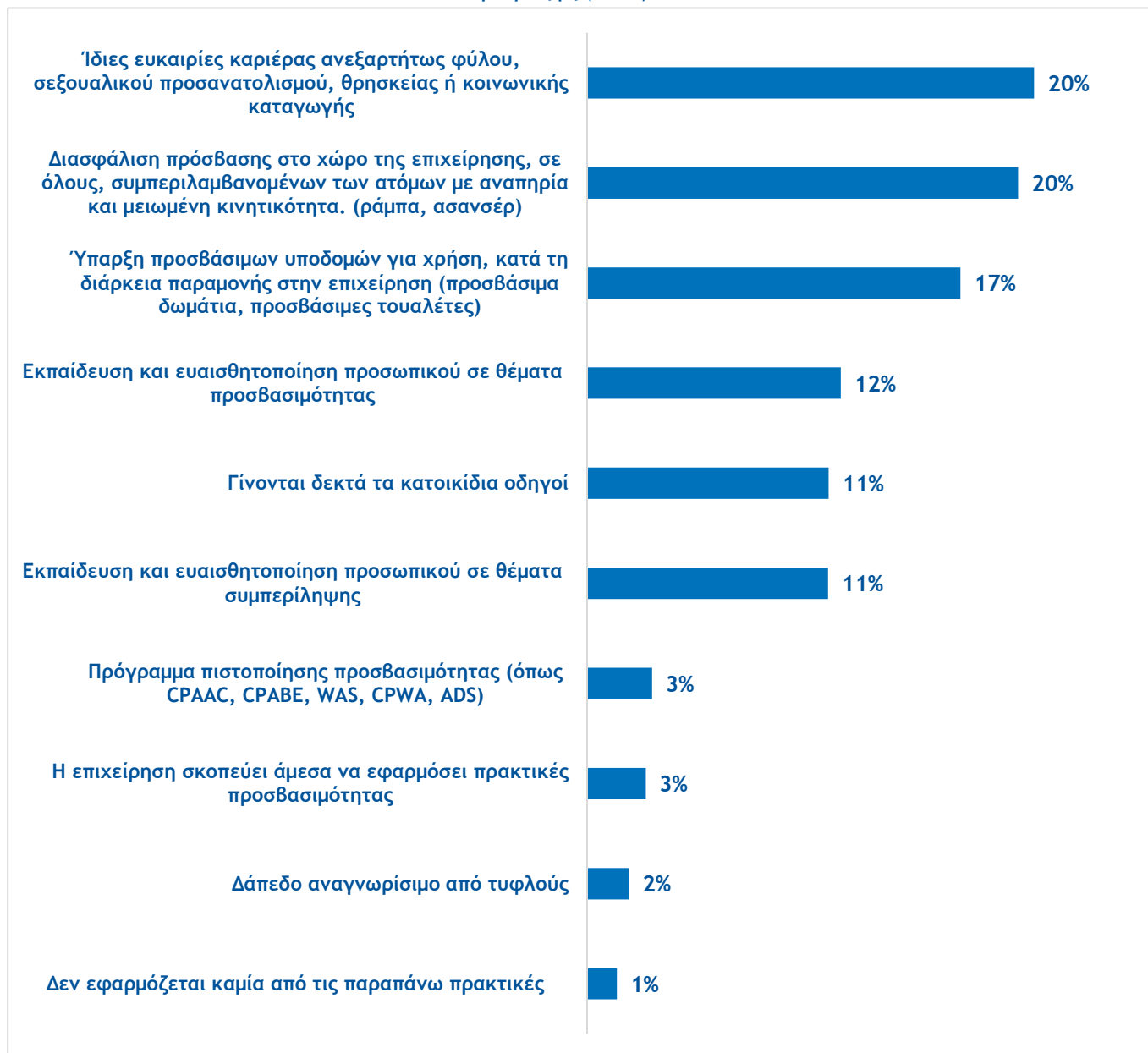
Οι πιο διαδεδομένες πρακτικές αφορούν τη μείωση της σπατάλης τροφίμων (16,4%) και τη διαχείριση αποβλήτων/ανακύκλωσης (15,5%), που αποτελούν τις πλέον καθιερωμένες δράσεις βιωσιμότητας. Ακολουθούν η αγορά τοπικών προϊόντων (14,8%), τα προγράμματα εξοικονόμησης ενέργειας (12,9%) και τα προγράμματα πιστοποίησης αειφορίας (10,9%), ενώ η εξοικονόμηση νερού (10,8%) και η εκπαίδευση προσωπικού σε θέματα αειφορίας (8,9%) κινούνται σε χαμηλότερα επίπεδα.

Λιγότερο διαδεδομένα είναι τα προγράμματα μείωσης ανθρακικού αποτυπώματος (6,4%). Αξιοσημείωτο είναι ότι μόλις το 2,1% δηλώνει ότι δεν εφαρμόζεται καμία πρακτική, γεγονός που υποδηλώνει ευρεία, αν και άνιση, υιοθέτηση της βιωσιμότητας στον κλάδο.

1.5.2. Πρακτικές D.E.I. στις επιχειρήσεις

Το ερώτημα εξετάζει τις πρακτικές προσβασιμότητας, ισότητας και συμπερίληψης που εφαρμόζονται στις επιχειρήσεις των συμμετεχόντων, αποτυπώνοντας το επίπεδο ενσωμάτωσης πολιτικών D.E.I. στον τομέα της φιλοξενίας.

Γράφημα 1.5.2. «Στην επιχείρηση που εργάζομαι, εφαρμόζονται οι ακόλουθες πρακτικές για την προσβασιμότητα-ισότητα-συμπερίληψη (D.E.I.)»



Οι συχνότερα αναφερόμενες πρακτικές αφορούν την παροχή ίσων ευκαιριών καριέρας ανεξαρτήτως φύλου, προσανατολισμού, θρησκείας ή καταγωγής (20,5%) και τη διασφάλιση φυσικής πρόσβασης στον χώρο, όπως ράμπες και ασανσέρ (19,7%). Ακολουθεί η ύπαρξη προσβάσιμων υποδομών κατά τη διαμονή (17,1%), ενώ η εκπαίδευση προσωπικού σε θέματα προσβασιμότητας (11,6%), η αποδοχή σκύλων-οδηγών (11,1%) και η εκπαίδευση σε θέματα συμπερίληψης (11%) κινούνται σε παρόμοια επίπεδα.

Χαμηλά ποσοστά καταγράφουν τα προγράμματα πιστοποίησης προσβασιμότητας (3%) και το αναγνωρίσιμο δάπεδο για τυφλούς (1,9%). Μόλις το 1,4% δηλώνει ότι δεν εφαρμόζεται καμία πρακτική, στοιχείο που δείχνει αυξανόμενη ευαισθητοποίηση, αν και με περιθώρια βελτίωσης στις πιο εξειδικευμένες υποδομές.

1.5.3. Ψηφιακές δεξιότητες στους επαγγελματίες

Το ερώτημα διερευνά τις ψηφιακές δεξιότητες που οι εργαζόμενοι επιθυμούν να αναπτύξουν, αναδεικνύοντας τις προτεραιότητες ψηφιακής κατάρτισης και τα κενά δεξιοτήτων στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον.

Γράφημα 1.5.3. «Ως εργαζόμενος θα ήθελα να αποκτήσω ή να βελτιώσω τις ακόλουθες ψηφιακές δεξιότητες»



Οι μεγαλύτερες ανάγκες εντοπίζονται στην ασφάλεια στο διαδίκτυο (24,4%) και στη χρήση εφαρμογών ηλεκτρονικής οργάνωσης γραφείου (23,2%), δηλαδή σε δεξιότητες υψηλής πρακτικής αξίας για την καθημερινή εργασία. Ακολουθεί η χρήση μέσων κοινωνικής δικτύωσης και διαδικτυακών συναντήσεων (18,6%) και η διαχείριση αρχείων (11,3%).

Χαμηλότερα ποσοστά συγκεντρώνουν οι πιο βασικές δεξιότητες, όπως η ηλεκτρονική αλληλογραφία (7,9%), η βασική χρήση υπολογιστών (7,4%) και η χρήση διαδικτύου (7,1%). Το εύρημα δείχνει ότι το κοινό διαθέτει ήδη στοιχειώδη ψηφιακή επάρκεια και αναζητά κυρίως αναβάθμιση σε πιο σύνθετες και κρίσιμες δεξιότητες.

1.6. Εκπαιδευτικές προτεραιότητες και ανάγκες ανάπτυξης δεξιοτήτων

Η παρούσα ενότητα εξετάζει τις εκπαιδευτικές ανάγκες και τις προτεραιότητες επιμόρφωσης των συμμετεχόντων, φωτίζοντας τόσο τις θεματικές κατηγορίες σεμιναρίων που συγκεντρώνουν το εντονότερο ενδιαφέρον όσο και τις δεξιότητες που, κατά την εκτίμησή τους, χρήζουν περαιτέρω ενίσχυσης.

Στόχος της ανάλυσης είναι να αποτυπώσει τις επιμορφωτικές ανάγκες του ανθρώπινου δυναμικού του τουρισμού, αναδεικνύοντας τα πεδία στα οποία οι επαγγελματίες επιδιώκουν να εμπλουτίσουν τις γνώσεις και τις ικανότητές τους. Τα ευρήματα λειτουργούν ως πυξίδα για τον σχεδιασμό στοχευμένων προγραμμάτων κατάρτισης, προσαρμοσμένων στις σύγχρονες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και στις προοπτικές εξέλιξης του κλάδου.

1.6.1. Προτιμώμενες θεματικές ενότητες για μελλοντικές εκπαιδευτικές δράσεις

Το ερώτημα καταγράφει τις θεματικές ενότητες που προσελκύουν το ενδιαφέρον των συμμετεχόντων για μελλοντική εκπαίδευση, προσφέροντας κατευθύνσεις για τη διαμόρφωση του περιεχομένου των επόμενων σεμιναρίων.

Γράφημα 1.6.1. «Σε ποιες θεματικές ενότητες θα θέλατε να παρακολουθήσετε σεμινάριο;»



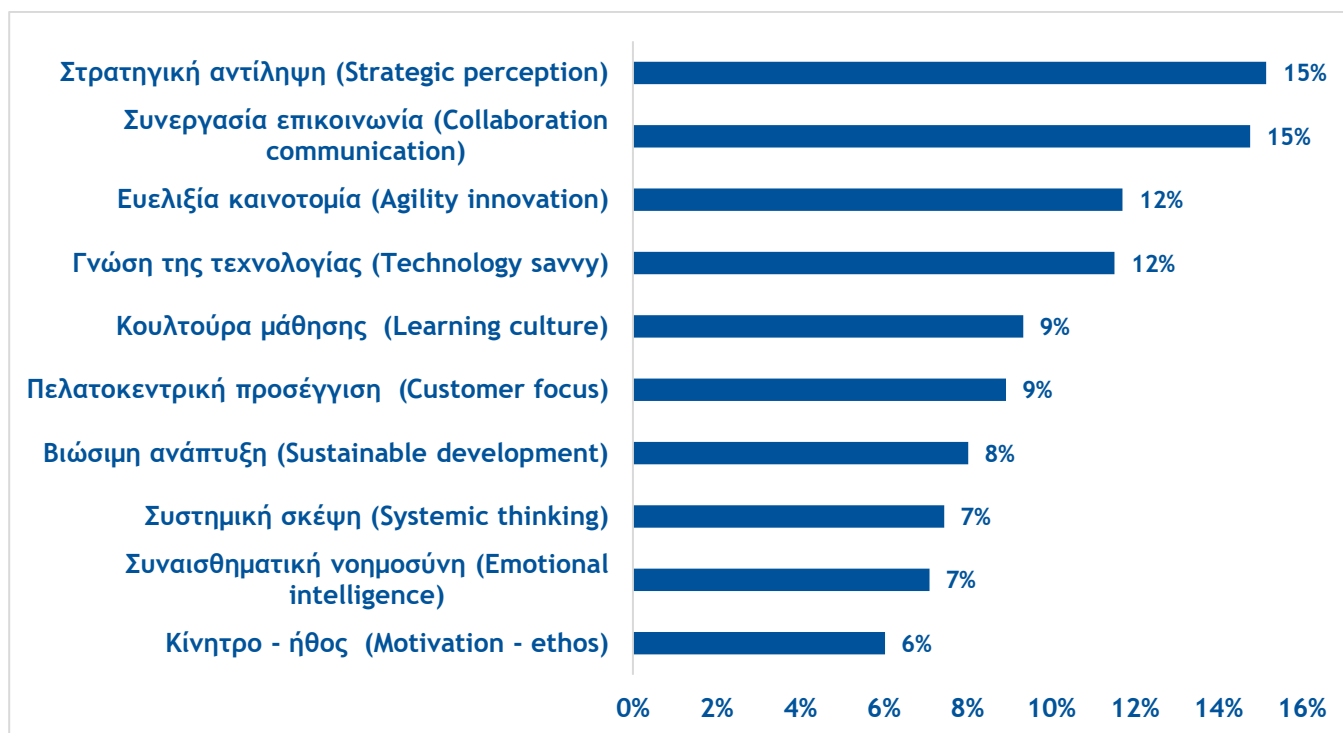
Η ενότητα «Διοίκηση & ηγεσία» συγκεντρώνει το υψηλότερο ενδιαφέρον με 23,1%, αναδεικνύοντας τη ζήτηση για δεξιότητες διαχείρισης και καθοδήγησης. Ακολουθούν η «Προσωπική ανάπτυξη» (16,3%) και η «Γαστρονομία» (14,5%), ενώ η «Διοίκηση λειτουργιών» (13,1%) και η «Διοίκηση ανθρωπίνων πόρων» (12,4%) διατηρούν επίσης αξιόλογο ενδιαφέρον.

Χαμηλότερα, αλλά όχι αμελητέα, κινούνται οι «Πωλήσεις & marketing» (10,8%) και τα «Τρόφιμα & ποτά» (9,7%). Η κατανομή δείχνει ισχυρή προτίμηση προς τις διοικητικές και ηγετικές δεξιότητες, σε συνδυασμό με έντονο ενδιαφέρον για την προσωπική εξέλιξη.

1.6.2. Ανάγκες ενίσχυσης δεξιοτήτων

Το ερώτημα διερευνά τις κατηγορίες δεξιοτήτων στις οποίες οι συμμετέχοντες ή οι συνεργάτες τους αναγνωρίζουν ανάγκη ενίσχυσης, αναδεικνύοντας τα κενά κατάρτισης και τις προτεραιότητες ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού.

Γράφημα 1.6.2. «Σε ποιες από τις παρακάτω κατηγορίες δεξιοτήτων χρειάζεστε ενίσχυση εσείς ή οι συνεργάτες σας;»



Οι ανάγκες κατανέμονται σχετικά ομοιόμορφα μεταξύ των κατηγοριών, με τη στρατηγική αντίληψη (15,1%) και τη συνεργασία-επικοινωνία (14,8%) να εμφανίζονται ως οι πιο επιτακτικές. Ακολουθούν η ευελιξία-καινοτομία (11,7%) και η γνώση της τεχνολογίας (11,5%), ενώ σε ενδιάμεσα επίπεδα κινούνται η κουλτούρα μάθησης (9,3%) και η πελατοκεντρική προσέγγιση (8,9%).

Χαμηλότερα ποσοστά συγκεντρώνουν η βιώσιμη ανάπτυξη (8,0%), η συστημική σκέψη (7,4%), η συναισθηματική νοημοσύνη (7,1%) και το κίνητρο-ήθος (6,0%). Η ισορροπημένη κατανομή δείχνει ευρύ φάσμα εκπαιδευτικών αναγκών, με έμφαση στη στρατηγική σκέψη και τις επικοινωνιακές δεξιότητες.

2. eCornell

Το INΣΕΤΕ, σε συνεργασία με το eCornell – τον online εκπαιδευτικό βραχίονα του Πανεπιστημίου Cornell – προσφέρει στους επαγγελματίες του τουρισμού πρόσβαση σε διεθνείς πιστοποιήσεις υψηλού κύρους με προνομιακούς όρους. Την περίοδο αναφοράς (Ιούνιος 2025-Μάιος 2026) καταγράφηκαν 134 εγγραφές, εκ των οποίων οι 98 έχουν ήδη ολοκληρωθεί, με τις υπόλοιπες να βρίσκονται σε εξέλιξη.

3. WSPC

Από το 2023, το INΣΕΤΕ σε συνεργασία με το Wines & Spirits Professional Center (WSPC) προσφέρει στους επαγγελματίες του τουρισμού τη δυνατότητα να ενισχύσουν τις γνώσεις τους στο κρασί, στα αποστάγματα και στα μη αλκοολούχα ποτά, με προνομιακούς όρους συμμετοχής.

Την περίοδο αναφοράς καταγράφηκαν 74 αιτήσεις και 65 συμμετοχές. Τις υψηλότερες προτιμήσεις συγκεντρώνουν τα προγράμματα COMBO - Κρασί, WSET L2 - Κρασί, WSET L1 - Κρασί και COMBO - Αποστάγματα.

Πίνακας 3.1. Εγγραφές ανά κατηγορία προγράμματα WSPC-INΣΕΤΕ

Έτος	Εγγραφές
COMBO - Κρασί	23
WSET L2 - Κρασί	16
WSET L1 - Κρασί	14
COMBO - Αποστάγματα	10
WSET L1 - Σάκε	6
BSA Foundation Course (Καφές)	5
Σύνολο Περιόδου	74

4. Welcome Global - AHLEI

Την περίοδο 2025-2026 εγκαινιάστηκε η συνεργασία του INSETE με τη Welcome Global για την παροχή των διεθνών πιστοποιήσεων του American Hotel & Lodging Educational Institute (AHLEI) με προνομιακούς όρους. Στην πρώτη περίοδο λειτουργίας (Οκτώβριος 2025 - Απρίλιος 2026) καταγράφηκαν 21 αιτήσεις και 16 εγγραφές, σε επτά πιστοποιήσεις – μεταξύ αυτών οι Certified Hospitality Department Trainer (CHDT), Certified Hospitality Housekeeping Executive (CHHE), Certified Hotel Administrator (CHA) και Guest Service Gold. Τα αναλυτικά στοιχεία παρατίθενται στον Πίνακα 4.1.

Πίνακας 4.1. Συμμετοχές ανά πιστοποίηση Welcome Global - AHLEI-INSETE

Πιστοποίηση	Αιτήσεις	Εγγραφές
CHDT – Certified Hospitality Department Trainer	7	6
CHHE – Certified Hospitality Housekeeping Executive	2	2
CHA – Certified Hotel Administrator	5	2
CRDE – Certified Rooms Division Executive	1	1
CFBE – Certified Food & Beverage Executive	1	0
Guest Service Gold	4	4
Front Office	1	0
Σύνολο	21	16

5. BAR Academy

Την περίοδο 2025-2026 εγκαινιάστηκε η συνεργασία του INSETE με τη Bar Academy για την παροχή εξειδικευμένων σεμιναρίων bartending, barista και διαχείρισης bar με προνομιακούς όρους. Στην πρώτη περίοδο λειτουργίας (Ιούνιος 2025 - Μάιος 2026) καταγράφηκαν 32 εγγραφές, εκ των οποίων 19 ολοκληρώθηκαν (εκκαθαρίστηκαν) και 13 ακυρώθηκαν, σε επτά διακριτά σεμινάρια – μεταξύ αυτών τα Bartending Seminar (Επίπεδα 1 & 2), Zero Waste Program - Creative Techniques, Bar Management και Barista & Coffee. Τα αναλυτικά στοιχεία παρατίθενται στον Πίνακα 5.1.

Πίνακας 5.1. Συμμετοχές ανά πρόγραμμα BAR Academy-INSETE

Σεμινάριο	Εγγραφές	Ολοκληρωμένες
Bartending Seminar – Επίπεδο 1	12	3
Zero Waste Program – Creative Techniques	8	6
Bartending Seminar – Επίπεδο 2	5	4
Bar Management Category	3	3
Barista & Coffee Seminar – Επίπεδο 1	1	1
Barista & Coffee Seminar – Επίπεδο 2	1	1
Latte Art Seminar – Επίπεδο 2	1	1
Χωρίς καταχώριση σεμιναρίου	1	0
Σύνολο	32	19

6. ALBA

Στο πλαίσιο της συνεργασίας του INSETE με το ALBA Graduate Business School προσφέρθηκαν με προνομιακούς όρους προγράμματα εξειδικευμένης κατάρτισης στελεχών του τουρισμού. Κατά την περίοδο αναφοράς (Ιούνιος 2025-Μάιος 2026) υποβλήθηκαν συνολικά 29 αιτήσεις, οι οποίες έγιναν δεκτές και αποτυπώνονται αναλυτικά στον Πίνακα 6.1.

Πίνακας 6.1. Συμμετοχές σε προγράμματα του ALBA Graduate Business School-INSETE

Έτος	Αιτήσεις	Συμμετέχοντες
2025	14	14
2026	15	15
Σύνολο	29	29

Επίλογος - Συμπεράσματα

Το εκπαιδευτικό αποτύπωμα του INSETE για την περίοδο 2025-2026 περιλαμβάνει 90 Executive Seminars με 1.314 αξιολογήσεις συμμετεχόντων, καθώς και τα προγράμματα eCornell, WSPC και Welcome Global - AHLEI. Από την ανάλυση των στοιχείων προκύπτουν τα ακόλουθα συμπεράσματα.

Πρώτον, η ικανοποίηση των συμμετεχόντων διατηρείται σε υψηλά επίπεδα: η μέση συνολική αξιολόγηση διαμορφώθηκε στο 9,40/10, με σχεδόν 9 στους 10 συμμετέχοντες να βαθμολογούν με 9 ή 10, ενώ το Net Promoter Score διαμορφώθηκε στο 86%.

Δεύτερον, καταγράφεται ουσιαστική εκπαιδευτική επίδραση: η βελτίωση του δηλωθέντος επιπέδου γνώσεων προέρχεται κυρίως από την εμβάθυνση όσων ήδη διαθέτουν γνωστική βάση, εύρημα που αναδεικνύει τον ρόλο των σεμιναρίων στη συνεχή επαγγελματική ανάπτυξη και όχι μόνο στην εισαγωγική κατάρτιση.

Τρίτον, οι εργαζόμενοι πρώτης γραμμής αποτελούν το 37% του δείγματος, επιβεβαιώνοντας τη διεύρυνση της απήχησης των δράσεων σε όλα τα επίπεδα της ιεραρχίας, ενώ οι εκπαιδευτικές προτεραιότητες και οι ανάγκες ενίσχυσης δεξιοτήτων αποτυπώνονται αναλυτικά στην ενότητα 1.6.

Τέταρτον, το οικοσύστημα συνεργασιών διευρύνθηκε: το eCornell κατέγραψε 152 εγγραφές την περίοδο (898 σωρευτικά από το 2018), το WSPC σημείωσε την υψηλότερη επίδοσή του με 74 εγγραφές και 65 συμμετέχοντες, ενώ εγκαινιάστηκε η συνεργασία με τη Welcome Global για τις πιστοποιήσεις AHLEI.

Συνολικά, τα στοιχεία της περιόδου τεκμηριώνουν τη σταθερότητα της ποιότητας του εκπαιδευτικού έργου και τη διεύρυνση του οικοσυστήματος συνεργασιών, παρέχοντας συγκεκριμένες κατευθύνσεις για τον σχεδιασμό της επόμενης περιόδου.